



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور - خنشلة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية



عنوان المذكرة:

ضوابط ممارسة حق الاضراب في ظل القانون 08/23

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

- بالة عبد العالي

إعداد الطلبة:

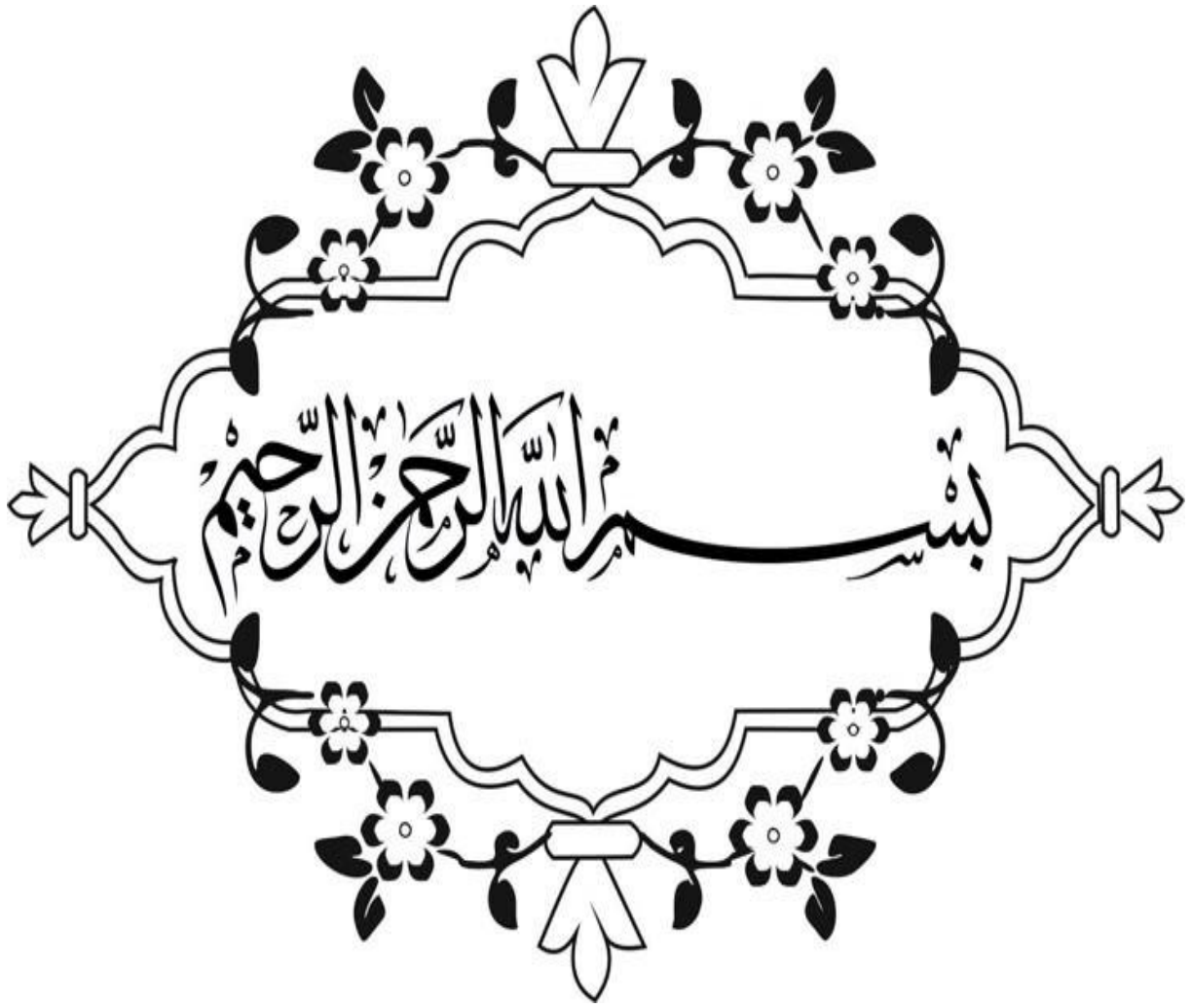
- جبايلي إكرام

- بوصكة إلهام

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
تومي مريم	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بالة عبد العالي	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
مزيتي فاتح	أستاذ محاضر -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024



شكر و عرفان

نحمد الله تعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.
وبكل مشاعر الامتنان والتقدير، نتقدم بخالص الشكر
والعرفان إلى كل من ساندنا ووقف بجانبنا خلال رحلتنا
العلمية، سواء بالكلمة الطيبة أو بالدعم المعنوي أو
بالمشورة الصادقة.

ونخص بالشكر أستاذنا الكريم "عبد العالي بالة" على ما
قدمه من توجيه ومرافقة وكان له الأثر البالغ في إنجاز هذا
العمل.

فلكم جميعاً أسى عبارات الشكر، مقرونة بدعواتنا بأن
يجزيكم الله خير الجزاء.



الإهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها
فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه
بكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي إلى أعظم عائلة نعيها ونعمتي
إلى كل من أكرمني الله به وجعله من بين صفوف الرجال أبالي
وإلى أنيسة روعي التي ضمت إسمي بدعواتها في لييلها ونهارها أُمي
الغالية

إلى من سقوا الفؤاد بطيب كلماتهم وعطاياهم السخية إخوتي
وأخواتي

إلى صديقات القلب كل باسمها شكراً لضحكاتها التي خففت صعوبة
الطريق إلى رفيقات الدرب وزميلات السهر كنتن الجزء الأجل من هذه
الرحلة.

إكرام جبايلي



الإهداء

لم يكن طريق النجاح سهلا لكن بالإصرار والدعاء وصلت فالحمد

لله حمدا طيبا مباركا فيه أهدي نجاحي إلى من:

أحمل اسمه بكل فخر السند والأمان أبي الغالي

إلى من كان وجودها سر وجودي ركيزة حياتي أسأل لها دوام

الصحة والعافية

أختي ورفيقة دربي غاليتي وأمي الثانية

إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في الكثير من العقبات والصعاب

وأخيرا إلى كل من ساندني وكان لهم دور من بعيد أو قريب في هذا

الطريق المكلل بالنجاح.

إلهام بوصلة





مقدمة:

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في تحقيق التنمية الشاملة، إذ أن كفاءة وفعالية اليد العاملة تسهم بشكل مباشر في تحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها، خاصة في مختلف بيئات العمل التي تشهد احتكاكاً دائماً بين الإدارة والموظف حول مختلف الجوانب المهنية والوظيفية، حيث أن هذا التفاعل يولد في بعض الحالات توترات يمكن أن تتطور إلى نزاعات جماعية تدفع بالمستخدمين إلى تبني وسائل احتجاج قانونية، من أبرزها الاضراب.

يعد الحق في الاضراب من الحقوق الجماعية الأساسية التي كرستها مختلف الدساتير والتشريعات المقارنة، وهو عبارة عن وسيلة نضالية سليمة يلجأ إليها العمال في سبيل الدفاع عن حقوقهم المهنية والمادية والمعنوية، وفرض مطالبهم أمام تعنت أصحاب العمل أو وجمود الجهات المعنية، وقد أولت المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية أهمية بالغة لهذا الحق باعتباره أحد مظاهر حرية العمل والتنظيم النقابي، حيث ربطت بين الاعتراف به واحترام الحريات النقابية.

وفي الجزائر عرف حق الاضراب تطوراً ملحوظاً على المستوى القانوني والدستوري، إذ تم الاعتراف به صراحة في مختلف الدساتير، خاصة دستور 1989 وكرسه كحق مشروع تمارسه النقابات ضمن ضوابط يحددها القانون، وفي هذا الإطار شكل القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب تنظيم تفصيلي لهذا الحق، غير أن التطورات السياسية والاجتماعية، وظهور تحديات جديدة، دفعت بالمشروع إلى إعادة النظر في تنظيم الحق النقابي وحق الاضراب من خلال القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

وجاء هذا القانون الجديد استجابة لتوصيات الهيئات الدولية، وتماشياً مع الإصلاحات الوطنية التي ترمي إلى ضبط العلاقات بين العمال وأرباب العمل من جهة، وضمان استمرارية الخدمة العمومية والحفاظ على النظام العام من جهة أخرى، خاصة في القطاعات الحيوية، وقد أثار القانون 08/23 نقاشاً واسعاً حول مدى تكريسه للتوازن المطلوب بين حرية الاضراب وقيود المصلحة العامة.

أولاً: أهمية الموضوع

تتجلى أهمية دراسة موضوع ممارسة حق الاضراب في ظل القانون 08/23 في الأهمية العلمية والأهمية العملية.

1- الأهمية العلمية:

- يساهم الموضوع في إثراء الجانب القانون الأكاديمي المتعلق بالحريات النقابية وحقوق العمال، من خلال تسليط الضوء على قانون حديث هو القانون 08/23.
- يفتح المجال أمام الباحثين لدراسة النصوص التشريعية الجديدة التي تنظم العمل النقابي والاضراب في الجزائر، والتي لم تحظ بعد بقدر كافي من الدراسة والتحليل.
- يساعد على تفسير وتحليل النصوص القانونية الغامضة أو الحديثة، مما يساهم في بناء اجتهاد فقهي جزائري في هذا المجال.

2- الأهمية العملية:

- يمكن الفاعلين النقابيين من فهم الأطر القانونية الجديدة لممارسة حق الاضراب، مما يساعدهم على تنظيم مطالبهم ضمن ما يسمح به القانون.
- يوفر للإدارة وللقضاء مرجعاً قانونياً وأكاديمياً يساعدهم في تفسير وتطبيق القانون 08/23 خاصة في ما يتعلق بشروط الاضراب وإجراءاته.
- يساهم في الحد من النزاعات المهنية الناتجة عن سوء الفهم القانوني لممارسة هذا الحق، من خلال نشر الوعي بأحكام القانون ومقاصده.

ثانياً: أهداف الموضوع

قامت هذه الدراسة بتحديد مجموعة من الأهداف التي تسعى للتوصل إليها وتتمثل أساساً في:

- تحليل الإطار القانوني لحق الاضراب كما ورد في القانون رقم 08/23؛
- تحديد شروط وضوابط ممارسة حق الاضراب وفق التشريع الجزائري؛
- تعد النزاعات الجماعية المهنية في الواقع العملي وارتباطها المباشر بمسألة الاضراب وكيفية تنظيمه وضبطه قانونياً؛
- اقتراح حلول وتوصيات قانونية تهدف إلى تحسين الإطار التشريعي للممارسة حق الاضراب.

3- إشكالية الدراسة:

إن هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على ممارسة حق الاضراب في ظل أحكام القانون 08/23 من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:

❖ ماهي مستجدات ممارسة حق الإضراب وفقاً للقانون 08/23؟

ونتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الاضراب؟
- ما هي الآليات القانونية لحل النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالقانون 08/23؟
- ماهي الضوابط والإجراءات التي وضعها القانون 08/23 لممارسة حق الاضراب؟

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

قسمنا أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأسباب موضوعية.

الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بقضايا الحريات النقابية وحقوق العمال في الجزائر، ورغبتنا في التعمق في الجوانب القانونية والاجتماعية المتعلقة بها؛
- الرغبة في فهم التطورات التشريعية الحديثة، خاصة أن القانون 08/23 يعد من النصوص الجديدة التي أثارت جدلاً واسعاً في الأوساط النقابية والقانونية؛
- الدافع الأكاديمي في اختبار موضوع ذو راهنية وأهمية في المشهد المهني والاجتماعي.

الأسباب الموضوعية:

- الحاجة الأكاديمية لفهم آليات تنظيم حق الاضراب في التشريع الجزائري؛
- الطابع الراهن والعلمي للموضوع في ظل التغيرات التي تعرفها الساحة العمالية والنقابية.

خامساً: المنهج المتبع

نظراً للطبيعة القانونية لموضوع الدراسة، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال وصف أحكام القانون 08/23، والمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية الجديدة المتعلقة به.

سادساً: صعوبات الدراسة

تتمثل صعوبات الدراسة في:

- ندرة المراجع العلمية الحديثة التي تناولت القانون رقم 08/23، مما شكل تحدياً في تحليل المواد القانونية المتعلقة به؛
- إشكالية تفسير بعض النصوص القانونية في القانون رقم 08/23 نظراً لوجود تعبيرات قد تحتل أكثر من تأويل؛

- غياب الدراسات الاكاديمية المتخصصة من رسائل ماجستير أو أطروحات دكتوراه حول القانون 08/23 مما صعب عملية الرجوع إلى مراجع تحليلية معمقة.

سابعاً: الدراسات السابقة

هناك دراسات سابقة حاولت البحث في هذا الموضوع من بين هذه الدراسات نجد ما يلي:
- لفوزية دباخ تحت عنوان "**حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الاضراب**"، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016/2015، هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على حق الموظف العمومي في ممارسة الاضراب، ومدى تماشي هذا الحق مع التشريعات الوطنية والدولية، خاصة في ظل القيود التي تفرضها بعض القوانين على هذه الفئة من العمال.

- لأمينة لطرش تحت عنوان "**حق العمال في الاضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن**"، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021/2020، تناولت هذه الدراسة حق الاضراب كأحد أبرز الحقوق النقابية المكفولة للعمال، من خلال تحليل الإطار القانوني المنظم لهذا الحق في التشريع الجزائري، ومقارنته بالتشريعات المقارنة مثل القانون الفرنسي والمصري، وسعت الباحثة إلى إبراز مدى التوافق بين التشريع الوطني والمعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

- لمخلوف باهية بعنوان "**المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل**"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة بن زيان عاشور الجلفة، المجلد 09، العدد 01، 2024، سعت الباحثة إلى توضيح الوظيفة التي يؤديها الوسيط في التوفيق بين أطراف النزاع الفردية أو الجماعية، وذلك في ظل غياب أو تعقيد سبل الحل التقليدية كالقضاء أو الإضراب، كما ناقشت الدراسة مدى فعالية الوساطة في تقليل اللجوء إلى الاضراب كخيار أولي، من خلال توفير حل سلمي ومرن.

ثامنا: خطة الدراسة

للإجابة عن الإشكالية سابقة الذكر إنتهجنا الخطة التالية المتكونة من مقدمة وخاتمة وفصلين

والموضحة كما يلي:

- الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الاضراب.

- الفصل الثاني: الإطار القانوني لحق الاضراب في ظل القانون 08/23.

الفصل الأول:
الإطار المفاهيمي
لممارسة حق الاضراب



تمهيد:

برز حق الاضراب كأحد أدوات النضال الأساسية التي يعبر من خلالها العمال عن مطالبهم وتحقيق العدالة الاجتماعية، فهو يعد من أقدم الوسائل التي اعترف بها كأداة فعالة لحل منازعات العمل الجماعية، إذ يركز على مبادئ الحرية والتعبير والتنظيم، فضلا عن الاعتراف الدولي به كحق من حقوق الانسان.

ومن خلال هذا الفصل سنقدم الجوانب النظرية لحق الاضراب، والمتمثلة في:

- **المبحث الأول: مفهوم حق الاضراب.**
- **المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لممارسة حق الاضراب.**

المبحث الأول: مفهوم حق الاضراب.

يعد حق الاضراب من أبرز الوسائل القانونية التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم المهنية وتحقيق مطالبهم الاجتماعية والمهنية، فقد أصبح هذا الحق معترفاً به في العديد من الدساتير والتشريعات الوطنية، كما أقر في الاتفاقيات الدولية التي تؤكد على ضرورة حماية الحريات النقابية وحق العمال في التعبير عن مطالبهم بوسائل سلمية، ولهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الاضراب وأساسه القانوني.

المطلب الأول: تعريف الاضراب وأساسه القانوني

يعد حق الاضراب أحد الحقوق العمالية الأساسية التي انتزعتها الطبقة العاملة عبر نضالات طويلة، يُعترف به لاحقاً في المنظومات القانونية والدولية باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية، فهو لا يمارس فقط لتعطيل سير العمل، وإنما وسيلة ضغط شرعية لتعبير العمال عن رفضهم لظروف العمل الغير منصفة أو للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمهنية، وانطلاقاً من ذلك، يتعين علينا أولاً تحديد تعريفه، ثم التطرق إلى أسسه القانونية كما وردت في النصوص الوطنية والدولية.

الفرع الأول: تعريف الاضراب

يكتسي تحديد مفهوم الاضراب أهمية بالغة كونه يشكل الأساس الذي تبنى عليه الاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بممارسته، ولأجل ذلك سنبين تعريفاته من الناحية اللغوية والاصطلاحية والفقهية والقضائية.

أولاً: تعريف الاضراب لغوياً:

في اللغة يقصد بالاضراب: "هو مصدر فعل "أضرب" ويقصد به الكف عن الشيء والإعراض عنه، فيقال أضرب عن الشيء أي ضرب عنه وأعرض عنه".¹

¹ مراح، سليمة. "حق الاضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق أم تعارض؟"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، بن يوسف بن خدة جامعة الجزائر 1، م.59، ع.01، الجزائر، 2022، ص 296.

ويقصد به أيضا: "الترك فيقال أضرِبُ أي أَعْرَضُ"¹، و"ضرب عنه الأمر: صرفه عنه"². ويختلف الاضراب عن الامتناع، حيث أن للامتناع معنى أعم من الاضراب، فبينما يقصد بالأول الامتناع عن العمل وغيره، أما الاضراب فهو خاص بالامتناع عن العمل، فكل إضراب امتناع وليس كل امتناع إضراب، فقد يمتنع العامل عن عمله لسبب خاص به ولا يعد فعله إضراباً عن العمل.³

ثانياً: تعريف الاضراب اصطلاحاً

أما من الناحية الاصطلاحية عرف الاضراب على أنه: "التوقف الجماعي بصفة إرادية، وبقرار من المدير ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم وإيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو بهذا شكل من أشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه صاحب العمل أو السلطة العامة ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية"⁴.

وعرف بأنه: "توقف إرادي جماعي عن العمل لمدة محددة أو غير محددة بغرض تحقيق مطالب مهنية معينة أو اجتماعية"⁵.

وقد عرف بعض المعاصرين من فقهاء القانون الاضراب بأنه: "امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام، تحقيقاً لمطالب أو شروط، يعلنون عنها للمسؤولين رسميين، أو غير رسميين"⁶.

¹ مصدق، عادل طالب. الإضراب المهني للعمال وأثاره (دراسة مقارنة)، ط. 1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2013، ص 16.

² هشام، أحمد فؤاد. أحكام الاضراب بين الفقه والقانون، ط. 1، مصر: دار الكتب المصرية، 2013، ص 11.

³ مراح، سليمة. مرجع سابق، ص 269.

⁴ حمية، سليمان. آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 138.

⁵ بوضياف، عمار. الوجيز في القانون الإداري، ط. 3، الجزائر: دار جسور للنشر والتوزيع، 2007، ص 337.

⁶ هشام، أحمد فؤاد. مرجع سابق، ص 13.

والاضراب عبارة عن اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون أن تتصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً وذلك بقصد استيائهم من أمر من الأمور، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لا سيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور.¹

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الاضراب هو إجراء جماعي منظم يتوقف بموجبه العمال أو الموظفون عن أداء عملهم بصورة مؤقتة، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطات العامة للاستجابة لمطالب معينة.

ثالثاً: تعريف الاضراب فقهاً

لم يتعرض القضاء الجزائري لتعريف الاضراب بصفة عامة وإضراب العمال بصفة خاصة، بخلاف القضاء الفرنسي الذي عرفه بأنه التوقف الجماعي المدير عن العمل بغرض عرض مطالب مهنية، كما اعتبره بأنه ذلك التوقف المدير عن العمل بغرض تأييد نجاح المطالب المهنية التي سبق رفضها من طرف صاحب العمل، وهو التعريف الذي استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من القرارات الصادرة عنها، أما القضاء المصري فقد عرف الاضراب على أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم، إلى جانب ذلك فقد اعتبر القضاء التونسي الاضراب بأنه توقف مجموعة من الأفراد معا عن العمل قصد تحقيق طلبات مهنية، وهو يتم خلافاً للعقد ويستمد شرعيته من القانون الذي خوله للأفراد وفق شروط وإجراءات محددة.²

¹ دباخ، فوزية. حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الاضراب، رسالة ماجستير، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015/2016، ص 20.

² لطروش، آمنة. حق العمال في الاضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020/2021، ص 20.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للإضراب.

استنادا إلى مجموعة من النصوص الدستورية والتشريعات الوطنية والالتزامات الدولية، يمكن تلخيص الأساس القانوني للإضراب على النحو التالي:

أولاً: حق الاضراب في المواثيق الدولية

لقد جاء الاعتراف الدولي بحق الاضراب في المواثيق الدولية لحقوق الانسان وذلك لارتباطه بالحقوق الأخرى كالحق في التوظيف والحق في التنظيم النقابي، ومن أبرزها اتفاقيات ومعاهدات ذات الطابع العالمي كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومواثيق دولية ذات الطابع الإقليمي كاتفاقيات جامعة الدول العربية.¹

1- المواثيق الدولية ذات الطابع العالمي: لقد نصت المادة الثامنة من المعهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 03 يناير 1976²، تتعهد الدول الأطراف بكفالة ما يلي:³

- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعينة، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

- حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

¹ ميثم غان، جبر المحمودي. حق الاضراب بين الحظر والاباحة (دراسة مقارنة)، ط. 1، مصر: دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2016، ص 98.

² نفس المرجع. ص 98.

³ فهمي إدريس، خالد مصطفى علي. النظام القانوني للحق في الاضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء، مجلة روح القانون، جامعة طنطا، م.34، ع.97، مصر، 2022، ص 591.

- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دون قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، حق الاضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق.

2- الميثاق الدولية ذات الطابع الإقليمي: لقد نصت المادة 3/35 من الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر في 23 ماي 2004: "تكفل كل دولة طرف الحق في الاضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ"، كما نصت المادة 4/6 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدلة سنة 1996 على حق التفاوض جماعياً مُقَرَّةً بذلك بحق الاضراب وتعترف به بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً، وقد أشار أيضاً هذا الميثاق إلى لجوء الموظفين إلى الاضراب مستثنياً فئة الشرطة والقوات المسلحة.¹

ثانياً: حق الاضراب في التشريع الجزائري

بمقتضى القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، حيث أقر في مادته الأولى أنه يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكليات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي، أما المادة 3 منه فقد استتنت تطبيق أحكام هذا القانون على المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، وذلك لأن ليس لهم الحق في ممارسة الاضراب، وشملت جميع العمال والمستخدمين.²

كما أشار القانون 03/06 الأساسي للتوظيف العمومية، في مادته 36 أن الموظف يمارس

¹ صالح، تامر محمد. الاضراب بين المشروعية والتحرير (دراسة مقارنة)، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2017، ص 43.

² القانون رقم 02/90. المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، ع.6، 7 فبراير 1990.

حق الاضراب في إطار التشريع المعمول به.¹

كرس الدستور لعام 2020² حق الاضراب في مادته 70 ومنح المشرع الدستوري للسلطات العمومية إمكانية فرض قيود أو حدود على هذا الحق في ميادين الدفاع والأمن، أو في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.³

ليأتي القانون رقم 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب⁴، لتحديث الإطار القانوني لممارسة حق الاضراب مع التركيز على الوقاية والتسوية الودية للنزاعات العمالية، ويحدد بدقة الإجراءات المتعلقة بالإشعار المسبق، والحد الأدنى للخدمة، والتفاوض المسبق قبل الاضراب.

المطلب الثاني: إجراءات اللجوء إلى الاضراب وأشكاله.

يُعتبر الاضراب وسيلة يمارسها العمال للدفاع عن حقوقهم، إلا أن ممارسته لا تتم بطريقة عشوائية، بل تخضع لجملة من الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى ضمان التوازن بين حق العمال وأرباب العمل، والحفاظ على استمرارية العمل خاصة في القطاعات الحيوية، كما تتعدد أشكال الاضراب وتختلف باختلاف طبيعة النزاع وأهدافه، الامر الذي يجعل من الضروري التطرق إلى الإجراءات الواجب اتباعها قبل الدخول في الاضراب، ثم الوقوف على أبرز أنواعه المعروفة في الممارسة المهنية.

الفرع الأول: إجراءات اللجوء إلى الاضراب.

¹ الامر رقم 03/06. مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع.46، 15 يوليو 2006.

² المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية، ع. 82.

³ زنقيلة، سلطان. الاضراب في الجزائر (دراسة قانونية)، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، م.03، ع.02، الجزائر، 2021، ص 141.

⁴ القانون 08/23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، ع. 42، 25 يونيو 2023.

تتمثل إجراءات اللجوء إلى الاضراب ما يلي:

أولاً: انعقاد الجمعية العامة

تتعد في أماكن العمل المعتادة بحضور ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية من جهة، وجماعة العمال المعنيين التي تشكل على الأقل من نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية من جهة ثانية، وتسمح جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.¹

ثانياً: التصويت العمالي

يتخذ العمال قرار الشروع في الاضراب بصورة ديمقراطية وحرّة، بعيداً عن أي إكراه أو ضغط، وذلك بواسطة إجراء عملية التصويت عن طريق الاقتراع السري والمباشر، حيث يعبر من خلاله كل عامل عن رغبته الصريحة في الاضراب أو الامتناع عنه، ولا يكون قرار الشروع في الاضراب نهائياً إلا بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة، والمشكلة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، إلا أن اشتراط موافقة الأغلبية، لا يعني إلزام الأقلية، التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الاضراب، بقرار الأغلبية، وبالتالي عدم تصويت الأقلية، لا ينفي الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية، لأن العبرة هنا هي في احترام إجراءات التصويت على الاضراب، وليس في عدد العمال المضربين، إذ إنه ليس من شروط الاضراب أن يقوم به جميع العمال بل كثيرا ما يشمل فقط جزءاً من العمال دون غيرهم.²

ثالثاً: دور النقابة في عملية التصويت

للنقابة دور لا يستهان به فيما يخص تنظيم الاضراب والاشراف عليه، إذ من المهم

¹ المادة 27 من القانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 02/90.

² بوسعيدة، دليّة. التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، جامعة البويرة، م. 05 ع. 09، الجزائر، 2010، ص 91.

والصلاحيات الموكلة للتنظيمات النقابية التمثيلية ما يلي:

- المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.
- جمع أعضاء التنظيم النقابي، في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.¹

رابعاً: الإشعار بقرار الاضراب

يقصد بالإشعار إعلام المستخدم، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مسبقاً بقرار اللجوء إلى الاضراب حيث يجب أن يتضمن ذكر الأسباب الدافعة للإضراب، مكانه، تاريخه، ساعة بدايته، مدته المحدودة أو المفتوحة.²

ويلزم المشرع الجزائي طرفي الخلاف بعد إيداع الإشعار، وخلال فترة سريانه بالتزامين هما:

- اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والاملاك وضمان أمنها، حيث يقوم الطرفان بتعيين العمال الذين يكلفون بهذه المهمة.

- مواصلة الطرفين المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف، إذ يمكن أن تستمر هذه المفاوضات حتى بعد بدء تنفيذ الاضراب.³

الفرع الثاني: أشكال ممارسة حق الاضراب.

يمكن تصنيف أشكال الاضراب إلى عدة أنواع تميزها أهدافها وطريقة تنظيمها، ومن أبرز هذه الأشكال:

أولاً: الاضراب التقليدي

ويشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية الاجتماعية بحيث ينقطع العمال المقربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك موقع العمل أو يتمتعون

¹ المادة 38، القانون رقم 30/91. المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 14/90، المؤرخ في 02

جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 68.

² دليلة بوسعيدة، مرجع سابق، ص 91.

³ المادة 31 و45، القانون 02/90، مرجع سابق.

عن الالتحاق بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقاً من حيث الكيفية والمدة.¹ يعني التقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الأشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.²

ثانياً: الاضراب الدائري

يتطلب هذا الاضراب توافقاً واتساقاً وتخطيطاً محكماً، حيث يتقاسم القائمون به الأدوارهم في إعمال الاضراب، من خلال تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة، وتحديد توقيت مضبوط للاضطرابات المبرمجة من جهة أخرى، ويتم هذا الاضراب بصورة فئات متتابعة تمتنع فئة منها عن العمل مدة معينة ومحددة ثم تليها فئة أخرى بعدة استعادة الفئة الأولى نشاطها.³

وتأخذ هذه الصورة شكلين هما:

1- الاضراب الأفقي: الذي يمارسه عماله من صنف مهني معين حيث ينعكس سلباً على عمال الصنف الآخر التابع.

2- الاضراب العمودي: الذي يجمد العمل في مصلحة أو قطاع مجدد من المرفق دون أن تمس القطاعات الأخرى ويهدف هذا الاضراب أساساً إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج.⁴

ثالثاً: الاضراب القصير المتكرر

تظهر صورة هذا الاضراب من خلال التوقف المتعدد والمتكرر مع بقاء العمال في أماكن

¹ خليفي، عبد الرحمان. الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص 67.

² هدي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل، الجزائر: دار جسور للنشر والتوزيع، 2001، ص 220.

³ الدوسري، علي بن عرار. الاضراب عن العمل، مجلة كلية الشريعة والقانون، كلية الحقوق، ع. 24، المملكة العربية السعودية، 2022، ص 1844.

⁴ واضح، راشد. منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 2003، ص 121.

عملهم، ويتخلل ذلك انقطاعهم بشكل تام عن العمل في بعض الأحيان، يقوم فيه العمال بالامتناع عن الذهاب إلى مراكز عملهم، أو أنهم يتأخرون عنه في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك، ولذا يحتاج هذا الشكل من الاضراب إلى تنظيم ودراسة مسبقة للأمور المتعلقة بفترات الانقطاع ومدته ومداه وأهدافه.¹

وإذا كان هذا الاضراب يبدو من الوهلة الأولى أنه مشروع لأن المضربين لا يعرقلون حرية العمل، ولا يضيقون على زملائهم غير المضربين، إلا أنه سيكون غير مشروع إذا تعارض مع المبادئ التي تحكم سير المرافق والمتمثل في مبدأ الدوام والاستمرار والانتظام، وهي المبادئ التي لا يتأتى ضمانها مع كثرة التوقفات وتكرارها عدد أو مدة مما يؤثر بالمحصلة على السير العادي للمرفق.²

رابعاً: الاضراب البطيء

وهو ما يعرف بالاضراب المستتر أو الجزئي، أين يتميز هذا النوع بانخفاض كفاءة العمل وكفاية الأداء بصورة اختيارية، ليستمر العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه، وذلك وفق تخفيض الإنتاج الموضوع مسبقاً، يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، مما يجعل المؤسسة المستخدمة تضحية مالية كبيرة.³

ويعتبر هذا النوع أقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية، إلا أنه يتم اللجوء إليه عند عدم جواز القيام بالاضراب أو وجود ما يقيد ممارسته.⁴

خامساً: الاضراب السياسي

¹ الدوسري، علي بن عرار. المرجع السابق، ص 1844.

² بامو، صابر. ممارسة حق الاضراب (التمييز بين الاضراب المشروع وغير المشروع)، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، م.04، ع.07، المغرب، 2024، ص 312.

³ علي عوض، حسن. الوجيز في شرح قانون العمل، مصر: دار المطبوعات الجامعية، 1996، ص 236.

⁴ الجبالي، علي محمد. أحقية الموظفين العاميين في الاضراب في القانون الأردني، رسالة ماجستير، التخصص حقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014، ص 28.

يكون الامتناع الجماعي للموظفين احتجاجا على سياسة الحكومة الداخلية والخارجية دون علاقة للإضراب بحقوق الموظفين، ويعد هذا النوع من الاضراب خرقا لأحكام القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم نظرا لعدم قيامه على المطالب المهنية.¹

أي أنه توقف العمال أو الموظفين عن العمل بقصد ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة لحملها على اتخاذ القرارات موقف سياسي معين أو إعاقتها عن تحقيق غايات سياسية معينة أو الاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة، سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي أو لتأييد الحكومة في مسألة معينة، ولا يهدف هذا النوع من الاضراب إلى تحقق أي مطالب مهنية للعمال، وإنما يسعى إلى تحقيق مطالب سياسية.²

سادسا: إضراب الحماس أو الاندفاع

يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الاضراب عكس الأنواع الأخرى التي سب ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وإما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصييدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لان تطبيقه احري ف الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية.³

المطلب الثالث: أسباب نشوء حق الاضراب وخصائصه.

لم يظهر حق الاضراب بصورة مفاجئة، بل جاء نتيجة تراكمات تاريخية ونضالات طويلة خاضتها الطبقة العاملة ضد مظاهر الاستغلال والتهميش، ما جعله يُعتبر ثمرة من ثمار

¹ الثعالبي، عاصم طوالي. مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، ص 32.

² الجبالي، علي محمد. المرجع السابق، ص 36.

³ علي عوض، حسن. المرجع السابق، ص 634.

الحركات الاجتماعية والنقابية، وقد أسهم هذا التطور في ترسيخ الاضراب كحق قانوني معترف به، ومن أجل الالمام بجوهر هذا الحق، من الضروري الوقوف على أبرز الأسباب التي أدت إلى نشأته، إلى جانب إبراز خصائصه التي تميزه عن غيره من الحقوق المرتبطة بعلاقات العمل.

الفرع الأول: أسباب نشوء حق الاضراب.

نلخص أسباب نشوء حق الاضراب فيما يلي:

1- عدم تحقيق العدل: الشعور بالظلم والاهانة من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع وبالتالي لا بد من تحقيقه من طرف المدير أو رب العمل إلى المشرفين والمساعدين والمرؤوسين.

2- الترقية: تعتبر الترقية من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث نزاعات فقد يكون قيام نظام الترقية يأخذ بعض الطرق الملتوية تسودها المحسوبية وهذا عدم قيامه بترقية شخص على حساب شخص آخر.

3- الاجر: من بين أهم الأسباب الرئيسية والمهمة التي تؤدي إلى حدوث الاضراب وهذا راجع إلى غلاء المعيشة وزيادة احتياجات العمال.

4- ظروف العمل: وهي كذلك أحد أسباب وجود نزاعات بالمؤسسات الخاصة إذا كانت المؤسسة بمناطق نائية أو معزولة لأنها تحتاج إلى وسائل نقل ومواصلات مثل مناطق الجنوب لأنها تستدعي وجود إمكانيات تهيئ ظروف العمل لتتلاءم مع جهود العمال.¹

الفرع الثاني: خصائص حق الاضراب.

يتميز حق الاضراب عن غيره من الحقوق بجملة من الخصائص، وفي ما يلي أهمها:²

1- الاضراب حق مشروع ومقيد:

- يعتبر أحد حقوق الانسان وأهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

¹ أبا علال، محرز. عزاوي، مريم وفاء. ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، التخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، الجزائر، 2017/2018، ص 22.

² الجبالي، علي محمد. المرجع السابق، ص 24.

- معترف به في القوانين الداخلية والمواثيق الدولية.
- ليس حقا مطلقاً، بل يخضع لضوابط قانونية وإجراءات تنظيمية لضمان ممارسته بشكل قانوني.

2- الاضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي:

- لكل عامل حرية اتخاذ قرار الاضراب بشكل فردي، لكنه يمارس بشكل جماعي لتحقيق تأثير أقوى.

- لا يمكن فرض الاضراب على العمال بالقوة، بل يجب أن يكون طوعياً.

- يمنح العامل حرية المشاركة في الاضراب أو الاستمرار في العمل.

3- قد يلحق الاضراب ضرراً بصاحبه أو بغيره:

- قد يؤثر الاضراب على صاحب العمل من خلال توقف الإنتاج وبالتالي تلحق خسائر اقتصادية.

- يمكن أن يترتب عليه آثار سلبية على الاقتصاد الوطني.

- قد يؤدي إلى مساءلة قانونية إذا رافقته تصرفات غير مشروعة.

هذه الخصائص توضح أن الاضراب حق مكفول لكنه مقيد لحماية المصلحة العامة وضمان

التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لممارسة حق الاضراب.

يعد الاضراب من أبرز وسائل التعبير عن الحقوق العمالية، وقد اكتسب أهمية كبيرة في الأنظمة القانونية المعاصرة، حيث تم الاعتراف به كحق دستوري في العديد من الدساتير الحديثة، بما في ذلك الدستور الجزائري، إلا أن ممارسة هذا الحق لا تتم في إطار فوضوي، بل تتطلب ضوابط قانونية واضحة تهدف إلى تنظيمه وضمان حقوق الأطراف المعنية، ومن هنا تأتي أهمية دراسة البيعة القانونية لممارسة حق الاضراب، حيث تتجلى من خلاله الأسس الدستورية التي تدعمه، بالإضافة إلى الإطار القانوني الذي ينظم هذا الحق ويحدد حدود ممارسته، مع تسليط الضوء على الضمانات القانونية التي تكفل حقوق العمال وأرباب العمل

في هذا السياق.

المطلب الأول: الاضراب كحق دستوري.

تم الاعتراف بحق الاضراب في الدستور الجزائري سنة 1963 حيث نصت المادة 20 منه على أن: "الحق النقابي، وحق الاضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات كحقوق معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"¹، وكان هذا أول اعتراف دستوري بحق الاضراب في الجزائر المستقلة، وهذا ما يعكس تأثر الجزائر بالفكر الاشتراكي الذي تبنته آنذاك، حيث كانت تدعم حقوق العمال كجزء من السياسة العامة للدولة.

وأكدت المادة 62 من الدستور لسنة 1976 أن "في القطاع الخاص، حق الاضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته"²، ان هذا الدستور جاء بالاعتراف بحق الاضراب، لكنه حصره في القطاع الخاص فقط، مما جعله أقل حماية مما كان عليه في دستور 1963، كما أن سيطرت الدولة على النقابات قلصت من إمكانية ممارسته عملياً.

وفي الاطار جاء الاطار جاء دستور 1989 ليشمل الاعتراف بحق الاضراب في كل من القطاعين العام والخاص حيث وهذا ما نصت عليه المادة 54 بأن: "الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون، ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن، أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"³.

وفي السنة التالية، سنة 1990 صدر أول قانون للإضراب في الجزائر وهو القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

¹ المادة 20، من دستور 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، ع.64، الصادر في 10 سبتمبر 1963.

² المادة 62، من دستور 1976، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

³ المادة 54، المرسوم الرئاسي 18/89، المؤرخ 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر بتاريخ 01 مارس 1989.

وتسويتها وممارسة حق الاضراب الذي نظم بالتفصيل ممارسة حق الاضراب.¹
 جاء المادة 56 من دستور 2020 لتؤكد أن "الحق في الاضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".²

المطلب الثاني: الممارسة القانونية لحق الاضراب.

تعتبر الممارسة القانونية لحق الاضراب من المواضيع المهمة التي تشغل اهتمام المشرعين والنقابات على حد سواء، حيث إنها تتطلب تنظيمًا دقيقاً لضمان تنفيذ هذا الحق في إطار منضبط قانوني، ومنه فإن ممارسة الاضراب تتطلب توافر شروط معينة واتباع قيود قانونية تهدف إلى حماية استقرار المؤسسات ومان حقي جميع الأطراف، ومن هنا يهدف هذا المطلب الى توضيح الشروط الواجب توافرها قبل اللجوء إلى الاضراب، وكذلك القيود التي تفرضها التشريعات لضمان توازن الحقوق وحمايتها.

الفرع الأول: شروط ممارسة حق الاضراب وتمييزه عن الاستقالة.

ان ممارسة حق الاضراب ليست مطلقة، بل تخضع لشروط قانونية دقيقة تضمن التوازن بين حرية العمل واستمرارية المرفق العام، وقد حرص المشرع على تنظيم هذا الحق من خلال جملة من الشروط التي يجب احترامها لضمان شرعية الاضراب وعدم تحوله إلى فعل غير قانوني، ومن المهم أيضا التمييز بين الاضراب وبعض التصرفات الأخرى التي قد تلتبس به، كالاستقالة والتي سيتم تمييزها عن الاضراب في هذا الفرع وتبيان أوجه التشابه والاختلاف.

أولاً: شروط ممارسة حق الاضراب

جاء في القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم على شروط ممارسة حق الاضراب³، والتي نوجزها في النقاط التالية:

¹ مراح، سليمة. المرجع السابق، ص 306.

² المرسوم الرئاسي رقم 44/20، المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتضمن بمشروع تعديل الدستور العدد 54، الصادر في 6 سبتمبر 2020.

³ القانون رقم 02/90.

- 1- وجود خلاف جماعي بين العمال وصاحب العمل (المستخدم) لم يتوصل إليه تسويته بعد وهذا بعد نفاذ طرق التسوية؛
- 2- عدم التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين وهذا بعد إتباع كل إجراءات تسوية النزاعات المنصوص عليها في المواد 04 إلى 23 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم؛
- 3- أن يكون النزاع الجماعي متعلق إما بالعلاقات المهنية والاجتماعية للعمال أو بظروف العمل العامة فيما يخص القطاع الخاص والمرافق العامة الصناعية والتجارية، والمؤسسات العمومية الاقتصادية وبالعلاقات المهنية والاجتماعية للعمال بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية؛
- 4- أن يكون الاضراب منظماً من طرف ممثلي العمال وهم الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين من طرف العمال بموافقة الأغلبية وهذا في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين؛
- 5- أن يكون اللجوء في الاضراب باتفاق أغلبية العمال ويتم ذلك باحترام الإجراءات التالية:
 - يتم الاتفاق على اللجوء إلى الاضراب بعد إعلام المستخدم وكذلك جميع العمال وهذا بمبادرة من ممثلي العمال، حيث يتم استدعاء العمال إلى جمعية عامة في الأماكن المعتادة للعمل وإعلامهم بعد التوصل إلى اتفاق فيما يخص نقاط الخلاف.
 - يتم تحديد الاتفاق على الاضراب والتوقف الجماعي عن العمل بعد اجراء اقتراع سري لأغلبية العمال في الجمعية العامة التي تتكون على الأقل من نصف العمال المعنيين.
- 6- احترام الأشعار المسبق للإضراب ومدته على الأقل 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى إدارة المؤسسة وإعلام المفتشية العامة للعمل المختصة إقليمياً.¹

ثانياً: تمييز الاضراب عن الاستقالة

الاستقالة هي رغبة الموظف في أن يترك العمل نهائياً لأسباب شخصية لأن القاعدة أنه لا يمكن إجبار أي شخص يعمل ما دون رغبته ولهذا فهي من الحقوق المشروعة للموظف العام،

¹ مراح، سليمة. المرجع السابق، ص ص 309-310.

وهي التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة تكون بمبادرة من الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا¹، وأقر المشرع الجزائري بحق الموظف في الاستقالة وذلك في نص المادة 217 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أن: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارسها ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"².

1-أوجه التشابه:

رغم أن الاضراب والاستقالة مفهومان مختلفين إلا أنهما يشتركان في نقطتين وهما:
-إن كلا التصرفين يتخذان صورة الامتناع عن العمل من جانب العمال، فهما متشابهان من حيث الشكل والجهة الصادران عنها.
-من حيث المشروعية فإن الاستقالة حق مشروع للموظف، فيجوز له في أ وقت متى كان العقد غير محدد المدة أن يستقيل، فهي من النظام العام، فلا يجوز التنازل عن هذا الحق أو حرمانه، وكذلك الاضراب فهو حق مروع أيضا.³

2-أوجه الاختلاف:

ومن بين الفروق الجوهرية بين الاضراب والاستقالة هي:
-ان الاضراب هو توقف مؤقت عن العمل من جانب الموظف مع بقاءه في وظيفته في الوقت ذاته، بينما في الاستقالة يترك الموظف وظيفته بصورة نهائية، ولا تبقى أية رابطة تربطه بالوظيفة العامة.
-في الاضراب، هناك سبب عام دفع المضربين إلى الاضراب وهناك غرض أو مطلب جماعي يبتغيه المضربون عن الدوام، بينما لا يشترط توافر ذلك الغرض في الاستقالة قد تكون

¹ طوبال، بوعلام. زرقان، وليد. الاستقالة والاضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة، م.09، ع.02، الجزائر، 2023، ص 834.

² الامر 03/06.

³ طالب، مصدق عادل. المرجع السابق، ص 77.

لأسباب اضطرارية أو لأغراض شخصية كإيجاد الموظف عملاً آخر مثلاً.¹
 -إن خطر الاستقالة على سير المرافق العامة يكون أقل تأثيراً منه في الاضراب، ويعود السبب في ذلك على أن عنصر المفاجأة في الاستقالة أقل خطورة من عنصر المفاجأة في الاضراب، وهذا ما دفع المشرع بالنص على تدابير وإجراءات وقائية تفادياً لعنصر الفجائية، وضمان استمرارية المرافق العمومية.²

-الاضراب هو توقف العمال عن العمل بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابات المطالب المهنية، أما الاستقالة فالهدف منها إنهاء علاقة عقد العمل بصفة نهائية وبدون وجود خلافات بين الطرفين، فقد تكون لأسباب شخصية بحتة يعود تقديرها لكل موظف قد تكون بسبب العجز أو بسبب السفر، مما يعني أن أسباب الاضراب أوسع من أسباب الاستقالة.³

ويتضح من ذلك أن الفرق الجوهرى بين الاضراب والاستقالة يكمن في الهدف والطبيعة القانونية، فالإضراب يمارس للدفاع عن الحقوق مع بقاء الرابطة التعاقدية، في حين أن الاستقالة تنتهي هذه الرابطة بشكل نهائي بإرادة العامل المنفردة.

الفرع الثاني: القيود القانونية على حق الاضراب.

رغم الاعتراف بالإضراب كحق، إلا أنه يمكن تقييده في بعض الحالات، وتتمثل هذه القيود في القيود الإجرائية والقيود الموضوعية والقيود الشكلية والموضحة فيما يلي:

أولاً: القيود الإجرائية

تعد القيود الإجرائية من أهم القيود التي يجب احترامها قبل وأثناء مباشرة الاضراب، وذلك من أجل إضفاء الشرعية القانونية عليه، وتشمل القيود الإجرائية انعقاد الجمعية العامة للتداول

¹ محمد سليم، محمد أمين. نواز، احمد ياسين. التميز بين الاضراب والاستقالة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، م.05، ع.17، العراق، 2017، ص 123.

² طوبال، بوعلام. زرقان، وليد. المرجع السابق، ص 846.

³ مصدق، عادل. المرجع السابق، ص 77.

بشأن قرار الاضراب، وتوجيه الاشعار المسبق للجهات المختصة، بالإضافة إلى ضرورة احترام حرية العمل وعد عرقلته.

1- انعقاد الجمعية العامة: حسب المادة 27 من القانون 02/90 فإنه: "بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية يعقد العمال جمعية عامة في أماكن العمل بحضور السلطة الإدارية المعنية من جهة، وجماعة الموظفين المعنيين التي تتشكل على الأقل من نصف عدد الموظفين من جهة أخرى وتستمع جماعة الموظفين إلى السلطة الإدارية المعنية بناءً على طلبهم".¹

2- الاشعار المسبق بالاضراب: وذلك بهدف تمكين صاحب المنشأة من اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة التوقف عن العمل من خلال المدة التي تم تحديدها في الاشعار، بالإضافة إلى أن الاشعار، بالإضافة إلى اعتبار الاشعار إجراء سابق على الاضراب، ومنه فهو يمثل إعلاناً عن إصرار العمال عن التوقف كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق للمؤسسة المستخدمة رفضها، وفشلت المفاوضات في تحقيقها، كما يمثل الاخطار وسيلة لتجنب الاضطرابات المفاجئة التي يترتب عليها إختلال سير العمل في المنشأة.²

3- عدم عرقلة حرية العمل: يمتنع العمال المضربين إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، وتجنب منع العمال وغير المضربين والمستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو منعهم من استئناف ممارسة نشاطه المهني باستعمال التهديد والمناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، وفي حال الاخلال بهذا الالتزام يمكن للمستخدم اللجوء إلى القضاء من أجل إصدار أمر قضائي بإخلال المحلات، وتوجه للعمال المربين في حال رفضهم الامتثال لتنفيذ الامر القضائي عقوبات مهنية تصل إلى العزل أو التسريح، وكذلك عقوبات جزائية.³

ثانياً: القيود الموضوعية

¹ المادة 27، من القانون 02/90.

² رأفت دسوقي، محمود. إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، مصر: دار النهضة العربية، 2012، ص 239.

³ زنقيلة، سلطان. المرجع السابق، ص 151.

يخضع حق الاضراب أيضا إلى القيود الموضوعية والتي تهدف إلى ضبط مضمونه ومجاله، وذلك لضمان ألا يتحول هذا الحق المشروع إلى وسيلة للإضرار بالمصلحة العامة أو بمصالح الغير، وتتمثل هذه القيود في مجموعة من الالتزامات التي ينبغي على العمال المضربين احترامها أثناء ممارسة الاضراب، وتعد بمثابة حدود قانونية تمنع الانحراف بممارسة هذا الحق عن غاياته المشروعة، ومن أبرز هذه القيود، احترام حرية العمل لغير المضربين والحفاظ على أمن وسلامة المنشآت وحماية الممتلكات العامة والخاصة من أي تخريب أو اعتداء.

1-احترام حرية العمل: وتشمل حرية الاضراب، مثلها مثل الحرية النقابية على وجهان، الوجه الإيجابي والذي يخول لكل عامل حق التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقه المهنية في مواجهة رب عمله أو رئيسه الإداري، والوجه السلبي والذي يخول لكل عامل أو موظف حق الاستمرار في أدائه لعمله وعدم الاضراب.¹

وقد نصت المادة 56 من القانون رقم 02/90 أنه: "يعاقب كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدية أو عنف أو اعتداء، استهدفت بذلك عرقلة حرية العمل، بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج، ومن خمسة عشر (15) يوما إلى شهرين حبسا نافذا أو بإحدى هاتين العقوبتين".²

أي أنه يحظر منع الموظفين ومسئولي المؤسسات والإدارات العمومية من الالتحاق بمكان عملهم، أو التعرض بتهديدهم أو المنورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، كما يحظر احتلال الأماكن المهنية عرقلة حرية العمل.³

2-حفظ وأمان المنشآت والاملاك: حيث أُلزِ المشرع كل من المستخدم، السلطة الإدارية وممثلو العمال، بمجرد إيداع الأشعار المسبق بالاضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمن

¹ دباخ، فوزية. المرجع السابق، ص 122.

² المادة 56، القانون 02/90.

³ بوطبة، مراد. نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الامر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، الجزائر: دار هومة، 2018، ص 357.

المؤسسة والممتلكات (أقرت به المادة 31 من القانون رقم 02/90)، وأقرت المادة 41 من القانون 02/90، إمكانية تسخير الموظفين أو الاجراء المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والاملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.¹

ثالثا: القيود الشكلية

القيود الشكلية التي تعد ضرورية لضمان حسن سير المرافق الحيوية واستمرارية تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين، وتتمثل أبرز هذه القيوم في ضمان الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الاضراب، لتفادي الانقطاع التام في الخدمات الضرورية، إضافة إلى اللجوء إلى التسخير من قبل السلطات المختصة، وذلك بإجبار بعض العمال على مواصلة العمل في الحالات الاستثنائية التي تهدد النظام العام أو سلامة الافراد.

1-القدر الأدنى من الخدمة: لضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة وقوع إضراب جماعي ولضمان سلامة وأمن أماكن السير الحسن للعمل تدخلت الدولة وحددت نطاق الاضراب في بعض الميادين، كما وضعت قائمة من المصالح حتى يكون الحد الأدنى من الخدمة مضمون.² أي أن الحد الأدنى للخدمة ليس هو الخدمة الكاملة، وإنما تنفيذ جزئي للالتزامات، حتى يسمح بتطبيق قواعد الاقتراع من الاجر بسبب الإضراب.³

وأقرت المادة 39 من القانون 02/90 أنه: "يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي".⁴

¹ ثوابتي، إيمان ريمة سرور. مرزوقي، وسيلة. حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الاضراب في الجزائر (بين التقييد والتحرير)، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، م.03، ع.01، 2012، ص 288.

² شامي، يسين. النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي تيندوف، م.2، ع.05، الجزائر، 2018، ص 208.

³ بوسعيدة، دليلة. المرجع السابق، ص 98.

⁴ المادة 38، القانون 02/90.

2-التسخير: إن تسخير المضربين، يفرض على الأجراء أو الموظفين المعنيين به، تنفيذ العمل الذي يريدون الانقطاع عنه، حيث لا يكفي مجرد حضورهم إلى أماكن العمل، بل لا بد من استئناف النشاط أو مواصلته، وفي حالة عدم الاستجابة فإنهم يتعرضون لإجراءات تأديبية قد تصل إلى حد الفصل بدون تعويض أو مهلة إشعار، كما يمكن اتخاذ عقوبات جزائية في حقهم.¹

عملا بالتشريع الجزائري الساري المفعول وخاصة المواد 679 إلى 681 مكرر من القانون المدني فإنه بإمكان السلطات العمومية المختصة أن تأمر بتسخير المستخدمين المضربين أو الراغبين في الاضراب إذا ما كانوا يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والاملاك، وهذا من أجل ضمان استمرار المصالح العمومية الاسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو إذا كانوا يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان، وكذلك يعتبر عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه عقوبات تأديبية المنصوص عليها في القانون الجزائري.²

بشكل عام، يشكل القدر الأدنى من الخدمة والتسخير وسيلة لضمان استمرارية المرافق العامة والحفاظ على المصلحة العامة، لا سيما في القطاعات الحيوية المرتبطة بالنظام العام، أو تلك التي قد يؤدي توقفها إلى تهديد أمن الأفراد والممتلكات أو التأثير على حياة وصحة المواطنين. **المطلب الثالث: موانع اللجوء إلى الاضراب وطرق تسويته.**

حرصت التشريعات على وضع موانع قانونية وشروط تنظيمية تضبط ممارسة حق الاضراب، وتدعو إلى تبني أساليب بديلة للتسوية كالتظلم والمصالحة، والتحكيم، من أجل معالجة النزاعات في إطار سلمي يضمن حقوق جمع الأطراف ويحافظ على استقرار المرفق العام.

الفرع الأول: الضمانات المحرومة من حماية حق الاضراب

نصت المادة 43 من القانون 02/90 ما يلي:

¹ بوسعيدة، دليلة. المرجع السابق، ص 100.

² شامي، يسين. المرجع السابق، ص 208.

"يمنع اللجوء إلى الاضراب في ميادين الأنشطة الاساءة التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الاضراب على:

- القضاء؛

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج؛

- أعوان مصالح الامن؛

- الاعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية؛

- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية؛

- الاعوان الميدانيين الاملين في الجمارك؛

- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون".¹

تجزم هذه المادة على حظر الاضراب في القطاعات التي تعد خدماتها أساسية للدولة والمجتمع، وذلك لحماية الامن العام وصحة وسلامة المواطنين وضمان استمرار عمل المرافق الحيوية.

الفرع الثاني: طرق تسوية الاضراب.

إن اللجوء إلى الاضراب ينبغي أن يكون آخر حل بعد استنفاد كافة الوسائل السلمية الممكنة لتسوية النزاعات بين العمال والمستخدمين، وقد نص القانون على مجموعة من الآليات والطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وسوف نتطرق إلى بعض هذه الطرق والمتمثلة في التظلم والتحكيم والمصالحة.

أولاً: التظلم

يستخدم هذا الاسوب في الاضطرابات التي تحدث بالنسبة للموظفين عادة، ويقدم إلى الشخص الإداري الذي أصدر القرار الضار بالمركز القانوني للموظف وسواء اكان القرار

¹ المادة 43، القانون 02/90.

إيجابيا ام سلبيا، والغرض منه إعادة مصدر القرار النظر في قراره.¹ وتناولت المادة 16 من القانون 02/90، والتي تنص على أنه: "في حالة ما إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يفع العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى: - السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية، التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين، إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطني".²

ثانيا: المصالحة

في حالة فشل وسيلة التظلم في تسوية النزاع القائم يستدعي الأمر تدخل أجهزة وجهات أخرى لإيجاد حل ودي يرضي الطرفين ولقد وضع المشرع الجزائري مستويين للمصالحة نظرا لطبيعة العلاقات المهنية بين العمال والإدارة المستخدمة³، وجعلها وسيلة إجبارية وعلاجية لفض نزاعات العمل الجماعية سواء كانت بالنسبة للنزاعات التي تثور في الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع الاقتصادي، أو التي تثور في المؤسسات والإدارات العمومية، وللمصالحة نوعان: مصالحة اتقاقية وهي التي تقررها الاتفاقيات الجماعية بقصد إيجاد الحلول المناسبة أثناء سيران علاقة العمل، ومصالحة قانونية وهي طريقة يلجأ إليها في حالة فشل المصالحة الاتفاقية أو عدم النص عليها.⁴

ثالثا: التحكيم

يعتبر التحكيم من الوسائل الودية لحسم النزاعات بقرار يصدر من شخص أو هيئة من الغير

¹ عمر التائب، مصباح. التظلم الإداري كوسيلة لحل النزاع الإداري، مجلة الحق، جامعة بني وليد، ع. 09، ليبيا، 2021، ص 179.

² المادة 19، القانون رقم 02/90.

³ حمية، سليمان. المرجع السابق، ص 119.

⁴ ملوك، نوال. آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، 2024، ص 165.

يلزم الأطراف، والتحكيم يكون بالفصل بين الأطراف المتنازعة بقرار يصدر من حكم يتم اختياره من غير اطراف النزاع، ويعتبر التحكيم الوسيلة النهائية التي يمكن اللجوء إليها من أجل تسوية النزاع.¹

وقد ينجم التحكيم إما عن بعد تحكيمي من أجل تسوية الخلافات المستقبلية والمحتملة أو عن تسوية تحكيم لحل نزاع سبق أن نشأ، وه يؤدي إلى حكم له القوة النافذة بين الفريقين وتنفيذه القسري يمكن أن يلاحق بعد الصيغة التنفيذية (أو لأمر بالتنفيذ) الصادرة عن إحدى محاكم الدلة، فالأمر يتعلق إذا بإجراء قضائي حتى ولو تلقى الحكم سلطة البت على قاعدة الانصاف.² ان استخدام هذه الاليات والطرق يضمن المرع تحقيق التوازن بين حق العمال في الاحتجاج والحفاظ على استمرارية المرافق الحيوية ومصصلحة المجتمع.

¹ مصباح، عمر التائب. المرجع السابق، ص 201.

² جورج قودال، بيارد دلقولقيه. تر: القاضي، منصر. القانون الإداري، ط. 1، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2001، ص 31.

خلاصة الفصل:

ختامًا، يمكن القول إن حق الإضراب يُعد من أبرز الحقوق النقابية التي تعكس تطور الوعي الاجتماعي والمهني لدى فئة العمال والموظفين، كما يجسد إحدى وسائل التعبير السلمي والديمقراطي عن المطالب المهنية والاجتماعية. وقد بينّا من خلال هذا الفصل أن الإضراب لا يُمارس بشكل عشوائي، بل يستند إلى أسس قانونية وتنظيمية واضحة، سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، مما يكسبه طابعًا شرعيًا ومؤطرًا قانونيًا.

وقد أبرزنا في المبحث الأول أن حق الإضراب ليس مجرد امتناع عن العمل، بل هو ممارسة تعبيرية مدروسة تهدف إلى الضغط من أجل تحسين الظروف المهنية، وتحقيق مطالب عادلة. وتتجلى أهمية هذا الحق في تعدد أشكاله، وتتنوع أسبابه، إضافة إلى الخصائص التي تميّزه عن غيره من وسائل الاحتجاج، كونه حقًا جماعيًا وسلميًا ومؤقتًا.

أما في المبحث الثاني، فقد وقفنا على الطبيعة القانونية لهذا الحق، باعتباره حقًا دستوريًا مكفولًا، يخضع لشروط تنظيمية وموانع محددة، تضمن توازنه مع المصلحة العامة ومتطلبات سير المرافق الحيوية. كما أن التسوية السلمية للنزاعات الناتجة عن الإضراب تبرز التزام المنظومة القانونية بتكريس الحوار والتفاهم كبديل عن التصعيد والتوتر.

وعليه، فإن الإطار النظري لحق الإضراب يُظهر أنه ليس مجرد رد فعل على ظروف العمل، بل هو فعل قانوني مسؤول يعكس نضج العلاقات المهنية داخل المجتمع، ويعزز من ثقافة الحقوق والواجبات في بيئة العمل، شريطة أن يُمارس في إطار ما يسمح به القانون، وبما لا يخلّ بالسير العادي للمؤسسات والمرافق العامة.

الفصل الثاني:
الإطار القانوني لحق
الاضراب في ظل القانون



تمهيد:

يعد حق الاضراب من أبرز الحقوق النقابية التي كفلتها الدساتير والقوانين الحديثة، كوسيلة مشروعة للتعبير عن المطالب المهنية والاجتماعية، وضمانا لحماية مصالح العمال، وقد شهد هذا الحق تطوراً ملحوظاً في ظل التشريعات الجزائرية، خاصة مع صدور القانون 08/23 الذي جاء ليؤطر ممارسة الاضراب ضمن ضوابط قانونية تراعي توازن العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وتحافظ على استمرارية الخدمة العمومية والمصلحة العامة. ولذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى:

❖ **المبحث الأول: النظام القانوني وفقا للقانون 08/23.**

❖ **المبحث الثاني: دور لجان التحكيم ومخالفة القانون 08/23 وآثار الاضراب.**

المبحث الأول: النظام القانوني وفقا للقانون 08/23.

جاء القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، بمجموعة من الأحكام العامة التي أعادت ضبط معالم هذا الحق من خلال تحديد طبيعته القانونية، ومن هذا المنطلق يتناول هذا المبحث الإطار القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري للوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، مع تحليل شروط وإجراءات ممارسة حق الاضراب، وكذا القيود التي ترد عليه في الحالات الاستثنائية.

المطلب الأول: آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

تعد النزاعات الجماعية في العمل من الظواهر التي تهدد استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات، وتؤثر سلبا على الإنتاجية والتماسك الاجتماعي في الوسط المهني، ولهذا سعى المشرع الجزائري إلى وضع آليات قانونية لتسوية هذه النزاعات بطرق سلمية، تضمن التوازن بين مطالب العمال وحقوق المستخدمين، وتعتبر آليات المصالحة، الوساطة، التحكيم من أبرز الوسائل التي أدرجت في التشريع الجزائري لتسوية النزاعات الجماعية بطريقة مرنة وتدرجية، بعيدة عن التعقيدات القضائية، مع ضمان المصالح الاقتصادية والاجتماعية لكل الأطراف المعنية.

الفرع الأول: آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي.

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية من أهم الوسائل التي اعتمدها المشرع لضمان استقرار علاقات العمل داخل المؤسسات لاسيما في القطاع الخاص الذي يعرف خصوصية في بنيته التنظيمية وطبيعة علاقات العامل داخله، وفي هذا الإطار نص القانون 08/23¹ مجموعة من الآليات التي تسهم في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

¹ القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

أولاً: المصالحة:

المصالحة هي الاجراء الأول الذي يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث أن القانون 08/23 قدم تعريفا واضحا لها، وكذلك الإجراءات التي يجب اتباعها للمصالحة، وكذا محضر المصالحة الذي يتضمن الاتفاق أو عدمه.

1-تعريف المصالحة:

تم تعريف المصالحة في القانون 08/23 في المادة 4 منه على أنها: "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، ويمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وتهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي"¹، ويستهدف هذا الاجراء تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع بغية الوصول إلى تسوية أو حل يكون مرض للطرفين وهذا للحفاظ على العلاقة الودية.² أي أنها إجراء يتم من خلال إحالة النزاعات الجماعية للعمل إلى مصلحة تفصل فيها، وذلك بناء على اتفاق الطرفين أو بطلب أحدهما، والهدف منها الوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين، وتقادي الدخول في نزاع مفتوح أو اللجوء إلى الإضراب.

2-إجراءات المصالحة: يقوم مفتش العمل³ الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدمين وممثلي العمال حيث:

¹ المادة 4 من القانون 08/23.

² ملوك، نوال. المرجع السابق، ص 11.

³ مفتشية العمل هي جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل، فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا استراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الاجتماعية، سواء كانوا عمال أو أصحاب عمل، أنظر: سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، م. 09، ع. 01، 2023، ص 38.

- يستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تتعقد في أجل لا يتعدى ثمانية أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها؛
- إمكانية مباشرة تحقيق لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، أن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة؛
- توفير طرفي النزاع الجماعي التسهيلات الضرورية لمفتش العمل لأداء مهمته؛¹
- الحضور وجوبا لطرفي النزاع الجماعي للعمل لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل؛
- تعيين ممثلين لطرفي النزاع الجماعي للعمل المفوضين كتابيا للتفاوض وإبرام اتفاق، ويقوم مفتش العمل بتحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة، وعند غياب الممثلين يستدعي مفتش العمل مفتش العمل طرفي النزاع الجماعي من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة.²

3-مخرجات المصالحة:

ان الغاية من اللجوء إلى المصالحة انما هي التوصل إلى تسوية نزاعات العمل الجماعية وديا، بما يحافظ على حقوق ومصالح الطرفين المتنازعين، ويسهم هذا في إقامة جو من الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي³، لذلك ارتأينا التعرض الى مخرجات المصالحة.

¹ المادة 8، القانون 08/23.

² المادة 9، القانون 08/23.

³ ريكلي، الصديق. المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 02/90، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، م. 34، ع. 01، الجزائر، 2023، ص 279.

3-1- محضر اتفاق: اذ اتفق الطرفان (طرفي النزاع الجماعي) يودع الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً¹، أي الاتفاق على التوقف عن الاضراب.

3-2- محضر عدم المصالحة: يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة في النزاع الجماعي، ويتم إرساله في حالة فشل إجراءات المصالحة (بأي وسيلة قانونية) إلى طرفي النزاع وإلى والي المختص إقليمياً والوزير المكلف بالعمل²، هذا المحضر يعد وثيقة قانونية تتيح للطرف المتضرر التوجه إلى مراحل أخرى من التسوية مثل: الوساطة أو التحكيم. حيث أن موقف المشرع كان إيجابياً من ناحية أنه لم يشترط في التسوية التي يتم اتوصل إليها أن تكون كاملة وتامة، إنما انجاز التسوية الجزئية على النحو المتقدم³.
ثانياً: الوساطة.

الوساطة هي الاجراء الثاني الذي يلجأ إليه طرفي النزاع، حيث أنها تأتي بعد فشل المصالحة وتقوم بتعيين وسيط محايد من قبل الطرفين أو من قبل السلطات المختصة وفيما يلي أهم ما جاء في الوساطة:

1- تعريفها:

تم تعريف الوساطة في القانون 08/23 في المادة 4 منه على أنها: "إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص الدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"⁴، يعني أن الوسيط يعد المحور الأساسي لهذا الطريق البديل لتسوية النزاعات، فنجاح أو فشل

¹ المادة 11 من القانون 08/23.

² المادة 12 من القانون 08/23.

³ ريكلي، الصديق. المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية ودياً طبقاً للقانون 02/90، المرجع السابق، ص 280.

⁴ المادة 4، القانون 08/23.

عملية الوساطة وفعاليتها في فض الخلافات القائمة متعلق بشخصية الوسيط وذلك يتحدد من خلال تسيير إجراءات الوساطة بنوع من الاحترافية والخبرة.¹

وعليه، تقع الوساطة في مرتبة الوسط بين المصالحة والتحكيم بالنسبة لطرق التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، وهي تشترك مع المصالحة، في دور التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع، إلا أن الوساطة تتميز عن المصالحة في عدة نواح، من الناحية الأولى ان شخص الوسيط يتم اختياره بمعرفة أطراف النزاع في حين أن هيئة المصالحة، وعلى الخصوص المصالحة القانونية تكون مشكلة مسبقا، ولا دخل لأطراف النزاع القائم.²

2- شروط اللجوء إلى الوساطة:

في القانون 08/23 مجموعة من الشروط الواجب تطبيقها عند اللجوء إلى الوساطة، والمتمثلة في:

- في حالة عدم المصالحة يتم اللجوء إلى الوساطة وذلك في أجل 15 يوما؛
- يجب على طرفي النزاع للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك؛³
- في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط، يتم تعيينه من طرف وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني⁴، أي أن تعيين الوسيط يعد إجبارياً.

3- كيفية تعيين الوسيط:

نص المرسوم التنفيذي رقم 363/23 الذي يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات

¹ مخلوف، باهية. المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة بن زيان عاشور الجلفة، م. 09، ع. 01، الجزائر، 2024، ص 320.

² ركلي، الصديق. الوساطة كطريقة متحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، م. 1، ع. 44، الجزائر، 2015، ص 276.

³ المادة 14، القانون 04/23.

⁴ المادة 15، القانون 04/23.

الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، في المادة 13 منه على أن: "يجب أن تتوفر في الوسيط الشروط الآتية:

- أن يكون من جنسية جزائرية؛
- أن يكون حائزا على شهادة جامعية وله على الأقل خمس سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية؛
- أن يثبت حسب الحالة أنه تلقى تكوينًا أو لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل؛
- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوسيط؛
- ألا يكون قد تعرض حسب الحالة خصوصا لعقوبة تأديبية وإدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.¹

بغية ضمان حياد الوسيط واستقلالته عن الخصوم أثناء سير إجراءات الوساطة، كرست المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 إجراء الرد أي إمكانية استبعاد الوسيط من مل النزاع الجماعي الذي شرع فيه بأداء مهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء، وذلك عند توفر إحدى الحالات التالية:

- إذا كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل؛
- إذا كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل؛
- إذا كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل؛
- إذا لم يشرع في تنفيذ مهمته في الآجال القانونية.²

¹ المادة 13، المرسوم التنفيذي 363/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء

في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

² مخلوف، باهية. المرجع السابق، ص 322.

4- مهام الوسيط:

يتم تعيين الوسيط من أجل الوساطة لحل النزاع الجماعي للعمل، ولكن يتوجب عليه تأدية مجموعة من المهام وذلك وفق القانون 08/23، والتي نوجزها كالتالي:

- يقوم الوسيط بإجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، من خلال طلبه من الأطراف تزويده بكل المعلومات أو الوثائق ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعده في ذلك؛
 - يستعين بالخبراء والأشخاص المؤهلين إذا استلزم الامر؛
 - التقيد بالسر المهني بالنسبة للمعلومات التي تم إخطار بها والوقائع التي قد اطلع عليها خلال أدائه لمهمته¹؛
 - يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة، ويرسلها كتابيا الى مفتشية العمل المختصة إقليميا²، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن فرض عليهم حلا أو قرارا معيناً فهو ليس له مركز القاضي ولا المحكم³.
 - يرسل الوسيط خلال 48 ساعة تقريراً مفصلاً حول نتائج مهمته إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁴.
- وقبل ممارسة الوسيط لمهامه يجب عليه أن يؤدي اليمين أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي على الشكل التالي:

¹ المادة 16، القانون 08/23.

² المادة 17، القانون 08/23.

³ مخلوف، باهية، المرجع السابق، ص 325.

⁴ المادة 19، القانون 08/23.

بسم الله الرحمن الرحيم، أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية وإخلاص وأن أكرم سرها وأن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط النزيه الوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، والله على ما أقول شهيد¹.

ويجب على الوسيط كتمان السر المهني إزاء الغير، حول كل ما حصل عليه من وثائق ومستندات، يكون قد اطلع عليها أثناء تأدية مهمته، مهما كان 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 وكتمان فحواها².

4-مخرجات الوساطة:

4-1-محضر اتفاق: في حالة اتفاق الطرفين على اقتراحات الوسيط، يحرر اتفاق جماعي للعمل، ويوقع عليه طرفا النزاع الجماعي للعمل الملزمان بتطبيقه في الآجال والشروط المتفق عليها بينهما بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصين إقليميا.

4-2-محضر عدم اتفاق: في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون³، أي اللجوء إلى المرحلة الأخيرة لحل النزاع القائم بين الطرفين والمتمثل في التحكيم.

إذن تنهي إجراءات الوساطة بأحد الأمرين، إما نجاح الوسيط في التوفيق بين وجهات نظر طرفي النزاع، أو الفشل في التقريب بينهما، ومهما يكن الأمر يلتزم طرفي النزاع الجماعي خلال

¹ المادة 19، المرسوم التنفيذي 363/23.

² ركيلي، الصديق. الوساطة كطريقة محدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90، المرجع السابق، ص 280.

³ المادة 18، القانون 08/23.

8 أيام عمل تسري من تاريخ استلام الاقتراحات أو رفضها، وفي حالة انقضاء هذه الآجال دون رد منها فهذا دليل على الرفض.¹

ثالثا: التحكيم

يعتبر التحكيم الاجراء الثالث لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد فشل المصالحة والوساطة، ويأتي هذا الاجراء كمرحلة حاسمة للفصل في النزاع بشكل نهائي وعادل، وفي ما يلي أهم ما جاء في التحكيم:

1- تعريفه:

تم تعريف التحكيم في القانون 08/23 في المادة 4 منه على أنها: "كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"²، فالتحكيم هو مرحلة قانونية رسمية لحل النزاع الجماعي دون اللجوء إلى القضاء، يقوم بها طرف ثالث محايد، وتكون ملزمة إذا استوفت شروطها القانونية.

وتجدر الإشارة أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي، على أن تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام التحكيم بعد إصدارها تحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها في يخص النزاع المفصول فيه.³

2- شروط التحكيم:

- يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم، مع إمكانية أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا؛

¹ مخلوف، باهية. المرجع السابق، ص 325.

² المادة 4، القانون 08/23.

³ محاضرات في منازعات العمل الجماعية، على الموقع: <https://moodle.univ.eltarf.dz>، تاريخ الاطلاع

2025/05/21، على الساعة 20:33، ص 9.

- يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني.¹

الفرع الثاني: آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية

تتمثل آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية في المصالحة والوساطة والتي سنوضحها في الآتي:

أولاً: المصالحة.

1- إجراءات المصالحة:

تتم المصالحة بين طرفي النزاع الجماعي للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للقانون 08/23 بالإجراءات التالية:

- في حالة نزاع جماعي للعمل بين الطرفين، يخطر ممثلو العمال بواسطة الى السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية والوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات تابعة لاختصاصهم وكذلك تكتسي الطابع الجهوي أو الوطني؛²

- إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن، تستدعي السلطة السلمية العليا خلال ثمانية أيام عمل الموالية لإخطارها، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً؛³

¹ المادة 21، القانون 08/23.

² المادة 23، القانون 08/23.

³ المادة 24، القانون 08/23.

- إذا تبين خلال اجتماع المصالحة ان النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعد تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين يوماً؛¹
- إذا تبين أثناء اجتماع المصالحة، بأن النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلات لأحكام تشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم اخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من قبل السلطة السلمية العليا من أجل اخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية؛²
- عند نهاية اجراء المصالحة لا يمكن ان يتجاوز خمسة عشر يوم عمل (ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول)، وتعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة، وعند الاقتضاء الاقتراحات المقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل.³

2- دور المصالحة في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل:

من خلال ما ورد في القانون 08/23 نستخلص دور المصالحة في النقاط التالية:

- تعد المصالحة وسيلة فعالة لتفادي تفاقم النزاعات داخل المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تهدف الى إيجاد حل يرضي جميع الأطراف دون المساس بحقوق العمال أو متطلبات العمل؛
- من الناحية الوقائية، تتيح المصالحة إمكانية معالجة التوترات في بدايته، إذ ينظر اليها كآلية حوار منظم، تبني على مبدأ التشاور والمفاوضة، كما تظهر المصالحة احتراماً

¹ المادة 25، القانون 08/23.

² المادة 26، القانون 08/23.

³ المادة 27، القانون 08/23.

لمبدأ التدرج في تسوية النزاعات، وتُجنب المؤسسات الدخول في نزاعات مفتوحة قد تضر بمصالحها وبسير العمل؛

- وتكمن قوة المصالحة أيضا في بعدها المؤسسي، حيث تشرك الهيئات الرسمية كالسلطات الإدارية ومفتشيات العمل، ما يمنح العملية طابعا رسميا ويضمن حيادية الإجراءات، كما تسمح هذه الآلية بتعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي داخل المؤسسات، وترسيخ مبادئ العدالة المهنية والانصاف.

ثانيا: الوساطة.

1- إجراءات الوساطة:

تتم الوساطة في المؤسسات والإدارات العمومية من مجموعة من الإجراءات حددها القانون 08/23 وهي:

- إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد اجراء المصالحة، يمكن الانتقال الى الوساطة؛¹
- تعيين وسيط من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي؛²
- يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزيد الوسيط بالدعم اللازم والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع؛³
- لتسوية النزاع يرسل الوسيط مقترحات مكتوبة في شكل توصيات في أجل أقصاه 10 أيام بدء من يوم تعيينه (يمكن تمديدها الى 8 أيام) وترسل اقتراحاته كتابيا الى مفتشية العمل المختصة إقليميا؛

¹ المادة 28، القانون 08/23.

² المادة 29، القانون 08/23.

³ المادة 30، القانون 08/23.

- يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو برفضها؛¹
- في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضرا يدون في الاقتراحات المقبولة، وترسل نسخة منه الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا؛²
- في حالة عدم رد الطرفين في اجل 8 أيام ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو رفضها، يعلم الوسيط في أجل 48 ساعة الأطراف وكذا السلطات المذكورة سابقا.³

2- دور الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

من خلال ما ورد في القانون 08/23 نستخلص دور الوساطة في النقاط التالية:

- تعد الوساطة آلية قانونية فعالة توظف في سياق تسوية النزاعات الجماعية للعمل، حيث تتدخل بعد فشل مساعي المصالحة بهدف احتواء النزاع ومنع تفاقمه، ويتجلى دورها المحوري في خلق مناخ ملائم للحوار البناء بين أطراف العلاقة المهنية، من خلال تعيين وسيط محايد من طرف وزير القطاع المعني أو والي الولاية؛
- يتمثل الدور الأساسي للوسيط في تسهيل التفاوض، وجمع المعطيات والوثائق الضرورية من الأطراف المعنية، بالإضافة إلى تقديم اقتراحات مكتوبة لحل النزاع، كما يقوم بتنظيم لقاءات بين الأطراف المتنازعة قصد الوصول إلى تسوية ودية، تدون في محضر رسمي يوقع من قبل الجميع؛
- فالوساطة تؤدي وظيفة مزدوجة، فهي من جهة وسيلة سلمية لتسوية النزاع، ومن جهة أخرى أداة وقائية تحول دون انتقال النزاع الى مراحل أكثر تعقيدا، مما يعكس أهميتها في استقرار علاقات العمل وضمن السير الحسن للمؤسسة.

¹ المادة 31، القانون 08/23.

² المادة 32، القانون 08/23.

³ المادة 33، القانون 08/23.

المطلب الثاني: شروط وإجراءات ممارسة الاضراب.

أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لتنظيم حق الاضراب، وفي هذا الاطار جاء القانون 08/23 ليحدد بدقة شروط وإجراءات ممارسة هذا الحق، ويرسخ الضوابط القانونية التي تحكمه، بعدد تفادي التعسف في استعمال هذا الحق وضمان ممارسته في إطار من الشرعية والمسؤولية، وعليه يقتضي الوقوف على أهم الشروط التي نص عليها القانون المذكور، وكذا الإجراءات التنظيمية التي ينبغي احترامها لضمان قانونية الاضراب وفعاليتها.

الفرع الأول: شروط ممارسة الاضراب.

حسب المادة 42 و 43 ومن القانون 08/23 تتمثل شروط الاضراب في:

أولاً: وجود نزاع جماعي

- يجب ان يكون نزاع جماعي ومنتق عليه، ويهدف الى تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة؛

- يقرره العمال الاجراء أو الاعوان العموميين وذلك وفقا للأحكام هذا القانون و بما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية؛

- لا يمكن أن تتم المشاركة في الاضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانوني والاتفاقيات؛

ثانياً: إستنفاد طرق التسوية الودية

- عدم اجبار العامل مثل التهديد على المشاركة في الاضراب أو منعه من العمل أو استئنافه العمل؛

- يمنع التهديد أو الضغط أو اجراء كيدي ضد المشاركين في إضراب تم تنظيمه طبقاً لأحكام هذا القانون.¹

أما في المادة 45 نصت على الحالات الغير القانونية للإضراب، وهي:

¹ المادة 42 و 43، القانون 08/23.

- تنظم لأسباب سياسية؛
 - تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية؛
 - تنظم لأسباب أو مطال غير اجتماعية ومهنية؛
 - تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية؛
 - لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة؛
 - لم يسبقها اشعار مسبق؛
 - يشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقا لأحكام هذا القانون؛
 - يُشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم؛
 - تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل؛
- تكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.¹

الفرع الثاني: ضوابط ممارسة الاضراب

أدخل المشرع بموجب القانون 08/23 العديد من التعديلات الجديدة التي لم يعرفها القانون القديم الملغى والتي مست أساسا الإجراءات التي يباشرها العمال لممارسة حق الاضراب، واستقرأ لهذا القانون نجد أقر إجرائين جوهريين، موافقة العمال على الاضراب والاشعار المسبق.²

أولا: موافقة العمال على الاضراب

يستدعى العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد اعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه يعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي

¹ المادة 4، القانون 08/23.

² حاتم، عمار. الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08/23 لوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، م. 13، ع. 01، 2025، ص 447.

للعمل تبليغ المستخدم، قبل ثمان وأربعين (48) ساعو على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة، كتابيا، مقابل إشعار الاستلام.

يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.¹

تتم الموافقة على اللجوء إلى الاضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي²، وحضور هذا الأخير يعتبر إجراء مستحدث جاء به القانون 08/23 وذلك لإعطاء الاقتراع شفافية أكثر وضمان عدم التلاعب بنتائجه.³

ثانيا: الاشعار المسبق للإضراب

لا يشرع في الاضراب إلا عند انقضاء أجل الاشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام.⁴

ويبدأ سريان مدة الاشعار المسبق للإضراب ابتداءً من تاريخ ايداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي، وتحدد مدة هذا الاشعار عن طريق المفاوضات على أن لا تقل عن (10) أيام عمل من تاريخ ايداعه، ولا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة.⁵

ويجب أن يتضمن الاشعار المسبق للإضراب، ما يلي:

¹ المادة 47، القانون 08/23.

² المادة 48، القانون 08/23.

³ حاتم، عمارة. المرجع السابق، ص 448.

⁴ المادة 49، القانون 08/23.

⁵ المادة 50، القانون 08/23.

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين؛
 - اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الأشعار؛
 - تاريخ الشروع في الاضراب ومدته وسببه؛
 - عدد العمال المعنيين بالتصويت؛
 - مكان الشروع في الاضراب؛
 - النطاق الإقليمي للاضراب.¹
- كما يعد باطلا أي اشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني، أو أي اشعار مسبق يبادر به ممثلي العمال الغير منتخبين، ويرجع هذا التشديد في الإجراءات من طرف المشرع وذلك من أجل الحد من الاضطرابات العشوائية والمتكررة والتي سوف تؤثر سلبا على نظام سير المرفق العام.²

ثالثا: حماية حق الاضراب

- جاء القانون 08/23 بنص صريح في المادة 55 أن حق الاضراب محمي في التشريع الجزائري، "حق الاضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل".³
- وحدد كذلك القانون 08/23 مجموعة من الحقوق التي تحمي المضرب والمتمثلة في:
- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غير قصد استخلاف العمال المضربين (ماعدا في حالة التسخير)؛
 - لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي اجراء تمييزي ضد العمال المضربين؛⁴

¹ المادة 51 من القانون 08/23.

² ملوك، نوال. المرجع السابق، ص 173.

³ المادة 55، القانون 08/23.

⁴ المادة 56، القانون 08/23.

- يمنع على المنظمة النقابية إقصاء منخرطيها أو معاقبتهم بأي طريقة كانت بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الاستمرار في الاضراب الغير القانوني.¹

رابعاً: عرقلة حرية العمل

يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقاً لأحكام القانون 08/23 كل من:

- كل من يمنع حرية العمل، مثل محاولة منع شخص من الالتحاق بعمله أو البقاء فيه، باستخدام التهديد أو العنف أو سوء النية أو بأي وسيلة أخرى؛²
- يمنع العمال الغير المضربين من تعريض سلامة الأشخاص أو الممتلكات للخطر أو منع النشاط المهني خلال الاضراب، ويُحضر شغل أماكن العمل أو عرقلة الدخول إليها؛³

وتشكل عرقلة حرية العمل مخالفة يعاقب عليها القانون، وتعرض من يرتكبها للمساءلة الجزائية.⁴

المطلب الثالث: الحالات التي يمنع فيها الاضراب.

أقرت المادة 67 من القانون 08/23 الحالات التي يمنع فيها الاضراب والمتمثلة في: يمنع اللجوء الى الاضراب للمستخدمين العاملين في مجال الدفاع والأمن الوطنيين أو اللذين يؤديون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها الى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، (كالصحة والنقل...الخ).

¹ المادة 58، القانون 08/23.

² المادة 59، القانون 08/23.

³ المادة 60، القانون 08/23.

⁴ المادة 61، القانون 08/23.

- ويمنع كذلك في حالة احتمال ان تؤدي اثار الاضراب الى ازمة خطيرة.¹
- وحدد المرسوم التنفيذي رقم 361/23 الفئات التي يمنع فيها الاضراب والمتمثلة في:
- القضاة؛
 - الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج؛
 - مستخدمي مصالح الامن؛
 - أعوان الامن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات؛
 - مستخدمي مصالح الحماية المدنية؛
 - أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية والوزارتين المكلفتين بالداخلية وبالشؤون الخارجية؛
 - الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك؛
 - أسلاك إدارة السجون؛
 - أئمة المساجد؛
 - مراقبي الملاحة الجوية والبحرية؛
 - العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية؛
 - الاعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات؛
 - مديري المؤسسات العمومية للتربية والتكوين والتعليم المهنيين.²

الملاحظ أن المشرع الجزائري في تحديده ووضعه لقائمة النشاطات التي يمنع عليها ممارسة حق الاضراب اعتمد بشكل أساسي على الامن والسكينة والسيادة الوطنية والاقتصاد الوطني،

¹ المادة 67، القانون 08/23.

² المادة 9، المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

فمستخدمي هذه القطاعات من الفئات التي لها دور فعال وكبير في حفظ النظام واستتداد الوضع والمحافظة على السلم الاجتماعي، ولكن قد يحدث وأن تكون هناك خلافات عمالي على مستوى هذه القطاعات الا أن المشرع الجزائري لم يغفل عن هذا الاحتمال وأحال هذه النزاعات إلى اللجنة الوطنية التي تكلف بالبحث في النزاعات الجماعية التي تخص المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الاضراب.¹

المبحث الثاني: دور لجان التحكيم ومخالفة القانون 08/23 وآثار الاضراب.

يشكل التنظيم المؤسسي الآليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل ركيزة أساسية لضمان استقرار العلاقات المهنية، والحد من اللجوء العشوائي للإضراب، وفي هذا السياق أقر المشرع الجزائري من خلال القانون 08/23 إنشاء لجان متخصصة على المستويين الوطني والولائي للتحكيم، بهدف التكفل السلمي بالنزاعات وتقديم حلول توافقية تحفظ حقوق العمال وتضمن استمرارية المرفق العام، وتضطلع هذه اللجان بدور محوري في دراسة النزاعات وتقديم المقترحات، غير أن عدم الالتزام بأحكام هذا القانون من قبل العمال والهيئات المستخدمة قد يؤدي إلى مخالفة الإجراءات القانونية المنظمة للإضراب، وهذا ما يترتب عن آثار وخيمة تمس الافراد أو المؤسسات أو حتى الاقتصاد الوطني، ومن هنا سنطرق الى دور اللجنتين الولائية والوطنية للتحكيم، وتحليل حالات مخالفة القانون 08/23، واستعراض الآثار المترتبة عن الاضراب.

المطلب الأول: دور اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.

تعد اللجان التحكيمية، سواء على المستوى الوطني أو الولائي، آليات تنظيمية أنشأها المشرع الجزائري في إطار تسوية النزاعات، وقد أسند لهذه اللجان دور محوري في الفصل في النزاعات التي لا تتطلب اللجوء المباشر على القضاء، وفي هذا الإطار سوف نعرض دور اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.

¹ حاتم، عمارة. المرجع السابق، ص 451.

الفرع الأول: تشكيل وتعيين أعضاء لجان التحكيم الوطنية والولائية.

يعد تشكيل وتعيين أعضاء لجان التحكيم من المسائل الجوهرية لضمان فعالية هذه الآلية، إذ يتطلب الأمر توفر معايير معينة في الأعضاء من حيث النزاهة، الكفاءة، والحياد، بهدف الوصول إلى حلول عادلة ومتوازنة ترضي أطراف النزاع، ومن هذا المنطلق سنسلط الضوء على الكيفية التي يتم بها تشكيل هذه اللجان، والشروط الواجب توفرها في هذه اللجان، وفق ما نص عليه القانون 08/23 والتنظيمات ذات الصلة.

أولاً: تشكيل أعضاء لجان التحكيم الوطنية والولائية.

وضح المرسوم التنفيذي رقم 364/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرهما، في المادة 2 منه أنه: "تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي تدعى في صلب النص اللجنة الوطنية، من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الاضافيين، وتتكون مما يأتي:

- أربعة أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل؛
- عضو واحد يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية؛
- خمشة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني؛
- خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني؛
- يرأس اللجنة الوطنية قاض لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة".¹

¹ المرسوم التنفيذي 364/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

ثانيا: الشروط التي تتوفر في أعضاء لجان التحكيم الوطنية والولائية.

وفي المادة 8 من المرسوم التنفيذي 364/23 حددت الشروط التي تتوفر في أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم وهي:

- أن يكونوا من جنسية جزائرية؛
- أن يكون لهم مستوى دراسات عليا، وعلى الأقل خمس سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية؛
- ألا يكونوا موضوع جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم؛
- يجب أن يتحلى الأعضاء المعينون في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي للعمل.¹

ويفقد عضو اللجنة الوطنية واللجنة الولائية عضويته في الحالات الآتية:

- الوفاة؛
 - التقاعد؛
 - إنهاء مهام في الوظيفة أو الاستقالة منها؛
 - فقدان أحد الشروط المنصوص عليها سابقا؛
 - فقدان صفة العضو والممثل للعمال أو المستخدمين؛
 - حل المنظمة النقابية الممثلة في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.
- ويستبدل العضو، في حالة فقدان عضويته في اللجنة الوطنية أو الولائية (حسب الحالة)، بالعضو الإضافي إلى غاية انقضاء مدة عهدة هاتين اللجنتين.²

¹ المادة 8، المرسوم التنفيذي 364/23.

² المادة 11، المرسوم التنفيذي 364/23.

الفرع الثاني: اختصاص وتنظيم اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.

إن فعالية اللجان المختصة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وعلى رأسها اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم، لا تقتصر فقط على تشكيلها وتعيين أعضائها، بل تمتد إلى تحديد اختصاصاتها وتنظيم سير عملها بكل دقة يضمن تحقيق الغاية التي أنشئت من أجلها، وعمل المشرع الجزائري من خلال القانون 08/23 على ضبط هذه الجوانب، بما يكل وضوح المهام الموكلة لك لجن على حدة، ويمنع تداخل الصلاحيات أو تضاربها.

أولا: اختصاص اللجنة الوطنية واللجنة الوطنية للتحكيم.

تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم وفق القانون 08/23 في المادة 71 منه: "في البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الاضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد (حسب الحالة) إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها حول المسائل والاقترحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة"¹، أي أن اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم تتدخلان لفص النزاعات الجماعية في العمل في حالة فشل المصالحة والوساطة فقط، فلذلك تعتبر مرحلة متقدمة من مراحل تسوية النزاع.

وتقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في الفصل في النزاعات الجماعية للعمل في مدة أقصاها 30 يوما، والتي تخطر بها من طرف:

- وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال.
- وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين.²

¹ المادة 71، القانون 08/23.

² المادة 72، القانون 08/23.

وتقرر اللجنة الولائية للتحكيم الفصل في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية، وتصدر قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ مئول الطرفين أمامها.¹

ثانيا: تنظيم اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.

تعد اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم نظاميها الداخلي وتصادقان عليهما، كما تعدان تقريرا سنويا عن نشاطاتهما²، تمنح هذه المادة استقلالية تنظيمية للجان التحكيم (الوطنية والولائية)، من خلال تمكينهما من إعداد نظام داخلي خاص ينظم كيفية تسيير أعمالها وآليات اتخاذ القرارات وتوزيع الأدوار بين الأعضاء.

ويتم إخطار اللجنة الوطنية واللجنة الولائية بعريضة مكتوبة وفق الشروط المنصوص في أحكام المواد 70 و 71 و 72 و 75 من القانون 08/23 والمذكور سابقا، ويجب أن تتضمن العريضة المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيحات للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة³، وهو ما يعزز المرجعية القانونية والانسجام التشريعي في معالجة النزاعات الجماعية للعمل.

يعين رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم من بين أعضاء اللجنة المعينة مقررا لكل نزاع جماعي للعمل في غضون 3 أيام الموالية لإيداع العريضة⁴، ويدرس المقرر مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها (بعد سماع)، عند الضرورة ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني⁵، وبعد قبول العريضة يدرس المقرر بعناية الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان ويعد تقريرا مفصلا يتضمن ملخصا موضوعيا للحجج المقدمة

¹ المادة 75، القانون 08/23.

² المادة 16، المرسوم التنفيذي 364/23.

³ المادة 18، المرسوم التنفيذي 364/23.

⁴ المادة 19، المرسوم التنفيذي 364/23.

⁵ المادة 21، المرسوم التنفيذي 364/23.

من الطرفين، استنادا إلى الملفات التي أعدت من قبل الأمانة التقنية، ويقدم التقرير لجميع أعضاء اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم من طرف المقرر، ويقترح المقرر بالتشاور مع الطرفين المتنازعين وأعضاء اللجنة الآخرين، على رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم (حسب الحالة)، تاريخا وساعة مناسبين لعقد جلسة التحكيم، وبعد تحديد التاريخ والساعة يقوم رئيس اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ الجلسة.¹

تصدر اللجنة الوطنية قرارتهما التحكيمية في أجل أقصاه 30 يوما، وتصدر اللجنة الولائية قرارتهما التحكيمية في أجل لا يتجاوز 15 يوما، وهذا ابتداء من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما، في المسائل المذكورة في محضر عدم المصالحة أو في محضر معاينة فشل الوساطة²، فتحدد الآجال القصوى لمعالجة النزاعات هنا هو أمر بالغ الأهمية لتفادي المماطلة وضمان سرعة الفصل، كما أن فرض الانضباط على الأطراف لحضور الجلسات يبرز جدية وصرامة الاجراء التحكيمي.

ثالثا: قرارات التحكيم.

- تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة؛

- تبلغ هذه القرارات إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة الموالية لتاريخ صدورها، (حسب الحالة) من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم؛

ترسل نسخ من هذه القرارات إلى وزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم.³

¹ المادة 22، المرسوم التنفيذي 364/23.

² المادة 25، المرسوم التنفيذي 364/23.

³ المادة 77، القانون 08/23.

المطلب الثاني: عقوبات مخالفة القانون 08/23.

فيما تضمنه القانون 08/23 هي الأحكام الجزائية لمخالفتي أحكام هذا القانون والمتمثلة في:

- يعاقب المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها بغرامة مالية والمتراوحة من مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف 200.000 دج (سواء كانت الالتزامات القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل؛
- يعاقب كل طرف في نزاع جماعي للعمل التغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقاً لأحكام هذا القانون بغرامة مالية والمقدرة من عشرين ألف دينار 20.000 دج إلى خمسين ألف 50.000 دج. بغرامة مالية والمقدرة من عشرين ألف دينار 20.000 دج إلى خمسين ألف 50.000 دج؛
- يعاقب كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصيلتهم أو قراراتهم، بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية تقدر من خمسين ألف دينار 50.000 دج الى مائة ألف دينار 100.000 دج (أو احدى هاتين العقوبتين).
- يعاقب كل من خرق عمدا الاحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل بغرامة مالية من خمسين ألف دينار 50.000 دج إلى مائة ألف دينار 100.000 دج؛
- يعاقب كل مستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية بغرامة مالية والتي قدرت من عشرين ألف دينار 20.000 دج الى خمسين ألف دينار 50.000 دج؛

- يعاقب كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الاضراب، بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار 20.000 دج الى خمسين ألف دينار 50.000 دج، (أو احدى هاتين العقوبتين)، وإذا نجم عن هذا المساس بحق الاضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة مالية من خمسين ألف دينار 50.000 دج الى مائة ألف دينار 100.000 دج (أو بإحدى هاتين العقوبتين)؛
- يعاقب كل من تسبب أو حاول ان يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره بالحبس من 3 أشهر الى 6 أشهر أو بغرامة مالية من خمسين ألف دينار 50.000 دج الى مائة ألف دينار 100.000 دج (أو احدى هاتين العقوبتين)، إذا نتج عن هذا الاضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، يعاقب بالحبس مدة 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف 200.000 دج (أو احدى هاتين العقوبتين)؛
- يعاقب كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ (دون مبرر) أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنفيذية للحد الأدنى من الخدمة (ولو مؤقتا) أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية والتي تقدر من عشرين ألف دينار 20.000 دج إلى خمسين ألف دينار 50.000 دج؛
- يعاقب كل من قم بإتلاف أو محاولة إتلاف أي غرث أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنفا و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل، بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية من عشرين ألف دينار 20.000 دج إلى خمسين ألف دينار 50.000 دج.¹

¹ المواد من 78 إلى 87، القانون 08/23.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن الاضراب.

يترتب على ممارسة الاضراب والشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي:¹

1-وقف علاقة العمل: يترتب على ممارسة حق الاضراب وفقا لأحكام التشريع المعمول به، وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الاضراب سببا لإنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمال المضربين وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الامتناع عن تعيين عما آخرين قصد الاستخلاف، في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، وتستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة، كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص أو الاتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الاخلال بنظام الامن، وغيرها من الحالات التي تجيز التسريع لسبب حقيق وجدي، وما عدا ذلك فإن حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب العمل (المستخدم) لا تمثل فسحا تعسفيا فحسب، بل أيضا تسريحا غير مشروع، ويترتب على وقف علاقة العمل، وفقا لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الاضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الاضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال

¹ هدي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط. 2، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2006، ص ص 221-224.

هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الاضرار يقع على عاتق العمال المتسببين فيه، كما يتحملون نتائج الاضرار التي تلحق بهم، إضافة إلى عدم إحتساب أيام الاضراب ضمن العطلة السنوية، وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.

2-توقف الاجرة عن فترة الاضراب: تتوقف علاقة العمل خلال فترة الاضراب عن إنتاج

آثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العمل إنطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الاضراب غير مشروع، أي مخالفا للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به، والتي تشمل وفقا للتشريع الجزائري ما يلي:

-استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع.

-موافقة العمال على الاضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض، بحضور

نصفهم على الأقل وبموجب الغالبية المطلقة وعن طريق الاقتراع

-إنهاء أجل الاشعار المسبق.

ويمكن أن يكون الاجر عن فترة الاضراب مستحق الدفع إذا وقع إتفاق بين الطرفين

بعد إنتهاء الاضراب، وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل

مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الاجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والامن.

خلاصة الفصل:

من خلال دراسة التنظيم القانوني لحق الاضراب في إطار القانون 08/23، يتضح أن المشرع الجزائري قد تبني مقاربة تشريعية تهدف إلى تأطير هذا الحق الدستوري ضمن ضوابط قانونية محددة، تراعي من جهة حماية حرية العمل والتعبير الجماعي للمطالب، ومن جهة أخرى تضمن استمرارية المرفق العام وعد الاخلال بالنظام العام.

فمن خلال الاحكام العامة التي نص عليها القانون، من آليات الوقاية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، الى جانب الشروط وإجراءات ممارسة الاضراب، بحيث تبرز إرادة المشرع في ضبط هذا الحق وتنظيم ممارسته وفق إطار قانوني صارم، كما أن التحديد الدقيق للحالات التي يمنع فيها الاضراب يعكس حرص المشرع على حماية المصلحة العامة وضمان استمرارية بعض المرافق الحيوية التي لا تحتمل التوقف وخاصة منها المتعلقة بأمن الدولة، وتلعب لجان

التحكيم دورا أساسيا في تسوية النزاعات الجماعية دون اللجوء الى تعقيدات القضاء، وإن مخالفة أحكام هذا القانون، تؤدي الى فقدان الاضراب لصفته القانوني ومعاقبة كل من خالف هذه الصفة بالسجن أو غرامات مالية على حسب موضوع المخالفة، ويترتب عن الاضراب الكثير من الآثار لذلك سعى المشرع الى تسويته دون اللجوء اليه.

وعليه، فإن ممارسة الإضراب في ظل القانون 08/23 لا تعد مطلقة، بل مقيدة بقيود قانونية تهدف إلى تحقيق التوازن بين حرية العمل والحفاظ على السير الحسن للمرافق الحيوية.



خاتمة:

يُعدّ حق الإضراب من بين أبرز الحقوق الاجتماعية التي تکرّس حرية التعبير عن المطالب المهنية والاقتصادية، وتجسّد تطور الفكر القانوني في مجال العلاقات المهنية، باعتباره وسيلة دفاع مشروعة عن حقوق العمال. وقد أولى المشرّع الجزائري أهمية كبيرة لهذا الحق، حيث كرسه في مختلف الدساتير المتعاقبة، وأخيراً أفردّه بتنظيم قانوني خاص تمثل في القانون رقم 08-23، الذي جاء كمحاولة لضبط ممارسته وفق ضوابط قانونية دقيقة، تراعي خصوصية بعض القطاعات، وتحفظ في الوقت ذاته السير العادي للمرافق العمومية.

وقد سعت هذه الدراسة إلى تحليل أحكام القانون 08-23 من خلال الوقوف على أهم مستجداته، ومقارنة مضمونه مع المبادئ الدستورية والمعايير الدولية. كما تم التطرق إلى الإشكالات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون في الممارسة العملية، خاصة ما تعلق بالموازنة بين حماية الحق في الإضراب وضمان استمرارية الخدمة العمومية، فضلاً عن التحديات المرتبطة بتأويل بعض النصوص، وتحديد المفاهيم بدقة، مثل "القطاعات الحيوية" أو "الخدمة الدنيا".

ومن خلال هذه الدراسة، تبيّن أن المشرّع الجزائري قد حاول، من خلال القانون 08-23، إحداث توازن دقيق بين حماية الحقوق النقابية والحفاظ على النظام العام، غير أن التطبيق العملي لهذا النص قد يثير بعض الإشكالات التي تستوجب تدخل القضاء والاجتهاد الفقهي لتوضيحها.

وفي الأخير، يمكن القول إن تنظيم حق الإضراب هو خطوة إيجابية نحو تأصيل الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسات، إلا أن نجاحها يبقى رهيناً بمدى وعي الأطراف الفاعلة بأهمية الحوار الاجتماعي، والاحترام المتبادل بين العمال والإدارة، والتفعيل السليم للنصوص القانونية.

أولاً: النتائج

من خلال دراسة موضوع 'ممارسة حق الإضراب في القانون 08-23' توصلنا إلى جملة من النتائج، أهمها:

1. جاء القانون 08-23 لتأطير ممارسة حق الإضراب بشكل أكثر دقة مقارنة بالتشريعات السابقة، بهدف ضمان الانضباط والحد من التعسف في استعمال هذا الحق.
2. اعتمد المشرع على مقارنة وقائية وزجرية، حيث نص على إجراءات مسبقة ملزمة قبل إعلان الإضراب، مع تحديد القطاعات الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب المطلق.
3. رغم إيجابيات القانون، إلا أن بعض مفاهيمه لا تزال فضفاضة، كالمصلحة الحيوية والخدمة الدنيا، ما قد يخلق تضارباً في التأويل ويعرقل التطبيق السليم.
4. غياب التنسيق الفعلي بين الشركاء الاجتماعيين، وغياب ثقافة الحوار أحياناً، يؤدي إلى التصعيد السريع واتخاذ قرار الإضراب دون استنفاد الوسائل القانونية السلمية.
5. لا يزال تطبيق القانون في الواقع العملي يواجه صعوبات، لا سيما على مستوى احترام الإجراءات الشكلية من قبل الأطراف المعنية.

ثانياً: التوصيات والاقتراحات

بناءً على ما سبق، تقترح هذه الدراسة ما يلي:

1. ضرورة إصدار نصوص تطبيقية مفسرة لبعض أحكام القانون 23-08، خاصة ما يتعلق بتحديد القطاعات الحيوية وشروط الخدمة الدنيا.
2. توسيع نطاق الحوار الاجتماعي وتعزيز دور الوساطة والمصالحة قبل اللجوء إلى الإضراب، كوسيلة أولى لحل النزاعات المهنية.
3. تنظيم دورات تكوينية لفائدة النقابيين والإداريين حول الإجراءات القانونية السليمة للإضراب، بما يضمن احترام النص ويقلل من التجاوزات.
4. تعزيز القضاء العمالي والإداري للنظر بسرعة في النزاعات المتعلقة بشرعية الإضراب، حتى لا يتسبب التأخر في أضرار مادية ومعنوية.
5. إشراك الفاعلين النقابيين في تقييم الأثر العملي للقانون وتقديم ملاحظاتهم لتعديل النص مستقبلاً بما يتناسب والواقع العملي.
6. تشجيع البحث العلمي في هذا المجال، من خلال دعم الرسائل الجامعية والدراسات المقارنة حول حق الإضراب، خاصة في التشريعات المغربية والدولية

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

1/ النصوص التشريعية:

أ- الدساتير:

1-دستور 1976، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

2-دستور 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادر في 10 سبتمبر 1963.

ب- القوانين:

1-القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 02.

2-القانون رقم 30/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 14/90، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 68.

3-القانون 08/23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42.

ج- الأوامر:

1-الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

2/النصوص التنظيمية:

أ- المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر بتاريخ 01 مارس 1989.

2- المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية عدد 82.

3- المرسوم الرئاسي رقم 44/20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتضمن بمشروع تعديل الدستور العدد 54، الصادر في 6 سبتمبر 2020.

4- المرسوم التنفيذي 363/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

5- المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

6- المرسوم التنفيذي 364/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

ثانيا: قائمة المراجع

1/الكتب:

- 1- بوضياف، عمار. *الوجيز في القانون الإداري*، ط.3، الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، 2007.
- 2- بوطبة، مراد. *نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الامر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)*، الجزائر: دار هومة، 2018.
- 3- الثعالبي، عاصم طوالي. *مدخل إلى تاريخ القانون النقابي*، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014.
- 4- جورج قودال، بيارد دلقولقيه تر: *منصر القاضي، القانون الإداري*، ط.1 ان بنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2001.
- 5- حمية، سليمان. *آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 6- خليفي، عبد الرحمان. *الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي*، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.
- 7- راشد، واضح. *منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية*، الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 2003.
- 8- رأفت دسوقي، محمود. *إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية*، مصر: دار النهضة العربية، 2012.
- 9- صالح، تامر محمد. *الاضراب بين المشروعية والتحریم (دراسة مقارنة)*، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2017.
- 10- طالب، مصدق عادل. *الاضراب المهني للعمال وآثاره (دراسة مقارنة)*، ط.1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2013.

- 11- طالب، مصدق عادل. الاضراب المهني للعمل وآثاره، ط.1، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2013.
- 12- علي عوض، حسن. الوجيز في شرح قانون العمل، مصر: دار المطبوعات الجامعية، 1996.
- 13- ميثم غان، جبر المحمودي. حق الاضراب بين الحظر والاباحة (دراسة مقارنة)، ط.1، مصر: دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2016.
- 14- هدفي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط.2، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2006.
- 15- هدفي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل، الجزائر: دار جسور للنشر والتوزيع، 2001.
- 16- هشام أحمد، فؤاد. أحكام الاضراب بين الفقه والقانون، ط.1، مصر: دار الكتب المصرية، 2013.

2/مذكرات وأطروحات ورسائل جامعية:

- 1- أبا علال، محرز، مريم وفاء، عزوي. ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، 2018/2017.
- 2- الجبالي، علي محمد. أحقية الموظفين العمامين في الاضراب في القانون الأردني، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.
- 3- دباخ، فوزية. حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الاضراب، رسالة ماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016/2015.

- 4- لطروش، آمنة. حق العمال في الاضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021/2020.

3/المجلات:

- 1- بامو، صابر. ممارسة حق الاضراب (التمييز بين الاضراب المشروع وغير المشروع)، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، المغرب، م.04، ع.07، 2024.
- 2- ثوابتي، إيمان ريمة سرور. مرزوقي، وسيلة. حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الاضراب في الجزائر (بين التقييد والتحرير)، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، م.03، ع.01، 2012.
- 3- خوجة، سمير يوسف. دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، م.09، ع.01، 2023.
- 4- الدوسري، علي بن عرار. الاضراب عن العمل، مجلة كلية الشريعة والقانون، كلية الحقوق، المملكة العربية السعودية، ع.24، 2022.
- 5- ريكلي، الصديق. المصالحة كطريقة أساسية لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 02/90، مجلة العلوم الإنسانية، م.34، ع.01، 2023.
- 6- زنقيلة، سلطان. الاضراب في الجزائر (دراسة قانونية)، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، م.03، ع.02، 2021.
- بوسعيدة، دليلة. التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، ع.09، 2010.
- 7- شامي، يسين. النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، ع.05، 2018.

- 8- الصديق، ريكي. الوساطة كطريقة متجدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90، مجلة العلوم الإنسانية، م.1، ع.44، 2015.
- حاتم، عمار. الإجراءات والتدابير المستحدثة بموجب القانون 08/23، للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مجلة الحقوق والحريات، م.13، ع.01، 2025.
- 9- طوبال، بوعلام. زرقان، وليد. الاستقالة والاضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، م.09، ع.02، 2023.
- 10- علي فهمي إدريس، خالد مصطفى. النظام القانوني للحق في الاضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء، مجلة روح القانون، كلية الحقوق، جامعة طنطا، م.34، ع.97، 2022.
- 11- مخلوف، باهية. المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة بن زيان عاشور الجلفة، م.09، ع.01، 2024.
- 12- مراح، سليمة. حق الاضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق أم تعارض؟، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، م.59، ع.01، 2022.
- 13- مصباح، عمر التائب. التظلم الإداري كوسيلة لحل النزاع الإداري، مجلة الحق، ع.09، 2021.
- 14- ملوك، نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، م.16، ع.01، 2024.

4/المواقع الالكترونية:

- 1 محاضرات في منازعات العمل الجماعية، على الموقع:
<https://moodle.univ.eltarf.dz>

الصفحة	العناوين
-	البسمة.
-	شكر و عرفان.
-	الاهداءات.
-	قائمة المختصرات.
أز	مقدمة.
35-09	الفصل الاول: الإطار النظري لممارسة حق الاضراب
09	تمهيد
10	المبحث الاول: مفهوم حق الاضراب
10	المطلب الأول: تعريف الاضراب وأساسه القانوني
10	الفرع الأول: تعريف الاضراب
13	الفرع الثاني: الأساس القانوني للإضراب
15	المطلب الثاني: إجراءات اللجوء إلى الاضراب وأشكاله
15	الفرع الأول: إجراءات اللجوء إلى الاضراب
17	الفرع الثاني: أشكال الاضراب
21	المطلب الثالث: أسباب نشوء الاضراب وخصائصه
21	الفرع الأول: أسباب نشوء الاضراب
22	الفرع الثاني: خصائص الاضراب
23	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لممارسة حق الاضراب
23	المطلب الأول: الاضراب كحق دستوري
24	المطلب الثاني: الممارسة القانونية لحق الاضراب
25	الفرع الأول: شروط ممارسة حق الاضراب وتمييزه عن الاستقالة.
28	الفرع الثاني: القيود القانونية على حق الاضراب.

32	المطلب الثالث: موانع اللجوء إلى الاضراب وطرق تسويته.
32	الفرع الأول: الضمانات المحرومة من حماية حق الاضراب
33	الفرع الثاني: طرق تسوية الاضراب.
35	خلاصة الفصل.
67-36	الفصل الثاني: الإطار القانوني لحق ظل القانون 08/23
37	تمهيد.
38	المبحث الأول: النظام القانوني وفقا للقانون 08/23
38	المطلب الأول: آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.
38	الفرع الأول: آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي.
46	الفرع الثاني: آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية
50	المطلب الثاني: شروط وإجراءات ممارسة الاضراب
50	الفرع الأول: شروط ممارسة الاضراب
52	الفرع الثاني: ضوابط ممارسة الاضراب
55	المطلب الثالث: الحالات التي يمنع فيها الاضراب.
57	المبحث الثاني: دور لجان التحكيم ومخالفة القانون 08/23 وآثار الاضراب.
57	المطلب الأول: دور اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم
57	الفرع الأول: تشكيل وتعيين أعضاء لجان التحكيم الوطنية والولائية
59	الفرع الثاني: اختصاص وتنظيم اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم
62	المطلب الثاني: عقوبات مخالفة القانون 08/23
64	المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن الاضراب.
67	خلاصة الفصل.
71-68	خاتمة.

79-72	قائمة المصادر والمراجع
82-80	فهرس الموضوعات
-	الملخص بالعربية
-	الملخص بالإنجليزية.

فهرس المحتويات

الملخص:

أدى التطور التشريعي في الجزائر إلى ظهور القانون 08/23 الذي يعد من أبرز النصوص التنظيمية التي سعت إلى ضبط ممارسة حق الاضراب، بما يوازن بين حماية هذا الحق الدستوري وضمان استمرارية الخدمة العمومية، لاسيما في القطاعات الحيوية، وقد تناولت هذه الدراسة موضوع ضوابط ممارسة حق الاضراب في ظل هذا القانون، وذلك من خلال معالجة الإطار المفاهيمي والقانوني للإضراب، ثم تحليل الجوانب التنظيمية التي جاء بها القانون الجديد.

وقد تبين من خلال الدراسة أن القانون 08/23 قد وضع جملة من الضوابط والإجراءات لمباشرة الاضراب، كالإشعار المسبق، وموافقة العمال على الاضراب، وعرقلة حرية العمل، بالإضافة إلى تحديد القطاعات التي يمنع فيها الاضراب كلياً أو جزئياً، وإن تنظيم حق الاضراب في ظل هذا القانون يعكس رغبة المشرع في تكريس التوازن بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم وبين مصلحة المجتمع في استمرار المرافق العمومية.

Study Summary:

The legislative development in Algeria has led to the emergence of Law 08/23, which is considered one of the most prominent regulatory texts aiming to control the exercise of the right to strike, balancing the protection of this constitutional right with the continuity of public services, especially in vital sectors. This study addresses the topic of the regulations governing the exercise of the right to strike under this law by examining the conceptual and legal framework of strikes and analyzing the organizational aspects introduced by the new legislation.

The study reveals that Law 08/23 has established a set of conditions and procedures for initiating a strike, such as prior notice, the approval of workers, and the prohibition of obstructing others' freedom to work. It also identifies sectors where strikes are either partially or completely prohibited. The regulation of the right to strike under this law reflects the legislator's intent to maintain a balance between workers' rights to defend their interests and society's interest in the continuity of public services.