



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري-تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الإضراب كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجامعية على ضوء

القانون رقم 08-23

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون خاص

إشراف الأستاذة:

✓ د/ سليمان حميدة

إعداد الطالبان:

✓ لقام محمد

✓ مولا لونيس موراد

لجنة المناقشة

د- براهيم سفيان، أستاذ محاضر "أ" ، جامعة مولود معمري.....رئيسا

د- سليمان حميدة، أستاذة محاضرة "أ" ، جامعة مولود معمري.....مشرفا ومقررا

د- عباشي كريمة، أستاذة محاضرة "أ" ، جامعة مولود معمري.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2024/06/27

شكر وعرّفان

نتقدم بأسمى عبارات الاحترام، الشكر والعرّفان بعد حمد الله عز وجل إلى الأستاذة المشرفة

سليمانى حميدة التى طالما رافقتنا فى هذا البحث والى لم تبخل علينا بإرشاداتها وتوجيهاتها

القيمة طول مدة اعدادنا لهذه المذكرة

دون أن ننسى تقديم أطيب الشطر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول مناقشة

هذه المذكرة رغم انشغالهم فجزاكم الله عن خير جزاء

مُحَمَّد و موراڊ

الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى

أعز ما أملك في الدنيا ... إلى من تجلت الجنة تحت أقدامها ... أُمِّي الحبيبة ... أسأل الله أن يحفظها
ويرعاها ويمد في عمرها آمين

من ناضل من أجلي وهياً لي أسباب النجاح ... الذي سعى جاهداً إلى تربيتي وتعليمي وتوجيهي والوقوف
إلى جانبي بكل ما أوتي من قوة ... أبي العزيز ... حفظه الله ورعاه وأطال عمره

أغلى وأعز الناس ... إخوتي ضوء حياتي

إلى كل من علمني حرفاً وسقاني من حبر العلم والمعرفة عبر جميع مراحل مشواري الدراسي ... اساتذتي
الافاضل ... حفظهم الله ورعاهم

محمد

الإهداء

إلى التي حملتني وهن على وهن ... إلى التي سهرت الليالي ليطيب نومي ... إلى أمي الغالية ... حفظها الله ... إليك أهدي ثمرة جهدي

إلى استاذتنا المشرفة ... التي لم تبخل علينا بارشاداتها القيمة طوال مدة إعدادنا لهذه المذكرة

إلى جميع اساتذتي في مشواري

إلى جميع عمال الجامعة

إلى جميع أفراد عائلتي واصدقائي

مراد

مقدمة

يعتبر الإضراب وسيلة أساسية للتعبير عن المطالب والمظالم في مختلف القطاعات العمالية والمهنية، وهو حق يكفله القانون في العديد من الدول حيث يستخدم كأداة فعالة للضغط على أصحاب العمل أو السلطات الحكومية لتحقيق تحسينات في ظروف العمل أو زيادة الأجور أو غيرها من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

تاريخيا لعب الإضراب دورا محوريا في تحقيق العديد من الإصلاحات العمالية والاجتماعية، وعكس الرغبة الجماعية في التغيير والإصلاح، على الرغم من التحديات والمخاطر التي قد تصاحبه، يظل الإضراب رمزا للتضامن والقوة الجماعية، وأداة لا غنى عنها في السعي نحو العدالة الاجتماعية وتحقيق مطالب العمال.

وبالتالي فهو أداة قانونية أساسية في نضال العمال والنقابات لتحسين ظروف العمل وتحقيق مطالبهم المشروعة، إذ يعد الإضراب وسيلة فعالة للتعبير عن الاستياء الجماعي من الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ويستخدم كأخر خيار عندما تفشل الوسائل الأخرى في تسوية النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، هذه الأداة الاحتجاجية تجسد التوازن بين حق العمال في الدفاع عن حقوقهم وبين الحفاظ على استقرار العمل والإنتاج.

نظم القانون رقم 08-23¹ الإضراب كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، معتمدا على إطار قانوني يضمن ممارسة هذا الحق بشكل يحمي مصالح جميع الأطراف، يتضمن القانون ضوابط وشروطا تضمن أن يكون الإضراب خيارا دروسا

1- قانون رقم 08-23 مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 42، صادر بتاريخ 25 جويلية 2023، يلغي القانون رقم 90-02 مؤرخ 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.

ومشروعاً، ويفرض إجراءات تحضيرية تسبق الإعلان عن الإضراب، مثل المفاوضات الجماعية والمصالحة والوساطة والتحكيم، وهذا يهدف إلى تعزيز الحوار بين العمال وأصحاب العمل قبل اللجوء إلى الإضراب كحل نهائي.

كما ويعكس القانون رقم 08-23 التزام الدولة بحماية حقوق العمال في التعبير عن مطالبهم وفي نفس الوقت حماية الاقتصاد الوطني من تأثيرات الإضرابات العشوائية، حيث يلزم النقابات باتباع إجراءات محددة لضمان أن الإضراب يتم بشكل قانوني ومنظم.

وتجدر الإشارة إلى أنه وعلى ضوء القانون رقم 08-23، يعتبر الإضراب وسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية بفعالية وعدالة، حيث يضمن القانون أن تكون هناك خطوات تمهيدية تهدف إلى إيجاد حلول سلمية قبل اللجوء إلى الإضراب، كما يعزز من دور النقابات كوسيط بين العمال وأصحاب العمل، مما يساهم في تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي وتحقيق الاستقرار في بيئة العمل.

وتكمن أهمية دراسة موضوع الإضراب كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية على ضوء القانون رقم 08-23 في عدة نقاط رئيسية، من أهمها أن الإضراب يعتبر أداة فعالة للعمال للتعبير عن مطالبهم وتحقيق حقوقهم، فمن خلال الإضراب يمكن للعمال الضغط على أصحاب العمل للاستجابة لمطالبهم مثل زيادة الأجور، تحسين ظروف العمل، والحصول على حقوق أخرى، كما يشجع الإضراب على التضامن والوحدة بين العمال، حيث يتحدون لتحقيق أهداف مشتركة، ويساهم في الحفاظ على توازن القوى بين العمال وأصحاب العمل ورفع الوعي العام بالقضايا العمالية والمشاكل

التي يواجهها العمال، حيث يمكن أن تجذب الانتباه إلى القضايا الاجتماعية والاقتصادية المهمة، مما يدفع الجمهور لدعم مطالب العمال.

يتضح الهدف من وراء دراستنا في تحقيق فهم شامل ودقيق للإطار القانوني الذي ينظم حق الإضراب، وتحليل كيفية استخدام هذا الحق كأداة فعالة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمل، وذلك من خلال تحليل نصوص القانون رقم 23-08 لفهم الشروط والضوابط التي تحكم حق الإضراب، وتقييم مدى فعالية القانون في تنظيم الإضرابات وحل نزاعات العمل الجماعية، ومعرفة ما إذا كان يحقق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تعد مصدرا غنيا للبحث الأكاديمي، مما يساهم في تطوير الدراسات القانونية والاجتماعية المتعلقة بالعمل والنزاعات العمالية.

إن اختيارنا للموضوع الإضراب كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية على ضوء القانون رقم 23-08 يعود لأسباب ذاتية وموضوعية تجعل هذا الموضوع مهما للبحث والتحليل، فتكمن الأسباب الذاتية في وجود اهتمام شخصي لدينا بالقضايا العمالية وحقوق العمال ورغبة في تحسين ظروفهم، مما يدفعنا إلى اختيار موضوع يتعلق بالإضراب كأداة لتحقيق هذه الأهداف، شعورنا بالمسؤولية الاجتماعية ورغبتنا في التأثير الإيجابي على المجتمع من خلال تسليط الضوء على موضوع حيوي مثل الإضراب، الذي يمكن أن يساهم في تحسين بيئة العمل وعلاقات العمل، وكذا رغبتنا في مواجهة تحدٍ بحثي يتطلب تحليل قوانين معقدة، أما بالنسبة للأسباب الموضوعية فتكمن في كون الإضراب يلعب دورا محوريا في تسوية النزاعات العمالية، وهو أداة حاسمة في التفاوض بين العمال وأصحاب العمل، مما يجعل دراسته مهمة لفهم ديناميكيات العمل الحديثة، بالإضافة إلى أن القانون رقم 23-08 يقدم إطارا تنظيميا

محدد الحق الإضراب، ودراسة هذا القانون تسهم في فهم كيفية تنظيم الإضرابات بطريقة قانونية ومنظمة، وأن التعديلات الأخيرة في القوانين العمالية تجعل من الضروري دراسة تأثير هذه التغييرات على حق الإضراب وكيفية تطبيقها في الممارسة العملية.

تتمحور الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع في:

إلى أي مدى يحقق القانون رقم 23-08 توازنا فعالا بين حماية حقوق العمال في ممارسة الإضراب كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، وبين ضمان استمرارية العمل وحماية مصالح أصحاب العمل؟

وتحقيقا لأهداف الدراسة ارتئنا لاستخدام المنهج الاستقرائي في دراستنا والذي يعتبر ضروريا ومهما لعدة أسباب تتعلق بالفهم الشامل للظاهرة وتحليل تأثيراتها، حيث يساعد في توثيق جميع جوانب الإضراب كوسيلة لتسوية النزاعات العمالية، بدءا من تطبيقات القانون الرقم 23-08 وصولا إلى أنماط النزاعات وأساليب التسوية المستخدمة، بالإضافة إلى أنه يتيح فهما دقيقا للمفاهيم القانونية المتعلقة بالإضراب، وعليه فباستخدام المنهج الاستقرائي يمكن للدراسات تقديم رؤى عميقة وشاملة حول كيفية عمل الإضرابات كآلية لتسوية النزاعات العمالية، وكيفية تحسين التشريعات والسياسات المتعلقة بهذه العملية في إطار القانون رقم 23-08.

وللإجابة على الإشكالية سألغة الذكر تطرقنا للتقسيم الثنائي من خلال فصلين تناولنا الإطار المفاهيمي لحق الإضراب في الفصل الأول، ثم الإضراب بين التسوية والوقاية في الفصل الثاني.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

يجد لفظ الإضراب مصدره التاريخي في مكان بالعاصمة الفرنسية يسمّى Place de grève والذي يقع على نهر السين والذي كان مقراً لتجمع العاطلون عن العمل أملاً في الحصول على فرصة عمل. ومن هنا أصبح يطلق على فعل التوقف الجماعي عن العمل لفظ الإضراب، وبذلك أصبحت عبارة Faire grève تعني السيطرة على أحد الأماكن بهدف الحصول على فرصة عمل، ومن هنا أيضاً اشتق مصطلح الإضراب والذي يعني الضغط على صاحب العمل وعلى السلطات العامة أيضاً لتحقيق بعض المطالب الممكنة والمشروعة¹.

ويعد موضوع الاضراب موضوع ذو اهمية قصوى نال اهتمام الفقه القانوني وأغلب التشريعات المقارنة منها التشريع الجزائري في ظل القانون رقم 90-02 الملغى بالقانون 08-23 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب. يعد اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة للضغط، مُنحت للعمال من قبل المؤسس الدستوري، وذلك تكريساً للتعديل الدستوري لسنة 2020²، الذي نص في المادة 70 منه على أنه " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون...".

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016، ص 15.

2- مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر، عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

لابد من تبين المعنى العام لحق الإضراب (المبحث الأول)، واذ كان المؤسس الدستوري وكذا التشريعات العمالية تعترف بحق الإضراب، فإن هذا الحق لابد أن يمارس في إطار شروط والضوابط المعمول بها قانونا (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم حق الإضراب

غالبا ما يتمسك أطراف المنازعات الجماعية بمطالبهم المشروعة والمهنية بالرغم من كالمحاولات التسوية الودية سواء المباشرة بأنفسهم أو عن طريق ممثلين عنهم، ففي حالة فشل هذه الطرق يلجأ العمال إلى آلية الإضراب كوسيلة الضغط يتمسكون بها من أجل المطالبة بمزاعمهم والتي قد تكسب العمال حقوقهم، لذا قبل دراسة مختلف الأحكام القانونية المتعلقة بهذا الحق يجب ضبط مفهومه (المطلب الأول)، والذي يشمل على عناصر منها عنصر مادي وآخر معنوي لابد من تبيينها ودراستها (المطلب الثاني)¹.

المطلب الأول

التعريف بحق الإضراب

الإضراب من المسائل التي يفضل بشأنها وضع تعريف منضبط من جانب المشرع، حيث قام المشرع الجزائري بتعريف هذا الحق (الفرع الأول)، كما أن لحق الإضراب جملة من الخصائص (الفرع الثاني)، والأنواع (الفرع الثالث)، وذلك نظراً للأهمية التي يكتسبها حق الإضراب لارتباطه بممارسته للحقوق الدستورية (الفرع الرابع).

1- آيت عباس وانس ، حق الإضراب في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021، ص07.

الفرع الأول

تعريف حق الإضراب

حق الإضراب هو حق قانوني يسمح للعمال بالتوقف عن العمل جماعياً ومؤقتاً (أولاً) كوسيلة للتعبير عن مطالبهم أو الاحتجاج على ظروف العمل (ثانياً)، بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة (ثالثاً).

أولاً: التعريف الاصطلاحي للإضراب

يعرف الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط وظروف العمل، ويعرف كذلك علنانه امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمل جماعي.

فعلية الإضراب هو اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي، الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بظروف العمل أو شروطه، الإضراب نزاع عمالي مثار بين مجموعة من العمال وصاحب العمل¹.

1- محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 504.

ثانيا: التعريف الفقهي للإضراب

تنوعت وتعددت التعريفات الفقهية للإضراب، وهذا حسب كل فقيه ورأيه¹. لذلك نجد أن الفقه الفرنسي تعددت الاتجاهات فيه، وذلك كل اتجاه محاولا وضع تعريف مانع جامع، لجميع عناصر الإضراب المادية والمعنوية². ومن بين الفقهاء:

نجد الفقيه جان ريفيرو (Jean RIVERO) والذي يعرف الإضراب بقوله: "الإضراب بالنسبة لجماعة معينة، هي جماعة المضربين، واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي، مستهدفة لتحقيق الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط، الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة"³.

وقد عرفه الأستاذ "أحمية سليمان" بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم وإيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين أصحاب العمل"⁴.

1- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 38.

2- إبراهيم صالح الصراريرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة) دار وائل للنشر، الاردن، 2012، ص 18.

3- ثواني إيمان، ريمة سرور، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، المجلد 05، عدد 01، بجاية، 2012، ص 278.

4- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجماعية، 2005، ص 135.

كما ذهب رأي ثالث على أن الإضراب "هو رفض جماعي ومدبر، يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتا من شروط عقد العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم وتكريسها". هذا التعريف ذكر اغلب العناصر الجوهرية المطلوبة لتوافر الإضراب مثل الجماعية والقصد¹.

ثالثا: التعريف القانوني للإضراب

قام المشرع الجزائري بتعريف الإضراب في المادة 42 من القانون رقم 23-08 والتي تنص: "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".

الفرع الثاني

خصائص حق الإضراب

الإضراب هو حق اجتماعي واقتصادي بالتالي فهو حق مشروع (أولا) يتم ممارسته للدفاع عن مصالح العمال وحمائتهم، في إطار التنظيم التشريعي الذي وضعه المشرع اذن هو حق مقيد وليس حق مطلق (ثانيا)، يمارس في إطار جماعي مع انه حق فردي (ثالثا)، كما انه قد يلحق ضررا لممارسه أو لغيره (رابعا).

1- رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، صص 39-40.

أولاً: الإضراب حق مشروع

يعد الإضراب أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية¹. ويعد الإضراب أيضاً أحد حقوق الإنسان وبالتالي لم يكن مستغرباً أن يعني به المشرع سواء على المستوى الدولي أو الداخلي.

وقد بينت الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1966 والمعدلة في عام 1977 بشأن الحقوق والحريات النقابية أن للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح².

ثانياً: الإضراب حق مقيد

يعتبر الإضراب حق مقيد بحيث يجب أن يمارسه العمال في ضوء التنظيم التشريعي الذي رسمه له المشرع وذلك دون تعسف سواء من جانب النقابة أو العمال أو منها معاً. وسنرى فيما بعد أن الخروج على أحكام هذا الحق ومخالفة قواعده أو التعسف في استعماله يمثل خطأ جسيماً قد يترتب عليه تسريح العامل³.

إذاً يلتزم العمال ونقابتهم بممارسته في إطار القانون بغض النظر عن توقيت أو مجال ممارسته ومدته أو طبيعة المطالب المهنية التي يسعى العمال لتحقيقها⁴.

1- أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، صص 389-390.

2- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 95.

3- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع نفسه، ص 95.

4- العبيدي فريدة، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص 203.

ثالثاً: الإضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي

الإضراب هو حق فردي يتمتع به كافة العمال¹ ولكن يلزم لمشروعيته أن تتم ممارسته بشكل جماعي. وعلى ذلك فإن ممارسة هذا الحق بشكل فردي يعد خرقاً للأحكام القانونية المقررة بشأنه وهو ما يعد خطأ جسيماً يبررتسريح العامل عن العمل².

فالإضراب هو حرية فردية يعبر عنها بشكل جماعي، فلدى العامل الحرية أن ينضم إلى الإضراب من عدمه، وإذا شارك فيه فإن له أن يستمر في الامتناع عن العمل حتى نهاية مدة الإضراب، أو يعود لمباشرة عمله قبل نهاية هذه المدة، على أنه إذا قرر العامل المشاركة في الإضراب فإن ذلك يجب أن يتم في شكل جماعي. ولا شك أن الممارسة الجماعية للإضراب تعطيه مزيداً من الفعالية في التأثير على رب العمل، وهو ما يدفعه لسرعة الاستجابة لمطالب العمال المهنية³.

رابعاً: الإضراب حق قد يلحق الضرر بصاحبه أو الغير

الأصل أن الحق يعني الاستثناء بمنفعة شيء معين، وهو ما يعود بالنفع على صاحبه⁴. على أن الأمر على خلاف ذلك بالنسبة لحق الإضراب حيث يترتب على ممارسته إلحاق الضرر بأصحابه إذ يترتب عليه في بعض الحالات حرمان العمال من

1- وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية على ذلك إذ بينت أن:

"Tout salarié a un droit personnel à la grève".Cass. soc. 10 octobre 1990 : CSB 1990, A. 53.

2-Cass. soc. 16 juin 1983 :d. 1983, IR, p. 362, note **A. Lyon-Caen**.

3-عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية؛ الآثار القانونية)، دار النصر للتوزيع والنشر، مصر، 1993، ص 91.

4- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب في ضوء القانون رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 94.

الأجر عن فترة الإضراب، كما أن الممارسة غير المشروعة للإضراب من شأنها أيضاً أن تثير المسؤولية المدنية للعمال ونقابتهم. ولا يخفي الفطنة ما يلحقه الإضراب من أضرار برب العمل تتمثل في حرمانه من الإنتاج خلال فترة التوقف عن العمل ناهيك عما قد يتكبده من تعويضات إذا كان مرتبطاً بعقود توريد لخدمة أو سلعة ونتج عن الإضراب الإخلال بهذه العقود. ولما كان العمال جزء من شعب الدولة وكان إنتاج الهيئة المستخدمة التي يعملون فيها يمثل جزء من الناتج القومي فإن الإضراب من شأنه أيضاً أن يلحق أضراراً بالاقتصاد الوطني وبالسلم الاجتماعي¹.

الفرع الثالث

أنواع حق الإضراب

يأخذ ممارسة حق الإضراب صوراً وأشكالاً متعددة خاصة في البلدان التي تعرف بمشروعية حق الإضراب، باعتباره ضماناً لتحقيق الحقوق والحريات، ويختلف ممارسة هذا الحق باختلاف أنواعه، كالإضراب التقليدي (أولاً)، الإضراب القصير والمتكرر (ثانياً)، الإضراب الدائري (ثالثاً) والإضراب البطيء (رابعاً).

أولاً: الإضراب التقليدي

يعتبر الإضراب التقليدي الشكل العادي المعروف والأكثر انتشاراً، وله عدة تسميات، كالإضراب الكلاسيكي أو الإضراب الاعتيادي أو الإضراب التام، ويكون هذا الإضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً بأحكام من حيث المدة والطريقة، وغالباً ما

1- عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص 90.

تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة للوصول إلى الهدف المنشود، حيث يترك الموظفين أماكن عملهم أحياناً وعدم المجيء إليها إلا بعد تنفيذ مطالبهم¹.

كما يمثل الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب، وأنه يتلاءم مع ظروف العمال، فالإضراب التقليدي يمكن العمال من مراعاة الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة، والقدرات المالية المتاحة لهم وذلك لمواجهة آثار الإضراب التي تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر، خلال مدة الإضراب².

كما يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن الهيئة المستخدمة، مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل³.

ثانياً: الإضراب القصير والمتكرر

يتمثل هذا النوع من الإضراب القصير المدة والمتكرر في توقف العمال عن أداء العمل في فترات قصيرة ومتكررة دون مغادرة أماكن عملهم، وما يميز هذا النوع من الإضراب هو تواجد العمال في مكان العمل وزمانه، ويقومون بنشاطهم لكن على فترات

1- عويسات لحسن ، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2017، ص 30.

2- مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 207.

3- حمدوش نعيمة ولعباسي عابدة ، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017، ص 40.

متقطعة دون التأثير على زملائهم غير المضربين¹، ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس، وبالتالي يتتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة، ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثاً لأنه الأنسب لإعداد قليلا من الأنشطة والأعمال ويؤدي إلى أي حال حدوث إضرار بمؤسسة صاحب العمل². وهو ذو وجه مزدوج فهو إضراب مفاجئ لرب العمل، وإضراب مخطط للمنظمين له.

ثالثا: الإضراب الدائري

يتحقق الإضراب الدائري بتوقف فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها توقف فئة أخرى بعد استئناف الفئة الأولى لنشاطها³، أو امتناع عمال قطاع نشاط معين لمدة معينة، ليتبعها امتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول لنشاطهم فهذا دون توقف كلي لنشاط الهيئة المستخدمة⁴.

إن هذا الشكل من الإضراب الأكثر ضرراً بالنسبة لصاحب العمل، من الانقطاع الكلي للعمل، نظراً لاستمرار أجور العمال الغير مضربين، رغم ما تتكبده

1- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 361.

2- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 221.

3- بوسعيدة دليلة، أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2006، ص 22.

4- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 120.

الهيئة المستخدمة من خسائر جراء نقص الإنتاج، وهذا بسبب إضراب زملائهم، ولو استمر الإضراب لوقت طويل¹.

رابعاً: الإضراب البطيء

يعرف الإضراب البطيء بالإضراب المستمر أو الجزئي، ويتميز بالتقليل من فعالية وتيرة الإنتاجية بغرض المطالبة بالمكافآت أو تعديل شروطها مع استمرارية العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه، وفق مخطط مدروس لتخفيض الإنتاج².

المطلب الثاني

عناصر حق الإضراب

لحق الإضراب عنصرين جوهرين لا بد من توافرها لكي نضفي على التوقف عن العمل صفة الإضراب المشروع فغياب أي عنصر من هذه العناصر يؤدي إلى انتفاء هذه الصفة ويتمثل هذان العنصرين في العنصر المادي (الفرع الأول) والعنصر المعنوي (الفرع الثاني)³.

1- بوسعيدة دليلة ، مرجع سابق، ص 22.

2- سالم مبروكيوأحمد الجديد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2016، ص 14.

3- عادل طالب مصدق، الإضراب المهني للعمال وآثاره، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 29.

الفرع الأول

العنصر المادي لحق الإضراب

يمثل هذا العنصر الجوهري لحق الإضراب، حيث يؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال، ويتمثل التوقف عن العمل في امتناع العمال عن الذهاب إلى أماكن العمل، وبالتالي عدم تنفيذ العمل العادي الذي كلفوا به، وهذا يقتضي إن يكون العمال المضربين ملتزمون أصلاً في تنفيذ العمل الذي امتنعوا عن تنفيذه سواء كان هذا الالتزام الصادر بنص قانوني أم بشرط من شروط العمل فردياً أو جماعياً أو لائحة داخلية، أما إذا امتنع العمال عن تنفيذ عمل غير ملزمين بأدائه مثل ساعات العمل الإضافية فلا يعتبر ذلك إضراباً¹.

كما لا يعد إضراباً التوقف عن العمل برضا صاحب العمل الصريح أو الضمني كما أنه لا يشكل إضراباً التوقف عن العمل في الأوقات التي جرت العادة في أن يتوقف العمل فيها مثل أيام العيد².

والعنصر المادي لحق الإضراب يتوافر على شرطين:

أولاً: التوقف الفعلي عن العمل

يعتبر هذا الشرط هو الأهم لتحديد مفهوم الإضراب، يشتمل أساساً على انقطاع العمال عن أداء العمل الملزمين به، كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل كاملاً حيث وإن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أن العمل بغير الوتيرة العادية

1- صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعية، د.ب.ن، 2012، ص 27.

2- إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص 33.

لا يعتبر إضراباً، إلا الفئات المكلفة بالحد الأدنى من الخدمة، وهذا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب.

ويخرج عن نطاق هذا الشرط امتناع العمال من القيام بالعمل غير الملزمين به مثل العمل الساعات إضافية¹.

ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل

يقصد به أن يكون التوقف لجميع العمال المعنيين بالإضراب، ويعني هذا إن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضراباً فالإضراب على الرغم أنه حق للعامل إلا أنه لا يتم ممارسته إلا بصورة جماعية، ويكفي فقط لتحقيق صفة الجماعة وهذا لكونها صفة أساسية في الإضراب امتناع عدد من العمال من أداء عملهم الملزمين به².

الفرع الثاني

العنصر المعنوي لحق الإضراب

لا يكفي لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال عن العمل، وأن يتم التوقف بصورة جماعية، بل لابد إضافة لذلك توافره عدة عناصر معنوية أجمع الفقه عليها

1- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 139.

2- بن الشيخ مصطفى ، سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016، ص 17.

تتمثل أساساً في قصد الإضراب أو نية الإضراب (أولاً)، تدبير الإضراب (ثانياً) والسعي لتحقيق المطالب المهنية (ثالثاً)¹.

أولاً: قصد الإضراب

يعني انصراف إرادة العمال إلى التحلل المؤقت من تنفيذ شروط عقد العمل، وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بأدائه، ومؤدي ذلك أن العامل المضرب يدرك مسبقاً أنه ملتزم بأداء العمل أو أداء عمل معين، ومع ذلك اتجهت إرادته إلى التوقف عن أداء العمل، وهكذا فإنه لا يعد إضراباً رفض العامل أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة المفروضة من جانب صاحب العمل بإرادته المنفردة، ويرجع ذلك إلى أن قصد الإضراب يعلى نية الإضراب على صاحب العمل بحيث يكون وسيلة ضغط عليه حتى يستجيب لمطالب العمال المهنية².

ثانياً: تدبير الإضراب " التواطؤ "

يقصد به أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل المكلف بأدائه من طرف العمال ناتج عن اتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعاً وعليه فإنه لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق إذا يتعلق الأمر بمجرد تزامن حالات التوقف فردية لأسباب مختلفة³.

1- إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، صص 45-46.

2- صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 42.

3- إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، صص 52-53.

ثالثا: السعي لتحقيق مطالب مهنية

يقصد بالسعي لتحقيق مطالب مهنية أن يكون الإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات صلة أو تأثير على الحياة المهنية للعمال، ويقتضي لتحقيق هذا الشرط التحديد المسبق للمطالب، أما الامتناع عن العمل بدون أي هدف أو لأسباب سياسية فإنه، وكيف على أنه غير مشروع¹.

المبحث الثاني

شروط اللجوء إلى الإضراب في القانون الجزائري

يعتبر الإضراب حقا مشروعاً للعمال لكن يخضع لمجموعة من الشروط القانونية المحددة وفقا للقانون والتنظيمات لضمان توازنه مع المصالح العامة والخاصة فيجب أن يكون الإضراب نتيجة قرار جماعي يتخذ من قبل العمال عبر تصويت حر وسري، ويجب أن يسبق الإضراب فترة من المفاوضات مع صاحب العمل تهدف إلى حل النزاع بطرق سلمية (المطلب الأول)، كما يفرض القانون الجزائري أيضا قيودا على ممارسة حق الإضراب والمتمثلة في القيود الكلية والقيود الجزئية، وهذه الشروط والقيود تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم وضمان استقرار واستمرارية النشاط الاقتصادي والخدمات العامة في البلاد (المطلب الثاني).

1- بن الشيخ مصطفى ، خليفي سعاد ، مرجع سابق، ص 17.

المطلب الأول

الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري

ينص القانون لممارسة حق الإضراب توفر عدة أسس تهدف إلى ضمان تنظيمه بشكل سلمي ومنظم، فيجب أن يتم الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية معترف بها قانوناً (الفرع الأول)، كما يتطلب القانون موافقة غالبية العمال المتأثرين بالإضراب (الفرع الثاني)، ويتطلب القانون أيضاً إشعاراً مسبقاً لصاحب العمل بفترة معقولة (الفرع الثالث)، كما يحظر القانون عرقلة حرية العمل خلال فترة الإضراب (الفرع الرابع).

الفرع الأول

أن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية

اللجوء إلى الإضراب يكون تحت إشراف ومسؤولية منظمة نقابية، هذا ما جاء في المادة 47 من القانون رقم 08-23 التي تنص على: "بعد استنفاد لإجراء اتالمنصوص عليها في المادة 41 أعلاه، ومع مراعاة احترام أحكام المادة 48 أدناه، يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه"، ولا شك أن هذا يستلزم تطابق مصالح النقابة مع مصالح أعضائها، وإسناد مهمة تنظيم ومبادرة الإضراب للنقابة يعتبر حماية قانونية لحقوق العمال ومصالحهم، ويقتضي أيضاً أن يتولى إدارة هذه النقابات رجال يؤمنون بحقوق

العمال كهدف وحيد للنقابة وتقديم المصالح والحقوق العمالية على مصالحهم الفردية لتلك المنظمات النقابية¹.

الفرع الثاني

موافقة أغلبية العمال على الإضراب

اشترط المشرع في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاعات واللجوء إلى الإضراب، موافقة جماعة العمال عليه أين تعتبر هذه الموافقة ضمناً لاجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، مع التنبيه أن الموافقة عرفت تطوراً بحيث كانت تتطلب موافقة الأقلية من العمال وتقرض إرادتها على كافة العمال، غير أنه في الوقت الراهن يتطلب الإضراب لكي يكون شرعي شرط موافقة الأغلبية،² حيث نصت المادة 48 من القانون رقم 23-08: "تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل".

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي".

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 93.

2- زنيب علي، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2008، ص 81.

الفرع الثالث

الإشعار المسبق للإضراب

يقصد بالإشعار المسبق للإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل وذلك بهدف تحقيق مختلف المطالب المهنية التي تثار الخلاف بشأنها ولإزالة مستمرا¹. فتتص المادة 49 من قانون رقم 23-08، سالف الذكر على " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام".

الفرع الرابع

عدم عرقلة حرية العمل

تشمل عرقلة حرية العمل في القانون الجزائري كل تصرف يهدف إلى منع العمال أو ممثليهم من الالتحاق بأماكن عملهم المعتادة أو منعهم من استئناف أنشطتهم المهنية، حيث يمكن أن تتضمن هذه العرقلة أعمال التهديد، حيث يتم تعطيل وصول الأفراد إلى مواقع العمل من خلال التهديد بالتعرض للعنف أو التهديدات الأخرى، كما تشمل العرقلة المناورات الاحتيالية حيث يتم استخدام التلاعب أو الخداع لمنع الأفراد من ممارسة أعمالهم بشكل طبيعي، بالإضافة إلى ذلك تشمل العرقلة استخدام العنف المباشر أو الاعتداءات الجسدية أو اللفظية التي تهدف إلى ترهيب

1- عليز نبيح، مرجع سابق، ص 71.

الأفراد ومنعهم من العودة إلى أعمالهم الروتينية بأمان وبحرية.¹ ويعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، حيث جاء هذا في المادة 59 من قانون رقم 23-08 التي تنص: "يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقاً لأحكام هذا القانون

يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء."

المطلب الثاني

القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

يفرض القانون بعض القيود الجديدة على ممارسة حق الإضراب في الجزائر، حيث تتمثل هذه القيود الكلية في حظر الإضرابات في القطاعات الحيوية مثل الصحة والأمن والخدمات العامة التي قد تؤدي إلى تعطيل جسيم للخدمات الأساسية (الفرع الأول)، بالإضافة إلى ذلك تفرض القيود الجزائية عقوبات على الأفراد أو الأطراف التي تنفذ إضرابات غير قانونية، مثل الغرامات المالية أو العقوبات الأخرى التي يمكن أن تفرضها السلطات القضائية بناءً على تقييمها للتأثير السلبي للإضراب على الاقتصاد والمجتمع (الفرع الثاني).

1- حامد خالد ، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر "دراسة سوسيو قانونية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية،

العدد 16، جوان 2007، ص 175.

الفرع الأول

القيود الكلية على ممارسة حق الإضراب

بالرغم من أن الإضراب يدخل ضمن قائمة الحريات الأساسية، إلا أن مبدأ عدم ممارسته في بعض القطاعات يعد أيضاً مبدأً دستورياً، وهو ما نصت عليه المادة 70 من دستور 2020 التي تنص على أنه "...يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصالح الحيوية للأمة".

يستنتج من نص المادة أن المؤسس الدستوري منع بعض الفئات العمالية والموظفين من ممارسة حق الإضراب لسبب استراتيجية وحساسية المناصب التي يشغلونها، بالإضافة إلى الآثار التي قد تصيب المرفق العام جراء توقف نشاطه¹، هذا ما أكدته نص المادة 67 من قانون رقم 08-23، سالف الذكر أنه "يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسية من حيث السيادة أوفي الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب عن طريق التنظيم".

1- ملوك نوال، مرجع سابق، ص 173.

وتتمثل هذه القطاعات:

1. مجالات الدفاع والأمن الوطني:

يشمل ذلك الموظفين الذين يعملون في القطاعات المتعلقة بالدفاع والأمن الوطني، حيث أن توقف عملهم قد يعرض حياة المواطنين أو سلامتهم للخطر.

2. المشغلين لصالح السلطة العامة:

يتعلق هذا بأولئك الذين يشغلون وظائف تتعلق بالسلطة العامة باسم الدولة، حيث أنهم يقدمون خدمات حيوية وحساسة لاستقرار الدولة.

3. القطاعات الاستراتيجية والحساسة:

يشمل ذلك الموظفين الذين يعملون في القطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة، أو التي تؤثر على الحفاظ على المصالح الأساسية للبلاد، وتعتبر هذه القطاعات أساسية لاستمرارية الحياة الوطنية وتأمين احتياجات المواطنين.

وبالتالي يمكننا القول أن هذه التدابير تعتبر جزءاً من السياسات التي تضمن استمرارية الخدمات الأساسية والأمن القومي، وتحافظ على استقرار وسلامة البلاد، ويهدف الحظر إلى منع أي تعطيل لعمل هذه القطاعات الحيوية التي تشكل أساساً للدفاع عن البلاد وتأمين حياة المواطنين ومصالحهم الأساسية.

الفرع الثاني

القيود الجزائية الواردة على ممارسة حق ممارسة حق الاضراب

بالإضافة للقيود الكلية التي نجد أن المشرع الجزائري قد نص على بعضها فهناك القيود الجزائية على حق ممارسة حق الاضراب في القانون الجزائري التي تتمثل في كل من الحد الأدنى من الخدمة (أولاً)، والتسخير (ثانياً).

أولاً: الحد الأدنى من الخدمة

يفرض التشريع الجزائري قيوداً على ممارسة الحق الدستوري في الإضراب، وذلك من خلال تطبيق قاعدة القدر الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة التي قد يؤدي توقفها إلى خرق مبدأ استمرارية المرافق العامة أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتمويل أو صيانة المنشآت والأماكن، حيث يحدد القانون القدر الأدنى من النشاط الذي يجب أن يستمر أثناء الإضراب، سواء كان ذلك بموجب تفاوض إلزامي أو اتفاقي بين الأطراف المعنية، وذلك بهدف تحقيق توازن بين حقوق العمال في الإضراب وضرورة حفظ استمرارية الخدمات الأساسية والنشاطات الحيوية التي تؤثر على المجتمع والاقتصاد،¹ وبالتالي فهذا النهج يجسد تطبيقاً للقوانين التي تحدد شروط وآليات الإضراب بما يحقق المصلحة العامة ويضمن استمرارية الخدمات الأساسية للمواطنين والاقتصاد الوطني.

1- ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار النشر، الجزائر، 2003، صص 382-

وقد أشارت إلى ذلك المادة 62 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه:
 "يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما تموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة".

من خلال استقراء المادة السالفة الذكر يتضح لنا أنها تلزم باتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لمواصلة الأنشطة الضرورية لضمان الحد الأدنى من الخدمة خلال فترة الإضراب، ويتم ذلك عندما يؤثر الإضراب على أنشطة يمكن أن تؤدي إلى توقف كامل للمرافق العمومية الأساسية أو تؤثر على الأنشطة الاقتصادية الحيوية، وتشمل هذه الأنشطة تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية عبر جميع أنحاء البلاد، بالإضافة إلى المحافظة على المنشآت والأماكن الحيوية والأساسية، وبالتالي فالمادة تُعكف على ضمان استمرارية تلك الخدمات والأنشطة الحيوية من خلال اتخاذ التدابير اللازمة، وتبرز أهمية تحقيق توازن بين حقوق العمال في ممارسة الإضراب وضرورة تأمين استمرارية الخدمات العامة الأساسية والنشاطات الاقتصادية الحيوية التي تؤثر في حياة المواطنين واقتصاد البلاد بشكل عام.

يعتبر تنظيم ممارسة حق الإضراب اختصاصا أصيلا للدولة، ويعكف القانون على تنظيم هذا الحق بما يحقق توازناً بين حقوق العمال واحتياجات الخدمات العامة والنشاطات الاقتصادية الحيوية، حيث تؤكد العديد من النصوص القانونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة مبدأ استمرارية الخدمة العمومية، وبالتالي فإن تنظيم الحد الأدنى من الخدمة في المرافق العامة يتم بمصدر إداري بشكل أساسي، حيث يتطلب ذلك أن

يكون الإبقاء على الخدمة خلال فترة الإضراب محدودًا بالأعوان الذين يُعتبر حضورهم ضروريًا جدًا لاستمرارية الخدمة، كما يجب على مسؤول المصلحة أن يأخذ في الاعتبار أهمية توفير تعداد شبه عادي خلال فترة الإضراب أو اللجوء إلى مستخدمين من خارج المؤسسة لضمان الحد الأدنى من الخدمة، بالإضافة إلى أن المشرع يركز بشكل كبير على تفاصيل هذا التعدد في أجزاء الخدمة المختلفة ومتطلباتها، خاصة عندما تتعرض أمن الأشخاص أو الممتلكات للتهديد، أو عندما تحتاج حاجيات المستعملين إلى تلبية عاجلة.¹

ثانياً: التسخير

يعد التسخير إجراء تلجأ إليه الإدارة لإجبار أي شخص على الامتثال أو الالتزام بتعليماتها، وفقاً للتشريعات النافذة، حيث يمكن للإدارة أن تأمر بالتسخير للعمال المضربين الذين يحتلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، بهدف ضمان استمرارية المصالح العمومية الأساسية وتوفير الحاجيات الحيوية للمواطنين، وتنص المادة 41 من القانون رقم 90-02 على أن قرار التسخير يعد قرارًا إداريًا يجب أن يتم إبلاغ الأطراف المعنية به من أجل الامتثال له، وفي حال عدم الاستجابة يحق للإدارة اتخاذ الإجراءات اللازمة باستخدام صلاحياتها الإدارية، ومع ذلك يعتبر عدم تحديد القانون الجزائري لكيفيات وإجراءات التسخير ثغرة قانونية يمكن استغلالها من قبل المتضررين من الإضراب للمطالبة بكسره،² وهذا ما يبرز أهمية

1- برتيمة عبد الوهاب ، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 197.

2- أباعلال محرز ، عزاوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية-أدرار، 2018، ص 49.

تعزير الإطار التشريعي لتنظيم التسخير بطريقة توفر التوازن بين حقوق العمال واحتياجات الخدمات العامة والأمن العام.

الفصل الثاني:

الإضراب بين الوقاية والتسوية

الفصل الثاني

الإضراب بين الوقاية والتسوية

يعد الإضراب أحد الأدوات الأساسية التي يستخدمها العمال للتعبير عن مطالبهم والدفاع عن حقوقهم في مواجهة أصحاب العمل، وعلى الرغم من أنه حق مشروع ومكفول قانونياً في كثير من البلدان، إلا أن الإضراب يمثل تحدياً كبيراً لكل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء، حيث يمكن أن يؤدي إلى توقف الإنتاج وتعطيل الخدمات، مما يؤثر سلباً على الاقتصاد، لذا يصبح من الضروري النظر في الطرق الفعالة للتسوية والوقاية من الإضرابات لضمان تحقيق توازن بين حقوق العمال واحتياجات الهيئة المستخدمة لاستمرارية العمل.

تعد سبل الوقاية من الإضرابات جوانب حيوية لإدارة العلاقات العمالية بفاعلية، فالتسوية والوقاية تشمل إجراءات مثل التفاوض الجماعي، التحكيم، والوساطة، التي تهدف إلى حل النزاعات العمالية بشكل بناء قبل أن تتصاعد إلى إضرابات، هذه الآليات تتيح للأطراف المعنية فرصة للتواصل والتفاهم وتقديم تنازلات متبادلة، مما يسهم في تحقيق اتفاقيات مرضية للطرفين، فتركز على استراتيجيات لتعزيز بيئة العمل الإيجابية من خلال تحسين التواصل، وتوفير ظروف عمل عادلة، والتعامل السريع مع الشكاوى والمطالب العمالية (المبحث الأول).

تعتبر الميزة القانونية لتسوية حق الإضراب هو التوصل إلى إيجاد حل رضائي ونهائي بين طرفي النزاع، حيث خصص لهما المشرع نظام خاص لتسوية الإضراب، وذلك بعد فشل كل الطرق العلاجية لتسوية هذا النزاع، فمعظم الإضرابات يتم حلها عن

طريق التفاوض الجماعي، أما في حالة استمرار الخلاف يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي التوسط لإيجاد حل للنزاع ذلك عن طريق الوساطة، إذا لم يتوصل إلى حل نهائي سوف يلجأ إلى التحكيم حسب نوع النزاع للفصل فيه بصفة نهائية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

السبل الوقائية للإضراب

في سياق العلاقات العمالية وتحدياتها، تلعب السبل الوقائية للإضراب دورا حيويا في الحفاظ على استقرار بيئة العمل وتجنب النزاعات الجماعية التي قد تؤدي إلى توقف الإنتاج والخدمات، وتنقسم هذه السبل إلى نوعين رئيسيين وهما السبل الوقائية ذات الطابع الإلزامي والسبل الاختيارية لحل النزاعات الجماعية، فالسبل الوقائية ذات الطابع الإلزامي تشمل إجراءات قانونية تفرضها التشريعات العمالية وتتطلب الامتثال من جميع الأطراف المعنية كالتفاوض الجماعي والمصالحة (المطلب الأول)، هذه الإجراءات تضمن وجود إطار قانوني يحد من اندلاع الإضرابات العشوائية ويعزز من فرص التوصل إلى حلول سلمية، ومن ناحية أخرى تشمل السبل الاختيارية لحل النزاعات الجماعية آليات مرنة تعتمد على التعاون والاتفاق بين الأطراف المعنية كالوساطة والتحكيم، هذه السبل الاختيارية تعزز من التفاهم والتعاون بين العمال وأصحاب العمل، وتقلل من احتمالية اللجوء إلى الإضرابات من خلال توفير قنوات فعالة لحل النزاعات بشكل ودي وبناء (المطلب الثاني).

المطلب الأول

السبل الوقائية للإضراب ذات الطابع الإلزامي

تلعب السبل الوقائية ذات الطابع الإلزامي دوراً أساسياً في منع الإضرابات والحفاظ على استقرار بيئة العمل، حيث تشمل هذه السبل التفاوض الجماعي والتي تفرضه التشريعات العمالية على الأطراف المعنية بالدخول في حوار مباشر للتوصل إلى اتفاقيات تُلبّي احتياجات العمال وتضمن استمرارية العمل (الفرع الأول)، بالإضافة إلى المصالحة التي تعد إجراء قانونياً يتطلب تدخل طرف ثالث محايد لحل النزاعات بشكل عادل وفعال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التفاوض الجماعي

يعد التفاوض الجماعي أسلوباً سلمياً ومتحضراً يشكل أداة مهمة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية من خلال تحقيق مبدأ التكافؤ بين مصالح متناقضة، حيث يسعى من جهة إلى حماية مصالح أرباب العمل، ومن جهة أخرى إلى حماية مصالح العمال، فيعتبر وسيلة لضمان المساواة بين الشركاء الاجتماعيين خلال سير المفاوضات، حيث يتم من خلاله الوصول إلى إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية توفر مكاسب جماعية للعمال بدلاً من مكاسب فردية،¹ فهذا النهج يساعد في خلق بيئة عمل أكثر استقراراً وعدلاً مما يعزز من الإنتاجية والرضا الوظيفي (أولاً)، كما تساهم لجان مشتركة في

1- بن قارة مصطفى عائشة ، التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل، مجلة البحوث

القانونية والسياسية، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، جوان 2018،

المشاركة من خلال الصلاحيات المخولة لها قانوناً في تنظيم ظروف وشروط العمل في درأً خطر حدوث إضرابات (ثانياً).

أولاً: التفاوض المباشر:

يجمع التفاوض الجماعي المباشر بين أطراف الاتفاق أو النزاع الجماعي، دون الحاجة إلى تدخل طرف ثالث، هذه المواجهة المباشرة بين الأطراف تسهل عملية التوصل إلى تفاهات، حيث يمكن لكل طرف أن يفهم ويتعرف على مطالب ووجهات نظر الطرف الآخر بشكل مباشر، مما يجعل من السهل والممكن تحقيق اقتناع متبادل بمطالب ووجهات نظر كل منهما، وبالتالي فالتفاوض المباشر أداة قوية لتحقيق التفاهم والتعاون بين الأطراف المختلفة، حيث أنه من خلال المواجهة المباشرة يمكن للأطراف الوصول إلى حلول مرضية للجميع بشكل أسرع وأكثر فعالية، مع بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، ومع ذلك يجب أن تكون الأطراف مستعدة للتعامل مع التحديات التي قد تنشأ لضمان تحقيق أفضل النتائج الممكنة.¹

تقوم هذه الآلية استناداً إلى التزام قانوني فرضه المشرع على أطراف العلاقة الاجتماعية، وهم العامل ورب العمل، وذلك بمقتضى نص المادة 05 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث تنص هذه المادة على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة"، وذلك لتدارك وتخطي أي إشكالات أو عراقيل قد تطرأ أو إمكانية حدوثها أثناء تنفيذ الاتفاقات الجماعية وتطبيقها

1- بلعبدون عواد ، شروط وخصائص التفاوض الجماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة عبد الرحمان بن باديس، مستغانم، العدد السادس، 2018، ص 157.

قبل أن تتحول إلى نزاعات تؤدي إلى عرقلة استمرار السلم الاجتماعي والمهني داخل الهيئة المستخدمة.¹

وبالتالي فتعتبر الاجتماعات الدورية بين المستخدمين وممثلي العمال أداة حيوية لتحقيق التوازن والاستقرار في بيئة العمل، فمن خلال الحوار المستمر ومناقشة القضايا المشتركة، يمكن للأطراف تدارك المشكلات وتطوير النزاعات قبل تفاقمها، مما يساهم في تحقيق السلم الاجتماعي والمهني داخل الهيئة المستخدمة وتعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي، وهو ما يجعلنا نقول أن التفاوض المباشر هو العملية التي يتم فيها التواصل والتفاوض مباشرة بين ممثلي العمال وممثلي أرباب العمل، فهذه العملية تتيح للطرفين الفرصة للتعبير عن احتياجاتهم ومصالحهم بشكل مباشر، والسعي إلى الوصول إلى تفاهات واتفاقيات تخدم الطرفين.

ثانياً: اللجان المشتركة:

تعهد بعض التشريعات العمالية لأطراف علاقة العمل بإنشاء لجان مشتركة دائمة للتصدي للنزاعات الجماعية في العمل، وذلك بهدف تفادي تأزم بعض الخلافات وتطورها إلى مستوى يمس المصلحة المشتركة للطرفين، تترك بعض هذه التشريعات حرية إنشاء هذه اللجان وسير عملها وكيفية اجتماعها وتحديد جدول أعمالها للاتفاقيات الجماعية، في حين ينظمها البعض الآخر صراحة في القوانين العمالية.²

1- أباغلا محرز ل، عزاوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018، ص 57.

2- أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي "بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية"، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992، ص 197.

كما تعتبر اللجان المشتركة شكلاً من أشكال المفاوضات المباشرة، إلا أن الفارق الأساسي هو أن هذه اللجان تكون متخصصة ومفوضة من قبل العمال وأرباب العمل للوقاية من النزاعات العمالية منذ البوادر الأولى لبروزها، حيث تهدف هذه اللجان إلى إيجاد الصيغة النهائية لتسوية النزاعات المحتملة قبل أن تتفاقم، وذلك من خلال رصد البوادر الأولى للنزاعات واتخاذ التدابير اللازمة لتفادي تفاقمها، مما يساهم في الحفاظ على السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة، التعامل بفعالية مع النزاعات العمالية، وتقديم حلول مستدامة ومناسبة للطرفين، بالإضافة للحفاظ على المصلحة المشتركة من خلال الحوار المستمر والتعاون فتسعى اللجان إلى تحقيق توازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، مما يساهم في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي.¹

وعليه، فاللجان المشتركة تعتبر أداة أخرى مهمة في عملية التفاوض الجماعي، حيث تضم هذه اللجان ممثلين عن العمال وممثلين عن أرباب العمل، وتعمل هذه اللجان كمنصة للتفاوض ومناقشة القضايا المشتركة، وتساهم في تعزيز التعاون والتفاهم بين الطرفين، فمن خلالها يمكن للطرفين مناقشة المشاكل والتحديات التي تواجههم والعمل معاً لإيجاد حلول فعالة.

1- أحمية سليمان، محاضرات قانون العمل في قسم الكفاءة المهنية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة

الجزائر، 2007، ص 34.

الفرع الثاني

المصالحة

تطرق المشرع الجزائري للمصالحة في المادة الرابعة الفقرة الأولى من القانون رقم 08-23 سالف الذكر على أنها: "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي"، وعليه فمن استقراء المادة يمكننا القول أن المصالحة هي وسيلة للتسوية الودية للنزاعات الجماعية، مما يشير إلى تفضيل الطرق السلمية لحل الخلافات بدلا من اللجوء إلى الإضرابات أو الإجراءات القانونية الصارمة، حيث يتم بمساعدة طرف ثالث محايد يُدعى "القائم بالمصالحة"، كما ويمكن النص على المصالحة في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، مما يشير إلى مرونة تطبيق هذه الآلية وإمكانية تضمينها بشكل مسبق في العقود العمالية (أولا)، ثم المصالحة الخارجية أمام مكاتب المصالحة (ثانيا).

أولا: المصالحة لدى مستوى الهيئة المستخدمة:

تنص المادة الأولى من القانون رقم 08-23 على أنه: "يحدد هذا القانون الاحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل"¹، من خلال استقراءنا للمادة المذكورة يتضح لنا أن القانون رقم 08-23 يركز على الوقاية من النزاعات

1- راجع المادة الأولى من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

الجماعية للعمل وتسويتها، وهذا يشير إلى أن المشرع الجزائري يولي أهمية كبيرة لتجنب النزاعات قبل حدوثها ومعالجتها بفعالية في حال وقوعها، وباعتبار أن المصالحة كجزء من التسوية فهو قد يشير إلى المصالحة كوسيلة لتسوية النزاعات الجماعية على مستوى الهيئة المستخدمة، وهذا يعني أن المصالحة تعتبر جزءاً أساسياً من الآليات التي يوفرها القانون لتسوية النزاعات بشكل ودي.

ثانياً: المصالحة أمام مكاتب المصالحة:

تعتبر المصالحة أحد السبل الأساسية لحل النزاعات العمالية في المؤسسات والإدارات العمومية، خاصة تلك التي قد تؤدي إلى الإضراب، حيث تهدف المصالحة إلى تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة (العمال والهيئة المستخدمة) ومحاولة إيجاد حلول ودية للنزاع قبل تصعيده إلى مراحل أكثر تعقيداً، فعند نشوء نزاع عمالي يتم إخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً، إذ يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع على المفتشية، التي تقوم بدورها باستدعاء الطرفين لعقد جلسة أولى للمصالحة، والتي يجب أن تتعقد في غضون ثمانية أيام عمل من تاريخ الإخطار، وخلال جلسات المصالحة يقوم مفتش العمل ببحث النزاع بين الطرفين ومحاولة تقريب وجهات النظر، كما قد يتطلب الأمر إجراء تحقيقات وجمع معلومات من الطرفين، حيث يمكن لمفتش العمل طلب جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإدارية اللازمة لفهم النزاع وحله، وبالتالي فإذا تم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين، يتم تحرير محضر مصالحة يتضمن المسائل المتفق عليها، ويتم توقيعه من قبل الطرفين، أما في حالة فشل المصالحة، يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة،

يوضح فيه المسائل التي لم يتم الاتفاق عليها، والذي يتم إرساله إلى طرفي النزاع والجهات المختصة مثل الوالي والوزير المكلف بالعمل.¹

المطلب الثاني

السبل الاختيارية لحل النزاعات الجماعية

تلعب السبل الاختيارية لحل النزاعات الجماعية مثل الوساطة والتحكيم دوراً مهماً في تعزيز التفاهم والتعاون بين العمال وأصحاب العمل، فالوساطة تتضمن تدخل طرف ثالث محايد لمساعدة الأطراف المتنازعة على التوصل إلى اتفاق يرضي الجميع من خلال الحوار والتفاوض (الفرع الأول)، أما التحكيم فيشمل تقديم حكم نهائي من قبل طرف محايد يتم الاتفاق عليه مسبقاً ويكون ملزماً للطرفين (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الوساطة

تعتبر الوساطة على أنها صورة من صور المفاوضة الممزوجة بالمساعدة الخارجية من قبل طرف ثالث متفق عليه من قبل المتنازعين لمعاونتهم على تحديد وكشف مصالحهم الرئيسية وإيجاد اتفاق مقبول لدى الجميع، ويمكن ان تتم الوساطة

1- راجع القانون رقم 23-08، مرجع سابق، والقانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06 صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68 صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991. (ملغى)

بين طرفين حيث يوجد اشخاص أو جماعات كثيرة ترنوا إلى تحقيق مصالحها عقب
انهاء النزاع.¹

لقد عرفها الدكتور بربارة عبد الرحمن بأنها أسلوب من أساليب الحلول البديلة
لحل النزاعات تقوم على إيجاد حل ودي النزاع خارج أروقة القضاء، عن طريق الحوار
وتقريب وجهات النظر لمساعدة شخص محايد.²

وأضاف الأستاذ عبد السلام ذيب بأنها تكليف شخص محايد له دراية
بالموضوع، ولكن بدون سلطة الفصل فيه يسمى الوسيط، يكلف بسماع الخصوم
ووجهة نظرهم من خلال الدخول في محادثات قد تكون وجاهية أو غير وجاهية قصد
ربط الاتصال بينهم، وحملهم لإيجاد الحلول التي ترضيهم.³

لم يتولى المشرع الجزائري تحديد الدلالة القانونية للوساطة وذلك على غرار
التشريعات المقارنة المختلفة، غير أن ذلك لا يحول دون استخلاص المعنى الذي أراده
لها، إذ يستفاد من عنوان الكتاب الخامس من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون
الإجراءات المدنية والإدارية "في الطرق البديلة لتسوية النزاعات"، أن الوساطة طريق
بديل لتسوية النزاعات، ويتضح هذا المعنى في مضمون المادة 994 منه التي تنص

1- وحيد دحام زينب ، الوسائل البديلة لحل النزاعات، مطبعة الثقافة، الطبعة الأولى، أبريل، العراق، 2012، ص
67.

2- بربارة عبد الرحمان ، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية "قانون رقم 08-09 مؤرخ في 23 فيفري
2008"، منشورات بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الرويبة، الجزائر، 2009، ص 523-524.

3- شامي يسين ، تسوية النزاع القضائي بطريق الوساطة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة البحوث
والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي-البليدة 02، المجلد 12، العدد
الأول، جانفي 2023، ص 80.

في فقرتها الأولى على أنه: "يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم..."، وتضيف الفقرة الثانية من المادة نفسها على أنه: "...إذا قبل الخصوم هذا الإجراء، يعين القاضي وسيطا لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم و محاولة التوفيق بينهم، لتمكينهم من إيجاد حل للنزاع".¹

يتضح من خلال استقراء هاته المادة أن المشرع الجزائري قد خاطب جميع القضاة ولم يقصر الأمر على القاضي المدني دون القاضي الإداري، كما أن النية التشريعية اتجهت نحو تطبيق الوساطة على جميع المواد، لاسيما وأن الشق الثاني من هذه المادة قد حدد على سبيل الحصر المنازعات التي يحظر فيها اللجوء إلى الوساطة، ويتعلق الأمر بالمنازعات الاجتماعية، ومنازعات شؤون الأسرة، والمنازعات المتعلقة بالنظام العام.²

وبالتالي، ففكرة الوساطة جديدة على القانون الجزائري فهي وسيلة اختيارية ورضائية تستلزم حوارا مفتوحا على قدم المساواة والقرار فيها ذاتي، فدور الوسيط يقتصر على تسهيل التواصل والحوار بين الاطراف وهي مفيدة وعملية للمتازعين الذين يريدون حلا سريعا للنزاع القائم بينهم.³

1- راجع المادة 994 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر العدد 21 الصادر في 23 افريل 2008. (المعدل والمتمم) بالقانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر العدد 48 صادرة بتاريخ 17 يوليو 2022.

2- شامي بيسين ، مرجع سابق، ص 80.

3- هوام علاوة ، الوساطة بديل لحل النزاع وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013، ص 13.

غير أنه وبالرجوع إلى القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب فتتص المادة العاشرة منه على أن الوساطة: "إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير، يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"¹، تم إلغاء هذا القانون بموجب القانون رقم 23-18 سالف الذكر والذي بدورها تطرق لتعريف الوساطة في مجال العلاقات العمالية في نص المادة 04 الفقرة 02 منه على أنها: "إجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"².

تختلف هذه الوساطة على تلك التي نظمها قانون الإجراءات المدنية والإدارية بحيث أن الوساطة المتعلقة بالخلافات العمالية تكون قبل اللجوء إلى العدالة أي وقائية، أما الثانية فتكون بتدخل القاضي أي تكون بعد رفع الدعوى القضائية، إلا أنهما تتفقان في الجوهر، مما أنتج أنها آلية تقوم على أساس تدخل شخص ثالث محايد في المفاوضات بين طرفين متخاصمين بحيث يعمل على تقريب وجهات النظر بين الطرفين وتسهيل التواصل بينهما وبالتالي مساعدتهما على إيجاد تسوية مناسبة لحكم النزاع.³

1- راجع المادة 10 من القانون رقم 90-02، سالف الذكر .

2- راجع المادة 02/04 من القانون رقم 23-08، سالف الذكر .

3- ولد الشيخ شريفة ، الطرق البديلة لحل النزاعات "محاضر الصلح والوساطة كسندات تنفيذية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، المجلد السابع، العدد الثاني، 2012، ص ص 109-110.

الفرع الثاني

التحكيم

يعد التحكيم من أقدم الوسائل لحل المنازعات لما له من مزايا أهمها، السرعة في الفصل وتوفير الجهد والوقت وحفظ الاسرار التجارية الخاصة بأطراف النزاع،¹ فهو عرض نزاع معين بين الأطراف المحكّمين على هيئة التحكيم، تعين باختيارهم أو بتفويض منهم على ضوء شروط يحدّدونها، لتفصل هذه الأخيرة في ذلك النزاع بقرار يكون حياديا فاصلا في الخصومة، بعد أن يدلي كل منهم بوجهة نظره تفصيلا من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية، وبهذا يكون التحكيم والقضاء طريقتان متوازيتان لا يمكن جمعهما.²

كما يعرف التحكيم على أنه النظام الذي يتفق عليه طرفا النزاع بإرادتهما الحرة سواء كانت الجهة التي تتولى إجراءات التحكيم، بمقتضى اتفاق الطرفين، منظمة أو مركز دائم للتحكيم أو لم يكن كذلك، حيث أنه من خلال هذه التعاريف يتضح لنا أن التحكيم هو إجراء اختياري، أي يتم اللجوء إليه بإرادة الأطراف.³

1- صابرة أمّنة ، مريم بوكحيل، دور التحكيم التجاري الدولي في فض المنازعات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015، صص 01-02.

2- بولحية سعاد ، استقلالية اتفاق التحكيم كأسلوب لتسوية المنازعات التجارية الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 16.

3- سعيد عدنان خالد كوثر ، الوساطة وفقاً لأحكام قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الوافي والافلاس رقم 11 لسنة 2018، مجلة الدراسات القانونية، كلية الحقوق، جامعة أسبوط، مصر، المجلد 53، العدد الأول، 2021، ص ص 578-579.

تجدر الإشارة إلى أن التحكيم يخضع لإجراءات خاصة يتفق عليها الخصوم أنفسهم أو يحيلون هيئة التحكيم بمقتضى الاتفاق على التحكيم إلى لائحة تحكيم لدى أحد مراكز التحكيم المؤسساتي، و قد يتكون لهذه الهيئة حرية أعمال القواعد الإجرائية المناسبة شريطة ألا تتعارض مع النظام العام فالقضاة يلتزمون بإعمال قواعد القانون الموضوعي و الإجرائي معا فلا يجوز لهم الخروج عليها وإلا كان قضاؤهم معرضا للبطلان،¹ إذ يجوز لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها، إلا أنه يستثنى من ذلك المسائل المتعلقة بالنظام العام وحالة الأشخاص وأهليتهم، كما لا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم، ماعدا في علاقاتها الاقتصادية أو في الصفقات العمومية.²

تطرق المشرع الجزائري للتحكيم في العلاقات العمالية في المادة 04 الفقرة 03 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر على أنه: "كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"³، ومن استقراء المادة المذكورة يمكننا القول أن التحكيم كوسيلة لتسوية النزاعات العمالية يتطلب موافقة قطعية من كلا طرفي النزاع، هذا يعني أن التحكيم لا يمكن فرضه على أي من الأطراف دون موافقتها، بحيث يتم تطبيقه بناء

1- بتشيم بوجمعة ، النظام القانوني للوساطة القضائية "دراسة مقارنة في القانون المقارن"، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 33.

2- سعدي صباح ، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل، 2011، ص

26.

3- راجع المادة 03/04 من القانون رقم 23-08، سالف الذكر.

على القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو ما يشير إلى أن المشرع الجزائري قد وضع إطاراً قانونياً متيناً للتحكيم في النزاعات العمالية، مما يساعد على تسوية النزاعات بفعالية وبطريقة تحترم حقوق جميع الأطراف المعنية.

المبحث الثاني

آليات تسوية الإضراب

تعتبر آليات تسوية الإضراب أدوات حيوية لحل النزاعات العمالية بشكل فعال وسلمي، حيث يتصدر التفاوض كآلية لتسوية الإضراب قائمة هذه الأدوات، حيث يوفر منصة مباشرة للحوار بين النقابات العمالية وأصحاب العمل بهدف الوصول إلى اتفاقيات مرضية للطرفين (المطلب الأول) مما يعزز من فرص التوصل إلى حلول توافقية تضمن استمرارية العمل وتجنب تعطيله، وبالإضافة إلى التفاوض يعد اللجوء إلى لجان التحكيم خطوة جوهرية في حل النزاعات العمالية، فهي تُعتبر آلية فعّالة عندما تصل المفاوضات إلى طريق مسدود، حيث توفر قراراً نهائياً يستند إلى معايير قانونية وعدالة موضوعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الآليات التوفيقية لتسوية الإضراب

يعد التفاوض كآلية لتسوية الإضراب من أبرز الأساليب لتحقيق حوار بناء بين العمال وأصحاب العمل، فمن خلال التفاوض يتمكن الطرفان من مناقشة القضايا

الخلافية والوصول إلى اتفاقيات مرضية للطرفين (الفرع الأول)، بينما المصالحة تعمل على تقريب وجهات النظر وتعزيز التعاون لتحقيق حلول دائمة ومستدامة للنزاعات (الفرع الثاني)، أما الوساطة تكمل عملية التفاوض بتدخل طرف ثالث محايد يسهل التواصل ويقترح حلولاً وسطى (الفرع الثالث).

الفرع الأول

التفاوض الجماعي

يقصد بالتفاوض مجموعة من المفاوضات المباشرة التي تهدف إلى الحوار والنقاش بين طرفي النزاع الجماعي، حيث يلتقي ممثلو العمال مع صاحب العمل في اجتماعات دورية لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. تعتمد هذه الطريقة على التقاء واجتماع ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة لدراسة القضايا والمسائل المتعلقة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل، وبالتالي فهو أداة فعالة لحل النزاعات الجماعية في العمل من خلال الحوار والنقاش بين ممثلي العمال وأرباب العمل.¹

يعتبر التفاوض آلية حضارية فعالة تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، حيث يهدف إلى التوصل إلى صياغة اتفاقية جماعية جديدة أو تعديل القديمة دون اللجوء إلى صراعات قد تكون طويلة الأمد وغير مثمرة، إن التفاوض عن طريق النقابات العمالية يعد أمراً بالغ الأهمية لتحقيق الحقوق والوصول إلى المطالب المشروعة للعمال، وذلك لأنه يساهم في تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة من

1- يحيوي نادية ، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد

الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2021، ص 967.

خلال توفير قناة للحوار البناء بين العمال وأرباب العمل، فمن خلال التفاوض يمكن للنقابات العمالية أن تضمن تحقيق العدالة الاجتماعية في مكان العمل، حيث يتم ذلك من خلال وضع قواعد مهنية تضمن العدل والمساواة بين جميع الأطراف المعنية، وهو يتيح للعمال المشاركة الفعالة في وضع القواعد والأنظمة التي تحكم بيئة العمل. هذه المشاركة تعزز من إحساسهم بالانتماء والمسؤولية تجاه الهيئة المستخدمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي.¹

نص المشرع الجزائري على هذه الخطوة الأولية وجعلها وجوبية لحل النزاع الجماعي، وذلك من خلال المادة 05 من القانون 08-23، والتي تنص على: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة وبصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة... وفي حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل"،² وبالمقارنة مع نص القانون السابق الملغى رقم 02-90 في مادته 04، يلاحظ الفرق الجوهرى في طريقة التعامل مع مسألة التفاوض،³ ففي القانون رقم 02-90 لم يكن إجراء اللجوء إلى التفاوض وجوبياً بل كان اختيارياً،⁴ وبالتالي فهذا التغيير يعكس تحولاً هاماً في فلسفة التشريع الجزائري نحو تعزيز الحوار المباشر والدوري بين العمال وأرباب العمل كوسيلة أساسية

1- ملوك نوال ، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد

16، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2024، ص 163.

2- راجع المادة 05 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

3- راجع المادة 04 من القانون رقم 02-90، سالف الذكر.

4- ملوك نوال ، مرجع سابق، ص 163.

وضرورة لضمان استقرار العلاقات المهنية والاجتماعية داخل المؤسسات، وتحسين ظروف العمل بشكل مستدام.

الفرع الثاني

المصالحة

تطرق المشرع الجزائري لأحكام المصالحة في المنازعات العمالية كآلية لتسوية الإضراب في المواد من 07 إلى 13 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر، حيث تؤكد المادة 07 على أنه في حالة وجود نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول جميع أو بعض مسائل النزاع، يتم بدء إجراءات المصالحة الداخلية بموجب الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها، ففي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية يجب على الطرف الأكثر استعجالاً أن يقدم النزاع الجماعي للعمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم بمباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في أحكام القانون بعد استلام النزاع الجماعي للعمل.¹

يتعين على مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل أن يباشر إجراءات المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، حيث يتم استدعاء طرفي النزاع لحضور جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام عمل من تاريخ الإخطار والتي يتم تسجيل فيها مواقف كل طرف بشأن جميع المسائل المتنازع عليها، حيث يمكن لمفتش العمل أن يباشر تحقيقاً ويطلب الوثائق والمعلومات اللازمة من الأطراف لمساعدته في إجراء المصالحة، فإذا كان النزاع يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية، يجب على مفتش العمل التدخل لضمان تطبيق هذه الالتزامات، كما يجب

1- راجع المادة 07 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

على طرفي النزاع الجماعي الحضور إلى اجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، ويمكن لمفتش العمل إصدار محاضر بالغياب إذا لم يحضر أحد الطرفين، وفي الأخير يحزر مفتش العمل محضر مخالفة أو محضر بالغياب إذا لم يتم التوصل إلى المصالحة، ويتم ذلك بعد انقضاء الأجل المحدد لحضور الجلسات.¹

وفي نهاية مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يوقعه طرفا النزاع الجماعي للعمل، يتم في هذا المحضر تسجيل المسائل التي تم التوصل إليها والتي تم الاتفاق عليها بين الطرفين، بالإضافة إلى تسجيل أي مسائل لا يزال النزاع قائماً حولها إن وجدت، والمسائل التي تم الاتفاق عليها بين الطرفين تصبح نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وبالتالي فهذه الإجراءات تهدف إلى تسوية النزاعات الجماعية للعمل بطريقة تضمن الإلتزام بالقوانين والتنظيمات، وتوفير آليات فعالة لحل الخلافات بين المستخدم وممثلي العمال.²

وتجدر الإشارة أنه في حالة عدم تحقيق المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كلياً أو جزئياً، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يسجل فيه عدم المصالحة، يتم إرسال هذا المحضر بالإضافة إلى محضر الغياب إن وجد بأي وسيلة قانونية إلى الطرفين في النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً وإلى وزير القطاع المعني بالعمل، بالإضافة إلى أنه عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، يمكن لوزير القطاع المعني، في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام عمل من تاريخ محضر

1- راجع المواد 08 و09 و10 من القانون رقم 23-08، سالف الذكر.

2- راجع المادة 11 من القانون رقم 23-08، سالف الذكر.

عدم المصالحة، إخطار وزير العمل، فيكون لوزير العمل السلطة لتكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية لكافة مسائل النزاع أو جزء منها، كما وتُستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي يحدده مفتش العمل لإجراء المصالحة الثانية بعد أخذ رأي الطرفين في النزاع، إذ يجب أن تنتهي إجراءات المصالحة الثانية في الخمسة أيام عمل التي تلي استلام طلب الوزير المعني بالقطاع، ما لم يتم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين على تمديد هذا الأجل.¹

الفرع الثالث

الوساطة

تطرق المشرع الجزائري للأحكام الوساطة في المنازعات العمالية كآلية لتسوية الإضراب في المواد من 14 إلى 19 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر، حيث تؤكد المادة 14 منه على أنه في حالة عدم الوصول إلى مصالحة كاملة أو جزئية، يتم إلزام الأطراف المتنازعة باللجوء إلى الوساطة، كما ويجب عرض النزاع على الوساطة في غضون خمسة عشر يوم عمل من تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، فتحديد هذا الإطار الزمني يساعد في تسريع العملية ويمنع تأخير حل النزاع، بالإضافة إلى أنه يتعين على طرفي النزاع تعيين وسيط باتفاق مشترك، مما يشير إلى ضرورة التعاون بين الطرفين في اختيار الشخص المناسب للوساطة.²

وفي حالة الخلاف حول اختيار الوسيط فالمادة 15 تشير لاتخاذ إجراءات خاصة لضمان عدم تعطل عملية الوساطة، وذلك من خلال تطبيق خاص بقطاعات

1- راجع المادتين 12 و13 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

2- راجع المادة 14 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

معينة والمنصوص عليها في المادة 62، مما يعني أن هناك أهمية خاصة لهذه القطاعات تستدعي التدخل الفوري والفعال في حالة النزاعات العمالية، وهو ما يستوجب تدخل السلطات الممثلة في وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني (حسب الحالة) الذي يتولى تعيين وسيط تلقائياً، بالإضافة إلى أن الوسيط يتم تعيينه من قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38، مما يضمن أن الشخص المعين مؤهل ويمتلك المعايير المطلوبة، وهو ما يبين لنا أن المشرع الجزائري قد وضع آليات لضمان استمرار عملية الوساطة حتى في حالة وجود خلاف بين الأطراف حول اختيار الوسيط وذلك من خلال تدخل السلطات المختصة وتعيين وسطاء مؤهلين من قائمة معتمدة.¹

تجدر الإشارة أن الوسيط يمتلك صلاحيات واسعة تشمل إجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع، حيث يحق له طلب جميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية من الأطراف المعنية، كما يمكنه الاستعانة بالخبراء أو أي شخص مؤهل لمساعدته في إنجاز مهمته، وهذا يسمح بالاستفادة من الخبرات المتخصصة لتحليل البيانات والمعلومات بشكل أدق وأكثر تفصيلاً، بالإضافة إلى أنه يتعين عليه الالتزام بالسر المهني إزاء الغير بالنسبة للمعلومات التي يطلع عليها خلال أداء مهمته، كما وتقدم له مفتشية العمل المختصة إقليمياً الدعم في مجال تشريع العمل، وتسلمه ملف النزاع الجماعي مرفقاً بمحضر الغياب أو عدم المصالحة.²

1- راجع المادة 15 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

2- راجع المادة 16 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

يتعين على الوسيط تقديم اقتراحات لتسوية النزاع بشكل توصيات معلة في أجل أقصاه عشرة أيام عمل من تاريخ استلامه للملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، يمكن تمديد هذا الأجل إلى ثمانية أيام عمل على الأكثر، باتفاق الطرفين في النزاع، وبعد إعدادها يقوم بإرسال التوصيات الخاصة بتسوية النزاع كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

كما يتعين أيضا على الطرفين في أجل ثمانية أيام عمل ابتداء من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل، أن يبلغوا الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام وقبول أو رفض اقتراحاته، فإذا لم يرد الطرفان في الأجل المحدد، تعتبر اقتراحات الوسيط مرفوضة من قبلهما، أما في حالة موافقة الطرفين على اقتراحات الوسيط، يحرران اتفاق جماعي للعمل ويوقعان عليه، الذي يتم إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً، أما في حالة فشل عملية الوساطة يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام القانون رقم 08-23، وبالتالي فيجب على الوسيط إرسال تقرير مفصل خلال ثمانية وأربعين ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل، وإلى وزير القطاع المعني، وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وهذا التقرير يحتوي على نتائج مهمته ويساعد في تقييم الوضع واتخاذ الإجراءات اللازمة.²

1- راجع المادة 17 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

2- راجع المادتين 18 و19 من القانون رقم 08-23، مسالف الذكر.

المطلب الثاني

اللجوء إلى لجان التحكيم

اللجوء إلى لجان التحكيم سواء كانت اللجنة الولائية أو اللجنة الوطنية، يمثل خطوة حاسمة في تسوية النزاعات العمالية بشكل عادل وفعال، فاللجنة الولائية تختص بحل النزاعات على المستوى المحلي مما يسمح بمعالجة القضايا بسرعة وفعالية ضمن السياق المحلي (الفرع الأول)، في حين تعمل اللجنة الوطنية على تسوية النزاعات التي تتجاوز نطاق اللجنة الولائية أو التي تتطلب اهتمامًا أكبر بسبب تأثيرها الواسع (الفرع الثاني).

الفرع الأول

اللجنة الولائية للتحكيم

تنص المادة 71 من القانون رقم 08-23 على اللجنة موضحة أنها مختصة في البت في النزاعات الجماعية للعمل للمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وهي مختصة أيضا في النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو التي تحدث على المستوى الولائي، ويتم اللجوء إلى التحكيم بعد فشل إجراءات المصالحة أو الوساطة، كما يتضح من المحضر الموثق لذلك، وبالتالي فهذا النص يوضح دور وأهمية لجان التحكيم الوطنية والولائية في حل النزاعات الجماعية للعمل، خاصة في الحالات التي لا يُسمح فيها بالإضراب أو التي تتجاوز نطاقاً محلياً محدوداً.¹

1- راجع المادة 71 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

يتم تأسيس اللجنة ولأئمة للتحكيم في كل ولاية، يرأسها قاضٍ من الجهة القضائية المختصة، والتي تتكون من عدد متساوٍ من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً، حيث تختص اللجنة الولائية للتحكيم فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث ضمن نطاق الولاية، والتي يتم إخطارها في هذه النزاعات مما يعني أن اللجنة لا تتدخل من تلقاء نفسها وإنما بناءً على إخطار رسمي، وبالتالي فهي تصدر قرارها بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها، وهو ما يضمن سرعة البت في النزاعات وعدم تأخير الفصل فيها لمدة طويلة، مما يساعد في تحقيق الاستقرار في بيئة العمل.¹

من هذا المنطلق يمكننا القول أن المادتين 74 و75 توضحان هيكل اللجنة الولائية للتحكيم ودورها في حل النزاعات الجماعية للعمل داخل نطاق الولاية، ويعزز من دور القضاء والتعاون بين الإدارات المحلية والمنظمات النقابية لتحقيق تسوية عادلة وسريعة للنزاعات.

الفرع الثاني

اللجنة الوطنية للتحكيم

يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضٍ من الجهة القضائية المختصة والذي يضيف على اللجنة الطابع القانوني ويضمن مراعاة القوانين والإجراءات القضائية في عملية التحكيم، حيث تتكون اللجنة من عدد متساوٍ من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية وتشمل أيضاً ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً، بحيث

1- راجع المادتين 74 و75 من القانون رقم 23-08، سالف الذكر.

يعكس التشكيل المتساوي التمثيل لكل من القطاعات الوزارية والقطاعات العمالية والمستخدمين حرصا على تحقيق التوازن والعدالة في عملية التحكيم، ويضمن أيضا تمثيل جميع الأطراف ذات الصلة بالنزاع، مما يساهم في اتخاذ قرارات تحكيمية أكثر شمولية وإنصافا.¹

يجب على اللجنة الوطنية للتحكيم أن تصدر قرارها بشأن النزاعات الجماعية للعمل في أجل أقصاه ثلاثون يوم عمل من تاريخ إخطارها، وذلك من قبل وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، أو وزير القطاع، والوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين، وذلك ضمن الشروط المحددة في المادة 70 من القانون رقم 08-23، كما وتتعلق النزاعات التي يتم إخطار اللجنة بها بمختلف القطاعات وقد تمتد إلى عدة ولايات أو تكون على مستوى وطني، مما يعزز دور اللجنة الوطنية في حل النزاعات الكبرى.²

يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كافة المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناء على طلب اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، ما يضمن تزويد اللجان بالمعلومات الضرورية لاتخاذ قرارات عادلة ومدروسة، حيث تتلقى اللجان كل المعلومات ذات الصلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذلك جميع الوثائق التي أعدت في إطار إجراءات المصالحة والوساطة، وهو الذي يساعد في الحصول على صورة كاملة وشاملة عن النزاع والتاريخ السابق للمحاولات الودية لحله، بالإضافة إلى أن المادة 77 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر توضح لنا أن قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم تصبح نافذة من قبل

1- راجع المادة 73 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

2- راجع المادة 72 من القانون رقم 08-23، سالف الذكر.

الجهات القضائية المختصة ما يعطي القرارات قوة تنفيذية ويسمح بتطبيقها بشكل فعال، حيث تبلغ القرارات إلى طرفي النزاع خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ صدورها، وترسل نسخ من القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، أما إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم فترسل إلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً.¹

1- راجع المادتين 76 و77 من القانون رقم 23-08، سالف الذكر.

خاتمة

إن دراستنا لموضوع الإضراب كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية على ضوء القانون رقم 08-23 يمكن أن تسفر عن عدة نتائج واستنتاجات مهمة، من بينها:

- يمكننا تحديد مدى تأثير القانون رقم 08-23 على إمكانية وشروط الإضرابات، وكيفية إدارتها وتسوية النزاعات بين الأطراف المتنازعة.
- يمنح الإضراب العمال قوة تفاوضية قوية تساعد على المطالبة بتحسين شروط العمل والحفاظ على حقوقهم المهنية والاجتماعية.
- يجبر الإضراب أصحاب العمل والسلطات التشريعية على إعادة النظر في السياسات العمالية المتعلقة بالأجور، وساعات العمل، والظروف العملية العامة.
- يؤدي الإضراب إلى تسليط الضوء على قضايا العمال والنقاش العام حول حقوقهم، مما يساهم في تحقيق توازن أكبر بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية.
- يمكن للإضرابات أن تدفع الحكومة إلى تعديل التشريعات القانونية لتحسين حماية حقوق العمال وتنظيم شروط العمل.
- يساهم الإضراب في بناء التضامن بين العمال وتعزيز الوعي الجماعي حول قضايا العمل والحقوق العمالية، مما يعزز التنظيم النقابي والقدرة على التأثير في السياسات.
- يؤدي الإضراب إلى توقف العمل في الشركات والمؤسسات المتأثرة، مما يؤدي إلى خسائر اقتصادية كبيرة وتعطيل الخدمات التي يقدمها هذا القطاع.
- قد يؤدي الإضراب في القطاعات الحيوية مثل الصحة والنقل والتعليم إلى تعطيل الخدمات العامة وإلحاق الأذى بالمجتمع ككل.

- قد يؤدي الإضراب إلى تدهور سمعة الشركات أمام الزبائن والمستثمرين، مما يؤثر على الاستثمارات ويخفض من الثقة بالسوق المحلي.
- يمكن أن يؤدي الإضراب إلى تصعيد النزاعات بين أصحاب العمل والعمال، مما يؤثر على العلاقات العمالية في المستقبل ويزيد من التوترات داخل الشركات.

وانطلاقاً من هذه النتائج والاستنتاجات سالفة الذكر يمكن طرح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تأخذ بعين الاعتبار وهي على النحو التالي:

- يجب تعزيز الجهود لتعزيز الحوار والتفاهم بين أصحاب العمل والنقابات قبل اللجوء إلى الإضراب، مما يساهم في تجنب النزاعات والأضرار الاقتصادية الناتجة عن الإضرابات المتكررة.
- ينبغي دعم وتعزيز الوساطة كأداة لتسوية النزاعات العمالية، حيث يمكن للوسطاء الخبراء أن يلعبوا دوراً محورياً في التوصل إلى حلول توافقية تجنب الإضرابات الضارة.
- يجب دراسة إمكانية تطوير آليات تشريعية لحماية الاقتصاد الوطني من آثار الإضرابات الطويلة الأمد، مثل إقرار الخدمات الأساسية التي يجب الحفاظ عليها أثناء الإضرابات.
- ينبغي تعزيز الشفافية والمساءلة في إجراءات تنظيم الإضرابات، بما في ذلك توفير معلومات دقيقة ومحدثة للعمال وأصحاب العمل بشأن الخطط والتأثيرات المحتملة للإضرابات.
- يجب توفير التدريب والتعليم المستمر لأصحاب العمل والنقابات حول القوانين العمالية وآليات حل النزاعات، بهدف تعزيز الوعي والتفاهم بين الأطراف

المعنية.

- ينبغي تطوير آليات استجابة سريعة للأزمات الناجمة عن الإضرابات، بما في ذلك تقديم الدعم اللازم للمتضررين والحد من التأثيرات السلبية الناتجة عن الإضرابات.

قائمة المراجع

1. الكتب:

1. إبراهيم صالح الصرارية، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة) دار وائل للنشر، الاردن، 2012.
2. أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
3. أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر.
4. هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
5. واضح رشيد ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
6. رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب في ضوء القانون رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، مصر، 2004.
7. وحيد دحام زينب ، الوسائل البديلة لحل النزاعات، مطبعة الثقافة، الطبعة الأولى، أربيل، العراق، 2012.
8. أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجماعية، الطبعة الثالثة، 2005.

9. أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
10. أحمية سليمان ، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي "بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية"، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992.
11. صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعية، د.ب.ن، 2012.
12. عادل طالب مصدق، الإضراب المهني للعمال وآثاره، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
13. عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية؛ الآثار القانونية)، دار النصر للتوزيع والنشر، مصر، 1993.
14. بربارة عبد الرحمان ، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية "قانون رقم 09-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008"، منشورات بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الرويبة، الجزائر، 2009.
15. ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار النشر، الجزائر، 2003.
16. علي عبد العال سيد أحمد، حق الإضراب في المرافق العامة، تطوره، تحديد مفهومه، نظامه القانوني، مؤسسة دار الكتب، الكويت، 1997.
17. العبيدي فريدة ، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية،

مصر، 2007.

18. رمضان محمود ، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

19. مصطفى أحمد أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دارالجامعة الجديدة، مصر، 2016.

II. الرسائل والمذكرات:

✓ رسائل الدكتوراه:

1. هوام علاوة ، الوساطة بديل لحل النزاع وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري "دراسة مقارنة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013.

2. مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.

✓ مذكرات الماجستير:

1. بتشيم بوجمعة ، النظام القانوني للوساطة القضائية "دراسة مقارنة في القانون المقارن"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون مقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد-تلمسان، 2012.

2. بوسعيدة دليلة ، أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2006.
 3. بولحية سعاد ، استقلالية اتفاق التحكيم كأسلوب لتسوية المنازعات التجارية الدولية، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-يوسف بن خدة، 2008.
 4. سعدي صباح ، الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل، 2011.
 5. زنبيع علي ، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2008.
- ✓ **مذكرات الماستر:**
1. صابة آمنة ، مريم بوكحيل، دور التحكيم التجاري الدولي في فض المنازعات الاقتصادية، مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون خاص للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، 2015.

قائمة المراجع

2. سالم مبروكي وأحمد الجديد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2016.
3. عويصات لحسن ، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2017.
4. أباغلال محرز ، عزوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية-أدرار، 2018.
5. بن الشيخ مصطفى ، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية، أدرار، 2016.
6. حمدوش نعيمة و لعباسي عايدة ، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2017.
7. وانس آيت عباس، حق الإضراب في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بجاية، 2021.

III. المقالات:

1. ثواني إيمان وسرور ريمة، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في

قائمة المراجع

- الجزائر بين التقييد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية محكمة: السنة الثالثة/ المجلد 05/ عدد 01-2012، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية.
2. حامد خالد ، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر "دراسة سوسيو قانونية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، 2007.
3. شامي يسين، تسوية النزاع القضائي بطريق الوساطة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي-البليدة 02، المجلد 12، العدد الأول، 2023.
4. ولد الشيخ شريفة ، الطرق البديلة لحل النزاعات "محاضر الصلح والوساطة كسندات تنفيذية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، المجلد السابع، العدد الثاني، 2012.
5. بن قارة مصطفى عائشة ، التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، جامعة مولاي الطاهر-سعيدة، 2018.
6. برتيمة عبد الوهاب ، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013.

7. عواد بلعبدون، شروط وخصائص التفاوض الجماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، 2018.
8. سعيد عدنان خالد كوثر ، الوساطة وفقاً لأحكام قانون تنظيم إعادة الهيكلة والصلح الواقي والافلاس رقم 11 لسنة 2018، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 53، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر، 2021.
9. يحيوي نادية ، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد الأول، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي، 2021.
10. ملوك نوال ، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2024.

IV. النصوص القانونية:

1. مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.
2. القانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 06 صادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68 صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

(ملغى)

3. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر العدد 21 الصادر في 23 افريل 2008.(المعدل والمتمم) بالقانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر العدد 48 صادرة بتاريخ 17 يوليو 2022.

4. القانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 42، صادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

v. المحاضرات الجامعية:

1. أحمية سليمان ، محاضرات قانون العمل في قسم الكفاءة المهنية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2006/2007.

الفهرس

| الصفحة | الموضوع |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| - | شكر وتقدير |
| - | إهداء |
| 05 | مقدمة |
| الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب | |
| 12 | المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب |
| 12 | المطلب الأول: التعريف بحق الإضراب |
| 13 | الفرع الأول: تعريف حق الإضراب |
| 15 | الفرع الثاني: خصائص حق الإضراب |
| 18 | الفرع الثالث: أنواع حق الإضراب |
| 21 | المطلب الثاني: عناصر حق الإضراب |
| 22 | الفرع الأول: العنصر المادي لحق الإضراب |
| 23 | الفرع الثاني: العنصر المعنوي لحق الإضراب |
| 25 | المبحث الثاني: شروط اللجوء إلى الإضراب في القانون الجزائري |
| 25 | المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري |
| 26 | الفرع الأول: أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية |
| 26 | الفرع الثاني: موافقة أغلبية العمال على الإضراب |
| 27 | الفرع الثالث: الإشعار المسبق للإضراب |
| 28 | الفرع الرابع: عدم عرقلة حرية العمل |
| 29 | المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب |

| | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 29 | الفرع الأول: القيود الكلية على ممارسة حق الاضراب |
| 31 | الفرع الثاني: القيود الجزائية الواردة على ممارسة حق ممارسة حق الاضراب |
| الفصل الثاني: الإضراب بين التسوية والوقاية | |
| 37 | المبحث الأول: السبل الوقائية للإضراب |
| 38 | المطلب الأول: السبل الوقائية للإضراب ذات الطابع الإلزامي |
| 38 | الفرع الأول: التفاوض الجماعي |
| 41 | الفرع الثاني: المصالحة |
| 44 | المطلب الثاني: السبل الاختيارية لحل النزاعات الجماعية |
| 44 | الفرع الأول: الوساطة |
| 48 | الفرع الثاني: التحكيم |
| 50 | المبحث الثاني: آليات تسوية الإضراب |
| 50 | المطلب الأول: الآليات التوفيقية لتسوية الإضراب |
| 51 | الفرع الأول: التفاوض الجماعي |
| 53 | الفرع الثاني: المصالحة |
| 55 | الفرع الثالث: الوساطة |
| 57 | المطلب الثاني: اللجوء إلى لجان التحكيم |
| 58 | الفرع الأول: اللجنة الولائية للتحكيم |
| 59 | الفرع الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم |
| 61 | خاتمة |
| 64 | قائمة المراجع |

| | |
|----|--------|
| 73 | الفهرس |
|----|--------|

ملخص:

الإضراب هو انقطاع جماعي عن العمل من طرف العمال والموظفين، فهو وسيلة احتجاجية لتحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية أو اقتصادية، فقد جاء الاضراب في القانون 08-23 ليؤطر ممارسة هذا الحق بطريقة تضمن التوازن بين حماية الحقوق المشروعة للعمال وضمان استمرارية الخدمة العمومية و المرافق الاقتصادية الحيوية مثل الصحة والأمن فهذا قد يؤدي الى الحاق الاذى للمجتمع ككل، لذلك فهناك قيود لممارسة حق الاضراب، و ينبغي تعزيز الحوار والتفاهم بين اصحاب العمل و العمال قبل اللجوء الى الاضراب ، ويستلزم ايضا تطوير آليات استجابة سريعة للأزمات التي تتجم على الاضراب و الحد من التأثيرات السلبية الناتجة عنه ،لذلك يجب استخدام الاضراب كآخر خيار بعد فشل تنفيذ الوسائل الاخرى لحل النزاع بين اصحاب العمل و العمال، فهو أداة احتجاجية تجسد التوازن بين حق العمال للدفاع عن حقوقهم و بين الحفاظ على استقرار العمل .

الكلمات المفتاحية:

النقابات، التسوية الجماعية، نزاعات العمل الجماعية، مطالب العمال، القطاع الخاص، القطاع العام، العمل، التوقف عن العمل، ساعات العمل، القانون الداخلي، حقوق العمال، المستخدم، العامل، ساعات العمل، العطلة، الالتزام بالقيام بالعمل، عقد العمل، امتناع عن اداء العمل