

III- الضغوط المشروعة لتسوية النزاعات الجماعية (ممارسة حق الإضراب) : عند فشل أو عجز الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال وأصحاب العمل لأسباب مختلفة كالتعنت بالرأي و عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم وجود ضمانات كافية لتحقيق الحلول المقترحة ، الأمر الذي بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف المقابل بانتهاج أسلوب الإضراب .

1- مفهوم الإضراب : يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية و القانونية المكفولة للعمال ، حيث يتم اللجوء إليه متى عجزت السبل الوقائية و العلاجية عن إيجاد حلول للمشاكل المهنية و الاجتماعية التي يعمل في إطارها العمال و عليه يمكن تعريف الإضراب على أنه امتناع عن العمل لمدة محدود يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط ، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب (1). هذا و قد عرف المشرع الجزائري الإضراب في القانون 08-23 سالف الذكر بأنه يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعيه ومهنيه محضه يقرره العمال الاجراء أو الاعوان العموميون وفقا للأحكام والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمراريه الخدمة العمومية بعد استنفاد الاجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع والطرق التسوية الاخرى المحتممة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل . (2)

(1) بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، مرجع سابق ، ص 160.

(2) المادة 42 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

2- الضوابط القانونية لممارسة الحق في الإضراب: نظم المشرع من خلال القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب ضوابط ممارسة حق الإضراب ، حيث تتمثل هذه الضوابط في :

2-1 موافقة العمال على الاضراب : حيث يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إرادة حرة ، حيث أكد المشرع على هذا الشرط من خلال المادة 47 من القانون 08-23 سالف الذكر و التي جاء فيها أنه يتعين أن يستدعي العمال الى جمعيه عامه في أماكن العمل المعتادة بمبادرة وتحت مسؤوليه منظمه نقابيه تمثليه او ممثلي العمال المنتخبين في حاله عدم وجود منظمه نقابيه قصد اعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل و المتفق عليه . حيث يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثل العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم قبل 48 على الأقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا مقابل إشعار بالاستلام ، هذا و يحضر المستخدم او ممثله الجمعية العامة ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لأبداء أي شروحات او توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل . هذا وتتم الموافقة على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري في الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعيه عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل ، و تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي⁽³⁾.

2-2 الاشعار المسبق للإضراب : لا يشرع في الإضراب إلا بعد عند انقضاء أجل الاشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل المنظمة النقابية المعنية بالنزاع الجماعي للعمل لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة اقليميا مقابل اشعار بالاستلام ، هذا و يحدد أجل الإشعار بالإضراب لمدة لا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه بخصوص النشاطات العادية ، أما بخصوص النشاطات و القطاعات الاقتصادية الحيوية

(3) المادة 48 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

فإن مدة الإشعار الخاص بالإضراب في إطارها يجب ألا يقل عن 15 يوم عمل من تاريخ إيداعه ⁽⁴⁾.

هذا و يتعين أن يشتمل الإشعار بالضراب جملة من البيانات الإلزامية على نحو :

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو اسماء و ألقاب ممثلي العمال المنتخبين .
- اسم و لقب و صفة عضو القيادة و الإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين .
- تاريخ الشروع في الإضراب و مدته و سببه .
- عدد العمال المعنيين بالتصويت .
- مكان الشروع في الإضراب .
- النطاق الإقليمي للإضراب .

2-3 ضمان الحد الأدنى من الخدمة : يعد ضمان الحد الأدنى من الخدمة في مختلف قطاعات النشاط التي تعرف ممارسة الإضراب أحد أهم شروط مشروعية الإضراب ، لا سيما بالنسبة للنشاطات الحيوية التي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى انقطاع تمويل الاحتياجات الأساسية عبر الوطن على نحو المنتجات الغذائية و الصحية و الطاقوية أو فيما يتعلق بنشاطات المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة ، هذا و قد حدد المشرع الحد الأدنى للخدمة بضمان تقديم هذه الأخيرة بنسبة لا تقل عن 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب .

⁽⁴⁾ المادة 50 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

3- الحماية القانونية للإضراب : أسبغ المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقا مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية ، بشكل تكفل للعمال المضربين ممارستهم له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية ، حيث تبرز مظاهر هذه الحماية من خلال :

➤ منع استخلاف لأي من العمال المضربين عن طريق التشغيل أو غيره ، ما عد في حالات التسخير التي تأمر بها السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات المتعلقة بضمان الحد الأدنى للخدمة المنصوص عليها في القانون .

➤ كما لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفقا للشروط القانونية

4- القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب : في إطار تنظيم عملية ممارسة حق الاضراب لضمان عدم تعارضه مع تحقيق المصلحة العامة ، و للحيلولة دون المساس بالمصالح الحيوية و الأساسية للمواطنين قرر المشرع وضع قيود على ممارسة حق الاضراب و التي تظهر من خلال منع ممارسة الاضراب في بعض النشاطات و القطاعات و كذا أعمال نظام التسخير .

4-1 القطاعات و النشاطات الممنوعة من ممارسة الإضراب : في إطار تنظيم و ضبط المشرع الجزائري لممارسة حق الإضراب بشكل لا يتعارض مع متطلبات المصلحة العامة قرر المشرع ضبط و تقيد حق ممارسة الاضراب في بعض القطاعات و النشاطات ، حيث أكد هذا المعنى من خلال المادة 67 من القانون 23-08 سالف الذكر و التي جاء فيها أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجال الدفاع و الأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة أو أولئك الذين يشتغلون في قطاعات استراتيجية و حساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على

المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة .

هذا و قد أحال المشرع قائمة القطاعات الممنوعة من الإضراب إلى التنظيم و الذي تجسد من خلال المرسوم التنفيذي 361-23 حيث حدد العديد من القطاعات التي يمنع فيها ممارسة حق الإضراب أو على الأقل الضمان الإجباري للحد الأدنى من الخدمة المقدر بنسبة لا تقل عن 30 % من العمال المعنيين بالإضراب (5).

4-2 التسخير : يمكن في إطار ضمان المصلحة العامة لاسيما بالنسبة للقطاعات الحيوية أن يأمر وزير القطاع او الوالي أو رئيس المجلس الشعبي المختصات اقليميا بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات و الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية : (6).

- لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك .
- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية .
- لتوفير الاحتياجات الأساسية للبلاد .
- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة .

هذا و قد اعتبر المشرع من خلال المادة 66 من القانون 08-23 سالف الذكر ، أنه و دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يشكل رفض تنفيذ مقتضيات التسخير يعد خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية ضد العامل المعني طبقا للتشريع المعمول به .

(5) المرسوم التنفيذي 361-23 المؤرخ في 17-10-2023 المحدد لقائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة اجباريا و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الاضراب ، ج ر ، عدد 67.

(6) المادة 65 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

5-تسوية الإضراب : يتم تسوية الاضراب إما من خلال المفاوضات المستمرة بين أطراف النزاع العمل الجماعي أثناء فترة الإشعار المسبق عن الإضراب أو بعد الشروع فيه ، أو يتم تسوية الإضراب من خلال اللجوء إلى التحكيم .

5-1 الاستمرار في المفاوضات الجماعية للتوقف عن الاضراب : لا يعتبر ممارسة الإضراب غاية في حد ذاته و لكنه هو وسيلة ضغط مشروعة بيد العمال و ممثليهم تجاه المستخدم أو صاحب العمل ، و لهذا عمل المشرع على تأكيد ضرورة استمرار المفاوضات بين طرفي النزاع العمل الجماعي من أجل ايجاد تسوية ودية بينهم أثناء فترة الاشعار المسبق للإضراب و كذا بعد الشروع فيه .

حيث أنه إذا ظهر عنصر أساسي جديد ايجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال المجتمعين في جمعية عامة بذلك و يجب على هؤلاء أن يقرروا وفق أحكام القانون العودة إلى العمل من عدمه ، هذا و يشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في هذه الجمعية العامة (7).

5-2 اللجوء إلى التحكيم : في حالة استمرار الاضراب يمكن لوزير القطاع المعنى أو للوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال عرض النزاع الجماعي للعمل على التحكيم ، عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة ، أو يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة الاستراتيجية و الحيوية المنصوص عليها في المادة 62 من القانون 08-23 و الذي يؤدي توقفها إلى تعريض حياة و أمن و صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر . (8).

(7) المادة 69 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

(8) المادة 70 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .

حيث يتم تكريس التحكيم المشار إليه أعلاه من خلال إما اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة المحلية للتحكيم و التي أحال المشرع بيان تشكيلتهما و سير عملهما إلى التنظيم ، و الذي تجسد من خلال المرسوم التنفيذي 364-23 (9) .

هذا و تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالبت في النزاعات الجماعية ذات البعد الوطني و الجهوي و تصدر قراراتها ضمن أجل لا يتجاوز 30 يوما ، في حين تختص اللجنة المحلية للتحكيم في نزاعات العمال الجماعية ذات النطاق البلدي و تصدر قراراتها ضمن أجل لا يتجاوز 15 يوما بحسب المواد 71 و ما بعدها من القانون 08-23 سالف الذكر .

هذا و تصبح قرارات هذه اللجان نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة ، و تبلغ هذه القرارات إلى أطراف النزاع إلى 03 أيام العمل الموالية لصدورهما حسب الحالة من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة المحلية للتحكيم ، و ترسل نسخة من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم ، و إلى المفتشية المحلية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة المحلية للتحكيم (10).

(9) المرسوم التنفيذي 364-23 المؤرخ في 17-10-2023 المحدد لتشكيلة و كيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة المحلية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل و كذا تنظيمهما و سيرهما ، ج ر ، عدد 67.

(10) المادة 77 من القانون 08-23 ، مرجع سابق .