

الدرس العاشر:

علاقة العمل الجماعية:

I- حق الإضراب وتسوية المنازعة الجماعية:

أ- ممارسة الإضراب:

مفهوم الإضراب: الإضراب هو الوسيلة الشرعية للعمال سواء كانوا أجراء أو موظفين في حدود ما نصت عليه المادة 3 من القانون رقم 02/90، في التوقف الجماعي عن العمل بهدف الضغط على المستخدم أو السلطات العمومية من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية أو المهنية وكذا الظروف العامة للعمل.

فالإضراب يدل على وجود نزاع جماعي ناتج عن خلاف بين طرفي علاقة العمل والذي لم يجدا له تسوية. هذا النزاع قد يكون نطاقه فقط على مستوى المؤسسة كما قد يأخذ طابع جهوي أو طابع وطني، على أن يعتبر هذا السلاح الذي هو بيد العمال شرعيا وأن يتم وفقا للإجراءات والكيفيات المحددة بالقانونين 2/90 و 27/91.

أركان الإضراب: من خلال استعراضنا لهذا التعريف فإن أركان الإضراب تتمثل فيما يلي:

* الإضراب لا يهم سوى العمال المحددين في المادة 3 من القانون رقم 2/90، سواء كانوا مأجورين أو موظفين وبالتالي نستبعد بعض السلوكات أو المظاهر التي قد تأخذ شكل الإضراب والتي قد يقوم بها الغير كالتجار عند غلق محلاتهم.

* التوقف عن العمل: شرط أساسي للإضراب، فتوجهه نحو إبطاء أو السرعة في الإنتاج مثلا قد يعد تعديلا لشروط العمل وليس تصرف يغطيه الإضراب ففي ألمانيا عدا هذا التصرف ممارسة غير شرعية وهو ممنوع قانونا في فرنسا وإسبانيا، بينما القانون رقم 2/90 لم يحدد شكل الإضراب إلا أن نص المادة 27 تشير إلى أن البداية للإضراب تكون بالتوقف عن العمل.

* التوقف الجماعي عن العمل: إن عدد العمال المضربين لا يهم لكن عامل واحد لا يستطيع أن يوقف نشاطه بدعوى أنه مضرب كما وضح ذلك الاجتهاد القضائي في فرنسا أين فسر هذه الحالة في قرار "U.I.M.M" حيث اعتبر أن أجيرا واحد لا يمكنه القيام بالإضراب لكن إذا كان للمؤسسة عامل واحد يمكنه أن يتوقف عن العمل على أساس الإضراب على أن ترتبط مشاركته في حركة عامة (كإضراب سائقي الشاحنات لمختلف المؤسسات في فرنسا).

إلا أن العدد الأدنى الواجب توافره للجوء إلى الإضراب قد حدده المشرع في المادة 28
نفرض أن مؤسسة نقل تحتوي على عدد 1.000 عامل، قام عمال الميكانيكيين بالإضراب
وعددهم 100 من أجل رفع أجورهم، لكي تتعقد الجمعية العامة يجب أن يحضرها أكثر من
نصف العمال أي عدد لا يقل عن 51 عامل وقرار العمال باللجوء إلى الإضراب يجب أن يتخذ
بأغلبية الأصوات أي عدد لا يقل عن 26 صوت.

* يجب أن يكون الهدف من الإضراب هو تسوية الأوضاع الاجتماعية والمهنية للعمال.

* يجب أن يتم اللجوء إلى الإضراب بعد اتباع إجراءات شكلية وقانونية.

بعد استعراضنا لأهم عناصر وأركان الإضراب نطرح تساؤل عن تاريخ الإضراب في
الجزائر، وماهي الأسباب التي أدت إلى تحول تحريم الإضراب إلى تكريسه دستوريا كحرية من
الحريات الجماعية؟ ثم ماهي الأسباب التي تؤدي بالعمال إلى استعمال حقهم في الإضراب؟
وماهي الشروط والحدود القانونية التي يجب احترامها حتى نكون أمام إضراب مشروع يحميه
القانون؟ وأخيرا إلى دراسة آثار ممارسة الإضراب وماهي وسائل تسويته؟

ولنتعرض إلى الإجابة سنعتمد على الخطة الآتية:

أولا- تاريخ الإضراب: إن الاعتراف بحق الإضراب جاء بعد نضال طويل ومرير
للطبقة العاملة، وعد وجوده كأحد ميزات النظم الديمقراطية باعتباره أحد أسس الحريات العامة
وسنتعرض إلى نبذة عن تطور الإضراب من خلال بعض اللحات التاريخية الهامة والمتمثلة في
انتقال الجزائر من الاشتراكية إلى الاقتصاد الحر.

1- مرحلة تحريم الإضراب: إن الإضراب عد من الموبقات التي لا تلتصق بالنظام
إذ حرم حرم في القطاع العمومي على العاملين في الأجهزة والمؤسسات التي تسيروها الدولة،
وبصفة عامة لم يقرره المشرع إلا في القطاع الخاص.

1-1 التحريم في القطاع العمومي الاقتصادي والإداري: قد أورد المشرع في
المادة 171 من قانون العقوبات ردعا صارما لكل من حمل على التوقف المدبر عن العامل أو
على الاستمرار فيه أو شرع في ذلك بطريق العنف أو التعدي أو التهديد أو باستعمال طرق
احتيالية بقصد الإجبار على رفع أو خفض الأجور أو المساس بحرية العمل، المثير للانتباه أكثر
هو صياغة المادة 209 من القانون العام للعامل المتعلقة بعوائق العمل، إذ يستشف منها أن
الإضراب هو أيضا من عوائق العمل التي يجب أن يبتعد عنها العامل وألا يثيرها وإلا وقع تحت
طائلة حكم المادة 171 من قانون العقوبات.

وقد انسأقت المأدة 198 على نفس النسق لكن تحت طائلة المأدة 418 من قانون العقوبات التي توقع عقوبة السجن من 10 إلى 20 سنة على كل من أأءت أو أأول أن يءء متعمدا شغبا من شأنه أن يعرقل الأجهزة الأساسية للاقتصاد الوطني أو يخفض من قدرة إنتاج الوسائل الاقتصادية، وترجعنا المأدة 210 من قانون 12/78 إلى العقوبة المنصوص عليها في المأدة 421 من قانون العقوبات أي تخفيض العقوبة من السجن إلى الحبس.

إن تحريم الإضراب قد طبق بصرامة وعد من عراقيل العمل غير المسموح بها لكن ما الذي أءى بالمشرع إلى اتباع هذا النهج؟ يمكن إرجاع أسباب هذا التوجه إلى عاملين اثنين هما:

العامل الأول القول الشائع بأن ظاهرة الإضراب تتماشى والرأسمالية الليبرالية، أي وجهان لعملة واحدة لكون الرأسمالية تطبق مبدأ التنافس الحر.

العامل الثاني أن نظام الجزائر الاشتراكي اعتبر في إطار الاقتصاد الموجه أن العامل ليس أداة إنتاج وعمل فقط، بل يعد منتجا ومسيرا في مجتمع يمر بمرحلة انتقالية نحو الاشتراكية، فالمنظور الاشتراكي التقليدي يرى في وظيفة الإضراب تناقضا مع مبادئ الاشتراكية تبعا لمنطق يقول بأن الإضراب هو وسيلة دفاع للعمال ضد المستخدم المستغل، لكن المستخدم الاشتراكي هو الدولة إذن لا وجود للإضراب لانتفاء الوظيفة والسبب، غير أن هذا الطرح يمكن نقده من وجهتين:

الوجه الأول: هو أن التاريخ يؤكد أن الإضراب عرف قبل وجود الرأسمالية، كما أن الدولة التي تدعي أنها اشتراكية ليست بالضرورة الدولة التي توفر للعمال جميع الظروف المناسبة لحياة اجتماعية لائقة ويبقى الإضراب الوسيلة الأفضل لتحقيق المطالب الشرعية للعمال حتى وإن أءى ذلك إلى وجود تناقضات داخل المجتمع، أما الوجه الثاني: هو أن المنع عن طريق التحريم لا يكفي للقضاء على الإضراب، فكما دلت عليه تجارب الدول الاشتراكية أنها عرفت الإضرابات المسماة "الوحشية" ممارسة متكررة لطح مطالب العمال.

2-1 الاعتراف به في القطاع الخاص: قد اعتبرنا أن التحريم للإضراب هو

المبدأ العام وجعل إباحته في القطاع الخاص استثناءا، نظرا لأن المنع كان يمس الفئة العظمى من العمال وهم الموظفون وعمال القطاع العمومي وأن القطاع الخاص لم يشكل آنذاك إلا نسبة ضئيلة.

ولأن الدولة الاشتراكية منحت للعمال الذين لا يشتغلون تحت سلطتها وسيلة للدفاع عن حقوقهم عن طريق الإضراب كسلاح للضغط على المستخدم الخاص ليستجيب لمطالبهم فقد سمح المشرع بالإضراب في القطاع الخاص من خلال المأدة 15 من الأمر رقم 75/71 والمأدة 27 من الأمر رقم 31/75 وبصفة صريحة ومميزة المأدة 61 فقرة 2 من دستور سنة 1976 التي جاء فيها أن الإضراب معترف به في القطاع الخاص وكذا المأدة 21 من القانون الأساسي العام للعامل.

وحتى أن هذا الاعتراف كان ضيقا ونادرا ما كان يمارس نظرا لتأثير الفكرة السائدة آنذاك باعتبار أن الإضراب مرتبط بعرقلة العمل والمعاقب عليه في المادة 171 من قانون العقوبات وأيضا لم يكن هناك مجال للإضراب أمام المستخدم الخاص لأن أغلب الأوضاع الاجتماعية والمهنية كان يتدخل المشرع لتنظيمها كتحديد الأجر مثلا والعامل بحد ذاته يجد نفسه محروما من سلطة المفاوضات.

2- التكريس الدستوري لحق الإضراب: ابتداء من سنة 1988 وفي إطار السياسة

الاقتصادية والقانون الجديد الذي بدأت الجزائر في تبنيها دخلت على إثرها علاقات العمل في صراع جديد تميزت بالخصوص بكثرة الإضرابات، وعدت كأحد أشكال التعبير عن المطالب رغم أن اللجوء إليها لم يعترف به إلا بعد صدور دستور سنة 1989.

1-2 المرحلة الأولى من فبراير 1989 إلى جوان 1991: مع بداية سنة

1989 دخلت الجزائر في تبني نظام قانوني جديد يتماشى مع ميكانيزمات اقتصاد السوق وكانت الانطلاقة بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية المرسوم رقم 01/88 وتلاه فيما بعد مجموعة من القوانين التي سارت كلها على هذا النحو ونشير بالخصوص إلى تلك التي تدعو بتخلي الدولة عن ملكيتها للمؤسسات وبيعها للخواص أو التي تتعلق بنزع الطابع الإداري لبعض المؤسسات وإخضاعها للقانون العادي كالمستشفيات والجامعات وهيئات الضمان الاجتماعي نتيجة لهذه التحولات طهرت هناك معارضة قوية، عبرت عن مطالبها باللجوء إلى الإضرابات والتي وصلت سنة 1989 رقما لم تشهده الجزائر لحد الآن حوالي 3389 إضرابا لكن اكتست كلها في الغالب بالطابع اللاشعري، وهكذا نلاحظ أن نشأة هذا الحق في الجزائر لم يكن كما حصل في أوروبا إذ جاء نتيجة كفاح طويل للعمال.

وقد اعترف بهذا الحق واكتسى الطابع الشرعي بموجب المادة 54 منذ دستور سنة 1989 المعدل بالمادة 57 من دستور سنة 1996 والتي أدخلت الجديد في علاقات العمل وذلك بتأكيد دستوريا على حق العمال في ممارسة الإضراب سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص « الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ».

ويلاحظ على هذه المادة أنها قيدت ممارسة حق الإضراب، بما يمليه القانون، وثاني ملاحظة هي منعها لهذا الحق في الأنشطة والميادين الحيوية للدولة والمجتمع.

وتبعاً لهذا التكريس الدستوري جاءت مجموعة من القوانين لتؤكد وتضع له معالمه الجديدة، فنجد القانون رقم 02/90 الذي كان أول من ينظم علاقات العمل في العهد الجديد وكذا القوانين المعدلة له وهي القانون رقم 27/91 و416/90 و418/90.

ومن خلال الإحصائيات التي قامت بها المفتشية العامة للعمل يمكن أن نقول أن سنة 1990 السنة التي بدأ فيها تبني التشريعات الجديدة المنظمة لعلاقات العمل وأنها شهدت ممارسة

كثيفة للإضرابات فقد سجل حوالي 2.023 إضرابا في تلك السنة بمشاركة ما مجموعه 301.700 عاملا وقد كانت أهم مطالب المضربين آنذاك تتعلق برفع الأجور.

2-2 المرحلة الثانية من جوان 1991 إلى ماي 1994: هذه المرحلة

تميزت بتقييد ممارسة حق الإضراب نتيجة للإضرابات التي وقعت في جوان سنة 1991، والتي على إثرها صدر المرسوم التنفيذي رقم 201/91 أين نص في المادة 4 فقرة 2 على منع الإضراب هذا الوضع الاستثنائي قد جعل عدد الإضرابات يتقلص من سنة إلى أخرى إلى غاية ماي 1994 فكانت نسبة المشاركة مثلا في سنة 1991 تصل إلى 64,20 % ووصلت في 1992 إلى 57,60 % وفي سنة 1993 وصلت إلى 54,80 % وفي سنة 1994 إلى 54,30 %.

ورغم قلة الإضرابات في هذه الفترة إلا أن الأوضاع الاجتماعية والمهنية قد ساءت أكثر، وارتبنت مطالب المضربين بالخصوص برفض خوصصة المؤسسات العمومية أو تفكيكها كما حصل لمؤسسة سوناطراك.

3-2 المرحلة الثالثة من ماي 1994 إلى يومنا هذا: بداية التطبيق الفعلي

للسياسة الاجتماعية والمتمثلة في خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية بموجب الأمر رقم 22/95 والذي نجم عنها التسريح الجماعي الهائل للعمال أصبح الوضع الاجتماعي في غليان وتوتر كبير أدى إلى عودة العمال إلى ممارسة حق الإضراب بكل قوة وبنسبة تصاعديّة لحد يومنا هذا، من نسبة مشاركة مقدرة بـ 54,30 % في سنة 1994 إلى 54,70 % في سنة 1995، كما أن هاته الظروف لزمت تغيير طبيعة المطالب، وانصبت كلها في الغالب بالحفاظ على مناصب عمل أو تسديد الأجور الذي شكل 80,70 % من مجموع كل المطالب هذا من جهة، ومن جهة أخرى كان شبه اختفاء لبعض المطالب التي كانت في فترات سابقة هي لوحدها السبب الرئيسي للإضرابات كتخفيض ساعات العمل توفير سكن اجتماعي أو التكوين والتأطير المتواصل.

أيضا في هذه المرحلة لم يعد الإضراب مرتبط بالاتحاد العام للعمال الجزائريين بل أن معظمهم ارتبط بحركات نقابية مستقلة والأمثلة في هذا كثيرة بل حتى أن هناك إضرابات وقعت لأسباب نقابية.

ثانيا: أسباب التوجه لاستعمال حق الإضراب وشروط ممارسته: إن وجود

الإضرابات الاجتماعية في أي مجتمع يدل على وجود نزاعات بين العمال والمستخدمين فياترى مادام أن الإضراب هو الوسيلة الأخيرة لحل النزاع الجماعي فهل يعني عند حدوثه أن المشكل مر بجميع المراحل الودية التي تسمح بحله؟ وعند وقوعه ما هي الشروط والحدود الواجب احترامها والتي إن تم خرقها من جانب العمال عد ممارسة لإضراب غير مشروع أو من جانب صاحب العمل عد انتهاكا لحق دستوري؟

1- أسباب التوجه لاستعمال حق الإضراب: إن الإضرابات تعتبر إحدى الوسائل التي تجعل أطراف العلاقة من العمال والمستخدمين يجلسون على مائدة المفاوضات، وهذا من أجل حل المشاكل المهنية والاجتماعية المرتبطة بظروف العمل السائدة لكن هل استعمال هذا الحق يأتي بعد استنفاد جميع الطرق الودية الممكنة لتفادي وقف العمل أم لا؟

1-1 عدم وجود التفاوض الجماعي الدوري: رغم أن نص المادة 4 من القانون رقم 02/90 تعتبر أن التفاوض الجماعي المتمثل في الاجتماعات الدورية التي تعقد بين المستخدم وممثلوا العمال والتي تتعلق بدراسة الأوضاع الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسة الوسيلة الرئيسية للوقاية من حدوث الإضرابات، إلا أنه أمام عدم ترتيب أي جزاء عن مخالفة هذا النص أمام غياب النص القانوني التنظيمي الذي من المفروض أن يحدد بصورة شاملة وإلزامية وحسب جدول زمني تواريخ انعقاد تلك الاجتماعات، فإنه من جراء ذلك التفاوض الجماعي الذي يكاد يكون غائبا وعدم إلزامية أطراف علاقة العمل وخصوصا المستخدم باللجوء إلى التفاوض الجماعي يزيد من تفاقم المشاكل والتي قد تصل إلى درجة يستحال حلها في إطار المصالحة، الوساطة أو التحكيم.

إن كثرة الإضرابات برهنت على حقيقة الفراغ القانوني السائد ولو أن تدخل المشرع في سنة 1991 بالقانون رقم 27/91 بعد حدوث عدد هائل من التوقيفات عن العمل والتي رتبت خسائر فادحة للاقتصاد الوطني وهذا بتعديل المادة 4 والذي لم يكن أبدا تدخل موفقا لأن التعديل كان شكليا وما جاء به المشرع يتعلق بإضافة موضوع آخر بإمكان دراسته في الاجتماعات الدورية، وهو الظروف العامة للعمل والتي هي أصلا منصوص عليها في المادة السابقة باعتبار هذه النقطة جزء من العلاقات الاجتماعية والمهنية وهكذا استمر عدم الالتزام المستخدم بالمادة 4، وتواصلت الإضرابات دون أن يسبقها اجتماعات دورية وحسب رأينا لو أن المشرع رتب جزاء قانونيا على أي متخلف في عقد تلك اللقاءات كما فرض الغرامة المالية في حالة التغيب عن جلسات المصالحة التي تجريها مفتشية العمل لحل الخلاف الجماعي لما تهرب المستخدم من هذا الالتزام وقد أكد مكتب المفتشية بوهران عن عدم تسجيل أي غياب وخاصة من طرف المستخدم في اجتماعات المصالحة.

إن انعدام التفاوض الجماعي جعل الإضراب الوسيلة الأولى وليست الأخيرة لحل المشاكل بل حتى أن بعض الإضرابات كانت تقع لأسباب تافهة كالتي تعلقت برفع علاوات النقل.

2-1 فشل التفاوض الجماعي: من المفروض أن التفاوض الجماعي يساعد على حل عدة مشاكل في حالة انعقاده لكن قد تكون نتيجة التفاوض سلبية (أي لا تلبي لكل أو بعض مطالب العمال) وهذا لعدة ظروف وعوامل أهمها:

* الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها المؤسسة والتي حتى وإن اتفق الطرفان على تحقيق مطالبهم نظريا فإنه من الصعب تجسيدها عمليا لأن من شأن ذلك جعل ميزانية المؤسسة في عجز ومما قد يؤدي إلى إفلاسها ويفرض على المستخدم هذا الخوف على الحالة المالية

للمؤسسة الرفض المطلق لتلك المطالب فالتفاوض الذي من المفروض أن يكون التنازل الأكبر فيه من جهة المستخدم بتقليل الأرباح التي يحققها إلا أن واقع المؤسسات الحالي يفرض العكس بأن يكون التنازل أكثر من جانب العمال.

* مازلت ذهنية المستخدم (في غالب الأمر الدولة) يركز في علاقته مع ممثلي العمال على التصرف معهم بمظهر صاحب السلطة العامة مما يدفعه إلى احتقار كل تحرك نحو الاتجاه لتحقيق مطالب عمالية.

* قد يفشل التفاوض لحمل العمال مطالب غير شرعية وهذا ما يحدث في أغلب الإضرابات الجزائية التي تنادي بتتحية المستخدم أو المسير.

2- الشروط والحدود القانونية لممارسة حق الإضراب: إن الإضراب باعتباره

حق للعمال يجب عند ممارسته التقيد بالشروط والحدود المنصوص عليها قانونا.

1-2 الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب: الشروط القانونية لممارسة

حق الإضراب: نستعرض لهذه الشروط من حيث ثلاثة جوانب أولا بخصوص المشاركين وثانيا بهدف الإضراب وثالثا بالإجراءات القانونية الواجب اتباعها لممارسة حق الإضراب:

α شروط متعلقة بالمشاركين :

- الفئات التي يحق لها الإضراب: من خلال المادة 3 من القانون رقم 02/90

وبمقارنتها بالمادة 2 و3 و4 من القانون رقم 11/90 والمادة 3 من القانون رقم 11/83 فإن مفهوم العمال الذين يحق لهم الإضراب حسب هذا النص هم:

1- العمال الأجراء المحددين بنص المادة 2 من قانون علاقات العمل وهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر يدعى المستخدم يكونوا فيها تحت إدارته وإشرافه ومراقبته.

2- بعض فئات العمال الوارد ذكرهم في نص المادة 4 من قانون رقم 11/90 كخدم البيوت والممثلين التجاريين ورجال البحر والصيادين، والذين يسمون في قانون الضمان الاجتماعي بالعمال شبه الأجراء.

3- الموظفون الوارد تعريفهم في المادة 4 من الأمر رقم 03/06 وهم الموظفون الممارسين نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

- الفئات الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب بصفة دائمة: إن هذا الحق رغم الاعتراف به

إلا أنه محاط بحدود تمثلت بالخصوص في منع فئة اجتماعية معينة من الإضراب وهم

المستخدمين المدنيين أو العسكريين التابعين للدفاع الوطني والذين منعوا بموجب المادة 3 من القانون رقم 02/90 وكذا الفئات التي ورد ذكرها في المادة 43 من نفس القانون، وهم:

- القضاة،

- الموظفون المعيّنين بمرسوم أو الموظفون الذين يشتغلون بمناصب في الخارج،

- أعوان مصالح الأمن،

- الأعوان الميدانيين العاملين مصالح الحماية المدنية،

- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والخارجية،

- أعوان الجمارك الميدانيين،

- موظفي إدارة السجون.

على أن هناك من يعتبر تحديد هذه الفئات قد ورد على سبيل الحصر وفئة أخرى تقول أنه محددة على سبيل المثال، إلا أن رأينا يقف بجانب الرأي الأول لأن هذا المنع يتعلق بممارسة حق دستوري ولا يكون المنع إلا بقانون حسب المادة 57 من دستور سنة 1996، وأن القطاعات الجد حساسة والهامة قد أوردتها لخطورة التوقف عن العمل فيها، وعليه لا يمكن أن يترك الباب واسعاً لإدخال ميادين الأنشطة التي يراها المستخدم ذات منفعة عامة للمجتمع كما حدث في تفسير نشاط البريد والمواصلات.

- الفئات الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب بصفة مؤقتة: يمكن سحب هذا الحق بصفة

مؤقتة وغير مباشرة من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بالأمر على بعض العمال في قطاعات مختلفة محددة بالقانون أو بالاتفاقيات الجماعية وهذا للقيام بالحد الأدنى من الخدمة أو الاستجابة لأمر التسخير، الذي قد يمارسه المستخدم بصورة انفرادية عن طريق إصدار قرارات انفرادية أو عن طريق الاتفاق مع ممثلي العمال.

ويمس توفير الحد الأدنى من الخدمة إلى جانب ما قد يحدد بواسطة الاتفاقيات، النشاطات التي ورد تحديدها في المادة 38 من القانون رقم 02/90 والمتممة بالمادة 7 من القانون رقم 27/91 والتي يلزم فيها العمال إجبارياً بالقيام به.

ويعود سبب المنع بصفة مباشرة ودائمة على الفئة الثانية أو بصفة جزئية وغير مباشرة على الفئة الثالثة للأسباب التالية:

- أسباب مرتبطة بالأمن الوطني، فالأشخاص المشتغلون بهذا المجال ممنوع عليه بصورة كاملة أن يقوموا بأي توقف عن العمل.

- أسباب مرتبطة باستمرارية سير المرفق العام وهي كل الأنشطة الأساسية التي يرتبط توفيرها بصورة مستمرة والتي قد يعرض توقفها حياة أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر لذا فإن إضراب القضاة مثلا الذي حدث في أواخر التسعينات أو ماتعلق بإضراب أعوان الجمارك في سنة 1997 وصف انه إضراب غير شرعي ويمكن تفسيره على أنه احتجاج أكثر من أنه إضراب.

❖ شروط متعلقة بهدف الإضراب: إن القانون يسمح

بممارسة الإضراب إلا في الدفاع عن المصالح المهنية الجماعية، مما يستوجب أمرين هامين هما: إذا تحول الإضراب إلى سلاح سياسي، كأن يعارض قرار يخص السياسة الخارجية أو الداخلية لا علاقة له بحياة العمال، عد ذلك تحويلا لهدف الإضراب.

والفقه يعتبر الإضراب الذي لا يهدف إلى تعديل شروط العمل التي تم الاتفاق عليها غير قانوني. كما يعد الإضراب الهادف إلى تدعيم مطلب فردي لعامل واحد لا علاقة له بالمصلحة الجماعية للعمال "إضراب تضامن" غير قانوني أيضا.

❖ الشروط الإجرائية والشكلية السابقة

لممارسة حق الإضراب: في كل الأحوال لا يمكن الانطلاق في الإضراب من قبل العمال أو نقاباتهم، إلا بعد اتباع إجراءات سواء الخاصة بالإدارات أو المؤسسات الاقتصادية، وأول هذه الإجراءات التي تهدف للوقاية من حدوث الإضراب هي الدخول في التفاوض الجماعي، وكما سبق وأن ذكرنا لا يلزم باتباعه مادام لا يترتب عن مخالفته أي جزاء قانوني ونشير إلى أن خرق هذا الإجراء لا يؤثر على شرعية هذا الإضراب.

- إجراءات المصالحة: إن طرق المصالحة تحدد على العموم بالاتفاقيات الجماعية،

إلا أن أهمها قد حدده المشرع نفسه وكلف مفتشية العمل بتطبيقه.

◀ تدخل مفتشية العمل: إن الأطراف المتنازعة، عليها إخطار مفتش العمل

المختص إقليميا كتابيا، إذ هذا الأخير لا يمكنه أن يتدخل للنظر في النزاع الجماعي بإرادته المنفردة لأنه يعتبر قراره كحكم لكن بمجرد أن يتوصل إليه الإخطار عليه أن يستدعي الأطراف لحضور أول جلسة، والتي يجب أن تنعقد خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار، هاته المهلة قلصت إلى أربع (4) أيام بموجب القانون رقم 27/91 وإجراء المصالحة لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام انطلاقا من تاريخ أول جلسة.

◀ حالة تحقيق المصالحة بين الأطراف: هنا مفتش العمل عليه تحرير محضر،

يوقع فيه الأطراف حتى لا يحدث نزاع على نفس الأمور من جديد.

◀ **تنفيذ اتفاق المصالحة:** القانون في هذه النقطة يقول أن تنفيذ محضر

المصالحة يكون ابتداء من إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا لكن في حالة رفض أحد الأطراف تنفيذ ما التزم به فكيف يمكن إجباره؟

في هذه الحالة المحكمة هي المختصة لتنفيذ هذا الالتزام ولكن ماهي الجهة القضائية المختصة؟

حسب القانون الفرنسي تمنح للقاضي الاستعجالي أما في الجزائر فهو القسم الاجتماعي للمحكمة أولا لأنه بحد ذاته يعتبر قسم استعجالي، وثانيا لأنه أكثر دراية بالشؤون الاجتماعية، وثالثا يعتبر اختصاصها نوعيا في تلك المسائل والذي منطلقه تشكيلتها التي تعتبر من النظام العام.

◀ **في حالة فشل المصالحة:** لا يعني هذا أن المفتش يتوقف تدخله، بل يبقى

متابعا لتطورات النزاع، سواء عن طريق إفادته بكل المعلومات من قبل أطراف الخصومة، أو يقوم بدوره بإبلاغ جهات أخرى كالوسطاء أو الحكماء بتلك المعلومات وإن من بين طرق المتابعة والتدخل لهذا الجهاز هو وضع استمارات، وكذا جدول في مكتب المفتشية والمعنيون بالنزاع الجماعي.

- **إجراءات الوساطة:** نصت عليها المادة 10 وهي وسيلة ليست إجبارية، لكن يمكن

للأطراف اللجوء إليها، وتتمثل في الطلب من طرف ثالث محايد يدعى الوسيط لأجل إيجاد حل ودي الوسيط يمكنه الاستعانة لتنفيذ مهامه بالخبراء ومن بينهم مفتش العمل، وبمجرد انتهاء مهامه في الميعاد المحدد من قبل الخصمين، يقوم بإرسال توصياته والتي يجب أن تكون معللة إلى أطراف النزاع، وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا، لكن مادامت قراراته عبارة عن توصيات هل لها حجية قانونية على الأطراف المتخاصمين؟ هنا في حالة موافقة الطرفين على ما جاء به الوسيط فإن ذلك يعد إنشاء للالتزام.

- **إجراءات التحكيم:** حددت بالمادة 13 حيث لا يكون إلزاميا إلا إذا اتفق الأطراف

إلى اللجوء إليه كطريقة لتسوية نزاعهم والتي عادة ما تحدد في الاتفاقيات الجماعية.

وقرار التحكيم يجب أن يكون مسببا، وتتم إجراءات التحكيم بالإضافة حسب ما نص عليه القانون رقم 02/90 فإن قواعده العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية التي يقبل الطعن القضائي فيه.

وبخصوص المؤسسات الإدارية: تطبق عليه نصوص خاصة فيما يخص المصالحة فالجهة المختصة لحل النزاع قبل اللجوء إلى الإضراب هو مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء طبقا للمادة 16. هاته الهيئة نظم سير عملها المرسوم رقم 416/90 وكل الطعون والتظلمات الرئاسية بخصوص النزاعات الجماعية يجب أن توجه إلى الجهات الإدارية المختصة حسب

التدرج الإداري هاته الأخيرة تستدعي الأطراف المختلفة لإجراء المصالحة والتي يحضرها أيضا مفتش العمل وكذا جهات تسيير الوظيف العمومي.

الحلول الممكنة إذا كان النزاع يخص حق قانوني معترف به للعمال فعلى السلطة الإدارية التدريجية أن تضمن تنفيذه خلال مهلة 30 يوما من تاريخ إخطارها أما إذا كان النزاع غير ذلك فيرفع إلى مجلس الوظيفة العمومية المختص حسب المادة 12 من قانونه الأساسي.

بعد استنفاد كل هذه الإجراءات دون إيجاد تسوية يمكن للعمال المعنيين بالنزاع الجماعي سواء كانوا أجراء أو موظفين ممارسة حقهم في الإضراب، وقبل إعلانه يجب أن يقوموا بعقد جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم على أن يكتمل النصاب القانوني للجمعية (لدى الاستمارة المحررة من قبل المفتشية تسجل بدقة عدد العمال حسب كل تصنيف) ويتم أخذ قرار الإضراب بأغلبية المجتمعين، هاته الأغلبية التي يجب المحافظة عليها حتى بعد الخوض في الإضراب لأنه في حالة ما إذا أصبح المضربون إلا أقلية بعد عودة البعض منهم إلى العمل يكون الإضراب حينها قد انتهى وهذا ماجاء به قرار قضائي فرنسي والذي اعتبر في حالة عودة الأغلبية إلى العمل وشكل باقي المضربين إلا أقلية فإن ذلك يعد إضرابهم غير مشروع.

بعد اتخاذ قرار التوقف عن العمل يجب القيام بالإشعار المسبق، على أن يتم في مهلة لا تقل عن ثمانية (8) أيام تبتدئ من يوم إعلام مفتشية العمل وإيداع قرار الإضراب لدى المستخدم وهذا حتى يتم الاتفاق على قائمة العمال المسخرين للقيام بالحد الأدنى من الخدمة ثم يمكن الشروع في الإضراب ونشير إلى أن بعض الفقهاء اعتبروا تلك الإجراءات من الوسائل التي وضعها المشرع لعرقلة ممارسة الإضراب لأن باتباع تلك الشكليات قد يفقده الفعالية، خاصة إذا كانت المفاجئة لها دورها في إنجاح عملية الإضراب.

2-2 الحدود القانونية على ممارسة حق الإضراب:

α من جانب العمال :

- **عدم المساس بحرية العمل:** إن القانون يفرض على العمال المضربين بموجب المادة 34 من القانون رقم 02/90 عدم التعرض للمستخدم أو العمل غير المضربين وذلك بمنعهم من الالتحاق بعملهم سواء تم ذلك بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف، وإلا وقعوا تحت طائلة العقوبة الواردة في المادة 56 من القانون رقم 02/90، فتطبيقا لمبدأ حرية العمل يستطيع العمال الذين لا يريدون المشاركة في الإضراب أن يواصلوا نشاطهم بصفة طبيعية غير ان الملاحظ على هذه الحالة أنها نادرة الحدوث في أرض الواقع إذ غالبا ما يتعذر على هؤلاء الممتنعين عن الإضراب القيام بنشاطهم في نفس الظروف العادية السابقة فإما أن يعودوا كمضربين بصورة غير مباشرة أو ينظمون أجلا لحركة الإضراب.

ومن الأمثلة التي قد يقوموا بها العمال المضربين وتعد عرقلة للعمل وضع حواجز على الأبواب أو الطرق المؤدية للمؤسسة، أو منع دخول أو خروج أي سيارة، أو رفع لافتات تدعوا إلى ممارسة العنف على العمال الذين لا ينظمون معهم في الإضراب أو تدعوهم لمغادرة أماكن العمل.

وقد منح القانون للعمال غير المضربين في حالة عرقلة عملهم عن ممارسة عملهم من الاستفادة من جميع حقوقهم من مستخدمهم وكذا بإمكانهم رفع دعوى على العمال المضربين أو النقابة على أساس المادة 124 من قانون الإجراءات المدنية.

- **احتلال أماكن العمل:** حيث هذا التصرف يعتبره القانون مخالفة جزائية، ولا يكون إلا إذا صاحب ذلك الاحتلال العنف أو محاولة استعماله، وهذا التصرف يمكن أن يجعل الإضراب غير شرعي لأن هذا يمس بحق المستخدم في اسغلال مؤسسة وكذا بحرية العمل، ولا يمكن إثبات هذه الواقعة إلا بعد رفض العمال الاستجابة لأمر قضائي يدعوهم إلا إخلاء الأماكن ومثال عن ذلك كأن يأخذ العامل سيارة المؤسسة واستعمالها في الإضراب.

- **رفض العمال تنفيذ أمر التسخير أو الالتزام الناتج عن ضمان أدنى قدر من الخدمة:** إن العمال في حالة الإضراب ملزمون بالاستجابة لأمر التسخير أو تقديم الحد الأدنى من الخدمة سواء في النشاطات التي أوجب فيها المشرع تقديم فيه تلك الخدمة أو ما قد حددته الاتفاقيات الجماعية حسب طبيعة كل نشاط، ويحدد قائمة العمال المستخدم بإرادته المنفردة أو يكون بالاتفاق ولكن غالباً ما تقوم النقابات المعلنة عن الإضراب نفسها بتحديد العمال المعنيين وهذا في إطار المحافظة على التسيير الحسن للإضراب، ويعد عدم الاستجابة لأمر التسخير أو تقديم الحد الأدنى خرقاً لقاعدة جوهرية قد تجعل من الإضراب غير شرعي.

- **عدم القيام بعمل خارج المؤسسة أثناء الإضراب:** إن العامل المضرب أصلاً ملزم بالتقدم إلى المؤسسة لتسجيل حضوره، لكن قد يلجأ العامل للرفع من معاناتهم وقوة إضرابهم، إلى العمل في مؤسسة أخرى وهذا فقط أثناء فترة الإضراب، إلا أن هذا التصرف قد يحيد بالهدف المرجوا من الإضراب ويصبح الأمر الإضرار أكثر بالمستخدم وليس فقط الضغط عليه، كما قد يعتبر هذا التصرف إنهاء ضمني لعقد العمل من جانب العامل.

- **عدم الضغط أو الاحتيايل على الوسطاء والحكام:** سواء يتم ذلك بتزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو بوثائق مزورة وكل هذا من أجل توجيه قراراتهم أو توصياتهم.

وبشكل مثل هذا التصرف جنحة قد تصل عقوبتها إلى ستة (6) أشهر.

- **عدم عرقلة التشاور الجماعي:** الذي قد يجمع ممثلي المضربين والمستخدم لأجل إيجاد حل وتسوية للمطالب المرفوعة في الإضراب، فإن تم توقيفه عن طريق العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات فإنه في إطالة الإضراب من جهة ومن جهة أخرى فإنه إضرار بالسير الحسن للإضراب الشرعي، وكذا بأوضاع المؤسسة.

α من جانب المستخدم :

- **عدم استعمال العنف أو التهديد لإلزام العمال المضربين للعودة إلى العمل:**

- **تجميد تطبيق النظام الداخلي:** بمجرد أن يعلن عن الإضراب المشروع فإن المستخدم ممنوع عليه تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي على العامل بسبب تغيباته، لأن من شأن تطبيق النظام الداخلي التأثير على ممارسة حق الإضراب، غير أنه استثناء قد يطبق النظام الداخلي عند عدم تسجيل العامل حضوره أثناء أيام الإضراب، ولا يعتد هنا المستخدم بحالة توقف العمل مادام أن ذلك الالتزام واقع على العامل المضرب.

- **عدم القيام بغلق المؤسسة أو مصلحة مغنية فيها:** إن هذا الإجراء مسموح به للمستخدم إلا في حالة ما إذا أثبت ما يلي:

- وجود تهديد خطير على المؤسسة كاحتلال الأماكن أو تخريبها،

- أن الإضراب يمس كل العمال ولا توجد فئة غير مضربة أو أن هاته الأخيرة يستحيل عليها مباشرة عملها،

- إن نشاط الفئة المضربة يوقف استمرارية عمل المؤسسة كعمال المراقبة الجوية مثلا.

- **عدم القيام بالتمييز بين فئات العمال المضربين أو غير المضربين:** أو الذين قادوا عمليات

الإضراب وخصوصا بما يتعلق بالأجر والترقية أو بكل الامتيازات الاجتماعية ولو أن في هذا الأمر هناك فراغ قانوني لعدم وجود أي جزاء عند ارتكاب مثلا هذه التصرفات في حالة الإضراب إلا أن الفئة النقابية محمية قانونيا، مادام أن الإضراب يعد من الممارسة النقابية وفي حالة فرض سياسة تمييزية قد يجعل للعمال غير المضربين امتيازات لهم بمناسبة عدم مشاركتهم في الإضراب إذ المطالب التي يستجيب إليها المستخدم يستفيد منها فقط العمال المضربين دون غيرهم.

- **عدم القيام بتوظيف عمال آخرين مكان المضربين:** يعتبر هذا تصرف من هذا النوع

مخالفة وعرقلة لممارسة الإضراب، يرتب له القانون جزاء وارد في المادة 57 من القانون رقم 02/90.

ب- آثار ممارسة الإضراب وكيفية تسويته كمنازعة جماعية:

أولاً: آثار ممارسة الإضراب على علاقة العمل: إن الإضراب إذا لجئ إليه حسب الشروط والإجراءات القانونية والمشروعة لا ينهي علاقة العمل وإنما يوقف آثار علاقة العمل.

1- توقيف علاقة العمل: توقيف علاقة العمل: الإضراب المشروع ينتج عنه حماية قانونية للعمال فوضعيتهم تبقى قائمة رغم توقف علاقة العمل ولا تنتهي وهذا التوقف يستمر مدة التوقف الجماعي للعمل ما عدا فيما اتفق عليه الطرفين بواسطة الاتفاقيات والعقود الفردية حسب المادة 32 كما أن هناك حماية أخرى وهو منع المستخدم من تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر بها السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال ضمان القدر الأدنى من الخدمة كما لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب القانوني كما هناك حالة خاصة بالعمال النقابيين لأنه بمناسبة نشاطهم الحساس يمنع على المستخدم معاقبة نقابي عن طريق التسريح أو النقل أو معاقبته لسبب تأديبي من أجل نشاطه النقابي (تعتبر حماية مضاعفة) وأن مخالفة هذا التشريع قد يؤدي بالمستخدم إلى متابعة جزائية وأن أي تسريح من هذا الشأن يكون باطلاً وعديم الأثر، والعمال الذين مارسوا الإضراب المشروع يعاد إدماجهم في مناصبهم بعد انتهاء الإضراب (المادة 65 من القانون رقم 27/91).

خلال مدة التوقف الجماعي للعمل يصبح كل طرف غير مجبر بتنفيذ التزامات العقد أي أن العامل يتوقف عن تنفيذ العمل المطلوب منه والمستخدم يتوقف عن دفع الأجرة باعتبارها مقابل العمل المبذول وذلك طوال مدة الإضراب إلا إذا اتفقوا على خلاف ذلك لكن هناك مشكل يطرح بالنسبة للعمال غير المضربين؟

طبقاً لمبدأ حرية العمل، الأجراء الذين يتمتعون عن المشاركة في الإضراب يجب عليهم أن يواصلوا ممارسة نشاطهم لكن في الواقع هذه الفرضية قد تكون نادرة أو صعبة التحقيق خاصة إذا كانت عناصر الإنتاج مشتركة بشكل يصعب مواصلة العمل مما يؤدي إلى توقف العمل حتماً ففي هذه الحالة هل المستخدم مجبر على دفع أجور الأجراء غير المضربين عندما يجدون أنفسهم مجبرين على عدم العمل؟

للجواب على هذا السؤال نتجه إلى الفقه وخاصة الفقه الفرنسي حيث فسروا هذا المشكل على أساس القوة القاهرة فإذا كان الأجر هو مقابل العمل المؤدى من طرف العمال فإن العمال كانوا مجبرين على عدم تنفيذ الالتزام بسبب قوة القاهرة هي الإضراب وبالتالي يبقى المستخدم

ملزم بتقديم الأجر للأجراء غير المضربين لكن بالمقابل هناك حالة أخرى والتي يدعى فيها المستخدم أنه تحت ضغط القوة القاهرة المتمثلة في الإضراب إلا انه انتقد هذا الرأي بشدة لأن الإضراب في حد ذاته لا يعتبر من القوة القاهرة وحتى يكون كذلك يجب أن يتم بصورة تخرج عن إرادته.

2- إنهاء علاقة العمل: يمكن للأجراء أن يرتكبوا عدة أخطاء بمناسبة مشاركتهم الجماعية في الإضراب لكن فقط الأخطاء الجسيمة هي التي تعتبر سببا شرعيا للتسريح.

وحسب نص المادة 6 من القانون رقم 27/91 "المادة 33 مكرر من القانون رقم 02/90" « يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج من النزاع الجماعي للعمل والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه ويتحملون مسؤولية النشاط ».

وفي هذه الحالة يتخذ المستخدم اتجاه العمال المعنيين بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم.

تعتبر خرقا لأحكام هذا القانون حسب ما جاء في هذا النص هو عدم احترام إجراءات الإضراب من الإشعار المسبق أو مدة الإشعار أو عدم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا وقد حدد القانون رقم 29/91 ما يعتبر خطأ جسيما ينتج عنه التسريح بدون إخطار ولا تعويض وهو:

- مشاركة العمال في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية،

- إذا قام بأعمال العنف أي خرقا للمادة 31 من القانون رقم 27/91 والتي تلزم كل من المستخدم والعمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمن أمنها (أي كل من تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والآلات يعتبر بأنه قام بأعمال العنف)،

- إذا رفض تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة في الإضراب في الوظائف والمهام المنصوص عليها قانونا،

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه،

- عرقلة حرية العمل.

ثانيا: تسوية الإضراب: إن ممارسة الإضراب يجب أن لا يمنع أو يوقف التفاوض بين طرفي النزاع لحل مشاكلهم خاصة أن للإضراب آثار سلبية على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني وإذا فشلت هذه الطريقة فهناك الوساطة وأيضا إذا فشلت هذه الطريقة هناك اللجنة الوطنية للتحكيم.

1- التسوية عن طرق التفاوض: التسوية عن طرق التفاوض: حسب نص المادة

45 من القانون رقم 02/90 « يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما ».

إذا تم تسوية النزاع حسب هذه الطريقة فإنها تعتبر النتيجة المرغوبة والمنتظرة باعتبارها الطريقة المباشرة والبسيطة وبالتالي الأطراف يتوصلون إلى ترضية سواء كانت ترضية كلية أو جزئية لكن في حالة فشل هذه الطريقة فإن هناك طريقة الوساطة.

2- التسوية عن طريق الوساطة: تنص المادة 46 من القانون رقم 02/90 «

يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيط كفاً يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما وإذا كانت صعوبة يمكن للأطراف المعنية للوسيط أن تعطي له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته ».

حسب هذه المادة الوسيط يعين من طرف سلطة إدارية لكن هذا لا ينطبق سوى في المؤسسات والإدارات ذات الطابع العمومي لكن في الحالات الأخرى الوسيط يعين باتفاق الطرفين وله أن يقدم اقتراحات لتسوية النزاع بعد فترة زمنية على أن تبقى هذه الاقتراحات غير إجبارية أي يمكن الأخذ بها كما يمكن رفضها.

كما يمكن القول أن هناك لبس من حيث تعيين الوسيط كوسيلة لحل النزاع إذ يمكن تعيينه في الأول كوسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل حيث ذكر في المادة 10 و12 ثم يذكر مرة ثانية في المواد 46 و47 كوسيلة لتسوية الإضراب دون أن يقع تفريق، الحل يتوقع في الاجتهاد القضائي.

3- اللجنة الوطنية للتحكيم: في حالة استمرار الإضراب رغم محاولات الصلح

والوساطة يمكن للأطراف المعنية إذا قضت ضرورة اجتماعية واقتصادية قاهرة أن يعرضوا الإشكال على اللجنة الوطنية للتحكيم من أجل حل النزاع.

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم زيادة على رئيسها من 14 عضو دائم منهم أربعة (4) أعضاء ممثلين تعينهم الدولة وهم:

- ممثل الوزير المكلف بالعمل،
- ممثل الوزير المكلف بالعدل،
- ممثل الوزير المكلف بالمالية،
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية.

ثم هناك خمسة (5) ممثلين للمستخدمين منهم ممثل للسلطة المكلفة بالوظيف العمومي.
يعين أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد.

تختص هذه اللجنة في الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب وأيضا إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة.

بالنسبة للمهام تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية وكذا أي وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة يرأس لجنة التحكيم قاضي من المحكمة العليا.

يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم بطريقة استثنائية كما هو معروف لإخطار التحكيم بحيث تبت اللجنة في الخلافات الجماعية التي يحيلها عليها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أما الأشخاص الممنوع عليهم الإضراب حسب المادة 43 من القانون رقم 02/90 تقع مبادرة إخطار التحكيم على عاتق ممثلي العمال والسلطة في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما.

تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة (3) الموالية لتاريخها.

وكخاتمة: ضمن العلاقة التي تربط المستخدم مع المضربين يعتبر نهاية الإضراب نهاية للتوقف الجماعي عن العمل وهي من أهم النتائج التي يرجى تحقيقها، أما النتيجة الثانية فإن المضربين الذين يصرون رغم توقف الإضراب على عدم الاتحاق بمعظم العمال إلى أماكن العمل، ويواصلون الإضراب أو التوقف عن العمل يعتبر ذلك عبارة عن إخلال بالتزامات العقد وبالتالي يكون العامل عند عدم تنفيذ التزامات عقد العمل الفردي ولا يدخل في إطار العلاقات الجماعية للعمل ومنه يكون معرض هذا العامل للعقوبات التأديبية مثل التسريح المنصوص عليها (أي العقوبات) في النظام الداخلي وفقا للتشريع والتنظيم.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية الولائية للعمل بـ.....
مكتب المفتشية بـ.....

بطاقة الإعلان عن بداية الإضراب

مؤسسة استراتيجية --- مؤسسة وطنية ---- مؤسسة محلية ----

الاسم الاجتماعي للمستخدم :
العنوان الاجتماعي :
القطاع القانوني :
عدد العمال حسب التصنيف * : المرسمون أو المثبتون لمدة غير محددة :
* المتعاقدون :
* الإطارات :

تاريخ وساعة الانطلاق في الإضراب:

مدة الإضراب: محدد يوم مفتوح: :
عدد المضربين مباشرة :
عدد المضربين بصورة غير مباشرة :
عدد العمال غير المضربين :

مدى احترام الشروط القانونية الداخلية:

- : إجراء التفاوض الجماعي المباشر في إطار الاجتماعات الدورية
- : إجراء المصالحة
- : إجراء الوساطة
- : إجراء التحكيم الاختياري
- : انعقاد الجمعية العامة وإن كانت أقرت بالإضراب
- : الإشعار المسبق
- : الحد الأدنى من الخدمة

أسباب الخلاف:

- 1-
- 2-
- 3-

بـ..... / / في 200

توقيع مكتب مفتشية العمل

بـ.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والضمان الاجتماعي

المفتشية الولائية للعمل بـ
مكتب المفتشية بـ

بطاقة العودة من الإضراب

* المؤسسة:

* مكان العمل:

* طريقة انتهاء الإضراب:

مصالحة ودية

الوساطة

التحكيم الاختياري

عن طريق اللجنة الوطنية للتحكيم

* تاريخ العودة: الساعة اليوم:

المجموعة العمالية المعنية بالإضراب:

عدد الأيام المتوقف فيها عن العمل:

عدد أيام الإضراب x عدد العمال

* شروط العودة: برضى كامل

: برضى جزئي

: الرجوع بدون شروط

* طريقة العودة:

- بعد دعوى قضائية

- بعد إضراب غير مطابق للقانون

- بعد خرق لحرية العمل

1- بالاستيلاء على أماكن العمل

2- بتعطيل العمل

3- بالتسريح

* كيف كان تدخل مفتشية العمل؟

* ملاحظات:

: هل المشكل حل نهائيا

: هل يمكن أن يظهر مجددا

* معلومات أخرى:

: هل دفع الأجر

: هل دفعت التعويضات والمكافآت

بـ في / / 200

توقيع مكتب مفتشية العمل

بـ