مجلة إدارة - المدرسة الوطنية للإدارة - الجزائر

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

الجهاز الوقائي للنزاعات الجماعية في العمل في ضوء القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

The preventive Mechanism for collective Labour disputes in light of Act N° 23-08 of June 21, 2023, related to the prevention and settlement of Collective Labour Disputes and the Exercise of the Right to Strike

د. علي لوحايدية

المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر

تاريخ الإرسال: 2025/04/28 تاريخ القبول: 2025/06/27 تاريخ النشر: 2025/06/30

الملخص

اعتمدت الجزائر في سنة 2023 جهازا محكما من أجل تسيير النزاعات الجماعية في العمل والوقاية منها ووضعت الضوابط القانونية اللازمة لممارسة حق الاضراب، وذلك بالنظر لما تلحقه هذه النزاعات من ضرر بالاقتصاد الوطني واستقرار علاقات العمل والاستقرار الاجتماعي، فقد أسس المشرع الجزائري من خلال القانون 23 - 08 المؤرخ في 21 جوان 2023 نظاما قانونيا يعتمد على آليات اجبارية يجب أن تلجأ لها أطراف علاقة العمل قبل الوصول إلى نشوب نزاع يمكن أن ينتهي بإضراب ، ووضع لها النصوص التنظيمية والتطبيقية المؤطرة لها.

يتناول هذا المقال بالدراسة والتحليل هذا الإطار القانوني والتنظيمي ويُبيّن المخاطر الناجمة عن نزاعات العمل والاستغلال المفرط للحق في الاضراب وكذا كيفية الوقاية منه.

الكلمات المفتاحية

النزاعات الجماعية، حق الاضراب، قانون العمل، علاقات العمل، العمل النقابي.

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

Summary

Law 23-08, issued on June 21, 2023, pertains to the prevention and resolution of collective labor disputes and the exercise of the right to strike. The aim is to enhance social dialogue and organize relationships between workers and employers in a way that ensures stability in the workplace. This law reflects the evolution of regulations aimed at protecting workers' rights and ensuring the continuity of public services. It promotes dialogue and collective bargaining as methods of resolving disputes before resorting to strikes, clearly defining the conditions under which such actions may be legally practiced.

The current article examines and analyzes the legal and regulatory framework, highlights the risks arising from labor disputes and the excessive use of the right to strike, and explores ways to prevent them.

Key Words

Collective disputes, Right to strike, Labor law, Employment relations, Labor union work

مقدمة

لقد عرفت تشريعات العمل الوطنية منذ الاستقلال سلسلة في الإصلاحات والتعديلات بهدف الاستجابة الآنية للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية لكل فترة ضمن ديناميكية تفاعلية خاصة بكل مرحلة من مراحل تطور المجتمع الجزائري بعد استرجاع السيادة الوطنية، وقد تمثلت هذه الديناميكية التفاعلية في صدور التشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات في سبعينات القرن الماضي من خلال صدور الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي يؤسس لنوع من التسيير الذي يشترك فيه العمال كعنصر فعال وتوازني ويكرس مبادئ جديدة تقحم العامل في المشاركة الفعالة في تسيير المؤسسة التي ينتمي إليها، وقد امتدت هذه الفترة إلى غاية التسعينيات من القرن الماضي وتميزت بتدخل الدولة في حياة المؤسسة الاقتصادية، كما عرفت هذه الفترة صدور نصوص هامة تؤطر هذا النوع من التسيير من خلال إصدار نصوص هامة كالتي قضت بإنشاء اللجنة الوطنية لِلتَّسيير الاشتراكي للمؤسسات، والقانون النموذجي للمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي.

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

كما تميزت هذه الفترة أيضا بصدور مجموعة من النصوص القانونية التي تؤطر عالم الشغل وتضبط نواميسه على الفكر الاشتراكي للنظام السياسي ، نذكر منها الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والقانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والذي تضمن مجموعة كبيرة من الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل والمحددة للحقوق والواجبات، وصدرت لتطبيقه سلسلة من النصوص التنظيمية التطبيقية التي كانت موجهة كلها لتأطير عالم الشغل وإبعاده عن الاضطرابات الاجتماعية والثقافية ذات الطابع السياسي أو ذات البعد الأيديولوجي الذي عرفته هذه المرحلة إلى غاية 1990.

وفي منعرج التسعينات وبعد صدور دستور الجزائر سنة 1989 الذي كرس مبادئ جديدة وأقر النموذج الاقتصادي الجديد المتمثل في التعددية السياسية والنقابية التي جسدتها القوانين الاجتماعية المعتمدة سنة 1990[1]، وهو النموذج الاقتصادي والاجتماعي القائم على الحوار الاجتماعي بكل أشكاله بما في ذلك التفاوض الجماعي في جميع مستويات النشاط الاقتصادي.

ويجدر التذكير بأن الجزائر صدقت على أغلب الاتفاقيات الدولية للشغل في بداية استقلالها من خلال رسالة وزير الشؤون الخارجية للجزائر بتاريخ 17 أكتوبر 1962 [2]، والتي بموجبها تم التصديق على ستين (60) اتفاقية دولية بما فيها الاتفاقيات الأساسية كحماية الحريات النقابية ومكافحة عمالة الأطفال والعمل اللائق وغيرها.

ومن ثم كان لابد من مطابقة التشريع الجزائري للمعايير المتضمنة في هذه الاتفاقيات ، واعتبارا لذلك فقد تأسس طبقا لقوانين 1990 نظاما وطنيا للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى يتمثل في اللقاءات الثلاثية التي يرأسها رئيس الحكومة ويحضرها أعضاء من الحكومة ونقابات العمال وأرباب العمل على حد سواء وكُرست كفضاء متميز للحوار الاجتماعي على أعلى مستوى وبعد تقييم أولي لمنظومة قوانين 1990 تبين أن تحيينها يعد ضرورة ملحة من أجل بسط استقرار اجتماعي دائم ومتحكم فيه ، حيث تقرر خلال دورة 2003 للثلاثية إعادة النظر في قوانين 1990 وجمعها في قانون واحد يمثل قانون العمل ويجمع شتاته، وبالفعل تم تشكيل فوج عمل ثلاثي التشكيل ترأّسته الوزارة المكلفة بالعمل لإعداد مسودة لهذا

[1]- القانون 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم
- القانون 90 - 03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم
- القانون 90 - 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

[2] مراسلة وزير الشؤون الخارجية محمد خميستي إلى السيد المدير العام لمكتب العمل الدولي بتاريخ 1962/10/17

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

القانون تعرض لاحقا على الثلاثية لاعتمادها وتحويلها إلى الحكومة ثم البرلمان وبالفعل فقد تم وضع المشروع وإنهائه لكنه لم يعرض على الثلاثية لأسباب سياسية وتقنية وظروف اجتماعية كانت غير مناسبة لذلك.

وبعد اعتماد دستور 2020 كان من الضروري العمل على ملاءمة بعض التشريعات لأحكام الدستور الجديد حيث تقرر إعادة النظر في القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي جاء تطبيقا للمادة 54 من دستور 23 فيفري 1989.

واعتبارا لأهمية هذا النص القانوني في دعم الإصلاحات التي تمت مباشرتها في مجال العلاقات المهنية حيث يعد هذا النص تعبيرا صريحا عن هذا الطموح الإصلاحي للعلاقات المهنية والتحكم في كل ما يمكنه زعزعة السلم الاجتماعي للدولة، فكانت المبادرة بنص مهيكل طبقا لأحكام دستور 2020 الذي ينص في المادة 70 منه على أن : " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنح القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة".

وانطلاقا من هذا الحكم الدستوري تتجلى اشكالية صدقية حرية ممارسة هذا الحق ، وأهمية تأُطيره قانونيا حتى لا يقع الانحراف به نحو الفوضى والانفلات نحو وضعيات يصعب التحكم فيها ، ومن ثم كان على الحكومة أن تسارع في إعداد نص قانوني يضبط بشكل محكم ممارسة هذا الحق ويؤسس لوضع جهاز وقائي يتبنى مبادئ الحوار والتشاور لاتقاء وقوع اضطرابات ونزاعات في عالم الشغل يمكن أن تؤدي إلى شل وتعطيل أنشطة عمومية ذات مصلحة حيوية للأمة .

ومن أجل تطبيق هذا الحكم الدستوري تم تناول الموضوع على الأقل مرتين في اجتماعات مجلس الوزراء في جويلية وأكتوبر 2022، حيث طُلب تحديد مفهوم الإضراب في مجال العمل وتحديد شروطه ومعاييره القانونية من خلال السّعي إلى ضبط آليات أكثر مرونة للحوار الاجتماعي متوازنة وفعالة لاتِقاء النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها بما يتلاءم والنظام القانوني الساري المفعول ويتوافق مع الدور المنوط بالدولة والشركاء الاجتماعيين في بعث مناخ ملائم لانعاش الاقتصاد الوطني وبسط السلم الاجتماعي.

وبالفعل فقد جاء النص متوافقا مع الأهداف التي حددها مجلس الوزراء لا سيما ما يتعلق منها بتطوير نظام العلاقات الجماعية نحو تحقيق هدف توافق اجتماعي كلي لأطراف علاقة العمل وعلى أساس تمثيلية حقيقية واحترام الحقوق الأساسية لكل الأطراف ، فهل يستجيب النص المعتمد للقانون 23 -08

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

للأهداف التي وضعها المشرع والمتمثلة في بسط سلم اجتماعي واستقرار في علاقات العمل مطمئن للمستثمرين، ومنشئ للثروة وامتصاص البطالة، تلكم هي الإشكالية التي يعالجها هذا البحث من خلال المحورين التاليين:

1 - الجهاز الوقائي المؤسس بحكم القانون واستقرار علاقات العمل

2 - الاستعمال غير القانوني لحق الإضراب وآثاره على السلم الاجتماعي

الفصل الأول : الجهاز الوقائي للنزاعات الجماعية واستقرار علاقات العمل

وعلى هذا النحو جاء القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مجسدا لجهاز مَنَاعي وقائي متكامل يضمن استقرار علاقات العمل ويضع الأسس القانونية الصلبة لحوار اجتماعي شامل وجاد يَعِد بخلق مناخ منسجم في علاقات العمل ويشجع على بعث فرص جديدة للاستثمار بما يوفره من مرونة في أحكامه القانونية.

وفضلا عما سبق ذكره، فإن هذا القانون أسَّس لبيئة اجتماعية جديدة في عالم الشغل لا إضرابات فيها، بحيث أصبح اللجوء للإضراب كملاذٍ أخيرٍ بعد استنفاذ جميع وسائل التسوية الودية المتمثلة أساسا في الحوار والتشاور والتفاوض الجماعي واحترام الإجراءات القانونية في ممارسة حق الإضراب من حيث الجوهر والشكل، والقضاء على الإضرابات الفوضوية التي كانت تسيء بشكل مباشر لسمعة البلد في نظر المتعاملين الاقتصاديين الأجانب ، كما يظهر من خلال هذا القانون أن هناك توازن واضح بين الحق في الإضراب والحق في العمل لضمان استمرارية الخدمة العمومية التي نص عليها دستور 2020 في المادة 27 منه وحرية المقاولة (المادة 61 من الدستور) وحرية العمل المنصوص عليها في المادة 66.

وفي السياق ذاته تبرز معالم جهاز وقائي صارم يأخذ بعين الاعتبار كل المعطيات الاجتماعية والسياسية ويُقنِّن كل الإجراءات التي تضبط علاقات العمل وتوفر الوقاية اللازمة لمنع ظهور التوترات الاجتماعية التي طبعت القطاع الاقتصادي العمومي وعطلت نموه أو ساهمت في افلاس مؤسساته.

1 - الضوابط العامة للجهاز الوقائي المعتمد

- تحديد الآجال الدنيا لعقد الاجتماع الدوري بين ممثلي العمال وصاحب العمل من أجل ترسيخ آليات توافقية متوازنة وفعالة على أساسها تناقش وتحل كل المسائل المهنية والاجتماعية التي يطرحها ممثلي العمال قبل تفاقمها وهذا الإجراء كان منصوصا عليه في القانون 90-02 لكن تطبيقه لم يكن لا صارما ولا

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

وجوبيا، ولذلك أُهْمِل ولم يُطبق بالرغم من أن هذا الفضاء هو الذي تذوب فيه كل الخلافات وتنمو فيه التوافقات أن توفرت لأطراف علاقة العمل النية الخالصة لاتِّقاء النزاعات الممكنة الحدوث ، ومن وُجهة نظر شخصية أرى أن هذه الآلية وحدها كفيلة بتفادي كل النزاعات والخلافات.

- الحوار الاجتماعي يجب أن يبدأ وينتهي على مستوى القواعد العمالية، ومن ثم فإنه على كل مستخدم أن يوفر لهذا الفضاء الأهمية الكاملة ويكرس من خلاله ثقافة الحوار والتشاور في المسائل الاجتماعية التي يطرحها ممثلي العمال وذلك ببرمجة اللقاءات الدورية بشكل منتظم وتوافقي ، فتكون هذه الفرصة وسيلة فعالة لتفادي أي نوع من النزاعات ويسود ويتحقق السلم الاجتماعي على مستوى المؤسسة وهي غاية يطمح لها كل نظام سياسي .

- إلزام أطراف علاقة العمل من منظمات نقابية للعمال والمستخدِمين بمباشرة مفاوضات مسبقة لإيجاد تفاهمات وتسويات للمطالب المهنية والاجتماعية وفقا للقوانين والنظم السارية المفعول والأحكام المتضمنة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهو الأمر الذي يمكن أن يشكل مرحلة فاصلة في تذليل كل العقبات التي يمكن أن تكون مصدرا لأي نزاع يمكن أن يقع مستقبلا، هذا الإجراء الوقائي هو من وضع الحجر الأساس للحد من النزاعات الجماعية في عالم الشغل والتقليل من اللجوء للإضراب.

ولا شك أن هذه الآلية أوجدها قانون 1990 لكنه لم ينظمها وقد تم تدارك ذلك بمجرد اعتماد القانون 23-08 بحيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية لِيفْصل في كيفيات تنفيذ هذه الآلية التي تعد أهم مرحلة لتذويب أي نزاع يمكن أن ينشأ في مهده الأول والعمل على عدم تفاقمه ولا تضخيمه ليصبح سببا من أسباب التوقف عن العمل بسبب الإضراب.

2 - الآليات الأساسية التي يقوم عليها الجهاز الوقائي

أ - الاجتماعات الدورية

إنّ جعل الاجتماعات الدورية ملزما لأطراف علاقة العمل سيُحقِّق لا محالة استقرار عالم الشغل وسيُقلل بشكل كبير من النزاعات الجماعية في العمل ويوفر الوقاية اللازمة لهذا الاستقرار، ولكن لا بد من الإشارة إلى أن مفتشية العمل يجب أن تهتم في عمليات المراقبة بهذا الجانب وتعمل على توجيه أطراف علاقة العمل للعمل به وإحالة كل مستخدم متقاعس عن تطبيقه على القضاء والاطلاع الدوري

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

على سجل مداولات هذه الآلية للتأكُّد من جدية الأمر وأهمية وقانونية المسائل المدرجة في جدول أعمال هذه الاجتماعات الدورية.

كما أن لمفتش العمل دورا مركزيا في تحريك أطراف علاقة العمل نحو تعديل وإثراء الاتفاقية الجماعية لتَتَضمّن في أحكامها إجراءات تكميلية لِضَبْط رزنامة هذه الاجتماعات وجعلها أساسا للحوار والتشاور، فكلما ساد الاستقرار والسلم الاجتماعي ، كلما تحققت التنمية وازدهر الاقتصاد وعم الرخاء.

ب - المصالحة

إن تمديد الآجال القانونية لمرحلة المصالحة من ثمانية (08) أيام إلى خمسة عشر (15) يوما بدلا من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام، يهدف أساسا لفتح المجال أمام مفتشية العمل للتحقيق والتحري وإيجاد أرضية مشتركة حول مختلف نقاط النزاعات ويُظهر فيها مفتش العمل كفاءته على إدارة الحوار وتفعيل الأحكام القانونية الخاصة بالموضوع.

وبالتجربة رأينا أن أطراف علاقة العمل يلجؤون لهذه الآلية من أجل فتح الباب لعرض النزاع على القضاء بالحصول على محضر عدم المصالحة، ولاحظنا أن أطراف علاقة العمل لا ينتظرون حلا بل هم يرون أن الحصول على المحضر هو الهدف وليس المصالحة وهذا الاستخفاف بمدى أهمية المصالحة جعل منها غير مثمرة في معظم الحالات.

فأطراف علاقة العمل لا يعيرون الاهتمام اللازم لآلية المصالحة، ويغيبون عن جلساتها فيُفرِغون هذه الآلية من محتواها، ولأن المشرع تفطن إلى ذلك فعمل على تمديد الآجال ليفتح لمفتشية العمل الباب من أجل التحقيق والتحري في أصل النزاع واقتراح حلولاً قانونية ترضي الأطراف وتُمكِّن من تفعيل هذه الآلية بشكل قانوني.

كما أن الجديد في هذا القانون هو تمكين وزير القطاع المعني بالنزاع أن يطلب من الوزير المكلف بالعمل عرض النزاع على مفتش العمل لإجراء مصالحة ثانية بعد فشل المصالحة الأولى خاصة في الحالات التي يتجاوز فيها النزاع الإطار المؤسساتي ويؤدي إلى تعطيل خدمة أساسية أو مرفق عمومي حيوي سواء بالنسبة للمرتفقين أو لمصالح الدولة، ومن ثم يكون المشرع قد طرق كل الأبواب المؤدية إلى تسوية تصالحية للنزاع الجماعي وأغلق أبواب تأزم النزاع والحفاظ على استقرار علاقات العمل وعالم الشغل باعتباره صمام السلم الاجتماعي ومؤشر مُطمْئِن لتشجيع الاستثمار وخلق الثروة.

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

ت - الوساطة

تعتبر الوساطة وسيلة فعالة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في حالة فشل المصالحة ، لكن هذه الآلية ستبقى معطلة إلى أن تضع الإدارة المكلفة بالعمل قائمة الوسطاء المؤهلين في مجال الوساطة ووضعها تحت تصرف أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشين الولائيين للعمل ومن ثم يكون لأطراف النزاع الحرية المطلقة لاختيار وسيط وعرض النزاع عليه بالتوافق وإذا لم يحصل توافق بين طرفي النزاع في اختيار وسيط فإن القانون سمح لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي التدخل لتعيين وسيط تلقائيا من بين الوسطاء المسجلين في القائمة.

وأعتقد جازما أن هذه القائمة سوف لن ترى النور إلّا إذا وقع نزاع جماعي واضطر الطرفان لِتعيين وسيط فهنا سيكون محرك إعداد القائمة قد بدأ يشتغل وسيتم إعداد قائمة في ظروف متسارعة واستثنائية، وفي هذه الحالة ، واعتبارا للمكانة الخاصة للمرفق العمومي والموظف في النظام الإداري الجزائري فإن المشرع حرص على إعطاء هذا الجانب أهمية قصوى إذْ تم إدراج الوساطة الاختيارية كآلية جادة في حال نشوب نزاع جماعي للعمل في الهيئات والإدارات العمومية لما يسببه ذلك من ضرر في إدارة المرافق العامة للدولة وما يترتب عليه من آثار على حقوق المرتفقين، ومن ثم تظهر أهمية الوساطة كأسلوب جاد وبديل مقبول لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في الإدارات والهيئات العمومية وذلك ببعث وتجديد الحوار بين أطراف علاقة العمل الذين هم في حالة نزاع .

وبصدور النص التطبيقي المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تعيينهم واتعابهم تكون آلية الوساطة قد اكتملت كل جوانبها القانونية والتنظيمية لتلعب دورها المنوط بها في تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

ث - التحكيم

وقد عمل المشرع الجزائري على تمكين السلطة العمومية المختصة عندما تقتضي الضرورات الاقتصادية والاجتماعية ذلك من عرض النزاع الجماعي للعمل الذي ينشأ أو ينشب في مصالح أساسية يؤدي انقطاعها إلى الحاق الضرر بحياة أو سلامة أو صحة المجتمع جميعهم أو بعضهم على التحكيم الإجباري أمام لجنة تحكيم وطنية مختصة ومؤهلة بالنظر في نزاعات العمل الجماعية التي تمتد إلى كامل التراب الوطني

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

أو تتعلق بعدة ولايات أو أمام لجنة تحكيم ولائية مختصة ومؤهلة في معالجة النزاعات التي تنشأ في إقليم الولاية.

ويعتبر هذا الإجراء آلية وقائية يمكن أن توفر لأطراف النزاع عن طريق قرار تحكيمي الفصل في جذور النزاع وبشكل عادل يرضي الأطراف مهما كان محتواه لأنه ملزم لأطراف النزاع ، فالقرار التحكيمي ملزم لأطراف النزاع بالرغم من أنه يفتقر إلى كونه لا يكتسي طابعا قضائيا ولا طابعا إداريا وغير قابل للطعن فيه، فهو غير قضائي وغير إداري لكنه ملزم بحكم القانون لأطراف النزاع.

ويعتبر التحكيم وسيلة قانونية وآلية ضابطة لِمآل النزاع ، فإذا تم اللجوء إليها وقبول الأطراف بها فإن الالتزام بمخرجاتها يحتّم على الأطراف القبول بكل ما يتمخض عنها من قرارات تحكيمية.

أما التحكيم الإجباري فهو إجراء تلجأ إليه السلطات العمومية لضرورات اقتصادية أو اجتماعية وعندما يُستشفُّ من النزاع أن مآله آئبٌ إلى رفع مستوى التوتر وتصلب موقف الطرفين الأمر الذي قد يؤدي إلى إطالة عمر النزاع ويهدد المصالح العامة للدولة وتوقف عجلة النمو وتعطيل المرفق العمومي الاقتصادي والإداري وتعفن علاقات العمل واضطراب يشمل المرافق فيصبح تدخل السلطات العمومية المختصة إلى إقرار اللجوء إلى التحكيم الاجباري الذي فيه يحكم القانون ويصدر قرار تحكيمي يلزم الطرفين بإنهاء النزاع.

الفصل الثاني - الاستعمال غير القانوني لممارسة حق الإضراب

ولأن الاستخدام غير القانوني لحق الإضراب شاع وانتشر وأضر بمصالح الناس لا سيما مُرْتفقي المصالح والمرافق العمومية الأساسية، فإن القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 تصدى لهذه الظاهرة ووضع حدا لهذا السلوك المتمثل في الاستخدام غير القانوني لحق الإضراب من أجل إخراج عالم الشغل من ظاهرة الإضرابات العشوائية والمفاجئة وعواقبها المضرة بالتنمية الاقتصادية بإدراج أحكام قانونية تتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب وذلك من خلال تعريف الإضراب بأنه توقف جماعي اتفاقي عن العمل بهدف دعم المطالب المهنية المحضة المتعلقة بوضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والظروف العامة للعمل في الوسط المهني، ويمارس حق الإضراب وفق الشروط والأساليب التي يحددها القانون وبالقدر المتوافق مع متطلبات المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية ، ومن ثم فإنه يترتب عن هذا التعريف أن أي توقف جماعي عن العمل لا ينطبق عليه هذا التعريف يعتبر إضرابا غير شرعي أو غير قانوني.

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

وفي السياق نفسه فإن القانون 23-08 يعتبر أن الإضراب غير القانوني يمكن أن يشمل الإضرابات التالية:

- الإضراب الذي يهدف إلى تلبية مطالب سياسية؛
- الإضراب غير محدد المدة؛
- الإضراب المفاجئ أو المنقطع أو التضامني؛
- الإضراب الذي يهدف إلى تحقيق غرض غريب عن المصلحة المهنية للعمال؛
- الإضراب الذي أدى إلى أعمال عنف أو تهديدات أو مناورات احتيالية بهدف التعدي على حرية العمل أو تحريض العمال الأُجراء غير المضربين على الانضمام إلى الإضراب والتوقف عن العمل.

كما يعد إضراباً غير قانوني كل توقف عن العمل يجري مخالفة لاتفاق مصلحة أو وساطة أو قرار تحكيمي واجب النفاذ، فإذا تم التوصل إلى اتفاق بين طرفي النزاع فعلى الطرفين الالتزام به وفي حالة خرقه أو مخالفته بالتوقف عن العمل فإن ذلك يعتبر تصرفا غير مسؤول وغير شرعي ويتحمل الطرف المخل به الآثار القانونية المترتبة عليه.

القواعد الجديدة المتعلقة بممارسة حق الإضراب: ثبّت القانون 23 - 08 ضمن أحكامه مبادئ وقواعد محكمة تؤطر بشكل واضح وغير قابل لأي تأويل اللجوء إلى التوقف عن العمل أو ما اصطلح على تسميته بالإضراب وهي:

1 ـ التصويت السري

فقد أرسى القانون 23-08 مبدأ اللجوء إلى التصويت السري لإقرار اللجوء إلى الإضراب والحصول على الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين في جمعية تضم ثلثي (2/3) العمال الذين يتكون منهم العمال المعنيين بالإضراب على الأقل، ويُثبت ذلك بمحضر يحرره محضر قضائي وبحضور ممثلي المستخدم (صاحب العمل) أو السلطة العمومية المختصة.

2 ـ محتوى الإشعار بالإضراب

بحيث ينص القانون على أن يتضمن الإشعار بالإضراب المعلومات التالية:

- اسم المنظمة النقابية التمثيلية التي دعت للإضراب
- أسماء ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود تمثيل نقابي الذين دعوا إلى الإضراب

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

- لقب واسم وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثل العمال المنتخب الموقع على الإشعار ومدته وسببه ومكانه وتاريخ الشروع فيه وتوقيته .

وينص القانون على أنه باطلاً وعديم الأثر كل إشعار لمنظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية بصراحة ، كما أن الإشعار يبدأ سريانه من تاريخ الإيداع لدى المستخدِم و مفتش العمل المختص إقليميا مقابل وصل استلام ، كما ينص القانون أيضا على أن مدة الإشعار المطلوبة قبل الدخول في الإضراب قد تم تحديدها من ثمانية (08) إلى عشرة (10) أيام عمل وإلى خمسة عشر (15) يوم عمل في ميادين الأنشطة الأساسية طالما أن الإضراب يمكن أن يتسبب في ضرر بليغ للمجتمع.

3 ـ الأثر المالي للإضراب

إن العامل المضرب ليس له الحق في تقاضي الأجر مهما كان السبب هذا من حيث المبدأ ، كما أن ممارسة حق الإضراب لا يكفل الحماية القانونية للعامل الأجير الذي يشارك في إضراب غير شرعي ، ذلك أن الوضع القانوني للعامل في هذه الحالة غير متطابق مع القوانين والنظم ويَتعيَّن على العمال المشاركين في إضراب غير شرعي أن يلتحقوا بمناصبهم في غضون ثمان وأربعين ساعة (48 ساعة) ، ذلك أن العامل الذي لا يستأنف عمله في نهاية هذه الفترة دون سبب شرعي وبعد التكييف القانوني بعدم شرعية الإضراب يعرِّض نفسه لتطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم الساري المفعول .

4 ـ الحد الأدنى للخدمة

فقد حرص المشرع الجزائري في هذا المجال على فرض قيود معينة على حق العمال في ممارسة حق الإضراب من أجل ضمان استمرار الخدمات العمومية الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية، ومن أجل ذلك يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية الداعية للإضراب أن تشرف على تأطير المضربين أثناء الإضراب وتضمن بالاتفاق مع المستخدم تنظيم الحد الأدنى من الخدمة وتعيين العمال الأجراء المكلفين بهذه العملية وفي حالة وجود خلاف أو تقاعس من المنظمة النقابية فإنه يجوز للمستخدم اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة التي تبت استعجالا في الأمر.

5 ـ إجراءات التسخير

كما حرص المشرع الجزائري على وضع آلية التسخير في خدمة المصلحة العامة وخدمة المجتمع وجعلها تقتصر على المضربين الذين يشغلون وظائف ضرورية لسلامة الأشخاص والممتلكات والمحافظة على

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

النظام العام أو لتلبية الاحتياجات الأساسية للمجتمع أو قصد التعامل بإيجابية مع كل أنواع الحالات الاستثنائية أو العاجلة بما في ذلك الأزمات الصحية، حيث أجاز للسلطات العمومية المختصة المتمثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي المختص أن تقوم بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون هذه الوظائف ويعملون في نطاق اختصاصهم الإقليمي، ومن ثم فإنه لا ينبغي لممارسة حق الإضراب أن يقوِّض احترام المبادئ الدستورية الأخرى فيما يتعلق بالمصلحة العامة ، ومنه فإن العمال الأجراء والأعوان المسخرين ملزمين باستئناف عملهم ، وكل رفض للتسخير يعرض صاحبه الذي تم تسخيره إلى تطبيق الإجراءات التأديبية والجزائية طبقا للتشريع والتنظيم الساري المفعول.

6 ـ الممنوعون من الإضراب

هناك فئة من الأعوان والموظفين الذين يمارسون وظائف السلطة باسم الدولة خصَّها القانون بالمنع من اللجوء للإضراب لا سيما في مجالات الدفاع والأمن الوطني أو القطاعات الاستراتيجية الحساسة من حيث السيادة والحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة والتي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي التوقف عن العمل من خلال أثاره إلى أزمة خطيرة تعصف بالمجتمع وبالتالي تعصف بالدولة وعناصرها الأساسية.

ولعل أهم ما جاء في القانون 23-08 هو إلزام ممثلي العمال بإشعار العمال المجتمعين في جمعية عامة بأي تطور أو عنصر أساسي جديد لتسوية النزاع الجماعي أثناء المفاوضات أو أثناء فترة الإشعار بالإضراب أو حتى خلال الإضراب لا سيما إذا كان الأمر يتعلق باتخاذ قرار استمرار الاضراب من عدمه، كما أن القانون رصد عدة عقوبات تخص الجوانب التالية:

- مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها كاحْتِرام آجال الاجتماعات الدورية.

- خرق أو مخالفة إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل .

- عدم تنفيذ اتفاقات المصالحة والوساطة أو قرارات التحكيم أو الغياب عن اجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم .

- تزويد الحكام والوسطاء بمعلومات كاذبة أو مستندات مزورة .

السنة: 2025 المجلد: 35 العدد: 1 ر.د.م.د 1111-3561 ر.د.م.د.إ 2716-957X

كما أدرج القانون أحكام جزائية أخرى تخصُّ التوقف الجماعي والمتفق عليه عن العمل المخالف للأحكام القانونية أو في حالة إتلاف أثناء الإضراب لأي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة أو المصحوبة بالعنف أو الاعتداء على الأشخاص أو تخريب ممتلكات وكل حالة مناورات احتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء يستهدف عرقلة حرية العمل أو أي ممارسة أخرى كعدم ضمان القدر الأدنى أو الحد الأدنى من الخدمة أو عدم الاستجابة لأوامر التسخير.

الخاتمة

لَئِنْ جاء هذا النص التشريعي في وقت متميز فقد كان وسيلة جادة وصادقة لفرض مبادئ بسط السلم الاجتماعي والقضاء نهائيا على فوضى الإضرابات التي كانت سائدة منذ نهايات القرن الماضي ، ولعل أهم ملاحظة يمكن الإشارة إليها هي أنَّ عدد الإضرابات منذ اعتماد القانون إلى اليوم أصبح منعدماً تماما بحيث لم تسجل مصالح المفتشية العامة للعمل أيَّ اضراب حتى الآن وهذا دون احتساب ما يقع في المؤسسات من احتجاجات عمالية لا ترقى إلى تكييفها بأنها إضرابات ، بل هي دعوات للحوار والتشاور وهو ما تمت ملاحظته في قطاع التربية خلال السنة الدراسية المنتهية .

إن التطبيق الصارم والمحكم لأحكام هذا القانون يمكن أن يحقق الأهداف الاستراتيجية التي حددتها السلطات العمومية العليا للدولة والتي تمحور حول بسط شآبيب السلم الاجتماعي الذي هو عماد كل استقرار سياسي وبعث نظام اقتصادي قوي يحقق النمو المطَّرد في كل الميادين ويوفر الرخاء والأمن للمجتمع .

ولعله من الضروري الإشارة إلى أن إبعاد النشاطات النقابية وفصلها تماما عن النشاطات السياسية كان له الأثر البالغ في تقليص عدد الإضرابات ، وتثبيت حق الإضراب كوسيلة ضغط للحصول على مكاسب مهنية فقط.

المراجع الببليوغرافية

- دستور الجزائر 2020

- القانون 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم

- القانون 90 - 03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم

- القانون 90 - 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

- القانون 23 - 08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

- الاتفاقيات الدولية: الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحريات النقابية