

حق الموظف العام في الإضراب على ضوء القانون الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب:

غضباني المعتز بالله

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ/ الأزهر لعبيدي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د/ فايزة جروني
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د/ مرغني حيزوم بدر الدين

السنة الجامعية: 2017/2016

باسم الله الرحمان الرحيم

قال تعالى: «وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون
و ستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم
تعملون»

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما في طاعته.

زوجتي وابتنائي وعاهم الله.

كل أفراد العائلة.

كل الأصدقاء.

كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

نضائي المعتز بالله

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الدكتورة فائزة جروني على

تفضلها بقبول الإشراف على هذا البحث

وعلى ملاحظاتها وتوجيهاتها القيمة.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى الأساتذة المناقشين على

تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

كما لا يفوتني أن أقدم شكري وامتناني الفائقين إلى الأستاذ

مناعي محمد العيد على مدى المساعدة وتشجيعه المتواصل

والدائم .

شكرا للجميع .

غضبانني المعتز بالله

الله

لقد برزت في السنوات الأخيرة موجات من الإضرابات العمالية، مست جميع القطاعات الاقتصادية دون استثناء، وهذا ما شغل بال الكثير من المفكرين والباحثين من علماء الاجتماع والاقتصاد و السياسة و علم النفس على اختلاف منطلقاتهم الفكرية والأيدولوجية وذلك من أجل معرفة أسبابها وأهدافها وأبعادها، ولم يتخذ هذا النقاش شكلا تقليديا، وإنما أثار مجموعة من القضايا: كعلاقة الإضراب ببناء القوة والانتماء الطبقي و الوضع الاجتماعي والحالة الاقتصادية والوضع السياسي...

كما لم يُعترف للعمال بحق الإضراب في البلدان الأوروبية بصورة صريحة من الناحية القانونية، إلا ابتداء من منتصف هذا القرن، حيث ضل الإضراب من الأمور الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات، بل أن حتى التحالف بين جماعة العمال كان ممنوعا في أغلب الدول الأوروبية مثل ألمانيا، بريطانيا، و فرنسا التي تعود أول الاضطرابات الاجتماعية التي عرفت بفعل دخولها في الثورة الصناعية، و إلى قبل ثورة 1789، بالرغم من منع التكتلات والتجمعات المهنية، و منذ هذا التاريخ تم القيام بالعديد من الإضرابات في جميع قطاعات النشاط رغم القمع الذي كان يسلط على المضربين .

وبعد دخول فرنسا في العهد الليبرالي، أصبح المنع كلي وحقيقي للإضراب، الذي لم يكن إلا عندما منع تكوين تجمعات من أجل الدفاع عن المصالح المهنية، و هذا ما تم تأكيده في قانون شابليي(Chapelier)، الصادر في 15 جوان 1791، الذي منع كل تجمع وعمل نقابي و بصور قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810 الذي أكد وشدد هذا المنع، مع تمييزه بين التجمعات و الاحتجاجات التي يقوم بها المستخدمين والتي يقوم بها العمال بتطبيق عقوبات تختلف حسب نسبة و طريقة التطبيق واستمر هذا المنع حتى صدور قانون 27 فيفري 1848، الذي اعترف للعمال بحق التجمع فيما بينه.

لكن هذا القانون لم يدم طويلا بحيث صدر قانون 27 فيفري 1849، الذي ألغاه سنة بعد ذلك، حيث سمح بالتجمع سواء للعمال أو المستخدمين، ثم تلا ذلك صدور قانون 25 ماي 1864، الذي عدل قانون العقوبات فيما يخص **جناة التحالف و الائتلاف بين العمال**، حيث كان التوقف عن العمل لا يشكل مخالفة يعاقب عليها قانون العقوبات، بل يعاقب عليها فقط تأديبيا، مع ترتيب آثار على ذلك .

ولم يستفد من هذا القانون إلا العمال في القطاع الخاص و الذين أصبح لهم الحق منذ ذلك الوقت في تكوين نقابات خاصة بهم، أما بالنسبة للموظفين العموميين، فقد بقي التكتل فيما بينهم يعتبر جريمة وفقا لهذا القانون، إذ نجد أن القانون الجنائي الفرنسي نص على معاقبة التكتلات في الوظيفة العامة، و إن كان لم ينص صراحة على تجريم الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين إلا أن القضاء اعتبره جريمة إنطلاقا من فكرة استمرارية المرفق العام .

وبتاريخ 31 مارس 1868، تم السماح بتنظيم بعض الشروط المحددة للتجمعات العمالية غير أن الاعتراف الحقيقي لحق التجمع لم يكن إلا بتاريخ 21 مارس 1884، بحيث تم إلغاء العقوبات المقررة على العمال القائمين بالإضراب، و تحريم أي ضغط أو تهديد أو أي تصرف من شأنه التأثير على العمال، و منعهم من أداء عملهم بحرية، إلا أن الاعتراف بحق الإضراب كان ضمنيا، و لم يفسر بالاعتراف الصريح، حيث أن الإضرابات التي حدثت ما بين سنتي 1936 و 1949، كانت سببا في إنهاء علاقات العمل للعمال المضربين .

أما في المرافق العامة، فقد كان الإضراب ممنوعا إلى غاية سنة 1950، لأن عدم مشروعيته من الناحية القانونية تخول للإدارة صلاحية تسريح الموظفين في أي وقت، و دون أن تتبع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون 19 أكتوبر 1946، الذي كان صامتا فيما يخص حق الإضراب، و ذلك إلى غاية صدور دستور 1946، حيث اعترف في ديباجته بحق الإضراب، كما لم يستثن فيه أي حالة، بحيث نصت المادة 7 من ديباجته على : **"حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه "** .

بعد الاعتراف الدستوري بحق الإضراب، صدرت عدة تشريعات متفرقة أغلبها يهدف إلى ضمان تقييده في الوظيفة العامة، و منعه كليا على بعض الفئات، تطبيقا لمبدأ استمرارية المرافق العامة، على غرار قانون 17 ديسمبر 1947، الذي منع الإضراب على فرق الأمن الجمهوري، و كذلك قانون 28 ديسمبر 1948، الذي يمنع الإضراب على البوليس.

كما لم ينظم حق الإضراب بالرغم من تكريسه دستوريا سنة 1946، إلا بموجب قانون 31 جويلية 1963، المتعلق بكيفيات ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، حيث نظمته مجموعة من الشروط و الإجراءات و القيود التي ترد على هذا الحق، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمرفق العام ، الذي يتطلب استمرارية العمل فيه لضمان المصلحة العامة ، وعليه كرس هذا القانون لأول مرة حق الإضراب في الوظيف ، حيث أعاد صياغة ديباجة دستور 1946، وأكد على أن: **"الموظف يمارس حق الإضراب في إطار القانون الذي ينظمه"** .

تماشيا مع ذلك، ففي الجزائر، إعتبر الإضراب من الأمور الممنوعة في القطاع العام وهذا نتيجة التوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد، الذي لا يكرس حق الإضراب، فالدولة في هذه المرحلة هي المالكة لوسائل الإنتاج، و هذا ما جاء به دستور 1976⁽⁰¹⁾، الذي لم يعترف بالإضراب لعمال القطاع العام ، باستثناء عمال القطاع الخاص، فإن حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته، و ذلك تماشيا مع طبيعة علاقات العمل في المؤسسة الاشتراكية التي تتميز بوحدة عالم الشغل .

وبصدور دستور سنة 1989، تم الاعتراف كمبدأ عام بحق الإضراب، في كل من القطاعين العام و الخاص، مع إحالة تنظيم كيفية ممارسته إلى القانون، و إقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية و الإستراتيجية.

كما تم تدعيم هذا الاعتراف بصدور المرسوم الرئاسي رقم 67-89، المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، الذي يقرر للعمال الحق في الإضراب، شريطة ممارسته وفق قوانين الدولة التي انضمت إلى هذا العهد .

و تطبيقا للمبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989، صدر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث نظم شروط و إجراءات اللجوء إلى الإضراب، كما تضمن ضمانات ممارسة هذا الحق، و المتمثلة في عدة أحكام جزائية تحمي الموظف المضرب، و تعاقب على المساس بهذا الحق لاسيما ما جاءت به المادة 57 منه، كما ألغت المادة 61 فقرة 2 من دستور 1976، وكذا المادة 58 منه أحكام القانون رقم 82-05، المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها .

فالمشرع حاول بذلك وضع الإطار القانوني الذي يسمح للموظف بممارسة حق الإضراب باعتباره وسيلة للدفاع عن حقوقه المشروعة، في إطار القانون 90-02، بشكل يضمن ممارسة هذا الحق بمجموعة من الضمانات، و في نفس الوقت وضع قيود و شروط نظرا للآثار السلبية الناتجة عنه خاصة في المرافق العامة، لما لها من علاقة وطيدة بالصالح العام، وكما يقال **"الاستمرارية من روح المرفق العام"**.

إن كل هذا وذاك مما سبق بيانه أعلاه، وبالنظر للأهمية البالغة للإضراب، الذي كان عبارة على جريمة في بادئ الأمر، ثم تدرج ليصبح حقا دستوريا، خاصة بالنسبة للموظف أو العامل، حيث يعتبر كوسيلة ضغط لتحقيق بعض المطالب المشروعة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن ممارسته في القطاع العام (الوظيفة العامة)، سوف تؤثر بشكل أو بآخر على مبدأ إستمرارية المرفق العام، ومنه إلى المصلحة العامة للفرد، الأمر الذي جعل منا نختار هذا الموضوع ونشمله بالدراسة، حتى نبين الضوابط والأطر القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لمعالجة هذه المسألة.

إلا أنه قد واجهنا - ككل باحث - مجموعة من الصعوبات التي صعبت من مهمة الإحاطة بالموضوع، حيث تأتي قلة المعلومات والمراجع خاصة باللغة العربية على رأسها، وذلك بالنظر لتركيزنا على ممارسة الحق في الإضراب بالنسبة للموظف العام بصفة خاصة، والذي لم يعترف له به في الجزائر إلا بصدور دستور 1989، هذا بالإضافة إلى الأهمية الجد متواضعة التي يوليها الفقه الجزائري إلى مواضيع القانون الإداري بصفة عامة، وإلى المرفق العام بصفة خاصة.

كما قمنا من خلال مقتضيات الإحاطة بجميع نواحي الموضوع، بطرح إشكالا يفرضه موضوع هذه الدراسة البسيطة - إن صح التعبير-، الهدف منه شرح وتوضيح الأطر القانونية التي تركز حق الموظف العام في الإضراب، وهذا من خلال تسليط الضوء على مفهوم الإضراب وأساسه القانوني، مع تبيان الشروط الشكلية والموضوعية التي تحكمه، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى التطرق للمسائل المحيطة بتسوية الإضراب، وهو ما سنحاول الخوض في جوانبه من خلال الإجابة على الإشكالية التالية : **كيف عالج المشرع الجزائري حق الموظف العام في الإضراب ؟**

هذه الإشكالية التي تتفرع منها مجموعة من التساؤلات، والتي نطرحها على النحو التالي:

- ما هو الإضراب وما هي شروطه؟
- كيف تطور من الناحية القانونية ليرقى من جريمة إلى حق دستوري؟
- ما هي آثاره وأطره القانونية؟
- وكيف تتم تسويته؟

وقد إعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي لبعض النصوص القانونية، وكذا المنهج الوصفي، خاصة لدى عرض آليات تسوية الإضراب، ولكون حق الإضراب هو وليد التجربة الفرنسية، فقد تم الإستدلال في بعض الأحيان بالقوانين الفرنسية، دون أن ترقى تلك الإستدلالات إلى اعتبارها دراسة مقارنة، دون إغفال المنهج التاريخي، خاصة عند عرض التطور القانوني لحق الإضراب .

وهو ما سيتم بيانه من خلال تقسيم خطة العمل إلى فصلين أساسيين، أولهما نظري يتعلق بالإطار القانوني لحق الموظف في الإضراب، نعالج من خلاله مفهوم الإضراب وشروط ممارسته وكذا القيود الواردة عليه، و الفصل الثاني تطبيقي يتعلق بالآثار المترتبة على ممارسة الحق في الإضراب، سواء تلك التي تعود على الموظف، أو التي تعود على الإدارة، وكذا آليات تسوية الإضراب، نعالج فيها موضوعي الوساطة واللجنة الوطنية للتحكيم والله ولي التوفيق .

الفصل الأول

الإطار القانوني لحق الموظف في الإضراب

تم الاعتراف بحق الإضراب في الجزائر بموجب دستور 1963⁽⁰¹⁾، حيث جاء في المادة 20 منه أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ، وعليه فإن المشرع وفقا لنص هذه المادة، إعتترف بالإضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام، أما في القطاع العام فقد تم الاعتراف بالإضراب بموجب دستور 1989، الذي كرس الانفتاح السياسي والاقتصادي و كذلك الحريات الأساسية الفردية و الجماعية .

كما تم تكريس الحق في الضراب وفقا لدستور 1996⁽⁰³⁾، حيث تبين من نص المادة 51 منه، أن الإضراب عبارة على حق يمارس في إطار القانون، وهو مقيد في بعض المجالات التي تتعلق بالدفاع والأمن⁽⁰⁴⁾.

فرغم أهمية الإضراب، باعتباره أحد الوسائل الهامة للدفاع عن مصالح و حقوق العمال بطريقة مشروعة و قانونية، إلا أن هذا الحق يرتب آثار سلبية خاصة بالنسبة للموظفين العموميين الذين يؤدون خدمة عامة في مرفق عام تديره الدولة، الذي يقضي تحقيق مصلحة عامة و إشباع حاجات عامة في المجتمع بانتظام و إطراد، بحيث يترتب عن انقطاع هذه الخدمات سوء تسيير المرفق العام، الذي يتعارض مع المبادئ التي تحكم هذا الأخير و منها مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام و اطراد.

وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق في المبحث الأول لمفهوم الإضراب، وذلك من خلال تعريفه في مطلب، و بيان الأساس القانوني لحق الموظف في الإضراب في مطلب آخر ثم التطرق في المبحث الثاني إلى شروط ممارسة الموظف لحق الإضراب والقيود المفروضة عليه، بحيث نفرز مطلبين إثنين على التوالي، الشروط ثم القيود المتعلقة بممارسة الموظف لحق الإضراب .

1 دستور سنة 1963، الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963 ، (الجريدة الرسمية عدد64، لسنة 1963).

3 دستور سنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، (الجريدة الرسمية عدد 76، لسنة 1996).

4 تنص المادة 52 من دستور 1996 المذكور أعلاه على ما يلي: (الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع).

المبحث الأول مفهوم حق الإضراب

يعتبر حق الإضراب من المسائل التي حظيت باهتمام كبير لاعتباره من الوسائل التي يدافع بها العمال عن مطالبهم، وهذا ما أدى بالفقهاء و مختلف التشريعات إلى وضع تعريف لهذا الحق و بيان أسباب اللجوء إليه، بحيث مر الإضراب بعدة مراحل وصولاً لمرحلة الاعتراف الدستوري، ففي البداية كان من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام نتيجة للنظام الذي انتهجته الجزائر آنذاك، إلا أنه بعد التحولات الاقتصادية و أثر تغيير النظام السياسي والاجتماعي، تم الاعتراف بحق الإضراب في القطاعين العام والخاص.

وفيما يلي سوف نتطرق إلى مختلف الأوجه التي تم من خلالها تعريف الإضراب (لغويًا فقهيًا وقضائيًا)، ثم نعرض الأساس القانوني لحق الموظف في الإضراب :

المطلب الأول تعريف حق الإضراب

إعتبر حق الإضراب من أكثر المفاهيم تعقيداً و غموضاً و إثارة للجدل، حيث انجر عن هذه الممارسة اختلاف آراء الفقهاء و رجال القضاء بشأن إيجاد تعريفًا جامعاً و مانعاً

الفرع الأول التعريف اللغوي لحق الإضراب

يرجع أصل استخدام كلمة إضراب إلى الممارسة العمالية في باريس، حيث كان العمال يجتمعون في مكان يسمى الساحة " La grève "، بغية طلب العمل، و قد كانت هذه الساحة مكاناً لتنفيذ عقوبة الإعدام، والمقصود بالإضراب لغة الانقطاع عن العمل بصفة جماعية (01).

لغويًا يعني الإضراب: الانقطاع أو التوقف الإرادي للتعبير عن عدم الرضا أو بمعنى آخر الاحتجاج بواسطة فعل مادي يسمى الانقطاع أو التخلي، و قد يكون الإضراب عن العمل أو عن الطعام أو حتى إضراب عام، كما يعني إمتناع العمال، ذلك الإمتناع الجماعي عن تنفيذ العمل الملتزم به، و ذلك بغية الحصول على المطالب و تحسين شروط العمل (02)، و قد جاء في معظم العلوم الاجتماعية أن الإضراب لغة يعني الاعتراض و الإمتناع عن فعل شيء ما، كما يعرفه جان دانيال ريو بأنه «توقف عن العمل متفق عليه مسبق و مدعم بمطالب»

1 فرفور جمال، "النظام القانوني لممارسة الإضراب في الجزائر"، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الثامنة عشر، الجزائر، 2007-2008، ص 5.

2 إبراهيم نجار أحمد زكي بدوي و يوسف شلالا، القاموس القانوني الجديد (فرنسي، عربي). مكتبة لبنان، بيروت (لبنان) 2006، ص 329.

الفرع الثاني التعريف الفقهي لحق الإضراب

يعرف الفقهاء الإضراب على أنه "توقف جماعي و متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجور أو ظروف العمل" (01)، وفي القضاء الفرنسي استقرت محكمة النقض الفرنسية في أحكام عديدة على تعريف الإضراب "بأنه توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا رفض صاحب العمل تحقيقها (02) " .

كما عرف الأستاذ "أحمية سليمان" الإضراب بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل و السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم و إيجاد حل للنزاع القائم بينهم و بين صاحب العمل(03) " .

ومن بين أهم التعاريف المحددة لحق الإضراب ما يلي : "توقف مؤقت عن العمل بسبب مطالب من شأنها أن يستفيد منها بعض أو جميع العمال، و التي تجد سنداً لدى مجموعة ذات تمثيل كافٍ لرأي العمال (04)، ويعرف أيضاً بأنه "وسيلة مهنية تصف شيئاً من العنف و القوة في بعض الحالات و التوقف عن العمل بشكل جماعي(05) " .

و هناك تعريف آخر يذهب إلى أن الإضراب هو «التوقف الجماعي المدبر عن العمل بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة» كما يعرفه الفقه المصري بأنه «هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم، مع تمسكهم بوظائفهم و يلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهاراً لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة ، أو لإرغام الحكومة على الاستجابة لمطالبهم» (06) .

-
- 1 إبراهيم زكي أخنوف، شرح قانون العمل الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1988، ص 38.
 - 2 ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية. منشأة المعارف، الطبعة الأولى القاهرة، 1996، ص 173 .
 - 3 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص 139.
 - 4 عبدالسلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 369 .
 - 5 مهدي رضا، "النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03-06"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، غير منشورة، فرع الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر، 2008، 2009، ص 13.
 - 6 رناي فريد، "حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر)، 2004، ص 102.

وعليه، إنطلاقاً مما سبق بيانه أعلاه، نصل إلى أن حق الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام و الالتزامات الوظيفية، بهدف إلزام وإجبار صاحب العمل والسلطات العمومية على الاستجابة للمتطلبات و المصالح المشتركة للمضربين أو بغية درئ ضرر يروونه ماساً بمصالحهم.

وأغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور أو المطالبة بتحسين ظروف العمل، وعليه فإن الإضراب بمعنى آخر وسيلة للضغط على صاحب العمل (طبيعي أو معنوي)، و هذا يعني أن مجال الإضراب يتصف بالإتساع، ليشمل جميع أنواع التوقف عن العمل، كما أنه لم يحدد طبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال، وذلك بالنظر لإختلافها بحسب موضوعها أو المجموعة القائمة بها أو القطاع التابعة له (عام أو خاص).

الفرع الثالث التعريف القضائي لحق الإضراب

من خلال بحثنا في هذا الموضوع، فإننا لم نجد أن القضاء الجزائري قام بتعريف حق الإضراب، على عكس محكمة النقض الفرنسية التي استقرت على الأخذ بالمفهوم الضيق للإضراب و ذلك من خلال التعريف الذي إعتبر الإضراب كطريقة للدفاع عن المصالح المهنية، والتعريف الذي إعتبر الإضراب توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية، رفض صاحب العمل تحقيقها .

فمن خلال هذه التعاريف سابقة الذكر، نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام و الالتزامات الوظيفية، بهدف إلزام و إجبار صاحب العمل والسلطات العمومية على الاستجابة لمتطلبات و المصالح المشتركة للمضربين أو بغية درئ ضرر يروونه ماساً بمصالحهم، و أغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور أو المطالبة بتحسين ظروف العمل، فجعلت هدف الإضراب الضغط بصفة عامة على صاحب العمل (طبيعي أو معنوي) .

والإضراب خاصة في صورته الجماعية، يعتبر أخطر ما يهدد قاعدة سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، وبناءً على ذلك يجب تحريمه أو تنظيمه حماية للصالح العام و أمن الدولة ويكون عادة الإضراب جماعياً وهو الصورة الغالبة والمألوفة له ، وقد يكون الإضراب فردياً ناتجاً عن توقف فرد واحد متى تولدت على ذلك نتائج وآثار خطيرة (01) .

1 سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) . دار الفكر العربي، الجزء الثاني، القاهرة، 1979 ص.532.

ولكي نكيف كل توقف عن العمل على أنه إضراب، بالنظر لتلك التعاريف السابقة، نصل إلى مجموعة من النتائج التي نوجزها فيما يلي:

1 - يجب أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية، بمعنى صادر عن إرادة العمال وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل، وفق الإجراءات المقررة قانوناً، إذ لا يعتبر بناءً على هذا إضراباً، حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية للإنتاج مثلاً، أو ما يسمى بالبطالة التقنية، ولا يعد إضراباً رفض العمال العمل لساعات إضافية طالما كانوا غير ملزمين بأدائها بنص القانون أو عقد العمل (01)، كما لا يعتبر إضراب كذلك التوقف الجماعي عن العمل الصادر عن سبب يرجع إلى صاحب العمل، أي بإرادة صاحب العمل.

2 - كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال أو أغليتهم على الأقل، سواء بصفة مباشرة، أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم، وقد عرفت مسألة عدد العمال المضربين عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل، ليشكل هذا الفعل إضراباً، صدرت قرارات تحت تأثير فكرة أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال، وإلى جانب هذا استبعد الاجتهاد القضائي فكرة أن الإضراب لا يتم تنظيمه إلا من طرف النقابة (02).

3 - كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعلياً لجميع العمال المعنيين بالإضراب حيث أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضراباً (03) إلا أننا نستثني الفئات المكلفة بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة، كما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب .

4 - نضيف في التوقف عن العمل أنه لا يطلب فيه أن يكون لمدة معينة من الزمن، سواء أطالت تلك المدة الزمنية أم قصرت، بل يكفي لذلك التوقف عن العمل أن يكون لمدة دقائق محدودة فقط حتى يمكن إعتباره إضراباً.

1 إبراهيم زكي أخوخ ، المرجع السابق، ص.39.

2 عبد السلام ذيب، المرجع السابق ، ص.370، 371.

3 محمود جمال الدين زكي، قانون العمل. الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص.806.

5 - وأخيرا يجب أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الإضراب، فيمكن أن تكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال، وذلك بتغيير بنود عقود العمل، أو للضغط على الدولة قصد تغيير ظروف العمل بوجه عام أو لاستقرار الشغل، وقد يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال وذلك كالأجور وتحسين ظروف العمل، وذلك للحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات، مهنية كانت أو اجتماعية أو مالية.

وقد يحدث أن يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو بواعث سياسية لا مطالب مهنية كالضغط بواسطته على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين، أو منعها من السير فيها، وبناءا على ذلك تكيف هذه الإضرابات بعدم شرعيتها .

إلا أن القضاء الفرنسي يعتبر الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل كالإضراب على قرار سياسي متعلق برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال، أو تجميد التوظيف، أو أي قرار سياسي، أو استراتيجية سياسية تمس أو تؤثر على عالم الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة تعتبر أسباب مشروعة (101) .

ويجب أن نشير إلى أن الإضراب قد يحدث نتيجة للتوقف عن العمل، كما قد يحدث ولو لم يكن هناك أي امتناع عن العمل، حيث يباشر العمال عملهم ولكن مع تعطيل الإنتاج.

كما نشير في هذا الصدد على سبيل التوضيح أن التقسيمات أو أنواع الإضراب هي كثيرة، إلا أن أغلبها يتفق على أن الإضراب ينقسم إلى خمسة أقسام، وهي الإضراب التقليدي أو العادي والإضراب الدائري أو الغلق، والإضراب القصير المتكرر، والإضراب البطيئ، ثم الإضراب الحماسي الإندفاعي، كما توجد أنواع أخرى من الإضرابات على غرار الإضراب الإداري والإضراب المفاجئ والإضراب التضامني...

فمن خلال ما سبق توصلنا إلى أن الإضراب سلاح مخيف أحيانا ، مخيب أحيانا أخرى لا يجوز للموظفين العموميين اللجوء إلى استعماله إلا بحرص شديد ، وقد يكون فعالا إذا سبب إزعاجا للجمهور، لكنه قد يضر بأفراد المجتمع، وبالتالي يسيئون إلى أنفسهم عند نظر الرأي العام لقضيتهم، لهذا يفضل العديد من العمال والموظفين استخدام التهديد بالإضراب أو بما يسمى بالإضراب التنبيهي .

المطلب الثاني الأساس القانوني لحق الموظف في الإضراب

يستند حق الإضراب باعتباره أحد نتائج النضال النقابي إلى عدة أسس ومصادر داخلية ودولية، دستورية وقانونية، واتفاقية، هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لاسيما الديمقراطية منها، حيث لا نكاد نجد دستوراً من الدساتير الحديثة للدول الأوروبية لا يعترف بحق الإضراب، تاركة مسألة تحديد كفاءات ممارسته للنصوص التشريعية والاتفاقية، وهو نفس النهج الذي اعتمدته المشرع الجزائري لاسيما بعد التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي.

هذا التوجه الذي كرسه دستوري 1989 و 1996 وجسده القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة تطبيقاً له مع بداية التسعينات⁽¹⁾، لاسيما القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث نصت مادته 24 على: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد 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 وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

كما أن الحق في الإضراب شرع للعمال، للدفاع عن مصالحهم المهنية، التي تنشأ عن انعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال، وأصحاب العمل، فقد ثبت بالتجربة، أن الحق في الإضراب هو الوسيلة الفعالة والناجعة في تحقيق هذا التوازن في مجال علاقات العمل، وفي هذا الصدد تنسم المجتمعات الحديثة، ولاسيما المجتمعات الرأسمالية، بخاصية جوهرية تتمثل في فكرة الصراع بين الطبقات الاجتماعية المختلفة (نزاع حول اقتسام فائض القيمة)، ذلك الصراع الذي مرده إختلال التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين الطبقات.

ومن هنا وجدت النقابات العمالية كنظام قانوني، أنيط به مهمة الدفاع عن مصالح العمال، وتطور الأمر في الدفاع عن تلك المصالح إلى ممارسة الحق في الإضراب، ذلك الحق الذي ناضلت من أجله الطبقة العاملة ردحا من الزمن، لتعزيمه حتى تكفل هذا الكفاح باعتراف المشرع به صراحة، كوسيلة لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وصاحب العمل.

1 تنص المادة 54 من دستور 1989 والمادة 57 من دستور 1996 المعدل، على أن: (الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون).

كما يذهب أغلب الفقه الفرنسي إلى أن أساس الحق في الإضراب، يكمن في وجود علاقات العمل غير المتكافئة، تلك التي يتميز أحد طرفيها بمركز اقتصادي قوي، يستطيع بموجبه فرض الشروط التي تناسبه، دون استطاعة الطرف الآخر معارضة ذلك، ومن ثم تتور فكرة انعدام التوازن بين طرفي علاقة العمل .

وقد اعتُبر حق الإضراب في التشريع الجزائري إلى وقت قريب من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام، نتيجة للتوجه الاشتراكي، إلا أن ذلك لم يدم طويلا، فبعد صدور دستور 1989 المعدل، تم الاعتراف بهذا الحق في كلا القطاعين العام و الخاص.

وسنحاول التطرق من خلال فرعين، إلى التطور القانوني للحق في الإضراب، حيث نخصص أولهما إلى ما تعلق بمنع الإضراب في القطاع العام وإباحته في القطاع الخاص (ما قبل دستور 1989)، أما الثاني فيتعلق بالاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية (ما بعد دستور 1989) :

الفرع الأول منع الإضراب في القطاع العام وإباحته في القطاع الخاص

كانت القوانين الفرنسية المقررة للإضراب هي السائدة على القطاع الاقتصادي الجزائري خلال ثورة التحرير، حيث استمر سريان أحكام التشريعات السائدة، إلى حين صدور أمر جديد، ماعدا النصوص التي تتعارض مع مبدأ السيادة الصادر في 1962/12/31، بحيث كانت فرنسا تعترف بحق الإضراب آنذاك، من خلال ديباجة دستورها الصادر في 27 أكتوبر 1946، لكن لم ينظم حتى سنة 1963، بصدور قانون 31 جويلية 1963، المتعلق بحق الإضراب في المرافق العامة

تم الاعتراف بحق الإضراب في الجزائر بعد صدور أول دستور في البلاد بتاريخ 28 أوت 1963، حيث سمحت المادة 20 منه بممارسة حق الإضراب في إطار القانون⁽⁰¹⁾ ولم تستثن أي قطاع، غير أن حياة هذا النص لم تدم طويلا، فبمجرد صدور دستور الحالة الاستثنائية، تم إلغاؤه سنة 1965 بالتصحيح الثوري، حيث لم يتضمن هذا الأمر الصادر في 10 جويلية 1965، أي حكم خاص بحق الإضراب⁽⁰²⁾.

1 تنص المادة 20 من دستور 1963، على ما يلي: (الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون).

2 قريش بن شرقي، "منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة
فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1998، ص ص 132، 133.

وكذلك الشأن بالنسبة للأمر رقم 133/66 الصادر في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لم يشر إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب، رغم إقراره لحق الموظفين في ممارسة الحقوق العامة، ومن جهة أخرى، لم يرد النص على هذا الحق في القطاع الخاص حتى سنة 1971⁽⁰¹⁾ أين تم إجازة حق الإضراب والإعتراف به، وقد نص على شرط إخطار مفتشية العمل بقصد المصالحة قبل الأمر بالإضراب و بعد مصادقة السلطات النقابية⁽⁰²⁾.

أما الأمر رقم: 71-74⁽⁰³⁾، فقد اكتفى بالإعلان عن مجموعة من الحقوق دون الإشارة لحق الإضراب، إلا ما أحالت به إلى المادة 27 من الأمر رقم 31-75، التي أضفت نوع من الحماية على العمال المضربين، بحيث لا تنتهي علاقة العمل بسبب الإضراب وإنما بتعليقها فقط.

كما أكد دستور 1976 على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون العام وذلك وفقا لنص المادة 61 فقرة 2 منه⁽⁰⁴⁾، وباعتبار أن علاقات العمل تخضع لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية للتسيير، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص دون العام، و تطبيقا للمادة 61 من دستور 76 سألقة الذكر، فإن الإضراب يمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون.

أما الأمر رقم 05/82، لم يشر إلى موضوع الإضراب و لم يبين ولو ضمنا الإجراءات و الطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية، حيث نلاحظ أن هذا القانون تجاهل ما أتى به دستور 1976 الذي اعترف بحق الإضراب، وهو ما نلاحظه أيضا بالنسبة لمرسوم رقم 59-85، الذي لم ينص على حق الإضراب نتيجة للنظام المنتهج في تلك المرحلة (النظام الاشتراكي)، فلا يمكن أن نتصور أن العمال في ظل الفلسفة الاشتراكية من جهة هم رواد التنمية الاقتصادية، و من جهة أخرى يُعترف لهم بممارسة حق الإضراب⁽⁰⁵⁾.

1 الأمر رقم 71-75، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، (جريدة رسمية عدد 11، لسنة 1971).

2 أنظر المادة 15 من نفس الأمر .

3 الأمر رقم 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، (جريدة رسمية عدد 11، لسنة 1971).

4 تنص الفقرة الثانية من المادة 61 من دستور 1976، على ما يلي: (...في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته).

5 عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري (طبعة معدلة و منقحة وفقا لأحدث التشريعات و القرارات القضائية). حيو للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007، ص. 339 .

الفرع الثاني

الاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية

لم يجسد المشرع الجزائري حق الإضراب في الوظيفة العمومية إلى غاية صدور دستور 1989، الذي إعتترف بحق الإضراب في كل من القطاع الخاص و القطاع العام، و منعه في القطاعات الحيوية ذات النفع العام للدولة، و التي لا يتوافق الإضراب فيها مع ضرورات المصلحة العامة للمواطن.

وعلة ذلك هي أن هذا الإضراب ينجم عنه توقف هذه المصالح الحيوية عن أداء الخدمات، شلل مؤسسات الدولة، و مساس بالأمن و الصحة العموميين، لذلك استثنى المشرع حق الإضراب على بعض الفئات، وجعل له حدودا في ميادين الدفاع الوطني و الأمن و منعه على بعض المرافق العامة ذات الحيوية (01) .

وتطبيقا لهذا المبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989، صدر القانون رقم 90-02⁽⁰²⁾، الذي أصبحت أحكامه تطبق على جميع العمال و المستخدمين، أشخاص طبيعيين أو معنويين باستثناء المدنيين و العسكريين التابعين للدفاع الوطني⁽⁰³⁾، كما خصص هذا القانون مجموعة من الإجراءات و القيود والضمانات التي يتمتع بها العامل عند ممارسته لحق الإضراب⁽⁰⁴⁾.

1 تنص المادة 54 من دستور 1989، على ما يلي: (الحق في الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع) .

2 قانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

3 تنص المادة 3 من نفس القانون على ما يلي: (تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني).

4 تنص المادة 2 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: (بعد 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 و 5 أدناه).

كما كرس حق الإضراب في ظل القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، حيث جاء فيه أن الإضراب حق من الحقوق الأساسية، ثم تم تجسيد هذا الحق في المادة 57 من دستور 28 نوفمبر 1996، المعدل و المتمم لدستور 1989.

وعليه أصبح حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المُعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية ويُمارس في الحدود المرسومة له، بعدما كان حكرا على عمال القطاع الخاص دون القطاع العام.

وجاء الأمر رقم 06-03، ليؤكد مرة أخرى صراحة على أن الموظف يمارس حق الإضراب في الجزائر، وهو من الحقوق الدستورية المُعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، و يُمارس في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما (01).

هذا وقد أكدت المادة 71 (02)، من دستور الجزائر لسنة 2016 (03)، على أن حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، على غرار دستور الجزائر لسنة 1996 على النحو الذي تم بيانه سابقا، كما بينت الحدود التي تم رسمها لممارسة هذا الحق في بعض الأعمال وفي بعض الميادين، مثل ميدان الدفاع والأمن، كما سيأتي بيانه لاحقا .

1 تنص المادة 36 من الأمر رقم 06-03 ، على ما يلي (يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما) .

2 تنص المادة 71، من دستور 1996، على ما يلي: (الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع).

3 دستور سنة 2016، الصادر بتاريخ 06 مارس 2016، (الجريدة الرسمية عدد 14، لسنة 2016).

المبحث الثاني

شروط ممارسة الموظف لحق الإضراب والقيود الواردة عليه

بعدما عرجنا بشيء من التفصيل على مفهوم الإضراب وبيان أساسه القانوني، سوف نحاول ضمن هذا المبحث التطرق إلى الشروط التي تمكن الموظف العام من ممارسة حقه في الإضراب، حيث أن الأخير يُمارس في إطار قانوني نظمه المشرع الفرنسي والجزائري نتطرق لها في مطلب أول، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، ورغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية، وهذه القيود مقررة دستوريا كذلك فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها وتحديدتها للقانون⁽⁰¹⁾، وهو ما سيتم معالجته ضمن مطلب ثاني على النحو التالي :

المطلب الأول

شروط ممارسة الموظف لحق الإضراب

بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، والأحكام الواردة فيه نجد أن المشرع قد وضع أربع شروط رئيسية لشرعية الإضراب، وهي شروط قانونية منصوص عليها في كثير من النصوص القانونية، نبينها ضمن أربعة فروع كما يلي :

الفرع الأول

إستنفاد إجراءات التسوية الودية

نقصد بهذا الشرط، أنه لا يُشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية والرضائية والاتفاقية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، وفي هذا المجال رأينا أنه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد الوساطة التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق، حيث يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل إنه يقترح شخصيا - الوسيط - حل للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه⁽⁰²⁾.

ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما، بسبب ما لديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أن الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها .

1 أنظر المادة 57 من دستور 1996.

2 رمضان براهيم، " نزاعات العمل في الجزائر "، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1988 ص.31.

أما عن التوفيق فيتميز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين، وحثهما على قبول حل وسط، ويقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشل، مما يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة للحد من النزاع.

ومن الطرق السلمية كذلك نجد **المفاوضات الجماعية** في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية، والتي يفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية، كونها تقوم على أساس الحوار، وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية.

كما أنه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع، ويمنع اللجوء إلى الإضراب، أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، وهو ما جاء في نص المادة 25 من القانون رقم 02-90⁽⁰¹⁾، وبذلك فإن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 02-90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، وذلك لأن أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ويلزمهم مسبقا بالامتنال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه⁽⁰²⁾.

الفرع الثاني موافقة جماعة العمال على الإضراب

بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري، ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية⁽⁰³⁾، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب⁽⁰⁴⁾.

أما أقلية العمال الرافضين للإضراب فيحق لهم متابعة العمل ولا يجوز للعمال المضربين إجبارهم عن التوقف عن العمل، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب، فإنه يحمي في المقابل حق وحرية العامل في ممارسة عمله، وهذه الحماية نصت عليها المادة 34 من القانون السابق ذكره والتي تقضي بأنه :

1 تنص المادة 25 من القانون رقم 02-90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم).

2 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 149.

3 إبراهيم زكي أخنوف، المرجع السابق، ص. 39.

4 تنص المادة 28 من القانون رقم 02-90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (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).

(يعاقب القانون عرقلة حرية العمال، ويعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته، بالتهديد أو المناورة الإحتيالية أو العنف أو الاعتداء)، ومعنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق والإضراب، يبقى حراً في تأدية عمله ولا يُعتبر ملزماً بالاتفاق الذي أخذ بالأغلبية وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها (01).

الفرع الثالث الإشعار المسبق بالإضراب

مؤدى هذا الشرط أنه يجب الإشعار مسبقاً بتاريخ ومدة الإضراب، وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق.

وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب ألا تقل عن ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه وذلك وفقاً لنص المادة 30 من القانون رقم 90-02 (02).

وعن القانون الفرنسي فبغية تدارك الإضرابات الفجائية، أوجبت المادة الثالثة من قانون 31 جويلية 1963 الإشعار أو الإخطار المسبق، وقد حُدد بثلاثة أيام كاملة بمقتضى القانون، إلا أن تطبيق هذا القانون قد بدأ صعباً أو عديم الجدوى في العديد من الحالات، فخلال شهر ماي من عام 1968، نشطت حركة إضراب لم يودع منها أي إشعار مسبق من قبل النقابات ومع هذا لم تتخذ الحكومة أي تصرف ضد المضربين، رغم الإمكانية الشرعية لها في ذلك (03).

إلا أن القانون المذكور أعلاه تم تعديله بالقانون رقم 82-88، الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1982، والسبب في ذلك التغيرات السياسية التي حدثت عام 1981، حيث من بين التعديلات ما تعلق بالمادة 521 في فقرتها الثالثة، والتي تنص على أنه: "من الواجب على الأطراف المعنية أن تتفاوض خلال مدة الإشعار المسبق".

1 عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 373، 374.

2 طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن. دار اقرأ، بيروت (لبنان)، 1982، ص 79.

3 تنص المادة 30 من القانون رقم 90-02، على ما يلي: (تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام، ابتداءً من تاريخ إيداعه).

كما أقر المشرع العقوبات المقررة لكل من خالف هذه الشروط ، وهذه العقوبات تمثلت في العقوبات التأديبية (النظر في ملف المضرب، التخفيض في الدرجة المتعلقة بالمنصب ثم العزل...)، والعقوبة التعويضية التي نصت عليها المادة الرابعة من قانون المالية رقم: 61-825 المؤرخ في 29 جويلية 1961، والتي تقضي بـ: (خصم قيمة مالية من مرتب العامل نتيجة للغياب عن المصلحة).

وقد تم تعديل هذا القانون بالقانون رقم 82-889، المؤرخ في 19 أكتوبر 1982 ونصت المادة الأولى الفقرة الثانية منه على أن: (الغياب عن المصلحة خلال فترة زمنية في اليوم يقتص من المرتب جزء يساوي فترة الغياب عن المصلحة وفقا للقانون المعمول به) وصولا إلى القانون رقم: 16-14، المتضمن قانون المالية لسنة 2017.

وعن القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1963، فقد تم منع الإضراب الذي يمس بتوازن والسير الحسن للمؤسسات، ويلزم هذا القانون المضربين بتقديم إشعار مسبق للحكومة قبل القيام بأي توقف عن العمل كان، ويكون قبل القيام بالإضراب بـ: 5 أيام على الأقل.

ولقد قصد المشرع من النص على وجوب الإشعار المسبق بالإضراب، تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وفي حالة عدم التوصل إلى هذه التسوية، تمكن مدة الإشعار المسبق المستخدم وممثلوا العمال، من اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

الفرع الرابع ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم⁽⁰²⁾، ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02⁽⁰³⁾ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب ، التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.

1 سليمان أحمية، المرجع السابق، ص. 151.

2 تنص المادة 36 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية).

3 تنص المادة 55 من نفس القانون، على ما يلي: (يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين، وبغرامة مالية تتراوح من 500 دج و 2000 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 2000 دج إلى 50000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا صاحب التوقيف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات).

كما يُمنع على العمال المضربين إحتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال غير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما.

ولقد نصت المادة 34 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على أنه: (يُمنع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الإحتلال إلى عرقلة حرية العمل، وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم)، وما نفهمه من نص المادة سالفة الذكر، أنه في حالة إحتلال العامل لأماكن ووسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية.

هذه الشروط والإجراءات يجعل قرار الشروع في الإضراب مخالف للقانون ويمكن الطعن فيه إما بالبطلان أو بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به والتي ستلحق به.

المطلب الثاني

القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، بل مقيد بعدا اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية وهذه القيود مقررة دستوريا كذلك، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها وتحديد لها للقانون (01).

ومن ثمة يمكن القول أن هناك نوعين من القيود، منها ما هو جزئي ومنها ما هو كلي فالقيود الكلية هي المنع المطلق لممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق، وذلك إما بسبب حيوية واستراتيجية المنصب وإما نتيجة الآثار التي قد تنتج عن ممارسة هذا الحق في هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات.

وهو ما سنتعرض له بالتفصيل من خلال الفرع الأول، أما عن الفرع الثاني، فقد خصصناه للتكلم عن النوع الثاني من القيود، وهي القيود الجزئية، وتتمثل في وضع مجموعة من الالتزامات التي من شأنها الحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية وكاملة في بعض القطاعات والنشاطات لعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية.

الفرع الأول

القيود الكلية الواردة على حق الإضراب

منع القانون الجزائري مثله مثل باقي القوانين الأجنبية، وخاصة القانون الفرنسي، ممارسة حق الإضراب في بعض ميادين الأنشطة الأساسية حيث نصت المادة 43 من القانون رقم 90-02 على مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها، فقد قضت على أنه: (يُمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.

- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج .
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون).

من خلال نص المادة أعلاه، نلاحظ أن المشرع الجزائري أباح ممارسة إضراب عمال قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه استثنى من ذلك منع بعض الفئات من الموظفين، إنطلاقاً من معيار وظيفي، كما يلاحظ كذلك أن هذا التحديد جاء حصرياً، بمعنى أنه جاء على سبيل الحصر لا المثال .

وبناء على ذلك فلإدارة أو أجهزة التحكيم السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة حق الإضراب، إذا كان يترتب على ذلك إحدى الآثار الواردة في الفقرة الأولى من المادة 43 المذكورة أعلاه، كعمال قطاع المالية مثلاً، إذ قد يعرض توقف عمال هذا القطاع إلى أخطار وأضرار شتى (01) .

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بشدة هو: كيف يقتضي العمال المحضرون عليهم الإضراب حقوقهم في مثل هذه الحالات؟

لقد نصت المادة 44 من القانون الخاص بممارسة حق الإضراب رقم 90-02، على الأساليب والطرق التي يتبعها العمال في تسوية نزاعاتهم القائمة بينهم وبين المستخدم كالتالي: (تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 أعلاه للدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن اقتضى الأمر كما ينص عليه الباب الخامس من هذا القانون) (01)، وما يفهم من نص المادة هو أن المشرع حدد الطرق المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية التي قد تحدث في مثل هذه المرافق، وسنتطرق إلى هذه الطرق في حينه.

الفرع الثاني

القيود الجزئية الواردة على حق الإضراب

وهي التي وردت في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب ، حيث يعتبر أهم قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، فقد نص القانون الجزائري على أنه إذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام، باستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو بتموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود (02) ، كما يمكن الاستفادة من عملية التسخير :

أولاً: ضمان قدر أدنى من الخدمة: ولقد نص المشرع على إقامة هذا الحد الأدنى من الخدمات في حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية (03)، على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يكن ذلك، فيمكن أن تحدد من طرف المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال (04).

1 سليمان أحمية، المرجع السابق، ص.160.

2 تنص المادة 37، من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب ، على مكالي: (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 ، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت المادتان 38 و 39 أدناه) .

3 محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر. ترجمة رجال بن اعمر، رجال مولاي إدريس، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995، ص.115.

4 تنص المادة 39، من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على: (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 القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به).

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب، بل إنه وتفاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام أو أي تقصير أو إهمال أو تفسير ضيق لهذه المادة، من جهة وضمانا لتطبيق وتقديم الحد الأدنى الإجمالي في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية من جهة ثانية فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود إتفاقية أو عقد ينظم ذلك واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب، خطأ مهنيا جسيما⁽⁰¹⁾، حيث نصت المادة 38 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على: (ينظم قدر الأدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية :

- المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية .
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة .
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالك ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 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.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية .
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطرورها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية ، الإشارة البحرية، والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع) بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي(مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني، وذلك طوال فترة إجراءاتها
- مصالح الإدارة العمومية التي تولى الأنشطة الديبلوماسية).

1 أنظر المادة 40 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

وغرض المشرع من هذا القيد هو الحفاظ على مصالح المواطنين وذلك لما لأبعاد الإضراب من ضرر على تمويل الأفراد بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وضياع المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد، ويستوي في هذه القيود كل من المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة - أي الدولة - أو تلك المسيرة أو المدارة عن طريق عقود الامتياز، حيث يُفرض على الحائزين على عقود الامتياز، التزام ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد⁽⁰¹⁾.

وبالرجوع إلى المادة 39 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع سمح بتحديد القدر الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة المنصوص عليها في الاتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في نص المادة 38 المذكورة آنفاً، وإذا لم يرق المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي عمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال المضربين للتكفل به، فإذا رفض القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليهم قانوناً يعد ذلك خطأ مهنياً جسيماً⁽⁰²⁾.

ثانياً: التسخير: في حالة الضرورة يجوز للإدارة أن تأمر بأمر التسخير لبعض الموظفين العاملين في الهيئات الإدارية العمومية، أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت⁽⁰³⁾، فالتسخير هو إجراء استثنائي قصد ضمان حسن سير المرافق العمومية وهذا ما أدى بالمشرع إلى إدراج هذا الإجراء، و من فئات الموظفين التي يمكن للسلطات العمومية تسخيرهم هم ثلاثة فئات:

- العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك.
- العمال الذين يمارسون أنشطة ضرورية لتمويل السكان.
- العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد⁽⁰⁴⁾.

1 سليمان أحمية، المرجع السابق، ص.158.

2 أنظر المادة 40 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

3 أنظر المادة 57 من دستور 1996.

4 تنص المادة 42 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي).

ونلاحظ أن المشرع الجزائري في هذه المادة، لم يحدد مفهوم الحاجيات الحيوية، مما يؤدي إلى صعوبة تحديد الفئات العمالية المعنية، وبالتالي فإن تسخير المضربين يفرض استمرار الخدمة، فيجب استئناف و مواصلة النشاط دون انقطاع، و في حالة عدم الاستجابة فإنهم يتعرضون لإجراءات تأديبية التي يترتب عنها الفصل بدون تعويض و لا مهلة إشعار، كما يمكن اتخاذ عقوبات جزائية في حقهم.

فيعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري (01)، و الخطأ الجسيم يقابله في قانون الوظيفة العامة الصادر سنة 2006 الخطأ من الدرجة الرابعة و الذي تكون عقوبته التسريح، كما يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، و بغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من لم يمثل لأمر تسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية (02)، فيجب على الموظف المعني بالتسخير الامتثال لذلك لتجنب هذه العقوبات.

وبالتالي فإن القيود السالفة الذكر هي قيود دقيقة، وهي تحد من مبدأ حرية الإضراب، لأن أي إخلال مهما كانت بساطته بهذه القيود، يؤدي إلى اعتبار الإضراب تعسف في استعمال هذا الحق، مما يفقد هذا الأخير كل حماية قانونية، ويرتب المسؤولية على عاتق الموظفين المشاركين فيه .

1 أنظر نص المادة 422 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم، (الجريدة الرسمية عدد 71، لسنة 2004).

2 تنص المادة 33 مكرر من القانون 90-02، على ما يلي: (يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما 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).

إن دراستنا التي تمحورت في هذا الفصل على عرض وتبيان المفاهيم المتعددة التي حاولت تحديد تعريف الحق في الإضراب، والتي نتجت عنها مجموعة من العناصر التي يجب أن تتوفر في التوقف عن العمل حتى يمكن إعتباره إضراباً، على غرار الإرادة الجماعية للعمال وكذا التوقف الفعلي عن العمل... إلخ، كما تبين أيضاً المراحل القانونية التي تسلسل من خلالها الحق في الإضراب، إنطلاقاً من عدم الإعتراف به نهائياً، ثم الإعتراف به في القطاع الخاص دون العام (دستور 1963)، ثم الإعتراف به أيضاً في القطاع العام (دستور 1989)، وتكريسه تباعاً ضمن مختلف القوانين وصولاً إلى دستور 2016 .

كما تم التطرق من جهة أخرى إلى الشروط والقيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب، حيث يمكن أن يمس أو يضر بحسن سير واستمرارية المرافق العامة الأساسية أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية، فيجب تحديد ممارسته بضمان توفير حد أدنى من الخدمة لتنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية، لاسيما في مصالح الصحة، المواصلات، الكهرباء والطاقة مصالح الشحن والنقل والدفن، غير أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي تمس أمن وصحة المواطنين والاقتصاد الوطني، فتعرضهم للخطر.

فيمنع بذلك الإضراب على القضاة والموظفين المعيّنين بمرسوم، أعوان مصالح الأمن أعوان الحماية المدنية، الأعوان الميدانيين للجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون وأعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

فلالإضراب نتائج بالغة الخطورة على سير العمل في المرافق العامة، وقد تتعدى نتائجها إلى الإضرار بالحياة الاقتصادية والأمن في الدولة، وليس هناك موقف موحد بشأن الإضراب ومدى تحريمه فهناك من الدول التي تسمح به في نطاق ضيق مثل فرنسا، و.م.أ، تشريع قطر تونس، غير أن أغلب الدول تحرّمه وتعاقب عليه ضمان لدوام إستمرار المرافق العامة.

الفصل الثاني

الأثار المترتبة على الإضراب وسبل تسويته

نظرا لأهمية الإضراب لحل النزاعات الجماعية، فقد خص له المشرع مجموعة من الأحكام والقواعد التي تنظمه وتوضح آثاره، وبالتالي الوقاية منه، وذلك لتفادي وصول الإدارة لدرجة كبيرة من التعقيد، وذلك في القانون رقم : 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، حيث رتب المشرع فيه آثارا لممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة، وذلك على الشكل الذي يضمن الغاية من وراء تشريعه كحق دستوري.

كما وضع له في الوقت نفسه أساليب وإجراءات تسوية الإضراب نظرا لاستحالة استمرار النزاع الجماعي، وبالتالي استمرار الإضراب وذلك ما نظمته المشرع الجزائي من خلال القانون رقم : 90-02 سالف الذكر⁽⁰¹⁾ وفي هذا الإطار جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب متضمنا المبادئ الأساسية⁽⁰²⁾ التالية:

- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل النزاعات في إطار تشاوري قبل كل شيء .
- تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع تتمثل في المصالحة والوساطة والتحكيم.

وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق في مبحث أول للآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب من خلال مطلبين إثنين، أولهما يتعلق بالآثار الواقعة على الموظف المضرب، ويتعلق الثاني بالآثار الواقعة على الإدارة، كما سنعالج في المبحث الثاني من هذا الفصل المسائل المتعلقة بآليات تسوية الإضراب وفقا للنظم والقواعد المنصوص عليها قانونا، حيث سنتطرق في المطلب الأول إلى الوساطة، كما نتطرق في المطلب الثاني إلى اللجنة الوطنية للتحكيم .

المبحث الأول الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب

إن الممارسة القانونية والشرعية لحق الإضراب التي حددها المشرع الجزائي في المادتين : 28 و 29 من القانون : 90-02، تتولد عنها جملة من الآثار القانونية على أطراف النزاع، منها ما يصيب المركز القانوني للموظفين المضربين، ومنها ما يصيب الإدارة أو المرفق في حد ذاته، وهو ما سوف نعالجه ضمن مطلبين على النحو الآتي بيانه :

1 حيث ورد النص عليها ضمن المواد من 45 إلى 48 من القانون رقم : 90-29 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

2 محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 38.

المطلب الأول الآثار الواقعة على الموظف المضرب

تختلف الآثار المترتبة على الموظف عند ممارسته لحق الإضراب بحسب مدى مشروعية هذا الحق، وهنا يمكن التمييز بين آثار الإضراب غير المشروع، وآثار الإضراب المشروع :

الفرع الأول آثار الإضراب غير المشروع

إن الإضراب غير المشروع، هو ذلك الإضراب الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون رقم : 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، مثل عدم مراعاة إجراء الإشعار المسبق⁽⁰¹⁾، ففي مثل هذه الحالة يتعرض الموظف المضرب لعقوبات تأديبية، باعتباره ارتكب خطأ جسيماً، وذلك ما نصت عليه المادة 33 مكرر من لقانون 90-02، المعدل بالقانون رقم : 91-27، والتي تنص على ما يلي : (يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 02 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيًا جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر...).

حيث يعاقب الموظف المضرب بطريقة غير قانونية بعقوبة من الدرجة الرابعة والتي تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح⁽⁰²⁾، وذلك بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقتها .

أما عن تطبيق الإجراءات أو العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي فللمستخدم الحرية التامة في تحديد الخطأ الجسيم وتطبيق العقوبة التأديبية المناسبة له والتي قد تصل لحد الفصل من العمل .

1 عجة الحيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. دار الخلدون للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 223.

2 تنص المادة 163 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، على ما يلي: (تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامتها الأخطاء المرتكبة إلى 04 درجات: الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ. الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام، الشطب من قائمة التأهيل. الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري. الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح)، (جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006) .

كما نشير في هذا المجال إلى العقوبات التأديبية التي أخذ بها المشرع الجزائري في نص المادة 124 من المرسوم رقم 59-85 الصادر في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والتي قضت على أن العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظف تبعا لخطورة الأخطاء في ثلاث درجات (01):

- **العقوبات من الدرجة الأولى :** تعتبر ذات درجة دنيا في الجسامة وهي مادية وأدبية، وهي في الحقيقة تحذير أكثر منها عقوبة، حتى لا يعاد الخطأ أو يرتكب خطأ أكبر منه، وتنقسم إلى:
 - **الإنذار الشفوي** (وهو وسيلة في يد الإدارة لتحذير الموظف ذو السلوك المعيب وتذكيره بالنظام الذي عليه الالتزام به) .
 - **الإنذار الكتابي** (في حالة ارتكاب خطأ آخر أو تكرار نفس الخطأ) .
 - **التوبيخ** (بعد إصداره من السلطة المختصة بوضع ضمن الملف الوظيفي للموظف العمومي حتى يكون دليلا على إهماله وإخلاله بواجباته) .
 - **الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام** (وهذه العقوبة مادية وليست أدبية، لأن الموظف لا ينال مرتبه عن الأيام التي أوقف فيها عن العمل) .

- **العقوبات من الدرجة الثانية :** وتعتبر عقوبات مالية غير مباشرة، وذلك لمساسها بالمزايا المادية للموظف العمومي وهي :
 - **الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام** (في هذه العقوبة يخصم من الراتب بحسب الأيام الموقوف فيها عن العمل) .
 - **الشطب من جدول الترقية** (وتعد عقوبة أصلية لجسامتها، وتحرم هذه العقوبة عند توقيعها الموظف من حقه في الترقية لمدة معينة) .

- **العقوبات من الدرجة الثالثة :** وهي عقوبات أشد من سابقتها، تتمثل في :
 - **النقل الإجباري** (أي نقل الموظف إلى مكان وظيفي آخر، مما يؤدي بمساس سمعته لكل من المكانين القديم والجديد) **التنزيل** (يمكن أن يصل إلى ثلاث درجات من التنزيل) .

1 تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 66-133، كانت فيه العقوبات التأديبية على درجتين فقط، وذلك ما نصت عليه المادة 55 منه، عقوبات من الدرجة الأولى (إنذار، توبيخ)، عقوبات من الدرجة الثانية (الشطب من قائمة الترقيات، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش).

- **التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات:** يفقد الموظف المخطئ بمقتضاها صفة الموظف العمومي، دون فقدان الحق في المعاش، فتحسب السنوات التي عملها بالإدارة في معاشه المحتسب بعد التقاعد .
- **التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات** (هذه العقوبة تحرم الموظف من حقوقه في المعاش وبمجرد توقيعه يعتبر الموظف كأنه لم يتول وظيفة في الإدارة التي عزل منها .

وعن السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري فقد أعطى الأولوية في ذلك للسلطة التي لها صلاحية التعيين، شأنه شأن المشرع الفرنسي، وهذا ما أقرته المادة 123 من المرسوم رقم 59-85 سالف الذكر (01) .

غير أن المشرع الجزائري وخلافا عن المشرع الفرنسي، إتجه إلى تقييد السلطة في بعض العقوبات، ففي حالة العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يتم تأديب الموظف العام من طرف السلطة المختصة بالتعيين، إذ يتم وضع العقوبة مع قرار مبين للأسباب ودون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (لجنة الموظفين) وهذا ما أقرته المادة 125 و126 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (02) .

أما في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة، فيتم اتخاذ العقوبة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقتها، وهذه الأخيرة تصدر إلزاميا وهذا ما أقرته المادة 127 من المرسوم المذكور أعلاه (03)، وفي هذا المجال نلاحظ خروج المشرع الجزائري على المشرع الفرنسي، الذي لا يلزم السلطة الرئاسية في أي حال من الأحوال بتطبيق المقترحات التي تصدرها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إلا أن المشرع الجزائري في عقوبات الدرجة الثالثة يلزم الإدارة والسلطة الرئاسية بالموافقة على العقوبات التي أقرتها اللجنة المتساوية الأعضاء، وإلا عُدَّ إجراء غير قانوني وبالتالي بطلان العقوبات.

1 أنظر المادة 54، من الأمر رقم: 133/66 الصادر في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (جريدة رسمية عدد 46 لسنة 1966).

2 تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة ، يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

3 تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة ، يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

الفرع الثاني آثار الإضراب المشروع

إن من بين أهم حقوق الموظف الاحتفاظ بمنصب عمله، حيث أن الإضراب سبب لتعليق العلاقة الوظيفية لا لإنهائها، ومن جهة أخرى فإن الإضراب يتسبب في خصم جزء من راتب الموظف، بسبب انقطاعه عن العمل خلال تلك المدة الزمنية للإضراب وبالتالي فإن الآثار المترتبة على الإضراب المشروع، منها ما يقع على الوظيفة أو المنصب ومنها ما يقع على الراتب الخاص بالموظف، وهو ما نوردته من خلال التالي :

أولاً: أثر الإضراب المشروع على الوظيفة : باعتبار أن الموظف محمي دستوريا لدى ممارسته لحق الإضراب القانوني، فبالتالي فإنه يتمتع بحماية قانونية على العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، حيث أن هذه العلاقة تبقى قائمة طوال مدة الإضراب، وبالتالي فإن هذا الإضراب سوف يترتب عنه تعليق مؤقت للعلاقة الوظيفية ولا يقوم بإنهائها.

ولقد جاء في المادة 32 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي، باستثناء ما تم الاتفاق أو التفاهم عليه من طرفي النزاع (01).

حيث يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالا يتفقا فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبي أو إيجابي بالنسبة للموظف أو العامل وذلك كأن يتفق الطرفان على سريان الأجرة فهذا شيء إيجابي، أما الجانب السلبي، إذا ما اتفق طرفا النزاع على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية مثلا.

ونعتقد أن هذا الأمر يعد شغور أو فراغ تشريعي، لأن المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة على الموظف أثناء الإضراب مثلما فعل المشرع الفرنسي، ومن ثمة فلا نرى حماية للموظف والعامل في هذا المجال.

1 تنص المادة 32 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: (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).

وعن استخلاف موظفي وعمال المرافق العامة للمضربين، فقد منع القانون عن الإدارة أو المستخدم، توظيف أي موظف أو استخدام أي عامل آخر مكان الموظفين والعمال المضربين وذلك ما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إلا أن هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة والتي سبق التطرق إليهما.

أما عن تسليط العقوبة على موظف أو عامل مارس حقه في الإضراب (01)، فلقد نص القانون رقم 90-02 السابق أعلاه، في المادة 33، الفقرة الثانية منه على عدم تسليط أي عقوبة اتجاههم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفاً.

ولقد نص القانون سالف الذكر كذلك على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون ذلك ما قضت به المادة 33 مكرر، ومن بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون ذلك أما بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل وإما باحتلال أماكن العمل من طرف المضربين، وهناك أخطاء من شأنها أن تكون جسيمة إذا نص عليها المستخدم في النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة وتقدير مدى مشروعية الإضراب من عدمه في حالة قيام هذه الأخطاء لا يكون إلا أمام القاضي الذي سيفصل في النزاع المطروح أمامه .

ثانياً: أثر الإضراب المشروع على الراتب: لا يمكن تسديد راتب الموظف مدة الإضراب، فالمدة التي لم يقدم الموظف فيها خدمة لا يستحق الراتب طبقاً لمبدأ استحقاق الراتب بعد أداء الخدمة (02)، وتطبيقاً للتعليمية الوزارية لسنة 2004 (03)، التي تنظم كيفية دفع رواتب أيام الإضراب والذي يأتي للموازنة بين الحق في الإضراب المعترف به في الدستور، وحقوق الهيئات المستخدمة وفقاً للقواعد المعمول بها عالمياً، ولذلك يجب التطبيق الدقيق لأحكام التعليمية الوزارية واللجوء الفوري إلى الاقتطاعات المناسبة لعدد أيام الإضراب (04).

1 تنص المادة 33 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: (يمنع 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 المنصوص عليه في المادتين 51 و 15 أدناه. كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون).

2 أنظر المادة 32 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

3 المنشور الوزاري المشترك رقم 08، المؤرخ في 5 أكتوبر 2004، مجموعة المنشورات والتعليمات، مصالح رئيس الحكومة للمديرية العامة للتوظيف العمومي المتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب، ديسمبر 2005.

4 نفس المنشور الوزاري المشترك، ص.38.

ويخصم راتب الموظف بتنظيم بحيث لا يمكن خصم راتب الموظف كله في شهر واحد بل يكون ذلك بأقساط في كل شهر، بحيث لا يجب أن يتعدى الخصم 3 أيام في الشهر، و لا يجب خصم راتب الموظف في أيام الأعياد عيد الأضحى و عيد الفطر و فترة الدخول المدرسي وأيضاً في شهر رمضان .

المطلب الثاني

الآثار الواقعة على الإدارة (المرفق)

بعد الشروع في الإضراب القانوني من قبل الموظفين المضربين، تتكفل المؤسسة العمومية (الإدارة) بتنظيم نشاطها الضروري في شكل قدر أدنى من الخدمة إجبارياً، بحيث تحدد الميادين التي يشملها هذا القدر الأدنى، خاصة إذا كان الإضراب يمس الأنشطة الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك، وذلك لضمان استمرارية المرفق بانتظام واطراد .

و في حالة رفض أحد الموظفين المضربين المعني بأحد النشاطات المحددة، القيام بالقدر الأدنى من الخدمة، يتعرض لعقوبات لا اعتبار الرفض خطأ مهني جسيم، و ذلك حسب ما نصت عليه المادة 40 من القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: (بعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة، عليه خطأ مهني جسيم).

وزيادة على ضمان الحد الأدنى من الخدمة يمكن للسلطات بتسخير الموظفين المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية، من أجل أمن الأشخاص و المنشآت و الملاك، لضمان استمرارية مصالحها في توفير الحاجيات الضرورية للبلاد، وكذلك تسخير الموظفين المضربين الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان⁽⁰³⁾، و يهدف التسخير إلى تحقيق النتائج التالية:

• **الحفاظ على أملاك و منشآت المؤسسة :** يهدف التسخير إلى الحفاظ على وسائل وأدوات الإنتاج التي تحتويها الإدارة من أجل تفادي إتلافها و ضياعها.

1 تنص المادة 41 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: (عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان).

• **ضمان توفير الحاجيات الأساسية للمجتمع:** باعتبار الإدارة مرفق عام فإن توفير الحاجيات الأساسية من مهامها، بحيث أن المجتمع ككل يستفيد من هذا المرفق، و في حالة انقطاعه تتدهور الحياة الاجتماعية و المعيشية، فيهدف أمر التسخير إلى ضمان توفير الحاجيات الأساسية للبلاد و ضمان استمرارية نشاط الإدارة، حتى لا يتعارض حق الإضراب القانوني مع مبدأ استمرارية المرافق العامة.

كما نشير إلى أن إتفاقية العهد الدولي، قد قررت مبدأ مشروعية حق الإضراب (دستوريا) وعلى المشرع الداخلي وضع القوانين التي تنظم ممارسة هذا الحق، لأن المشرع هو الأجدر من غيره على التوفيق بين حق الموظف في الإضراب، وبين حماية المصلحة العامة.

أما في الجزائر فإن قانون 90-02⁽⁰¹⁾، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، قد حدد ستة عشر قطاعا معنيا بالحد الأدنى من الخدمة تبعا لدستور 1989.

ويلاحظ أن كلا من فرنسا، والمملكة المتحدة، هما البلدان الوحيدان في دول الإتحاد الأوروبي اللتان لم تستطعا تبني قواعد تسمح بإقامة، وضمان حد أدنى من الخدمات، في كامل القطاعات المهمة، فألمانيا مثلا أقرت بذلك من خلال القضاء، أما باقي البلدان الأوروبية فعن طريق التشريع، من خلال قواعد عامة حول الحق في الإضراب (إسبانيا و البرتغال)، أو إدراجها ضمن الجانب الخاص للمصالح الأساسية (إيطاليا، والكيبيك).

ومن الجلي أن الإضرابات التي تمس الخدمات العمومية - المرافق- تؤثر بوضوح في التوقعات التي تتمخض عنها الكثير من الإضرابات، و في حقيقة الأمر يتضح ذلك من خلال :

- أن هذه الإضرابات تمس الأغلبية القصوى من السكان.
- ظهورها في شكل تدفق فجائي، مما لا يمكن للإقتصاد الوطني معه احتوائها، ولا يمكن أن تمر دون آثار سلبية حتى لو كان تاريخ ومدة الإضراب معلومين .
- تصادف هذه الإضرابات مع وضعيات احتكارية للسوق لا يمكن حينها البحث عن البدائل.

إن الخسائر التي تصيب المؤسسات العمومية، تؤثر بالضرورة على باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى، وبصرف النظر عن كفيات تأثير هذه الخسائر، وكيفية استقبالها من قبل باقي المؤسسات وعناصر الاقتصاد الأخرى .

1 أنظر المادة 38 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

كما إن الإضراب، يمكن أن ينتج عنه تأثير مباشر على متعهدي المؤسسة العمومية من خلال تعطل، أو توقف الطلبات، أو التسديدات، وتبعاً لما تقرر من توجيه سريع لإنتاج هذه المؤسسات نحو زبائن جدد فإن صلابتها المالية وحجمها يكون عرضة لتخفيض حجم الإنتاج أو الوقوع في حالة عجز.

كما أن إن هناك آثار إضراب المرافق العمومية على الاقتصاد تبدو أكثر وضوحاً من خلال ما يحس به الزبائن من نقص في الخدمات العمومية، وإذا استحال إيجاد بدائل لهذه الخدمات، فإن بعض النشاطات المنتجة مضطرة للتوقف بكل سهولة في كامل الوطن، أو في جزء منه (حالة انقطاع الكهرباء).

نفس الشيء يقال بالنسبة للمؤسسات التي تقوم بعمليات البيع عن طريق الإرسال (مراسلة)، فإضراب قطاع البريد الفرنسي مثلاً لسنة 1995، أدى إلى تدني رقم أعمال مثل هذه المؤسسات إلى 25% خلال الشهر، نظراً لغياب الحلول البديلة لخدمات البريد، خاصة بالنسبة للمؤسسات ذات الحجم الصغير (02).

ونشير هنا أيضاً من أجل التوضيح أكثر، إلى أن إضراب السكك الحديدية في فرنسا المستمر من تاريخ 2007/11/20، أدى إلى إضراب 65% من المدرسين، وإغلاق المدارس حسب ما أشارت إليه نقابات المدرسين كما أن الصحف غابت عن الأكشاك، وشهد مطارا باريس رواس وأورلي تأخيراً في الرحلات من 30 إلى 45 دقيقة.

وقد طال تأثير الإضراب المحلات التجارية الكبرى التي انخفضت نسبة الإقبال عليها ما بين 40% و 45% بحسب "جاك باريليا" الرئيس التنفيذي لاتحاد التجارة الكبرى في وسط المدينة.

المبحث الثاني تسوية الإضراب

إن الميزة القانونية للتسوية (01) هو إيجاد حل رضائي ودي توفقي بين الطرفين المتنازعين مباشرة دون أي وسيط ، أو بوسيط (02)، ذلك أنه إضافة إلى مسعى الأطراف في التسوية يمكن لبعض الهيئات الإدارية-التي سوف يأتي بيانها لاحقا في المطلب المتعلق بالتسوية - أن يتدخل مع الطرفين، ويعين وسيطا يقبله الطرفان، توكل له مهمة التسوية، حيث يتقدم الأخير باقتراحات للتسوية، يعرضها على الطرفين المتنازعين للدراسة، مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بكل خطوة يتخذها.

وقد تكللت عدة نزاعات جماعية في ندب وسيط لتقريب وجهات النظر، وهذا ما حدث في النزاع الجماعي الذي نشب بين أساتذة التعليم العالي من جهة، ومن جهة أخرى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ورغم أن هذا الوسيط قد فشل في مسعاه، لكن مجرد تعيينه يؤكد جدوى هذا الإجراء، وقد نص القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، على الطرق المتبعة في تسوية النزاع الجماعي، وبالأخص الإضراب من وساطة وتحكيم

ونشير إلى أن المشرع الجزائري ميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية وعلى الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية وعليه سوف نتناول كفاءات أو طرق تسوية النزاعات الجماعية في القطاع المؤسسي والإدارات العمومية (03).

وبالنظر إلى القانون رقم 90-02 نجده قد تضمن أنواع من الإجراءات، دون أن نهمل الاحتياط الوقائية المتمثلة في استمرار التشاور بصورة دائمة ومنظمة، وفقا لنص المادة 15 من القانون رقم 90-02، التي تنص على أن: (تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية)، وعليه سوف نفرّد بالدراسة لآليات تسوية الإضراب، المتمثلة في الوساطة والتحكيم مطلبيين مستقلين على النحو الآتي بيانه :

1 خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي. دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص.88.

2 أنظر المواد من 45 إلى 48 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

3 أنظر المواد من 14 إلى 23، و 49 إلى 52، من نفس القانون.

المطلب الأول الوساطة

أوجب القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، إبقاء قنوات الاتصال والتفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب، وكثيرا ما تفشل المفاوضات المباشرة بين الطرفين للوصول إلى تسوية النزاع، فتتدخل الجهات الإدارية المشرفة على القطاع بعرض النزاع على وسيط يُعهد إليه إيجاد تسوية للنزاع، حيث يمكن للوزير المكلف بالقطاع، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاءا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذ بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة (01).

والوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيطا لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه الأطراف بالإتفاق على تعيين شخص - وليس هيئة - يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط (02).

ويمكن للأطراف المعنية أن تحدد مدة زمنية للوسيط لتقديم اقتراحاته، كما يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف، وعموما يقترح الوسيط من الأشخاص الأكفاء الذين يلقون موافقة طرفي النزاع، مثل أحد خبراء النزاعات الجماعية أو باحث في علاقات العمل (03).

ولم يضع القانون 90-02 أي شروط خاصة بخلاف قانون العمل الفرنسي الذي يشترط أن يكون الوسيط كفاءا قادرا على الإقناع ذي جنسية فرنسية حائز على مؤهلات تمكنه من التكفل بهذه المهمة متمتع بكامل حقوقه السياسية والمدنية ومسجل في قائمة الوساطة (04).

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

ولعل المشرع بسنه للوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية والحل السلمي للإضراب ولو بعد شنه وهذا حفاظا على مصالح الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كغاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض والحوار.

1 محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص.38.

2 أنظر المادة 43 من القانون 90-02، سالف الذكر .

3 دليل حول كيفية اللجوء للإضراب وإجراءات تسويته، الكتيب الثاني، المفتشية العامة للعمل، الجزائر، دون سنة، ص.12.

4 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 171.

والمرجع الجزائري باستخدامه لمصطلح التسوية Le reglement يكون قد أضفى مهمة محددة ودقيقة وتقنية للوسيط كون هذا الإجراء يستشف منه النقاط التالية:

- أن إجراء التسوية إجراء حساس ودقيق ويمكن اللجوء إليه في أية مرحلة، أي غير مرتبط بوضع معين وصل له الخلاف فقد يلجأ للتسوية وتعيين وسيط إما خلال فترة الإشعار بالإضراب أو حتى بعد نشوب الإضراب وممارسة الموظفين له .
- أن التسوية تتجسد بتدخل إحدى السلطات الإدارية المؤهلة ، والمختصة بتعيين وسيط له مواصفات ، ويحظى بقبول الأطراف .
- الوسيط سواءا حددت له مهلة للتدخل، أو لم تحدد، يجب عليه التدخل السريع مع الأطراف بتقديم رؤيته للنزاع وأوجه الاقتراحات، مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بذلك .
- في بعض الأحيان يطلب أحد أطراف الخلاف الجماعي من الوسيط نشر تقريره، وعليه الإستجابة تحقيقا للشفافية والتعامل الموضوعي مع النزاع .

كما تجدر الإشارة إلى أن آلية الوساطة مدرجة ضمن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، تحت نمطين أحدهما يخص القطاع الإقتصادي، والآخر يخص القطاع الإداري، وتختلف إجراءات اللجوء إليها بالنظر لطبيعة النزاع (01).

إلا أن الواقع أثبت أنه في عدة حالات ، ورغم تعيين وسيط للقيام بإجراءات التسوية يبقى الإضراب مستمرا، لأن أهم المراحل التي يتم التحكم فيها في الخلاف، هي المرحلة الأولى لكون النزاع لم يستفحل بعد، وسهل التحكم، والأطراف لا يزالون على استعداد للتفاوض.

إن المشرع وتوقعا منه مواصلة العمال للإضراب، إستحدث جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل ، يرأسه قاض من المحكمة العليا ، هذا الجهاز يسمى باللجنة الوطنية للتحكيم والتي يُحال إليها النزاع من طرف الوزير التابع إليه القطاع، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد فشل إجراء التسوية، سيما إذا اقتضت ذلك ضرورات إجتماعية واقتصادية قاهرة، حيث يتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 إلى 51 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، وهو ما سوف نتعرض له ضمن المطلب الثاني من هذا الفصل .

1 المواد من 10 إلى 12 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب تطرقت للوساطة كوسيلة لفض النزاع في القطاع الإقتصادي .

المطلب الثاني اللجنة الوطنية للتحكيم

يعتبر التحكيم آخر مرحلة من المراحل الإجرائية لتسوية النزاع الجماعي في العمل وذلك بعد فشل إجراء الوساطة بين أطراف النزاع الجماعي، و يتم اللجوء إلى هذا الإجراء بعد ثبوت ضرورة إقتصادية و اجتماعية إستدعت ذلك، بحيث أن سريان الإضراب لمدة زمنية طويلة قد يؤدي إلى حدوث أضرار و خسائر مادية جسيمة لا يمكن تداركها فيما بعد ، حيث أن النزاع يعرض وجوباً على لجنة التحكيم، وذلك بمقتضى نص المادة 49 وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها في المواد من 50 إلى 52 من القانون 90-02، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم : 90-418، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها .

ولعل اللجنة الوطنية للتحكيم، بالرغم من تسميتها لجنة، إلا أن الواقع أثبت أنها ذو طبيعة قضائية، كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم، ذلك أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في إختيار أنجع السبل لفض النزاع .

فالثابت أن تحرك الهيئة المستخدمة لإيجاد تسوية هو في حد ذاته عامل إيجابي، سيما وأن هذا التحرك منظم ن طرف القانون، ولما كان الإجراء إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الإضراب، فإن ذلك يخدم مصالح الإدارة، لأن هدفها الأساسي هو توقيف الإضراب وإيجاد حل له .

وإجراءات الإحالة يشترك فيها القطاع الإقتصادي والإداري على حد سواء، لأن المشرع تطرق للإجراءات وطريقة عمل اللجنة دون تخصيص بقطاع معين .

إلا أن تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم في القطاع الإقتصادي هو سهل وواسع، بخلاف تدخلها في فض النزاعات في القطاع الإداري، تبعاً لما تتمتع به المؤسسة من إستقلالية، وما يسود نشاطها من متاجرة فيها الحق في الجوء إلى طريقة التحكيم طبقاً لقواعد الإجراءات المدنية (01) .

كما يكون مباشرة هذا التحكيم عن طريق **اللجنة الوطنية للتحكيم**، بعد إحالة النزاع الجماعي إليها من طرف الوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي و استشارة أطراف النزاع الجماعي ⁽⁰¹⁾.

ولمعرفة دور هذه اللجنة الوطنية للتحكيم في حلّ النزاعات الجماعية في العمل والإضراب الناتج عنه، سوف نتطرق في هذا الإطار إلى تشكيل هذه اللجنة و الإجراءات المتبعة أمامها، كما هو مبين أدناه :

الفرع الأول تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم

تتشكل هذه اللجنة من الرئيس و أربعة عشر عضواً، منهم أربعة ممثلين تعينهم الدولة وخمسة ممثلين للعمال، و خمسة ممثلين للمستخدمين، منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، إضافة إلى وجود أمانة تقنية :

أولاً: الرئيس: يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا، يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة، ويتولى رئيس هذه اللجنة تعيين مقرر في غضون الأيام الثلاثة الموالية لإيداع العريضة الافتتاحية، واستدعاء اللجنة للاجتماع خلال خمسة عشرة يوماً على الأقل من تاريخ الدعوى.

ثانياً: ممثلي الدولة: تتشكل كذلك هذه اللجنة من أربعة أعضاء ممثلين للدولة، و كذلك الأربعة وزارات منهم ممثل الوزير المكلف بالعمل و الحماية الاجتماعية ممثل (الوزير المكلف بالعدل و ممثل الوزير المكلف بالمالية و ممثل الوزير المكلف بالداخلية) ⁽⁰²⁾ ، ويعتبر أعضاء ممثلين للدولة في اللجنة الوطنية للتحكيم كل من:

- ممثل الوزير المكلف بالعمل لإرتباط المنازعة بالعالم المهني وتشريعات العمل .
- ممثل الوزير المكلف بالعدل لكون اللجنة لها طابع قضائي في عملها .
- ممثل الوزير المكلف بالمالية لإختصاصه في أي منازعة تتعلق بآثار العلاقة الوظيفية.
- ممثل الوزير الكلف بالداخلية على إعتبار أنها وزارة سيادة تضطلع بمهمة الوصاية على الجماعات المحلية، ولها دور خاص في مجال النظام العام .

1 عتيقة بلجيل، " إضراب عمال وموظفي المرافق العامة "، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، 2004-2005، ص.112.

2 أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-418، المؤرخ في 1990/12/22، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها ، (الجريدة الرسمية عدد 01، لسنة 1990).

ثالثاً: ممثلي أطراف النزاع الجماعي: و هم خمسة أعضاء يمثلون العمال، و خمسة أعضاء يمثلون المؤسسات المستخدمة، منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم اختيار هؤلاء الممثلون عن طريق المنظمات النقابية لتلك المؤسسات الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفتهم التمثيلية، باستثناء ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (01).

وفي حالة حدوث أي مانع لأحد أعضاء اللجنة أو انتهاء المهمة النقابية له، يستخلف بالكيفية التي تم تعيينه بها (02).

وحفاظاً على حسن سير اللجنة، فإنه يتم تعيين أعضاء إضافيين لكل صنف بعدد الأعضاء الدائمين، ويعين الأعضاء لمدة ثلاث 03 سنوات قابلة للتجديد بموجب أمر صادر من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا، كما أن اللجنة بهذه التشكيلة تحقق توازن، مع أنه بإمكانها إستدعاء أي شخص ضروري لحسن سيرها، ويستطيع هذا الشخص المساهمة في تسوية النزاع الجماعي .

الفرع الثاني إختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم

تختص هذه اللجنة حسب المادة 49 من القانون 90-02، بمجموعة من الإختصاصات نذكر منها :

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب.
- الخلافات التي تعرض عليها عند عدم الوصول إلى حلّ بشأنها طبقاً للإجراءات والمراحل السابقة بيانها .

1 قريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 154.

2 أنظر المادتين 6 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم : 90-418، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها.

3 تنص المادة 49 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (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 16 من هذا القانون).

الفرع الثالث الإجراءات المتبعة أمام لجنة التحكيم

في حالة فشل الوساطة، يحيل الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ملف النزاع الجماعي إلى الأمانة التقنية التابعة للجنة الوطنية للتحكيم، بواسطة عريضة إفتتاحية للدعوى، ومصحوبة وجوباً بمذكرة توضح فيها الضرورات القصوى الاقتصادية و الإجتماعية التي تعلق رفع هذه الدعوى، إضافة إلى المواقف التي يستند عليها ممثلي أطراف النزاع الجماعي من النزاع القائم بينهما و جميع المعلومات التي لها علاقة به، وكلّ الوثائق التي تمت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة (01).

حسب المادة 52 من القانون 02-90 (02)، تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا نافذة، و يتم بعد ذلك تبليغها عن طريق رئيس اللجنة إلى طرفي النزاع خلال الأيام الثلاثة الموالية، كما تزود اللجنة بأمانة تقنية تتكفل باستقبال العرائض الإفتتاحية المودعة، وكذا التحضير المادي والتقني لإجتماعات اللجنة ، وتعد اللجنة نظامها الداخلي حتى يسهل على أعضائها العمل في إطار مرسوم وواضح .

ويتم عرض النزاع وفق ما نصت عليه المادة 50 من القانون 29-90 بموجب عريضة مكتوبة أو وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من نفس القانون، كما ترفق العريضة بملخص الوقائع وبيان الشروط القاهرة والمستعجلة التي استدعت عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم، وتتضمن هذه العريضة موقف كل طرف في النزاع، حيث يعين رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم خلال 03 أيام من تاريخ إيداع العريضة مقرر، ويتكفل هذا المقرر بالإتصال بأطراف النزاع وكل طرف معني، كما يستطيع إفادة القضية بمعلومات أو وثائق متصلة بالنزاع.

أما إذا تم عرض النزاع وفقاً لنص المادة 48 من القانون 02-90 (01)، فيدرس المقرر مدى قابلية الإحالة شكلاً ومضموناً، وكذا صحة ومشروعية الأسباب الفرعية لعرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد سماع حسب الضرورة ممثلي العمال أو ممثلي الإدارة المعنية .

1 أنظر المادتين 9 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم: 418-90، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها.

2 تنص المادة 52 من القانون 02-90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها).

تجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم بعد إستدعاء الأطراف المشكلة لها في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ إخطارها بالنزاع، وقبل لتطرق لموضوع النزاع، تنظر اللجنة في صحة العريضة ومدى قبولها من الناحية الشكلية، وتستمع لأطراف النزاع، ولها صلاحية إستدعاء أي طرف أو جهة، من شأنها أن تسهل في مهمة التحقيق وتنور اللجنة بخصوص النزاع المطروح عليها، حيث يقدم كل طرف دفاعه مستنداته قبل انتهاء ميعاد التحكيم بـ: 15 يوما ليصدر حكم المحكمين بناء على مقتضى ما تم تقديمه إليهم، فيوقعه كل محكم، فيرتب أثره ولا يجوز الطعن فيه بالمعارضة (02).

تتخذ اللجنة الوطنية للتحكيم قراراتها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس .

تحول قرارات اللجنة دون أجل، وفي أسرع وقت ممكن إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا ليتخذ قرارا يجعلها نافذة في مدة 03 أيام من تاريخ إتخاذ القرار (03)، ويخطر رئيس اللجنة طرفي النزاع ويبلغهم بقرارات اللجنة بغية تنفيذها .

كما يمكن أن يكون قرار التحكيم موضوع إلتماس إعادة النظر، وذلك في حلة مخالفة القانون، ويتم تقديم طلب إلتماس إعادة النظر من قبل السلطة الوصية المعنية في ظرف 03 أشهر من تاريخ صدور القرار التحكيمي (04) .

1 تنص المادة 48 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، على ما يلي: (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).

2 محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 40.

3 تنص المادة 51 من القانون 90-02، من نفس القانون، على ما يلي: (يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال. يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم).

4 قريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 154.

إن تشكيل وطريقة عمل اللجنة، وكذا مكان إنعقادها، يجعل منها آلية أقرب للجهة القضائية منها على الإدارية، وذلك رغم تشكيلتها المتنوعة، والتي تعتبر إحدى الوسائل والأطر العملية الفعالة لإشراك كل الإدارات والهيئات والأجهزة في تسوية الخلافات الفردية، وإيجاد حلول لكل نزاع جماعي .

ومن جهة أخرى فإن عدم إحترام كل لك الإجراءات المشار إليها أعلاه، تشكل خرقاً جوهرياً لممارسة الحق في الإضراب، حيث تجعل منها ممارسة غير شرعية تستوجب تحميل المسؤولية لمرتكبيه، كما لا يتعلق الأمر فقط بالممارسة غير الشرعية، بل كذلك في بعض التصرفات والأفعال التي حرمها القانون قبل نشوب النزاع أو أثناءه أو بعده، وحتى فيما يخص العلاقة والمعاملة مع المكلفين بالتسوية.

كما أن التحكم في اللجوء لممارسة هذا الحق، لاسيما في قطاع الإدارة العمومية، جعل من المشرع يوازن بين حقوق وضمانات ممارسيه، وكذا قيود اللجوء إليه بإصباح الصبغة العقابية الردعية على بعض التصرفات، وهذا ما تضمنه الباب الأخير من القانون 90-02 الخاص بالأحكام الجزائية، بحيث وضماناً لفاعلية الإضراب، نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته، سواء بالنسبة للعمال أو الهيئة المستخدمة (01) .

ولمزيد من التفصيل بخصوص مراحل تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم، إرتأينا عرض كمثال تدخل اللجنة في نوعين من النزاعات (02)، أحدهما يخص التعاونية الفلاحية للخدمات، وهي تابعة للقطاع الإقتصادي، والآخر يخص أول نزاع عرض على اللجنة، وهو نزاع يخص القطاع الإداري أطرافه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، وقد صدر قرارين تحكيميين، الأول صادر بتاريخ: 1999/02/25، والثاني بتاريخ: 2000/03/20 وقبل تقييم مدى فعالية اللجنة في فض النزاعات الجماعية في قطاع الإدارة العمومية، تجدر الملاحظة إلى أن اللجنة الوطنية للتحكيم لا تتحرك آلياً، أي أن تدخلها يكون بعد إحالة النزاع عليها، وذلك إما:

- من طرف الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد استنفاد كافة الإجراءات السابقة .
- وإما من طرف الوزير المعني إذا تعلق الأمر بنزاع يخص قطاعات معنية بالمنع (03) .

1 أنظر المواد من 53 إلى 57، من القانون رقم: 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

2 خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 92.

3 أنظر المادة 49 من القانون السابق.

وقد أشار القانون إلى وجوب إستشارة ممثلي الإدارة وممثلي العمال عند إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم، إلا أنه لم يتطرق إلى الآثار المترتبة عن هذه الإستشارة، وبمعنى آخر، إذا لم يتم إستشارة ممثلي العمال، هل يبطل الإجراء و يصبح معيبا ؟ أم يصح ؟

في حقيقة الأمر إنطلاقا من صمت القانون بخصوص هذه النقطة، فإن الأمر جوازي لا وجوبي، ويستطيع الأشخاص المذكورين في المادة 48 من القانون 90-02، إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم دون استشارة ممثلي العمال (01).

أما بالنسبة للمثلي الإدارة فإن الإشكال لا يطرح، إعمالا للقواعد الخاصة بين الرئيس والمرؤوس، وكذا إجراء الحلول محل .

كما نشير إلى أن إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم، هو إحالة لملف يخص الموضوع، ابتداء من كل الإجراءات الأولية وخلفيات النزاع، وحتى نتائج إجراءات الوساطة والتحكيم، ويمكن عند إحالة الملف تقديم إقتراحات وحلول بخصوص رؤية الإدارة للنزاع .

خالد

لقد تحول الإضراب إلى ظاهرة اجتماعية ملموسة، وكل متعاملي المرفق العام يأخذونه بعين الاعتبار، وهؤلاء يجب أن يكون لهم رد فعل، ضد هذه الاضطرابات التي تأتي غالباً فجأة، وتتسبب في خسائر مالية، وأضرار جسيمة، يتعين عليهم العمل من أجل تفادي الشلل الاجتماعي، والحلول السلمية يجب أن تكون سابقة لأي نزاع محتمل، وهذا من أجل ضمان حد أدنى من الخدمة في وقت الإضراب، من أجل استمرارية الخدمات المرفقية.

ويعد التوازن الاقتصادي، والاجتماعي، أساس حق الإضراب، حيث يكون هذا التوازن هو أساس تقرير هذا الحق، والغاية التي تقرر من أجلها، فضلاً عن أن هذا التوازن هو الذي ينشده المشرع الاجتماعي في مجال علاقات العمل، ويجب إيجاد نوع من التوازن لهذه الاعتبارات فإذا كان: "الإضراب هو حق ضد حق"، فإن ضمان التوازن بين الحق، والمصلحة العامة المتوخاة من استمرار المرفق العام، يتطلب التناسب بين المساس بالحق في الإضراب وبين حماية اعتبارات المصلحة العامة.

ففي مقابل مبدأ الإضراب، كحق دستوري في الجزائر، يظهر مبدأ آخر، هو إستمرارية الخدمة العمومية، وهو ذو قيمة دستورية يجب المحافظة عليه، حيث أن التبعات المترتبة عن الإضراب، هي التي تدفع المرتفقين إلى المطالبة بالحد الأدنى للخدمات، هذه المطالبة ليست في الحقيقة نتاج عملية تفكير حول ضرورة الموازنة بين مبدأ الحق في الإضراب، ومبدأ استمرارية المرفق العام.

وعليه، فإنه إذا تبين ضرورة إقامة حد أدنى من الخدمات، فإن تفعيله في الحقيقة يتطلب إدراجه كالالتزام في القانون، إضافة إلى أن وجود مثل هذا الالتزام، لا يستوجب بالضرورة تحديداً شرعياً، وقانونياً لإجمالي الحدود الدنيا المطبقة في المرافق العمومية، بل على الأقل حداً أدنى من النشاط.

فالحق في الإضراب، يجب أن يتمحور حول نظام داخلي حقيقي للحوار الاجتماعي إذ يبدو من الضروري أن تقضي المرافق العمومية على تبعات الإضرابات من خلال وضع نظام إن أمكن لا مركزي للحماية وتسوية النزاعات، وفي هذا السياق، فإن الحوار الاجتماعي (التفاوض)، يمكن أن يتحقق قبل إيداع إشعار الإضراب، وخارج هذه الدعوات، والتحفيزات للتفاوض، يجب التفكير في عنصرين اثنين: حصر الإضراب في المطالب المهنية البحتة، التي تدخل في إختصاص المرفق العام من جهة، ومن جهة أخرى، فتح نقاش حول النتائج المالية ومسؤولية المضربين في ذلك، والتي تبقى من إختصاص المشرع.

وبالرغم من كل هذا، فإننا في الواقع نلاحظ بعض المحاولات التي تصدر من الإدارة أو السلطات العمومية كقيامها ببعض التدخلات لمحاولة عرقلة الإضراب، و عدم المواصله فيه

كاستعمال القضاء لكسر الإضراب، بحجة ضرورة استمرارية العمل و عدم الانقطاع، بالنظر إلى الخدمات التي قدمها المرفق العام لأفراد المجتمع، و الذي يؤدي توقفه إلى حدوث ضرر، و تبقى الإدارة دائماً طرف قوي بالمقارنة مع الموظف الذي يعتبر دائماً في مركز أقل، و هذا ما يستدعي وجود ضمانات أكثر، ما دام الإضراب وسيلة للدفاع عن المطالب المهنية و الاجتماعية، و ما دام حق الإضراب مكرساً دستورياً، فإن مخالفته تعد مخالفة و خرق للدستور.

لذا يجب توفير مزيد من الضمانات بالمقابل مع المركز القانوني للإدارة، و حتى وإن كان من خلال الآثار تظهر لنا نوعاً من الحماية، إلا أنها تعد حماية غير كافية، حيث نحاول من خلال النقاط التالية إعطاء بعض المقترحات التي من شأنها تعزيز المراكز القانونية لكل الأطراف:

- إعطاء تعريف تشريعي للإضراب، و كذا تحديد أنواع الإضرابات الممنوعة والمسموحة.
- التقليل من الفئات التي يمنع عليها ممارسة الحق في الإضراب.
- إلغاء العقوبات الجزائية التي تسلط على العمال المضربين، كرفض تنفيذ التسخير، عرقلة حرية العمل، من أجل تحقيق الهدف المرجو من التكريس الدستوري و القانوني لحق الإضراب و هو الدفاع عن مصالح العمل المهنية.
- محاولة إيجاد وسائل أكثر فعالية لتسوية النزاعات الجماعية التي تنشأ بين الموظفين و الإدارة، لتفادي اللجوء إلى الإضراب أو على الأقل التقليل من اللجوء إليه .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

01/ الكتب:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005.
- إبراهيم زكي أخنوف، شرح قانون العمل الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر الطبعة الثانية، 1988.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي. دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري. (دراسة مقارنة)، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. دار القصة للنشر، الجزائر 2003.
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري. (طبعة معدلة و منقحة وفقا لأحدث التشريعات والقرارات القضائية)، حيو للنشر والتوزيع 23، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. دار الخلدون للنشر والتوزيع الجزائر، 2005.
- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية. منشأة المعارف، الطبعة الأولى، 1996.
- طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن. دار إقرأ، بيروت 1982.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل. الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983.
- محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر. ترجمة رجال بن أعمار، رجال مولاي إدريس ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995.

02/ النصوص الرسمية:

أ/ الدساتير :

- دستور 1963، الصادر في 10 سبتمبر، (الجريدة الرسمية عدد 64، لسنة 1963).
- دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم: 96-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، (جريدة رسمية عدد 94، لسنة 1976).
- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989 (جريدة رسمية عدد 9 لسنة 1989).
- دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، (الجريدة الرسمية عدد 76، لسنة 1996).
- دستور 2016، الصادر بتاريخ: 06 مارس 2016، (الجريدة الرسمية عدد 14، لسنة 2016).

ب/ النصوص القانونية :

- القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، (جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990).
- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، (جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990).
- القانون رقم: 16-14، المؤرخ في: 28 ديسمبر 2016، يتضمن قانون المالية لسنة 2017 (جريدة رسمية عدد 77 لسنة 2016).
- المرسوم الرئاسي رقم 89-76، المؤرخ في 16 ماي 1989، المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية، (جريدة رسمية عدد 22 لسنة 1989).
- المرسوم التنفيذي رقم: 90-418، المؤرخ في 22/12/1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها، (الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1990).
- المرسوم رقم: 85-59 الصادر في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، (جريدة رسمية عدد 13 لسنة 1985).
- الأمر رقم: 06-03، المؤرخ في: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، (جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006).
- الأمر رقم 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، (جريدة رسمية عدد 101، لسنة 1971).

- الأمر رقم 71-75، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، (جريدة رسمية عدد 101، لسنة 1971).
- الأمر رقم: 66-156، المؤرخ في: 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم (جريدة رسمية عدد 49 لسنة 1966).
- الأمر رقم: 133/66 الصادر في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (جريدة رسمية عدد 46 لسنة 1966).
- المنشور الوزاري المشترك رقم 08 ك خ/رح، المؤرخ في 5 أكتوبر 2004، مجموعة المنشاير والتعليمات، مصالح رئيس الحكومة للمديرية العامة للوظيف العمومي المتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب ، ديسمبر 2005 .

3/ الدراسات:

أ/الدراسات الجامعية:

*رسائل الماجستير:

- عتيقة بلجيل، " إضراب عمال وموظفي المرافق العامة "، مذكرة لنيل درجة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، (الجزائر)، قسم الحقوق، فرع القانون العام 2004-2005.
- مهدي رضا، "النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، غير منشورة، فرع الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، 2009.
- رناي فريد، "حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيف العمومي الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر)، 2004
- قريش بن شرقي، "منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1998
- رمضان براهيم، " نزاعات العمل في الجزائر "، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 1988.

ب/ الدراسات غير الجامعية:

- قُرَّور جمال، "النظام القانوني لممارسة الإضراب في الجزائر"، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الثامنة عشر، 2007-2008.

4/ الملتقيات:

- عبد الوهاب برتيمة، "مبدأ استمرارية المرفق العام والحق في الإضراب"، الملتقى الدولي الأول حول المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن، (دراسة قانونية و عملية) كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، دون سنة .

الفهرس

الفهرس

06	مقدمة
12	الفصل الأول: الإطار القانوني لحق الموظف في الإضراب
13	المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب
13	المطلب الأول: تعريف حق الإضراب
13	الفرع الأول: التعريف اللغوي لحق الإضراب
14	الفرع الثاني: التعريف الفقهي لحق الإضراب
14	الفرع الثالث: التعريف القضائي لحق الإضراب
18	المطلب الثاني: الأساس القانوني لحق الموظف في الإضراب
19	الفرع الأول: منع الإضراب في القطاع العام و إباحته في القطاع الخاص
21	الفرع الثاني: الاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية
23	المبحث الثاني: شروط ممارسة الموظف لحق الإضراب والقيود الواردة عليه
23	المطلب الأول: شروط ممارسة الموظف لحق الإضراب
23	الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية
24	الفرع الثاني: موافقة جماعة العمال على الإضراب
25	الفرع الثالث: الإشعار المسبق بالإضراب
26	الفرع الرابع: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل
27	المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
28	الفرع الأول: القيود الكلية الواردة على حق الإضراب
29	الفرع الثاني: القيود الجزئية الواردة على حق الإضراب
35	الفصل الثاني: الآثار المترتبة على الإضراب وسبل تسويته
35	المبحث الأول: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب
36	المطلب الأول: الآثار الواقعة على الموظف المضرب
36	الفرع الأول: آثار الإضراب غير المشروع
39	الفرع الثاني: آثار الإضراب المشروع

41.....	المطلب الثاني: الآثار الواقعة على الإدارة (المرفق)
43.....	المبحث الثاني: تسوية الإضراب
45.....	المطلب الأول: الوساطة
47.....	المطلب الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم
48.....	الفرع الأول: تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم
50.....	الفرع الثالث: الإجراءات المتبعة أمام لجنة التحكيم
55.....	الخاتمة:
58	قائمة المراجع:
63.....	الفهرس :