



جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص: قانون خاص معمق

**مستجدات نزاعات العمل الجماعية
وفقا للقانون رقم 08.23 (الإشكالات والحلول)**

إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالب:

- أ. د. قويدر ميمونة

- عماري مخطار

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأعضاء
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. عجالي بخالد
مشرفا ومقررا	أستاذة التعليم العالي	أ.د. قويدر ميمونة
عضوا مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوسماحة الشيخ
عضوا مدعوا	أستاذة محاضرة ب	د. ثابت دنيا

السنة الجامعية: 2024/2023م



كلمة شكر

الشكر لله أولاً وأخيراً الذي وفقنا على إتمام هذا المبحث المتواضع الحمد لله الذي أعاننا على

إنجاز هذا العمل حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه

تتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور قويدر ميمونة التي تفضلت بالإشراف على هذه

المذكرة والتي قامت بتوجيهي وإرشادي إلى الصحيح لإستكمال هذا البحث

وأشكر الأساتذة الكرام الذين سوف يتفضلون بمناقشة هذه المذكرة

كما أشكر كل من ساعدني ومد لي يد العون لإتمام هذا العمل

آجزاكم الله خيراً

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا
بذكرك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صل الله
عليه وسلم

إلى ملائكتي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان وإلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان
دعأؤها سر نجاحي

'أمي الحبيبة'

إلى من كلله الله بالهيبه والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل
افتخار أرجوا من الله أن يمد عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى
كلماتك نجوم اهتدى بها اليوم وفي الغد

'أبي العزيز'

إلى من هم أكبر وعليهم اعتمد إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي إلى من بوجودهم أكتسب قوة
ومحبة لا حدود لها إلى من عرفت معهم معنى الحياة

'إخوتي'

قائمة المختصرات

ب. د: بدون

ج. ر: جريدة رسمية

د. م. ج: ديوان مطبوعات جامعية

ص: صفحة

ط: طبعة

ع: عدد

مقدمة

مقدمة:

شهد عالم الشغل تطورات جد هامة عبر مختلف المراحل التاريخية وذلك بعد الثورة الصناعية في الغرب، إذ بدأت معالم تنظيم علاقات العمل تتضح وأصبحت في الوقت الحالي تشريعات خاصة بالعلاقات المهنية وكيفيات تنظيمها، حيث تعتبر نزاعات العمل الجماعية من المظاهر الاجتماعية التي أصبحت تزايد من الحين إلى الآخر حسب كل طلب في تلبية رغبة الأشخاص المنتمون إلى القطاعات المهنية وهذه الرغبات من أجل زيادة إشباع حاجيات أو رفع مستوى ظروف المعيشية أو من أجل تحسين محيط المهني وغيرها من الأسباب.

كان للجزائر أول تشريع في تنظيم علاقات العمل بعد دستور 1989 الذي أقر التعددية وأصبح في الجزائر قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾، ومنه أصبحت التنظيمات في علاقة العمل تعتمد على الاتفاقات الاتفاقيات الجماعية، إلا أن النزاع الجماعي في العمل يبقى دائما العائق الكبير بسبب اللجوء إلى الإضراب والتوقف عن العمل خاصة في القطاعات الحيوية، وعالج المشرع هذه النزاعات في القانون رقم 90-02 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽²⁾، وهو ما قام به بالتفصيل في الإجراءات الوقائية من النزاعات مروراً بعدها إلى إجراءات الودية للتسوية وفي حال فشلها يستعمل العمال أداة الضغط المتمثلة في الإضراب ليأخذ بجديّة الطرف الآخر المتمثل في المستخدم في تنفيذ المطالب.

سرعان ما تزايد النزاع الجماعي للعمل وكثرة الإضرابات بأخص في القطاعات الحيوية وهذا بعدما عرفت الجزائر التطور في القطاع الاقتصادي وفتح أبواب الاستثمار أمام خواص أدى إلى ارتفاع في نسبة التوظيف، أصبح من الواجب الاعتماد على فتح قنوات التشاور والحوار، ومنه قام المشرع باستحداث القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات

¹ - القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل (ج. ر، ع. 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990).

² - القانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر، ع. 06، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي ألغى القانون رقم 90-02⁽¹⁾، ومن أساسيات هذا القانون اعتماده على الإجراءات الوقائية والودية لتقادي النزاعات التي تؤدي إلى الإضراب، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع وضع إلزامية الاجتماعات الدورية بين أطراف العلاقة المهنية وهذا بمقتضى تدابير احترازية وللقيام بدراسات ظروف العمل وكذا العلاقة المهنية بين العمال والمستخدم، كما ضاعف القيود في ممارسة حق الإضراب.

أهمية الموضوع: نزاعات العمل الجماعية من الظواهر الحساسة في الوسط الاجتماعي حيث أصبحت بكثرة في الوسط المهني نظيرة رغبة طبقة العمالية في التغيير والتجديد سواء في المحيط العملي أو بالنسبة للرفع من مستوى المعيشي أو في تلبية الرغبة في الحاجيات، ولذلك نجد في موضوع نزاعات العمل جماعي أهمية في الدراسة نظرا لارتباطها بالتنظيم القانوني والعمل على تجديده دائما لحل تلك النزاعات بإجراءات الوقائية والودية وهذا ما يخدم الطرفين أحسن من المرور إلى الطرق التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، ولذلك يتوجب علينا البحث أكثر حول معرفة أسباب ومشاكل هذه النزاعات لتجنبها. كذلك من أجل إيجاد حلول قطعية لمثل هذه النزاعات وعدم الوقوع فيها مجددا.

أهداف الدراسة: باعتبار المفاوضات الجماعية هي الوسيلة أنسب في تقادي النزاع، ولذلك توجب علينا البحث عن الوسائل الوقائية، وهذا لاستباق أي نزاع ممكن الوقوع، وهذه الإجراءات الوقائية تكون بفتح تلك القنوات المباشرة في الحوار بين ممثلي العمال والمستخدم تهدف لدراسة علاقة العمل بتطوير التنظيمات القانونية وتهيئة محيط يليق بالعامل في كل احتياجاته الاجتماعية.

أسباب اختيار الموضوع: هناك أسباب ذاتية وموضوعية نذكر منها:

الذاتية: التعمق في الدراسة كونه موضوع يتعلق بقانون جديد تم تعديله مؤخرا في جوان 2023.

¹ القانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر، ع. 42 لسنة 2023.

الرغبة في دراسة موضوع يرجع لطبيعة العمل الوظيفي كون الباحث موظف وكان قد وقع في مثل هذه النزاعات من قبل لذلك أردنا الاستفادة مستقبلا من هذه الدراسة.

كذلك العمل على إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه البحوث العلمية القانونية.

الموضوعية: محاولة تقديم دراسة جديدة في الموضوع نزاعات عمل جماعي وهذا بالوقوف على أهم التعديلات التي طرأت على القانون رقم 23-08 الذي جاءت بأساس في اعتمادها على إجراءات الوقائية والودية وهذا بالتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية أكثر من إجراءات المتمثلة في وسائل الضغط التي ممكن تتسبب في إغلاق أو العجز في الإنتاج خاصة في القطاع الإنتاجي.

الدراسات السابقة: نزاعات العمل الجماعي باعتبارها ظاهرة اجتماعية كان لها اهتمام في الدراسة والبحث من قبل ولذلك أثناء قيام بالبحث في هذا الموضوع وجدت عدة دراسات مختلفة منها حديثة.

1- دراسة لريونة إكرام فاطمة الزهراء: كانت هذه الدراسة في سنة 2020 وتمحورت على دراسة آليات المعمول بها في تسوية النزاعات العمل الجماعية حيث درست فيها كل من مفهوم النزاعات العمل الجماعي والإجراءات الودية وتطرق كذلك إلى وسائل الضغط المعمول بها والمتمثلة في الإضراب وهذا وفقا للقانون رقم 90-02 الملغى كما أنها لم تتطرق في دراستها إلى الإجراءات الوقائية.

2- دراسة لعربي عبد الكريم وخواص مراد: كانت هذه الدراسة في سنة 2023 قام بدراسة مدى فعالية دور آلية التفاوض الجماعي للوقاية من النزاعات العمل الجماعي وتسويتها. حيث تم دراسة كل من مفهوم النزاعات العمل الجماعية والتفاوض الجماعي كوسيلة لحل النزاع وهذا وفقا للقانون الجديد 23-08. وهذا بدون التطرق في الدراسة إلى إجراءات الودية لتسوية النزاعات في القطاع الإدارات العمومية كما لم يتم التدقيق في إجراءات الوساطة والتحكيم.

الإشكالية: كيف واجه المشرع الجزائري آثار النزاعات الجماعية وتشعبها في عالم الشغل سواء القطاع الاقتصادي او الإدارة العمومية من خلال قواعد وأحكام القانون 23-08؟ وما مدى نجاعتها؟

مناهج الدراسة: إجابة على هذه الإشكالية وإماما بالموضوع اعتمدنا على المنهجين وهما الوصفي والتحليلي وكان اعتمادنا على المنهج الوصفي خاصة في الفصل الأول وذلك لإبراز أهمية الموضوع في الإطار النظري.

كما اعتمدنا في الفصل الثاني خاصة على المنهج التحليلي وذلك بتحليل نصوص القانونية سواء في التعريف بإجراءات المطبقة في حل نزاع عمل جماعي أو في كيفية تطبيق تلك القوانين.

صعوبات البحث: صعوبة الوصول إلى مصادر والمراجع التي تناولت موضوع دراستي وذلك لندرته كون دراسة نزاعات عمل جماعي تعتبر من دراسات المطلوبة حديثا.

كون الموضوع يحتاج إلى تحليل دقيق وذلك لأن القانون الذي تطرقنا إليه حديث التعديل لذلك تطلب منا خوذ الكثير من الوقت والجهد من أجل البحث فيه.

كذلك ضغوط العمل من التزامات مهنية التي واجهتني وكان لها أثر كبير في خوذ وقت كبير من أجل إعداد هذه الدراسة.

تقسيم البحث: ومن خلا هذا قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى المنازعات العمل الجماعية والإجراءات الوقائية منها، وقد قسم هذا الفصل بدوره إلى مبحثين. تطرقنا في المبحث الأول إلى ماهية النزاعات العمل الجماعية، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى إجراءات الوقائية من النزاعات العمل الجماعي.

وبالنسبة إلى الفصل الثاني فتناول التسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعي وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب) وهذا وفقا للقانون رقم 23-08، بحيث قسم هذا الفصل إلى

مبحثين، المبحث الأول تناول التسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعي، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى الضغوط المشروعة لتسوية نزاعات العمل الجماعي (الإضراب).

الفصل الأول

نزاعات العمل الجماعية والإجراءات

الوقائية منها وفقا للقانون 08-23

تمهيد:

تعتبر نزاعات العمل الجماعية من المشاكل التي قد تؤثر بالدرجة الأولى وبخطورة بالغة الأهمية على مصالح الوطنية أو كذلك مساسها بالاقتصاد الوطني وهذا عند وقوعها في القطاعات الحساسة ذات حيوية وهذا بعد التصادم بين طرف العمال أو ممثليهم والطرف الثاني المتمثل في المستخدم أو ما ينوب عليه ويؤدي هذا التصادم إلى التوقف الجماعي عن العمل وهو أداة العمال للضغط مقابل غلق محل العمل من طرف المستخدم (1).

ولتفادي هذه الأزمات والابتعاد عنها جاء المشرع الجزائري بقانون رقم 08-23 الذي عدل القانون 90-02 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وجاء بمفهوم النزاعات العمل الجماعية وأسبابها في المادة 02 من هذا القانون (المبحث الأول) وطرق الوقائية من هذه النزاعات في المادة 05 من هذا القانون (2) (المبحث الثاني).

¹- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط. الثانية، م. ج، بن عكنون- الجزائر، سنة 2003، ص.94.

²- القانون رقم 08-23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

المبحث الأول: ماهية نزاعات العمل الجماعية

يعتبر نزاع العمل الجماعي ذلك الخلاف بين العمال أو ما يمثلهم والمستخدم أو من ينوب عليه ويتعلق هذا الخلاف بالعلاقات الاجتماعية والمهنية أو ما يسمى بشروط العامة للعمل (المطلب الأول) (1).

وليتسنى لنا تحديد معايير النزاع العمل الجماعي وهذا للاختلاف مع النزاع العمل الفردي يجب معرفة نوع المشكل المتنازع فيه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

نزاعات العمل الجماعية حسب التعريف الشائع والمتداول بين الأشخاص في الوسط العمل هو "كل خلاف يثور بمناسبة أو سبب علاقة العمل بين العامل (أو العمال) أو ممثليهم والهيئة المستخدمة (أو ممثليها) لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية." (2)

سنناقش التعريف الفقهي والتعريف التشريعي (الفرع الأول) وأسباب النزاعات العمل الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية

أولاً: التعريف الفقهي لنزاعات العمل الجماعية: نزاعات العمل الجماعية من المواضيع الذي اهتم بها الفقه الحديث في دراستها وهذا نظراً لقلّة الدراسات السابقة في هذا الشأن ولذا نجد العديد من الاجتهادات الفقه الحالي فنذكر بعض من هذه التعاريف.

1- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، ب. د، ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار-عنابة، سنة 2014، ص.145.

2- رشيد واضح، علاقات العمل (في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر)، ب. د، ط، دار هومة، الجزائر، سنة 2005، ص.178.

ف نجد البعض من الفقهاء الذي عرف النزاعات العمل الجماعية بأنه حرص العمال على تجميع صفوفهم قبل أصحاب العمل وذلك من أجل الدفاع على حقوقهم واكتساب مصالحهم وهذا ما أدى إلى إثارة النزاعات بكثرة والدخول في الإضرابات من أجل الضغط على أصحاب العمل لتعديل شروط العمل ولكن كانت لهذه الإضرابات آثار سلبية لهذا سارع المشرع إلى وضع نظم للتكفل بهذه النزاعات سلميا (1).

ونجد البعض الآخر من الفقهاء الذين عرفوا نزاعات العمل الجماعية على أنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو ممثليهم من جهة أخرى والمستخدم أو ممثليهم ويكون هذا الخلاف حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية التي تتعلق بأحكام وشروط وظروف العمل (2).

من كل هذه التعاريف نجد أن الفقه اعتمد على معيارين أحدهما شكلي والآخر موضوعي فنجد في المعيار الشكلي أن هذا النزاع متمثل في تسوية النزاع لمجموعة العمال أو لمجموعة منهم حتى ولو كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو غير مهيكليين بشرط فقط عامل المشترك يجمعهم مثل انتمائهم لنقابة واحدة أو لوحدة أو لمهنة واحدة أو لقطاع معين، ولا يشمل هذا المعيار تعدد أصحاب العمل يكفي أن يكون النزاع مع صاحب عمل واحد.

أما المعيار الثاني ألا وهو الموضوعي بمعنى سببه. يجب أن يهم موضوع النزاع جميع العمال وهو يتمثل في المصلحة المشتركة لجميع العمال المعنيين على سبيل المثال المطالبة بتحسين ظروف العمل أو تطبيق قاعدة قانونية أو رفع الأجر أو اتفاقية.

وخلصنا ما تطرقنا إليه من تعاريفنا أن النزاع العمل الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة عمال للأسباب أو أهداف مختلفة، لكن هو اشتراك جميع العمال أو مجموعة العمال في سبب أو هدف في النزاع الواحد (3).

1- محمد حسين منصور، قانون العمل، ط. الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، سنة 2010، ص. 147 وما يليها.
 2- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، ب. د، ط، دار هومة، الجزائر، سنة 2019، ص. 179.
 3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص. 92 وما يليها.

ثانياً: التعريف التشريعي للنزاعات العمل الجماعية: المشرع الجزائري الاستعمال للعديد من المصطلحات عند تصادمه مع منازعات العمل الجماعية وهذا حسب تطور المنظومة التشريعية العالمية المتعلقة بهذه المنازعات، وكان لا يزال يميز بين القطاع الخاص والقطاع العام إلى غاية سنة 1982 وكان هذا التمييز أنه أجاز الإضراب في القطاع الخاص وحرمه في القطاع العام بقاعدة دستورية وتشريعية.

وبعد صدور القانون 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1985 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل ووضع المشرع مصطلح الخلاف ووضع آليات قانونية وإدارية لاتقائه وتجنبه بواسطة لجان مشتركة على المستوى البلدي والولائي والوطني للسماح باحتجاج الجماعي دون إقراره بفكرة الإضراب، وبعد صدور دستور 1989 الذي كان نهجه ديمقراطي ومكن من التعددية السياسية مكن من صدور القانون 90-02 لتنظيم مسألة منازعات العمل الجماعية وهذا تماشياً مع التغييرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للجزائر.

عرف المشرع الجزائري نزاعات العمل الجماعية في المادة 02 من قانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 ويتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وجاء في نص هذه المادة: "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين..."⁽¹⁾

وبعد تسارع الأحداث السياسية في الجزائر وقعت الكثير من الاحتجاجات وكانت هناك فوضى في الإضرابات داخل قطاعات حيوية التي هي في الأصل ممنوعة من الإضراب على سبيل المثال إضراب القضاة في أكتوبر 2019 وقبلها في أكتوبر 2014 إضراب أعوان الأمن، وكذلك إضراب أعوان الحماية المدنية في ماي 2021، وهذا مما أدى إلى تحرك المشرع الجزائري في إصدار قانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان سنة 2023 ويتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

¹- القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

عرف المشرع الجزائري نزاعات العمل الجماعية وجاء هذا التعريف في نص المادة 02 منه: " يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون."

وكان مضمون هذا النص أنه حدد أطراف النزاع وهم مجموعة العمال أو ممثليهم النقابيين وطرف الآخر وهو المستخدم أو مجموعة المستخدمين أو ممثليهم عكس مكان ذكره المشرع في نص المادة 02 من القانون 90-02 أطراف النزاع هم كل من العمال والمستخدم فقط لكن حدد نطاق أحكام هذه المادة في كل من المادتين 04 و 05 منه.

ثالثا: التمييز بين النزاعات العمل الجماعية والفردية: هناك تفرقة بين النزاعات العمل الجماعية والفردية ولتحديدها يكمن في إبراز اختلاف معايرهما من حيث:

أ - أطراف النزاع

ب - الأهداف أو المصالح

ج - إجراءات تسويتها

أ- من حيث أطراف النزاع: حددت أطراف النزاعات العمل الجماعية في المادة 02 من القانون رقم 23-08 على أن هذا الخلاف يتعلق بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة والمستخدم أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى (1).

وما نود توضيحه من مفهوم نص هذه المادة أن الخلاف يمس المجموعة وليس الفرد سواء كان طرف العامل أو طرف المستخدم لكن شريطة أن يكون كل طرف من المتنازعين تابعين لنفس الهيئة.

¹ - القانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

وهذا عكس أطراف النزاع الفردي الذي حدد في نص المادة 02 من القانون رقم 90-04 والذي هو كل خلاف بين عامل أجير والمستخدم الذي تربط طرفيهما علاقة العمل⁽¹⁾.

وإسنادا إلى المادتين السابقتين التي حددت أطراف النزاع لكل من النزاعات العمل الجماعية ونزاعات العمل الفردية وعليه يعد نزاعا جماعيا إذا كان الطرف المتمثل في رفع الدعوى المتمثل في منظمات نقابية من جهة والطرف الآخر المتمثل في نقابات أرباب العمل ويربط كلاهما عقد عمل جماعي أي أن المشرع الجزائري لم يحدد عدد الحد أقصى في مجموع العمال أو أرباب العمل⁽²⁾.

عكس ما حدده المشرع في النزاع العمل الفردي، وهو يعد نزاعا فرديا في العمل في الخلاف الذي حدد أطرافه مباشرة وهم من جهة العامل أجير والمستخدم من الجهة المقابلة أي بمفهوم أن كل طرف بمفرده⁽³⁾.

ب- من حيث الأهداف (أو المصلحة): جاء ذكر المصلحة المشتركة بين العمال التي تثار عليها النزاعات العمل الجماعية في المادة 02 من القانون 23-08 سالف الذكر وهو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العمل⁽⁴⁾.

أما نزاعات العمل الفردية جاء مصطلحها كذلك في المادة 02 من القانون 90-04 سالف الذكر وهو إثارة النزاع بشأن تنفيذ علاقة العمل بين العامل الأجير والمستخدم⁽⁵⁾. لكن كانت المادة 20 من نفس القانون جاءت بالتوضيح الدقيق وحددت المصلحة في النزاع العمل

¹ - القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر، ع. 06، مؤرخة في 07-02-1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (ج. ر، ع. 68 مؤرخة في 25-12-1991).

² - بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع. الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، جانفي 2017، ص. 54.

³ - عجة الجبيلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، ب. د، ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة- الجزائر، سنة 2005، ص. 199 وما يليها.

⁴ - القانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

⁵ - القانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق.

الفردية وذكرت مما تتجم عنه من النزاع عن التنفيذ أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهير في الإطار القانوني كما فتحت المجال للاختصاص القضاء الاجتماعي في القضايا المتعلقة في المنازعات العمل الفردية للضمان الاجتماعي والتقاعد⁽¹⁾. ويرجع إلى المصلحة في النزاعات العمل الجماعية تكون هذه مصلحة مشتركة لجميع عمال على سبيل المطالبة بتحسين ظروف العمل أو تطبيق قواعد قانونية أو اتفاقية جماعية أو كذلك مثل المطالبة برفع الأجور⁽²⁾.

وخلاصة ما تقدمنا به هو توضيح بأن النزاع الجماعي ليس بنزاعات الفردية تخص مجموعة عمال ولكن هو هدف مشترك بين مجموعة العمال لتحقيق مصالحهم.

ج - من حيث إجراءات تسويتها: يأتي شرط إجراءات تسوية المنازعات العمالية لتمييز بين المنازعات العمل الجماعية والمنازعات العمل الفردية بعدما قمنا بتوضيحه في التمييز بينهما من حيث أطراف النزاع سواء مجموعة العمالية في النزاع الجماعي أو الانفراد في المنازعات العمل الفردية وكذلك من حيث المصلحة سواء مشتركة أو فردية حيث نجد كذلك الاختلاف في إجراءات تسوية هذه المنازعات بين إجراءات المنازعات الفردية التي تعتمد فيها طرق التسوية الودية.

الداخلية دون اللجوء إلى جهات خارجية وخصص لها المشرع ثلاث خطوات تمر بها لمعالجة هذا النزاع والمتمثلة في: المعالجة الداخلية عن طريق التظلم، المصالحة، المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية.

أما فيما يخص إجراءات تسوية المنازعات العمل الجماعية فهي مغايرة في إجراءاتها عن أولى وخصص لها المشرع طرق تسويتها وتتمثل في: الوقاية من النزاعات الداخلية، المصالحة

¹ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، ب. د، ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، سنة 2014، ص.39.

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، ب. د، ط، م. ج، سنة 2015، ص.342 وما يليها.

عن طريق مفتشية العمل (المختصة إقليمياً)، الوساطة (وهو الطرف الثالث ليقوم بمقاربة وجهة نظر الطرفين)، التحكيم.

وهذه طرق التسوية تشمل القطاعات الغير مؤسسات العمومية والإدارية التي بدورها لها إجراءات خاصة بها (1).

الفرع الثاني: أسباب المنازعات العمل الجماعية

تعدد الأسباب مما يؤدي إلى ظهور نزاعات العمل الجماعية وهذه الأسباب سواء كانت مادية أو معنوية فهي تمس باستقرار وسط العمالي والاقتصادي وهذا بخطورة المواجهة بين العمال أو ممثليهم والمستخدم أو ما ينوب عليهم وهو ما سوف نتطرق إليه في العناصر التالية لتوضيح هذه الأسباب (2).

أولاً: الأسباب المادية المتعلقة بالمنازعات العمل الجماعية: سنمكن من التعرف على الأسباب أكثر المتنازع عنها والمتمثلة في (منازعات على الأجور، الترقية وظروف العمل).

أ - الأسباب المتعلقة بالأجور: الأجر وهو ما يقدمه صاحب العمل أو المستخدم للعمال نظيرة قيام هذا الأخير بجهد سواء فكري أو معنوي للوصول إلى متطلبات وأهداف الأول ويشمل هذا الأجر العناصر المادية (المالية) والعينية المتفق عليها، وهذا ما تطرق إليه الفقه في تعريف الأجر وكان بعبارة وجيزة على أنه " المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل " (3).

1 - لريونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الخاص، كلية حقوق وعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة الجامعية 2019-2020، ص.14.

2- بن حملة سامي، محاضرات في الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، كلية حقوق، جامعة قسنطينة 1، (بدون ذكر سنة)، ص.271.

3- أحمية سليمان، تنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ب. د، ط، الجزء الثاني، م. ج، بن عكنون-الجزائر، سنة 1998، ص.212.

وهو ما تعرض إليه المشرع وحدد أهم عناصره في نص المادة 80 من القانون رقم 90-11 وجاء في نص المادة: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " (1).

من خلال ما تطرق إليه المشرع في نص هذه المادة نجد أنه يعمل على الحفاظ على العدل في الأجر بين العمال وهذا تتناسب مع كل قيمة لنوع العمل، وهذا ما يعتبر أنه من أسباب الرئيسية لنزاعات العمل الجماعية وهو الأجر وهذا لكثير طلب الحاجيات وتزايدها مع غلاء المعيشة مما يجبر العمال في دخول في نزاعات مع صاحب العمل بمطالبة لزيادة في الأجر لحفظ ماء وجههم أمام متطلبات المجتمع.

ب - الأسباب المتعلقة بالترقية: تعرف الترقية على أنها " هي انتقال الموظف من وضعية إلى أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليا ومستقبلا كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية، ودرجة المسؤولية ومجال السلطة " (2).

حيث تم النص عليها سابقا في المادة 177 من القانون رقم 78-12 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وجاء في نص المادة: " تغير الرتبة مشروط بتغيير منصب العمل، تطبيقا للمبدأ المنصوص عليه في المادة 116 من نفس القانون.

ويعد تغيير الرتبة ترقية أو استنزالا حسبما يكون المنصب الجديد أعلى أو أدنى في التصنيف المناصب.

يحدد القانون الأساسي النموذجي لقطاعات النشاط شروط وكيفيات الترقية والاستئزال " (3).

¹ - القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

² - نورة داسي، أم السعد شافعي، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، ع.03، جانفي 2023، ص.60.

³ - القانون (الملغى) رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (ج. ر، ع.13)، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

أما حالياً حددتها المادة 61 من القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل على أنه:
" تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"⁽¹⁾.

ونجد أحد أسباب النزاعات العمل الجماعية وهي الترقية الذي يطغى عليها الطابع الإداري في متابعة العامل وتقييمه وهنا يكون العامل أمام عوائق التي تتجر من عدم المساوات والعدل وهذا ما يحسس به العمال بعدم المصادقية مما يدفعهم إلى الدفاع عن مصالحهم وجلب حقوقهم⁽²⁾.

ج - الأسباب المتعلقة بظروف العمل: العامل يحتاج إلى محيط مهني في مكان عمله وهذا من أجل حفاظ على صحته الفزيائية والمعنوية وتكون مردودية العمل حسب ما كانت الظروف مهينة للعامل والمتمثلة في النقل والمواصلات أو في الإطعام أو مكان إقامة العامل خاصة في المناطق المعزولة والبعيدة على المناطق الحضرية⁽³⁾. كذلك أن صاحب العمل ملزم بتوفير كل ما يخص الأمن والوقاية ووسائلهم تجاه العمال من الوقاية الصحية وطب العمل والأمن في محيط العمل وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 78-12⁽⁴⁾.

وإن وجد العمال هذه الظروف غير مهينة مما يجدون أنفسهم أمام خطر على صحتهم أو أمنهم وهذه أحد الأسباب التي تثير النزاع وسط العمل ويلجأ إليها العمال لحفظ مصالحهم الذي قصر فيها صاحب العمل مما يضطر إلى أمر الواقع في معالجتها.

¹- القانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

²- نبيلة أفوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13، ع.01، مارس 2021، ص.425.

³- الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم سياسية فرع تنظيم سياسي وإداري، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة الدراسية 2012-2013، ص.26.

⁴- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في القانون العمل، مرجع سابق، ص.110.

ثانياً: أسباب المعنوية المتعلقة بنزاعات العمل الجماعية: يلعب الأثر النفسي للعمال دوراً مهماً في المردودية داخل الوسط العملي وهذا ما يكون حافظاً جيداً على سيرورة نظام العمل ونجاحه أو يكون عائقاً ويتسبب في نزاعات العمل ويكون له أثر سلبي مما يسببه من ضغوط على العمال ويقوم هذا الأخير بمواجهة المستخدم بالانتقام.

أ - الأسباب المتعلقة بعدم الرضى: الرضا وهو الإشباع الذي يصل إليه العامل ويكون هذا الإشباع في النفسية وفي ظروف الاجتماعية وهذا ما يحصل عليه العامل في وظيفته من مجموع العمال الذين في محيط عمله وكذلك من طرف المستخدم أو صاحب العمل أو من هو مسؤول عليه مباشرة وكذلك خاصة بدرجة الأولى التنظيم المنتمي إليه والبيئة التي يعمل في وسطها الذي لهم أثر كبير على رضا العامل في وظيفته.

ويسعدنا التدقيق في مفهوم الرضا وهو مدى تمكن العامل من الوصول إلى إشباع حاجته في حياته وهذا ما يكن السبب في سعادته واستمراره في عمله وكلما يحس بأنه مستقر.

الرضا بالمفهوم العام هو علاقة عمل مبنية على نظم وقواعد المتفق عليها والتوافق بين إرادة العمال والتراضي بين العمال وصاحب العمل وكذلك الإحساس بالراحة في بيئة العمل وهي أحد ركائز الرضى (1).

إذا كان ما ذكرناه لم يكن في صالح العمال ولم يتوفروا عليها كان هناك أثر نفسي وهذا يعود بأسباب لا تحصى على المردودية وهو ما يثر على الإنتاجية خاصة وسط قطاع الاقتصاد وإهمال من طرف العمال وهذا ما يسبب نزاع عمل جماعي لسبب كل طرف يريد حفظ مصالحه.

ب - الأسباب المتعلقة بعدم العدل والمساواة: القوانين الحديثة أهم مبادئها العدل والمساواة والتي أصبحت ملزمة في علاقات القانونية وإبرام العقود، العلاقة بين العامل وصاحب العمل

¹ - زرفة رؤوف، بوناب محمد، أثر نزاعات العمل التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة حالة مؤسسة صيدال، فرع عنابة)، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 13، ع.02، سنة 2019، ص.346.

علاقة عقدية من مبادئها العدل والمساواة وهناك قواعد قانونية تنظم العلاقة بينهم المتمثلة في قانون العمل⁽¹⁾.

وجاء بطلان الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي تؤدي إلى التمييز بين العمال في المادة 17 من القانون رقم 90-11 ونصت على ذلك: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"⁽²⁾.

الظلم في الوسط العمالي هو أحد أسباب النزاع العمل الجماعي ولهذا يلزم العدل بين العمال ومرؤوسيهم ويسعى دائما صاحب العمل إلى المساواة بين العمال حتى لا يقع في التمييز مجموعة على مجموعة أخرى من العمال التي ينتج عنها النزاع الجماعي وهذا للدفاع عن مصالح المجموعة التي أحسست بالظلم تجاههم، لذلك جو العمل يحتاج إلى صاحب العمل يقدر حقوق ومصالح العمال ويسعى دائما للعدل والمساواة بنهم حتى لا ينصدم بذلك النزاعات⁽³⁾.

المطلب الثاني: أنواع المنازعات العمل الجماعية وما يترتب عليها من آثار

النزاع العمل الجماعي يتمحور على مصلحة مشتركة بين العمال وهو ما يميزه عن المنازعات العمل الفردية التي بدورها يمكن أن تتحول إلى نزاع عمل جماعي في الحالة التي تمس مجموعة من العمال في مؤسسات أو فروع من نفس القطاع⁽⁴⁾، وهذه المصالح المشتركة التي سننتظر إليها بأنواعها والتي تتعلق بكل من تطبيق القانون، تعديل القانون وتفسير

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، مرجع سابق، ص.247.

² - القانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ - مساعدة خولة، بوردهم وردة، المنازعات العمالية، مذكرة ماستر في القانون أعمال، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، سنة الجامعية 2013-2014، ص.15.

⁴ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص.80.

الاتفاقيات الجماعية (الفرع الأول) وهذا ما يترتب عليها من آثار على كل من العمال وصاحب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أنواع المنازعات العمل الجماعية

منازعات العمل الجماعي على كل حال تنقسم إلى ثلاث أقسام المتمثلة في المنازعات المتعلقة بتطبيق القانون، المنازعات المتعلقة بتعديل القانون والمنازعات المتعلقة بتفسير الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

أولاً: النزاعات المتعلقة بتطبيق القانون: يعتبر تجاهل قانون أو خرقه من طرف المستخدم بداية إشارات النزاع بين وبين العمال وهذا ما يدعى من طرف العمال أنه عدم احترام تطبيق القانون الذي هو في الأصل اتفاقية مبرمة بينهما مسبقاً، على سبيل المثال يتم تصنيف لمجموعة أو مجموعات من العمال بتصنيف مهني برتبة أقل أو مغاير لما هو منصوص عليه في القانون⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 128 من القانون رقم 90-11 وجاء في نص المادة: "يجوز للأشخاص الذين يربطهم اتفاق جماعي أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاق المذكور"⁽²⁾. أو كذلك يكون هذا النزاع قائم بسبب الشروط العامة للعمل وهو تفسير لنص أو حكم قانوني⁽³⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 131 من نفس القانون سالف الذكر وجاء في نصها: "يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً ولا يمكن مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها"⁽⁴⁾.

¹- يحيياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون المسؤولية المدنية، مدرسة الدكتوراه للقانون الأساسي والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المناقشة في سنة 2013، ص.70

²- القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³- يحيياوي نادية، مرجع نفسه، ص.70.

⁴- القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع نفسه.

ثانياً: النزاعات المتعلقة بتعديل القانون: تعديل قانون وهو ما يسعى له كل طرف سواء كان العمال أو صاحب العمل (المستخدم)، ويكون طرف العمال سعيهم متوجه في تعديل اتفاقية الجماعية أو القانون من أجل زيادة في الأجور أو تحصل على امتيازات اجتماعية جديدة لمواكبة أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية التي تحتم مراجعة هذه القوانين والاتفاقيات وكذلك ما يسعى إليه المستخدم من تعديلات لحفظ مصالحه وأهدافه (1).

وفي هذا السياق تنص المادة 62 من القانون رقم 90-11 على أن: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل" (2). وهنا تكون حتمية تعديل عقد العمل بناء على ما طرئ من تعديل في قانون أو الاتفاقية وبتأكيد تعديل عقد العمل ليس بالمانع بمطالبة العمال بامتيازاتهم الجماعية حتى إن لم تكن توافق إرادة صاحب العمل وإرادة العمال (3).

ثالثاً: النزاعات المتعلقة بتفسير الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية: علاقة العمل وهي ما تربطه بكل من العمال وصاحب العمل ولذلك كل طرف ملزم بما تم الإمضاء عليه في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل وهذا بتنفيذه وتطبيقه واحترام بنود الواردة فيه مع تكييف عقد العمل كل طرف مبرم قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي وتكون له فائدة للعامل غير أنه يمكن أن يلحق ضرر بالعمال وهذا بسوء تفسير البند أو شرط وارد في الاتفاقية الجماعية ومن هذا المنطلق يمكن أن يحدث نزاعاً عمل جماعياً ويرجع هذا لسبب سوء التفسير أو سوء تطبيق اتفاقية وإذا أسر المستخدم بقراره هذا يسمح للعمال المتضررين بمطالبة بالتسوية يرفها إلى الجهات المختصة لتفادي الأزمات وعرقلة نشاط العمل.

1- يحيواي نادية، مرجع سابق، ص.71.

2- القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

3- يحيواي نادية، مرجع نفسه، ص.71.

أما فيما يتعلق بالأمر عند وقوع الأسباب الاقتصادية وبدأ في عملية تقليص من عدد العمال أو التسريح للعمال فهنا يكون المستخدم قد استنفذ الإجراءات المبدئية وإلا كان ذلك خرق للاتفاقيات واتفاق جماعي (1).

الفرع الثاني: آثار المنازعات العمل الجماعية

المنازعات العمل الجماعية تؤدي إلى التصادم بين طرفي علاقة العمل مما يمكن أن تؤدي إلى التوقف عن العمل ويحصل تعطيل للنشاط والإنتاج وهذا ما يضر بصاحب العمل وبدرجة الأولى اقتصاد وتعطيل مصالح الاجتماعية وكذلك تضر بالعمال بخسارة أجورهم وامتيازاتهم الاجتماعية ممكن حتى التوقف عن العمل (2).

أولاً: آثار المنازعات العمل الجماعية على العمال: يعتبر التوقف عن العمل من آثار السلبية والإيجابية في منازعات العمل الجماعية وبمفهومه العام التوقف الجماعي في أداء العمل ولا يؤديون ما هم ملزمون به تجاه علاقتهم بالعمل، صحيح أثناء هذه الفترة في التوقف عن العمل هناك إيجابيات بالنسبة للعمال ما يتمتعون به من راحة دون المساس بمناصبهم أو اتخاذ المستخدم أي قرار أو إجراءات تجاههم لكن الأثر السلبي عليهم وهو حرمانهم من أجورهم والامتيازات المتعلقة بأداء في العمل وهذا ما يؤثر على الحالة الاجتماعية لهم (3)، وهذا ما جاء به في القانون رقم 08-23 في نص المادة 55 فقرة 02: "لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر" (4).

ثانياً: آثار المنازعات العمل الجماعية على صاحب العمل: كما أشرنا في السابق على آثار المنازعات العمل الجماعية التي تعود بإيجابيات والسلبيات على العمال وهذا بالإيجابيات

1- فلاح فاطمة، بلاق خيرة، خصوصية التقاضي في المنازعات العمل، مذكرة ماستر في العلاقات مهنية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، سنة جامعية 2015-2016، ص 17.

2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، سنة 2009، ص 267.

3- مساعدي حولة، بوردهم وردة، مرجع سابق، ص 21.

4- القانون رقم 08-23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

التمثلة في الراحة والسلبية في عدم تقاضي الأجر وهذا كذلك يعود على صاحب العمل بإيجابيات والسلبيات بسبب توقف عن العمل وهنا تكون الإيجابيات المتمثلة في عدم دفع الأجر والامتيازات للعمال في فترة توقف عن العمل لكن هذه فترة التوقف تعود بسلبية كبيرة على صاحب العمل ألا وهي توقف سيرورة الإنتاج بالنسبة للقطاع الاقتصادي وهنا يقع تشويه لصورة القطاع مع ضعف الأداءات والتطورات التي تساهم في الاقتصاد الوطني وهنا العامل يفقد الثقة ويصبح غير مبالي بالمساهمة في الإنتاج أما في ما يخص القطاع العمومي الإداري فهنا يقع التسبب والتعطيل للمصالح الأشخاص في الوسط الاجتماعي مع فقدان المجتمع للثقة في هذه الإدارات مما يلزم البحث عن مخارج من هذه النزاعات التي تولد الأزمات وإيجاد حلول لها لوقفها وإرجاع علاقة العمل كما نضمها المشرع في قانون علاقة العمل⁽¹⁾.

¹ - مساعدة خولة، بوردهم وردة، مرجع سابق، ص. 21 وما يليها.

المبحث الثاني: الإجراءات الوقائية من المنازعات العمل الجماعية

الإجراءات الوقائية من النزاعات العمل الجماعية من أهم المبادئ التي يشتغل عليها العمال وأصحاب العمل وهذا لتفادي ذلك التصادم الذي يؤدي إلى وقف العمل حيث أننا نجد الاتفاقيات الجماعية دائما فيها بنود تحتوي تلك الإجراءات الاحتياطية لتفادي النزاعات وهذا ما أصبحت تعتمد عليه في وقتنا الحالي الذي أصبحت فيه التنظيمات النقابية بارزة بشخصيتها القانونية وهذا ما يمكنها في كفة التفاوض مع أصحاب العمل أو ما يمثلهم هم كذلك (1).

وبذلك الإجراءات الوقائية من النزاعات العمل الجماعي لديها وسيلتين وهي كل من التفاوض الجماعي المباشر (المطلب الأول) والوسيلة الثانية المتمثلة في اللجان المشتركة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر

التفاوض الجماعي هو طريقة وقائية من نزاعات العمل الجماعي ولهذا ألزم المشرع الجزائري بها أطراف التفاوض لتفادي الآثار السلبية المنجزة عن هذه النزاعات (2)، وجاء في نص المادة 05 من القانون رقم 23-08 على أن: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال (3).

1- أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.95.

2- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط. الأولى، دار حامد للنشر وتوزيع، الأردن، سنة 2010، ص.266.

3- القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل⁽¹⁾.

وكأمثلة عن هذه الاتفاقيات نجد في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013 التي جاءت في نص المادة 104 منها: "من أجل الوقاية من كل نزاع عمل، تتفق الأطراف المتعاقدة على التنظيم اجتماعات شهرية واستثنائية إذا اقتضت الحاجة للنظر معا في وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والشروط العامة للعمل، تعقد هذه الاجتماعات بين مسؤول مكان العمل المقصود والمندوبين النقابيين"⁽²⁾. ولهذا غرض نفسه تعقد اجتماعات شهرية متفق عليها بين المديرية العامة للمؤسسة ونقابة المؤسسة.

وبالنسبة كذلك لما جاء في الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب لسنة 2009 والتي جاءت في نص المادة 217 منها: "في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، يتم عقد اجتماعات دورية وبصورة إلزامية تضم ممثلي المديرية ومساعدتهم والمندوبين النقابيين للعمال بغرض تحليل وبحث المشاكل الاجتماعية المهنية.

في حالة الضرورة، يمكن برمجة اجتماعات غير عادية بطلب من أحد الطرفين.

يحدد جدول الأعمال باتفاق مشترك بين طرفين.

يجب تحرير محضر عن كل اجتماع.

يقصد بالجماعة، الوحدة الاقتصادية المنبثقة عن تنظيم الشركة⁽³⁾.

وبما أتينا به سنقوم بمناقشة الشروط الواجب توافرها في المفاوضات (الفرع الأول)، وأهمية

التفاوض الجماعي ونتائج (الفرع الثاني).

¹ القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

² اتفاقية جماعية، مؤسسة العمومية الجزائرية للمياه، سنة 2013.

³ اتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب سنة 2009.

الفرع الأول: شروط الواجب توافرها في المفاوض

الاجتماعات الدورية تمكن المفاوض أو أطراف العلاقة المهنية من عرض ما تمت دراسته من تحليلات وتوقعات للأوضاع في الوسط المهني وهذا ما يصل بهم إلى اقتراح حلول للوصول إلى نتائج تخدم الطرفين سواء العمال أو صاحب العمل وقد يصل بهم الأمر إلى التنازل على حدود لتفادي الوقوع في أزمة والسيطرة على الوضع مسبقاً⁽¹⁾، ولهذا يجب توافر شروط في أشخاص طرفي المفاوضين حتى تكون عقلانية في المقترحات وهذه الشروط المتمثلة في:

أولاً: الأهلية: يتوجب على المفاوض التمتع بصفة الأهلية ويعني جيداً ما هو محتوى وعاء التفاوض ويكون كفاء وذو استعداد لإبرام الاتفاقيات المطروحة في علاقة العمل وهو ما اتفق وتوصل إليه أطراف المفاوضة وهذه الصفات تخص كل من المفاوض الذي يمثل العمال أو المفاوض طرف صاحب العمل ولذلك الأهلية مفاوض وجوباً وهذا لمعادلة مستوى التفاوض، وفي المراحل المفاوضة إن عثر المفاوض أو فقد صفات الأهلية فهنا يلزم بإنهاء مهامه كشخص مفاوض واسناد مهامه إلى طرف آخر متمكن وذو كفاءة في المجال من أجل منح الأسبقية في كسب المصالح المشتركة وخاصة الطرف الذي ينوب على العمال كونها دائماً تكون الحلقة الأضعف مقارنة بصاحب العمل⁽²⁾.

ثانياً: الحصول على التفويض: لتعزيز المفاوضة الجماعية يجب الاعتراف والحصول على التفويض سواء أصحاب العمل أو العمال ويكون هذا الاعتراف بالتفويض تام عند الاعتراف كل طرف بالطرف الآخر بمنظّمته أو بممثليه، ويكون السعي المفاوض الحصول على تفويض سواء بإجراءات طوعية أو القانونية لكن في غالب الأحيان يجعل من أطراف الاعتراف بالمفوض طوعياً وهذا بخلاف الذي يقوم بين العمال يمن له الأحقية في تمثيلهم وكذلك يكون التعارض بين المنظمات النقابية وهذا بداعي المنافسة بينهم ولذلك جاءت التشريعات لوضع

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في، مرجع سابق، ص.97.

² - الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في القانون خاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2019-2020، ص.25 وما يليها.

حد لمثل هذه الخلافات ووضعت إجراءات قانونية تتعلق بالحصول على التفويض كما أنها أسندت قوانين وتنظيمات حددت فيها تلك إجراءات وشروط الحصول على التفويض للمفاوض. (1)

ثالثاً: عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم: المفاوض الذي يمثل سواء العمال أو صاحب العمل كما تحدثنا في السابق يجب أن يكون ذو أهلية وتحصل على تفويض عن ما يمثل، وهنا نتحدث عن شرط آخر وهو أن يكون هذا المفاوض حاصل على تفويض يخص طرف واحد ينوب عليه لا أن يكون ممثل للعمال ومفوض كذلك يخص صاحب العمل ولذلك يستوجب أن لا يكون الأشخاص المفاوضين لهم المشاركة في التفاوض كممثلين للعمال وفي نفس الوقت ينوبون لصالح صاحب العمل وهنا يكمن المشكل في الموافقة في تحقيق إرادة أطراف النزاع العمل الجماعي وهذا من غير الممكن أن يصلح في التفاوض لأن كل طرف يثير بوسائله ضغوطات على الطرف الآخر لكسب مصالحه، وهنا ندرك أنه إن كان المفاوض ينوب على الطرفين فهنا يمكنه التخلي أو تنازل عن أجزاء من المطالب لطرف ذو الحلقة الضعيفة الذي نقصد به العمال لصالح صاحب العمل. (2)

كذلك يجب ألا ننكر أو نتغافل على نية تفكير صاحب العمل الذي يستغل تفويض بعض العمال لمصالح اختصاصه وهذا لتفادي ضغوطات ويستغل هذه الجماعة التي تنوب عليه لتحقيق أهدافه ومصالحه وإبعادهم عن حماية مصالح العمال الآخرين الذين هم في الحقيقة زملائهم وكان بإمكانهم كسب لهم مطالبهم لأنهم بحد ذاتهم هذه الجماعة متمكنين في التمثيل سواء في الكفاءة أو في علمهم نقاط ضعف كل طرف وبالتالي صاحب العمل وضع هذه الخطة بحيلة لتحقيق مصالحه ضد طرف العمال.

ومنه لتحقيق وضمان الحياد والعدل في إجراءات التفاوض ألزم المفاوض أن يكون في طرف واحد إن كان يخص العمال فلا يجب عليه أن يتفاوض في آن واحد في أحد اختصاصات

¹ - منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، سنة النشر 2018، ص.31 وما يليها.

² - الطاهر الطاهر، مرجع سابق، ص.26.

صاحب العمل وهذا لنجاح التفاوض وكسب المصداقية والحياد دون تحايل على طرف العمال⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أهمية التفاوض ونتائجه

التواصل المباشر بين العمال وصاحب العمل يكمن في تلك اللقاءات الدورية بين ممثلي العمال ومن ينوب على صاحب العمل وبهذا اللقاءات ذات أهمية الواسعة يتوصل الطرفان إلى فرص التشاور والتعاون بينهم وهذا كذلك لتفادي أي خلاف في العلاقة المهنية والاجتماعية بينهم.

أولاً: أهمية التفاوض الجماعي المباشر: التفاوض الجماعي المباشر ذو أهمية كبيرة وهذا عند انعقاد اللقاءات الدورية التي هي وسيلة الاتصال الدائمة والمباشرة وتخص الطرفين كل من العمال وصاحب العمل وهذه اللقاءات هي من تفرض فرص التشاور وتمكن الطرفين من التعاون في التصدي إلا أي خلاف قد ينتج في العلاقة المهنية والاجتماعية بينهم.

وهذه الاجتماعات التي تكون بين طرفي العلاقة المهنية تكون محددة ودورية من أجل إبراز ما توصل إليه من تصورات وتحاليل تكون خاصة بأوضاع الجارية في الوسط المهني بين العمال وصاحب العمل وكذلك من أجل التغيير لمواكبة الحالة الاجتماعية واقتصادية في الوطن حتى تكون هناك دائما التواصل مع العالم الخارجي لوسط العمالي وتكون دائما تلك النظرة البعيدة في الإصلاح والوقاية قبل وقوع التأزم في النزاع بين أطراف العلاقة المهنية وهنا تبلغ لقاءات التفاوض الجماعي مباشر في الوقاية من أي خلاف متوقع الحدوث⁽²⁾.

ثانياً: نتائج التفاوض الجماعي المباشر: المشرع الجزائري طالب أطراف النزاع في العلاقة العمل باللجوء إلى التفاوض المباشر وكان قد اعتبره حل مثالي من الحلول لتجنب نزاعات العمل وتكون هذه المفاوضات دورية وتنشأ بين طرفين من أجل التعامل مع شروط وظروف

¹ - الطاهر الطاهر، مرجع سابق، ص.27.

² - أهمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاكية لتسوية نزاعات العمل الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1 (الطرق البديلة لحل النزاعات)، ع.03، الجزائر سنة 2014، ص.162.

القائمة في العمل وكذلك لدراسة الصورة البعدية للمشاكل المهنية والاجتماعية المتوقع حدوثها، ولكن عموماً هذه المفاوضات تبدأ بافتراضين في نتائجها سواء في نجاحها أو فشلها، الافتراض الأول المتمثل في نجاح المفاوضات بإنهاء الصراع أو النزاع القائم وفي حين هذا ينتهي التفاوض بإبرام اتفاق أو عقد عمل جماعي للهدف المحقق جراء التفاوض وتكون هذه الاتفاقية بتقنين في عقد عمل ودائماً يكون باحترام مبادئ وشروط الاتفاقيات العمل الجماعي وبهذا يعتبر هذا التقنين عبارة عن عقد جديد يربط الطرفين ويلزمهما بتنفيذه وفقاً لمحتوى الاتفاقية العمل الجماعي وبالنسبة لافتراض الثاني وهو الفشل في الاتفاق وهنا لا وجود لحل في النزاع وهذا باستعصاء كل طرف بتنفيذ طلبه ورفض طلب الطرف الآخر وهنا لا حلول ولا نتائج إيجابية في هذه المفاوضات التي اتضح بأنها يجب التوجه الى طرق أخرى لفض هذا النزاع وتكون في الإجراءات الودية لتفادي التصادم بين الطرفين في نزاع بينهم بطرق تؤدي إلى غلق مكان العمل أو التصريح الجماعي للعمال أو ما شبههما⁽¹⁾.

المطلب الثاني: اللجان المشتركة

اللجان المشتركة تكون نشأتها للتصدي أو الوقاية من النزاعات العمل الجماعي في بدايتها ويوكل لها أمر الوقاية من هذه النزاعات في الكثير من الأحيان حتى يتفادى ذلك التصادم الذي يثور بين العمال وصاحب العمل الذي يكون من حين إلى آخر في علاقة العمل بينهم.

ويكون إنشاء هذه اللجان بتفويض من طرف الفئة العمالية حيث لها كل الحرية والصلاحيات في إنشائها قصد متابعة النزاع واقتراح الحلول المناسبة بعد دراسة معمقة في هذا النزاع⁽²⁾، وهذا طبقاً لنص المادة 05 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل لسنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل وهو ما جاء فيها بالمشاركة في هيئة مستخدمة وهي من

1- الطاهر الطاهر، مرجع سابق، ص.26.

2- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.345 وما يليها.

حقوق الأساسية للعمال والمكفولة لهم⁽¹⁾، حيث بعد ثلاث (03) أيام الموالية للإنشاء هذه اللجنة يكون اجتماعها وجوباً قصد بداية في الإجراءات المفاوضات والمشاورات اللازمة لحل وتسوية نزاع ويكون هذا في المدة (15) يوم من بعد تاريخ تشكيلها، وبعد مخرجات اجتماعاتها تحرر في محاضر قصد إلزام الأطراف النزاع العمل بنتائجها، هذا في حال نجاحها في التسوية أما في حال فشلها وبقي الخلاف على مجرياته فهنا ضرورة اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإجبارية (الوساطة أو التحكيم).

ومن هذا يتضح لنا أنه لا يختلف هدف لجان المشتركة مع التفاوض الجماعي المباشر بالدرجة الأولى النوعان يهدفان إلى تطويق ومحاصرة النزاع قبل أن يصبح معقداً.

وبالتالي هذه الإجراءات الوقائية من الضروري العمل بها في بداية نشوب وظهور النزاع في مراحلها الأولى، ولكن للأسف في الكثير من الأحيان لا يمكن الوصول إلى أهداف المتمنية بهذه الإجراءات الوقائية وذلك بتمسك كل طرف بطلباته أو ممكن تكون نتائج هذه الإجراءات سلبية نظيرة عدم الجدية في العمل من طرف هذه اللجان أو المفاوضات وكذلك يكون هناك عدم الالتزام بتنفيذ من الطرفين للنتائج والحلول المقترحة من قبلها أو ربما للأسباب أخرى أو خارجية عن نطاق هذه اللجان أو المفاوضات وهنا يكون اللجوء مباشرة إلى الإجراءات العلاجية والعمل بوسائلها المختلفة سواء كانت الاختيارية أو الاجبارية بالأمر الذي يوكل إما بحكم قانوني أو بحكم الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

نعود إلى التفصيل في اللجان المشتركة وسنتطرق فيها إلى كيفية انتخاب اللجنة المشاركة في (الفرع الأول) وتنظيم وصلاحيات اللجنة المشاركة في (الفرع الثاني).

¹- إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، دور اللجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 10، ع.03، سنة 2021، ص.626.

²- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.346 وما يليها.

الفرع الأول: كيفية انتخاب اللجنة المشاركة

اختيار اللجنة المشاركة جاء به المشرع في نص المادة 97 من القانون رقم 90-11 حيث جاء في نص المادة: "ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقاً للمادتين 91 و92 أعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة (1).

وبما جاء به المشرع بإسناد عملية انتخاب اللجنة المشاركة إلى عدة شروط منها ما هو موضوعي المتعلق بالترشح والإجرائي المتعلق بانتخاب.

أولاً: الشروط الموضوعية

أ - ألا يكون المرشح من الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة والإطارات المسيرة والمستخدمين الذين لهم مراكز مسؤولية ويتمتعون بسلطة تأديبية.

ب - أن يتمتع المترشح بجميع حقوقه المدنية والوطنية.

ج - أن يكون المرشح مثبت في الهيئة المستخدمة وأن يبلغ 21 سنة كاملة لا يشترط الأقدمية في المؤسسة إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة.

¹- قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

وهنا نشير أن المشرع لم يذكر شرط الجنسية الجزائرية في المترشح وهذا دال على أن هناك عدم التمييز بين العامل المحلي والأجنبي وهذا من أجل أن تكون حرية في اختيار الممثل والذي تستند إليه هذا الأخير المهام على قدر مسؤولية وكفاءته.

ثانياً: شروط الإجرائية: وبالتوازي مع الشروط الموضوعية نجد هناك شروط إجرائية وهي التي في الأساس تتمثل في شروط الانتخاب وهي ما حددها المشرع بالقيام بتحديد القوائم الانتخابية وهذا وفقاً لسجل أو جداول العمال من جنسيين داخل هذه الهيئة وحدد كذلك أهلية الناخب من العمال ببلوغ العامل سن 16 سنة كاملة ويملك أقدمية في العمل على الأقل 6 أشهر من الخدمة الفعلية وكذلك يكون ترتيب القوائم في تقديمها حسب صنف المهني للعامل مع جميع معلوماته ولا تعدل هذه القوائم أثناء سريان الانتخاب للممثلين ويلزم تعليقها 15 يوماً قبل تاريخ الانتخاب.

يكون الانتخاب سري وفقاً لطريقة الاقتراع الفردي وهذا وفقاً للمادتين 91 و 92 من القانون رقم 90-11 متعلق بعلاقات العمل وهذا حسب ما أشير إليه في المادة 97 من نفس القانون.

أما فيما يخص الاقتراع الذي يتم في دورتين، الدور الأول وهو تقديم المنظمات النقابية ضمن هيئة المستخدمة للانتخاب مندوبين المستخدمين من بين العمال الذي يتوفرون على شروط الذي ذكرناها، وهنا عند الانتهاء الاقتراع إذا كان عدد المصوتين أكبر من نصف عدد الناخبين المنتميين إلى هيئة العمالية فتكون الحالة عادية يعني فوز الحاصل على أكبر عدد من الأصوات ولكن عند تساوي عدد الأصوات فهنا نرجع إلى معيار الأقدمية وإذا كان التساوي في الأقدمية نعتمد على عامل السن.

أما إذا حصل بعد الاقتراع وكانت النتيجة أن عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين المعنيين بالهيئة فهنا تكون الدورة الثانية في مدة أقصاها 30 يوماً⁽¹⁾.

¹ - إيسغلي محمد، حاج سنوسي محمد، مرجع سابق، ص. 628 وما يليها.

وللإشارة المشاركة في الهيئة المستخدمة تكون بنسبة عدد العمال المنتمين إلى الهيئة أو المؤسسة حيث حددتها المادة 99 من قانون علاقات العمل على هذا النحو:

أ - من 20 إلى 50 عاملا: مندوب واحد

ب - من 51 إلى 150 عاملا: مندوبين إثنين

ج - من 151 إلى 400 عاملا: أربعة مندوبين

د - من 401 إلى 1000 عاملا: ستة مندوبين

وفي هذا السياق تكلم على المؤسسات الذي تحتوي على عدد أكثر من 20 عامل وهذا فيما يخص التمثيل في اللجان المشتركة أما بالنسبة للمؤسسات التي تحتوي على عدد أقل من 20 عامل ولتقادي وقوع صاحب العمل أو المستخدم والعمال في النزاع يتعين اللجوء إلى وسيلة حوار المباشر⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تنظيم وسير وصلاحيات اللجان المشتركة

أولاً: تنظيم وسير اللجان المشتركة: بعد انتخاب اللجنة وبرز أعضائها هنا يتوجب على العلى اللجنة أولاً بإعداد نظاما الداخلي مع انتخاب أعضاء المكتب لكل من الرئيس ونائبه وعلى أن يكون أعضاء المكتب يتكون على إثنين على الأقل من الممثلين العمال.

إجبارية اجتماع اللجنة المشاركة مرة كل ثلاث أشهر على الأقل وهذا يكون بطلب من رئيس اللجنة أو بطلب من غالبية أعضاء اللجنة المشاركة ويتوجب على اللجنة إعلام المستخدم قبل 15 يوما من الاجتماع بجدول أعمالها كما يمكن للمستخدم كذلك تفويض واحد أو أكثر لحضور اجتماعات اللجنة.

أيضا برئاسة المستخدم يجتمع مكتب اللجنة المشاركة أو ممكن كذلك برئاسة ممثله المفوض قانونيا ويكون هذا الاجتماع مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر ويتوجب على

¹ - سعيد طربيت، مرجع سابق، ص 183.

المستخدم قبل (30) يوما إبلاغ رئيس المكتب لجنة المشاركة، ويكون هذا الإبلاغ بجدول أعمال الخاص بالاجتماع وكذلك من هذا الاجتماع يمكن لمكتب اللجنة المشاركة من إضافة اقتراحات في جدول أعمال المستخدم.

ولإشارة الى مندوبي المستخدم أو صاحب العمل يخضعون للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية وهذا أثناء ممارستهم للأعمال المهنية⁽¹⁾.

ثانيا: صلاحيات اللجنة المشاركة: للجنة المشتركة عدة صلاحيات ومن هذه الصلاحيات تلقي المعلومات المبلغة من طرف صاحب العمل على الأقل كل ثلاث أشهر وهذه صلاحيات الممنوحة من طرف المشرع كما تملك اللجنة كذلك صلاحيات مراقبة الأحكام المطبقة في الميدان الشغل وكذا الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وكذلك فيما يخص الضمان الاجتماعي وغيرها.

وهذا ما نص عليه المشرع في نص المادة 07 من القانون 08-23 وكذلك في نص المادة 120 من القانون رقم 90-11 حيث أجاز فيهما للأطراف الاتفاقية بتشكيل لجان مصالحة داخلية لتولي مهمة التسوية في نزاعات الجماعية للعمل⁽²⁾.

وجاء المشرع بصلاحيات الكاملة في نص المادة 94 من القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل ونص على: " للجنة المشاركة الصلاحيات التالية:

1- تتلقى المعلومات التي يبلغها المستخدم كل ثلاث أشهر على الأقل والخاصة ب:

- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.

- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل.

¹- طاهر طاهر، مرجع سابق، ص.32.

²- نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري (دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، مجلد 16، ع.01، سنة 2024، ص.164.

- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تطبيق النظام الداخلي.
- 2- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- 3- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- 4- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي:
 - المخططات السنوية وحصيالات تنفيذها.
 - تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل).
 - مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم).
 - مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين.
 - نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين.
 - النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- يجب الإدلاء بالأراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.
- 5- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقة، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.
- 6- الاطلاع على كشوف المالية للهيئة المستخدمة: الحصيالات والحسابات الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر.

7- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية⁽¹⁾.

وفي الأخير نود التذكير كما سبق الذكر في الحالة فشل الإجراءات الوقائية من النزاعات العمل الجماعية وهي كل من التفاوض الجماعي المباشر واللجان المشتركة يلجأ طرفان النزاع الى الوسائل الأخرى في التسوية وخل هذه النزاعات العمل الجماعية وهذه الإجراءات المتمثلة في التسوية السلمية وهي إجراءات علاجية التي سنناقشها في الفصل الثاني.

¹ - القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني

التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية
وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب) وفقا

للقانون 08-23

تمهيد:

التسوية السلمية وهي تلك الإجراءات العلاجية التي تعتمد عليها المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل في حالة نشوب نزاعات مع العمال وهذا الإجراء يلجأ إليه صاحب العمل عند تأزم الوضع بينه وبين العمال لتفادي الذهاب إلى التقاضي، ويعتبر إجراء علاجي تلك الخطوة بعد نشوب النزاع عكس الإجراء الوقائي الذي يتخذ منه وسيلة للبحث في الأهداف والنتائج التي يتفق عليها الطرفان حتى لا يقع أي خلاف⁽¹⁾، وهنا نجد أن الإجراءات الوقائية يضيف عليها الطابع الداخلي أي يكون التفاوض مباشر بين ممثلي العمال وصاحب عمل أما الإجراءات العلاجية تفرض بوجود الطرف الثالث وهو تدخل شخص أجنبي أو جهاز خارجي يعمل على هذه التسوية الودية⁽²⁾، ولكن قد تؤدي هذه الإجراءات السلمية إلى نتائج غير تلك التي كان يطمح إليها الطرفان وبذلك تتوجه إلى طريق مسدود وهو بسبب عجز هذه الإجراءات عن تقديم حلول مقنعة للعمال أو كذلك لطرف صاحب العمل وهذا باستنفاد جميع الإجراءات العلاجية المتمثلة في المصالحة، الوساطة أو التحكيم وهنا يؤول خيار العمال في الاتجاه إلى الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات العمل الجماعية والمتمثلة في الإضراب عن العمل كما يلجأ كذلك صاحب العمل إلى وسيلة ضغطه والمتمثلة في الغلق لمكان العمل⁽³⁾.

التسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعي التي سنتطرق إليها في (المبحث الأول) تعتبر إجراء علاجي بتدخل الطرف الثالث عند تأزم الوضع في الخلاف ويكون بعدها مباشرة اللجوء إلى الوسائل الضغط الذي سنتطرق إليها في (المبحث الثاني) وهذا بعد نفاذ كل الإجراءات العلاجية.

¹ - سعيد طريبت، مرجع سابق، ص. 184.

² - خلوفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 61.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص. 137.

المبحث الأول: التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية

التسوية الوقائية من النزاعات العمل الجماعية وهو أسلوب يعتمد فيه التفاوض بين الأطراف العلاقة المهنية دون سواهم أي دون تدخل أي طرف أجنبي أي خارجي لكن نجد في التسوية السلمية لهذه المنازعات تفرض الطرف الثالث وهو تدخل العنصر الخارجي وهذا من أجل إجراءات التي تعتمد في تقريب وجهات النظر⁽¹⁾، وهذه الإجراءات السلمية تعتمد حسب نوع كل قطاع وهنا نجد إجراءات التي تعتمد في جل القطاعات الخاصة والاقتصادية (المطلب الأول) وكذلك هناك إجراءات تسوية تعتمد في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإجراءات العلاجية لمنازعات العمل الجماعية

"يقصد بالإجراءات العلاجية تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات"⁽²⁾، وهذه الطرق المتمثلة في كل من المصالحة (الفرع الأول)، الوساطة (الفرع الثاني) والتحكيم (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المصالحة (La conciliation)

هي الطريق العلاجي الأول الذي يجب المرور عليه قصد إيجاد حل للنزاع الجماعي للعمل ويمكن تعريفها كما يلي:

أولاً: تعريف المصالحة: المصالحة هي مرحلة إجبارية في حالة ما لم يتوقف الخلاف بين الطرفين وهنا يتعين المرور بهذه المرحلة والتي هي المصالحة⁽³⁾ وكان قد قيدها المشرع بمواعيد وآجال قريبة، وعرف المشرع الجزائري المصالحة بمفهومه في المادة 04 الفقرة الأولى من القانون رقم 23-08 وجاء في نص المادة على النحو التالي: "المصالحة: كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى 'قائماً بالمصالحة'، يمكن النص عليها

¹ - خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، مرجع سابق، ص.151.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.99.

³ - خليفي عبد الرحمان، مرجع نفسه، ص.152.

في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي".

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل⁽¹⁾.

ثانياً: أنواع المصالحة وتنقسم إلى:

أ- المصالحة الاتفاقية: المقصود بالمصالحة الاتفاقية وهي تلك الإجراءات المقررة بواسطة الاتفاقيات الجماعية وهذا ما هو معلوم في الاتفاقيات الجماعية التي تعمل على إيجاد الحلول أو تفسير الأحكام وهو ما نجده في المصالحة الاتفاقية التي نقصد بها العمل على إيجاد الحلول للخلاف الذي يقوم أو ينشأ أثناء تنفيذ أو سيران علاقة العمل أو كذلك نقصد بتفسير الأحكام المسطرة باتفاقيات الجماعية وهنا يكون دور المصالحة الاتفاقية في تفسير بعض من أحكام الذي هي محل الخلاف بين أطراف العلاقة المهنية.

يتم تشكيل هذه اللجان بين الطرفين بكل حرية واستقلالية ويكون على أساس التساوي في الأعضاء على شكل لجان متساوية الأعضاء، ويتم من طرف اللجان تحديد نظام عملهم بأنفسهم، وكذلك بالنسبة إلى تحديد صلاحيتهم ونطاق عملهم على اختلافه سواء على المستوى محلي أو الجهوي أو الوطني، وإذا كان هناك تدرج في نظم المصالحة يكون هناك التفاوت في تشكيل اللجان وهذا عند تدرج نظام المصالحة يعني عند انتقال بعد بدأ فيه على المستوى المحلي أو المستوى المؤسسة إلى أعلى مستوى من النزاع⁽²⁾.

وهذا ما تضمنه بعض الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات، ونجد في الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب لسنة 2009 ونصت في المادة 219 منه على أن: كل خلاف جماعي يطرأ داخل الشركة، يجب دراسته بين الخط السلمي والمستويات النقابية المناسبة.

¹- قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

²- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.100.

على أن يتم إعلام المجموعة المعنية بنتائج المصالحة في كل مرحلة، أما في حالة فشل تسوية النزاع على المستوى الوحده، يتم إجراء المصالحة لدى الرئيس المدير العام للشركة من قبل الطرف في النزاع الأسرع مبادرة، في أجل ثمانية (08) أيام⁽¹⁾.

وبهذا نلاحظ أن لهذه الاتفاقية الجماعية قد حررت السلم التدريجي لصاحب العمل التي تمر من خلاله المصالحة وكذا أجالها داخل هذه الشركة.

ب- **المصالحة القانونية:** في حالة فشل المصالحة الاتفاقية أو في حالة عدم النص عليها في الاتفاقيات الجماعية يلجأ إلى المصالحة القانونية⁽²⁾ وهو ما تناوله المشرع في نص المادة 07 من القانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث ذكر فيها المشرع بأن يعرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل من طرف الأكثر استعجلا⁽³⁾.

نستخلص من خلال هذا النص أن المصالحة القانونية الزامية وهي من اختصاص مفتش العمل وهذا عند وقوع أي خلاف جماعي في العمل، وهو عكس القانون الفرنسي الذي جعل لجنة ثلاثية التشكيل هي من تختص في هذه المصالحة القانونية، وكذلك يختلف نطاقها حسب تفاوت درجات النزاع حيث تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية وقد قام المشرع الفرنسي بتنظيم تشكيل اللجان المصالحة وصفاتها القانونية في تدخلاتها كذلك إلى جانب الإجراءات المتبعة من طرفها وهذا في عرض النزاع. وهنا دور المفتش العمل في تسوية الودية لا غير، وفي حالة فشله بواسطة عريضة يخطر اللجنة المختصة من طرف إما⁽⁴⁾ الشخص المستعجل في النزاع، أو الوزير العمل، أو مدير العمل المحلي، أو مدير اليد العاملة وهذه العريضة تتضمن كل جوانب النزاع، وأسباب النزاع، وأهداف النزاع.

1- اتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب، مرجع سابق

2- أحمية سليمان، الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.348.

3- قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

4- أحمية سليمان، الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص.348 وما يليها.

ثالثا: إجراءات المصالحة: تعتبر إجراءات المصالحة إجراءات وجوبية بحيث لا يمكن المرور إلى أي إجراء آخر دون خضوع أطراف النزاع إلى إجراء المصالحة⁽¹⁾. وهذا بعرض النزاع على مفتش العمل الذي بدوره يتولى إجراء المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، وهذا بقيامه باستدعاء كل من طرفي الخلاف الجماعي لأول جلسة للمصالحة، وفي مدة لا يمكن تجاوزها ثمانية أيام (08) موائية من يوم إخطار طرفي النزاع، ومن ثم يباشر مفتش العمل التحقيق كما له الحق بطلب الوثائق وهذا من أجل مساعدته في تحقيقه وهذه الوثائق ذات الطابع محاسبي أو مالي أو إحصائي أو الإداري⁽²⁾. وهذه المهام الذي أوكلت إلى مفتش العمل الذي جاء بها المشرع في نص المادة 02 من القانون رقم 90-03 يتعلق بمفتشية العمل وجاء فيها: " تختص مفتشية العمل... إجراء المصالحة قصد انقاء الخلافات الجماعية وتسويتها"⁽³⁾.

عند إجراء أول جلسة للمصالحة بعدها انقضاء خمسة عشر يوما (15) يقوم مفتش العمل بإعداد محضر وذلك بتدوين كل ما اتفق عليه الطرفان من مسائل وحلول كما يقوم كذلك بتدوين المسائل التي مازلت محل النزاع ويقوم الطرفان بتوقيعه وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 11 من قانون رقم 23-08.

يقوم المفتش بإعداد محضر عدم المصالحة في حالة فشل إجراءات المصالحة بين طرفي النزاع ويقوم هذا الأخير بإبلاغه أو بإرساله بأي وسيلة قانونية الى طرفي النزاع وكذا إلى الوالي المختص إقليميا وإلى الوزير المكلف بالعمل⁽⁴⁾.

رابعا: نتائج المصالحة: وهذه النتائج تتعلق سواء بالمصالحة الاتفاقية أو المصالحة القانونية ولا تخرج عن إحدى هذه الاحتمالات التالية:

¹ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.62.

² - نوال ملوك، مرجع سابق، ص.165.

³ - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل (ج. ر، ع.06، مؤرخة في 07/02/1990) معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11 يونيو سنة 1996 (ج. ر، ع.36 مؤرخة في 12/06/1996).

⁴ - نوال ملوك، مرجع نفسه، ص.165 وما يليها.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

أ- توصل لجنة المصالحة أو مفتش العمل إلى حل النزاع بصفة كلية وتسوية وهذا يكون كنتيجة للتفاوض والتشاور بين الأطراف النزاع سواء بالمصالحة الاتفاقية أو بتدخل مفتش العمل.

ب- توصل لجنة المصالحة أو مفتش العمل إلى التسوية الجزئية للنزاع⁽¹⁾، كما أشار إليه المشرع في نص المادة 11 من القانون رقم 08-23 وهذا بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة والتي لا يجب تجاوزها (15) يوما من تاريخ جلسة الأولى. وفي هذا يقوم المفتش بإعداد محضر موقع من طرفي النزاع مدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل مستمرة النزاع الجماعي للعمل. وبهذا تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من يوم إبداء المحضر لدى أمانة المحكمة المختصة إقليميا⁽²⁾.

ج- الاحتمال الأخير وهو فشل المصالحة ويهذا يحزر بعدم مصالحة سواء من طرف لجنة المصالحة أو من طرف مفتش العمل، وهذا حسب نوع إجراء المصالحة وبهذا أصبح للأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم. وهذا بحسب ما منصوص عليه في أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام قانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽³⁾.

كما تم استحداث وفقا للقانون 08-23 إمكانية القيام بمصالحة قانونية ثانية إذا رأى الوزير القطاع المعني ذلك في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ إجراء محضر عدم الصلح بإخطار الوزير المكلف بالعمل لتكليف مفتش العمل بإجراءات هذه المصالحة الثانية، وذلك حول جميع مسائل المتنازع عنها أو بعضها، الذي يقوم بدوره هذا الأخير بتحديد تواريخها، وذلك بعد تشاور وأخذ آراء طرفي النزاع، وهذه المصالحة الثانية التي حددها القانون بأجل

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.102.

² - قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع نفسه، ص.102.

خمسة (05) أيام إن لم يتفق الطرفين على تمديد، وهذا حسب ما جاء به في نص المادة 13 من هذا القانون.

الفرع الثاني: الوساطة (La médiation) : في حالة فشل المصالحة يمر حل النزاع على الوساطة التي يمكن تعريفها كما يلي:

أولاً: تعريف الوساطة: تعد الوساطة واحدة من الطرق البديلة (الودية) وهذا من أجل تسوية النزاعات في العديد من المجالات سواء كانت منها المدنية، الإدارية، الأسرية، الجزائية والاجتماعية وبدون اللجوء إلى جلسات القضاء⁽¹⁾، ويقصد بالوساطة:

"احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ويتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له"⁽²⁾. والمشرع الجزائري أثناء ضبطه لبعض المصطلحات عرف الوساطة في نص المادة 04 فقرة 02 من القانون رقم 08-23 على النحو التالي: "الوساطة: إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى 'الوسيط' يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"⁽³⁾.

إجراء الوساطة بمثابة الإجراء الثاني الذي يلجأ إليه أطراف النزاع وهذا بعد فشل إجراء المصالحة بنوعيه الاتفاقي والقانوني، واستنادا إلى التعريف الفقهي والتشريعي فإن إجراء الوساطة يتم بواسطة تكليف الغير أو بما يسمى الطرف الثالث وباتفاق أطراف النزاع يقوم هذا الأخير في اقتراح حلول والموافقة بين وجهة نظر الطرفين من أجل فك النزاع بطريقة سلمية.

¹ - مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمال، مجلة العلوم القانونية واجتماعية، المجلد التاسع، ع. الأول، سنة 2024، ص.320.

² - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.103.

³ - قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

ثانيا: أنواع الوساطة: تنقسم إلى

أ- الوساطة الاتفاقية: وهو اتفاق الطرفان على هذا الاجراء الوساطة الاتفاقية من غير أن يكون هناك أي نزاع أمام المحكمة، وبهذا يقوم الطرفان بالتوجه مباشرة إلى الوسيط المتفق عليه وهذا بعد إسناده الوساطة لحل النزاع، وبهذا يتوجب تقديم طلب إلى القاضي من أجل تقييم القضية وقيامه بحل النزاع.

ب- الوساطة القضائية: يتم هذا الاجراء أمام الجهات القضائية وهذا بعدما يقوم رؤساء المحاكم بتعيين قضاة صلح وهم ما يعرفون بوسطاء قضائيين. يبدأ الوسيط ببرمجة وتحديد مواعيد الاجتماعات للحوار بين أطراف النزاع والتفاوض المباشر بينهم وهذه المهام الملزم بها الوسيط عند بدئ في فض النزاع وما عليه إلى التوصل إلى تسوية ودية الذي يرحب بها الطرفان ويتفق على ما توصل إليه من حلول، والقاضي المشرف على هذا الاجراء يسمى بقاضي الوساطة ولا يمكنه النظر في هذا النزاع بصفته قاضي إذا فشلت هذه الوساطة، وهذه الأخيرة لا علاقة لهما بالوساطة لحل نزاعات العمل الجماعية.

إضافة إلى نوعين الوساطة التي ذكرناها يوجد هناك كذلك أنواع من الوساطة كوساطة الاستشارية وهنا يحتاج أطراف النزاع إلى محام أو خبير للاستشارة والتشاور معه في موضوع النزاع، وبعد ذلك هناك إمكانية الطلب منه وإسناده الوساطة⁽¹⁾.

ثالثا: إجراءات الوساطة لحل نزاعات العمل الجماعية: استنادا إلى المواد 14،15،16،17 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أنه في حالة عدم المصالحة كليا أو جزئيا للنزاع الجماعي يعرض وجوبا هذا النزاع على إجراء الوساطة في أجل (15) يوما من يوم عدم المصالحة، ويتوجب على الطرفين تعيين وسيط باتفاق مشترك، لكن في حالة عدم الاتفاق على تعيين وسيط ويتعلق الأمر بضمان الحد أدنى من الخدمة في القطاعات الحيوية، يعين الوسيط تلقائيا من طرف السلطة من قائمة

¹ - يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، قسم القانون الخاص، كلية حقوق وعلوم السياسي، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة جامعية 2021-2022، ص.28.

الوسطاء، ويكون الوسيط مؤهل في حدود المهنة المسندة له وله الحق في طلب المعلومات والوثائق ذات الطابع الاقتصادي أو المحاسبية أو الإحصاء أو الوثائق المالية والإدارية التي تساعد في عمله كوسيط، كما يمكنه الاستعانة وأخذ بالخبرة من أي شخص كفاء ومؤهل، كما يتوجب عليه التقيد بسرية في هذه المعلومات، وبعدها في آجال لا تتعدى (10) أيام يعرض الوسيط اقتراحاته وحلول على الطرفين من أجل هذه التسوية. كما يمكن تمديد بعد هذه المدة إلى (08) أيام على أكثر، وكما يقوم بإرسال تقارير كتابية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

رابعاً: كيفية تعيين الوسطاء: طبقاً للأحكام المواد من (38 إلى 40) وجاءت بتحديد مهام الوسطاء والأشخاص المؤهلون للوساطة. وهذا بقيام وزير العمل بتحديد قائمة الوسطاء بعد استشارة كل من المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين ويتم بعدها بإعلان القائمة وإعلامها إلى كل من أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء البلديات ومفتشيات العمل الولائية، كما تتم مراجعة هذه القوائم حسب نص المادة 39 من القانون 23-08 ويتم كذلك اختيار الوسطاء حسب شخصياتهم المعترف بها في الوسط القانوني والاجتماعي كذلك حسب كفاءتهم وحيادهم والتزامهم بمبادئ العدالة والإنصاف كما يجب ألا تكون للوسطاء أي مصالح مع طرفي النزاع⁽¹⁾.

تم تحديد مهام الوسطاء وكيفية تعيينهم في نصوص مرسوم التنفيذية رقم 23-363 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، وجاء في نص المادة 02 عن الاقتراحات التي يقدمها لطرفي النزاع، وهي في شكل توصيات معللة للتوصل إلى تسوية ودية كما تطرق في نص المادة 03 منه إلى كيفية تعيين الوسيط في القطاع الاقتصادي وفقاً لأحكام المواد 14 و15 و28 و29 و38 و39 التي تطرقنا لها سابقاً وذكر شروط واجب توفرها في الوسيط في المادة 13 على النحو التالي:

¹- قانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

- 1- أن يكون من جنسية جزائرية
 - 2- أن يكون حائزا شهادة جامعية، وله على أقل، خمسة سنوات خبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
 - 3- أن يثبت حسب الحالة، أنه تلقى تكويناً أو أن لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
 - 4- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مهمة الوسيط.
 - 5- ألا يكون قد تعرض، حسب الحالة، خصوصاً لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.
- ويتعين على الأشخاص الذي تتوفر فيهم هذه الشروط، والراغبين في مزاولة مهمة الوسيط تقديم طلب ترشح هذا حسبما جاء به المشرع في نصي المادة 14 و15⁽¹⁾.

خامساً: نتائج الوساطة: إن ما يتوصل إليه الوسيط يسمى اقتراحات وتوضيحات يقدمها للأطراف. استناداً إلى المواد 18 و19 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يتوجب على الأطراف النزاع في أجل (08) أيام ابتداء من استلام اقتراحات تسوية لهذا النزاع وهذا بتبليغ الوسيط سواء بالقبول أو رفض اقتراحاته وهذا كذلك بإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. وتعتبر الاقتراحات مرفوضة في حالة لم يتم الرد من طرف أطراف النزاع في أجل (08) أيام. وفي حالة اتفاق الطرفين على الاقتراحات يحرر اتفاق جماعي ويتم توقيع عليه من الطرفين وإيداعه لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط محكمة مختصة من جهة الطرف أكثر استعجالاً، يرسل الوسيط خلال 48 ساعة إلى

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

الوزير المكلف وإلى وزير قطاع المعني وإلى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليمياً تقريراً مفصلاً يحتوي كل نتائج المتوصل إليها⁽¹⁾.

وفي الأخير عند فشل الوسيط في إجراء الوساطة يتم اللجوء مباشرة من أطراف النزاع إلى إجراء التحكيم، ولهذا فإن الوسيط قد يكون له دور كبير، يجد بدوره اتفاقيات جماعية التي من شأنها أن تكون سند يرجع إليه مستقبلاً لأهمية هذه الاتفاقيات كمصدر مهني لعلاقات العمل، في الحالة إذا لقت توصياته القبول من الأطراف المتنازعة.

الفرع الثالث: التحكيم (L'arbitrage): يعد التحكيم آخر إجراء ودي يمكن اللجوء إليه لتسوية النزاع الجماعي للعمل.

أولاً: تعريف التحكيم: التحكيم هو إمكانية كل شخص اللجوء إليه وهذا ما جاء به المشرع في نص المادة 1006 فقرة 02 من القانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية وجاء في نصه: "يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها"⁽²⁾.

التحكيم هو طريقة يتم بموجبها منح السلطة للمحكم أو هيئة تحكيم ومنحهم التفويض في نظر إلى النزاع القائم بين الأطراف المتنازعة وإيجاد حلول سلمية، وهذا لتجنب اللجوء إلى القضاء بسبب بطء إجراءاته⁽³⁾.

أما التحكيم الذي يخص نزاعات العمل الجماعي فقد عرفه المشرع في نص المادة 04 فقرة 03 من القانون رقم 08-23 بمفهوم التالي: "على أنه: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى 'المحكم' وذلك

¹ - قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

² - قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية (ج. ر، ع. 1 مؤرخة في 23-04-2008 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 (ج. ر، ع. 48 مؤرخة في 17-07-2022).

³ - نوال ملوك، مرجع سابق، ص.168.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي⁽¹⁾.

استنادا إلى نص المادة وهو أن التحكيم يستدعي تدخل شخص ثالث لتسوية نزاعات بين أطراف علاقة العمل بعد اتفاق قطعي كما يمكن أن يكون إلزاميا وفقا للشروط والأشكال الذي يحددها القانون. كما أن التحكيم يبقى يخضع للأحكام العامة للتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثانيا: أنواع التحكيم: هناك نوعين منه:

أ- التحكيم الاختياري: يعتبر التحكيم اختياريا في حالة اللجوء إليه بإرادة أطراف النزاع والاتفاق بينهم وهذا في حال فشل الوسيط أو عدم قبول أي توصية منه ويكون اللجوء إلى التحكيم سواء باللجوء إلى التحكيم المنصوص عليه قانونا أو اللجوء إلى التحكيم الخاص، ومن الملاحظ أنه يمكن اللجوء إلى التحكيم في المنازعات العمل الجماعية وهذا يتضمن بندا في القانون أو الاتفاقات الجماعية وجوب اللجوء إلى التحكيم في حال وقوع النزاع.

القانون الجزائري أخذ بنظام التحكيم الاختياري. لكن في حالة قيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار بالإضراب أخذ بمبدأ التحكيم الإلزامي.

ب- التحكيم الإلزامي: التحكيم الإلزامي يلجأ إليه عن طريق الإحالة بنص قانوني أو كذلك بقرار من السلطة الوصية، وهذا ما يتوجب على أطراف النزاع العمل الجماعي اللجوء إلى التحكيم الإلزامي دون غير لحل هذه النزاعات المتعلقة بروابط قانونية كذلك لا تسري أحكام التحكيم الاختياري على التحكيم الإلزامي الذي يفرضه المشرع وجوبا على الأطراف، وما

¹- قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

فهو من قصد المشرع وهو فرض الدولة التحكيم الإجباري ليكون هناك توازن بين أطراف العمل. كما يلزم التحكيم الإجباري الأطراف بتنفيذ أحكامه وهذا وفقا للقواعد القانونية (1).

ثالثا: إجراءات التحكيم والفصل فيها: جاء المشرع الجزائري بخطوات المتبعة وإجراءات اللازمة في عرض النزاع على التحكيم في نص المادة 20 من القانون رقم 08-23 والتي تنص على: "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون..." (2).

وبناء على النص الذي جاء به المشرع في القانون رقم 08-23 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب نجده قد أحال الإجراءات التحكيم على نصوص قانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في كتابه الخامس الباب الثاني منه في المواد من (1006 الى 1031)، وكان قد ذكر شرط التحكيم في نص المادة 1007 الذي تنص على: "شرط التحكيم هو اتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه. لغرض النزاعات الي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم" (3).

عالج المشرع الجزائري التحكيم في الإجراءات المدنية والإدارية أكثر دقة من الإجراءات الأخرى التي تتمثل في الصلح والوساطة وهذا باشتراط تدوينه في الاتفاقية الأصلية أو الوثيقة التي تسند إليها، وكذلك في حال اعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين محكم أو المحكمين.

يقوم رئيس المحكمة بتعيين المحكم أو المحكمين الواقع في دائرة اختصاصه في محل إبرام العقد أو في محل تنفيذه. ويقوم رئيس المحكمة بتصريح بعدم التعيين وهذا إذا كان شرط

¹ - يوسف سيليا، زينات سعاد، مرجع سابق، ص. 36 وما يليها.

² - قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

³ - قانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

التحكيم باطلاً أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم. ويكون عرض على المحكمة النزاع⁽¹⁾ من قبل طرفي أو الطرف أكثر استعجالاً. وعند الفصل في النزاع يكون للأحكام التحكيم حيازة الحجية لشيء المقضي فيه.

وهذا ما كان ذكر المشرع في القانون رقم 08-23 في الفقرة 02 من نص المادة 20 وهو صدور قرار التحكيم نهائي في مدة ثلاثون (30) يوماً من يوم تعيين المحكمين وهذا القرار يكون ملزم للأطراف النزاع في العمل به وتنفيذه وفي أجل ثلاث (03) أيام التي تلي تبليغ يكون فيها الطعن من أطراف النزاع وإذا تجاوزت هذه المدة يصرف عليه النظر وهذا وفقاً للشروط الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾.

المطلب الثاني: تسوية النزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية

يقصد المؤسسات والإدارات العمومية الذي جاء بها المشرع في نص المادة 14 من القانون رقم 02-90 الملغى وهي المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري وكذلك إدارات الولاية والبلدية وكل الإدارات الدولة التابعة للمركزية⁽³⁾.

وقد نص المشرع على أحكام الوقائية من هذه النزاعات وعلى الطرق الودية.

الفرع الأول: الوقاية من نزاعات العمل الجماعية للمؤسسات والإدارات العمومية

طبقاً للأحكام المادة 22 من القانون رقم 08-23 تكون دراسة أوضاع العلاقة الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية دورياً وتكون هذه الاجتماعات إجبارية يعني ملزم الحضور كل من ممثلي العمال والأشخاص المؤهلين الذين ينوبوا على هذه المؤسسات والإدارات العمومية، ويكون تطبيق أحكام المذكورة في هذه المادة وكذلك بنص على أن تكون دوريات الاجتماعات عن طريق تنظيمات أي هذه التنظيمات هي ما يحدد فيها، ظروف التي تستوجب منها إعادة دراسة الوضعيات العلاقة المهنية والاجتماعية وظروف العمل

¹- سعيد طريب، مرجع سابق، ص. 192.

²- قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

³- القانون رقم 02-90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

وكل ما يخص العلاقة التي تربط بين العامل ومؤسسته، ولذا نجد أن المشرع جاء في نص هذه المادة بإجراءات الاحترازية أو الوقائية باعتبارها كذلك دراسة بعدية أو مستقبلية لما يمكن حدوثه وتجنبه حتى لا يقع ذلك النزاع ويصبح هذا النزاع في الإجراءات العلاجية أو ممكن يستعصى الأمر ويصل إلى التوقف عن العمل أو إغلاق محل العمل.

الفرع الثاني: المصالحة والهيئة المكلفة بها

أولاً: المصالحة: حدد المشرع إجراءات المصالحة والتي تتعلق أحكام هذه المواد بإجراءات المصالحة في نزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا في حالة نزاع جماعي للعمل بين طرفين، هو كل المسائل المدروسة أو بعضها يقوم ممثلو العمال بإخطار بواسطة طعن كل من السلطات العمومية المختصة المنتمون إليها على مستوى البلدي أو الولائي، وكذلك إخطار الوزراء أو ممثليهم لقطاعات اختصاصهم، وهذا لكون النزاع جهوي أو وطني⁽¹⁾.

تقوم السلطات السلمية العليا باستدعاء طرفي النزاع وهذا بعد ثمانية (08) أيام من إخطارها عن تعذر تسوية مسائل النزاع وهذا الإخطار للاجتماع المصالحة بحضور لكل من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً في محل النزاع من خلال اجتماع المصالحة إن تبين أن النزاع يتعلق بعدم تطبيق قانون أو نصوص تنظيمية، تقوم السلطة السلمية العليا باتخاذ قرار لتدابير إلزام بتطبيق هذه القوانين أو التنظيمات في مدة لا تتجاوز ثلاثون (30) يوم من الإخطار.

أثناء الاجتماع وتبين أن النقاط المتنازع عنها هي تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وهنا يتم مباشرة إخطار السلطة المختصة بالوظيفة العمومية وهذا للإخضاع للنزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية. حسب المادة 27 من القانون رقم 08-23 أن إجراء المصالحة

¹ - يتم العودة للمواد 23 إلى 26 من القانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

لا يمكنه تجاوز خمس عشر (15) يوما من يوم أول اجتماع وبعد نهاية هذا الإجراء يتم إعداد محضر من طرف السلطة السلمية العليا ويوقع عليه طرفا النزاع ويتضمن كل الاتفاقات التي حصلت واقتراحات المقدمة مع كذلك المسائل المستمر في النزاع فيها إن كانت.

ثانيا: الهيئة المكلفة بالمصالحة في الإدارات العمومية: يقصد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية هو بمثابة جهاز مختص في المصالحة لفك نزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية التي بدورها تلزم إجراءات خاصة عكس الإجراءات المتعلقة بالقطاعات الخاصة والاقتصادية. وجاء المشرع الجزائري في نصوص القانون رقم 08-23 من (34 إلى 37) عن كيفية تشكيلة وكذلك تحديد مهامه، ويكون تأسيس مجلس متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية بتشكيل من ممثلي الإدارة والطرف الثاني الذي يعتبر ممثلي العمال، كما ألزم المشرع في نص المادة 36 منه أنه يتوجب حضور جميع الاجتماعات المصالحة التي هي منظمة من طرف مجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية وهذا لخصوصية الاجتماع وما يهمهم بضرورة لطرفي النزاع الجماعي. ويكون تحديد المهام بواسطة تنظيمات وهذه المهام الذي تخص المجلس وكذلك كيفية تعيين تشكيلات وكيفية تعيين رئيس وأعضاءه⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الوساطة وأحكامها

لقد نص القانون 08-23 على قواعد وإجراءات الوساطة في حل نزاعات الجماعية للعمل.

أولا: الوساطة: بعد استمرار النزاع وفشل إجراء المصالحة يتم اللجوء إلى إجراء الوساطة وهذا بتعيين وسيط مؤهلا من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس البلدية حسب حالة النزاع، وألزم المشرع في نص المادة 30 من نفس هذا القانون أنه يتعين على أطراف النزاع بالدعم اللازم للوسيط وتزويده بالوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع حسب الحاجة، وكذلك بإمكان الوسيط الاستعانة بالخبراء والأشخاص المؤهلون. وبعدها يقوم الوسيط بإرسال اقتراحاته

¹- قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

إلى طرفي النزاع لتسوية في أجل لا يتعدى عشرة (10) أيام من تاريخ تكليفه بالمهمة. كما يمكن بموافقة الطرفين تمديد الأجل إلى ثمانية (08) أيام كأقصى أجل. وبعد تلقي طرفي النزاع للاقتراحات الوسيط يتوجب عليهم تبليغ الوسيط سواء كان بالقبول أو الرفض بأية وسيلة قانونية للتبليغ في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ استلام اقتراح وهذا كذلك يكون الوسيط قد أرسل اقتراحاته إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وهنا يكون احتمالين من الرد أطراف النزاع إما بالقبول أو بالرفض، وجاء في نص المادة 32 من قانون رقم 08-23 وهو تحرير الوسيط محضراً يدون فيه كل الاقتراحات مقبولة وهذا في حال قبول إلى أطراف المعنية وه كل من سلطة المكلفة بالوظيف العمومي ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس البلدية وهذا حسب كل حالة، أما في حالة الرفض والذي جاء به المشرع في نص المادة 33 من نفس القانون وهو حالة عدم رد أطراف على اقتراحات في أجل ثمانية (08) أيام أو رفض لهذه الاقتراحات يقوم الوسيط بإعلام الأطراف السلطات التي سبقنا ذكرها في أجل ثمانية وأربعون (48) ساعة⁽¹⁾.

ثانياً: كيفية تعيين الوسطاء ومهامهم في الإدارات العمومية: حدد المشرع مهام الوسيط في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 وتمثلت هذه المهام في تقديم اقتراحات لطرفي النزاع في شكل توصيات معللة للتوصل إلى التسوية الودية. كمل حدد كيفية تعيين الوسيط في أحكام المادة 02 من هذا المرسوم التنفيذي في قطاع مؤسسات وإدارات عمومية ويكون هذا التعيين من قبل وزير القطاع أو الوالي أو الرئيس المجلس الشعبي البلدي. تعيين الوسيط يكون وفق شروط الذي تطرقنا إليها في السابق ويكون حسب نصوص المواد من 13 إلى 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، وحددت مهامه وهذا بقيام بتحريات وتحقيقات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف العمل. كما أجاز له إمكانية التنقل إلى أماكن العمل بعد إعلام أطراف النزاع، وألزم الوسيط باستماع إلى طرفي النزاع سواء حضورياً أو بأي وسيلة قانونية، كما يمكن للوسيط طلب من الطرفين

¹ - قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

تسليمه مذكرات حول المسائل النزاع وكذا الوثائق والمحاضر التي يراها ضرورية مع إمكانية استشارة مفتش العمل أو بخبراء مختصين.

يعرض الوسيط اقتراحاته مكتوبة في شكل تلك التوصيات المعللة في أجل عشرة (10) أيام من استلام ملف النزاع، مع إمكانية تمديد إلى ثمانية (08) أيام أخرى باتفاق الطرفين ويقوم الوسيط بإرسالها إلى مفتش العمل. في نهاية مهمته يبلغ الطرفين كتابيا بنتائج هذا إجراء، كما يقوم بإرسال تقرير يدون فيه نتائج مهمته في خلال ثمانية وأربعون (48) ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل والوزير القطاع المعني ومفتشية العمل المختصة والسلطة المكلفة بالوظيف العمومي والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي. يتعين على الوسيط احترام مبادئ الإنصاف والعدالة بالتخلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد والتزامه بالسفر المهني. هذا ما قمنا بالتفصيل فيه بالتدقيق في مهام الوسيط حسب ما حدده المشرع في أحكام نصوص من المادة 04 إلى المادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-363 عما سبقنا التطرق إليه في مفهوم وإجراءات الوساطة⁽¹⁾.

الفرع الرابع: التحكيم ولجانته

أولاً: التحكيم: يتميز التحكيم في نزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون وهذا بخلاف إجراءات التحكيم التي تخص المنازعات الجماعية للعمل في القطاعات الخاصة والاقتصادية أو بصفة عامة القطاعات التي تخضع لقانون العمل⁽²⁾. كما جاء كذلك المشرع الجزائري في نص المادة 71 من القانون رقم 23-08 وهو يكون البت في طرف اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم في نزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى إضراب وكذلك في النزاعات المتعلقة بالمؤسسات العمومية التي تمتد إلى عديد من الولايات أو على مستوى كامل الوطن، ويكون

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 23-363، يحدد مهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.

² - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.130 وما يليها.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

فيه مخرجات اللجنة التحكيم بقرارات في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم من يوم بدأ في تحكيم في النزاع، ويتم إخطار من طرف اللجنة بقرارتها إلى كل من وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال وهذا في التحكيم في النزاعات الخاص بقطاعات الممنوعة من إضراب. كما يتم إعلام من طرف اللجنة بقرارتها إلى كل من وزير القطاع أو الوالي أو رئيس البلدية المعنيين وهذا ما يخص التحكيم في النزاعات الجماعية للعمال في القطاعات الحيوية.

ثانيا: تشكيل اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم: حدد المشرع في نص مادة 73 من القانون رقم 08-23 يتم تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم من عدد أعضاء متساوي عن كل ممثلي وزارات القطاعات المعنية ومن ممثلي المنظمات العمالية والمستخدمين أكثر تمثيل، ويتم رئاسة هذه اللجنة من طرف قاض ينتمي إلى جهة القضائية المختصة، يتم الخروج بقرار من طرف اللجنة الولائية للتحكيم في نطاق ولاية اختصاصها وهذا بعد إخطارها بالتحكيم في النزاع ويكون هذا القرار في غضون خمسة عشر (15) يوما كأقصى حد من يوم مثول أمامها أطراف النزاع ويتوجب على أطراف النزاع بإمداد وتقديم كل التسهيلات وتوفير كل ما يلزم من المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع وهذا بناء على طلب اللجنة. وفقا للتنظيم يتم تشكيل وتعيين أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم وكذلك حسب هذا التنظيم تكون إجراءاتها في التحكيم⁽¹⁾.

¹ - قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

المبحث الثاني: الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات العمل الجماعية

يعد الإضراب حق دستوري معترف به على أن يتم ممارسته في إطار القانون حسب نص المادة 70 من الدستور الجزائري⁽¹⁾. يتم اللجوء إليه عند سداد الطريق أمام الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل لكون هناك تهديد أو فقدان لمصالح أو للحقوق المهنية والاجتماعية، خاصة بعد نفاذ كل إجراءات الطرق العلاجية من المصالحة، الوساطة والتحكيم.

يتم اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للضغط من طرف العمال أو غلق محل العمل من طرف المستخدم كون الحلول المقترحة في الإجراءات السابقة غير مقنعة أو عدم الوفاء بها من أطراف النزاع أو بتصلب المواقف وعدم الرضخ إلى مطالب الطرف الآخر.

يعتبر الإضراب كظاهرة اجتماعية عالمية التي تربط بأساس معالمها على التغيير الاجتماعي، كون مجال العمل فضاء اجتماعي بامتياز لذلك نحد الفئات العمالية تعتمد وسيلة الإضراب لمطالبة بتحسين ظروفها المعيشية⁽²⁾.

سنقوم من خلال دراستنا للإضراب بتعريفه وتطوره التاريخي (المطلب الأول) والتطرق إلى الحماية القانونية لحق الإضراب وطرق تسوية وإنهائه (المطلب الثاني).

¹- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر، للجمهورية الجزائرية ع. 09 صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتم بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر للجمهورية الجزائرية، ع. 25 صادر في 14 أبريل 2002 وبالقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر للجمهورية الجزائرية، ع. 63 صادر في 16 نوفمبر 2008، وبالقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر للجمهورية الجزائرية، ع. 14 صادر في 07 مارس 2016. وبالمرسوم الرئاسي 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور. المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج. ر، للجمهورية الجزائرية، ع. 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

²- الصالح منسول، الإضراب والهوية النقابية، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 18، ع. 01، سنة 2023، ص. 266.

المطلب الأول: التعريف بحق الإضراب وتطوره وتنظيمه القانوني

يتخذ من الإضراب الصور التي تلبي غاية الطرف المضرب والغاية هي الوصول إلى الأهداف والمصالح بوسيلة الإضراب بأنواعه سواء كان تقليدياً أو دائرياً أو إضراب قصير ومتكرر أو إضراب إنتاجية سواء البطيء أو المبالغة في النشاط، مهما تنوعت أشكال الإضراب يبقى حركة مطالب لأهداف معينة.

سنقوم بتعريف بحق الإضراب وتطوره التاريخي (الفرع الأول)، والتطرق إلى التنظيم القانوني للإضراب (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الإضراب وتطوره التاريخي

الإضراب كل التعاريف اتفقت على أنه هو التوقف عن العمل، وبعد مروره بعدة مراحل عبر التاريخ تطور وأصبحت له عدة أنواع.

أولاً: تعريف الإضراب

أ-التعريف الفقهي: الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل والهدف منه المطالبة بحقوق معينة لتحقيق مطالب مشروعة وفي نفس سياق التعريف يعتبر الإضراب التوقف عن العمل وذلك للمطالبة بتحسين ظروف العمل أو اكتساب مزايا جديدة أو لغرض مساندة نشاط اجتماعي معين (1).

كما عرفه أستاذ أحمية سليمان أن "الإضراب يعتبر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية متى كان ضرورياً وحتمياً"، واعتبره أنه أصبح من الحقوق التي تحظى باعتراف الدساتير والتشريعات الحديثة في مختلف دول العالم الديمقراطي وأصبح يلجأ إلى ممارسته العمال لاضطرارهم كفل حقوقهم السياسية، الاجتماعية والمهنية (2).

¹- سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، ط. الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، سنة 2015، ص.17.

²- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص.138.

ب: **التعريف التشريعي:** عرفه المشرع في نص المادة 42 من القانون رقم 23-08، ويقصد به توقف جماعي عن العمل متفق عليه بهدف هذا التوقف إلى تلبية مطالب سواء كانت اجتماعية أو مهنية محضة، ويتم إقرار هذا الإضراب من طرف العمال الأجراء أو الأعدوان العموميون وفق أحكام وإجراءات المنصوص عليها في نفس هذا القانون، وتكون وسيلة الإضراب هذا عند استنفاد كل الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية والوقائية المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وذكر شرط جماعية النزاع وهذا من أجل المشاركة في الإضراب.

كما نطرق المشرع إلى تعريف بعض من أنواع الإضراب في نص المادة 04 من نفس القانون وتتمثل أنواع الإضراب في كل من الإضراب من أجل مطالب السياسية ومقصود بها الإضراب يتمحور على مطالب سياسية لا مهنية. وكذلك الإضراب المفاجئ يقصد به الإضراب بدون إشعار مسبق ودون قيام بأي إجراء تسوية للنزاعات الجماعية للعمل. الإضراب المتقطع يقصد به إضراب أوقات مختلفة، كذلك ذكر الإضراب التضامني يتمثل هذا الإضراب في توقف عمال مؤسسة غيلا المؤسسة المتنازع فيها وهذا لمساندتهم والتضامن معهم، وفي الأخير ذكر الإضراب المفتوح ويقصد به الإضراب غير محدد المدة لتوقف عن العمل (1).

ثانيا: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر

كان الإضراب في الجزائر من الأمور المحرمة والممنوعة وهذا نظيرة التوجه الاشتراكي آن ذلك الذي كان منتهج في النظام السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي بما فيه علاقات العمل بأخص في القطاع العام الذي يشغل تقريبا نسبة 80% من اليد العاملة، هذا الاعتراف الذي كان طاغي عليه الطابع السياسي أكثر من المبادئ قانون العلاقات المهنية. وظلت جل القوانين منظمة لحق الإضراب في هذا القطاع جامدة، ودون تنفيذ نصوصها التنظيمية (2).

1- قانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص. 144.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

يعتبر نص المادة 15 من الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص (الملغى) أول نص أباح الإضراب في هذا القطاع الخاص. وجاء في نصه: "لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية"⁽¹⁾. من تحليلنا لنص المادة نجد أن المشرع أجاز حق الإضراب عن العمل لكن قيده بشروط وهي متمثلة في إبلاغ مفتش العمل بعد نفاذ إجراء المصالحة.

بعد نضال طويل لطبقة العمالية اعترف بحق العمال القطاع العام باللجوء إلى الإضراب وهذا بإجراء فعلي فقط يعني غير مرخص به لكنه أصبح موجود على الأقل من حيث الممارسات، حيث شهدت هذه الفترة نشوب الإضرابات بكثرة، وهذا ما جعل بالسلطة الوقوف أمام أمر الواقع واعترف بحق الإضراب وهذا بعد حصوله على مشروعية الاجتماعية بموجب دستور 1989 وأصبح حق الإضراب من الحقوق والحريات العامة ودون كذلك تمييز بين القطاع العام والخاص⁽²⁾. وجاء به في نص المادة 54 على أن حق الإضراب معترف به وتكون ممارسة هذا الحق في الأطر القانونية كمت يمكن أن يمنعه كذلك وجعل حدود ممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن وكذلك حدود هذه الممارسة تعني قطاعات ذات المنفعة الحيوية للمجتمع⁽³⁾. كون الإضراب أصبح حق دستوري وبناء على هذا النص جاء المشرع بقانون رقم 90-02 ويتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وكان مضمونه في المادة 24 منه وهذا في حال استمرار الخلاف

¹ - أمر رقم 71-75 مؤرخ في نوفمبر سنة 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في قطاع الخاص، ج. ر، ع. 101، المؤرخة في 19 ديسمبر 1971.

² - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص. 219 وما يليها.

³ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 18-89 المؤرخ في 28 فبراير 1989، ج. ر، ع. 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

وبعد نفاذ كل الإجراءات المنصوص عليها أو طرق التسوية التي ترد في عقود واتفاقيات الجماعية يلجأ العمال إلى ممارسة حقهم في الإضراب وهذا للوصول إلى أهدافهم ومصالحهم⁽¹⁾.

لكن بعد تزايد الخلافات وأصبحت هناك كثرة في الإضرابات وخاصة منها الإضرابات الغير المشروعة التي أصبحت تهدد القطاع العام والخاص. جاء المشرع بقانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهذا من أجل تطوير في آليات الحوار وتعزيزها مع فتح قنوات الحوار والتشاور بين المستخدمين والعمال، وكل هذا من أجل تفادي نزاعات الجماعية للعمل والتفادي بدرجة أولى للإضراب. وهذا لم يمنع المشرع من وضع شروط وكيفيات ممارسته ولكن نضمها بصفة جيدة عما سبقها في القوانين الملغاة، وجاء المشرع بممارسة حق الإضراب في نص المادة 41 منه حيث أجاز للعمال اللجوء إلى الإضراب ضمن شروط وأحكام القانون وهذا بعد استمرار النزاع واستنفاد كل الإجراءات إجبارية للتسوية المنصوص عليها في القانون، والطرق الأخرى الواردة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمال⁽²⁾.

ثالثا: أنواع الإضراب: هناك عدة أنواع له

أ- **الإضراب التقليدي**: انقطاع العمال عن العمل وترك أماكن عملهم في وقت واحد وهو ما يقصد به الإضراب التقليدي، ويكون هذا التوقف عن العمل بطريقة محكمة من ناحية التنظيم ومدروس مسبقا فيما يخص تواريخ وأوقات التوقف عن العمل كذلك مدة هذا التوقف.

ويعني كذلك الإضراب التقليدي بقيام مجموعة من العمال بالإضراب وتتمثل هذه المجموعة عامة من ممثلي العمال أو النقابيين المنتخبين الذين يقومون بدورهم باحتواء وإقناع

¹ - قانون رقم 90-02 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

² - قانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

العمال على المشاركة في الإضراب وهذا باستعمال كل الوسائل والطرق ما عدا الوسائل التي تعتبر ممنوعة كالتهديد واستعمال العنف وغيرها (1).

ب- **الإضراب الدائري**: يعتبر شكل من الإضراب الذي يعتمد فيه العمال توقف مجموعة عن العمل في قسم مع استمرار مجموعة في أقسام أخرى بالعمل، ثم تكون المناوبة في الإضراب بمعنى رجوع مجموعة العمال المضربة إلى نشاط في العمل مع توقف المجموعة الأخرى عن العمل التي كانت بدورها في حالة نشاط في العمل، ويكون التناوب عن التوقف في العمل حتى يشمل كافة أقسام المؤسسة، هذا النوع من الإضرابات يعتبر مشروع في المؤسسات الخاصة ولكن أهداف من هذا الإضراب تكون في صور مطالب مهنية وليس من عدم حتى لا يكون له أثر سلبي على منظومة ونشاط المؤسسة، ويعتبر هذا النوع من الإضراب غير قانوني في القطاع العام وهذا حسب التشريعات الغربية بأخص التشريع الفرنسي (2).

ج- **الإضراب القصير أو المتكرر**: يتم في هذا النوع من الإضراب التوقف المفاجئ عن العمل لأوقات قصيرة أي مدة لا تتجاوز الساعة أو الساعتين ويعتبر كذلك في شكل تأخر عن بداية العمل أي مخالفة أوقات العمل القانونية في بداية المزاولة (3).

يحدث نمط هذا التوقف عن العمل بشكل متقطع مما يؤثر على سيرورة المؤسسة بحيث يكون فيه انقسام وسط العمال ويحدث كذلك بلبلة، شكل هذا الإضراب يتمثل في بقاء العمال في أماكن عملهم لكن لا وجود لممارسة نشاط عملهم مما يكون له أثر على صاحب العمل كدفع الأجر والراحة بدون مبرر وغيرها.

1- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 67.

2- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري، (بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط)، رسالة دكتوراه في علوم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة المناقشة 2014، ص. 210.

3- الإضراب عن العمل في قانون الجزائر <https://mawdoo3.com>، زيارة الموقع بتاريخ 2024/05/17 ساعة 02:00.

د- إضراب الإنتاجية: ويسمى كذلك بإضراب البطيء ويتمثل في استمرار النشاط أو بصفة جزئية وهو باحتلال بعض العمال أماكن عملهم في المواقع حساسة مما يكون انعكاس توقفهم عن بقية النشاطات المرتبطة في مكان العمل.

نوع هذا الإضراب يتميز عن بقية أنواع الأخرى وهذا بتخفيض الإنتاجية مع استمرار العمال في نشاطهم دون توقف الكلي ويكون هذا بمخطط مسبق من طرف مجموعة العمال المضربين عن العمل، لكن في الحقيقة أصبح هذا النوع من الإضراب نادر الحدوث أو منعدم لأسباب ترجع لعدم تحقيق الأهداف والمصالح للعمال مما أدى بهم اللجوء إلى الإضرابات أكثر فعالية لتحقيق مطالبهم.

هـ- إضراب المبالغة في النشاط: يتميز هذا النوع من الإضراب بالزيادة والتصعيد في النشاط مع مراعات كل الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها مجموع العمال المضربون وبهذا شكل له انعكاس سلبي على المستخدم أو صاحب العمل مع تعامله (1).

الفرع الثاني: التنظيم القانوني للإضراب

أولاً: موافقة العمال على الإضراب: إذا استمر النزاع واستنفذت جميع الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية أو كذلك الإجراءات الواردة في كل من الاتفاقيات الاتفاقات الجماعية للعمل، يبادر ممثلي العمال والنقابيون في

استدعاء العمال إلى جمعية عامة في أماكن العمل قصد إبلاغهم في استمرارية النزاع وتحديد النقاط المتنازع فيها وهذا لبداية إجراء التوقف عن العمل، ويكون تبليغ للمستخدم بهذه الجمعية العامة قبل انعقادها ثمان وأربعون (48) ساعة كما يمكن لهذا الأخير بحضور جمعية سواء هو أو من ينوب عليه لإبداء أي شروحات أو توضيحات لما يتعلق بنزاع، هذا حسب ما جاء به المشرع في المادة 47 من القانون رقم 23-08، أما فيما يليها المادة 48 من نفس القانون الذي حدد فيها المشرع كيفية الموافقة على اللجوء إلى الإضراب وهذا عند انعقاد

1- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.68.

الجمعية العامة يتم اقتراح سري والنتيجة المحددة للموافقة اللجوء إلى الإضراب تكون بأغلبية البسيطة من نصف العمال المعنيين بنزاع⁽¹⁾. وهذا ما جاءت به الاتفاقيات الجماعية نذكر منها على سبيل المثال ما جاء في المادة 122 من اتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013 عن شروط الموافقة على اللجوء إلى الإضراب وتكون اقتراح سري وبأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة على الأقل من نصف عدد العمال⁽²⁾. وكذلك نفس الشيء فيما جاء في الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء الغاز للغرب في المادة 223 منه وذكر فيها اللجوء إلى الإضراب يكون عن طريق تصويت في جمعية عامة بأغلبية⁽³⁾.

ثانيا: الإشعار بالإضراب: لا يمكن الشروع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار وهذا ما حدده في المادة 49 من القانون رقم 08-23 ويكون هذا الإشعار مودع من طرف ممثلي العمال المنتخبين أو النقابة لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا. كما حدد المشرع في المادة 50 من قانون رقم 08-23 عن طريق المفاوضة تحدد مدة الإشعار بعشرة (10) أيام على الأقل كما حدد كذلك هذه مدة إشعار قبل الإضراب بخمسة عشر (15) يوم في القطاعات التي تضمن فيها الحد الأدنى من الخدمة، وتتمثل في المرافق العمومية الأساسية وأنشطة اقتصادية الحيوية في القطاعات الممولة للمنتجات الغذائية والصحة والطاوية.

كما ذكر المشرع طائفة البطلان للإشعار في المادة 51 من القانون رقم 08-23 والتي لا تحتوي على كل من اسم ولقب وصفة عضو الهيئة القيادية والإدارية للنقابة أو ممثلي العمال كما يلزم باحتواء الإشعار على تاريخ بداية الإضراب ومدته وأسباب شروع في الإضراب، كما يضم قائمة العمال المعنيين بالتصويت وكذلك مكان الإضراب ونطاقه الإقليمي، وذكرت المادة 52 من نفس القانون متى يكون الإشعار عديم الأثر وهذا عند إثبات عدم وجود الصفة القانونية للمنظمات النقابية أو كذلك عند عدم احترام شروط التسوية للنزاعات الجماعية للعمل.

¹ قانون رقم 08-23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

² اتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه، مرجع سابق.

³ اتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز غرب، مرجع سابق.

كما حدد المشرع في كل من المادتين 53 و54 من نفس القانون على أن يكون سريان مفعول إشهار المسبق للإضراب في تواريخ المحددة مع عدم إمكانية تمديده، كما يجب على المستخدم وممثلي العمال اجتماع فترة الإشعار للتفاوض وتنظيم الحد الأدنى للخدمة مع ضمانات حماية المنشآت ومعدات⁽¹⁾، وهذا ما جاء به على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر في نص المادة 141 وهو بتحديد الطرفين وقت إشعار بإضراب مناطق حركة العمال المضربين مع ضمان سلامة للجميع وكذلك باتفاق على توفير الحد الأدنى من الخدمة وكيفية تنفيذها⁽²⁾.

المطلب الثاني: الحماية القانونية لحق الإضراب وطرق تسويته وإنهاءه

كان للمشرع اهتمام خاص وهذا بالحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وخصص له الباب الثالث من القانون رقم 08-23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، فحدد كل من الحماية القانونية لحق الإضراب والقيود الواردة عليها الذي سنتطرق إليها في (الفرع الأول) وكذلك حدد كل من موانع الإضراب وإجراءات تسويتها التي سنتطرق إليها في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الحماية القانونية لحق الإضراب والقيود الواردة عليها

المشرع أقر بالحماية القانونية للإضراب وفق شروط وتنظيمات وهذا لحماية لكل ذي حقه في دائرة العلاقات المهنية.

أولاً: الحماية لحق الإضراب: تعليق علاقة العمل هو الأثر الذي يترتب فوراً متى تمت ممارسة لحق الإضراب بشرط يكون هذا الإضراب وفق الأسس القانونية، فإضراب بصفة عامة يوقف آثار علاقة العمل أما إذا جرت الأمور عكس ذلك يكون ذلك بموافقة أطراف النزاع⁽³⁾.

¹ - قانون رقم 08-23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

² - Convention collective, Algérie poste, année 2003.

³ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.75.

أوضح المشرع أهم المظاهر الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب في الجوانب

التالية:

أ- **عدم إنهاء علاقة عمل:** الإضراب هو حق محمي وبهذا لا يمكن إنهاء علاقة العمل وهذا طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل بحكم تعليقها حسب ما جاء به المشرع في نص المادة 55 من القانون رقم 08-23 كما لا يترتب أي حق الأجر للعمال بسبب الإضراب طيلة المدة توقف الجماعي عن العمل.

ب- **يمنع أي استخلاف للعمال:** في مدة توقف عن العمل بسبب الإضراب لا يمكن لصاحب العمل أو يقوم بتشغيل أو استخلاف العمال المضربين لكن هناك استثناءات للاستخلاف العمال في الحالتين وهما كل التسخير التي تأمر به السلطة المختصة، والحالة الثانية المتمثلة في ضمان الحد الأدنى من الخدمة. كما كفل المشرع في نص المادة 56 من قانون رقم 08-23 حقوق العمال المضربين بعدم تسليط أي عقوبة تأديبية أو أي إجراء تمييز ضد العمال لمشاركتهم في الإضراب وفق الشروط والإجراءات القانونية للإضراب، وجاء المشرع بأحكام جزائية ضد المستخدم في نص المادة 84 من نفس القانون على النحو التالي: " يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56 أعلاه. إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50000 دج) إلى مائة ألف دينار (100000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين."

ج- **الإضراب المخالف للإجراءات القانونية:** ارتكاب العمال لخطأ مهني جسيم وهذا بمشاركتهم في إضراب دون سبب مقبول وعدم التحاقهم بمناصب عملهم وهذا ما يحملهم للإجراءات تأديبية تطبق عليهم بعد دعوتهم لاستئناف عمل في أجل ثمانية وأربعون (48) ساعة، كما يتحمل كذلك مسؤولية كل من منظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب حسب ما جاء

به المشرع في نص المادة 57 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر، وجاء المشرع في أحكام الجزائية ضد العمال في حال ارتكابهم هذا الخطأ مهني في نص المادة 85 من نفس هذا القانون حيث نصت على: "يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50000 دج) إلى مائة ألف دينار (100000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره. إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو ممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار (100000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين".

د- منع إقصاء منخرطين في المنظمة النقابية: أورد المشرع في نص المادة 58 من القانون رقم 08-23 الحماية القانونية بعدم إقصاء المنخرطين أو معاقبتهم بأي طريقة وهذا كون رفضهم المشاركة في الإضراب أو كذلك عند توقفهم عن الإضراب والرجوع إلى مكاتب عملهم بسبب عدم شرعية الإضراب لذلك مكن المشرع الحماية القانونية اهذه الفئة عن تسلط تنظيمات النقابية عليهم بسبب مخالفتهم الرأي⁽¹⁾.

ثانيا: القيود الواردة على حق الإضراب: يتمثل في:

أ- عدم عرقلة حرية العمل: المؤسسة المستخدمة لهل الحق في ملاحقة القانونية للمتسببين في عرقلة حرية العمل، وهذا بمجرد تكييف بعدم مشروعية الإضراب. ضمن المشرع حماية القانونية سواء للمستخدم وممتلكاته وكذلك العمال الغير مضربين⁽²⁾. وجاءت هذه الحماية بعدم عرقلة حرية العمل في المواد 59، 60، 61 من القانون رقم 08-23.

¹- قانون رقم 08-23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

²- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.79.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

1- تعد عرقلة حرية العمل بمنع الالتحاق بمكان العمل كل من العامل أو المستخدم أو مثليه قصد مواصلة نشاطهم وتكون هذه العرقلة بالتهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء.

2- احتلال المحل المهني أو أماكن العمل للمستخدم من طرف العمال المضربون وهذا ممنوع حسب إجراءات ممارسة الإضراب.

أ- احترام الحد الأدنى من الخدمة: فرض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب لغرض أساسي وهو تأمين التوازن في حقوق أطراف النزاع، والحد الأدنى من الخدمة هو تطبيق لمبدأ الاستمرارية في المرافق الحيوية والعامة وكذلك من أجل الحفاظ على أمن الأشخاص والمنشآت والأماكن خاصة بالمؤسسة. (1) كان للمشرع في تحديد لممارسة حق إضراب بشرط ضمان الحد الأدنى من الخدمة في المواد 62، 63، 64 من القانون رقم 23-08. عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس كذلك هذا الإضراب القطاعات الاقتصادية الحيوية، لا سيما فيما يخص تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية الصحية والطاقية. في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 (2) تم تحديد قوائم هذه القطاعات وأماكن العمل التي تستحق الحد الأدنى. كما حدد المشرع في نص المادة 63 من القانون رقم 23-08 ضمان الحد الأدنى بنسبة لا تقل عن 30% من مجموع العمال كما يقوم بتحديد قائمة هذه القطاعات التي لا تقل عن 30% من مجموع العمال بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي وفي حال غيبيهما تتم من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي (3). والتي حددتها المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 على النحو التالي:

1- بوسعيدة دليلا، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2019، ص.234.

2- مرسوم تنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة قطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب.

3- قانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

1- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية، لا سيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية.

2- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

3- مصالح إدارة العدالة.

4- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

5- مصالح الدفن والمقابر.

6- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبث الإذاعي والتلفزي والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

7- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها.

8- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير.

9- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية.

10- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

11- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين والإدارية للأملاك الوطنية والحفظ العقاري.

12- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار.

13- مصالح استقبال وحماية ومرافق الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.

14- مصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لا سيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية، ومنها حراسة⁽¹⁾.

ج- **التسخير:** التسخير إجراء قانوني لمنع الإضراب أو وقفه بإجبار العمال على استئناف العمل عند تقدير السلطة لوجود ضرورة استئناف العمل، وهذا بالحفاظ على النظام العام المتمثل في: الأمن العام، الصحة العامة والسكينة العامة أو يكون لضرورة الاستئناف العمل لغرض توفير حاجيات حيوية للأشخاص أو فيه ضمان السير العادي لمؤسسات الدولة والحفاظ على مصالح العامة والعليا للبلاد⁽²⁾. وحدد المشرع في كل من المواد 65 و 66 من القانون رقم 08-23 بتسخير العمال هيئات ومؤسسات الإدارات العمومية من أجل أمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، استمرار المصالح العمومية الأساسية، توفير حاجات الحيوية للبلاد تموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة وعند رفض التسخير من طرف العمال يعتبر خطأ مهنيا جسيما ويعاقب عليه القانون حسب ما جاء به المشرع في نص المادة 86 من قانون رقم 08-23: " دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 66 أعلاه، يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50000 دج)، كل عامل أجير أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق

¹- مرسوم تنفيذي رقم 23-361، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة قطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب، مرجع سابق.

²- بوسعيدة دليلة، مرجع سابق، ص. 261 وما يليها.

التدابير التنظيمية للحد أدنى من الخدمة، ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام هذا القانون (1).

الفرع الثاني: موانع الإضراب وإجراءات التسوية

قد منع المشرع بعض القطاعات من الإضراب، وحدد له إجراءات للتسوية.

أولاً: موانع اللجوء إلى الإضراب: المشرع أطلق حرية الإضراب في اقطاع خاص والاقتصادي لكن قيده بشروط وإجراءات تحت طائلة عدم المشروعية في القطاع الإدارة العامة والمؤسسات الإدارية لكون هذا القطاع حساسية في سياسته وسلطة التنفيذية، ورغم تطور النظم الحديثة في تشريعات علاقة العمل إلا أن المشرع الجزائري لم يتوقف عند حد التقييد عن ممارسة حق الإضراب في هذه المؤسسات والإدارات العمومية بل حرم مستخدميه من ممارسة هذا الحق (2). وجاء في كل من المادتين 67 و68 من القانون رقم 23-08، حيث أخضع نزاعات فيها إلى إجراءات التسوية الإجبارية وعند الاقتضاء تتم دراستها من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، كما منع فيها اللجوء إلى الإضراب وهذا إجراء التوقف عن العمل فيهما يؤدي إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر وحدد قائمة هذه القطاعات الممنوعة من الإضراب في نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 والمحددة بما يلي:

1- القضاة.

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

3- مستخدمي مصالح الأمن.

4- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات.

5- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.

1- قانون رقم 23-08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

2- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.84.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

6- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية.

7- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

8- أسلاك إدارة السجون.

9- أئمة المساجد.

10- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.

11- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية.

12- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقة.

13- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.

14- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفيتش في القطاعات التربوية والتكوين والتعليم المهنيين⁽¹⁾.

ثانيا: إجراءات تسوية الإضراب: الإضراب ليس هو الحل القطعي للنزاع وإنما هو مجرد وسيلة للضغط على الطرف الآخر ليأخذ بجدية مطالب الطرف المضرب ويسارع بتنفيذها، وبهذا عند الدخول في الإضراب لا يعني أنه التوقف عن مساعي الهادفة من أجل حل النزاع، ولذلك محاولات حل النزاع تظل دائمة في البحث عن المساعي للخروج منه وهذه المساعي للتسوية المتمثلة في استمرار التفاوض الجماعي أو يليها اللجوء إلى التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم.

¹- مرسوم تنفيذي رقم 23-361، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة قطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب، مرجع سابق.

الفصل الثاني التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة لتسويتها (الإضراب)

أ- استمرار التفاوض الجماعي: الإضراب مجرد وسيلة للضغط حتى يصل النزاع إلى تسوية منصفة وليست غاية منه للتسوية نزاع ولذلك الشروع فيه لا يوقف المساعي السلمية للتسوية والذي تتمثل في استمرارية التفاوض الجماعي وبذل أقصى جهد من كل طرف في النزاع حتى يصلوا إلى الحل الذي يرضيهم كلاهما ، وهما بمجرد الوصول إلى رضى الطرفين يعني خروج بنتائج فض النزاع ويتم إنهاء الإضراب وهذا ما تطرق إليه المشرع في نص المادة 69 من القانون 08-23 ويتعين على أطراف الخلاف مدة الإشعار المسبق للإضراب مواصلة المفاوضات لتسوية خلاف موضوع النزاع، وخلال هذه المفاوضات إذا توصل الطرفان إلى عنصر إيجابي في التسوية النزاع فيتوجب على كل من ممثلي العمال وأعاون عموميين المجتمعين في الجمعية العامة إقرار بعودة العمال إلى عملهم⁽¹⁾.

ب- اللجوء إلى التحكيم: اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم هو جهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ومهامه في التحكيم وفق إجراءات لتسوية النزاعات العمل الجماعية ومهام وصلاحيات هذه اللجنة في نزاعات جماعية للعمل في القطاعات والنشاطات التي ممنوعة من الإضراب، برغم من تسميتها باللجنة إلا أنها في الواقع ذو طبيعة قضائية لأنها تصدر قرارات تحكيمية للتنفيذ وهذا بأمر من رئيس الأول للمحكمة العليا⁽²⁾.

قصد المشرع في نص المادة 70 من القانون 08-23 أنه في حالة استمرار الإضراب بقطاعات التي تقضي بضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة والتي يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة مواطنين أو اقتصاد وطني للخطر يمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وهذا بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال بعرض لنزاع الجماعي للعمل على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.

¹ - قانون رقم 08-23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

² - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.91 وما يليها.

خاتمه

خاتمة:

تعتبر نزاعات العمل الجماعي من المظاهر الاجتماعية التي أصبحت تتطور حسب حاجيات الأشخاص، فهي ليست وليدة الوقت الحديث وإنما مرت بعدة مراحل عبر التاريخ ولذلك ارتأينا من خلال دراستنا الوقوف على مجريات وأسباب هذه النزاعات وهذا ما تطرق إليه المشرع من خلال تعديلاته في نصوص القانونية والتنظيمية من أجل احتواء هذه النزاعات والتحكم فيها قبل وقوع أزمات التي تخلق مشاكل سواء في الوسط الاجتماعي أو الاقتصادي.

قام المشرع بإقرار الوسائل الوقائية والقيام بالتحديث في الإجراءات السلمية، وذلك لتجنب نزاعات العمل الجماعي وتقادي الإضرابات التي أصبحت متكررة وانتقلت حتى للقطاعات التي هي أصلا ممنوعة من الإضراب، وكان للمشرع في آخر تعديل لقانون رقم 08-23 الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب من أسسه فتح قنوات الحوار وهذا بالتفاوض الجماعي وإبرام اتفاقيات الجماعية، وذلك بإلزامه بعقد اجتماعات دورية بين المستخدم وممثلي العمال بالوقوف على وضعية العلاقات المهنية والاجتماعية وظروف عامة للعمل، وكل هذا لما يخلفه إجراء الإضراب من أضرار اقتصادية ويأثر على كلا الطرفين، خاصة عندما يتعلق أمر بالمؤسسات ذات الطابع الحيوي أو القطاعات الحساسة الذي يكون تأثيرها سلبي على المجتمع والاقتصاد والأمن والصحة.

كما يبقى دائما الغموض في التنظيمات القانونية للعلاقة المهنية بأخص في القطاع الخاص الذي أصبح فيه المستخدم يستغل العامل. من خلال دراستنا توصلنا للنتائج:

1- التفاوض الجماعي مباشر هو وسيلة تواصل دائمة ومباشرة بين طرفين مما تفرض فرص التشاور والتصدي لأي خلاف ممكن الحدوث.

2- إنشاء اللجان المشتركة التي من صلاحياتها مراقبة الأحكام المطبقة وكذا الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمنية وهذا أهم ما يحتاجه العامل في محيط العمل.

3- الإجراءات الودية لتسوية النزاعات وهي بمثابة إجراءات علاجية لتفادي التوقف عن العمل.

4- إجبارية المرور على كل الوسائل الودية لحل النزاع وهي كل من المصالحة بنوعيتها الاتفاقية والقانونية مع إعادة التمديد في الآجال هذا كذلك بالنسبة للوساطة والتحكيم.

5- الإضراب مجرد وسيلة ضغط وله أثر سلبي على كلا طرفيين وما يسببه من خسارة لكلاهما.

لتدارك ذلك الغموض في التنظيمات القانونية للعلاقة المهنية وحماية حقوق العامل نقترح ما يلي:

1- تفعيل أداة التفاوض الجماعي في القطاع الخاص وهذا ما يحتاجه هذا القطاع بأخص لانعدامه لأدنى شروط العلاقة المهنية.

2- إقرار لكل قطاع تنظيم قانوني خاص به ينظم العلاقة المهنية وهذا لاختلاف الذي نجده في عدد العمال أو نشاط الممارس كالفرق بين القطاع الاقتصادي العمومي وقطاع الاقتصادي الخاص.

3- اعتماد على استعمال أنظمة إلكترونية في النظام الخاص بالترقية وكذلك حوافز والمكافئات حتى تكون هذه الترقيات آلية وبدون تدخل أي تنظيم سواء إداري أو نقابي في هذا النظام للقضاء على المصالح الشخصية.

4- استحداث لجان مصالحة دائمة وكذلك تعيين وسطاء دائمين على مستوى مفتشية عمل حتى لا يكون هذا أشخاص المعينين كوسطاء خارج اختصاص علاقة المهنية.

5- إخراج لجان التحكيم من المجالس المحاكم كون التحكيم أصبح ذو توجه قضائي وإدماجه في إدارة مفتشية العمل حتى يصبح ذو توجه إداري.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

أولاً- القوانين العضوية:

أ- الدساتير:

1) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر، للجمهورية الجزائرية ع. 09 صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر للجمهورية الجزائرية، ع. 25. صادر في 14 أبريل 2002 وبالقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر للجمهورية الجزائرية، ع. 63 صادر في 16 نوفمبر 2008، وبالقانون 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر للجمهورية الجزائرية، ع. 14 صادر في 07 مارس 2016. وبالمرسوم الرئاسي 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور. المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج. ر، للجمهورية الجزائرية، ع. 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

2) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، ج. ر، ع. 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

ب- القوانين العادية:

1) القانون (الملغى) رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (ج. ر، ع. 13)، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

2) القانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر، ع. 06، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

(3) القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل (ج. ر، ع. 06، مؤرخة في 07/02/1990) معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11 يونيو سنة 1996 (ج. ر، ع. 36 مؤرخة في 12/06/1996).

(4) القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر، ع. 06، مؤرخة في 07-02-1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (ج. ر، ع. 68 مؤرخة في 25-12-1991).

(5) القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل (ج. ر، ع. 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990

(6) قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية (ج. ر، ع. 1 مؤرخة في 23-04-2008 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو سنة 2022 (ج. ر، ع. 48 مؤرخة في 17-07-2022).

(7) القانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر، ع. 42 لسنة 2023.
ج- الأوامر:

(1) أمر رقم 71-75 مؤرخ في نوفمبر سنة 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في قطاع الخاص، ج. ر، ع. 101، المؤرخة في 19 ديسمبر 1971.

د- المراسيم:

(1) مرسوم تنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة قطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم.

- 1) Convention collective, Algérie poste, année 2003.
- 2) اتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب سنة 2009.
- 3) اتفاقية جماعية، مؤسسة العمومية الجزائرية للمياه، سنة 2013.

ثانيا: المراجع

أ- الكتب:

- 1) أحمية سليمان، تنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ب. د، ط، الجزء الثاني، د. م. ج، بن عكنون-الجزائر، سنة 1998.
- 2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط. الثانية، د. م. ج، بن عكنون- الجزائر، سنة 2003.
- 3) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، ب. د، ط، د. م. ج، سنة 2015.
- 4) بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط. الأولى، دار حامد للنشر وتوزيع، الأردن، سنة 2010.
- 5) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، سنة 2009.
- 6) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان اجتماعي، ب. د، ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، سنة 2014.
- 7) خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، ب. د، ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار-عنابة، سنة 2014.

قائمة المصادر والمراجع

- 8) رشيد واضح، علاقات العمل (في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر)، ب. د، ط، دار هومة، الجزائر، سنة 2005.
- 9) سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، ط. الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، سنة 2015.
- 10) سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، ب. د، ط، دار هومة، الجزائر، سنة 2019.
- 11) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، ب. د، ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة- الجزائر، سنة 2005.
- 12) محمد حسين منصور، قانون العمل، ط. الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، سنة 2010.

ب- المذكرات والرسائل الجامعية:

أطروحات الدكتوراه:

- 1) بوسعيدة دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2019.
- 2) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري، (بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط)، رسالة دكتوراه في علوم القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة المناقشة 2014.

رسائل الماجستير:

1) يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون المسؤولية المدنية، مدرسة الدكتوراه للقانون الأساسي والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المناقشة في سنة 2013.

مذكرات ماستر:

1) الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية فرع تنظيم سياسي وإداري، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة الدراسية 2012-2013.

2) الطاهر الطاهر، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في القانون خاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة الجامعية 2019-2020.

3) قلاز فاطمة، بلاق خيرة، خصوصية التقاضي في المنازعات العمل، مذكرة ماستر في العلاقات المهنية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، سنة جامعية 2015-2016.

4) لريونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الخاص، كلية حقوق وعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة الجامعية 2019-2020.

5) مساعدي خولة، بوردهم وردة، المنازعات العمالية، مذكرة ماستر في القانون أعمال، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، سنة الجامعية 2013-2014.

6) يوسف سيليا، زينات سعاد، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، قسم القانون الخاص، كلية حقوق وعلوم السياسي، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، سنة جامعية 2021-2022.

ج- المقالات والمجلات العلمية:

(1) الصالح منسول، الإضراب والهوية النقابية، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 18، ع.01، سنة 2023.

(2) إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، دور اللجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 10، ع.03، سنة 2021.

(3) بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع. الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، جانفي 2017.

(4) زرفة رؤوف، بوناب محمد، أثر نزاعات العمل التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة حالة مؤسسة صيدال، فرع عنابة)، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 13، ع.02، سنة 2019.

(5) - مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمال، مجلة العلوم القانونية واجتماعية، المجلد التاسع، ع. الأول، سنة 2024.

(6) منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية، سنة النشر 2018.

(7) نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13، ع.01، مارس 2021.

(8) نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري (دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، مجلد 16، ع.01، سنة 2024.

(9) نورة داسي، د. أم السعد شافعي، نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري، مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، ع.03، جانفي 2023.

د- المحاضرات:

(1) أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1 (الطرق البديلة لحل النزاعات)، ع.03، الجزائر سنة 2014.

2) بن حملة سامي، محاضرات في الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، كلية حقوق، جامعة قسنطينة 1، (بدون ذكر سنة).

هـ - مواقع الأنترنت:

1) الإضراب عن العمل في قانون الجزائر <https://mawdoo3.com>

فهرس

الموضوعات

فهرس الموضوعات

شكر

إهداء

المختصرات

مقدمة.....أ. ب. ج. د. هـ

الفصل الأول: نزاعات العمل الجماعية والإجراءات الوقائية

تمهيد 07

المبحث الأول: ماهية نزاعات العمل الجماعية 08

المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية 08

الفرع الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية 08

الفرع الثاني: أسباب المنازعات العمل الجماعية 14

المطلب الثاني: أنواع المنازعات العمل الجماعية وما يترتب عليها من آثار 19

الفرع الأول: أنواع المنازعات العمل الجماعية 19

الفرع الثاني: آثار المنازعات العمل الجماعية 21

المبحث الثاني: الإجراءات الوقائية من المنازعات العمل الجماعية 23

المطلب الأول: التفاوض الجماعي المباشر 23

الفرع الأول: شروط الواجب توافرها في المفاوضات 25

الفرع الثاني: أهمية التفاوض ونتائجه 27

المطلب الثاني: اللجان المشتركة 28

الفرع الأول: كيفية انتخاب اللجنة المشاركة 30

الفرع الثاني: تنظيم وسير وصلاحيات اللجان المشتركة 32

الفصل الثاني: التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية وضغوط المشروعة

لتسويتها (الإضراب)

تمهيد	37
المبحث الأول: التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية	38
المطلب الأول: الإجراءات العلاجية لمنازعات العمل الجماعية.....	38
الفرع الأول: المصالحة	38
الفرع الثاني: الوساطة	43
الفرع الثالث: التحكيم	47
المطلب الثاني: تسوية النزاعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية ...	50
الفرع الأول: الوقاية من نزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية ...	50
الفرع الثاني: المصالحة والهيئة المكلفة بها	51
الفرع الثالث: الوساطة وأحكامها	52
الفرع الرابع: التحكيم ولجانه	54
المبحث الثاني: الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات العمل الجماعية.....	56
المطلب الأول: التعريف بحق الإضراب وتطوره وتنظيمه القانوني	57
الفرع الأول: تعريف الإضراب وتطوره التاريخي	57
الفرع الثاني: التنظيم القانوني للإضراب	62
المطلب الثاني: الحماية القانونية لحق الإضراب وطرق تسويته وإنهاءه	64
الفرع الأول: الحماية القانونية لحق الإضراب والقيود الواردة عليها	64
الفرع الثاني: موانع الإضراب وإجراءات التسوية	70
خاتمة	74
قائمة مراجع	77
الفهرس	85

المخلص:

النزاعات العمل الجماعي أصبحت تستوجب الطرق الحديثة في حلها والتخلي عن تلك الطرق الكلاسيكية، وما نقصد به بالطرق الحديثة هي التفاوض الجماعي وهو ما سع إليه المشرع من حيث التعديل الأخير في الوقاية من النزاعات العمل، والإضراب هو ما قصدناه بالطرق الكلاسيكية أي اعتماد على التوقف الجماعي عن العمل وهذه خطوة بحد ذاتها خسارة لكلا طرفين لذلك تبقى مجرد أداة للضغط فقط، لكن حل نزاع والتوصل إلى نتائج مرضية وتخدم الطرفين يكون باعتماد على إجراءات الودية وهي كل من المصالحة والوساطة والتحكيم، وتبقى هذه الإجراءات في الإطار الإداري وبمميزات السرعة في اتخاذ الإجراءات والتنفيذ، كما تسبقها الإجراءات الوقائية وهي الوسيلة الأحسن لتفادي كل هذه النزاعات أي باتخاذها إجراءات في التنظيمات علاقات العمل قبل حدوث النزاع وهذا باعتبارها إجراءات استباقية.

الكلمات المفتاحية: النزاعات العمل الجماعية، التفاوض الجماعي، الصلح، الوساطة، التحكيم، الإضراب.

Abstract :

Teamwork conflicts now require modern approaches for resolution, abandoning traditional method, What is meant by modern approaches is collective bargaining, which the legislature has leaned towards in the recent amendment aimed at preventing workplace conflicts, The strike is what we referred to as traditional approaches, relying on collective cessation of work, which inherently entails losses for both parties. Thus, it remains merely a tool for pressure. However, resolving conflicts and reaching satisfactory outcomes that serve both parties is achieved through adopting amicable procedures, namely reconciliation, mediation, and arbitration ,And these measures remain within the administrative framework and are characterized by the speed in decision-making and implementation. They are preceded by preventive measures, which are the best means to avoid all these disputes, i.e., by taking measures in organizing labor relations before the dispute occurs, considering them as proactive measures.

Keywords : Collective Labor Disputes, Collective Bargaining, Conciliation, Mediation, Arbitration, Strike.