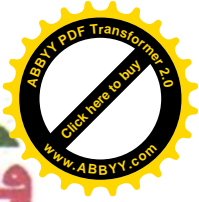




جامعة 08 ماي 1945 – قالمة



كلية الحقوق و العلوم السياسية

تخصص قانون أعمال (النظام القانوني للاستثمار)

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون

المنازعة العمالية الجماعية

تحت إشراف:

الدكتور: بوصنوبرة مسعود

من إعداد الطالبان :

➤ مساعدة خولة

➤ بوردهم وردة

تشكيل لجنة المناقشة:

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	بوصنوبرة مسعود	جامعة قالمة	دكتور	مشرفا
02	محمد علي حسون	جامعة قالمة	دكتور	رئيسا
03	منية شوايدية	جامعة قالمة	دكتور	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2014 / 2013

شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

أشكر الله سبحانه و تعالى و رسوله الكريم قبل كل شيء ، ثم أتقدم بأسمى عبارات الشكر و

التقدير إلى أستاذي الذي شرفني بإشرافه **بإشرافه**

و شكرا لتوجيهاته و توصياته التي ساهمت بشكل كبير في إتمام هذا العمل .

دون أن أنسى و خاصة عمال مركب الدراجات النارية الذين أمدونا بالكثير من المعلومات التي

ساعدتنا في إنجاز بحثنا ، بالإضافة كذلك إلى الأستاذ: شرايطية سليمان رئيس مصلحة بمفتشية

العمل الذي كان له دور فعال في جمع المعلومات ،

و أحر الشكر و أسمى الإخلاص إلى زميلي : عصام أمين ضبط بمحكمة قالمة الذي سعى معنا في

إنجاز هذا العمل ، و شكر للأخ : فتحي المكلف بطباعة هذه المذكرة و تقدير عظيم له ، و إلى

كل من كان عوننا لنا في إعداد هذه المذكرة .

و إلى كل طلبة و طالبات كلية الحقوق و العلوم السياسية .

إلى كل هؤلاء تحية و احترام و تقبلوا منا فائق التقدير و الشكر و جزيل العرفان

مجموعة البحث



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي عملي هذا إلى أساتذتي الكرام

زملائي الأعزاء و رفقائي في الجامعة عامة و كل طلبة الحقوق بجامعة

قالمة خاصة ، تحية و احترام إلى حبيبي " سهام قادري "

و عزيزتي و زميلتي رفيقتي في المذكرة " بوردهم وردة "

إلى كل من " درابلية أمينة ، أمينة ، نينة ، نعيمة ، صبرينة ، مروى و صديقتي

أمانى و زميلاتي في جامعة بسكرة ، و رفيقتي الحبيبة مروى كواش و زينة الحبيبة "

دون أن أنسى كل من زملائي " موساوي محمد ، جافي عادل ، قروي محمد " رفقائي بجامعة 8

ماي 1945 - كلية الحقوق .

و في الأخير تقبلوا مني فائق التقدير و الاحترام لكل من ساندنا بكلمة طيبة

صادقة أو أي عمل كاف فيه فائدة لنجاح هذا العمل .

و حب كبير إلى كل من يعرف خولة

الطالبة : مساعدية خولة

الإهداء

قال عز و جل : " و اخفظ لهما جناح الذل من الرحمة و قل رب ارحمهما

كما ربياني صغيرا"

أهدي ثمرة جهدي إلى كل الذين تعبوا من أجلي و بكل ما استطاعوا ، إلى كل قطرة عرق
تصببت من جبينهم من أجلي ، إلى الذين ساعدوني دائما حتى أصل إلى هذا المستوى ، أنتم منبع

فخري و احترامي و عزة نفسي "والدي جلول و عمار "

إلى جدي و جبي جلول الذي لطالما علمني أن لا أنظر إلى الوراء ، إليك أنت قرة عيني حفظك

الله و أطال عمرك و أدام الله نعمته عليك ' جدي الحبيب جلول '

أهدي ثمرة جهدي إلى التي سهرت الليالي لأجلي و كانت دعواها لي بالتوفيق تتبعني كلما

خطوت خطوة في حياتي ، إلى التي نورها أثار دربي ، إليك أنت التي سعيت لايصالي لبر الأمان "

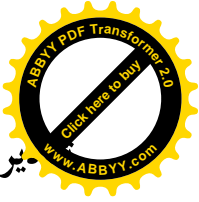
أمي الحبيبة فاطمة "

و حب و فخر كبير إلى جدتي العزيزة أطال الله في عمرها "الخامسة" و جدتي "زينب"

دون أن أنسى قرة عيني و أملي في الحياة إلى الوحيد بيننا ، إلى أخي الحنون الذي لا مثيل له ،

إليك هذا العمل الذي لطالما كنت إلى جانبي حتى أصل إلى هنا

عزيزي و أخي " باديس "



ير و احترام إلى أفراد عائلة عمتي غنية و زوجها محمد و أمي الزهراء و شكر لهم على
السنوات الرائعة التي قضيتها بينهم .

و في الأخير التقدير و الشكر و الاحترام إلى كل أفراد عائلتي أخواتي :

زازية ، سميحة ، نادية ، فطيمة ، شيماء و حبيباتي : هالة ، بشرى ، مريم خلود ...

و الكتاكيت : سندس ، محمد ، ريماس ، عبد الله

و كل من عمي محمد الطاهر و أحمد و غيرهم ، و خالي الحاج الشريف ، ابراهيم

دون أن أنسى كل خالاتي و عماتي و أفراد عائلاتهم .

الطالبة : مساعدية خولة

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قبل كل شيء الحمد لله الذي أكرمني ، و الذي لولاه لما وصلت إلى ما كنت أصبو إليه ، بعد مشوار دراسي طويل و متواصل ، سبحانه و تعالى جلت أسماؤه و عظم شأنه ، و بعد كل هذه الليالي الصعاب و الأعوام .

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الرحمن ' و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا ' . إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها ، التي حملتني بين العظام في ظلمة بطنها الدافئ فعلمتني الحنان و صاحبتني على مر الزمان و الأيام ، إلى التي كانت و لازالت و ستبقى ريحانة الدنيا و بهجتها ، إلى التي كانت شاطئ و مرسى الأمان ، إلى أعز الناس .

إليك يا أمي الحنون

إلى الذي أفنى ربيع عمره في سبيل تعليمي ، إلى الذي علمنا الصبر و وهبنا الرعاية و التربية الحسنة ، إلى عنوان الكرم و الجود ، إلى رمز الكفاح و النضال .

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه .

إلى روح أخي الطاهرة صالح رحمه الله .

إلى من كانوا سنداً لي في الحياة ، إلى كل إخوتي و أخواتي ، إلى أزواجهن و زوجاتهم

إلى الكتاكيت الصغار : سيرين ، أمينة ، سجي

إلى كل من تربطني بهم صلة الرحم أخوالي و خالاتي ، عمي و عماتي و أبنائهم كل باسمه الخاص

و أخص بالذكر ابنة خالي : سمية

إلى من كان سبباً في اختيار هذا المجال الدراسي و الذي ساعدني في كل صغيرة

و كبيرة ، إلى أمين قسم ضبط رئيسي : نبيل

إلى من كانت شريكتي في أداء هذا الاجتهاد ' خولة '



إلى من هن زاد و خير الأحاب رفقاء الدرب :
أمينة ، سهام ، مروة ، نعيمة ، صبرينة ، سامية .
إلى كل طلبة السنة الثانية ماستر حقوق **LMD**
تخصص قانون أعمال .

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل إلى :
رئيس مصلحة بمفتشية العمل ، إلى أمين ضبط 'عصام' بمحكمة قالمة
إلى كافة عمال المؤسسات الصناعية الذين ساهموا في إنجاز هذا العمل
إلى كل من تذكروهم قلبي و نسيهم قلبي
إلى كل من يكونون لي ذرة من المحبة و الوفاء

الطالبة : بودرهم وردة

الخطبة

مقدمة

الفصل الأول : مضمون منازعات العمل الجماعية

المبحث الأول : مفهوم منازعات العمل الجماعية

المطلب الأول : تعريفها

الفرع الأول : التعريف الفقهي

الفرع الثاني : التعريف التشريعي

المطلب الثاني : شروطها

الفرع الأول : كون المنازعة جماعية

الفرع الثاني : ارتباط المنازعة بالعمل

المطلب الثالث : أنواعها

الفرع الأول : منازعة متعلقة بتطبيق القانون و منازعة بتعديله

الفرع الثاني : ومنازعة متعلقة بتفسير الاتفاقيات

المبحث الثاني : أسباب و آثار نزاعات العمل الجماعية و تسويتها

المطلب الأول : أسباب منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول : نزاعات سببها المصالح

الفرع الثاني : أسباب أخرى

المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل الجماعية

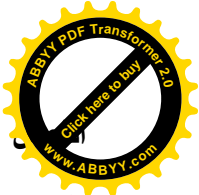
الفرع الأول : بالنسبة للعامل

الفرع الثاني : بالنسبة لصاحب العمل

المطلب الثالث : تسوية منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول : المصالحة و الوساطة

الفرع الثاني : التحكيم



الثاني : الإضراب

المبحث الأول : التعريف بحق الإضراب

المطلب الأول : التطور التاريخي لحق الإضراب

الفرع الأول : البلدان المعتنقة لحق الإضراب

الفرع الثاني : البلدان الراضة لحق الإضراب

المطلب الثاني : تعريف الإضراب و عناصره

الفرع الأول : تعريف الإضراب

الفرع الثاني : عناصر الإضراب

المطلب الثالث : أشكال الإضراب و إجراءاته

الفرع الأول : أشكال الإضراب

الفرع الثاني : إجراءات الإضراب

المبحث الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب و طرق تسويته

المطلب الأول : حماية حق الإضراب

الفرع الأول : مفهوم الحماية

الفرع الثاني : مظاهر الحماية

المطلب الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب

الفرع الأول : عدم عرقلة حرية العمل

الفرع الثاني : احترام القدر الأدنى من الخدمة و التسخير

المطلب الثالث : طرق تسوية الإضراب

الفرع الأول : الوساطة

الفرع الثاني : التحكيم

خاتمة



المعلمة

المقدمة

تعتبر النزاعات العمالية الجماعية من المسائل الهامة التي تستحق البحث و الدراسة ، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من جهة ، و بحكم المصالح ، و التي تؤدي إلى إختلال التوازن بين هذه المصالح ، و ما ينجم عن ذلك من حسابات و تنازلات من أحد الأطراف أو من الطرفين معا ، من جهة أخرى ، و تثير ظاهرة نزاعات العمل الجماعية نقاشا حادا في مختلف الدوائر العلمية نظرا لأهميتها في سير العلاقات المهنية ، و ما قد ينجم عنها من أخطار و أضرار اقتصادية و اجتماعية في مصالح الطرفين .

فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية و الاتفاقيات الجماعية على السواء ، حيث خصصت لها عدة أحكام و قواعد قصد الوقاية منها تارة ، و قصد علاجها تارة أخرى ، و ذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب .

و تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل إذا لم يجد تسوية بموجب وسائل الوقاية من الخلافات الجماعية و المتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و المؤسسة المستخدمة ، و ضع سجل للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة .

تعد المؤسسة الاقتصادية المكان المناسب لبروز نزاعات العمل إضافة إلى كونها قطبا للحياة الاجتماعية الحيوية ، فهي التي تخلق الوظائف ، كما تعد مصدرا للدخل ، و هي بذلك تستخدم عنصرين أساسيين هم : رأس المال و المورد البشري ، و بتلائم هذين العنصرين فإن النزاع و الصراع يلازمان هذا التقارب ، و في وجود هذا النزاع داخل المؤسسة ستكون له تبعات من جهة ، و من حيث العلاقات الاجتماعية من جهة أخرى .

و بالتالي تبرز أهمية و خطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة ، و أصحاب العمل من جهة أخرى ، قد تصل بالعمال إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب أو بصاحب العمل إلى غلق محل العمل ، و عليه فإن هناك العديد من المبررات لاختيارنا لهذا الموضوع

الظاهرة (النزاعات العمالية الجماعية) اجتمعت فيما بينها و كونت لدينا رغبة قوية في تناوله بالبح

التحري باعتباره يشكل نقطة تقاطع بين العديد من العلوم ، و من بين هذه المبررات :

- تعد هذه الدراسة محاولة لمعرفة الأسباب الحقيقية لنزاعات العمل خاصة بين العمال و الإدارة و داخل

المؤسسة الصناعية و محاولة القضاء عليها .

- الانتشار الكبير لهذه الظاهرة سواء على الوظيف العمومي أو الاقتصادي .

إن هذه الأسباب و غيرها دفعتنا و كونت لدينا فضول علمي و إحساس قوي بأهمية هذه الظاهرة و ضرورة البحث

فيها و جمع أكبر قد ممكن من المعطيات حولها

غير أنه واجهتنا مجموعة من الصعوبات ضمن هذه الدراسة و التي يمكن جمعها في قلة المراجع التي تحتوي على

معلومات مختلفة (تقريبا كل المراجع لها نفس المعلومات) بالإضافة إلى صعوبة في إيجاد مراجع باللغة الأجنبية و

ترجمتها إلى العربية ، و صعوبة في إجراء مقابلة مع بعض رؤساء المؤسسات و خاصة مؤسسات القطاع الخاص

، عدم كفاية المدة الزمنية المتاحة لنا لتحضير المذكرة .

مما سبق الذكر فإن نزاعات العمل تعد من الظواهر الاجتماعية التي حضيت بالبحث فإننا أثناء القيام بهذا البحث

وجدنا عدة دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع و لكن من زوايا منها ما هو قانوني و منها ما هو اقتصادي و منها

ما هو اجتماعي ، و من بين هذه الدراسات على سبيل المثال :

1. دراسة بن سلامة زهية : قامت في سنة سنة 2007 بدراسة أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية

الجزائرية و كان الهدف من هذه الدراسة هو محالة التعرف على الواقع الفعلي لهذه الظاهرة و محاولة

ربطها بالمتغيرات التنظيمية الأخرى ، بالإضافة إلى محاولة التعرف على أنواع النزاعات و الصعوبات

التي تواجه العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

2. الشايب آمال : قامت سنة 2012 بدراسة حول أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة

الاقتصادية العمومية الجزائرية و كان الهدف من هذه الدراسة هو إيجاد الصيغة المثلى لمعالجة هذه

النزاعات بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل و التعرف على الواقع الفعلي لهذه الظاهرة.

خلفي عبد الرحمان : قام سنة 2005 بدراسة حول ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات

الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري و كان الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن مدى تجاوب النصوص القانونية و التنظيمية مع المبادئ الدستورية التي كرست ممارسة الحقوق العامة و منها حق الإضراب ، و هل غاية المشرع ضمان ممارسة مشروعة لحق الإضراب أم جعل الوقاية هي الأصل و الغاية .

أما من حيث مجالات الدراسة فقد قمنا بزيارة لمجموعة من المؤسسات حيث تم اللقاء مع المسؤولين و كان الغرض من هذه الزيارة هو الحصول على الموافقة و قبولنا بإجراء الدراسة في هذه المؤسسات ، و بعد الحصول على إذن الموافقة قمنا بالممارسة الفعلية للدراسة حيث شرعنا بإجراء مقابلات مع المسؤولين بالمصالح و كذلك مع العمال بتلك المؤسسة (مركب الدراجات و الدراجات النارية و تطبيقاتها بقالمة) حيث تم طرح مجموعة من الأسئلة تخص موضوع البحث لمعرفة بعض الجوانب و بذلك انتهت هذه المرحلة بأخذ الإجابات المتعلقة بالموضوع :

- نظرا لتطور و تنوع النزاعات العمالية الجماعية سواء على مستوى القطاع الإداري أو الاقتصادي يتضح أن هناك مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى نشوء نزاع داخل مؤسسة اقتصادية أو صناعية و هذا ما أدى بنا إلى طرح الإشكال التالي :

• فيما تتمثل الأسباب الحقيقية لنزاعات العمل الجماعية ؟ و ما مدى تأثيرها على العامل و صاحب العمل بصفة عامة ؟

و التي تتجر عنها التساؤلات و هي الفرضيات التالية مثلا :

- هل تدني الأجور داخل المؤسسة يؤدي إلى وجود نزاع ؟
- هل ظروف العمل السيئة داخل المؤسسة تؤدي إلى وجود نزاع ؟
- هل الإضراب وسيلة فعالة لفض النزاع ؟
- و هل عملية الإنتاج بالمؤسسة تتأثر بالنزاع الجماعي و ذلك عن طريق الإضراب ؟
-

هدف من هذه الدراسة هو محاولة تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- معرفة أنواع نزاعات العمل الجماعية .

- تلمس الأسباب و المشكلات المتعلقة بنزاعات العمل .

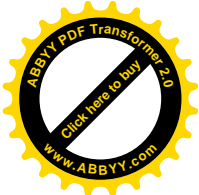
- ما مدى نجاح الإضراب للحد من النزاع ؟

- ما مدى تأثير الإضراب على الإنتاجية ؟

و استخدمنا في هذه الدراسة عدة مناهج منها : المنهج التحليلي ، كما استخدمنا المنهج الجدلي لتحليل العلاقة بين مطالب العمال من جهة و رب العمل من جهة ثانية و هذا ضمن الفصل الأول .

كما استخدمنا وسيلة المقابلة مع المسؤولين و العمال لجمع المعلومات التي تخص الأسباب الحقيقية لظهور النزاعات و قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين : الفصل الأول يتضمن مضمون نزاعات العمل الجماعية ، و قد قسم بدوره إلى مبحثين ، المبحث الأول مفهوم منازعات العمل الجماعية ، أما ضمن المبحث الثاني أسباب و آثار نزاعات العمل الجماعية و تسويتها .

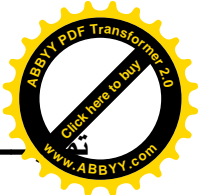
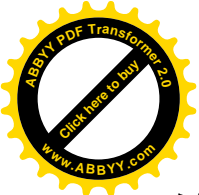
أما الفصل الثاني : الإضراب ، بحيث قسم الفصل إلى مبحثين ، المبحث الأول التعريف بممارسة حق الإضراب أما المبحث الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب و طرق تسويته ، و أنهينا بحثنا بخاتمة ضمنها جملة من الاقتراحات و التوصيات .



الفصل الأول

أ أ أ أ أ أ أ أ أ أ

مضمون منازعات العمل الجماعية



د :

يسعى كل طرف في الاتفاقية الجماعية إلى تحقيق مصالحه الخاصة و بحكم المصالح المتناقضة للطرفين يمكن أن تنشأ خلافات بسبب علاقته و التي تتمثل في منازعات العمل الجماعية باعتبارها ظاهرة عالمية توجد في كل دولة من دول العالم ، و ذلك لما تمثله من أهمية في تسيير العلاقات المهنية و ما قد ينجم منه من أخطار و أضرار اقتصادية و اجتماعية في مصالح الطرفين .

فأصبحت هذه الظاهرة تثير نقاشا حادا في مختلف الدوائر العلمية نظرت لأهميتها و ارتباطها بالفرد و المجتمع على حد سواء .

ومنه يتم من خلال هذا الفصل تحديد مفهوم منازعات العمل الجماعية ضمن المبحث الأول بالإضافة إلى التطرق لأسباب و آثار نزاعات العمل الجماعية و تسويتها ضمن المبحث الثاني .

ت الأول : تعريف منازعات العمل الجماعية

قد يكون النزاع الجماعي بين العمال و صاحب العمل نابعا من شعور العمال بالظلم أو الحاجة إلى تحقيق مكاسب و حقوق أفضل .

كما قد ينجم عن قيام صاحب العمل باتخاذ قرارات تمس حقوق هؤلاء العمال ، و يقوم النزاع إذا رفض صاحب العمل تلبية المطالب ، حيث تمثل هذه النزاعات أهمية في مدى سير العلاقات المهنية ، و ما قد ينجم عنها من أضرار و أضرار اقتصادية و اجتماعية على مصالح الطرفين .

و حتى نلم بجميع الجوانب سوف نتطرق من خلال المطلب الأول إلى تعريف منازعات العمل الجماعية ، و ضمن المطلب الثاني إلى شروطها في حين يتضمن المطلب الثالث أنواعها .

المطلب الأول : تعريف المنازعات العمالية الجماعية

تعرف المنازعات العمالية بأنها تلك الخلافات القائمة بين مجموعة من العمال و صاحب العمل ، من أجل تحقيق مطالب معينة ، هذا هو التعريف الشائع و المعروف عند كافة الأفراد ، إلا أننا و من خلال بحثنا هذا سوف نقوم بالتطرق إلى تعريف المنازعات العمالية الجماعية وفقا لما جاء به الفقه و التشريع ، و لذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، يتضمن الفرع الأول التعريف الفقهي أما الفرع الثاني فسنتناول من خلاله التعريف التشريعي .

الفرع الأول : التعريف الفقهي

يعرف الفقهاء منازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم ، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو إتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية .¹

كما يعرفها الفقه على أنها " ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة و ليست مصلحة شخصية أو فردية و لو كانت عمالية .² من خلال هاذين التعريفين نستخلص أن جانب الفقه ركز على أطراف و محل المنازعة كما أكد على أنه و لكي تكون المنازعة جماعية لا بد أن تكون منازعة عمالية من جهة و أن تكون جماعية من جهة أخرى .

كما يعرف البعض الآخر المنازعة الجماعية على أنها " ذلك النزاع الذي ينشب بين رب العمل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة و بين مجموعة أو فريق منهم سواء كانوا منظمين تنظيميا نقابيا أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية ، حول الحقوق و الامتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانونا أو اتفاق .³

¹ عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005، ص 213 .

² مصطفى أحمد أبو عمرو : علاقات العمل الجماعية ، (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2005، ص 283 .

³ مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية ، (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) المرجع السابق ، ص 283 .

الفرع الثاني : التعريف التشريعي

يعرفها المشرع الجزائري حسب نص المادة 02 من القانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب كما يلي " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في النزاع .¹ و في مراجع أخرى نجد أنه تم وضع نفس التعريف و ذلك رجوعا إلى القانون 02/90 إلا أننا وجدنا أن هذا التعريف لم يسلم من النقد حيث اعتبروا أن النزاع الجماعي اقتصر على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن المنازعة التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معا .

مما أدى إلى اقتراح تعريف لمنازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال و هيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل و العلاقات المهنية و الاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم و الذي إلى جهود مشتركة للتسوية .² المشرع الأردني بتعريف النزاع العمالي الجماعي بأنه " كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة و بين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل و شروطه .³

المطلب الثاني : شروط المنازعات العمالية الجماعية

من خلال هذا المطلب سنقوم بالتطرق إلى الشروط الأساسية لقيام المنازعة العمالية الجماعية ، و من التعاريف السابقة لهذه الأخيرة و التي عرفت بأنها كل خلاف قائم بين مجموعة من العمال و أرباب العمل ، من أجل تحقيق مصالح مشتركة و في حدود علاقة العمل ، و منه نستخلص أنه لقيام هذه المنازعة يشترط أن تكون المنازعة جماعية كما يجب أن تكون لها علاقة بالعمل ، و هذا ما سنقوم بتفصيله من خلال الفرع الأول الذي يتضمن كون المنازعة جماعية و الفرع الثاني ارتباط المنازعة بالعمل .

الفرع الأول : كون المنازعة جماعية

ليست كل منازعة تقع بين العمال و صاحب العمل اعد من قبيل المنازعات الجماعية ، و على ذلك فلا يشترط أن تكون كل منازعة تتعلق بالعمل أو بشروطه من قبيل منازعات العمل الجماعية بل يلزم بجانب ذلك أن تخضع هذه المنازعة مصلحة مشتركة للعمال جميعا أو لعدد كبير منهم .⁴ إلا أنه لا يكفي للقول بوجود النزاع العمالي توافر المصلحة المشتركة أو الجماعية ، بل يجب أن يتوافر المقوم الثاني و هو السمة الجماعية .

¹ القانون 02/90 ، مؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ الموافق لـ فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 6 ، 07 فيفري 1990.

² عجة الجليلي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) مرجع السابق ، ص 213 .

³ هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) المرجع السابق ، ص 321 .

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) المرجع السابق ، ص

ي يقصد بها نشوء النزاع بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة و بين صاحب العمل كفرد أو أصحاب العمل من جهة ثانية .

كما تجدر الإشارة إلى أن صفة الجماعية في النزاع العمالي لا تعد قائمة إلا إذا أثير بصفة جماعية و ليس بصفة شخصية فردية.¹

الفرع الثاني : ارتباط المنازعة بالعمل

لتكون المنازعة جماعية كما جاء في قانون العمل فإن هذه المنازعة يجب أن ترتبط بالعمل نفسه أو بشروطه، و مثال ذلك أن يقرر صاحب مصنع نسيج التحول من الطريقة اليدوية إلى استخدام المكيينة في كافة مراحل الإنتاج ثم قرر بالتبعية لذلك فصل عدد معين من العمال لعدم حاجته لهم أو لعدم قدرتهم على التعامل مع المعدات الحديثة .² في هذه الحالة يجوز للعمال حق المطالبة بمناصبهم التي تم طردهم منها و يعتبر النزاع القائم هنا نزاعا من أجل العمل ، وهذه النزاعات تعد من قبيل الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من جهة ، و بحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة ، و هذه المصالح و التي تؤدي إلى إخلال التوازن بين هذه المصالح ، كما قد ينجم عنها أخطارا و أضرارا اقتصادية و اجتماعية في مصالح الطرفين ، و لذلك أحيطت بعناية من قبل التشريعات العمالية و الاتفاقات الجماعية .³ و بالرجوع إلى المادة 33 من القانون 02/90 نجد أنه " يمنح أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة " .⁴

المطلب الثالث : أنواع المنازعات العمالية الجماعية

يعتبر النزاع الجماعي كما عرفته المادة 02 من القانون 02/90 على أن " النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في إطار التشاور و المصالحة " بطبيعة الحال هذا النزاع له أيضا أنواع من النزاعات كل منها حسب غايته و هدفه فنمها نزاعات حول تطبيق القانون و نزاعات حول تعديل القانون و نزاعات متعلقة بتفسير الاتفاقيات و هذا ما سنوضحه من خلال :

¹ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002، و قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2001 ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 2004 ، ص 499 .

² مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) المرجع السابق ، ص 287 .

³ أحية سليمان ، آليات تسوية منازعات عمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 91 .

⁴ مولود ديدان ، مدونة العمل ، دار بلقيس ، الدار البيضاء ، الجزائر ، 2012 ، ص 10 .

الأول : منازعات متعلقة بتطبيق القانون و تعديل القانون

أولا : نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

في غالب الأحيان تتور نزاعات بين العمال و أصحاب العمل حول تفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و هو ما نصت عليه المادة 131 من القانون رقم 11/90.

ثانيا : نزاعات متعلقة بتعديل القانون

ينتمسك العمال و أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية ، و في ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل على أنه ¹ " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل "

الفرع الثاني : منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و ذلك بتطبيقه و تنفيذه " و في ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الجماعية إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته ، بغرض تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل ، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال ² أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية ، إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استتفاذاها قبل البدء في إجراء التسريح ، و إلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي . ³ و حسب نص المادة 196 من الاتفاقية فإنه : " يمنع كل شغل أماكن العمل من طرف العمال المضربين إذا كان الغرض منه عرقلة حرية العمل ، في هذه الحالة يمكن اللجوء إلى إخلاء الأمكنة بناء على أمر قضائي بطلب من المؤسسة " ⁴

¹ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، 1990/04/21

² رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 83

³ المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .

⁴ Homelec , convention collective de branche mécanique et électronique, Janvier 2001 , p42

ت الثاني : أسباب المنازعات العمالية الجماعية و آثارها

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده في أول وهلة يقوم فيها ، بل حتى من خلال تعريفه تمكنا من استخلاص مجموعة معايير تميزه عن غيره من النزاعات الفردية. حيث نجد أن للنزاعات الجماعية عدة أسباب مختلفة تؤدي إلى نشوء هذه النزاعات، و كذا تساهم في زيادة الاحتجاجات العمالية ، و تنتوع هذه الأسباب ما بين أسباب مصلحة و أسباب ناتجة عن عوامل أخرى ، و تتجر عن هذه الأسباب آثار سواء على العمال أو على صاحب العمل مما يؤدي إلى التأثير على علاقة العمل القائمة بينهما .

و منه سنقوم بالتطرق إلى أسباب منازعات العمل الجماعية ضمن المطلب الأول ، و إلى آثارها ضمن المطلب الثاني ، بينما سنتناول طرق تسويتها ضمن المطلب الثالث .

المطلب الأول : أسباب منازعات العمل الجماعية

هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في زيادة الاحتجاجات العمالية نظرا لما يتعلق بضعف الإدارة في تجنب مواجهة النزاعات و عدم حسم المشاكل و عدم وضوح نظم العمل تؤدي إلى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل ، و تتعدد و تنتوع أسباب النزاعات العمالية الجماعية .

و سنتناول في هذا المطلب كل امن انخفاض الرواتب (الأجور) و عدم تحقيق العدل بالإضافة إلى الترقية ، و هذا ما سنحاول إدراجه ضمن :

المطلب الأول : أسباب منازعات العمل الجماعية

تتأثر المؤسسات سواء داخليا أو خارجيا بعدة عوامل تجعلها عرضة لنوع من النزاعات و ذلك لأسباب متعددة و مختلفة و بالأخص المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي و الصناعي ، و هذه الأسباب ساهمت في زيادة الاحتجاجات العمالية نظرا لما يتعلق بضعف الإدارة في تجنب مواجهة النزاعات و هدم رسم هذه المشاكل و عدم وضوح نظام العمل ، حيث تكثر و تنتوع نزاعات العمل الجماعية خاصة في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي و الصناعي و هو ما توصلنا إلى معرفته من خلال أبحاثنا لمجموعة من المقابلات مع مختلف المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة .

و سنتناول في هذا المطلب كل من نزاعات سببها المصالح ضمن الفرع الأول أو نزاعات سببها عوامل أخرى ضمن الفرع الثاني .

الفرع الأول : نزاعات سببها المصالح

نجد معظم النزاعات داخل المؤسسات مفادها أو سببها مطالب مصلحة تتمثل عادة في الزيادة في الأجور و الترقية و تحسين ظروف العمل ، و بما أن الأجر يعتبر حق منحه له القانون و المشرع الجزائري أعطى للعامل الحق في تقاضي الأجر مقابل العمل الذي يقوم به ، كما رأى بأنه يحق للعمل في الحصول على الترقية سواء حسب المؤهل العلمي أو بالنظر إلى سنوات العمل داخل المؤسسة بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل بالمؤسسة حفاظا على أمن و صحة و سلامة العامل و المحافظة على الزيادة في المنتوج و هذا ما سيتم توضيحه من خلال :

انخفاض الأجور :

يعتبر الأجر حق من حقوق العامل ، و هو مقابل الجهد المبذول ، فالأجر تأصل عام يحدد على سبيل الجهد ، لذلك لا بد من مراقبة العمال مراقبة مستمرة ، فهناك عمال يبذلون جهدا أكبر من الأجر الذي يتقاضونه ، وهناك عمال آخرون يبذلون مجهودا أقل من الأجر الذي يحصلون عليه و بذلك يحدث اختلال و عدم توازن و هذا ما يؤدي إلى نزاعات و اختلافات.

حيث تنص المادة 80 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي : " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل"

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع ضمن المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز ، حيث يعتبر الأجر من بين الأسباب الرئيسية في منازعات العمل ، و بحسب وجهة نظر معظم العمال على اختلاف القطاعات يعود إلى سبب غلاء المعيشة و زيادة احتياجات العمال ، ما يتطلب زيادة الأجر ، حيث يعرف الأجر بأنه " ذلك المبلغ النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء جهد يبذله و له وجهان : الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة و تحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية الفرد و الثاني : يمثل الدخل الذي يحصل عليه العامل لسد حاجياته لقاء الجهد الذي يبذله في عمله ، و هذا حسب مدرسة شيكاغو من بينهم "لويد وانز" فالعمال يطالبون برفع الأجور لتأمين الحد الأدنى من مستوى المعيشة و رفع الأجر نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة ، كما نجد أيضا على مستوى المؤسسات الاقتصادية أن العمال يقومون بالنزاعات نظرا لتطور الإنتاج و زيادة الإنتاجية في المؤسسة فيدفع بهم الأمر للمطالبة برفع الأجر نتيجة ما حققته المؤسسة من أرباح بالإضافة إلى وجهة نظرهم بأن لهم الحق في المطالبة بالزيادة كلما زاد المنتج¹.

فيسعى العمال إلى إحداث مشاكل بالإضافة إلى التباطؤ في العمل و التغيب و ذلك نتيجة عدم الرضا عن الأجر الذي يتقاضونه داخل هذه المؤسسة ، فيعتبر هو أكثر الأسباب التي دفعت العمال إلى تنفيذ احتجاجاتهم².

بالإضافة إلى انخفاض الأجور الذي يعتبر سبب في حدوث نزاع إلا أنه في بعض الحالات يصعب على المؤسسة دفع الأجور للعمال في أوقاتها و هذا ما نجده بكثرة مثلا بالنسبة لعمال البناء في الإمارات العربية المتحدة شيوعا ، فيعتبر تأثير تأخر دفع الأجر و لو حتى لشهر واحد بالغ الخطورة بالنسبة للعمال³.
فالملاحظ من خلال إجابات العمال بالنسبة للأجور كانت معظمها أنه لا يستطيع أن يدخر جزء منها لحالة طارئة أو لأي ظرف قد يحصل في أية لحظة و يعود ذلك لقلّة الدخل و عدم كفايته و خاصة بالنسبة للأفراد

¹ مقابلة مع عمال مؤسسة مركب الدرجات و الدرجات النارية و تطبيقاتها ، قالة ، بتاريخ 2014/05/13 ، على الساعة 11.15

² مركز الفينيقي للدراسات الاقتصادية و المعلوماتي ، المرصد العمالي الأدري ، ص 9

³ مراقبة حقوق الإنسان على الرابط <http://www.hrw.org> ص 22 .

الذين يزيد عدد أفراد عائلتهم عن 3 فيجدون صعوبة في مواجهة أعباء الحياة ، فنجد منهم من يلج العمل في أماكن أخرى غير المؤسسة فقط من أجل توفير مستلزمات المعيشة له و لأفراد عائلته .

- الجدول رقم 01 : يعكس المجهود الذي يبذله العامل

درجة التردد	إذا كان الجواب بـ لا رد فعل العمال	إذا كان الأجر يعكس المجهود الذي يقدمه العامل		الموضوع
		النسبة	التكرار	
10	التباطؤ في العمل	94.33%	50	لا
08	التغيب ، ترك العمل خلق المشاكل و النزاعات	5.66%	03	نعم
03	نحن مجبرون على العمل فقط	100%	53	المجموع

تبين النسب الواردة في الجدول 01 الذي يوضح لنا إذا كان الجهد المبذول للعامل يعكس ما يبذله أولاً ، يتضح لنا أن نسبة 94.33% من أفراد العينة المختارة مرتبهم لا يعكس المجهود الذي يبذلونه في العمل بمعنى أنهم يعملون بجهد أكبر من المرتب الذي يتقاضونه.

و هذا ما يجعلهم يلجأون إلى التباطؤ في العمل بالإضافة إلى التغيب و خلق المشاكل في بعض الأحيان مما يولد لديهم كره اتجاه العمل و اتجاه تلك المؤسسة .

- الجدول رقم 02 : يبين هل يغطي جميع المتطلبات المعيشية

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
90.56%	48	لا
9.43%	05	نعم
100%	53	المجموع

يوضح هذا الجدول إذا كان الأجر المتقاضى يغطي جميع الاحتياجات أم لا ، نجد أن نسبة 90.56% من العينة صرحت بأن هذا الأجر لا يغطي احتياجاتهم حتى لأسبوع ما يستوجب عليهم العمل خارج هذه المؤسسة بأجر إضافي ، في حين نجد نسبة 9.43% صرحت بأنه يكفي لتلبية احتياجاتهم ربما يعود السبب لكون عدد الأفراد قليل أو لوجود مدخول آخر .

- جدول رقم 03 : يبين هل يتقاضى العامل تعويض عن مصاريف التنقل للعمال

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	53	%100
لا	00	%00
المجموع	53	%100

صرح جميع أفراد العينة بأنهم يتقاضون تعويض عن مصاريف التنقل للعمل أي نسبة 100%

- جدول رقم 04 : يبين هل يدخر العامل من أجره

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
لا	49	%92.45
نعم	04	%7.54
المجموع	53	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 92.45% من أفراد العينة لا يدخرون من أجرهم و ذلك يعود لقلته من الأساس لدرجة أن معظمهم أجابوا بان أجرهم يذهب لتسديد بقية الديون التي عليهم في حين أن نسبة 7.54 صرحوا بأنهم يدخرون جزءا من الدخل تحسبا أي طارئ حتى و لو بنسبة ضئيلة جدا .

• ثانيا : ظروف العمل

يبحث العامل دائما على ظروف حسنة و جيدة لأداء عمله داخل المؤسسة فكلما كانت ظروف العمل جيدة كلما كان العامل مرتاح نفسيا و جسديا بين أدائه لعمله فنجد من بين ظروف العمل داخل المؤسسات الاقتصادية أو الصناعية كلها تقريبا تعاني من نفس المشاكل و خاصة من ناحية الضوضاء و الرطوبة ، دون أن ننسى درجة الحرارة العالية ، كل هذه العوامل تؤدي للعامل إلى عدم الاستقرار في عمله أو عدم قيامه بعمله بصورة جيدة ، و هذا ما يدفع بالعامل إلى المطالبة بتحسين هذه الأوضاع ، فمن خلال نقاشنا المتواصل مع العمال بالمركب (CYCMA) كل الإنشغالات و النزاعات من ظروف العمل كانت تصب ف درجة الحرارة العالية و قلة الإنارة ، فدرجة الحرارة ، كما أجابوا في حالة كون درجة الحرارة في الخارج 30°م ، ففي الداخل تصل حتى 60°م ، لدرجة أنهم ينزعون الملابس و يضعونها في الماء إلا أنها تجف في 5دقائق ، حيث أنهم رفعوا انشغالهم لمدير المركب مطالبين بتغيير ساعة العمل صباحا من 7.30 إلى 6.30سا و ذلك تقاديا لدرجة الحرارة في فصل الصيف و شهر رمضان إلا أنه لم يلب طلبهم و كان ذلك

على حساب عمال الإدارة الذين رفضوا هذه الفكرة ، مما أحدث لدى العمال انطباع سيء و أصـ
كارهين للعمل ¹ .

إذن ظروف العمل لها تأثير كبير في حدوث نزاعات و ذلك ما هو موضح ضمن الجداول التالية :

- جدول رقم 05 : متعلق بظروف العمل داخل المؤسسة

درجة التردد	إذا كان الجواب بـ لا نذكر السبب	إذا كانت ظروف العمل غير ملائمة في المؤسسة		الموضوع
		التكرار	النسبة	
12	كثرة الرطوبة - كثرة الضوضاء	47	88.67%	نعم
38	كثرة الحرارة - قلة الإضاءة	03	5.66%	لا
02	كثرة النزاعات و التوترات	50	100%	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه المتعلق بظروف العمل داخل المؤسسة تبين لنا أن نسبة 88.67% من العمال أقرروا بان ظروف العمل داخل هذه المؤسسة غير ملائمة و سبب ذلك هو كثرة الرطوبة و الضوضاء ، كثرة الحرارة ، قلة الإضاءة و كذلك كثرة النزاعات و التوترات ، في حين نجد نسبة قليلة قدرت 5.66% صرحت بأن ظروف العمل ملائمة و ذلك لأنهم يشغلون مناصب عمل داخل الإدارة.

- جدول رقم 06 : يبين الإضاءة داخل المؤسسة

هل الإضاءة تسبب لهم ألم في العينين ؟		الموضوع
النسبة	التكرار	
98.11%	52	نعم
1.8%	01	لا
100%	53	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه المتعلق بالإضاءة داخل المؤسسة بأنها تعد سبب في ألم العينين و تقدر نسبة الذين أقرروا بذلك بـ 98.11% و هي نسبة كبيرة في حين نسبة 1.8% فقط ممن أقرروا عكس ذلك .

- جدول رقم 07 : يبين روائح المواد الكيماوية

هل تزعجك روائح المواد الكيماوية ؟		الموضوع
النسبة	التكرار	الاحتمالات
24.52%	13	نعم
75.47%	40	لا
100%	53	المجموع

من خلال الجدول المتعلق بالروائح الكيماوية تبين لنا أن نسبة 24.52% أقرت بأن روائح المواد الكيماوية تزعجها و ذلك كونها تعمل في الجناح المخصص لهذه المواد (مادة الدهن) بينما النسبة الأكبر التي أقرت بعدم انزعاجها قدرت بـ 75.47% و يعود ذلك لعملها في أجنحة غير الأجنحة المخصصة للمواد الكيماوية .

• ثالثا : الترقية

تعتبر الترقية سبب من أسباب نزاعات العمل ، فالترقية تحدث اختلالات أو حساسيات بين العمال عن طريق ترقية البعض على حساب البعض الآخر فمثلا في حالة ترقية شخص دخل المؤسسة مع شخص آخر نفس المستوى و المؤهل العلمي و المدة هنا في حالة ترقية واحد على حساب الآخر يحدث نزاع ، و هو ما صرح لنا به أحد العمال و الذي كانت إجابته بأنه تمت ترقية زميله و تركه مما أحدثت بلبلة داخل المؤسسة ، فالعامل الذين يبقى طوال حياته في منصب واحد أو مدة زمنية طويلة يحدث له تدمرا و كرها لعمله بالمؤسسة بالإضافة إلى نسبة كبيرة من العمال بنسبة 96.22% صرحوا بأن الترقية تولد نزاع داخل المؤسسة ، فمنهم من ظل يعمل داخل هذه المؤسسة لمدة أكثر من 25 سنة إلا أنه تمت ترقيتهم مرة واحدة و كانت في ظروف الإدارة ملزمة بترقية ذلك العامل ، و باختصار و ما يمكن قوله بشأن الترقية هو أنها تقوم على أساس المعارف و القرابة و بالتالي لا توجد عدالة في سياسة الترقيات أحيانا ، مما يوجب على العمال إحداث نوع من الفوضى و هذا ما يبين أن مسببات النزاع الترقية في العمل و ما يؤدي بالعمال إلى التغيب عن العمل و خلق المشاكل و البلبلة داخل المؤسسة و التفاني في العمل¹ . فتصدر قوانين بشأن ترقية العاملين و إدماجهم إلا أن رب العمل لا يقوم بذلك إلا لمن رأى أنه يستحق ذلك ، فالترقية تحدث

¹ بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة قسنطينة ،

مجموعة من الآثار و النتائج داخل المؤسسة سواء من ناحية النزاعات أو الحساسية لما بين العمال و ه يوضح من خلال الجداول التالية :

- جدول رقم 08 : يبين هل الترقيات تكون حسب المؤهل العلمي

هل الترقية حسب المؤهل العلمي ؟		الموضوع
النسبة	التكرار	الاحتمالات
7.54%	04	نعم
92.45%	49	لا
100%	53	المجموع

ما أقرته البيانات الموضحة ضمن هذا الجدول نجد أن نسبة 92.45% من أفراد العينة صرحوا بأن الترقية لا تكون حسب المؤهل العلمي في حين أن نسبة 7.54% صرحوا بأن الترقية تكون حسب المؤهل العلمي .

- الجدول رقم 09 : يبين نظام الترقيات

درجة التردد	إذا كان الجواب بـ لا على أي أساس تقوم ؟	هل هناك نظام تسير وفقه الترقيات داخل المؤسسة ؟		الموضوع
		النسبة	التكرار	الاحتمالات
43	القراية	98.11%	47	لا
10	المعارف	1.8%	01	نعم
		100%	53	المجموع

نظام الترقيات من خلال استجابات أفراد العينة نجد أن نسبة 98.11% تصرح بأن الترقية داخل المؤسسة أو بحسب أقوالهم داخل جميع المؤسسات أو الإدارات الجزائية تكون على أساس القراية و المعارف في حين أن نسبة 1.8% صرحت بأن الترقية تسير كما هو واجب.

- جدول رقم 10 : يبين النزاع بين العمال و الإدارة بسبب الترقية

الموضوع		هل هناك نزاع بين العمال و الإدارة بسبب الترقية ؟
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	44	%83.01
لا	09	%16.98
المجموع	53	%100

- جدول رقم 11 : يبين الحساسية بين العمال عند حصول أحدهم على ترقية و إهمال آخر

الموضوع		هل تحصل حساسيات بين العمال عند حصول أحدهم على ترقية ؟
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	53	%100
لا	00	%00
المجموع	53	%100

- جدول رقم 12 : يبين الترقية و نزاع العمال

الموضوع		هل هناك نزاع بسبب الترقية؟
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	51	%96.22
لا	02	%3.77
المجموع	53	%100

توضح لنا الجداول المذكورة أعلاه إن كانت الترقية تسبب نزاع داخل المؤسسة حيث اتضح لنا أن نسبة %83.01 صرحوا بوجود نزاع بسبب الترقية و اعتبروه سبب رئيسي لنشوء نزاع داخل المؤسسة و هذا ما يوضحه كذلك الجدول رقم 12 و نسبة %100 صرحوا بأنها تولد حساسية بين العمال بينما نسبة %16.98 صرحوا بأن الترقية لا تأثير لها بين العمال في حالة نشوء نزاع.

- جدول رقم 13 : يبين رد فعل العمال حول الترقية و القيام بالنزاعات

درجة التردد	الموضوع إذا لم يرتقي عامل ما، كيف يكون رد فعله ؟ إذا كان الجواب بـ نعم نذكر بماذا يقوم	الاحتمالات	
		التكرار	النسبة
00	نعم	19	35.84%
29	لا	34	64.15%
12	المجموع	53	100%

- جدول رقم 14 : رضا العامل عن المؤسسة في حالة الترقية

درجة التردد	الموضوع رضا العامل عن المؤسسة إذا كان الجواب بـ نعم بماذا تقوم ؟	الاحتمالات	
		التكرار	النسبة
19	نعم	47	88.67%
02	لا	06	5.66%
13	المجموع	53	100%

- جدول رقم 15 : يبين ترقية العامل و رد فعلهم

درجة التردد	الموضوع هل ترقيت منذ عملت بالمؤسسة ؟ إذا كان الجواب بـ لا بماذا يقوم العامل	الاحتمالات	
		التكرار	النسبة
40	نعم	25	47.16%
12	لا	28	52.83%
	المجموع	53	100%

يوضح لنا الجدولين أعلاه ردود فعل العمال حول الترقية و مدى رضاهم عن المؤسسة من خلال الجدول رقم 15 في حالة الترقية فنجد نسبة 64.15% من أفراد العينة صرحوا بأنهم في حالة عدم ترقيتهم يلجئون إلى التغيب عن العمل ، خلق المشاكل ، كما نجد نسبة 47.16% صرحت بقيامها بزرع البلبلة و الإضراب بينما في حالة ترقيتهم كانت النسبة الأعلى 88.67% تكون راضية عن المؤسسة مما يجعلهم يسعون للمحافظة على استقرار المؤسسة و محاولة لمنع النزاعات و الحد منها مع إمكانية تلميع المؤسسة .

الثاني : أسباب أخرى

بالإضافة إلى تنوع أسباب النزاعات من انخفاض في الأجور و الترقية و ظروف العمل إلا أنها توجد أسباب أخرى منها :

• أولاً : الرضا داخل المؤسسة

في غالب الأحيان نجد معظم العمال غير راضين عن العمل داخل المؤسسة و ذلك بسبب العلاقة السيئة مع المشرف فمعظمهم يرون بأن رب العمل لا يكثرث لأمرهم و ذلك بسبب عدم تلبية مطالبهم المعوضة على النقابة التي يرون بأنها صف رب العمل و ليس العمال كما هو معروف ، فرب العمل عند تواجده في الورشة (داخل الماكينات) يجعل من العمال محبطين و ذلك بسبب معاملته الصعبة لهم مما يؤدي بهم إلى التباطؤ في العمل و التخريب ، و في بعض الأحيان التغيب عن العمل لمدة معينة ، فحتى لو بذل العمال جهدا في العمل و حصلوا على منتج جيد إلا أنه لا يعترف بذلك لهم فمحبته للآلات أكبر من محبته للعمال ، كل هذه الأمور تجعل من العامل يشعر بالإكتئاب ، يرون العمال بصفة عامة أنهم دائما حقوقهم مسلوبة و لا يستطيعون المطالبة بها سواء بطريقة قانونية أو غير قانونية فرأيهم غير مسموع.

• ثانيا : عدم تحقيق العدل

الشعور بالظلم هو من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع و بالتالي لا بد من تحقيق العدل من المدير إلى المشرفين و المساعدين و المرؤوسين ، فعدم المساواة بين العمال يجعل صاحب العمل يهتم لفئة على فئة أخرى مما يحدث بعض المشاكل داخل الإدارة و ينجم عن ذلك حدوث نزاع جماعي تكون الغاية منه تحقيق العدل بين العمال و المساواة بينهم ، فالعمل يبحث دائما عن التقدير من رب العمل حتى تكون نفسية مرتاحة و محب للعمل .

إذن من خلال ما سبق نستنتج أن أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية أو الاقتصادية الجزائرية هي بالدرجة الأولى نزاعات مصالح أو ما تسمى بالنزاعات الاقتصادية و التي تتمحور معظمها حول الأجور و ظروف العمل و الترقية و هذا ما صرح به معظم المبحوثين الذين أبدوا عدم رضاهم عن الأجور و ظروف العمل و حتى أنهم تحدثوا لنا عن الترقية بالإضافة إلى مجموعة الأسباب الأخرى منها عدم تحقيق العدل .

- جدول رقم 16 : يبين هل العامل يفكر في البقاء في هذه المؤسسة

درجة التردد	الموضوع	هل يفكر العامل بالبقاء في هذه المؤسسة ؟	
		التكرار	النسبة
04	نعم	30	56.60%
03	لا	23	43.39%
10	المجموع	53	100%

هذا الجدول يبين إذا كان العامل يفكر بالبقاء في هذه المؤسسة حيث نجد نسبة 56.66% تفكر في البقاء في هذه المؤسسة و ذلك يعود للسنوات التي أمضاها فيها ، و إمكانية تطوير المؤسسة ، في حين أن نسبة 43.39% من العين لا تفكر في البقاء في هذه المؤسسة إذا ما وجدوا عملاً أفضل و بأجر أعلى .

- الجدول رقم 17 : يبين هل العامل يقوم بأعمال إضافية داخل المؤسسة ؟

درجة التردد	الموضوع	إذا لم يرتقي عامل ما، كيف يكون رد فعله ؟	
		التكرار	النسبة
00	نعم	52	100%
00	لا	00	00%
10	المجموع	53	100%

يوضح لنا إذا كان العامل يقوم بأعمال إضافية داخل المؤسسة فنجد أن كل العينة صرحت بأنها تقوم بأعمال إضافية لكن دون أي أجر لقاء ذلك العمل المبذول .

- جدول رقم 18 : المكافآت المادية التي تقدمها المؤسسة

درجة التردد	الموضوع	إذا لم يرتقي عامل ما، كيف يكون رد فعله ؟	
		التكرار	النسبة
04	نعم	14	26.41%
23	لا	39	73.58%
10	المجموع	53	100%

يوضح لنا هذا الجدول أن المكافآت المادية التي تقدمها المؤسسة للعمال فنجد نسبة 73.58% من العمال أقرروا لنا بأن المؤسسة لا تقدم لهم مكافآت و هذا ما يجعلهم يقومون بزرع البلبلة و التغيب عن العمل مع إمكانية تطوير النزاع في بعض الأحيان إلى الإضراب .

- جدول رقم 19 : يبين الرضا عن العمل

درجة التردد	الموضوع	إذا لم يرتقي عامل ما، كيف يكون رد فعله ؟	
		التكرار	النسبة
12	لا	48	90.56%
14	نعم	05	9.43%
18	المجموع	53	100%

الجدول أعلاه يبين الرضا عن العمل حيث تبين لنا من خلال آراء العمال أن نسبة ضئيلة راضية عن العمل و التي تقدر بـ 9.43% في حين أن النسبة الأكبر و التي قدرت بـ 90.56% غير راضية عن العمل و تعود أسباب ذلك إلى سوء علاقة مع المشرف و عدم إشراك العامل في اتخاذ القرار و وجود الحقرة و التهميش و السبب الأخير يتمثل في اللاعدل و اللامساواة بين العمال .

رقم 20 : يبين حوادث العمل داخل المؤسسة

درجة التردد	إذا كان الجواب بـ لا نذكر السبب	إذا لم يرتقي عامل ما، كيف يكون رد فعله ؟		الموضوع
		التكرار	النسبة	
03	بسيطة	16	30.18%	نعم
10	متوسطة	37	69.81%	لا
/	كبيرة جدا	53	100%	المجموع

الجدول المتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة يبين أن نسبة 30.18% فقط ممن تعرضوا لحوادث عمل منذ دخولهم المؤسسة و قد تنوعت تنوعت إجاباتهم ما بين بسيطة ، متوسطة إلى كبيرة جدا في حين نسبة 69.81% أقرت بعدم تعرضها لحوادث عمل منذ دخولها المؤسسة .

- جدول رقم 21 : يبين مستقبل العمال داخل المؤسسة

كيف يرى العامل مستقبل العمال داخل المؤسسة ؟		الموضوع
النسبة	التكرار	
3.77%	02	يبشر بالخير
81.13%	43	غامض
15.09%	08	سيء
100%	53	المجموع

تبين الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه الذي يبين مستقبل العمال داخل المؤسسة أن 3.77% من مجموع العمال المبحوثين أقروا بان نظرتهم لمستقبلهم تبشر بالخير بينما نسبة 15.09% ترى بان مستقبلها سيء أما النسبة الأكبر و التي قدرت بـ 81.13% صرحت بأن مستقبلها غامض داخل هذه المؤسسة .

- جدول رقم 22 : يبين هل أن ساعات العمل طويلة

الموضوع		كيف تبدو لك ساعات العمل ؟
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	27	50.94%
لا	26	49.05%
المجموع	53	100%

يتضح لنا من الجدول أن نسبة 50.94% من مجموع العمال أقرت بطول ساعات العمل و هذا يعود إلى كرههم للعمل في حد ذاته و إلى الضغوط النفسية التي تواجههم ، في حين أن نسبة 49.05% أقرت بان ساعات العمل عادية ولا تبدو طويلة .

- جدول رقم 23 : يبين عدم الشعور في الذهاب إلى العمل

الموضوع		هل يشعر العامل بالرغبة في الذهاب لعمله ؟
الاحتمالات	التكرار	النسبة
لا	52	98.11%
نعم	01	1.88%
المجموع	53	100%

من خلال الجدول أعلاه و الذي يبين لنا هل أن العامل يشعر بالرغبة في الذهاب إلى عمله أم لا يتضح لنا جليا أن نسبة 98.11% ممن يشعرون بالرغبة في الذهاب إلى العمل لكن يلزمهم الذهاب ، أما نسبة 1.88% يشعرون دوما بالرغبة في العمل و ذلك أن كل فرد له أسبابه الخاصة التي تدفعه للشعور بتلك الرغبة .

- جدول رقم 24 : يبين ضغوطات المشرف على العامل

الموضوع		ضغوطات المشرف على العامل
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	33	62.26%
لا	20	37.73%
المجموع	53	100%

يوضح هذا الجدول نسبة العمال الذين يرون بأن المشرف يضغط عليهم أثناء عملهم فنجد أن نسبة 62.26% صرحوا بأن المدير يؤثر على أعصاب العامل أثناء اداء عمله .

- جدول رقم 25 : يبين مشاركة العمال في اتخاذ القرار

الموضوع		مشاركة العمال
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	24	42.28%
لا	29	54.71%
المجموع	53	100%

يفيد الجدول أعلاه و المتعلق بمدى مشاركة العمال في اتخاذ القرارات و تنفيذها وجود 29 عامل أي نسبة 54.71% لا يشاركون في تنفيذ القرارات داخل المؤسسة و هذا ما جعل العمال يشعرون بعدم الرغبة في العمل أصلا . ، بينما نسبة 42.28% عبروا لنا عن مشاركتهم في اتخاذ القرار و هي نسبة أقل مقارنة مع نسبة المبحوثين الذين أقرروا أنهم لا يشاركون في اتخاذ القرار أو تنفيذه .

- جدول رقم 26 : يبين جهود النقابة في حل النزاع

جهود النقابة		الموضوع
النسبة	التكرار	الاحتمالات
35.84%	19	نعم
64.15%	34	لا
100%	53	المجموع

تدل الشواهد الموجودة بهذا الجدول بان النقابة لا تبذل جهودا و هذا ما أقرت به نسبة 64.15% من العمال اذ كل عامل عبر لنا عن رأيه الخاص، كانت أقوالهم كلها تدور حول عدم تدخل النقابة بالرغم من اعتبارها ممثل لهم . في حين أقرت نسبة 35.84% من العمال أن النقابة تقوم بمجهودات فهي تدافع عن العمال و تأخذ شكاويهم بعين الاعتبار و تحاول دائما إيجاد حل أفضل للعمال .

المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل الجماعية

تحدث نزاعات العمل الجماعية في كل مؤسسة فتكون هناك آثارا على العمال من جهة و على صاحب العمل من جهة أخرى فتؤثر على علاقات العمل ، و قد تكون هذه النزاعات ضارة كما يمكن أن تكون نافعة ، حيث أننا من خلال هذا المطلب سوف نتناول آثار نزاعات العمل الجماعية على العامل و آثارها على صاحب العمل من خلال :

الفرع الأول : آثار بالنسبة للعامل

بصفة عامة من الآثار المترتبة على النزاع الجماعي هو توقف علاقة العمل ، حيث يوقف النزاع آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل¹، حسب نص المادة 32 من القانون 02/90²، و هذا ما يجعل العامل يتمتع عن تنفيذ التزاماته الواجبة عليه تجاه العمل ، و هذا ما يعود عليه بالأثر الايجابي ، ففي هذه الفترة يتمتع بالراحة و الرخاء دون تعرضه للعقوبة ، و حتى دون اتخاذ صاحب العمل أي إجراء سواء باستخلاف العمال المضربين بعمال آخرين أو فصلهم أو طردهم ، و ذلك حسب نص المادة 33 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، حيث تنص على " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ..."³

كما يوجد أيضا أثر سلبي و يتمثل في عدم تقاضي الأجر في المدة التي كان فيها التوقف عن العمل (في حالة النزاع) و هذا يؤثر سلبا على العامل مما ينقص من ميزانيته في تحقيق الرفاه المعيشي و تلبية حاجياته الأساسية خاصة و إن كان ذلك الدخل الوحيد للعامل .

الفرع الثاني : آثار سلبية لصاحب العمل

كما ذكرنا سابقا تتوقف علاقة العمل بمجرد حدوث نزاع وبالتالي تتعدم صفة التبعية له ، بما أن العامل يعود عليه النزاع بأثر ايجابي خلال الراحة التي يتمتع بها في تلك الفترة ، فهنا أيضا يعود النزاع على صاحب العمل بأثر

¹ شاب أمال، آثار نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، شهادة ليل الماستر الأكاديمي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة

قاصدي مرباح ، 2013/2012 ، ص 27

² المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب . الجريدة الرسمية ، العدد 06 ، 1990/02/07 .

³ المادة 33 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب . الجريدة الرسمية ، العدد 06 ، 1990/02/07 .

يتمثل في توقفه عن دفع الأجر في الأيام التي يتم التوقف فيها عن العمل ، لكن على الرغم من الإيجابي نجد في الجهة الأخرى أيضا أثر سلبي حيث أن التوقف عن العمل يؤدي إلى التوقف عن الإنتاج سواء في القطاع الاقتصادي أو الإداري ، فبالنسبة للقطاع الاقتصادي يؤدي إلى تدني الأداء بدل التحسين و التطوير و الابتكار فيظهر التكاثر و اللامبالاة من طرف العامل فيقل الجهد و بالتالي تؤثر على كمية الإنتاج .¹ و النزاع يهدد كيان المؤسسة الاقتصادية باعتبار الاقتصاد له الدور الفعال و هو الأساس بالنسبة للمجتمع ، أما بالنسبة للقطاع الإداري فيحدث هناك تعطيل للمصالح كون الإدارة العمومية في خدمة المجتمع و النزاع يخالف مع الأهداف المراد تحقيقها أو الغايات المسطرة ، و بالتالي يستلزم تسوية هذا النزاع قبل استفحاله .

المطلب الثالث : تسوية منازعات العمل الجماعية

إذا ثار خلاف بين العمال و أصحاب العمل حول اتفاقية جماعية للعمل فإن التشريع الجزائري تضمن إجراءات لتسوية ما يحدث من خلاف و في مقدمة هذه الإجراءات الوقاية من النزاعات حيث تنص المادة 4 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب " يعقد المستخدمون و ممثلوا العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة " و إذا استمر الخلاف بين الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها فإن القانون يتضمن عادة طرق تسوية النزاعات الجماعية و التي تتمثل في كل من المصالحة ، الوساطة و التحكيم و التي سنتطرق لها من خلال الفرع الأول المصالحة و الوساطة و الفرع الثاني التحكيم .

الفرع الأول : المصالحة و التحكيم

• أولا المصالحة :

و التي تعتبر مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفي النزاع الجماعي في العمل و قد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال² . و تقوم مفتشية العمل المعنية وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال (حيث أنه لا توجد نقابة أو ممثلي عمال إلا في القطاع العام و ليس القطاع الخاص و هذا ما توصلنا إليه من خلال إجراءات لمقابلة مع كلتا الطرفين)³ و يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعد أربعة أيام (04) الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها . و في هذه الحالة يجب على طرفي الخلاف حضور جلسات المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل و عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى حيث يقوم المفتش بإعداد محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل التي تم الاتفاق عليها كما تذكر فيه كذلك المسائل التي لم يتم

¹ شايب أمال ، آثار نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، المرجع السابق ، ص 28

² صحراوي هبة ، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية ، مذكرة للتوصل على جائزة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، 2006 ، ص 66.

³ مقابلة مع رئيس مصلحة بمؤسسة اقتصادية خاصة ، قالمة ، بتاريخ 2014/05/12 ، على الساعة 14:50

التوصل فيها لاتفاق¹، فتصبح بعد ذلك الأمور و النقاط المتفق عليها بين الطرفين نافذة ، و في حالة إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، و في هذه الحالة يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم لتسوية أو حل ذلك النزاع .

● ثانيا : الوساطة

و هي ما نصت عليه المادة 10 من القانون 02/90 السالف الذكر على أنها كل إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعي الوسيط و يشتركان في تعيينه و تساعد الوسيط في عمله و بناءا على طلب مفتشية العمل المختصة إقليميا ، حيث لأنه يمكن للوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بمهمته ، و يعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة و يرسل نسخة من هذه التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا و يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى حيث استعملت في البداية في إطار ضيق و محدود كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية .²

و بذلك تعتبر الوساطة مهمة اقتراح لتسوية ودية للنزاع من طرف ثابت يعمل على تقديم اقتراحات التسوية في شكل توصيات معللة على أن تنتقد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي أطلع عليها أثناء تأدية مهمة الوسيط ، حيث يقوم الوسيط بإرسال نسخة من تلك التوصيات إلى مفتش العمل المختص إقليميا و تأخذ التوصية الطابع التنفيذي الإلزامي إذا اتفق الطرفان على ذلك و في حالة عدم التوصل إلى الاتفاق يلجأ إلى التحكيم .³

¹مقابلة مع شرايطية سليمان ، رئيس مصلحة بمفتشية العمل ، قالة ، بتاريخ 2014/04/21 ، على الساعة 11:00

² أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرة أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، كلية الحقوق ، الجزائر ، 2005 ، ص 35

³ لعجال محمد أمين ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرة أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الكفاءة المهنية للمحاماة ، بسكرة ، 2005 ، ص 26 .

الثاني : التحكيم

في حال فشل الوساطة كليا أو جزئيا بالنسبة للجزء الباقي من النزاع تجري تسوية النزاع الجماعي بواسطة التحكيم وذلك حتما و مباشرة فور انتهاء عملية الوساطة إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص¹، و ذلك بمنح توقف مرفق عام أو في أي وقت كان بناء على طلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين معا ، و قد لاحظ المشرع حالة واحدة يعود فيها للجنة التحكيمية و وضع يدها على نزاع عمل جماعي للبت به بناء على طلب أحد الفريقين فقط ، و هي عند التوقف عن العمل بعد فشل الوساطة إلا أن هذه المراجعة تفترض توفر شرطين .

1. عدم وجود اتفاق بين الفريقين على حل الخلاف الجماعي بواسطة هيئة تحكيمية خاصة ، و في هذه الحالة لا يعود لهما حق عرض النزاع على اللجنة التحكيمية إلا بناء على اتفاقهما على ذلك .
2. أن يكون التوقف عن العمل دام خمسة عشر يوما مما يفيد بأن المدة القصوى للتوقف الشرعي عن العمل هي خمسة عشر يوما .

إن التحكيم هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يلجأ إليه الطرفان إذا فشلت مهمة الوسيط و يتمثل التحكيم في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص (محكمين) يشكلون محكمة تحكيم و تنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و يصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة 30 يوما الموالية لتعيين الحكم و يعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه .²

و التحكيم كنظام قانوني يتميز عن القضاء العادي من خلال الفصل السريع للقضايا لأنه غالبا ما تعقد جلسات تحكيم في أوقات مناسبة لظروف الخصوم بالإضافة إلى قلة التكاليف من خلال مصلحة الأطراف في تحمل تكلفة قليلة لحسم المنازعات بينهم و التحكيم يتيح في الغالب ذلك و لا يتطلب رسوم أو أتعاب محامين كتلك التي تدفع عند التقاضي أمام محاكم الدولة بالإضافة إلى السرية التي تمكنهم من المحافظة على أسرارهم التي تكون لهم مصلحة في عدم إذاعتها ، كذلك يقوم التحكيم على مبدأ الرضائية و القبول و هذه أهم خاصية للتحكيم أي الرضائية التي يشترك فيها مع العقد .

¹ أرلت جريصاتي ، التحكيم و قضايا العمل ، مجلة الخامون ، العدد الخامس ، السنة الرابعة (2011) ، ص 30

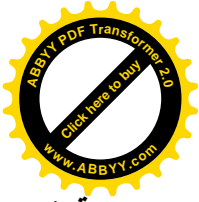
² علاقات العمل الجماعية على الموقع الإلكتروني <http://www.woufed-edu.dz>



الفصل الثاني

الفصل الثاني

الإضراب



تمهيد :

كثيرا ما يتمسك أطراف المنازعة الجماعية بمطالبهم المشروعة برغم من كل محاولات التسوية الودية ، سواء باشرروها بأنفسهم أو عن طريق ممثل لهم ، أو ممثلين آخرين في إجراء المصالحة أو الوساطة و في بعض الأحيان حتى أثناء مباشرة إجراءات التحكيم حيث يسعى العمال في حالة فشل تلك المحاولات إلى التمسك بوسيلة بديلة لفض النزاع القائم و المتمثل في الإضراب الذي يعتبر ظاهرة عالمية و وسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الذي يقوده العمال و النقابيون لارتباطه بممارسة الحقوق الدستورية .

فالهدف منه الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم و ذلك في حدود القانون ، لذا سنحاول من خلال هذا الفصل تعريف الإضراب و بيان أشكاله بالإضافة إلى إجراءاته ضمن المبحث الأول ، و سنعمل على إيضاح القيود الواردة على ممارسته و طرق تسوية الإضراب ضمن المبحث الثاني .

ت الأول : التعريف بحق الإضراب

يعتبر الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل ، و هو نتيجة نضالات عمالية يقودها العمال و النقابيون ، كما يعتبر اللجوء إليه حق من حقوق العمال امن أجل الدفاع عن حقوقهم و حماية مصالحهم، سواء مادية أو مهنية متى تطلب الأمر ذلك بهدف دفع صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة إلى تلبية مطالبهم المختلفة .
و نجد أن هذا الحق مر بمراحل تاريخية عدة إلى أن أصبح حق معترف به ، و يعد من بين الحريات العامة الأساسية ، و حتى يكون له وزن و بعد لا بد أن يتميز بصفة الجماعية .

المطلب الأول : التطور التاريخي لحق الإضراب

بما أن حق الإضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل و مرير للعمال عبر مختلف المراحل و الأزمنة التاريخية ، حيث يعتبر وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية .
مما أدى بالمراحل التاريخية بتأرجح بين المنح و التقيد و السماح بممارسته ، حيث انقسمت الدول إلى مجموعتين ، مجموعة اعتنقت حق الإضراب و مجموعة رفضت اعتناقه، كذلك سنقوم بدراسته من حيث تكريسه في البلدان الأوروبية ، و تكريسه في القوانين الوطنية .

الفرع الأول : البلدان المعترفة لحق الإضراب و تكريسه في البلدان الأوروبية

لعل أهم ما أدى إلى ظهور حق الإضراب هو مطالبة الطبقة العمالية بتحقيق أغراضهم المنشودة ، من أجل تحسين أوضاعهم المهنية و الاجتماعية ، و هذا ما أدى بهم إلى اللجوء إلى طرق سلمية من أجل توفير الحماية و ضمانا لحقوقهم ، مما جعله يمتد إلى مختلف الشرائح العمالية بهدف دفع السلطات العليا (الحكومة) إلى التدخل و ذلك بوضع نصوص قانونية ، حيث كان للنقابات العمالية دورا هاما فيه ، لإقرار مشروعية النقابات العمالية .
و في سنة 1789م جاءت الثورة الفرنسية بمبدأ الحرية المطلقة و الذي تضمنه قانون loi Allarde 1791م الناتج عن فلسفة و نظرية الحق الطبيعي.

إلا أنه أخذ يتراجع مما أدى إلى صدور قانون Loi Chapllier 1791 م ، بعده مباشرة حيث خضعت بموجبه كل التجمعات المهنية إلى القانون و بشروط معقولة ، إلا أن المشرع الفرنسي وقف موقفا سلبيا تجاه حق العمال في إنشاء نقابات أو اتحادات للدفاع عن حقوقهم ، و قام بحظر كل نشاط أو تجمع بين المواطنين الذين ينتمون إلى مهنة أو صناعة أو حرفة قصد اتفاهم على العودة إلى العمل إلا بأجر محدد.

كما تم النص على عقوبات جزائية و حق المضربين و التي تضمنها قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1811م ، إلى غاية صدور دستور 1946م ، الذي نص على أن الإضراب يوقف علاقة العمل دون أن يقطعها .

أما فيما يخص تكريسه في بقية البلدان الأوروبية فنجد أنه تم الاعتراف للعمال بحق الإضراب بصورة صريحة دستوريا و قانونيا . إلا أنه ظل من الأمور الممنوعة التي يعاقب عليها قانون العقوبات .

و هذا ما أخذت به أغلب الدول الأوروبية مثل فرنسا ، ألمانيا و بريطانيا ، و انطلاقا من مبدأ الحرية الذي أقرته الثورة الفرنسية ، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل و أن يتمتعون بها كأفراد ، حيث تم الاعتراف بالإضراب و أصبح أمرا مشروعاً و لكن ليس بنص القانون.

تم الاعتراف به ضمناً و لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالث حيث كانت الإضرابات أقيمت سنة 1936م ، أي قبل الحرب العالمية الثانية 1939م، سبباً في إنهاء علاقات العمل بالنسبة للعمال المضربين .

أما بعد الحرب العالمية الثانية فقد تم الاعتراف صراحة بحق العمال في الإضراب ضمن الدستور الفرنسي لسنة 1946م.

كما نصت عليه قوانين الجمهورية الخامسة سنة 1958م ، إلا أن المشرع لم يصدر أي نص ينظم ممارسة هذا الحق كما تنص عليه المبادئ الدستورية ، باستثناء بعض الأحكام بتنظيم ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق العمومية .

مما أدى بالقضاء و المصالح الحكومية إلى وضع أحكام خاصة بممارسة حق الإضراب في غياب النصوص القانونية¹.

و مما سلف ذكره نستخلص أن الدول التي تم ذكرها على سبيل المثال تنتهج النظام الرأسمالي ، لأن الإضراب يعتبر من بين الأعمال و التصرفات المصنفة ضمن الجرح و الجرائم المعاقب عليها قانوناً بالنسبة للدول ذات النهج الاشتراكي².

الفرع الثاني : البلدان الراضة لحق الإضراب و تكريسه في القوانين الوطنية .

بالنسبة للدول الراضة نجد أن المشرع المصري حرم حق الإضراب على الموظفين و المستخدمين العموميين و جميع الأشخاص الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة السلطات العمومية أو القروية و الأشخاص الذين ينتدبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات سائلة الذكر .

حيث يخطر الإضراب من قام به ثلاثة منهم على الأقل ، و يعتبر جنحة يعاقب عليها بالحبس و الغرامة المالية ، كما يضاعف الحد الأقصى للعقوبة إذا كان من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو إذا أضر بمصلحة عامة³.

و تعتبر المؤسسة بالنسبة للنظام الاشتراكي وسيلة لتحقيق أهداف معينة و محددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة اعتماداً على المبادئ الأساسية و التي أهمها مبدأ التخطيط الاقتصادي ، و مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج و التي من خلالها يتم تحديد الأجور و الضرائب على أساس الخطة المركزية و بضمان استقرار عالم الشغل و استمراريته من ناحية ، و ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات من ناحية أخرى ، يخضع عالم الشغل لتأثيرات سياسات التنمية للدولة . من خلال تدخلها لتحديد و تنظيم علاقات العمل ضمن أطر قانونية و تنظيمية .

للقضاء على التناقضات الجذرية المحتمل وقوعها بين العمال و الهيئات المستخدمة و بالتالي القضاء على كل خلاف من شأنه أن يثور بسبب علاقة العمل .

كما يعد الإضراب بمثابة سلاح خطير يشهره العمال في وجه المشروعات ذات النفع العام ، فيعطل نشاطها و يمنعها من إشباع الحاجات العامة¹.

¹أهمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 141 ، 142

² أهمية سليمان ،آليات منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 143

³محمد حسين منصور ، قانون العمل (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية ، التسوية و الوساطة و التحكيم

تقرر الأخذ بهذا الإجراء وجب أن يسبق بإخطار المستخدم ، حيث تستدعي جماعة الموظفين المعنيين بمهمة من ممثلي الموظفين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد قصد إعلامهم بنقاط الخلاف و البيت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المنفق عليه .²

و إذا كانت بعض الدول تحجيزه ، فإن ذلك بمثابة استثناء للقاعدة العامة ، كما نجد أن الإضراب في الجزائر يعتبر من الأمور الممنوعة ، خاصة في القطاع العام ، الذي يشغل أكثر من 80 بالمائة من اليد العاملة الجزائرية . و إذا قمنا بتصفح القوانين المنظمة لهذا القطاع لا نجد أية إشارة لمصطلح الإضراب و ذلك لأن البلاد كانت تنتهج الاشتراكية فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي و الاجتماعي ، بما فيه علاقات العمل و الذي لم يعترف بحق الإضراب لأن لعمال القطاع الخاص ، إلا أن هذا الاعتراف يتسم بالطابع السياسي أكثر منه قانوني ، و ظلت القوانين المنظمة لهذا الحق في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ . و أول نص تضمن إباحة الإضراب في هذا القطاع يعود إلى سنة 1971م ، جاء في هذا النص أنه لا يجوز الإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل و بعد مصادقة السلطات النقابية .

كما تضمن هذا النص عدة شروط لقيام الإضراب ، حيث قيده و اشترط فيه إجازة مفتش العمل ، و قام المشرع بتدعيمه بنوع من الحماية في حالة ممارسته الفعلية من قبل العمال .³

المطلب الثاني : تعريف و عناصر الإضراب

من خلال هذا المطلب سيتم تعريف الإضراب كحق ممارس من طرف العمال و ذلك ضمن الفرع الأول ، و كذا التعرض إلى العناصر الأساسية التي يقوم عليها هذا الحق في الفرع الثاني .

الفرع الأول : تعريف الإضراب

إن للإضراب عدة تعاريف مختلفة لاعتباره حق من الحقوق الاجتماعية و المهنية ، حيث يمارسه العمال متى اضطروا لذلك⁴ . مما نتج عن هذه الممارسة ظهور مفاهيم فقهية و قضائية و غيرها لهذا الحق .

حيث نجد أن الإضراب يعرف عامة على أنه " انقطاع العمال عن العمل لمدة معينة ، و ذلك بإرادتهم للمطالبة بحقوقهم أو للمعارضة على قرار تم اتخاذه و هو لا يخدم مصالحهم "

إلا أن التعاريف التي سيتم التطرق إليها و التي تخدم بحثنا فهي من حيث الجانب اللغوي و الاصطلاحي حيث سنتطرق إلى تعريفه قانونا و التعرض إلى أهم القوانين التي تم من خلالها وضع تعريف لحق الإضراب .

أولا : التعريف اللغوي :

الإضراب كلمة مشتقة من الفعل أضرب ، يضرب ، إضرابا و يقصد به الامتناع أو الانقطاع عن فعل شيء معين و حسب ما جاء في قاموس المنار اللغوي أن الإضراب هو " وقف العمل من قبل أشخاص حتى تجاب مطالبهم "⁵

¹ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 117 ، 118

² رشيد حبابي : دليل الموظف و الوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة) دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2006 ، ص 146 ، 147

³ أحية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 144

⁴ أحية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 138

⁵ عيسى مومني : المنار ، قاموس لغوي (عربي - عربي) دار العلوم ، الحجار ، عنابة ، 2008 ، ص 51

سد كذلك بكلمة إضراب : الإضراب هو الامتناع عن الشيء احتجاجا ، يقال : " أضرب عن العمل أضرب عن الطعام " .

و أضرب يضرب إضرابا عن الشيء : أعرض عنه ، و العمال كفوا عن العمل مطالبين بحقوقهم ¹ " و كما جاء أيضا في مرجع آخر أن الإضراب هو الامتناع عن العمل أو الطعام بهدف تحقيق مطالب معينة أو احتجاجا عن تصرف معين من جانب سلطات البلد .

و أضرب [إضرابا] أي امتنع عن العمل أو الطعام تحقيقا لمطالب معينة أو احتجاجا على تصرف معين من جانب سلطات البلد .²

و قد عرفه البعض بأنه تجربة إثبات القوة يخوضها إجراء ضد أرباب عملهم ليبرروا قضيتهم و مطالبهم لكن الدولة ليست شبيهة بأرباب العمل الآخرين .

فإضراب الموظفين لا يسعى إلى النيل من مصالح الدولة كربة عمل ، و إنما إلى شلل الخدمة العامة و تحريك الرأي العام .³

و الإضراب كفعل جماعي يعكس الكثير من الحقائق المخفية سواء كانت اجتماعية أو مهنية و المتعلقة بالمشكلات الفعلية للعمال .

و مما سبق نخلص إلى أنه مهما تعددت التعاريف اللغوية للإضراب فإن التعريف المتفق عليه هو أن الإضراب هو التوقف الجماعي الذي يقوم به العمال من أجل المطالبة بحقوقهم المهنية و الاجتماعية ، بعد فشل كل طرق التسوية التي ترمي إلى تحقيق مطالبهم .

ثانيا : التعريف الاصطلاحي

أما اصطلاحا فالإضراب هو توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة في عقود العمل بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة صاحب العمل بتحسين شروط العمل .⁴

و يعرف كذلك على أنه " امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل ، و ذلك بسبب نزاع عمالي جماعي .⁵

و يدرج ضمن مفهوم الإضراب أن يكون - الإضراب - قرارا واعيا يحمل معنى الاتفاق بين العمال أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم ، و الإضراب المقصود هنا هو الإضراب المهني .⁶

¹ عزة عجان : المفضل ، قاموس عربي للتلاميذ و الطلاب ، دار هومة ، الجزائر ، 2001 ، ص 53

² راتب أحمد قبيعة : متقن الطلاب ، معجم عصري ممتاز ، عربي سعري ، دار الراتب الجامعية ، بيروت ، ص 28

³ خليف عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة عنابة 2005 ، ص 9

⁴ هيفم حامد المصاروة : المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) الطبعة الأولى ، كلية الحقوق ، جامعة العلوم التطبيقية ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 323

⁵ أحمد عبد الكريم أبو شنب : شرح قانون العمل (وفقا لأحدث التعديلات) الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2009 ، ص 345 .

⁶ أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل (وفقا لأحدث التعديلات) ، المرجع السابق ، ص 345 .

بد أن يتم النص على ممارسة حق الإضراب في دستور الدولة كونه من الحقوق الأساسية للمواطن وتم ضبط ممارسته حقوقا و قيودا بواسطة النصوص القانونية و التنظيمية و حتى بواسطة القرارات القضائية.¹ و كما يقصد بالإضراب " امتناع العمال جماعيا و بصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل ، و في سبيل الضغط على أرباب العمل أو على السلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية " ².

و نجد المادة الثانية من القانون 02/90 تعرف النزاع الجماعي على أنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في علاقة العمل.³

و إذا استمر الخلاف الجماعي و في غياب طرق أخرى للتسوية يمارس حق المواطنين في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة قانونا ، و ذلك بالتوقف عن العمل لمدة محددة مع التمسك بالوظيفة ، بهدف إحداث ضغوط و تأثيرات على السلطة التي بيدها تحقيق المطالب التي قام على أساسها الإضراب .

ثالثا : التعريف القانوني

لم يكلف المشرع الجزائري نفسه بتقديم تعريف لحق الإضراب إلا أنه بمجرد التمعن في مواد القانون 02/90 نجده اعترف للعمال بحق اللجوء إليه ، حيث حدد شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي و ذلك ضمن نص المادة 02 من القانون سالف الذكر ، و كما تم الاعتراف به في الدستور الجزائري ضمن المادة 57، و بأنه يمكن ممارسته لكن في إطار القانون ، مما يدفعنا ذلك إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني مفهوم هذا الحق ، و الذي ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال ، يقصد إحداث الضغط و التأثير على الهيئة المستخدمة حتى لا تلبي مطالبهم الاجتماعية و المهنية ، و لم يكتف بذلك و إنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي ، و بذلك يصبح حق الإضراب هو التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي ، حيث جعل منه حركة منظمة و لها مصلحة مشتركة.⁴

كما يعرف حسب قانون العمل الملغى في المادة 90 الفقرة 2 أنه " امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتمزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل ، و ذلك بسبب نزاع عمالي جماعي " ⁵.

و يعرف حسب وجهة نظر القانون الأردني بأنه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي " ⁶.

و في تعاريف أخرى نجد أنه تم تعريفه على أنه " وسيلة للدفاع عن مصالح العمال " أو أنه " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم و الاتفاقيات الجماعية ، لم يوفي بها صاحب العمل " ⁷

¹خليفة عبد الرحمان : ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 10 .

² حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2009، ص 529.

³القانون 11/90، مؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

⁴عجة الجبلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، المرجع السابق ، ص 220، 221.

⁵أحمد عبد الكريم أبو شب ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، المرجع السابق ، ص 345

⁶هيفم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة بالقانون المدني ، المرجع السابق ، ص 232

⁷أهمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 139

الفرع الثاني : عناصر الإضراب

حسب ما جاء في التعاريف السابقة فإنه يفترض لقيام الإضراب توافر عناصر أساسية ، و المتمثلة في كل من التوقف عن العمل ، التوقف الجماعي ، و بهدف تحقيق مطالب اجتماعية و مهنية ، و التي سيتم التطرق إلى كل واحدة من هذه العناصر على حدا و ذلك على النحو التالي :

أولا : التوقف عن العمل :

يجب أن يكون التوقف إراديا ، أي صادر عن إرادة العمال و تعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا ، إذ لا يعتبر وفق هذا العنصر إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج كنقص المواد الأولية للإنتاج .

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب و الاستمرار في العمل و لو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا ¹.

و يقصد بالعمل هنا ، العمل المنقذ عليه بموجب عقد العمل ، حتى أن الامتناع عن عمل غير متوجب لا يعتبر إضرابا ، كذلك بالنسبة لتنفيذ العمل بصورة مضررة برب العمل لأن ما يحصل في هذه الحالة هو تخريب ليس امتناع عن العمل ² ، كما يكون التوقف دون رضاء صاحب العمل .

ثانيا : التوقف الجماعي

يجب أن يكون التعبير عن الإرادة و الرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال أو أغليبيتهم على الأقل ، سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم ³. و يعد كذلك التوقف الجماعي إضرابا لأنه ليس عملا فرديا ، بل هو عمل جماعي و يفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص ، أي صادر عن مجموعة من العمال و ليس عن واحد أو اثنين من العمال . حيث يتميز بأنه مؤقت لأن العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع إليه بعد حل خلافهم مع أرباب العمل ⁴

4

ثالثا : يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية و مهنية

و يقصد بذلك وجود مطالب مهنية للعمال تتصل بتحسين شروط العمل و ظروفه ⁵، كما قد تكون المطالبة ذات طابع اجتماعي كزيادة الأجور و تحديد مدة العمل أو تحسين شروطه ، كما قد يكون مظهرة تضامن

¹أحمية سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 139 ، 140

² حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المرجع السابق ، ص 570

³أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 139

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) المرجع السابق ، ص 570

⁵هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) المرجع السابق ، ص 324

بين العمال ، و يكون ذلك عندما لا يضرب العمال تأييدا لمطلب لهم قبل رب العمل ، بل تأييدا له .
آخرين سواء انتموا إلى مثل مهنتهم أو إلى مهنة أخرى .

كما قد يكون الإضراب لأغراض سياسية كإعلان عدم الرضا عن الحكومة أو إعلان التأييد لمطلب سياسي معين ، و لكن الإضراب هنا يكون قد خرج عن غايته المهنية الأصلية . و لذا فهو يخرج عن نطاق بحثنا الذي يقتصر على الإضراب بمعناه المهني ¹ .

كما قد يكون الهدف منه وجود مصلحة مشتركة لهؤلاء العمال يطالبون بتحقيقها كتطبيق أحكام عقد العمل الجماعي إذا أخلى الطرف الآخر به ، أو تفسير ذلك العقد إن كان في عبارته غموض و ليس إلى تفسيره من قبل كل طرف بما يوافق مصالحه ، الأمر الذي ينطبق على كل منازعة بشأن ظروف العمل أو شروطه كتديد ساعات الراحة ، أو توفير خدمات صحية أو اجتماعية للعمال ² .

المطلب الثالث : أشكال الإضراب و إجراءاته

إن كل حركة يقوم بها العمال يفترض أن تكون منظمة حتى لا تتحول إلى عصيان من أجل تحقيق مطالبهم و ذلك نتيجة الانقطاع عن العمل ، و لتحقيق مطالبهم المهنية و الاجتماعية يفترض ممارسة الضغط على صاحب العمل ، و منه فلإضراب عدة أشكال مختلفة ، كما أنه لشن الإضراب إجراءات عدة جوهرية يجب توفرها ليكون الإضراب مشروعاً ، و هذا ما سيتم التطرق إليه بالتفصيل ضمن الفرع الأول أشكال الإضراب و الفرع الثاني إجراءات الإضراب.

الفرع الأول : أشكال الإضراب

بما أن الإضراب يعتبر من بين حقوق العمال و ذلك نتيجة لانقطاعهم عن العمل بغية تحقيق مطالبهم فإن له عدة أشكال مختلفة و التي سنقوم بتناول كل شكل منها على حدة و بدقة حتى نميز بين كل منها.

أولاً : الإضراب التقليدي و الدائري

أ- الإضراب التقليدي

يقصد بهذا النوع من الإضراب انقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل ، أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة و منظمة ، كما تتم دراستها مسبقاً من حيث المدة و الكيفية ، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار القدرات المالية للعمال كتاريخ الوفاء بالأجور و التعويضات العائلية ، و يلتزم منظموه بضمان استمرارية خدمة الحد الأدنى و تشكيل هيئة الطوارئ، كما يجب السهر على عدم استخلاف العمال المضربين .

¹ حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، المرجع السابق ، ص 570

² هيثم حامد المصاروة ، المنتفي في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) ، المرجع السابق ، 321

ويشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والاجتهادية ، بحيث ينقطع العمال المضربون في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك مواقع العمل أو يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة و منظمة و مدروسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة ¹.

ب- الإضراب الدائري

يتسم هذا الشكل بالتخطيط و الانسجام المحكمين و الحقيقيين ، بحيث تمتنع كل فئة أو صنف مهني عن العمل مدة معينة و محددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف تام للمصلحة ، حيث يكون في شكل إضرابات دائرية متتالية ، و عند عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين يلجأ العمال للانقطاع التام عن العمل .

حيث يمثل هذا الشكل من الإضراب الرد على تقسيم العمل إذ يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة و الأكثر تنظيما ، كما يعتبر تمهيداً لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل .

ثانيا : الإضراب القصير و إضراب الإنتاجية

أ- الإضراب القصير

يعرف بالإضراب التوقيفي ، و هو عبارة عن عدة توقفات متكررة مع البقاء في أماكن العمل ، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان ، يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك ، كما يطلق عليه كذلك بالإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة و لمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف .

ب- إضراب الإنتاجية

يعرف هذا النوع من الإضراب بالإضراب المستمر أو الجزئي ، و يطلق عليه أيضا بالإضراب البطيء ، حيث يتميز هذا الشكل عن غيره في التخفيض و التقليل من فعالية الإنتاج بغرض المطالبة بمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها ، حيث يستمر العمال بممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا عنه ، و كما نجد أن الأمر في هذه الحالة يتعلق بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة ، و ينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها .

¹ حليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 17

تأثير إضراب المبالغة في النشاط و الإضراب الإداري

يتميز هذا الشكل عن سابقه بالزيادة و التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها المال المضربون مما يؤثر سلبا على علاقة العمال و المستخدم .

كما قد يتخذ الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر¹.

و منه فالإضراب مهما كان شكله فإنه يبقى حركة مطلبية و احتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة ، سواء كان التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا ، أو أضرب جميع العمال أو فئة منهم فقط ، و سواء طالبت مدته أو قصرته ، و يبقى هذا الإضراب آخر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب مهنية .

2

الفرع الثاني : إجراءات الإضراب

بالرجوع لمدى أهمية الإضراب في الحياة المهنية لكل من العامل و صاحب العمل و ما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين ، خاصة في حالة ما إذا أساء العمال استعماله ، و هذا ما دفع بالمشرع إلى اللجوء إلى وضع شروط و إجراءات قصد تنظيم اللجوء إليه ، كما يهدف من خلالها إلى حمايتهم من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل عند ممارستهم لهذا الحق ، حيث تتمثل هذه الشروط أو الإجراءات في ثلاث عناصر و التي يمكن تلخيصها فيما يلي :

أولا : موافقة جماعة العمل على الإضراب

يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه ، بحيث يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة أو أغلبية العمال ، و أن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الإقتراع السري المباشر الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو عن رفضه الصريح له .

كما يجب أن يكون القرار النهائي صادر عن أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشغلين في المؤسسة المعنية³. و لصحة هذا الإجراء يجب توفر بعض الشروط المتمثلة في :

- استمرار الخلاف إما كليا أو حول بعض النقاط و هذا لكون المصالحة تضع حد للخلاف الجماعي ، لأنه لا يمكن عقد جمعية عامة انتخابية للتصويت على إمكانية الشروع في الإضراب و قد يتم الصلح بشأن الخلاف الجماعي .

- دعوة جماعة العمال لجمعية عامة داخل أماكن العمل و هذا لوضع حد لكل أشكال التجمعات العمالية التي قد تتحول إلى مقاصد غير مهنية .

¹ خليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 19

² رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، ص 123

³ أحمية سليمان ، آليات تسوية مناعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 149

إخطار الإدارة بموعد الجمعية ، و هذا لتتخذ الإجراءات الأمنية المناسبة و كذلك دراسة كل الاحتمالات
فيها حضور ممثل الإدارة للجمعية لإطلاع الموظفين على موقف الإدارة .

- وجوب مشاركة على الأقل نصف العمال المعنيين و الاقتراع السري هو الوسيلة الكفيلة بحماية رأي
الموظفين .¹

و تستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعني ، بناء على مطالبهم و حسب نص المادة
28 من القانون 02/90 فإنه يتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، و تكون الموافقة
بأغلبية المجتمعين في الجمعية العامة حيث تضم هذه الأخيرة نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال
المعنية على الأقل .²

ثانيا : الإشعار المسبق بالإضراب

يقصد به إعلام صاحب العمل بقرار اللجوء إلى الإضراب ، مع تحديد بداية الشروع فيه و مدته إن كان محدد المدة
أو مفتوح ، و هو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره ، و إنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية
مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل حتى يتمكن من
البحث على تسوية ودية للخلاف القائم، و إجراء كل الاتصالات و المفاوضات اللازمة لمنح الشروع في الإضراب
3 .

و حسب ما جاء في نص المادة 30 من القانون 02/90 فإن مدة الإشعار المسبق بالإضراب تحسب ابتداء من تاريخ
إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، كما يتم تحديد هذه المدة عن طريق المفاوضات و لا
يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه .

كما جاء في نص المادة 31 أنه يجب على كل من المستخدم و ممثلو العمال الالتزام باتخاذ التدابير اللازمة لضمان
المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها ، و يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام ، حيث يكون
ذلك بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب⁴ ، حيث قام المشرع بفرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق
بالإضراب حرصا على تمكين أطراف النزاع من اتخاذ تسوية سلمية له ، و ذلك بمنحه مزيدا من الوقت من أجل
إيجاد حلول سلمية .

ثالثا : جزاء الإخلال بقواعد الإضراب

إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 المؤرخ
في 06/02/90 المعدل بموجب القانون 27/91 يعد إضرابا غير شرعي و بالنتيجة يكون خطأ جسيما يجيز الطرد
دون التعويض و الإخطار المسبق .

¹ خليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 69

² مولود ديدان ، مدونة العمل ، دار بلقيس ، الدار البيضاء ، الجزائر ، 2012 ، ص 10

³ أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 150 ، 151

⁴ مولود ديدان ، مدونة العمل ، المرجع السابق ، 10

كل مخالفة لإجراءات شن الإضراب من ناحية وجوب مشاركة أغلبية العمال ، و كذا احترام الإشعار الذي يجعل من الإضراب غير شرعي و يتحمل القائمون به و المشاركون فيه تبعات ذلك لكن يبقى القاضي المختص هو الذي يقدر شرعية الإضراب من عدمه و بحكم مستقل¹.

و حسب ما جاء في نص المادة 33 مكرر من القانون 02/90 فإن كل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي للعمل يحدث خرقا لأحكام القانون و يعتبر خطأ مهنيا جسيما بالنسبة لكل العمال المشاركين فيه، و يتحمل المسؤولية كل شخص ساهم فيه بنشاطه المباشر .

إن كل مخالفة لهذه الإجراءات تجعل من الإضراب غير مشروع و ما ينجر عن ذلك من إجراءات تأديبية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما .

إضافة إلى إمكانية المتابعة الجزائية طبقا لنص المادة 55 من القانون 02/90، اما في حالة ما إذا قام العمال بالتقيد بالإجراءات المنصوص عليها قانونا لممارسة حق الإضراب بصفة مشروعة فإن القانون نفسه يحميهم من كافة أشكال التعسف الذي قد يمارسه عليهم المستخدمون .²

المبحث الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب و طرق تسويته

يحمي القانون حق الإضراب و ذلك ما نجده في القانون 02/90 المعدل و المتمم في نص المادة 32 على خلاف القوانين السابقة ، فقد قرر هذا القانون تسوية النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب و حمايته ، كما أن العواقب الوخيمة التي تتجم عن الإضراب و آثار ذلك على حسن سير المرافق العامة ، جعلت من المشرع يفرض قيودا و حدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به ، فيجد القانون الحق المطلق في الإضراب بإنشاء و فرض القدر الأدنى من الخدمة أو بالتسخير ، كما يمنع اللجوء إلى الإضراب لبعض الفئات المهنية ، و يفرض على الأطراف مواصلة المشاورات لفض المنازعة أثناء مهلة الإخطار المسبق و بعد شن الإضراب، و هذه المفاوضات الجماعية المباشرة التي يباشرها طرفي النزاع و التي تتمثل في الوساطة و التحكيم و المصالحة . و هذا ما سنحاول إدراجه من خلال كل من :

المطلب الأول : حماية حق الإضراب

ممارسة حق الإضراب محور خاص يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط و الإجراءات القانونية ، أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا ، و الإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته و حماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز ، و حماية العامل لا تجسد فقط من ناحية الراتب أو الحالة الاجتماعية أو الصحية بل تفرض أيضا حمايته و هو يمارس حقا من الحقوق المهنية و على رأسها حق الإضراب . و هذا ما سنتناوله من خلال مفهوم الحماية ضمن الفرع الأول و مظاهر الإضراب ضمن الفرع الثاني .

¹ خلفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 72 ، 73

² مولود ديدان، مدونة العمل ، المرجع السابق ، ص 11 ، 17

الأول : مفهوم الحماية

إن الأثر المباشر لممارسة مشروعية لحق الإضراب هو حماية العمال القائمين به من أي شكل من أشكال التهديد أو التعسف ، و هذا يندرج ضمن مفهوم ممارسة الحقوق العامة ، و الحماية المقصودة في هذا الشأن هي الحماية المهنية، و هي الحماية التي تجعل العامل بمنى عن أي تجاوز ، و بذلك لا يعتريه الخوف عند رغبته في المشاركة في الإضراب طبقا للقانون .

فالحماية المفروضة عند ممارسة حق الإضراب أساسها المبادئ الدستورية فبالرجوع إلى نص المادة 54 من الدستور لسنة 1989 نجدها تنص صراحة على مايلي : " الحق في الإضراب معترف به ، و يمارس في إطار القانون "1 كما هو في نص المادة 57 من دستور 1996.

فلا يمكن تكريس ممارسة فعلية و دستورية لحق الإضراب إلا بتوفير حماية قانونية للمضربين تجنبهم الضغط و التعسف و تجعلهم يمارسون هذا الحق بغير خوف .

إن صدور قانون يجيز ممارسة الإضراب و يكرس حماية أوجب تدخل المشرع بحيث تولى تنظيم هذا الجانب كي لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة حتى لا تتعطل و لا تتوقف لأن ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية .2

إذن فالإضراب أصبح من الحقوق الدستورية في مختلف الدول ، تناولته تشريعات العمل بالتنظيم من حيث كيفية مباشرته، و حدوده ، و الآثار المترتبة عليه.3

الفرع الثاني : مظاهر الحماية

إن ممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية يركب أثرا فوريا و هو تعليق علاقة العمل ، فالإضراب يوقف آثار علاقة العمل إلا إذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك ، و تتضح أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب في الجوانب التالية :

أولا : لا تفسخ علاقة العمل ، بل توقف آثارها و هذا الموقف يأخذ به الفقه و التشريع الحديثين ، و لا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبب لإنهاء العقد ، بل سبب للفسخ عند اللزوم ، و بالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين 4 و بالتالي اعتبر كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفا تطبق عليه مقتضيات المادة 73 الفقرة 4 من القانون 11/90.

هذا ما يترتب على وقف علاقة العمل وفقا لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، و هذا لكون العلاقة معلقة بحكم دخول العمال في إضراب، و هو ما يعني أنه في حالة تسببهم للغير في أضرار ينزع عنهم الغطاء المهني و لا يتحمل

¹ المادة 54 من دستور 1989

² بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية و الجماعية ، دار ربحانة للكتاب ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2003 ، ص 219

³ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 148

⁴ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية و الجماعية ، المرجع السابق ، ص 221

خدم أية مسؤولية¹ . و الأطراف هنا معفون من إلتزاماتهم المتبادلة و تحرير العامل من رابطة التبعية اله لعقد العمل² .

ثانيا : يمنع على رب العمل اللجوء إلى استبدال العمال أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل ضغطا إلا في حالتين اثنتين :

1. عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة .

2. لضمان الحد الأدنى من الخدمة

ثالثا : كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الإدارة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل و اتخاذ العقوبات التأديبية ، و العمال في حالة إضراب يعد ضغط و تعسفا من الإدارة بل و مساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين .

تعتبر حماية الإضراب عند ممارسته بصفة شرعية تجعل من الإدارة أو المؤسسة في موضوع يسهر على تطبيق القانون و عدم الإخلال به بل تتخذ كل الإجراءات لضمان حسن ممارسة هذا الحق من جهة و التدابير الملائمة لضمان حسن سير التسيير داخل المؤسسة، و عدم تأثرها سلبا بالتوقف الجماعي عن العمل لأن حماية حق الإضراب يوازيه إمكانية تعرض العمال المضربين لمتابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق خرقا للقوانين أو عدم تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسته سواء من ناحية الكيفية أو الحدود كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة و الإمتثال كذلك و التسخير³ .

و الحماية القانونية للإضراب مشروطة بصحة الإضراب من الناحية الموضوعية و الإجرائية المرتبطة بشروط و صحة الإضراب و في الحالة العكسية يعد العامل مرتكبا لخطأ مهني جسيم سواء بحكم القانون أو بتقدير القضاء .⁴

المطلب الثاني : القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إن الاعتراف بوجود حق الإضراب يترتب عليه نتائج قانونية بإمكانية تقييد ممارسته بالقانون و الأنظمة وتندرج حدود ممارسة حق الإضراب في تلك الضوابط و الإجراءات التي يجب على المضربين احترامها تقاديا للإخلال بالنظام العام و المساس بحسن سير المرافق العامة ، و من ثم فقد أجمع الفقه و القضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب و المنصوص عليها في القانون ، لا يمكن مخالفتها و مشروعية الإضراب مرتبطة كذلك باحترامها و أهم القيود و الحدود المفروضة على ممارسة حق الإضراب سنتناولها من خلال كل من :

الفرع الأول : عدم عرقلة حرية العمل

إن مجرد تكييف الإضراب بأنه غير شرعي يترتب آثارا مباشرة و يمكن لرب العمل من استعمال صلاحياته لملاحقة المتسببين فيه ، من جهة أخرى و ضمانا لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني و المشروع ، فقد ضمن

¹ خليف عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 83

² شرفي محمد : سريان علاقة العمل و نشأتها و نهايتها ، المجلة القضائية ، العدد الخاص بالعرفات الاجتماعية ، منازعة العمل و الأمراض المهنية ، الجزء الثاني ، 2006 ، ص

³ خليف عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 78

⁴ أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 170

حماية المؤسسة المعتنقة للإضراب و كذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة للمحافظة بالحقوق.

فالمواد 34، 35، 36 من القانون 02/90 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة و هي حالة تنطبق على القطاع الإداري و القطاع الاقتصادي و تتعلق بعرقلة حرية العمل .

فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب و ربط ذلك بالحقوق الدستورية للموظفين و العمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق و حرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو العنف أو المناورات ، من قبيل العرقلة و التجريم في هذه المسألة بالذات يكرس مبدأ الديمقراطية باحترام إرادة الموظفين غير الراغبين و غير الموافقين على الإضراب .

و يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الاعتداء¹.

و تتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع و ممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر التالية :

- أولا : منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان .
- ثانيا : احتلال أماكن العمل و البقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل و منبوع الآخرين من ممارسة نشاطهم .

إن عرقلة حرية العمل و عدم الامتثال لأمر قضائي الخاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية الجسيمة التي تمكن المستخدم موازاة مع اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة اللجوء إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا الفعل المسؤولية .

و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن أو مناصب عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن و سلامة و أدوات و ممتلكات الإدارة و دون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين لأنه احتلا لأماكن العمل كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان العمل أثناء الإضراب بطريقة سلمية و منظمة و دون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال غير المضربين² .

هذا التوجه كرسته قرارات المحكمة العليا و منها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/02/08 و الذي أكد مايلي : " أنه من المقرر قانونا أن تطبيق أحكام القانون 02/90 على جميع العمال و المستخدمين ، الأشخاص الطبيعيين و المعنويين باستثناء المدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني يمكن تطبيقا لهذا القانون

¹ خلفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 83

² أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، المرجع السابق ، ص 83 .

ر أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة العمل " و من ثم فإن القواعد العامة للاختصاص النوعي تمنح القاضي الإداري صلاحية الفصل في النزاع القائم بين وزارة الشؤون الخارجية و موظفيها .

إن هذه القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب هي في حقيقة الأمر ضماناً لعدم استعمال هذا الحق في غير ما جعل له أو استعماله إضرار بالإدارة العمومية و مساساً بحسن سيرها ، و في نظرنا ليس هناك أي تعارض أو تنافي لهذه القيود القانونية مع ممارسة حق دستوري لا سيما أن المشرع قيد طرفي العلاقة الوظيفية بقيود مع ضمان حقوقهم و هذا ما يعتبر موائمة بين مصالح الإدارة و حقوق الأفراد ، ليس هذا فقط بل و حفاظاً على أصول سير المرافق العامة ، قرر القانون حدوداً أخرى لممارسة حق الإضراب و لعل بعض الأمثلة الواقعية الحاصلة في بعض النزاعات الجماعية في قطاع الإدارة العامة تؤكد لنا مدى ضرورة استعمال هذه القيود أو الحدود ، و بدأ المشرع في اعتمادها .

و من أهم الالتزامات التي تقع على المضربين هو التقيد بالحد الأدنى من الخدمة تحقيقاً لاستمرارية المرافق العامة ، و ليس للإدارة بأي حال من الأحوال التجاوز عن هذا التحديد رغم أنه يخص بعض الأنشطة الواردة في المادة 38 من القانون 02/90 ، و المشرع الجزائري جعل تحديد ممارسة حق الإضراب يتجلى في إجراءين جوهريين هما : الحد الأدنى من الخدمة و ثانياً التسخير وفق ما سنبينه لاحقاً.

الفرع الثاني : احترام القدر الأدنى من الخدمة و التسخير

إن المشرع الجزائري اعتبر أن عدم التزام المضربين بالقدر الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال .¹

و يعتبر الحد الأدنى من الخدمة هو إحدى الضمانات القانونية التي تتحقق بواسطتها استمرارية سير المرفق العام بل و سيره بانتظام و إطراد ، و لما كانت الأحكام القانونية في الميدان الإداري هي تجسيد واقعي و ضمانة لاحترام المبادئ و الأصول التي تخضع لها الإدارة في عملها و المنبثقة من النظرية العامة للقانون الإداري فإذا كان التوقف الجماعي أو الإضراب يمس الأنشطة التي يمكن أن يؤثر انقطاعها التام في استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس أنشطة حيوية فإنه يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل حد أدنى من الخدمة إجباري يتحدد في القطاع الاقتصادي بموجب الاتفاقية الجماعية بتحديد في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية احتكاماً إلى المادة 38 من القانون 02/90 و القانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل و المتمم للقانون 02/90.²

و أنه لا يمكن بأي حال أن تعفى إدارة عمومية أو مؤسسة من احترام الحد الأدنى و السهر على احترامه من جماعة المضربين بكل الوسائل بما فيها التسخير .

بل إن المشرع اعتبر عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال ، و قبل تفصيل الشروط التي يخضع لها هذا التحديد لزاماً علينا أن نسرّد أهم المجالات أو ميادين النشاط التي يوجب فيها على العمال تنظيم قدر أدنى من الخدمة مع

¹ خلفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 82

² خلفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 85

السلطة الإدارية على احترام ذلك كون كل المجالات المنصوص عليها قانونا هي مجالات حيوية أو حساسة متعلقة بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة أو التي يشكل انقطاعها الكلي تأثيرا سلبيا على استمرار سير المرافق العمومية الأساسية .

و بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا و يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه ليس حق مطلق لا يخضع لأية قيود لا سيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته بل على العكس من ذلك ، فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية و اقتصادية و سياسية و تنظيمية و مهنية و هي القيود المقررة دستوريا كذلك فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هدم القيود و تحيل تنظيمها و تحديدها إلى القانون .

و يتجلى من القانون 02/90 أن هناك نوعين من القيود أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية أو كاملة في بعض القطاعات بالنظر لطبيعة النشاط ، و قد يكون الحد يخص بعض الفئات بمنعهم من ممارسة حق الإضراب بسبب حساسية منصبهم و آثار الإضراب على تلك المرافق الإستراتيجية ، فإذا كان الإضراب يمس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقا للمادة 37 و ما بعدها من القانون المذكور ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرفق بانتظام ، و عليه يلزم عمال البريد و الصحة أو المواصلات و الطاقة و عمال الشحن و التفريغ و مصالح الدفن و مصالح المياه و المؤسسات المالية و غيرها بضمان حد أدنى من الخدمة تقدره الاتفاقيات و العقود الجماعية ، و عندما لا يكون القدر الأدنى في القطاعات المعنية محددًا بالاتفاقيات الجماعية يمكن لصاحب العمل أو السلطة العمومية المعنية تحديد مجالات تطبيقية و تعيين العمال الضروريين للقيام به و ذلك بعد استشارة ممثلي العمال و يعتبر رفض أداء القدر الأدنى من العمل خطأ جسيما ، و قد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/04/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة و إلا اعتبر الإضراب غير مشروع .

و تتمثل أهم المجالات وفق ما نصت عليه المادة 38 من القانون 02/90 المعدل و المتمم بالقطاعات و المصالح التي تستلزم تنظيم و توفير قدر أدنى من الخدمة و هي القطاعات التالية :

- المصالح الاستشفائية المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية .
- المصالح المتعلقة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة .
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية الماء و نقلها و توزيعها .
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية و كذا مصالح التطهير .
- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية .
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية
- مصالح الشحن و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتوجات الخطيرة أو سريعة التلف أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني .

المصالح المرابطة بأمن وسائل النقل من أرصاد و إشارة حراس الحواجز .

- مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن و إنقاذ السفن مباشرة .
- مصالح الدفن و المقابر .
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية)
- مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم .

إضافة إلى هته القطاعات الأربعة عشر المعنية بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها و علاقتها بميادين حيوية ، فقد نص القانون 27/91 المعدل و المتمم للقانون 02/90 على مجالين آخرين هما :

- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة إجرائها
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة .¹

و قد يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة و العمال الضروريين بالتكفل به و هذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 02/90 و بذلك ينظم القدر الأدنى من النشاط بموجب القانون و يكون آنذاك إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض و المجالات المذكورة بموجب المادة 38 من القانون 02/90 يكون الحد الأدنى فيها إجباريا .

• التسخير

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإن الإدارة العمومية مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير و استخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح و الممتلكات و كذا سير و عمل المرافق العامة ، و استمرارها و حفاظا على مصالح المستخدمين و العمال طبقا لنص المواد 679 و 681 مكرر من القانون المدني .

و عملا بالتشريع الساري المفعول ، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان ، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول² .

و خلافا للحد الأدنى من الخدمة فإن التسخير هو تدخل السلطة الإدارية المؤهلة و إصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية و عند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات السلطة العامة .

¹ المادة 38 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، المرجع السابق ، ص 12

² حليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 86

رار الإداري المتضمن التسخير لا بد أن يكون مستوفيا لكافة أوضاعه الشكلية و مكتمل الأركان¹.

تسخير لموظفين مضربين لإلزامهم بعدم مواصلة الإضراب و الالتحاق بمناصب عملهم إذا كان نشاطهم ضروري للحفاظ على أمن الأشخاص و الممتلكات و استمرار سير ضروري المصالح العمومية الأساسية لازمة لتمويل السكان ، و يمكن للإدارة أن تأمر بتسخير المضربين للقيام بحد أدنى من الخدمة إذا لم يلتزم المضربين بذلك² . و لما كان التسخير من الوسائل الاستثنائية التي تستخدمها الإدارة و بشروط محددة و إجراءات دقيقة فإن كل عامل مضرب أخطر بأمر التسخير يجب عليه الامتثال تحت طائلة المتابعة التأديبية كون عدم الامتثال يعد خطأ مهني جسيم لما في عدم الامتثال من عصيان للأوامر الإدارية.

إن إخلال المضربين بإجراءات الإضراب يجعل منه إضراب غير مشروع و يجيز للمستخدم استعمال سلطاته بعزل و طرد العمال المشاركين و المساهمين فيه على أساس أن ذلك يندرج ضمن الأخطاء الجسيمة ، لكن تسليط عقوبة العزل من اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء و طبقا للمرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها ، و كذا المادة 11 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات و الإدارات العمومية فإن اللجنة تتشكل من ممثلي الإدارة و ممثلي العمال و في غياب تمثيل العمال لكونهم في حالة إضراب أو محل متابعة تأديبية. لذا فإن الإدارة عمليا تستدعي الموظفين الممثلين في اللجنة المتساوية الأعضاء ، و عند غيابهم يعاد استدعائهم للمرة الثانية و عند التخلف تتعقد اللجنة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين و يعتبر القرار المتخذ مشروع طبقا لنص المادة 19 من المرسوم 10/84 السالف الذكر .

و قد تضمنت المواد 41 و 42 من القانون 02/90 مفهوم التسخير و كفاءات اللجوء إليه ، و على اعتبار خصوصية هذا الإجراء و خطورة آثاره ، فإنه يتوجب على الأجهزة المختصة و المؤهلة أن تلجأ إليه وبشروط قانونية ، حتى لا تصبح هته الوسيلة مظهر من مظاهر التعسف و الدوس على الحقوق الدستورية ، لأن القانون وضع عدة ضمانات لحماية مصالح الإدارة بدءا بتحديد ممارسة حق الإضراب إلى غاية الأنشطة، التي يمنع فيها منعاً باتاً اللجوء لممارسة حق الإضراب خلافاً لجماعية فيها لكن بدون أن يتوصل الأمر لشن الإضراب .

المطلب الثالث : طرق تسوية الإضراب

إن الميزة القانونية للتسوية هو إيجاد حل رضائي ودي توفيق بين الطرفين المتنازعين مباشرة ، حيث نجد أن تسوية الإضراب بمفهوم القانون 02/90 تتم عن طريق اللجوء إلى إجراءين هما : الوساطة و اللجنة الوطنية للتحكيم ، و هذا ما سنحاول إيضاحه من خلال ما يلي :

الفرع الأول : الوساطة

أوجب القانون 02/90 إبقاء قنوات الاتصال و التفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب³.

¹ خليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 89

² رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 126

³ خليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 95

الوساطة هي إجراء اختياري و قد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لم
تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، و بمعنى آخر يتفق بموجبه الطرفان على
تعيين شخص من الغير يدعي الوسيط و سند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار
بينهما ، حيث تساعد الوسيط في عمله و بناءا علي طلب مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و للوسيط أن يطلب
من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بمهمته، و يعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من
الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصية معلنة و يرسل نسخة من هذه التوصية إلى
مفتشية العمل¹.

و يتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض مقترحات الوسيط مع أنه يتعين عليهم وقف
الإضراب في حالة الاتفاق على اللجوء للوساطة .

و لعل المشرع بسنه للوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية السلمي للإضراب و لو بعد شنه و هذا حفاظا
على الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كغاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض و الحوار .
و أن التسوية تتجسد بتدخل إحدى السلطات الإدارية المؤهلة و المختصة بتعيين وسيط له مواصفات و يلقى
قبول كل الأطراف .

و الوسيط سواء حددت له مهلة للتدخل أو لم تحدد يوجب عليه التدخل السريع مع الأطراف بتقديم رؤيته للنزاع
و أوجه الاقتراحات مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بذلك .

إن المشرع و توقعا منه لاستمرار مواصلة العمال للإضراب استحدث جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل
يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو
رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية سيما إذا اقتضت ذلك ضرورات اجتماعية و اقتصادية
قاهرة .

و يتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفق الأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49
، 50 و 51 من القانون 02/90².

الفرع الثاني : التحكيم (اللجنة الوطنية للتحكيم)

إن وجوب متابعة تطورات النزاع الجماعي و في إطار البحث الدؤوب على حل قانوني و ملائم للخلاف جعلت
من القانون 02/90 يضع عدة آليات للتسوية سواءا بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء إلى الوساطة
و باللجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي و وفق إجراءاته تتمثل صلاحياتها و مهامها في تسوية نزاعات
العمل الجماعية الخاصة بالفئات و قطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب و النزاعات الجماعية
التي يستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة و الوساطة³.

و التحكيم بصفة عامة هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص
(محكمين) يشكلون محكمة تحكيم و تنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة

¹ طرق تسوية الإضراب على الرابط : <http://www.onedf-edu.dz>

² القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها ، الجريدة الرسمية ، العدد 06 المؤرخ في 27/02/1990 ، ص 233

³ حليفي عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 94

فاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و ي قرار التحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكم و يعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه .¹

و لعل اللجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها باللجنة إلا أن الواقع أثبت أنها ذات طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا و إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم ، ذلك أن المشرع ترك الأمر للإدارة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع .

فإجراء إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الإضراب فإن ذلك يخدم مصالح الإدارة لأن هدفها الأساسي هو توقيف الإضراب و إيجاد حل له .

و قد أشار القانون إلى وجوب استشارة ممثلوا الإدارة و ممثلوا العمال عند إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم و لكنه لم يتطرق لآثار الاستشارة أي بمعنى إذا لم يتم استشارة ممثلوا العمال هل يبطل الإجراء و يصبح معيبا أم يصح ؟

في حقيقة الأمر و على اعتبار صمت القانون على هذه النقطة فإن الأمر جوازي لا وجوبي و يستطيع الأشخاص المذكورين في المادة 48 إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم دون استشارة ممثلي العمال .

أما بالنسبة لممثلي الإدارة فالإشكال لا يطرح إعمالا للقواعد الخاصة بالعلاقة بين الرئيس و المرؤوس و كذا إجراء الحلول محل .

و على اعتبار خصوصية تشكيل و عمل اللجنة الوطنية للتحكيم فإن اختصاصها ينحصر في الخلافات الجماعية التالية :

• أولا : الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص -وزير القطاع- أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي .²

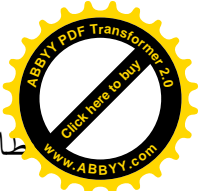
• ثانيا : الخلافات الجماعية التي تخص العمال أو قطاعات النشاط المعنية بالمنع وفق ما نصت عليه المادة 43 من القانون 02/90 .

و إن تشكيل و طريقة عمل اللجنة و مكان انعقادها يجعل منها آلية أقرب منها للفضائية على الإدارية رغم تشكيلتها المتنوعة و التي تعتبر إحدى الوسائل و الأطر العملية الفعالة لإشراك كل الإدارات و الهيئات و الأجهزة في تسوية الخلافات الفردية و إيجاد بحل لكل نزاع جماعي .

و إن عدم احترام الإجراءات التي أشار إليها القانون 02/90 تشكل خرقا جوهريا للجوء إلى الإضراب و ممارسة غير شرعية تستوجب تحميل مرتكبيه المسؤولية ، ولا يتعلق الأمر فقط بالممارسة غير الشرعية لهذا الحق بل كذلك في بعض التصرفات و الأفعال التي حرّمها القانون قبل نشوب النزاع أو أثناءه أو بعده ، و حتى فيما يخص المعاملة و العلاقة مع المكلفين بالتسوية ، إن التحكم في اللجوء إلى ممارسة هذا الحق لا سيما في

¹ طرق تسوية الإضراب على الرابط : <http://www.onedf-edu.dz>

² رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 107



طاع الإدارة العمومية جعل من المشرع يوازي بين حقوق و ضمانات ممارسيه و كذا قيود اللجوء إليه بإدخال الصيغة العقابية الردعية على بعض التصرفات و هذا ما تضمنه الباب الأخير من القانون 02/90 و الخاص بالأحكام الجزائية بحيث و ضمنا لفاعلية الإضراب نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته سواءا بالنسبة للعمال أو بالنسبة للهيئة المستخدمة .¹

¹ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 108



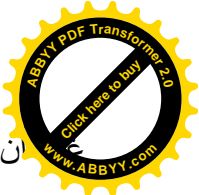
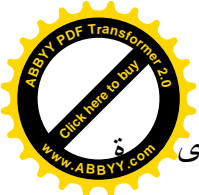
الجامعة



الخاتمة

نظرا لتعدد المصالح و تناقضاتها خاصة بين العمال و صاحب العمل تختلف أسباب نشوء النزاعات العمالية الجماعية بالعمل ، فمنها الخاصة بظروف العمل و منها المتعلقة بالأجور و العـلاوات و الترقيةـات بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى تكون تخص سوء التسيير و التنظيم داخل المؤسسة ، كما أنه لكل نوع من هذه الأسباب أثر سواء كان سلبيا أو إيجابيا ، كما اتضح لنا أن نزاعات العمل تعتبر من الموضوعات المتغيرة باستمرار و التي يصعب تحديدها تحديدا دقيقا وفق نمط معين و بالتالي تبقى هذه الظاهرة دوما تحتاج إلى التقصي و البحث ، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية أو الاتفاقيات الجماعية ، خصصت لها أحكام و قواعد قصد الوقاية منها أو علاجها و التي تمثلت في اجتماعات دورية ، المصالحة ، الوساطة ، بالإضافة إلى اللجوء إلى التحكيم إلا أنه في بعض الأحيان لا يسوى النزاع و إنما يصل إلى الإضراب كآخر حل و الذي يعتبر بدوره وسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الجماعي ، حيث بصدور القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمـل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، يكون المشرع قد ضبط آلية ممارسة حق الإضراب عبر تحديد وسائل إتقاء الخلاف الجماعي ، و شروط ممارسة الإضراب ، مع التكفل بالحماية القانونية و فرض القيود اللازمة على ممارسته، مع ردع كل خرق أو ممارسة غير مشروعة لهذا الحق باعتبار أن الإضراب إجراء يعلق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل ، و يعتبر وسيلة للدفاع عن مصالح العمال .

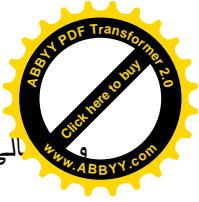
حيث يسعى دائما صاحب العمل إلى اللجوء إلى جميع الطرق السلمية أو الوسائل البديلة لفض النزاع الجماعي المذكور سابقا إلا أنه في حالة فشل كل هذه الطرق يتم اللجوء إلى الإضراب للعديد من الأسباب أو المطالب التي لم تحقق بالرغم من جميع الإجراءات التي بادر بها العمال .



ان مشاكل العمال بالمؤسسات الجزائرية كثيرة خاصة ذات الطابع الاقتصادي و الحد منها يقف على مدى

المؤسسة على حل تلك المشاكل ، و في حالة تطور النزاع إلى إضراب هنا تعرض طرفي النزاع لا محال إلى أضرار و مخاطر معتبرة قد تمس حتى بالاقتصاد الوطني خاصة إذا كان قطاع العمل حساس كقطاع الاقتصادي . و بالتالي يمكن تأكيد الفرضيتين : إن عملية الإنتاج بالمؤسسة تتأثر بالنزاع الجماعي و ذلك عن طريق الإضراب لأنه يؤدي إلى التوقف الجماعي عن العمل و بالتالي يؤدي إلى ضعف الإنتاج أو توقفه ، و الوقاية من نزاعات العمل الجماعية تقتضي لفت انتباه رؤساء العمل بأن أساليب المشاركة و النفاش و عدم اللجوء دائما إلى العقاب و اللوائح و القوانين هي الطريقة المؤدية إلى وضع حلول للنزاعات .

نستنتج من خلال هذه الدراسة أن أسباب نزاعات العمل الجماعية سواء داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية أو داخل قطاع الوظيف العمومي هي بالدرجة الأولى نزاعات مصالح أو ما تسمى بالنزاعات الاقتصادية ، و التي تتمحور حول انخفاض الأجور و الذي يعتبر عامل أساسي لوجود النزاع داخل المؤسسة ، و ذلك نتيجة انخفاض و تدني مستوى المعيشة الحالي ، و ظروف المجتمع ، كذلك نجد أن سياسة الترقية داخل الإدارة تسبب حساسية كبيرة و مشاكل و تظهر بعض النزاعات نتيجة لعدم تحقيق العدل و المساواة بين العمال دون أن ننسى ظروف العمل التي تعتبر بدورها عامل مؤثر سلبي على سير العمل أو الإنتاج داخل المؤسسة ، نتيجة كثرة الحرارة أو الرطوبة مما يضعف من كاهل العامل و قدرته الجسمانية ، و هذا ما صرح به العديد من المبحوثين الذين أبدوا عدم رضاهم عن الأجور و من ظروف العمل ، و حتى أنهم تحدثوا لنا عن الترقية و أن معظمهم بقي في نفس المنصب منذ دخوله هذه المؤسسة ، الشيء الذي يولد لديهم تدمر نفسي ، و بالتالي يحاولون دوما زرع البلبلة و إحداث مشاكل مما يؤدي إلى حدوث نزاع و تطوره إلى إضراب .



الي يمكن تأكيد الفرضيات السابقة و التي مفادها أن النزاعات سببها نزاعات مصالح ، بالإضافة إلى أن الإنتاج بالمؤسسة تتأثر بالنزاع الجماعي و ذلك عن طريق الإضراب لأنه يؤدي إلى التوقف عن العمل و بالتالي يؤدي إلى ضعف الإنتاج و توقفه .

و للوقاية من نزاعات العمل الجماعية و التقليل منها يقتضي الأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التالية :

- التوعية العمالية بضرورة احترام القانون بصفة عامة و خاصة داخل المؤسسة من خلال تفعيل الدور التقاربي.
- إعطاء المصادقية اللازمة للاجتماعات الدورية .
- استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات و المكافآت و الحوافز يؤدي إلى التقليل من ظهور النزاعات و ذلك من خلال نشرات و كتيبات توضح للعمال الأساليب المتبعة في تحقيق المكافآت و الحوافز و كذا الترقيات ، دون أن ننسى تطبيق العدالة و المساواة و التي تضمن أمن و سلامة المؤسسة من حدوث صدامات و نزاعات .
- سماع العمال و إتاحة الفرص للعاملين الذين لهم مقترحات علمية في مجال الإدارة و تطبيقها في بيئة العمل
- سماع صاحب العمل طلبات العمال و أخذها بعين الاعتبار.
- عدم الاستهزاء بقدرة العمال أثناء أداء مهامهم .



الملاحق

**قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية
من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق
الإضراب، معدل ومنتتم**

معدل ومنتتم بـ:

قانون رقم 27-91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991. (رقم 68 لسنة 1991)

إن رئيس الجمهورية

-بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

-وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون
العقوبات،

-وبمقتضى الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلقة بالتسيير الاشتراكي
للمؤسسات،

-وبمقتضى الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29

أبريل سنة 1975 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

-وبمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام
للعامل،

-وبمقتضى القانون رقم 82-05 المؤرخ في 19 ربيع الثاني عام 1402 الموافق 13

فبراير سنة 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها،

-وبمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل
الفردية،

-وبمقتضى القانون رقم 86-01 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1406 الموافق 22

يناير سنة 1986 المعدل والمتمم للأمر رقم 99-154 المؤرخ في 18 صفر عام

1986 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن

قانون الإجراءات المدنية،

-وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12

يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

-وبمقتضى القانون رقم 88-14 المؤرخ في 16 رمضان عام 1408 الموافق 3 مايو

سنة 1988 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975

والمتضمن القانون المدني،

وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه:

الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق

المادة 1- يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفايات ممارسة حق الإضراب الناتج
عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

المادة 2- يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط
العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال

والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه.

المادة 3 - تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين
التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني: الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

الفصل الأول: الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية.

القسم الأول: الوقاية من النزاعات.

المادة 4- يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل

أخـل الهيئة المستخدمة.

عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تيرم بين المستخدمين وممثلي العمال. المادة 5- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الثاني: المصالحة.

المادة 6- تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة(4) أيام الموالية للأخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها. المادة 7- يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8- عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية(8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

المادة 9- في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.

القسم الثالث : الوساطة

المادة 10- الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11- يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسـر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المتخصصة إقليميا.

المادة 12- يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا

القسم الرابع: التحكيم

المادة 13- في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني: الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية

القسم الأول: التعريف

المادة 14- تعد مؤسسات وإدارات عمومية، في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني: الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15- تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية.

القسم الثالث: المصالحة.

المادة 16- إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى: "السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة 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 وطنيا .

17- في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام(8) والية لأخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة،

طرفي الخلاف الجماعيفي العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 18- إذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني وتنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين(30) يوما من تاريخ الأخطار.

المادة 19- إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا، المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الإشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه.

المادة 20- عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 إلى 19 أعلاه الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف وإجراءاته. القسم الرابع: مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء المادة 21- يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22- يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية. ويستشار، زيادة على ذلك، في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والإدارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

المادة 23- يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وسيره، عن طريق التنظيم.

الباب الثالث: ممارسة حق الإضراب الفصل الأول: كفايات ممارسة حق الإضراب القسم الأول: الشروط العامة المادة 24- إذا استمر الخلاف بعد استفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق

العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

المادة 25- لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26- ملغاة

القسم الثاني: موافقة جماعة العمال على الإضراب المادة 27- تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2)

من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.

المادة 28- يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

القسم الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب

المادة 29- يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 30- تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا. تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات ولا يمكن أن تقل عن

ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه. المادة 31- يلتزم المستخدم وممثلي العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

القسم الرابع: حماية حق الإضراب

المادة 32- يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقلع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها..

32- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به سلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 38 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 33 مكرر - يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيًا جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

القسم الخامس: عرقلة حرية العمل

المادة 34- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتمالية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35- يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءً على طلب المستخدم.

المادة 36- تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفصل الثاني: تحديد ممارسة حق الإضراب

القسم الأول: القدر الأدنى من الخدمة

المادة 37- إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و 39 أدناه.

المادة 38- ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- 1- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستجالات وتوزيع الأدوية،
 - 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة،
 - 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،
 - 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
 - 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
 - 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
 - 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،
 - 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،
 - 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطرتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني، 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)
 - 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة،
 - 12- مصالح الدفن والمقابر،
 - 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة)،
 - 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم،
 - 15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها،
 - 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة
- المادة 39- يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه. وإذا لم يكن ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب

أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

المادة 40- يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

القسم الثاني: التسخير

المادة 41- عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال

المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات،

مناصب عمل ضرورية لأمن

الأشخاص والنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في

توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.

المادة 42- يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي.

الفصل الثالث: موقع اللجوء إلى الإضراب

المادة 43- يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو اقتصاد

الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1-القضاة،

2-الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

3-أعوان مصالح الأمن،

4-أعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،

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

6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،

7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

المادة 44- تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة

المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر كما ينص عليها الباب

الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع: تسوية الإضراب

المادة 45- يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم

لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

المادة 46- يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا، يعرض على طرفي الخلاف

اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة

زمنية لتقديم اقتراحاته.

المادة 47- يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48-إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس

الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم

المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الباب الخامس: اللجنة الوطنية للتحكيم

القسم الأول: اختصاصها أو تكوينها

المادة 49-تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

“الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب،

“الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50- تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل، التي يحيلها عليها:

“الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه،

“الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 48 أعلاه،

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء

المصلحة والوساطة والمنصوص عليهما.

51- يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة

من ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.

القسم الثاني: قرارات التحكيم

المادة 52- تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا

ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام

الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس: أحكام جزائية

المادة 53- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب

شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام

هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.000 دج في حالة العود.

المادة 54- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و20.000 دج وشهرين إلى ستة (6) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين،

كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات إحتيالية

تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

المادة 55- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح من 500 دج و2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل

من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف

لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا

صاحب التوقيف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على

الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 56- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين

كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/ المادة 57- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين

500 دج و 2.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل

احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم. وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع

هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين.

الباب السابع : أحكام نهائية.

المادة 58- تلغى جميع الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لاسيما المادة 171 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة

1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات.

كما تلغى أحكام القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل

وتسويتها. المادة 59- ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ: 6 فبراير سنة 1990

الشاذلي بن جديد

المراجع الجرائد الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

القانون 90-02 "ج.ر." رقم 06 1990

القانون 91-27 "ج.ر." رقم 68 لسنة 1991

المرسوم التنفيذي 90-418 "ج.ر." رقم 01 لسنة 1991

الإستمارة

- نرجو من سيادتكم وضع (x) أمام الخانة المناسبة

المحور الأول : البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن : من 20 إلى 30 من 42 إلى 52
من 31 إلى 41 من 53 فأكثر
- 3- المستوى التعليمي :
متوسط ثانوي جامعي
- 4- الحالة الاجتماعية :
أعزب مطلق متزوج أرمل
- 5- الموطن الأصلي :
الريف المدينة
- 6- عدد أفراد الأسرة :
أقل من 3 من 6 إلى 8
من 3 إلى 5 من 9 فأكثر
- 7- ما هي طبيعة مسكنك ؟
منزل فيلا عمارة

المحور الثاني : بيانات متعلقة بالأجر و نزاعات العمل

- 8- هل مرتبك يعكس مجهودك الذي تبذله في العمل ؟ نعم لا
- إذا كان الجواب بـ " لا " فهل تقوم بـ :
○ التباطؤ في العمل .
○ التغيب .
○ ترك العمل .
○ خلق المشاكل و النزاعات .
- 9- هل مرتبك يغطي جميع متطلباتك المعيشية ؟ نعم لا
- 10- هل تصنيفك في سلم الأجور يناسب مؤهلك العلمي ؟ نعم لا
- 11- هل تتقاضى تعويضا ماديا عن مصاريف التنقل إلى العمل ؟ نعم لا
- 12- هل تدخر جزء من مرتبك تحسبا لأي طارئ جديد ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ " نعم " ما هي نسبة إيدارك ؟
- في حالة الإجابة بـ " لا " نذكر لماذا ؟
- 13- إذا وجدت عملا أفضل هل تفكر في البقاء في هذه المؤسسة ؟ نعم لا
- إذا كان الجواب " نعم " نسأل لماذا ؟

○ قلة النزاعات في هذه المؤسسة .

○ الولاء لهذه المؤسسة .

○ الرضا عن العمل في هذه المؤسسة .

14- هل تقوم بأعمال إضافية داخل المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كان الجواب بـ " نعم " كيف يتم تعويضك عن الأعمال الإضافية التي قمت بها ؟

○ أجر إضافي .

○ حوافز أخرى .

○ عطلة .

15- في حالة حصول المؤسسة على أرباح هل تقدم للعمال مكافأة مادية ؟ نعم لا

- إذا كان الجواب بـ " لا " هل يقوم العمال بـ :

○ الإضراب .

○ التخريب .

○ إتلاف المنتج .

○ زرع البلبلة .

○ التغيب عن العمل .

• المحور الثالث : بيانات متعلقة بظروف العمل و النزاعات العمالية :

16- هل ترى أن ظروف العمل داخل المؤسسة ملائمة ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة " لا " ماهو السبب في ذلك ؟

○ كثرة الرطوبة .

○ كثرة الضوضاء .

○ كثرة الحرارة .

○ ضعف الإضاءة .

○ كثرة النزاعات و التوترات .

17- هل أنت راض عن عملك و وضعيتك داخل هذه المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة " لا " لماذا ؟

○ هل علاقتك بمشرفك سيئة ؟

○ عدم إشراكك في اتخاذ القرار .

○ وجود الحقرة و التهميش .

○ اللاعدل و اللامساواة بين العمال .

- 18- هل تسبب لك الإضاءة ألم في عينيك ؟ نعم لا
- 19- هل تضايقتك روائح المواد الكيماوية ؟ نعم لا
- إذا كان " نعم " فهل ترفع شكوى إلى الإدارة ؟ نعم لا
- هل يأخذ المسؤول هذه الشكوى بعين الاعتبار ؟ نعم لا
- 20- هل سبق و أن تعرضت لحادث أثناء حياتك المهنية داخل هذه المؤسسة ؟ نعم لا
- إذا كان الجواب " نعم " فما هي درجة هذه الخطورة ؟
- بسيطة .
- متوسطة .
- كبيرة جدا .
- 21- ما هو رأيك في مستقبل العمال داخل هذه المؤسسة ؟
- يبشر بالخير .
- غامض .
- سيء .
- 22- هل التهوية كافية لأداء عملك ؟ نعم لا
- 23- هل تبدو لك ساعات العمل طويلة ؟ نعم لا
- 24- هل تحاول خلق المشاكل و الأسباب للتوقف عن العمل ؟ نعم لا
- 25- هل هناك ضغوطات من طرف المشرف عليك ؟ نعم لا
- 26- هل تشارك في تنفيذ القرارات ؟ نعم لا
- 27- هل سبق و أن وقع نزاع داخل المؤسسة ؟ نعم لا
- 28- هل تبذل النقابة جهودا ؟ نعم لا
- 29- هل تجد لهذه النزاعات حلا ؟ نعم لا

• المحور الرابع : بيانات متعلقة بالترقية و نزاعات العمل :

- 30- هل تحدث نزاعات داخل المؤسسة بسبب الترقية ؟ نعم لا
- 31- هل رقيت منذ دخولك لهذه المؤسسة ؟ نعم لا
- إذا كان " لا " فهذا معناه أنك تقوم بـ :
- زرع البلبلة وسط العمال .
- القيام بالإضراب .
- أسباب أخرى تذكر
- 32- هل الترقيات داخل المؤسسة تكون حسب المؤهل العلمي ؟ نعم لا
- 33- هل هناك نظام للترقيات تسير عليه هذه المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كان " لا " فهذا معناه بحسب :

○ القرابة .

○ المعارف .

34- هل سبق و أن وقع نزاع بين الإدارة و العمال بسبب الترقيات ؟ نعم لا

35- هل تحدث حساسية بين العمال في حالة ترقية عامل و إهمال آخر؟ نعم لا

36- في حالة إهمال العامل و عدم بتزقيته فهل يقوم بأعمال تضر بالمؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كان " نعم " فهذا معناه :

○ إتلاف المنتج .

○ التغييب .

○ تخريب الآلات .

○ خلق المشاكل .

37- هل ارتقائك في منصبك يجعلك راض عن العمل داخل المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كان الجواب " نعم فهذا معناه أنك تحاول :

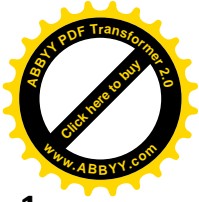
○ المحافظة على استقرارها .

○ محاولة احتواء النزاعات .

○ تلميع المؤسسة و إعطائها صورة جميلة .



قائمة المراجع



قائمة المراجع

1. المعاجم :

- راتب أحمد قبيعة ، متقن الطلاب ، معجم عصري ممتاز (عربي / عربي) ، 2001
- عزة عجان ، المفضل ، قاموس عربي للتلاميذ و الطلاب ، دار هومة ، الجزائر ، 2001
- عيسى مومني، المنار ، قاموس لغوي (عربي/عربي) ، دار العلوم ، عنابة ، 2008.

2. الكتب باللغة العربية :

- أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل (وفقا لأحدث التعديلات) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2009.
- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998.
- أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرات أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2005.
- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، بدار الجسور ، الجزائر، 2006.
- حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2009.
- رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة) ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2006.
- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، الطبعة الرابعة ، دار هومة ، الجزائر ، 2007.
- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (وفقا لآخر التعديلات) لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 2004.
- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005.
- لعجال محمد الأمين ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرات أقيمت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة بسكرة ، 2005.

- محمد حسين منصور ، قانون العمل (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية ، التسوية و الوساطة و التحكيم ، الإضراب و الإغلاق) دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2007.
- مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية، (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2005.
- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) الطبعة الأولى ، دار حامد ، عمان ، 2008.

3. باللغة الفرنسية :

- Homelec, convention collective de branche mécanique et électronique, Janvier 2001.

4. الرسائل العلمية :

- بن رجال آمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة) 2008/2007.
- بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية، مذكرة لنيل الماجستير ، فرع تنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2007/2006.
- خليف عبد الرحمان ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة باجي مختار ، عنابة، 2005/2004.
- زوية عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات قانون العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون في إطار مدرسة الدكتوراه للقانون و العلوم السياسية ، فرع قانون خاص ، تخصص عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس ، 2011.
- فاطمة الزهراء تليلاتي ، التمثيل العمالي ، النزاعات و آثارها على الموارد البشرية في منظومة الصحة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع علوم التسيير ، جامعة قسنطينة ، 2013/2012.
- شايب آمال ، آثار نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، فرع تنظيم سياسي و إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، 2013/2012.



- صحراوي هبة ، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية ، مذكرة للتحصل على جائزة المدونة العليا للقضاء ، جامعة الجزائر ، 2007/2006.
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتية ، المرصد العمالي الأردني .
- مراقبة حقوق الإنسان ، الإمارات العربية المتحدة ، بناء الأبراج و نزاع العمال .
- دليل حول كيفية اللجوء إلى الإضراب و إجراءات تسويتها ، الكتيب الثاني ، المفتشية العامة للعمل .

5. المقابلات :

- مقابلة مع : شرايطية سليمان ، رئيس مصلحة بمفتشية العمل ، قالمة بتاريخ 2014/04/21 ، الساعة 11:00 سا .
- مقابلة مع : رئيس مصلحة بمؤسسة اقتصادية خاصة ، قالمة ، بتاريخ 2014/05/12 ، الساعة 14:50 سا .
- مقابلة مع : عمال مؤسسة مركب الدراجات و الدراجات النارية و تطبيقاتها ، قالمة ، بتاريخ 2014/05/13 ، على الساعة 11:15 سا .

6. النصوص التشريعية :

- الدستور الجزائري حسب آخر تعديل له ، دار بلقيس ، الجزائر ، نوفمبر 2008.
- القانون 11/90 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17، 21 أبريل 1990.
- القانون 02/90، مؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ الموافق لـ فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 6 ، بتاريخ 07 فيفري 1990.

7. المواقع الإلكترونية :

- علاقات العمل الجماعية على الموقع الإلكتروني <http://www.onfed.edu.dz>
- <http://www.hrw.org>

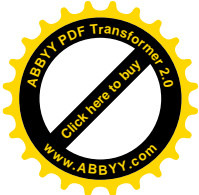


الشكر
الإهداء
الخطبة
مقدمة

أ. هـ

الفصل الأول : مضمون منازعات العمل الجماعية

02	المبحث الأول : مفهوم منازعات العمل الجماعية
02	المطلب الأول : تعريفها
02	الفرع الأول : التعريف الفقهي
03	الفرع الثاني : التعريف التشريعي
04	المطلب الثاني : شروطها
04	الفرع الأول : كون المنازعة جماعية
05	الفرع الثاني : ارتباط المنازعة بالعمل
06	المطلب الثالث : أنواعها
06	الفرع الأول : منازعة متعلقة بتطبيق القانون و منازعة بتعديله
07	الفرع الثاني : ومنازعة متعلقة بتفسير الاتفاقيات
07	المبحث الثاني : أسباب و آثار نزاعات العمل الجماعية و تسويتها
08	المطلب الأول : أسباب منازعات العمل الجماعية
08	الفرع الأول : نزاعات سببها المصالح
18	الفرع الثاني : أسباب أخرى
24	المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل الجماعية
24	الفرع الأول : بالنسبة للعامل
25	الفرع الثاني : بالنسبة لصاحب العمل
26	المطلب الثالث : تسوية منازعات العمل الجماعية
26	الفرع الأول : المصالحة و الوساطة
28	الفرع الثاني : التحكيم



الفصل الثاني: الإضراب

30	المبحث الأول: التعريف بحق الإضراب
30	المطلب الأول : التطور التاريخي لحق الإضراب
30	الفرع الأول : البلدان المعترقة لحق الإضراب
32	الفرع الثاني : البلدان الراضة لحق الإضراب
34	المطلب الثاني : تعريف الإضراب و عناصره
34	الفرع الأول : تعريف الإضراب
38	الفرع الثاني : عناصر الإضراب
40	المطلب الثالث : أشكال الإضراب و إجراءاته
40	الفرع الأول : أشكال الإضراب
42	الفرع الثاني : إجراءات الإضراب
45	المبحث الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب و طرق تسويته
45	المطلب الأول : حماية حق الإضراب
46	الفرع الأول : مفهوم الحماية
46	الفرع الثاني : مظاهر الحماية
48	المطلب الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب
48	الفرع الأول : عدم عرقلة حرية العمل
51	الفرع الثاني : احترام القدر الأدنى من الخدمة و التسخير
56	المطلب الثالث : طرق تسوية الإضراب
56	الفرع الأول : الوساطة
57	الفرع الثاني : التحكيم
60	خاتمة

الملاحق

المراجع

الفهرس

المخلص

تعبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث و الدراسة ، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية ، حيث تعرف بأنها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل إذا لم يجد تسوية بموجب الوسائل الوقائية و المتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و المؤسسة المستخدمة ، و وضع سجل للإقتراحات بهدف نقادي أي نزاع داخل المؤسسة .

و نظرا لأهمية الموضوع و خطورته في كون النزاعات الجماعية تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة ، و أصحاب العمل من جهة أخرى ، قد تصل بالعمال إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب أو بصاحب العمل إلى غلق محل العمل .

قمنا باختيار هذا الموضوع و نظرا لتطور و تنوع النزاعات الجماعية سواء على مستوى القطاع الإداري أو الاقتصادي تبين أن هناك مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى نشوء نزاع داخل أي مؤسسة اقتصادية أو صناعية ، و هذا ما أدى بنا إلى طرح الإشكال التالي :

فيما تتمثل الأسباب الحقيقية لنزاعات العمل الجماعية ؟ و ما مدى تأثير نزاعات العمل على العامل و صاحب العمل بصفة عامة ؟

لذا قمنا بدراسة هذا الموضوع في فصلين : تحدثنا فيهما على التوالي :

مضمون منازعات العمل الجماعية و ذلك من خلال التطرق إلى مفهومها بتعريفها فقها و تشريعا و أهم الشروط التي تقوم عليها كارتباط المنازعة بالعمل ، و أن تكون المنازعة جماعية ، إضافة إلى أنواعها المتمثلة في منازعة متعلقة بتطبيق القانون و منازعة بتعديله ، و منازعة متعلقة بتفسير الاتفاقيات .

كما قمنا بالتطرق إلى أسباب و آثار نزاعات العمل الجماعية و تسويتها ، حيث تتمثل في نزاعات سببها المصالح و نزاعات لها أسباب أخرى كما تنجر عنها آثار سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل، و لهذه النزاعات طرق لتسويتها ، و تتجلى في كل من المصالحة و الوساطة و التحكيم.

و من ثم الإضراب حيث تطرقنا إلى تعريفه و عناصره ، و لكن قبل ذلك تعرضنا للتطور التاريخي لحق الإضراب و معرفة البلدان المعتمدة و البلدان الراضة له ، كما قمنا بالتطرق إلى أشكال الإضراب و إجراءاته ، و من ثم القيود الواردة على حق الإضراب و طرق تسويته .

و قبل ذلك تعرضنا لحماية حق الإضراب من خلال مفهومها و مظاهرها ، في حين تتمثل أهم القيود في عدم عرقلة حرية العمل و احترام القدر الأدنى من الخدمة و التسخير ، أما طرق تسوية الإضراب فتتم من خلال الوساطة و التحكيم.

و وضحنا في الخاتمة أهم النتائج التي توصلنا إليها :

- أن أسباب نزاعات العمل الجماعية هي بالدرجة الأولى نزاعات مصالح أو ما تسمى بالنزاعات الاقتصادية .
- أن سياسة الترقية داخل الإدارة تسبب حساسية كبيرة و مشاكل ، و تظهر بعض النزاعات نتيجة لعدم تحقيق العدل و المساواة بين العمال .
- ظروف العمل تعتبر بدورها عامل مؤثر سلبا على سير العمل أو الإنتاج داخل المؤسسة .

و لأجل وضع حد لهذه الاختلالات نقترح ما يلي :

- التوعية العمالية بضرورة احترام القانون بصفة عامة و خاصة داخل المؤسسة من خلال تفعيل الدور النقابي.
- استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات و المكافآت و الحوافز تؤدي إلى التقليل من ظهور النزاعات و ذلك من خلال وضع نشرات و كتيبات توضح للعمال الأساليب المتبعة في تخصيص المكافآت و الحوافز و كذا الترقيات .
- سماع صاحب العمل طلبات العمال و أخذها بعين الاعتبار .