

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون الأعمال



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة مُقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق / تخصص: قانون الأعمال

أثر الخوصصة في ممارسة حق الإضراب الجزائر أمودجاً

تحت إشراف الأستاذ:

د. عبد المجيد صغير بيرم

من إعداد الطالبتين:

- أحلام حويلي

- نعيمة طباح

لجنة المناقشة:

د. النذير قمره (أستاذ محاضر "أ")..... جامعة المسيلة..... رئيساً

د. عبد المجيد صغير بيرم (أستاذ محاضر "أ")..... جامعة المسيلة..... مشرفاً ومقرراً

د. عماد عجابي (استاذ محاضر "أ")..... جامعة المسيلة..... مناقشاً



السنة الجامعية:

2020-2019



استمارة معلومات

معلومات شخصية:

تاريخ الميلاد: 10/03/1991

الجنس: أنثى

الاسم: ناصري سعيدة
اللقب: ناصري سعيدة
الجنسية: سورية

رقم الهاتف: 06740777

البريد الإلكتروني:

عنوان السكن: بلدة مقرة ولاية المسيلة
البريد الإلكتروني: 2013

سنة التخرج: 10/04 سنة التخرج: أدب وفلسفة سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2013

المستوى: حقوق

سنة التخرج: 2018 التخصص: حقوق

المستوى: قانون الأعمال

سنة التخرج: التخصص: قانون الأعمال

المستوى: ماجستير (المعلم بعد)

الموقف: متقدمة

عضو في العمل

موظف

في حالة موظف:

نوع العمل:

نوع العمل:

نوع المؤسسة:

نوع المؤسسة:

تاريخ العمل:

نوع العمل:

نوع العمل:

نوع العمل:

نوع العمل:

امضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم :

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) حويلى أحلام

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 044939

الصادرة بتاريخ 105124 / 2013 عن دائرة/ بلدية مقرة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة/ دكتوراه) الموسومة بـ :

أثر العوصصة على ممارسة حق الإضراب الجزائريين

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: نعيمة
الاسم الأخير: الطاهر
تاريخ الميلاد: 12 - 12 - 1970 مكان الميلاد: المسيلة
رقم الهاتف: 0663 901599
البريد الإلكتروني: tabakhnaïma@yahoo.com

عنوان شخصي: شارع مشادين حميدة، حي العرقوب المسيلة
البيكاتوريا:

معدل: 10,47 شعبة/تخصص الآداب والعلوم الإنسانية سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2009
تيسر:

تخصص تيسر: قانون ضام
الدفعة/سنة التخرج: 2016
ماستر:

تخصص ماستر: قانون أعمال
الدفعة/سنة التخرج: 2020
معدل ترتيب الماستر (المعدل المعد):

توضيح مهنية:

عاطل عن العمل

موظف متنقحة

في حالة موظف:

X وصف عمومي

قطاع خاص:

مصلحة مستحقة

اسم المؤسسة / الشركة

رتبة في عمل

الصفة:

موظف - د

موظف في إطار عقود:

نوع العقد:

امضاء الطالب

tabak

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : حقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيدة) طباح نعيمة

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2.003.57.034

الصادرة بتاريخ 25 - 04 - 2016 عن دائرة/ بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : حقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب :

أثر الخصومة في ممارسة حق الإضراب

الجزائري أنموذجا

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية

المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ - 09 - 2020 م

إمضاء المعني

Tahyeh

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر وعرافان



عرفاناً بالفضل الجميل، نرفع إلى أستاذنا المشرف:

الدكتور عبد المجيد صغير بيرم

كلّ الشكر والتقدير والاحترام لقبوله الإشراف على هذا العمل ومُرافقتنا مرافقة دائمة ومتواصلة على مدار فترة إنجازنا لهذه المُذكرة الموسومة بـ: "أثر الخصوصية في ممارسة حق الإضراب- الجزائر نموذجاً"، بالتوجيه والتصويب والتصحيح ومَدِّنا بالمصادر ذات الصلة بموضوعنا باللغتين العربية والفرنسية، بالإضافة إلى تمكيننا من المراجع المتخصصة والعامة التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بعملنا هذا، والذي نتمنى أن يكون في مستوى متطلبات العمل العلمي القابل للمناقشة والتقييم من أساتذتنا الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، والذين يجدون من طرفنا كل الاحترام والتقدير لما يبذلونه من جهدٍ تعليمي وتكويني لفائدة طلاب الكلية.

كما لنا أن نُثَمِّن قبول الأستاذين الفاضلين الدكتور النذير قمره والدكتور عماد عجابي مناقشة مذكرتنا وتقييمها شكلاً ومضموناً و بالتالي تمكيننا من تصويب ما يجب تصويبه وتصحيح ما يجب تصحيحه وإلغاء ما يجب أن يُلغى من المُذكرة، حتى نخلص إلى مُذكرة مستوفاة لشروط النشر العلمي ومؤهلة للاعتماد على مستوى المكتبة الرقمية لجامعتنا في تخصص قانون الأعمال تكون مرجعاً للطلاب في التخصص بإذن الله.

الشكر موصولٌ إلى أعضاء أسرة التعليم الجامعي بالكلية كلُّ باسمه ولقبه ورتبته العلمية، دون أن ننسى أعوان المصالح الإدارية التابعة للكلية الذين وقفوا بجانبنا على مدار مسارنا الجامعي، فكانوا بالنسبة للطلاب الجامعي نِعَم الرفيق والمساعد.

إلى الجميع نقول ونحن على أبواب التخرج ألف مليون شكر وعرافان.

الطالبان: نعيمة طباح و أحلام حويلي

إهداء



أهدي هذا العمل البحثي في القانون إلى أمي وأبي العزيزين أطال الله عمرهما ومدَّهما بوافر الصحة والعافية وحفظهما بحفظه ورعايته الكريمة.

إلى أختي دليلة التي كانت نعم الأخت والصديقة والمرافقة والمُحفزة لي على مدار مشواري التعليمي منذ أول تسجيل بالابتدائي و إلى غاية تاريخ تقديم هذه المُذكرة الجامعية المُكملة لنيل شهادة الماستر.

إلى أخي جمال قُرة عيني الذي وقف إلى جانبي قلبًا وقالبًا من أجل أن أواصل تعليمي الجامعي دون كلل أو ملل... فله مني كل الاحترام والتقدير والدعاء له بوافر الصحة والعافية.

- نعيمة



أهدي عملي هذا إلى أعز ما أملك في هذه الدنيا أمِّي الحبيبة التي كانت وستبقى سندي في الحياة ومواجهة التحديات أطال الله عمرها ومدَّها بوافر الصحة والعافية وحفظها بحفظه ورعايته الكريمة.

وإلى أختي الغالية وبناتها وزوجها أهدبهم هذا العمل البحثي الذي كلفني جهدا تكمل اليوم بقبول مناقشة المُذكرة وتقييمها من أساتذة نحترمهم ونُقدر جهودهم وتفانيهم في الرسالة التعليمية الجامعية.

إلى كل أخوالي وخالاتي الذين أُكِن لهم كل الاحترام والتقدير... والذين ظلُّوا بجانبني دون انقطاع كل ما كنت بحاجة إليهم.

إلى زوجي وابني رعاهما الله وحفظهما بحفظه ورعايته الكريمة... ومدَّهما الله بوافر الصحة والعافية والهناء.

إلى عائلة زوجي الكريمة التي هي عائلتي الثانية التي وجدت فيها الاحترام والتقدير والهناء.

إلى كل من ساندني في مشواري الدراسي عمر ناصري والسعيد ناصري، إلى كل صديقاتي، إلى أساتذتي الأفاضل حفظهم الله.

- أحلام

مقدمة

مقدِّمة

ظهرت فكرة الخصخصة كأحد الأساليب الإصلاحية للهيكلة الإنتاجي لمعظم اقتصاديات الدول، وكانت الدول المصنعة الكبرى هي الأولى التي تبنت هذه الفكرة لفك الارتباط عن القطاع العمومي، حيث كان الدافع من ورائها هو انسحاب الدولة من المجال الاقتصادي.

وعمَّت بعد ذلك في نهاية الثمانينيات لتشمل الدول النامية التي معظمها فرضت عليها المؤسسات المالية العالمية الخصخصة كإحدى سياسات الإصلاح الهيكلي الاقتصادي الأكثر ملائمة لها، لمعالجة اختلالات النظام الإنتاجي بالدرجة الأولى. وهذا الإصلاح الذي فرضته هذه المؤسسات المالية العالمية كان في إطار إعادة جدولة ديونها.

إن الجزائر هي الأخرى من بين الدول النامية التي تعرضت لضغوطات هذه المؤسسات بسبب أزمة المديونية الخارجية التي تعرضت لها بعد منتصف الثمانينيات، والتي عجزت عن تسديدها. ولقد كان سبب هذه المديونية هو تأزم وضعية المؤسسات الاقتصادية العمومية بسبب تراكم ديونها وعدم فعالية التسيير، وهذا ما أدى بها إلى الاقتراض المتكرر... ومن هنا أُجبرت على انتهاج سياسة الخصخصة.

والخصخصة لا يوجد لها مفهوم دولي متفق عليه، حيث يختلف من دولة إلى أخرى، فحسب مفهومها الضيق -وهو الأكثر انتشاراً- فيعني نقل ملكية الدولة من القطاع العام إلى القطاع الخاص، ويكون هذا بأساليب مختلفة تختلف من خلال التنفيذ من بلد لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.

أما المفهوم الواسع للخصخصة والأكثر شمولاً، فيعني زيادة فعالية ودور قوى السوق أو تقوية اقتصاديات التحرر من القيود التي تتعلق بالكفاءة في مؤسسات القطاع العام وتحولها إلى حوافز للقطاع الخاص.

إن الخصخصة عملية معقدة وذات أبعاد وأثار سياسية واقتصادية واجتماعية وتشريعية. فلقد أظهرت إيجابيات من الناحية الاقتصادية ولكنها خلفت بعض الآثار السلبية من الناحية الاجتماعية والمتعلقة بالفئة العمالية. حيث بانتقال ملكية المؤسسة الاقتصادية العمومية إلى القطاع الخاص، أصبحت ملكيتها في يد صاحب عمل جديد، وهذا الأخير له سلطة التنظيم وإنهاء العقود بالإدارة المنفردة، ومن المحتمل أن يرحِّج المصلحة الاقتصادية لمؤسسته على المصلحة الاجتماعية للعامل الذي يعتبر العنصر الضعيف في العقد.

فتتغير صاحب العمل لنشاط مؤسسته، أو تعرضها لأزمات اقتصادية مفاجئة، يلجأ إلى تسريح الفائض من العمال الذين ليست لهم كفاءة مهنية، وكبار السن الذين يعرض عليهم التقاعد المسبق، أو التسريح مقابل مبلغ مالي، أو يلجأ في بعض الأحيان لإكراه العامل على تقديم استقالته، أو ينهي علاقات العمل بطريقة تعسفية، وهناك بعض من العمال خفضت أجورهم.

رغم القانون 90-11 الجمائي المنظم لعلاقات العمل الذي جاء بقواعد وإجراءات لحماية العمال من بينها تقييد سلطة صاحب العمل في اللجوء إلى إنهاء العقود لأسباب اقتصادية بتقديم مبرر اقتصادي، ورغم وجود نقابات عمالية تمثل العمال وتتفاوض فيما يخص حقوقهم، وتعمل من أجل الحفاظ على علاقات العمل داخل المؤسسة. ولقد أعطى القانون للنقابات العمالية الحق في التفاوض الجماعي والحق في اللجوء إلى الإضراب لكن في ظل الخصخصة هناك تراجع في عمل النقابات.

وعليه، ومن هذا المنطلق، اهتمت هذه الدراسة بإبراز أثر الخصخصة على حقِّ ممارسة الإضراب، واتَّخذت الجزائر كنموذج، في محاولة لإظهار الأسباب والعوامل المؤدية لهذه الآثار.

1- أهمية الموضوع:

- إبراز ما هي الأهداف التي سطرتهما الجزائر لعملية الخوصصة للخروج من فشل النظام الاقتصادي الاشتراكي.
- تحديد القوانين التي عدلتها وأصدرتها لتنفيذ عملية الخوصصة.
- محاولة معرفة هل استطاع قانون العمل 90-11 توفير الحماية المطلوبة للعمال.

2- أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.
الأسباب الذاتية:

- أنه من المواضيع المتعلقة بتخصصنا "قانون الأعمال".
 - الفضول لمعرفة ماهية الخوصصة، سمعنا عنها ولكن لم نطلع عليها بشكل مفصل.
- الأسباب الموضوعية:
- دراسة الخوصصة في الجزائر ومعرفة الأسباب والظروف التي ظهرت لأجلها سياسة الخوصصة.
 - محاولة التوصل إلى معرفة التزام أصحاب العمل بالقوانين المرتبطة بالخوصصة والقوانين الحمائية للعمال.
- ### 3- أهداف الدراسة:

تتمثل أبرز أهداف الدراسة في الآتي:

- البحث في ماهية الخوصصة والأسباب التي أدت إليها.
 - معرفة القوانين التطبيقية والتنظيمية لخوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر.
 - معرفة الآثار السلبية للخوصصة على حقوق العمال وتحديدًا حقهم في الإضراب.
- ### 4- حدود الدراسة:
- الحدود الزمنية: تتعدد دراستنا من بداية أزمة المديونية في الثمانينات إلى غاية الاعتماد على برنامج الخوصصة.
- الحدود المكانية: تختص الدراسة بسياسة الخوصصة في الجزائر.

5- الدراسات السابقة:

في سياق إنجاز هذه المذكرة وقفنا على دراسات علمية سابقة تمس جوانب عديدة من دراستنا.

- الدراسة الأولى: رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية: دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخوصصة. دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات- باتنة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع لجامعة باجي مختار، عنابة، 2009-2010.
- الدراسة الثانية: فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 07-02-2013.
- الدراسة الثالثة: غالي كحلة، أثر الخوصصة على علاقات العمل، دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010-2011.

6- صعوبات الدراسة:

إن الدراسات الأخرى قد كانت متشابهة نوعاً ما في مضمونها والمراجع، وكذلك لما أردنا الإلمام بكل جوانب هذه الدراسة، لم نستطع توفير القدر الكافي من المراجع التي تتكلم عن آثار الخصوصية على الحق في الإضراب.

7- صياغة الإشكالية:

- ما مدى تأثير الخصوصية على العمال وعلى حقهم في الإضراب؟
وتندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية جملة من التساؤلات الفرعية:
 - ما مفهوم الخصوصية؟
 - ما هي الأهداف التي سطرتها الجزائر لتجسيد الخصوصية؟
 - هل انسحاب الدولة من المؤسسات الاقتصادية العمومية وخصوصتها أدى إلى اختلال في توازن علاقات العمل؟

8- المنهج المتبع:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، حيث استعرضنا تعريفات الخصوصية وأهدافها وأساليبها، والمنهج الاستقرائي لأننا استعنا ببعض البحوث السابقة.

9- خطة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة اعتمدنا المنهجية التالية: قسمنا موضوع بحثنا إلى فصلين، كل منهما احتوى على مبحثين. الفصل الأول نتعرض فيه لماهية الخصوصية وآثارها، ويتفرع عنه مبحثان: المبحث الأول نتناول فيه مفهوم الخصوصية وأساليبها، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لآثار الخصوصية على علاقات العمل. أما الفصل الثاني، فنتناول فيه الإضراب في التشريع الجزائري، ويتفرع كذلك إلى مبحثين: المبحث الأول خصصناه لماهية الإضراب، والمبحث الثاني نتعرض فيه لموقف المشرع الجزائري من ممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول

ماهية الخصصة وآثارها

الفصل الأول: ماهية الخصخصة وآثارها

تمهيد:

برزت عملية الخصخصة كأحد الأساليب الإصلاحية، للهيكل الإنتاجي لمعظم اقتصاديات الدول الكبرى، ولفك ارتباط الدول عن القطاع العمومي. وبريطانيا كانت أولى الدول الرائدة في سياسة الخصخصة سنة 1980، وفي نهاية الثمانينات، امتدت هذه السياسة وشملت العديد من الدول النامية التي أرغمت على الخصخصة بعد خضوعها لبرنامج التصحيح الهيكلي. والجزائر كانت من بين هذه الدول التي أجبرت على إتباع سياسة الخصخصة تحت تأثير العديد من العوامل منها تأزم وضعية المؤسسات الاقتصادية العامة والمتمثلة في تراكم ديونها وعدم فعالية أنظمة التسيير، وكذلك أزمة المديونية الخارجية والتي تعد السبب الرئيسي للأجواء الدولية إلى الخصخصة. على اعتبار أن الخصخصة هي إحدى سياسات برنامج التصحيح الهيكلي الذي فرض على الجزائر، أصدرت قوانين وأوامر لتنظيم عملية الخصخصة، حيث صدرت أولى النصوص القانونية التي تعالج استقلالية تسيير المؤسسات سنة 1988، وتلتها قوانين ونصوص تنظيمية أخرى بعد ذلك. ولما كانت الخصخصة أهم نقطة تحول طرأت على المؤسسة الاقتصادية العمومية، فإن من بين آثارها أنها مست علاقات العمل داخلها والتي أثرت على مكتسبات العمال التي مُنحت لهم في القطاع العام.

المبحث الأول: مفهوم الخصخصة وأساليبها

إن مفهوم الخصخصة بشكلها الحالي يعتبر من المفاهيم الحديثة التي تعددت، حيث يتفاوت مفهومها من دولة إلى أخرى، وهناك تعاريف كثيرة حاولت تحديد معنى الخصخصة. وحسب عديد الآراء، فالخصخصة لها مفهوم ضيق وهو الأكثر انتشارا، ومفهوم واسع أكثر شمولاً. من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف الخصخصة وأساليبها في المطلب الأول، والإطار القانوني للخصخصة في الجزائر في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الخصخصة وأساليبها

لقد ظهرت تعريفات عديدة لمصطلح الخصخصة، حاولت تحديد مفهومها، وتختلف طبيعة الخصخصة وكيفية تطبيقها حسب الظروف العامة الاقتصادية لكل دولة، ونوع المؤسسة واختيار الأسلوب المناسب من أهم عناصر نجاح الخصخصة، وهذه الأخيرة لها أشكال وأساليب لتطبيقها، ومن خلال هذا المطلب سنذكر تعريف الخصخصة في الفرع الأول، وأساليب الخصخصة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الخصخصة

أولاً: التعريف اللغوي لكلمة الخصخصة

خصص: بمعنى خصه بالشيء، يخصه، خصاً وخصوصية، والفتح أفصح وخصخص وخصصه واختصه أي أفرده به دون غيره.¹

¹ - حاليش ثنهان، سفار وسيلة، مسار الخصخصة في الجزائر بين النص والواقع (1989-2015)، مذكرة شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015-2016، ص 13.

وخاص تعني فردي أو ذو ملكية فردية، ولتأكيد معنى الفعل الثلاثي "خصص" يُكرر الحرفان الأولان "خ، ص" من المصدر الثلاثي للفعل وتصبح الكلمة "خصص" وتعني تعظيمها وتأكيداً للكلمة "خصص".¹
اختلفت المصطلحات المعتمدة في اللغة العربية للدلالة على هذه العملية "التخصيص" إلى "التخصية" و"التخصية" إلى الكلمة الأكثر رواجاً رغم اعتراضات بعض اللغويين عليها "الخصخصة" يقابل هذا المصطلح في اللغة الإنجليزية كلمة "Privatization".²

ظهرت كلمة Privatization لأول مرة في الطبعة « Weltster's new colligate dictionary in 1983 » وقد استخدمت هذه الكلمة في الإنجليزية لتشير إلى تقليص دور الدولة في الاقتصاد، وبالتالي زيادة دور القطاع الخاص.³
ثانياً: التعريف الاصطلاحي

يمكن عرض أهم تعريفات الخصخصة كما يلي:

عرفها البنك الدولي بأنها "عملية تقوم بها الحكومات من أجل تقليص دورها في تملك أو إدارة المؤسسات العامة إلى الملكية الخاصة، بهدف إشراك أو إيجاد دور أكبر للأفراد والمشروعات الخاصة في تنمية الاقتصاد القومي".⁴
عرفها مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية سنة 1955: "إنها جزء من عملية تصحيح هيكلية للقطاع العام، وبذلك فإن الخصخصة تتعلق بإعادة تعريف وتحديد دور الدولة عن طريق إبعاد الدولة عن أي نشاط يمكن أن يؤديه القطاع الخاص بشكل أفضل".⁵

وعرفتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) عام 1983 بأنها: "كل تحويل ملكية المؤسسات العمومية لملاك جدد بحيث تؤدي إلى مراقبة فعلية للنشاط، بعد ذلك الجدد يمكن أن يكونوا أشخاص طبيعيين أو معنويين، محليين أو أجانبين".⁶

تعريف الخصخصة حسب قاموس "Le petit Larousse": "هي تحويل جزئي أو كلي لرأس مال المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى القطاع الخاص".⁷

يعرفها نيقولاس مارليشيا على أن الخصخصة "عبارة عن تعاقد أو بيع خدمات أو مؤسسات تسيطر عليها أو تمتلكها الدولة إلى أطراف القطاع الخاص".⁸
وفي تعريفات أخرى:

الخصخصة هي عكس التأميم، فإذا كان التأميم يعني تحويل الملكية الخاصة إلى ملكية عامة فإن الخصخصة هي عبارة عن تحويل الملكية العامة إلى ملكية خاصة.¹

¹- سليمان مولاي علي، خصخصة المؤسسة العمومية الاقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2015-2016، ص 09.

²- رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات، باتنة، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010/2009، ص 13.

³- مبارك شيماء، استراتيجية الخصخصة في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26 سبتمبر 2016، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 435.

⁴- حاليش ثهنان، سقار وسيلة، مرجع سابق، ص 16.

⁵- سليمان مولاي علي، مرجع سابق، ص 11.

⁶- سليمان مولاي علي، المرجع نفسه، ص 11.

⁷- حاليش ثهنان، سقار وسيلة، مرجع سابق، ص 17.

⁸- حاليش ثهنان، سقار وسيلة، المرجع نفسه، ص 16.

تعريف المشرع الجزائري للخوصصة:

وعرف الأمر 95-22 الخوصصة في المادة 1 فقرة 2 بنصها: "تعني الخوصصة القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد إما في تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها، أو كل رأس مالها أو جزء منه، لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كيفيات تحويل التسيير وممارسة شروطه".²

وعرف الأمر 01-04 الخوصصة في المادة 13 التي تنص على ما يلي: "يقصد بالخوصصة كل صفقة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية وتشمل هذه الملكية: كل رأس مال المؤسسة أو جزء منه تحوزه الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة و/أو الأشخاص المعنويين الخاضعون للقانون العام، وذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب للزيادة في رأس المال: الأصول التي تشكل وحدة استغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة".³

من خلال التعريفات التي تم عرضها يمكن أن نعتبر أن الخوصصة هي تقليص دور الدولة في تملك أو إدارة المؤسسات العامة، وهي أيضا تحويل جزئي أو كلي لرأس مال المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى القطاع الخاص.

الفرع الثاني: أساليب الخوصصة

انتقاء الأسلوب الملائم للخوصصة من عناصر نجاحها، وتختلف أساليب تطبيق الخوصصة حسب ظروف كل دولة وحسب نشاط وأهمية كل مؤسسة، المشرع الجزائري نص على الأساليب القانونية للخوصصة من خلال الأمر 95-22 الملغى، والأمر 04-01، وهناك أساليب ناقلة للملكية وأساليب غير ناقلة للملكية وهي كالآتي:

أ. الأساليب الناقلة للملكية:

1. الطرح العام لأسهم المؤسسة العامة داخل البورصة: يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب المتبعة في خوصصة رأس المال، ويتم طرح أسهم المؤسسة عن طريق عرضها للبيع في سوق الأوراق المالية بعد تحويلها إلى نشرة ذات أسهم، وتتم هذه العملية بموجب إعلان نشرة موجهة للجمهور، تتضمن دعوة إلى الاكتتاب في أسهم الشركة العامة محل البيع.⁴

لا يتناسب هذا الأسلوب مع المؤسسات التي لا تتوافر على قدر كبير من السيولة، لأن من شروط نجاح هذه العملية أن تكون المؤسسة مستثمرة وبها سجل أداء مالي معقول، وقدر معتبر من السيولة النقدية.⁵ المشرع الجزائري حدد ثلاث آليات للتنازل عن أسهم المؤسسة العامة هي: الاكتتاب لزيادة رأس المال، البيع العمومي بسعر أدنى، والبيع العمومي بسعر ثابت، وهو ما سنتناوله بالتفصيل فيما يلي:

¹-غالي كحلة، أثر الخوصصة على علاقات العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010-2011، ص 4.

²- الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خوصصة المؤسسات العمومية، ج. ر. العدد 48، الملغى بالأمر 01-04.

³- الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20/08/2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها، وخوصصتها، جريدة رسمية، عدد 47، الصادرة بتاريخ 22/08/2001.

⁴- بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2012-2013، ص 47.

⁵- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 48.

- الاكتتاب لزيادة رأس المال: نص المادة 1/25 من الأمر 95-22 المتعلق بالخصخصة على آلية التنازل بالعرض العمومي فقط دون طرق التنازل الأخرى، في حين نصت المادة 2/13 من الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصخصتها على آلية التنازل والتنازل بالاكتتاب.¹
- البيع عن طريق المزاد العلني: تتطلب هذه الطريقة دقة التقييم والالتزام بمبادئ العلانية والشفافية وتكافؤ الفرص والمساواة عند إدارة المزاد، وتسري على هذه الطريقة الأحكام المنظمة لعملية البيع بالمزاد العلني، ويكون التنازل هنا عن طريق البيع بالمزايدة الوطنية أو الدولية، ويشمل ذلك كل مؤسسة مؤهلة للخصخصة أو أي جزء منها خاضع لذلك.²
- العرض العمومي للبيع بسعر ثابت: نصت المادة 64 من النظام العام للبورصة 97-03 على أنه "إجراء العرض العمومي بسعر ثابت هو ذلك الإجراء المتمثل في وضع تحت تصرف الجمهور يوم الإدخال عدد معين من السندات بسعر قار محدد سلفاً" وبموجب هذا الإجراء تقوم الدولة بإعلام جمهور المستثمرين برغبتها في التنازل عن مساهمتها في المؤسسات العامة محددة بشروط البيع ونسبة الأسهم المراد التنازل عنها وسعر التنازل النهائي.³
- 2. التنازل عن أسهم وأصول المؤسسات العامة خارج البورصة: قد تلجأ الدولة إلى خصخصة المؤسسات العمومية وبيع أصولها وأسهمها خارج الأسواق المالية، وتناسب هذه الآلية الدول النامية.⁴ وتتم عملية التنازل عن أسهم وأصول المؤسسات العامة خارج البورصة بطرق متعددة أهمها البيع عن طريق التعاقد بمختلف صوره (سواء تم بالمزايدة أو المناقصة أو بالتراضي، أو التنازل عن طريق البيع للعمال)، إضافة إلى صور أخرى للتنازل (كالتنازل عن أصول المؤسسة العامة، التنازل عن طريق مقايضة الديون والتنازل عن طريق الهبة).⁵
- ب. الأساليب غير الناقلة للملكية:
 1. التفويض كأسلوب للخصخصة: يعتبر التفويض إحدى وسائل تنفيذ الخصخصة، حيث تقوم الدولة بمقتضى هذا الأسلوب بتفويض القطاع الخاص للقيام بأعمال كانت تقوم بها المؤسسات المملوكة للدولة، ومن أهم طرق التفويض عقود الإدارة، التأجير والامتياز.⁶
 - عقد الإدارة: هذا العقد يقوم على أساس اتفاق بين الدول المالكة للمؤسسة وبين مسير خاص يدير هذه المؤسسة بحيث تلجأ الدولة إلى خبرات ومهارات الإطارات الخاصة بالكفاءة وهذا بدون تغيير طبيعة نشاط المؤسسة، فالمتعاقد بالتسيير لا يتحمل أي مسؤولية مالية أو تجارية، وعلى هذا الأساس تكون لعقود الإدارة مقابل محدد تقدمه الحكومة.⁷

¹- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 48.

²- سليمان مولاي علي، مرجع سابق، ص 29.

³- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 49.

⁴- بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 50.

⁵- بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 50.

⁶- بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 55.

⁷- سليمان مولاي علي، مرجع سابق، ص 32.

عقد التأجير: يتمثل هذا الأسلوب في تأجير المؤسسات العمومية أو جزء من أصولها إلى القطاع الخاص لفترة زمنية محددة مقابل دفع بدل الإيجار مع الالتزام بالدفع مهما كانت النتائج المحققة، ويتحمل القطاع الخاص في هذا الأسلوب جميع مخاطر السوق مما يدفعه إلى تخفيض التكاليف وتحسين الإنتاج.¹

● عقد الامتياز: يتمثل عقد الامتياز في أنه عقد تعقد من خلاله هيئة عامة مع مؤسسة معينة حق إدارة المرفق العام لفترة زمنية محددة تحت إشراف الدولة، ويتضمن العقد اتفاقاً حول مجال استمرارية المسؤوليات والمدفوعات التي سوف يحصل عليها عدد من المستهلكين، وفي هذا المجال قد تتم المشاركة في المخاطر المالية بين الهيئة العامة والشركة صاحبة الامتياز.²

يُفهم من خلال ما تطرقنا إليه، أن هناك أساليب ناقلة للملكية وأساليب غير ناقلة للملكية للتحويل إلى القطاع الخاص.

المطلب الثاني: الخوصصة في القانون الجزائري

إن السياسة الاقتصادية التي اتبعتها الجزائر في تسيير القطاع العام، لم تبرز كفاءتها في تحقيق التنمية الاقتصادية الوطنية، وهذا بسبب عدة عوامل داخلية وخارجية، وتعد هذه العوامل من بين الأسباب الرئيسية التي أدت بالجزائر للجوء إلى الخوصصة، بهدف إنعاش الاقتصاد الوطني، سطرت أهداف وشرعت في تهيئة بيئة قانونية، بإصدار تشريعات وتعديل قوانين سابقة لتنفيذ عملية الخوصصة.

وعليه سنتعرض في الفرع الأول: للإطار القانوني للخوصصة في الجزائر وأسباب الخوصصة في الفرع الثاني والأهداف في الفرع الثالث.

الفرع الأول: الإطار القانوني للخوصصة في الجزائر

من بين شروط إنجاح عملية الخوصصة هو التغطية من الناحية القانونية من إصدار تشريعات وتعديل أخرى.

القوانين والنصوص التطبيقية:

صدرت مجموعة من القوانين والنصوص التطبيقية في الجزائر المتعلقة بالخوصصة وهي كالآتي:

يمكن القول بأن بوادر الخوصصة في الجزائر ظهرت بصور قانون 01-81 المتضمن التنازل عن الأملاك العقارية. وفي سنة 1986 تم تعديله بموجب القانون 03-86 الذي وسع دائرة التنازل لتشمل الأملاك العقارية التي دخلت في الاستغلال ابتداء من 1981.³

وجاء القانون رقم 14-86 الصادر سنة 1986 الذي فتح قطاع المناجم والمحروقات الأجنبية للمشاركة.

وصدر سنة 1987 القانون رقم 19-87 الذي قررت بموجبه الدولة تحرير القطاع الزراعي لصالح عمال القطاع، بأن منحت لهم حق الانتفاع بأراضيها، دون نقل ملكية الأرض إليهم.⁴

وتعتبر سنة 1988 سنة الإصلاحات الاقتصادية، حيث شهدت صدور عدة قوانين، أهمها قانون 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، والقانون 02-88 المتعلق بالتخطيط والقانون 03-88 المتعلق بصناديق

¹- سليمان مولاي علي، مرجع سابق، ص 32.

²- سليمان مولاي علي، المرجع نفسه، ص 33.

³- بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، جامعة باتنة، 2012-2013، ص 20.

⁴- عيساوي نادية، تقييم المؤسسة في إطار الخوصصة، دراسة حالة المؤسسة العمومية لإنتاج الحليب ومشتقاته، ملبنة نوميديا، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004-2005، ص 26.

المساهمة¹، والقانون 04-88 المعدل والمتمم للأمر 59-75 المتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.²

وبالإضافة إلى ذلك، ظهرت مصادر قانونية أخرى، وهذا بعد صدور دستور 23 فيفري 1989، والتي شملت ظهور مجموعة قوانين جديدة وهي النصوص التشريعية التي صدرت بشأن الخوصصة وهي بحسب تواريخ صدورها: المرسوم التشريعي 08-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 ولاسيما المادتين 24 و25 منه³: يسمح قانون المالية لسنة 1994، لأول مرة ببيع المؤسسات العمومية والتنازل عن أصولها وفتح رأس مالها للمساهمين الخواص وحتى الحجز على أموالها وهو ما يعرف بالخوصصة الجزئية، حيث ساهم الخواص في رأسمالها في حدود 49%⁴.

تعتبر سنة 1995 سنة الانطلاق الرسمي للخوصصة، حيث صدر أول نص (الأمر 95-22) الذي سمح بخوصصة المؤسسات العمومية وتم بموجبه وضع الإطار العام لها، وأهم ما تضمنه نص هذا القانون:

مجالات الخوصصة وأساليبها والمستفيدين منها والهيئات المسموح لها بالتدخل في تسييرها.⁵ ولم يمكن هذا القانون من إنجاح أي عملية خوصصة لأسباب عديدة، من بينها القيود التي وُضعت أمام المشتريين فيما يخص السداد، وهذا أدى إلى صدور الأمر 12-97 المكمل والمعدل للنص السابق.⁶ وجاء بعده المرسوم التنفيذي 327-97 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 الذي يحدد شروط منح امتيازات خاصة والدفع بالتقسيط لصالح مُقتني المؤسسات العمومية المخوصصة.⁷

بقصد تدارك العجز المسجل في المرحلة السابقة ولتفعيل مسار الإصلاحات الاقتصادية، استحدث القانون الصادر بموجب الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20/08/2001 مجموعة من الهيئات اختلفت باختلاف ميدان نشاطها، وتميزت أحكام هذا القانون بمجموعة من الخصائص:

- استحداث أشكال جديدة لتنظيم القطاع الاقتصادي تسمح بإزالة العقبات التي تواجه تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، لاسيما في مسألة اتخاذ القرار وممارسة الدولة لحقها في الملكية الذي يجعل من المسير أكثر حذرا.⁸
- حل الشركات القابضة لتحل محلها شركات تسيير المساهمات.
- منح وزارة المساهمات وتنسيق الإصلاحات مهمة قيادة وتنفيذ برنامج الخوصصة، بعدما تم استبعاد كل من مجلس الخوصصة والمندوب.
- فتح المجال لخوصصة كل المؤسسات العمومية دون أن يستثنى أي قطاع.¹

¹- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 21.

²- بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 21.

³- طيبي حسين، التونسي فايزة، واقع الخوصصة في الجزائر، دارسة سوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، المجلد 7، عدد 28 جانفي 2018، ص 145.

⁴- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 21.

⁵- عيساوي نادية، مرجع سابق، ص 24.

⁶- عيساوي نادية، المرجع نفسه، ص 24.

⁷- طيبي حسين، التونسي فايزة، مرجع سابق، ص 145.

⁸- سليمان مولاي علي، مرجع سابق، ص 40.

يمكن أن نستنتج أن كل هذه القوانين والنصوص التي صدرت وُعدلت في فترات زمنية متوالية كانت بغية ضبط القوانين جيدا و تدارك النقائص التي جاءت فيها أثناء التنفيذ لبرنامج الخوصصة.

الفرع الثاني: أسباب لجوء الجزائر للخوصصة

تعرضت الجزائر في فترة الثمانينات، لظروف اقتصادية ومالية متأزمة، حيث تسببت في لجوئها إلى الخوصصة، ويمكن تقسيم الأسباب التي دفعت بالجزائر للخوصصة إلى قسمين أسباب داخلية وأسباب خارجية.

أولاً: الأسباب الداخلية

تعكس العوامل الداخلية الظروف التي عاشتها المؤسسات العمومية في ظل التدخل المكثف للدولة في الحياة الاقتصادية والأسلوب الذي اعتمدته هذه الأخيرة في قيادة الاقتصاد الجزائري، وتتمثل هذه العوامل في:

- ضعف الكفاءة الاقتصادية لدى القطاع العام²، وتعود كفاءة مؤسسات القطاع العام إلى العوامل التالية:
 - ✓ التدخل السياسي من جانب الحكومة، وذلك من خلال التدخل في القرارات اليومية.
 - ✓ التوسع السريع في قطاع الدولة دون توفير مستلزماته الضرورية، حيث شمل قطاعات وأنشطة كان من الأفضل تركها للقطاع الخاص³.
- ارتفاع النفقات العمومية نتيجة تحمل الدولة لخسائر المؤسسات العمومية وتقديم الإعانات لها من جهة، وتحملها لنفقات المؤسسات الإدارية من جهة أخرى مما انعكس على ماليتها⁴.
- طبيعة الآلات والوسائل المستعملة التي تميزت بقيمتها المالية وما تسبب من ثقل على كاهل المؤسسة.
- عدم التحكم في التكنولوجيا المستعملة، وانعدام لسياسة صناعية حقيقية.
- وضعية المواد الأولية ونصف المصنعة، لقد اتسمت بعدم استمراريته سواء بالكمية أو النوعية ويعود ذلك إلى نوعية وسائل الإنتاج المستعملة في المؤسسة، وإلى ضعف إنتاج المواد التي تدخل في الإنتاج محليا⁵.
- انخفاض الإيرادات العمومية للدولة نتيجة نقص التحصيل الضريبي واعتمادها أساساً على الجباية البترولية⁶.
- حالة الركود الاقتصادي الذي أصاب القطاع العام، والذي أصبح يستلزم إعادة النظر في هيكلته وميكانيزماته بهدف إنعاشه.
- فشل الديناميكية الاشتراكية في تطوير علاقاتها الإنتاجية بما يتناسب وتطور قواها⁷.
- الاختلال المالي: ويمكن توضيح هذا الاختلال من خلال العجز الحادث في الميزانية، فلقد شهدت ميزانية الدولة عجزاً متكرراً ومستمرًا وذلك ابتداءً من عام 1986، وهو التاريخ الموافق للانخفاض الشديد لأسعار النفط، بحيث كان لهذا الانخفاض تأثيراً بالغاً على ميزانية الدولة...⁸

¹- عيساوي نادية، مرجع سابق، ص 25.

²- عيساوي نادية، المرجع نفسه، ص 20.

³- مبارك شيماء، المرجع نفسه، ص 444.

⁴- عيساوي نادية، المرجع نفسه، ص 20.

⁵- مبارك شيماء، مرجع سابق، ص 443.

⁶- عيساوي نادية، مرجع سابق، ص 20.

⁷- طيبي حسين، التونسي فايزة، مرجع سابق، ص 143.

⁸- مبارك شيماء، مرجع سابق، ص 444.

ثانيا: الأسباب الخارجية

الأزمة العالمية، كان هناك انخفاض في معدلات النمو العالمية من 4.5% سنة 1984 إلى 3% سنة 1989، وقد صاحب هذا الانخفاض أزمة الكساد التي عمت الاقتصاد العالمي خاصة، انخفاض معدلات النمو للدول المتقدمة.¹ التغيرات العالمية في أسعار البترول: كان لارتفاع أسعار النفط أثر بالغ في زيادة حجم مديونية الدول من خلال الصدمات البترولية المتتالية: 1973، 1979، 1986، حيث قدرت الخسائر إلى الناتج المحلي بـ 8%.² إن لجوء الجزائر المكثف إلى الاستدانة لمواجهة الطلب المحلي ولسداد الديون السابقة التي لم تتمكن من تسديدها، نتيجة انخفاض مداخيلها أدى إلى دخولها في الحلقة المفرغة للدين، مما حتم عليها اللجوء إلى صندوق النقد الدولي رغبة في الحصول على قروض إضافية.³ ونظرا لبروز أزمة السيولة الدولية بات من الصعب الحصول على التمويل الكافي من هذه المؤسسة دون ضمانات، وأصبحت تفرض على الدول التي أثقلت مديونيتها، برامج للإصلاح الاقتصادي، تسمح لها بتسديد ديونها من جهة ومعالجة مشاكلها الهيكلية من جهة أخرى.⁴ وعليه، يُفهم من هذا كُله، أن هناك أسباب داخلية وخارجية أدت بالجزائر إلى اللجوء إلى الخوصصة، أهمها ضعف الكفاءة الاقتصادية والتسيير في المؤسسات الاقتصادية العمومية الذي أدى إلى عجز في الميزانية العمومية بسبب الاقتراض من المؤسسات المالية العالمية، والذي أدى إلى تراكم ديونها الخارجية، ففرضت عليها هذه الأخيرة سياسة الخوصصة .

الفرع الثالث: أهداف الخوصصة في الجزائر

تسعى الجزائر لتنشيط المراكز الاقتصادية، من أجل تنمية اقتصادية شاملة لذا هناك أهداف تحاول تحقيقها عن طريق تطبيقها لبرنامج الخوصصة وهذه الأهداف هي كالآتي:

أولاً: الأهداف الفنية

تهدف الخوصصة إلى إعادة هيكلة شركات القطاع العام من الناحية الفنية، وذلك بتوفير المعدات الإنتاجية والخبرات الفنية، والمهارات الإدارية، والقوى البشرية المدربة للإنتاج، وتسويق السلع والخدمات التي تنتجها الشركة بكفاءة، وذلك في ظل سيادة حقيقية محليا ودوليا.⁵

ثانيا: الأهداف الاقتصادية

تطوير تحقيق فعالية اقتصاد المؤسسة، يكون ذلك من خلال تشجيع الفعالية والتنافسية الوطنية والدولية للمؤسسة وإدخال التقنيات الجديدة وترقية الإبداع، وتحسين أداء وسائل العمل بالإضافة إلى الرفع من المردودية بما فيها معدل استعمال الآلات الصناعية وإدخال الطرائق الجديدة ومجموعات التسيير والسماح للمؤسسة بإجراء التحالفات الوطنية والدولية الضرورية لمداولة نشاطها.⁶

¹- شيماء مبارك، مرجع سابق، ص 445.

²- شيماء مبارك، المرجع نفسه، ص 445.

³- عيساوي نادية، المرجع نفسه، ص 21.

⁴- عيساوي نادية، المرجع نفسه، ص 21.

⁵- سليمان مولاي علي، خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية في القانون الجزائري، ص 17.

⁶- شيماء مبارك، استراتيجية الخوصصة في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق، ص 439.

أهداف تتعلق بالتوزيع وإعادة توزيع الدخل:

يكون ذلك من خلال الانفتاح على المالكين الجدد للمؤسسات، وهذا التحفيز من خلال خلق طبقة متوسطة داخل البلد وتشجيع التطور الاقتصادي للفئات المختلفة من أفراد المجتمع وجعل العمال مالكيين مؤسساتهم وذلك رغبة في توسيع قاعدة الملكية لأفراد الشعب.¹

ثالثاً: الأهداف المالية

تعظيم الإيراد الصافي للخصخصة وهذا من أجل تعبئة الموارد الضرورية لتمويل المصاريف العمومية والخفض من الضغط الجبائي، وتمويل الاستثمارات المهمة التي لم تعد المالية العامة قادرة على تمويلها، بإيجاد مصادر جديدة للإيرادات الضريبية.²

زيادة على المدخرات الوطنية والدفع بها نحو الاستثمار في الأصول على أسهم وسندات، وجذب المدخرات والاستثمارات الأجنبية، من أجل الدفع نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية.³

الأهداف السياسية:

أخذت هذه الأهداف أبعاداً وصوراً وأشكالاً مختلفة، ونذكر منها ما يلي:

- التقليل من القطاع العام في مجالات الأنشطة، وذلك عن طريق نقل ملكيتها إلى القطاع الخاص.
 - الحد من ممارسة فرص الفساد المالي والاقتصادي، واستغلال المال العام في الدول النامية من قبل المسؤولين الحكوميين والسياسيين وإدارة المؤسسات.⁴
 - الحد من إمكانية تدخل الدول في الأنشطة الاقتصادية.
 - الحد من الضغوط السياسية والنقابية للعمال، كقضية التملك بالنسبة لفئة من العمال لأصول في المؤسسة القابلة للتحويل.⁵
 - توسيع دائرة امتلاك الأسهم Popularcapitalism.
 - الحصول على الكسب السياسي Poltical gains.⁶
- يمكن أن نستنتج أن الدولة تريد خلال الأهداف المذكورة سابقاً النهوض بالاقتصاد الوطني و إنعاشه الذي عانى من اختلالات هيكلية ووظيفية حيث تأمل من خلال توسيع القطاع الخاص إلى تنمية المؤسسات الاقتصادية حتى تصبح ذات فاعلية و إنتاجية عالية و قادرة على المنافسة وطنياً و دولياً.

¹- مبارك شيماء، مرجع سابق، ص 439.

²- مبارك شيماء، المرجع نفسه، ص 439.

³- سليمان مولاي علي، مرجع سابق، ص 19.

⁴- سليمان مولاي علي المرجع نفسه، ص 20.

⁵- المرجع نفسه، ص 20.

⁶- حاليش ثهنان، سقار وسيلة، مرجع سابق، ص 22.

المبحث الثاني: أثر الخصوصية على علاقات العمل

إن التحول نحو الخصوصية غير من الطبيعي القانونية لعلاقة العمل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية وسياسة الخصوصية، فرضت واقعا جديدا في مجال علاقات العمل، حيث فرضت على صاحب العمل الجديد بعد تملكه المؤسسة اللجوء إلى تقنيات وتكنولوجيا متقدمة، أو إلى تغيير النشاط وطبيعة الإنتاج ومسايرة جمعيات المنافسة داخل السوق الوطنية وحتى العالمية، مما يستدعي بالضرورة الاستغناء عن فائض العمال، بإنهاء عقودهم اللجوء إن اضطر الأمر إلى التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، وتعديل عقود البعض الآخر.

في حين إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته، المذكورة في بنود العقد اتجاه العامل، هذا ما ينجر عنه اختلاف في توازن علاقات العمل من حيث الأجور، وظروف العمل وحقوق مكتسبة مما يؤدي إلى ظهور أشكال صراع قد تكون صراعات فردية أو صراعات جماعية التي قد تؤدي حتما إلى المفاوضات الجماعية تمثلها النقابات أو اللجوء إلى الإضراب لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى الجانب السلبي للخصوصية على العمال والأجور في المطلب الأول وأثر الخصوصية على حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول: آثار الخصوصية على العمال والأجور

بما أن المؤسسة المخصوصة أصبح لها صاحب عمل جديد منحتة النصوص القانونية حق إعادة تنظيم الشغل، من لزمته مقتضيات المؤسسة إلى ذلك، ولكون هناك عقد عمل نشأ بين صاحب العمل والمستأجرين، حتما تنشأ التزامات، لكلا الطرفين في حين إذا أخل صاحب العمل الذي له سلطة واسعة، بمصالح العمال من ناحية الأجور وامتيازات أخرى فينجم عن هذا صراعات عمل.

في هذا المطلب سنتطرق إلى أثر الخصوصية على العمال في الفرع الأول، وأثر الخصوصية على الأجور في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أثر الخصوصية على العمال

سنعرف العقد وأطراف علاقة العمل، ونشير إلى أهم العناصر التي تؤثر سلبا على العمال.

أولاً: تعريف عقد العمل:

عرفته المادة 54 من القانون المدني الجزائري التي نصت على أنه "العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"¹. وتنص المادة 09 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة" وتنص المادة 10 منه على أنه "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت"².

تعريف طرفي عقد العمل:

تعريف العمال الأجراء:

هم كل الأشخاص الطبيعيين الذين يؤدون عملا يدويًا أو فكريًا مقابل أجرٍ في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص هو المستخدم، فالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجرٍ لدى صاحب العمل.³

¹- مولود ديدان، القانون المدني، طبعة جديدة مصححة ومحيطة، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء، الجزائر، بدون سنة، ص 14.

²- قانون 11-90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29-90 المؤرخ في 24 جمادى الثانية الموافق لـ 27 ديسمبر.

³- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2009، ص 58.

تعريف صاحب العمل المستأجر:

إن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفاً دقيقاً للمستخدم، بل اكتفى بتعريف عام، فالمستخدم هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعمال بموجب عقد عمل، ويكون تابعاً له، مما يوحد في ذمته التزامات وحقوق في مواجهة عماله الذين يخضعون لسلطته وتوجيهاته في إدارة مؤسسته، ويستوي في ذلك أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو معنوياً.¹

ثانياً: التزامات صاحب العمل الجديد التعاقدية

من البديهي أن صاحب العمل، مثله مثل العامل، لا يمكنه التخلص من التزاماته إلا بالوفاء بها، لاسيما المادية منها، كالأجر والتعويضات الاجتماعية، كالاشتراك في الضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها، فهي التزامات قانونية، من ضمن مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفته أو تجاوزه وإن مخالفة هذه الالتزامات تشكل مسؤولية تقصيرية يترتب في بعض الأحيان حتى العقوبة الجنائية.²

1. التزامات المستخدم التعاقدية:

على المستخدم أن يشغل فعلياً العامل، وهذا ما تنص عليه المادة 01/06 من قانون علاقات العمل: "التشغيل الفعلي ومعنى ذلك أنه لا يجوز أن يُمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه وأن لا يُجبر على أداء عمل غيره، ما لم تتدخل حالة الضرورة أو القوى القاهرة التي تمنع تشغيله كما اتفق عليه، وأن يوفروا للعامل الوسائل اللازمة لأداء عمله".³ على المستخدم أن يضمن للعامل الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على تأهيله واستحقاقه وهذا طبقاً للمادة 06 فقرة 03 من قانون علاقات العمل "الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهميتهم واستحقاقهم".

على المستخدم أن يدفع بصفة منتظمة الأجر المتفق عليه وهذا من أهم الالتزامات التعاقدية، وهو ما تنص عليه المادة 06 فقرة 05 من قانون علاقات العمل بقولها "الدفع المنتظم للأجر المستحق" مع ضمان المساواة في الأجور بين العمال، وهذا ما تنص عليه المادة 84 من قانون علاقات العمل "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".⁴

2. بقاء عقود العمل رغم تغيير المستخدم:

تُعد قاعدة استمرار عقود العمل من النظام العام، وعليه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها والخروج عليها بالانتقاص مما توفره للعامل من مزايا، ويقع باطلاً كل اتفاق على عدم استمرارية عقد العمل في حالة تغيير المستخدم سواءً في التصرف الناقل للملكية المؤسسة أو في عقد العمل ذاته.⁵

وبمقتضى هذه القاعدة يحل المستخدم الجديد محل المستخدم القديم بقوة القانون، وتستمر عقود العمل مع المستخدم الجديد بجميع مزاياها وشروطها وبقوة القانون أيضاً.⁶

¹- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 16.

²- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، طبعة 2002، ص 208.

³- حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90-11، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2015-2016، ص 50.

⁴- حبيب عادل، مرجع سابق، ص 50-51.

⁵- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 90.

⁶- بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 90.

إن العبرة في استمرار عقود العمل هي استمرار المؤسسة في ممارسة نشاطها السابق لعملية الخوصصة، حيث لم يتغير تغييراً جوهرياً، وبالتالي فإن عقود العمل تبقى مستمرة مع صاحب العمل الجديد، وتعتبر متصلة من وقت استخدام العامل لدى صاحب العمل الأصلي مهما كانت الطريقة المتبعة في عملية الخوصصة سواء كلية أو جزئية، ومهما كانت الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة الجديدة.¹

ثالثاً: تأثير الخوصصة على حقوق العمال

أ. مدى تأثير الخوصصة على الاستقرار المهني للعامل:

أدت التحولات الاقتصادية المعاصرة وفي مقدمتها الخوصصة إلى زعزعة الاستقرار المهني للعمال، حيث أصبح من الممكن تعديل عقود عملهم حتى تتماشى مع الظروف الاقتصادية المستجدة وقد يصل الأمر إلى إنهاء العقود وتسريحهم تسريحاً اقتصادياً وحرمانهم من العمل ودخولهم إلى عالم البطالة²، لأن القطاع الخاص غاياته الأولى والأخيرة هي تحقيق الربح بأقل التكاليف والبقاء في دائرة المنافسة، وبالتالي فإن كل تلك الحقوق المكتسبة للعمال في ظل القطاع العام من أجور وتعويضات وديمومة عقود العمل وما ينتج عنها من مزايا إضافية، يعد خسارة حقيقية لصاحب المؤسسة وبعبارة أخرى فإن القطاع الخاص يعلق آمالاً كبيرة على رفع مردودية مؤسسته وزيادة رأسمالها واستشاراته³، من خلال خفض أعداد الأيدي العاملة أو من خلال خفض أجور من يقيمهم من العمال مقابل فرض شروط وظروف عمل متدنية وغير مكلفة مستفيداً في ذلك من أوضاع التشريعات العمالية غير المتقدمة، وهو ما يؤدي بلا شك إلى تجاهل البعد الإنساني وتدمير الاستقرار الاجتماعي.⁴

ب. سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل:

ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة أو بالنقصان، وينصب التعديل إما على كم الالتزام أو كيفية تنفيذه وإما إلغاء بند من بنوده أو شرط من شروطه، كما قد ينصب التعديل على عنصر الزمن أي على الأجل المتفق عليه لتنفيذ الالتزام سواء بتمديده أو بتقصيره أو بوقف تنفيذه بصورة مؤقتة.⁵ كما أن المبدأ المتعلق باستمرارية عقد العمل، الذي يجب أن يحرص صاحب المؤسسة على تطبيقه، حفاظاً على استمرار علاقات العمل بالرغم من أن الواقع الاقتصادي والظروف التي قد تمر بها المؤسسة الاقتصادية يفرض على صاحبها خرق هذا المبدأ أو تطبيق الاستثناءات الواردة عليه.⁶ فتطور وسائل الإنتاج والتقدم التكنولوجي والظروف التي يمر بها المشرع كل ذلك يقضي بإمكانية قيام صاحب العمل بتعديل عقد العمل لجعله أكثر مسايمة للظروف والتطورات الجديدة، وهو ما يتطلب تطويع قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" على نحو يسمح فيه لصاحب العمل، بتعديل عقد العمل، ضمن حدود وضوابط معينة، انطلاقاً من السلطة التنظيمية الممنوحة له لضمان حسن سير المؤسسة.⁷

¹- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 15.

²- بقة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 117.

³- محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2004، ص 346.

⁴- المرجع نفسه، ص 346.

⁵- بقة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 117.

⁶- محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص 383.

⁷- محمد عبد الله الظاهر، المرجع نفسه، ص 383.

وتجد سلطة المستخدم في التعديل غير الجوهري لعقد العمل أساساً لها في قانون العمل، إلا أن المشرع الجزائري لم يفصل في تعديل عقد العمل وجاء بعبارة عامة، حيث نصت المادة 62 من قانون علاقات العمل 90-11 على ما يلي: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".¹

أما المادة 63 من قانون علاقات العمل 90-11 فقد اشترطت موافقة كل من العامل والمستخدم على تعديل شروط العقد وطبيعته، وهذا ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا، على أساس القوة الملزمة للعقد التي تجد سنداً لها في القانون المدني وفقاً لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" وعند التعديل هذا العقد يجب مراعاة أحكام قانون العمل في بعض المسائل كالحد الأدنى للأجر والحد الأقصى لساعات العمل.²

وإذا كان للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهري فإن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بضوابط وقيود التي تضمن عدم المساس بحقوق العامل.

فإن الأمر يختلف إذا تعلق بإجراء تعديل جوهري للعقد، لكون أن التعديل الجوهري يترتب عليه مساس بحقوق العمال ومكاسبهم ويعد خروجاً عن مبدأ القوة الملزمة للعقد.³

ج- سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل:

من أبرز الأهداف التي يرمي إليها دعاة السياسات الاقتصادية المعاصرة، التخفيف من الطابع الجمائي لقواعد قانون العمل، ولهذا فهم يميلون إلى منح صاحب العمل صلاحيات وحرية أكبر في مجال إنهاء عقود العاملين لديه بإرادته المنفردة بتوسيع دائرة الاستثناءات الواردة لحقه في هذا المجال، والتخفيف من قيودها وضوابطها لاسيما الإجرائية منها.⁴ ونصت المادة 66 فقرة 6 من 90-11 على إمكانية إنهاء علاقة العمل بالتسريح للتقليل من عدد العمال، وإن الحالات التي تضمنتها المادة 66 نقلت عن نص المادة 68 من القانون رقم 82-06 وأضيفت إليها حالة واحدة هي حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.⁵

الإنهاء المشروع لعلاقة العمل:

الأسباب الاقتصادية:

لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق المؤسسات المستخدمة إذ يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة، من حيث إخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة.⁶

وقد اعتبر المشرع التسريح لأسباب اقتصادية سبباً من أسباب إنهاء علاقة العمل وهو ما تنص عليه المادة 66 فقرة 06 من قانون علاقات العمل.⁷

¹- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 120.

²- المرجع نفسه، ص 121.

³- المرجع نفسه، ص 122-123.

⁴- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 32.

⁵- غالي كحلة، المرجع نفسه، ص 32.

⁶- حبيب عادل، مرجع سابق، ص 85.

⁷- حبيب عادل، المرجع نفسه، ص 85.

كما تنص المادة 69 من قانون علاقات العمل على أنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"، وبذلك نجد أن المشرع الجزائري قد أقر لصاحب العمل الجديد لتسريح العمال لأسباب اقتصادية وإن لم يورد تعريفا للسبب الاقتصادي، فإنه اقتصر على ذكر الأسلوب الذي يتم به التسريح في حد ذاته.¹

وإذ اعترف المشرع الجزائري للمستخدم بحق الإنهاء الوظيفي حماية لمصالحه الاقتصادية وسعيًا لرفع الحواجز التي تعترض المؤسسة؛ فإن ذلك لا يعني تراجعًا كليًا منه عن توفير الحماية والاستقرار الوظيفي من خلال الدعم الإجرائي والموضوعي لتجسيد الموازنة بين المصالح المتناقضة لطرفي علاقة العمل.²

جسد هذا المسعى ابتداءً بتمسكه بمبدأ تبرير التسريح أو الإنهاء لأسباب اقتصادية الذي يشكل الوثيقة الأساسية للقانون المطبق في مجال إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم أو بمبادرة منه، وذلك بتأكيد على التزامه بتبرير هذا الإنهاء ذي الأثر الخطر على الأمن والاستقرار الوظيفي للعامل بسبب اقتصادي وتوفير الطابع الحقيقي والجدوي.³

الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل:

التسريح التعسفي:

هو التسريح المتخذ مخالفة لمقتضيات المادة 73 من قانون 90-11 وهو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المسطر بهذا النص أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق لكن لم يثبت ارتكابه من طرف العامل، فالتسريح التعسفي هو الذي ينفذ خرقًا لقواعد القانون الموضوعية الجوهرية.⁴

ويكون التسريح تعسفيًا في حالة وروده مخالفًا للإجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة الواجبة الإتيان عند تسريح العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة وهذا ما كسرتة المادة 01/73 التي ألزمت رب العمل عند تكييف الخطأ الذي ارتكبه العامل بمراعاة مجموعة من الشروط والقيود.⁵

رابعًا: الأثر السلبي على الحق في العمل

رغم ما نصت عليه الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وسائر القوانين الأساسية والدساتير على حق الإنسان في العمل، إلا أن التحولات الاقتصادية الراهنة -وفي مقدمتها الخصوصية- قد اعتدت على هذا الحق وسلبته من الكثير من العمال وحرمتهم من أجورهم، ورمت بالكثير من الأيدي العاملة المؤهلة والقادرة على العطاء إلى سوق البطالة.⁶

إثر عجز الدولة عن تملك الوسائل والإمكانات وإخفاقها في توفير فرص جديدة للعمل، باعتبار أن توفير فرص العمل في ظل النظام الاقتصادي الحر، يكون عادة بمبادرة من أرباب الأعمال، ولا يمكن للدولة أن تجبر هؤلاء على توفير فرص عمل جديدة، كما لا يمكنها أن تجبرهم على الحفاظ على المناصب القائمة، وهذا ما أدى إلى إضعاف دور الدولة في

¹-غالي كحلة، مرجع سابق، ص 34.

²- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 48.

³- المرجع نفسه، ص 48.

⁴- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 35.

⁵- حبيب عادل، مرجع سابق، ص 91.

⁶- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 132.

تكريس الحق في العمل. إذ وجدت الحكومات نفسها -إثر تطبيق سياسة الخصخصة- في مواجهة قضايا شائكة خاصة ما تعلق منها بقضية العمالة الزائدة ومشكلة البطالة¹.

وعليه، يمكن أن نستنتج مما سبق، أن الخصخصة أثرت على العمال من ناحية حقهم في العمل، وهذا راجع لتخلص أصحاب العمل الجدد من العمالة الزائدة عن طريق التسريح الجماعي بسبب ما تقتضيه الأحوال التنظيمية للمؤسسة فيحتفظون بالكفاءات المهنية وأحياناً يكون التسريح تعسفيًا، حيث كان من المفروض أن يتقيدوا بقانون العمل ويوازنوا بين مصلحة العمال ومصالحهم الاقتصادية.

الفرع الثاني: أثر الخصخصة على الأجور

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل، إلا أن هذا الحق، تأثر بالتحويلات الاقتصادية والإصلاحات الهيكلية وتحديدا بسياسة الخصخصة:

أولاً: مفهوم الأجر

يعتمد المفهوم النظري للأجور على الدفع مقابل العمل، ويُتوقع أن يكون هذا المقابل كافياً لضمان حياة كريمة للعامل ومحفزاً لزيادة الإنتاجية والابتكار²، وهو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم³.

وقد تناولته المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل، حيث نصّت المادة 80 منه "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"⁴.

ثانياً: التأثير السلبي على الأجور

يتمثل الجانب السلبي للخصخصة على الأجور العمال إما في فقدان العامل لأجره إثر تسريحه أو العودة إلى اعتبار العمل سلعة يتحدد ثمنها وفقاً لآليات العرض والطلب، مما يعني تركه ليتحدد وفق قانون السوق كسعر أية بضاعة أخرى وهو ما يؤدي إلى تدني الأجر الفعلي لقيمة العمل في الوقت الذي تنتشر فيه البطالة وتتعالي معدلاتها⁵. وما يؤدي إلى تدني الأجر الفعلي لقيمة العمل أيضاً، هو استخدام القطاع الخاص للوسائل التكنولوجية الحديثة ووسائل الإعلام والاتصال وبالأخص في مجال التسويق، مما دفع بصاحب العمل للبحث عن طاقات عمل جديدة مؤهلة واستغناؤه عن تلك غير الماهرة بحجة مواكبة عالم المنافسة، وهذا كله بطبيعة الحال على حساب عنصر العمل والعمال⁶.

ومن المظاهر السلبية الأخرى لخصخصة المؤسسة على أجور العمال، هو تزايد استخدام أشكال العمالة غير المنتظمة، نتيجة لعلاقات العمل المرنة التي دفعت بالعمال المستخدمين لوقت جزئي أو بعقود محددة المدة للبحث عن عمل مكمل أو إضافي من شأنه سد الفجوة في الأجر التي خلفتها الخصخصة، بسبب تدهور عام في الأجور⁷.

¹- بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 132.

²- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 40.

³- حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء و إنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 21.

⁴- حبيب عادل، مرجع سابق، ص 21.

⁵- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 148.

⁶- محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 47.

⁷- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 63.

ولعل أهم المخاطر تلك المتعلقة بالأجور العمال، حيث تؤدي الخصوصية إلى فقدان هذه الفئة لمصادر دخلها والمتمثل في الأجر وملحقاته، كما أن تطبيق الخصوصية سيؤدي إلى الاستغناء عن كثير من العمال خاصة الذين يشكلون عمالة زائدة وبطالة مقنعة¹.

ومن جهة أخرى فإن العمال الذين لم يتم تسريحهم فإنه سيتم توظيفهم في أكثر من منصب عمل، وبالتالي فإنه حتى ولو بقيت أجورهم كما كانت قبل الخصوصية، فذلك يكون على حساب راحتهم الشخصية، وقد تمدد في بعض الأحيان ساعات عملهم، مما يؤدي إلى عدم التكافؤ بين الأجر والعمل المؤدى، أي تخفض أجورهم بطريقة غير مباشرة².

ثالثا: الحماية القانونية للأجر

تحظى الأجور بحماية قانونية مشددة نظرا لطابعها الاجتماعي، وهناك ثلاث مبادئ لحمايتها وهي:

1. مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى:

أي امتياز أو أسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف الملحقات التابعة لها، كالعلاوات والمكافآت عن الديون الأخرى التي تترتب على المستخدم مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية أو تلك المتعلقة بالديون العامة كالضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي أو دين للخرينة أو للغير، وهذا ما نصت عليه المادة 89 من قانون علاقات العمل³.

2. مبدأ قابلية الحجز على الكتلة الأجرية:

وهو مبدأ مكمل للمبدأ السابق حيث يشكل الأجر مكتسبا للعمال لا يمكن المساس به وهذا ما نصت عليه المادة 90 من قانون علاقات العمل "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"⁴.

3. مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

أي بطلان أي تنازل من العامل لكامل أو جزء من أجره بغض النظر عن التنازل سواء برضاه أو بدونه وهذا ما تنص عليه المادة 137 من قانون علاقات العمل "يكون باطلا وعديم الأثر كل سند في عقد العمل، يخالف استنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية"⁵.

من خلال ما تطرقنا له في فرع الأجور استنتجنا أن هذا الحق من أهم الحقوق الأساسية للعامل ورغم الحماية القانونية المشددة للأجور إلى أنها تأثرت سلبا في ظل الخصوصية، وهذا راجع إلى سلطة المستخدم في تعديل العقود وترك الأجر يتحدد وفق قانون السوق، واستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.

المطلب الثاني: أسباب تراجع العمل النقابي وأثر الخصوصية على حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب

إن الفعالية الاقتصادية كمسمى ومطمح للتنمية في الجزائر، وفقا للإصلاحات وتطبيقا لسياسة الخصوصية التي غيرت داخل المؤسسة الخصوصية أنماط التسيير وعلاقات العمل، فأصبح العمال في ظل الحرية الواسعة للعمل والمرونة في التعاقد، يخضعون لضغوطات الحاجة الاقتصادية والاجتماعية، رغم ما وضعتة الدولة من قواعد وإجراءات حمائية لصالحهم، ولما كان أصحاب العمل يرجحون المصلحة الاقتصادية وازدهار مؤسساتهم على حساب المصلحة الاجتماعية

¹- بقعة عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 149.

²- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 62.

³- حبيب عادل، مرجع سابق، ص 28

⁴- حبيب عادل، المرجع نفسه، ص 28.

⁵- المرجع نفسه، ص 29.

للعمال، وهكذا أصبحت النقابات العمالية تواجه تحديات وصعوبات مختلفة. وعليه، سنتطرق لأسباب تراجع العمل النقابي في ظل الخصوصية في الفرع الأول وأثر الخصوصية على حق التفاوض الجماعي في الفرع الثاني، وأثر الخصوصية على حق الإضراب في الفرع الثالث.

الفرع الأول: أسباب تراجع العمل النقابي في ظل الخصوصية

هناك أسباب عدة أدت إلى تراجع العمل النقابي في ظل الخصوصية نذكر أهمها فيما يأتي :

إن الحق النقابي وتمثيل العمال حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال، مبرراً هذا المقتضى أن وقوف العمال على المساواة مع المستخدمين، يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها عن طريق هذا الهيكل النظامي الذي يعتبر سلاحاً لهم في مواجهة تعسف المستخدم، كما يعتبر وجود النقابات والاعتراف ببحث التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية.¹

بموجب القانون 90-14 المؤرخ في 2 أفريل 1990 المتعلق بحق ممارسة الحق النقابي، حيث نصت المادة 28 منه "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال مجتمعين في جمعية عامة، تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".²

بعد تبني أغلب دول العالم لسياسة الخصوصية وانسحابها من سوق العمل، فُتح المجال واسعاً أمام أصحاب الأعمال لفرض سيطرتهم على تنظيم الأسواق، وتعاضم حجم وقوة رأس المال، وبتطبيق المرونة والاستقلالية في التسيير التي زادت من تعسف أرباب العمل في تطبيق ما تقتضيه المرونة من تعديل لمقتضيات التشغيل وظروف العمل، وقد يلجأ البعض لتسريح كل العمال بحجة تغيير نشاط المؤسسة وجلب عمال آخرين من دول أخرى، وبأبخس الأثمان.³

- إن التغيرات الهيكلية في الاستخدام، ولاسيما تلك الناجمة عن إعادة هيكلة المؤسسات واستخدام التكنولوجيات الجديدة وإسناد الأنشطة إلى الخارج وسلاسل الإنتاج، إلى جانب أنواع جديدة من علاقات الاستخدام كلها عوامل سياقية مهمة تؤثر في ممارسة المبادئ والحقوق في مجال الحرية النقابية، وهي عوامل تنطوي على التمييز بين استخدام العمال بسبب انتمائهم النقابي بمنح العقود للعمال السابقين الذين لم يكونوا أعضاء في نقابات أو للعمال النقابيين شريطة أن يخرجوا من النقابة.⁴

- في القطاع الاقتصادي الخاص هناك صعوبات في تأسيس فروع نقابية، مرد ذلك يعود إلى خوف أصحاب العمل من القوة التي يمكن أن تكتسبها هذه الفروع النقابية نظراً للحماية التي يتمتع بها الممثل النقابي، سواء من حيث القانون أو من حيث المنظمة النقابية التي ينتمي إليها الفرع.⁵

- دفع هاجس البطالة بالعمال إلى دائرة التنافس، الأمر الذي ترتب عنه إثارة العداوة والبغضاء، وهو ما أدى إلى تفكيك وحدتهم، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل جعل هذا الأخير موزعاً على وحدات متعددة

¹- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر، ط 2003، ص 16.

²- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر. العدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 12/24/1991 والأمر رقم 26-12 المؤرخ في 10/06/1996.

³- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 100.

⁴- المرجع نفسه، ص 100.

⁵- عبد القادر بلمهوب، أمحاضر قسم ب، من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن باديس، مستغانم، ص 200.

- ومنفصلة عن بعضها البعض مكانيا وتنظيميا. وقد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية وفي انحصار عضويتها.¹
- لقد أثبت واقع النظام الجديد أن كل ما يشكل مقاومة أو عرقلة لمنطق السوق، أصبح هدفا لهجوم الرأسمالية، الأمر يتعلق خاصة بالحركة النقابية والتي أصبح من السهل إعاقتها أمام التخوف من فقدان منصب العمل والذي نادراً ما يحظى به. ناهيك عن تفكيك وحدة التجمعات المهنية نتيجة التنافس ما بين العمال الدائمين والعمال المؤقتين، الأمر الذي يحول دون إمكانية تحقيق المطالب الجماعية للعمال. كما أن توظيف العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يصعب معه التمثيل نتيجة عدم القدرة على الالتحام والتضامن خاصة بعد الانصياع لتوصيات المؤسسات المالية الدولية وتنفيذ برامج التقويم الهيكلي وخصوصية مؤسسات القطاع العام وما ترتب عنها من آثار سلبية، اعتمدت كوسائل ضغط من أجل ضمان التراجع النقابي وتمهيد الطريق لنجاح الاستعمار.²
- مبدأ التعددية النقابية الذي كرسه دستور 1989 والمنظم بموجب القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، عرف صعوبات عند التطبيق ظهرت في محطات أساسية أهمها التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، وبروز مفاهيم جديدة حول التمثيل النقابي ودرجاته وكذا معاييرها في ظل ظروف خاصة أوجدت منافسا نقابيا قويا يحظى بثقة ودعم خاصين من طرف الحكومة وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين³
- قد يشكل ترخيص إداري مسبق والمتمثل في تسليم وصل الإيداع من قبل السلطات الإدارية الخاصة خلال مدة 30 يوماً، فعلاً يصعب عمليا تأسيس منظمة نقابية تطبيقاً لأحكام قانون 90-14، نتيجة لرفض السلطة الإدارية المختصة والمتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل تسليم وصل التسجيل للأعضاء المؤسسين حتى بعد انقضاء مدة 30 يوم من تاريخ الإيداع خرقاً صارخاً للقانون، فلا يشكل هذا الوصل مجرد وسيلة إثبات لإيداع ملف تأسيس النقابة لدى السلطات الإدارية المختصة، بقدر ما يعد وسيلة مخولة لهذه الأخيرة لأجل عرقلة حرية تأسيس النقابات. هذا ما تؤكد لدى المنظمة الدولية للعمل وما دفعها إلى حث الدولة الجزائرية في سنة 2015 على الالتزام بتسجيل النقابات بكل حرية طبقاً لأحكام الاتفاقية رقم 87 سالف الذكر والفصل على جناح السرعة في طلبات التسجيل العالقة لمدة سنوات.⁴
- مستوى العمل النقابي يعد من أهم المؤشرات التي تأخذها الشركات الكبرى بعين الاعتبار قبل الإقدام على الاستثمار. أما بالنسبة للدول المستقبلية، فيعتبر الاستثمار بالنسبة لها الوسيلة المثلى لنجاح سياسة خصوصية المؤسسات، ولو كان ذلك على حساب مكاسب الطبقات العاملة، هذا ما يؤكد واقع الاستثمار في الجزائر. فالشركات الأجنبية تتعامل بقانون دولة داخل دولة، فعمال هذه الشركات يعاملون كالعبيد، حيث حرّموا من أن

¹- د.ماموني فاطمة الزهراء، أستاذة محاضرة أ، الحريات النقابية وتحديات العمولة، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، جوان 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، ص 73.

²- د. ماموني، مرجع سابق، ص 74.

³- د.دين سالم كمال، أستاذ محاضر قسم أ، معوقات التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن باديس، مستغانم، ص 200.

⁴- د.بوكلي حسين شكيب، أستاذ محاضر أ استحلة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السابق، جوان 2008، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، ص 61.

يؤسسوا فروعاً نقابية للمطالبة بحقوقهم خاصة أمام الطرد التعسفي والتحرش الإداري ضد مئات العمال، مما يؤكد عدم احترام هذه الأخيرة إلى جانب الحكومة لقوانين العمل الجزائرية.¹ نستنتج من خلال الأسباب المذكورة سابقاً أنها أثرت على النقابات العمالية حيث تراجع دورها ونقص حجم المنتسبين لها، وبالتالي فالخوصصة أثرت سلباً على عمل النقابات العمالية.

الفرع الثاني: أثر الخوصصة على حق التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لحل النزاعات التي قد تنشأ بين العمال وأصحاب العمل أو بين النقابات العمالية وصاحب العمل، سنعرض من خلال هذا الفرع بعض التعريفات للتفاوض بالإضافة إلى بعض الأسباب التي أثرت على التفاوض الجماعي.

أولاً: التعريف القانوني للتفاوض الجماعي في القانون الجزائري: تناولته المادة 5 من الفقرة 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: التفاوض الجماعي، ممارسة الحق النقابي"² تعريف المنظمة الدولية: الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، التي تنص على أن التفاوض "يشمل تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم هذه الاتفاقية، جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل تحديد العمل أو أحكام الاستخدام و/أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم، أو منظمة عمال"³

ثانياً: الأسباب التي أثرت على حق التفاوض الجماعي

كانت الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في التفاوض من أجل إيقاف عملية التسريح في كثير من الاجتماعات مع الحكومة وأصحاب العمل تصب في اتجاه خدمة النظام السياسي وليس الطبقة العاملة بدليل أن النقابة بقيت عاجزة أمام قرارات الحكومة الإصلاحية. ويفسر بعض المحللين هذا العجز بسبب احتواء النظام السياسي للمنظمة النقابية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمنظمة تتمتع بأكثر تمثيل، ولذلك الإصلاح الاقتصادي خاصة خوصصة المؤسسات التي لم يهيأ لها المورد البشري. فقد كانت النقابة أداة لتكريس برامج الإصلاح بالرغم من أن السلطة السياسية لم تستشير الشريك الاجتماعي في ذلك، ولم تكن المفاوضات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة إلا في شكلها الصوري.⁴

- استحالة التفاوض الجماعي بسبب شروط التمثيلية النقابية وإن كانت المادة 16 من قانون 90-11 المتعلقة بالاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمات النقابية بمجرد تأسيسها، تُمكن هذه الأخيرة من صلاحية "إبرام أي تعاقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها" فإن المادة 114 من قانون 90-11 والمادتين 38 و39 من قانون 90-11، تخول صلاحية المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة أو التي تعنيها، بصورة امتيازية للمنظمات النقابية التمثيلية أو الاتحادات أو الاتحاديات والكونفدراليات النقابية الأكثر تمثيلاً، لذا فإن كان لكل تجمع نقابي القدرة على تمثيل أعضائه حسب الشروط والحدود المتضمنة في قانونه الأساسي،

¹- د. ماموني الزهرة، مرجع سابق، ص 80.

²- القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

³- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية 2013، ص 24.

⁴- بنور سعاد، مرجع سابق، ص 228-229.

- فإنه في المقابل ليس لأي تجمع نقابي التحدث والدفاع عن مصالح جماعة أوسع، فذلك يستدعي أن يكون التجمع النقابي تمثيلا.¹ انطلاقاً من هذه الحتمية القانونية التي لا تحتل أي جدل والنتيجة عن مبدأ التعددية النقابية، تدخل المشرع بموجب المواد 34 وما يليها من قانون 90-14، لأجل تحديد معايير التمثيلية النقابية على الصعيدين، المؤسسة المستخدمة والوطنية، إلا أنه جاء بشروط تعجيزية يستحيل تطبيقها ميدانيا.²
- تأثير التحولات الاقتصادية على القدرات التفاوضية للنقابات العمالية من أهم العراقيل التي تحول دون قيام النقابات بالمفاوضات الجماعية على أكمل وجه، رفض صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل الدخول في المفاوضات أو رفضهم الاعتراف بالصفة التمثيلية للنقابة الأكثر تمثيلاً، أضف إلى ذلك أن غالب ما يكون الجانب العمالي في المفاوضات أقل خبرة ومقدرة فنية من الفريق الآخر، نتيجة لما يتوفر لهذا الأخير من إمكانيات لا يقدر عليها إلا عدد قليل من النقابات.³
 - أدت سياسة إعادة التوطين بهذا المفهوم إلى تدعيم مكافحة أرباب العمل في المفاوضات مع النقابات التي كثيراً ما أصبحت تواجه تهديدات بغلق المؤسسات وتحويلها على بلدان أخرى، متى لم تتم الاستجابة للتخفيض من كلفة اليد العاملة وهذا في إطار ما يعرف بسياسة ترشيد الأجور، خاصة أمام ضعف التأسيس النقابي وعدم قدرة الطبقة العاملة على التنظيم في إطار وطني، هذا من جهة، و من جهة أخرى قوة الشركات متعددة الجنسيات في إمكانية الانتقال إلى أي مكان بغرض القضاء و التحرر من ما يواجهها من مطالب.⁴
 - تأثير الاستثمار الأجنبي على دور النقابات في التفاوض الجماعي: كان للعمولة آثارها على دور النقابات العمالية في إعادة تفعيل مركزها كشريك اجتماعي يضمن حماية الأجراء، من الآثار السلبية التي طالت علاقات العمل بفعل الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الدول النامية والتوسع الرأسمالي للشركات المتعددة الجنسيات، حيث أثر تدويل الإنتاج تأثيراً مباشراً على الحرية النقابية بوجه عام وعلى قدرة النقابات على التفاوض الجماعي بشكل خاص.⁵
 - في ظل المعطيات التي فرضتها العمولة، أصبحت قدرة النقابات على التفاوض الجماعي محدودة للأسباب التالية، منها على المستوى الدولي، فعلى الرغم من مطالبة منظمة العمل الدولية بنقل التفاوض إلى المؤسسات المتعددة الجنسيات من نطاقها الوطني إلى المستوى الدولي، فإنها تلقى رفضاً من هذه المؤسسات.
 - ضعف الحركة النقابية على مواجهة التحولات العالمية نظراً لانقسام الحركة النقابية في الداخل من الناحية الأيديولوجية والسياسية مما يجعلها غير قادرة على مواجهة سياسة المؤسسات الرأسمالية المتعددة الجنسيات وتوسيعها على حساب حقوق العمال الأجراء.⁶
- إن الحق في التفاوض قد تأثر في ظل الخصوصية، وهذا ما ذكرناه في الأسباب السابقة، فنستنتج أن أصحاب العمل بسلطاتهم وتعسفهم تمادوا على هذا الحق لأنه في أغلب الأحيان لا يخدم مصالحهم الاقتصادية، وكذلك بقيت النقابات عاجزة أمام قرارات الحكومة الإصلاحية.

¹- بوكلي شكيب، مرجع سابق، ص 63-64.

²- المرجع نفسه، ص 64.

³- بنور سعاد، مرجع سابق، ص 229.

⁴- ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 78.

⁵- بنور سعاد، مرجع سابق، ص 222-223.

⁶- المرجع نفسه، ص 223.

الفرع الثالث: أثر الخصوصية على حق الإضراب

كثيراً ما تؤدي الطرق و الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود، أو إلى نتائج غير مرغوب فيها، حيث كثيراً ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول مناسبة لصالح أحد الطرفين أو كليهما سواء بسبب تصلب المواقف، أو فشل المفاوضات، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم تنفيذها، أو عدم الوفاء بالوعود و الاتفاقات المتوصل إليها مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط، سواء من طرف العمال و المعروفة بالإضراب عن العمل أو من طرف صاحب العمل، و المتمثلة في غلق المؤسسة كرد فعل على الحل الأول.¹

فالإضراب هو حق معترف به للعمال للدفاع عن حقوقهم و حماية مصالحهم المادية، المهنية و الاجتماعية. وفي غياب أي تعريف تشريعي للإضراب، فقد ظهرت عدة أشكال وأنواع للإضراب، إلا أن كل هذا لم يحدث بالصدفة أو تأسس دفعة واحدة، بل مرَّ بعدة مراحل تاريخية طويلة، و عبر نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون، منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل.²

وبالتالي، يمكن تعريف الإضراب على أنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إدارية و بقرار مدير و محضر من طرف العمال بهدف الضغط على صاحب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم و بين صاحب العمل.³ و يعرفه جون دانيال رينو Jean-Daniel Reynaud على أنه "توقف عن العمل متفقٌ عليه مسبقاً و مدعماً بمطلب تحديده القانوني يشير أساساً إلى أنه قرار جماعي".⁴

أولاً: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر:

سادت عالم الشغل اضطرابات عديدة في القطاعين العام و الخاص، كان أغلبها اللجوء إلى الإضراب هو الإجراء الحاسم لتحقيق مطالب و مكاسب معينة. إذ أنه رغم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص في ظل النظام الاشتراكي الذي اعتبر الإضراب من الأعمال و التصرفات المصنفة ضمن قائمة الجرائم التي يعاقب عليها القانون. فأول نص تضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص هو نص المادة 15 في الأمر 71-75⁵

ثم جاء نص المادة 27 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والتي نصت على مبدأ عدم إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب، وإنما بتجميدها فقط. كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من صاحب العمل انتقاماً منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب، باستثناء حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء الإضراب، على أن يعود تقدير هذه الأخطاء لقاضي الموضوع وليس لصاحب العمل. أما دستورياً، فقد أكدت المادة 61 من دستور 1976 على اقتصار حق الإضراب على القطاع الخاص، ورغم ذلك ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها قيد التنفيذ.⁶

أما في القطاع العام فلم يُعترف له بحق الإضراب، إلا أنه وبعد أحداث 05 أكتوبر 1988، وهي الأحداث التي أدت بالدولة إلى مراجعة نفسها وإعادة النظر في تشريعاتها، صدر دستور 1989 في ظل الإصلاحات السياسية و الاقتصادية

¹- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 137.

²- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 113.

³- غالي كحلة، المرجع نفسه، ص 113.

⁴ Jean-Daniel Reynaud et Gérard Adam, *Conflit du Travail et Changement Social*, Edition PUF, Paris 1978, p.109.

⁵- غالي كحلة، مرجع سابق، ص 115.

⁶- غالي كحلة، المرجع نفسه، ص 115.

والتعددية الحزبية الذي اعترف بحق الإضراب في المادة 54 منه، ليمارس في القطاعين العام والخاص، وتصدر بشأنه قوانين وتنظيمات أهمها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹.

من خلال ما تطرقنا إليه في أسباب تراجع العمل النقابي، استنتجنا أن الخصخصة أثرت على مسار العمل النقابي نحو التعددية والاستقلالية وتراجع حجم النقابات من ناحية عدد المنتسبين ومن ناحية الشروط الصعبة التي وضعتها الحكومة في إجراءات تأسيس منظمة نقابية والانتساب إلى المنظمات، والشروط التعجيزية في التمثيلية النقابية. وبالتالي تراجع حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي وفي حقها في الإضراب الذي صدرت بشأنه قوانين وتنظيمات. وعليه سنتطرق للإضراب في التشريع الجزائري بأكثر تفصيل في الفصل الثاني.

خلاصة الفصل الأول:

لقد أشرنا في هذا الفصل إلى طبيعة الخصخصة من مفاهيم وتعريف، وإلى الأسباب التي أدت بالجزائر لانتهاج سياسة الخصخصة، ومن بينها السبب الرئيسي ألا وهو أزمة المديونية الخارجية. وكذلك تطرقنا إلى الأهداف المرجو تحقيقها لتنمية وإنعاش الاقتصاد الوطني. وتعرفنا على أنواع الأساليب المتبعة في تنفيذ عملية الخصخصة التي تختلف من دولة إلى أخرى ومن مؤسسة إلى أخرى، وإن إتباع الأسلوب الملائم يعد من شروط نجاح الخصخصة. والجزائر في إطار الإصلاح الهيكلي للاقتصاد عدلت قوانين وأصدرت أخرى تهيئة لعملية الخصخصة.

باعتبار أن الخصخصة من بين أهم النقاط المحورية التي تلعب دورا هاما في عملية التنمية الاقتصادية، إلا أنها لا تخلو من بعض الجوانب السلبية التي انعكست سلبا على علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية المخصصة، حيث أثرت على بعض حقوق العمال، كتدني في الأجور وفقدان العمل جراء إنهاء العقد والتسريح لأسباب اقتصادية، وأحيانا تعسفية. ورغم وجود قانون العمل الحمائي للعمال، إلا أنه لم ينجح بصفة كاملة في الحفاظ على حقوقهم. والنقابات العمالية تراجع عملها وحجمها لأجل عدة أسباب عديدة ذكرناها في موضوع البحث، وبهذا أثرت الخصخصة على حق النقابات العمالية في التفاوض الجماعي والحق في الإضراب.

¹ - غالي كحلة، المرجع نفسه، ص 115.

الفصل الثاني

الإضراب في التشريع الجزائري

الفصل الثاني : الإضراب في التشريع الجزائري

تمهيد:

إن موضوع الإضراب من المواضيع التي لاقته اهتماماً وحظيت بعناية كبيرة في معظم التشريعات وهو حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء، حيث أثار هذا الأخير الكثير من الجدل واختلاف الفقهاء ورجال القانون في إعطاء تعريف جامع ومانع له. لهذا نجد معظم الدساتير العربية والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للطبقة العمالية. ولقد قسمنا الفصل الثاني إلى مبحثين: المبحث الأول: ماهية الإضراب، المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من ممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: ماهية الإضراب

لم يعد التشريع الجزائري يقتصر على التصدي لحكم العلاقات الفردية والنزاعات الجماعية الناتجة عنها، وإنما أصبح يحكم العلاقات الجماعية وما ينجم عنها من الخلافات الجماعية الناتجة، وإذا كانت هذه الأخيرة ظهرت في أول الأمر بين الموظفين أنفسهم بإنشاء نقابات تدافع عن مصالحهم، فإن هذا التجمع أدى إلى ظهور سلوك جماعي هو الإضراب، وهذا ما سنتعرض له من خلال دراستنا فيما يلي:

المطلب الأول: مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء، إلا أن هذا الحق اعتبرته بعض الاختلافات من خلال التعاريف التي تناولته، ويعد الإضراب وسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الذي يقوم به العمال والنقابيون وعنصر من عناصر الحريات العامة وأداة للدفاع عن المصالح المهنية، وهذا ما سنراه من خلال بيان مشتقات التعريف بالتطرق إلى التعريف اللغوي والفقه والقانوني والاصطلاحي، وكذلك تحديد أشكال هذا الحق ألا وهو الإضراب.

الفرع الأول: تعريف الإضراب

أولاً: التعريف اللغوي

الإضراب لغة مصدر أضرِب وفي العرف "الكف عن عمل ما"¹ ويعرف بأنه "الكف والإعراض، فيقول أضرِبْت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه، ويقال أضرِب العمال أي كفو عن العمل حتى تجاب مطالبهم"². وكذلك القول "أضرِب" في المكان أقام ولم يبرح، ويسكن لا يتحرك، وأطرق العمال ونحوهم كفوا عن العمل حتى تُجاب مطالبهم³، وقوله سبحانه وتعالى "أَفَتَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا"⁴ أي تُمهلكم فلا نعرفكم ما يجب عليكم.

¹- إبراهيم مصطفى أحمد حسن الزيات حامد عبد القادر محمد علي النجار، المعجم الوسيط، الجزء الأول، د ط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، اسطنبول تركيا، د س، ص 537.

²- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2012، ص 15.

³- إبراهيم مصطفى أحمد حسن الزيات، عبد القادر محمد علي النجار، مرجع سابق، ص 535.

⁴- القرآن الكريم، سورة الزخرف، الآية 5.

ويرجع أصل استخدام إضراب إلى الممارسة العالمية في باريس حيث كان العمال يجتمعون في مكان يسمى الساحة على ضفاف نهر لانسب بغية طلب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكاناً لتنفيذ عقوبة الإعدام. والمقصود بالإضراب لغةً الانقطاع عن العمل الجماعي لا الانفرادي.¹

ثانياً: التعريف الاصطلاحي للإضراب

إن تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي منا الإشارة إلى أن هذا المصطلح "الإضراب" لم يستعمل ولم يكرس قانوناً إلا بعد القانون 02-90 المؤرخ في 16/02/1990 بالقانون 27-91 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.²

وأن المشرع الجزائري لم يعرف الإضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل والموظف حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون العمل والوظيفة العمومية.

ولقد نص الدستور 21 من قانون 31-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المعدل بأمر 12-96 المتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص والتي جاء مفادها على أنها قررت ممارسة حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 منه.³ أما التشريع العراقي الذي عرف الإضراب بأنه اتفاق مجموع من العمال والمستخدمين أو أكثرهم على التوقف عن العمل، بشأن أمور تتلف بشروط العمل والاستخدام.⁴

ثالثاً: التعريف الفقهي للإضراب

أما الفقه فعرفه بتعريفات مختلفة بسبب اختلاف الزاوية التي ينظر فيها كل منهم إلى الإضراب من خلال إظهار عنصر معين أو آخر من عناصر الإضراب أو الأشخاص القائمين به فعرفه جانب من الفقه العراقي "توقف العمل الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل."⁵

ونجد الفقه الفرنسي تعددت الاتجاهات فيه وذلك كل اتجاه محاولاً وضع تعريف جامع مانع لجميع عناصر الإضراب المادية والمعنوية⁶ ومن بين الفقهاء نجد الفقيه جون ريفيرو (J. Riviro) الذي يعرف الإضراب بقوله: "الإضراب بالنسبة لجماعة معينة هي جماعة المتضررين واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي مستهدفة تحقيق الحصول على ميزة محددة."⁷

ولقد عرف الإضراب على أنه "فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين" نجد أن هذا التعريف شمل على أثر الإضراب ولم يعرفه كما ذهب رأي آخر على أن الإضراب "هو رفض جماعي ومدير للعمل، يظهر قصد العمال في

¹- إبراهيم مصطفى أحمد حسن الزيات، عبد القادر محمد النجار، مرجع سابق، ص 537.

²- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د س، د ط، ص 26.

³- عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، الموسم 2016-2017، ص 19-20.

⁴- استشارات قانونية، المفهوم القانوني للإضراب مع بيان أشكاله و عناصره، المؤلف محمد سليم محمد أمين، موازد أحمد ياسين، كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العدد 17، المجلد 5.

⁵- المرجع نفسه، د.ص.

⁶- إبراهيم صالح صرايرية، مرجع سابق، ص 18.

⁷- إيمان تواتي وريمة مرزوقي، وسيلة حق الموظف العمومي اللجوء إلى الإضراب في الجزائري بين التنفيذ والتحریم، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة نصف سنوية، محكمة، السنة الثالثة، المجلد 5، عدد 1، 2012، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، ص 277-278.

التحليل مؤقتاً من شروط عقد العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم وتكريسها" هذا التعريف ذكر أغلب العاصر الجوهرية المطلوبة لتوافر الإضراب من الجماعة والقصد.¹

وعرفه جون روش (J. Roche) على أنه "توقف منظم وجماعي عن العمل، يتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة".²

ونختم القول أن الفقه الجزائري لم يخص كثيراً في مسألة الإضراب اللهم دراسات قليلة، ورغم ذلك سوف نشير إلى بعض منها، حيث يرى اتجاه أن "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف". ويرى جانب آخر أن الإضراب هو "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل".³

نرى في ما سلف أن المشرع حرص على تنظيم حق الإضراب باعتباره إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية، للدفاع على مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، كما حرص أيضاً على تنظيم استخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.

رابعاً: التعريف القانوني للإضراب

كانت الجزائر وإلى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوباً ومنهجاً، خاصة في القطاع العام، الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة له جامدة، دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ⁴، ليصبح الإضراب في عشرية الثمانينات إجراءً فعلياً، غير مرخص به لعمال القطاع العام، ولكنه موجود من حيث الممارسة على الأقل فحد ذلك وقلل وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام، بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن طرق قانونية وتنظيمية محددة، ضمن المساواة في الحقوق والواجبات والعمل على ضمان استمرارية العمل.⁵

بموجب تعديل دستور 2016 الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث تقضي المادة 71 من على أن حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع الخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن.

وتطبيقاً لهذا النص أصدر المشرع القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وعلى الرغم من كون أن المشرع الجزائري، لم يقيم بتقديم

¹- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 39-40.

²- تواتي إيمان، مرجع سابق، ص 278.

³- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 171.

⁴- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 144.

⁵- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دط، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 116.

أي تعريف لحق الإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير القانون 90-02 يدفعنا الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق.¹

والذي يعرف الإضراب بأنه "امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، كما ينظر إليه أيضا على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث ضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبى أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية، غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم وإنما ارتبط وجوده بوجود النزاع الجماعي.

الفرع الثاني: أشكال الإضراب

إن التوقف عن العمل من جانب المضربين لا يأتي بصورة واحدة، بل يختلف باختلاف غاية المضربين ومكان عملهم والمطالب التي ينوون تحقيقها، لذا عرفت الممارسات العمالية للإضراب عدة صورة وأشكال نشير إلى بعض منها فيما يلي:

أولاً: الإضراب التقليدي

هو الشكل الأكثر انتشاراً² ويعني التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال، مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل،³ وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، مع وجود تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل.⁴

ثانياً: الإضراب الدائري

عندما يمتنع عمال أحد أقسام المنشأة عن العمل امتناعاً كاملاً، حيث يستمر باقي العمال بالأقسام الأخرى في أداء عملهم ثم يعود عمال القسم الذي توقف عن العمل لأداء عملهم ويتوقف قسم آخر وهكذا.⁵

ويفترض في هذا النوع من الإضراب انسجاماً وتخطيطاً حقيقياً مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب، وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة.⁶

وكثيراً ما يكون هذا النوع من الإضرابات متجدد وأطول من الإضراب العادي من حيث مدته، ويهدف أساساً إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج⁷، ويكون هذا الإضراب أكثر جساماً على صاحب العمل من الإضراب التقليدي⁸. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك نوعين من الإضراب الدائري، يتمثل النوع الأول في الإضراب الأفقي يمارسه عمال صنف مهني معين وينعكس سلباً على عمال صنف آخر تابع للأول، والإضراب العمودي الذي يحدث في قطاع معين من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة.⁹

¹- عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص 220.

²- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 367.

³- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط1، 2013، ص 164.

⁴- بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2009، ص 220.

⁵- حرجار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم علم الاجتماع، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة.

⁶- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 120.

⁷- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 367.

⁸- بشير هدي، مرجع سابق، ص 220.

⁹- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 121.

ثالثاً: الإضراب بالتناوب

حيث وبدل توقف العمال عن العمل في وقت واحد، فإنهم يتوقفون فئة بعد أخرى، وهذا النوع من الإضراب يتطلب تنظيماً جيداً وتخطيطاً محكماً لأنه يتميز بحركة متكررة ومتناسقة وتكون نتائج هذا النوع من الإضرابات سلبية جراء تذبذب الإنتاج.¹

ويعرف كذلك بالإضراب الجزئي²، كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضرراً من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظراً لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة.³

رابعاً: إضراب الإنتاجية

ويعرف بالإضراب المستمر أو الإضراب الجزئي، يتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة، و ينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها.⁴

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالباً ما تبرم اتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجاوزها.⁵

ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة والأعمال، ويؤدي إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.⁶

خامساً: الإضراب السياسي

وهو أخطر أنواع الإضراب حين يمارس من قبل العمال أو الموظفين احتجاجاً على سياسة الحكومة أو الدولة، سواءً فيما تعلّق بالتنظيم العمالي أو تلك المتعلقة بموظفي الإدارة العامة، أي أنها تُمارس ضد سياسة معينة تتبعها الحكومة أو الأحزاب المكونة لها وصراعاتها فيما بينها، ومن ثمّ فإن الهدف من هذا النوع من الإضراب ليس تحقيق الأهداف المهنية، لذلك يعدّ أمراً غير مشروع وفق رأي الغالبية من الفقه.⁷

ويعرف كذلك بالإضراب المهني، هو ذلك الإضراب الذي يهدف إلى تحسين ظروف العمل والأجور، أما فيما يتعلق بالإضرابات السياسية فهي إضرابات هدفها الحصول على نتيجة محددة وذلك عن طريق التوقف عن العمل من طرف العمال بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات لحملها على تبني وجهة نظرٍ سياسية معينة أو إعاقها عن تحقيق أهداف سياسية محددة للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة، وقد يتمثل هدف الإضراب السياسي في تأييد موقف سياسي خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة.⁸

¹- سمير الصغير، مذكرة ماجستير، مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، 2006-2007، ص 44، نقلاً عن عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك، دراسة سوسيو سياسية، للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، ديسمبر 1994.

²- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 122.

³- بشير هدي، مرجع سابق، ص 220.

⁴- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 69.

⁵- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 122.

⁶- بشير هدي، مرجع سابق، ص 220-221.

⁷- استشارات قانونية مجانية، مرجع سابق.

⁸- حرجار محمد، مرجع سابق، ص 43.

المطلب الثاني: عناصر وأسباب الإضراب

للإضراب العديد من العناصر التي يقوم عليها، وهذه العناصر منها مادية وأخرى معنوية، والتي لا بد من توافرها في حين أن تخلف بعض هذه العناصر من شأنه أن يؤدي إلى عدم مشروعيتها، لذلك لا بد من شرح هذه العناصر.

الفرع الأول: عناصر الإضراب

أولاً: العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل وبشكل مؤقت ويتطلب لتوافر هذه الصفة تحقق الشروط الآتية:

1. التوقف عن العمل:

التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، هو امتناع العمال من الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لأداء العمل الملتزمين به، سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد.¹

ونقصد بالتوقف الكامل عن العمل هو امتناع العمال أو الموظفين الجماعي ولفترة معينة عن أداء العمل المطلوب منهم والملتزمين بأدائه، سواء جاء هذا الالتزام في نص قانوني أو كان شرط من شروط عقد العمل، ويشترط بالتوقف أن يكون كاملاً وصريحاً بحيث لا يدع مجالاً للشك في رغبة العمال أو الموظفين في الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة من أجل الاستجابة.²

حيث يمثل التوقف عن العمل العنصر الجوهري للإضراب فيؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.³

ولا يتطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن، يكفي أن يكون لمدة دقائق معدودة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب.⁴

2. التوقف الجماعي عن الإضراب:

ويقصد بالتوقف الجماعي "امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً" مدبراً ولا شك أن صفة الجماعة للتوقف عن العمل تؤدي لفاعلية الإضراب⁵، فهذه المسألة عرفت عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن اعتبر أنه لا يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا إضراباً، صدرت قرارات منعزلة تحت تأثير فكرة مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال، تراجعت عن هذا الموقف، ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي إلى المرور على التصويب لتقرير الإضراب.⁶

أما في الجزائر فإن الإعلان عن الإضراب وتنظيمه، ليس حكراً على النقابات التمثيلية فقط، فالرجوع إلى نص المادة 27 من قانون 90-02 فإن البت في قرار التوقف الجماعي عن العمل وممارسة حق العمال، هو من صلاحيات ممثلي

¹- مصطفى أبو عمر، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2009، ص 40.

²- عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993، ص 36.

³- إبراهيم صالح الصرايرية، مرجع سابق، ص 290.

⁴- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 370.

⁵- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 50.

⁶- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 270-271.

العمال، وكذلك بالرجوع إلى المادة 4 من نفس القانون، يتضح أن قرار العمال باللجوء إلى الإضراب، لم يحصره المشرع بيد النقابة فقط¹، يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للعمال وذلك طبقا لنص المادة 27 من قانون 02-90². يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال على الأقل وهذا طبقا لنص المادة 28 من نفس القانون 02-90³.

ثانيا: العناصر المعنوية للإضراب

وتتمثل في وجود قصد الإضراب، وتديبره، وأن تكون مطالب المضربين عن العمل مشروعة أي أن يكون الدافع على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية.

1. قصد الإضراب (نية الإضراب):

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضرابا، يجب أن يكون لدى العامل نية الإضراب⁴، وهي النية التي يوحى بها تصرف العامل من أنه يريد الخروج عن إطار عقد العمل⁵، وبمعنى آخر، فإنه يلزم أن يقصد العمال، التحلل مؤقتا من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وهو الالتزام بأداء العمل⁶. بالإضافة إلى ذلك فقد الإضراب لا تنطوي بالضرورة على نية الإضرار بصاحب العمل بل يكفي بأن التصرف الذي يقوم به العامل من شأنه أن يضر به⁷.

2. تديبر الإضراب:

يقصد به "التوقف المدبر عن العمل، بقصد تأييد لإجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل"⁸. والمسلم به أنه يلزم لكي نكون بصدد الإضراب بالمفهوم القانوني أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجا عن اتفاق العمال على هذا التوقف⁹، ويتحقق تديبر الإضراب بتحقيق حالتين الأولى هي الاتفاق السابق على الإضراب، والذي يقصد به اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب تتجه لإجراء اقتراح بين العمال لتقرير إعلان الإضراب وفي غالب الأحيان يتم تديبره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية والحالة الثانية هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبرا أيضا وإن لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب، لتحقيق نفس الهدف، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر تديبر الإضراب متوفر حتى وإن كان الاتفاق على التوقف لاحقا¹⁰. إن عدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي و المدبر عن العمل، لا لأنه لتوافر عنصر تحقيق المطالب المهنية، أو تكون هذه المطالب معلنة من قبل صاحب العمل.

1- أنظر المادة 4 من القانون 02/90.

2- أنظر المادة 27 من القانون 02/90.

3- أنظر المادة 28 من القانون 02/90.

4- كمال مخلوف، مرجع سابق، ص 182.

5- جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص 16.

6- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 57.

7- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 271.

8- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 59.

9- المرجع نفسه، ص 59.

10- كمال مخلوف، مرجع سابق، ص 183.

3. ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية:

ويقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال. ويعني هذا العنصر أيضا أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال، لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والمالية والاجتماعية.¹

فعدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدبر عن العمل². والواضح ممّا سبق أن الإضراب دائما يرتبط بتقديم مطالب مهنية أو أمر مشروع متى استجمع كافة عناصره أو شرائطه. الفرع الثاني: أسباب الإضراب

قد تختلف الأسباب المؤدية لممارسة حق الإضراب من مؤسسة إلى أخرى، وقد نشرك بعض من الأسباب والظروف التي تدفع بالعمال اللجوء إلى الإضراب فمن أهم هذه الأسباب نذكرها فيما يلي:
أولا: اختلال التوازن الاجتماعي والاقتصادي

إن وجود علاقات غير متكافئة كون أحد الطرفين يتميز بمركز اقتصادي قوي يستطيع بموجبه فرض الشروط التي تناسبه دون استطاعة الطرف الآخر معارضة ذلك ومن ثم تتوفر فكرة انعدام التوازن بين طرفي علاقة العمل، لذا يكون الإضراب وسيلة لمعالجة ضعف الموقف الفردي للعامل، والضمان الوحيد التي يتحقق بها التوازن بين العمال وصاحب العمل.³ فالإضراب يعتبر عاملا رئيسيا في إعادة التوازن بين الطبقة العاملة وأصحاب العمل.

ثانيا: تدني الأجور

قد يعاني الكثير من العمال والمهنيين من مشكلة قلة الأجور وتدنيها، مما يعني إجحاف في حقهم لذا يلجأ العمال في كثير من الأحيان إلى المطالبة برفع الأجور بالطرق السلمية وبالحوار ولكن عندما لا تثمر هذه الجهود لا يكون أمامهم سوى اللجوء للإضراب للحصول على حقهم في زيادة الأجر.⁴

ثالثا: الدوافع العمالية

هناك عدة دوافع عمالية كانت سببا للقيام بالإضراب، لكن من أبرز هذه الدوافع المؤدية لقيام الإضراب ساعات العمل والذل والإهانة، فالعامل كان يعامل على أنه عبدٌ عند صاحب العمل، فليس له الحق في الراحة الأسبوعية، فكانت فئة العمال تعتبر فئة موجودة للعمل فقط، حيث كانت بعض المهن مستخف بها مثل عمال النظافة.⁵

رابعا: عدم توفير الحماية اللازمة

يقوم الإضراب نتيجة عدم توفير أصحاب العمل الحماية اللازمة للعمال عند ممارسة عملهم، وكذا تقاعس الدولة في سن القوانين التي تُلزم المستخدمين بتوفير الحماية للعمال الأمر الذي يدفع بهم إلى شل حركة العمل حتى يستجاب لمطالبهم.¹

¹- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 140.

²- كمال مخلوف، مرجع سابق، ص 184.

³- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام والنصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2000، ص 100.

⁴- بوشرنوق فاطمة الزهراء، حقيقي آمال، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الموسم 2017/2018، ص 32.

⁵- بوشرنوق فاطمة الزهراء، حقيقي آمال، مرجع سابق، ص 32.

المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من ممارسة حق الإضراب

حق الإضراب عند المشرع الجزائري لم يستعمل ولم يكرس قانوناً إلا بعد صدور القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.² إن المشرع الجزائري لم يعرف حق الإضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل والموظف حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون العمل والوظيفة العمومية. ولقد نص الدستور على هذا الحق في المادة 61-02 التي جاء مفادها بأحقية الإضراب في القطاع الخاص. وهذا ما أكدته المادة 21 من القانون 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المعدل بالأمر 26-02 والمتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص التي جاء مفادها على أنها قررت ممارسة حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 منه³، لهذا نعمد في دراستنا إلى تناول التنظيم القانوني للإضراب في الجزائر من خلال الآتي:

المطلب الأول: التنظيم القانوني للإضراب في الجزائر

يقصد بالتنظيم القانوني للإضراب "تلك الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات عند ممارسة حق الإضراب انطلاقاً من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام وأن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية واحترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة⁴، وهذا ما سندرج له من خلال دراستنا فيما يلي:

الفرع الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

لقد حدد قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إجراءات تهدف إلى تفادي الإضراب.

أولاً: الإجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب

يلزم قانون 90-02 العمال قبل اللجوء إلى الإضراب بمراعاة إجراءات لمحاولة تسوية النزاع، بطرق تتمثل في المصالحة والوساطة والتحكيم.⁵

1. إجراء المصالحة:

تعني المصالحة هو تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال. وتهدف المصالحة إلى التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وريح الوقت وقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية بين رب العمل والعمال.

¹- محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 101.

²- عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 26.

³- عويسات لحسن، مرجع سابق، ص 19-20.

⁴- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 147.

⁵- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص

لقد نظم المشرع الجزائري، نظام المصالحة في المادة 5 من قانون 02-90، وجعله إجراء إجباري وسابق على الشروع في الإضراب، ويتم اللجوء إلى المصالحة وفقاً للاتفاقيات المبرمة بينها وفي حالة عدم وجود اتفاقية بينهما أو عند فشلها، برفع أحد أو كلا أطراف النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.¹

أما على مستوى الإدارات العمومية، فإن هذا الطرف المتدخل حسب التشريع الجزائري هو عبارة عن أجهزة رسمية تتكفل بإيجاد حلول مناسبة لتسوية النزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال ورب العمل.

حيث هناك من التشريعات المقارنة نصت على اختيارية هذا الطريق الودي، في حين أن المشرع الجزائري نص على إجبارية إجراء المصالحة قبل الشروع في الإضراب، وهذا وفقاً لنص المادة 24 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.²

وتأكيداً على إجبارية المصالحة، فقد فرض نفس القانون في المادة 53 عقوبة مالية، توقع على أي طرق يتغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقاً للقانون إذ تقدر قيمتها ما بين 500 د.ج إلى 2000 د.ج، وترفع إلى 5000 د.ج في حالة عدم تنفيذ الالتزام بالحضور، رغم استدعائه للمرة الثانية.

وتتمثل إجراءات المصالحة في رفع النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً وفقاً لنص المادة 5 من نفس القانون وعند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها ويصبح نافذاً من التاريخ الذي يودعه الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

وإذا لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى مصالحة بين الأطراف، فإنه يحضر عدم الصلح، هذا المحضر الذي يعطي الطابع الشرعي للإضراب، ما عدا في حالة وجود نص في الاتفاقيات على طرف أخرى للتسوية، يلتزمون بمراعاتها قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة والتحكيم.

2. إجراء الوساطة:

معنى الوساطة هو خروج النزاع عن إطار المؤسسة، وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها لا تربطه أية علاقة بهم في محاولة تسوية المنازعة الجماعية، ولقد نص المشرع الجزائري على إجراء الوساطة، بموجب المادة 10 من القانون 02-90 حيث عرفها على أنها "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، ويشتركان في تعيينه".³

يباشر الوسيط مهمته بمبادرة من أحد الأطراف المتنازعة، بعد فشل الطريق الودي الثاني المتعلق بالمصالح، فيقوم بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل للتسوية المرجوة دون أن يعبر عن رأيه، بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأي واحد من الطرفين كما له القيام بتحقيق شامل والاستماع إلى أقوال الفريقين كما يطلع على الحالة المالية للمؤسسة ويستعين بخبراء إذا أراد ذلك.

وبإمكان الوسيط كذلك دعوة أطراف النزاع إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته، أو الاجتماع بكل طرف على انفراد، فإذا تم الاتفاق على تسوية النزاع، يبرم عقد عمل جماعي، ينظم فيه المسائل المتنازع حولها، فإذا كان هذا الحل يرضي

¹- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 180.

²- المادة 24، قانون رقم 02-90.

³- بشير هدي، مرجع سابق، ص 216.

الأطراف يتم توقيعه من طرفهم، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدون ذلك في المحضر ليوقعه مختلف الأطراف.¹

لذا فإن الوسيط يتمتع بسلطات وساعة في مهمته التي كلف بها لتسوية النزاع القائم، إذ له الاطلاع على كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والمهني، أو كل موضوع أو أي وثيقة يمكن أن تساعد في فهم طبيعة النزاع، ومع هذا فهو مقيد بالسر المهني وفقاً لنص المادة 11 من القانون 90-02 والتي تنص "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المقيدة للقيام بمهمته، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني، إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته".

ولكن ما يقترحه ويقدمه الوسيط للأطراف المتنازعة تبقى مجرد توصيات إذ لهم الحق في قبولها أو رفضها، كون هذه الاقتراحات ليست ملزمة لهم في أي شيء وهذا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 90-02 "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".²

3. إجراء التحكيم:

يعتبر التحكيم آخر طريقة ودية لتسوية النزاع الجماعي تسوية ودية قبل اللجوء إلى القضاء. واللجوء إلى التحكيم هو أمر اختياري من حيث المبدأ، وإجباري من حيث المال والنتائج، كون اختيار الأطراف واتفاقهم على اللجوء إليه يلزمهم مسبقاً، بالامتنال لقرار التحكيم وتنفيذه وهو ما يؤدي إلى القول أن التحكيم وسيلة من وسائل تفادي الإضراب أو على الأقل تفادي الاستمرار فيه، وأداة من أدوات أمهائه وليس فقط تجميده أو توقيفه، كون من آثار اللجوء إلى التحكيم هو منع ممارسة الإضراب إذا لم يشرع فيه أو توقيفه إذا كان قد شرع فيه.³

والتحكيم نوعان هناك التحكيم الاتفاقي والتحكيم المؤسسي.

أ. التحكيم الاتفاقي: لقد نص المشرع الجزائري على إجراء هذا النوع من التحكيم بموجب المادة 13 من القانون 90-02 بنصها "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".

وتجدر الملاحظة إلى أن المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية السابق قد عرضها المواد من 1006 إلى 1038 قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 21 بتاريخ 23/04/2008، والمتعلقة بهذا النوع من التحكيم، حيث تنص المادة 02/13 من القانون 90-02 على أن "قرار التحكيم، يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه" وما يفيد قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دونما الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، كما استبعد هذا القانون المكاتب استئناف القرارات التحكيمية من خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة باستئناف قرارات التحكيم الواردة في المادة وما بعدها من التطبيق على النزاعات الجماعية.⁴

ب. التحكيم المؤسسي: يتميز هذا النوع من التحكيم بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.

¹- بوشرنوخ فاطمة الزهراء، حقيقي آمال، مرجع سابق، ص 38.

²- قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 36.

³- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 577.

⁴- بوشرنوخ فاطمة الزهراء، حقيقي آمال، مرجع سابق، ص 39.

حيث تقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجامعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل هذه اللجنة من قاض من المحكمة العليا وممثلين عن المؤسسة وعن العمال بعدد متساوي وهذا وفقاً لنص المادة 51 من القانون 90-02 "يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى عدد الممثلين الذي تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمل".

في حين أحالت الفقرة الثانية منها، تحديد عددهم وكيفية تعيينهم إلى جانب كيفية تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق، وتطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990¹، محددًا لعدد أعضاء هذه اللجنة بـ 14 عضواً، منهم 4 ممثلين تعينهم الدولة و5 ممثلين للعمال و5 ممثلين للمستخدمين.

بعدما تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في ظرف 15 يوم التي تلي إيداع العريضة، يشرع في دراسة النزاع من مختلف جوانبه، وتعكس النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب التي تنظر فيها اللجنة بمجرد قيامها أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها.

أما إن النوع الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقاً لأحكام المادة 48 من القانون السالف الذكر، يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها إذ لم تقتنع بالمبررات المقدمة من طرف الجهة صاحبة الطلب إذ تنص المادة 14 من المرسوم 90-418 "يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها السلطة العمومية صاحبة العريضة وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال أو مستخدمهم".

ويؤكد المادة 16 الموالية، هذه السلطة التقديرية للجنة قبولها أو رفض الدعوى بنصها "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية قبل أية مناقشة لمحتواها". وتصبح قرارات اللجنة، نافذة بأمر من رئيس الأول للمحكمة العليا يصدره خلال 03 أيام الموالية لصدور الحكم و يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الأطراف المعنية به وهذا وفقاً لنص المادة 21 المرسوم 90-418 السالف الذكر.²

الفرع الثاني: شروط وكيفية ممارسة الإضراب

تبعاً لما يتميز به حق الإضراب عن أهمية في مسيرة العلاقات المهنية وما قد يترتب عنه من أضرار وأضرار في مختلف المجالات أهمها الاقتصادية والاجتماعية، فقد تم إحاطته من طرف التشريعات والاتفاقيات بعناية كبيرة حيث خصت هذه الأخيرة لحق الإضراب مجموعة من الشروط لممارسته، بالرجوع إلى القانون رقم 90-02 نجد أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط لكيفية ممارسة حق الإضراب وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

أولاً: أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية

ويتجلى ذلك في إلزام جميع العمال والموظفين المستخدمين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرافق العمومية لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية ويتمثل ذلك فيحق المراقبة والمشاركة في إدارة المرفق وتسيير شؤونه الوظيفية³، وكذا السماح للموظفين بتشكيل وإنشاء نقابات وظيفية للإحساس بهذه المسؤولية التي أصبحت وسيلة ضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم المكفولة قانوناً ويتعلق الأمر هنا

¹- قويدر مصطفى، مرجع سابق، ص 40.

²- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 133-134.

³- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03، والقوانين الأساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، ط الأولى، الجزائر، 2015، ص 124.

بحق العمال أو الموظفين بإنشاء نقابات والانضمام إليها وهو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للعامل أو الموظف العمومي وتنظيمه وإيصال صوته وتبليغه إلى الجهات المعنية.¹

وتعرف النقابة لغة على أنها كلمة مشتقة من الفعل نقب برفع النون ويقال نقب على القوم بمعنى صار نقيبا عليهم وكلمة نقيب هنا تعني كبير القوم أو العميد أمام في الاصطلاح النقيب هو ذلك الشخص الذي ينتخب من فئة أو جماعة بهدف الاهتمام بشؤونهم وحماية مصالحهم والدفاع عنها.²

أما التعريف القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا يقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.³

أما المشرع الجزائري لم يعط تعريفا للنقابة، وإنما اكتفى بذكر حق العمال ورب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و03 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21.

وبالرجوع إلى القانون 90-14 المذكور أعلاه الذي حدد الهدف من وراء تشكيل منظمات نقابية والمتمثل في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء نستنتج ضرورة إشراف النقابة على تنظيم ممارسة حق الإضراب هذا الأخير الذي يمارس بهدف المطالبة بتحقيق المطالب المهنية المشروعة للعمال باعتبارها ضمانة هامة لحماية حق الإضراب لأن العامل أو الموظف ضعيف بمفرده قوي مع الجماعة لاسيما أن المشرع الجزائري وفر الحماية لممارسة الحق النقابي من خلال منع ممارسة الضغوطات والتهديدات تعارض المنظمات النقابية أو توقيع تأديته فضل على توقيع غرامة مالية على أي عرقلة من شأنها تمس ممارسة الحق النقابي.⁴

ثانياً: استيفاء إجراءات التسوية الودية

نقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص ذلك المادة 24 من القانون رقم 90-02. كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه.

حيث تنص المادة 25 من القانون 90-02 السالف الذكر في هذا الشأن بأنه "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافها على التحكيم".⁵

كما نصت المادة 24 من القانون 90-02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه "إذا استمر الخلاف بعد استيفاء إجراءات المصالحة والوساطة وفي غياب طرق أخرى لتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين طرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام القانون"، وبذلك يكون المشرع قد جعل من الوسائل التسوية الودية لحل نزاعات العمل الجماعية شرط إلزامي لاحتلال

¹- المرجع نفسه، ص 124-125.

²- عويسات لحسن، مرجع سابق، ص 68.

³- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014/2013، ص 16.

⁴- أنظر المادتين 34 و35 من القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 31 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في جوان 1996.

⁵- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 148-149.

مبدأ السلم الاجتماعي، وعليه فإن المشرع يهدف بفرضه على أطراف علاقة العمل هذه الآليات كإجراء إلزامي من خلاله التوجه إلى التفاوض والحوار واستبعاد قدر الإمكان منطلق المواجهة بين أطراف النزاع.¹ ووفقاً لنص أحكام المادة 13 من القانون السابق الذكر وذلك لأن أمر اللجوء إلى التحكيم، أمراً اختيارياً من حيث المبدأ إلا أن مجرد الاتفاق على اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية، ويلزمهم مسبقاً الامتثال لقرار التحكيم والالتزام بتنفيذه، وهو ما يؤدي بنا إلى القول بأن اللجوء إلى التحكيم هو وسيلة من وسائل تفادي الإضراب أو على الأقل تفادي الاستمرار فيه.²

إن عدم مراعاة هذه الشروط يؤدي إلى عدم مشروعية الإضراب.

ثالثاً: موافقة جماعة العمال على الإضراب

بمعنى أن يكون الإضراب قرار صادر عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال، ويتم ذلك عن طريق جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها على رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 90-02 السابق الذكر.³

أما قليلة العمال الراضين للإضراب فيحق لهم متابعة العمل ولا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال غير المضربين عن التوقف عن العمل فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق حرية العامل في ممارسة عمله، لذا تنص المادة 34 من القانون 90-02 على أنه "يعاقب القانون عرقلة حرية العمال ونقد عرقلة حرية العمال كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه في الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلة تهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء"⁴ بمعنى أن العامل الذي لا يتفق والإضراب يبقى حراً في تأدية عمله ولا يعتبر ملزماً بالاتفاق الذي اتخذ بالأغلبية وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها.

رابعاً: الإشعار المسبق بالإضراب

نظم المشرع الجزائري الإشعار المسبق بالإضراب، بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

ويقصد بالإشعار المسبق بالإضراب: قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي ما زال الخلاف بشأنها مستمراً.⁵ وشرط القانون لصحة الإشعار، أن يقدم من طرف النقابة، أو هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الإضراب، وأن يوجه هذا الإخطار إلى جهة المختصة وهي صاحب العمل، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، وأن يتم إيداعه قبل الميعاد المحدد للتوقف عن العمل بثمانية (08) أيام كحد أدنى، على أن تمديد هذه الفترة جائز قانوناً سواء

¹- كمال مخلوف، مرجع سابق، ص 274.

²- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 149.

³- أنظر المادة 28 من القانون 90-02.

⁴- أنظر المادة 34 من القانون 90-02.

⁵- علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، ص 71.

بموجب الاتفاق بين طرفي النزاع، أو بإرادة ممثلي العمال فلهما الحرية التامة في هذا الصدد أن ميعاد البدء في الإضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الإشعار، والذي تبدأ حسابه من يوم إيداعه القانوني لدى الجهة المختصة.¹ وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع وخاصة صاحب أو أصحاب العمل لتصحيح ومراجعة موافقتهم والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع من جهة، ودليل قاطع يقدمه العمال أو من يمثلهم لصاحب العمل على جديتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون وممارسة كافة الضغوط القانونية من أجل تحقيقها.² ويترتب على إهمال شرط الإشعار المسبق بالإضراب أو مخالفته عدم شرعية الإضراب الذي أوتي به، كما تقضي بذلك المواد 29 و30 من القانون 90-02 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه للشروط السالفة الذكر لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار باطلا وبطلان الإشعار لعدم صحته إجراءته، أو تخلف شرط فيه أو عدم القيام به أصلا، يجعل الإضراب غير شرعي، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين.³ وحرص المشرع الجزائري على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب، يأتي من حصره الشديد على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وذلك بمنحهم المزيد من الوقت لإيجاد الحلول السلمية.⁴ وبالتالي فإن عدم مراعاة مثل هذا الشرط يؤدي إلى إضفاء صفة عدم المشروعية للإضراب.

خامسا: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأي أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم.⁵

ولقد نصت المادة 34 من قانون رقم 90-02 على أنه يمنع العمال المضربين على احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم، ما نفهمه من نص المادة أنه في حالة احتلال العامل لأماكن ووسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية.⁶

وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامة الضرر، وفق ما نصت عليه المادة 55 من فقرة 2 من القانون 90-02 التي تقضي برفع عقوبة إلى حدود الثلاث سنوات (03) حسب حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.⁷

إن هذه هي الإجراءات المقررة قانونا حتى يكون الإضراب مشروعاً، حيث أن عدم مراعاة هذه الشروط والإجراءات يجعل قرار الشروع في الإضراب مخالف للقانون، ويمكن الطعن فيه، إما بالبطلان أو بالتعويض عن الإضرار التي لحقت به و التي ستلحق به.

¹- أنظر المادتين 29 و30 من قانون 90-02.

²- إلياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، 1988-1989، ص 230.

³- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 128.

⁴- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 151.

⁵- سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص 151.

⁶- أنظر المادة 34 من القانون 90-02.

⁷- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 152.

المطلب الثاني: الضمانات والقيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

على خلاف القوانين السابقة، فقد جاء القانون 90-02 فرع خاص لحماية حق الإضراب، حيث وضع قيود وشروط عند اللجوء لممارسة هذا الحق وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال دراستنا فيما يلي:

الفرع الأول: الضمانات الواردة على ممارسة حق الإضراب

بخلاف القوانين السابقة، فقد منح القانون 90-02 محوراً خاصاً يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية، أي بمعنى آخر، كلُّ لجوءٍ لحقِّ الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً، والإضراب الشرعي كفل المشرع حماية ممارسته من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز، وممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية يترتب عليه أثرٌ فوري، وهو تعليق علاقة العمل، فالإضراب يوقف آثار علاقة العمل، إلا إذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك. وتتضح أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب في التالي:¹

أولاً: لا تفسخ علاقة العمل بل توقف آثارها، وهذا الموقف يأخذ به الفقه والتشريع الحديين، ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبباً لانتهاء العقد، بل سبب الفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل للاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين.²

وبالتالي اعتبر كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفياً تطبق عليه مقتضيات المادة 4/73 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.³

هذا يترتب على وقف علاقة العمل، وفقاً لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي محرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب.⁴

ثانياً: يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل ضغطاً إلا في حالتين اثنتين:

1. عند حالة التسخير التي يأمر بها السلطات المؤهلة.

2. لضمان الحد الأدنى من الخدمة.

ثالثاً: كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أي عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، واتخاذ العقوبات التأديبية والعمال في حالة إضراب يعد ضغطاً وتعسفاً من الهيئة المستخدمة بل ومساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين.⁵

إنه وتكريساً لمفهوم الحماية القانونية المضافة على ممارسة حق الإضراب فإنه وإن كان المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 أوجب صراحة بأن تكون الرواتب مقابلة للنشاط الفعلي للموظف.⁶

¹- عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 75-76.

²- بشير هدي، مرجع سابق، ص 221.

³- المادة 4/73 من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 12/04/1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

⁴- بشير هدي، مرجع سابق، ص 222.

⁵- عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 77.

⁶- المادة 16 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات والإدارات ذات الصبغة العمومية.

فقد تبين النصوص التنظيمية كيفية اقتطاع رواتب أيام الموظف وفي حالة انعدام اتفاق يكون الاقتطاع بطريقة تراعى فيها وضعية الموظف وهذا المظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الإضراب بصفة مشروعة وقد صدر منشور عن وزارة العمل بتاريخ 12/03/1991 يبين طريقة الاقتطاع.¹

وهذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب.²

الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إن القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب لا تقلل من أهمية استعمال هذا الحق وأنها تجعل من ممارسة هذا الحق طبقا للقانون مما جعل المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسته³، تحول دون تعسف الجهة القائمة به وكذا لتجنب العواقب الوخيمة التي قد تنجم عنه هذا الحق.⁴

وتتمثل هذه القيود في قيود كلية وأخرى جزئية وستتناولها كما يلي:

أولاً: القيود الكلية الواردة على ممارسة الحق في الإضراب

على الرغم من أن حق الإضراب هو حق مكفول دستوريا إلا أن مبدأ ممارسته في بعض القطاعات هو مبدأ دستوري كذلك، حيث نصت المادة 57 من الدستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 على أن "الحق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني، الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية".⁵

كما نصت المادة 43 من القانون 02-90 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها أو ممارسة حق الإضراب على أنه "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على القضاء الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، مصالح الأمن، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح أشغال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية، الأعوان المدنيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون".⁶

1. عدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة ووسائل وأماكن العمل:

طبقاً لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي تعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها حيث أنه يمنع على العمال المضربين من إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم من أجل التوقف عن العمل لأنه إذا كانت هذه القوانين تحمي حق الإضراب فإنها في القوت نفسه تحمي حرية العمل إذ تعتبر من بين الحريات الأساسية التي نص عليها الدستور حيث تنص المادة 69 دستور 2016.⁷

¹- عبدالرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 77.

²- بشير هدي، مرجع سابق، ص 223.

³- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 376.

⁴- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 387.

⁵- مبروكي سالم، الجديد أحمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة أدرار، 2015/2016، ص 25.

⁶- نبيل صقر، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 55.

⁷- أنظر المادة 69 من دستور 2016 المؤرخ في 06/03/2016.

كما نصت المادة 34 من قانون 90-02 على أنه "يمنع العمال المضربين عن احتلال الأماكن المهنية للمستخدمين عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم، وما نفهمه من نص هذه المادة أنه في حالة احتلال العامل لأماكن العمل ووسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه إلى عقوبة مدنية وجزائية¹.

فالمواد 34 و35 و36 من القانون 90-02 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة وهي في حالة تطبيق على القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي وتتعلق بعرقلة حرية العمل².

وتكون عرقلة المضربين لحرية العمل عن طريق القيام بالإضراب مع إخلال أماكن العمل الذي يمثل احتلال المضربين لأماكن العمل، في توقفهم عن النشاط مع بقائهم في أماكن العمل المعتادة بشكل دائم، لا يقتصر فقط على وقت أو فترة العمل العادية، وكذا قيامهم باحتلال هذه الأماكن بالقوة ومنعهم للعمال غير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثلين من الدخول إلى عملهم أو الاستمرار فيه³.

وتتجلى عرقلة حرية العمل لفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانوناً إلى المظاهر التالية:

- أ. منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان.
- ب. احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.

إن عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال لأمر قضائي خاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية للمستخدم التي يمكن المستخدم موازاة مع اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة إلى المتبعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا الفعل المسؤولية⁴.

وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام بإجماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن أو مناصب عملهم طول مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات الإدارة ودون تعطيل عنهم من العمال غير المضربين، بأنه احتلال لأماكن العمل كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان أثناء الإضراب بطريقة سليمة ومنظمة ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمال لباقي العمال غير المضربين⁵.

هذا التوجه كرسته قرارات المحكمة العليا ومنها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/02/08 والذي أكد ما يلي: "أنه من المقرر قانوناً أن تطبيق أحكام القانون 90-02 على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين والمعنويين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني".

¹- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 131.

²- بشير هدي، مرجع سابق، ص 221.

³- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 152.

⁴- علي زنيغ، مرجع سابق، ص 99.

⁵- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 82.

ويمكن تطبيقا لهذا القانون إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل.¹

كما يمكن أن يصدر الأمر بإخلاء من طرف رئيس المحكمة أو القاضي المكلف بالقسم الاجتماعي في غياب نص يحدد الاختصاص النوعي، أما إذا كان النزاع يتعلق بالإدارة فالقاضي المختص بإصدار الأمر بالإخلاء هو القاضي الإداري.

ثانيا: القيود الجزئية الواردة على ممارسة الحق في الإضراب

ينطوي هذا النوع من القيود في إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية وخاصة تلك التي تتضمن تمويل المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع والزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب وعدم التوقف الكلي للنشاط.²

1. الحد الأدنى من الخدمة:

إن المشرع الجزائري اعتبر عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ جسيماً يترتب عليه عقوبة من الدرجة الثالثة، موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال.

وقبل تفصيل الشروط التي يخضع لها هذا التحديد، نجد لزاماً علينا أن نسرد أهم المجالات أو ميادين النشاط التي يجب فيها على العمال ضمان قدر أدنى من الخدمة مع سهر السلطة الإدارية على احترام ذلك، كون كل المجالات المنصوص عليها قانونا هي مجالات حيوية أو حساسة أو متعلقة بالمواطنين أو المحافظة على المنشآت العمومية الأساسية.³

لذا يتعين على العمال وفقا لأحكام القانون 90-02 السالف الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واضطراد، وأيضا تطبق مبدأ الاستمرارية.⁴

وتتمثل أهمية وضرورة توفير القدر اللازم من الخدمة في تلبية حاجات المواطنين من خدمات المرافق العامة والتي تظهر حساسيتها أثناء ممارسة موظفيها لحق الإضراب.⁵

وبالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، ويدخل ضمن الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه ليس حقا مطلقا لا يخضع لأية قيود لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسة بل على العكس من ذلك، فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية وتنظيمية ومهنية وهي القيود المقررة سياسيا كذلك فأغلب الدساتير الحديثة تنص على عدم القيود وتحيل تنظيمها وتحديدها إلى القانون.⁶

ويتجلى من القانون 90-02 أن هناك نوعين من القيود، أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية أو كاملة في بعض القطاعات بالنظر لطبيعة النشاط، وقد يكون الحد يخص بعض الفئات بمنعهم من ممارسة حق الإضراب بسبب حساسية منصهم وأثار الإضراب على تلك المرافق الإستراتيجية، وقد

¹- عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 82.

²- شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة قانونية لممارسة حق النقابي، مذكرة ماجستير، جامعة صالحى أحمد، النعامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015، ص 76-77.

³- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 384.

⁴- شطابة خديجة، مرجع سابق، ص 76-77.

⁵- عويصات لحسن، مرجع سابق، ص 94.

⁶- سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 153.

تناول المشرع الجزائري تحديد المرافق العمومية بالحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية والإستراتيجية في المادة 38 من القانون 90-02 السالف الذكر¹، واليت نصت على أنه "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والموارد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية، المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل للأرصاء الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع.
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك فترة إجرائها.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية².

2. التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة للحدّ من نطاق الإضراب، فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات باللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها³. ويعرف التسخير على أنه: "العملية التي تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالتزام"⁴.

¹- مبروكي سالم، مرجع سابق، ص 26.

²- المادة 38 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية المؤرخ 11 رجب 1410 الجريدة الرسمية العدد 06.

³- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 86.

⁴- شايب الراس حياة، مرجع سابق، ص 32.

وتتم اللجوء إلى التسخير حسب المشرع الجزائري، في إطار الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني، حيث تتولى السلطات العامة مهمة اتخاذ إجراءات تسخير الأملاك والخدمات من أجل ضمان استمرار سير المرافق العمومية وكذا في الحالات الاستثنائية والاستعجالية.

ويتخذ هذا القرار بصفة فردية أو جماعية بموجب قرار كتابي موقع من طرف الوالي أو السلطة المؤهلة قانوناً، ويتضمن بيان طبيعة وصفة الخدمة وكذا مدتها إضافة إلى مبلغ الأجر الواجب دفعه كمقابل تنفيذ التسخير حسب المادة 680 منه، وتضيف المادة 681 أن تنفيذ هذا القرار يتم مباشرة أو بواسطة رئيس المجلس الشعبي البلدي.

وفي حالة رفض تنفيذه يمكن اللجوء إلى القوة الإدارية فضلاً عن توقيع عقوبات مدنية وجنائية¹.
وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية، وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية الموازية بما لها من امتيازات للسلطة العامة².

خلاصة الفصل الثاني:

إن الإضراب حق أصيل ومكفول في المواثيق والعهد الدولية حيث لاقى اهتماماً كبيراً سواء من أرباب العمل الذين صاروا يأخذونه بعين الاعتبار وذلك لعدة اعتبارات أهمها أنه يوقف العملية الإنتاجية وبالتالي يؤدي إلى خسارتهم المادية، ومن جهة العامل يعتبر وسيلة ضغط على صاحب العمل لتحقيق مصالحهم المهنية.
حيث حددت القوانين مجموعة من الحقوق والواجبات لكل من العامل وصاحب العمل، ووضعت قوانين تُعاقب كل من يمنع العمال من تأدية حقهم في الإضراب، وكذلك حددت إجراءات قانونية لتفادي الإضراب وحل النزاع بين العامل وصاحب العمل بطرق ودية قبل اللجوء إلى الإضراب.

¹- المادة 679 إلى 681 من القانون المدني.

²- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 129.

الخاتمة

خاتمة

لقد عالجت هذه الدراسة موضوع "أثر الخصخصة على ممارسة حق الإضراب-الجزائر أنموذجاً" منطلقاً من توضيح مفهوم الخصخصة، بالتطرق إلى تعريفات، لتوضيح معناها، لأن معنى الخصخصة يختلف من مكان إلى آخر ومن دولة إلى أخرى، حسب أوضاع وظروف كل دولة. كما تطرقنا لتعريف الخصخصة في التشريع الجزائري من خلال الأمرين 22-95 المتضمن خصخصة المؤسسة العمومية، و الأمر 04-01 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، و ذكرنا أهم الأسباب التي أدت بالجزائر للجوء إلى سياسة الخصخصة والتي كانت ضرورة لا مفرّ منها، اضطرت إليها الجزائر بسبب ضغط المؤسسات المالية العالمية، وتعرضنا للأهداف التي سطرتها الدولة لتنمية وإنعاش الاقتصاد الوطني في إطار عملية الخصخصة.

وكذلك تطرقنا للقوانين والنصوص التطبيقية التي صدرت والتي عدّلت والتي جاءت متممة، بخصوص سياسة الخصخصة.

وذكرنا مبدأ استمرارية العقود بعد انتقال ملكية المؤسسة الاقتصادية العمومية إلى القطاع الخاص، أي إلى ملكية صاحب عمل جديد، وأن المشرع الجزائري قيّد سلطة صاحب العمل للجوء إلى إنهاء عقود العمال المعرضين لفقد مناصب عملهم لأسباب ليس لهم دخل فيها.

وكذلك عدّل وتمّم المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 من أجل توفير حماية أكبر للعمال في ظل الخصخصة، إلا أن الخصخصة لم تخلُ من آثار سلبية على بعض حقوق العمال، كفقدهم لعملهم من جراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أو لجوء بعض أصحاب العمل لإنهاء العقد بطريق غير مشروع وهو الإنهاء التعسفي وبتعديل بعض عقود العمال يؤدي إلى تدني في أجورهم التي يعتبر أساس جوهري في حياة العامل.

ومن خلال دراستنا أيضاً، رأينا أن النصوص القانونية تمنح للمستخدم حق إعادة تنظيم العمل في المؤسسة متى ظهرت أسباب تُلجئته لذلك.

رأينا كذلك أن عمل النقابات تأثر في ظل الخصخصة وتراجع لأسباب وعوامل ذكرناها في الدراسة، وأن حقهم في التفاوض الجماعي وحقهم في الإضراب تراجع، تناولنا أيضاً أن الإضراب هو حقّ معترفٌ به للعمال للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية، المهنية والاجتماعية. وأنه لم يكن معترفٌ به من قبل في ظل النظام الاشتراكي، حيث كان مقتصرًا فقط على القطاع الخاص، وأن أول نصّ أباح الإضراب في النظام الخاص هو نص المادة 15 من الأمر 71-75، ثم جاء نص المادة 27 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وبصدور دستور 1989، اعترف بحق الإضراب في المادة 54 منه، ليمارس في القطاعين العام والخاص.

من خلال ما تطرقت له دراستنا نستخلص النتائج التالية:

- سياسة الخصخصة جاءت ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الذي جاء نتيجة لضغوطات المؤسسة المالية العالمية بسبب تفاقم الديون فرض على الجزائر هذه السياسة.
- ظهرت الخصخصة في الجزائر كنقطة تحول من النظام الاشتراكي إلى نظام السوق الحر، لعلاج الاختلالات التي نتجت عن سيطرة القطاع العام على المؤسسة الاقتصادية.
- لم يكن الإطار القانوني لتنفيذ عملية الخصخصة مهيأ كما ينبغي وهذا ما رأيناه من خلال التعديلات التشريعية المتوالية في ظل الخصخصة.
- انتقال علاقات العمل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية، حيث أصبحت تربطها عقود فردية و عقود جماعية، و أساسها هو مبدأ سلطان الإرادة.
- أبقت الدولة بعض عناصر عقد العمل لتنظيم القانون العام بحيث يكون صاحب العمل ملزم باحترام حقوق العمال المكتسبة من قبل و هذا من أجل حماية العمال من سيطرة صاحب العمل الجديد بصفته المنظم و المسير لمؤسسته.
- قيّد المشرع الجزائري سلطة صاحب العمل الجديد للجوء إلى إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية، بقيام مبرر اقتصادي، وهذه ضمانات لحماية العمال من فقد مناصب عملهم جراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ليس لهم دخل فيها.
- استغلال بعض أصحاب العمل للمرونة في التعاقد والاستثناءات الواردة في القانون لمصلحتهم الاقتصادية.
- الخصخصة أثرت سلبا على عمل النقابات العمالية، لأن رغم تعدد النقابات المستقلة في الجزائر إلا أنها ليست لها فاعلية كما للاتحاد العام للعمال الجزائريين لأنه النقابة المعترف بها على مستوى الوطن، و هذا سبب من أسباب تراجع عمل النقابات العمالية.
- أن حق التفاوض الجماعي و حق الإضراب معترف بهم و مدعمن من قبل المشرع الجزائري، لكن في ظل الخصخصة أثرت عليه سلبا.
- اختلال التوازن الاجتماعي و الاقتصادي بين أطراف علاقات العمل.

وبناءً على النتائج السابقة نقدم الاقتراحات التالية:

- تدعيم كل النقابات العمالية وإعطائها الفاعلية اللازمة لتمكينها من تمثيل العمال والمطالبة بحقوقهم والحفاظ على مكتسباتهم وامتيازاتهم.
- إعطاء دور أكبر للقضاء لمراقبة ما إذا كان إنهاء العقود مشروع أو تعسفي.
- إيجاد حلول توفّق بين المصلحة الاقتصادية للمستخدم والمصلحة الاجتماعية للعامل.

وعليه، يجب قبل بدء أي برنامج، وضع مخطّط مُحكّم ودراسةٍ من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فإن له ميزاتهِ وسلبياته.

وبما أن الخصخصة في الجزائر لم تأت خيارًا إنما جاءت حتمية اقتصادية تحت ضغوطات المؤسسات المالية لجدولة ديونها، وضمت برنامج الإصلاح الهيكلي للاقتصاد، والخصخصة كانت إحدى سياساته، حققت هذه السياسة بعض النجاحات من الناحية الاقتصادية، ولكنها خلفت آثارًا سلبيةً من الناحية الاجتماعية، أثرت على العمال، والجزائر الآن في تدارك مستمر لسلبيات الخصخصة لكي تحقق الاستقرار الاجتماعي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

- 1- القرآن الكريم.
- 2- القوانين:
 - دستور 2016.
 - القانون المدني.
 - الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20/08/2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها، وخصوصيتها، جريدة رسمية، عدد 47، الصادرة بتاريخ 22/08/2001.
 - الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتضمن خصوصية المؤسسات العمومية، ج ر العدد 48، الملغى بالأمر 04-01.
 - القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم التعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، عدد 06، 1990.
 - القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 90-29 المؤرخ في 24 جمادى الثانية الموافق لـ 27 ديسمبر.
 - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 24/12/1991 و الأمر رقم 26-12 المؤرخ في 10/06/1996.
 - المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات والإدارات ذات الصبغة العمومية.

ثانياً: قائمة المراجع

1. إبراهيم مصطفى أحمد حسن الزيات، حامد عبد القادر محمد علي النجار، المعجم الوسيط، الجزء الأول، د ط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، اسطنبول تركيا، د س.
- المراجع المتخصصة:
 2. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2012.
 3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
 4. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، 2013.
 5. إلياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، 1988-1989.

6. بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2009.
7. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2009.
8. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
9. تومي حسين، تجربة خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائري.
10. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
11. خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د س، د ط.
12. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر، ط 2003.
13. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة، الجزائر، 2003.
14. رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
15. زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط1، 2013.
16. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003.
17. عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993.
18. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005.
19. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03، والقوانين الأساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، ط الأولى، الجزائر، 2015.
20. قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
21. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام والنصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2000.
22. محمد عبد الله الظاهر، ضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2004.
23. مصطفى أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2009.
24. مولود ديدان، القانون المدني، طبعة جديدة مصححة ومحيطة، دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء، الجزائر، بدون سنة.
25. نبيل بصر، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.
26. Jean Daniel Reynaud et Gerard Adam, Conflit du Travail et Changement Social, Edition Puf, Paris 1978.

الرسائل والمذكرات :

أ. مذكرات الماجستير:

1. بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014/2013.
2. بوشرنوخ فاطمة الزهراء، حقيقي آمال، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الموسم 2018/2017.
3. جدي نرمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
4. حاليش ثنهان، سفار وسيلة، مسار الخصوصية في الجزائر بين النص والواقع (1989-2015)، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016-2015.
5. حبيب عادل، التنظيم القانوني لإنشاء وإنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90-11، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2016-2015.
6. حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم علم الاجتماع، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة.
7. سليمان مولاي علي، خصوصية المؤسسة العمومية الاقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2015.
8. شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير الأكاديمي، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الموسم 2017/2016.
9. عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، الموسم 2017-2016.
10. مبروكي سالم، الجديد أحمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة أدرار، 20106/2015.

ب. رسائل الماجستير:

1. غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقات العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2011-2010.
2. شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة قانونية لممارسة حق النقابي، مذكرة ماجستير، جامعة صالح أحمد، النعامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015-2014.
3. علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر.
4. سمير الصغير، مذكرة ماجستير، مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، 2007-2006.

5. عيساوي نادية، تقييم المؤسسة في إطار الخصوصية، دراسة حالة المؤسسة العمومية لإنتاج الحليب ومشتقاته، ملبنة نوميديا، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004-2005.

ج. أطروحات الدكتوراه

1. بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2012-2013.
2. رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات، باتنة، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2009/2010.
3. فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب الاقتصادية في القانون الجزائري، رسالة شهادة دكتوراه، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
4. كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014.

المقالات:

1. بن سالم كمال، أستاذ محاضر أ، معوقات التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس، جوان 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن باديس، مستغانم.
2. بنور سعاد، أستاذ محاضر ب، أثر العولمة على دور النقابة كشريك اجتماعي في التفاوض الجماعي، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس، جوان 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم.
3. بلميموب عبد القادر، أستاذ محاضر ب، من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس، جوان 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
4. بوكلي حسين شكيب، أستاذ محاضر أ، استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس، جوان 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة السعيدة.
5. تواتي إيمان وريمة، مرزوقي وسيلة حق الموظف العمومي اللجوء إلى الإضراب في الجزائري بين التنفيذ والتحریم المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية، محكمة، السنة الثالثة، المجلد 5، عدد 1، 2012، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية.
6. طيبي حسين، التونسي فائزة، واقع الخصوصية في الجزائر، دراسة سوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 7، جامعة الأغواط، عدد 28 جانفي 2018.
7. ماموني فاطمة الزهرة، أستاذ محاضر أ، الحريات النقابية و تحديات العولمة، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس، جوان 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم.
8. مبارك شيماء، استراتيجية الخصوصية في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26 سبتمبر 2016، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

9. محمد سليم محمد أمين، موازد أحمد ياسين، المفهوم القانوني للإضراب مع بيان أشكاله وعناصره. استشارات قانونية، كلية القانون للعلوم والسياسية، جامعة كركوك العدد 17، المجلد 5.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	فهرس الموضوعات
01	مقدمة
04	الفصل الأول: ماهية الخوصصة و آثارها
04	المبحث الأول: مفهوم الخوصصة وأساليها
04	المطلب الأول: تعريف الخوصصة وأساليها
04	الفرع الأول: تعريف الخوصصة
06	الفرع الثاني: أساليب الخوصصة
08	المطلب الثاني: الخوصصة في القانون الجزائري
08	الفرع الأول: الإطار القانوني للخوصصة في الجزائر
10	الفرع الثاني: أسباب لجوء الجزائر للخوصصة
11	الفرع الثالث: أهداف الخوصصة في الجزائر
13	المبحث الثاني: أثر الخوصصة على علاقات العمل
13	المطلب الأول: آثار الخوصصة على العمال والأجور
13	الفرع الأول: أثر الخوصصة على العمال
18	الفرع الثاني: أثر الخوصصة على الأجور
19	المطلب الثاني: أسباب تراجع العمل النقابي وأثر الخوصصة على حق الإضراب و التفاوض الجماعي
20	الفرع الأول: أسباب تراجع العمل النقابي
22	الفرع الثاني: أثر الخوصصة على حق التفاوض الجماعي
24	الفرع الثالث: أثر الخوصصة على حق الإضراب
25	خلاصة الفصل الأول
26	الفصل الثاني: الإضراب في التشريع الجزائري
26	المبحث الأول: ماهية الإضراب
26	المطلب الأول: مفهوم الإضراب
26	الفرع الأول: تعريف الإضراب
29	الفرع الثاني: أشكال الإضراب
31	المطلب الثاني: عناصر وأسباب الإضراب
31	الفرع الأول: عناصر الإضراب
33	الفرع الثاني: أسباب الإضراب
34	المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من ممارسة حق الإضراب
34	المطلب الأول: التنظيم القانوني للإضراب في الجزائر

34	الفرع الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب
37	الفرع الثاني: شروط وكيفيات ممارسة الإضراب
41	المطلب الثاني: الضمانات والقيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
41	الفرع الأول: الضمانات الواردة على ممارسة حق الإضراب
42	الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
46	خلاصة الفصل الثاني
47	خاتمة
50	قائمة المصادر والمراجع
55	فهرس المحتويات
57	ملخص

ملخص

ظهرت فكرة الخصخصة في دول العالم الكبرى، ثم أصبحت محور اهتمام عالمي، وتعدُّ ضمن السياسات الإصلاحية الهيكلية للاقتصاد، والجزائر من بين الدول التي اضطرت للجوء إلى سياسة الخصخصة، وفي إطار تطبيق هذه السياسة وضعت أهدافًا للتحسين من أداء مؤسساتها الاقتصادية العمومية التي مرت بأزمات بسبب عدم فاعلية التسيير والعجز المتفاقم في الميزانية العمومية. وبانتقال ملكية الدولة من القطاع العام إلى القطاع الخاص في يد رب عمل جديد تغيرت علاقات العمل من تنظيمية إلى تعاقدية، وبترجيح أرباب العمل المصلحة الاقتصادية على المصلحة الاجتماعية، أثر هذا سلبيًا على حقوق العمل وعلى عمل النقابات العالمية التي يعتبر وجودها والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهرًا من مظاهر الديمقراطية والذي يعيد لعلاقة العمل توازنها من خلال تقوية وتدعيم قوة المطالبة بحقوق العمال عن طريق التفاوض الجماعي، الذي يعتبر مثل التشريع داخل المؤسسة لما ينجم عنه من اتفاقات واتفاقيات بين أرباب العمل والنقابات، أو عن طريق الإضراب إذا لم يكن التفاوض مجديًا. والإضراب هو من الحقوق والحريات التي أقرتها الدساتير والمواثيق، إلا أن حق التفاوض الجماعي والحق في الإضراب تراجع بتراجع عمل وحجم النقابات العالمية في ظل الخصخصة.

الكلمات المفتاحية: الخصخصة، علاقات العمل، النقابات العمالية، التفاوض الجماعي، الإضراب.

Résumé

L'idée de privatisation est apparue dans les grands pays du monde, puis elle est devenue le centre de l'attention mondiale, et est considérée dans les politiques de réforme structurelle de l'économie, et l'Algérie fait partie des pays qui ont dû recourir à la politique de privatisation, et dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique, des objectifs ont été fixés pour améliorer la performance de ses institutions économiques publiques qui ont traversé des crises. En raison de l'inefficacité de la gestion et de l'aggravation du déficit du bilan. Avec le transfert de la propriété de l'État du secteur public au secteur privé entre les mains d'un nouvel employeur, les relations de travail sont passées de l'organisation à la convention, et les employeurs préférant l'intérêt économique à l'intérêt social, cela a eu un impact négatif sur les droits du travail et le travail des syndicats internationaux dont l'existence et la reconnaissance du droit à la représentation syndicale est une manifestation de Aspects de la démocratie, qui est équilibré par la relation de travail, par le renforcement et le renforcement de la revendication des droits des travailleurs. Par la négociation collective, qui est considérée comme une législation au sein de l'institution en raison des accords et accords qui en découlent entre les employeurs et les syndicats, ou par la grève si la négociation n'est pas faisable, et la grève est l'un des droits et libertés approuvés par les constitutions et les chartes, mais le droit de négociation collective Et le droit de grève a diminué avec le déclin du travail et de la taille des syndicats internationaux à la lumière de la privatisation.