



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الموضوع

حق الإضراب في المرفق العام

مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

- عبد اللطيف والي

إعداد:

- عيسى بريكي

السنة الجامعية: 2016/2015

شكر و عرفان



الحمد لله الذي سهل لنا طريق العلم وهدانا إلى
طريق النور

يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر

للدكتور "والي عبد اللطيف" على تفضله بالإشراف

على هذه المذكرة ، وعلى توجيهاته القيمة و مجهوداته الوفيرة

التي ساعدتني على تحقيق الأفضل في هذا العمل، والشكر موصول

إلى كل أساتذتي الأفاضل في قسم الحقوق

وإلى كل من ساعدني بالنصائح

والإرشادات، كما أشكر كل الأساتذة الذين اغترفت من فيض علمهم

وتشرفت بالدراسة على أيديهم في جميع الأطوار والمستويات من

المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الجامعية

وإلى كل من يساعد طلبة العلم ولو بكلمة طيبة

عيسى بريكي



مقدمت

على غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة، فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 الاعتراف بحق الإضراب، ودستور 1996 في المادة 57 منه، والتعديل الدستوري 2016 ففي المادة 71 "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون" وأخضعا ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه و ضوابطه و كفاياته من أجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد، حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية و الحركية في المجتمع، وذلك بإلزام استمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير قدر أدنى من الخدمة، تتكفل فيه اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب وتحديد نوعية وقدر الحد الأدنى من الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته و منعه في ميادين استراتيجية معينة، كالدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، غير أن الاعتراف بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب لم يكن مزية أو هدية من السلطة، كأى كائن غير شرعي، ليصبح في عشرية الثمانينات، إجراء فعلي غير مرخص به لعمال القطاع العام، ولكنه موجود من حيث الممارسة على الأقل، وشهدت هذه العشرية نشوب أكثر من 2479 إضراب حسب إحصائيات الباحث سعيد شيخي، وارتفع هذا العدد بكيفية مذهلة في سنة 1988 التي عرفت لوحدها حدوث أكثر من 1933 إضراب، وهو رقم لم يشهده التاريخ الاجتماعي للجزائر¹،

¹ إحصائيات سعيد شيخي حول الإضراب في الجزائر، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل 1998، ص 23 و 29.

ولم يكن أمام السلطة سوى الاعتراف بالمشروعية القانونية لهذا الحق، بعد أن تمكن من الناحية الواقعية من الحصول على المشروعية الاجتماعية، والحريات العامة، بحيث عرف الإضراب تطورات من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى كلها تأثير أكبر على صاحب العمل لحمله على الرضوخ إلى مطالب العمال.

إن الإضراب مرتبط بممارسة الدستورية وهو بذلك فعل جماعي يقوم من خلاله العمال بممارسة الضغط على أطراف المعنية لتلبية مطالبهم و الدفع عن مصالحهم لأن صفة الجماعية هي التي تعطي الإضراب وزنه وبعده، في كونه يمارس في إطار القوانين التي تنظمه.

وقد تم اختياري لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين أحدهما ذاتي و الآخر موضوعي، بحيث يتمثل الجانب الذاتي في الرغبة الشخصية لمعرفة ما إذا كان الإضراب حق من الحقوق المكتسبة للعامل والموظف على حد سواء أو هو مجرد وسيلة للعنف؟ نظرا للفائدة التي قد تفيديني في حياتي العملية والمستقبلية.

أما الجانب الموضوعي فيتمثل في أهمية موضوع الإضراب في المرفق العام وارتباطه بالحقوق والحريات، وأيضا لما شهدته الساحة المهنية من كثرة الإضرابات في الآونة الأخيرة في القطاعين العام والخاص.

يهدف قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق الإضراب، في تبيان أن حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية يعتبر من

الحقوق الأساسية للعمال، مثله مثل الحماية والضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق الأساسية الأخرى، وعموماً، فإن الإضراب عن العمل، مهما كان أسلوبه، يمثل ظاهرة قوة، يعمل على تحقيق المطالب العمالية، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة.

ومن ثم تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته والرضوخ إلى المطالب العمالية، إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية، وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية والاقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة انجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة، بإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر.

تكمن أهمية الدراسة، في أن الإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية بل قد يقوم لإظهار السخط أو التذمر أو للتعبير عن الاحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، إن الدستور 1989 جاء في مادته 154 على أن حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام أو القطاع الخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن.

وتطبيقا لهذا النص، أصدر الجزائري القانون 90-02 السابق الذكر، الذي نظم ممارسة حق الإضراب في الباب الثالث منه، فما مدى نجاعة حق الإضراب في المرفق العام ؟ تحت تساؤلات فرعية تبين هذه الفعالية كما يلي: ما هو مفهوم الإضراب في المرفق العام ؟ وماهي شروط وضوابط ممارسة الحق في الإضراب في المرفق العام؟ وما هي الآثار الناتجة عن ممارسة حق في الإضراب في المرفق العام ؟ وما هي أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام؟

منهجيا، لقد استخدمت المنهج الوصفي لمعالجة الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع لأنه أنسب منهج يمكنني من تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع. تتمحور مجالات هذا البحث، بدراسة دور حق الإضراب في القوانين الجزائرية .

الفصل الأول

ماهية حق الإضراب في المرفق العام

المبحث الأول: مفهوم الإضراب في المرفق العام

المطلب الأول: تعريف الإضراب في المرفق العام وبيان أشكاله

الفرع الأول: المقصود بإضراب في المرفق العام

الفرع الثاني: أشكال الإضراب في المرفق العام

المطلب الثاني: أسس تكريس حق الإضراب في المرفق العام

الفرع الأول: الأساس التشريعي لتكريس حق الإضراب

في المرفق العام

الفرع الثاني: الأساس الفقهي لتكريس حق الإضراب

في المرفق العام

المبحث الثاني : شروط وضوابط ممارسة الحق

في الإضراب في المرفق العام

المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام

المطلب الثاني : ضوابط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام

يتخذ تدخل الدولة للقيام بأداء الخدمات العامة، في أغلبيته صورة المرفق العام، الذي أصبح بمثابة الوظيفة الرئيسية للدولة، التي تتسع كلما نقص النشاط الخاص، وتضيق كلما زادت الأنشطة الخاصة في الدولة، فالمرفق العام عُدَّ من المفاهيم الأساسية في القانون الإداري، فالعلامة "Duguit"، مؤسس مدرسة المرفق العام، اعتبر أن فكرة المرفق العام، تفسر كل القانون الإداري، وفي نظر هذه المدرسة فإن القانون الإداري هو قانون المرفق العام، والدولة هي مجموعة من المرافق العامة: فالمرافق العامة في الدولة تهدف إلى إشباع الحاجات الحيوية، والخدمات الأساسية للجمهور، ولما كانت هذه الخدمات تمس الأفراد في صميم حياتهم، ويتوقف عليها إلى حد كبير أداء واجباتهم، كان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد يضمن تحقيق الغرض المرجو على أتم وجه.

ومن أهم هذه المبادئ، مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، الذي يعد من أهم المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة. ويقتضي هذا المبدأ ضرورة سيرها بانتظام، دون توقف، أو انقطاع في تقديم الخدمات الأساسية للجمهور؛ وإشباع حاجاته العامة، التي رُبَّعَلَى أساسها تنظيم أحوالهم المعيشية. وبذلك فإن حدوث أي انقطاع، أو تعطيل في سير أي مرفق من المرافق العامة، يترتب عليه حدوث اضطراب، وإلحاق أضرار بالأفراد.

ويعد موضوع الإضراب في المرفق العام من أكثر المواضيع إثارة للتساؤل والنقاش في الجزائر اليوم، وذلك باعتبار الإضراب، وسيلة احتجاج تلجأ إليها الحركة النقابية . كسائر نظرائها في مختلف المجتمعات . من أجل تحقيق مطالبها المتعددة والمتنوعة، خاصة في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية.

إن تلك التغيرات عبر عنها بوضع دستور جديد في 23 فبراير 1989¹، وهو الدستور الذي يضمن عبر العديد من مواده، الحريات الفردية والجماعية التي تمثلت في مسائل عديدة، ولذلك جاء الإقرار بشرعية الإضراب في القطاع العمومي. وإلى جانب ذلك ظهرت أيضا تعددية نقابية، على غرار التعددية الحزبية، التي وضع لها إطار قانوني يؤكد الطابع المهني لها دون السياسي، كالحق في الإضراب مثلا، حيث أكد الإطار القانوني المنظم لكيفية ممارسته، ضرورة ربط مطالب العمال بما هو مهني لا غير، لضمان الطابع القانوني له.

وبناء على ذلك، فإن دراسة واقع الإضراب في المرفق العمومي في الجزائر في هذا الظرف بالذات، وفي ظل المعطيات الجديدة في المؤسسة العمومية، أصبح ضرورة معرفية ملحة.

لقد خلق دستور 1989، في الجزائر وضعاً جديداً، أصبح معه جمهور المتعاملين مع المرفق العام أقل تحملاً للإضرابات، التي تحول بينهم وبين أداء واجباتهم اليومية، وتعيقهم في حياتهم الخاصة. فالإضراب الناجع، هو ذلك الذي يزعج الجمهور، فإذا كان الإضراب يسبب حرجاً، فإنه ليس كذلك بالنسبة لرب العمل فحسب، وإنما بالنسبة للجمهور أيضاً.

إن مسألة الإضراب في المرافق العمومية، من المسائل الحديثة المطروحة للنقاش. ولذلك تشهد المصطلحات المرتبطة بالإضراب في المرافق العمومية تطوراً ملحوظاً، لأن سير المرافق العمومية لا ينحصر في الساحة السياسية فقط، ولكن يمس المواطنين المتعاملين مع المرفق

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 23 فبراير 1989، المتعلق بنشر دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989، الجريدة الرسمية، عدد 09 المؤرخة في أول آذار 1989

العام أيضا، وكل المتعاملين الاقتصاديين، ذلك أن الحركات الاجتماعية في المرافق العمومية، تستطيع أن تؤثر بشكل محسوس في حياة جمهور المتعاملين مع المرفق العام. وبما أن التوقفات عن العمل التي تمس المرافق العمومية، ينجر عنها عموما وفي الوقت نفسه ببطء في النشاط، واختلال في القواعد المألوفة للسوق، فإن بعض المرافق العمومية تبدو ضرورية وأساسية للجمهور، باعتبار أن هؤلاء الأخيرين، يحاولون دائما الحصول عليها بنوعية خاصة، وبأداء حقيقي، ولكن التحولات الاجتماعية لها صداها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فعندما يحدث اختلال في استمرار خدمات المرفق العام، فإنها تأخذ في الحساب مصالح الجمهور، ذلك أن المرفق العمومي ليس مجرد شكل للتنظيم فحسب، بل إنه مؤسسة، كما أن القائمين عليه قد قُلدوا وظائف تتجاوز تقديم الخدمات، إن لديهم وظيفة سياسية، وهي تعزيز الرباط الاجتماعي للدولة، ومن هذا الأساس تُستمد المبادئ الأساسية للمرفق العام، وبخاصة المساواة بين المتعاملين مع المرفق العام، واستمرارية المرفق، والتأقلم المستمر للخدمات وفق طلبات المتعاملين مع المرفق العام¹.

غير أنه من الصعب التوفيق بين هذه المبادئ، لاسيما استمرارية المرفق العام، مع الحق في الإضراب المعترف به دستوريا، فالنزاع بين هذه المعايير، يعد أحد أكثر المواضيع إثارة للنقاش، إذ من الصعب الدفاع عن المبادئ الكبرى للمرفق العام، إذا ما وضعت موضع الشك

¹ -Gérard Lyon –Caen « La réquisition des salaires en grève selon le Droit positif Français » Droit Social Français. 1963. pp. 215. suivants, spécialement. P. 218.

بمناسبة كل نزاع اجتماعي، فالأعوان العموميون يدركون قبل غيرهم المصاعب التي يسببها توقف المرفق العام، ويقدرّون الخسائر التي تلحق المجموعة الوطنية بسبب الإضراب.

على الرغم من أن المرافق العامة خاضعة لمبدأ الاستمرارية، فإنها تتعرض بصفة نظامية إلى حركات الإضراب.

لكن في المقابل، يعد الحق في الإضراب حقاً دستورياً، يأتي في أعلى المقاييس ويصعب تطبيقه وتحديد بصفة دقيقة. غير أن تحديده يبدو ضرورياً لما تتطلبه المصلحة العامة من حماية واستمرار الخدمة العامة.

والأمر على هذا النحو، يفرض ضرورة التوفيق على نحو سليم وفعال بين تلك المعايير ذات القيمة القانونية، وهو أمر صعب، ولكنه ضروري. ومن هنا سنتناول فصلنا هذا من خلال بحثين كالتالي المبحث الأول يندرج تحت عنوان مفهوم الإضراب في المرفق العام، والمبحث الثاني ماهي شروط وضوابط تكريس حق الإضراب في المرفق العام.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب في المرفق العام:

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل و الموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق أعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام و القطاع الخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له، كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحملها على الرضوخ للمطالب المهنية.

المطلب الأول: تعريف الإضراب في المرفق العام وبيان أشكاله.

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب نظريا وقضائيا قد بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب، مع أنه من الأهم معرفة إذا كنا أمام أعمال تأديبية أي أن العامل قد خالف التزاماته أو أنه قام بإضراب.

و يعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية، فأصبح بذلك وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، و لهذا نجد معظم الدساتير العربية منها أو الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.

الفرع الأول: المقصود بالإضراب في المرفق العام

يجب أن نرى ما المقصود بالإضراب لغة، فقد عرف على أنه الكف و الإعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت، وبالرجوع إلى أصل استخدام كلمة الإضراب نجدها تعود للممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب (Grève) بغية طلب العمل، و لقد كانت هذه الساحة مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام.

أما عن المعنى الفقهي للإضراب، فيمكن تعريفه بأنه: "اتفاق عدد من العمال أو الموظفين علناً لامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة"¹.

وهناك من يعرفه على أنه: "امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم و يلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهار سخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة، أو لإرغامها على التراجع عن موقفها، أو استجابة لمطالبهم"².

وعرف كذلك على أنه: "توقف جماعي و متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل"³.

¹ هاني علي طهراوي، القانون الإداري، الكتاب الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 297.

² سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988، ص 385.

³ إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص 38.

وهناك من يعرف الإضراب موضحاً أنه لا فرق بين الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص حيث عرف على أنه: "التوقف الجماعي عن العمل، غايته تحسين شروط العمل، وإما لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية"¹.

إلا أن هناك من يميز في تعريفه للإضراب بين القطاع الخاص و القطاع العام، فعرف على أنه تجربة إثبات القوة بخوضها أجراء ضد أرباب عملهم ليبرزوا قضيتهم ومطالبهم، غير أن إضراب الموظفين يسعى لشلل الخدمة العامة و تحريك الرأي العام، وعليه فإضراب موظفي وعمال المرافق العامة هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع في مواجهة المجتمع ككل، فإذا أضرب مثلاً رجال الشرطة و المعلمون و موظفو المؤسسات القضائية عن العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كأرباب عمل وإنما المجتمع هو الذي يحرم من الخدمات الضرورية ومن ثمة فإضراب العامل أو الموظف العام هو تمرد على النظام والسلطة، وإلى جانب أن الإضراب يشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة فهو يسعى إلى تحريك الرأي العام، وبالتالي فهو يجبر الإضراب الدولة على تلقي ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسؤولة أمامه عن تشغيل الدوائر والإدارات ذات المنفعة العامة.

وهكذا يعد الإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادراً على التأثير والإضراب بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور، فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلاً لأنه ذو علاقة

¹ طلال عامر المختار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت، 1982، ص 92.

بكل فرد من أفراد المجتمع مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمات اليومية الضرورية.¹

كما توجد إلى جانب هذه التعاريف الفقهية عدة تعاريف أخرى صادرة عن الاجتهادات القضائية، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال أن الإضراب هو: "وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال"، و على أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية، لم يوف بها المستخدم أو صاحب العمل"، وعرف كذلك من خلال قرارها الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي في 25 جويلية 1979 على أنه: "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية"²

من خلال ما سبق ذكره من تعاريف، نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام و الالتزامات الوظيفية بهدف إلزام و إجبار صاحب العمل أو السلطات العمومية على الاستجابة لمتطلبات والمصالح المشتركة للمضربين، أو بغية درء ضرر يروونه ماسا بمصالحهم أو واقعا عليه، وأغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور وبالمطالبة بتحسين ظروف العمل.

¹ لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى، المكتبة العلمية، بيروت، 1973، ص 161-162.

² هذا التعريف استند إلى ما جاء به مجلس الدولة الفرنسي في قرار Dehaene ديان بتاريخ 07 جويلية 1950 و أخذ في نفس الوقت وفقا لما جاء في قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة التمييز بباريس بتاريخ 28 جوان 1951 و الذي تم النص فيه على أن الإضراب ينتمي إلى النظام القانوني الجماعي لحق بسيط و يغير نظام العلاقات الفردية للعمل.

والإضراب خاصة في صورته الجماعية يعتبر أخطر ما يهدد قاعدة سير المرافق العامة بانتظام و إطراد و بناء على ذلك يجب تحريمه أو تنظيمه حماية للمصالح العام وأمن الدولة.

ويكون عادة الإضراب جماعيا وهو الصورة الغالبة والمألوفة له، وقد يكون الإضراب فرديا ناتجا عن توقف فرد واحد متى تولدت على ذلك نتائج و آثار خطيرة¹.

ولكي نكيف كل توقف عن العمل بأنه إضراب يجب أن تتوفر فيه عدة عناصر أساسية أهمها ما يلي:

أ. يجب أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية، بمعنى صادر عن إرادة العمال وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا إذ لا يعتبر بناء على هذا إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية للإنتاج مثلا أو ما يسمى بالبطالة التقنية، ولا يعد إضرابا رفض العمال العمل ساعات إضافية، طالما كانوا غير ملزمين بأدائها بنص القانون أو عقد العمل² كما لا يعتبر إضراب كذلك، التوقف الجماعي عن العمل الصادر عن سبب يرجع إلى صاحب العمل.

ب. كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة و الرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال أو أغليبيتهم على الأقل بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة

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

² إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص 39.

من قبلهم، وقد عرفت مسألة عد العمال المضربين عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضرابا صدرت قرارات تحت تأثيره فكرة أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال، و إلى جانب هذا استبعد الاجتهاد القضائي فكرة أن الإضراب لا ينظم إلا من طرف النقابة.¹

ج. كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب حيث أن الاستمرار في العمل و لو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا²، إلا أننا نستثني الفئات المكلفة بالقيام الحد الأدنى من الخدمة الدائمة كما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب.

د. نضيف في التوقف عن العمل أنه لا يطلب فيه أن يكون لمدة معينة من الزمن و يكفي لمدة دقائق محدودة.

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

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري وتحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص370-371.

² محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص 806.

كالضغط بواسطته على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين، أو منعها من السير فيها، وبناء على ذلك تكيف هذه الإضرابات بعدم شرعيتها¹.

ويجب أن نشير إلى أن الإضراب قد يحدث نتيجة للتوقف عن العمل، كما قد يحدث ولو لم يكن هناك أي امتناع عن العمل، حيث يباشر العمال عملهم و لكن مع تعطيل الإنتاج. فمن خلال ما سبق توصلنا إلى أن الإضراب سلاح مخيف أحيانا، مخيب أحيانا أخرى لا يجوز للموظفين العموميين اللجوء إلى استعماله إلا بحرص شديد، و قد يكون الإضراب فعالا إذا سبب إزعاجا للجمهور، لكنه قد يضر بأفراد المجتمع، و بالتالي يسيئون إلى أنفسهم عند نظر الرأي العام لقضيتهم، لا هذا يفضل العديد من العمال والموظفين استخدام التهديد بالإضراب أو بما يسمى بالإضراب التنبيهي.

الفرع الثاني: أشكال الإضراب في المرفق العام

كل حركة يقوم بها العمال تفترض تنظيما محكما حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، ولذلك يقوم العمال بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل، فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية وفيما يلي سنرى الأشكال المختلفة للإضراب.

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1998، ص 140.

أولاً: الإضراب التقليدي (العادي)

هو الشكل الأكثر انتشاراً، ويتم في انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقاً من حيث الكيفية و المدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتراعي الظروف الاقتصادية العامة والوضعية الاقتصادية للقطاع وأهمية مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب والقدرات المالية للعمل كتأخير الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية، كما تلتزم النقابة بضمان استمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ و اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حلول عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين بالقطاع العام¹، حفاظاً على مناصبهم من جهة، وتدعيماً للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.

ثانياً: الإضراب الدائري (الغلق)

هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاماً وتخطيطاً محكماً، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب بصفة فئوية متتابعة بمعنى تمتع فئة من العمال عنالعمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها أو بمعنى آخر يمتنع عمال قطاع نشاط

¹ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1996، ص632.

معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فهذا الإضراب لا يوقف تماما عمل القطاع، هذا الأمر جعل الإضراب الدائري ممنوعا في القطاع العام¹.

ثالثا: الإضراب القصير والمتكرر

هذا الإضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يتمتع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك².

وعن مشروعية الإضراب، فهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي و بالتالي لا يعتبرونه شكلا من أشكال الإضراب، لكن في السنوات الأخيرة أصبحت هذه الإضرابات قانونية إلا في حالة القيام بالتخريب، وهذا ما استقر عليه القضاء في فرنسا وكمثال قرار اولفيرا (Oliveira) المؤرخ في 11 جوان 1981 و المتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين و هذا بطريقة مفككة خلال رفع (4/1) ساعة بطريقة متتالية، وقد بين القضاء أن هذا الإضراب القصير و المتكرر قد أساءوا إلى عملية الإنتاج لأن العمل الذي يقوم به هؤلاء العمال يتطلب الاستمرار في عملية الإنتاج، و بالتالي أدى ذلك إلى الخصم من أجور العمال المشاركين في الإضراب، فهذا النوع من الإضراب يتم باحتلال العامل المضرب مكان عمله، بينما يتمتع العامل غير المضرب عن

¹ لوران بلان، المرجع السابق، ص 168.

² علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 632.

ذلك لهذا يحتاج -هذا النوع من الإضراب- إلى إحكام ودقة يمونان مدروسين مسبقا فيما يتعلق بفترات الانقطاع ومداه و مدته و أهدافه.¹

رابعاً: الإضراب البطيء

لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج ويستمر فيه العمال ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كليا عنه ويتم ذلك وفق مخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج حيث يؤخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته ومن ثم يصعب تكيف هذا التصرف ذلك أن العمل يبقى مستمرا².

ولتجنب الأضرار التي قد تتجم عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود و الإنتاجية لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة، لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.

¹ هذا النوع من الإضراب يعرف كذلك بالإضراب التوقيفي والمفكك.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 368.

خامسا: إضراب الحماس أو الاندفاع

يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وإما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لأن تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية¹، وينجم عن هذا الإضراب تأخيرا في سير المرفق العام.

والى جانب هذه الإضرابات توجد أشكال أخرى من الإضراب، فعلى سبيل المثال يوجد الإضراب عن الساعات الإضافية والذي يهدف من خلاله الاحتجاج ضد حجم الساعات الإضافية أو ضد كفاءات تعويضها و هناك الإضراب التضامني حين يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل كأن يتضمن القرار مثلا فصل عامل من منصب عمله بدون وجه حق، و يوجد كذلك الإضراب المفاجئ الذي يقوم به العمال بدون أن يشعر به الإدارة أو صاحب العمل، و هذا النوع من الإضراب نجده كثير الاستخدام في القطاع الخاص وهذا خلافا لكما جاء به القطاع العام حيث يجعل الإشعار المسبق ضروري.

¹ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 634.

وهناك كذلك الإضراب الإداري الذي يقضي في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء الأساسي للمضربين مستمرا¹.

ومن خلال ما سبق ذكره نجد أن الإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجراءاته يبقى حركة مطلبية و احتجاجية يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل أي المستخدم و حتى على السلطة العامة على تلبية مطالب معينة سواء تم التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا أو أضرب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم، طالبت فيه المدة أو قصرت، يبقى هذا الإضراب آخر إجراء ووسيلة في يد العامل سواء كان تابع للقطاع العام أو الخاص يسعى به لبلوغ المكاسب المهنية.

المطلب الثاني:أسس تكريس حق الإضراب في المرفق العام.

الفرع الأول: الأساس التشريعي لتكريس حق الأضراب في المرفق العام.

كانت الجزائر وإلى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوبا ومنهجيا وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة في تحقيق المساعي والاهداف الكبرى الاشتراكية، فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهئ أداة العمل في جميع قطاعاتها والتي كانت تشغل فيها نسبة 80% من اليد العاملة الجزائرية ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على تحريم الإضراب في القطاع العام.

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 123.

إلا أن هذا التحريم لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمنا حيث لم يشر القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني من شهر جوان 1966 أسباب وأحكام حق الإضراب و ذات المسلك تضمنه الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تم الاكتفاء فيه على الإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير والحق في الأرباح والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب¹.

كما أن القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها²، لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب، بل اعتبره - ضمنيا- غير ممكن الحدوث نتيجة للإجراءات التي أقرها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال والمؤسسة المستخدمة³.

وعلة تحريم المشرع للإضراب، هي في الأساس تحقيقا لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام وإطراد لأن قيام الموظفين أو عمال القطاع العام بهجر عملهم قصد تحقيق مطالبهم يتنافى ومبدأ سيرورة واستمرارية المرافق العامة، ويجد هذا الأساس سنداه التشريعي في المادة 33 من دستور 1976 والتي تنص على أن الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن فهي تكفل

¹ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة، الجزائر، 1996، ص 170.

² القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، و المتعلقة بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، الجريدة الرسمية، عدد 07، الصادرة في 16 فيفري 1982، ص 336.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 145.

استقاء حاجيات المادية والمعنوية وخاصة متطلبات المتعلقة بالكرامة والأمن، وهي تستهدف تحرير المواطن من الاستغلال والبطالة والمرض والجهل....

ولكي يتم توفير احتياجات المواطن المادية والمعنوية منها وتحريره من البطالة والمرض والجهل يستلزم ذلك تشغيلًا مستمرًا ومنتظمًا لأداء جميع الخدمات المرفقية بمختلف أنواعها¹، ولنا أن نتصور مدى خطورة النتائج التي يمكن أن تنتج من إضراب المرافق العامة في الجزائر باعتبار أنها متبينة للاتجاه الاشتراكي آنذاك ولأنها تتولى بنفسها كافة المرافق الحيوية حيث كانت الدولة تحتكر القيام بتشغيل المرافق العامة التي يعول عليها المواطنون في إشباع الحاجات العامة، إذ أنه لا سبيل لهم إلا هذه المرافق.

فإذا سمح بالإضراب استحال على المنتفعين الحصول على حاجاتهم الضرورية التي تعودوا على قضائها من المرافق العامة لهذا كان تحريم الإضراب في الجزائر أمراً أساسياً في ذلك الوقت.

ورغم ما للإضراب من تأثير كبير على المصلحة العامة نتيجة للنتائج الخطيرة التي يمكن أن يشكلها عند حدوثه إلا أن التشريع العقابي الجزائري لم ينص صراحة على عقوبة الإضراب، الذي قد يعرض حياة الأفراد أو صحتهم للخطر ومع انتفاء النص الصريح على تحريم الإضراب فقد جاءت المادة 112 من قانون العقوبات الجزائري²، الواردة تحت عنوان تواطؤ

¹ محمد فاروق عبد الحميد، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1973، ص 169.

² الأمر رقم 66-159 المؤرخ في 8 جوان 1966.

الموظفين لتغطية النقص الذي شاب التشريع الجزائري حيث نصت المادة السابقة على أنه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14، ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر".

والتواطؤ يعني الاتفاق غير المشروع، ومن ثمة يدخل الإضراب في عموم نص المادة 112 باعتبار الإضراب من التواطؤ، وبالتالي يعاقب الموظفون والعمال الذين ينسب إليهم تهمة الإضراب بالعقوبات المنصوص عليها في هذه المادة.

ونتيجة لما عرفه عالمالشغل من إضرابات سواء في القطاع أو الخاص و نتيجة لتدهور النظام الاشتراكي الذي كان سائدا في الجزائر، أدى بالمشرع الجزائري بالاعتراف بحق الإضراب، ورأت في ذلك أن اللجوء إلى الإضراب إجراء من الإجراءات الحاسمة لتحقيق مطالب ومكاسب مهنية معينة وعلى هذا الأساس سنتناول ما جاء في الدساتير التي عرفتھا الجزائر ومختلف القوانين والتنظيمات من مسائل متعلقة بالإضراب و فيما يلي تفصيل لذلك.

فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنه دستور 08 سبتمبر 1963¹، وهو أول تشريع ظهر في الجزائر بعد الاستقلال، حيث نصت المادة 20 من الدستور المذكور على أن الإضراب يمارس في حدود القانون بقولها: "الحق النقابي وحق الإضراب

¹ دستور 1963 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 16 سبتمبر 1963

ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، ونص هذه المادة يوضح اعتراف المشرع بمشروعية الإضراب دون التمييز في ذلك بين عمال القطاع العام أو عمال القطاع الخاص، وفي نفس الوقت وبالرجوع إلى القانون الذي يحكم القضاء بالأمر الصادر بتاريخ 13 ماي 1969، جاء وبنص صريح في المادة الثانية منه على أنه: "تحرم على القضاء جميع الأعمال التي من شأنها التوقف أو إعاقة سير العدالة"، ونفس الأمر فيما يتعلق بقانون الوظيف العمومي و التعديل الذي جاء في عام 1965 حيث لم يقوموا بذكر أي نقطة تتعلق بحق الإضراب، ونعتقد أن تفسير ذلك هو النظام الذي تبنته الجزائر آنذاك أي النظام الاشتراكي و هذا الأخير عادة لا يعترف ولا يسمح بهذا الحق، إلا أن اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب في المادة 20 من دستور 1963، والأمر الصادر بتاريخ 13 ماي 1969.

حيث صدر القانون رقم 71-79 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص و الذي جاء فيه منع للإضراب في القطاع العام، و لم يسمح به إلا في القطاع الخاص لأن هذا القانون جعل من العامل منتجا ومسيرا وبالتالي لا يمكن له القيام بالإضراب ضد نفسه وبعد ذلك جاء ثاني دستور في الجزائر بتاريخ 22 نوفمبر 1976¹،

¹ دستور 1976 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

الذي خطى خطوة توضيحية أكثر تقدماً في مجال حق الإضراب، حيث تم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص، وهذا ما أكدته المادة 61 في الفقرة الثانية منه والتي تقضي على أنه: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير، وفي القطاع الخاص حق الإضراب معترف به و ينظم القانون ممارسته"، ويتبين من نص هذه المادة إن حق غير معترف به لعمال المرافق العامة على أساس عدم وجود تناقض بين مصالح العمال وإدارة المرفق لأنهم مشركون بصورة فعالية في إدارة و تشغيل مرافق هذا القطاع فيصبح من غير المتصور وجود نزاعات او تناقضات بين مصالح العمال و إدارة المرفق يدفعهم للإضراب، و يمكنهم المطالبة بحقوقهم عن طريق قنوات مشروعة من بينها مجالس العمال التي تملك اختصاصات في مجال صياغة وإصدار لوائح العمل والأجور التي نظمها قانون التسيير الاشتراكي"¹

أما بالنسبة لموظفي القطاع الخاص فإن الإضراب معترف به لهم في حدود التنظيم القانوني الخاص تمكيناً لهم للمطالبة بحقوقهم قبل الإدارة الفردية لمشروعات هذا القطاع².

¹ القرار رقم 88968 المؤرخ في 23 نوفمبر 1982 الصادر على إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي برفض الدعوى: "حيث ينبغي ملاحظة أن ما يثيره الطاعن من حقه في الإضراب الذي يكون قد كرسه القانون 78-12 المؤرخ بتاريخ 5 أوت 1978، غير جدي ذلك أن المادة 21 من النص لا تمنح حق الإضراب إلا في القطاع الخاص، وإن مستخدم الطاعن تابع للقطاع العام..."، و كان يجب انتظار دستور 1989 ليبرز الإضراب كحق أساسي يمارس من قبل جميع العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

² محمد فاروق عبد الحميد، المرجع السابق، ص 171.

ثم جاء دستور 23 فيفري 1989¹، الصادر في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار القانون الذي يمكن أن يحدد و يمنع ممارسة الإضراب حيث تنص المادة 54 منه على أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، و يمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"

ونفس النص جاء في آخر دستور عرفته الجزائر، دستور نوفمبر 1996²، في المادة 57 منه.

وفي القانون الأساسي للتوظيف العمومي لعام 1966³، فقد أقر المشرع الجزائري على أن الإضراب يعد حق من حقوق الموظف العمومي، كما نصت المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل⁴، على أنه: "تطبيقا للمادة 61 من دستور 1976 فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص و يمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون".

غير أنه لم يضع أي منهما -القانون الأساسي للتوظيف العمومي والقانون الأساسي العام للعامل- نصوصا تطبيقية أو توضيحية لهذا الحق الذي من شأنه تحديد كيفية وحدود ممارسته،

¹ دستور 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 09 المؤرخ في 23 فيفري 1989.

² المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 89 المتضمن دستور 23 فيفري 89 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 01 مارس 89، الجريدة الرسمية، عدد 09، المؤرخ في 01 مارس 1989.

³ القانون رقم 66-133. المؤرخ في 08 فيفري 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 02 جويلية 1966.

⁴ القانون رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، عدد 32.

فجاء نتيجة لذلك أول قانون أقره المجلس الشعبي الوطني قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيمه و ممارسته -حق الإضراب- كما وضع شروطه و ضوابطه مع ما يتماشى والنظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الأنشطة في مرافق عمومية ذات الحيوية العامة والحركية في المجتمع، و يتحقق ذلك بتوفير حد أدنى من الخدمة حيث يتم تحديد نوعية وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل مرفق، كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين استراتيجية معينة، كمرفق الدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.²

ونشير في هذا المجال إلى أنه بمجرد الاعتراف بحق الإضراب دستوريا و تنظيمه قانونيا تم القيام بالعديد من الإضرابات و كان أول إضراب عام في الجزائر سنة 1991 الذي نادى به النقابة آنذاك، و بالتحديد وقع هذا الإضراب يومي 12 و 13 من شهر مارس عام 1991، ولقد وقع هذا الإضراب من طرف 90% من العمال، ولقد صرح الأمين العام للنقابة في لقاء صحفي آنذاك على أن هذا الإضراب ما هو إلا احتجاجا على انخفاض مستوى الحياة العملية

¹ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124.

والتهديد بالتسريح التعسفي، وصرح كذلك على أنه عملا سلميا لا تلاعب فيه وأن النقابة حيادية لا يههما الجانب والأمور السياسية¹.

ومن ثمة فقد أزال القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه الغموض الذي كان يشوب حق الإضراب في قطاع الوظيف العمومي وذلك بإقراره له وتنظيمه².

حيث جاء في الباب الثالث منه -القانون رقم 90-02- تنفيذا لما جاء به دستور 1989 لبيان الشروط و الكيفيات المحددة التي يتم بها الإضراب حتى لا يقع إخلال بسير المرافق العامة بانتظام، فنجده قد نص هذا القانون على حماية حق الإضراب في الفصل الأول القسم الرابع بالمواد 32-33 وهذا تأكيدا باعترافه لهذا الحق، إلا أنه وضع حدودا و موانع تحد منه خاصة إذا مس بالمرافق ذات الأنشطة الاقتصادية الحيوية و هذا ما نصت عليه المادة 37 من نفس القانون، ويبين الفصل الثالث في المادة 43 إلى موانع اللجوء إلى الإضراب حيث عدت الفئات التي يمنع عليها ممارسة حق الإضراب.

وبعدما تطرقنا لحق الإضراب في القانون الوضعي الجزائري، رأينا أنه من الأحسن تبيان و توضيح السباب المؤدية للإضراب أو بعبارة أخرى الإجابة على التساؤل التالي: لماذا يلجأ الموظفون والعمال للإضراب؟

¹ مليكة إبتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 35.

² سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، شركة دار الأمة، الجزائر، جوان 1997، ص 84.

أنه من الأسباب الهامة التي تجعل العمال يلجؤون للإضراب المطالبة برفع و تحسين الحالة الاجتماعية للموظف فقد كانت نسبة المشاركة في الإضرابات خلال السبعينات (1971-1972-1974) مرتفعة نوعا ما فكانت تقدر بين 61% إلى 67%.

وخلال سنة 1980 عمت عدة إضرابات في كامل التراب الوطني، حيث أن أغلب هذه الإضرابات تركزت في الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة وعنابة، ولقد وصلت عدد الإضرابات آنذاك إلى 922 إضراب أي بنسبة 59% ونتيجة لذلك قررت الحكومة الجزائرية في اجتماعها المنعقد بتاريخ 24 ماي 1981 وضع مجموعة من التدابير في حالة القيام بالإضراب كعدم دفع الأجرة خلال فترة ممارسة الإضراب وهذا في جميع المؤسسات والإدارات و كل هيئات القطاع العام، إلى جانب ذلك تم غلق المطبخ بهذه المؤسسات وحرمانهم من وجبات الطعام التي كانت تقدم لهم خلال العمل، إلا أنه ورغم هذه التدابير شن العمال العديد من الإضرابات ففي سنة 1981 تم القيام بـ 819 (67%)، و في عام 1982 وصل عدد الإضرابات إلى 768 إضراب (65%)¹.

وعند النظر إلى عدد الإضرابات خلال هذه السنوات نجدها في انخفاض وارتفاع، فبين سنة 1971 و 1978 نرى أن هناك انخفاض في عدد الإضرابات، و نعتقد أن السبب في ذلك هو ما عرفه النظام الجزائري من تغير من صدور دستور 1976 الذي كرس مبدأ ملكية وسائل

¹مليفة إبتوان، المرجع السابق، ص33

الإنتاج وتسيير المؤسسة من قبل العامل وبهذا المبدأ أصبح العامل مسيرا ومنتجا في الوقت ذاته، هذا الأمر الذي لم يسمح للعامل بالقيام بالإضراب ضد نفسه.

لقد عرفت الجزائر و تحديدا خلال السنوات 1978، 1979، 1980 ارتفاع عدد الإضرابات (بنسبة مئوية تتراوح بين 52% و 67%)، وبعد هذه الفترة و بالضبط خلال سنة 1982 انخفضت عدد الإضرابات لتصل إلى 768 إضراب (65%).

وبالرجوع إلى أحداث ومستجدات هذه الفترة نجد أن السبب في ذلك هو وضع نصوص قانونية تطبيقية خاصة بالقانون الأساسي للعامل الذي وجد لحماية العامل.

وللتعرف أكثر على الأسباب المؤدية للإضراب أبينا أن نشير إلى عدد الإضرابات في القطاع العام والقطاع الخاص، خاصة في الفترة الممتدة بين عام 1971 وعام 1982 فقد وصلت عدد الإضرابات في القطاع العام 56 إضراب (بنسبة مئوية قدرها 70%)، أما في القطاع الخاص 24 إضراب (أي بنسبة مئوية قدرها 30%)¹.

ما نلاحظه على هذه النسب وعدد الإضرابات أنه رغم منع موظفي وعمال القطاع العام على ممارسة الإضراب نجد أن عدد الإضرابات تفوق عدد الإضرابات في القطاع الخاص، ونعتقد أن السبب في ذلك أن الموظف في القطاع الخاص لا يعيش نفس مشاكل موظفي القطاع العام، فالعامل في القطاع الخاص هو عند وجود مشكل يحاول أن يحله مع رب عمله

¹ مليكة إبتوان، المرجع السابق، ص 34.

وفي أغلب الأحيان تكون الاستجابة له، وذلك لما تضمنته النصوص القانونية الصادرة آنذاك والتي تسعى لمنع استغلال العامل من طرف رب العمل.

أما في القطاع العام فنتيجة للنظام الاشتراكي السائد وقتها واعتبار العامل مسيرا ومنتجا في ذات الوقت ورغم منعه من الإضراب أدى ذلك إلى تفاقم المشاكل، مما جعله يخرق القوانين ويتوقف عن العمل حتى يضغط على الحكومة لتحسين من أوضاعه الاجتماعية.

وبالنظر إلى ما يحتاجه الموظف من متطلبات للحياة العملية (من أجره والمكافآت وملحقات المرتب والعطل والراحة القانونية والتكوين والترقية والتأمين والطب العملي والحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والنقل والترسيم والتحويل وتطوير واحترام شروط العمل والمحافظة عن الحقوق الجماعية وحماية العمل والعامل...) ¹.

فبفقدانها يتوقف -العامل - من العمل وأهم سبب كما سبق القول هو عدم دفع الأجور الذي يزداد سنة بعد سنة و هذا نتيجة للأزمة التي عاشتها المؤسسات و المرافق الجزائرية ولا تزال تعيشها لحد الآن، فنأخذ على سبيل المثال عام 1994، فنجد أن عدد الإضرابات في القطاع الاقتصادي وصلت النسبة إلى 54.18% وفي القطاع الإداري وصلت نسبة الإضراب إلى 10.34% فوجود هذا العدد من الإضرابات يرجع لأهم سبب وهو الأجور.

فالسبب التي لها علاقة مباشرة بعلاقات العمل كالأجور وتحسين ظروف العمل تعد من أهم الأسباب التي تؤدي عادة إلى الإضرابات، وخاصة إذا انعدم الحوار المباشر بين الإدارة

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص140.

المستخدمة والعمال، فقد جاء في إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لسنة 1997 أنه من بين 292 وقع في هذه السنة هناك 226 كانت بسبب المطالبة بتحسين ورفع الأجور أي بنسبة 77.4% و أن 34 إضراب كانت بسبب المطالبة بتحسين ظروف العمل، بينما كانت أسباب الباقي من الإضرابات، رفض التأطير في المؤسسات المستخدمة¹.

الفرع الثاني: الأساس الفقهي لتكريس حق الإضراب في المرفق العام.

شرع الحق في الإضراب للعمال، للدفاع عن مصالحهم المهنية، التي تنشأ من جراء انعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال، وأصحاب العمل، فقد ثبت بالتجربة، أن الحق في الإضراب هو الوسيلة الفعالة والناجعة في تحقيق هذا التوازن في مجال علاقات العمل، وفي هذا الصدد تتسم المجتمعات الحديثة، ولاسيما المجتمعات الرأسمالية، بخاصية جوهرية تتمثل في فكرة الصراع بين الطبقات الاجتماعية المختلفة (نزاع حول اقتسام فائض القيمة)، ذلك الصراع الذي مرده اختلال التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين الطبقات، ومن هنا وجدت النقابات العمالية كنظام قانوني، أنيط به مهمة الدفاع عن مصالح العمال، وتطور الأمر في الدفاع عن تلك المصالح إلى ممارسة الحق في الإضراب، ذلك الحق الذي ناضلت من أجله الطبقة العاملة ردحا من الزمن، لتعزيزه حتى تكفل هذا الكفاح باعتراف المشرع به صراحة، كوسيلة لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وصاحب العمل².

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 141.

² محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي في ظل النظام الاشتراكي الديمقراطي التعاوني، دون مكان نشر، 1964، ص 141.

ولإلقاء الضوء على فكرة التوازن الاقتصادي والاجتماعي، كأساس لحق الإضراب، سنعرض أموراً، منها ما يذهب اليه أغلب الفقه الفرنسي إلى أن أساس الحق في الإضراب، يكمن في وجود علاقات العمل غير المتكافئة، تلك التي يتميز أحد طرفيها بمركز اقتصادي قوي، يستطيع بموجبه فرض الشروط التي تناسبه، دون استطاعة الطرف الآخر معارضة ذلك، ومن ثم تنور فكرة انعدام التوازن بين طرفي علاقة العمل¹.

وقد أشار إلى هذه الحقيقة العديد من أساتذة القانون العام في النصف الأول من القرن العشرين، أمثال الفقيه هوريو "HAURION"، وسالومون "SALOMON"، وسيناى "H. SINAY".

من المتفق عليه فقهاً، أن أساس حق الإضراب لا ينشأ من علاقات العمل التي يكون أطرافها في مراكز متوازنة، إنما أساس هذا الحق، ينشأ عندما يكون أحد طرفي هذه العلاقة له الكفة الراجحة اجتماعياً، واقتصادياً على الطرف الآخر.

فيرى الفقيه "سالومون" أنه فيما يتعلق بحق الإضراب، يجب على المشرع أن يمنح العاملين الوسيلة الضاغطة من أجل إعادة التوازن بينهم، وبين أولئك الذين يفرضون عليهم شروطهم².

¹ أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث الكتاب الأول ، دار النهضة العربية القاهرة، 2006، ص15
² عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القاهرة، 1992ص108

ويذهب الفقيه لاروك "P. LAROQUE" إلى أن "الإضراب يشكل الحماية الوحيدة للعاملين ضد أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج".

أما الفقيه أولييه "P. L. OLLIER" فيرى أن "الإضراب كواقعة قانونية - يؤدي إلى ضرورة التفاوض، وهذا في ذاته يعتبر أحد الضمانات التي يتحقق بها التوازن¹".
والفقيه "سيناي" يرى في حق الإضراب أنه "وسيلة الطبقة العاملة في تحقيق التوازن بين القوى الاجتماعية²".

¹ ناصف إمام سعد هلال ، إضراب العاملين بين الإجازة والتحرير تشريعا ، وقضاء وفقها، رسالة لنيل درجة دكتوراه في القانون، جامعة عين شمس القاهرة، مصر، 1984، ص68
² المرجع السابق، ص64 ناصف إمام سعد هلال،

المبحث الثاني: شروط وضوابط ممارسة الحق في الإضراب في المرفق العام.

سنتناول في هذا المبحث الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع، ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات، عند ممارسة حق الإضراب -وهذا ما يسمى بالتنظيم القانوني للإضراب- انطلاقاً من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام، و أن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية و احترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة، لكي لا تؤثر أو تمس بحقوق هذا الأخير الذي يقصد به الإدارة المستخدمة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

ولهذا، فقد وضعت التشريعات العمالية الوظيفية المختلفة عدة قواعد وأحكام، ورسمت حدود وضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بصورة سليمة وشرعية، بهدف المحافظة على الجانب المهني والجماعي والفردى من جهة، والمحافظة على استقرار الأمن المهني والاجتماعي والاقتصادي في المؤسسات المستخدمة بصفة خاصة، والمجتمع ككل بصفة عامة من جهة ثانية.

ومن أجل الوقوف على هذه التنظيمات والضوابط القانونية لكيفيات ممارسة حق الإضراب، التي يمكن وصفها بالاحتياطات والضمانات القانونية لممارسة هذا الحق، ارتأينا أن نتطرق إلى أحكام وشروط شرعية الإضراب والضوابط الواردة على هذا الحق (حق الإضراب).

المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام.

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته، و بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربع شروط رئيسية لشرعية الإضراب وهي التالي:

أولاً: استنفاد إجراءات التسوية الودية

نقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية والرضائية والاتفاقية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية، وفي هذا المجال رأينا أنه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد الوساطة التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل أنه يقترح شخصياً -الوسيط- حل للنزاع بعد سماعه للطرفين و يدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه¹، ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلاً يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ما لديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أن الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها.

¹ رمضان براهيم، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988، ص 31.

أما عن التوفيق فيتميز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين وحثهما على قبول حل وسط و يقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشله مما يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لوضع حدا للنزاع.

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

كما أنه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع¹، ويمنع اللجوء إلى الإضراب أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، حيث نصت المادة 25 من القانون رقم 90-02 المذكور سابقا بأنه "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم".

لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه²، وذلك لأن أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية و يلزمهم مسبقا الامتثال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه³

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، بيروت، 1994، ص 86.

² حيث تنص هذه المادة في فقرتها الثانية على أنه "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان تنفيذه)

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 149.

ثانيا: موافقة جماعة العمال على الإضراب

بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم 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 السالف الذكر¹، أما أقلية 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 و حرية العامل في ممارسة عمله، وهذه الحماية نصت عليها المادة 34 من القانون السابق ذكره والتي تقضي بأنه: "يعاقب القانون عرقلة حرية العمال، ويعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته، بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

ومعنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق والإضراب يبقى حرا في تأدية عمله ولا يعتبر ملزما بالاتفاق الذي اتخذ بالأغلبية وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها².

¹ إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص 39.

² أنظر: عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 373-374.

ثالثاً: الإشعار المسبق بالإضراب

مؤدى هذا الشرط أنه يجب الإشعار مسبقاً بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، و مدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً وتحديد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقاً لنص المادة 30 من القانون رقم 90-102¹.

إلا أن القانون المذكور أعلاه تم تعديله بالقانون رقم 82-88 الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1982 والسبب في ذلك التغيرات السياسية التي حدثت عام 1981 ومن بين التعديلات ما تعلق بالمادة 521 في فقرتها الثالثة والتي تنص على أنه: "من الواجب على الأطراف المعنية أن تتفاوض خلال مدة الإشعار المسبق"².

كما أقر المشرع العقوبات المقررة لكل من خالف هذه الشروط، وهذه العقوبات تمثلت في العقوبات التأديبية (النظر في ملف المضرب- التخفيض في الدرجة المتعلقة بالمنصب- العزل...) والعقوبة التعويضية التي نصت عليها المادة الرابعة من قانون المالية رقم 61-825

¹ طلال عامر المختار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982، ص 79.

² Hélène Sinay et Jean Claude Javillier, droit du travail dalloz, Paris, 1984, p 404-405.

المؤرخ في 29 جويلية 1961 والتي تقضي على: "خصم قيمة مالية من مرتب العامل نتيجة للغياب عن المصلحة".

وقد تم تعديل هذا القانون بقانون رقم 82-889 المؤرخ في 19 أكتوبر 1982، ونست المادة الأولى الفقرة الثانية منها على أن: "الغياب عن المصلحة خلال فترة زمنية في اليوم يسمح من مرتب جزء يساوي فترة الغياب عن المصلحة وفقا للقانون المعمول به".

وعن القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1963، قد تم منع الإضراب الذي يمس بتوازن والسير الحسن للمؤسسات، ويلزم هذا القانون القائمين بالإضراب بتقديم إشعار مسبق للحكومة قبل القيام بأي توقيف عن العمل كان، ويكون التصريح أو الإشعار قبل القيام بالإضراب بخمس أيام على الأقل¹.

ولقد قصد المشرع من النص على وجوب الإشعار المسبق بالإضراب هو تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وفي حالة عدم التوصل إلى هذه التسوية تجعل مدة الإشعار المسبق المستخدم و ممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها و يعين الطرفان العمال الذي يتكفون بهذه المهام².

¹ Pierre Delvoivé, le droit administratif, 2 edition. dalloz, paris, 1996, p 448.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 377-378.

رابعاً: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم¹.

ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقاً لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبساً في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال غير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنياً جسيماً².

و لقد نصت المادة 34 من القانون رقم 90-02 على أنه: "يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي 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 بعد التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 151.

² تنص المادة 36 من القانون 90-02: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنياً جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية".

المطلب الثاني: ضوابط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام.

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية و اقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية، وهذه الضوابط مقررة دستوريا كذلك، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه الضوابط وتحيل تنظيمها وتحديد لها للقانون¹.

ومن ثمة يمكن القول أن هناك نوعين من الضوابط؛ منها ما هو جزئي ومنها ما هو كلي، فالضوابط الكلية هي المنع المطلق للممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق، وذلك إما بسبب حيوية وإستراتيجية المنصب وإما نتيجة الآثار التي قد تنتج عن ممارسة هذا الحق في هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات، أما عن القيود الجزئية فهي وضع مجموعة من الالتزامات التي من شأنها الحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية وكاملة في بعض القطاعات والنشاطات لعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية.

¹أنظر المادة 54 من الدستور الجزائري لسنة 1996.

أولاً: الضوابط الكلية الواردة على حق الإضراب

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

- القضاء.

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

- أعوان مصالح الأمن.

- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون".

من خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري أباح ممارسة إضراب عمال قطاع

الوظيفة العامة، إلا أنه استثنى من ذلك منع بعض الفئات من الموظفين، انطلاقاً من معيار

وظيفي، كما يلاحظ كذلك إن هذا التحديد جاء حصرياً بمعنى أنه جاء على سبيل الحصر لا

المثال، وبناء على ذلك فالإدارة أو أجهزة التحكيم السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية

ممنوعة من ممارسة حق الإضراب إذا كان يترتب على ذلك إحدى الآثار الواردة في الفقرة

الأولى من المادة 43 المذكورة أعلاه، كعمال قطاع المالية مثلا إذ قد يعرض توقف عمال هذا القطاع إلى إخطار وأضرار شتى¹.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بشدة هو: كيف يحصل العمال -المحظور عليهم الإضراب- على حقهم في مثل هذه الحالات؟

لقد نصت المادة 44 من القانون الخاص بممارسة حق الإضراب رقم 90-02 على الأساليب والطرق التي يتبعها العمال في تسوية نزاعاتهم القائمة بينهم و بين المستخدم، حيث نصت بأنه "تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 أعلاه للدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن اقتضى الأمر كما ينص عليه الباب الخامس من هذا القانون"².

ما يفهم من نص المادة هو أن المشرع حدد الطرق المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية التي قد تحدث في مثل هذه المرافق، وسنتطرق إلى هذه الطرق في حينه.

ثانيا: الضوابط الجزئية الواردة على حق الإضراب

وهذه الضوابط وردت في القانون رقم 90-02 السابق الذكر، حيث يعتبر أهم ضابط أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، فقد نص القانون الجزائري

¹ سليمان أحمية، المرجع سابق، ص 160.

² للتوضيح أكثر أنظر: سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 160.

على أنه إذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام، استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو بتمويل المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود¹.

ولقد نص المشرع على إقامة هذا الحد الأدنى من الخدمات في حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية².

على أن تحدد كمية و نوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يكن ذلك فيمكن أن تحدد من طرف المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال³.

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب، بل أنه وتقديرا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام أو أي تقصير أو إهمال أو تفسير ضيق لهذه المادة، من جهة و ضمانا لتطبيق وتقديم الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية من جهة ثانية، فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري

¹ أنظر المادة 37 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

² محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر، ترجمة رجال بن اعمر، رجال مولاي إدريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 115.

³ أنظر المادة 39 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب، خطأ مهنيا جسيما¹.

حيث نصت المادة 38 من القانون رقم 90-02 أنه: "ينظم قدر الأدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكات الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

¹ أنظر المادة 40 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
 - مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
 - المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصدة الجوية، الإشارة البحرية، والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).
 - مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
 - مصالح الدفن والمقابر.
 - المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
 - مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
 - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني، وذلك طوال فترة إجرائها.
 - مصالح الإدارة العمومية التي تولى الأنشطة الدبلوماسية¹
- وبالرجوع إلى المادة 39 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم نجد أن المشرع سمح بتحديد القدر الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة المنصوص عليها في الاتفاقية أو عقد

¹ راجع المادة 07 من القانون رقم 91-27 المعدل والمتمم لقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات العامة.

جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في نص المادة 38 المذكورة آنفاً، وإذا لم يقيم المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي عمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة، والعمال المضربين للتكفل به.

فإذا رفض القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليهم قانوناً يعد ذلك خطأ مهنيًا جسيمًا¹.

ونصت كذلك المادة 42 من نفس القانون على أنه: "يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي".

ولقد قضت المادة 422 مكرر من قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم على أنه يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقاً للأشكال التنظيمية².

¹ انظر المادة 40 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

² قانون العقوبات الجزائري، المادة 422 مكرر.

الفصل الثاني

آثار ممارسة حق في الإضراب

وأساليب التسوية

المبحث الأول : الآثار الناتجة عن ممارسة حق

في الإضراب في المرفق العام

المطلب الأول : الآثار المباشرة للإضراب علي الموظف و المرفق العام

الفرع الأول : الآثار المباشرة للإضراب علي الموظف

الفرع الثاني : الآثار المباشرة للإضراب علي المرفق العام

المطلب الثاني : الآثار المباشرة علي زبائن المرفق العام

المبحث الثاني : أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام

المطلب الأول : نظام التظلم و المصالحة

الفرع الأول : نظام تظلم.

الفرع الثاني : نظام المصالحة.

المطلب الثاني : نظام التحكيم

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

كانت الجزائر وإلى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوبا ومنهجاً وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية، فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهيء أداة العمل في جميع قطاعاتها والتي كانت تشغل فيها نسبة 80% من اليد العاملة الجزائرية ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على تحريم الإضراب في القطاع العام، إلا أن هذا التحريم لم يرد النص عليه صراحة، بل ورد ضمناً حي لم يشر القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني من شهر جوان 1966 أسباب وأحكام حق الإضراب وذات المسلك تضمنه الأمر 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تم الاكتفاء فيه على الاعلان عن مجموعة من الحقوق كحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب¹.

كما أن القانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق باتفاق الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها² لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع إضراب بل اعتبره ضمناً غير ممكن الحدوث نتيجة للإجراءات التي أقرها هذا القانون التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال والمؤسسة المستخدمة³، وعلة تحريم المشرع للإضراب هي في الأساس تحقيق لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد لأن قيام الموظفين أو عمال القطاع العام بهجر عملهم قصد تحقيق مطالب عملهم يتنافى ومبدأ سيروية واستمرارية المرافق

1 عمار بوضياف: المرجع السابق، ص170.

2 القانون رقم: 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

3 سليمان احمية: المرجع السابق، ص145.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

العامة ويجد هذا الأساس سنده التشريعي في المادة 33 من دستور 1976. والتي تنص على أن "الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن فهي تكفل استيفاء حاجياته المادية والمعنوية وخاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة والأمن والتي تستهدف تحرير المواطن من الاستغلال والبطالة والمرض والجهل...". ولكي يتم توفير احتياجات المواطن المادية والمعنوية منها. وتحريره من البطالة والمرض والجهل يستلزم ذلك تشغيل مستمر ومنتظم لأداء جميع الخدمات المرفقية بجميع أنواعها¹.

ولنا أن نتصور خطورة النتائج التي يمكن أن تنجم عن الاضراب، والتي سنتناولها في هذا الفصل من خلال مبحثين؛ الأول بعنوان الآثار الناتجة عن ممارسة حق الاضراب في المرفق العام، والمبحث الثاني أساليب تسوية الاضراب في المرفق العام.

¹ محمد فاروق عبد الحميد ، المرجع السابق، ص169.

المبحث الأول: آثار الناتجة عن ممارسة الحق في الإضراب في المرفق العام.

سنتناول في هذا المبحث الآثار المترتبة عند ممارسة واستعمال موظفي وعمال المرافق العامة لحقهم في الإضراب ، بمعنى أن الموظف إذا قام بممارسة حق الإضراب هل يوقف مرتكبه عن عمله أو يقطع علاقة العمل فقط، وهل هناك تسليط لعقوبات معينة على هؤلاء الموظفين، وماهي الآثار المباشرة على الموظف والمرفق العام والزبائن.

المطلب الأول: الآثار المباشرة للإضراب على الموظف والمرفق العام.

الفرع الأول: الآثار المباشرة للإضراب على الموظف.

حيث تنص المادة 32 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 02 فيفري 1990 على أنه "لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل". ويقصد بالشروط في نص هذه المادة شروط ممارسة الإضراب، أي أن هذا الأخير لا يكون مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته والتي سبق التطرق إليها (من استنفاد جميع وسائل التسوية- موافقة جماعة العمال- انتهاء أجر الإشعار المسبق- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل).

كما نصت المادة 27 في فقرتها الأولى من الأمر رقم 75-31 الصادر في 29 أفريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على مبدأ عدم إنهاء علاقة بسبب الإضراب، وإنما تجميدها فقط¹.

¹ المادة 27 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل بالقطاع الخاص.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من المستخدم انتقاما منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب، باستثناء حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء الإضراب.

ولقد نصت المادة 30 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه في فقرتها الثالثة على أن: "الإضراب يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ما عدى فيما اتفق طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها"¹.

من خلال نص المادة يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالا يتفقا فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبى أو إيجابى بالنسبة للموظف أو العامل وذلك كان يتفق الطرفان على سريان الأجرة فهذا شيء إيجابى أما الجانب السلبى إذا اتفق طرفا النزاع على قطاع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية مثلا.

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

وعن استخلاف موظفي وعمال المرافق العامة للمضربين فقد منع القانون من الإدارة أو المستخدم عن توظيف أي موظف أو استخدام أي عامل آخر مكان الموظفين والعمال المضربين وذلك ما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر، إلا أنه

¹ المادة 30 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أوفي حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة.

أما عن تسليط العقوبة على موظف أو عامل مارس حقه في الإضراب¹، فلقد نص القانون رقم 90-02 في المادة 33 من الفقرة الثانية منه على عدم تسليط أي عقوبة اتجاههم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفاً.

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

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

¹ موسى لحرش، الإضراب العمالي في القطاع العمومي، خلفياته وأبعاده، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 1992-1993، ص 76.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

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

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

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

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

العقوبات من الدرجة الثالثة: وهي عقوبات أشد من سابقتها وهي النقل الإجباري (أي نقل الموظف إلى مكان وظيفي آخر، مما يؤدي بمساس سمعته لكل من المكانين القديم والجديد)، التنزيل (يمكن أن يصب إلى ثلاث درجات في التنزيل)، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات (يفقد الموظف المخطئ بمقتضاها صفة الموظف العمومي غير أنه لا يفقد الحق في المعاش فتحسب السنوات التي كان يعملها بالإدارة في معاشه بعد التقاعد)، التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات (هذه العقوبة تحرم الموظف من حقوقه في المعاش وبمجرد توقيعها يعتبر الموظف كأنه لم يتولى وظيفة في الإدارة التي عزل منها)¹.

وعن السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري فقد أعطى الأولوية في ذلك للسلطة التي لها صلاحية التعيين، شأنه شأن المشرع الفرنسي، وهذا ما أقرته المادة 123 من المرسوم رقم 59-85 المذكور أعلاه².

¹ ننوه أنه بناء على الأمر رقم 66-133. المؤرخ في 02 جوان 1966 كانت العقوبات التأديبية على درجتين فقط، و ذلك ما نصت عليه المادة 55 منه عقوبات من الدرجة الأولى (إنذار-توبيخ)، عقوبات من الدرجة الثانية (الشطب من قائمة الترقيات، التنزيل من درجة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، الإحالة على التقاعد التلقائي، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش).

² انظر المادة 123 من المرسوم 59/85 المؤرخ في جوان 1966.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

غير أن المشرع الجزائري وخلافاً عن المشرع الفرنسي اتجه إلى تقييد السلطة في بعض العقوبات ففي حالة العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يتم تأديب الموظف العام من طرف السلطة المختصة بالتعيين إذا يتم وضع العقوبة مع قرار مبين للأسباب ودون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (لجنة الموظفين) وهذا ما أقرته المادة 125 و126 من المرسوم رقم 59-85 المذكور سابقاً.

أما في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة فيتم اتخاذ العقوبة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقتها، وهذه الأخيرة تصدر إلزامياً وهذا ما أقرته المادة 127 من المرسوم المذكور أعلاه¹، وفي هذا المجال نلاحظ أن المشرع الذي لا يلزم السلطة الرئاسية في أي حال من الأحوال بتطبيق المقترحات التي تصدرها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا أن المشرع في عقوبات الدرجة الثالثة يلزم الإدارة والسلطة الرئاسية بالموافقة على العقوبات التي أقرتها اللجنة المتساوية الأعضاء وإلا عد إجراء غير قانوني وبالتالي بطلان العقوبات.

إلا أننا نشير بأن التوقيف في إحدى الحالات التي سنذكرها لا يعد عقوبة تأديبية، والمتمثلة في جسامه الخطأ الذي يؤدي إلى التسريح ووجود متابعة قضائية لا تسمح له بالبقاء في الوظيفة وفي الحالة الأخيرة التي يكون بقاءه في الوظيفة يمثل خطراً عليه أو على المرفق.

¹ تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين و ممثلين عن الإدارة يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

ومن خلال ما سبق نستشف أن هناك تقييد لحرية ممارسة حق الإضراب، كما نرى عدم حماية الموظف أو العامل في حالة المطالبة بحقوقه كرفع الأجور أو تحسين ظروف العمل¹.

وفي الأخير يمكن القول إن المشرع تطرق حقا إلى الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب، لكننا نلاحظ وجود نقص فيها مما أهمل ذلك ضمانا لحماية للموظف، كما نلاحظ أيضا وجود عرقلة في ممارسة حق الإضراب خاصة فيما تعلق بحرية تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام واللوائح الداخلية مما يؤدي بذلك إلى عدم فعالية الإضراب رغم اعتباره لحق دستوري.

الفرع الثاني : الآثار المباشرة علي المرفق العام.

ينحصر هذا الأثر حسب أهمية الإضراب، فقد تتخفف الخدمات أو تتوقف تماما، وإن تكلفة وقيمة هذا الأثر تتوقف بالنسبة للمؤسسة على نوعية وطبيعة نشاطها. ونشير إلى حجم خسائر الإضراب بالنسبة للمؤسسات العمومية الفرنسية حسب المعطيات المقدمة من قبل هذه الأخيرة .

¹ مليكة ابتوان، المرجع السابق، ص 122.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

والجدول التالي يبين تقييم تكاليف وأعباء الإضرابات بالنسبة للمؤسسات العمومية¹

المؤسسة	الفترة	خسارة المؤسسة
مؤسسة النقل بالسكك الحديدية (SNCF)	4etrim. 1998	350 إلى 400 مليون فرنك خسارة من المداخل
شركة النقل البري (RATP)	متوسط التأثير على المداخل خلال الإضرابات 1990 إلى 1997	2000 فرنك فرنسي / يوم إضراب / شخص (نقص الإيرادات)
الخطوط الجوية الفرنسية	آخر نزاع عمالي 1998 10 أيام من النزاع العمالي للملاحة الجوية	1.3 مليار فرنك فرنسي خسارة صافية ما يعادل 130 مليون ف ف/يوم

وقد أشار الرئيس الفرنسي نيكولا ساركوزي عن إضراب يوم الثلاثاء 20 / 11 / 2007

لعمال السكك الحديدية الذي استمر مدة أسبوع ،أن هذه الاحتجاجات أساسية لإصلاح مؤسسات الدولة² .

وقد ذكر أيضا "جون فرنسيس " بشأن إضراب عمال الموانئ الفرنسية للولايات المتحدة عام 2002 " في هذه الحضارة الأرضية ، يستطيع مئات التقنيين أن يحرّموا ملايين الناس من الكهرباء والنقل والغذاء"

¹ جريدة العرب ،شؤون عربية وعالمية ،الأربعاء 21 / 11 / 2007 ، تحت عنوان "إضراب العمال والموظفين يفوض أحلام ساركوزي"، ص 4.

² RUDLOFF Laurent,les fondement de la grève et les responsabilités du blocage des ports par les mouvements sociaux, thèse doctorale, paris,2005.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وللعلم فإن 80 % من السلع التي يتم تبادلها عالميا يتم نقلها عن طريق البحار ، وعليه فإن هذا الأمر يجعلنا نفتتح بأن الإضراب في قطاع النقل البحري يؤدي إلى تأثير خطير على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ، وبالنسبة للشركات البحرية فإن الإضراب يعتبر كارثة حقيقية لأن باخرة متوسطة الحمولة يؤدي تعطيلها إلى تكلفة قدرها 25000 دولار يوميا، وبالتالي فإن مردودية أي باخرة مرتبطة بحركتها وسرعة التفريغ أو الشحن ، مع أن تحالف الشركات البحرية يؤدي في بعض الأحيان إلى التقليل من هذه الخسائر.

إن الخسائر التي تصيب المؤسسات العمومية تؤثر، بالضرورة، على باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى، وبصرف النظر عن كيفيات تأثير هذه الخسائر، وكيفية استقبالها من قبل باقي المؤسسات وعناصر الاقتصاد الأخرى:¹

أ. إذا كانت المؤسسات مجبرة على احترام التزامات مالية محددة، فيجب أن تخفض برامجها الاستثمارية، أو أن تعطل نمو كتلة الأجور من خلال إرجاء التوظيفات.

ب. قد تلجأ المؤسسات الموجودة، في حالة سيطرة كلية على السوق، من أجل رفع قيمة وتعريفات منتجاتها.

ج. وأخيرا، فإن حجم الخسارة الناجمة عن الإضراب، يمكن امتصاصها من خلال ميزانياتها مالكي الأسهم (قلة الأرباح)، والشيء الذي ينجم عنه تدني المصاريف العامة، أو ارتفاع في الاقتطاعات الإجبارية.

¹ أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، طبعة 2000 ، ص 91.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

د. ومهما يكن، فإن تأثير الإضراب يبدو على الاقتصاد الكلي في شكل تدني المداخل المتاحة للأسر (واستهلاكها)، أو على شكل تدني مداخل المؤسسات الخاصة، أو ارتفاع تكاليفها وديونها الجبائية.

كما إن الإضراب، يمكن أن ينتج عنه تأثير مباشر على متعهدي المؤسسة العمومية من خلال تعطل، أو توقف الطلبات، أو التسديدات، وتبعاً لما تقرر من توجيه سريع لإنتاج هذه المؤسسات نحو زبائن جدد فإن صلابتها المالية وحجمها يكون عرضة لتخفيض حجم الإنتاج أو الوقوع في حالة عجز¹.

1) المطلب الثاني : الآثار المباشرة على زبائن المرفق العام.

إن آثار إضراب المرافق العمومية على الاقتصاد تبدد وأكثر وضوحاً من خلال ما يحس به الزبائن من نقص في الخدمات العمومية. وإذا استحال إيجاد بدائل لهذه الخدمات، فإن بعض النشاطات المنتجة مضطرة للتوقف بكل سهولة في كامل الوطن، أوفي جزء منه (حالة انقطاع الكهرباء)، نفس الشيء يقال بالنسبة للمؤسسات التي تقوم بعمليات البيع عن طريق الإرسال (مراسلة)، فإضراب قطاع البريد لسنة 1995 أدى إلى تدني رقم أعمال مثل هذه المؤسسات إلى 25% خلال الشهر، نظراً لغياب الحلول البديلة لخدمات البريد، خاصة بالنسبة للمؤسسات ذات الحجم الصغير.

¹ جريدة العرب، شؤون عربية وعالمية، الأربعاء 11/21/2007، تحت عنوان "إضراب العمال والموظفين يفوض أحلام ساركوزي"، ص4.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

ونشير هنا، إلى أن إضراب السكك الحديدية المستمر منذ أسبوع من تاريخ 20 /11/ 2007/ أدى إلى إضراب 65 % من المدرسين، وإغلاق المدارس، حسب ما أشارت إليه نقابات المدرسين، كما أن الصحف غابت عن الأكشاك، وشهد مطار باريس رواس وأورلي تأخيرا في الرحلات من 30 إلى 45 دقيقة.

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

المبحث الثاني : أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام .

سنتطرق في هذا المبحث إلى أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام حيث نص القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل والمعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، على الطرق المتبعة في تسوية النزاع الجماعي وبالأخص الإضراب من التظلم والمصالحة والتحكيم ، ونشير إلى أن المشرع الجزائري ميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية وعلى الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية.

المطلب الأول: نظام التظلم والمصالحة.

الفرع الأول: نظام التظلم.

إن القيام بالاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات لا تكلل دائما بالنجاح، إذ كثيرا ما نفشل في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تنور بين الطرفين.

وفي حالة فشل هذه الاجتماعات والمشاورات، أقر المشرع الجزائري نظام التظلم الإداري الجماعي¹ الذي تناولته المادة 16 من قانون الإجراءات المدنية الجزائرية والتي تنص على أنه

¹ هناك نظام التظلم الإداري المعمول به في المنازعات الفردية في المؤسسات الإدارية الخاضعة للقضاء الإداري، و الذي يشكل شرطا جوهريا من شروط قبول دعوى البطلان أمام الغرفة الإدارية بالمجالس القضائية، وفقا لنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية الجزائرية، راجع في ذلك عمار عوابدي، عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 110، وما بعدها.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

في حالة ما "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أوفي بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية، أو الولاية، التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين، إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".

من خلال نص هذه المادة يتضح لنا أن هذا الإجراء يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء سبب النزاع أو القيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما.

الفرع الثاني: نظام المصالحة.

في حالة فشل وسيلة التظلم في تسوية النزاع القائم يستدعي الأمر تدخل أجهزة وجهات أخرى لإيجاد حل ودي يرضي الطرفان ولقد وضع المشرع مستويين للمصالحة نظرا لطبيعة العلاقة المهنية بين العمال والإدارة المستخدمة¹، ويمكن أن نميز بين المصالحة الرسمية، التي تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع (الوالي أو الوزير)، وبين المصالحة العادية التي تتم بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء والذي يسعى للمصالحة بين أطراف النزاع الجماعي.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 119.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

أ. المصالحة الرسمية: وتم تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية والتي تقوم باستدعاء أطراف النزاع لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين، وهذا ما قضت به المادة 17 من القانون رقم 90-02: "في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي خلال الثمانية (8) أيام المالية لإخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة لحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً".

من خلال نص المادة نستشف أن الجهة الرئاسية لا تتدخل لتفرض حل ودي معين للنزاع، وإنما كوسيط بين الطرفين، إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل، للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها.

فلقد نصت المادة 18 من القانون رقم 90-02 على أنه "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بتطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين يوماً (30) من تاريخ الإخطار".

معنى هذا أن السلطة في هذه الحالة تقوم بإصدار أوامر وتعليمات رئاسية تتضمن إلزام الجهات المعنية بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع.

أما في الحالة التي تضمنتها نص المادة 19 من القانون السالف الذكر والتي تقضي على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تحظر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 من قانون رقم 90-02".

في هذه الحالة يجب التمييز بين طبيعة سبب النزاع، فإذا كان النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، يجب البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين، وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص محل الخلاف، وإذا كان سبب النزاع في مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه أو تحديده في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، ففي هذه الحالة يتم عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانونا أو تنظيمي) لتنظيم المسألة موضوع النزاع إلى الجهات المختصة بذلك والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية.

ب. **المصالحة العادية:** في حالة فشل المصالحة الرسمية التي تشرف عليها السلطات الرئاسية السلمية في تسوية النزاع الجماعي، يتم إحالة الموضوع على هيئة متساوية الأعضاء تعرف باسم "مجلس الوظيف العمومية المتساوي الأعضاء"¹.

¹ أنظر المواد 21-22-23 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

ولقد اسند لهذا المجلس مهمتين رئيسيتين تتمثل الأولى في إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، والثانية في إبداء رأيه - مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء - في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

وعن تشكيل وتنظيم المجلس فيتكون من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين، وحسب نص المادة 23 من القانون رقم 90-02²، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء³.

ولقد نصت المادة الثانية من هذا المرسوم على أن المجلس يتكون من ثمانية أعضاء، أربعة أعضاء يمثلون الإدارة والذين حصرتهم المادة الثالثة على سبيل التحديد في المدير العام للوظيفة العمومية وممثل عن كل من الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية، وأربعة ممثلي عن العمال ولقد أوجب المشرع على أن يكون لكل

¹ انظر المادة 22 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

² يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه، وكذا كيفية تنظيمه و سيره عن طريق التنظيم.

³ المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، جريدة الرسمية، العدد الأول، المؤرخ في 02 جانفي 1991، ص 7 وما بعدها.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين يشاركون في اجتماعات المجلس في حالة غياب الأعضاء الرسميين¹.

وعن كيفية اختيار هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد وذلك ما نصت عليه المادة السادسة من المرسوم التنفيذي. وعن الأعضاء الذي يمثلون العمال فيتم تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً في القطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني.

وفيما يخص إجراءات المصالحة فمنها ما هو محدد بمقتضى القانون ومنها ما هو محدد بمقتضى التنظيم.

وعند فشل المصالحة الرسمية، تقوم اللجنة الرئاسية العليا (الوزير، الوالي، رئيس البلدية) بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بمحضر عدم المصالحة الموقع من طرفي النزاع والمتضمن للنقاط المتفق عليها والباقي الخلاف حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط المتبقية²، وبمجرد هذا الإخطار يقوم رئيس مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء باستدعاء أعضائه للاجتماع وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة أيام وذلك ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

¹ انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المتضمن تشكيل وتنظيم مجلس الوظيفة العمومية متساوية الأعضاء.

² انظر المادة 16 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات العمل.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

ويجب أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس ملخص النزاع المعروض للتسوية ونسخة من المحضر الذي أعدته السلطة الرئاسية والاقتراحات التي عرضتها وذلك ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي، أما عن المادة 15 فقد قضت على حضور أطراف النزاع المشاركة في اجتماعات المجلس، قبل بداية الاجتماع، يعين رئيس المجلس مقررًا من بين أعضائه لكل قضية، ومهمة هذا الأخير إعداد تقرير حول معطيات وملابسات النزاع مستندا في ذلك على الملفات والمستندات والتقارير والمستندات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية، والمرسلة من قبل المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال¹، ويستوجب على المجلس الاستماع على الأقل إلى ثلاثة ممثلين الأكثر التنظيمات النقابية تمثيلا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وثلاثة ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية المعنية وذلك من أجل الاطلاع والتحقق والتأكد من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروض عليها (انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي)

بعد كل هذه الإجراءات يشرع المجلس في المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير وإلى وجهات نظر كل من أطراف النزاع، ويمكن للمجلس الاستعانة برأي أي شخص أجنبي (عن المجلس وعن طرفي النزاع) ذو خبرة ومعرفة (انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي).

وبعد اتمام هذه الإجراءات يعلن قراره بعد المداولة خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ

اجتماعه الأول (انظر الفقرة الثانية من مادة المرسوم التنفيذي).

¹ انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المتضمن تشكيل وتنظيم مجلس الوظيفة العمومية متساوية الأعضاء.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

أما عن نتائج المصالحة، فيمكن أن يتوصل مجلس الوظيفة العمومية أما لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، ويحرر بذلك محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية (انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي).

ويكون هذا الاتفاق قابلاً للتنفيذ عند تاريخ تبليغه (انظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي)، وقد لا يصل المجلس إلى تسوية كاملة جزئية للنزاع، وهذا ما قضت المادة 19 من المرسوم التنفيذي والتي تنص على أنه: "إذا لم تفلح المصالحة بشام النزاع كله، أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمر بشأنه، من نقاط أخرى ويرسل إلى أطراف النزاع".

المطلب الثاني: نظام التحكيم.

وبعد فشل كل الطرق السابقة يلجأ أطراف النزاع إلى آخر طريق من طرق التسوية أي إلى التحكيم الذي أسندت مهمته للجنة الوطنية للتحكيم.

فنظام التحكيم في هذا النوع من النزاعات -نزاعات المؤسسات والإدارات العمومية- يتميز بطابعه الإجباري من حيث الشكل والمضمون، وللاطلاع على مختلف جوانب هذا النظام، سوف نتناول كل تكوين من تكوين وتشكيل هيئة التحكيم وإجراءاتها وتنفيذ قراراتها فيما يلي:

فعن اللجوء إلى لجنة الوطنية يكون إما بطلب من الوزير، الوالي أو رئيس المجلس البلدي وهذا في حالة ما إذا كانت المصلحة العامة في خطر وحسب ما قضت به المادة 49

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

من القانون رقم 90-02، فإن اللجنة تكون مختصة بتسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بالفئات

الذين منع عليهم القيام بالإضراب، كما تنظر كذلك في الخلافات التي تعرض عليها حسب

الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من القانون السابق الذكر¹.

إلى جانب الخلافات السالفة الذكر، تبت كذلك اللجنة الوطنية للتحكيم في النزاعات

الجماعية التي تحال إليها إما من:

- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

- وإما من الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المحددة في المادة 48

(وهذا ما قضت به المادة 50 من القانون رقم 90-02).

وعلى اللجنة أن تطلع على كل المعلومات المتعلقة بالخلاف الجماعي، وعليها الاطلاع

كذلك على أي وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة.

وعن رئاسة اللجنة، فقد قضت المادة 51 من القانون رقم 90-02 على أن يرأس اللجنة

قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذي تعينهم الدولة وعدد

ممثلي العمال، ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90-418 الصادر في 22 ديسمبر 1990

عدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر عضوا دائما، أربعة منهم تعينهم الدولة، وخمسة ممثلين

¹ تقضي هذه المادة على أنه: "إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال".

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

للعمال، وخمسة ممثلين للمستخدمين (أي المؤسسات والإدارات العمومية المستخدمة)، ومن بين هؤلاء الأعضاء ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

ولقد حددت المادة 03 من المرسوم صفة الأعضاء الممثلين للدولة في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل والعدل والمالية والداخلية، وعن ممثلي العمال فيتم تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال على المستوى الوطني²، وعلى أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين وعلى أن لا يشارك هؤلاء في اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الرسميين.

وبناء على نص المادة 05 من المرسوم يتم تعيين كل الأعضاء المشكلة للجنة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

وعن إجراءات سير عمل اللجنة الوطنية للتحكيم، فباستبار اللجنة هيئة دائمة فإن مقرها الرسمي والرئيسي هو مقر المحكمة العليا³.

فبالنسبة للقضايا العادية التي تنتظر فيها اللجنة الوطنية للتحكيم، فيجب أن تكون بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى الأمانة التقنية للجنة، حيث يتم فيها -العريضة- تبيان مختلف المواقف التي وقف عليها أطراف النزاع، ويجب أن تكون العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة يبين فيه الضرورة الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة،

¹ انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المتضمن تشكيل وتنظيم مجلس الوظيفة العمومية متساوية الأعضاء.

² انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

³ أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

بالإضافة إلى ذلك وجود محضر عدم المصالحة الذي تم إعداده من قبل المجلس الوظيفية العمومية المتساوية الأعضاء¹.

وخلال الثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة يعين رئيس اللجنة مقررًا للنزاع القائم، يتلقى هذا الأخير كل المعلومات والوثائق والتقارير المتعلقة بالنزاع المعروض على اللجنة.

وبعد هذا الإجراءات الأولية تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في ظرف خمسة عشر يوما التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى، يتم خلال هذه اللجنة الاستماع إلى عرض المقرر الذي قام بإعداده وإلى ممثلي أطراف النزاع وإلى أي شخص يفيد أعمال اللجنة إذا قضت الضرورة ذلك، يشرع في دراسة القضية من مختلف جوانبها الاقتصادية والقانونية والاقتصادية.

وبالنسبة للقضايا التي تخص فئة العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب²، فتتظر فيها اللجنة بصفة مباشرة، إما بمجرد قيامها، أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها.

وعن القضايا التي تضطر فيها السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد فشل المصالحة أو الوساطة إلى عرضها على هذه اللجنة³، فيمكن لهذه الأخيرة أن ترفض الفصل فيها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب.

¹ انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المتضمن تشكيل وتنظيم مجلس الوظيفة العمومية متساوية الأعضاء..

² راجع المادة 43 و 44 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

³ راجع المادة 48 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي¹، ولقد أكدت المادة من نفس المرسوم² على السلطة التقديرية للسلطة للجنة في قبول أو رفض الدعوى، فهي وحدها التي تملك سلطة تقرير فيما إذا كان نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة أم لا، بمعنى أن اللجنة لها السلطة التقديرية في مدى جدية الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة المنصوص عليها في المادة 48 من القانون رقم 90-02 والتي تشكل السبب الرئيسي والوحيد في عرض النزاع عليها.

بعدما تنتظر اللجنة في النزاع تصدر قرار معلل ومسبب يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا (انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي)، ولا يكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ إلا بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الثلاثة أيام الموالية لصدورها (انظر المادة 52 من القانون رقم 90-02 والمادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418)³.

القرار رقم 01 لسنة 1999 الصادر على إثر الإضراب الذي قام به المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

¹ عند عرض المنازعة على أساس المادة 48 من القانون 90-02: "يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها السلطة العمومية صاحبة العريضة، و عند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال، أو مستخدميهم".

² حيث تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقا للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبل أية مناقشة لمحتواها.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 135.

أولاً: في الشكل

حول الدفع المتعلق بعدم احترام إجراءات المصالحة.

حيث أن اللجنة الوطنية للتحكيم ترى فيما يخص تمسك المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بعدم احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 و17 و18 و20 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أن هذه المسألة لا يمكن إثارتها من طرف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي، ذلك أنه هو الذي خالف مقتضيات هذه المواد وأعلن عن نيته في القيام بإضراب ابتداء من 17 أكتوبر 1998 بموجب الإشعار الذي صدر عنه في 28 أوت 1998، قبل اللجوء إلى المصالحة كما تقتضيه المادة 24 من القانون المذكور أعلاه.

وفيما يتعلق بالوساطة فقد كانت باقتراح من المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ورغم ما ينص عليه القانون في هذا الشأن من أن السيد الوزير هو الذي يعين الوسيط، فإنه قبل بالشخصية المقترحة التي سعت إلى تقريب وجهات النظر وتحصلت على تخصيص حصة سكنية إضافية للمؤسسات الجامعية لمحافظة الجزائر الكبرى قدرها 200 سكن والتأكيد على تسديد نفقات شراء الكتب والوثائق من قبل الأساتذة وتطبيق التشريع المتعلق بنشاطات البحث.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وإن المساعي المذكورة تثبت قيام إجراءات الوساطة بغض النظر عن عدم توصلها إلى حل نهائي للنزاع فضلا عن أن اللجوء إلى الوساطة لا يعد إجراء إجباريا قبل تكليف اللجنة الوطنية للتحكيم.

حول الدفع المتعلق بعدم تبليغ ملف الدعوى

وحيث أن فيما يخص عدم تبليغ المجلس الوطني للتحكيم بملف الدعوى فإنه بغض النظر عن كون القانون لا ينص على مثل هذا الإجراء فإن اللجنة الوطنية للتحكيم الوطني تأمر به وتمنح أجلا للنقابة للاطلاع عليه.

حول الدفع المتعلق بعدم أخذ موافقة المجلس الوطني للأساتذة قبل اللجوء للتحكيم.

حيث أنه فيما يخص ما يثيره المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي عن عدم أخذ موافقته قبل اللجوء إلى التحكيم، فإن القراءة المقترنة للمادتين 25 و 48 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 تبين بأن المشرع كان يقصد إخبار النقابة بالقدوم على استعمال هذا الإجراء دون أن يجعل منه إجراء جوهريا يترتب عنه عدم احترام عدم قابلية الدعوى.

فيما يتعلق بعدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في المادة 13 من المرسوم 90-

418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وحيث أن فيما يخص عدم بيان الضرورة الاقتصادية أو الاجتماعية القاهرة فإن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لا ينفي هذا الطابع، فضلا عن أن وزارة التعليم العالي بينت بما فيه الكفاية توافر هذا العنصر.

وعليه فإن اللجنة الوطنية للتحكيم تصرح بقبول الدعوى لأنها مستوفية للشروط القانونية وتمنح أجل للرد للمجلس إلى غاية يوم 24 فيفري 1990 على الساعة الواحدة والنصف زوالا. من جهة أخرى، فإن تلفت انتباه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى ضرورة احترام المادتين 25 و 48 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 اللتين تنصان على وجوب توقيف الإضراب بمجرد اللجوء إلى التحكيم¹.

ثانيا: في الموضوع:

حيث أنه يتبين من الطلبات الشفوية والمكتوبة للطرفين المتنازعين ما يلي:

حيث أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تؤكد بأن مطالب المجلس الوطني للأساتذة تمثل انشغالها دائما بدليل أن الوزارة قدمت عدة اقتراحات خلال سلسلة الاجتماعات التي تمت بين الطرفين منذ الإشعار بالإضراب المؤرخ في 28 أوت 1998 إذ تم عقد اجتماع مع السيد وزير التعليم العالي بتاريخ 10 أكتوبر 1998 قصد إيجاد حل لكل المشاكل والانشغالات المطروحة من قبل الأساتذة.

¹ انظر المادتين 25 و 48 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

1. فيما يتعلق بإعادة تثمين الأجور:

تمسكت الوزارة بطرح المشاكل ضمن منظور شامل يتم عن طريق القانون التوجيهي حول التعليم العالي الذي صادق عليه المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 27 جانفي 1999 في انتظار صدور القانون الأساسي للأستاذ الباحث بالتالي فإن مسألة الأجور لا بد أن تدرج في هذا الإطار ولا يمكن مناقشتها بمعزل عن هذه الأطر.

علما أن الأستاذ تم تصنيفه في أعلى السلم في مشروع القانون الأساسي للتوظيف العمومي وهو دعامة جديدة تثبت المكانة التي يحتلها الأستاذ الجامعي في هذا القانون مما ينعكس إيجابا على مسألة الأجر، وبذلك فإن رغبة الوزارة هي تكريس أو توفير إطار تشريعي يضمن الديمومة لمكانة الأستاذ نهائيا وأن المصادقة على القانون التوجيهي للبحث العلمي يعد مكسبا مهما جدا قد تحقق وأنها تسعى عبر مراحل تدريجية إلى غاية تحقيق المسعى المذكور¹. وللخروج من الأزمة تم عقد اجتماع يومي 01 و02 فيفري 1998 حيث تقدمت الوزارة

باقتراحين جديدين لم يكونا من مطالب المجلس الوطني للأساتذة وهما:

- تسديد نفقات شراء الكتب والوثائق من قبل الأساتذة والتي لها صلة بتخصصهم وميدان بحثهم بمبلغ ألفين دينار جزائري شهريا لكل أستاذ في شكل تسبيقة شهريا تبرر دوريا.

¹ عتيقة بلجليل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005، ص116.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

- منح مكافأة أعمال البحث التكميلية يتراوح مبلغها ما بين ألفان وثلاثمائة وعشر دينار جزائري وثلاث آلاف وخمسمائة وعشرون دينار شهريا، على أن تدفع مقابل القيام الفعلي بأعمال البحث.

مضيفا بأنه رغم كل هذه المساعي المبذولة من قبل الوزارة لإيجاد مخرج إلا أن المجلس الوطني تمادى في تصلب مواقفه رافضا الرجوع إلى الدراسة.

2. فيما يتعلق بموضوع السكن الجامعي:

رغم صلاحية وزارة التعليم ومهامها المنحصرة في التعليم والبحث العلمي والخدمات الاجتماعية فإنها تتكفل كذلك بمسألة السكن الاجتماعي الذي يعني الأساتذة والإداريين والأعوان وقد بذلت مجهودات لا يمكن إنكارها كما يلي:

- تخصيص برنامج 3000 سكن منها 1936 سكنا تم تسليمها إلى تاريخ 25 جانفي 1999 والباقي أي 1064 سيتم تسليمها قبل نهاية السنة الجامعية 1998-1999 وخصص لجامعات مدينة الجزائر العاصمة وحدها 511 سكنا من ضمن هذا البرنامج.

- إعادة تنشيط الورشات التي كانت متوقفة أو بطيئة أولم تنطلق بعد والمتعلقة بإنجاز السكنات التي تمثل برنامجا مقداره 2335 سكنا¹.

إن هذه الإجراءات اتخذتها الوزارة قبل ظهور النزاع شعورا منها بضرورتها.

¹ عتيقة بلجليل، مرجع سابق، ص 117.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وبالنسبة لمشكلة السكن في الجزائر العاصمة فإنه نظرا لكبر حجم المنطقة تقرر إنشاء لجنتين للتكفل بتوزيع المساكن لضمان العدالة في التوزيع بسبب العدد الهائل للمعاهد والهيكل الجامعية.

وبالنسبة لـ 200 سكن التي اقترحها الوسيط فهي لم تكن مبرمجة كم قبل وإنما كتنازل من الوزارة مقابل تنازل المجلس الوطني للأساتذة عن الإضراب.

للعلم أن برنامجا هاما قدره 6000 سكن بتمويل الخزينة استفادت به وزارة التعليم العالي، 3000 سكن انطلقت أشغال إنجازها سنة 1993 على مستوى 30 مدينة جامعية تم تسليمه.

وبالنسبة لـ 3000 سكن متبقية وقع الاتفاق مع وزارة السكن على تسليمها جاهزة بدلا من الشروع في تسجيلها وإنجازها وهوما يتطلب وقتا طويلا يشكل مكسبا هاما بفضل مساعدة وتعاون وزارة السكن.

3. فيما يتعلق بالقانون الأساسي للأستاذ الباحث:

إن هذا القانون يضمن حماية أكثر للأستاذ ويعد كم المطالب الأساسية للمجلس، فالوزارة منفتحة في هذا المجال على أن يناقش في إطار قانون توجيه التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الوظيفة العمومي¹.

¹ عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص118.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وإن الوزارة مستعدة لدراسة وإثراء القانون الأساسي للأستاذ الباحث مع ممثلي المجلس الوطني للأساتذة والنقابات الأخرى، لأن هذا القانون هو الذي يكرس مكانة الأستاذ الباحث في أعلى الهرم.

وقد أجاب ممثلو المجلس الوطني للأساتذة على أن الإضراب يدوم منذ 10 أكتوبر وهو مبرر بالنظر للوضعية المتردية التي يعيشها أساتذة التعليم العالي ونتيجة الوعود الغير المنفذة من قبل الحكومة.

أنه نتيجة هذه الوضعية المأساوية قرر المجلس الوطني للأساتذة اتخاذ قرار بالتوقف عن التدريس إلى غاية تحقيق مطالبهم وتحسين وضعية الأستاذ وعليه فإن مطالب المجلس الوطني تنحصر في ثلاث:

- الأجور.
- السكن.
- القانون الأساسي للأستاذ كباحث.

إن حركة الاحتجاج هذه بدأت منذ شهر فيفري 1998 وأن الوزارة لم تحرك ساكنا إلا يوم 10 جوان 1998 بتحديد لقاء مع وزير التعليم العالي يوم 23 جوان 1998 بدون جدوى من أجل ذلك قدم إشعار بالإضراب يوم 29 أوت 1998، ولم يلقى الرد إلا بتاريخ 22 سبتمبر 1998 ثم تم استقبالهم من قبل الوزير يوم 10 أكتوبر 1998 دون أية نتيجة، ومنذ 23 نوفمبر

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

بدأت العراقيل والصعوبات تواجهها من قبل الإدارة التي قامت بتجميد الأجور وعندها وقع الانسداد¹.

- فيما يخص إعادة تقويم الأجور:

إن أجر الأساتذة لم يعد يمثل حالياً إلا أربعة مرات الحد الأدنى للأجور ومن أجل إرجاع مكانة الأستاذ الجامعي إلى تلك الحالة التي كان عليها خلال سنة 1990 فإن المجلس الوطني للأساتذة يقترح إفادة الأساتذة الجامعيين بالأجور التالية حسب كل فئة بما فيها التعويضات كما يلي:

الأساتذة: 72000 دج

الأساتذة المحاضرون: 64000 دج

الأساتذة المكلفون بالدروس: 50000 دج

الأساتذة المساعدون: 44000 دج

المعيدون: 34000 دج

غير أو الوزارة التي رفضت هذا الاقتراح بحجة معالجة مشكل الأجور ضمن القانون الأساسي للأستاذ تقترح كبديل وكل مؤقت منح تعويضات تؤخذ من ميزانية البحث بمبلغ إجمالي قدره 890.046.000 دج موزع كما يلي:

- تسديد نفقات شراء الكتب والوثائق: 453.216.000 دج.

- مكافئة الأعمال التكميلية للبحث: 436.830.000 دج.

¹ عتيقة بلجليل، مرجع سابق، ص 119.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

غير أن هذا الاقتراحات لا تحل المشكلة ولكنه نظرا لتوفر المبلغ المالي المذكور وإثباتا لحسن نية المجلس الوطني وكحل انتقالي للخروج من الأزمة إلى غاية صدور القانون الأساسي للأستاذ فإن المجلس يقترح نظام تعويض حسب الفئات والدرجات على مدى ثمانية أشهر كما يلي:

الأستاذ: 7044 دج

الأستاذ المحاضر: 7044 دج.

المكلفون بالدروس: 6544 دج.

الأساتذة المساعدون: 6544 دج.

المعيدون 6544 دج.

- فيما يخص السكن:

بالرغم من أن مسألة السكن ليس لها علاقة بالإضراب وأن سيد وزير التعليم العالي اتصل بالسيد وزير السكن خلال شهر فيفري 1998 أي قبل الإشعار بالإضراب وقد تمخض عن ذلك تسليم وزارة السكن 3000 سكنا جاهزا للجامعات تعويضا عن عدم تسجيل الشطر الثاني المقرر في البرنامج¹.

حيث أن اللجنة الوطنية للتحكيم تشاطر رأي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حول طبيعة السكن، الذي يشكل في آن واحد مأوى وأداة عمل الأستاذ، كما ترى أنه وسيلة

¹ عتيقة بلجليل، مرجع سابق، ص 120.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

من وسائل ترقيته إلا أنها تعانين المجهودات الكبيرة التي بذلتها الوصاية لحل هذه المعضلة التي لا يمكن معالجتها بتأني عن الضغوطات الاجتماعية الاقتصادية الراهنة.

- فيما يخص القانون الأساسي للأستاذ الباحث:

إن المسائل المتعلقة بالأجور لا يمكن حلها إلا في الإطار القانوني الملائم، أي بعد صدور القوانين الأساسية المتناولة للوضعية القانونية للأستاذ الجامعي وعليه، فإن اللجنة الوطنية للتحكيم إذ تسجل التزام الوزارة الوصية بالسعي إلى إنجاز هذه المنظومة القانونية فإنها تطلب منها بذل المجهودات اللازمة لكي يتحقق هذا الهدف في آجال معقولة وبهذا الصدد تطلب منها الإسراع في دراسة وتحضير مشروع القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث بمشاركة جميع الأطراف المعنية قانوناً قصد اقتصاد الوقت وذلك في انتظار صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي¹.

ثالثاً: بعد المداولة قانوناً صرحت اللجنة الوطنية للتحكيم على ما يلي

في الشكل:

قبول الدعوى المقدمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قصد التحكيم في النزاع القائم بينها وبين المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

¹ عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 121.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

في الموضوع:

- لفت انتباه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى ضرورة تطبيق أحكام القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب خاصة ما تعلق منها بوجوب توقيف الإضراب بمجرد اللجوء إلى التحكيم¹.

- فيما يخص المطالب المقدمة من المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

- فيما يتعلق بمسألة الأجور تقرر اللجنة التزام وزارة التعليم العالي بدفع مكافئة مصاريف التوثيق للأساتذة مقدرة بـ 2000 دج شهريا على أساس التزام سنوي يقدمه الأستاذ.

- فيما يخص مكافئة أعمال البحث: تأمر اللجنة بتوسيع مكافئة أعمال البحث التكميلية لجميع أصناف أساتذة التعليم العالي.

- فيما يتعلق بمسألة السكن: تسجل اللجنة التزام التعليم العالي والبحث العلمي بتسليم الشطر المتبقي أي (1070 مسكن) من البرنامج المسطر (3000 مسكن) في نهاية ديسمبر 1999.

كما تسجل التزام الوزارة بتسليم عدد إضافي قدره 1064 مسكن في نهاية ديسمبر 1999.

¹ انظر القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات الأمن.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

التأكيد على تخصيص حصة إضافية عددها 200 مسكن للمؤسسات الجامعية لمحافظة الجزائر الكبرى.

الإشهاد بالتزام وزارة التعليم العالي بالحفاظ على مصالح الأساتذة في برنامج الترقية العقارية، الذي شرع فيه من قبل ديوان الترقية العقارية، الذي شرع فيه من قبل ديوان الترقية العقارية لأساتذة التعليم العالي وذلك وفقا للتنظيم المعمول به.

القول بتشكيل لجنة واحدة على مستوى المؤسسات الجامعية لمحافظة الجزائر الكبرى لتوزيع السكنات بدلا من اللجنتين الحاليتين.

فيما يخص القانون الأساسي للأستاذ الباحث:

الإسراع في دراسة وتحضير مشروع القانون الأساسي الخاص بالأستاذ بمشاركة جميع الأطراف المعنية قانونا قصد اقتصاد الوقت وذلك في انتظار صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.

وعليه فالقانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، جاء بمجموعة من الوسائل القانونية تهدف في مجملها إلى تسوية هذه النزاعات عبر القنوات التشاورية الداخلية لعالم الشغل وأحدث ميكانيزمات يمكن تحريكها بالسرعة التي يتطلبها إنهاء مثل هذه النزاعات¹.

ونظرا للطابع الخاص للمؤسسات العمومية، فإن المشرع نص على طرق خاصة للوقاية من النزاعات تتمثل بالأخص في استعمال المصالحة دخل هذه الهيئات العمومية أوفي إطار

¹ أنظر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء، إما إجراءات الوساطة أو التحكيم للوقاية من النزاعات التي أوردها المشرع بالنسبة للقطاع الاقتصادي فإنها لا تطبق على الهيئات الإدارية.

وحيث أنه فيما يخص تسوية الإضراب فإن المشرع وضع إجراءين يمكن استعمالهما من طرف الإدارة العمومية على التوالي أو واحد دون الآخر، وهما إما المصالحة أو التحكيم.

وحيث أنه إذا كان التحكيم المنصوص عليه في المادة 13 من القانون 90-02 يخضع كذلك لمقتضيات قانون الإجراءات المدنية، ذلك أنه إذا كان التحكيم بين العمال والمؤسسات الاقتصادية يهدف بالأخص إلى تفسير وتطبيق العقود الجماعية والفردية، فإن التحكيم الخاص بالموظفين والإدارات العمومية يسعى إلى تطبيق القوانين والأنظمة التي تحكم علاقة العمل في هذا القطاع، وعليه فإنه يتدرج حتما في نطاقها، وعلى الحالة التي تكون عليها عند نشوب النزاع ، ولا يمكن أن يتعدى إلى تغيير طبيعة هذه العلاقات أو إلى إنشاء حقوق أو التزامات جديدة للطرفين، وكل ما في الأمر يفصل في التطبيق الصحيح للقوانين والأنظمة أو يعطيها التفسير الملائم إن اقتضى الأمر ذلك¹.

يعدنا رأينا دور التحكيم في تسوية النزاعات الجماعية، الذي يعتبر الوسيلة الناجحة والفعالة بحيث تساوي اللجنة الوطنية للتحكم بين أطراف النزاع كما تعمل على تحديد ووضع الحلول اللازمة والواجبة التطبيق مع مراعاة مصالح الأطراف المتنازعة، ولكن إذا أردنا تطوير قواعد وآليات حق الإضراب نعتقد انه من الضروري أن يتم تدخل مجلس الدولة، إذ يمكن أن

¹ أنظر المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

يصدر قرارات إذا تم طرح النزاع أمامه فيمكن له أن يقدم الحلول المناسبة مع الدور الجد فعال في تطوير الإضراب وتطبيقه السليم.

ورغم تأثر الجزائر بالقانون الفرنسي إلا أن مجلس الدولة يعتقد أنه لم يرق بدوره في التشريع الجزائري كما لعبه مجلس الدول الفرنسي، وبالرجوع إلى المادة 09 من القانون رقم 98/01 المؤرخ في 30 ماي 1998¹، فنجد أنه -مجلس الدولة- يفصل ابتدائيا ونهائيا في:

- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

- الطعون الخاصة بتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة.

وعليه نرى أنه من الضروري تدخل مجلس الدولة في قضايا الإضراب خاصة ما تعلق منها بقرارات اللجنة الوطنية للتحكيم، هذا الأمر الذي يدفعنا إلى خلق قواعد وأسس خاصة بحق الإضراب من شأنها مراعاة حقوق كل من العامل والمستخدم، وبالأخص في قطاع الوظيف العمومي مع الأخذ بعين الاعتبار تحقيق المصلحة العامة.

¹ القانون رقم 98-01 المؤرخ في 04 صفر 1419 هـ الموافق لـ 30 ماي 1998 المتضمن تشكيل مجلس الدولة وتنظيم عمله، الجريدة الرسمية، عدد 37.

الفصل الثاني ----- آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية

وبالرجوع إلى الواقع العملي، نجد أنه بالرغم من وجود مجلس الدولة في الجزائر إلا أنه لم
يقم بدوره في هذا المجال، خاصة ما حدث خلال إضراب أساتذة التعليم العالي والذي دام ستة
أشهر تقريبا وانقطع بمجرد رفع القضية أمام لجنة التحكيم الوطنية، ورغم ذلك لم تجد طلباتها
آذانا صاغية.

فمن خلال ما سبق، نجد أن المشرع الجزائري يجعل من التحكيم الوسيلة الأخيرة في فض
النزاع القائم بقطاع الوظيفة العمومي، وما نلاحظه أن هذه الطريقة -التحكيم- غالبا ما تبقى
الخلاف معلق أو بدون حلول .

الخاتمة

من خلال موضوعنا هذا تطرقنا إلى معالجة قضية الإضراب في المرفق العام لارتباطه بالحقوق والحريات الأساسية من جهة وإلى كيفية ممارسات العمال وموظفي المرفق العام لحقهم في الإضراب، وفق تنظيم يحد شروط وضوابط ممارسة هذا الحق حرصا منا على استمرارية سير المرفق العام من جهة ثانية.

وقد توصلنا إلى أن معظم تعاريف الإضراب في المرفق العام على أنه "توقف جماعي ومتفق عليه من جانب العمال قصد تحسين ظروف العمل والأجر أو لمساندة حركة اجتماعية أو سياسية".

وبوجه عام خصص لممارسة ضغوط على السلطة أو الإدارة العامة للحصول على قبول مطالب العمال التي هي محل خلاف. فلبذلك يعد الإضراب وسيلة فعالة لتحريك الري العام وإجبار الدولة على تلقي ضغوط الرأي العام أو بغية درء ضرر يروونه ماسا بمصالحهم. كما توصلنا إلى أن كل توقف عن العمل بأنه إضراب يجب أن تتوفر فيه عناصر أساسية كأن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية وصادرة عن جميع العمال أو أغليبتهم بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين وأن تكون المطالب مهنية، وذات طابع مادي أو اجتماعي أو اقتصادي ... الخ.

إلى جانب ذلك وجود توقف عن العمل شريطة أن لا يكون نتيجة لضغوط. وعن الأشكال المختلفة التي عرفها الإضراب فنجد الإضراب الدائري والقصير والتقليدي والبطيء والحماس أو الاندفاع وغيرها، كما توصلنا إلى أنه مهما كان شكل الإضراب

المنتهج فيبقى حركة احتجاجية الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالبهم سواء تم التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً ، وطالت المدة أو قصرت، ويبقى هذا الاضراب آخر اجراء ووسيلة في يد العمال يسعون به إلى بلوغ المكاسب المهنية كما تطرقنا إلى الاضراب كحق دستوري معترف به بمقتضى الدستور حيث نجد أن أولى النصوص القانونية في القانون الجزائري التي أحقت حق الاضراب دستور 1963 حيث نصت المادة 20 منه بقولها "الحق النقابي وحق الاضراب...". وفي ظل الاصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية جاء دستور 1989 الذي يعترف بحق ممارسة الإضراب في المرفق العام. في إطار القانون الذي يحدد ويمنح ممارسته ، وهذا حسب نص المادة 54 منه "لحق في الاضراب معترف به ويمارس في إطار القانون...".

كمال توصلنا إلى أن أول قانون أقره المجلس الشعبي الوطني 02/90 المعدل والمتمم وفق القانون 27/91 ، فالإضراب مفهوم جديد بالنسبة للتشريع الجزائري لأنه يحتاج إلى عناية وتنظيم خاص بها. وهذا تبعا للتحويلات الجذرية في النهج الاقتصادي وللمنظومة القانونية وهذا ضمنا لحقوق وحريات الأفراد في ممارسته وكذا حرصا للمحافظة على كيان الدولة وصيانة المجتمع وعلى مبدأ استمرارية المرفق العام.

كما تطرقنا إلى الآثار المباشرة للإضراب على الموظف والمرفق العام حيث أن المشرع لم يحدد الآثار المترتبة على الموظف أثناء الاضراب، ومن ثم فلا نرى حماية للموظف والعامل، كما أنه لم يسلط أي عقوبة تجاه المضربين.

كما تطرقنا إلى أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام المتمثلة في المصالحة
بشتى أنواعها "الرسمية والعادية" حسب ما نصت عليه المادة 17 و 18 من القانون 02/90
وفي حالة عدم نجاح المصالحة بلم شمل النزاع كله أو جزء منه يبادر فوراً إلى تحرير
محضر عدم المصالحة وبالتالي اللجوء إلى نظام التحكيم الذي جعله المشرع الوسيلة الأخيرة
لفض النزاع القائم بقطاع الوظيف العمومي وهذه الطريقة -التحكيم- غالباً ما يبقى الخلاف
معلقاً أو بدون حلول..

قائمة

المصادر والمراجع

باللغة العربية:

أولاً: قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

أ- الدساتير:

1. دستور 1963 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 16 سبتمبر 1963
2. دستور 1976 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
3. دستور 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 09 المؤرخ في 23 فيفري 1989.
4. الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم لسنة 2008.

ب- الأوامر الرئاسية:

1. الأمر رقم 66-159 المؤرخ في 8 جوان 1966.

ج- القوانين والمراسيم

1. القانون رقم 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ: 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري.
2. قانون العقوبات الجزائري
3. القانون رقم 01-98 المؤرخ في 04 صفر 1419 هـ الموافق لـ 30 ماي 1998
المتضمن تشكيل مجلس الدولة وتنظيم عمله، الجريدة الرسمية، عدد 37.

4. القانون رقم 66-133. المؤرخ في 08 فيفري 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 02 جويلية 1966.
5. القانون رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، عدد 32.
6. القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، و المتعلقة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، عدد 07، الصادرة في 16 فيفري 1982.
7. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.
8. القانون رقم: 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل.
9. المرسوم 59/85 المؤرخ في جوان 1966.
10. المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، جريدة الرسمية، العدد الأول، المؤرخ في 02 جانفي 1991.

11. المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 89 المتضمن دستور 23 فيفري 89 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 01 مارس 89، الجريدة الرسمية، عدد 09، المؤرخ في 01 مارس 1989.
12. المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 23 فبراير 1989، المتعلق بنشر دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989، الجريدة الرسمية، عدد 09 المؤرخة في أول آذار 1989

ثانيا: قائمة المراجع

1- المؤلفات القانونية:

1. إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
2. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث الكتاب الأول ، دار النهضة العربية القاهرة، 2006.
3. أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، طبعة 2000 .
4. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، شركة دار الأمة، الجزائر، جوان 1997.

5. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1998.
6. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
7. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
8. طلال عامر المختار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982.
9. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري ولتحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
10. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1996.
11. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة، الجزائر، 1996.
12. لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى، المكتبة العلمية، بيروت، 1973.
13. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر وتوزيع، عنابة، بيروت، 1994.

14. محمد أمين بوسماح، المرفق العام في الجزائر، ترجمة رجال بن اعمر، رجال مولاي إدريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
15. محمد فاروق عبد الحميد، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1973.
16. محمد فؤاد مهنا: القانون الإداري العربي في ظل النظام الاشتراكي الديمقراطي التعاوني، دون مكان نشر، 1964.
17. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983.
18. المواد 21-22-23 من القانون رقم 90-02.
19. هاني علي طهراوي، القانون الإداري، الكتاب الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.

2-الرسائل الجامعية:

1. رمضان براهيم، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988.
2. عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القاهرة، 1992.
3. عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005.

4. مليكة إبتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.

5. موسى لحرش: الإضراب العمالي في القطاع العمومي، خلفياته و أبعاده، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 1992-1993.

6. ناصف إمام سعد هلال ، إضراب العاملين بين الإجازة والتحرير تشريعا ، وقضاء وفقها، رسالة لنيل درجة دكتوراه في القانون، جامعة عين شمس القاهرة، مصر، 1984.

3- الوثائق والمقالات:

1. إحصائيات سعيد شيخي حول الإضراب في الجزائر، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل 1998.

4- الجرائد:

1. جريدة العرب ،شؤون عربية وعالمية، الأربعاء 21/11/ 2007 ، تحت عنوان "إضراب العمال والموظفين يفوض أحلام ساركوزي.

1. Gérard Lyon –Caen « La réquisition des salaires en grève selon le Droit positif Français » Droit Social Français. 1963.
2. Pierre Delvoivé, le droit administratif.2 edition.dalloz. paris. 1996.
3. RUDLOFF Laurent,les fondement de la grève et les responsabilités du blocage des ports par les mouvements sociaux, thèse doctorale, paris,2005.
4. HélèneSinay et Jean Claude Javillier, droit du travail dalloz. Paris.1984.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرفان
أ - د	مقدمة
الفصل الأول: ماهية حق الإضراب في المرفق العام	
10	المبحث الأول: مفهوم الإضراب في المرفق العام
10	المطلب الأول: تعريف الإضراب في المرفق العام وبيان أشكاله
11	الفرع الأول :المقصود بالإضراب في المرفق العام
16	الفرع الثاني :أشكال الإضراب في المرفق العام
21	المطلب الثاني :أسس تكريس حق الإضراب في المرفق العام
21	الفرع الأول :الأساس التشريعي لتكريس حق الإضراب في المرفق العام
33	الفرع الثاني الأساس الفقهي لتكريس حق الإضراب في المرفق العام
36	المبحث الثاني: شروط وضوابط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام
37	المطلب الأول :شروط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام
43	المطلب الثاني : ضوابط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام
الفصل الثاني: آثار ممارسة الحق في الإضراب وأساليب التسوية	
53	المبحث الأول: الآثار الناتجة عن ممارسة حق في الإضراب في المرفق العام
53	المطلب الأول :الآثار المباشرة للإضراب علي الموظف والمرفق العام
53	الفرع الأول:الآثار المباشرة للإضراب علي الموظف
59	الفرع الثاني : الآثار المباشرة للإضراب علي المرفق العام
62	المطلب الثاني : الآثار المباشرة علي زبائن المرفق العام

الفهرس

64	المبحث الثاني:أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام.
64	المطلب الأول:نظام التظلم والمصالحة
64	الفرع الأول : نظام تظلم.
65	الفرع الثاني : نظام المصالحة.
71	المطلب الثاني : نظام التحكيم
92	الخاتمة
96	قائمة المصادر والمراجع
103	الفهرس