

التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب على ضوء

القانون 08-23

Legal regulation of the exercise of the right to strike in light of Law 23-08

رابح سعاد *

جامعة جيلالي ليابس / سيدي بلعباس

souad.rabah@univ-sba.dz

تاريخ الاستلام: 2025/07/05 - تاريخ القبول: 2025/12/08 - تاريخ النشر: 2025/12/22

الملخص:

لا تخلو المجتمعات الديمقراطية من ممارسة أحد الحقوق التي تعكس تلك الصفة، ويتعلق الأمر تحديدا بالحق في ممارسة الإضراب، فكثيرا ما تتداول وسائل الإعلام وحتى صفحات التواصل الاجتماعي احتجاجات هنا وهناك، قد تصل إلى حد الإضراب الذي قد يشل القطاع العام أو الخاص، مما قد يؤثر على تقديم الخدمة العمومية من جهة، وإلى الفوضى من جهة أخرى.

من أجل ذلك تدخل المشرع الجزائري ونظم هذا الحق لضبط ممارسته في إطار قانوني متوازن، خاصة من خلال القانون 08-23.

الكلمات المفتاحية: الحق في الإضراب؛ الخدمة العمومية؛ الحد الأدنى؛ القطاعات الحساسة.

Abstract:

Democratic societies are not devoid of the exercise of one of the rights that reflects this characteristic, and this is specifically related to the right to strike. The media and even social networking pages often circulate protests here and there, which may reach the level of a strike that may paralyze the public or private sector, which may affect the provision of public service on the one hand, and lead to chaos on the other hand.

For this reason, the Algerian legislator intervened and regulated this right to regulate its exercise within a balanced legal framework, particularly through Law 23-08.

Keywords: The right to strike; Public service; minimum; Sensitive sectors.

مقدمة

تعمل الإدارة من خلال نشاطها على إشباع الحاجات العامة عن طريق تقديم الخدمات للمواطن، حيث يأخذ النشاط الذي تقوم به بهدف تحقيق ذلك إحدى المظهرين: مظهر سلبي يتمثل في الضبط أو البوليس الإداري، ومظهر آخر إيجابي يتمثل في تقديم الخدمة العمومية عن طريق إقامة المرافق العامة. وهي في سبيل ذلك تستعين بجماعة الموظفين و العاملين، الذين اعترف لهم الدستور بجملة من الحقوق، ولعل أهمها الحق في ممارسة الإضراب.

هذا الحق الذي يبدو لأول وهلة وكأنه يتعارض مع أحد أهم المبادئ التي تحكم سير المرفق العام، ونقصد بالتحديد مبدأ سير المرفق بانتظام وباضطراد، والذي يجب أن يقوم بمهامه ونشاطه، وتقديم خدماته على سبيل الدوام

والاستمرار دون انقطاع، وهذا بالنظر لضرورة هذه الخدمات ودوريتها وحاجة المواطنين إليها.

إذ يعد الحق في الإضراب أحد الحقوق المشروعة، للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، ومن أهم تجليات ممارسة الحق النقابي. حيث تم معالجته بالنص عليه على المستوى الدولي خاصة من خلال العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966¹، ضمن المادة الثامنة منه فقرة "د" والتي نصت على "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة مايلي: حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني"، كما نصّت المادة 6 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدل سنة 1996 على حق التفاوض الجماعي والحق في الإضراب²، ونصت المادة 35 الفقرة الثالثة من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 ماي 2004 على "تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحد التي ينص عليها التشريع النافذ"³.

¹ تم اعتماده وعرضه للتوقيع والتصديق عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ 3 يناير 1976، منشور على الموقع

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2025/02/09.

² الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدل سنة 1996 بدأ العمل به سنة 1999 منشور على الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html>

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2025/04/03.

³ الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس، 23 ماي 2004، منشور على الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2025/04/30.

أما في الجزائر فقد تم الاعتراف بالحق في الإضراب ضمن دستور 10 سبتمبر 1963 خاصة من خلال المادة 20 منه، إلا أنه لم يصدر في هذا الشأن أي قانون خاص ينظم هذا الحق⁴، ليأتي بعد ذلك دستور 1976 والذي اقتصر على الاعتراف بالحق في الإضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام وذلك من خلال نص المادة 61 فقرة⁵.

وكان علينا الإنتظار إلى غاية دستور 23 فيفري 1989 حيث تم الاعتراف بهذا الحق وبشكل صريح ضمن المادة 54 منه⁶.

ليصدر تطبيقا لذلك أول قانون منظم للحق في الإضراب ويتعلق الأمر بالقانون 02-90 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب⁷.

كما نصّ دستور 1996 على نفس الحق بما في ذلك التعديلات المتوالية التي مسّته⁸، وصولا إلى التعديل الدستوري لسنة 2020، والذي نص عليه من خلال المادة 70 منه⁹.

⁴ دستور 10 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ع. 64 المؤرخة في 10-09-1963.

⁵ دستور 22 نوفمبر 1976، ج.ر.ج.ع. 94 المؤرخة في 24-11-1976.

⁶ دستور 23 فيفري 1989، ج.ر.ج.ع. 09 المؤرخة في 01-03-1989.

⁷ قانون 02-90 الصادر بتاريخ، 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب المعدل والمتمم، ج.ر.ع. 6، الصادرة بتاريخ 10 فبراير 1990.

⁸ دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم ج.ر.ج.ع. 76 المؤرخة في 08-12-1996.

⁹ مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر.ج.ع. 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

تطبيقا لذلك صدر القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب¹⁰، كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 والذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباري وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب¹¹.

وعليه كان لنا طرح التساؤل التالي: هل توصل المشرع إلى تحقيق الموازنة بين ممارسة الحق في الإضراب كأحد الحقوق المشروعة، والمكفولة دستوريا والحفاظ على المصالح الوطنية، بما فيها ضمان استمرارية المرافق العامة؟

سؤال حاولنا الإجابة عنه خاصة من خلال إجراء قراءة مسحية للنصوص المنظمة لهذا الحق بإتباع المنهج التحليلي، حيث قسمنا هذه الورقة البحثية إلى محورين:

جاء المحور الأول بعنوان: تحديد الأحكام العامة للحق في الإضراب، أما المحور الثاني فقد جاء تحت عنوان: الاستثناءات الواردة على ممارسة الحق في الإضراب.

المحور الأول: تحديد الأحكام العامة للحق في الإضراب

¹⁰ قانون رقم 08-23 الصادر بتاريخ 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، ج.ر.ج.ع. 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

¹¹ مرسوم تنفيذي رقم 23-361 الصادر بتاريخ 17 أكتوبر، 2023، 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.ج.ع. 67، الصادرة بتاريخ، 18 أكتوبر 2023.

يحظى الحق في ممارسة الإضراب باهتمام كبير، من قبل جميع الهيئات الفاعلة في الدولة خاصة النقابات العمالية، لذلك أولت التشريعات الدولية والداخلية أهمية قصوى لهذا الحق، نظرا لذلك يتعين تحديد المضمون القانوني له، وضوابط ممارسته ضمن الإطار المحدد قانونا.

أولا-مضمون الحق في الإضراب:

يعتبر الحق في الإضراب من أهم الوسائل المستخدمة للدفاع عن الحقوق المشروعة للموظفين والعمال، وفيما يلي نورد تعريف لهذا الحق، مع توضيح لعناصره.

1-تعريف الحق في الإضراب:

عرّف بعض الفقه الإضراب على أنه عبارة عن اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل، مدة من الزمن، دون أن تنصرف نيّتهم إلى التخلي نهائيا عن وظائفهم، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجر¹².

كما عرّف المشرع الجزائري الحق في الإضراب من خلال المادة 42 من القانون 08-23، حيث يقصد به اتفاق الموظفين أو العمال على التوقف عن القيام بأعمالهم و الامتناع على أداء مهامهم لمدة معينة وبصفة مؤقتة، دون أن يكون الهدف قطع العلاقة وترك الوظيفة بصورة نهائية وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها قانونا.

¹² سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991، ص 354 .

فالإضراب هو الإنقطاع عن العمل بصورة مقصودة وجماعية، وهدفه الضغط على رب العمل أو الهيئة المستخدمة من قبل الأجراء أو الموظفين¹³. وبذلك يعد الإضراب آلية نضالية من أجل الحصول على منافع مادية أو معنوية، وبهذا المعنى وحتى لا يحيد هذا الحق عن نطاقه المحدد قانوناً، و يكتسب صفة المشروعية المعترف بها قانوناً، يجب أن يمارس بالشكل وفي الإطار المحدد بنص من المشرع.

2-عناصر الإضراب:

في كثير من الحالات تشهد المرافق العامة أو المؤسسات توقف جماعة الموظفين أو العمال على شكل احتجاجات مُتفرقة، فَتُصَنَّف على أنها ممارسات لا ترقى لدرجة الإضراب، وذلك لعدم توفر عناصره ومقومات الإضراب، التي تضم عناصر مادية وأخرى معنوية و فيما يلي تفصيل ذلك :

أ-العناصر المادية للإضراب : تتمثل العناصر المادية للإضراب في:

*التوقف عن أداء الواجبات المهنية: ويقصد به انقطاع الموظفين أو العمال عن أداء الأعمال أو الوظائف المُسندة إليهم بموجب النصوص القانونية، حيث يعتبر عنصر الامتناع عن أداء الواجبات المهنية العنصر المُمَيِّز للإضراب، فلا يكفي مثلاً التماطل في أداء العمل لتكليف التصرف على أنه إضراب، بل لابد أن يكون التوقف كاملاً وصريحاً وواضحاً، حيث يخرج من نطاق الإضراب مثلاً

¹³ حول التعريف أنظر، عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993 ، ص.2.

مجرّد التأخر أو التكاثر عن أداء العمل، فهذا النوع من التصرف يُمكن إدراجه ضمن الأخطاء المهنية التي يُمكن المعاقبة قانوناً في حال ارتكابها.

***التوقف الجماعي عن أداء الواجبات المهنية:** لا يكفي التوقف عن العمل بل لابدّ أن يكون التوقف جماعياً¹⁴، هو ما عبّر عنه المشرع الجزائري صراحة عندما استخدم عبارة "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل"¹⁵، الأمر الذي يُفيد ضرورة التوفر العددي لجماعة الموظفين ليتمكن تصنيف هذا التصرف ضمن صور الإضراب، إلّا أنّ السؤال المطروح ما هو العدد المطلوب لإمكانية إلحاق الامتناع عن العمل بمفهوم الإضراب؟ في الحقيقة وبالرجوع إلى النصّ القانوني وتحديدا القانون 08-23 لا نجدّه يُحدّد لنا عدداً معيناً للموظفين حتى يعتبر التوقف عن العمل إضراباً، إلّا أنّه وبالرجوع إلى المادة 48 والمتعلقة بشروط ممارسة الإضراب نجد أنّ هذه المادة اشترطت حتى يتم الإضراب، أن تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة، من العمال الحاضرين ضمن جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل.

ب-العناصر المعنوية: إلى جانب العناصر المادية، توجد عناصر معنوية للإضراب يُمكن إجمالها في:

***قصد الإضراب:** هو اتجاه إرادة الموظفين أو العمال إلى التوقف عن أداء الواجبات المهنية وعن العمل، وذلك بهدف تحقيق مطالب مهنية مشروعة، وبذلك يُشترط في الإضراب أن يكون إرادياً أي ناتج عن الإرادة الحرة لكل موظف أو

¹⁴ مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، مصر، 2003، ص 348.

¹⁵ هو ما نصّت عليه المادة 42 من القانون 08-23 السالف الذكر.

عامل، وأن تتجه هذه الإرادة إلى إحداث الأثر القانوني المتمثل في وقف تنفيذ العمل بصورة مؤقتة¹⁶.

وعليه يتطلب هذا العنصر توفر اعتباري العلم والإرادة، ويقصد بالعلم هو المعرفة التامة والكلية والأكيدة بالخطوة التي يريد الموظفين الإقبال عليها أي القيام بالإضراب، أما الإرادة فيقصد بها انصراف نية جماعة الموظفين إلى التوقف عن العمل، أي تحقيق نتيجة، ومؤدى ذلك الضغط على الهيئة المستخدمة لتحقيق مطالبهم سواء المادية أو المعنوية المشروعة.

* تدير الإضراب: يقصد بذلك توقف العمال عن العمل بطريقة جماعية فيما بينهم، سواء تم هذا التوقف باتفاق سابق أو تم باتفاق لاحق مع وحدة الهدف الجماعي لدى الموظفين أو العمال المضربين، ومعنى ذلك لا يكون التوقف الجماعي ناشئاً عن مجرد تزامن حالات التوقف الفردي عن العمل لأسباب فردية مختلفة، لذلك يجب أن يكون التوقف الجماعي قد تم نتيجة اتفاق سابق أو اتفاق لاحق بين العمال أو الأعران العموميين.

*المطالب المهنية المشروعة: ويقصد بذلك أن يتم توقف العمال أو الموظفين عن العمل، بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة، كأن تتعلق

¹⁶مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وأثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص.77.

المطالب بتحسين ظروف أداء العمل أو الظروف المتعلقة بسير المرافق العامة وتنظيمها، والحقوق المتعلقة بالموظفين كتحديد ساعات العمل الأصلية والإضافية، والحقوق الخاصة بالراتب وملحقاته، وتحسين الأجور، أو الحقوق المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والوقاية من الحوادث إلى غير ذلك¹⁷.

ثانيا- ضوابط ممارسة الحق في الإضراب: لكي يحمل الإضراب الصفة القانونية والشرعية، يتعين احترام الشروط التالية المنصوص عليها قانونا:

1- استنفاد طرق التسوية الودية: قبل اللجوء إلى الإضراب يتعين كخطوة، إلزامية أولى ضرورة استنفاد طرق التسوية الودية والمتمثلة في:

أ- إجراء المصالحة: وذلك من خلال التفاوض بين ممثلي الموظفين وممثلي الهيئة المستخدمة، عن طريق إخطار بواسطة طعن يقدمه ممثلو العمال إلى السلطة المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها الإدارة أو المؤسسة المعنية، الوزراء أو ممثلهم عندما يكون النزاع ذو طابع جهوي أو وطني¹⁸، حيث تستدعي السلطة السلمية العليا خلال الثمانية أيام الموالية لإخطارها طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع للمصالحة طبقا للمادة 24 من ذات القانون.

¹⁷ هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دار الفكر القانوني للنشر والتوزيع، مصر،

2016، ص.55.

¹⁸ لتفاصيل أكثر حول هذه النقطة، أنظر، 23 من القانون 08-23 السالف الذكر.

ب-إجراء الوساطة: إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد إجراء المصالحة يمكن اللجوء إلى الوساطة¹⁹، حيث يمكن من خلاله التوصل إلى حلول أو حل ولو بشكل تدريجي، وبالتالي العدول عن الإضراب.

ج-التحكيم: في حال فشل الطريقتين يُمكن اللجوء إلى التحكيم بعد اتفاق الطرفين²⁰، ويعتبر قرار التحكيم في هذه الحالة ملزم للطرفين ويصدر في ظرف ثلاثين يوما الموالية لعمل المحكمين.

2- شروط ممارسة الإضراب: في حالة استمرار الخلاف بين ممثلي جماعة الموظفين أو النقابة و الهيئة المستخدمة حتى بعد استنفاد طرق التسوية الودية، يحق للموظفين ممارسة الإضراب طبقا للمادة 41 من القانون 08-23، ولا بد فيه من:

أ-موافقة جماعة العمال أو الموظفين: وتتم من خلال استدعاء العمال من قبل منظمة نقابية أو ممثلهم، وتتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين ضمن جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل²¹.

ب-الإشعار المسبق للإضراب: يتعين قبل اللجوء إلى الإضراب إعلام الإدارة عن طريق الإشعار، ولا يمكن ممارسته إلا بعد مرور مدة لا تقل عن عشرة أيام من تاريخ إيداعه، مع العلم أن هذه المدة يمكن أن تمتد إلى خمسة عشرة

¹⁹ إجراء الوساطة نصت عليه المادة 28 من القانون 08-23 السالف الذكر.

²⁰ لتفاصيل أكثر حول هذه النقطة، أنظر المادة 20 من القانون 08-23..

²¹ هو ما نصت عليه المادة 47 من القانون 08-23.

يوماً بالنسبة لبعض القطاعات التي يتعين ضمان حدّ أدنى من الخدمة مثل المستشفيات . الملاحظ أن القانون 90-02 كان يحدد المدة بـ 8 أيام إبتداء من تاريخ إيداعه طبقاً للمادة 30 منه.

ومما يستدعي الذكر، أنّه يُمنع إجبار العمال أو الضغط عليهم أو تهديدهم من أجل المشاركة في الإضراب، ومنعهم من استئناف العمل، كما يمنع كل تهديد أو ضغط أو إجراء كيدي ضد العمال المشاركين في إضراب تم بشكل قانوني، كما يمنع، تعيين العمال عن طريق التشغيل أو غيره، قصد استخلاف العمال المضربين ماعدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة، أو في حالة رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون²².

وإذا كان الإضراب حق مشروع وفقاً للإطار القانوني المنصوص عليه، فإنّه يتعين ضمان تأمين الممتلكات من جهة، كما أنّه إذا تم الإضراب بالمخالفة للإجراءات المنصوص عليها، يعد خطأ مهني جسيم، حيث يتم إعدار المعنيين لدعوتهم إلى استئناف العمل في أجل 48 ساعة، وفي حال عدم الامتثال دون سبب مقبول تطبّق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانوناً²³.

المحور الثاني : الاستثناءات الواردة على ممارسة الحق في الإضراب

إذا كان الحق في ممارسة الإضراب مبدأً دستوري، منصوص عليه ضمن أحكام القانوني الأساسي، إلّا أنّ تطبيق هذا الحق لا يتم بصورة مطلقة، حيث تم

²² وهذا تطبيقاً للمادة 56 من القانون 23-08 السالف الذكر.

²³ أنظر في تفاصيل ذلك، المادة 57 من القانون 23-08.

ضبطه ضمن إطار قانوني يمنع ممارسته بشكل تام تارة، ويحدّ من ممارسته بشكل نسبي تارة أخرى، فالمادة 70 من الدستور أقرت وإعترفت بالحق في الإضراب في الفقرة الأولى منها، إلا أن هذه المادة ضبطت ذلك في الفقرة الثانية بأن جعلت إمكانية وضع حد لممارسته في بعض القطاعات و على بعض الفئات .

وفي ذات السياق تدخل المشرع من خلال القانون 08-23 ليؤكد على ذلك من خلال الفصل الثاني منه، والذي جاء تحت عنوان تحديد ممارسة الحق في الإضراب، ليس هذا فحسب فقد صدر تبعا لذلك المرسوم التنفيذي رقم 23-361 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة والقطاعات والوظائف الممنوع عليهم ممارسة الإضراب²⁴ وفيما يلي تفصيل لذلك:

أولا-الحظر الكلي

يترتب في بعض الحالات على استعمال الحق في الإضراب التأثير وبشكل مباشر على أمن الدولة وعلى السير الحسن والمستمر لمؤسساتها، ويعد هذا سبب جدّي دفع بالمؤسس الدستوري إلى تبنيه ضمن أحكام الفقرة الثانية من المادة 70 والتي أقرت إمكانية جعل حد لممارسة الإضراب في ميادين الدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة العامة.

²⁴مرسوم تنفيذي رقم 23-361 الصادر بتاريخ 17 أكتوبر، 2023 ، 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.ج.ع.67، الصادرة بتاريخ، 18 أكتوبر2023.

نفس الإستثناء تناوله القانون 23-08 من خلال المادة 67 منه، والتي منعت اللجوء إلى الإضراب في المجالات الخاصة بالدفاع والأمن، وفي القطاعات الإستراتيجية و الحساسة والتي لها علاقة بالسيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة.

الملاحظ أن هذا النص جاء بشكل عام دون تفصيل للوظائف التي يمنع فيها الإضراب منعاً تاماً، أمر تكفل بتوضيحه، وبشكل أكثر دقة المرسوم التنفيذي 23-361 السالف الذكر، حيث أكدت المادة الثامنة منه نفس الإستثناء فمنعت من ممارسة الإضراب بعض القطاعات، منها مصالح العدل والحماية المدنية والشؤون الدينية والطاقة وغيرها.

وتلتها المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي 23-361 والتي عدت قائمة الوظائف الممنوعة من الإضراب، والتي من بينها القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، مستخدمي مصالح الأمن، أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات، مستخدمي مصالح الحماية المدنية، الأعوان الميدانيين للجمارك، أسلاك إدارة السجون، أئمة المساجد، مراقبي الملاحة الجوية والبحرية، العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة وإستراتيجية، الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهني.

الملاحظ أن ذات القطاعات الممنوعة من ممارسة الإضراب نص عليها القانون 90-02 في المادة 43 منه، إلا أن الجديد الذي جاء به المرسوم التنفيذي

23-261 في إطار الوظائف الممنوعة من ممارسة الإضراب، إضافة أئمة المساجد، وذلك بالنظر للدور الذي تلعبه هذه الفئة في المجتمع الجزائري، ولما لعملهم من خصوصية تتعلق بأعمال العبادة، خاصة وأنّ المادة الثانية من الدستور تنص على أنّ الإسلام دين الدولة، بالإضافة إلى تشبث المجتمع الجزائري بالقيم الإسلامية، وبالتالي فإنّ هذه الفئة لها دور فعّال في المجتمع وصوت مسموع، وتأثير فائق على مختلف الفئات، بالنظر للقيمة المعنوية الممنوحة لها ونظرا لمركزها الحساس تمّ ضمّها للفئات الممنوعة من ممارسة الإضراب.

كما تم إضافة منع مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية، وموظفي التفيتش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين من الإضراب، بالنظر لارتباط مهامهم بمؤسسات عامة مهمة في الدولة.

ثانيا-الحظر النسبي

سمح القانون بممارسة الإضراب في إطار القانون باتباع الإجراءات المنصوص عليها من جهة، مع إحترام حد أدنى من الخدمة بالنسبة لبعض الوظائف وهو ما يُعبّر عنه بالحظر النسبي، وذلك بضمان قدر أدنى من الخدمة، في ذات السياق أكد القانون، على ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضرّ انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تمويل

المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية و الطاقوية أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة²⁵.

وقد حددت المادة 63 من القانون 08-23 نسبة الحد الأدنى من الخدمة والمقدر بثلاثين بالمائة من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، في القطاع الاقتصادي، ونفس النسبة كذلك في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية والمرافق العمومية²⁶.

وعملا بالفقرة الثانية من المادة 62 من القانون 08-23 والتي أحالت مسألة تحديد قائمة الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حدّ أدنى من الخدمة إجباري عن طريق التنظيم، هو ما تكفل بتوضيحه المرسوم التنفيذي 261-23 من خلال المادة الثانية منه والتي حددت قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حدّ أدنى من الخدمة إجباري، ومنها المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية، مصالح الإدارة، مصالح إدارة العدالة، مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطرتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والماء، مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والنفايات المنزلية، مصالح البريد وغيرها من القطاعات التي تتطلب حد أدنى من الخدمة.

²⁵ المادة 62 من القانون 08-23 السالف الذكر.

²⁶ وذلك طبقا للمادة 64 من ذات القانون..

الملاحظ أن القانون²⁷، نص كذلك على إمكانية اللجوء إلى التسخير: حيث أنه طبقاً للتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب ضرورية :

لأمن الأشخاص و المنشآت والأموال، لاستمرار المصالح الأساسية، لتوفير الحاجات الحيوية للبلاد، لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

وقد رتب القانون تكييف كل رفض، لتنفيذ قرار التسخير على أنه خطأ مهني جسيم ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها قانوناً²⁸.

الخاتمة:

تناولت الورقة البحثية طريقة معالجة موضوع الحق في الإضراب من خلال القانون 08-23، حيث تدخل المشرع ونظم الحق في اللجوء إلى الإضراب من خلال ترتيبات وشروط معينة، بل أكثر ذلك منع المشرع بعض الفئات من ممارسة هذا الحق بالنظر لتأثيره على الخدمات العمومية، أو الأعمال ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، واشترط ضمان حد أدنى من الخدمة بالنسبة لقطاعات أخرى، بهدف ضمان حماية مبدأ استمرارية المرفق العام، وبذلك قد أحسن المشرع عملاً بأن وضع سياجاً قانونياً واضح المعالم، مبيّناً النتائج المترتبة حيال الإقدام على

²⁷ المادة 65 من القانون 08-23 السالف الذكر.

²⁸ المادة 66 من القانون 08-23 السالف الذكر.

خطوة، تعد من صميم الحقوق المعترف بها دستوريا، الأمر الذي يضمن بناء توازن قائم بين هذا الحق من جهة وبين ضمان حسن سير المرافق العامة، والحفاظ على التقديم الدوري والمتواصل للخدمات العامة خاصة الحيوية والحساسية منها.

قائمة المراجع:

1-الكتب

- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991.
- عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993.
- مصدق عادل طالب، الإضراب الممنى للعمال وأثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013.
- مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، مصر، 2003.
- هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دار الفكر القانوني للنشر والتوزيع، مصر، 2016.

2-النصوص القانونية

أ-الدساتير

- دستور 10 سبتمبر 1963، ج.ج.ع.ج.ع 64 المؤرخة في 10-09-1963.
- دستور 22 نوفمبر 1976، ج.ج.ع.ج.ع.ج.ع 94 المؤرخة في 24-11-1976.
- دستور 23 فيفري 1989، ج.ج.ع.ج.ع.ج.ع 09 المؤرخة في 01-03-1989.

-دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم ج.ر.ج.ع.ج.ع. 76 المؤرخة في 08-12-1996.

-مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر.ج.ع.ج.ع. 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ب-الاتفاقيات الدولية

-العهد الدولي لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم اعتماده وعرضه للتوقيع والتصديق عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ بتاريخ 3 يناير 1976.

-الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدل سنة 1996 بدأ العمل به سنة 1999.

-الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس، 23 ماي 2004.

ج-القوانين والمراسيم التنفيذية:

-قانون 90-02 الصادر بتاريخ، 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب المعدل والمتمم، ج.ر.ع.ج.ع. 6، الصادرة بتاريخ 10 فبراير 1990.

-قانون رقم 23-08 الصادر بتاريخ 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، ج.ر.ج.ع.ج.ع. 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

-مرسوم تنفيذي رقم 23- 361 الصادر بتاريخ 17 أكتوبر، 2023 ، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباري وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج.رج.ج.ع.67، الصادرة بتاريخ، 18 أكتوبر2023.

3-المواقع على الإنترنت

- <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html>.
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>.