مجلة البحوث القانونية والاقتصادية
JOURNAL OF LEGAL AND ECONOMIC RESEARCH
المجلد: 9 العدد:2 الشهر:6 السنة: 2026
ص.ص 1011 - 1032

الوقاية من منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري: قراءة في المبدأ وآليات التسوية

Prevention of collective labor disputes and the exercise of the right to strike in Algerian law: An analysis of the principle and settlement mechanisms

عبد الرحيم طهير [1]

جامعة بلحاج بوشعيب -عين تموشنت

abderrahim.tahir@univ-temouchent.edu.dz

مخبر الأسواق، التشغيل، التشريع والمحاكاة في الدول المغاربية

تاريخ الاستلام: 12-03-2026	تاريخ القبول للنشر: 12-05-2026

الملخص

أولى المشرّع الجزائري عناية خاصة للوقاية من منازعات العمل الجماعية وتنظيم ممارسة حق الإضراب، وذلك عبر مجموعة من النصوص القانونية .آخرها القانون 23-08 والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيق هذا القانون، حاول من خلالها استحداث آليات قانونية لتسوية هذه المنازعات عبر مختلف المراحل التي تمر بها، وفي حالة استنفاذ الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية يتم اللجوء إلى الإضراب الذي يعتبر من الوسائل الأكثر قسوة لحل نزاعات العمل الجماعية.

الكلمات المفتاحية: منازعات العمل، المصالحة، الوساطة، التحكيم، الإضراب.

Abstract

The Algerian legislature has placed considerable emphasis on the prevention of collective labor disputes and on establishing a legal framework governing the exercise of the right to strike through various legislative instruments. The most recent of which is Law No. 23-08 and the regulatory provisions adopted for its implementation. Through these instruments, the legislature sought to establish legal mechanisms for the settlement of such disputes at the various stages they may undergo. Where the procedures relating to amicable settlement are exhausted,

[1] طهير عبد الرحيم

recourse may be had to strike action, which is regardedas one of the most forceful means of resolving collective labor disputes.
Keywords: Labor disputes, conciliation, mediation, arbitration, strike.

مقدمة:

في إطار علاقات العمل الجماعية تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المواضيع الهامة التي تستحق القراءة المتأنية بحكم أهمية هذه النزاعات في سير العلاقات المهنية واختلال التوازن بين طرفي النزاع، نظرا لهذه الأهمية تدخل المشرع الجزائري بوضع عدة نصوص قانونية آخرها القانون 23-08 لسنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي يهدف بالأساس إلى الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل ووضع آليات قانونية وتسويتها عبر مختلف المراحل التي تمر بها.تتمحور إشكالية الدراسة في مدى تجسيد إرادة المشرع الجزائري لمبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية وماهي آليات تسوية هذه المنازعات ومدى نجاعتها؟ وإلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من التوفيق بين الحق في الإضراب وضمان مبدأ سير المرافق العامة بانتظام، وحتى تكون هذه القراءة عملية وملمة بمختلف آليات التسوية سنتناول بالبحث والدراسة في المحور الأول: التسوية السلمية بوسائلها الوقائية والعلاجية وفي المحور الثاني: الإضراب كأداة للحق النقابي لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، معتمدا على الأسلوب التاريخي، لتتبع تطور القواعد القانونية ذات الصلة بموضوع الدراسة والمنهج التحليلي لتفكيك النصوص القانونية لفهم المعنى المقصود من مبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية وآليات تسويتها وممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري.

1. التسوية السلمية

الوقاية من منازعات العمل الجماعية يتطلب اتخاذ إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بين العمال وأصحاب العمل يؤدي إلى التوقف الجماعي عن العمل وذلك بالبحث عن أنجع الطرق لتفادي النزاعات الجماعية والمتمثلة في الوسائل الوقائية والوسائل العلاجية.

1.1 مفهوم مبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية

من خلال هذا المطلب سنتطرق لتطور مبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية من خلال مختلف القوانين التي صدرت لتنظيم علاقات العمل وتعريف مبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية.

1.1.1 تطور مبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية

منازعات العمل الجماعية أحاطها المشرع الجزائري بعناية خاصة وذلك بسنه لمجموعة من النصوص القانونية تضمنت أحكاما لتسوية هذه النزاعات، وفي تطور لاحق فوض أطراف الاتفاقيات الجماعية صلاحية إنشاء لجان مهمتها تحديد كيفيات متابعة النزاع واقتراح الحلول المناسبة له(أحمية ، 2013)هذا التطور كان نتيجة للتحولات الاقتصادية والسياسية التي مرت بها الجزائر.

أولا: طبقا للمادة (303) من (الأمر31/75) نص هذا القانون على وسيلتين إجباريتين لتسوية نزاعات العمل الجماعية تتمثلان في المصالحة والتحكيم، كما نص في المواد من (304) إلى (315) على إجراءات التحكيم الإجباري.

ثانيا:القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل(78/12 و القانون)كرس وحدة الإطار القانوني للشغل من خلال الجمع بين مفهوم الموظف والعامل ومن خلال المادة (90) أنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم، لكن هذا القانون لم ينص على الكيفيات للقيام بهذه الإجراءات(بن حامد و صادقي ، 2014).

ثالثا: القانون 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها(القانون05/82، المؤرخ في 13 فبراير 1982)، صدر من أجل تحديد الإجراءات الإلزامية لاتقاء هذه الخلافات وفقا لنص المادة الأولى منه، كما ألغت المادة (47) منه كل المواد المتعلقة بتسوية الخلافات الجماعية الواردة في الأمر 75-31، وخُصص الباب الرابع منه لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها في الولاية أما الباب الخامس فخصص لإجراءات المصالحة والتحكيم في الخلافات الجماعية على المستوى الوطني.

رابعا: القانون90-02 (القانون 02/90)، في المواد (4) و(5) ربط النزاع الجماعي للعمل بكل خلاف يمس العلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل ولم يصل بشأنه طرفي النزاع إلى تسوية عن طريق الاجتماعات الدورية أن عن طريق آلية المصالحة كما أضاف هذا القانون نظام الوساطة كإجراء اختياري يدرجه أطراف علاقة العمل الجماعية في الاتفاقيات الجماعية

خامسا: القانون 23-08 لسنة 2023 (القانون 08/23)، وضع المشرع الجزائري من خلاله آليات تسوية منازعات العمل جماعية بالطرق الودية، كما نص على الحق في الإضراب في حالة استنفاذ هذه الطرق الودية، مع وضع أحكام قانونية تحمي الإضراب كحق دستوري وفي نفس الوقت تؤكد على مبدأ استمرارية المرافق العامة.

2.1.1 تعريف مبدأ الوقاية من منازعات العمل الجماعية

نزاعات العمل الجماعية وفقا لنص المادة(2) من القانون 23-08 هو نزاع تضبطه أحكام هذا القانون ولم تتم تسويته وفق الإجراءات الواردة في هذا القانون بحيث يمكن استنتاج ثلاثة عناصر أساسية من نص هذه المادة وهي: (بن مصباح سواكر ، 2023):

- أن يكون النزاع جماعي وليس فردي طبقا للقانون 23-08.
- النزاع الجماعي لم تتم تسويته طبقا لأحكام القانون 23-08.
- موضوع النزاع، العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف للعمل.

2.1 الوسائل الوقائية

من خلال هذا العنوان سنعالج آلية المفاوضات الجماعية وآلية اللجان المشتركة لما لهما من أهمية في الوقاية من منازعات العمل الجماعية.

1.2.1 المفاوضات الجماعية

أولا: تعريف المفاوضة الجماعية:

المفاوضة الجماعية هي أحد أدوات الحق النقابي يمارسها ممثلو العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم لإيجاد حل لنزاعات العمل الجماعية (يوسف و

سعفان، 2013) منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم 154عملت على تشجيع التفاوض الجماعي وحددت بدقة في المادة الثانية منها مصطلح التفاوض الجماعي وهو كل المفاوضات التي تجمع أطراف علاقة العمل لوضع شروط وتنظيم علاقات العمل .

ثانيا: أهمية ودور المفاوضة الجماعية

تكمن أهمية المفاوضة الجماعية في علاقات العمل الجماعية في الحفاظ على استقرار علاقات العمل وبالتالي استقرارا المجتمع وتحقيق السلم والأمن الاجتماعي(أبو عمرو ، 2005)، وتبرز أهميتها باعتبارها وسيلة وقائية غايتها الأساسية تفادي قيام نزاعات جماعية(يوسف و سعفان، 2013)، هذه الآلية كانت موضع عدة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية،حيث سعت إلى أن تنقل صيغة الحوار والتشاور داخل الدول الأعضاء لتكون منهجا في مناقشة مجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة(الياس ، 2008).

ثالثا: المفاوضة الجماعية في التشريع الجزائري

المشرع الجزائري اعتبر التفاوض الجماعي كحق أساسي مقرر للعمال وهذا ما ورد في نص المادة (5) من قانون علاقات العمل وفي القانون 23-08 جعلها المشرع الجزائري إحدى الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل، حيث نص في المادة (5) من هذا القانون على ضرورة عقد اجتماعات دورية بين أصحاب العمل وممثلو العمال لدراسة الظروف العامة للعمل في شقيها الاجتماعي والمهني، على أن تحدد هذه الاجتماعات الاتفاقيات الجماعية للعمل،وفي حالة عدم النص عليها تعقد مرة واحدة كل سداسي على الأقل. فيما يخص الإدارات والمؤسسات العمومية أحالها المشرع الجزائري في المادة (22) من القانون 23-08 على التنظيم المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23-362 (المرسوم التنفيذي رقم 362/23)

2.2.1 اللجان المشتركة

اللجان المشتركة تعتبر هي الأخرى إحدى الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل وتنشأ للتصدي لهذه النزاعات في مراحلها الأولى(أحمية،

2010)بالنظر لدورها الحيوي في ترقية الحوار والتواصل بين العمال وصاحب العمل داخل المؤسسة(إيسغلي و حاج سودي، 2021)وتعد مرحلة ثانية بعد مرحلة التفاوض في حالة عدم توصل هذه الآلية الأخيرة لحل مناسب، وهدف هذا النوع من اللجان هو نفس هدف التفاوض والمتمثل في الحل الأنسب والأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.(أحمية ، 2013)

أولا: تشكيلة لجنة المشاركة والحماية القانونية لأعضائها

أ. تشكيلة لجنة المشاركة

تتم مشاركة العمال بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل أو بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، وفصل المشرع الجزائري بتنظيم قانوني دقيق في الفصل الثالث من الباب الخامس طريقة الانتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة المواد (91) (97)، (98)، (99) من (القانون 90/11)، بحيث لم يترك للاتفاقيات الجماعية أي مجال للتدخل(أحمية ، 2013).

ب. الحماية القانونية لأعضاء لجنة المشاركة

يتمتع أعضاء لجنة المشاركة بحماية قانونية تناولتها المادة (113) من قانون علاقات العمل، فنصت على أنه لا يمكن لأي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أي كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها، نفس الحماية تناولها القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي في المادتين(131)،و (132)من (القانون رقم 02/23)حيث تطبق الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي عل العمال المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال بغرض المفاوضة الجماعية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

ثانيا: صلاحيات لجنة المشاركة

للجنة المشتركة عدة صلاحيات نص عليها قانون علاقات العمل في المادة (94) تتعلق بالتزامات الهيئة المستخدمة بالإخطار والاستشارة حيث تتلقى اللجنة

المشتركة المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم الخاصة بتطور الإنتاج، ونسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي، كما يستوجب استشارة لجنة المشاركة حيث تقدم رأيا مسبقا قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بظروف العمل كطرق التحفيز وتوقيت العمل وتحسين المستوى والتمهين، بالإضافة إلى هذه الصلاحيات مكن المشرع الجزائري هذا النوع من اللجان بمباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وهو ما أصطلح عليه بالمصالحة الاتفاقية.

3.1 الوسائل العلاجية

اهتم المشرع الجزائري بهذه الوسائل في القانون 23-08 وتناولتها المادة (6) منه من خلال النص على إلزامية هذه الآليات وتعدادها في ثلاثة وسائل تتبع مرحليا بداية بآلية المصالحة ثم الوساطة واحتمالا التحكيم.

1.3.1 المصالحة

هذه الآلية يتم اللجوء إليها في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية منازعات العمل الجماعية، التي سبق الإشارة إليها في المبحث الأول من هذه الدراسة.

أولا: تعريف المصالحة:

تبعا لنص المادة (4) من القانون 23-08 مصطلح المصالحة هو آلية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل يتم اسنادها للغير يدعى "قائما بالمصالحة" أي تدخل طرف ثالث يقوم بهذا الإجراء بهدف تقريب أطراف النزاع وإيجاد حل ودي.

ثانيا: أنواع المصالحة:

أ. **مصالحة اتفاقية:** تبعا لنص المادة (7) هي تلك المصالحة التي تقررها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من أجل إيجاد الحلول المناسبة بين طرفي النزاع حيث يتكفل أطراف الاتفاقية الجماعية بتحديد إجراءات المصالحة في صلب الاتفاقية الجماعية المبرمة بينهما(بن حملة، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، 2014).

ب. **مصالحة قانونية:**إذا فشلت آلية المصالحة الاتفاقية يتم الانتقال إلى آلية المصالحة القانونية وذلك بعرض النزاع على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بتفعيل آلية المصالحة وجوبيا تبعا لنص المادة (المادة (8) من(القانون 08/23)وفق إجراءات معينة.

ثالثا: إجراءات المصالحة

وهي تلك الإجراءات الخاصة بالمصالحة القانونية وتقوم بها مفتشية العمل تبعا لما لها من صلاحيات وفقا للأحكام المذكورة في القانون (القانون 08/23)من المادة (8) إلى المادة (13) مهي كالتالي:

- أولا: استدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل في جلسة أولى خلال 8 أيام الموالية للإخطار
- لتسجيل موقف أطراف النزاع حيث يملك مفتش العمل صلاحيات التحقيق.
- ثانيا:إذا اتضح أثناء اجتماع المصالحة أن سبب النزاع الجماعي للعمل هو عدم الالتزام بالأحكام القانونية أو التنظيمية الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية للعمل أو عدم تنفيذ الالتزامات الواردة فيها، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذه الالتزامات تبعا لصلاحياته القانونية.
- ثالثا:التزام أطراف النزاع بالحضور لجلسات المصالحة مع إمكانية تعيين ممثلين لهم كتابيا في حالة الغياب، ويملك مفتش العمل صلاحية استدعاء أطراف النزاع من جديد في حالة الغياب الكلي لأطراف النزاع خلال 72 ساعة، في حالة عدم الاستجابة يتم تحرير محضر بالغياب ويعتبر في هذه الحالة معاينة لعدم المصالحة.
- رابعا:تحرير محضر المصالحة من طرف مفتش العمل يتضمن ما اتفق عليه من مسائل وكذلك المسائل التي لم يتفق عليها.
- خامسا:عند فشل آلية المصالحة يرسل مفتش العمل محضر عدم المصالحة إلى طرفي النزاع والسلطات العمومية ممثلة في الوالي ووزير العمل.

- سادسا: إذا تعدى نزاع العمل الجماعي نطاق المؤسسة وأثر على خدمة أساسية يمكن للوزير المعني بالقطاع إخطار الوزير المكلف بالعمل وهذا خلال ثمانية أيام من تاريخ محضر عدم المصالحة، مع إمكانية إجراء مصالحة ثانية بتكليف من وزير العمل لمفتش العمل.

2.3.1 الوساطة

الوساطة إجراء يقوم به طرفا ثالثا يتمتع بالكفاءة والحياد مهمته مساعدة طرفي النزاع باقتراح تسوية سلمية ومقبولة من الطرفين لنزاعهما الجماعي للعمل(ريكلي ، 2015).

أولا: تعريف الوساطة

عرف المشرع الجزائر الوساطة في نص المادة (4) من القانون 23-08 واعتبرها إجراء يقوم به الغير وهو (الوسيط) يختار باتفاق أطراف النزاع من بين الأشخاص المسجلين في قائمة الوسطاء، مهمته اقتراح تسوية للنزاع الجماعي للعمل ولأطراف النزاع كامل الحرية في الأخذ باقتراحات الوسيط الذي لا يملك أي سلطة على أطراف النزاع (ملوك ، 2024).

ثانيا: كيفية تعيين الوسيط

لمعرفة مهام وكيفية تعيين وتحديد أتعاب الوسيط تحيلنا المادة (40) من القانون 23-08 على التنظيم المتمثل في (المرسوم التنفيذي رقم 363/23)، بحيث يتم تعيين الوسيط بناء على الكفاءة والنزاهة والخبرة في المجالات القانونية والاجتماعية والاقتصادية بالإضافة إلى شروط أخرى كالجنسية الجزائرية والقدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل، والحياد، والاستقلالية في العمل، وتقوم وزارة العمل بعد دراسة الملف واستشارة المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل باتخاذ قرار التعيين وتحديد قائمة الوسطاء وفقا لنص المادتين(15) و (16) من (المرسوم التنفيذي رقم 363/23)،

ثالثا: مهام الوسيط

تناول المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مهام الوسيط في المادة (2) منه وتتمثل في تقديم اقتراحات في شكل توصيات لطرفي النزاع بغرض إيجاد تسوية ودية لهذا النزاع وهذا في حالة فشل المصالحة الكلية أو الجزئية بينهما، حيث يقوم الوسيط بكافة إجراءات التحقيق سواء تعلق الأمر بالهيئة المستخدمة أو ظروف العمل وفي مجال مهامه يمكنه الاستعانة بمفتش العمل والخبراء المتخصصين في مجال العمل وفقا للمواد(4) (5) (6) من (المرسوم التنفيذي رقم 363/23).

3.3.1 التحكيم

في حالة فشل الطرق الودية في تسوية النزاعات الجماعية للعمل يتم اللجوء إلى التحكيم باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

أولا: تعريف التحكيم

تبعا لنص المادة (4) من القانون 23-08 التحكيم هو أحد الآليات المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل ولا يمكن اللجوء إليه إلا بعد الاتفاق الملزم لطرفي النزاع، حيث يتم إسناد مهمة التحكيم لشخص يسمى "المحكم".

ثانيا: أنواع التحكيم

أ. التحكيم الاتفاقي:

هو اتفاق بين طرفي النزاع على عرض نزاعهما على التحكيم بعد فشل آليتي الصلح والوساطة، المشرع الجزائري من خلال نص المادة (20) من القانون 23-08.أحال إجراءات التحكيم على الأحكام ذات الصلة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية(ملوك ، 2024). وذلك على النحو التالي:

- اتفاق قبل نشوء النزاع يدرج في الاتفاقيات الجماعية باتفاق مشترك ويلتزم أطرافه بعرض النزاع على التحكيم وفقا لنص المادة (1007) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- اتفاق لاحق لنشوء النزاع،حيث يتفق الطرفين باللجوء إلى التحكيم بناء على اتفاق التحكيم على أن يحصل اتفاق التحكيم كتابيا وفقا لنص المادتين(1011) و(1012) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- بعد اتفاق طرفي النزاع الجماعي للعمل على تعيين المحكم، يقدمان كافة المعلومات والوثائق المتعلقة بالنزاع المطروح بينهما وهذا بعد استدعائهما من قبل المحكم، فهما ملزمان بالحضور على أنه يمكن أن يمثلهم مفوض المادة (21) من (القانون 08/23)، فعلى كل طرف أن يقدم مستنداته في الآجال المحددة للتحكيم والمقدرة بخمسة عشرة يوما.
- القرار النهائي للتحكيم يصدر خلال 30 يوما وهو ملزم للطرفين بناء على نص المادة (20) من القانون 23-08.

ب. التحكيم المؤسساتي

هذا التحكيم من اختصاص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم وذلك بالنظر في المنازعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، بحيث يفقد التحكيم طابعه الاتفاقي أمام اللجنة الوطنية للتحكيم لأن إخطارها هو من اختصاص السلطات العمومية وهي حسب الحالة، الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، لا من اختصاص أطراف النزاع(بوسعيدة، 2010). وفي هذا المجال صدر (المرسوم التنفيذي رقم 364/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023).

2 . الإضراب كأداة للحق النقابي لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

الإضراب كحق دستوري يعتبر كوسيلة ضغط لفرض مطالب الطبقة العمالية، ويمارس كأحد أدوات الحق النقابي كآخر مرحلة في حالة عدم جدوى الطرق الودية، تناولته منظمة العمل الدولية من خلال عدة اتفاقيات وتوصيات، كما تناوله التشريع الجزائري في عدة نصوص نصوص قانونية عملت على تنظيمه بكيفيات وحدود معينة.

1.2 تعريف الإضراب وشروط ممارسته

تناول المشرع الجزائر الإضراب في عدة نصوص قانونية في الجزائر سواء في العهد الاشتراكي ونظام الحزب الواحد أو بعد الانتقال إلى مرحلة التعددية الحزبية فدستور 1976 تناول هذا الحق في مادته(61) واعترف به القطاع الخاص فقط، باعتبار أن هذه المرحلة عُرفت بامتلاك الدولة لوسائل الإنتاج، وفي فترة الثمانينات التي شهدت عدة إضرابات(عجة، 2005)، تم الاعتراف بالمشروعية القانونية للحق في الإضراب بموجب دستوري 1989و1996 ضمن الحقوق والحريات العامة، وخصص له المشرع الجزائري أحكاما خاصة في إطار التطور التشريعي ضمن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية والنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها والقانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل، وتضمنه كذلك القانون 23-08..

1.1.2 تعريف الإضراب:

ذهب اتجاه من الفقه الفرنسي في تعريف الإضراب بأنه ذلك التوقف الجماعي عن العمل بواسطة العمال داخل مهنة معينة أو مؤسسة معينة لتحقيق هدف معين مع نية استئناف العمل بتحقيق المطالب العمالية(الصرايرة ، 2012)بينما يعرفه البعض الآخر بأنه "امتناع العمال عن العمل امتناعا إداريا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية تتعلق مثلا بزيادة الأجور أو بإنقاص ساعات العمل(أحمد عجيز، 2006)، منظمة العمل الدولية اعتبرت هذا الحق على أنه عنصر داخلي مكمل للحق النقابي الذي تحميه الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948(المعهد الوطني للعمل ، 2005).

المشرع الجزائري عرف الإضراب من خلال المادة (42) من القانون 23-08، بحيث اعتبره توقف جماعي عن العمل متفق عليه، الغرض منه هو تحقيق مطالب مهنية اجتماعية ويقرره العمال أو الأعوان العموميين طبقا للإجراءات الواردة في هذا القانون، مع ضرورة الموازنة بين الحق في الإضراب واستمرارية المرافق العامة بانتظام.

من خلال ما تناولته المادة (42) من عناصر يلاحظ أن الإضراب يحتوي على خمسة ركائز(بن مصباح سواكر ، 2023):

- أنه توقف جماعي عن العمل نتيجة اتفاق بين العمال وصاحب العمل،
- الغرض من الإضراب تحقيق مطالب مهنية واجتماعية لا غير.
- يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون،
- الإضراب يجب أن يتوافق معا استمرارية المرافق العامة في تلبية حاجات المواطنين باستمرار.
- يتم اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاذ الطرق الودية للنزاع لآليات التسوية الأخرى الممكنة.

2.1.2 الفرع الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب:

هذه الشروط جوهرية حتى يأخذ الإضراب طابعه الشرعي وتتمثل في أربعة شروط

أولا) الشروط المسبقة

وفقا للقانون 23-08 وأحكام المادة (41) لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاذ الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية المنصوص عليها في الباب الثاني من هذ القانون، حيث أشارت إلى إجراء المصالحة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، وإجراء الوساطة التي لا يمكن اللجوء إليها إلا بتوفر الإرادة المشتركة لأطراف النزاع وفي حالة فشل كل من المصالحة والوساطة يتم اللجوء إلى إجراء التحكيم.

ثانيا) الجمعية العامة

انعقاد الجمعية العامة إجراء جوهري في شروط ممارسة حق الإضراب طبقا لنص المادة (47) من القانون 23-08، ويتم ذلك باستدعاء العمال المعنيون من طرف المنظمة النقابية وفي حالة عدم وجود منظمة، يتم ذلك من طرف ممثلي العمال المنتخبين من أجل إعلامهم بالمواضيع التي لا زال الخلاف مستمر بشأنها والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

ثالثا: النصاب القانوني

يقصد بالنصاب القانون أن تتم الموافقة على الإضراب بحرية تامة وفق أطر انتخابية تتمثل في عقد جمعية عامة يحضرها أكثر من نصف عدد العمال للاقتراع السري بالأغلبية البسطة وتدون نتائج الاقتراع بمحضر يحرره محضر قضائي وفقا لنص المادة (48) من (القانون 08/23).يجب الإشارة في هذا المجال إلى أن اشتراط موافقة الأغلبية لا يعني إجبار أو إلزام الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب بقرار الأغلبية فهذا يعتبر مساسا بمبدأ حرية العمل، وبالتالي لا ينفي الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية لأنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال(بوسعيدة، 2010).

رابعا: الإشعار بالإضراب

هو من بين الشروط المحورية في شرعية الإضراب، يتمثل في إعلام صاحب العمل ومفتشية العمل بالإضراب حيث يمكن التفاوض حول الإشعار بالإضراب بين المنظمات النقابية أو ممثلي العمال المنتخبين العمال المعنيين بالإضراب طبقا لنص المادة (50) من القانون 23-08.

2.2 الإضراب بين الحد الأدنى من الخدمة ومنعه:

المشرع الجزائري حاول التوفيق بين الإضراب كحق دستوري ومتطلبات استمرارية المرافق العامة بانتظام من خلال القانون 23-08 بتحديده لمفهوم الحد الأدنى للخدمة وإجراء التسخير ومنع الإضراب في حالات أخرى.

1.2.2 الحدود القانونية

هذه الحدود هي تدابير قانونية لا تتعارض مع الحق الدستوري في الإضراب وضعها المشرع الجزائري للحد من النتائج الضارة للإضراب في بعض المرافق الحيوية، وحسب المادة (62) من (القانون 08/23)هي مجمل النشاطات التي تمس باستمرارية المرافق العامة والأنشطة الاقتصادية الحيوية

هذه النشاطات ومناصب العمل تولى التنظيم تحديدها، حيث تحيلنا المادة (62) من القانون 83-02 على التنظيم والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23-

361(المرسوم التنفيذي رقم 361/23 ، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023) الذي وضع قائمة الأنشطة والمستخدمين الممنوع عليهم الإضراب، كما حدد مناصب العمل التي تتطلب القيام بالحد الأدنى من الخدمة إجباريا وهو ما أشارت إليه المادة (62) من هذا المرسوم التنفيذي وهي كل المصالح المرتبطة بالحياة اليومية للمواطنين كالمصالح المرتبطة بالصحة العمومية، العدالة، الصحة، والكهرباء. وتتولى الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية طبقا لنص المادة(3) من نفس المرسوم التنفيذ تحديد مناصب العمل المرتبطة بهذه المصالح، وفي حالة غياب هذه الاتفاقيات أو الاتفاقات تتولى السلطات العمومية ممثلة في وزير القطاع، الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين تحديد هذه المناصب كل حسب مجال اختصاصه.

إلى جانب الحد الأدنى من الخدمة نص المشرع الجزائري في المادة (65) من القانون 23-08 على وسيلة قانونية أخرى تجعل حدودا للحق في ممارسة الإضراب والمتمثلة في التسخير الذي عرفه المشرع الجزائري من خلال نص المادة (4) من القانون 23-08 هو إجراء استثنائي تتخذه السلطة العمومية لإلزام العمال المضربين في الهيئات والإدارات العمومية على مواصلة تقديم خدمات هذه المرافق الضرورية للحفاظ على مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام لتلبية الحاجات الحيوية للبلاد والمواطنين حيث يمكن للسلطة العمومية وفقا للمادة (65) من القانون 23-08 تسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات والإدارات العمومية ولهم صلة وثيقة بأمن الأشخاص والمنشآت، وتوفير مستلزمات استمرار المصالح الحيوية للبلاد لمواجهة الظروف الاستثنائية.

إجراء التسخير أعطاه المشرع الجزائري أهمية قصوى، بحيث اعتبره خطأ جسيما يترتب عليه تطبيق التدابير التأديبية ضد العامل طبقا للقواعد القانونية المعمول بهما، المادة (66) من (القانون 08/23).

2.2.2 منع الإضراب:

وفقا لنص نصت المادة (57) من دستور 1996 منع المشرع الجزائري الإضراب في بعض الميادين السيادية والأمنية كالدفاع الوطني والأمن، أو في جميع القطاعات التي تقدم خدمات أو أعمال عمومية ذات منفعة حيوية للمجتمع، هذا المنع يخص فئات من العمال بسبب الاختلال والفوضى الناتجة عن توقفهم عن العمل، هذا ما نصت عليه المادة (67) من القانون 23-08 التي حددت المستخدمين العاملين في مجالات، الدفاع والأمن الوطنيين، الذين يعملون في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة، والذين يشتغلون في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، هؤلاء المستخدمين العاملين في هذه المجالات يشتركون جميعا في كونهم يشتغلون في قطاعات أساسية وكل توقف فيها يعرض حياة المواطن، أو سلامته، أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب إلى أزمة خطيرة.

القانون 23-08في مادته (67) يحيلنا على التنظيم الذي حدد بشكل أوسع وأدق قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وهذا ما عالجه المرسوم التنفيذي رقم 23-361 (المرسوم التنفيذي رقم 361/23)،فطبقا لنص المادة (8) تشمل هذه المجالات أ هم القطاعات الحساسة أو السيادية، وتحدد المادة (9) من نفس المرسوم قائمة المستخدمين الممنوع عليهم اللجوء الإضراب وتشمل المستخدمين الذين يشتغلون في القطاعات ذات الأهمية الأمنية كالعدالة والأمن والحماية المدنية.

3.2.2 الآثار المترتبة عن الإضراب

يعد الإضراب مشروعا متى استوفى جميع الشروط القانونية التي نص عليه القانون 23-08، بحيث يترتب عن الإضراب عدة نتائج بالنسبة للعمال المضربين والهيئة المستخدمة.

أولا: العمال المضربين

أبرز النتائج تتمثل فيما يلي:

- تعليق آثار علاقة العمل وليس إنهائها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، ونتيجة ذلك عدم الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل عن ساعات العمل أو أيام العمل التي توقف فيها العمل بسبب الإضراب، وفقا لقاعدة الأجر مقابل العمل وهذا ما نصت علية المادة (55) من القانون 23-08.
- يمنع على العمال المضربين تقييد حرية العمل، بالقوة والترهيب لمنع العمال أو المستخدمين من الالتحاق بمقرات عملهم.
- يمنع على العمال المضربين عرقلة حرية العمل من خلال الاستلاء أو غلق أماكن العمل.

ثانيا: الهيئة المستخدمة

أهم النتائج نلخصها في النقاط التالية:

- يمنع تعيين عمال جدد بأية طريقة بغرض تعويض العمال المضربين، باستثناء ما تعلق بحالات التسخير، وهو الوضع الذي تطرق إليه المشرع الجزائري في المادة(56) من القانون 23-08 والـــــتي كانت أكثر مرونة بما جاء في نص المادة (58) من القانون 90-02، (كامل ، 2025).
- عدم إمكانية اتخاذ أي عقوبة تأديبية أو القيام بإجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب، وهو ما يعد انتهاكا للحق في ممارسة الحرية النقابية وهذا ما قرره القانون 23-08 في نص المادة (56)، ونفس المسار اتخذه القانون 23-02 المؤرخ في المتعلق بممارسة الحق النقابي في المادة (10) وذلك من خلال منعه المنظمات النقابية من اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية بناء على الانخراط أو عدم الانخراط في منظمة نقابية.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تطرقنا إلى أهم المراحل التي تدخل فيها المشرع الجزائري لمعالجة موضوع الوقاية من منازعات العمل الجماعية وذلك عبر مختلف

النصوص القانونية وخاصة القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيق هذا القانون، هذه النصوص القانونية كانت انعكاسا للمراحل والتحولات الاقتصادية والسياسية التي مرت بها الجزائر، حيث اعتمد المشرع الجزائري على مبدأ التدرج لإيجاد الآليات الفعالة لتسوية منازعات العمل الجماعية بوضعه عدة إجراءات احتياطية في النصوص القانونية المتعاقبة لتجنب الوصول إلى أي نزاع جماعي بين العمال وأصحاب العمل، وأحال بعض المسائل التي تضمنها القانون 23-08 إلى السلطة التنفيذية لتتخذ بشأنها نصوص تنظيمية، وفي فترة وجيزة أعقبت صدور القانون 23-08 تم وضع مجموعة من المراسيم التنفيذية التي لها علاقة بآليات التسوية لمنازعات العمل الجماعية، كما حاول المشرع الجزائري التوفيق بين الحق في الإضراب وضمان مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد وذلك بوضع شروط للإضراب وحدودا قانونية له ومنعه في بعض القطاعات.

التوصيات

بناء على التحليل الوارد في المقال، يمكن اقتراح التوصيات التالية لتعزيز نجاعة هذه الآليات:

- ضرورة قيام الشركاء الاجتماعيين (نقابات وأرباب عمل) بتضمين إجراءات "المصالحة الاتفاقية" والتحكيم في صلب اتفاقياتهم لتفادي اللجوء إلى الإجراءات القانونية الثقيلة.
- توصي الدراسة ضمنيا بضرورة تأهيل الأشخاص المسجلين في قوائم الوسطاء والمحكمين من الناحية القانونية والاجتماعية لضمان جودة الاقتراحات والقرارات الصادرة عنهم.
- الحرص على احترام المواعيد القانونية (مثل 8 أيام للمصالحة، 30 يوما للتحكيم) لضمان عدم تعفن النزاعات الجماعية وتحولها إلى صدامات مفتوحة.

- توعية العمال والمستخدمين بشروط شرعية الإضراب (مثل محضر المحضر القضائي، النصاب القانوني، الإشعار المسبق) لتجنب الوقوع في الإضرابات غير القانونية التي قد تؤدي إلى عقوبات تأديبية.
- العمل على تحديد مناصب العمل المعنية بالحد الأدنى من الخدمة بدقة في جميع القطاعات الحيوية عبر الاتفاقات الجماعية، لتفادي التأويلات التي قد تؤدي إلى نزاعات إضافية أثناء فترة الإضراب.
- تشجيع ثقافة "الحوار الاجتماعي" المستمر عبر اللجان المشتركة، وعدم انتظار نشوب النزاع للبدء في التفاوض.

قائمة المصادر والمراجع

1. المؤلفات

- أحمية، سليمان. (2010) .آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري (ط. 5). ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمية، سليمان. (2013) .قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري (القانون الاتفاقي) (ط. 2). ديوان المطبوعات الجامعية.
- الباشا، محمد فاروق. (2013) .التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) .دار الملايين للطباعة والنشر والترجمة والتوزيع.
- الصرايرة، إبراهيم صالح. (2012) .مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة) (ط. 1). دار وائل للنشر والتوزيع.
- المعهد الوطني للعمل. (2005) .حق الإضراب .ديوان المطبوعات الجامعية.
- المصاروة، هيثم حامد. (2008) .المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) (ط. 1). دار الحمد للنشر والتوزيع.
- أبو عمرو، مصطفى أحمد. (2005) .علاقات العمل الجماعية .دار الجامعة الجديدة للنشر.
- إلياس، يوسف. (2008) .أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل: دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي (ط. 1). دار وائل للنشر.

- سواكر، عبد الحكيم بن مصباح. (2023) .الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: دليل توضيحي استرشادي (ط. 1).
- سعفان، تامر يوسف محمد. (2013) .المفاوضة الجماعية (دراسة مقارنة) (ط. 1). مكتبة الوفاء القانونية.
- عجيز، محمد محمد أحمد. (2006) .حرية الرأي في قانون العمل .دار النهضة العربية.
- عجة، الجيلالي. (2005) .الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر .دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- هدف، بشير. (2003) .الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية ( )ط. 2). دار الريحانة للكتاب.

2. المقالات العلمية

- بن حامد، عبد الغني، وصادقي، عباس. (2025). مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، تطوراته، وآليات تطبيقه في القانون الجزائري .مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1، 12(1).
- بن حملة، سامي. (2014). دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية .حوليات جامعة الجزائر، .(1)25
- بوسعيدة، دليلة. (2010). التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري .مجلة معارف، المركز الجامعي بالبويرة، 5(9).
- رابعي، إبراهيم. (2025). الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل القانون 23-08 .حوليات جامعة الجزائر 1، .(2)39
- ريكلي، الصديق. (2015). الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 90-02 .مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، 26(4).
- فؤاد، كامل. (2025). التنظيم القانوني للحق في الإضراب وانعكاساته على الحرية النقابية . مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي، 9(1).
- محمد، إيسغلي، ومحمد، حاج سودي. (2021). دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنراست، 10(3).

- ملوك، نوال. (2024). آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري .مجلة الاجتهاد القضائي، .(33)3
- واضح، رشيد. (2007). مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري .المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، .(2)2

3.النصوص القانونية

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلق بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم154 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية لسنة 1981
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948.
- الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ررقم 39 لسنة 1975.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر 32 لسنة 1978.
- القانون 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج رعدد 7 لسنة 1982.
- القانون90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد6 لسنة، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 19991، ج ر68 لسنة 1991.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد17 لسنة .1990.
- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
- القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 42 لسنة 2023.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب.

- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد دوري الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 67 لسنة 2023.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم. ج ر، العدد 67 لسنة 2023.
- العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج ر العدد 67 لسنة 2023.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17أكتوبر 2023المحدد لتشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيره.ج ر، العدد 67 لسنة 2023.