



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



آثار ممارسة حق الإضراب على سير المرفق العام

مذكرة تخرّج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

من إعداد الطالب:

العيد غريسي

لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د/ كرام محمد الأخضر
مشرفا و مقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ / كنتاوي عبد الله
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ / ريم سكفالي

السنة الجامعية: 2016 / 2017

سورة الفاتحة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (1)

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (2) الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (3)

مَلِكِ يَوْمِ الدِّينِ (4) إِلَهِ الْيَوْمِ وَالْآخِرِ (5)

الْقَدِيمِ (6) ضَرَّاهُ (7)

عَلِيمِ خَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَاللَّغْوِ عَلَيْهِمْ (7)

صدق الله العلي العظيم

اللهم فسرنا

إلى أحلى و أجمل كلمة في الوجود و إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها

أمي الغالية

و إلى من سهر على تربيتي و تعليمي ليجعل مني رجلا نافعا لبلده و أمته

أبي العزيز

و إلى رفيقة دربي و من سهرت معي طوال مشواري الدراسي

زوجتي الوفية

و إلى إخوتي و أخواتي و فلذات أكبادي الأعراء كل بإسمه

و جميع رفاق دربي و أصدقائي

إلى جميع هؤلاء أهدي هذا العمل

شكراً واحترافاً دائماً

إنه لمن دواعي الإنصاف و من باب الواجب و الإحترام و
الإعتراف بالجميل أن أرف كلمات شكر و تقدير إلى أستاذي
الفاضل

كنتاوي عبد الله

على تفضله بقبول الإشراف على هذه المذكرة و على ما أولاه

لهذا العمل من إهتمام رغم كثرة إلتزاماته

و الشكر موصول للأستاذين الفاضلين

الدكتور كرام محمد الأخضر و ريم سكفالي

على قبولهما مناقشة هذا البحث .

مقدمة

تقوم الدولة الحديثة بإنشاء المرافق العامة، لأداء وظائفها الحكومية، كما تقوم بتخصيص إمكانيات مادية وبشرية لتمكينها من أداء عملها وتحقيق الهدف من إنشائها وهو تحقيق المنفعة العامة وتلبية حاجات المواطنين.

أولاً : التعريف بالموضوع

إن الأبعاد الحيوية التي تشكلها المرافق العامة من وجود وتأثير على كل الأصعدة (الاقتصادية، الاجتماعية، الأمنية..) تمس بالنظام العام والصالح العام، ويعد مبدأ استمراريته المبدأ الأساسي الذي يحكم عمل هذه المرافق، فالحاجة الجماعية التي أنشئ المرفق العام لإشباعها لا تعتبر قد أشبعت وأن المرفق العام قد حقق الغرض من إنشائه إذا تم هذا الإشباع بشكل منقطع وبلا انتظام، وبالتالي لا بد من استمرار المرفق العام في أداء خدماته بصفة منتظمة، ذلك لأن الأفراد يرتبون أمورهم على أساس وجوده مفترضين استمرار سيره.

وإذا كان الموظف العمومي والعامل يجسدان روح المرفق العام والعنصر المحرك لنشاط الدولة، وبدونهم تعتبر كافة العناصر الأخرى مجرد أدوات لا قيمة لها ولا جدوى منها، فإن لهم كغيرهم من المواطنين مصلحة مباشرة في التمتع بممارسة الحقوق والحريات الأساسية، ولهم من باب أولى مصلحة مؤكدة في الدفاع عن حقوقهم المتصلة بشروط وظروف عملهم وكامل حياتهم المهنية، بشرط المحافظة على سير المرافق العامة واستمرارها في تقديم خدماتها للمواطنين، وهو ما تم تأكيده في كل المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العامل وكل هذه الضمانات الدولية انبثقت عنها أحكام وقواعد دستورية مطابقة ومؤكدة لما انتهجه المجتمع الدولي في الاعتراف للعمال في الدفاع والمطالبة بالحقوق المتعلقة بالحياة المهنية، ومن بين هذه الحقوق " حق الإضراب ". والذي يعد الوسيلة الأنجع والأكثر فاعلية في تحقيق مطالب العمال والموظفين المتصلة بمشاكلهم الوظيفية.

لكن الاعتراف بهذا الحق مر كغيره من الحقوق بعقبات واعتراضات من أرباب العمل والهيئات المستخدمة، بسبب ما يتركه ويخلفه من آثار ونتائج خطيرة على كل الأصعدة، وخاصة على سير المرافق العامة التي تقدم خدمات هامة للمواطنين.

ثانياً : أهمية الموضوع : تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1- الأهمية الأكاديمية و القانونية: يعتبر الإضراب نموذجا للحرية العامة، وإن كان حرية من نوع جديد أو حرية عامة خاصة بقانون الشغل، فهو كما يقال سلاح ذو حدين، ذلك لأنه يعتبر من جهة وسيلة لتحقيق مصالح الموظفين العموميين والعمال فضلا عن كونه وسيلة فعالة في ممارسة حقهم النقابي، ومن جهة ثانية يمكن أن يؤثر تأثيرا خطيرا وفعالا في بعض الأحيان على مبادئ أساسية في مجال القانون الإداري، ومن بينها مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، كما يمكن أن يؤثر على الوضع التنظيمي اللائحي للموظف العمومي في مواجهة الدولة، ذلك أن الخضوع للسلم الوظيفي يشكل مبدأ أساسيا للتوظيف العمومية، ولأن الإدارة أداة تنفيذ القوانين.

2- الأهمية الاجتماعية والتاريخية: إبراز أسباب وظروف ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، وأهمها تدهور الإطار المعيشي للموظف والعامل عبر كامل العصور، مع أخذ نماذج من المجتمعات، مع إبراز دور ممثلي العمال في الإشراف والتنظيم، فالإضراب تتمسك به تلك النقابات للضغط على المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة للاستجابة لمطالب الموظفين، مما أدى في النهاية إلى الاعتراف بهذه الوسيلة طالما لا تتخذ شكل العنف أو التطرف أو الاحتياالية. وبالرغم من الاعتراف الدولي به، إلا أن جل القوانين العمالية وقوانين الوظيفة العمومية، تتجه للتضييق من استخدام هذا السلاح الخطير وجعله وسيلة احتياطية، يلجأ إليه عند استفاد الوسائل القانونية الأخرى لحل النزاعات الجماعية في العمل. كما أن موضوع الإضراب صار من الأحداث الآنية والمتكررة، حتى أصبح و أضحي موضوع حديث وتحليل، لكل فئات المجتمع ووسائل الإعلام.

3- الأهمية النفسية للعامل والموظف: قد نتج عن ممارسة حق الإضراب من طرف العمال، تحقيق الكثير من المطالب الاجتماعية والوظيفية، فرسخ في نفوس وعقول الكثير منهم ضرورة اللجوء إليه لتحقيق العديد من مطالبهم، واتخاذ الوسيلة الوحيدة لتحقيق تلك المطالب أو الحقوق، مما زاد من تكرار وقوعه، ونتج عن بعضها الخروج من مبدأ المشروعية.

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع : لقد تم اختيار هذا الموضوع لعدة اعتبارات أهمها:

1- أن ممارسة حق الإضراب من الحقوق التي اعترفت بها الجزائر، وهو ما أكدته القواعد والمبادئ التي جاءت بها الدساتير والتعديلات الدستورية المتعاقبة للجمهورية، ولهذا وجب إضافة بحوث لتوضيح منهج المشرع الجزائري في التوفيق بين فكرتي الإضراب والمرفق العام.

2- إن ممارستي لمهنة الوظيفة العمومية، وانخراطي في التنظيم النقابي، دفعني إلى اختيار هذا الموضوع والبحث فيه، لارتباطه الوثيق بوظيفتي.

3- لنبين ونوضح بأن ممارسة حق الإضراب هو حق دستوري وشرعي، ويمارس بنصوص قانونية وتنظيمات، ويمنع ممارسته بالطرق غير القانونية، لما له من آثار خطيرة على سير المرافق العامة، وعلى وجود الدولة بصفة عامة .

رابعاً : أهداف الموضوع : ترمي هذه الدراسة للوصول لعدة أهداف أهمها:

1- الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال، وإضافة دراسة جديدة.

2- التعرف وتوضيح كفاءات وشروط ممارسة حق الإضراب في ظل القانون الجزائري، مع محاولة شرحها، وتوضيح آراء الباحثين والفقهاء الجزائريين الذين بحثوا في هذا المجال.

خامساً : إشكالية البحث

إلى أي مدى يؤثر ممارسة حق الإضراب على سير المرافق العامة بانتظام واضطراب ؟

سادساً : المنهج المتبع في البحث

لما كانت طبيعة الموضوع مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالصراعات العمالية في العصور القديمة، فرض علينا إتباع المنهج التاريخي لإبراز هذه الظاهرة وتطورها عبر العصور والحضارات. إضافة إلى اعتمادنا عن المنهج الوصفي في تحديد المفاهيم التي تنطوي عليها هذه الدراسة، كما اعتمادنا أيضاً على المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بالموضوع.

سابعاً : خطة البحث : للإجابة عن الإشكالية السابقة، قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين:

تناولنا في الفصل الأول ماهية الإضراب، فتطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم الإضراب، وفي المبحث الثاني إلى الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب، أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى ممارسة حق الإضراب وتأثيره على سير المرافق العامة، فتكلمنا في المبحث الأول عن كفاءات ممارسة حق الإضراب، وفي المبحث الثاني عن تأثير الإضراب عن سير المرافق العامة. وتوجنا هذا البحث بخاتمة استعرضنا من خلالها إبراز أهم النتائج المتوصل إليها، وضمنها بعض الاقتراحات التي نرى أنها تخدم هذا الموضوع

الفصل الأول
ماهية الإضراب

تقديم

إن الطرق والإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، كثيرا ما تؤدي إلى طريق مسدودة، أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف النزاع، حيث كثيرا ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول مناسبة لصالح أحد الطرفين أو الاثنين معا، سواء بسبب تصلب المواقف، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات التي يمكن التوصل إليها سواء عن طريق الوساطة، أو التحكيم، أو غيرها من الإجراءات العلاجية السلمية الأخرى. مما يؤدي باللجوء إلى وسائل الضغط، من طرف العمال، والمعروفة بوسيلة الإضراب عن العمل كرد فعل عن عدم تلبية مطالبهم من طرف رب العمل أو الدولة.

وسنقوم بشرح كيفية ظهور هذا المفهوم وتطوره عبر العصور حتى أصبح من الحقوق الدستورية، ثم التطرق إلى بعض التعريفات التي وضعها فقهاء القانون، ورجال القضاء، لهذه الفكرة، بعد انتشارها وتكرار حدوثها واتساع دوائرها.

وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول

مفهوم الإضراب

المبحث الثاني

الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب

المبحث الأول: مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق التي ناضل من أجلها العمال والموظفون على حد سواء، عبر عصور من الزمن حتى تم الاعتراف به كحق دستوري، وذلك لارتباطه بالحقوق والحريات العامة، إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل، خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والقطاع الخاص، وقبل التطرق إلى تعريف الإضراب سنقوم بتبيان كيفية تطوره من العصور القديمة إلى الوقت الحالي، ومدى ارتباطه بتطور المجتمعات عبر التاريخ.

ولكي نتضح لنا الرؤية حول هذه الظاهرة، سوف نتعرض في المطلب الأول إلى بداية ظهورها وتطورها التاريخي في العصور القديمة، و تطورها في التشريعات المعاصرة، وفي المطلب الثاني إلى تعريف الإضراب وأشكاله.

المطلب الأول: التطور التاريخي لفكرة الإضراب

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، وعبر التاريخ عرف الإضراب تطورات حسب الأعقاب الزمنية التي مرت بها البشرية، فقد اعتبر في أول الأمر كجنحة ثم كخطأ حتى تم الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، فحق الإضراب أصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية¹.

الفرع الأول: تطور فكرة الإضراب في العصور القديمة :

إن حق الإضراب كظاهرة لم تكن وليدة الصدفة، وإنما جاء نتيجة كفاح طويل من الطبقة الكادحة، بحيث تمتد أصولها لآلاف السنين قبل ميلاد سيدنا عيسى - عليه السلام -، فقد شهدت مصر القديمة إضراب عمال مصانع القرميد عام 1490م وعمال البناء قبل عام 1283م في عهد الإمبراطورية الجديدة².

ويعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من أجل تسديد أجورهم وتحسين ظروف العمل، ويرى الفقهاء أن هذا الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال والمتمثلة في تشييد قبر فرعون، أما عن الرقيق - العبيد - فبسبب مركزهم أو وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات والاحتجاجات، أما في الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة، آنذاك حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار ووضعت قوانين لقمع الإضراب³.

و في البلدان الأوربية، لقد تصادفت بعض الإضرابات مع الأزمنة الاقتصادية ما بين 1300-1330م ونهاية حكم " لويس الرابع عشر" والسنوات السابقة للثورة، أما عن أسبابها فهي متعددة، منها ما تعلق بالراتب ومنها ما دعى إلى تقليص مدة العمل إلى أقل من 14

¹ - سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة، (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، منتدى بوابة فلسطين القانونية، 2007، ص 13 .

² - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة أم البواقي، 2008 - 2009، ص23.

³ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، د ط، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 365.

ساعة عوضا عن 16 ساعة يوميا، ويعتبر أكثر ما عانى منه العمال هو الخجل والعار لسوء معاملتهم فهم لا يعاملون كبشر.

حيث ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات، بل أن حتى التحالف بين جماعات العمال كان ممنوعا في أغلب الدول الأوروبية، مثل فرنسا وألمانيا وبريطانيا، ولم ينتهي هذا المنع (في فرنسا مثلا) إلا بمقتضى قانون 25 ماي 1864، وهو القانون الذي ألغى بمقتضاه قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال، على أساس أنه إذا كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل، وأن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد¹. ولهذا ارتأينا أن نختار النموذج الفرنسي من بين النماذج الأوروبية، لتركيز عليه في مراحل تطور فكرة الإضراب، في الدول الأوروبية، وذلك لارتباطنا التاريخي بها في المجال القانوني والإداري. وقد عرفت فرنسا خلال النظام الملكي، فوضى عارمة أهمل فيها الكثير من المشاكل الاجتماعية التي كان العامل يعاني منها، حيث كان يطلب منه - العامل - بذل أقصى الجهود من أجل مساندة السياسة الاقتصادية للمستخدم، مما أدى في بعض الأحيان إلى ظهور التمرد الذي كان يزعزع الطبقات الاجتماعية، هذا الأمر الذي كان يؤثر على النظام العام ويعيق الطبقة الحاكمة، ولقد عبّر على هذه الحركة آنذاك بأنها تمرد عنيف يقوم به جمهور العمال يتجه إلى إقلاق حالة الاستقرار العام الداخلي ويرمي إلى الاعتداء على الحكومة². وردا على هذا التمرد الذي، أصدر الملك الفرنسي سنشال خلال (ق13) لائحة أو كما سميت بنظام يحتوي على بنود أهمها: - منع العمال من ترك العمل بصفة فردية أو جماعية تحت عقوبة الأداء إلى السيد (صاحب العمل) مبلغ المال الضائع وقيمة أيام العمل الضائعة.

و لهذه الأسباب قام العمال بشن إضراب دام عدة شهور استجاب بعدها الملك بإصدار قرار يتضمن موافقته لبعض الطلبات ورفض بعضها الآخر³.

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 02، ديوان المطبوعات

الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003، ص 141.

² - سامر أحمد موسى، المرجع السابق، ص 14.

³ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 366.

وخلال (ق15) وبالضبط ما بين سنتي 1539 و 1572، قام عمال الطبقة الكائنة بمدينة ليون وباريس بالعديد من الاحتجاجات العمالية والإضرابات الكبرى، ومثلها ما حدث في المطبعة التي ادخلها العمال الألمان إلى مدينة ليون والتي تعهد فيها عمال المطبعة على ترك العمل كلما تضرر أحدهم من تصرفات المستخدم، والملاحظ في هذا الأمر أن هؤلاء العمال يملكون أسلحة، وكلما اشتكى أحدهم منهم اجتمعوا وانقطعوا عن العمل وكل محاولة لعرقلة احتجاجاتهم وتظاهراتهم يهدد بالسلاح¹.

وفيما يخص النصوص المتضمنة منع وتحريم الإضراب فكان أول نص قرار فياغ كوتغي الذي وقعه فرنسوا الأول عام 1539 والذي كان مؤداه حث الأسياد في مجال العمل، وكل من يعمل تحت رعايتهم أن يتجنبوا التجمع أي كان نوعه ومهما كان هدفه أو سببه، أو تكوين أي علاقة جماعية داخل إطار العمل لأهداف مهنية².

الفرع الثاني : تطور فكرة الإضراب في التشريعات المعاصرة :

إن تطور العلاقات الفردية والجماعية وتشريع العمل، والنزاعات الجماعية الناتجة عنها، وما تولده من خلافات جماعية، أدى إلى ظهور سلوك أو ظاهرة اجتماعية ترتبط بعالم الشغل هو فكرة " الإضراب "، أي أن هذه الظاهرة تبلورت وتشكلت لتصبح في العصور الحديثة فكرة جديدة، يستوجب مراعاتها والتفكير في إيجاد نصوص تحدها، أو على الأقل تنظيمها. ولتبيان مراحل تطورها في التشريعات الحديثة، ارتأينا تقسيم الفرع إلى قسمين، القسم الأول يتعلق بالتشريعات الأوروبية وأخذنا منها النموذج الفرنسي، والقسم الثاني يتعلق بالتشريعات العربية، وأخذنا منها عدة نماذج وهو كالتالي:

أولاً: تطور فكرة الإضراب في التشريع الفرنسي:

قبل التطرق إلى موقف المشرع الفرنسي من فكرة الإضراب يجب أن نشير إلى بعض التشريعات التي كان لها السبق في الاعتراف بهذا الحق من بين الدول الأوروبية، فهناك بعض الدول اعترفت بهذا الحق قبل فرنسا منها كندا عام 1872م وبريطانيا سنة 1906م، التي أصدرت ميثاقاً يعترف بالإضراب على أن يسبق اللجوء إليه إخطار مسبق، في حين أن

1 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 366.

2 - سامر أحمد موسى، المرجع السابق، ص 16، 17.

الولايات المتحدة الأمريكية سمحت باللجوء إلى ممارسة الإضراب سنة 1914م إبان الحرب العالمية الأولى، وعام 1947م أصدرت قانونا يدعى قانون " تافت هارتلي"¹.

من الناحية النظرية لم يظهر مفهوم الإضراب قبل أو أثناء الثورة الفرنسية، لكن عرفت فرنسا أول الإضرابات بفعل دخولها في الثورة الصناعية وذلك قبل ثورة 1789 بالرغم من منع التكتلات والتجمعات المهنية، وكثيرا ما كانت هذه الإضرابات تقام للاحتجاج، ويسلط على العمال المضربين كل أشكال القمع، كما قام المستخدمون بعدة احتجاجات وإضرابات في الإدارات الحكومية وفي الأقاليم، وقوبلت برد عنيف من طرف الطبقة الحاكمة، وأدى ذلك إلى صراعات دموية كانت أكبر حدة من سابقتها، لكن لم يتم الاعتراف للعمال بحق التجمع فيما بينهم وصدر قانون رقم 02/27 سنة 1848 الذي يمنع ويعاقب على التجمع والاحتجاج².

ويصدر قانون 27 فبراير 1849 تم إلغاء ما جاء به القانون المذكور أعلاه، فقد قضى على منع التجمع سواء المتعلق بالمستخدمين أو العمال، فقد قصد واضعي القانون من هذا المساواة بين المستخدمين وبين العمال أمام القانون³.

وما إن تولى نابليون رئاسة الجمهورية في فرنسا وضع أساس النشأة لمجلس الدولة الفرنسي، وارتبط تطور القضاء الإداري بفرنسا بتطور هذا المجلس واجتهاداته، ولم تصدر في تلك الفترة إلا القرارات والاجتهادات التي تحرم الإضراب والتجمعات، بذريعة المحافظة على النظام العام، أو ذريعة المحافظة على سير المرافق العامة.

إلى أن أصبح حق الإضراب معترفا به من الناحية العملية في فرنسا منذ منتصف القرن التاسع عشر، وكان وما يزال يجد تبريره على أرضية من المصالح المتبادلة بين أرباب الأعمال والعمال، فهو بالنسبة للفئة الأولى بديل عن الصراع الدموي المحتمل بين العمال ومستغليهم من الطبقة البورجوازية، و بالنسبة للعمال سلاح يلجأون إليه للضغط على أرباب الأعمال لحملهم على تحسين ظروف معيشتهم⁴. وأما عن موظفي المرافق العامة، فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بعدم مشروعية إضراب موظفي المرافق العامة، ولقد كان له السبق في تحريم الإضراب، حيث قضى في قضية (وينكل) بتاريخ 1909/08/27 مايلى : (إن إضراب

1 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 31.

2 - المرجع نفسه، ص 18.

3 - سامر أحمد موسى، المرجع السابق، ص 20 .

4 - إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 36.

الموظفين والأشخاص الذين يشتركون في تسير مرفق عام، ولو كان يدار بأسلوب الامتياز هو عمل غير مشروع وأنه لا يعد خطأ شخصيا فحسب، بل يعتبر خروجاً منهم عن القوانين واللوائح، ونقضا لعقد القانون العام الذي يربطهم بالدولة، ويبرر فصلهم في الحال بدون مراعاة الضمانات المقررة لهم في الأصل باستثناء سؤالهم هل شاركوا في الإضراب أم لا¹.

أما الاعتراف الضمني بحق الإضراب، لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة، حيث كانت الإضرابات التي قامت سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939، سببا في إنهاء علاقات العمل بالنسبة للعمال المضربين².

وعلى هذا الاتجاه، اتجهت كثير من الدول الغربية في تحريم إضراب الموظفين في المرافق العامة، وفي بعض البلدان الغربية لجأت على الأقل لتقييده بقيود وضوابط مشددة حماية لمبدأ سير المرافق العامة بدوام وانتظام³.

إلا أن مقدمة دستور 1946 في فرنسا (دستور الجمهورية الرابعة) اعتبرته من بين الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الجديدة، ولكنها قيدت هذا الحق بأن تكون ممارسته في إطار القوانين التي تنظمه، فكان هذا بداية التحول في إقرار هذا الحق للعمال في نصوص الدستور، إلا أن القضاء الإداري استمر يعمل وفق ذلك الاجتهاد الأول، إلى أن صدر هذا الدستور، وترتب على ذلك خلاف فقهي يدور حول إباحة الإضراب في المرافق العامة أو تحريمه إلى أن حسم مجلس الدولة الفرنسي الخلاف باجتهاده في قضية دهائن 1950/01/07 والذي نظم ممارسة الإضراب في المرافق العامة على النحو التالي:

- إباحة إضراب الموظفين في المرافق العامة و الهيئات المحلية و المقاولات العامة.
- يجوز للمشرع تحريم الإضراب على الموظفين في المرافق العامة الهامة و الحساسة.
- تحريم الإضرابات السياسية و الإضرابات الدائرية.

¹ - عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري - نشاط الإدارة ووسائلها-، ط 02، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 150.

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 142.

³ - محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، د ط، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، مصر، 2009، ص 288.

- يجوز تقييد ممارسة حق الإضراب ببعض القيود والإجراءات قصد تجنب آثاره الضارة على الصالح العام ، كالإعلان المسبق عنه وتحديد مدته وبيان أسبابه، ومنع احتلال أماكن العمل و التعرض للعمال الراغبين في الاستمرار بأداء مهامهم في المرفق العمومي¹.

ولا يزال القضاء الإداري الفرنسي يطبق المبادئ و الأحكام السابقة، كما تدخل المشرع بدوره ليحرم الإضراب في بعض المرافق العامة نذكر منها : القانون المنضم لقوات الأمن الجمهوري 1947/12/17، والقانون الأساسي للشرطة 1948/09/28 و المرسوم المتعلق بموظفي المصالح الخارجية لإدارة السجون 1958/08/06 و المرسوم المتعلق برجال القضاء 1958/07/22 و المرسوم المتعلق بالعاملين بالطيران 1964/07/02 و القانون المتعلق بالجنود 1972/07/13².

ثانياً : تطور فكرة الإضراب في التشريعات العربية :

اتجه جل الفقهاء في التشريعات العربية إلى تحريم الإضراب في المرافق العامة، لتعارضه مع بعض مبادئ سيرها، لأن الإضراب في المرافق العامة التي تحقق إشباع الحاجات الضرورية للمواطنين هو أمر خطير، لأن توقف الموظفين عن أداء واجباتهم في المرفق العام يصيب المرفق بالشلل والتوقف عن تحقيق غاية النفع العام. ومن ثم كانت مقاومة إضراب موظفي المرفق العام مسألة ضرورية، يستلزمها مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام، فمنع الإضراب ومقاومته هو من أهم تطبيقات هذا المبدأ³.

إلى أن تم الاعتراف به تدريجياً من قبل الهيئات التشريعية العربية، و بدأ الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل والمصالح الحيوية للمجتمع من جهة، ومنصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة. ومن هنا أصبح التحالف بين العمال أمر مشروعاً، ونتيجة لذلك أصبح الإضراب عن العمل أمراً مشروعاً هو الآخر من الناحية العملية، لكونه لم يتم بعد الاعتراف بهذه الشرعية بنصوص قانونية رسمية⁴.

1 - عدنان عمرو، المرجع السابق، ص151.

2 - المرجع نفسه، ص151.

3 - محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 308.

4 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 142.

لكن قبل هذا الاعتراف فقد مر تطور مفهوم الإضراب بعدة مراحل من بلد إلى آخر، وذلك حسب فلسفة الأنظمة العربية وموقف الهيئات التشريعية في كل دولة، لأن الإضراب في المرافق العامة التي تحقق إشباع الحاجات الضرورية للمواطنين هو أمر خطير، لان توقف الموظفين عن أداء واجباتهم في المرفق العام يصيب المرفق بالشلل والتوقف عن تحقيق غاية النفع العام. ومن ثم كانت مقاومة إضراب موظفي المرفق العام مسألة ضرورية¹.

أما عن مواقف بعض الفقهاء في التشريعات العربية فهي كالتالي :

1 : المشرع المصري :

ضمن قانون العقوبات نصوصا تعاقب على الإضراب منذ سنة 1923، وفي قانون العقوبات الصادر سنة 1937، ثم شدد العقوبة المقررة للإضراب بالقانون رقم 116 لسنة 1946 و القانون رقم 24 لسنة 1951، وأخيرا بالقانون رقم 2 لسنة 1977 الصادر في إغراق أحداث يومي 19 و18 يناير من ذلك العام. إذ نصت المادة السابعة من هذا القانون على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقيين في ذلك، أو لتحقيق غرض مشترك بالأشغال الشاقة المؤبدة، إذ كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي، وقرر المشرع توقيع العقاب كذلك على المحرضين على الإضراب، كما وسع في نطاق العقوبة المقررة للإضراب و جعلها تنسحب على المستخدمين و الأجراء الذين يقومون بالخدمة في المرافق العامة، أو بعمل لسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص وهذا ينطبق على المشروعات الخاصة ذات النفع العام².

وذهب بعض الفقهاء للقول بأنه: لم يكن الإضراب في القانون المصري لسنة 1923 معاقبا عليه، بل اكتفاء بالعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها دائما بسبب الامتناع عن أداء العمل أيا كانت طبيعة هذا الامتناع والتي قد تصل إلى حد العزل، ولأن حركات العمال العنيفة، والتي أصبح خطرها ملموسا نتيجة لتكتل العمال في اتحادات ونقابات، لم تكن قد وضحت بعد للعيان. فلما ظهرت تلك المخاطر، وجد المشرع أن الجزاءات التأديبية ليست رادعة وأنه لا بد من وضع عقوبات جنائية تضمن استمرار المرفق في أداء خدماته للجمهور³.

1 - محمد رفعت عبد الوهاب ، المرجع السابق، ص288.

2 - عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، د ط، منشأة المعارف، مصر، 2003، ص 429.

3 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة-، د ط، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1996، ص 368.

ولهذا فقد أدخل المشرع تعديلات على قانون العقوبات بموجب القانون رقم 37 لسنة 1923 لمواجهة تلك الحالة، وقد نقل التعديل الجديد كما هو قانون العقوبات الصادر سنة 1937 وظل ساريا حتى سنة 1946. وهذا العام والأعوام التي سبقته عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية امتدت عدوى الإضراب إلى معظم طوائف الموظفين واتخذت شكلا يندر بالخطر، فتدخل المشرع مسرعا لتشديد العقوبة القديمة بمقتضى المرسوم بقانون رقم 116 لسنة 1946، ثم بالقانون رقم 24 لسنة 1951، بحيث أصبح الإضراب محرما على جميع عمال المرافق العامة¹.

2 : المشرع اللبناني :

اعتبر المشرع اللبناني أيضا الإضراب في المرافق العامة جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية، بل إن العقاب الجزائي يشمل أيضا أرباب الأعمال الخاصة والمستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة.

فقد نصت المادة 340 من القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام إذا أقدموا متفقين على وقف أعمالهم، أو انفقوا على وقفها، أو على تقديم استقالتهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة. ومن ناحيته، جاء قانون الموظفين الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم 112 لسنة 1959 فحرم على الموظفين الإضراب عن العمل، أو التحريض عليه، وقد نص القانون على أن الموظف الذي يضرب عن العمل يعتبر مستقيلا حكما فتنتهي خدمته².

كما أن قانون العقوبات في المواد 340 - 343 منه يحرم الإضراب على الموظفين وعلى المستخدمين و العمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بعمل لسد حاجة عامة، كالماء و الكهرباء و الخدمات البريدية و البرقية و الهاتفية ووسائل النقل وبعاقب عليه، أما بقية طوائف العمال، فقد تدخل المشرع للحد من حقها في الإضراب عن طريق الوساطة والتحكيم، قبل وأثناء سير إجراءات الوساطة والتحكيم، وبعد صدور قرار التحكيم لأنه بمثابة حكم واجب الاحترام³.

¹ - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 368 .

² - محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 290.

³ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط 03، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،

2010، ص 572.

وأما قانون الموظفين الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم 149 لسنة 1983، فقد نص في المادة 67 منه على اعتبار الموظف الذي يضرب عن العمل، أو الذي يحرض سواه من الموظفين على الإضراب مستقبلاً. ولكن القانون المطبق حالياً ينص على توقيع جزاء تأديبي صارم على الموظف المضرب¹.

3 : المشرع الإماراتي :

في دولة الإمارات العربية المتحدة تضمن قانون العقوبات الاتحادي نصوصاً صريحة تجرم الإضراب وتقضي بمعاينة الموظفين في المرافق العامة أو غيرهم الذين يلجأون إلى الإضراب في ظروف وبشروط معينة... والمشرع الإماراتي يجاري في ذلك الفقه والقضاء الإداريين في اعتبار الإضراب في الحالات المعاقب عليها فعلاً غير مشروع لا يبرره مسوغ بالنظر إلى خطورة نتائجه وإضراره بسير المرافق العامة وشلها عن أداء واجباتها²

فقد نصت المادة (231) من قانون العقوبات الاتحادي رقم 3 لسنة 1987 على أنه: "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين العاملين عملهم أو امتنعوا عمداً من تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض غير مشروع عوقب كل منهم بالحبس مدة تتجاوز سنة....."، ويلاحظ أن المشروع الاتحادي قد حدد عدد الموظفين العاملين الذين تسري في حقهم أحكام هذه المادة بثلاثة على الأقل وذلك لاستشعاره أن ترك هذا العدد من الموظفين عملهم أو امتناعهم عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم ينبئ عن حركة جماعية تكون الغاية منها ترك العمل أو الإضراب عن أدائه وكاف لترتيب نتائج خطيرة تتعلق بالمصالح العامة وتعطيل المرافق العامة، فعمد إلى قمعها...³

كما نص قانون العقوبات الإماراتي أيضاً في المادة (232) منه على عقوبات جزائية لمن يمنع الموظفين أو يعمل على إعاقتهم عن تأدية أعمال ووظائفهم بوسيلة غير شرعية⁴.

4 : المشرع الأردني :

1 - عبد الغني بسبوني عبد الله، المرجع السابق، ص 430.

2 - نواف كنعان، مبادئ القانون الإداري وتطبيقاته في دولة الإمارات العربية المتحدة، د ط، مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، ص 170.

3 - المرجع نفسه، ص 171.

4 - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 171.

ومن خلال البحث في نصوص قانون العمل الأردني الجديد تبين أن المشرع الأردني لم يعرض لهذه المسألة بالنص صراحة، ولكن يمكن استخلاص موقفه من ثنايا نصوص القانون الخاص بالحديث عن الإضراب وهي المواد (134، 135، 136).

فالمادة (134): تحدثت عن الحالات التي لا يجوز فيها للعامل الإضراب، بينما المادة (135) تعرضت لفرعية ضرورة الإشعار قبل القيام بالإضراب، أما المادة (136) فقد ذكرت الإضراب المحظور الذي يقوم به العامل¹.

ومن خلال هذه النصوص وطبقا لمفهوم المخالفة يثبت أن المشرع الأردني أباح الإضراب وهو الأصل، وإذا كان الأصل في قانون العمل الأردني هو الإباحة إلا أن المشرع الأردني أورد عدة استثناءات على الأصل و هي :

الاستثناء الأول: يقضي بأنه لا يجوز لأي عامل أن يضرب إذا كان النزاع محالا إلى مندوب التوفيق أو مجلس التوافق أو المحكمة العمالية ويرجع الغرض منه إلى رغبة المشرع في إتاحة الفرصة لهذه الجهات في تسوية النزاع فإذا لم ينجح فعليه الانتظار إلى صدور حكم القضاء. الاستثناء الثاني: مفاده أنه لا يحق لأي عامل أن يضرب خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به و كان الإضراب يتعلق بتلك المسائل.

الاستثناء الثالث: يقضي بعدم جواز الإضراب من جهة العامل إلا بعد إشعار صاحب العمل بذلك شريطة أن يكون الإشعار قبل مدة لا تقل عن أربعة عشرة يوما من التاريخ المحدد للإضراب مع ملاحظة أن مدة الإشعار تضاعف في حالة إذا كان العمل يتعلق بأحد خدمات المصالح العامة، وبالتالي فإن مدة الإشعار تكون ثمانية و عشرون يوما². ومعنى ذلك أن الإضراب في ماعدا هذه الحالات يعد مباحا أو مشروعاً³.

5 : المشرع الفلسطيني :

لقد نصت المادة 25 من القانون الأساسي الفلسطيني لعام 2002 على أن : " حق الإضراب يمارس في حدود القانون" ولم يتطرق قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 04 لعام 1996 الصادر عن رئيس السلطة الوطنية، ولا قانون الخدمة المدنية رقم 04 لعام 1998

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة-، الإصدار الثالث،

ط 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص505.

² - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 506.

³ - المرجع نفسه، ص 506.

الصادر عن المجلس التشريعي لتنظيم الإضراب، ولم ينص على الإضراب من بين محظورات الوظيفة العامة على الرغم من أن الإدارة الفلسطينية تعاملت معه على أرض الواقع كسلوك غير مشروع للموظف العام، واتخذت عقوبات تأديبية بحق القيادات النقابية لرجال التعليم و الصحة بحق المشاركين في الإضرابات التي حصلت عامي 1999، 1998 للمطالبة بزيادة الأجور و تطبيق قانون الخدمة المدنية¹.

و في غياب أي تفسير لنص المادة 25 من القانون الأساسي التي تكفل الإضراب في حدود القوانين المنظمة و الذي جاء في سياق المادة المتعلقة بتنظيم حق العمل للعمال ، وفي غياب النص على تحريم أو تنظيم الإضراب في قانون الخدمة المدنية لعام 1998 أنه : إذا كان الأصل في التصرفات هو الإباحة ولم يرد في القانون الخدمة المدنية ما يفيد تحريم الإضراب فإن الإضراب في المرافق العامة مباح، ما لم يرد في نظام خاص ما يقضي بتحريمه كما هو الشأن في الأنظمة المطبقة على الموظفين في الأجهزة الأمنية، وأن عدم تنظيم ممارسته في قانون الخدمة المدنية من شأنه أن يجعل ممارسته منظمة وفق نصوص قانون العمل كحد أدنى².

ونؤيد وجهة نظرنا هذا بما نص عليه قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000، و الذي وإن كان قد استثنى في المادة الثالثة موظفي الحكومة و الهيئات المحلية من سريان أحكامه عليهم إلا أنه في الفصل الرابع المتعلق بالإضراب و الغلق استعمل اصطلاح المرافق العامة فقد نص وفقا لإحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم ولهذا: وجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر، ويكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، وفي حال الإضراب يكون التنبيه كتابي موقعا من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل.....³.

6:المشعر الجزائري:

لم يكن الاعتراف بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب مزية أو هدية من السلطة، بل كان في الواقع ثمرة نضال طويل للطبقة العمالية عاش خلاله المرحلة السرية، كأبي كائن غير شرعي، وعن ظهور الإضراب في الجزائر فإن البوادر الأولى له ترجع للعهد الاستعماري

1 - عدنان عمرو، المرجع السابق، ص151.

2 - المرجع نفسه، ص151

3 - عدنان عمرو، المرجع السابق، ص151.

الفرنسي، حين كانت الجزائر جزءا من التراب الفرنسي، ولقد كان لظهوره ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة ضئيل جدا، إذ لم نقل كان منعدما¹. وسوف نشير في هذا المجال إلى إضراب عام 1936 الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة :

أولاً: حركة إضراب 1936 في وهران :

عرفت الجزائر خلال شهرين جوان و جويلية لعام 1936 أعنف إضراب لم تراه من قبل، ولقد كان - الإضراب - مدعم من طرف النقابة الفرنسية، ونتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك من ارتفاع لغلء المعيشة الذي اثر في زيادة نسبة البطالة هذا الأمر أدى إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوما بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية، ولذا كانت أولى مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم، وان كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها عنيفة في الموضوع وهذا ما جعل ردود فعل أصحاب المصانع تصف بالحدود الفعل العنيف، بحيث لجؤا إلى إفراغ أماكن العمل و غلقها، وبعد انتهاء مدة الإضراب، عاد العمال إلى أماكن عملهم وتكرر أصحاب المصانع للتعهدات التي التزموا بها².

ثانياً: حركة إضراب 1936 في الجزائر:

لقد أثرت كذلك حركة الإضرابات التي عرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين بسير النقابة آنذاك على إخفاء و عدم الإعلان عن تلك الاحتجاجات و الإضرابات، ولقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات و انتشارها خاصة في العاصمة و كان ذلك بتاريخ 1936/06/08 بمؤسسة البناء بخروية، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع أجور العمال هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الاحتجاجات إلى هذا الحد بل زاد انتشارها خاصة بين عشرة و عشرين من شهر جوان من نفس العام، حيث وصل عدد العمال المضربين آنذاك، إلى خمسة عشرة ألف (15000) عاملاً³.

1 - سامر أحمد موسى، المرجع السابق، ص 21.

2 - المرجع نفسه، ص 22.

3 - المرجع نفسه، ص 23.

أما بعد الاستقلال، لقد كرس دستور **1963**¹ مشروعية الإضراب ونص على ممارسته في إطار القانون من خلال المادة **20** منه غير أنه لم يصدر إلى غاية إلغاء الدستور سنة **1965**² أي نص قانوني يحدد طرق ممارسة هذا الحق.

واتخذت الحكومة الجزائرية من الاشتراكية أسلوباً ومنهجاً، دعامة الأساسية التي يقوم عليها تتمثل في الموظف والعامل، اللذان تركز عليهما الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الاشتراكية، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على تحريم الإضراب في القطاع العام، إلا أن هذا التحريم لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمناً حيث لم يشر القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني من شهر جوان **1966**³، إلى أسباب وأحكام حق الإضراب، وذات المسلك تضمنه الأمر رقم : **74 / 71** الصادر في 16 نوفمبر **1971**، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات و الذي تم الاكتفاء فيه على الإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير، دون الإشارة إلى حق الإضراب، وفي سنة **1971** صدر الأمر **75** المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص⁴، ونصت المادة **67** منه على مايلي : " لا يقطع الإضراب علاقة العمل بل يوقفها . ويمارس حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة **15**،... الخ"، ويتبين من (ف-2) من هذه المادة أنها تحيل إلى قانون العلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص لبيان مدى مشروعية الإضراب. ويتبين لنا من مجموع هذه النصوص مايلي :

يبيح المشرع الجزائري حق الإضراب في مجال القطاع الخاص، بينما يحظره في مجال القطاع العام والحكومة، والدليل على ذلك أن القانون الجديد يحيل على قانون العلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص فيما يختص بممارسة حق الإضراب، بينما يصمت المشرع تماماً فيما يختص بممارسة هذا الحق في مجال القطاع العام، أي في مجال المؤسسات

¹ - دستور سنة 1963 الصادر بموجب إعلان 10 سبتمبر 1963، والموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية عدد 64، سنة 1963.

² - محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر ترجمة رحال بن عمر ورحال مولاي إدريس، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1995، ص 115.

³ - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46، سنة 1966.

⁴ - محمد أمين بوسماح، المرجع السابق، ص 116.

الاشتراكية¹. كما أن دستور سنة 1976² أقر حق الإضراب في القطاع الخاص فقط، ولم يتطرق للإضراب في القطاع العام.

وخلال سنة 1980 عمت عدة إضرابات في كامل التراب الوطني، حيث أن أغلبها تمركزت في العاصمة، وهران، قسنطينة، عنابة، ليصبح في عشرية الثمانينات، إجراء فعلي غير مرخص به لعمال القطاع العام، ولكنه موجود من حيث الممارسة على الأقل، وفي هذه الفترة صدر المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية³ ليميز ما بين فئتي العمال والموظفين، لكنه لم يأتي بالجديد في مجال الحقوق والحريات العامة لعمال وموظفي المرافق العامة، وارتفع عدد الإضرابات بكيفية مذهلة في سنة 1988 التي عرفت لوحدها حدوث أكثر من 1933 إضراب، وهو رقم لم يشهده التاريخ الاجتماعي للجزائر، ولم يكن أمام السلطة سوى الاعتراف بالمشروعية الاجتماعية، وتم ذلك بموجب دستور 1989⁴ الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث يقضي في المادة 54 منه على أن "حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام أو الخاص باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن"⁵.

وتطبيقا لهذا النص، أصدر المشرع القانون رقم: 02/90، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990⁶، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم: 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991⁷، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي نظم ممارسة حق الإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص.

المطلب الثاني : تعريف الإضراب وأشكاله

1 - إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص 41.

2- الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 1976/11/23، المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم

1976/11/19، الجريدة الرسمية عدد 94، سنة 1976.

3 - الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13، سنة 1985.

4 - الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 1989/02/28، الجريدة الرسمية عدد 9 سنة 1989.

5 - عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، د ط،

دار الخلدونية، الجزائر، د س ن، ص 220 .

6 - الصادر بالجريدة الرسمية عدد 6، سنة 1990.

7 - الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68، سنة 1991.

يعتبر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية متى كان ذلك ضرورياً وحتمياً، من الحقوق التي أصبحت معترفاً بها من خلال الدساتير والقوانين في مختلف الدول لاسيما الديمقراطية منها، مما نتج عن هذه الممارسة ظهور عدة مفاهيم فقهية وقضائية لهذا الحق.

وقد حاول الكثير من فقهاء القانون وضع تعريف جامع مانع للإضراب، فقام بعض الفقهاء بوضع تعريف خاص لإضراب العاملين لدى الدولة، بينما قامت الأغلبية منهم بوضع تعريف عام للإضراب، دون التمييز بذلك بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص مؤسسين تعاريفهم على عناصر الإضراب و/أو آثاره، وهو ما سنتعرض إليه في هذا المطلب بأكثر شرح وتفصيل.

الفرع الأول : تعريف الإضراب وخصائصه

أولاً : تعريف الإضراب :

الإضراب لغة : " (الإضراب) : مصدر أضرب. وفي العرف: الكف عن عمل ما"¹

" والإضراب هو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه"²

"هو الكف والإعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت والإضراب بمعناه الاصطلاحي لم يكن معروفاً عند العرب قديماً. ولم يرد ذكر لفظ الإضراب في القرآن الكريم أو السنة المشرفة على حد علمنا"³.

والإضراب بمعنى ترك العمل مؤقتاً لإظهار الاحتجاج على أمر من الأمور ليس في حد ذاته محرماً ما لم يكن منطوياً على شيء حرام، إذ الأصل في الأمور الإباحة . غير أن الإضراب يكون محرماً إذا خالف شرطاً من شروط العقد أو الاتفاق المبرم بين العامل ورب العمل، لأن العقد شريعة المتعاقدين، وكذلك إذا ترتب عليه تعريض أرواح الناس أو مصالحهم الجوهرية للخطر أو أدى إلى ضرر شديد لا يقارن بالضرر الذي يشكوا منه المضربون، إذ لا ضرر ولا ضرار⁴.

الإضراب فقهاً:

1 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 10.

2 - المرجع نفسه، ص 11.

3 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، مصر، 2004، ص 355.

4 - ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 356 .

1- من وجهة نظر الفقهاء في التشريعات العربية :

" توقيف إرادي جماعي عن العمل لمدة محددة أو غير محددة بغرض تحقيق مطالب مهنية معينة أو اجتماعية " ¹.

" يقصد بالإضراب توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم و الامتناع عن أدائها لمدة معينة و بصفة مؤقتة، و دون انصراف نيتهم إلى ترك وظائفهم بصفة نهائية" ².

" اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون أن تتصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور " ³.

" توقف أو امتناع الموظفين أو العمال عن القيام بوظائفهم وأعمالهم لمدة معينة، دون أن يقصدوا ترك وظائفهم بصفة نهائية ومع تمسكهم بمزاياهم . وهو أسلوب من أساليب عمال القطاع الخاص ونقاباتهم ، للضغط على أرباب الأعمال والسلطة العامة أيضا للمطالبة ببعض الحقوق والمصالح الخاصة كرفع الأجور " ⁴.

" توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عملي جماعي، و ذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه.

و البعض الآخر عرف الإضراب بأنه امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي.

وعليه نخلص إلى تعريف الإضراب بأنه اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على امتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمال الغرض من الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو بظروفه" ⁵.

¹ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط03، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2007، ص337.

² - عبد الغني بسيوني عبد الله، المرجع السابق، ص 429.

³ - سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص367.

⁴ - محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 289.

⁵ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة -، الإصدار الثالث، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 504.

" توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم دون رغبة في إنهاء الخدمة بصورة جماعية متفق عليها بغية الضغط على الإدارة خلال الاضطراب الذي يحدثه الإضراب ، لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين، أو رفع ضرر ما يروونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور"¹.
*في حين خص بعض فقهاء القانون إضراب الموظف العمومي بتعريف خاص ومنها:
"هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإضراب إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم"².

وقد كان تعريف الدكتور محمود أبو السعود حبيب، الأكثر وضوحا و دقة وتوفيقا، في إضراب العاملين لدى الدولة، وهذا حسب رأي العديد من الفقهاء حيث عرفه بأنه: "توقف كل أو بعض العاملين في مرفق معين أو أكثر عن مباشرة العمل، دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا، وذلك بقصد الضغط على الإدارة لتحقيق مطالبهم بشأن تحسين ظروف العمل"³.

1- من وجهة نظر الفقهاء الفرنسيين فهو كما يلي :

" الإضراب هو تجربة إثبات القوة يخوضها أجراء ضد أرباب عملهم ليبرزوا قضيتهم و مطالبهم: وهي تلقي عبئا ماليا على كل من الأطراف المعنية و تجبرهم على الموازنة بين الحسنات و السيئات التي تترتب على إطالة النزاع . لكن الدولة ليست شبيهة بأرباب العمل الآخرين: فإضراب الموظفين لا يسعى إلى النيل من مصالح الدولة كرية عمل، وإنما إلى شلل الخدمة العامة و تحريك الرأي العام"⁴.

" الإضراب بالنسبة لجماعة معنية، هي جماعة المضربين ، واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني ، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي ، مستهدفة تحقيق الحصول على

1 - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 170.

2 - ثوابتي إيمان ريمه سرور، مرزوقي وسيلة، مقال بعنوان: حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، صادر في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد01، 2012، ص279 .

3 - المرجع نفسه، ص 279.

4 - لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة: أنطوان عبده، د ط، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، د ب ن، د س، ص 160

ميزة محددة بواسطة الضغط ، الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره عطاء هذه الميزة المستهدفة¹.

" توقف منظم وجماعي عن العمل، يتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة"².

" الإضراب توقف عن العمل يهدف من ورائه العمال ممارسة ضغط مباشر على رب العمل، أو إلزام السلطات العمومية بتحقيق المطالب العمالية كلها أو البعض منها فقط، وذلك تحت ضغط مستخدم المرفق"³.

الإضراب قضاء : لم يتعرض القضاء الجزائري في القضايا التي عرضت عليه لتعريف الإضراب على عكس ما ذهب إليه القضاء الفرنسي - مجلس الدولة الفرنسي - " بدءا من حكم (دوهان) الصادر بتاريخ 07 جويلية 1950م، وبدأت المحكمة بتعريف ضيق للإضراب بأنه: " طريق للدفاع عن المصالح المهنية".

وعرفته محكمة النقض الفرنسية في حكم آخر على أنه : " توقف مدبر عن العمل بهدف الحصول على تحسين لشروط العمل ".

ثم استقرت في أحكام أخرى عديدة على تعريف الإضراب بأنه : توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا، رفض صاحب العمل تحقيقها"⁴.

أما بخصوص القضاء المصري "قد مضت محكمة أمن الدولة العليا المصرية على هذا النحو في قرارها الصادر في جلسة 16 أبريل 1987م قضية رقم 4190 لسنة 1986م أين تعرضت لتعريف الإضراب بقولها: أنه الامتناع الجماعي - المتفق عليه - بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم"⁵.

ثانياً: خصائص الإضراب

يستخلص من هذه التعريفات أن الإضراب يتميز بالخصائص التالية⁶:

1- أنه انقطاع عن العمل:

1 - ثوابتي إيمان ريمه سرور، مرزوقي وسيلة، المرجع السابق ص 277.

2 - المرجع نفسه، ص 278.

3 - المرجع نفسه، ص 278.

4 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 12.

5 - المرجع نفسه، ص 12.

6 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 570.

ويقصد بالعمل هنا، العمل كموجب رئيسي، أي العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل. وعلى هذا لا يعتبر إضرابا الامتناع عن العمل غير متوجب، كما يعتبر إضرابا تنفيذ العمل بصورة مضرة برب العمل، لأن ما يحصل هنا هو تخريب وليس امتناع عن العمل .

2- انقطاع جماعي :

ذلك لأن الإضراب ليس عملا فرديا، بل هو عمل جماعي ويفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص، ويتميز هذا الانقطاع بأنه مؤقت، لأن العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع إليه بعد حل خلافاتهم مع أرباب العمل .

2- يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية و مهنية:

كزيادة الأجر، و تحديد مدة العمل أو تحسين شروطه، و منع الصرف التعسفي، و التأمين ضد المرض و العجز. إلا أن الإضراب في الواقع قد يتجاوز هذا المطالب، ويكون مظهرة تضامن بين العمال . ويكون ذلك عندما لا يضرب العمال تأييدا لمطلب لهم قبل رب العمل، بل تأييدا لعمال آخرين، سواء انتموا إلى مثل مهنتهم أو إلى مهنة أخرى.

وقد يكون الإضراب لأغراض سياسية كإعلان عدم الرضا عن الحكومة، أو إعلان عن التأييد لمطالب سياسي معين، ولكن الإضراب هنا يكون قد خرج عن غايته المهنية الأصلية ولذا فهو يخرج عن نطاق بحثنا الذي يقتصر على الإضراب بمعناه المهني.¹

الفرع الثاني: الأشكال المختلفة للإضراب :

تفترض كل حركة جماعية للعمال تنظيما محكما حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع من أجل تنسيق عملها لتتوصل إلى تحقيق مطالبها، وذلك بفعل انقطاع جماعي أو فئوي أو قطاعي عن العمل، يفرض ممارسة الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب مهنية واجتماعية معينة، وهكذا يأخذ الإضراب 05 أشكال وهي كما يلي :

أولاً: الإضراب التقليدي :

"يقصد بهذا النوع من الإضراب انقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل، أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة منظمة، ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة، آخذين في ذلك الوضعية الاقتصادية للمؤسسة و القدرات المالية للعمال كتاريخ الوفاء بالأجر و التعويضات العائلية، يلتزم منظموه خلال كل ذلك

1 - المرجع نفسه، ص 571.

بضمان استمرارية خدمة الأمن، وتشكيل هيئة الطوارئ و السهر على عدم استخلاف العمال المضربين، يبرز فيها دور النقابات الممثلة بأن تسعى لمنع عمال المؤسسات الخاصة من تعويض عمال المؤسسات العامة المضربين أو الحلول محلهم، حفاظا على مناصبهم من جهة، وتدعيما للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى¹.

" يعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا"².

ثانيا :الإضراب الدائري :

يفترض هذا النوع من الإضراب انسجاما و تخطيطا حقيقيين، مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب و تحديد توقيت مضبوط للإضراب المبرمج، يعتمد تنفيذ فنوي و منتابح، يقتصر على امتناع فئة من العمال عن العمل مدة معينة و محددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها، أو امتناع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، لتليه امتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول لنشاطهم، دون توقف تام للمصلحة أو المصالح، وهو الأمر الذي جعل هذا النوع من الإضراب ممنوع في القطاع العام³.

ويقصد به الإضراب الجزئي والمنتابح، حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل. لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيف الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل. كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظرا لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة⁴.

و تجدر الإشارة هنا إلى أن هناك نوعين من الإضراب الدائري، ويتمثل النوع الأول في الإضراب الأفقي، يمارسه عمال صنف مهني معين، وينعكس سلبا على عمال صنف آخر تابع

1 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 119.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، د ط، دار جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2001، ص 220.

3 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 120.

4 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

للأول، و الإضراب العمودي الذي يجمد العمل في قطاع محدد من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة.

ثالثاً: الإضراب القصير و المتكرر:

وهو ما يعرف بالإضراب التوقيفي، وهو عبارة عن توقيفات عديدة و متكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان، يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك، فهم لا يخرجون و لا يعبرون عن احتجاجهم بتظاهرهم، بل يحتل العامل المضرب موقع عمله، بينما يمتنع العامل غير المضرب عن ذلك¹، وفي كل ذلك يستحق العمال غير المضربين دفع أجورهم و مرتباتهم لأنهم لم ينقطعوا عن العمل، كما يستحق العمال المضربون من جهتهم نفس الحق بسبب بقائهم في مواقع عملهم، رغم أن الضرر الذي يصيب تنظيم الإنتاج في الإضراب القصير و المتكرر يكون أكثر جسامة من الضرر الناتج عن الإضراب الصريح و الطويل، أي الإضراب مع الامتناع عن العمل، خاصة و أن صاحب العمل لا يمكنه أن يتوقع أوقات البقاء في مراكز العمل و أوقات الامتناع عنها². فهذا النوع من الإضراب إذن هو إضراب مفاجئ و مخطط بالنسبة لمنظمة يحتاج إلى نوع من الإحكام و الدقة يكونان مدروسين مسبقاً فيما يتعلق بفترات الانقطاع فيه و مداه و مدته وأهدافه.

ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو البدء المتأخر عن مزاوله العمل، ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة على صاحب العمل من الإضراب التقليدي، لأنه يؤدي إلى إضراب نظام الإنتاج، نتيجة للتوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة وفجائية".

رابعاً: إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطيء:

وهو ما يعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، و يتميز هذا النوع من الإضراب عن سابقه في التخفيض و التقليل من فعالية و وتيرة الإنتاج بغرض المطالبة بمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها، و يستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه، و ذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج و التقليل من فعاليته، يصعب على صاحب العمل

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 120.

² - المرجع نفسه، ص 121.

تحديدها أو إثباتها مما يحمله خسائر مادية خاصة إذا كانت طبيعة العقود توجب عليه دفع أجور و مرتبات العمال مقابل ساعات وعدد أيام عملهم الفعلي¹.

يتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس. وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة. ويعد هذا النوع من الإضراب، الأقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة والأعمال، ويؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل². ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالباً ما تبرم اتفاقات مؤقتة بين إدارة المؤسسة و العمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب البطيء يعد حالياً أكثر ندرة، لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.

خامساً: إضراب المبالغة في النشاط أو الإضراب الإداري:

على عكس أنواع الإضراب الأخرى التي تمثل انقطاعاً جزئياً أو تاماً عن العمل أو تخفيضاً في النشاط، فإن إضراب المبالغة يتضمن زيادة و تصعيداً في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف و بصورة مفاجئة، مما يؤثر سلباً على المتعاملين مع المصالح العمومية، و يؤثر على العلاقة بينهم مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لان تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلًا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية، بالإضافة إلى ما يستتبعه تنظيمه من دقة و تخطيط مسبق عن طريق البحث عن نصوص وأنظمة و مناشير لتطبيقها حرفياً³.

" الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط، يتم في شكل تغيير وتيرة النشاط والمبالغة فيها، وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج، أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها"⁴

الإضراب عن العمل، مهما كان أسلوبه، يمثل ظاهرة قوة، يعمل على تحقيق المطالب العمالية، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة، ومن ثم تظهر أهميته في إجبار

1 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 122.

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 221.

3 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 123.

4 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 221.

صاحب العمل على تعديل قراراته والرضوخ للمطالب العمالية، إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية، وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية والاقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة إنجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة، بإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر¹.

فالإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة فيه إلا أنه يبقى حركة مطلبيه و احتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة سواء توقف فيها النشاط كلياً أو جزئياً، أو أضرب جميع عمال القطاع أو الفئة فقط منهم، طالبت فيه المدة أو قصرت، أو تشن خلال نفس الحركة أشكال مختلفة من الإضراب، ليبقى هذا الأخير إجراء في يد العمال يسعون إلى بلوغ مكاسب مهنية.

المبحث الثاني : الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى موقف الفقه والتشريعات المعاصرة من الإضراب، فهناك من الفقه والتشريعات من يعترف بحق الإضراب، وينظمه بنظريات وأراء فقهية، أو بنصوص دستورية، أو نصوص قانونية وتنظيمية، ويوجد كذلك من، لا يعترف بحق الإضراب ويرفض اللجوء إليه مهما كانت أسبابه أو مبرراته لأنه يتعارض مع عدة مبادئ أساسية في القانون العام والقانون الخاص، فهو أخطر ما يهدد مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، كما يتعارض مع أهم مبادئ النظام الاشتراكي، وهو مبدأ التخطيط الاقتصادي .

وقد قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقنا في المطلب الأول لموقف وآراء ومبررات الفقه والتشريعات المؤيدة وكذلك الراضة لحق الإضراب، وتطرقنا في المطلب الثاني لموقف المشرع الجزائري في تكريس وتنظيم حق الإضراب.

¹ - المرجع نفسه، ص 221.

المطلب الأول : موقف الفقه و التشريعات من الإضراب

وقد وقفت دول العالم مواقف مختلفة من الإضراب، أين كانت الدول الاشتراكية في مبدئها لا تعرف فكرة الإضراب لما كان هناك ارتباط بين هذه الفكرة والمجتمع الطبقي، فما الإضراب إلا صراع بين هذه الطبقات، فالطبقية لم تكن معروفة في هذه الدول. وبهذا فظهور الإضراب يوجه بشكل صارم لما يمثله من اعتداء صارخ على سلامة الدولة وأمنها، والإضراب يمثل عمل تمردى تجاهها وعند تعميمه يشكل ذلك طابعا شبه ثوري¹.

وتختلف نظرة الدول في هذا الجانب، فمنها من يغلب جانب المصلحة العامة على المصالح الخاصة للموظفين بتحريمه الإضراب بصفة مطلقة ومنهم من يسمح للموظفين بهذا الحق على أن يمارس في إطار منظم تحدده القوانين التي تنظمه فتحظره في بعض الحالات

¹ - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 25.

وتطلقه في الأخرى بما يحقق التوازن بين المصلحة العامة، ومصصلحة الموظف العام في ممارسة هذا الحق للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية¹.

وانطلاقاً من الاعتبارات السابقة أخذت معظم الدول تنظم هذا الجانب بسن قوانين و تنظيمات من أجل إحاطته بمجموعة من القواعد تنظم ممارسته في بعض الأنشطة و القطاعات، وتحده في قطاعات أخرى إلى غاية منعه في بعض الأنشطة الأساسية وذات النشاطات الحيوية للمجتمع، إذ انقسم الفقه والتشريعات إلى مجموعتين : مجموعة تعتنق مبدأ الحق في الإضراب، ومجموعة ترفض اعتناقه.

الفرع الأول : موقف الفقه والتشريعات المؤيدة للإضراب:

أولاً: الفقه :

قد عمل الفقه المؤيد لحق الموظفين العموميين في الإضراب على تأسيس وتبرير آرائهم مستندين في ذلك إلى العديد من الحجج والأسانيد، نذكر من بينها :

1- حق الإضراب وعلاقته بالحرية العامة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية :

يمثل الإضراب رد فعل على حالة واقعية تعبر عن مصالح ومطالب العاملين في مواجهة مستخدميهم ورؤسائهم، ولما كان المجال الطبيعي لهذه المصالح والمطالب هو المجال الاجتماعي والاقتصادي، فقد ذهب الفقه إلى اعتبار حق الإضراب من قبيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

ويبرز أصحاب هذا الاتجاه العلاقة بين حق الإضراب وتلك الحقوق بأنه إذا كانت الحرية العامة المعترف بها في إعلان الحقوق لعام 1789، قصد بها إعادة التوازن السياسي والقانوني لصالح الطبقات المغلوبة على أمرها، فإن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية قصد بها تصحيح حالة عدم التوازن الاجتماعي والاقتصادي، علاوة على أن الإضراب يعد أحد الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، فانه يعتبر الوسيلة الطبيعية التي تتحقق بها تلك الحقوق².

2- إضراب الموظف العمومي وتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي:

من المتفق عليه، أن أساس تقرير حق الإضراب لا ينشأ من علاقات العمل التي يكون أطرافها مراكز متوازنة، وإنما أساس هذا الحق ينشأ عندما يكون أحد طرفي هذه العلاقة له الكفة

¹ - محمد على عبد الفتاح، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات، د ط، دار الجامعة الجديدة،

الأزرايطه، مصر، 2007، ص467.

² - ثوابتي إيمان ريمه سرور مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 283 .

الراجحة اجتماعيا واقتصاديا على الطرف الآخر، أو عندما يشعر الطرف المضرب بأنه ثمة تفاوتاً كبيراً بينه وبين بقية طبقات المجتمع. ويضيف أنصار هذا الاتجاه، أنه حتى ولو تم التوصل إلى حلول ملائمة وعادلة تتحقق بها مطالب الموظفين، من خلال إحداث تطورات لصالحهم في المجال التشريعي، وكذا الاجتماعي والاقتصادي، فإن ذلك ينبغي ألا يؤثر على الاعتراف بحق الإضراب، لأن التطورات المستقبلية، سواء في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي، قد لا يكون لصالح الموظفين، مما سيترتب عليه ضرورة اللجوء إلى استعمال هذا الحق، لاسيما لإعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي¹.

عدم الاعتداد بصحة ما قيل من أن إضراب الموظفين العموميين من شأنه في جميع الحالات تهديد حياة الأمة، إذ أن بعض القطاعات في المجال الخاص كما هو الشأن بالنسبة للأطباء والصيدلة والخبازين مثلاً ما تفوق في أهميتها وتأثيرها على حياة المواطنين العديد من الوظائف العامة، إذ لا يخفى أن توقف العاملين في مجال بعض المشروعات الخاصة من شأنها أن تهدد سلامة المواطنين وإشباع الحاجات الأساسية لهم، بصورة تتضاءل إلى جوارها أهمية العديد من الوظائف العامة².

إن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين يستتبع بالضرورة الاعتراف لهم بالحق في الإضراب كأحد الأسلحة الهامة والفاعلة للعمل النقابي وتحقيق أهدافه، وأن إنكار هذا الحق سيؤدي إلى التقليل من شأن العمل النقابي إلى حد كبير لتجريدته لأهم أسلحته في سبيل المطالبة بالمصالح والأهداف المهنية، لأن الحق في الإضراب سلاح ذو حدين. وذلك لأنه يعتبر من جهة وسيلة لتحقيق مصالح الموظفين العموميين ووسيلة فعالة لممارسة حقهم النقابي³.

ثانياً: التشريعات

إن مطالبة الطبقة العمالية بتحقيق مكاسب متعددة بغرض تحسين الأوضاع المهنية و الاجتماعية، تقتضي البحث عن طريقة شرعية لإحاطتها بنوع من الحماية و ضمان حقوقها، ليمتد إلى مختلف الشرائح العمالية، وذلك بحمل الحكومات على التدخل لتنظيم هذا الجانب بنصوص قانونية، لعبت فيه النقابات والجهات القضائية دور هاماً لإقرار مشروعية الحركات

1 - المرجع نفسه، ص 284.

2 - محمد على عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 470.

3 - محمد على عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 471.

العمالية. لأن مبدأ الحرية المطلقة الذي أتت به الثورة الفرنسية سنة 1789 و تضمنه قانون 1791loi aillarde، الناتج عن الفلسفة و نظرية الحق الطبيعي خلال القرن التاسع عشر. أخذ يتراجع أمام زحف التجمعات المهنية، إذ صدر بعده مباشرة قانون loi chappelier 1791، لتخضع بموجب كل ذلك إلى القانون وبشروط معقولة¹.

ومن أجل ذلك أخذ موقف الدول يتجه شيئاً فشيئاً نحو الاعتراف للعمال بحق الإضراب، وذلك بتنظيمه ومراقبة ممارسته في ظل احترام القوانين المنظمة له، فقيّدته بشروط معينة لا سيما ترك المبادرة للنقابة لتقريره و تنظيمه، حتى تتمكن من السيطرة عليه، لتفادي موجات الاحتجاجات العنيفة أو الفوضوية، و ذلك بفرض قيود معينة بعد موافقة أغلبية العمال المعنيين به في مواقع العمل، مع تقييد ممارسته بمهلة إخطار مسبق تطلع خلالها المؤسسات المستخدمة على الخلاف المستمرة في النزاع، وإعلام مفتشيه العمل، حتى يتمكن المعنيون - أي المؤسسات المستخدمة - من محاولة إيجاد حلول مناسبة عاجلة قبل تفاقم الوضع، أو اتخاذ إجراءات و تدابير احتياطية و قائية لتفادي هذا الإجراء².

وفي الجزائر فقد سادت عالم الشغل اضطرابات عديدة في القطاعين العام و الخاص، كان في أغلبها اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب لأنه الإجراء الحاسم لتحقيق مطالب ومكاسب معينة، إذ رغم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص في ظل النظام الاشتراكي، و هو ما أكدته المادة 61 من دستور 1976³، فحد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية و توجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة، تضمن المساواة في الحقوق و الواجبات و تعمل على ضمان استمرارية العمل⁴.

غير أن صدور دستور 1989⁵ في ظل الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و التعددية الحزبية اعترف بحق الإضراب في المادة 54 منه ليمارس في القطاعين العام و الخاص، و تصدر بشأنه قوانين و تنظيمات قصد تنظيم ممارسته وإخضاعه للقانون.

1 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص114.

2 - المرجع نفسه، ص115.

3 - أنظر المادة 61 من دستور سنة 1976، المصدر السابق.

4 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص116.

5 - أنظر المادة 54 من دستور 1989، المصدر السابق.

غير أن موجة الإضرابات التي شهدتها عالم الشغل في الجزائر ما هي إلا انعكاس للتحويلات الجذرية التي عرفتها علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، و تخوف الأوساط العمالية و النقابية من تأثير التفتح الاقتصادي على الحياة المهنية و الاجتماعية التي تعرف نهضة فنية في مرحلة الدخول في اقتصاد السوق و الدخول مع شركاء اجتماعيين في علاقات جديدة.

الفرع الثاني: موقف الفقه والتشريعات المعارضة للإضراب :

أولا: الفقه

إن الاعتراف بحق الإضراب للموظفين العموميين يعني بشكل غير مباشر قبول تبعية المصلحة العمومية للمصالح الخاصة للموظفين، كما أنه يعني أيضا عدم إطاعة الأوامر أين كان يعتبر تمردا ضد السلطة¹.

الموظف العام يشغل مركزا لائحيا وليس تعاقديا، ومن ثم فإن أوضاع العمل بالنسبة له يتم تحديدها بأداة تنظيمية تصدرها السلطة العامة بإرادتها المنفردة فليس هناك محل للتفاوض أو للضغوط ولمناقشة هذه الشروط والأوضاع كما يحدث في القطاع الخاص².

يذهب جانب من الفقهاء إلى القول بعدم مشروعية إضراب العاملين في القطاع العمومي، مستندين في ذلك إلى اعتبارات اقتصادية وأخرى سياسية وإدارية و اجتماعية³.

1- الاعتبارات الاقتصادية :

ينظر هذا الفريق من الفقهاء إلى إضراب الموظفين على أنه وسيلة لتخريب اقتصاد الدولة، إذ أنه لا يقتصر على مجرد التوقف عن العمل، وإنما قد يصحب بمحاولات لتخريب وإتلاف المنشآت الصناعية وأدوات الإنتاج. وأنه لا يتوقف عند مرفق واحد بل انه قد يمتد إلى سائر المرافق الاقتصادية الأخرى. الأمر الذي قد يؤدي إلى كارثة اجتماعية واقتصادية تصيب الدولة في كيانها واستقرارها وتهدد بقائها⁴.

1 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 26.

2 - محمد على عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 469.

3 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 280.

4 - المرجع نفسه، ص 280.

وحسب رأي هؤلاء الفقهاء، إن في الإضراب ضغطاً على السلطة العامة في الدولة، يدفعها إلى إصدار قرارات قد لا تتلاءم مع حقيقة الأوضاع الاقتصادية والمالية والنقدية للبلاد، مما يعوق خطط التنمية والإصلاح الاقتصادي ويؤدي إلى عجز في ميزانية الدولة¹.

2- الاعتبارات السياسية والاجتماعية :

اعتبر أنصار هذا الاتجاه أن الإضراب يشكل خطراً وتهديداً على السلام الاجتماعي باعتباره وسيلة يتجسد بها التناقض بين الطبقات وثغرة ينفذ إليها ذو النزاعات والميول السياسية المتطرفة، حيث يجد هؤلاء في طبقة الموظفين والعمال مرتعاً خصباً لنشر أفكارهم ومبادئهم والتي في كثير من الأحيان تتعارض مع سياسة الدولة ومبادئها، فيستخدم الإضراب في هذه الحالة، كوسيلة لتحقيق أغراض سياسية عن طريق إخفائها وراء مطالب مهنية².

3- الاعتبارات الإدارية :

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى القول بأن إضراب الموظفين العموميين والعمال يهدم بعض المبادئ التي يقوم عليها القانون العام، فقد أجمعوا على عدم صلاحية تطبيق الحلول التي يتضمنها القانون الخاص بصدد معالجة مشكلة الإضراب داخل المرافق العمومية، وأن تطبيقها قد يؤدي إلى الإخلال بالعديد من المبادئ القانونية التي يقوم عليها بناء الوظيفة العمومية، والمرافق العامة، ومن هذه المبادئ :

- مبدأ استمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ويقول في هذا الشأن الأستاذ ماجد راغب الحلو بأن : " استمرار العمل في المرفق العام يختلط بفكرة المصلحة العامة، ويرتبط بها أشد ارتباط، فالمرفق العام يعد الوسيلة التي تحقق بها تلك المصلحة ". ومن ذلك، أجاز أنصار الاتجاه المعارض لإضراب الموظف العمومي بأن المصلحة العامة لها الأولوية والرجحان على المصلحة الخاصة، ولا بد من التسليم بهذه الأخيرة عند الحاجة في الإبقاء على الأولى. وهو ما ذهب إليه الفقيه هوريو بقوله : " إن إضراب العاملين بالمرفق العام يتعارض مع أهم مبادئ القانون العام ألا وهو مبدأ تسيير المرفق العام بصفة مضطربة ومنظمة، وأن الإخلال بهذا المبدأ يؤدي إلى وقف نشاط المرفق، مما يعتبر اعتداءً جسيماً على المصلحة العامة المتمثلة في الحاجات العامة للأمة، تلك الحاجات التي يكفل المرفق العام تحقيقها، كما أن إضراب

1 - المرجع نفسه، ص 280

2 - المرجع نفسه، ص 281.

الموظفين يعد تعبيراً عن إيثارهم لمصالحهم الشخصية على الصالح العام، وكل ذلك يعد خروجاً وخرقاً خطيراً لمبادئ وأسس القانون العام¹.

- مبدأ التدرج الرئاسي، وفي هذا يرى الأستاذ محمد أنس قاسم جعفر أن إضفاء المشروعية على إضراب الموظفين العموميين، يخل بمبدأ التدرج الرئاسي، ويؤدي إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئيس الإداري، وفي ذلك مساس بالطابع العام للوظيفة العامة ومقارنة لها بالوظائف الخاصة.

وانطلاقاً من ذلك خلص أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الاعتراف للموظف العام بحق الإضراب من شأنه أن يقلب الأمور عكسياً، فبدلاً من إلزام المرؤوس بأوامر رئيسه، وبدلاً من حق هذا الأخير في توجيه التعليمات الملزمة لمرؤوسيه، سوف يكون للمرؤوسين فرض إرادتهم وقلب السلطة لمصلحتهم².

ثانياً : التشريعات :

يرى النظام الاشتراكي في المؤسسة وسيلة لتحقيق أهداف معينة ومحددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة اعتماداً على المبادئ الأساسية لهذا النظام أهمها مبدأ التخطيط الاقتصادي، ومبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، تتمكن من خلالها الدولة الاشتراكية من برمجة الإنتاج و التوزيع لمخططات دورية، يتم فيه وضع سياسات لتوزيع الدخل الوطني عن طريق تحديد الأجور و الضرائب على أساس الخطة المركزية³.

لذلك يخضع عالم الشغل لتأثيرات سياسات التنمية للدولة، وذلك بتدخلها لتحديد و توجيه و تنظيم علاقات العمل ضمن أطر قانونية و تنظيمية، بهدف ضمان استقرار عالم الشغل و استمراريته من جهة، و ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات من جهة أخرى، فنقضي بذلك على التناقضات الجذرية التي يحتمل أن تنشأ بين العمال و الهيئات المستخدمة، و بالتالي القضاء على كل خلاف من شأنه أن يثير بمناسبة أو بسبب علاقات العمل. رغم أن تقرير حق الإضراب في النظام الاشتراكي ضروري في بعض الميادين وقطاعات النشاط، كما هو الحال بالنسبة للقطاع الخاص، لأن ذلك لا يمس بالمصالح العليا للاقتصاد، وبحسن سير

¹ - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 281.

² - المرجع نفسه، ص 282.

³ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 117.

المرافق الضرورية بقدر ما يحمل المسؤولين على بذل المزيد من الجهود لتجنب اللجوء إلى الإضراب.

فهو سلاح خطير يشهده العمال في وجه المشروعات ذات النفع العام، فيعطل نشاطها و يمنعها من إشباع الحاجات العامة.

فمتى تقرر اللجوء إلى هذا الإجراء وجب أن يسبق بإخطار قبلي، يمكن أصحاب القرار أو السلطة الوصية من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية لمنع وقوعه أو التقليل من اللجوء إليه بفتح أبواب المفاوضات عن طريق النقابات الأكثر تمثيلا حتى تتعجل الحلول الملائمة التي تجنب الوقوع في هذا الإجراء، لان تراكم الضغوطات وزيادة الاختلافات في العمل يؤديان إلى سخط العمال، وبالتالي انفجار اجتماعي عنيف على نطاق واسع¹.

وإذا كانت بعض الدول تجيزه في هذه المرافق، فإن ذلك يكون بمثابة استثناء للقاعدة العامة. فان صدر تشريع يجيز ممارسته، فيجب أن يتولى تنظيمه حتى لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ المنظمة لسير المرافق العامة، حتى لا تعطلها ولا توقفها، لان ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية تهدد عملية الإنتاج وتعرض مختلف المرافق للتوقف.

المطلب الثاني : تكريس وتنظيم حق الإضراب في الجزائر

يقصد بالتنظيم القانوني للإضراب، تلك الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع في بلد ما، ويفرض احترامها ويرتب الجزاء عند مخالفتها، من طرف العمال أو الموظفين من جهة، أو من طرف أرباب العمل أو الهيئات المستخدمة من جهة أخرى، عند ممارسة حق الإضراب، انطلاقا من القاعدة العامة، التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام، وأن الحقوق التي تحضى بالحماية القانونية واحترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة، لكي لا تؤثر أو تمس بحقوق الغير (المجتمع، أو أرباب العمل، أو الهيئات المستخدمة).

لقد كرس المشرع الجزائري حق الإضراب، وتأكيدا لهذا الاتجاه أصدر المشرع القانون رقم 02/90، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم: 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات

¹ - المرجع نفسه، ص118.

الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، الذي نظم ممارسة حق الإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص في الباب الثالث منه، والذين أبان عن موقف المشرع الجزائري من هذا الحق، و طبيعة الشروط المرتبطة به، و الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة هذا الحق وكيف تتم تسويته.

كما أنه لم يكن الاعتراف بالحق في اللجوء إلى الإضراب مطلقا، بل قيده المشرع بنظام قانوني يتكون من جانبين : جانب تنظيمي وجانب عملي، وهو ما سنتعرض إليه في هذا المطلب :

الفرع الأول : الجانب التنظيمي

فقد ميز بين نوعين من التنظيمات، تنظيمات وقائية وتنظيمات حصرية: حيث يقصد بالتنظيمات الوقائية، وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراءات المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص على ذلك المادة (24) من ق رقم 02/90² وكأنه بذلك يصبح شر لا بد منه للضغط على الهيئة المستخدمة لقبول التسوية³.

أما بشأن التنظيمات الحصرية، فترمي إلى إضفاء الشرعية على هذا الحق، إذ لا يكون الإضراب قانونيا أو شرعيا إلا إذا نتج عن قرار جماعي، تتخذه الجمعية العامة للعمال المنعقدة في مكان العمل المعتاد وبعد إخطار المستخدم بالاجتماع، والذي له الحق في الحضور، وتقديم موقفه اتجاه الخلاف ولا يتم الإعلان عن الإضراب إلا بموافقة أغلبية العمال والتي تدلي برأيها عن طريق اقتراح سري للجمعية العامة للعمال التي يجب أن تضم نصف عدد العمال على الأقل، ويتعهد العمال غداة الإعلان عن الإضراب بضمان المحافظة على أملاك المؤسسة وأمنها، ويعين الطرفان العمال المكلفين بذلك، كما يمكن الحد من ممارسة حق الإضراب في حالتين نصت عليهما المادة (33)⁴ من قانون رقم 02/90 وهما :

1- حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، والذي يمس ديمومة المرفق أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة وقد حددت المادة (38)⁵ المجالات التي شملتها هاته الحالة والتي تربط أساسا بالمصالح الحيوية

1 - القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 ، المصدر السابق.

2 - أنظر المادة 24 من قانون 02/90 المعدل و المتمم، المصدر نفسه.

3 - عجة الجيلاني، المرجع السابق، ص 221.

4 - أنظر المادة 33 من قانون 02/90 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

5 - أنظر المادة 38 من قانون 02/90 المعدل والمتمم، المصدر نفسه.

للمواطن ويحدد الحد الأدنى للخدمة في إطار الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، دون المساس بأحكام المادة (38) السالفة الذكر، وإذا لم يكن كذلك يحدد المستخدم، أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة، ويعتبر امتناع العمال عن أداء الحد الأدنى للخدمة بمثابة خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح¹.

2- حالة التسخيرة التي تأمر بها السلطات الإدارية، حيث يمكن تسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات لأداء مهام العمل الضرورية لأمن الأشخاص، والممتلكات أو تلك التي تمس المصالح العمومية الأساسية للدولة، ويعد عدم الامتثال للتسخيرة، هو الآخر بمثابة خطأ جسيم دون المساس بحق المتابعة الجزائية، كما حددت المادة (43)² قائمة الأشخاص ممنوعين من ممارسة حق الإضراب، والمتمثلين في القضاة، والعاملين في قطاع الحماية المدنية وشبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية وأعاون الجمارك، والمصالح الخارجية لإدارة السجون حيث تخضع هاته الفئة من العمال للمصالحة الإجبارية وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية³.

الفرع الثاني : الجانب العملي

يشرع في الإضراب المتفق عليه، والمطابق لنص المادتين (27) و (28) من ق رقم: 02/90⁴ فور انتهاء أجل الإشعار المسبق، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشي العمل المختصة إقليمياً، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ إيداعه، ويلتزم المستخدم، وممثلوا العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال، وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفون بهذه المهام.

ولا يعني الإضراب، وقف أو قطع التفاوض، بل هو وسيلة حوار قوية يستعملها العمال للتعبير عن مطالبهم، أو على حد تعبير بعض علماء الاجتماع لحظة حقيقية تكشف عن حجم

1 - عجة الجيلاني، المرجع السابق، ص222.

2 - أنظر المادة 43 من قانون 02/90 المعدل و المتمم، المصدر السابق.

3 -- عجة الجيلاني، المرجع السابق، ص 222.

4 - أنظر المادتين (27) و (28) من قانون 02/90 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

تعارض المصالح داخل المؤسسة، والحاجة إلى التفاوض الجماعي، يعيد التوازن إلى هاته المصالح، وقد أدرك المشرع هذه الأهمية حيث ألزم الأطراف بالتفاوض قبل، وخلال وبعد الإضراب حيث تقضي المادة (45)¹ على أنه " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما².

خلاصة الفصل

يعتبر الإضراب من الحقوق التي ناضلت من أجلها الطبقات المستضعفة عبر عصور من الزمن، فهو ظاهرة عالمية في عالم الشغل، ونتيجة نضالات عمالية قادها العمال، فقد اعتبر في أول ظهور له كجنحة ثم كخطأ إلى أن تم الاعتراف به كحق دستوري. وفي البلدان الأوربية، حيث ظل الإضراب من الوسائل الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات، إلى غاية 1864 بصدور قانون في فرنسا، الذي أقر لجماعة العمال الحق في أن يتفقوا على توقيف العمل، وأن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ماداموا يتمتعون بها كأفراد، فكان هذا القانون بداية الاعتراف بحق الإضراب، إلى أن صدر دستور 1946، الذي اعتبر الإضراب من بين الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الجديدة، لكن قيده بأن تكون ممارسته في إطار القوانين التي تنظمه، كما كان لاجتهاد مجلس الدولة الفرنسي دور فعال في إباحة الإضراب في المرافق العامة، في قضية دهائن سنة 1950 بتنظيم ممارسة الإضراب في المرافق العامة. أما في البلدان العربية، فقد مرت فكرة الإضراب بعدة مراحل إلى أن تم الاعتراف به كحق دستوري في أغلب التشريعات العربية ومن بينها مصر والجزائر. ففي الجزائر تمت ولادة الإضراب بعد فترة عصيبة عاشها الموظفون زانمت تطورات سياسية هامة

1 - أنظر المادة 45 من قانون 02/90 المعدل والمتمم، المصدر نفسه.

2 - عجة الجبلاني، المرجع السابق، ص 223.

شهدتها البلاد، صارت خلالها هذه الفئة من العمال تعنت الدولة وسلطتها، لتستحق بكل جدارة هذا الوسام، بصدور دستور سنة 1989 الذي اعترف بالإضراب، وتأكيدا لهذا الاتجاه أصدر المشرع القانون رقم **02/90**، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم: **27/91** المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الذي نظم ممارسة حق الإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص.

الفصل الثاني

ممارسة حق الإضراب وتأثيره على
سير المرفق العام

تقديم

إن الاعتراف بحق الإضراب، يتعارض مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، والذي يعتبر مبدأ جوهريا تمليه طبيعة وفكرة المرفق العام¹، ومن ثم ففكرتها الأساسية تقتضي تأمين سيرها بانتظام ودوام، وهكذا نشأت فكرة تنظيم الإضراب في المرافق العامة، وبالرغم من قدمها إلا أنها لم تدرج في دساتير الجمهورية الجزائرية ولا في القوانين إلا حديثا، وهذا بعد الاعتراف الصريح بها في دستور سنة 1989 في المادة 54²، ويصدر القانون رقم: 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم: 27/91³، وكذلك القانون رقم: 03/06⁴، في المادة (36) منه. إل أن الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص، قد قرره دستور 1976⁵، والمرسوم 59/85⁶.

1 - أنظر، محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص 307.

2 - دستور 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89، المصدر السابق.

3 - القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

4 - أمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 46، الصادرة في 16 ديسمبر 2006.

5 - دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 97/76، المصدر السابق.

6 - المرسوم الرئاسي رقم 59/85 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الكيفية أو المنهج الذي اعتمده المشرع الجزائري في تحديد شروط و كفيات ممارسة حق الإضراب، في الوقت الذي يتوجب عليه مراعاة تحقيق التوازن بين اعتبارات ومقتضيات استمرار سير المرافق العمومية الأساسية دون انقطاع من جهة، وبين حرية العاملين لدى القطاعين العام والخاص في الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، عن طريق الإضراب، من جهة أخرى. وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول : كفيات ممارسة حق الإضراب

المبحث الثاني : تأثير الإضراب على سير المرفق العام.

المبحث الأول : كفيات ممارسة حق الإضراب

إن اعتراف دستور سنة 1989 بحق الإضراب في المادة 154¹ منه، وبعده دستور سنة 1996 في المادة 57 منه²، لم يكن مطلقا، بل قد أخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه، مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد، والمتمثلة في الانفتاح والتعددية السياسية، وإقرار المزيد من الحقوق والحريات العامة، في ظل الدستور الجديد من جهة، وحرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع، والتي عرفت خلال تلك الفترة العديد من الإضرابات والاحتجاجات والتي أشرنا إليها في الفصل الأول. هذا من الناحية النظرية، أما من الناحية العملية، فقد كان للتنظيمات النقابية والأحزاب السياسية المعارضة دور كبير في تأجيج الغليان الشعبي، وإظهار التمرد على قوانين الجمهورية بالدعوة للاحتجاجات والإضرابات خلال تلك الفترة، مما نتج عنه العديد من العنف والاضطرابات والانفلات. ففرض هذا التصور الجديد نفسه على دوائر صنع القرار في البلاد، وانبثق عنه الدستور الجديد سنة 1989، والعديد من

1 - أنظر المادة 54 من دستور سنة 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89، المصدر السابق.

2 - دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996، المصادق عليه في

استفتاء 28/11/1996، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 76، ل 08/12/1996، ص 6.

القوانين والتشريعات، ومن بينها القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم: 127/91.¹ ولشرح وتحليل هذا المنهج والكيفية بدقة، قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: **المطلب الأول** : شروط ممارسة حق الإضراب طبقا لهذا القانون **المطلب الثاني** : القيود التي أوردها المشرع على ممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول : شروط ممارسة حق الإضراب

تبنى المشرع الجزائري فكرة تنظيم ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، لتقليل من حدته، وإضفاء الطابع الشرعي عليه، ولتمكين الشركاء الاجتماعيين من نقابات وممثلي العمال، من إمكانية المحافظة على النظام العام والمساهمة في إرساء الأمن في نفوس العمال والموظفين. فممارسة هذا الحق مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط والأحكام التي تبين كفاءات ممارسته، وإلا أعتبر تمردا أو خروج عن الشرعية ويعرض مرتكبيه لعقوبات جزائية وتأديبية، فجاء الباب الثالث من القانون رقم: 02/90² بعنوان ممارسة حق الإضراب، وحمل الفصل الأول منه عنوان كفاءات ممارسة حق الإضراب وقسمها إلى 05 أقسام. وحمل الفصل الثاني منه عنوان تحديد ممارسة حق الإضراب، وقسمها المشرع إلى قسمين.

الفرع الأول : الشروط الشكلية لممارسة حق الإضراب

حتى يمارس الإضراب في إطار القانون، فإن المشرع قد قيد اللجوء إليه بتوافر مجموعة من الشروط الشكلية تتمثل فيما يلي :

أولا : استيفاء جميع وسائل التسوية من مصالحة ووساطة وتحكيم:

1 - القانون 02/90 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

2 - أنظر المواد من (24) إلى غاية (36) من القانون 02/90 المعدل والمتمم المصدر السابق.

وهو ما نصت عليه المادة 24 من القانون 102/90¹، فقد وضع المشرع عدة أحكام وقيود وشروط وضوابط قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل العمال، وقصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل، وبالتالي من أجل التمييز بين الإضراب الشرعي الذي يحظى بالحماية القانونية، وبعض الأعمال الأخرى المشابهة التي قد تصدر عن العمال، والتي لا تحظى بهذه الحماية².

وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب، يمكن تلخيصها فيما يلي : أ- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة، والمصالحة، وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع. كما يجب أن يسبق قرار الإضراب، اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه³.

إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال أهم المسائل المختلف بشأنها إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى الولاية. وإذا كان الخلاف يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا يرفع الأمر إلى الوزير أو من يمثله. وتتولى هذه السلطات إجراء المصالحة بحضور ممثلي السلطات المكلفة بالوظيفة العامة ومفتشية العمل المختصة إقليميا وتعد محضرا تضمنه المسائل المتفق بشأنها والمسائل المتنازع حولها⁴.

درا للخلافات الجماعية التي قد تسود داخل الإدارات العمومية أوجب المشرع بمقتضى المادة 15 من هذا القانون، إجراء اجتماعات دورية بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة المستخدمة. بهدف عرض الإشكالات المطروحة ومحاولة إيجاد حل لها كآليات الوقاية من

¹ - قد نصت المادة 24 على أنه " 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 وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون "

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 148.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 148.

⁴ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 340.

المنازعات الجماعية¹. وبعد هذا الإجراء تتم إحالة الخلاف على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وهو ما ذكرته المادة 21 من نفس القانون.

وبعد استنفاد طرق المصالحة والوساطة إن اقتضى الحال ذلك، وغيرها من طرق التراضي (كالتحكيم مثلا) تعقد جمعية العمال المعنية اجتماعا عاما وتستمع إلى تقارير نوابها حول نتائج المفاوضات وحول نقاط الخلاف العالقة².

ثانيا: موافقة جماعة العمال على الإضراب :

حيث أن اللجوء إلى الإضراب يكون بحضور نصف عدد العمال على الأقل في جمعية عامة، أو أن الإضراب يكون منظم من طرف الفرع النقابي، وأن تكون النقابة الداعية للإضراب معتمدة قانونيا من طرف الوزارة ومضى على اعتمادها أكثر من 06 أشهر، وأن تكون قد احترمت كفاءات ممارسة حق الإضراب كما هو موضح في هذا القانون، والتمثيل النقابي في منظور القانون رقم : 14/90³ يعني أنه على المنظمات النقابية أن تظم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء على مستوى المؤسسة مكان العمل أو البلدية أو الولاية أو قطاع النشاط على مستوى الوطن، وتقوم بعقد جمعية عامة بحضور على الأقل نصف عدد العمال المنخرطين في المنظمة النقابية الداعية للإضراب، وموافقة العمال المجتمعين على الإضراب عن طريق الاقتراع السري. يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة بعيدة عن أي إكراه أو ضغط، أي بصورة ديمقراطية⁴.

كما يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية، وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه. حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة - أو على الأقل أغلبية - العمال وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر، الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب،

1 - المرجع نفسه، ص 340.

2 - محمد أمين بوسماح، المرجع السابق، ص 117.

3 - القانون 14/90 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 09 دي القعدة عام 1410 الموافق 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 23، ص 764.

4 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 87.

أو عن رفضه الصريح له. على أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية¹.

ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب :

إن الموافقة الجماعية على اللجوء إلى الإضراب، لا يمكن أن تتخذ بعدا عمليا مباشرا إلا بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب، وهو ما نصت عليه المادة 29 من نفس القانون، حيث يقدم إشعار مسبق بالإضراب لكل من الرئيس الإداري، رب العمل والسلطة الإدارية المختصة بكتاب مسجل مع أشعار بالوصول.

وان كان المشرع الجزائري لم يحدد شكل ومضمون هذا الإخطار، وكذا أساليب إيداعه تفصيلا، فإن ذلك لا ينفي شكله المكتوب، فلا يعتد بالإشعار الشفهي ولو كان جمعيا. ونلتمس ذلك من خلال نص المادة 31 من القانون رقم: 02/90، والتي جاء فيها: (يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب،.....) إن ورود كلمة "إيداع" ضمن نص المادة يدل على الشكل المكتوب للإشعار وينفي مشروعية الإشعار الشفهي².

أي أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته، إن كان محدد المدة، أو مفتوح، وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق. هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم.....فإن هذه المهلة لا يجب أن تقل عن الثمانية (8) أيام، تحسب ابتداء من تاريخ إعلام صاحب العمل، و المفتشية الإقليمية للعمل³.

إذا كان المشرع الجزائري قد ألزم العمال الراغبين في اللجوء إلى الإضراب باحترام مهلة الإشعار المسبق الدنيا المحددة 8 أيام قبل الشروع فيه، فإن المشرع الفرنسي وعلى خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري، جعل هذا الشرط إلزامي في المؤسسات العمومية فقط، محدد مدته

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 149.

² - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 285.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 151.

5 أيام قبل الشروع فيه، أما المؤسسات الخاصة فهي غير ملزمة بهذا الشرط، حيث قضت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية، في إحدى قراراتها (إن الإضراب في المؤسسات الخاصة لا يفقد شرعيته القانونية بسبب عدم لجوء العمال إلى الإخطار المسبق، كما أن الإشعار المسبق المنصوص عليه في الاتفاقيات الجماعية لهذه المؤسسات، لا يلزم عمالها¹.

حسب الاتفاقيات الجماعية للعمل، يدخل الإضراب الموافق عليه حيز التنفيذ بعد نهاية مدة الإشعار المسبق، التي تبتدئ اعتباراً من تاريخ إيداعه لدى مديرية مكان العمل أي مديرية الوحدة أو الفرع، أو مديرية المؤسسة أي المستخدم، مقابل وصل استلام، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً. اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تحديدها لمدة الإشعار المسبق بالإضراب، فبينما تقيدت مجموعة كبيرة منها بالمدة المحددة قانوناً أي 8 أيام من تاريخ إيداعه أمام الجهات المعنية، حددته بعضها 10 أيام، والبعض الآخر 15 يوماً².

كما يسمح هذا الإعلان المسبق بفتح مفاوضات وقتوات حوار جديدة، لعلها تستطيع الوصول إلى تجنب الإضراب، وكذلك بأخذ الاحتياطات والإجراءات الضرورية لمواجهة هذا الإضراب والمحافظة على النظام العام.

الإشعار قد يتحول إلى سلاح تكتيكي : فبإمكان النقابات أن تعهد إلى إطلاق تهديدات مستمرة بالإضراب بتأكيد الإدارة الرسمية بالإشعارات وبالتحفظ فيما بعد في استبقاء التنفيذ الفعلي للتوقف عن العمل للخطة الأكثر إرجاءاً³.

رابعاً : حماية حق الإضراب : توجد 3 أنواع من الحماية

- 1- الحماية الدستورية: وتتمثل في المبادئ والأحكام الدستورية، وهي على النحو التالي:
- أ- النصوص الدستورية: المادة 20 من دستور 1963¹ والتي تنص على أن: " الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس في إطار القانون".

¹ - بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 277.

² - بن صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 278.

³ - لوران بلان، المرجع السابق، ص 169.

والمادة 54 من دستور 1989² والتي تنص على أن: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود ممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

ب- الأحكام الدستورية: جاء الدستور بعدة مبادئ يمكن حصرها فيما يلي:

- مبدأ المساواة: ويعتبر النواة الأساسية التي تقوم عليها حقوق الإنسان، وهذا ما جاءت به الدساتير الجزائرية كافة، على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون. وتطبيقاً لهذا المبدأ يحق للموظفين والعمال التعبير عن مواقفهم أو عدم موافقتهم في كل ما يتعلق بظروف العمل بممارسة حق الإضراب.

- مبدأ سمو القاعدة الدستورية: هو من المبادئ الأساسية في القانون ومتعارف عليه لدى كافة الدول، وبما أن حق الإضراب هو حق دستوري، فعلى السلطة التشريعية أن تراعي في مختلف النصوص القانونية التي تصدرها بما يتعلق بممارسة هذا الحق، اعترافاً بأحكام وقواعد الدستور به، فلا يجوز لها مخالفة هذه الأحكام، تطبيقاً لمبدأ درج القاعدة القانونية.

2- الحماية القانونية: وهي من أهم الضمانات القانونية لممارسة هذا الحق في المرافق العامة، فالنصوص القانونية أقل درجة من النصوص الدستورية في هرم القاعدة القانونية، وتأتي لنا بأحكام وقواعد تتضمن كفاءات ممارسة هذا الحق، كما تأتي بأحكام تعاقب المخالفين والمعترضين، وهو ما نصت عليه صراحة المادة (32) من ق 02/90³.

الالتزام بعدم المساس بحق الإضراب حيث يتعرض المستخدم الذي يمس هذا الحق إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 57 من قانون ممارسة حق الإضراب والتي تقضي على أنه (نص المادة)⁴.

فضماناً لفاعلية الإضراب، نص القانون 02/90، صراحة حماية الإضراب الذي شرع فيه طبقاً لأحكام هذا القانون، وأكد بأنه لا يقلع ولا يوقف الإضراب الشرعي علاقة العمل، وإنما

1- دستور 1963، الصادر بموجب إعلان 10 سبتمبر 1963 المصدر السابق.

2- دستور 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89، المصدر السابق.

3- أنظر المادة 32 من القانون 02/90، المصدر السابق.

4- عجة الجبلاني، المرجع السابق، ص 225.

أثارها. وتأكيدا لذلك فقد نصت المادة (33) على مايلي: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إلخ"¹.

على خلاف القوانين السابقة فقد قرر القانون 02/90 المعدل والمتمم، محور خاص يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا والإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز².

3- الحماية القضائية:

- الرقابة على دستورية القوانين: يعتبر القضاء في الدولة أعلى هيئة لحماية الحقوق والحريات الأساسية، بما في ذلك الحقوق المهنية والاجتماعية، والرقابة على دستورية القوانين عمل رقابي خاص بالجهات القضائية، والمتمثلة في المجلس الدستوري ومجلس الدولة.
- الرقابة على أعمال الإدارة: وهي وسيلة وملجأ قانوني قضائي ثاني لحماية الحقوق والحريات، والسهر على تطبيق واحترام القانون من طرف الإدارة.

مظاهر الحماية القانونية لحق الإضراب:

- 1- لا تفسخ علاقة العمل.
- 2- يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين إلا في حالتين (عند حالة التسخيرة التي تأمر بها السلطات المؤهلة. وحالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة).
- 3- كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل.
- 4- عند اقتطاع رواتب العمال المضربين يجب أن تراعى فيها وضعية الموظف.

خامسا: إشراف النقابة على الإضراب :

"فضلا عن الإجراءات السابقة، فقد أقر المشرع الجزائري حق الإعلان عن الإضراب وتنظيمه " لممثلي العمال " بصفة عامة، وهذا استنادا لما جاء في أحكام المادة 27 من القانون

¹ - إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط 01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص46

² - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة،

الجزائر، 2008، ص75.

رقم : 02/90، المعدل والمتمم، حيث نصت على أنه : "تستدعى في الحالات.....الخ"¹. إن المشرع الجزائري- حسب ما يفهم من صياغة هذه المادة - قد رخص لكل من المندوبين النقابيين وممثلي العمال المنتخبين صلاحية الإعلان عن الإضراب والإشراف عليه، مع تقديم المندوبين النقابيين، وهذا إن كانوا موجودين داخل الهيئة المستخدمة، وعلى هذا الاتجاه تسيير أغلب الهيئات المستخدمة بتشكيل الفروع النقابية، لتمثيل العمال وتفاذي المشاكل الداخلية، والإضرابات الغير مؤطره. واشترط هذه المادة مصادقة السلطات النقابية هو تجسيد للشروط الايجابية في الإضراب لأن السلطات النقابية لا يمكنها الموافقة على الإضراب إلا بعد التأكد من توافر شروط الإضراب، ألا وهي التوقف عن العمل والاتفاق الجماعي والمصلحة المشتركة، أي التحقق من جدية الإضراب².

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية

حتى يمارس الإضراب في إطار القانون، فإن المشرع قد قيد اللجوء إليه بتوافر مجموعة من الشروط الموضوعية و تتمثل فيما يلي :

أولاً : اتخاذ إجراءات المحافظة على الممتلكات:

إن اللجوء إلى للإضراب لا يعني هجر الإدارة المستخدمة و مواقع العمل هجرا جماعيا. بل يلزم العمل باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على ممتلكات الإدارة المستخدمة. وهذا من باب تطبيق مبدأ الاستمرارية³. ويمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات بغرض أداء أعمال ضرورية لضمان استمرار بعض الحاجيات الضرورية ويعد عدم الامتثال لإجراء التسخير خطأ جسيما⁴.

ألزم المشرع كل من المستخدم، السلطة الإدارية وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمن المؤسسة والممتلكات(م 31 من ق رقم 02/90)، وبناءا على ذلك، أقر المشرع بموجب أحكام (م 41)، إمكانية الأمر بتسخير

1 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 286.

2 - إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص 46

3 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 341.

4 - المرجع نفسه، ص 342.

الموظفين أو الأجراء المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن،....."1.

كما أن هناك طريقة التسخير فيما يرجع لبعض الأعوان، يعتبر حضورهم ضروريا للمحافظة على أمن الأشخاص والمؤسسات والأماكن وكذا استمرارية سير المرافق العامة الضرورية لسد حاجيات البلاد الحيوية"2.

ثانيا: ضمان الحد الأدنى للخدمة:

إذا كان الإضراب يمس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقا للمادة 37 وما بعدها من القانون المذكور ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرفق بانتظام واطراد. وعليه يلزم عمال البريد والصحة والمواصلات والطاقة وعمال الشحن والتفريغ ومصالح الدفن ومصالح المياه والمؤسسات المالية وغيرها بضمن حد أدنى من الخدمة تقدره الاتفاقيات والعقود الجماعية وهذا أيضا من باب تطبيق مبدأ الاستمرارية"3.

ويقصد بالحد الأدنى من الخدمة استمرار بعض العمال - حتى ولو كانوا هم أيضا معنيين بالإضراب - في أداء الخدمة، لأن الامتناع عن أدائها من شأنه، أن يلحق أضرارا بالمؤسسة ووسائلها، أو يعرض حياة العمال وصحتهم إلى الخطر، كما أن آثار الإضراب لا تتوقف فقط على إلحاق الضرر بالمؤسسة وعمالها فحسب، بل تمس أيضا مصالح المستفيدين من خدمات هذه المؤسسة"4.

إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود (المادة 37 من القانون رقم: 02/90، المذكور سابقا)"5. هذا الشرط قد قرر لفئة الموظفين والعمال في المرافق

1 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 288.

2 - محمد أمين بوسماح، المرجع السابق، ص 117.

3 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 342.

4 - بن صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 280.

5 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 289.

العامة، وذلك حفاظا على سيرها وتقديم خدماتها للجمهور المنتفعين بها بانتظام واطراد، وهذا ما يستتف صراحة ومباشرة من خلال استقراء نص المادة 37، أعلاه بحيث وردت فيها عبارة **المرفق العمومية واضحة**، وكذا من خلال تفحص مجالات النشاط التي يتطلب تنظيم الإضراب بشأنها توفير قدر أدنى من الخدمة، والمحددة بنص المادة 38 من نفس القانون.

ثالثا : احترام حرية العمل :

تتضمن حرية الإضراب، مثلها مثل الحرية النقابية، على وجهان، الوجه الإيجابي، والذي يخول لكل عامل حق التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقه المهنية في مواجهة رب عمله أو رئيسه الإداري. والوجه السلبي، والذي يخول لكل عامل أو موظف حق الاستمرار في أدائه لعمله وعدم الإضراب. واستنادا لذلك قرر المشرع الجزائري ما يلي : 1- يشكل عرقلة لحرية العمل، في نظر القانون، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم... (المادة 34)

2- يشكل عرقلة لحرية العمل، كل احتلال للمحلات المهنية..... (المادة 56)¹.

ومن أجل إضفاء طابع الشرعية على إجراء الإضراب وحمائته في كافة مراحلها، مع الإبقاء عليه في نطاق الحدود المرسومة له يجب ألا يخرج عن نطاق الأحكام المنظمة له، حتى لا تشكل ممارسته منعا أو عرقلة لحرية العمل بمفهوم المادة 34 من نفس القانون، لأن كل فعل أو كل عمل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بأماكن عملهم المعتادة، أو يمنعهم من استئناف نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية، أو العنف أو الاعتداء ، يعتبر عرقلة لحرية العمل"². وطبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل. لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب، فإن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق وحرية العمل، وبالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية وحق العمل (م 34 من ق:02/90)³.

1 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 288.

2 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 129.

3 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 150.

المطلب الثاني : القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتجعل من ممارسته تكون طبقا للقانون والتنظيم والعواقب الوخيمة التي تتجم عن الإضراب وآثار ذلك على حسن سير المرافق العامة، جعلت من المشرع يفرض قيودا وحدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به¹.

جاء الفصل الثالث من القانون: 02/90 بعنوان : موانع اللجوء إلى الإضراب، وقد نصت المادة (43) على ما يلي : " يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على :.....". وأشار إلى عدة فئات.

وجاءت المواد (37 و 38 و 39 و 40) من قبلها لتحديد فئات آخر لا يمنع عنها ممارسة حق الإضراب، لكن يفرض عنها توفير القدر الأدنى من الخدمة.

الفرع الأول : القيود الكلية أو موانع اللجوء إلى الإضراب :

أما في الجزائر، فإنه بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، فإن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات، هو أيضا مبدأ دستوري، حيث نصت المادة 54 الفقرة 2 من دستور 1989²، على أنه (يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع). وتطبيقا لهذه الأحكام الدستورية، تضمنت المادة 43.....الخ³.

أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في قطاع الوظيفة العامة. إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين من ممارسة هذا الحق، انطلاقا من معيار وظيفي بحت، وهو ما يمكن أن يفسر اقتصار منع الإضراب على العمال الميدانيين في قطاع الجمارك، والحماية

¹ - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص79.

² - دستور 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89، المصدر السابق.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص159.

المدنية مثلا. والموظفين المعيّنين بمرسوم والموظفين العاملين بالخارج. بينما يبقى على حق ممارسة الإضراب في بعض القطاعات غير الواردة في نص المادة السالفة الذكر¹.

فقد حرم المشرع الجزائري اللجوء إلى الإضراب على القطاعات الأساسية المحددة من خلال التعداد الوارد بنص المادة 43 أعلا، أن اتجاه إرادة المشرع في الجزائر، على تكريس المبدأ التقليدي القاضي باحتكار الدولة لوظائفها التقليدية الأولى، العدل والبوليس، والتي يتجسد من خلالها وجود الدولة وسيادتها. فالموظف في إحدى هذه المرافق، إنما يمثل، في حقيقة الأمر، شخص الدولة، ويمارس وظيفة من وظائفها، ومن ثمة فهو في علاقة خضوع دائم يلزمه بالالتزام بعدم الإضرار بالمرفق الذي يعمل به، وعدم إثارة مصلحته الشخصية على المصلحة العامة².

وأن القيود والموانع المكرسة ضمن قانون ممارسة الإضراب في الجزائر، والمذكور أعلاه، سوى تأكيدا على انصراف نية المشرع واتجاه إرادة الدولة إلى التضحية بالمصلحة الخاصة ومنح الأولوية والرجحان للمصلحة العامة. ورجحت الكفة لمصلحة الجمهور على حساب مصلحة الموظفين العموميين في هذه المرافق³.

وضمن هذه الاعتبارات وحفاظا على هذه المبادئ، اتخذت ممارسة حق الإضراب في الجزائر طابعا تقييدا، يصل إلى حد منع الممارسة وتحريمها. وإن كان ذلك مبررا ومؤسسا من الناحيتين القانونية والفقهية، إلا أنه ومن الناحية العملية، فقد أثبتت التحقيقات والبحوث التي أجريت في الجزائر، منذ بداية التسعينات، حول الأسباب والدوافع المستند إليها من طرف السلطات العمومية من أجل تبرير مشروعية المتابعة القضائية للعمال المضربين، تذرع الرؤساء الإداريين وأرباب العمل، دائما، بحج "مساس الإضراب بالنظام العام" لكسر الإضراب وتقرير عدم مشروعيته⁴.

ان منع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الحيوية أو الإستراتيجية أو الحساسة، لا يعني البتة أن هذه القطاعات لا يمكن أن تقوم فيها بعض المنازعات الجماعية بين العمال -

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 160.

2 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 291.

3 - المرجع نفسه، ص 291.

4 - المرجع نفسه، ص 291.

الذين هم في الغالب موظفين - وبين المؤسسات أو الإدارات المستخدمة. بل أن طبيعة عمل أو نشاط هذه القطاعات يستلزم اعتماد أساليب خاصة لحل أي إشكال قد يقوم بين العمال والإدارة المستخدمة. وهو ما تضمنته المادة 44 من القانون 02/90¹.

الفرع الثاني : القيود الجزئية في ممارسة حق الإضراب :

بالرغم من أن الإضراب كحق من حقوق العامل والموظف على حد سواء، ولهم أن يمارسوه متى يرون أن حقوقهم مهضومة، إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق ولا يخضع لأية قيود بل على العكس، فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية وتنظيمية ومهنية، كما أنها قيود مقررة دستوريا وقانونيا .

أولاً: التسخير وتوفير القدر الأدنى من الخدمة

يحد القانون من الحق المطلق في الإضراب بجعل قاعدة القدر الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها إخلالا بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتموين أو بصيانة المنشآت والأماكن، بحيث يمكن للهيئة المستخدمة فرض حدود لممارسة حق الإضراب بفرض واجبات والتزامات على المضربين وحثهم على سلوك جماعي منظم واحترام الحد الأدنى من الخدمة تحقيقا لاستمرارية عمل الهيئة المستخدمة كما يمكن لها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط².

واشترط المشرع توفير الموظفين المضربين لقدر أدنى من الخدمة في العديد من القطاعات الأساسية والحيوية، وحتى في القطاع التعليمي، واعتبار كل رفض لامتنال الموظفين المعنيين بالأمر، خطأ مهنيا جسيما، ويعني ذلك إمكانية إنهاء علاقتهم الوظيفية بصورة نهائية. (المواد من 38 إلى 40 من القانون رقم : 02/90)³.

تحويل المشرع الجزائري السلطات الإدارية العليا، سلطة الأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب تتعلق بأمن وسلامة المرافق العمومية أو مناصب لازمة لاستمرارية عمل المرفق العمومي وحيويته، واعتبار رفض الامتنال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما قد

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 161.

2 - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 79.

3 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 293.

يعرض الموظف المضرب إلى عقوبة الفصل المطلق من الوظيفة التي يشغلها، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات. (المادتين 41 و 42 من ق 02/90، أعلاه)¹.

إذا كان القانون قد أقر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب دفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية فإنه بالمقابل أورد على ممارسة هذا الحق قيودا، أهمها وجوب القيام بالحد الأدنى من الخدمة واعتبر رفض القيام بهذا الالتزام القانوني خطأ مهنيا يستوجب التسريح².

ضبط المشرع الجزائري قائمة النشاطات التي يجب أن يمارس فيها الحد الأدنى من الخدمة، والملاحظ أن بعض هذه النشاطات يتصل مباشرة بالهيئات والإدارات العمومية ومن ثم فهي تخص قطاع الوظيفة العمومية كالمصالح الاستشفائية والمناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية بالنسبة للقطاع الصحي، ومنها أيضا مصالح البلدية لرفع القمامة، وكذا الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني بالنسبة لقطاع التربية،.....³.

و بخصوص دور الاتفاقيات الجماعية للعمل، في إضافة قطاعات أو نشاطات لها أهمية وتقدم خدمات أساسية للجمهور بأن: "بالإضافة إلى قائمة النشاطات المرتبطة بالحد الأدنى من الخدمة المحددة قانونا، منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي الحق في إضافة حالات أخرى، تتماشى مع طبيعة وخصوصية نشاط كل قطاع أو مؤسسة"⁴.

وبخصوص تدخل دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في العمل التشريعي والتنظيمي، الأمر الذي يظهر مدى التخبط والخط وعدم احترام التدرج والهرم القانوني، بحلول الاتفاقيات الجماعية للعمل محل التشريع، في منع اللجوء إلى الإضراب في بعض الأسلاك أو المناصب، يقول الأستاذ بن صابر بن عزوز إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل قد حصرت بعض النشاطات المرتبطة بالقدر الأدنى، وحددت المناصب المتعلقة بها فإن بعض الاتفاقيات الجماعية منعت بعض عمالها من اللجوء إلى الإضراب وحصرتهم في الحراس، وأعاون الأمن، وعلى العموم كل من يشغل منصب عمل مهما كان نوعه، والذي من خلالها تمارس نشاطات

¹ - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 293.

² - بن صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 280.

³ - المرجع نفسه، ص 281.

⁴ - - المرجع نفسه، ص 281.

ليلية أو نهائية مرتبطة بالوقاية والأمن للممتلكات والوسائل التي تشكل ثروة المؤسسة، في اعتقادنا أنه كان على هذه الاتفاقيات، أن تجعل هذه الحالات ضمن نشاطات القدر الأدنى من الخدمة، وليس ضمن حالات المنع من اللجوء إلى الإضراب، حيث أنه ليس للاتفاقيات الجماعية الحق في تحديد حالات المنع من اللجوء إلى الإضراب، إذ في ذلك مساس بالمبدأ العام المكرس في الدستور (حق العمال في اللجوء إلى الإضراب) ، لذلك حدد الدستور الميادين التي يحق فيها للمشرع منع الإضراب¹. فالمنع إذن من صلاحيات المشرع وليس من صلاحيات الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ثانياً: عدم عرقلة حرية العمل :

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

المبحث الثاني : تأثير الإضراب على سير المرفق العام

يكتسي موضوع المرافق العامة أهمية بالغة، لأن الغرض من إنشائها هو تقديم الخدمات الضرورية والوفاء بالحاجات العامة، وبما أن المرافق العامة تمس الأفراد في صميم حياتهم، ويتوقف عليها إلى حد كبير قيامهم بوظائفهم وأداء واجباتهم، كان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد الأساسية تملئها الاعتبارات العملية والعدالة الاجتماعية. كما أن الإضراب وسيلة لحماية المصالح المهنية، ينشئ علاقة غير عادية في علاقات العمل، ما يخلف آثار مباشرة للأطراف وغير مباشرة للدولة ككل. فكان من الضروري

¹ - بن صابر بن عزوز، المرجع السابق، ص 284.

التوفيق بين هذه المصالح، ما يضيف دفاعا عن تلك المصالح المهنية وحماية للمصالح العامة. وتختلف الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الإضراب، حسب مشروعية هذا الحق، وبهذا الصدد يمكن لنا التمييز بين آثار الإضراب غير المشروع وآثار الإضراب المشروع. فبالنسبة للإضراب غير المشروع فهو ذلك الإضراب الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون رقم 02/90، وقد يكون محل الإضراب غير مشروع كحالة الإضراب السياسي، أما الإضراب المشروع فهو ذلك الإضراب الذي يمارس طبقا لأحكام وقواعد القانون رقم: 02/90. وسنتطرق في صلب هذا المبحث إلى الآثار التي يخلفها ممارسة حق الإضراب على سير المرافق العامة،

وقد قمنا بتقسيم المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي :

المطلب الأول

تأثير الإضراب غير المشروع على سير المرفق العام

المطلب الثاني

تأثير الإضراب المشروع على سير المرفق العام

المطلب الأول : تأثير الإضراب غير المشروع على سير المرفق العام

تتعدد أشكال الإضراب، ومصدر هذا التعدد هو طرق تنفيذ الإضراب أو وسائل تنفيذه، طبيعة المطالب ومحتواها، وقد تتسبب بعض أشكال الإضراب في حدوث خلل جسيم بمصالح المجتمع، الأمر الذي أدى إلى تدخل المشرع لحظرها في نطاق المرافق العامة. ويمكننا تحديد صور الإضرابات غير المشروعة في مجال المرافق العامة من خلال تحديد أسباب عدم المشروعية، حيث أنه في بعض الإضرابات قد تتسم عدم المشروعية إلى شكل أو طريقة ممارسة الإضراب، وفي البعض الآخر قد تركز على كيفية ممارسة الإضراب،

وأخيرا في بعض الإضرابات قد تثار عدم الشرعية بسبب طبيعة ومحتوى المطالب المهنية¹. ومن هنا وجب التمييز بين شكلين من الإضرابات غير المشروعة، أولها الإضراب السياسي (مطالب غير مهنية- وأشكاله وطرق ممارسته)، و ثانيها الإضراب غيرالمستوفي للشروط أو الإجراءات والكيفيات المنصوص عليها في القانون رقم : 02/90.

الفرع الأول: تأثير الإضراب السياسي على سير المرفق العام :

يقوم الإضراب في الأساس لتحقيق مطالب مهنية، بمعنى أن يكون الهدف من الإضراب هو الدفاع عن مصالح وحقوق مهنية فقط، ومن هنا تثار مسألة مدى مشروعية الإضراب السياسي ؟

تناول المشرع الجزائري في سياق تعريفه للنزاع الجماعي، المادة (02) من القانون 02/90 أنه : " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه" وبذلك حصر المشرع أسباب قيام النزاع الجماعي في العمل المفضي لممارسة حق الإضراب المعترف به في تلك المطالب التي تتسم بالطابع الاجتماعي المهني في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، وبعد فشل كل طرق التسوية المحددة في القانون أو المتفق عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل. وبهذا فإن الإضراب يقتصر على المصالح المهنية للموظفين، و به يمارسون حقهم في الإضراب في إطاره الصحيح كوسيلة يمكن من خلالها المضي نحو الدفاع عنها وتحسين أحوالهم المهنية.

إن قانون 02/90 لم يتطرق لا إلى الإضراب السياسي ولا إلى الإضراب العام، وقد تم هذا الأخير دون إجراء أي حوار ولا تشاور بين الحكومة والنقابة كما كان مألوفاً.²

و يعتبر الإضراب السياسي شكل من أشكال الإضراب، لكنه غير مشروع وتمنع ممارسته في المرافق العامة، لأن هدفه ومطالبه لا تتعلق بالمصالح المهنية للموظفين العموميين والعمال في المرافق العامة. وطبقا لأحكام الدستور فإن المطالبة بالحقوق المهنية والدفاع عنها، يطبق عليها التشريع الخاص بها وهو القانون رقم 02/90، أما ما تعلق بالحقوق ذات الطابع

¹ - أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة،

مصر، 2014، ص 83.

² - محمد أمين بوسماح، المرجع السابق، ص118.

السياسي فلها مجال خاص وقوانين تنظمها، كما يمنع ممارسة المعتقدات والآراء السياسية في المرافق العامة أثناء تقديم الخدمات للمواطنين، كما يمنع التمييز بين المواطنين أو الموظفين والعمال أنفسهم بسبب آرائهم أو معتقداتهم وتوجهاتهم وانتماءاتهم السياسية، وهو ما أكدته المواد (26 ، 27 ، 28 ، 29) من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، فكل هذه النصوص والمواد تؤكد أن القوانين الجزائرية تحمي الانتماء والمعتقد السياسي والنقابي للموظف، فهي مكفولة بأحكام ومبادئ الدستور، ونظمها المشرع، في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليهم.

وبالتالي يكون الإضراب السياسي محظورا ولا يمكن حمايته بالنص الدستوري الذي اعترف بالحق في الإضراب مما يعني قصر الإضراب على الدفاع عن المطالب المهنية دون غيرها من الأهداف وخاصة السياسية منها. وذلك لأنه لا يمكن الدفاع عن الآراء والمعتقدات والمطالب السياسية في أي ديمقراطية من الديمقراطيات إلا عن طريق الانتخاب باعتباره السلاح الوحيد الذي يعطي لكل مواطن حق المشاركة والتأثير في الحياة السياسية حسبما ذكر أحد الفقهاء الفرنسيين².

ذلك أن الدفاع عن المطالب السياسية وكذا الآراء والمعتقدات السياسية في أي ديمقراطية لا يكون إلا عن طريق الانتخاب، كونه الوسيلة الوحيدة التي تعطي للمواطن حق المشاركة والتأثير في الحياة السياسية³. فكل هذه المبررات تؤكد على أن شكل وأهداف الإضراب السياسي غير مهنية، كما أنه هناك مبررات أخرى تؤكد عدم مشروعية الإضراب السياسي، وهي نية وقصد القائمين والمنظمين للإضراب، وهو ما يعرف بالركن المعنوي، فهذا النوع من الإضراب ليس له ركن معنوي فهو موجه ضد نظام الحكم في الدولة ولا يأخذ الطابع أو الشكل الوظيفي أو المهني، مما يشكل خطأ مهنيا جسيما، ويعاقب عليه.

1 - الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

2 - على عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام" قيود وضمانات"، د ط، دار الجامعة الجديدة،

الأزاريطة، مصر، 2007، ص 486

3 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 107.

غير أنه هناك ركن معنوي للإضراب المتمثل في النية من وراءه، والقصد من الإضراب عن العمل هو الرغبة في أن تكيف حركتهم بالإضراب وبمعنى آخر العامل المضرب يدرك أنه ملزم بأداء عمل معين مع ذلك يقرر التوقف عن العمل إرادياً¹.

ويتضح من هذا كله أن للإضراب السياسي تأثيرات متعددة ومتنوعة، وعلى عدة أصعدة وأخطرها حدة هو:

أولاً : الإخلال بالنظام العام والآداب العامة:

يأخذ الإضراب السياسي عدة أشكال ومن بينها: المظاهرات، المسيرات، الاحتجاجات، التجمهر،.... الخ، وتؤدي كل هذه الأشكال إلى الانفلات الأمني الذي يسطحبه تخريب وإحداث أضرار بالمنشآت والمرافق العامة، وتعد كل هذه الأشكال وسيلة للتعبير وإيصال صوت المضربين إلى السلطات والعموم، وذلك للضغط على الدولة وعلى باقي المواطنين غير المشاركين، فهذه الإضرابات لا تتحقق ولا تنفذ إلا بوجود عدة أشخاص، تقوم بجمعهم وحشدهم الأحزاب السياسية والجمعيات، بترخيص أو بدون ترخيص من طرف السلطات المختصة. كما أن هؤلاء الأشخاص المشاركين في الإضراب السياسي، قد تجمعهم عاطفة موحدة تجاه قضية إنسانية أو قومية، كالمظاهرات والمسيرات التي نظمت مساندة للشعبين الفلسطيني والعراقي، فيكون لها شكل وأهداف متميزة عن بعض الأشكال الأخرى من الإضراب السياسي، فهذا الشكل من الإضراب السياسي قد يمنح له الترخيص من طرف السلطات المختصة، كما تسهر على ضمان مراقبته والإشراف عليه.

و يؤدي الإضراب السياسي مهما كان شكله إلى عرقلة السير في الطرق العمومية والمساس بالآداب العامة، كما يصطدم بحريات وحقوق عامة مكفولة دستوريا كحرية التنقل والتجوال.

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

¹ - شنييتي لونيس، المرجع السابق، ص 13.

الرعب وعدم الطمأنينة في أوساط المواطنين وطبقتي الموظفين والعمال وتعطيل مصالحهم وحرقاتهم العامة، ويترتب عن هذه الإضرابات استعمال القوة العمومية من طرف الدولة، لتشتيتهم وتقريظهم. فكل هذه الآثار تمس المرافق العامة مباشرة، فتجعل المجتمع عرضة لظروف استثنائية فتتحرك أجهزة ومؤسسات الدولة المختصة في الضبط الإداري، طبقاً للقانون رقم: 28/89 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم 184/93 المنظم لإثارة الضجيج¹.

ويختص في هذا الضبط الإداري وزير الداخلية والجماعات المحلية طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 01/91 المادة 08 منه جاء فيها: "يمارس وزير الداخلية الصلاحيات التالية:

- المحافظة على النظام العام والأمن العموميين.
- المحافظة على الحريات العامة.
- حالة الأشخاص والأماكن وحريات تنقلهم.
- حركة الجمعيات باختلاف أنواعها.
- الانتخابات.
- التظاهرات والاجتماعات العامة.....². وتبعاً لذلك يصدر وزير الداخلية تعليماته للمدير العام للأمن الوطني وللولاية وغيرهم تمس جانباً من جوانب الضبطية بغرض السهر على تنفيذها كل فيما تعلق باختصاصه.

والأصل أن الإضراب يوجه لصاحب العمل بهدف إجباره على الاستجابة للمطالب المهنية للمضربين، على عكس ذلك يرى بعض الفقه أن الإضراب السياسي قد يكون موجهاً ضد السلطات العامة من أجل تبني سياسة محددة أو العدول على سياسة محددة³.

فالإضراب السياسي يعد من بين الإضرابات الغير مشروعة لأنها تشكل خطأ جسيماً من جهة المضربين، فالأصل أن الإضراب ما هو إلا وسيلة قانونية للدفاع عن الحقوق المهنية والاقتصادية والاجتماعية وليس وسيلة للتعبير عن آراء سياسية، ويمكن التمييز بين هذين

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 377.

² - المرجع نفسه، ص 380.

³ - شنييتي لونييس، المرجع السابق، ص 13.

النوعين من الإضراب في الهدف المرجو من وراء كل منهما، فالأول يهدف إلى تحقيق أهداف سياسية، والثاني يهدف إلى تحقيق أغراض مهنية واجتماعية¹.

ثانياً: تنوع الفئات المشاركة في الإضراب السياسي واتساع رقعته الجغرافية:

ولا يقتصر التجريم والعقاب على الموظف المضرب وحده و إنما يمتد ليشمل كل من حرص أو شجع موظفا عاما على الإضراب، ولو لم يترتب على تحريضه أو تشجيعه أية نتيجة². ويقوم بفعل التحريض شخصيات لها نفوذ وتأثير مثل زعماء الأحزاب، والتنظيمات النقابية أو الطلابية، ورجال الإعلام والصحفيين بإذاعة أخبار عنه سواء كانت صحيحة أو كاذبة، فكل هؤلاء الفئات من المجتمع، يعتبرون في حكم القانون شركاء في الدعوة والتحريض على التصرفات غير المشروعة، فهم يستغلون الأزمات التي تمر بها الدولة، ويترصدون الهفوات والإخفاقات، بما يمتلكون من معطيات و معلومات، وبما لهم من خبرة واطلاع، فهؤلاء الفاعلين لهم برامج ظاهرها مطالب ذات طابع اجتماعي أو اقتصادي، لكنها تخفي مطالب سياسية بالدعوة إلى مزيد من الديمقراطية، وتوعية الجماهير بالأوضاع السياسية، واستغلال وعي ونضج بعض فئات المجتمع، مما يؤدي لاتساع طوائف وفئات المجتمع المشاركة في الإضراب، فيزداد الضغط على نظام الحكم بتنوع الفئات المشاركة فيه.

الفرع الثاني: تأثير الإضراب غير المستوفي للشروط والإجراءات القانونية على سير المرفق العام:

إن الشروط والإجراءات التي نصت عليها أحكام مواد القانون رقم 02/90، كثيرا ما يتم خرقها وعدم التقيد بأحكامها، وهو ما يجعل الإضراب غير مشروع، يفقد من خلاله الموظفين والعمال حق اللجوء أصلا للإضراب أو الاستمرارية فيه، أو المطالبة حتى بمطالبهم من خلاله، فضلا على الانعكاسات التي تتجر عن ذلك، و سنحاول بيانها في حينها.

1 - المرجع نفسه، ص 13

2 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، مصر، 2004، ص 422.

حتى أن المادة 34 من القانون 27/91¹ المعدلة للمادة 26 من القانون 02/90 اعتبرت عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها خطأ مهنيا جسيما يسبب حسب الحالة أثرين: أولهما: اعتباره خطأ مهنيا جسيما مع تبعات ذلك.

ثانيهما: تحميل الأشخاص المساهمين في مسؤولية حدوثه وذلك:

(أ) - بواسطة اتخاذ إجراءات تأديبية.

(ب) - إمكانية المتابعة الجزائية عن مخالفة القانون سيما إذا تسبب ممارسة الإضراب في مساس بالنظام العام ومصالح الإدارة².

من الثابت فقها و قضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90، يعد إضرابا غير شرعي وبالنتيجة يكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون التعويض و الإخطار المسبق وفقا لنص المادة 26، وتثبت واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة لخطأ جسيم المستوجب للطرد بموجب حكم قضائي طبقا لقرارات المحكمة العليا منها القرار رقم 191277 المؤرخ في 11/04/2000³.

لا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب من جراء الإضراب، عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب.....⁴.

فإذا حكمت الجهات القضائية المختصة بعدم مشروعية الإضراب، وجب عن الجهات المستخدمة تطبيق الأحكام القضائية، وذلك باعتبار أن هذا الفعل يشكل خطأ مهنيا جسيما يستوجب الطرد من الوظيفة، وهو ما ينعكس سلبا على أداء المرفق العمومي، الذي يفقد عند

¹ - القانون 27/91 المؤرخ في 14 جمادي الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم

02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 68 الصادرة بتاريخ 18 جمادي الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر 1991.

² - خليفي عبد الرحمان،، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، ط 02، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،

2014، ص 77.

³ - المرجع نفسه، ص 73.

⁴ - إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط 01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص 46.

تطبيق هذا الإجراء العديد من الموظفين أو العمال المؤهلين والذين يمتلكون الخبرة المهنية في تسيير المرفق العام.

كما يرى كذلك الفقيه الفرنسي لوران بلان بأن المواطن المضرب يضع نفسه، حين يوقف عمل دوائر الخدمات العامة، في معزل عن القوانين المطبقة والقواعد المرسومة من أجل ضمان ممارستهم لواجباتهم حيال السلطة العامة، ويعرض نفسه بالتالي للطرد من الوظيفة العامة¹. إن كل إضراب خارج عن إطار هذه الأحكام والشروط يعتبر تعسفا في استعمال الحق، مما يفقد هذا الأخير كل حماية قانونية، ويرتب المسؤولية الكاملة للموظفين الذين شاركوا فيه².

ومن أهم تأثيرات الإضراب غير المستوفي للشروط والإجراءات القانونية مايلي :

أولاً: تخريب الممتلكات العامة والاعتداء على العمال غير المضربين:

طبقاً لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل. لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب، فإن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق وحرية العمل، وبالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية وحق العمل (نص المادة 34 من ق:02/90)³.

بمجرد تكيف الإضراب بأنه غير شرعي يترتب آثار مباشرة ويمكن الهيئة المستخدمة من استعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين، من جهة أخرى وضماناً لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني والمشروع فقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة -الممتلكات- وكذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق⁴. ويتبين من هذا أنه يمكن أن يصطحب الإضراب غير الشرعي اعتداء على العمال أو الموظفين غير المشاركين في هذا

1 - لوران بلان، المرجع السابق، ص 164.

2 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 123.

3 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 150.

4 - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 80.

الإضراب، مما ينجر عنه تصادم وأعمال عنف وشغب داخل المرافق العامة، فيؤدي إلى تخريب وتحطيم المعدات والممتلكات العمومية.

ثانياً: إمكانية المتابعة الجزائية عن مخالفة القانون سيما إذا تسببت ممارسة الإضراب في مساس بالنظام العام ومصالح الإدارة:

جاء الباب السادس بعنوان: **أحكام جزائية والمواد هي (53 إلى 57)** بحيث نصت المادة 55 على مايلي: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره. ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000.00 دج إلى 50.000.00 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات".

تحويل المشرع الجزائي السلطات الإدارية العليا، سلطة الأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب تتعلق بأمن وسلامة المرافق العمومية أو مناصب لازمة لاستمرارية عمل المرفق العمومي وحيويته، واعتبار رفض الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما قد يعرض الموظف المضرب إلى عقوبة الفصل المطلق من الوظيفة التي يشغلها، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات. (المادتين 41 و 42 من القانون 02/90، أعلاه¹).

المطلب الثاني : تأثير الإضراب المشروع على سير المرفق العام

إن الإضراب المشروع هو الإضراب الذي يتم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويستوفي كامل الشروط و الإجراءات المنصوص عليها في القانون 02/90، فهو حق مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط التي تبين كيفية ممارسته، ووفقها تصبح عملية ممارسته ذات مصداقية حقيقية تتمتع بالتالي بكامل الحماية الدستورية والقانونية.

¹ - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 293.

يعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف النهائي من ممارسته، وعلى هذا فإن تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لانقضاء الشرعية عن الإضراب. ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل¹.

تتوقف مشروعية ممارسة حق الإضراب على مدى صحة احترام المضربين للإجراءات المنصوص عليها قانوناً لممارسة هذا الأخير، وهو الأمر الذي لا ينتفي معه ترتب بعض النتائج المصاحبة أو اللاحقة له². وللوقوف على النتائج والآثار التي يترتبها الإضراب على سير المرافق العامة، وجب علينا إظهار العناصر الأساسية المكونة للمرافق العامة والتي يقع عليها تأثيرات الإضراب بصفة مباشرة. والمتمثلة في: الهيئات المستخدمة، وهي أكثر المتضررين من الإضراب، ثم يليها في المرتبة الثانية الموظفين والعمال الذين يديرون المرفق العام، ثم يليه في المرتبة الثالثة المنتفعين من خدمات المرفق العام، وسنقوم بتوضيح كل ذلك فيما يلي:

الفرع الأول: تأثير الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة (الدولة) وأرباب العمل:

أما بالنسبة للإضراب المشروع فهو ذلك الإضراب الذي تتوفر فيه الشروط الإجرائية والموضوعية المنصوص عليها قانوناً حيث يتمتع العمال في هاته الحالة بحماية قانونية نصت عليها المادة 32 من القانون رقم 02/90، (نص المادة)، وانطلاقاً من هذا النص يتولد عن الإضراب المشروع نوعين من الآثار: آثار تلحق بالعمال المضربين، وأثار تمس الهيئة المستخدمة³. وسنقوم بشرحها كما يلي:

أولاً: تأثير الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة (الدولة)

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، مصر، 2005، ص 353.

2 - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 146.

3 - عجة الجبلاني، المرجع السابق، ص 225.

1/ تأثير الإضراب على التحصيل المالي للدولة : يكون هذا الأثر إذا قام بالإضراب موظفو وعمال مصالح التحصيل المالي (الضرائب، الخزينة، أملاك الدولة،...)، ويعد التحصيل المالي من أبرز وأهم الموارد المالية للحكومة، كما تعد من العناصر الأساسية للمرافق العامة لكي تؤدي عملها بصفة منتظمة ومتواصلة، فإذا انقطع أو تعطل هذا المورد المالي يتعطل معه عمل المرافق العامة، ويتضح ذلك جليا في أجور العمال أو الموظفين وكذلك تسديد المستحقات المتعلقة بفواتير الكهرباء والهاتف و وقود المركبات...، فإذا تعطلت المرافق العامة عن أداء عملها، تتعطل معها مصالح كل المواطنين، وبهم تتوقف عجلة الاقتصاد الوطني.

إذا كان الإضراب يحقق للعمال مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة فإنه قد يؤدي أيضا إلى إلحاق خسائر جسيمة بصاحب العمل بل وبالاقتصاد القومي خاصة إذا حدث الإضراب في مجال حيوي كالمواصلات أو البترول، على أن آثار الإضراب تمتد للعمال المضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر المستحق مدة التوقف، وتبدوا خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال وذويهم¹.

وقد يرتب الإضراب نتائج جسيمة على سير العمل في المرفق وقد تتعدى نتائجه إلى الأضرار بالحياة الاقتصادية والأمن في الدولة².

2/ تأثير الإضراب في العلاقة الوظيفية (السلم الإداري):

فمبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد هو الأساس القانوني الأصيل لفكرة السلطة الرئاسية في نطاق الوظيفة العامة، فالأساس القانوني لسلطات واختصاصات الرؤساء الإداريين في تنظيم وتسيير المرافق العامة وفي تعيين الموظفين والعاملين العامين، وتحديد مراكزهم ووظائفهم، وفي سلطات ترقيتهم ونقلهم نقلا وظيفيا نوعيا او مكانيا، وسلطات تأديبهم وفصلهم من الوظيفة العامة وكذلك سلطات التوجيه والإرشاد والرقابة والحلول التي يمارسها

¹ - حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2014-2015، ص 46.

² - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ط 03، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ص 176.

الرؤساء الإداريون على أعمال و أشخاص مرؤوسيهم كل تلك السلطات والاختصاصات تجد سندها وأساسها واصلها القانوني في مبدأ دوام سير المرافق العامة¹.

فالرؤساء الإداريون يمارسون كافة مظاهر السلطة الرئاسية على أشخاص وأعمال العاملين المرؤوسين على أساس ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لتحقيق المصلحة العامة عن طريق توفير الخدمات والسلع اللازمة لإشباع الحاجات العامة².

إن إضفاء المشروعية على إضراب الموظفين العموميين، يخل بمبدأ التدرج الرئاسي، ويؤدي إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئيس الإداري، وفي ذلك مساس بالطابع العام للوظيفة العامة ومقارنة لها بالوظائف الخاصة. وانطلاقاً من ذلك خلص أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الاعتراف للموظف العام بحق الإضراب من شأنه أن يقلب الأمور عكسياً، فبدلاً من إلزام المرؤوس بأوامر رئيسه، وبدلاً من حق هذا الأخير في توجيه التعليمات الملزمة لمرؤوسيه، سوف يكون للمرؤوسين فرض إرادتهم وقلب السلطة لمصلحتهم³.

ثانياً: تأثير الإضراب المشروع على أرباب العمل

فإن الإضراب يعني وقف العمل وشلا للمؤسسة، وهذا ما يلحق بالمؤسسة خسائر كبيرة على مستوى ميزانيتها بالإضافة إلى الخسائر المعنوية التي قد تصيبها نتيجة تأخر تسليم الطلبات لأصحابها والمتعاقدين مع المؤسسة لتزويدهم بمنتجاتها، وعليه فالإضراب له آثار مادية، كما له آثار معنوية على المؤسسة⁴.

لا شك أن الإضراب يؤدي إلى اختلال سير العمل بالمنشأة مما يتسبب في انخفاض الإنتاج. ولا غرو أن هذا هو ما يقصده العمال المشاركون في الإضراب على اعتبار أن هذا فقط هو ما يجبر صاحب العمل على الإستجابة لمطالبهم المهنية لأنه سيجد من مصلحته إنهاء النزاع في أسرع وقت ممكن حتى لا يعجز عن تلبية الطلبات على منتجاته كلياً أو جزئياً

1 - عمار عوابدي، القانون الإداري - ج 2- النشاط الإداري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002، ص 76.

2 - المرجع نفسه، ص 76.

3 - ثوابتي إيمان ريمه سرور و مرزوقي وسيلة، المرجع السابق، ص 282.

4 - حراح محمد، المرجع السابق، ص 46.

بما يثير مسؤوليته العقدية تجاه عملائه خاصة إذا كان يرتبط معهم بعقود توريد محددة المدة والكمية¹.

في حالة شن أي فئة لها علاقة بتوزيع البنزين سواء موردين أو موزعين أو عمال هذه الفئة أو تلك أو هما معا أو حتى الأغيار، الذين لهم علاقة بنقل البنزين، إضرابا، يكون له بالغ الأثر على الحياة الاقتصادية العامة للبلاد، إذ يمكن أن تؤدي نقصان أو غياب هذه المادة من السوق إلى شلل عام².

الفرع الثاني: تأثير الإضراب المشروع على العمال و الموظفين:

إن لكل فعل ردة فعل، وما ظاهرة الإضراب إلا ذلك الفعل المقابل تعبيرا عن وضعية مهنية يرى المضرِبون أنها تمثل إجحافا لحقوقهم، فيسعون وفق هذه الأداة والوسيلة وراء المطالبة بتلك الحقوق، كما أن الإضراب فعل أو تصرف يترجم حاجة اجتماعية مهنية عميقة في مرحلة ما، وما اعتراف الدساتير به وبضرورة تنظيمه وتطويره إلا دليل على ذلك، حتى أصبح اليوم يشمل جل القطاعات.

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

أولاً: تأثير الإضراب المشروع على علاقة العمل :

كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، واتخاذ العقوبات التأديبية والعمال في حالة إضراب يعد ضغطا وتعسفا من الهيئة المستخدمة بل ومساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين³.

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 382.

2 - رشيد بنوني، مقالة بعنوان : أثر الإضراب على عقود التوريد، مقالة تدخل ضمن أعمال اليوم الدراسي الذي نظمه مختبر الدراسات القانونية المدنية والعقارية وماستر القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية يوم السبت 28 فبراير 2009، سلسلة الندوات والأيام الدراسية- العدد 29، جامعة القاضي عياض، مراكش، المملكة المغربية، ص 165.

3 - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 75.

وقد نصت المادة 32 على مايلي: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يفلح الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها."

يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام التشريع المعمول به، وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها، وهو الموقف الذي يأخذ بع الفقه والتشريع الحديثين. ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، و أقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين، قصد الاستخلاف، إلا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة¹. وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، وتستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة.

كما نصت المادة 33 على مايلي: "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 39 و 40 أدناه. كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"

ثانيا: تأثير الإضراب المشروع عن الأجر أو الراتب خلال فترة الإضراب: تتوقف علاقة

العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج آثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة انطلاقا من صفة الالتزامات في عقد العمل أو العلاقة الوظيفية، ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر أو الراتب بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخالفا

1 - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 222.

للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به. كما يمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب.

وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية و الأمن¹.

ثالثاً: تأثير الإضراب المشروع على العمال غير المضربين:

قد لا يشارك كافة الموظفين أو العمال في الإضراب حيث يكفي إضراب عدد كبير منهم. وقد ينظم الإضراب بعض الموظفين أو فئة معينة تنتمي لأحد الأصناف، أو عمال أحد أقسام المنشأة فقط بحيث تظل الأقسام الأخرى بعيدة عنه، ومن هنا يثار التساؤل عن الموظفين أو العمال الذين لم يشاركوا في الإضراب؟

يجب أن نشير بداية إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثارها. ويعني ذلك أن صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من أداء العمل وبالتالي يلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل. على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال وبين أداء عملهم كما لو اقترن باحتلال أماكن العمل أو بتشكيل لجان تمنع باقي العمال من أداء عملهم للضغط على صاحب العمل ليستجيب سريعاً لمطالبهم².

الفرع الثالث: تأثير الإضراب المشروع على الخدمة العامة والرأي العام:

يؤثر الإضراب كذلك على الخدمة العامة مما ينعكس سلباً على الرأي العام، فالخدمة العامة هي الهدف والغاية من إنشاء المرافق العامة، و الإضراب يعطل سيرها بانتظام واضطراب، وسنقوم بتوضيح كالاتي:

أولاً: تأثير الإضراب المشروع على الخدمة العامة:

و لا شك في خطورة الإضراب على سير المرافق العامة، خاصة إذا كانت هذه المرافق تحتكر الخدمات التي تقدمها، مثل مرافق النقل العام والبريد والمياه، بما يستتبع عجز الأفراد عن

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 224.

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 378.

الحصول على هذه الخدمات من مصدر آخر. ولذا فقد سبق مجلس الدولة الفرنسي المشرع في تقريره عدم مشروعية إضراب موظفي وعمال المرافق العامة، أي كانت الطريقة التي يدار بها ولو كان بطريق الامتياز¹.

إذا كان من الممكن المساواة بين الأجراء وأرباب العمل ممن لا تؤثر نزاعاتهم إلا على مصالح خاصة، فالعلاقات بين الدولة والموظفين هي من نوع آخر: لأن الإدارة مكلفة بتأمين عمل دوائر الخدمة العامة، وإضراب الموظفين ينال من مصالح الأمة، فهو ليس تجربة إثبات قوة يخوضها العاملون في مواجهة أرباب عملهم، لكنها مواجهة جزء من المجتمع للمجتمع ككل. فإذا أضرب رجال الشرطة والمعلمون وموظفو المؤسسات الجزائرية عن العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كربة عمل، وإنما المجتمع هو الذي يحرم من خدمات عامة ضرورية².

يؤثر الإضراب بصفة أساسية بتمويل المجتمع بما يحتاجه من خدمات، والتي يؤدي نقصها أو انعدامها إلى موت المريض، أو المساس بالأمن العام للبلاد، أو ضياع المصالح المالية أو الاقتصادية الإستراتيجية للبلاد، والتي لا يمكن تداركها أو تعويضها، الأمر الذي يستوجب معه تخفيف الأضرار قدر المستطاع³.

ثانياً: تأثير الإضراب المشروع على الرأي العام:

يسعى الإضراب إلى تحريك الرأي العام بقدر ما يشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة. وهذا الإثبات للقوة الذي يشهر بين العاملين في الدولة والدولة نفسها، يجبر هذه على تلقي ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسؤولة أمامه عن تشغيل الدوائر والإدارات ذات المنفعة العامة. وحين لا يكون بمستطاع التوقف عن العمل وحده فقط أن يسبب أي إزعاج للجمهور - وبالتالي أن يؤثر على الرأي العام - فإنه يترك كتعبير سلبي لصالح الأخذ بأشكال من العمل المباشر التي تسبب بشكل أكثر تأكيداً بلبلة في صفوف المواطنين.

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري - تنظيم الإدارة - نشاط الإدارة - وسائل الإدارة، ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، ص 306.

² - لوران بلان، المرجع السابق، ص 161.

³ - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 123.

فالإضراب هكذا، يعتبر أشد فعالية كلما كان قادرا على التأثير والإضرار بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور أكثر من سواها. فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلا لأنه ذو علاقة بكل بيت تقريبا مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل.....¹.

والإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية بل قد يقوم لإظهار السخط أو التذمر أو للتعبير عن الاحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية².

خلاصة الفصل

إن حساسية موضوع الإضراب جعلت من المشرع أولا يتدرج في إقرار هذا الحق كحق دستوري لا جدال فيه وثانيا فيما يخص حتى استعمال المصطلحات المناسبة بل المتناسقة مع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

فبعد أن كان المشرع يمنع اللجوء للتوقف الجماعي في القطاع العام فقط، و يقر ممارسته في القطاع الخاص، نجده وبعد صدور دستور سنة 1989 أجاز ممارسة هذا الحق ولكن بشرط احترام القانون وعلى أساس الإجراءات المقررة، وبذلك يتبين أنه إذا كان الإضراب حقا دستوريا فإن ممارسته تبقى خاضعة لجملة من الضوابط والشروط، التي جاء بها القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 أول نص تشريعي يتعرض بصراحة وبصرامة لهذا الجانب، وهو ما تطرقنا له بالتحليل والتفصيل في صلب هذا الفصل. فالمشرع الجزائري أطلق حرية اللجوء للإضراب وبالمقابل قيد ممارسته بشروط واجراءات تحت طائلة

¹ - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 163.

² - خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 66.

عدم المشروعية، إضافة إلى تخصيص هذا القانون قطاع الإدارة العامة والمؤسسات الإدارية بإجراءات خاصة لما لهذا القطاع من حساسية ودور في السياسة التنفيذية، (الفصل الثاني جاء بعنوان: الأحكام التي تطبق على المؤسسات والادارات العمومية).

إن مكانة الهيئات المستخدمة في النظام الجزائري وتدخلها في شتى المجالات جعلت من ممارسة حق الإضراب في هذا القطاع أكثر تقييدا بل أكثر صرامة ويتجلى هذا من خلال ما يسمى بالتحديد في اللجوء لحق الإضراب (الفصل الثاني) واستعمال الهيئة المستخدمة لوسيلة التسخير (القسم الثاني) كإحدى مظاهر الضبط الإداري وفق الشروط المقررة قانونا، وهو ما تطرقنا إليه بالتحليل والتفصيل في صلب هذا الفصل، كما قمنا بشرح أخطر آثار ممارسة الإضراب على سير المرافق العامة، مع توضيح حالتها الإضراب (المشروع وغير المشروع) وإبراز تأثيرات كل واحد منهما على مدى في المرافق العامة وعلى المجتمع والدولة بصفة عامة.

خاتمة

يتضح لنا من مجمل ما ورد في هذا البحث أننا تمكنا من الإجابة عن الإشكالية التي تقدمنا بطرحها في المقدمة، وخلصنا فيما تقدمنا في الفصلين الأول و الثاني إلى جملة ملاحظات واستنتاجات، و سنلحق بها في صلب هاته الخاتمة حصيلة من التوصيات.

أولا: نتائج الدراسة:

1- الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل:

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فقد اعتبر في أول الأمر كجنحة ثم كخطأ حتى تم الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين.

إن أغلب التشريعات المعاصرة ترى في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوبة، ولقد بدأ العمال و موظفي المرافق العامة يحصلان شيئاً فشيئاً على حقوقهم، حتى تحصلوا على أقدس حق كانوا محرومين منه منذ قرون طويلة وهو حق الإضراب، نتيجة للتطور الديمقراطي وقضية حقوق الإنسان، ومع هذا فإن هناك بعض الدول ترفض اعتناق الحق في الإضراب كبعض دول أوروبا الشرقية خاصة ذات النظام الاشتراكي كروسيا، فلم يكن هناك مجال لحق الإضراب.

2- تناقض فكرة الإضراب مع فكرة سير المرافق العامة بانتظام و إضراد:

إن الغرض من إنشاء المرافق العامة هو تقديم الخدمات الضرورية للأفراد والوفاء بالحاجات العامة، ولهذا يجب أن لا تتوقف في تقديم هذه الخدمات، كما يجب أن تكون بصفة منتظمة، لأن الأفراد يرتبون أمور حياتهم على استمرارها وانتظامها، فهذه الفكرة تتناقض مع حق الإضراب، والذي يؤدي إلى تعطيل أو توقيف المرافق العامة عن أداء هذه الخدمات وتحقيق حاجات الأفراد.

3- تكريس المشرع الجزائري لحق الإضراب:

كرس أول دستور للجمهورية الجزائرية (سنة 1963) مشروعية الإضراب، ونص على ممارسته في إطار القانون (المادة 20)، لكن لم يصدر أي نص تشريعي لينظمه، إلى غاية إلغاءه سنة 1965، وبعد الاستقلال تبنت الحكومة الجزائرية النظام الاشتراكي، الذي تنطوي مبادئه على منع وتحريم الإضراب في القطاع العام، ولم يرد النص عليه صراحة في تلك الفترة بل ورد ضمناً، بحيث لم ينص عليه الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. إلا أن الأمر 75/71 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص نظم حق الإضراب في المواد (15،67). وفي تلك المرحلة صدر دستور سنة 1976، الذي كرس حق الإضراب في القطاع الخاص ولم يقر ممارسته في القطاع العام، وصدر بعده المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فكان أول تنظيم يفصل بين فئتي الموظفين والعمال لكنه لم يأتي بالجديد فيما يخص ممارسة حق الإضراب، إلى غاية صدور دستور سنة 1989 والذي كان المنعرج الحقيقي في إقرار المزيد

من الحريات والحقوق العامة، فقد صدر هذا الدستور بعد أحداث وانزلاقات خطيرة شهدتها البلاد، ليكون أول دستور يكرس التعددية والحريات السياسية والنقابيةالخ، فنصت المادة 54 منه على حق الإضراب في القطاعين، وعلى إثر هذا الدستور صدر القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

3- لم يعرف المشرع الجزائري حق الإضراب، ولم يحدد أشكاله، كما أغفل عنصر هام والمتمثل في توضيح أسباب عدم شرعية الإضرابات التي مطالبا لا تتعلق بالجانب المهني وأقصد هنا الإضراب السياسي، لأن أغلب التنظيمات النقابية مرتبطة بأيدولوجية حركات وجمعيات ذات طابع سياسي، فينعكس ذلك على نوعية المطالب وغاياتها وطرق المطالبة بها، فيبتعد مضمون وشكل الإضراب عن الإضراب المهني المشروع ويتحول إلى إضراب سياسي.

4- لم يحدد المشرع الجزائري شكل ومضمون الإخطار (الإشعار المسبق) وكذا أساليب إيداعه لدى الهيئة المستخدمة أو أرباب العمل، كما شرع أحكام وإجراءات خاصة بقطاع الإدارة العامة والمؤسسات الإدارية لما لهذا القطاع من حساسية ودور في السياسة التنفيذية، (الفصل الثاني جاء بعنوان: الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية). وهذا راجع لمكانة الهيئات المستخدمة في النظام الجزائري وتدخلها في شتى المجالات والتي جعلت من ممارسة حق الإضراب في هذا القطاع أكثر تقييدا بل أكثر صرامة ويتجلى هذا من خلال ما يسمى بالتحديد في اللجوء لحق الإضراب (الفصل الثاني) واستعمال الهيئة المستخدمة لوسيلة التسخير (القسم الثاني).

5- حدد المشرع الجزائري الإضراب المهني في سياق تعريفه للنزاع الجماعي في نص المادة 02 من القانون 02/90، وبهذا فإن الإضراب الشرعي يجب أن يقتصر عن المطالب المهنية، ووفقا للشروط والإجراءات المحددة في هذا القانون، وبعد فشل كل طرق التسوية، والملفت هنا أن هذا القانون لم يحدد الإضراب غير المشروع، ووفقا لمفهوم المخالفة فإن الإضراب غير المشروع هو الإضراب الذي يتم مخالفا لأحكام وشروط هذا القانون، لكن هناك أشكال من الإضراب تتم وفقا لأحكام وشروط هذا القانون لكنها غير مشروعة، مثل الإضراب السياسي، والذي أهمله المشرع ولم يتكلم عليه.

6- تختلف آثار الإضراب، وتزداد حدتها حسب حالة الإضراب ومشروعيتها، فالإضراب غير المشروع يؤدي إلى المساس بالنظام العام، وتخریب الممتلكات العامة والاعتداء على الحريات العامة والحقوق المكفولة دستوريا، كما أن الإضراب المشروع يؤدي إلى توقف أو عرقلة سير المرافق العامة.

ثانيا: التوصيات :

وفي ظل النتائج المتحصل عليها يمكن تقديم التوصيات التالية :

1- من خلال دراسة وتحليل القانون رقم 02/90 اتضح لنا بعض النقص في نصوصه، ومن بينها المعلومات المتعلقة بتعريف الإضراب وتحديد أشكاله، وكذلك الإشعار المسبق الذي لم يحدد المشرع الجزائري شكله ومضمونه وكذا أساليب إيداعه لدى الهيئة المستخدمة أو أرباب العمل، ولذلك وجب إدراج مواد جديدة أو إجراء تعديل على هذه النصوص.

2- إن التحديد الحصري للفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب (المادة 43 من القانون 02/90)، تبين بأن هناك سلطة تقديرية كاملة ممنوحة للإدارة والمشرع، وهذا راجع لنقص واضح في أحكام المادة 54 من الدستور فنص المادة جاء كالآتي: " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". فالدستور ترك حرية المنع أو التقييد للسلطة التشريعية، فهذا يعد نقصا واضحا في أحكام الدستور، لأن المسافة بين التقييد والمنع مسافة طويلة قد تؤدي إلى المساس بالحقوق والحريات العامة المكفولة دستوريا ومنها حق الإضراب، ولذا وجب التقييد من هذه السلطات حفاظا على الحقوق العمالية المكتسبة.

وخلاصة لما سبق نقول بأن المؤسس الدستوري ومعه المشرع الجزائري أقروا مشروعية الإضراب في المرفق العام. إذن فالإضراب حق دستوري لفئة خاصة وهي الطبقة العاملة، كما يجب أن يكون طبقا لأحكام القانون المنظم له، و أن تكون أهدافه ومطالبه ذات طابع مهني حتى لا يخرج عن المشروعية وتنتج عنه آثار خطيرة على سير المرفق العام.

قائمة المصادر والمراجع

المؤلفات:

أولا : الكتب العامة:

- 1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.2003.
- 2- إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
- 3- إبراهيم زكي أخنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسور للنشر و التوزيع، المحمدية، الجزائر، 2001.

- 5- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 6- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011 .
- 7- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر.
- 8- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، - دراسة مقارنة - طبعة منقحة و مزيدة لأحدث التعديلات، دار الفكر العربي، مدينة نصر، مصر، 1996.
- 9- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، و قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة الإصدار الثالث، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 10- ضريفي نادية ، تسيير المرافق العام و التحولات الاقتصادية، دون طبعة، دار بلقيس، دار البيضاء الجزائر.
- 11- الطهراوي هاني علي، القانون الإداري، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري- دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- 12- عبد الباسط محمد فؤاد، القانون الإداري،- تنظيم الإدارة ، نشاط الإدارة ، وسائل الإدارة -، دار الجامعة الجديدة للنشر .
- 13- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2008.
- 14- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2014.

- 15- عبد السلام زيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دون طبعة، دار القصبية للنشر، حيدرة، الجزائر، 2003.
- 16- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، دراسة مقارنة لأسس و مبادئ القانون الإداري و تطبيقاتها في مصر، دون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 17- عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، دون سنة نشر.
- 18- عدنان عمرو ، مبادئ القانون الإداري، نشاط الإدارة ووسائل ، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 19- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، دار جسور للنشر و التوزيع، المحمدية الجزائر، 2007.
- 20- عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني - النشاط الإداري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.
- 21- علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2012.
- 22- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، ، 2010.
- 23- لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، دون طبعة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، دون بلد نشر.
- 24- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، مصر، 2004.

- 25- محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر، ترجمة رحال بن عمر و رحال مولاي إدريس، د ون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1995.
- 26- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2000.
- 27- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ماهية القانون الإداري - الطبعة الأولى، الإصدار الأول، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، و دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان، الأردن، 2003.
- 28- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، مصر، 2009.
- 29- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005.
- 30- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 31- نواف كنعان، مبادئ القانون الإداري و تطبيقاته في دولة الإمارات العربية المتحدة، دون طبعة، مكتبة الجامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، دون سنة نشر.

ثانيا : الكتب المتخصصة:

- 01- أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الإباحة و التجريم - دراسة مقارنة- دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، مصر، 2014.

02- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الاضراب وأثره في العلاقات التعاقدية- دراسة مقارنة - الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2012.

03- مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دون طبعة، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر، 2009

04- طالب مصدق عادل، الاضراب المهني للعمال و آثاره - دراسة مقارنة-، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013.

05- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2013.

06- على عبد الفتاح محمد ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام - قيود و ضمانات - دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الازاريطة، مصر، 2007.

ثالثا: الرسائل الجامعية :

1- جدي ناريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، تخصص القانون العام للأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012- 2013.

2- حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2014 - 2015.

3- سامر أحمد موسى، بحث قانون يحول إضراب العاملين في المرافق العامة - دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري- منتدى بوابة فلسطين القانونية، 2007.

4- شنيطي لونيس، ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، محمد لمين دباغين، سطيف 02، الجزائر، 2014 - 2015

5- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة أم البواقي، 2008-2009.

رابعاً : البحوث والمقالات :

1- ثوابتي إيمان وريمه سرور، مقال بعنوان حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين القيد والتحريم، صادر في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميره، بجاية، الجزائر، العدد 01، 2012.

2- رشيد بنويطي، مقال بعنوان أثر الإضراب على عقود التوريد، تدخل ضمن أعمال اليوم الدراسي الذي نظمه مختبر الدراسات القانونية المدنية والعقارية وماستر القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، يوم السبت 28 فبراير 2009، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 29، جامعة القاضي عياض، مراكش، المملكة المغربية.

النصوص القانونية:

أولاً : الدساتير :

دستور 1963 الصادر بموجب إعلان 10 سبتمبر 1963، والموافق عليه في إستفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية عدد 64، سنة 1963.

ثانياً:القوانين:

1- القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بموجب القانون 27/91، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96 - 12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 23.

3-القانون 27/91 المؤرخ في 14 جمادي الثانية عام 1412هـ الموافق 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 68 الصادرة بتاريخ 18 جمادي الثانية عام 1412 الموافق 25 ديسمبر 1991.

ثالثا:الأوامر:

- 1-الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46، سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 2- الأمر رقم 74/71 الصادر في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتنسيق الإشتراكي للمؤسسات
- 3- الأمر رقم 75/71 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص.
- 4- الأمر 97/76 المؤرخ في 23 نوفمبر 1976، المتضمن دستور 1976، المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94، سنة 1976.
- 5- الأمر رقم 03/ 06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية الموافق 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

رابعا: المراسيم:

- 1-المرسوم رقم 59 /85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المتضمن دستور 1989،
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996، المتضمن دستور 1996 المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر و العرفان
	مقدمة
	الفصل الأول: ماهية الإضراب
5	تقديم
6	المبحث الأول: مفهوم الإضراب
7	المطلب الأول: التطور التاريخي لفكرة الإضراب
7	الفرع الأول: تطور فكرة الإضراب في العصور القديمة
9	الفرع الثاني: تطور فكرة الإضراب في التشريعات المعاصرة
9	أولاً: تطور فكرة الإضراب في التشريع الفرنسي
12	ثانياً: تطور فكرة الإضراب في التشريعات العربية
13	المشعر المصري
14	المشعر اللبناني
15	المشعر الإماراتي
15	المشعر الأردني
16	المشعر الفلسطيني
17	المشعر الجزائري
21	المطلب الثاني: تعريف الإضراب و أشكاله
21	الفرع الأول: تعريف الإضراب و خصائصه
21	أولاً: تعريف الإضراب
21	الإضراب لغة
22	الإضراب فقها
24	الإضراب قضاء
25	ثانياً: خصائص الإضراب

25	الفرع الثاني: الأشكال المختلفة للإضراب
25	أولا: الإضراب التقليدي
25	ثانيا: الإضراب الدائري
27	ثالثا: الإضراب القصير و المتكرر
28	رابعا: إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطئ
28	خامسا: إضراب المبالغة في النشاط أو الإضراب الدائري
30	المبحث الثاني: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب
31	المطلب الأول: موقف الفقه و التشريعات من الإضراب
31	الفرع الأول: موقف الفقه و التشريعات المؤيدة للإضراب
31	أولا: الفقه
33	ثانيا: التشريعات
34	الفرع الثاني: موقف الفقه و التشريعات المعارضة للإضراب
34	أولا الفقه
36	ثانيا: التشريعات
38	المطلب الثاني: تكريس و تنظيم حق الإضراب في الجزائر
38	الفرع الأول: الجانب التنظيمي
40	الفرع الثاني : الجانب العملي
41	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب و تأثيره على سير المرفق العام
43	تقديم
44	المبحث الأول: كفيات ممارسة حق الإضراب
45	المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب
45	الفرع الأول: الشروط الشكلية لممارسة حق الإضراب
45	أولا: استيفاء جميع وسائل التسوية من مصالحة ووساطة وتحكيم
46	ثانيا: موافقة جماعة العمال على الإضراب
47	ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

49	رابعا: حماية حق الإضراب
51	خامسا: إشراف النقابة على الإضراب
52	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
52	أولا : اتخاذ إجراءات المحافظة على الممتلكات
53	ثانيا: ضمان الحد الأدنى للخدمة
54	ثالثا: احترام حرية العمل
55	المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
55	الفرع الأول: القيود الكلية أو موانع اللجوء إلى الإضراب
57	الفرع الثاني: القيود الجزئية في ممارسة حق الإضراب
57	أولا : التسخير وتوفير القدر الأدنى من الخدمة
59	ثانيا : عرقلة حرية العمل
60	المبحث الثاني: تأثير الإضراب على سير المرفق العام
61	المطلب الأول: تأثير الإضراب غير المشروع على سير المرفق العام
61	الفرع الأول: تأثير الإضراب السياسي على سير المرفق العام
63	أولا: الإخلال بالنظام العام و الآداب العامة
65	ثانيا: تنوع الفئات المشاركة في الإضراب السياسي واتساع رقعته الجغرافية
65	الفرع الثاني: تأثير الإضراب غير المستوفي للشروط والإجراءات القانونية على سير المرفق العام
67	أولا : تخريب الممتلكات العامة والاعتداء على العمال غير المضربين
68	ثانيا: إمكانية المتابعة الجزائية عن مخالفة القانون
69	المطلب الثاني : تأثير الإضراب المشروع على سير المرفق العام
69	الفرع الأول: تأثير الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة (الدولة) وأرباب العمل
70	أولا : تأثير الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة (الدولة)
71	ثانيا : تأثير الإضراب المشروع على أرباب العمل
72	الفرع الثاني: تأثير الإضراب المشروع على العمال والموظفين

73	أولاً : تأثير الإضراب المشروع على علاقة العمل
74	ثانياً: تأثير الإضراب المشروع عن الأجر أو الراتب خلال فترة الإضراب
74	ثالثاً: تأثير الإضراب المشروع على العمال غير المضربين
75	الفرع الثالث: تأثير الإضراب المشروع على الخدمة العامة والرأي العام
75	أولاً: تأثير الإضراب المشروع على الخدمة العامة
76	ثانياً: تأثير الإضراب المشروع على الرأي العام
77	خلاصة الفصل
78	خاتمة
82	قائمة المصادر و المراجع