وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق
نيابة العمادة للدراسات في التدرج

أثر الإضراب على استمرارية المرفق العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري

من اعداد الطلبة:

- مباركي دلال
- خدومة إيمان

تحت إشراف الأستاذة:

– عمراوي خديجة

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة الاصلية	الصفة
تافرونت ع الكريم	أستاذ التعليم العالي	عباس خنشلة	رئيسا
عمراوي خديجة	أستاذ محاضر أ	عباس لغرور خنشلة	مشرف ومقررا
مزوز كريمة	أستاذ محاضر ب	عباس لغرور خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية
2023/2022

الشكر و العرفان

قالى الله تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم

{" فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِيٓ أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ ٱلَّتِيٓ أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَٰلِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَٰلِحًا تَرْضَىٰهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ ٱلصَّٰلِحِينَ'} {سورة النمل -الاية- 19}

كل الشكر والعرفان لاستاذتنا الدكتورة عمراوي خديجة لقبولها الاشراف على عملنا المتواضع، ووقوفها سندا وعونا لنا بالنصح والتذكير والتعقيب منهجيا وعلميا، وكذا الى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد عباس لغرور، الى عميد الكلية الأستاذ البروفيسور زواقري الطاهر على دعمه المتواصل للطلبة بالنصح والتوجيه والإرشاد.

الإهداء

نهدي ثمرة جهدينا الى سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام، خير الخلق وخاتم المرسلين وشفيع الامة الإسلامية.

نهدي ثمرة جهدينا الى ابائنا وأمهاتنا اللذين تعبوا لنتوج بهذه الشهادة ونصل الى ما وصلنا اليه من مستوى معرفي وخلقي، لنضعه تاجا مكللا بالمحبة والعرفان على رؤوسهم. الى اخوتنا واخواتنا واقاربنا واحبائنا، الى كل من دعمانا في الشدة والسراء.

مقدمة

يعتبر المرفق العام نشاط يمارس بواسطة المؤسسات أو الإدارات العمومية أو أي شخص طبيعي أو معنوي يعمل تحت إشراف ورقابة السلطة العامة، وذلك بغية تحقيق المصلحة العامة، وتقديم خدمات نوعية للجمهور المرتفقين، ويقوم المرفق العام على مجموعة مبادئ تمثل ركائز وأساس عمله ونشاطه، ولعل أهم "تلك المبادئ مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد.

ومن أجل أن يقدم المرفق العام الخدمات الضرورية للجمهور وذلك دون توقف أو تعطل أمام تنامي حاجياتهم اليومية، لا بد من أن يتوفر على ضمانات سواء أكانت تشريعية أو قضائية، ولعل أهم هذه الضمانات التشريعية هو تنظيم ممارسة حق الاضراب في المرفق العام، والذي يرجي من خلاله الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة للأفراد المضربين في المرفق العام ألا وهم فئة العمال والموظفين العمومين.

ويترتب حتما عن الاعتراف بممارسة حق الاضطراب في دساتير الدول والتي صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م، آثار مختلفة تنعكس على سير المرفق العالم بانتظام واضطراد، من خلال ما يخلفه توقف وتعطل الموظفين العمومين والعمال عن تقديم خدمات ضرورية لاستمرارية المجتمع، وبالتالي يفقد المرفق العام جزئيا أو بشكل مؤقت وقد يطول، الهدف الأساس من إنشائه الا وهو تحقيق المصلحة العامة.

والاضراب باعتباره توقف وامتناع جماعي عن العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية وفي إطار علاقات العمل الجماعية فانه سيؤثر حتما على سيرورة تحقيق أهداف المرفق العام، لذا عمد المشرع الجزائري على تنظيم ممارسته وفق قانون ينظم حق الاضراب وكذا تسوية النزاعات الجماعية في العمل ووضع آليات لتسوية النزاع الجماعي وديا، ويتمثل في القانون 90-02، ويحتل قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب مكانة هامة في القانون الإداري، ونظرا لكونه جاء للوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية وحدد طرق تسويتها، وكذا كيفية ممارسة حق الاضراب، والفئات التي يمنع عنها ممارسة حق الاضراب، وبالمقابل حدد كيفية استفاء مطالبها وحقوقها، وحدد كذلك العقوبات والجزاءات المترتبة عن الاخلال بالشروط والضوابط القانونية لممارسته. ومن أجل ذلك ونظر لأهمية تنظيم ممارسة حق الإضراب في المرفق العام والكشف عن آثار التي يخلفها، سواء أكان مشروعا أو غير مشروع ارتأينا اختيار عنوان مذكرتنا الموسومة بـ"**أثر الاضراب على استمرارية المرفق العام.**"

أولا: أهمية اختيار الموضوع

1_ الأهمية العملية

تكمن أهمية اختيار الموضوع من الناحية العملية من خلال الكشف عن الشروط والضوابط القانونية للممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، لتجنب آثاره على الهيئة الإدارية المستخدمة وكذا أرباب العمل ومن جهة أخرى على حق الموظفين العمومين والعمال في استفاء حقوقهم المشروعة.

2_ الأهمية العلمية

تكمن أهمية اختيار الموضوع من الناحية العملية في أن ممارسة حق الاضراب من طرف فئة العمال والموظفين العمومين، يعتبر مؤشر تستند عليه السلطة العامة لمعرفة وجود خلل ما، أو تأثر قطاعات وفئات ما، إما بالوضع الاقتصادي والاجتماعي، أو لتأثرهم بالأعمال والممارسات السياسية، أو لتحقيق أغراض غير مشروعة، وعادة ما تخاف الحكومات من ممارسة حق الاضراب فتعمل على سن قوانين أكثر تشدد في ممارسته، او تحد من الفئات التي يحق لها ذلك، خوفا من سقوطها، فحق الاضراب كثيرا ما أزعج حكومات، وكان السبب في استقالتها، فهو المسمار الأخير الذي يدق في نعش سياساتها وتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية.

ثانيا: الإشكالية

يؤشر حق الاضراب المعترف به لفئة العمال والموظفين العمومين على أهم مبدأ من المبادئ التي يقوم عليها المرفق العام، ألا وهو مبدأ استمرارية المرفق العام بإنتظار واضطراد، مما ينعكس مباشره على الجمهور المرتفقين ومن اجل ذلك قمنا بطرح السؤال الجوهري التالي:

- كيف عالج المشرع الجزائري آثار الحق في الإضراب لتحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام؟.

ونطرح الى جانب السؤال الجوهري مجموعة تساؤلات فرعية:

- فيما يتمثل الاطار المفاهيمي للإضراب في المرفق العام؟.
- ما هي النتائج المرتبة عن الإضراب المشروع والغير مشروع على المرفق العام؟.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

1_ أسباب ذاتية

تظهر الأسباب الذاتية لاختيار موضوع دراستنا الموسوم بـ"أثر الاضراب على استمرارية المرفق العام" لرغبتنا الملحة بدراسة الموضوع، لما يحتويه من آثار على المرفق العام متعددة الجوانب سواء كانت مادية أو معنوية.

2_ أسباب موضوعية

تظهر الأسباب الموضوعية لاختيارنا دراسة موضوع مذكرتنا الموسوم بـ"أثر الإضراب على استمرارية المرفق العام"، لعلاقة الاضراب بالمرفق العام والذي يدخل ضمن مجال تخصصنا ألا وهو القانون الإداري، وكذا لوفرة المصادر والمراجع المتنوعة، ذات الصلة بالموضوع.

رابعا: الأهداف

يظهر الهدف من اختيار الموضوع مذكرتنا الموسومة بـ "أثر الاضراب على استمرارية المرفق العام"، الكشف عن آثار الاضراب سواء أكانت بصورة مشروعة والتي أباح ممارسته القانون، والتي يأتي منه تحقيق مطالب مهنية اجتماعية، وكذا صورته الغير مشروعة، والتي لم يجزها القانون وعاقب على ممارستها.

خامسا: المنهج المتبع

لقد اعتمدنا في دراستنا على منهجين اثنين:

- **المنهج الوصفي:** من خلال تحديد الإطار المفاهيمي للإضراب في المرفق العام بتقديم تعريف الاضراب وذكر خصائصه، وما يميزه عن غيره من المفاهيم، وكذا صوره المشروعة وغير مشروعة.
- **المنهج الاستقرائي:** يتمثل المنهج الاستقرائي المتبع من خلال تحليل مجموعة من المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع، والوصول الى نتائج بحثية مهمة.

سادسا: الدراسات السابقة

لقد اعتمدنا في اعداد مذكرتنا الموسومة بـ"أثر الاضراب على استمرارية المرفق العام" على عدة دراسات سابقة حيث نجد دراسة لـ:

- على زنيبع، تكييف الاضراب في اطار القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من التنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.

حيث أنه في دراسته لم يشر الى اثر الاضراب على استمرارية المرفق العام، وتعمق في دراسته الاضراب كحق من حقوق الانسان من خلال الاعتماد على معايير التمييز وكذا المذاهب والمدارس الفقهية المختلفة، ونجد دراسة لـ:

- عتيقة بلجبل، الاضراب في المرافق العامة –دراسة مقارنة–، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005.

حيث تناولت فكرتا الاضراب والمرفق العام، ولم تتطرق الى الأساس القانوني للاضراب في القانون الدولي واكتفت بذكر حق الاضراب في التشريعات الغربية والعربية، منه كما انها تناولت فكرة المرفق العام من خلال مفهومه والنظام القانوني له وطرق إدارته، ولم تتناول في دراستها أثر الاضراب على استمرارية المرفق العام بشكل كبير واكتفت بذكر نتائجه في التشريع الفرنسي والجزائري من خلال مطلب واحد، بعنوان النتائج المترتبة على الاضراب كما ان طرق تسوية الاضراب تناولتها في التشريع الفرنسي والجزائري وبشكل مقتضب.

سابعا: الخطة

كانت الخطة المعتمدة عبارة عن مقدمة مستوفيه لجميع عناصرها وفصلين رئيسين لكل فصل مبحثين، جاء عنوان الفصل الأول بـ الاضراب في المرفق العام يتضمن مبحثين، المبحث الأول بعنوان: الإطار المفاهيمي للأضراب في المرفق العام أما المبحث الثاني: النظام القانوني للإضراب في المرفق العام، أما الفصل الثاني جاء بعنوان: نتائج الإضراب على المرفق العامة وطرق تسويته، يتضمن مبحثين مبحث الأول بعنوان: أثر الاضراب المشروع والغير المشروع على المرفق العام، أما المبحث الثاني: الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفق التشريع الجزائري، وأخيرا خاتمة توجت بأهم النتائج والتوصيات والمقترحات.

الفصل الأول: الإضواب

في المرفق العام

تمهيد:

نظرا لأهمية مبدأ استمرارية المرفق العام لتقديم خدمات نوعية ومتواصلة للجمهور المنتفعين منه، والذين يعتمدون بشكل أساسي على المرفق العام، لمواصلة تأدية شؤونهم اليومية دون وجود اختلال أو اضطراب قد يعطل مصالحهم وتحقيق الغرض من إنشاء المرفق العام، ويعتبر الحق في الإضراب أحد أهم الضمانات إلى جانب عدة ضمانات أخرى أهمها تنظيم استقالة الموظفين وكذا نظرية الموظف الفعلي ونظرية الظروف الطارئة، والتي تهدف جميعها إلى حسن سير المرفق العام بانتظام وباضطراد وتحقيق المصلحة العامة.

يعتبر إضراب الموظفين والعمال في القطاع العام عائقا في تحقيق حسن سير المرفق العام، وعادة ما يبتغي المضربون منه تحقيق مطالب مهنية واجتماعية وتحسين أوضاعهم المعيشية، ولكن يجب ألا يمارس الحق في الإضراب خارج الأطر القانونية والتنظيمية لكيلا يتحول من حق الى أداة تخريب وابتزاز للجهات العامة في الدولة لتحقيق أغراض وأهداف غير مشروعة.

ولأجل ذلك توجب تحديد مفهوم الإضراب من خلال تعريفه وبيان خصائصه وما يميزه عن غيره من المفاهيم والتعرف على عناصره وصوره، بالإضافة إلى النظام القانوني للإضراب في المرفق العام، من خلال تحديد الأساس القانوني لتكريسه وكذا بيان تنظيم ممارسته في الوظيفة العامة.

وبناء على ما سبق سنتناول في هذا الفصل الأول تحت عنوان: الإضراب في المرفق العام من خلال مبحثين، جاء عنوان المبحث الأول الإطار المفاهيمي للإضراب في المرفق العام، أما المبحث الثاني بعنوان النظام القانوني للإضراب في المرفق العام.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإضراب في المرفق العام

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق المعترف بها للموظفين والعمال و من أجل ممارسة هذا الحق دون الإضرار بالمرفق العام، الشأن الذي توخته كل الدساتير والقوانين

الحديثة في معظم الدول من خلال الاعتراف به وتنظيم ممارسته وللتعرف أكثر على حق الإضراب في المرفق العام لابد من التطرق إلى مفهومه، وتحديد صوره وأشكاله للتفريق بين الإضراب المهني المشرع الذي يعتبر الحق المكفول والمعترف به لحسن سير المرفق العام، وبين الإضراب السياسي الغير مشروع الذي لإيراد منه تحقيق مطالب مشروعة مهنية واجتماعية، بل أغراض سياسية تهدد مبدأ استمرارية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة ، لذا سنتناول في هذا المبحث مطلبين ليكون عنوان المطلب الأول مفهوم الإضراب في المرفق العام أما المطلب الثاني صور الإضراب في المرفق العام .

المطلب الأول: مفهوم الإضراب

يكتسي مفهوم الإضراب أهمية بالغة من أجل إزالة الغموض حول تعريفه وبيان خصائصه وتميزه عن غيره من مفاهيم أخرى، قد تشبهه وتشترك معه في بعض الخصائص وتختلف في خصائص أخرى لذلك سنتناوله ضمن فرعين الأول بعنوان تعريف الإضراب وخصائصه والفرع الثاني عناصر الإضراب.

الفرع الأول: تعريف الإضراب وخصائصه

سنتناول في هذا الفرع تعريف الإضراب لغة واصطلاحا، ثم من الناحية الفقهية والقضائية، وكذا التطرق الى خصائصه المميزة له عن غيره من المفاهيم.

أولا: تعريف الإضراب:

1. **تعريف الإضراب لغة:** الإضراب: مصدره أضرب، الإضراب في العرف: الكف عن عمل ما.[1]

[1]– معجم المعاني، الجامع، معجم عربي عربي، موقع إلكتروني: https://www.almaany.com، تاريخ الإطلاع: 2022/11/01 ساعة الإطلاع :15:45.

وأضرب عنه أي أعرض، وقوله عز وجل أفنضرب عنكم الذكر صفحا أي نهملكم، فلا نعرفكم ما يجب عليكم، لأن كنتم قوما مسرفين أي لأن أسرفتم. وأضرب أي أطرق، تقول رأيت حية مضربا، أذا كانت ساكنة لا تتحرك. والمضرب، المقيم في البيت، وأضرب الرجل في البيت، أقام.[1]

كما جاء في معاجم العلوم الاجتماعية أن الإضراب لغويا يعني، الاعتراض أو الامتناع عن فعل شيء ما، فيعرفه بأنه امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ عقود العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال وذلك بهدف الحصول على نفس المطالب بشأن شرط العمل.[2] من خلال ما سبق يتبين أن الإضراب لغة هو الإعراض والامتناع والكف عن عمل ما، بغية تحقيق مطالب معينة.

2. تعريف الإضراب اصطلاحا:

يقصد بالإضراب اصطلاحا الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه، فالإضراب عن العمل هو اتفاق مجموعة من العمال في أحد التنظيمات على الانقطاع الجماعي عن العمل لمدة من الزمن يعودون بعدها لأداء أعمالهم كنوع من الضغط على الأجهزة الإدارية للاستجابة إلى مطالبهم وبذلك يختلف الإضراب عن الاستقالة التي تستهدف ترك العامل لعمله نهائيا.

كما يعرف على انه توقف العمال الجماعي والمؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل، ويقصد بتوقف العمال الجماعي، جميع العمال أو أكثرهم. [3]

---

[1]– أبي الفضل جمال الدين محد بن مكرم إبن منظور الإفريقي المصري، **لسان العرب**، المجلد الأول، دار صادر، لبنان، ص 547.

[2]– ميثم غانم جبر المحمودي، **حق الإضراب بين الحظر و الإباحة** (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص، ص 17، 18.

[3]– سليمة مراح، **حق الإضراب ومبدأ إستمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري**، توافق أم تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، المجلد 59، العدد 01، 2022، ص 297.

3. تعريف الإضراب فقها:

لقد عرف بعض الفقه الإضراب بأنه توقف بعض أو كل موظفي أو عمال أحد المرافق العامة عن العمل كوسيلة للضغط على جهة الإدارة، بقصد إظهار استياء من أمر معين ، أو تحسين ظروف العمل أو القيام بنشاط معين ،وعرفه آخر بأنه: عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها ،فهو اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف على العمل المنوط بهم القيام به ، لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو لرفع ضرر وقع عليهم.[1]

ونجد الفقيه جون ريفيرو الذي يعرف الإضراب بقوله الإضراب بالنسبة لجماعة معينة ،هي جماعة المضربين، واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي ،مستهدفة تحقيق الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط، الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة.[2]

ويعرف بعض الفقه المصري الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه، ويرى جانب من الفقه المصري أيضا أن الإضراب هو امتناع العمال عن العمل امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالبهم المهنية.[3]

4. تعريف الإضراب قضاء:

---

[1]– فوزي إبراهيم محمد دياب، **التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة**، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراته، ليبيا، العدد11، 2020، ص 6.

[2]– حكيمة مختاري، **أثر الإضراب على سير المرفق العام**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019، 2020، ص 8.

[3]– مصطفى أحمد أبو عمرو، **علاقات العمل الجماعية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص، ص 339، 341.

لم تكن مساهمة القضاء في هذا الشأن اقل من دور الفقه حيث يعرف القضاء الفرنسي الإضراب بأنه وسيلة العمال في الدفاع عن المطالب المهنية، أو توقف العمال المدبر عن العمل بقصد الموافقة على تحسين شروط العمل، وتعرف بعض الأحكام الصادرة عن القضاء الفرنسي الإضراب أيضا بأنه التوقف المدبر عن العمل بغرض تأييد المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل.[1]

كما عرفته محكمة النقض الفرنسية بأنه وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال المهنية، وفي حكم أخر بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية، لم يف بها المستخدم أو صاحب العمل.[2]

ويعرف القضاء المصري الإضراب بأنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم.[3]

5. تمييز الإضراب عن غيره من المفاهيم:

أ. **الإضراب والعصيان المدني:** ويقصد به الامتناع الواعي عن استخدام وسائل العنف واستخدام الوسائل المدنية في مواجهة الحكومة، ويعتبر هذا النوع من العصيان أسلوبا قاسيا في تعامل مع خصوم سياسيين، أما أساليب هذا النوع من العصيان فهي كثيرة ومتنوعة، فقد يمتنع مواطنين في الدولة عن دفع الضرائب، أو حرق جوازات السفر، أو يمنع أفراد الشعب من الالتحاق بالجيش. والفرق ما بين العصيان المدني تكمن في الأساليب التي تتخذ، إذ يعتمد الإضراب على أسلوب توقف عن العمل ويكون الهدف منه هو إجبار الحكومة

---

[1] – مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 342.

[2] – فوزي إبراهيم محمد دياب، المرجع السابق، ص342.

[3] – مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 342.

على تنفيذ مطالبهم التي تتعلق بالوظيفة العامة، أما العصيان فيتم من خلال استخدام الوسائل السلمية من أجل مواجهة الحكومة.[1]

ب. **الإضراب والمظاهرة:** ويتشابه الإضراب والمظاهرة بصفة واحدة وهي الصفة الجماعية حيث أن المظاهرة تجمع لعدد من الأشخاص، فكلاهما لا يتحققا لشخص واحد، كما أن كلاهما يقومان على استدعاء لمجموعة من الأشخاص للمشاركة في الإضراب ، وذلك بواسطة منظمين لهما في العادة يكونوا مسؤولان عن حسن تنظيم سير عمل المظاهرة وبالرغم من التشابه ما بين الإضراب والمظاهرة إلا أن هناك فارق فيما بينهم هو أن الإضراب يكون الهدف منه اللجوء إلى هذا التصرف لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم أو لسخطهم على عمل قامت به الحكومة ، أما المظاهرة فالهدف منها إيصال السخط العام على سياسة معينة بطريقة سلمية .[2]

ج. **الإضراب والاعتصام:** ويتشابه الإضراب مع الاعتصام في أن كليهما تجمع لعدد مت الأشخاص، فكلاهما لا يتحقق لشخص واحد، إلا أن هناك فارق في بينهم وهو أن الإضراب يتعلق بموضوع الإنتاج فالموظفون يتوقفون عن عمل لمدة معينة وبالتالي يؤدي الى تعطل الإنتاج أما الاعتصام فقد يقوم به موظفون عامون إلا أنه غير مرتبط بالإنتاج.[3]

فمفهوم الاعتصام يقترب من مفهوم الإضراب من حيث السلوك السلبي وهو الامتناع، فبينما يقصد بالاعتصام الامتناع عن الخروج من مكان العمل، يقصد بالإضراب الامتناع عن فعل أو عمل معين.[4]

---

[1]– بيان عبد الرحمان سلمونة، **أثر الإضراب على سير المرافق العامة** (دراسة مقارنة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2021، ص 17.

[2] – المرجع نفسه، ص17.

[3] – بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق، ص ، ص 18، 19.

[4] – سليمة مراح، المرجع السابق، ص297.

د. **الإضراب والاستقالة الجماعية:** يشترك كل من الإضراب والاستقالة بأن كل منهما له تأثير على سير المرافق العامة، إلا أن هناك فرق فيما بينهما أن الإضراب هو قيام الموظفين بالامتناع عن القيام بأعمال وظائفهم لمدة مؤقتة نتيجة عدم رضاهم من أمر معين، أما الاستقالة الجماعية فهي رغبة من موظف العام بترك العمل بصورة نهائية، أما في الإضراب فان القائمين عليه لا يكون هدفهم ترك العمل وإنما إجبار على تنفيذ الحكومة مطالبهم .[1]

ثانيا: خصائص الإضراب:

إن للإضراب خصائص تميزه عن غيره من المفاهيم تتمثل فيما يلي

1. **الإضراب حق مشروع ومقيد:** يعد الإضراب أحد حقوق الإنسان ومن أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لذلك اهتم به القانون الدولي والقوانين الداخلية وأكدت عليه العديد من المواثيق الدولية والإقليمية، إلا أن هذا الحق لم يأت مطلقا بل جاء مقيد ويجب أن يمارسه العمال في إطار التشريع وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فيه.[2]
2. **الإضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي:** يعتبر الإضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل بصفة شخصية، فلكل عامل الحق في التوقف عن العمل، ولكون الإضراب يعبر عن مصالح العمال فان هذه الحرية الفردية لا يمكن ممارستها إلا بطريقة جماعية، وبالتالي يجب أن تتصهر الحريات الفردية للعمال في اتفاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالبهم.[3]

---

[1] – بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق، ص19.

[2] – علي محمد الجبالي، **أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني دراسة ميدانية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014، ص24.

[3] – المرجع نفسه، ص 24.

3. **الإضراب حق يلحق الضرر بصاحبه أو بغيره:** يترتب على ممارسة العامل للإضراب إلحاق الضرر به، من خلال إثارة المسؤوليات التأديبية ضده، إضافة الى إثارة المسؤولية الجزائية ضده أيضا إذا رافق قيام الإضراب تصرفات غير مشروعة.

ومن جانبه قد يلحق الإضراب الضرر بصاحب العمل من خلال توقف الإنتاج وما يترتب عليه من تبعات مالية، إضافة إلى ما يلحقه من إضرار بالاقتصاد الوطني.[1]

الفرع الثاني: عناصر الإضراب:

لكي يحقق الإضراب الهدف والغاية التي قام العمال لأجلها بتنفيذه لابد من توفره على عنصران أساسين هما: العنصر المعنوي وآخر هو العنصر المادي ويمكن بيان كل عنصر منهما كالآتي:

أولا: العنصر المعنوي:

يتمثل العنصر المعنوي في وجود النية في الإضراب والتوقف عن أداء العمل وكذا تدبيره.

1. **النية في الإضراب والتوقف:**

يتمثل هذا العنصر في وجود النية والإرادة للتوقف عن العمل بشكل جماعي، ويكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب بانصراف نية العاملين بالتوقف الجماعي عن العمل، من أجل تحقيق مطالب معينة، وتتحقق هذه النية بانصراف إرادة التوقف إلى التحلل من تنفيذ شروط العقد، وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين به.[2]

[1] – علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص25.

[2] – فوزي إبراهيم محمد دياب، المرجع السابق، ص7.

فليس كل توقف عن العمل مهما كان فرديا أو جماعيا هو إضراب بل يشترط انصراف نية المتوقفين عن العمل إلى الإضراب أي عقد العزم على الخروج أو مخالفة شروط عقد العمل او النظام اللائحي للعمل مؤقتا متى كان ملزما به.[1]

2. تدبير الإضراب:

ويقصد به وجود اتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق مطالبهم ، وهذا يعني القيام بالاتفاق وتدبير الإضراب ، واتجاه هذه النية والتدبير إلى تحقيق مطالب مهنية ممكنة ومشروعة مثل تحسين شروط العمل أو تحسين الأجر[2]

وهو اتفاق العمال الصريح السابق أو توافق أو تلاقي أو اتحاد إرادتهم صدفة لاحقا، عن التوقف الجماعي عن العمل ، ويعني ذلك عدم اعتبار مجرد تزامن لحالات توقف فردي عن العمل من عدد محدد أو غير محدد من العمال لأسباب فردية مختلفة تدبيرا ، وأن ما يحقق هذا المبدأ –وهو تدبير الإضراب–هو وحدة المطالب المهنية لدى العمال المضربين.[3]

ولقد نصت المادة 27 فقرة 1 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 225، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.[4]

---

[1]– علي زنيبع، **تكييف الأضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، الإدارة وخدة، الجزائر، 2008، ص 29.

[2]– فوزي إبراهيم محمد دياب، المرجع السابق، ص8.

[3]– علي زنيبع، المرجع السابق، ص29.

[4] – المادة 27 من القانون 90-02، المؤرخ في 10رجب عام 1410 الموافق 6فبراير سنة 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد6، ص233.

ومما يفهم من نص المادة 27 فقرة 1 أن التوقف الجماعي عن العمل يكون بتدبير مسبق ومتفق عليه وليس عشوائيا وغير منظم

3. المطالب المهنية الممكنة والمشروعة

يقصد بهذا العنصر أن يتوقف العمال أو الموظفون عن العمل بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو الإدارة العامة للاستجابة لمطالب العمل المهنية التي سبق وتم التعبير عنها سواء كان من خلال النقابة أو عن طريق ممثلي العمال أو تعليق إعلانات في أماكن العمل، الإعلان بالصحف، إضافة إلى أن تكون الإدارة قد سبق ورفضت هذه المطالب رفضا صريحا أو ضمنيا.

ويذكر بأن المطالب المهنية الممكنة والمشروعة تتمثل في تحسين الأجور والنهوض بالرعاية الصحية والاجتماعية وتحسين ظروف العمل ومناهضة الإجراءات التعسفية، حيث أن هذه المسائل تتصل مباشرة بالحياة المهنية والمشاكل اليومية للعمال.[1]

ثانيا: العنصر المادي:

1. التوقف عن العمل:

بمعنى اتجاه كامل إرادة العمال إلى الدخول في إضراب والتوقف عن العمل بشكل كامل وتعبيرهم الصريح عن ذلك، حيث أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعد إضرابا، ولا يشترط في التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن أو لعدة دقائق محدود[2]

2. التوقف الجماعي عن العمل:

يعتبر التوقف الجماعي عن العمل، الشق الثاني الأساسي في العنصر المادي للإضراب يؤدي تخلفه الى تجريد التوقف عن العمل من صفته الشرعية، نظرا للانفرادية التي

---

[1]– علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 23.

[2] – فوزي إبراهيم محمد دياب، المرجع السابق، ص8.

يتصف بها، والتي تجعل الرافض للعمل في حالة تصفه خارج إطار العلاقة القانونية مع صاحب العمل الذي يستطيع أن يرتب كافة الآثار المقابلة لهذا الخروج عن لطار العلاقة القانونية.[1]

3. **التوقف أو الامتناع عن عمل ملزم:**

يلزم لتوفر التوقف عن العمل، أن يكون هذا التوقف يتعلق بعمل يلزم قانونيا سواء كان مصدر هذا الالتزام نصا قانونيا أو نظاما أو عقد العمل الفردي أو الاتفاقية الجماعية، وبالتالي فان الامتناع عن أداء العمل الاختياري (الإضافي)أو أيام الأعياد والعطل الرسمية لا يعد إضرابا ما لم يتعلق الأمر بمنشأة حيوية يتطلب طبيعة عملها العمل أثناء العطل الرسمية أو بعد أوقات الدوام الرسمي.[2]

4. **وجود أهداف للإضراب:**

يجب أن تكون هناك أهداف مبتغاة من الإضراب، فيمكن أن تكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال ، وذلك بتغيير بنود عقود العمل، أو للضغط على الدولة بقصد تغيير ظروف العمل بوجه عام، أو لاستقرار الشغل، وقد يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال، كالأجور وتحسين ظروف العمال، أو للحصول المزيد من الحقوق والامتيازات، مهنية كانت أو اجتماعية أو مالية، وقد يحدث أن يكون دافع الإضراب تحقيق أغراض أو بواعث سياسية لا مطالب مهنية، كالضغط على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين، أو منعها من السير فيه، وبناء على ذلك تكيف الإضرابات الهدف السياسي ذاته أو تحكم بعدم شرعيته، إلا أن القضاء الفرنسي يرى أن الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل، كالإضراب عن قرار سياسي متعلق برفع

---

[1]– علي زنيبع، المرجع السابق، ص 25.

[2] – علي محمد الجبالى، المرجع السابق، ص18.

الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال أو تجميد التوظيف أو تؤثر عليه بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كل ذلك يعد أسبابا مشروعية.[1]

من خلال ما سبق يتبين أن الإضراب هو امتناع الموظفين العامين والعمال عن أداء مهامهم بغية تحقيق مطالب مهنية واجتماعية، عن طريق الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة، ويكون بشكل جماعي منظم ومدبر مسبقا، فالإضراب حق مشروع ويعتبر من الحريات الفردية يمارس بشكل جماعي، لكي يحقق الغرض منه، ويترتب عن ممارسته بطريقة غير شرعية تحمل الموظف أو العامل المضرب المسؤولية التأديبية أو الجزائية، وبالإضافة إلى ذلك قد يلحق الإضراب بصاحب العمل خسائر مادية جسيمة.

المطلب الثاني: صور الإضراب

إن الإضراب له صورتان، يأخذ شكل الإضراب المهني حينما يتم وفق الأطر والضوابط المحددة في القوانين والتنظيمات المعمول بها، وقد يأخذ شكل الإضراب السياسي حين يكون الهدف منه تحقيق أغراض سياسية وأغراض أخري، لا تهدف بالأساس لتحقيق أغراض مهنية واجتماعية، وسنتناول في هذا المطلب الثاني ضمن فرعين ليكون الفرع الأول بعنوان الإضراب المهني وأما الفرع الثاني الإضراب السياسي.

الفرع الأول: الإضراب المهني

يتخذ الإضراب المهني عدة صور وأشكال تختلف باختلاف نطاقه وأبعاده والغاية منه ومن صوره ما يلي:

أولا: الإضراب التقليدي ومشابهه

1_ الاضراب التقليدي

---

[1]– فوزي إبراهيم محمد دياب، المرجع السابق، ص8.

يعتبر الإضراب التقليدي أكثر أنواع الإضراب انتشارا، حيث يقوم الموظفين بالانقطاع عن الوظيفة لمدة مؤقتة ويمتنعوا عن أداء أعمالهم، حيث يتم الاتفاق فيما بينهم عن التوقف عن العمل بصورة مدروسة من حيث مدة التوقف وكيفيته وتقوم النقابات باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة من أجل بلوغ الهدف المنشود منه، فيتم مراعاة جميع الظروف الاقتصادية والاجتماعية ومخزون الإنتاج، كما تلتزم النقابات في اتخاذ إجراءات من أجل إحلال عماله من القطاع الخاص مقابل موظفين عموميين.[1]

ويراد به امتناع العمال من القيام بالعمل الموكل إليهم بموجب عقد العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار صاحب العمل وفقا للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه، ويأخذ هذا الإضراب تسميات متعددة الإضراب الاعتيادي، والإضراب الكامل، ويكون هذا الإضراب بتخطيط سابق حيث تكون المنشأة لها علم مسبق، ويتعلق أسبابه بظروف العمل، أو تحسين شروط العمل، فهو توقف جماعي للعمال عن العمل، ويكون كاملا ومدبرا.[2]

2_ الإضراب الغلق

هذا النوع من الإضراب يمتاز في الاتفاق المسبق ما بين المتظاهرين، حيث يكون هناك تخطيط مسبق ما بين الموظفين، حيث يمتنع فئة الموظفون عن أداء أعمالهم وممارسة نشاطاتهم لمدة معينة، تليها لفترة أخري بعد أن تقوم الجهة الأولي من القيام بنشاطها فالموظفون يمتنعون عن أداء أعمالهم عن القيام في أنشطة معينة، فالإضراب لا يؤدي الى وقف كامل للمرفق العام.[3]

---

[1]– بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق، ص19.

[2]– أحمد عبد الرزاق حمزة، **الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسة، جامعة البيان، العراق، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2020، ص 539.

[3]– بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق، ص20.

3_ الإضراب الدائر(الدوار)

تتمثل هذه الصورة عندما يتوقف أحد أقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة، ثم يعودون الى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل، ثم يعودون ويبدأ قسم آخر وهكذا حتي تتم عملية التوقف بشكل دوار على جميع أقسام المؤسسة، وفي هذه الصورة لا يتم التوقف عن العمل إلا بقسم واحد فقط خلال الفترة الواحدة، بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام بالشكل الطبيعي، ويعتبر هذا النوع من أكثر الصور شيوعا في المرافق العامة.[1]

4_ الإضراب القصير

هنا يتوقف الموظفون عن أداء أعمالهم لمدة معينة مع بقائهم في أماكن العمل، توقفات عديدة ومتكررة مع بقائهم في أعمالهم، حيث يقوم الموظفون بعدم الالتحاق بأعمالهم أو يقومون بالتأخر عنها في أوقات منتظمة، ليقوموا باستئناف العمل بعد ذلك.

والموظفون هنا يتواجدون في مقر عملهم أثناء ممارستهم للإضراب، ويمارس الموظفون هذا النوع من الإضراب بسبب الاعتبارات المالية، فالعامل لا يستطيع أن يوقف عن العمل لمدة طويلة، كونه يتم حرمانه من الأجر.[2]

5_ الإضراب البطيء

يهدف هذا الإضراب إلى تخفيض الإنتاج، فالموظفون العموميين لا يتوقفون من أداء أعمالهم، بحيث يكون هناك اتفاق سابق فيما بينهم لتخفيض الخدمة عن طريق ابطال العمل بالمرفق العام، فالهدف هنا هو التأثير في عملية الإنتاج والسبب في ممارسة هذا النوع من الإضراب هو وجود بين عمال على عدم مشروعية الإضراب وتقيد حقهم في ممارسة هذا

---

[1]– علي محمد الجبالي، المرجع السابق ، ص27.

[2]– بيان عبد الرحمن سلمونة، المرجع السابق، ص20.

العمل، كما أن العمال يلجئون إلى هذا النوع من الإضراب من أجل المحافظة على حقوقهم بالأجور حيث توقفهم عن العمل بصورة كاملة يؤدي الى توقف الدفع عن أجورهم.[1]

6_ الإضراب المتقطع

ويقوم على فكرة التوقف عن العمل مدة قصيرة وبصورة متكررة، حيث يتم التوقف لفترة وجيزة، ثم يستأنف العمال أعمالهم، ثم يتوقفون من جديد، وهكذا يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة.

ويشكل هذا النوع خطورة على سير العمل كونه قد يؤدي الى اضطرابات في العمليات الإنتاجية ويتعارض مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام، ويمنع صاحب العمل أو الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهته).[2]

ثانيا: إضراب مع إحتلال مكان ومشابهه

1_ إضراب مع احتلال مكان:

الإضراب هنا خطير كون الموظفين يقومون باحتلال مقرات أو بعض أجزاء مقرات العمل، الأمر الذي يؤدي إلى شل خدمة المرفق العام، كما يعمل على الاصطدام ما بين الموظفون الآخرين وبالتالي عدم قيام العمال غير مضربين من بأعمالهم.

ويؤخذ على هذا النوع من الإضراب أنه يتعارض مع حق صاحب العمل في ملكية المؤسسة ويستند الموظفون عند قيامهم بهذا النوع من الإضراب الى أن الفكرة الأساسية للإضراب هي ممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم، فالنية

---

[1] – بيان عبد الرحمن سلمونة، المرجع السابق، ص، ص20، 21.

[2] – علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص ، ص29، 30.

الحقيقية للمتظاهرين تكمن من أن الموظفين ليس هدفهم احتلال الموقع وإنما يرون أن هذا هو الوسيلة المناسبة من أجل المطالبة بحقوقهم.[1]

2_ الإضراب المباغت

يتمثل هذا النوع في توقف العمال أو الموظفين عن العمل بشكل مفاجئ ودون أي إنذار مسبق، وذلك بهدف تحقيق مزيدا من الضغط على الإدارة أو صاحب العمل، مما يجعل الإضراب أكثر فعالية في تحقيق المطالب خاصة وأنه يؤدي إلى الحيلولة دون قيام الإدارة أو صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات التي من شأنها تلافي أثار الإضراب أو تخفيضها.

ويتميز هذا النوع بأنه لا يسبق الإضراب أي إخطار لصاحب العمل أو الإدارة بعزم العمال على اللجوء للإضراب أو تاريخ بدايته أو مدته، بالرغم من أن معظم التشريعات التي نظمت الإضراب تستلزم القيام بالإخطار عن موعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه وذلك قبل بداية الإضراب بمدة كافية.[2]

3_ الإضراب التنبيهي

ويقصد به أن الموظفين يعطون عدة إشارات حيث يقصدون من خلالهم عزمهم على اللجوء الى الإضراب الكامل، إذ يقوم العمال هنا بتوقف لفترة مؤقتة من أجل إيصال رسالة الى صاحب عمل في جدية مطالبهم المهنية، فالعمال يتوقفون لمدة مؤقتة كونهم يدركون مخاطر توقف عن العمل من ناحية الأجر، ويمتاز هذا النوع من الإضراب بأنه يكون لفترة واحدة بسيطة.[3]

---

[1] – بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق، ص 21.

[2] – علي محمد الجبالي، المرجع السابق ، ص32.

[3] – بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق، ص22.

4_ إضراب التضامن

هنا يتوقف العمال عن أداء أعمالهم ووظائفهم ويكون هدفهم من ذلك حماية حقوق عمال فالآخرين في مشروع نفسه أو مشروع أخر.

فالهدف من هذا الإضراب هو تحقيق مطالب نظرائهم الآخرين من العمال المضربين أو إعادة عمال مفصلين الذين تم فصلهم فصلا تعسفيا في المشروع ذاته الذين يعملون به، أو من أجل مناصرة أو مؤازرة في أقسامهم وقد يكون إلى نفس الإضراب الذين يعملون بهذا المرفق.

فقد يكون التضامن هنا داخليا أو خارجيا، فقد يقوم العمال هنا بالتوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب زملائهم في نفس المشروع، أو يتوقف الموظفون عن القيام بأعمالهم في أحد المشروعات تضامنا مع عمال المشاريع الأخرى.[1]

5_ الإضراب التعويقي

يقوم على فكرة توقف العمال في قطاع معين مما يترتب عليه إصابة باقي القطاعات بالشلل التام لما يمثله ذلك القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية. ويستخدم هذا النوع في المشروعات الصناعية الحديثة التي تعتمد بصفة أساسية على التكنولوجيا المتقدمة التي تتطلب تقسيم العمل بين عدة قطاعات يتخصص كل قطاع في عملية إنتاجية معينة مع وجود نوع من الارتباط بينها وقد يكون من بين هذه القطاعات قطاع له أساسي في إنتاج باقي القطاعات.[2]

الفرع الثاني: الإضراب السياسي

يعتبر الإضراب السياسي ثاني صور الإضراب إلى جانب الإضراب المهني والذي يتجلى في صورة الإضراب غير المشروع.

---

[1]– بيان عبد الرحمان سلمونة، المرجع السابق ، ص22.

[2] – علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 35.

أولا: تعريف الإضراب السياسي:

يقصد به (الإضراب العام) توقف العمال عن العمل بغرض ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة من اجل حملها على اتخاذ وجهة سياسية معينة داخلية أو خارجية، أو عدوليها عن تحقيق غاية، أو منعها من اتخاذ قرار سياسي معين أو الاحتجاج على ما قامت به كما قد يكون هدفه إبداء الأيد لمسلك الحكومة نحو مسألة ما، ويعرفه كامرلانك بأنه "الاعتراض عن التوجه السياسي الاقتصادي للحكومة يشارك فيه الأجير بصفته عاملا ومواطنا".[1]

ولا يهدف هذا النوع من الإضراب الى تحقيق أي مطالب مهنية للعمال، وإنما يسعي الى تحقيق مطالب سياسية.

ثانيا: أشكال وصور الإضراب السياسي:

1. **الإضرابات السياسية المحضة:**

يتمثل هذا النوع عندما تكون مطالب العمل هي مطالب سياسية محضة، وتكون الهدف الوحيد الذي يتم اللجوء من أجله للإضراب.[2]

2. **الإضرابات السياسية والاقتصادية:**

تتمثل عندما تكون أهداف العمال ومطالبهم ذات طبيعة مختلطة: أهداف سياسية وأخري اقتصادية في نفس الوقت، ويلجأ العمال لهذه الصورة للضغط على الحكومة بشأن سياستها أو توجهاتها الاقتصادية، ولإجبارها على العدول عن سياستها أو إتباع سياسات أو توجهات معينة.

---

[1]– علي زنيبع، المرجع السابق، ص35.

[2] – علي محمد الجبالي المرجع السابق، ص ، ص، 41، 42.

3. الإضرابات المهنية والسياسية:

تتمثل عندما تكون المطالب مهنية وسياسية في نفس الوقت وغالبا ما تلجأ النقابات إلى هذا النوع عندما تهدف إلى تحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية، وتعتبر هذه الصورة الأكثر شيوعا في مختلف دول العالم، ومن صورها إعلان الإضراب احتجاجا على اعتقال منظمي أو قادة الإضراب أو بحجة الاعتداء على الحريات النقابية وذلك لتحقيق أهداف سياسية. [1]

ثالثا: أسباب وجود الإضراب السياسي:

من أهم الأسباب التي تؤدي ظهور وانتشار الإضراب السياسي ما يلي:

1. زيادة تدخل الدولة في المجالات الاقتصادية المختلفة:

أن زيادة تدخل الدولة في المجالات الاقتصادية والصناعية ووجود ما يسمي بالاقتصاد الموجه، أدي إلى قيام الدولة بتنظيم العلاقات الاقتصادية والصناعية، ووضع الأسس والضوابط التي تكفل احترام هذا التنظيم، ودخلت الدولة كطرف حتى في العلاقة بين صاحب العمل والعمال وذلك من خلال القواعد التي تضعها الدولة لتنظيم هذه العلاقات، وبالتالي فان أي تصرف يصدر عن العمال لانتقاد هذا التنظيم من شأنه أن يكون إضرابا سياسيا.[2]

2. بروز دور المواطن كعامل فاعل في المجال السياسي:

اتسم دور المواطنين في المشاركة في الحياة السياسية سابقا بالاقتصار على المشاركة في الانتخابات البرلمانية فقط، فضلا على أن دور الدولة كان قاصرا على القيام بالوظائف التقليدية دون التدخل في الأنشطة الاقتصادية والصناعية المختلفة، ومن ثم كانت القرارات السياسية والاقتصادية التي تتخذها الحكومة لا تمس العمال بصفة

---

[1] – علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص، ص 41، 42.

[2] – المرجع نفسه ، ص38.

مباشرة، أما بعد زيادة تدخل الدولة في كافة الأنشطة الاقتصادية والصناعية أصبحت القرارات السياسية والاقتصادية التي تتخذها الحكومة تمس بطريقة مباشرة العمال ومن ثم فان اعتراض العمال على بعض هذه القرارات يتم من خلال العمل في صورة ممارسة الإضراب السياسي.[1]

رابعا: مدي مشروعية الإضراب السياسي

لقد ظهر رأيين فقهين حول مشروعية الإضراب السياسي من عدمه وهما:

الرأي الأول: القائل بمشروعية الإضراب السياسي

يري جانبا من الفقه بأن هنالك صعوبة في التمييز بين الإضراب السياسي والإضراب المهني في العديد من الحالات، وبالتالي فان الإضراب السياسي يعد مشروعا مثله مثل الإضراب المهني، كما يعتبر هذا الرأي أن الإضراب السياسي يبقي مشروعا ما لم يوجد نص تشريعي يحظره، فالقاعدة العامة هي مالا يحظر في مجال الإضراب يكون مباحا أو مشروعا.[2]

الرأي الثاني: القائل بعدم مشروعية الإضراب السياسي

يري أنصار هذا الاتجاه، وهو الغالب أن الإضراب السياسي يمثل سلوكا غير مشروع من جانب العمال فهو عمل مخالف للدستور والقانون، فالمشرع يحظر استخدام وسائل غير التي نظمها للاعتراض على سياسات الدولة، فالدستور عندما حدد اختصاصات الحكومة، فانه يعين في نفس الوقت الوسائل اللازمة لرقابتها في تنفيذ تلك الاختصاصات، ولم يكن من بين هذه الوسائل حق الإضراب.

---

[1] – علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص، ص38، 39.

[2] – المرجع نفسه، ص39.

والواقع أن هناك تداخلا بين الإضراب السياسي والإضراب المهني في كثير من الحالات الخاصة في ضل محاولة النقابات العمالية استغلال الإضراب السياسي لتحقيق أهداف معينة.[1]

وقد أظهرت هذه الصورة ما يعرف بالإضراب المختلط لتمييزه عن الإضراب المهني والإضراب السياسي، والذي تلجأ إليه غالبا النقابات المهنية بغية تحقيق مطالب سياسية تحت غطاء المطالب المهنية، ومن أدق صورها اللجوء للإضراب احتجاجا على اعتقال منظمي الإضراب أو توقفهم عن العمل، أو إجراءات السلطة العامة في تقييد الحقوق والحريات النقابية.[2]

من خلال ما سبق يتبين أن الإضراب المهني له أشكال وصور عديدة تختلف باختلاف أسلوب التعبير عنه والهدف من تحقيقه ونطاقه، أما الإضراب السياسي فهو يمثل الصورة الغير مشروعة من الإضراب نظرا للغرض المبتغى من تحقيقه، وهي أغراض سياسية تتجه فيها إرادة المضربين الى الضغط على الحكومة أو السلطة العامة، من أجل دفعها لتحقيق طلب ما أو العدول عنه ويشارك فيه المضربون بصفتهم عاملين أو موظفين عموميين ومواطنين في نفس الوقت.

---

[1]– أشرف عبد القادر قنديل، **الإضراب بين الإباحة والتجريم دراسة مقارنة**، دار الجامعة الجديدة، مصر 2014، ص96.

[2] – محمد نجم إبراهيم عليات، **الاتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب الوظيفي في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كلا من فرنسا ومصر والأردن**، دراسة مقارنة، المجلة الأكاديمية العالمية للدراسات القانونية، الراية الدولية الإلكترونية، مجلد 02، 2020، ص36.

المبحث الثاني: النظام القانوني للإضراب في المرفق العام

إن الاعتراف بحق الإضراب في المرفق العام لم يأتي إلا بعد صراع طويل وكفاح مستمر من قبل فئات العمال في القطاع العام والخاص، من أجل اقتضاء حقوقهم المهنية والاجتماعية والمالية، والتي ما فتئت تطالب بها ضد الهيئة الإدارية المستخدمة وأرباب العمل، والتي لم تكن تعير أدنى اهتمام لشؤونهم وقضاياهم المهنية والوظيفية، فلم تجد هذه الفئات العمالية غير وسيلة الإضراب كأداة فعالة للضغط والنضال من أجل تحقيق مآربهم وحقوقهم

ولقد عرفت عملية الإعتراف بحق الإضراب في المرفق العام تطورا سواءا في القانون الدولي أو في التشريعات الوطنية الداخلية خاصة فرنسا، ومع ظهور العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966 الذي عرف لأول مرة الإعتراف الصريح بحق الإضراب من طرف هيئة الأمم المتحدة كحق مكرس في القانون الدولي ثم الوطني للفئات العمالية يعتبر متنفسا لها ضد تسلط الهيئات الإدارية المستخدمة وأرباب العمل، ولكن مثلما ممارسة الإضراب حق معترف به فإنه ليس مطلق، بل لابد أن تقيد ممارسته في الوظيفة العمومية، لكي لا يؤثر سلبا على تحقيق مبدأ إستمرارية المرفق العام بإنتظام وإضطراد.

وسنتناول في هذا المبحث الثاني بعنوان النظام القانوني للإضراب في المرفق العام ضمن مطلبين، ليكون المطلب الأول بعنوان الأساس القانوني لتكريس حق الإضراب في المرفق العام، أما المطلب الثاني شروط وضوابط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام.

المطلب الأول: الأساس القانوني لتكريس حق الإضراب في المرفق العام

إن حق الإضراب مكرس في القانون الدولي من خلال العهد الدولي الخاص للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966 م، ومع مصادقة العديد من الدول على العهد السابق قامت بسن تشريعات وطنية داخلية تتلائم معه، بالمقابل إنقسمت إلى مؤيد ومعارض لحق الإضراب رغم تكريسه في دساتيرها ولهذا سنتناول في هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع،

يكون الفرع الأول بعنوان تكريس حق الإضراب في القانون الدولي أما الفرع الثاني موقف التشريعات الوطنية من حق الإضراب، والفرع الثالث موقف الفقه والقضاء من حق الإضراب.

الفرع الأول: تكريس حق الإضراب في القانون الدولي

إن الإتفاقيات والمواثيق الدولية تعتبر أساس تكريس حق الإضراب في المرفق العام بإعتباره من حقوق الإنسان التي إعترفت بها الأمم المتحدة كهيئة ومنظمة عالمية وذلك من خلال العهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية ومن ثم فإن على المستوى الإقليمي نجد الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004.

أولا: العهد الدولي الخاص للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966

يوصف الحق في الإضراب الوظيفي بأنه أحد الركائز الأساسية للحقوق الإقتصادية والإجتماعية للمواطنين، والتي أكدت عليها الشرعية الدولية في العديد من المواثيق الدولية، خاصة في ظل إرتباط هذا الحق بالحقوق والحريات العامة الأخرى للمواطنين بوصفه وسيلة مشروعة يمكن اللجوء إليها للمطالبة بالحقوق الاخرى، حيث أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966م، حق اللجوء للإضراب الوظيفي، حيث تنص المادة (08) فقرة (د) من العهد على أنه "تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

1. "حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.
2. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق"[1]

لقد بينت المادة 08 من العهد الدولي الخاص أن الدول الأطراف في العهد السالف ذكره لابد أن تكفل الحق في الإضراب من خلال تكيفه مع التشريعات الداخلية الوطنية ويمكن

[1]– محمد نجم إبراهيم عليات، المرجع السابق ، ص 38.

لها أن تفرض قيود قانونية على ممارسته لبعض الفئات من الموظفين مع مايتناسب مع حساسية وظائفهم أو لأنها وظائف إستراتيجية.

لقد نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966 م في مادته 05 على ما يلي:

1. ليس في هذا العهد أي حكم يحوز تأويله على نحو يفيد إنطواءه على أي حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي فعل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض القيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.
2. لا يقبل فرض أي تضييق على أي حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقا لقوانين أو إتفاقيات أو أنظمة أو أعراف ، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون إعترافه بها أضيق مدى[1].

يتبين من خلال ما سبق ان العهد الدولي الخاص للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية قد إعترف بحق الإضراب للموظفين والعمال، مع سماحة الدول الأطراف الموقعين على الإتفاقية الدولية بفرض قيود على ممارسته ولكن دون مغالاة أو تفريط أي أنه لا يجوز التشديد في فرض قيود في حالة الإعتراف بأي حق كان، وكذا لا يجوز فرض قيود أو تضييق على الحريات والحقوق الأساسية للإنسان المعترف بها إذا لم يعترف العهد الدولي الخاص بها، وهذا نوع من التوازن والحماية القانونية الدولية المعترف بها للموظفين والعمال.

ثانيا: الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004 م

لم يخرج الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004 عن نطاق هذه الشرعية الدولية للحق في الإضراب الوظيفي، دون تمييز بين الإضراب في القطاع الخاص والقطاع العام،

[1]– مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، **المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان**، 2006، ص 11.

حيث نصت الفقرة الثالثة من المادة (35) منه، على أنه تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ[1].

يتبين من خلال ما سبق أن الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، قد تبني نهج العهد الدولي الخاص لسنة 1966، بإعترافه لحق الإضراب في القطاع الخاص والقطاع العام دون تمييز، فهو حق مكفول للإنسان العربي بموجب الميثاق العربي لحقوق الإنسان وذلك بتكييفه مع التشريع الوطني لكل دولة طرف فيه.

الفرع الثاني: موقف التشريعات الوطنية من الحق في الإضراب.

إنقسمت التشريعات الداخلية الوطنية إلى إتجاهين الأول أيد الحق في الإضراب كالتشريع الفرنسي والثاني عارض الحق في الإضراب كالتشريع المصري والجزائري كنموذجين.

أولا : التشريعات الوطنية المؤيدة لحق الإضراب (فرنسا)

وتمثل فرنسا أحد النماذج التي سارت على هذا النهج بموجب دستورها العام 1946 م، إذ لم تكن فرنسا قبل ذلك تعترف بحق الإضراب للموظفين العامين ، بل كانت تعتبره جريمة يعاقب عليها القانون، إنطلاقا من حماية مبدأ سير المرافق العامة بإنتظام وإضطراد، وهو المبدأ الذي بقي عالقا لإقرار الحق في الإضراب في نطاق الوظيفة العامة إلى حين صدور دستور عام 1946 م، والذي أشار في ديباجته وبصريح النص على إضفاء الشرعية على الإضراب بوصفه حق من الحقوق الإقتصادية والإجتماعية، مع الإشارة إلى وجوب ممارسته وفق ضوابط وقيود تنظم في إطار القوانين والأنظمة.

ولم يختلف الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 14 أكتوبر عام 1958 م عن دستور عام 1956 م فقد جاء مؤكدا لما تضمنه فيما يتعلق بالإضراب، إلا أنه لم يصدر أي نص يتضمن

[1]– محمد نجم إبراهيم عليات، المرجع السابق، ص 38.

تنظيم ممارسته هذا الحق إلا ما جاء في بعض الأحكام ممارسة حق الإضراب في مرافق معينة.

ومع صدور القانون رقم 31 لعام 1963 م، تم التأكيد على حق الموظف العام في الإضراب، بالتزامن مع تنظيمه وفق ضوابط وقيود قانونية تكفل حماية مبدأ سير المرفق العام، وذلك بموجب المادة (3) منه ، والتي أشارت إلى وجوب القيام النقابة المنظمة للإضراب بالإخطار المسبق إلى السلطة الرئاسية المعنية أو إدارة المؤسسة قبل خمسة أيام من بدء الإضراب مع وجوب أن يتضمن الإخطار تحديد موعد بدء الإضراب، إضافة إلى مدته والأسباب الداعية له ولم يختلف الأمر عن القانون الفرنسي رقم 889 لسنة 1983 م، والذي أكد على حق الموظفين العامين بممارسة الإضراب بوصفه وسيلة من وسائل التعبير عن الرأي وتقييد هذا الحق بالضوابط وشروط المنظمة وفق إطار قانوني لهذه الغاية[1].

يتبين مما سبق ذكره أن التشريع الفرنسي أيد حق الموظفين في الإضراب وفق قيود وضوابط لضمان وحماية مبدأ إستمرارية المرفق العام بإنتظام وإضطراد وحماية للمصلحة العامة ، وهو من أهم المبادئ التي يقوم عليها المرفق العام في فرنسا، والذي يجب حتما أن يمارس عن طريق نقابة عمالية فهو عمل منظم قانونا من حيث الإجراءات المتبعة قبل القيام به أو سواءا من حيث الموعد والمدة والأسباب المؤدية إلى قيامه.

ثانيا : التشريعات الوطنية المعارضة لحق الإضراب

هناك العديد من التشريعات الوطنية التي عارضت مبدأ حق الإضراب حتى ولو صادقت على العهد الدولي الخاص للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966م، وخصصنا منها مصر والجزائر كنموذج.

[1]– محمد نجم إبراهيم عليات، المرجع السابق ، ص، ص 42، 44.

1. **موقف التشريع المصري من الحق في الإضراب :**

رغم الإعتراف الضمني في مصر بعد مصادقته على العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ونص المادة (15) من الدستور المصري سنة 2014 على أنه "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون ، ويجد المتتبع لتطور التنظيم القانوني للإضراب في مصر، أن التشريع المصري لم يشر إلى مسألة الإضراب وتجريمه، إلا بعد صدور قانون العقوبات رقم(24) لسنة 1952م، والذي جرم بموجبه لجوء الموظفين العامين للإضراب ولم يختلف الأمر في قانون العقوبات المصري المعدل له بموجب القانون رقم (29) لسنة 1952م، وهو ما يفهم ضمنيا من منطوق المادة 124منه.

وبعد مصادقة مصر على العهد الدولي للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، أصبحت المادة 124 من قانون العقوبات المصري تشكل مخالفة صريحة لبنود هذا العهد الدولي، إذ من غير المتصور أن يكون الإضراب حقا للموظف العام والعاملين في المرافق العامة وفي ذات الوقت يتم تجريمه في قانون العقوبات[1].

يتبين من خلال ما سبق أن التشريع المصري لم يعترف بحق الموظفين العامين بالإضراب رغم مصادقته على العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966 وهو ما يتعارض مع هذا الأخير ويتنافى معه في إعترافه بحق الإضراب.

2. **موقف التشريع الجزائري من الحق في الإضراب :**

لقد سادت عالم الشغل في الجزائر إضطرابات عديدة في القطاعين العام والخاص ، تم في أغلبها اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب لأنه الإجراء الحاسم لتحقيق مطالب ومكاسب معينة رغم إقتصار ممارسته على القطاع الخاص في ظل النظام الإشتراكي،

[1]– محمد نجم إبراهيم عليات، المرجع السابق، ص ، ص 45، 46.

وهو ما أكدته المادة 64 من دستور 1976م، فحد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام بسبب إزالة الفوارق الإجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة.

تتضمن المواساة في الحقوق والواجبات وتعمل على ضمان إستمرارية العمل، غير أن صدور دستور 1986 في ظل الإصلاحات السياسية والإقتصادية والتعددية الحزبية إعترف بحق الإضراب في المادة 54 منه يمارس في القطاعين العام والخاص وتصدر بشأنه قوانين وتنظيمات قصد تنظيم ممارسته وإخضاعه للقانون.

وتأكيد لهذا الإتجاه أصدر المشروع القانون رقم 02/90 المؤرخ في رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990م المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[1].

ولقد نص الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في مادته 36 على : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما[2].

أما دستور 2020 فقد نص على حق الإضراب في مادته 70 على الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون.

ويمكن أن يضع القانون ممارسته هذا الحق، أويجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة[3].

---

[1]– العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، **حق الإضراب آثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري**، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سوسة، تونس، المجلد 2، العدد 1، 2018، ص 109.

[2]– المادة 36 من الأمر 03/06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل : 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، ص 6.

[3]– المادة 70 من الدستور، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442م، الموافق ل : 30 ديسمبر 2020م، المتضمن دستور الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، ص 17.

من خلال نص المادة 70 من دستور 2020 يتبين أن المشروع الجزائري قد أيد حق الإضراب ولكن وفق الأطر والضوابط التي حددها القانون، فهو ليس حق مطلق بل مقيد، إذا ما تعلق الأمر بفئة الدفاع الوطني والأمن، وكذا جميع الخدمات والأنشطة الحساسة وذات الأهمية الحيوية والإستراتيجية وتمس مصالح الأمة.

الفرع الثالث: موقف الفقه والقضاء من حق الإضراب.

سنتناول في الفرع موقف الفقه والقضاء من حق الإضراب من خلال أولا موقف الفقه من حق الإضراب وثانيا موقف القضاء من حق الإضراب.

أولا: موقف الفقه من حق الإضراب.

الإتجاه الفقهي المعارض لحق الإضراب:

إستند هذا الإتجاه على عدد من التبريرات في معارضة الإضراب وهي:

أ. إن القول بتقرير الإضراب ومنحه الشرعية يتنافى مع مبدأ سير المرفق العام بإنتظام وإضطراد وتعطيل المصلحة العامة ومصلحة المتعاملين مع الإدارة على حد سواء، حيث لا يجوز السماح بتوقف الخدمة لأنه يعمل علي تعطيل المصلحة العامة ومصلحة الافراد المتعاملين مع الإدارة علي حد سواء، ويهدر مبدأ أساس في القانون الإداري ألا وهو أسير المرفق العام بإنتظام وإطراد.

ب. إن القول بشرعية الإضراب وتقريره للموظف العام يتنافى مع وضع الدولة ومالها من سلطة عامة وسياسة وما يتطلبه من واجب الولاء للدولة، وفي الوقت الذي يعتبر فيه الإضراب عملا من أعمال التحدي خاصة إذا كان الإضراب عاما أو شاملا فإنه يعد في هذه الحالة عملا شبه ثوري[1].

[1]– مصطفى سالم مصطفى، **حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي**، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد 37، العدد 02، ديسمبر 2022، ص 81.

ج. الإضراب يشكل خطرا وتهديدا على السلام الإجتماعي بإعتباره وسيلة يتجسد بها التناقض بين الطبقات وثغرة ينفذ إليها ذو النزاعات والميول السياسية المتطرفة، حيث يجد هؤلاء في طبقة الموظفين والعمال مرتعا خاصا لنكر أفكارهم ومبادئهم والتي في كثير من الأحيان تتفاوض مع سياسة الدولة ومبادئها، فيستخدم الإضراب في هذه الحالة كوسيلة لتحقيق أغراض سياسية عن طريق إخفائها وراء مطالب مهنية.

د. إضراب الموظفين وسيلة لتخريب إقتصاد الدولة إذ أنه لا يقتصر على مجرد التوقف عن العمل، وإنما قد يصحب بمحاولات لتخريب وإتلاف المنشآت الصناعية وأدوات الإنتاج، وأنه لا يتوقف عند مرفق واحد بل أنه قد يمتد إلى سائر المرافق الإقتصادية الأخرى الأمر الذي قد يؤدي إلى كارثة إجتماعية وإقتصادية تصيب الدولة في كيانها وإستقرارها وتهدد بقائها[1].

الإتجاه الفقهي المؤيد لحق الإضراب:

يستند الفقه المؤيد لحق الإضراب إلى عدة إعتبارات منها:

أ. يمثل الإضراب رد فعل على حالة واقعية تعبر عن مصالح ومطالب العاملين في مواجهة مستخدميهم ورؤسائهم، ولما كان المجال الطبيعي لهذه المصالح والمطالب وهو الحال الإجتماعي والإقتصادي، فقد ذهب الفقه إلى إعتبار حق الإضراب من قبيل الحقوق الإقتصادية والإجتماعية.

ب. إن أساس تقرير حق الإضراب لا ينشأ من علاقات العمل التي يكون أطرافها مراكز متوازنة، وإنما أساس هذا نشأ عندما يكون أحد طرفي هذه العلاقة له الكفة الراجحة

[1]– العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق ، ص 107.

إجتماعيا وإقتصاديا على الطرف الآخر، أو عندما يشعر الطرف المضرب بأنه ثمة تفاوت كبيرا بينه وبين بقية طبقات المجتمع[1].

ج. إن الإضراب يعتبر من المظاهر المميزة لحرية التعبير عن الرأي بالنسبة للموظف العام إذا كانت الدول تغلب مصلحة الموظف على المصلحة العامة، بحيث تجعله حقا ووسيلة للتعبير عن الرأي إستنادا إلى مبدأ السلطة الرئاسية الذي يحكم سلوكيات الموظف العام، حيث تغيرت النظرة للسلطة الرئاسية وفقا لنظريات الإدارة وأخذت تتجه بإتجاه المشاركة وإسهام المرؤوسين في إبداء الرأي بدرجة أخذت بالتزايد في إدارة المرافق التي يعملون بها[2].

ثانيا : موقف القضاء من حق الإضراب.

جاء في أحد أحكام المجلس الفرنسي " إن إعتراف الدستور بحق الإضراب لا يعني إستبعاد القيود التي تحدد كغيره من الحقوق الأخرى، ويعود للحكومة إزاء فقدان النص القانوني أن تضع بنفسها بإعتبارها مسؤولة على حسن سير المرافق العامة وتحت رقابة القضاء، القيود التي يجب إتخاذها للممارسة هذا الحق منها من إساءة إستعماله أو إستعماله كوسيلة لمخالفة النظام العام.

ولتجنب أي خلاف في مسألة نطاق مشروعية إضراب الموظف العام بناءا على خلو التشريعات الوطنية من تنظيم لضوابط وقيود الإضراب في المرافق العامة، لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا رئيسيا في تحديده لطبيعة هذه الضوابط والقيود، حيث أكد بداية على حق موظفي وعمال المرفق إعلان أو القيام بإضراب دون طردهم أو تعرضهم لأي عقوبة، إلا أن ذلك مقصور على الإضراب للدفاع عن المصالح المهنية دون السياسية، ووجوب أن لا يتعارض الإضراب وواجب الولاء، إضافة إلى تأكيده على سلطة الدولة بتنظيم الإضراب، وصلاحية إتخاذ بعض

---

[1]– العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق، ص 108.

[2]– مصطفى سالم مصطفى، المرجع السابق، ص 82.

الإجراءات لمنع أي تصرف يتنافى والمصلحة العامة، مع خضوع هذه الصلاحية للرقابة القضائية، كما أضاف مجلس الدولة الفرنسي أن الحاجة إلى تأمين النظام العام والأمن الوطني، وإستمرارية الخدمة العامة فرضت أن يحظر ممارسة حق الإضراب بالنسبة للموظفين المعنيين مباشرة بمسؤولية الحفاظ على الأمن والنظام العام من عسكريين وقضاة وعناصر الشرطة[1].

أما محكمة أمن الدولة المصرية قررت أنه تتعهد الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بأن تكفل الحق في الإضراب بمعنى أنه صار معترفا به كحق مشروع من حيث المبدأ ولا يجوز العصف به كليا وتجريمه على الإطلاق[2].

نستنتج مما سبق أن الأساس القانوني لتكريس حق الإضراب في المرفق العام يعود بالأساس إلى العهد الدولي الخاص للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لسنة 1966م، والذي كرس لأول مرة حق الإضراب في المواثيق الأمم المتحدة، عكس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م[3]، والذي لم يشير ضمن مواده القانونية إلى حق الإضراب كحق مغترف به لفئات العمال والموظفين العموميين، ونتيجة للإعتراف به في القانون الدولي تم تكييفه ضمن التشريعات الوطنية، التي صادقت على العهد الدولي الخاص وقامت بتنظيم ممارسته وفق أطر وضوابط قانونية ضمانا لسير المرفق العام بإنتظام وإضطراد.

المطلب الثاني: شروط وضوابط ممارسة حق الاضراب في المرفق العام

أظهر الإضراب في الوظيفة العامة كنتيجة للاعتراف بالحق النقابي، بمعنى أن الحق النقابي قد تبعه حق الإضراب وكان ذلك سببا في إثارة البواعث الأساسية لرفض الحق النقابي وعدم قبوله لفترة طويلة، لأن النقابيين يكون لديهم ميل لاستخدام الإضراب كي يساعدوا ويؤيدوا

---

[1]– محمد نجم إبراهيم عليات، المرجع السابق، ص، ص 43، 44.

[2] – المرجع نفسه، ص 46.

[3]– انظر موقع الأمم المتحدة، السلام و الكرامة على كوكب ينعم بالصحة، الإعلان العالمي لحقوق الانسان، http://www.un.org موقع الكتروني، تاريخ الاطلاع 2022/11/03، ساعة الاطلاع 15:57.

حركتهم النقابية، وقد أصبح حق الإضراب أحد أهم الحقوق التي تستعمل كوسيلة لإعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي للفئات العاملة، بعد أن كان قديما ضمن الحقوق التقليدية – الحريات العامة – باعتباره وسيلة لإعادة التوازن السياسي والقانوني بين الكادحين وغيرهم من الطبقات.[1]

لقد وضع المشرع الجزائري قيودا قانونية على حق ممارسه الإضراب من طرف الموظف العام، تتمثل في قيود إجرائية وأخرى موضوعية وعضوية، لكي يتسم هذا الأخير بالمشروعية، ولهذا سنتناول في هذا المطلب ضمن فرعين، ليكون الفرع الأول بعنوان الضوابط الإجرائية لممارسة الموظف العام لحق الإضراب، أما الفرع الثاني القيود الموضوعية والعضوية لممارسة الموظف العام لحق الإضراب

الفرع الأول: القيود الإجرائية والشكلية لممارسة الموظف العام لحق الإضراب

لا يتم اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد استفاء ونفاذ كل الوسائل والطرق البديلة لحل النزاعات الجماعية ألا وهي:

أولا: استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب لوجود خلاف بين الموظف العمومي والإدارة، إلا بعد استنفاذ جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب لاسيما تلك المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية، ولم يكتفي المشرع الجزائري بهذه الأحكام فقط، بل ربط اللجوء إلى الإضراب بانعدام وغياب أي طريق أخرى للتسوية، كما ألزم المضربين على وقف الإضراب إذا ملجأ الطرفان لعرض النزاع على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء[2].

---

[1] جميلة قدودو، **النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري**، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص 218.

[2] – إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب، **ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري**، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة برج بوعريريج، المجلد08، العدد03، 2021، ص، ص449 ، 450.

أستند القانون إجراء المصالحة في النزاع الجماعي داخل المؤسسات والإدارات العمومية إلى مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، يتم إلحاق ممثلي العمال بالمجلس من طرف أكثر المنظمات تمثيلا للعمال، ويعين أعضاء هذه الهيئة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وإذا ما حصل مانع دائم لأي عضو من أعضاء المجلس خلال فترة عهدته أستخلف بعضو آخر من صفة حسب مقتضيات المواد 03،04،05، من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله[1].

ونجد القانون 90-02 من خلال مادته 06 قد خص مفتشيه العمل المختصة إقليميا بالنظر في خلافات العمل، وقد ألزمها نفس القانون السالف ذكره، بوجوب السعي لإحداث المصالحة بين المستخدم وممثل العمال المضربين ولاسيما فئة الموظفين العموميين[2].

وقد حدد القانون 90-02 الإجراءات المتبعة بالمصالحة ضمن مواده 07،08،09، أما الوساطة فقد عرفها القانون 90-02 في مادته 10 وأعتبرها اقتراح تسوية ودية للنزاع لشخص آخر غير معني بالنزاع يدعى الوسيط[3].

ثانيا: الجمعية العامة والإشعار المسبق

يتعين في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد طرق التسوية استدعاء جمعية عامة لجماعة العمال المعنيين من قبل ممثليهم بمعني القانون، أي النقابين أو المنتخبين، وتجري هذه الجمعية في مكان العمل بعد إخبار صاحب العمل بذلك وأثناء الجمعية يخبر العمال بنقاط الخلاف التي بقيت عالقة مع البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، وتتلقي جماعة العمال

---

[1]-فوزية دباخ، **حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015، 2016،ص، ص110، 111.

[2]- المادة 06 من القانون 90-02، المصدر السابق، ص232.

[3]- المواد 07، 08، 09، 10 من القانون 90-02، المصدر نفسه، ص 232.

توضيحات ممثليها وممثلي الإدارة المعنية عند الطلب، والإدارة المعنية هنا قد تكون وزارة العمل أو السلطة المحلية أو السلطة المعنية بقطاع النشاط.

ويتم الاتفاق على اللجوء الى الإضراب على اثر تصويت سري ومن قبل أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تمثل نصف جماعة العمال على الأقل.

ينطلق الإضراب بعد انقضاء مهلة الإشعار المسبق المحدد اتفاقيا والذي لا يقل في جميع الحالات على ثمانية أيام من تاريخ إيداعه لدي صاحب العمل مع اختيار مفتش العمل المختص إقليميا، وبمجرد إيداع هذا الإشعار يلتزم صاحب العمل وممثلو العمال باتخاذا الإجراءات اللازمة لأمن المنشآت والأملاك ويعينون عمالا يقومون بدلك.[1]

ثالثا: إشراف ممثلي الموظفين على الإضراب

لم يشترط المشرع الجزائري وجود انتماء نقابي لدى الموظفين المعنيين بالإضراب، ولا حتى على الممثلين ضمن الجمعية العامة التقريرية من أجل اللجوء إلى الإضراب، بل إنه أقر صراحة بإمكانية انتخاب ممثلين للعمال في حالة عدم وجود انتمائها في حين آجال بموجب المادة 28 من القانون 90-02 إلى الفقرة 02 من المادة 04 من نفس القانون التي تنص على ما يلي "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين[2].

رابعا: التصويت على قرار الشروع في الإضراب

يتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية وحرة، بعيدا عن أي إكراه أو ضغط، وذلك بواسطة إجراء عملية التصويت عن طريق الاقتراع السري والمباشر، حيث يعبر من خلاله كل موظف عن رغبته الصريحة في الإضراب أو في الامتناع عنه.

---

[1] عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، دار القضبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 363.

[2]– إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب، المرجع السابق ، ص451.

ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائيا إلا بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة، والمشكلة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل[1] .

وحسب المادة 28 من القانون 90-02 فإن شرط موافقة أغلبية جمعية العمال التي لا تقل عن نصف عددهم شرط دائم سواء أكانت الجمعية عادية أو استثنائية وهذا الرأي يجد مبرراته في:

- إن قواعد قانون العمل أغبها آمرة كما يجمع الفقه.

- إن نية المشرع هو تضييق الإضراب قدر الإمكان، وأن هذا الإجراء هو واحد من الوسائل التي يحددها من فعاليته، ولذلك فإنه يجعل الشرط دائما في أية جمعية عمالية تستدعي لهذا الغرض، سواء أكانت عادية أو إستثنائية[2].

الفرع الثاني: القيود العضوية والموضوعية لممارسة الموظف العام لحق الإضراب

أولا: المنع التام لبعض الفئات من الموظفين من ممارسة حق الإضراب

على الرغم من القيمة الدستورية للحق في الإضراب فإن منعه في بعض الميادين يعتبر أيضا مبدأ دستوريا مهما لدي الكثير من الأنظمة القانونية[3].

ومن بين الفئات الموظفين العموميين الذين منعوا منعا تاما من اللجوء إلى الإضراب في التشريع الجزائري حسب المادة 43 من القانون 90-02 التي نصت على :

1 – القضاة.

2 –الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

---

[1]– حكيمة مختاري، المرجع السابق، ص28.

[2]– – المادة 43 منالقانون 90-02، المصدر السابق، ص 235.

[3]– إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب،المرجع السابق، ص 451.

3 – أعوان مصالح الأمن.

4 – الأعوان الميدانيين العاطلين في مصالح الحماية المدنية.

5 – أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6 – الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7 – عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون[1].

إن المشرع الجزائري وصل إلى حد تجريم اللجوء للإضراب بالنسبة لهذه الأسلاك، لاسيما الموظفين المنتمين إلى أسلاك الأمن الوطني، حيث نص قانونهم الأساسي على أن اللجوء إلى الإضراب أو أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل، ممنوع منعا قاطعا، كما يعاقب أيضا عن كل إخلال بالانضباط طبقا للمادة 112 من قانون العقوبات[2].

كما أن المشرع الجزائري من خلال القانون 90-02، قد حدد الطرق البديلة لحل النزاعات الجماعية في العمل، بالنسبة للفئات التي منعت من اللجوء إلى الإضراب منعا باتا، فهي تخضع حسب المادة 44 من القانون السالف ذكره إلى إجراءات المصالحة المنصوص عليها في نفس القانون، وكذا الدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن إقتضى الأمر[3].

فهذه الفئات التي تنتمي إلى قطاعات حساسة وإستراتيجية تلجأن إلى إجراء المصالحة والتحكيم فقط ولا يحق لهم اللجوء إلى الإضراب مطلقا حسب القانون 90-02.

---

[1]– المادة 43 من القانون 90-02،المصدر السابق، ص 235.

[2]– إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب، المرجع السابق ، ص، ص451 ، 452.

[3]– المادة 44من القانون 90-02،المصدر السابق، ص235.

ثانيا: اشتراط القدر الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات

إذا كان القانون قد أقر حق العمال في اللجوء الى الإضراب دفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية فانه بالمقابل أورد على ممارسة هدا الحق قيودا، أهمها وجوب القيام بالحد الأدنى من الخدمة واعتبر رفض القيام بهذا الالتزام القانوني خطأ مهنيا يستوجب التسريح.[1]

يعرف القدر الأدنى أو الحد الأدنى للخدمة بمناسبة اللجوء الى الإضراب، على أنه أمر للموظف بأداء جزء من عمله مع كونه مضربا، أي أن الحد الأدنى للخدمة ليس الخدمة الكاملة ولكنه تنفيذ جزئي للالتزامات.[2]

ضبط المشرع الجزائري قائمة النشاطات التي يجب أن يمارس فيها الحد الأدنى من الخدمة،[3] ومن خلال المادة 38من القانون 90-02،[4] والملاحظ أن بعض هده النشاطات يتصل مباشرة بالهيئات والإدارات العمومية ومن ثم فهي تخص قطاع الوظيفة العمومية، كالمصالح الاستشفائية والمناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية بالنسبة للقطاع الصحي، ومنها أيضا مصالح البلدية لرفع القمامة ، وكذا الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني ،بالنسبة لقطاع التربية، كما يتصل بعض هده النشاطات بالقطاع الاقتصادي والتجاري، من أمثلتها المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة المتخصصة لتزويد شبكات المواصلات السلكية واللاسلكية ،وكدا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور فيها وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.[5]

---

[1] – بن عزوز بن صابر، **الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص280.

[2] – إسماعيل ذباج، يزيد ميهوب، المرجع السابق ، ص452.

[3] – بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 281.

[4] – المادة 28 من القانون 90-02، المتضمن شوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق ص، 234.

[5] – بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 281.

ثالثا: التسخير

التسخير هو عملية مؤقتة تخص الأشخاص ليس باعتبارهم موظفين ولكن باعتبارهم مواطنين، حيث يجبر الموظفين المهنيين بالعودة أو مواصلة عملهم وإلا تعرضوا الى عقوبات جزائية اذا كانوا قد تسلموا أمر التسخير.[1]

إضافة الى لجوء المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة الى ضمان الحد الأدني من الخدمة، فإنها أيضا وطبقا للمادة 41 من القانون 90-02 قد تأمر بتسخير بعض الموظفين ضمانا لمبدأ استمراريتها بانتظام واطراد، والحيلولة دون انقطاع خدماتها التي تقدمها للجميع ولا يتم التسخير الا في ظل ظروف محددة. [2]

فطبقا للمادة 41 من القانون 90-02،[3] فان أمر التسخير العمال والموظفين العمومين يشمل مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشئات والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الدين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان نظرا لأهميتها في استمرارية المرفق العام وعدم انقطاع الخدمة عمومية المقدمة.

والتسخير لا يقتصر على الموظفين الحقيقيين، بل يشمل أيضا عمال الدولة الدين يساهمون بإدارة المرافق العامة، ويلتزم الأشخاص الدين يشملهم قرار الإدارة بالاستدعاء، العودة الى ممارسة عملهم وحيث لا يكتفي التواجد في مكاتبهم، وإلا تعرضوا لإجراءات تأديبية وعقوبات جزائية.[4]

نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري قام بتنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، ووضع لأجل ذلك قيودا إجرائية وموضوعية، تتمثل القيود الإجرائية في ضرورة

---

[1] – شوقي بركاني، **الإضراب في الوظيف العمومي**، مذكرة لنيل شهادة الماجستر، قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008، 2009، ص 104.

[2] – إسماعيل ذباج، يزيد ميهوب، المرجع السابق ، ص453.

[3] –المادة 41، من القانون 90-02، المصدر السابق، ص235.

[4] – شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 105.

استنفاذ إجرائي المصالحة والوساطة من قبل طرفي النزاع الجماعي، فئة العمال والإدارة المستخدمة أو أرباب العمل، وأشترط المشرع الجزائري وجوب عقد جمعية عامة للعمال والموظفين المضربين مع ضرورة إعلام وإخطار المسبق للسلطة الإدارية المستخدمة، والقيام بالتفاوض الجماعي، ولم يشترط التمثيل النقابي بل مجرد انتخاب ممثلين عن العمال والموظفين المضربين كافي للقيام بعملية التفاوض الجماعي، مع الهيئة المستخدمة، أما القيود الموضوعية فتتمثل في تقيد حق الإضراب بشكل مطلق بالنسبة لبعض الفئات التي تشغل مجالات حساسة وحيوية في الدولة، كما أشترط المشرع الجزائري ضرورة وإلزام توفير الحد الأدنى من الخدمة العمومية عند اللجوء إلى الإضراب في مجالات محددة، كما أعتبر عدم امتثال العمال والموظفين العموميين المضربين لأمر التسخير في المجالات الحساسة والحيوية للدولة بمثابة خطأ جسيم مع تسليط عقوبات جزائية في حالة مخالفة ذلك.

الفصل الثاني: نتائج صور الإضراب على المرفق العام والطرق البديلة لتسويته

تمهيد:

الحكومات لا تحب الإضرابات لكن العمال يحبونها، وحين يصل عامل ذو تاريخ عريق في دنيا الإضراب الى كرسي من كراسي الوزارة يجد نفسه ممزقا بين تاريخه الإضرابي وحاضره السياسي، إنها سنة الإضراب. وبحسب منظمة العمل الدولية "فإن الإضراب هو احد الوسائل الأساسية المتاحة للعمال ومنظماتهم لتعزيز مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، لكنه يظل المشكل الأكثر جرأة وإثارة للجدل من أشكال العمل الجماعي في حال حدوث نزاعات أو اعتراضات عمالية، إذ يفترض أن يكون الملاذ الأخير للعمال أو اتحاداتهم ومؤسساتهم الساعية إلى تحقيق مطالبهم[1]

فالحكومات تجد نفسها أمام حتمية تقبل الإضراب كحق مكرس في دساتير الدول، وتتعامل مع أثاره وفق القوانين والتنظيمات، سواء كانت تلك الإضرابات العمالية شرعية أم لا، فإنها ستخلف لا محالة آثار ونتائج متعددة، مادية أو معنوية.

سعي المشروع الجزائري إلى تبني الحل الودي والسلمي كطريق وقائي يحول دون تفاقم الخلاف الجماعي وتأزمه، وما يخلفه الإضراب من آثار ونتائج متعددة الأبعاد.

ولأجل ذلك سنتناول في هذا الفصل الثاني بعنوان: نتائج صور الإضراب على المرفق العام والطرق البديلة لتسويته ضمن مبحثين ليكون المبحث الأول بعنوان: أثر الإضراب المشروع والغير مشروع على المرفق العام أما المبحث الثاني بعنوان: الطريق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفق التشريع الجزائري.

[1] أمينة خيري، **حدود الإضراب بين المسؤولية والفوضى والثورية والإبتزاز**، اندبندت عربية بود كاست، موقع إلكتروني: independent arabia.com تاريخ الإطلاع: 2023/02/19 ساعه الإطلاع: 18:47.

المبحث الأول: أثر الإضراب المشروع والغير مشروع على المرفق العام:

إن النتائج المترتبة على الحق في الإضراب تنعكس على أطراف العلاقة الوظيفية أو المهنية وتمتد آثارها لتشمل المنتفعين من المرافق العامة، سواء أكان الإضراب مشروع أو غير مشروع فإن له سلطان على المؤسسة أو الإدارة العمومية والمستخدم أو على الموظفين العموميين والعمال وكذا على المرفق العام من خلال تأثر الخدمة العمومية المقدمة للجمهور وله تبعات تعكس كذلك على الرأي العامل.

لذا سنتناول في هذا المبحث الأول لعنوان: أثر الإضراب المشروع والغير مشروع على المرفق العام ليكون المطلب الأول بعنوان: أثر الإضراب الغير المشروع على استمرارية المرفق العام، أما المطلب الثاني: أثر الإضراب غير المشروع على استمرارية المرفق العام.

المطلب الأول: أثر الإضراب المشروع على استمرارية المرفق العام.

ان لحق الإضراب بالغ الأثر على تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام، نظرا لوجود رابطة وظيفة أو مهنية بين الإدارية المستخدمة أو أرباب العمل، مع العمال والموظفين المضربين وما يترتب على هذه الرابطة القانونية من حقوق إلتزامات، ولذلك فإن تأثير الإضراب المشروع يشمل كل الأطراف سواء أكانت السلطة الإدارية المستخدمة أو أرباب العمل وكذا العمال والموظفين العموميين.

ومما سبق سنتناول في هذا المطلب الأول بعنوان أثر الإضراب المشروع على استمرارية المرفق العام ضمن فرعين ليكون الفرع الأول: نتائج الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة وأرباب العمل والفرع الثاني: نتائج الإضراب المشروع على علاقة العمل والخدمة العمومية والرأي العام.

الفرع الأول: نتائج الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة وأرباب العمل.

تمتد آثار الإضراب المهني أو الوظيفي المشروع على الهيئات المستخدمة من حيث علاقتها بالعمال والموظفين العموميين سواء أكانوا مضربين أو غير مضربين وكذلك فإن أرباب العمل مثلما لديهم التزامات على عاتقهم نشأت نتيجة العقد المبرم بينهم وبين العمال فإنه بالمقابل لديهم حقوق يحميها القانون نظر الخطورة أثر الإضراب المشروع على استمرارية تقديم الخدمة للجمهور المنتفعين من المرفق العام.

أولا: أثر الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة،

1. أثر الإضراب على العلاقة الوظيفية بين الهيئة المستخدمة والموظفين العمومين المضربين:

إن إضفاء المشروعية على إضراب الموظفين العمومين، يخل بمبدأ التدرج الرئاسي، ويؤدى إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئاسي، ويؤدى إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئيسي الإداري وفي ذلك مساس بالطابع العام للوظيفة العامة ومقارنة لها بالوظائف الخاصة، إن الاعتراف للموظف العام بحق الإضراب من شأنه أن يقلب الأمور عكسيا، فبدلا من إلزام المرؤوس بأوامر رئيسه، وبدلا من حق هذا الأخير في توجيه تعليمات ملزمة لمرؤوسيه، سوف يكون للمرؤوسين فرض إرادتهم وقلب السلطة لمصلحتهم.[1]

2- أثر الإضراب على التحصيل المالي للدولة:

إذا كان الإضراب يحقق العمال مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة فإنه قد يؤدي أيضا إلى إلحاق خسائر جسيمة بصاحب العمل بل وبالاقتصاد القوي خاصة إذا حدث الإضراب في مجال كالمواصلات، أو البترول، على أن

[1] -العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق ، ص 115.

آثار الاضراب تمتد للعمال المضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر المستحق مدة التوقف، وتبدوا خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال وذويهم.[1]

3- أثر الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة بالعمال غير المضربين:

قد لا يشارك كافة العمال في الاضراب حيث يكفي إضراب عدد كبير منهم، وقد ينظم الإضراب عمال أحد أقسام المنشأة فقط بحيث تظل الأقسام الأخرى بعيدة عنه، على أن الاضراب قد يحول دون هؤلاء العمال وبين أداء عملهم كما لو اقترن باحتلال أماكن العمل أو بتشكيل لجان تمنع باقي العمال من أداء عملهم للضغط على صاحب العمل ليستجيب سريعا لمطالبهم، وعندئذ يجب أن تتعرف على مدى التزام صاحب العمل بأداء أجر العمال غير المشاركين في الإضراب.[2]

لقد أعفى المشروع الفرنسي صاحب العمل من دفع أجر العمال الغير مضربين إذا تم احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين، وذلك مع بقاء عقود العمل التي تربطه بهم سارية المفعول، وعلى خلال ذلك فإن المشروع المصري ألزم صاحب بدفع أجور العمال غير المضربين كاملة، إذا كانت استحالة تنفيذ العمل ترجع إلى خطئه في حين يلتزم بنصف الأجر فقط إذا كانت هذه الاستحالة ترجع لسبب أجنبي.[3]

ثانيا : أثر الإضراب المشروع على أرباب العمل:

الإضراب يعني وقف العمل وشلا للمؤسسة وهذا ما يلحق بالمؤسسة خسائر كبيرة على مستوى ميزانيتها بالإضافة إلى الخسائر المعنوية التي قد تصيبها نتيجة تأخر تسليم الطلبيات

---

[1] – العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق، ص، ص 114، 115.

[2] – أبو عمرو مصطفى أحمد، **علاقات العمل الجماعية**، المرجع السابق، ص 378.

[3] – حكيمة مختاري، **أثر الإضراب على سير المرفق العام**، المرجع السابق ، ص 40.

لأصحابها والمتعاقدين مع المؤسسة لتزويدهم بمنتجاتها، وعليه فالإضراب له آثار مادية، كماله آثار معنوية على المؤسسة.[1]

أن الإضراب يؤدي إلى اختلال سير العمل بالمؤسسة مما قد يتسبب في انخفاض الإنتاج، وأن هذا ما يقصده العمال المشاركين في الإضراب على اعتبار أن هذا فقط هو ما يجبر صاحب العمل، على الاستجابة لمطالبهم المهنية لأنه سيجد من مصلحته إنهاء النزاع في أسرع وقت ممكن حتى لا يعجز عن تلبية الطلبات على منتجاته كليا أو جزئيا بما يثير مسؤوليته العقدية تجاه عملائه خاصة إذا كان يرتبط معهم بعقود توريد محددة المدة والكمية.[2]

ثالثا: أثر الإضراب على المركز القانوني للعمال أو الموظفين العموميين المضربين

يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل ضغطا إلا في حالتين إثنين:

- عند حالة التسخير التي بها السلطات المؤهلة.
- لضمان الحد الأدنى من الخدمة.[3]

حيث يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين، الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين

---

[1]– العيد غرسي، عبد الحليم ميمونى، المرجع السابق ، ص 115.

[2] –أبو عمر و مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص، ص 382، 383.

[3] –عبد الرحمن خليفى، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص77.

يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان، وعدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي.[1]

الفرع الثاني: أثر الإضراب المشروع على علاقة العمل والخدمة العمومية والرأي العام.

يؤثر الإضراب المهني والوظيفي على كل من علاقة العمل سواء كان عقد العمل أو الأجر أو الراتب وعلى الخدمة العمومية من حيث استمراريتها وجودتها وكذا على الرأي العام للمنتفعين من المرفق العام.

أولا: أثر الإضراب المشروع على علاقة العمل:

إن القانون يحمي الإضراب الممارس بطريقة شرعية، فيترتب على ممارسته وفقا لهذه الطريقة وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهائها، حيث تبقى علاقة العمل قائمة لكنها تتوقف بصورة مؤقتة خلال مدة الإضراب.[2]

وهذا الموقف يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العمال أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد بل سبب للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين وبتالي أعتبر كل تسريح بسبب الاضراب الشرعي، تعسفيا تطبق عليه مقتضيات المادة 4/73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 .[3]

1. أثر الاضراب على عقد العمل

ان غالبية الفقهاء يذهبون الى ان الاضراب يؤدي الى وقف عقد العمل، حيث ذهبوا إلى ان اضراب العمال عن العمل لا ينطوي على إدارة من العمال المضربين لإنهاء عقد العمل،

---

[1]– أمال سلامي، **العولمة وممارسة العمال حق الاضراب في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، عدد 51، جوان 2019، ص 282.

[2] –المرجع نفسه، ص 281.

[3] – عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص76.

اذا كان مشروع ومتوفر فيه جميع الشروط القانونية في حالة الاضراب غير المشروع فإنه يؤدي إلى انهاء عقد العمل، وكذلك تحقق مسؤولية العمال المضربين مع الزامهم بتعويض عن الاضرار المحققة.

أما في حالة صدور خطأ جسيم من قبل المضربين أو أحد منهم فإنه يؤدي إلى انهاء عقد العمل ويشترط فيه أن يصدر عن العمال بصورة شخصية، ويقع إثبات ذلك على صاحب العمل بكافة طرق الإثبات، وكذلك يجب ان يكون الخطأ الذي صدر من العمال في قدر معين الجسامة.[1]

2. أثر الإضراب المشروع على الأجر أو الراتب:

يقصد بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيا كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته، فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية، أو صورة عينية، ويمكن تسميته بالأجر أو الاتعاب أو الراتب، ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة وربح البدل إلى غير ذلك.[2]

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الاضراب عن انتاج آثارها، بما سيتتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة انطلاقا من صفة الالتزامات في عقد العمل أو العلاقة الوظيفية، ومن ثم يكون الاقتطاع من الاجر أو الراتب بقدر أيام الاضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخالف لأحكام الواردة في التنظيم المعمول به.[3]

---

[1]– أحمد عبد الرزاق حمزة ، **الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**، المجلة الاكادمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة البيان، العراق، المجلد الرابع العدد2، 2020، ص543.

[2] –محمد حسين منصور قنديل، **قانون العمل**، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2011، ص108.

[3]– بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية**، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص223.

قد بينت النصوص التنظيمية كيفية اقتطاع رواتب أيام الإضراب وفي حالة انعدام اتفاق يكون الاقتطاع بطريقة تراعي فيها وضعية الموظف وهذا كمظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الاضراب بصفة مشروعة.[1]

3. أثر الإضراب المشروع على العمال الغير المضربين:

إن الاضراب لا يؤثر على عقول العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال الغير مشاركين فيه بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثارها، ويعني ذلك أن صاحب العمل يلزم تمكينهم من أداء العمل وبالتالي يلتزم بدفع اجورهم مقابلة لهذا العمل على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال أو تشكيل لجان تضع باقي العمال من آداء عملهم للضغط على صاحب العمل ليستجيب سريعا لمطالبهم.[2]

ويترتب على وقف علاقة العمل، وفق لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع، عن الأضرار التي يسببها العامل للغير أثناء الإضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار التي يقع على عاتق العمال المتسببين فيه، كما يتحملون نتائج الأضرار التي تلحق بهم، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل وحوادث الطريق لا تكون مضمونة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، إضافة إلى عدم احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية، وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.[3]

ثانيا: أثر الإضراب المشروع على الخدمة العمومية:

إن الخدمة العمومية هي مجموعة الأنشطة التي تقدمها الدولة أو الجهة الرسمية في بلد ما لصالح العامة من الناس والمواطنين دون تميز ، وتقويم على أساس تحقيق المنفعة العامة

---

[1]– خليفى عبد الرحمان، المرجع السابق، ص77.

[2] –العيد غريسى، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق ، ص116.

[3] –بشير هدفي، المرجع السابق، ص، ص 222، 223.

لجميع المواطنين، فالحاجة التي تدفع بتقديمها متعلقة بعموم الشعب ولا تختص بفئة دون أخرى، وتتحمل الدولة المسؤولية عن أي تقصير في تقديمها.[1]

فالإضراب يؤثر حتما على تقديم الخدمة العمومية، سواء أكان في استمرار تقديمها، أو تلبية الحاجيات بالنوعية والمدة المطلوبة لذلك، ويعطل الإضراب دور الهيئات الرسمية والحكومات، ويحجب مؤقت علاقتها بالجمهور المرتفقين، وقدرتها على تأمين كل متطلبات المجتمع، من مواد أساسية وخدمات ضرورية للحياة بشكل سلس وطبيعي ومتطور.

ولا شك في خطورة الإضراب على سير المرافق العامة، خاصة إذا كانت هذه المرافق تحتكر الخدمات التي نقدتها، مثال: مرافق النقل العام والبريد والمياه، كما يستتبع عجز الأفراد عن الحصول على هذه الخدمات من مصدر آخر، ولذا فقد سبق مجلس الدولة الفرنسي المشرع في تقريره عدم مشروعية إضراب موظفي وعمال المرافق العامة، أيا كانت الطريقة التي يدار بها ولو كان بطريق الامتياز.[2]

ثالثا: أثر الإضراب المشروع على الرأي العام:

إن الرأي العام هو الرأي العام أغلبية الشعب تجاه قضية ما تمسه بشكل أو بآخر، أو يشغل بالها ويحتدم فيه الجدل والنقاش في فترة معنية.[3]

ويسعى الإضراب إلى تحريك الرأي العام بقدر ما يشل مصلحة من مصالحة الخدمة العامة، وهذا الإثبات لقوة الذي يشهر بين العاملين في الدولة والدولة نفسها، ويجبر هذه على تلقى ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسؤولة أمامه عن تشغيل الدوائر والإدارات ذات المنفعة

---

[1]– عماد لبيد، بلال موزاي، **الخدمة العمومية الإلكترونية في الجزائر**، معطيات الواقع ورهانات المستقبل، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، ألمانيا، سنة، 2021، ص12.

[2]– العيد غريسى، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق ، ص116.

[3] –صبحي عسيلة، **الرأي العام**، ط1، دار نهضة مصدر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص16.

العامة، إزعاج للجمهور، وبالتالي أن يؤثر على الرأي العام، فإنه يترك كتعبير سلبي لصالح الأخذ بأشكال من العمل المباشر التي تسبب بشكل أكثر تأكدا بلبلة في صفوف المواطنين.[1]

من خلال ما سبق يتبين أن الإضراب المشروع له أثر على المرفق العام يتمثل في: التأثير على الناحية المالية من جراء تسببه بخسائر مالية معتبره سواء بالنسبة للهيئة الإدارية المستخدمة أو لأرباب العمل، يمس الإضراب بمبدأ التدرج الرئاسي حيث تختل الموازين وتمس بالسلطة والصلاحيات التي خولها القانون للرئيس الإداري من حق المتابعة والتعقيب وطاعة المرؤوس لرئيسه أما بالنسبة للعمال والموظفين المضربين فآثار الإضراب المهني أو الوظيفي عليهم يكمن في تأثر علاقة العمل، فالإضراب المشروع له علاقة موقفة لعقد العمل ولا ينهيه وبالتالي فإن أي مساءلة تأديبية لا تعتبر مشروعة في هذه الحالة، كما أن الحقوق المالية كالراتب والأجر تتوقف مما يؤثر على العمال والموظفين العموميين و على ذويهم في نفس الوقت.

أما الخدمة العمومية فهي أكبر المتضررين لارتباطها بالمواطنين وتوقفها يعني تعطل مصالح المواطنين وتأثيرهم وينعكس ذلك على الرأي العام في الخدمة العمومية المقدمة، مما يجعلهم يبحثون عنها في مكان آخر.

وهذا ما دفع المشروع الجزائري إلى تجريم الإضراب على فئات معنية وتقييده في مجالات حساسة وضرورية للمجتمع، سعيا منه لضمان دوام الخدمة العمومية واستمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد، وكذا استقرار جزئي لهذه المنشآت والمؤسسات من الاضطراب في تقديمها لخدمات للجمهور.

المطلب الثاني: أثر الإضراب الغير مشروع على استمرارية المرفق العام.

[1]–عيد غريسي، عبد الحميد ميموني، المرجع السابق، ص117.

إذا كان الإضراب المشروع يعني دفاع الموظفين العموميين والعمال عن مطالب مهنية أو وظيفية مشروعة، تكون وفق أطر وضوابط قانونية محددة مسبقا، فإنه كل ما يخالف القانون والتنظيم المعمول به ولا يخضع له، ويهدد شكل خطير مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد، يعتبر إضرابا غير مشروع، ومن صور الإضراب الغير مشروع كذلك الإضراب السياسي والذي تكون غالبا فيه المطالب سياسية، لذا سنتناول في هذا المطلب الثاني بعنوان أثر الإضراب الغير مشروع على استمرارية المرفق العام ضمن فرعين ليكون الفرع الأول: أثر الإضراب السياسي على استمرارية المرفق العام، أما الفرع الثاني: أثر الإضراب غير المستوفي للضوابط والقيود القانونية على المرفق العام.

الفرع الأول: أثر الإضراب السياسي على استمرارية المرفق العام.

ان الاضراب السياسي يؤثر على تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام من خلال مشاركة فئة الموظفين العموميين والعمال في الإضراب كونهم من أفراد المجتمع، وكذا إخلاله بالنظام العام والآداب العامة، واتساع الفئات المشاركة فيه مما يزداد تأثيره على السلطة العامة.

ويقصد بالاضطراب السياسي الإضراب الذي يهدف إلى الضغط على الحكومة بهدف تحقيق مطالب سياسية ومثال ذلك الإضراب توقف العمال عن العمل من أجل إجبار الحكومة على اتخاذ قرار سياسي معين أو للاحتجاج على عمل قامت به، كما يعد أيضا إضرابا سياسيا الامتناع عن العمل بهدف تأييد مسلك معين للحكومة.[1]

يتفق أغلب الفقهاء أن الإضراب السياسي غير مشروع، حيث يشكل خطأ جسيما، على أساس أن ممارسة هذا الحق ما هي إلا وسيلة يلجأ إليها للدفاع عن مصالحهم المهنية، ولا تعتبر وسيلة للتعبير عن آرائهم السياسية.[2]

---

[1]– أشرف عبد القادر قنديل، **الإضراب بين الإباحة والتجريم دراسة مقارنة**، المرجع السابق، ص 94.

[2] – شوقي بركاني، **الإضراب في الوظيف العمومي**، المرجع السابق ، ص 51.

أولا: مشاركة فئة الموظفين العموميين في الإضراب السياسي.

يعتبر الإضراب السياسي شكل من أشكال الاضراب، ولكنه غير مشروع تمنع ممارسته في المرفق العامة، لأن هدفه ومطالبه لا تتعلق بالمصالح المهنية للموظفين العموميين والعمال في المرافق العامة، كما يمنع ممارسة المعتقدات والآراء السياسية في المرفق العام أثناء تقديم الخدمات للمواطنين، ويمنع كذلك التمييز بين المواطنين والعمال أنفسهم آرائهم أو معتقداتهم وتوجهاتهم وانتماءاتهم السياسية.[1]

ويأتي قيام الموظفين العموميين للإضراب السياسي بوصفه مشاركة الفئات الأخرى في المجتمع المتبينة للإضراب، خاصة وأنه موجه ضد سياسة معينة للسلطة العامة، بل تهم كافة فئات المجتمع، بحيث يمكن القول أن الموظفين في المجتمع، يكون ذو أهمية في التأثير على النهج السياسي للسلطة العامة موضوع الإضراب، في ظل ما للإضراب من أثر على رضوخ السلطة العامة للمطالب تجنبا لاستمرار توقف سير العمل في المرفق العام.[2]

ثانيا: مظاهر الإضراب السياسي على المجتمع:

تتجلى مظاهر الإضراب السياسي في الإخلال بالنظام العام وكذا اتساع رقعة المشاركين فيه من جميع فئات المجتمع بما فيهم مشاركة فئة الموظفين العموميين والعمال والمرافق العامة.

1. الإخلال بالنظام العام والآداب العامة:

الإضراب السياسي غايته وأهدافه ليست مهنية، ووسائله وأشكاله متنوعة، مما ينتج عنه وقوع اضطراب أو مساس بالأمن العام والآداب العامة عبر الطرقات والشوارع والأماكن والمرافق العمومية كما يشكل تمرد على السلطة ونظام الحكم في الدولة، ويعتبر من الجرائم الخاصة إذا امتزج بأعمال العنف والتخريب للمرافق العامة.

---

[1]– العيد غريسي، يزيد ميهوني، المرجع السابق ، ص111.

[2] –محمد نجم إبراهيم عليات، **الإتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب الوظيفي في الإتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كلا من فرنسا ومصر والأردن**، المرجع السابق، ص، ص، 35 ، 36.

ويترتب عن هذه الاضطرابات استعمال القوة العمومية من طرف الدولة وتجعل المجتمع عرضة لظروف استثنائية فتتحرك أجهزة ومؤسسات الدولية المختصة في الضبط الإداري.[1]

2. **اتساع فئات المجتمع المشاركة في الإضراب السياسي؛** قد تتسع قائمة الأشخاص القائمين على الإضراب، ولا يقتصر التحريم العقاب على الموظف المضرب وحده وإنما يمتد ليشمل لكل من حرض أو شجع موظفا عاما على الإضراب ولو يترتب على تحريضه أو تشجيعه أية نتيجة، ويقوم بفعل التحريض الشخصيات لها نفوذ وتأثير مثال زعماء الأحزاب والتنظيمات النقابية أو الطلابية، ورجال الإعلام والصحفيين وإذاعة أخبار سواء كانت صحيحة أو كاذبة.[2]

النخب على اختلاف انشغالاتها التخصصية الضيقة أو اهتماماتها الأوسع، ستظل عنصرا أساسيا في التأثير في فاعلية الجمهور، سواء من خلال مشاركتها في صناعة قرار يستهدفه أو تطوير تنمية مقومات اجتماعية وثقافية واقتصادية قادرة على تشكل تراكما إيجابيا في وعيه أو حياته اليومية.[3]

هؤلاء الفاعلين لهم برامج ظاهرها مطالب ذات طابع اجتماعي أو اقتصادي، لكنها تخفي مطالب سياسية بالدعوة إلى مزيد الديمقراطية، وتوعية الجماهير والأوضاع السياسية، بما يؤدي لاتساع طوائف وفئات المجتمع المشاركة في الاضطراب، فيزداد الضغط على نظام الحكم بتنوع الفئات المشاركة فيه.[4]

---

[1]–العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق ، ص114.

[2] –المرجع نفسه، ص 112.

[3] –عبد الله القفاري، النخب والجماهير إتصال أم إنفصال، جريدة الرياض، موقع إلكتروني: alriyadh.com، تاريخ الإطلاع: 2023/03/04، لساعة الإطلاع: 01:14.

[4]العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، المرجع السابق، ص113.

الفرع الثاني: أثر الإضراب غير المستوفى الضوابط والقيود القانونية على استمرارية المرفق العام.

لقد نصت المادة 33 مكرر من القانون 91-27 على "شكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة2، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذي ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.[1]

يتبين من نص المادة 33مكرر من القانون السالف ذكره، أن في حالة مخالفة العمال والموظفين العموميين للضوابط والقيود القانونية لممارسة حق الإضراب، فإنه يعتبر خطأ مهنيا جسيما، ويتحمله الأشخاص الذين مارسوه دون سواهم من العمال والموظفين العموميين غير المضربين ويحق للسلطة الإدارية المستخدمة اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة المنصوص عليها في القانون والتنظيم المعمول بهما.

كما أنه يمكن متابعة العمال والموظفين العمومين المضربين إضرابا غير مشروع جزائيا، إذا ما أخل الإضراب بالنظام العام ومصلحة الإدارة المستخدمة.

أولا: المتابعة التأديبية للإخلال بقيود وممارسة حق الإضراب.

إن الإقرار للموظفين العمومين بحق الإضراب لا يعني عدم تحملهم المسؤولية عن الأخطاء التي قد يرتكبونها أثناء مشاركتهم في الإضراب، ذلك أن ممارسة حق الإضراب

[1] – أنظر المادة 33مكرر من القانون 91-27 مؤرخ في جمادي الثانية عامة 1412 الموافق لـ: 21 ديسمبر لسنة 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فبراير لسنة 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68، ص 2653،

تخضع للقيد العام الذي يتعين على سائر الموظفين الالتزام به، وهو مراعاة ما يفترضه واجب التحفظ والامتناع عن كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة.[1]

أن الإضراب – دون النظر إلى شرعيته – يعد في مفهومه البسيط تخل عن منصب العمل، فإن فكرة تكيفه كخطأ مهني جسم وارد جدا من السلطة التي لها صلاحية التعين، خاصة في ظل وجود نصوص قانونية تدعم هذا الطرح.

فالمشروع الجزائري ومن حيث المبدأ كرس الحق في اللجوء إلى الإضراب ومنع تسليط أي عقوبة على العمال أو الموظفين المشاركين وفقا لبعض الشروط القانونية.[2]

ومن الثابت فقها وقضاءا أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90-02 المؤرخ في 90/02/06 المعدل بموجب القانون 27/91 يعد إضرابا غير شرعي وبالنتيجة يكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة سيتوجب الطرد دون التعويض، والإخطار المسبق وفقا وتثبت واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة لخطأ جسيم المستوجب للطرد بموجب حكم قضائي.[3]

ثانيا: حماية حرية وحق العمل:

طبقا للقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسة والمهنية، والتي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العامل غير المضربين إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل لإنه إذا كانت القوانين تحمي حق الاضراب، فإن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق وحرية العمل،

---

[1]–مصطفى سالم مصطفى، **حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي** ، المرجع السابق ، ص100.

[2] إسماعيل ذباح، يزيد ميهوب، ، المرجع السابق ، ص، ص، 453، 454.

[3] عبد الرحمان خليفى، المرجع السابق، ص74.

وبالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية وحق العمل.[1]

إن مجرد تكيف الاضراب بأنه غير شرعي يرتب آثارا مباشرة يمكن الهيئة المستخدمة من استعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين، من جهة أخرى وضمان لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني والمشروع فقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة والممتلكات. وكذا العمال والآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة المطالبة بالحقوق.[2]

ولقد نصت المواد 34و 35 و36 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على الأحكام المتعلقة بعرقلة حرية وحق العمل.

فالمادة 34 من القانون السالف ذكره قد بينت أن القانون قد حمى حرية وحق العمل من خلال حماية العامل أو الموظف العمومي الغير مضرب وكذا المستخدم ومسؤولي الإدارات والهيئات العمومية ومسيريها، من كل من شأنه أن يعيق التحاقهم بمقرات عملهم، أو مواصلة أداء أعمالهم اليومية وذلك من خلال استعمال وسائل العنف أو التهديد أو المساس بسلامة أجسادهم وممتلكاتهم.

أما المادة 35 من القانون السالف ذكره فقد منعت العمال المضربين من احتلال أماكن العمل إذا كان الغرض منه عرقلة حرية العمل وسيره بانتظام، والحيلولة دون ممارسة العمال الغير مضربين لنشاطاتهم المهنية والوظيفية، كما يمكن إصدار أمر قضائي استعجالي بإخلاء تلك المحالات والأماكن بناء على طلب المستخدم.

---

[1] -العيد غريسي، عبد الحليم ميمونى، المرجع السابق، ص 113.

[2] -عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 80.

كما اعتبرت المادة 36 من القانون نفسه، أن عدم امتثال العمال المضربين للأوامر القضائية، الداعية إلى الإخلاء الفوري لتلك المحلات والأماكن المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون إغفال إمكانية تسليط عقوبات جزائية عليهم. [1]

ثالثا: المتابعة الجزائية للإخلال بالقود ممارسة حق الإضراب.

إن ممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساسا لأي مسؤولية ضد الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة أو المستخدمين كل بحسب توصيفاتهم في كل بلد لأنهم يمارسون حقا دستوريا وتشريعيا، ولكن يترتب عن مخالفة الموظف أو العامل أو المكلف بخدمة عامة المضرب للضوابط القانونية لممارسة الإضراب خضوعه للمساءلة الجزائية في حال ارتكاب جرائم تتعلق بالوظيفة بالمرفق العام أو الخاص.[2]

ولقد تضمن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب من خلال الباب السادس منه الذي جاء بعنوان أحكام جزائية والمواد هي 53 إلى 57، فقد نصت المادة 55 من القانون السالف ذكره، فقد نصت على " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00دج و 2000,00دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل لمن تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره. ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000,00دج إلى 50,000.00 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.[3]

---

[1] – أنظر المواد 34، 35، 36، من القانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق، ص234.

[2] – مصطفى سالم مصطفى، المرجع السابق ، ص 102.

[3] – انظر المادة 55، من القانون 90-02، المصدر السابق، ص 236.

من خلال نص المادة 55 من القانون السالف ذكره، يتبين أن المشَرّع الجزائري قد سلط عقوبات جزائية تتراوح ما بين الغرامة المالية والعقوبة بالحبس مع غرامة مالية في حالة مخالفة القواعد والضوابط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام، أو صاحب ممارسة الإضراب غير المشروع عنف أو تخريب يطال الأشخاص والممتلكات.

ومن خلال ما سبق يتبين أن الإضراب السياسي هو اضراب غير مشروع لأن الأهداف والغاية المتوخاة منه، لا يتعلق بالمصالح المهنية للعمال والموظفين العموميين بل الضغط على الحكومة لتحقيق مآرب سياسية، تتعلق بالأساس بالآراء السياسية، والتي كفلها الدستور عن طريق الانتخاب، ومن آثاره المباشرة الإخلال بالنظام العام والآداب العامة من خلال مظاهره المختلفة والتي تؤدي إلى الانفلات الأمني وتخريب للممتلكات العمومية و الخاصة، وتهديد للحقوق والحريات الفردية وسلامة أجساد الأفراد وممتلكاتهم وتعريضهم للخطر، مما يحتم تدخل أجهزة الدولة المختلفة عن طريق الضبط الإداري.

كما أن الإضراب الغير المستوفي للضوابط والقيود القانونية يؤثر على المرفق العام مما رتب عنه المشرع الجزائري تعريض العمال والموظفين العمومين المخالفين لمتابعات تأديبية لاعتباره خطأ مهني أو وظيفي جسيم، دون أن نغفل المتابعة الجزائية التي تنجم عن الإخلال بحرية وحق العمل، وذلك نتيجة الضغط المادي والمعنوي الذي يمارسه العمال المضربون على العمال غير المضربين، وكذا تخريب للممتلكات العمومية وتهديد الأفراد وسلامتهم.

المبحث الثاني: الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفق التشريع الجزائري:

لقد عمد المشرع الجزائري إلى اتقاء وتوخي الخلاف في مجال العلاقات الجماعية في العمل وتحوله إلى شلل أو توقف دائم أو مؤقت للمرفق العام، بشكل يؤثر على سيره بانتظام واضطراد، وتأثيره المباشر على الخدمات المقدمة للجمهور المرتفقين، لذا وضع قواعد قانونية تحدد كيفية تسويتها سلميا وديا نص عليها صراحة ضمن القانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة والموظفين العموميين وتتمثل هذه الإجراءات الطرق الودية في المصالحة والوساطة وأخيرا التحكيم.

ويعرف النزاع في دوائر المصادر اللغوية بأنه "إعطاء أسباب أو حقائق لتأييد أو معارضة شيء ما أو أنه "المناقشة" أو المجادلة أو السجال حول شيء ما أو بخصوصه، كذا يدور النزاع حول أو على شيء ما، خاصة عندما يكون النزاع غاضبا وممتد لفترات طويلة، كما يعرف النزاع أيضا بأنه "جدال أو شجار يكون بصفة خاصة ذا طبيعة رسمية بين جماعة أو منظمة وبين جماعة أو منظمة أخرى.[1]

فالنزاع الجماعي في علاقات العمل يكون عبارة عن سجال أو جدال بين طرفي العلاقة الجماعية في مجال العمل، وتتخلل هذا الجدال مرور هذه الأطراف بمراحل تسبق اللجوء إلى الإضراب من طرف الفئات المعنية بهذا الحق، وذلك من أجل تسويته وديا، لذا سنتناول في هذا المبحث الثاني بعنوان: الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفق التشريع الجزائري من خلال ثلاث مطالب ليكون المطلب الأول بعنوان: المصالحة أما المطلب الثاني بعنوان: الوساطة أما المطلب الثالث بعنوان: التحكيم.

---

[1] رضوان محمود عبد الفتاح، **إدارة النزاعات والصراعات في العمل**، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2012، ص 19.

المطلب الأول: المصالحة

تعتبر المصالحة إجراء من إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية وفق التشريع الجزائري، وقد نظمها المشرع ضمن قانون الجماعية وفق التشريع الجزائري، وقد نظمها المشرع ضمن قانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يتوجب وفق هذا التشريع المرور بها قبل ممارسة حق الإضراب، وهي تسبق إجرائي الوساطة والتحكيم، لذا سنتناول في هذا المطلب بعنوان المصالحة ضمن فرعين ليكون الفرع الأول: مفهوم المصالحة، أما الفرع الثاني: نظام المصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الأول: مفهوم المصالحة.

إن للمصالحة تعريف من الناحية الفقهية وكذا القانونية كما أن لها صور تتمثل في المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية وكلاهما يترتب عنهما نتائج.

أولا: تعريف المصالحة.

1. تعريف المصالحة من الناحية الفقهية:

تعني المصالحة تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال، وتستهدف المصالحة التقريب والتوفيق بين وجهات النظر أطراف النزاع قصد الوصول الى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وربح الوقت وتقليل المخاطر والحفاظة على العلاقة الودية بين رب العمل والعمال.[1]

[1]– عمار زغبي، **الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، المجلد 6، العدد 10، جانفي 2015، ص، ص، 29، 30.

وهي مرحة اجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال.[1]

2. تعريف المصالحة من الناحية القانونية:

لم يعرف المشرع الجزائري المصالحة ولكن تطرق إليها في قانون 90-02 السالف ذكره حيث نصت المادة 05 من القانون 90-02 على " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراء المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون لكل من الجانبين طرفا فيها.[2]

من خلال نص المادة 05 من القانون 90-02 السالف ذكره، يتبين أن إجراء المصالحة لا يكون إلا بعد فشل التفاوض واختلاف الأطراف العلاقة الوظيفية أو المهنية، في التواصل إلى معالجة كل نقاط الاختلاف، وأسباب النزاع الجماعي، حينها يقوم الطرفين المستخدم وممثلو العمل بالخضوع لإجراء المصالحة كطريق ودي لفض النزاع في علاقات العمل الجماعية.

وفي حالة عدم وجود اتفاقية بينهما أو عند فشلها، يرفع أحد أوكلا أطراف النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.[3]

إن المصالحة هي مرحلة اجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرارية النزاع بين الطرفين، كوسيلة سلمية، لغرض التقريب بين وجهات النظر، والوصول إلى حل يرضي الطرفين.[4]

---

[1]- عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، المرجع السابق، ص 363.

[2] -المادة 05 من القانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المصدر السابق، ص 232.

[3]- عمار زغبي، المرجع السابق ، ص30.

[4]- حكيمة مختاري، **أثر الإضراب على سير المرفق العام**، المرجع السابق ، ص53 .

ثانيا: صور المصالحة:

إن للمصالحة وفق التشريع الجزائري صورتان تتمثل في المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية.

1. المصالحة الاتفاقية:

ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد اجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي علي شكل "لجان متساوية الأعضاء" ويحددون نظام عمليها أو صلاحيات المخولة لها ونطاق عملها.[1]

2. المصالحة القانونية:

والتي أقرها الشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة 05 من القانون 90-02 ويلجأ إليها عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية، وأو عقب فشل هذا النوع الأخير في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه، حيث يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لتتولى وجوبا مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن.[2]

الذي يقوم "وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمل"، حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى لمصالحة خلال الأيام الأربعة (4) الموالية لإخطاره، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل

---

[1] – سليمان أحمية، **قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص339.

[2] – الصديق ريكلي، **الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990**، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، المجلد أ، العدد 44، ديسمبر 2015، ص، ص 275، 276.

المتنازع عليها، و "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمنها مفتش العمل.[1]

ثالثا: نتائج المصالحة:

للمصالحة القانونية أو الاتفاقية نتائج تترتب عنها نذكر منها:

1. إما ان تتوصل لجنة المصالحة الى حل أو تسوية لنزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة، تشكل هذه الصورة التي تأتي كتتويج لتشاور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو بواسطة مفتش العمل، نتيجة التنازلات التي يتوجب على كل طرف تقديمها.
2. وإما ان تتوصل اللجنة إلى تسوية جزائية للنزاع وفي هذه الحالة فإن محضر المصالحة الجزائيه، يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما عرضها إما على الوساطة، وإما على التحكيم.
3. وإما فشل اجراء المصالحة، وهنا كذلك، يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة المصالحة الاتفاقية الداخلية أو مفتشي العمل حسب كل الحالة، وعندها يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة وإما الى التحكيم.[2]

الفرع الثاني: نظام المصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية:

لن تتمكن الأطراف ذاتها من حل جميع الخلافات، فأحيانا تخفق المفاوضات وتخفق محاولات إنعاش عمليات التفاوض، وقد تصل إلى طريق مسدود، وتحال إلى أطراف بغية

---

[1]– سليمان أحمية، المرجع السابق، ص393.

[2]– المرجع نفسه، ص393.

حلها، والاتفاقات الجماعية تمنع الإجراءات التي ينبغي اتباعها في مثل هذه الحالات، ولكن لن يعود الحل بيد العمال وأصحاب العمل لوحدهم.[1]

ونكون أمام اجراء المصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية اما بتدخل السلطة الإدارية العليا، متمثلة في (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي) وتسمى في هذه الحالة المصالحة الرسمية، وقد تتم بتدخل المجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتسمى المصالحة العادية، ويترتب نتائج عن هذه الأخيرة.

أولا: المصالحة الرسمية:

وتتم تحت اشراف السلطات الرئاسية السلمية والتي تقوم باستدعاء أطراف النزاع لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين.[2]، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إذا أنه في حالة فشل إجراء الطعن الإداري فانه يتم استدعاء طرفي النزاع الجماعي من طرف السلطة السلمية العليا الرئاسية خلال ثمانية أيام من إخطارها بالنزاع، من أجل القيام بإجراء المصالحة وبحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا.[3]

---

[1] – منظمة العمل الدولية، **أنظمة منازعات العمل، دليل بشأن تحسين الأداء**، ط1، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، 2013، ص181.

[2] – عتيقة بلجبل، **الإضراب في المرافق العامة** – دراسة مقارنة –، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضره بسكرة، 2004، 2005، ص110.

[3] – أنظر المادة 17 من القانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق، ص 233.

إن الجهة الرئاسية لا تتدخل لتفرض حل ودي معين للنزاع، وإنما كوسيط بين الطرفين إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل التقريب بين وجهات النظر المتنازعين حول المسائل المختلف عليها.[1]

ثانيا: المصالحة العادية:

في حالة فشل المصالحة الرسمية التي تشرف عليها السلطة الرئاسية السلمية في تسوية النزاع الجماعي، يتم إحالة الموضوع على هيئة متساوية الأعضاء تعرف باسم "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.[2]

"مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون 90-02، السالف ذكره، والذي رسمت له مهمتين أساسيتين.

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية
- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.[3]

وفيما يخص إجراءات المصالحة فمنها ما هو محدد بمقتضى القانون ومنها ما هو محدد بمقتضى التنظيم، وعند فشل المصالحة الرسمية، تقوم اللجنة الرئاسية العليا (الوزير – الوالي – رئيس البلدية)، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بمحضر عدم المصالحة الموقع

---

[1]– عتيقة بلجبل، المرجع السابق، ص، 110.

[2]– المرجع نفسه، ص، 111.

[3]– سليمان أحمية، **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 364.

من طرفي النزاع والمتضمن النقاط المتفق عليها والباقي الخلاف حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط المتبقية. [1]

وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع، يقوم رئيسه باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه، وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة (4) أيام، على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من الأعضاء المجلس، على ملخص النزاع المعروض للتسوية، ونسخة من محضر الذي أعدته السلطة السليمة العليا للأطراف المتنازعة، الاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة.[2]

ثالثا: نتائج المصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية:

1. نتائج المصالحة الرسمية:

أ. حسب المادة 18 من القانون 90-02، السالف ذكره، فإن السلطة السلمية العليا مباشرة، ملتزمة في الحالة ما كان موضوع النزاع الجماعي يتعلق بتنفيذ التزام قانوني أو تنظيمي، بإصدار أوامر وقرارات رئاسية تلزم فيها الإدارة أو المؤسسة العمومية بتطبيق القوانين والتنظيمات.[3]

ب. أما إذا ما تعلق الأمر بتفسير الأحكام القانونية أو التنظيمية وذلك حسب المادة 19 من القانون 90-02، السالف ذكره، فإن السلطة السلمية الرئاسية تقوم باخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والتي تقوم بدورها بعرض موضوع النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، ليقوم بوضع تفسير ملائم ومقبول لطرفي النزاع الجماعي.[4]

---

[1] – عتيقة بلجبل، المرجع السابق، ص 113.

[2] – سليمان أجمية، المرجع السابق، ص 365.

[3] أنظر المادة 18، من قانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق، ص 233.

[4] – أنظر المادة 19 ، من قانون 90-02، المصدر السابق، ص233.

ج. وإذا كان سبب النزاع في مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه أو تحديده في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، ففي هذه الحالة يتم عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي) لتنظيم المسألة في موضوع النزاع إلى الجهات المختصة لذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العمالية والميدانية.[1]

2. نتائج المصالحة العادية:

تتمثل نتائج المصالحة العادية عن طريق المجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء فيما يلي:

أ. التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، حيث تنص المادة 18 من المرسوم رقم 90-416 بأنه " إذا حصل إتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعينة، يكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه.[2]

ب. في حالة عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع، أو إلى تسوية جزئية له، وهي الحالة التي عالجتها المادة 19 من المرسوم التنفيذي 90-416 والتي تنص على أنه "إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله، أو جزء منه، يبادر فورا إلى تحرير محضر عدم المصالحة، يبين فيه بوضوح، ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لايزال الخلاف مستمرا بشأنه، من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع.[3]

من خلال ما سبق يتبين أن المصالحة مرحلة تأتي بعد فشل التفاوض المباشر بين طرفي النزاع الجماعي في مجال العمل، نتيجة اختلافهما حول النقاط والمسائل المشارة، والمصلحة

---

[1]– عنيقة بلجبل، المرجع السابق ، ص 111.

[2] – سليمان أحمية، **الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري**، المرجع السابق، ص366.

[3] – سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 366.

هي إجراء كما سماها المشرع الجزائري خلال المادة 05 من القانون 90-02 السالف ذكره، وللمصالحة صورتان، مصالحة اتفاقية تقوم بها لجان متساوية الأعضاء، تعمل على فض النزاع الجماعي أثناء تنفيذ علاقة العمل أو بغرض تفسير الاتفاقيات الجماعية، أما المصالحة القانونية فهي تأتي بعد فشل المصالحة الاتفاقية أو عند عدم النص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ويقوم بها مفيش العمل المختص إقليميا، ولكلاهما نتائج إما تكلل بحل كلي أو جزئي للنزاع وإما يعرض النزاع على الوساطة وإما على التحكم.

المؤسسات والإدارات العمومية لها نظام مصالحة خاص بها حدده القانون 90-02 السالف ذكره ضمن مواده، ولها مستويان من التدخل، تبدأ بمصالحة رسمية تحت إشراف السلطات السلمية الرئاسية، تكون بعد فشل إجراء الطعن الإداري، والهدف من هذه الوساطة تقريب وجهات النظر بين المتنازعين وحل الخلاف بشكل سلمي وودي، حيث يتم استدعاء طرفي النزاع وكذا بحظور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل القيام بحل النزاع الجماعي.

في حال فشل المصالحة الرسمية فإنه لا تبقى إلا إجراء آخر وهو المصالحة العادية، التي تقوم بها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، حيث تخطر بواسطة اللجنة الرئاسية العليا (الوزير – الوالي – رئيس المجلس الشعبي البلدي)، فتقوم باستدعاء طرفي النزاع بعد إطلاعها على محضر عدم المصالحة، من أجل عرض الحلول التي اقترحتها السلطة الرئاسية السلمية لحل نقاط الخلاف التي لم يتفق عليها أثناء المصالحة الرسمية، ويترتب عن هذه الأخيرة نتائج إما بتسوية كلية أو جزئية للنزاع وإما عدم تسوية النزاع بشكل كلي أو بشكل جزئي، وهنا يحرر محضر بعدم المصالحة يبين فيه نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف ويرسل إلى أطراف النزاع.

المطلب الثاني: الوساطة:

تعتبر الوساطة من الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وفق التشريع الجزائري، وهي تتسم بمرونه إجراءاتها، ولابد من توافر شروطها، فلا يكون إلا بعد فشل إجراء المصالحة كخيار أو لحلحلة النزاع الجماعي، ومن خلال ما سبق سنتناول في هذا المطلب الثاني بعنوان: الوساطة ضمن فرعين ليكون الفرع الأول بعنوان مفهوم الوساطة، أما الفرع الثاني: إجراءات الوساطة.

الفرع الأول: مفهوم الوساطة:

إن الوساطة تأتي بعد فشل إجراء المصالحة، فهي مرحلة وسيطة ما بين المصالحة والتحكيم في الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وسنتناول في هذا الفرع الأول بعنوان مفهوم الوساطة، أولا: تعريف نظام الوساطة، ثانيا: الطبيعة الاتفاقية للوساطة، ثالثا: خصائص الوساطة.

أولا تعريف نظام الوساطة:

1. تعريف نظام الوسطة من الناحية الفقهية:

يعرف جانب من الفقه الوساطة بأنها "أسلوب من أساليب الحلول البديلة لفض النزاعات، تقوم على توفير ملتقى للأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد، وذلك محاولة إيجاد تسوية ودية لحل النزاع. وهي وسيلة لحل النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخلاف القائم، وذلك بإقتراح حلول عملية ومنطقية لتقريب وجهات نظر المتنازعين، بهدف إيجاد صيغة توافقية وبدون أن يفرض عليهم حلا أو يصدر قرار ملتزما.[1]

[1] – يوسف ما جري، **الوساطة القضائية في التشريع الجزائري**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2018، 2019، ص14.

وتعني تدخل شخص من الغير يسمى "الوسيط" يتمتع بالخبرة ويتسم بالحياد في النزاع العمالي الجماعي للتقريب بين وجهات النظر المتعارضة لطرفيه والتوصل إلى تسوية ودية بينهما من خلال تقديم مقترحات محددة غير ملزمة.[1]

ويقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، كم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أتقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أو الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع.[2]

2. تعريف نظام الوساطة من الناحية القانونية:

لقد عرف المشروع الجزائري الوساطة من خلال المادة 10 من القانون 90-02، السالف ذكره "حيث نصت على "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعي الوسيط ويشتركان في تعيينه.[3]

فالوساطة بحسب المشرع الجزائري هي إجراء قانوني يقوم به شخص ثالث غريب عن النزاع الجماعي، لا علاقة له به، يشترك طرف النزاع في تعيينه، تسند له مهمة حل النزاع من خلال اقتراح تسوية ودية للنزاع، دون أن يفرضه عليهما.

---

[1] – هيثم حامد المصاروة، **النظام القانوني للتوفيق في النزاعات** (دراسة تحليلة في علاقات العمل الجماعية)، ط1، دار قنديل للنشور والتوزيع، الأردن، 2013، ص 58.

[2] – سليمان أحمية، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن**، المرجع السابق، ص394.

[3] – المادة 10 من القانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق، ص232.

إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعده في فهم النزاع أو في إجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي ابرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات[1] والوساطة هي إجراء إختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيطا لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص، وليس هيئة يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد لشروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.[2]

ثانيا: الطبيعية الاتفاقية للوساطة:

لقد نصت المادة 10 من القانون 90-02 على "الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعي الوسيط ويشتركان في تعينه.[3]

ويتضح من سياق المادة 10 من القانون 90-02، أن المشرِّع قد أقر بنظام الوساطة احتراما لإرادة أطراف النزاع الجماعي في العمل، متى وضعت هذه الإرادة وفق الشكل الذي أقره القانون، فخصها بالطابع الاتفاقي، وجعلها طريقة تقوم على تكريس إرادة الطرفين في اللجوء إليها، وعلى الحرية التامة في إختيار شخص وسيط.

فمن حيث اللجوء إليها فإن الطبيعة الإختيارية ميزة أساسية للوساطة، أكد عليها المشرع بوضوح، لما جعلها وليدة لإرادة الطرفين المتنازعين، وأقر لهما الحرية التامة في اللجوء إليها والأخذ بها، و ليس ثمة أي شرط يلزم الطرفين الأخذ بها، إذ يمكنهما أن يتفقا على اللجوء

---

[1]– سليمان أحمية، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن**، المرجع السابق، ص 394.

[2] – حكيمة مختاري، **أثر الإضراب على المرفق العام**، المرجع السابق ، ص54.

[3]– المادة 10 من القانون 90-02، المصدر السابق، ص234.

إليها متى ثبت وحصل فشل في إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه وفق ما هو مبين في محضر الصلح المعد في هذا الشأن.[1]

وفي هذا الإطار يقوم الوسيط باقتراح التسوية في شكل حلول ومقترحات وتوصيات معللة في إطار المادتين 11و 12 من القانون 90-02، بحيث يتمتع الوسيط في إطار مهمة التسوية بصلاحيات تتمثل في الاطلاع على كافة المعلومات والوثائق الضرورية والمتطلبة لحل النزاع مقابل التزامه بالسر المهني وتقديم حلول التسوية ضمن الأجل المتفق عليه ليقوم بإعلام مفتشية العمل بذلك.[2]

ثالثا: خصائص الوساطة:

تتميز الوساطة بكونها:

1. وسيلة ودية اختيارية لاقتراح الحلول التي يراها الوسيط المعين باشتراك الطرفين، وهي وسط بين المصالحة والتحكم شكلا ومضمونا، إذا هي وسيلة تأتي بعد المصالحة وقبل التحكيم أحيانا هذا من حيث الشكل وتتشابه مع المصالحة من جهة والتحكيم من جهة أخرى رغم درجة الاختلاف في هذا التشابه.
2. وسيلة سلبية ساكنة إذ مهمة الوسيط يحددها طرفا النزاع الجماعي وهما اللذان يقدمان له أو يزودانه بكافة المعلومات المفيدة المتعلقة بالخلافات الجماعية قصد القيام بمهمته، وإن كان له أن يستعين في مجال التشريعات العمالية بمفتشية العمل المختصة إقليميا.
3. تنتهي الوساطة بتقديم اقتراحات إلى الطرفين المتنازعين بشأن تسوية النزاع المعروض على الوسيط في شكل توصية معللة، يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

---

[1]– الصديق ريكلي، المرجع السابق ، ص277.

[2] – سامي بن حملة، **دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق**، جامعة قسنطينة 1، المجلد 25، العدد 1، ماي 2014، ص273.

4. عدم اعتبار الاقتراحات المقدمة ملزمة للأطراف، إذ أن الاقتراح لا يتمتع بأية قوة إلزامية في مواجهة طرفي النزاع، اللهم إلا من الناحية الأدبية المحضة.[1]

يتبين من خلال ما سبق أن الوساطة هي آلية ودية لحل النزاعات الجماعية، وهي تأتي في مرتبة وسيط ما بين المصالحة والتحكيم، ويقوم بهذه العملية القانونية شخص يدعي الوسيط وهو شخص سلبي يقتصد على طرفي النزاع في تقديم المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع، وفي الأخير يقدم مقترحات غير ملزمة لطرفي النزاع.

الفرع الثاني: إجراءات الوساطة:

لقد نظم المشرع الجزائري طريقة إجراء الوساطة حتى تتم بكل مرونة وسهولة ودون تقيد من خلال، أولا: شروط إجراء الوساطة، وكذا اقتراح التوصية وكيفية تنفيذها.

أولا: شروط إجراء الوساطة:

للوساطة شروط لإجرائها مما يساعد على نجاحها وهي على النحو التالي:

1. فشل المصالحة شرط لتحريك إجراء الوساطة:

وفقا لأحكام المقررة القانون 90-02، فقد ألزم المشرع في حالة اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها، أثناء الاجتماعات واللقاءات الدورية، بمباشرتهما لإجراءات المصالحة الاتفاقية التي تنشأ وتنظم بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل وعند عدم النص على تلك المصالحة، أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها، يرفع هذا النزاع الى مفتشية العمل المختصة إقليميا، لتتولي وجوبا مهمّة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن.[2]

---

[1] علي زنيبع، **تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02**، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص76.

[2] الصديق ريكلي، المرجع السابق،ص 279.

2. حصول الاتفاق على الوساطة والاشتراك في تعيين الوسيط:

أن الوساطة عملية اختيارية خالصة، مما يعني أن تحريك إجراءات الوساطة لا يكون إلا في حالة، اتفاق بين الطرفين المتنازعين على اللجوء إليها، إلى جانب ذلك، تطلب القانون اشتراكهما في تعين شخص الوسيط الذي تسند له مهمة اقتراح التسوية الودية للمسائل المتنازع بشأنها.[1]

3. تسير الوساطة:

لقد نصت المادة 11 من القانون 90-02 على "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات الغيرة للقيام بمهمة وتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

وتساعد الوسيط في المجال تشريع العمل، بناءا على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا.[2]

من خلال نص المادة 11 من القانون 90-02 يتبين أن المشرع قد حدد واجبات الوسيط في تسير الوساطة، فهو يتلقى المعلومات المفيدة في النزاع الجماعي، والتي تسهل عليه عملية الوساطة دون تعقيد وبمرونة مع وجوب تقيده بالسر المهني، فلا يقوم إفشاء المعلومات المتحصل عليها للغير، كما أنه بناءا على طلبه فإن مفتشية العمل المختصة إقليميا تقوم بمساعدته في أداء عمله.

فبالنسبة لواجبات الوسيط، فتتمثل في كتمان السر المهني إزاء الغير، حول كل ما حصل عليه من معلومات ووثائق ومستندات، يكون قد اطلع عليها أثناء تأدية مهمته، مهما كان

---

[1]– الصديق ريكلي، المرجع السابق ، ص 279.

[2] –المادة 11، من القانون 90-02، المصدر السابق، ص232.

نوعها والطابع الذي تتخذه اقتصادية أو مالية أو محاسبية أو إحصائية أو تنظيمية، ذلك لأن صياغة النص القانوني لم تحدد نوع ولا طابع المعلومات التي يجب حفظ كتمان فحواها.

أما بالنسبة لواجبات الأطراف المتنازعة فقد أكدت نفس المادة على أن يتلقى الوسيط من الطرفين جميع معلومات المفيدة للقيام بمهمته، مما يعني أنه يقع على الطرفين المتنازعين التزام بتقديم كل منهما ما يطلبه الوسيط من معلومات ومستندات ضرورية ومتعلقة بالنزاع، وكذلك، جميع التوضيحات المفيدة التي تعينه على أداء مهمته على أحسن وجه، والتي تساعد على الإجابة الدقيقة لمواضيع النزاع ومختلف جوانبه وأبعاده التي قد يتضمنها.[1]

ثانيا: إقتراح التوصية وكيفية تنفيذها:

لا تكون التسوية المتوصل إليها في إطار الوساطة ملزمة للطرفين إلا في حالة قبولها، غير أن الغموض يبقى يكتنف التشريع الجزائري، لأنه لم يتضمن الإشارة إلى الجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ التوصيات والإجراءات التي يجب اللجوء إليها في حال قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من طرف آخر.[2]

ونظم المشرع الجزائري كيفية عمل الوسيط، إذا أنه في آخر مرحلة من مراحل إجراء الوساطة، لابد أن يصحب ذلك تتويج عمله بجملة من التوصيات والاقتراحات التي لابد أن تكون معللة.

---

[1]– الصديق ريكلي، المرجع السابق، ص280.

[2] – سامي بن حملة، المرجع السابق، ص 274.

1. اقتراح التوصية المعللة:

تعد نصت المادة 12 من القانون 90-02 على " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلل هو يوصل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.[1]

من خلال نص المادة 12 من القانون 90-02، السالف ذكره تبين أن الوسيط يقوم بعرض توصية معللة وهي عبارة عن إقتراحات لتسوية النزاع الجماعي في أجل يكون محددا من قبل طرفي النزاع، مع إرسال نسخة من التوصية المعللة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ووفقا لهذا النص يتعين على الوسيط بعد دراسته جميع الوسائل المتنازع بشأنها، وتحليل المعلومات والوثائق التي يكون قد تحصل عليها، وفي المدة الاتفاقية التي حددت له، أن يعرض نتائج عمله ومهمته، والتي تتضمن خاصة ما انتهي إليه من آراء وتصورات واقتراحات للحلول العادلة والمنصفة التي يراها مناسبة للنزاع العروض عليه، وتأخذ هذه الاقتراحات شكل توصية معللة.

إلى جانب عرض الوسيط على الطرفين التوصية المعللة، تقضي أحكام المادة 12 من القانون رقم 90-02 المذكور، أن يرسل الوسيط نسخة من تلك التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وجلي أن هذا الإجراء بعد مجرد إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بالتسوية التي اقترحها وعرضها على الطرفين المتنازعين، وإيداع نسخة منها لدي مفتشية العمل.[2]

---

[1] – المادة 12 من القانون 90-02، المصدر السابق، ص232.

[2] – الصديق ريكلي، المرجع السابق، ص، ص281، 282.

2. كيفية تنفيذ للتوصية المعللة:

إن توصية الوسيط تعد مجرد اقتراح لتسوية للنزاع القائم، وهي لا تمثل أمرا ولا حكما ولا قرار، وإنما هي بمثابة مشروع اتفاق يخضع لإبداء الرأي من قبل الطرفين المتنازعين، ويستمد قوته التنفيذية من إرادتهما ورغبتها واتفاقهما على قبوله والالتزام به وتنفيذية.

ذلك أن التوصية الوسيط ليس لها في ذاتها آية قوة التزاميه، والوسيط لا يملك أية سلطة قانونية أو تنظيمية على طرفي النزاع الجماعي، وبالتالي، لا يوجد أي التزام بقبول اقتراحاته وما يراه من حلول لتسوية النزاع القائم بينهما، فالطرفين المتنازعين يملكون الحرية، الكاملة في قبول أو رفض التوصية التي قدمها الوسيط دون أن يترتب على هذا الرفض أيه التزامات أو إجراءات.[1]

من خلال ما سبق يتبين أن الوساطة هي تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي لا علاقة له بالخلاف الجماعي، يقوم بتقريب وجهات النظر بين طرفي الخلاف الجماعي، فيقوم بتقديم توصيات ومقترحات غير ملزمة تمكن من حل الخلاف بطريق سلمي وودي.

فحسب المشروع الجزائري فإن الوساطة هي إجراء يتفق طرفي النزاع الجماعي على إسناد مهمة حل الخلاف إلى شخص ثالث يدعي الوسيط ويشتركان في تعيينه وله صلاحيات واسعة تمكنه من القيام بمهامه من خلال اطلاعه على كافة المعلومات والوثائق ذات الصلة بموضوع الخلاف، مع وجوب تقيده بالسر المهني وذلك بعدم إفشاء المعلومات والوثائق التي بحوزته للغير والاطلاع عليها. ويشترط في إجراء الوساطة فشل إجراء المصالحة الذي يسبقها قانونا، فهي إجراء اختياري يلجأ إليه طرفي النزاع الجماعي، يتسم بالطابع الاتفاقي على تعيين وسيط يعمل على تقديم حلول معللة مع إطلاع مفتشية العمل بتلك العملية القانونية، فالوسيط مع صلاحياته الواسعة يبقى مقيدا بما يقدمه الأطراف له من معطيات ومعلومات وبالسر المهني

[1] الصديق ريكلي، المرجع السابق ، ص 282.

من جهة أخرى، وتنتهي مهمة الوساطة عند تقديم اقتراحات وتوصيات معللة، ولا تكون ملزمة إلا في حالة قبول الأطراف الخلاف الجماعي بتلك التوصيات المعللة.

المطلب الثالث: التحكيم.

إن التحكيم هو آخر إجراء من الإجراءات الودية، بعد فشل كل من محاولة الصلح والوساطة، ولقد نظم المشرع الجزائري أحكامه في القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعي وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وعند فشل إجراء التحكيم فإنه لا يتبقى أمام العمال والموظفين العمومين إلا اللجوء إلى الإضراب كحق معترف لهم، للمطالبة بحقوقهم المشروعة.

لذا سنتناول في هذا المطلب الثالث بعنوان: التحكيم من خلال فرعين ليكون الفرع الأول: مفهوم التحكيم في النزاع الجماعي، أما الفرع الثاني: التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم.

الفرع الأول: مفهوم التحكيم في النزاع الجماعي

إن التحكيم هو وسيلة ينظمها القانون، يتم من خلالها الفصل بحكم ملزم في نزاع قائم بين طرفي النزاع أو أكثر بواسطة هيئة التحكيم وبناءا على اتفاق الأطراف، حيث يتفق أطراف التحكيم بإرادتهما الحرة سواء كانت الجهة التي تتولي إجراءات التحكيم بمقتضي اتفاق الأطراف منظمة أو مركز دائم للتحكيم.[1]

لذا سنتناول في هذه الفرع الأول بعنوان مفهوم التحكيم في النزاع الجماعي، أولا: الطبيعة الاتفاقية للتحكيم في النزاع الجماعي، ثانيا: خصائص التحكيم في النزاع الجماعي، ثالثا: صور التحكيم في النزاع الجماعي.

[1]- ناصف محمود مصطفى، **التحكيم التجاري الدولي**، الأكاديمية الدولية للتدريب، مصر، 2021، ص5.

أولا: الطبيعية الاتفاقية للتحكيم في النزاع الجماعي:

لقد نصت المادة 13 من القانون 90-02، على "في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون. يصدر القرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعين الحكام، وهذا القرار بفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.[1]

تبين من خلال نص المادة 13 من القانون 90-02 السالف ذكره، أن في حالة اتفق طرفي النزاع على عرض خلافهما على التحكيم فلا بد من تطبيق قانون الإجراءات المدنية الملغي والذي حل محله قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09،[2] حيث نجد النصوص التي تضمنت التحكيم وكيفية إجرائه، وهي المواد من 1006 إلى 1038، بدل المواد 442 إلى 454 من القانون السابق الملغي، وتم تحديد آجال صدور قرار التحكيم خلال الثلاثين يوما اللاحقة لتعين الحكام، وإذا ما صدر القرار التحكيمي فهو ملزم للطرفين من ناحية تنفيذه واحترام القرار التحكيمية.

بالموازاة مع إجراء الوساطة يمكن لأطراف النزاع الجماعي اللجوء إلى التحكيم كآلية بديلة لتسويته في حالة فشل محالات الصلح مثلما نصت عليه الفقره 02 من المادة 09 من القانون 90-02 وبالمقابل فقد يتم اللجوء إلى التحكيم مباشرة إذا ما نصت اتفاقية العمل الجماعية على ذلك باعتباره آلية لتسوية الخلافات الجماعية، وهذا ما يسمي بالشرط التحكيمي الذي قد تتضمنه عقود العمل الجماعية، قبل ظهور النزاع الجماعي.[3]

---

[1] – المادة 13 من القانون 90-02، النتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق، ص 232.

[2] – القانون 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 29 فبراير لسنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21.

[3] – سامى بن حملة، المرجع السابق ، ص275.

إن مختلف النظم القانونية المقارنة، تعريف لأطراف التفاوض عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات كقاعدة عامة، بحرية كاملة في قبول اللجوء إلى التحكيم، أو رفضه بمقتضى الاتفاقات والعقود التي تربطهم، مما يعني أنه لا يمكن فرضه شرط التحكيم على الأطراف إذا لم يتفقوا عليه مسبقا، وهو ما يفسر تضمن الاتفاقيات الجماعية قواعد اتفاقية مقتضية تحيل من خلالها النزاعات الجماعية التي لم تجد لها حلا عبر المصالحة والوساطة.[1]

ثانيا: خصائص التحكيم في النزاع الجماعي:

يتمتع التحكيم في النزاعات الجماعية بخصائص تميزه عن غيره من وسائل التسوية الودية وعن التحكيم الخاصة المنصوص عليه في (ق أم إ) وذلك لأنه:

1. آلية لتسوية النزاعات الجماعية بعد فشل المفاوضات المصالحة والوساطة، والمنصوص عليها قانونا لإيجاد حلول مناسبة للطرفين.
2. آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له.
3. آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم التنفيذ لأن يعود أمر تسوية النزاع للحكم أو هيئة التحكيم.[2]

ثالثا: صور التحكيم في النزاع الجماعي:

للتحكيم في النزاع الجماعي صور وأشكال يختلف عن التحكيم في قانون الإجراءات المدينة الإدارية:

---

[1]– سليمان أحمية، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن**، المرجع السابق، ص 397.

[2] – فطة معاشو نبالي، **عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق إم إ) على نزاعات العمل الجماعية**، المجلة النقدية للحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2013، ص، ص 61، 62.

1. التحكيم الاختياري:

وهو المبدأ الذي كرسه المشرع في المادة 13-1 من القانون رقم 90-02 تبين هذه المادة حرية الأطراف النزاع في اختيار اللجوء إلى التحكيم بموجب اتفاق يبرم بعد نشوب النزاع أو بمقتضى شرط في اتفاق الجماعي، وهو ما أخذ به المشرع في القانون الجديد للإجراءات المدنية والإدارية في المادة 1006.[1]

2. التحكيم الإجباري:

يتم اللجوء إليه بقوة القانون لا يحتاج إلى إتفاق مشترك مسبق أو لاحق لنشوء النزاع، بل يتم تنظيمه قانونا بتحديد شروط اللجوء إليه، وتشكيل هيئة التحكيم وتقرير الصفة الإلزامية لقرارتها، وبالرجوع إلى القانون رقم 90-02 يتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم في حالتين:

أ. حالة منع الإضراب في بعض الأنشطة الأساسية بعرض توقفها حياة وأمن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، إذ تخضع هذه الخلافات التي تقوم في هذه الأنشطة إلى إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 من القانون 90-02، في حالة فشلها يتم دراسة الوضع من طرف اللجنة الوطنية للتحكيم.

ب. حالة استمرار الإضراب وفشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل كذلك الخلاف الجماعي في العمل إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهر على اللجنة الوطنية للتحكيم.[2]

---

[1] – فطة معاشو بنالي، المرجع السابق ص، ص، 62، 63.

[2] – المرجع نفسه، ص64.

الفرع الثاني: التحكيم أمام اللجنة الوطنية التحكيم:

إن وجوب متابعة تطورات النزاع الجماعي وفي إطار البحث الدؤوب على حل قانوني وملائم للخلاف جعلت من القانون 90-02 يضع عدة آليات للتسوية سواء بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء للوساطة باللجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ووفق إجراءاته تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والنزاعات الجماعية التي تستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة والوساطة.[1]

فاللجنة الوطنية للتحكم هي جهاز يعني بالفئات التي منعها المشرع الجزائري من خلال القانون 90-02، اللجوء إلى الإضراب ولا يتبقى لها بعد إجرائي المصالحة والوساطة إلا اللجوء كحل أخير وحيد إلى التحكيم لحل النزاع الجماعي في مجال العمل، لذا سنتناول في هذا الفرع الثاني التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، أولا: دور اللجنة الوطنية للتحكيم، ثانيا: إجراءات سير الدعوي أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، ثالثا: صدور قرارات التحكيم وكيفية تنفيذها.

أولا: دور اللجنة الوطنية للتحكيم:

إذا تعلق الأمر بالنزاعات الجماعية التي تنتج عنها حالات الإضراب بعد فشل إجراء الوساطة أو تعلق النزاع بفئة الموظفين الممنوعين عن الإضراب، مثلما نصت على ذلك المادة 49 من القانون 90-02 فضلا عن المقتضيات والمتطلبات القاهرة التي تفرضها الظروف الاقتصادية والاجتماعية مثلما أشارت إلى ذلك المادة 48 من القانون 90-02، يتم عرض النزاع أمام اللجنة الوطنية للتحكيم من السلطة الإدارية الوصية (الوزير – الوالي – رئيس المجلس الشعبي البلدي) من أجل الفصل في النزاع الجماعي بصفة نهائية.[2]

---

[1] – حكيمة مختاري، **أثر الإضراب على سير المرفق العام**، المرجع السابق ، ص56.

[2] – سامي بن حملة، المرجع السابق، ص، ص 278، 279.

ثانيا: إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم:

إجراءات يسر دعوى التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم منها ما هو أولي ومنها ما هو خاص:

1. الإجراءات الأولية:

تُخْطَر اللجنة بواسطة عريضة مكتوبة أو بواسطة عريضة افتتاح الدعوى مرفوقة بمذكرة تبين وجوبا الضرورة الاقتصادية والاجتماعية القصوى، كما تبين موفق طرفي النزاع حول تكليفها بالتحكيم، يعين رئيسها مقرر الدراسة الطلب من حيث قابليته ويتلقى جميع الوثائق التي لها صلة بالنزاع، وتجتمع اللجنة في أجل لا يتعدى خمسة عشرة يوم من تاريخ إخطارها، وتفصل في قابلية كما لها أن تسمع كل من له دراية بالموضوع أو تأمر بأي تحقيق تراه مناسبا، تصدر اللجنة قرارها مسببا، وبأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وفي حالة تساوي عدد الأعضاء يرجح صوت الرئيس، ثم ترسل قرارها إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يضفي عليه الصيغة التنفيذية بواسطة أمر ويكلف رئيس اللجنة بتبليغه للأطراف.[1]

2. الإجراءات الخاصة:

فنقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، كما تنص عليه المادة 43 و44 من القانون 90-02 السالف ذكره، وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عن إستمرار الإضراب بعد فشل المصالحة أو الوساطة، إلى عرضها على هذه اللجنة، كما تنص على ذلك المادة 48 من نفس القانون، حيث أنه إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين عن ممارسة حق الإضراب تنظهر فيها اللجنة بصفة مباشرة، إما بمجرد قيامها، أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها، دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها، فإن الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى والتي يتم

---

[1]- عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، المرجع السابق، ص 388.

عرضها على اللجنة تطبيقا لأحكام المادة 48 من القانون السالف ذكره، يمكن اللجنة أن ترفض النظر في هذا الشأن.[1]

ثالثا: صدور قرارات التحكيم اللجنة الوطنية للتحكيم وكيفيات تنفيذها:

تنص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم، على تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم، معلل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا، ولا يكون هذا الحكم قابلا لتنفيذ إلا بمقتضي أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال الثلاثة أيام التالي لصدور الحكم، ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعينة.[2]

وقد نصت المادة 25 من القانون 90-02 على لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد إتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.[3]

يتبين من نص المادة 25 من القانون السالف ذكره أن أهم أثر للتحكيم هو إيقافه للإضراب، وذلك نتيجة الاتفاق بين طرفي النزاع الجماعي في العمل على اللجوء للتحكيم، وبالتالي انتظار صدور القرارات التحكيمية، ولا تصبح نافذة إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا حسب نص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم.

من خلال ما سبق يتبين أن التحكيم هو وسيلة قانونية، ينتج عنها حكم ملزم في موضوع النزاع الجماعي، ذلك بعد إتفاق الطرفين على عرض الخلاف الجماعي على التحكيم فإنه حسب المشرع الجزائري ألزم تطبيق القواعد والأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات

---

[1] – سليمان أحمية، **الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري**، المرجع السابق، ص 369.

[2] – سليمان أحمية، **الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني**، والواقع العملي، جامعة الجزائر 1، المجلد 25، العدد 01، ماي 2014، ص 203.

[3] المادة 25 من القانون 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المصدر السابق، ص233.

المدنية والإدارية في تنفيذ إجراء التحكيم، كما حدد المدة التي يصدر فيها الحكم وهي ثلاثين يوما الموالية من تعيين الحكام، وبكون القرار التحكيمي ملزما وواجب التنفيذ للطرفين متى لجآ إليه.

فإجراء التحكيم يأتي بعد فشل إجراء المصالحة، ويتم الاتفاق عليه بين طرفي النزاع في حالة فشل إجرائي والوساطة أو المصالحة وهو ما يسمي بالشرط التحكيمي، كما يمكن أن لا يتم اللجوء إليه.

وللتحكيم صورتان يتمثل في، التحكيم الاختياري وهو حق مكرس في التشريع الجزائري من خلال إعطاء الحرية للأطراف النزاع للجوء إليه من عدمه، والتحكيم الإجباري وهو التحكيم الذي نظمه القانون من خلال التزاميه اللجوء إليه للفئات التي منع القانون عنها ممارسة حق الإضراب، أو في حالة فشل إجراء الوساطة ونظر للظروف الاقتصادية والاجتماعية القاهرة، فإنه يمكن للسلطة الرئاسية العليا أن تطلب هذا النوع من التحكيم ويعرض النزاع في هذه الحالة على اللجنة الوطنية للتحكيم، كما نظم القانون إجراءات سير دعوى التحكيم أمامها، وكذا كيفية صدور قرارها وكيفية تنفيذه.

الخاتمة

الاضراب هو توقف او امتناع جماعي عن العمل، من قبل بعض أو كل عمال من أجل الضغط على أصحاب وأرباب العمل بغية تحسين ظروفهم المعيشية، والاجتماعية والمهنية.

والاضراب حق مشروع ومقيد باعتباره حق من حقوق الانسان المكفولة وفق القانون الدولي، فهو حق فردي يمارس في شكل جماعي كونه مقرر للعامل والموظف العام بصفة شخصية ولكن التعبير عنه يكون بشكل جماعي، ويلحق الاضراب الضرر بصاحب العمل أو بالعمال الغير المضربين مما يترتب عنه تحمل العمال المضربين للمتابعة التأديبية والجزائية، اذ كان الاضراب تم خارج الاطار والضوابط الدستورية والقانونية يعتبر الاضراب المهني من صور الاضراب المشروعة التي نظمها القانون كحق مشروع ومنظم لكون المطالب تكون مهنية واجتماعية وله العديد من الاشكال والمظاهر التي تميزه عن غيره، أما الاضراب السياسي فهو صورة أخرى من صور الاضراب الغير المشروع، وتكون المطالب فيه سياسية وقد تجتمع مع مطالب مهنية واجتماعية واقتصادية، ويتم فيه ممارسة الضغط على الحكومة والسلطة العامة لتغيير نهج ما أو العدول عنه، ويشارك فيه الموظفون العموميون والعمال كونهم مواطنين وهو ما يؤثر على استمرارية المرفق العام، ويتوقفون بصورة غير مشروعة عن أداء التزاماتهم القانونية، والرأي الراجح لدى الفقه يعتبر الاضراب السياسي غير مشروع. يعتبر الهعد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م أساس تكريس حق الاضراب في القانون الدولي، كحق يعترف به لفئة العمال والموظفين العموميين، حيث اعترف به لأول مرة كحق من حقوق الانسان عكس الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948م الذي لم يعترف به، والعهد الدولي الخاص سمح لدول المصادقة عليه بتقييد الحق في الاضراب بشكل يتلاءم مع قوانينها الوطنية الداخلية، دون مساسها بحقوق والحريات الأساسية للإنسان، فهو بذلك حق مقيد وليس مطلق ولقد تم تنظيم ممارسة حق الاضراب في المرافق العامة من قبل المشرع الجزائري، من خلال وضع ضوابط وشروط شكلية واجرائية وأخرى عضوية وموضوعية، الأمر الذي يكسبه المشروعية من جهة، ومن جهة أخرى حماية لحق العمال والموظفين

العموميين في المطالبة بحقوقهم المكفولة دستوريا وقانونيا، وكذلك ضمانة تشريعية لاستمرارية المرافق العامة بانتظام واضطراد.

وضع المشرع الجزائري إجراءات للتسوية النزاعات الجماعية في العمل من أجل تجنب تطوره وتحوله الى اضراب قد يعطل المرفق العام عن أداء مهامه، فهي إجراءات مساعدة وبديلة لتحصيل المطالب المهنية والاجتماعية والوظيفية بطريقة ودية وسليمة، بعد فشل المفاوضات الجماعية في العمل المباشرة بين أطراف النزاع، نجد هذه الطرق البديلة للتسوية منظمة قانونا، وأول اجراء واجراء المصالحة، ثم اجراء الوساطة، ثم إجراء التحكيم.

تعتبر المصالحة إجراء قانوني إجراء قانوني اجباري يتمثل في تدخل طرف آخر يكون من الجهة الإدارية غير طرفي النزاع الجماعي، لإيجاد تسوية وحلول داخلية ترضى أطراف النزاع وتبقى العلاقة المهنية والوظيفية هادئة ومستقرة ومستمرة في ايتاء ثمارها، وهي مرحلة اجبارية يتوجب قانونا المرور بها، في حالة فشل جراء المصالحة، فإن طرفي النزاع الجماعي يحتكمون الى شخص ثالث يدعي الوسيط، يقوم بالعمل على إجراء الوساطة و يتفق طرفي النزاع الجماعي في العمل على اختياره، حيث يطلع على الوثائق والمستندات ومختلف المعطيات والمعلومات المتعلقة بموضوع النزاع، ويتمتع بالسر المهني وواجب التحفظ، ويقدم مقترحات لتسوية النزاع بشكل توصيات معلله، وتوصياته غير ملزمة لطرفي النزاع الجماعي، فقد يتم قبولها وقد يتم رفضها، وتبقى مجرد اقتراحات لتسوية النزاع لا تمتلك أية قوة التزامية في حد ذاتها.

التحكيم كطريق ودي لتسوية النزاعات الجماعية في العمل يملك الصبغة الاتفاقية يتم أمام هيئة تحكيم، وإذا ما تم الاتفاق على اللجوء إليه فإنه يطبق القانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08، يعتبر القرار الصادر عن هيئة التحكيم كقرار قضائي ملزم لطرفي النزاع، أما التحكيم الذي أو جب القانون المرور عليه فهو التحكيم الذي يتم أمام الهيئة الوطنية للتحكيم حيث ألزم

القانون الفئات التي منعها اللجوء الى الاضراب باللجوء اليها لتسوية النزاع الجماعي كحل أخيرا ووحيد لتسوتيه.

ومن خلال بحثنا توصلنا الى النتائج التالية:

- يؤثر الإضراب على استمرارية المرفق العام سوآءا أكان مشروعا أو غير مشروع
- الإضراب المشروع نظمه المشرع الجزائري ووضع له قواعد وضوابط للممارسته من طرف العمال والموظفين العموميين، لكن تأثيره على المرفق العام واضح من حيث تأثر العلاقة الوظيفية بين الهيئة الإدارية المستخدمة والموظفين العمومين المضربين، اذ تتأثر السلطة الرئاسية السلمية ولا يطيع حينها المرؤوس أوامر رئيسه الإداري مما يشكل تهديدا على استقرار الوظيفة العامة وديمومتها، كما أن الإضراب المشروع يؤثر على القدرات المالية للمرفق العام، فيعطل تحصيل العوائد المادية لمختلف القطاعات الاقتصادية، ولا يؤثر إضراب العمال والموظفين العموميين على باقي العمال والموظفين العمومين غير المضربين، مما يضمن لهم قانونا استمرار تقاضيهم لحقوقهم المالية.

كما يتأثر أصحاب العمل من خلال تخلفهم عن تلبية طلبيات الزبائن مما يؤثر معنويا على مدى مصداقيتهم في تلبية التزاماتهم في الوقت والكفاءة المطلوبة ويؤثر على سمعتهم الاقتصادية، فالإضراب له آثار مادية كذلك على أصحاب العمل من خلال الخسائر المادية التي تلحقهم من إضراب العمال، كما يمنع القانون استخلاف العمال المضربين اضرابا مشروعا أو تعيين عمال آخرين في مكانهم، وبالمقابل فان المشرع الجزائري طلب بتقديم قدر أدنى من الخدمة في مجالات محددة، وأمر العمال الموظفين المضربين بالامتثال لأوامر التسخير وتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين السكان، وأعتبر عدم امتثالهم لأوامر التسخير بالخطأ الجسم الذي يترتب عنه المتابعة التأديبية، كما يترتب عنه المتابعة الجزائية.

- يؤثر الاضراب المهني أو الوظيفي على علاقة العمل، فالإضراب المشروع لا ينهي عقد العمل، أما الإضراب الغير مشروع فهو ينهي عقد العمل، ويترتب عنه انهائه من

قبل صاحب العمل ونسخ العلاقة التعاقدية، وإلزام العمال المضربين اضرابا غير مشروع بالتعويض الأضرار الناجمة عن الإضراب، وقع عبء إثباته على صاحب العمل، كما يشمل تأثير الإضراب المشروع على الأجر والراتب الذي يتقضاه الموظفون العموميون أو العمال، فعلاقة العمل تتوقف مؤقتا أثناء فترة الإضراب، والذي ينجم عنه اخلال بالالتزامات العقدية أو الوظيفية، مما يترتب عنه عدم دفع الأجر أو الراتب من قبل الهيئة أو الإدارة المستخدمة وكذا صاحب العمل، وفي حالة كان الإضراب غير مشروع فإنها تقوم باقتطاع الخسائر والأضرار من رواتب وأجر العمال والموظفين العمومين، أما العلاقة العقدية أو الوظيفية فإنها تبقى قائمة مع العمال والموظفين العمومين الغير مضربين ولا تتأثر بأي شكل من الأشكال.

- يؤثر الاضراب المشروع على الخدمة العمومية والرأي العام فالخدمة العمومية المقدمة لا تصبح بالجودة والنوعية المطلوبة والمدة اللازمة لتقديمها، مما يعطل مصالح الأفراد وشؤونهم اليومية، فيقومون بالبحث عنها في مكان آخر غير المرفق العام، وينعكس ذلك بشكل مباشر على صورة المرفق العام وفي مدى قدرة السلطة العامة في تقديم خدمة عمومية لجمهور المرتفقين وهو الغرض من إنشائه، وقدرتها من جهة أخرى على السيطرة على العمال والموظفين العمومين لضمان استمرارية المرفق العام بانتظام وإضطراد.
- يؤثر الاضراب الغير مشروع على استمرارية المرفق العام، فالإضراب السياسي باعتباره من صور الإضراب الغير مشروع يهدف الى الضغط على الحكومة ودفعها لاتخاذ قرارات سياسية أو احتجاجا على تصرف ما صدر عنها، فهو يؤثر على المرفق العام من خلال مشاركة فئة العمال والموظفين العمومين كمواطنين دفاعا عن مطالب سياسية وقد تجتمع معها مطالب اقتصادية ومهنية واجتماعية، مما يجعل منه غير مشروع، أما الإضراب الغير مستوفي للشروط والضوابط القانونية فيتمثل في تحمل العمال والموظفين العمومين للمسؤولية التأديبية، لاعتباره خطأ مهنيا جسيما، وتهديدا للوظيفية

العمومية، مما يترتب عنه التسريح وإنهاء العلاقة الوظيفية من قبل الهيئة الإدارية المستخدمة، دون اشعار مسبق أو تعويض، كما يترتب عنه وفق التشريع الجزائري المتابعة الجزائية، ونجد المشرع الجزائري قد حمى حق العمل وحريته ضمانا لاستمرارية المرفق العام في تأدية الخدمة العمومية، من خلال الأوامر الاستعجالية التي تأمر بإخلاء أماكن العمل من قبل الموظفين والعمال المضربين من أجل مزاولة باقي العمال والموظفين الغير مضربين لأعمالهم وكذا حماية لهم من الاعتداء الجسدي وتلف الممتلكات والتجهيزات العمومية من أعمال التخريب والعنف.

التوصيات والمقترحات:

من أجل تجنب وقوع اضطرابات مستمرة في المرفق العام وضمانا لأهم مبدأ من مبادئ التي يقوم عليها المرفق العام ألا وهو مبدأ استمرارية المرفق العام قد منا مجموعة مقترحات وتوصيات:

- وجوب دمقرطة وعصرنة الإدارة الجزائرية أهم ضمانة لاستمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد، وذلك بمحاربة بيروقراطية التسير، وإحلال الشفافية والتطور المستمر ومواكبة الواقع بشكل فعال وسريع، والعمل على تقريب الإدارة من العاملين فيها بفتح قنوات الحوار المستمر في الظروف الجيدة للتابحث سبل تحسين الظروف المهنية والاجتماعية بشكل يجنب تدهورها المفاجئ، وانعكاس ذلك سلبا على الرأي العام في الخدمات المقدمة من طرف المرفق العام.

ونقترح لدمقرطة الإدارة و عصرنة تسيرها انشاء مجلس أعلى لعصرنة الإدارة الجزائرية، تكون تشكيلته متنوعة من خبراء في الإدارة وعلوم التسير، ومستشارين اداريين وماليين، فقهاء في القانون والاقتصاد، مسؤولون سابقون في المجال الإداري والمالي والتقني، خبراء في مجال الاعلام الآلي وتكنولوجيا الاعلام والاتصال، تعمل هذه التشكيلية بشكل مستمر على وضع مناهج للتسيير ووضع حلول واقعية وفعالة وسريعة لمعالجة المشاكل الواقعة في المرفق العام.

- انشاء جهاز اداري استشرافي يوضع تحت وصاية الوزارة الأولي، يعمل على استشراف الواقع داخل المرافق العامة، من خلال وضع بيانات وجمع معلومات عن الوضع المهني والاجتماعي لفئة العمال والموظفين العموميين وأخذ آرائهم في تحسينها بشكل يعزز ثقتها في السلطة العامة.
- استحداث سلطة إدارية مستقلة قد تكون تحت مسمى "السلطة المستقلة للشؤون المهنية والاجتماعية للمرفق العام"، تعمل على تقريب الإدارة والمؤسسة العمومية وكذا أرباب العمل من العاملين المرافق العامة، ووضع ضمانات إدارية لتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية، وتوقيع عقوبات مالية على المخالفين لتنفيذ هذه الضمانات.
- العمل على اشراك القضاء كهيئة محايدة في مجال العمل الجماعي وذلك بمراقبة ظروف العمل، وحقوق الموظفين العموميين والعمال، وإعطاء أوامر استعجالية لتحسينها وتحقيق المطالب بما يتوافق مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.
- ونوصي بتعديل القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب بما يتماشى مع التطويرات الحاصلة في المرفق العام، من خلال عصرنة أداء الأجهزة المسؤولة عن تسوية النزاعات الجماعية في العمل وكذا تفعيل وتعزيز الإجراءات السليمة المتبعة وجعلها أكثر مرونة وفعالية في تحقيق المطالب المهنية الاجتماعية.

ملخص

ملخص:

يعتبر الإضراب إمتناع جماعي مؤقت أو دائم عن العمل، من أجل الضغط على أرباب العمل لتلبية مطالبهم المهنية والإجتماعية، فحق الإضراب حق معترف به لفئة العمال والموظفين العموميين وفق القانون الدولي والتشريعات الوطنية، وقد إتفق الفقه على أن الإضراب المشروع هو الإضراب المهني أو الوظيفي، حيث نظمه المشرع الجزائري وحدد طرق ممارسته، ومن خلال سن قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي تضمن ضوابط وشروط قانونية لممارسة الإضراب في المرفق العام ويترتب عن ممارسة الإضراب في المرفق العام أثار سواء أكان مشروع أو غير مشروع، تصيب أثار الإضراب المشروع طرفي العلاقة المهنية أو الوظيفية وكذا علاقة العمل والخدمة العمومية والرأي العام، أما الإضراب الغير المشروع فهو يتمثل في الإضراب السياسي والإضراب الغير مستوفي للشروط والضوابط القانونية، فالإضراب الغير مشروع رتب المشرع الجزائري عن ممارسته المتابعة التأديبية وكذا الجزائية وقام كذلك بحماية حرية حق العمل.

سلك المشرع الجزائري الطريق الودي والسلمي لحلحلة النزاع الجماعي قبل تحوله الى إضراب، من خلال تبني إجراءات قانونية تتمثل في إجراء المصالحة والوساطة وأخيرا التحكيم.

Summary:

A strike is a temporary or permanent collective refusal to work in order to pressure employers to meet their professional and social demands. The right to strike is recognized as a legitimate right for workers and public employees under international law and national legislation. Legitimate strikes are defined as professional or occupational strikes, regulated by Algerian legislation, which sets out the methods for their practice. The law 90-02 on the prevention and settlement of collective disputes at work and the exercise of the right to strike establishes legal regulations and conditions for strikes in the public sector. The effects of a strike in the public sector, whether legitimate or illegitimate, impact the parties involved in the professional or employment relationship, as well as the relationship between work, public service, and public opinion. An illegitimate strike refers to political strikes or strikes that

do not meet legal requirements and regulations. Algerian legislation imposes disciplinary and criminal consequences for engaging in an illegitimate strike while protecting the freedom of work. The Algerian legislator follows a peaceful and amicable path to resolve collective disputes before resorting to a strike, through legal procedures such as reconciliation, mediation, and finally arbitration.

قائمة المصادر والمواجع

القرآن:2

أولا: قائمة المصادر :

1. **الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:**

- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان، المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الانسان، 2006.

2. **الدستور:**

- الدستور، المؤرخ في 15 جمادى الأول عام 1442، الموافق ل: ديسمبر 2020م، المتضمن دستور، الجديد الرسمي للجمهورية الجزائرية، العدد 8.

3. **القوانين والاوامر:**

- القانون 08-09، المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق ل: 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجديدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21.
- القانون 91-27، المؤرخ في جمادي الثانية عام 1412، الموافق ل: 21 ديسمبر لسنة 1991، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجديدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد68.
- القانون 90-02، المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق ل: 6 فبراير لسنة 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجديدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06.

- الامر 03/06، المؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427، الموافق ل: 15 يوليو لسنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية، الجديدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46.

ثانيا: قائمة المراجع:

1. الكتب:

أ. الكتب العامة:

- ابن منظور الافريقي المصرى أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد الأول، دار صادر، لبنان.
- المصاروة هيثم حامد، النظام القانوني للتوفيق في النزاعات (دراسة تحليلية في العلاقات العمل الجماعية)، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- عسيلة صبحي، الرأي العام، ط1، دار نهضة مصدر للنشر والتوزيع، مصر، 2017.
- قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
- ليبد عماد، بلال موازي، الحدمة العمومية الالكترونية في الجزائر، معطيات الواقع ورهانات المستقبل، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، المانيا.2021.
- منظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، دليل بشأن تحسين الأداء، ط1، المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية،2013.
- محمود عبد الفتاح رضوان، إدارة النزاعات، والصراعات في العمل، ط1، المجموعة العربية للتدريب ولنشر، مصر 2012.
- محمود ومصطفى ناصف، التحكيم التجاري الدولي، الأكاديمية الدولية لتدريب، مصر، 2021.

ب. الكتب المتخصصة:

- احمية سليمان، الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- احمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- أحمد أبو عمار ومصطفى، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
- جبر المحمودي ميثم غانم، حق الاضراب بين الحظر والاباحة (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، 2016.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،2008.
- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر 2003.
- قنديل اشرف عبد القادر، الاضراب بين الاباحة والتجريم دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014.
- قنديل محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل على علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

ج. المقالات العلمية:

- أحمية سليمان، الأليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الاطار القانوني والواقع العملي، جامعة الجزائر1، المجلد 25، العدد01، ماي 2014.
- بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية النزاعات العمل الجماعي، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، المجلد 25، العدد 01، ماي 2014.

- احمد عبد الرزاق حمزة، الاضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة البيان، العراق، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2020.
- ذباح إسماعيل، ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الاضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، برج بوعريريج المجلد 08، العدد 03، 2021.
- ريكلي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية النزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، المجلد أ، العدد 44، ديسمبر 2015.
- زغبي عمار، الطريق الودي لتسوية منازعات العمل الجماعي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، المجلد 06، العدد 10، جانفي 2015.
- سلامي امال، العولمة وممارسة العمال حق الاضراب في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، العدد 51، جوان 2019.
- عليات محمد نجم إبراهيم، الاتجاهات القانونية لتنظيم الاضرابي الوظيفي في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كلا من فرنسا مصر والأردن، دراسة مقارنة، المجلة الاكاديمية العالمية لدراسات القانونية الراية الدولية القانونية، المجلد 02، العدد02، 2022.
- عزيسي العيد، ميموني عبد الحليم، حق الاضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سوسة، تونس، مجلد 02، العدد01، 2018.

- مراح سليمة، حق الاضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق ام تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، المجلد 59، العدد01، 2022.
- محمد دياب، فوزي إبراهيم، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العام، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصرانه، ليبيا، العدد 11، 2020.
- مصطفى مصطفى سالم، حق الاضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الشارقة، الامارات العربية، المجلد 37، العدد 02، ديسمبر 2022.
- نبالي فطة معاشو، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق إ م إ) على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للحقوق والعلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي معمري، المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2013.

د. الطروحات والرسائل العلمية:

هـ. يوسف ماجري، الوساطة القضائية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2018، 2019.

و. مذكرات الماستر:

- بيان عبد الرحمان سلمونة، اثر الاضراب على سير المرافق العامة (دراسة مقارنة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2021.
- على محمد جبالي، احقية الموظفين العامين في الاضراب في القانون الأردني دراسة ميدانية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.

- فوزية دباخ، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2015، 2016.
- على زنيبع، تكييف الاضراب في اطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 2008.
- عتيقة بلجبل، الاضراب في المرافق العامة –دراسة مقارنة–، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004، 2005.
- حكيمة مختاري، أثر على سير المرافق العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019، 2020.

ز. **الموقع الالكتروني:**

- معج المعاني، الجامع، معجم عربي عربي، موقع الكتروني. https://www.almaany.com
- امنية خيري، حدود الاضراب بين المسؤلية والفوضى والثورية والابتزاز، اندبندت عربية بودكاست، موقع الكتروني: independent.arabia.com
- عبد الله القفاري، النخب والجماهير اتصال أم انفصال، جريدة الرياض، الموقع الإكتروني: alriyadh.com
- الأمم المتحدة، السلام والكرامة على كوكب ينعم بالصحة، الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الموقع الالكتروني: http://www.un.org

الفهـرس

مقدمة 1

الفصل الأول: الإضراب في المرفق العام 7

تمهيد: 8

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإضراب في المرفق العام 8

المطلب الأول: مفهوم الإضراب 9

الفرع الأول: تعريف الإضراب وخصائصه 9

الفرع الثاني: عناصر الإضراب: 15

المطلب الثاني: صور الإضراب 19

الفرع الأول: الإضراب المهني 19

الفرع الثاني: الإضراب السياسي 24

المبحث الثاني: النظام القانوني للإضراب في المرفق العام 29

المطلب الأول: الأساس القانوني لتكريس حق الإضراب في المرفق العام 29

الفرع الأول: تكريس حق الإضراب في القانون الدولي 30

الفرع الثاني: موقف التشريعات الوطنية من الحق في الإضراب. 32

الفرع الثالث: موقف الفقه والقضاء من حق الإضراب 36

المطلب الثاني: شروط وضوابط ممارسة حق الاضراب في المرفق العام 39

الفرع الأول: القيود الإجرائية والشكلية لممارسة الموظف العام لحق الإضراب 40

الفرع الثاني: القيود العضوية والموضوعية لممارسة الموظف العام لحق الإضراب 43

الفصل الثاني: نتائج صور الإضراب على المرفق العام والطرق البديلة لتسويه 48
تمهيد:..... 49
المبحث الأول: أثر الإضراب المشروع والغير مشروع على المرفق العام: 50
المطلب الأول: أثر الإضراب المشروع على استمرارية المرفق العام. 50
الفرع الأول: نتائج الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة وأرباب العمل..... 51
الفرع الثاني: أثر الإضراب المشروع على علاقة العمل والخدمة العمومية والرأي العام. . 54
المطلب الثاني: أثر الإضراب الغير مشروع على استمرارية المرفق العام. 58
الفرع الأول: أثر الإضراب السياسي على استمرارية المرفق العام..... 59
الفرع الثاني: أثر الإضراب غير المستوفى الضوابط والقيود القانونية على استمرارية المرفق العام..... 62
المبحث الثاني: الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وفق التشريع الجزائري: 67
المطلب الأول: المصالحة 68
الفرع الأول: مفهوم المصالحة. 68
الفرع الثاني: نظام المصالحة داخل المؤسسات والإدارات العمومية: 71
المطلب الثاني: الوساطة: 77
الفرع الأول: مفهوم الوساطة:..... 77
الفرع الثاني: إجراءات الوساطة: 81
المطلب الثالث: التحكيم. 86

الفرع الأول: مفهوم التحكيم في النزاع الجماعي 86

الفرع الثاني: التحكيم أمام اللجنة الوطنية التحكيم: 90

الخاتمة 94

ملخص 101

قائمة المصادر والمراجع 104

الفهرس .....