

التنظيم القانوني للحق في الإضراب وانعكاسه على الحرية النقابية

Legal regulation of the right to strike and its impact on freedom of association

كامل فؤاد*، جامعة الصديق بن يحيى - جيجل -

fouad.kamek@univ-jijel.dz

تاريخ إرسال المقال: 2024 / 10 / 16 تاريخ قبول المقال: 2025 / 04 / 07 تاريخ نشر المقال: 2025 / 05 / 13

ملخص:

تعد الحرية النقابية أحد أهم الحقوق والحريات العامة التي تكفلها المواثيق الدولية، وكذلك الدساتير الوطنية، نظرا لأهميتها البالغة في تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال والموظفين على حد سواء، ولعل الاعتراف للمنظمات النقابية بحق اللجوء إلى الإضراب بقانون 08-23 كوسيلة للضغط على المستخدمين لتحسين ظروف العمل والزيادة في الأجور إنما هو تكريس للحرية النقابية، ولكن لا يجوز ممارسة حق الإضراب كأداة لها إلا بعد استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع وفي ظل الاحترام الصّارم للشروط والضوابط المحددة قانونا وإلا خرج الإضراب عن سياقه الذي شرع لأجله.

تبدو مظاهر التكريس القانوني للحرية النقابية من خلال حماية المشرع لحق الإضراب الذي لا ينهي علاقة العمل بل يوقفها فحسب، ويلزم المستخدم بالامتناع عن ممارسة كل أشكال الضغوط والتهديدات والممارسات التمييزية ضد العمال المضربين لإعاقة ممارسة حق الإضراب.

ولضمان فعالية الإضراب كأداة لممارسة الحرية النقابية يعاقب المستخدم بعقوبات جزائية عند انتهاكه لهذا الحق، بالمقابل تعطي القوانين الجديدة التي ترعى الحق في الإضراب وممارسة الحق النقابي الأولوية لطرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، مكرسة بذلك الطابع الاستثنائي للإضراب بهدف الحفاظ على الاستقرار والسلم الاجتماعي. **الكلمات المفتاحية:** حق الإضراب؛ الحرية النقابية؛ النقابات المهنية؛ الخلافات الجماعية؛ علاقة العمل.

Abstract:

Trade union freedom is a cornerstone of public rights protected by international and national laws. Its purpose is to help workers and employees achieve professional and social demands. The recognition of the right to strike, under Law 23-08, affirms trade union freedom as a legitimate means to pressure employers into improving work conditions and wages. However, strikes must only be conducted after all peaceful settlement options have been exhausted and must strictly follow legal regulations, or risk being considered illegitimate.

The legal framework supports union freedom by protecting the right to strike, which temporarily suspends employment without terminating it. Employers are required to refrain from pressure, threats, or discriminatory actions toward striking workers. To ensure the effectiveness of strikes, sanctions are applied to employers violating this right. Nonetheless, recent legislation prioritizes amicable solutions, making strikes an exceptional tool to preserve social peace.

Keywords: Right to strike; Trade union freedom; Professional unions; Collective disputes; Employment relationship.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

تسعى الحركة النقابية في سبيل تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للعمال المنضوين تحتها إلى التركيز على الجوانب التشريعية¹، بمعنى أنها تسعى لتحسين أوضاع العمال المهنية والاجتماعية من خلال إصدار قوانين جديدة وتعديل القوانين القائمة لتكريس حقوق أكثر وتدعيمها، وتلجأ لأجل ذلك إلى ممارسة حقها النقابي من خلال عدة آليات تختلف فيما بينها من حيث المفهوم والقدرة على تحقيق الأهداف المرجوة منها. تعتمد النقابات العمالية أو المهنية للمطالبة بالحقوق المادية والمعنوية للفئات العاملة التي تمثلها على مجموعة من الاستراتيجيات تكريسا لحقها في ممارسة الحرية النقابية التي تعني الحق الممنوح لمستخدمي القطاع الخاص والعمومي بتأسيس وإنشاء منظمات نقابية للتعبير عن المصالح المشتركة لأعضائها وتعزيزها والدفاع عنها، وكذا الحق في الانضمام بكل حرية إلى منظمة نقابية منشأة بصفة قانونية أو الانسحاب منها، وهذا ما تم تكريسه بالمادتين 5 و 6 من القانون الجديد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ويعد الإضراب من أهم تلك الاستراتيجيات² إلى جانب المفاوضة الجماعية³، حيث يعتبر الإضراب الوسيلة الأكثر فعالية لإدارة الصراع القائم لأجل تحقيق المطالب المختلفة للطبقة العاملة بين النقابات العمالية والمهنية من جهة وأصحاب العمل أو الهيئات الإدارية من جهة أخرى.

فحق الإضراب بذلك يعبر عن ممارسة جماعية للحرية النقابية لأجل الضغط على أرباب العمل أو الإدارة دعما لمطالب عمالية ومهنية معينة، سواء كانت مقررة من طرف السلطة بقوانين ومراسيم أو عن طريق اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة بين ممثلي العمال وصاحب العمل أو أكثر.

فالنقابات العمالية والمهنية تمارس الحرية النقابية، وذلك للدفاع عن مصالح الفئات العمالية والمهنية التي تمثلها في مواجهة المستخدمين، سواء كانوا أصحاب عمل أو مؤسسات عمومية، وذلك دعما وتفعيلا للحقوق المقررة لهم بالنصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية للعمل أو للمطالبة بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور، وغير ذلك من المطالب.

وإذا كان حق الإضراب يعبر بشكل ملموس عن الحرية النقابية، مما يجعل منه معيارا هاما لتقييم مدى التزام السلطة الحاكمة بضمان ممارستها الفعلية من طرف النقابات العمالية والمهنية، نظرا للارتباط الوثيق الموجود بينهما، فالإضراب يعتبر الوسيلة الأكثر استخداما من طرف العمال والموظفين لانتزاع حقوقهم المشروعة من ألتك الذين يحتكرون وسائل العمل وأدوات الإنتاج، وينظمون بشكل منفرد شكل العمل وشروطه بما يحقق أطماعهم ومصالحهم الشخصية.

وبالتالي، فإن كيفية التنظيم التشريعي للحق في الإضراب سواء تعلق الأمر بشروطه أو بضوابط ممارسته أو بقيوده لاشك أنه سينعكس بالضرورة على فعالية ممارسة الحرية النقابية كمفهوم اجتماعي يعبر عن حالة من الوعي والنضج الفكري لدى الفئة العاملة بضرورة مواجهة أصحاب المشاريع والأموال أو المؤسسة العمومية لأجل تحسين أوضاعهم المهنية وتمكينهم من حقوقهم المشروعة.

وبالأحرى هل الحرية النقابية يتسع مجالها ويضيق تبعا لمدى تنظيم القانون لحق الإضراب من خلال تحديد شروط وضوابط ممارسته، وبعبارة أخرى هل التكريس الحقيقي للحرية النقابية يتوقف على مدى التنظيم القانوني للحق في الإضراب من حيث تفعيل ممارسته من طرف النقابات المهنية؟ وهذا ما سوف نحاول إثباته في هذه الدراسة.

إن الإجابة عن هذه الإشكالية والإلمام بموضوعها يقتضي الاعتماد على المنهج التحليلي لمضمون النصوص القانونية النازمة للحق في الإضراب باعتباره الوسيلة الأكثر استخداما من طرف النقابات العمالية والمهنية لتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية، وذلك تكريسا لحقهم النقابي في الدفاع عن حقوقهم المعنوية والمادية، ولأجل ذلك كان تقسمي للموضوع ثنائيا، حيث تناول المبحث الأول مسألة التكريس القانوني للحق في الإضراب أداة فعالة لممارسة الحرية النقابية، أما المبحث الثاني، فتناول مظاهر الحماية القانونية للحق في الإضراب كآلية لممارسة الحرية النقابية.

المبحث الأول: التكريس القانوني للحق في الإضراب أداة فعالة لممارسة الحرية النقابية:

الحق في الإضراب يعتبر وسيلة ضغط قانونية بامتياز، يتم اللجوء إليها من طرف النقابات المهنية والعمالية في القطاعين الخاص والعمومي على حد سواء كآلية قانونية لممارسة الحرية النقابية في أماكن العمل، وبالتالي فهي بمثابة الورقة الرابحة في إدارة الصراع القائم لدعم المطالب وحماية الحقوق في مواجهة السلطة أو المنظومة أو المؤسسة، فما المقصود بالإضراب وما هي ضوابط ممارسته؟

المطلب الأول: مفهوم الحق في الإضراب كآلية لممارسة الحرية النقابية:

كرّس الدستور الجزائري لسنة 1989 في المادة 56 منه الحق في ممارسة الحق النقابي دون قيد أو شرط⁴، ولاشك أن حق الإضراب يعتبر من أهم الوسائل القانونية لممارسة الحرية النقابية نظرا لخطورة آثاره وفعاليتها⁵، وهو وسيلة ضغط مشروعة، يلجأ إليها للدفاع عن المصالح المشروعة للعمال ولمنظمتهم⁶.

فخطورة الإضراب تبرز عندما يطول أمد الخلاف أو الصراع بين النقابة العمالية أو المهنية وممثلي أرباب العمل أو الإدارة المستخدمة، أما فعالية الإضراب، فتتجلى كوسيلة للضغط على الهيئة المستخدمة لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال بعد فشل كل الطرق والوسائل القانونية المختلفة لبلوغ تلك الأهداف، لذلك ينبغي على المنظمات النقابية ممارسة الإضراب وفق الشروط والضوابط المحددة له قانونا تحت طائلة عدم المشروعية، وقبل تحديد هذه الشروط والضوابط لابد من تعريفه أولا.

الفرع الأول: تعريف الإضراب

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للإضراب في تشريعات العمل والقوانين ذات الصلة بل نص عليه فحسب كحق من الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال ومستخدمي الإدارات العمومية⁷ إلى غاية صدور القانون الجديد رقم 08-23 الذي عرفه في المادة 42 الفقرة 1 بأنه اتفاق جماعي بالتوقف عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء والأعوان العموميون وفقا لأحكام وإجراءات قانونية معينة، مع

مراعاة متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، وبعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع القائم وطرق التسوية الأخرى الممكنة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، وبالتالي فالإضراب هو حق مضمون للعمال والموظفين على حد سواء، إذ لم يعد قاصرا كما كان في السابق على عمال القطاع الخاص فقط على الرغم من الجدل الذي ثار حول أحقية الموظف في ممارسة حق الإضراب، نظرا لتعارضه مع طبيعة المرافق العامة وطبيعة علاقة الموظف بالإدارة العمومية⁸.

عرّف الإضراب بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم و إيجاد حل للنزاع القائم بينهم و بين صاحب العمل"⁹، وعرّف أيضا على أنه "التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغييرات أو مكافآت، أو تحسين في ظروف العمل"¹⁰.

وحسب قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية صادر بتاريخ 2006/02/2 الإضراب هو "التخلي الجماعي، المنسق والكلي عن العمل بهدف عرض المطالب المهنية على المستخدم"¹¹، وهذا التعريف مستوحى من الاجتهاد القضائي المرجعي لسنوات 1950 لاسيما قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 28 جوان 1951¹².

يتضح من التعريفات المذكورة أن الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل لحين تحقيق مطالب العمال الاجتماعية والمهنية، ويكون باتفاق العمال وبشكل مسبق لتحقيق مكاسب جديدة تتعلق عموما بشروط العمل. وبذلك، فالإضراب يعتبر شكل من أشكال الضغط المشروع على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، يمارسه العمال أو الموظفون أو اتحادات العمال أو النقابات المهنية الأكثر تمثيلا لهم بهدف تحقيق مطالبهم كتحسين ظروف العمل أو الزيادة في الأجور.

الفرع الثاني: التكريس القانوني للحق في الإضراب كوسيلة لممارسة الحرية النقابية:

الإضراب هو نظام اجتماعي، يقوم على فكرة التضامن، ويستمد مشروعيته من المواثيق الوطنية والمعاهدات الدولية في آن واحد، والإضراب وسيلة ضغط مشروعة في يد العمال والموظفين يستخدموها عند الضرورة وبعد فشل جميع الوسائل السلمية الممكنة لتحقيق مطالبهم ولحماية مصالحهم المادية، المهنية والاجتماعية.

تستمد الحرية النقابية شرعيتها في غالبية الدول من النص الدستوري، ويضمن القانون ممارستها ويحميها. لذا تم الاعتراف بالحق النقابي في الدساتير الجزائرية المتعاقبة، لكنه كان اعترافا أحاديا سواء في دستور 1963¹³ أو في دستور 1976¹⁴، أي أنه كان حكرا على تنظيم نقابي معين، وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين¹⁵.

لم يتم الاعتراف بالإضراب كوسيلة لممارسة الحرية النقابية في القطاع العام إلا بصور القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹⁶، المعدل والمتمم

بالقانون 91-27¹⁷، لأن دستور 1976 كان يمنع ذلك لاسيما في المادة 61 منه، ولأن الإضراب في تلك المرحلة كان يعتبر مخالفا للنظام العام ومتعارضا مع مبادئ النظام الاشتراكي.

أما في مجال القطاع الخاص العمومي، فلم يتقرر الإضراب كحق لممارسة الحرية النقابية إلا بصور القانون 82-05¹⁸ المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية وكيفية تسويتها في القطاع العام والمؤسسات الاشتراكية¹⁹.

بالنسبة لحق الموظف العمومي في الإضراب، فإنه لم يتقرر في قانون الوظيفة العامة رقم 66-133²⁰ بشكل صريح بل نص في المادة 21 على حق العمال في ممارسة الحق النقابي²¹، واستمر نفس الوضع بصور المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²² الذي لم يقر صراحة حق الإضراب للموظفين بل سمح لهم بممارسة الحق النقابي إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 الذي نص صراحة على ذلك في المادة 36 منه بعد أن نص في المادة 35 على حق الموظف في ممارسة الحق النقابي²³.

جدير بالذكر أن القانون 88-28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي²⁴ كان يقصر الإضراب على عمال القطاع الخاص دون الموظفين العموميين.

المطلب الثاني: ضوابط وقيود ممارسة حق الإضراب:

الحق في الإضراب يندرج ضمن الحقوق والحريات العامة، يكفله الدستور ويضمن ممارسته في إطار القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 71 من الدستور لسنة 1996²⁵ المعدل، لذا نجد قانون 23-08 قد نظم ممارسته وفقا لشروط محدّدة وأخضع مباشرته لإجراءات صارمة، وذلك للحفاظ على الأمن والنظام العام في الدولة من جهة، ولاجتناب تداعياته السلبية على الاقتصاد الوطني من ناحية أخرى.

الفرع الأول: ضوابط حق الإضراب:

حتى نبيّن مدى التكريس القانوني للحق في الإضراب في التشريع الجزائري، وبالتالي ضمان فعليّة الحرية النقابية باعتبار الإضراب الآلية الرئيسية لممارستها، كان لابد من التعرض لضوابط ممارسة حق الإضراب أو بالأحرى لكيفية تنظيم ممارسته القانونية من طرف النقابات العمالية والمنظمات المهنية، فهو ليس حقا مطلقا، بل حدّد القانون شروطه وبيّن مداه لأجل الحفاظ الأمن والاستقرار الاجتماعي، ولكن من دون المبالغة في تنظيم ممارسته حتى لا يشكل انتهاكا لمبدأ الحرية النقابية.

من خلال استقراء أحكام القانون 23-08 والقانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي يتضح أن ممارسة حق الإضراب يخضع لشروط محدّدة ويمارس وفقا لإجراءات دقيقة وإلا خرج حق الإضراب عن سياقه الذي شرّع لأجله، وعندئذ يتجرّد من صفة المشروعية التي تلازمه.

وتتمثل ضوابط ممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام القانون الجديد فيما يلي:

1- أن يمارس الإضراب من طرف نقابة العمال أو موظفي الإدارة العمومية: الإضراب حق للعامل والموظف، ولكن تتولى ممارسته النقابة المؤسسة بطريقة صحيحة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال والموظفين الذين تمثلهم، فالنقابة²⁶ إذن تعتبر الممثل الشرعي للعمال والموظفين، إذ تعمل على إيصال مشاكلهم المهنية إلى الجهات المعنية والسعي لحلها بسلوك طريق الإضراب عند الضرورة أي بعد فشل المفاوضات الجماعية والطرق السلمية الأخرى.

أما النقابة من الناحية القانونية، فهي عبارة عن منظمة²⁷، ينشئها مجموعة من العمال وفقا للمقتضيات القانونية²⁸ والتنظيمية لأجل الدفاع عن مصالحهم وتحسين أوضاعهم المهنية والتعبير عن انشغالاتهم لدى أصحاب العمل والسلطة العامة.

وتكريسا للحرية النقابية المكفولة دستوريا، تجيز المادة 47 من قانون 08-23 انتخاب ممثلي العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل (الإضراب) في حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثلهم.

2- اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد جميع وسائل التسوية الودية للخلاف الجماعي للعمل: وهذا يدل على مدى خطورة الإضراب على الرغم من مشروعيته كآلية لحل الخلافات الجماعية في العمل وفي المؤسسات والإدارات العمومية أيضا، ولكن اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للضغط على صاحب العمل أو المؤسسة العمومية لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال والموظفين يكون فقط عندما تفشل وسائل التسوية الودية المباشرة كالمفاوضات وغير المباشرة كالمصالحة والوساطة في إيجاد الحلول التوفيقية للنزاع القائم، وهذا ما نصت عليه المادة 24 من القانون 02-90 الملغى والمادتان 6 و22 من القانون الجديد 08-23 الذي يميز بشأنها بين النزاع الجماعي في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي والنزاع الجماعي في المؤسسات والإدارات العمومية، إذ يتم حل الأول عن طريق المصالحة والوساطة أولا واحتمالا عن طريق التحكيم، أما الثاني، فيتم حله عن طريق المصالحة واحتمالا عن طريق الوساطة والتحكيم. إذا، تتوقف مشروعية اللجوء للإضراب على فشل وسائل التسوية الودية للخلافات الجماعية في العمل.

ويعتبر الاتفاق على عرض الخلاف الجماعي للعمل على التحكيم مانعا للحق في الإضراب طبقا لنص المادة 13 الفقرة 2 من قانون 02-90، وهذا ما نصت عليه أيضا المادة 44 من قانون 08-23، مما يؤدي إلى القول بأن الإضراب يعتبر طريق استثنائي لحل النزاعات الجماعية في العمل.

3- موافقة جماعة العمال على الإضراب: يتم اتخاذ قرار التوقف الجماعي عن العمل باتفاق أغلبية جماعة العمال المعنيين، بمبادرة من ممثليهم في جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم كتابيا قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة لمناقشة موضوع الخلاف القائم والبت في مسألة الشروع في الإضراب والاستماع إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية²⁹.

يؤخذ برأي الأغلبية البسيطة لجماعة العمال الحاضرين في الجمعية العامة على أن لا يقل عددهم عن نصف جماعة العمال المعنيين على الأقل³⁰، ولا يلزم العمال الرافضين للإضراب برأي الأغلبية، وهذا ما يتعارض مع مبادئ الديمقراطية³¹.

في حالة عدم وجود تمثيل نقابي للعمال المضربين³²، فيجوز لهم انتخاب ممثلين لهم³³، وهذا ما نصت عليه المادة 47 الفقرة 1 من قانون 08-23 والمادة 4 الفقرة 2 من قانون 02-90 الملغى، وهذا إنما يدل بما لا يدع مجالا للشك على مدى التكريس القانوني للحق في الإضراب في التشريع الجزائري باعتباره آلية فعالة لممارسة الحرية النقابية.

4- إخطار المستخدم بالإضراب خلال المهلة القانونية: لكي يكون الإضراب مشروعاً، يجب على نقابة العمال أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع إشعار الهيئة المستخدمة ومفتشيه العمل المختصة إقليمياً بقرار الشروع في الإضراب في نفس اليوم³⁴، ولا يشرع في الإضراب فعلاً إلا بعد انقضاء مهلة الإشعار المسبق المحددة عن طريق التفاوض (اتفاقيات العمل الجماعية) على أن لا تقل هذه المهلة عن 10 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق³⁵، وقد كانت مدة الإخطار تحدد بـ 8 أيام بموجب المادة 30 من قانون 90-02.

وقد صدر في هذا السياق قرار استعجالي عن الغرفة الإدارية بمجلس قضاء قسنطينة بعدم شرعية إضراب الفرع النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني بولاية قسنطينة بسبب عدم احترامه المهلة القانونية بين تاريخ الإشعار بالإضراب وتاريخ الدخول في الإضراب³⁶ بالفعل، كما صرح القضاء الإداري بعدم شرعية إضراب الأساتذة المحاضرين والمساعدين لكلية الطب بقسنطينة لعدم إخطار مفتشيه العمل المختصة إقليمياً³⁷.

ويلزم المستخدم وممثلي العمال خلال مهلة الإخطار بمواصلة المفاوضات طبقاً لأحكام المادة 54 من قانون 08-23، كما يلزمان بذلك حتى بعد الشروع في الإضراب وفقاً للمادة 69 الفقرة 1 من نفس القانون، وهذا ما يؤكد الطبيعة الاستثنائية للإضراب كوسيلة لحل الخلافات الجماعية للعمل، علماً بأن المادة 31 من قانون 02-90 لم تكن تشير إلى هذا الأمر بل كانت المادة 45 منه تنص على مواصلة المفاوضات خلال تلك المهلة بعد الشروع في الإضراب فقط.

الفرع الثاني: قيود الحق في الإضراب وانعكاسها على الحرية النقابية:

نظراً لخطورة النتائج المترتبة عن الإضراب على الاقتصاد الوطني وعلى القطاعات الإستراتيجية والحيوية كالأمن والحماية المدنية قيّد المشرع ممارسة حق الإضراب بمنعه في بعض القطاعات الإستراتيجية وتحديد بضمان الحد الأدنى من الخدمة بالنسبة للأنشطة التي تعد ضرورية لاستمرار المرافق العمومية الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية.

أولاً- منع ممارسة الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية: يبدو في واقع الأمر أن منع³⁸ ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحيوية متعارضا مع الدستور الذي يكفل للعمال والموظفين الحق في الإضراب تكريسا لحقهم في ممارسة الحرية النقابية، ولكن في الحقيقة يستمد المنع من اللجوء للإضراب مشروعيته من الدستور أيضا. فالمادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 1996 سمحت بتقييد الحق في الإضراب في بعض القطاعات، ومن هنا جاء المنع³⁹ الوارد في المادة 67 الفقرة 1 من قانون 08-23 بالنسبة لمستخدمي الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، وهي نفس حالات المنع تقريبا الواردة في المادة 43 من قانون 02-90، فالفارق في الصياغة فقط، بل ذهب المشرع إلى حد تجريم اللجوء إلى الإضراب أو أي شكل من أشكال التوقف المدبر بالنسبة لهذه الأسلاك في المادة 112 من قانون العقوبات⁴⁰ لما في ذلك من تهديد لأمن الدولة واستقرار المؤسسات فيها.

ثانياً- احترام الحد الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض القطاعات: لا يعتبر الإضراب مشروعاً ما لم ترع فيه فكرة ضمان القدر الأدنى من الخدمة العمومية التي تتعلق بالاحتياجات الضرورية للمواطنين كخدمات الرعاية الصحية والكهرباء والمياه، وهذا حتى لا يخرج حق الإضراب عن الغاية التي شرع لأجلها، وهي كونه وسيلة فقط لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية وليس غاية في حد ذاته.

ويعني الحد الأدنى من الخدمة عدم التوقف التام عن تقديم الخدمة الضرورية للمواطنين بل يعني التوقف الجزئي للمستخدم عن تنفيذ مهامه⁴¹، ويجب أن لا يقل الحد الأدنى للخدمة عن 30 في المائة من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، سواء في القطاع الاقتصادي أو في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً لما نصت عليه المادتان 63 الفقرة 1 و64 الفقرة 1 من قانون 08-23، مع العلم أن قانون 02-90 اكتفى بتحديد الأنشطة التي تتطلب حداً أدنى من الخدمة الضرورية فقط في المادة 38 منه دون تحديد نسبتها ويسمح للمستخدم أو السلطة الإدارية بتحديد أنشطة أخرى تتطلب حداً أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل بها، وهذا من شأنه تضيق حق الإضراب، وبالتالي الحد من ممارسة الحرية النقابية، لأنه كلما اتسع المجال الذي يتطلب الحد الأدنى من الخدمة، كلما قل اللجوء للإضراب وضعف تأثيره كوسيلة ضغط مشروعة لحمل المستخدم على قبول مطالب العمال الاجتماعية والمهنية.

ويتعرض العمال والأعوان العموميين المضربون عن العمل إذا أخلوا بواجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة الضرورية أو لم يمتثلوا لقرار التسخير للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 66 من قانون 08-23، كما يتعرضوا لعقوبة مالية من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) طبقاً للمادة 86 من نفس القانون.

المبحث الثاني: مظاهر الحماية القانونية للحق في الإضراب كآلية لممارسة الحرية النقابية:

متى كان الإضراب مشروعاً أي إذا روعيت فيه الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، فإن المشرع يكفل حماية ممارسته، وهذا ما نصت عليه المادة 55 الفقرة 1 من قانون 08-23، ومن ذلك عدم اتخاذ أي إجراء يتعارض مع حق الإضراب كاستخلاف العمال المضربين أو تسليط عقوبات تأديبية عليهم.

هذا وقد خصص قانون 02-23 المتعلق بحماية الحق النقابي الباب السادس منه لحماية ممارسة الحق النقابي بشكل مفصل وشامل وفرض عقوبات رادعة على انتهاك الحرية النقابية في الباب السابع لاسيما المادتان: 153، 158 منه.

ومن الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب تعليق علاقة العمل وعدم استحقاق العمال المضربين لرواتبهم لمجرد ممارستهم حق مكفول لهم في الدستور، وهو ما يبدو متعارضاً مع مفهوم الحرية النقابية.

المطلب الأول: مظاهر حماية حق الإضراب بعدم اتخاذ أي إجراء متعارض معه:

لضمان تجسيد ممارسة الحق النقابي تم تكريس حق الإضراب كآلية لممارسته، ولأجل ذلك يمنع المشرع صاحب العمل أو السلطة العمومية باتخاذ أي تدابير أو إجراءات يتعارض مقصدها مع حق العمال والمستخدمين العموميين أو ممثليهم في ممارسة حقهم الشرعي في الإضراب تدعيماً لمطالبهم المهنية والاجتماعية، ومن ذلك منع استخلاف العمال المضربين خلال مدة الإضراب وإلحاق أية عقوبة بهم.

الفرع الأول: منح استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب:

لأجل تكريس حق الإضراب كآلية فعالة لممارسة الحرية النقابية لأبد من ضمان ممارسته الحقيقية، لذلك اعتبر المشرع أي تعيين عن طريق التشغيل أو غيره لاستخلاف العمال أو الموظفين المضربين عن العمل⁴² من طرف المؤسسة أو الهيئة المستخدمة بآخرين أياً كان الهدف من هذا الاستخلاف ومدته⁴³، مساساً وانتهاكاً للحق في الإضراب والحرية النقابية، مما يستوجب معه تطبيق العقوبات المنصوص عليها في القانون⁴⁴ على القيام بمثل هذه الممارسات المتعارضة مع الحرية النقابية بشكل عام.

يلاحظ أن قانون 02-90 كان يفرض هذه العقوبة ضد المستخدم الذي يمس أو يحاول أن يمس بممارسة حق الإضراب بتوظيف أو تعيين عمال آخرين محل العمال المضربين فقط⁴⁵، بينما جاء النص الجديد⁴⁶ بصياغة أكثر مرونة، تستوعب كل مساس بحق الإضراب وليس فقط هذه الحالة، وهو ما يكفل ضمان حماية ممارسة الحرية النقابية.

ومنع الاستخلاف عن طريق التوظيف في حالة الإضراب أمر منطقي وقانوني، لأن التوظيف يفترض وجود منصب عمل شاغر ليتم شغله بصفة دائمة، وهو ما يتعارض مع حالة الإضراب الذي يتخلل فيه العامل عن منصبه مؤقتاً فقط، بالإضافة أن القانون لا يقيد حرية الإضراب بمدة معينة يعلمها الأطراف مسبقاً، وهو ما لا يسمح بتفعيل أسلوب التوظيف⁴⁷.

يستثنى من المنع من الاستخلاف حالة التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة، بالإضافة إلى رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناتجة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادة 62 من قانون 08-23، ولا يعتبر هذين الاستثناءين بأي حال من الأحوال مساسا بالحق في الإضراب، بل أوردهما المشرع حتى لا يفقد الإضراب مشروعيته كحق دستوري يندرج ضمن الحقوق والحريات العامة.

الفرع الثاني: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين:

لأجل ضمان الممارسة الفعلية للحق في الإضراب، وبالتالي حماية الحرية النقابية، يحظر قانون 23-08 على المستخدم معاقبة المضربين عن العمل أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضدهم مادام الإضراب يعتبر شرعي وقانوني⁴⁸، وبالتالي فإن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العامل أو الموظف لمجرد ممارسته لحقه في الإضراب يعد انتهاكا صارخا للحق في ممارسة الحرية النقابية المكفولة للعمال والموظفين⁴⁹ بموجب المواثيق الدولية والدستور.

وتأسيا على ذلك لا يجوز تسريح عامل أو موظف لمجرد أنه شارك في إضراب شرعي وقانوني ما لم يصدر منه أي خطأ جسيم بمناسبة ممارسته للإضراب، كإتيانه فعل من أفعال العنف المنصوص عليها في المادة 45 الفقرة 3 من قانون 23-08. فالحاق أي عقوبة تأديبية بالعامل في هذه الحالة يكون لارتكابه عمل من أعمال العنف بمناسبة ممارسته للإضراب وليس بسبب الإضراب ذاته.

يلاحظ أن المادة 56 الفقرة 2 من قانون 23-08 أكثر وضوحا ودقة من المادة 33 الفقرة 2 من قانون 90-02 التي كانت تستخدم عبارة تسليط أي عقوبة دون تمييزها بين العقوبة الجزائية والتأديبية، فضلا عن أن القانون الجديد منع أيضا على المستخدم اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال المضربين، وهذا ما يضمن حماية ممارسة الحرية النقابية بشكل فعال.

تجدر الإشارة أن حماية العمال المضربين من الممارسات التمييزية لا يقتصر على فترة الإضراب فقط بل يمتد المنع المذكور إلى ما بعد انتهاء الإضراب أيضا.

في هذا الإطار يمنع قانون رقم 23-02 لحماية وضمان ممارسة الحرية النقابية باعتبارها تندرج ضمن الحريات العامة الأساسية تسريح العمال المنخرطين في منظمة نقابية تمثيلية أم لا، أو تسليط عقوبات تأديبية ضدهم بسبب انتماؤهم أو نشاطاتهم النقابية طبقا للمادة 126 الفقرة 1، كما يحظر ممارسة أية ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها طبقا للمادة 11 منه، وكذلك بمفهوم المخالفة للمادة 158 من نفس القانون.

كما تمنع المادة 10 من نفس القانون على الهيئات المستخدمة أن تأخذ في الاعتبار الانتماءات النقابية أو ممارسة النشاط النقابي في مسألة التوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني والأجرة، منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية، وقد تضمن هذا النص في الحقيقة صورا للممارسات التمييزية ضد الممثلين النقابيين على غرار الممارسات التمييزية ضد العمال والموظفين المضربين.

ولأجل ذلك يعاقب القانون 23-28 بغرامات مالية من 50.000 دج إلى 1000.000 دج عندما تتعرض الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي لأي شكل من أشكال العرقلة وفقا لما نصت عليه المادة 153، كما تعاقب المادة 158 من نفس القانون على الممارسات التمييزية أو الضغوطات أو التهديدات أو التصرفات المناهضة للنقابة وأعضائها ونشاطاتها بقصد عرقلة الحق النقابي.

نرى أن معاقبة المشرع على عرقلة ممارسة الحرية النقابة في مادتين مختلفتين وفرضه لعقوبتين مختلفتين يتنافى مع مبادئ التجريم والعقاب التي تعاقب على جرم واحد بعقوبة واحدة، لذلك ينبغي الاكتفاء بنص المادة 153 وإلغاء المادة 158 خاصة وأنها تفرض عقوبة الغرامة المالية فقط.

المطلب الثاني: مدى التكريس القانوني للحق في الإضراب من حيث آثاره على المستخدم:

سنحاول من خلال هذه النقطة معرفة مدى التكريس القانوني للحق في الإضراب من حيث آثاره القانونية على العامل أو المستخدم سواء تعلق الأمر باستمرار علاقة العمل أو باستحقاق العامل للأجر، فبالرجوع إلى المادة 55 من قانون 23-08 يتبين أن عدم انتهاء علاقة العمل يعتبر مظهرا من مظاهر الحماية القانونية للحق في الإضراب، وبالتالي ضمان ممارسة فعلية للحرية النقابية، إذ نصت المادة المكورة على أن حق الإضراب محمي ولا ينهي علاقة العمل طالما روعيت فيه الشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون، فعلاقة العمل تعلق فقط طيلة مدة الإضراب، وبالمقابل لا يستحق العامل أو الموظف أجره عن ساعات أو عدد الأيام غير المؤداة بسبب الإضراب.

الفرع الأول: وقف علاقة العمل أثناء فترة الإضراب:

يترتب على الإضراب توقف علاقة العمل بصفة مؤقتة ولا تعود للسريان مجددا إلا بعد انتهاء فترة الإضراب، سواء استجاب صاحب العمل أو السلطة الإدارية المعنية لمطالب العمال أم لا، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 55 الفقرة 1 من القانون 23-08 التي لم تورد أي استثناء على هذا الأثر المترتب على الإضراب، كما فعلت المادة 32 الفقرة 2 من قانون 90-02 التي أوردت استثناءا على ذلك، وهي حالة اتفاق أطراف النزاع على استبعاد أثر الإضراب بالنسبة لمسائل معينة، يتم الاتفاق عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

فالإضراب إذن يوقف سريان آثار علاقة العمل مؤقتا ولا يترتب عليه فقدان العمل أو الوظيفة طالما روعيت فيه الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا، وهذا ما تم تكريسه في كلا القانونين. تعود علاقة العمل للسريان بعد إنهاء فترة الإضراب بنفس الشروط السابقة دون أية تغييرات سواء تعلق الأمر بطبيعة المنصب المشغول أو توقيت العمل أو غير ذلك.

لكن توقف علاقة العمل في فترة الإضراب وإن كان منطقي إلا أنه يشكل تقييدا لحرية العمال والموظفين في ممارسة حقهم في الإضراب كوسيلة ضغط مشروعة لتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية، خاصة وأنهم يمارسون في حق مكفول لهم في الدستور والمواثيق والمعاهدات الدولية المبرمة في هذا المجال، بالإضافة إلى

أن النتائج المترتبة على قطع علاقة العمل ولو بصفة مؤقتة سيؤدي إلى حرمان العامل من بعض حقوقه لاسيما حقهم في التعويض عن حوادث العمل والطريق من طرف صناديق الضمان الاجتماعي⁵⁰، وهذا ما يجعل ممارسة الحرية النقابية تضعف وتتراجع لصالح صاحب العمل أو المؤسسة العمومية.

الفرع الثاني: عدم استحقاق الأجر أثناء فترة الإضراب:

يترتب على الإضراب وقف تنفيذ عقد العمل طيلة مدة الإضراب، مما يحق لصاحب العمل أو السلطة الإدارية المعنية أن تمتنع عن دفع الأجر للمضربين عن العمل، لأن واجب دفع الأجر للعامل يكون لقاء أدائه للعمل، وكذلك الحال بالنسبة للموظف الذي له حق في تلقي راتب بعد أداء الخدمة⁵¹، ومن ثم يحق للمؤسسة المستخدمة الاقتطاع من الأجر على حسب المدة التي تم فيها الإضراب.

نص المشرع على عدم استحقاق العامل للأجر على ساعات العمل أو الأيام غير المؤداة في المادة 55 الفقرة 2 من قانون 08-23 بينما لم يرد أي نص في القانون السابق رقم 90-02 بشأن هذه المسألة، بل اكتف بالنص على عدم انقطاع علاقة العمل خلال مدة الإضراب فقط.

نرى أن عدم استحقاق الأجر كأثر لتوقف علاقة العمل على الرغم من مشروعية الحق في الإضراب قد يقلل من فعليته كوسيلة للضغط على صاحب العمل للحصول على الحقوق ودعم المطالب المهنية، لذا ندعو إلى عدم الخصم المسبق من أجور المضربين لحين معرفة نتيجة الإضراب وما إذا كانت إيجابية أو سلبية.

خاتمة:

يتضح مما تقدم أن ممارسة الحرية النقابية تكفلها المواثيق الدولية والدستور والقوانين التي ترعى حقوق العمال والموظفين في مواجهة أرباب العمل والسلطات الإدارية، ولكن الحق النقابي بعد الاستقلال كان حكرا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى أن أقر دستور 1989 حرية إنشاء وتأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها والانسحاب منها.

ثم، تم تكريس التعددية النقابية وتحرير ممارسة الحق النقابي بصدور قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي الملغى بقانون 02-23 الذي عزز من ممارسة الحرية النقابية بنصه في المادة 2 على شمول أحكامه لكافة العمال والمستخدمين والأعوان العموميين للمؤسسات والإدارات العمومية بغض النظر عن الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم والقوانين الأساسية التي يخضعون لها بما في ذلك الأعوان المتعاقدين العموميين، حيث يماس هؤلاء جميعا عن طريق ممثليهم حقهم النقابي في مواجهة المستخدم أو الهيئة المستخدمة مهما كان نظامها القانوني ويفرض القانون الجديد 02-23 عقوبات تأديبية وأخرى جزائية عند المساس بهذا الحق المكفول في الدستور.

يعتبر الإضراب من أهم الآليات لممارسة العمل النقابي إلى جانب الاتفاقية الجماعية للعمل، وهو وسيلة ضغط مشروعة، يمارسها العمال أو الموظفين عن طريق ممثليهم في مواجهة أرباب العمل أو السلطة العمومية

المعنية لدعم مطالبهم وحماية مصالحهم وتحسين ظروف عملهم وزيادة في الأجور وغيرها من المطالب الاجتماعية والمهنية.

وحتى يكون الإضراب شرعي وقانوني لابد أن تراعى فيه الشروط المحددة قانوناً والمنصوص عليها في المواد من 41 إلى 54، ومنها: التمثيل الجماعي للعمال المضربين، بالإضافة إلى استنفاد طرق التسوية الودية المباشرة وغير المباشرة لحل الخلافات الجماعية في العمل كالوساطة والمصالحة، ناهيك عن مراعاة بعض الإجراءات الشكلية كإخطار المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً بقرار الإضراب وتاريخ الشروع فيه خلال مهلة لا يجب أن تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه (الإخطار)، وكل هذه الشروط والضوابط إنما يدل بما لا يدع مجالاً للشك على أن الإضراب يعد طريقاً استثنائياً لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال والموظفين على حد سواء، لذلك منع القانون اللجوء إليه في بعض القطاعات الإستراتيجية والحيوية كالدفاع والأمن الوطنيين والموظفين الذين يشغلون وظائف إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة، كما فرض على المضربين احترام الحد الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض المرافق العمومية التي تعتبر خدماتها ضرورية كالصحة والطاقة.

ولحماية الحق في الإضراب باعتباره أهم أداة لممارسة الحرية النقابية يمنع القانون 08-23 في المادة 56 منه على المستخدم أو الهيئة المستخدمة استعاضة العمال المضربين بآخرين فيما عدا الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون، بالإضافة إلى منعه تسليط أية عقوبات تأديبية عليهم أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضدهم طالما كان إضرابهم عن العمل شرعي وقانوني.

يعاقب قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في المادة 151 والمادة 158 منه على عرقلة ممارسة الحرية النقابية بعقوبات مالية وعقوبات سالبة للحرية، كما يعاقب قانون 08-23 في المادة 84 الفقرة 1 منه بالغرامة المالية المستخدم الذي يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب ويعاقب في المادة 84 الفقرة 2 بالحبس في حالة ما إذا ترتب عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء.

ومن النتائج المتوصل إليها نذكر ما يلي:

* تضييق قانون 08-23 من ممارسة الحرية النقابية بإعطائه الأولوية في حل الخلافات الجماعية للعمل لطرق التسوية الودية سواء كانت مباشرة كالحوار أو غير مباشرة كالمصالحة والوساطة، وجعلها إجراءات إجبارية لحل الخلافات العمالية، بل أوجب على المستخدم وممثلي العمال بمواصلة المفاوضات خلال مهلة الإخطار المسبق وحتى بعد الشروع في الإضراب، مما يسمح بالقول أن الإضراب حق مشروط ومقيد.

* الزيادة في مهلة الإخطار المسبق إلى 10 أيام في القانون الجديد بدلاً من مهلة 8 أيام المنصوص عليها في القانون السابق 90-02، وتمديد مهلة الإخطار المسبق هي فرصة للمستخدم لمراجعة موقفه من موضوع النزاع القائم.

* تحديد الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات على أن لا يقل عدد العمال المكلفين بها سواء في القطاع الاقتصادي أو في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية عن 30 بالمائة من العمال المعنيين بالإضراب، وهذا يعد تحديدا لممارسة الحق النقابي المكفول في الدستور.

* يميز القانون الجديد بين أسباب عدم مشروعية الإضراب في المادة 45 وبين موانع اللجوء إليه في المادتين 67، 68 من جهة، وبين حالات تحديده في المواد 62-64.

* تعزيز ممارسة الحرية النقابية عن طريق تمكين العمال غير المنضوين تحت منظمة نقابية رسمية بتعيين ممثلين عنهم لممارسة حق الإضراب، وهذا الإجراء لم يكن منصوصا عليه في المادة 27 ف1 من قانون 90-02.

* يتم اللجوء إلى الإضراب بعد موافقة الأغلبية البسيطة من مجموع العمال الحاضرين في جمعية عامة، تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل وفقا للمادة 48 الفقرة 1 من قانون 23-08، وهذا ما يؤدي إلى تضيق ممارسة النشاط النقابي.

ونوصي بما يلي:

* تنظيم الحرية النقابية بقانون 23-02 لابد أن يكون منسجما مع القوانين ذات الصلة كقانون 23-08 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وبممارسة حق الإضراب والنصوص التنظيمية لكلا القانونين خاصة بالنسبة للجزاء المترتبة عن انتهاك الحرية النقابية.

* يجب التوفيق بين الحق في الإضراب وممارسة الحرية النقابية وعدم التضيق من ممارسة حق الإضراب سواء بالمغالاة في حالات المنع من الإضراب أو بتحديدده على نحو يفقده خاصية الضغط وهو ما يتعارض مع أهم طبيعته كوسيلة غير سلمية لفض النزاعات الجماعية للعمل.

الهوامش:

¹- نعيم بومقورة، "الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبة: الأجر نموذجا"، إضافات، تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 1، 2008، ص 30.

²- الصالح منسول، "الإضراب والهوية النقابية"، مجلة دفاتر المخبر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 18، العدد 01، 2023، ص 265.

³- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 69.

⁴- مناصرة سميحة، مرجع نفسه، ص 76.

⁵- خالد حامد، "منازعات العمل: دراسة سوسيولوجية"، محاضرة أقيمت في اليوم الدراسي حول دور مفتشية العمل في الرقابة، المركز الجامعي العربي التبسي، تبسة، أفريل، 2004، ص 03.

⁶- مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 70.

- ⁷ - راجع المادة 5 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.
- ⁸ - راجع حول هذا الخلاف الفقهي، إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب، "ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1-الحاج لخضر، المجلد 8، العدد 3، السنة 2021، ص ص 447، 449.
- ⁹ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2005، ص 139.
- ¹⁰ - طاهر طالب: مشار إليه في الصالح منسول، مرجع سابق، ص 265.
- ¹¹ - Cassation, chambre social, 02 février 2006, N04-12.336 Publié sur Bulletin 2006, n52, p.46.
- ¹² - Voir, Les relations sociales : Tout savoir sur le droit de grève, disponible sur ce site suivant : <https://www.cdg45.fr/wp-content/uploads/2023/02/Etude-Le-droit-de-greve.pdf> consulté le: 17/09/2024 à 10:56.
- ¹³ - المادة 20 من الدستور الجزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 1963، ج ر، العدد 64 لسنة 1963.
- ¹⁴ - المادة 60 من دستور 1976 صادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، العدد 94، الصادر في 24 نوفمبر 1976.
- ¹⁵ - التعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين هو نقابة عمالية، تأسست في 24 فبراير 1956 بهدف حشد العمالة الجزائرية ضد الأطماع المحتل الفرنسي الاستعمارية والرأسمالية، لذلك قامت السلطات الفرنسية بحضرها عقب تأسيسها بفترة وجيزة، واستمر في العمل بعد الاستقلال كأداة سياسية للحزب الحاكم باعتباره المنظمة العمالية الوحيدة إلى غاية الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب الدستور لسنة 1989. <https://ar.wikipedia.org> تم الإطلاع يوم 2024/05/18 على الساعة: 12:01
- ¹⁶ - قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فبراير 1992، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، العدد 6، المعدل والمتمم بقانون 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، العدد 68 (ملغى بقانون 02-23)
- ¹⁷ - قانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم قانون 90-02 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- ¹⁸ - قانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر، العدد 7، الصادر بتاريخ 16 فيفري 1982 (ملغى بقانون 90-02).
- ¹⁹ - مناصرية سميحة، مرجع سابق، ص 70.
- ²⁰ - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ص 542 (الملغى بمرسوم 85-59)

- ²¹- تنص المادة 21 من الأمر رقم 66-133 المتعلق بقانون الوظيفة العامة على أنه " يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول".
- ²²- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ص 333. (ملغى بأمر رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية).
- ²³- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.
- ²⁴- القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 يوليو 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 29، الصادر في 20 يونيو 1988، ص 1058، الملغى.
- ²⁵- دستور 1996، ج ر، رقم 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، معدل
- ²⁶- النقابة في اللغة مشتقة من فعل نقب برفع النون، ويقال نقب على القوم بمعنى صار نقيبا عليهم، وكلمة نقيب تعني كبير القوم أو العميد، أما اصطلاحا، فالنقيب هو الشخص المنتخب من طرف فئة أو جماعة بهدف الاهتمام بشؤونهم وحماية مصالحهم والدفاع عنها. راجع: ثوابتي إيمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء الحقوقية، مصر، 2016، ص 46.
- ²⁷- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2013-2014، ص 16.
- ²⁸- راجع فيما يتعلق بتأسيس المنظمات النقابية، أحكام الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون رقم 23-02 مؤرخ في 25 أبريل 2023، ج ر، العدد 29، الصادر في 2 مايو 2023، والفصل الأول من الباب الثاني من قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد 23 (ملغى)
- ²⁹- راجع المادة 47 من قانون 23-08 والمادة 27 من قانون 90-02.
- ³⁰- راجع المادة 48 الفقرة 1 من قانون 23-08 والمادة 28 من قانون 90-02.
- ³¹- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص ص 373، 374.
- ³²- هناك جانب من الفقه لا يؤيد مسألة الإضراب دون وجود تأطير نقابي، وذلك لعدة اعتبارات، منها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والتحكم الجيد في الإجراءات السابقة واللاحقة للإضراب، بالإضافة إلى تجنب سلبات الإضراب غير المؤطر من طرف النقابة، كالقيام بأعمال الشغب والعنف. راجع: إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب، مرجع سابق، ص 451.
- ³³- ذباح إسماعيل ويزيد ميهوب، المرجع نفسه، ص 45.
- ³⁴- المادة 50 الفقرة 1 من قانون 23-08.
- ³⁵- المادة 50 الفقرة 2 من نفس القانون.
- ³⁶- مجلس قضاء قسنطينة، الغرفة الاستعجالية، أمر استعجالي رقم 08/01658، مؤرخ في 08/09/2008، فاصل في النزاع القائم بين مدير التربية لولاية قسنطينة (مدعي) ضد المجلس الوطني المستقل للتعليم الثانوي والتقني (مدعى عليه)، غير منشور.

- ³⁷ - مجلس قضاء قسنطينة، الغرفة الإستعجالية، أمر استعجالي رقم 10/00684 ، مؤرخ في 13/05/2010، جامعة منتوري قسنطينة(مدعي) ضد النقابة الوطنية للأساتذة المحاضرين والمساعدین للعلوم الطبية(مدعى عليه)، غير منشور.
- ³⁸ - منع حق الإضراب يختلف عن أسباب عدم مشروعيته وحالات تحديده، فمنع الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية والحيوية يكون لتعلقها بأمن واستقرار مؤسسات الدولة وعدم تعريض حياة وسلامة المواطنين للخطر، وهو الدافع الرئيسي للمنع وليس بسبب موضوع الإضراب أو غرضه أو فساد إجراءاته، وهذه هي حالات عدم مشروعية الإضراب المنصوص عليها على سبيل الحصر في المادة 45 من قانون 08-23، أما تحديد الإضراب في بعض قطاعات النشاط، فالهدف منه هو الضبط وليس المنع.
- ³⁹ - دليلة بوسعيدة، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لقانون العمل الجزائري"، مجلة عارف، جامعة البويرة، المجلد 05، العدد 09، 2010، ص96.
- ⁴⁰ - راجع المادة 112 من الأمر رقم 66-156 يتعلق بقانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- ⁴¹ - دليلة بوسعيدة، مرجع سابق، ص452.
- ⁴² - راجع بالنسبة لمنع استخلاف العمال المضربين: المادة 56 الفقرة 1 من قانون 08-23 والمادة 33 الفقرة 1 من قانون 02-90.
- ⁴³ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص294.
- ⁴⁴ - تنص المادة 84 الفقرة 1 من قانون 08-23 على أنه "يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب دون الإخلال بأحكام المادة 56 أعلاه في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.
- وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبسا ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين " .
- ⁴⁵ - راجع المادة 58 الفقرة 1 من قانون 02-90.
- ⁴⁶ - راجع المادة 56 الفقرة 1 من قانون 08-23.
- ⁴⁷ - دليلة بوسعيدة، "الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب: دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 12، العدد 02، 2017، ص ص 181، 182.
- ⁴⁸ - المادة 56 الفقرة 2 من قانون 08-23.
- ⁴⁹ - بالنسبة لحماية الموظف من أي انعكاسات سلبية على حالته المهنية بسبب انتمائه لتنظيم نقابي. راجع المادة 28 الفقرة 1 من أمر 03-06.

- ⁵⁰ - في نفس المعنى جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص45.
- ⁵¹ - المادة 32 من أمر 06-03، مصدر سابق.