

الفصل الثاني
إجراءات عمل وموظفي المرافق العامة

المبحث الأول
تنظيم إضراب عمال وموظفي المرافق
العامة

المطلب الأول : تكريس حق الإضراب في التشريع الوضعي

المطلب الثاني : ممارسة حق الإضراب

المطلب الأول

تكريس حق الإضراب في التشريع الوضعي

يعد الإضراب من المسائل التي حظت بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم ، ويبدو هذا الاهتمام من خلال ما تضمنته القوانين الوضعية لأغلبية الدول ، وقد عرف الإضراب - كما رأينا - لفترة طويلة وسيلة للفوضى والعنف ، قبل أن يصبح وسيلة للتعبير عن اختلاف في المصالح. وبعد أن كان الإضراب جرما يعاقب عليه القانون الجنائي تطورت نظرة المجتمع إلى الإضراب حيث أصبح أكثر حماية على المستوى القانوني وأصبح عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية ، وأصبح بذلك حقا يستعمل خاصة من أجل الدفاع عن المصالح المهنية ، والكثير من دساتير العالم توصلت إلى ذكر حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للإنسان ، ونظرا لأهمية هذا الجانب ، فسوف نركز في دراستنا على جزئين، نخصص أوله لحق الإضراب في القانون الوضعي الفرنسي ، والجزء الثاني نخصصه لحق الإضراب في القانون الوضعي الجزائري.

الفرع الأول : الإضراب في ظل التشريع الفرنسي

بالرجوع إلى النصوص القانونية الفرنسية نجدها قد خلت من أي نص يتعلق بمنع أو تحريم الإضراب وبمفهوم المخالفة يعد الإضراب عملا غير مشروع ما لم يحرمه المشرع ، حسب القاعدة القانونية العامة "الأصل في الأشياء الإباحة ما لم يحرمها القانون ". وكما رأينا سابقا، أن الإضراب وأي تحالف بين جماعة العمال ظل لمدة طويلة من الأمور الممنوعة إلى غاية صدور قانون 25 ماي 1864 الذي ألغى بمقتضاه أي تحالف أو ائتلاف بين العمال على أساس انه إذا كان للعامل كفرد التوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل وان يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد ومن هنا أصبح التحالف بين العمال أمرا مشروعاً ، و يعد الإضراب أمرا مشروعاً هو الآخر من الناحية العملية⁽¹⁾.

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص.141.

وبالنظر إلى قرارات مجلس الدولة الفرنسي الصادرة قبل عام 1946 نجدها قد اعتبرت الإضراب عملاً غير مشروع من الناحية الإدارية نظراً لخطورته على سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وبناءً على ذلك إذا قام أي موظف أو عامل على التوقف عن العمل أعتبر توقيفه خطأً جسيماً يستوجب توقيع العقوبات التأديبية على مقترفيه رغم عدم وجود أي نص عقابي على ذلك .

ولقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في عدة أحكام على الجزاء الذي يمكن تطبيقه على الموظف القائم بالإضراب الذي قد يصل لحد العزل أو الطرد من المنصب دون الاتباع في ذلك الإجراءات الإدارية في إحالته إلى المجلس التأديبي⁽¹⁾.

ويعد الموظف بإضرابه هذا قد خرج على الأنظمة واللوائح القانونية المتبعة ، لهذا منع من التمتع بالضمانات التأديبية المقررة للموظفين والعمال عند ارتكابهم لأخطاء جسيمة كمنعهم مثلاً من حق الاطلاع على الملف قبل المحاكمة التأديبية⁽²⁾.

كما قضى مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه على أن للإدارة الحق في القيام بأي إجراء تراه مناسباً وضرورياً في حالة الإضراب وذلك لعدم المساس بحسن سير المرافق العامة وحفاظاً على النظام والأمن العام ، ومثال ذلك ما لجأت إليه الإدارة من تجنيد العمال بمرفق السكك الحديدية عند قيامهم بالإضراب.

ففكرة الإضراب في نظر مجلس الدولة الفرنسي كان عملاً غير مشروعاً خاصة بالنسبة لموظفي الحكومة أي بالنسبة للموظفين^(*)، لأنه يرى في ذلك خطورة جسيمة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وقد قرر كذلك إن إضراب هذه الفئة لا يعد خطأً جسيماً فحسب ، بل يعتبر خروجاً منهم على القوانين واللوائح ونقضا لعقد القانون العام الذي يربطهم بالدولة ، يبرر فصلهم في الحال أو فسخ عقد العمل ولم يوجد نص يقضي بذلك، بدون اتباع الضمانات التي وجدت لهم في الأصل⁽³⁾.

إلا أن هذه النظرة تغيرت بصدور دستور 27 أكتوبر 1946 الذي اعتبر الإضراب حقاً من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الجديدة على أن يمارس في إطار القانون⁽⁴⁾.

وعلى هذا الأساس سوف نتناول أحكام الإضراب في ظل الدستور الفرنسي الصادر في 1946 ، وعن مقدمة هذا الدستور فقد احتوت على ثلاث أسس مهمة ، أولها تضمن مركز الحقوق والحريات التي تم الإعلان عنها إبان الثورة الفرنسية سنة 1789، والأساس الثاني ركز على إنشاء الجمعية التأسيسية التي اعتبرت من

(1) زهدي يكن ، المرجع السابق، ص.365.

(2) محمد فؤاد مهنا ، المرجع السابق ، ص.309.

(*) من أحكام مجلس الدولة الفرنسي في هذا الصدد ، حكمه الشهير في قضية WINKELL الصادرة بتاريخ 07 أوت 1909 ، وقد صدر هذا الحكم إثر إضراب موظفي البريد في فرنسا .

(3) إبراهيم عبد العزيز شيجا ، حسين عصمان محمد عصمان ، أصول القانون الإداري . بدون دار نشر ، مصر ، 1986، ص.320.

هاني علي الطهراوي ، المرجع السابق ، ص.297.

محمد فؤاد عبد الباسط ، المرجع سابق ، ص.337.

سليمان محمد الطماوي ، المرجع السابق ، ص.297.

(4) محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري . منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2003، ص.308.

المبادئ العامة المعترف بها من قبل قوانين الجمهورية، أما عن الأساس الثالث فقد شمل مبادئ سياسية اقتصادية وأخرى اجتماعية يرونها ضرورية للعصر الحديث ومثال ذلك الحق في العمل والحق النقابي والحق في الإضراب .

والى جانب هذه الأسس تضمنت ديباجة الدستور نصا صريحا يقضي بان : " حق الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة ."(1) .

وبالتالي لم يعد الإضراب عملا غير مشروع كما كان في السابق ، بل اصبح بصدور هذا الدستور من الحقوق المعترف بها للعمال .

وما يجدر الحديث عنه في هذا المجال هو الجدل الذي أثير عن ديباجة الدستور الفرنسي لعام 1946 وذلك فيما يتعلق بقيمتها القانونية (2) ، فأبينا إلا أن نرى موقف كل من الفقه والقضاء من حق الإضراب الوارد بها

أولا : موقف الفقه من حق الإضراب : اغلب فقهاء القانون العام لم يتفقوا على رأي أو موقف موحد في نظرهم لحق الإضراب التي جاءت بها ديباجة دستور الجمهورية الرابعة الفرنسي الصادر عام 1946 وفي هذا استوقفنا كل من رأي الأستاذ WALINE ورأي الأستاذ ESMEIN .

1- رأي الأستاذ والين WALINE : يرى الأستاذ والين أن النص على حق الإضراب في مقدمة الدستور قد صيغ صياغة محددة ودقيقة وواضحة ، الأمر الذي يسمح بتطبيقه مباشرة بالاستناد على ديباجة الدستور فنتيجة لذلك يجوز لموظفي وعمال المرافق العامة ممارسة حقهم في الإضراب باعتباره حق من الحقوق المشروعة المقررة لهم دستوريا في صريح المقدمة ، دون ما أن نعلق ممارسته على صدور ووضع القوانين التي تنظم ممارسته وترسم حدوده ومعالمه بمعرفة المشرع ، وعليه فحق الإضراب في نظر الأستاذ والين يمارس دون تدخل المشرع بتنفيذه بحجة أنه مستمد من الدستور .

2- رأي الأستاذ إسمان ESMEIN : يرى الأستاذ الفرنسي إسمان أن حق موظفي وعمال المرافق العامة في الإضراب حق مقيد ، لا يمكن ممارسته بحسب ما ورد في ديباجة الدستور الفرنسي ، بل على المشرع أن يتدخل في هذا المجال ويعمل على سن القوانين التي تنظمه وذلك بتحديد معالمه وبيان أحكامه وطرق ممارسته ، فبناء على ذلك إذا لم يتم تدخل المشرع في هذا المجال ، يبقى حق الإضراب حق نظري لا يجوز ممارسته والتمتع به رغم النص عليه دستوريا .

وما يمكن الوصول إليه من موقف الفقه، انه نتيجة للاتجاه السائد في الفقه الفرنسي ، ونتيجة المناقشات التي سبقت دستور 27 أكتوبر 1946 ، نجد أن هناك تأييد لرأي الأستاذ إسمان ، تأسيسا على أن هدف واضعي الدستور لم يكن إطلاقا إباحة حق الإضراب دون قيد أو شرط ، بل علقوا مسألة ممارسته وتنظيمه على

(1) لوران بلان ، المرجع السابق ، ص.165.

(2) عبد السلام زاويدي ، " مبدأ المرافق العامة بانتظام واستمرار في التشريع الجزائري والمقارن " . رسالة ماجستير ، معهد الحقوق ، جامعة الجزائر

أفريل 1979 ، ص.18 .

ضرورة تدخل المشرع^(*)، كما أكدوا أن النص على حق عمال وموظفي المرافق العامة في تكوين نقابات لا يستتبع الاعتراف لهم بحق الإضراب⁽¹⁾.

ثانيا : موقف القضاء من حق الإضراب : قضى مجلس الدولة الفرنسي في العديد من أحكامه بان النص على حق الإضراب في ديباجة الدستور لا يمنع من تقييده لجملة من الاعتبارات بعضها يملئها مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وبالبعض الآخر يكمن في حماية النظام العام بمدلوله الواسع وهذا ما بينه الحكم الصادر عنه بتاريخ 07 جويلية 1950 الذي جاء فيه : " إن اعتراف الدستور بحق الإضراب لا يعني استبعاد القيود التي تحده كغيره من الحقوق الأخرى ، ويعود للحكومة إزاء فقدان النص القانوني أن تضع بنفسها باعتبارها مسؤولة على حسن سير المرافق العامة وتحت رقابة القضاء القيود التي يجب اتخاذها لممارسة هذا الحق منعا من إساءة استعماله أو استعماله كوسيلة لمخالفة النظام العام ."

فسكوت المشرع عن تنظيم الإضراب لعمال وموظفي المرافق العامة يترك المجال للحكومة التدخل مع رقابة القضاء في وضع القيود على ممارسة هذا الحق ، حماية للنظام العام من جهة ولضرورة دوام سير المرافق العامة .

وما نعتقده أن موقف مجلس الدولة الفرنسي من حق الإضراب هو تحريم نسبي له ، والذي يجب توضيحه في هذا المجال هو أن حق الإضراب قد تأكد بصدر دستور 1946 باعتباره صورة من صور التعبير عن الرأي⁽²⁾، وفيما يتعلق بتنظيمه فهو متروك لسلطة المشرع.

وما يلاحظ على النص الذي تضمنته ديباجة الدستور الفرنسي أنه صيغ صياغة عامة غير محددة فلم يفرق المشرع الفرنسي بين عمال القطاع الخاص والقطاع العام في استعمالهم لحق الإضراب ، لهذا قام مجلس الدولة الفرنسي بإصدار قراره المشهور بتاريخ 07 جويلية 1950 ، والمسمى بقرار ديهين Dehaene ولقد وضع هذا القرار بعض الشروط والمتمثلة في:

- إن الإضراب هو عمل شرعي جائز للدفاع عن المصالح المهنية (الإضراب السياسي ممنوع) .
- يجب أن لا يتعارض الإضراب وواجب الولاء .
- يعود للحكومة تنظيم الإضراب ، أي اتخاذ بعض الإجراءات لمنع أي تصرف يتنافى والمصلحة العامة وطبعا تحت رقابة القضاء⁽³⁾.

^(*) فقد قام أحد الأعضاء باقتراح تعديل النص الخاص بالإضراب كآتي : (حق الإضراب نعترف به للجميع ، ويستثنى من ذلك الموظفون بالشروط التي يحددها القانون .) ، غير أن الجمعية التأسيسية رفضت هذا الاقتراح الذي يستثنى الموظفين من الإضراب ، تأسيسا على أن الهدف هو إعلان المبادئ العامة ، وأنه من الممكن ضمان دوام سير المرافق العامة بموجب القوانين.

⁽¹⁾ محمد فؤاد مهنا ، المرجع السابق ، ص.313.

⁽²⁾ محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري . الطبعة الأولى ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع

مصر ، 2003 ، ص.153.

⁽³⁾ هيام مروة ، المرجع السابق ، ص.301.

إلا أن المشرع الفرنسي لم يتدخل لوضع تشريعات من شأنها تنظيم حق الإضراب ، ولقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في عدة أحكام له على أن حق الإضراب الذي جاء في ديباجة الدستور لا يمنع من تقييده لضمان حسن سير المرفق العام وحماية للنظام العام ويتجلى ذلك في حكمه الصادر في 07 جويلية 1950 المذكور أعلاه (*).

وبالتالي فقد سمح لموظفي وعمال المرافق إعلان أو القيام بالإضراب دون طردهم أو تعرضهم لأي عقوبة ومع ذلك فقد فرضت الحاجة إلى تامين النظام العام والأمن الوطني واستمرارية الخدمة العامة أن يحظر ممارسة حق الإضراب بالنسبة للموظفين المعنيين مباشرة بمسؤولية الحفاظ على الأمن والنظام العام من عسكريين وقضاة وعناصر الشرطة⁽¹⁾.

والقانون يخضع هاته الفئة لأنظمة أساسية خاصة بهم ويمنعهم من إعلان القيام بالإضراب ، فالنص القانوني الذي جاء في ديباجة دستور 1946 لم تمنع المشرع من التدخل في تنظيم حق الإضراب وتقييده عند الاقتضاء بالنسبة لبعض المرافق العامة التي تمس أمن الدولة مساسا مباشرا.

وعن مبدأ استمرارية المرافق العامة ، فالى غاية سنة 1946 كان يشكل هذا المبدأ عائقا كبيرا بالنسبة للإضراب في الوظيف العمومي لأن قيان عمال الحكومة بإضراب يعد خطأ بل أكثر من ذلك هو جريمة⁽²⁾. ويرى الأستاذ DUGUIT في هذا المجال أن حق إضراب العمال في الوظيف العمومي قد شكل في سنة 1946 ضربة قاسية لمبدأ الاستمرارية.

أما عن الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 14 أكتوبر 1958 فقد جاء مؤكدا لما تضمنه دستور 1946 فيما يتعلق بالإضراب ، إلا انه لم يصدر أي نص يتضمن تنظيم ممارسة هذا الحق إلا ما جاء في بعض الأحكام بممارسة حق الإضراب في مرافق معينة⁽³⁾.

ولقد أكد هذا الحق القانون الصادر في 31 جويلية 1961 ، ولقد قضى هذا القانون كذلك في المادة الثالثة منه انه من اجل توقي الإضراب المفاجئ فرض الإخطار المسبق على النقابة المنظمة ويجب أن يعلن قبل خمسة أيام من الإضراب على أن يصل الإخطار قبل بدأ الأحزاب (الاجتماع) بخمسة أيام كاملة إلى الجهة الرئاسية أو إلى الإدارة المؤسسة⁽⁴⁾.

(*) إن اعتراف الدستور بحق الإضراب لا يعني استبعاد القيود التي تحده كغيره من الحقوق الأخرى ، ويعود للحكومة إزاء فقدان النص القانوني أن تضع بنفسها باعتبارها مسؤولة على حسن سير المرافق العامة وتحت رقابة القضاء القيود التي يجب اتخاذها لممارسة هذا الحق منعا من إساءة استعماله أو استعماله كوسيلة لمخالفة النظام العام.

(1) لوران بلان ، المرجع السابق ، ص.165.

(2)

Jean Rivero – Jean Waline op,cit ,p.476.

René Chapus ,op,cit , p.609.

(3) سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص.142.

(4) راغب ماجد الحلو ، المرجع السابق ، ص.420.

وانطلاقاً من عام 1964 أصبح الإضراب في فرنسا حقا من حقوق الموظفين العموميين لكنه تم تنظيم الإضراب وفق شروط أهمها ضرورة إعلام الإدارة مسبقاً وثانيها تحمل الموظف العام الضرر المتأتي عن الإيذاء بالمصالح العامة أو الخاصة وثالثها تحمل الموظف العام الضرر المادي المترتب على التعطيل عن الدوام الرسمي⁽¹⁾.

وعلى هذا الأساس فأمر يتعلق بتنظيم هذا الحق يبقى متروكا للمشرع لكونه الجهة الكفيلة بضمانه وحمايته⁽²⁾ ، فإضراب الموظف العام في التشريع الفرنسي يعد عملاً مشروعاً من حيث المبدأ فإن حقهم في الإضراب خاضع لتنظيمات معينة ، إلا أنه هناك بعض فئات الموظفين لا يمكن أن نتصور قيامهم بالإضراب نظراً لطبيعة عملهم كموظفي قوى الأمن والمطافئ أو مراقبي الملاحة الجوية مثلاً ، فلا يعترف لهم القانون بحق الإضراب ، إلا أن هذا لا يعني أنهم عدم قيامهم مطلقاً بالإضراب ، لكننا نصح في هذه الحالة أمام واقع وليس أمام نصوص قانونية.

وبالنسبة للموظفين الذين سمح أو يحق لهم ممارسة الإضراب فهم مقيدون بالعديد من الشروط ، كالتزام الموظفين بإيداع إشعار قبل فترة معينة من الإضراب لدى الإدارة ، وبالامتناع عن القيام بإجراءات عنيفة كالاستيلاء على المكاتب مثلاً وسيتم تفصيل ذلك في حينه.

وفي حالة قيام الموظفين المحظور عليهم ممارسة الإضراب التوقف عن العمل ، فيحق للإدارة تطبيق العقوبات التأديبية المقرر قانوناً إلا عند إجراء مباحثات بين المضربين والإدارة وغالباً ما يوافق المضربون على العودة للعمل مقابل صدور عفو عام من قبل الإدارة العامة عن نتائج الغير القانونية لهذا الإضراب كافة وعليه فإن العقوبات التأديبية القانونية لا تجد لها مجالاً للتطبيق إلا في حالة فشل عملية الإضراب .

ونشير في هذا المجال أنه رغم الاعتراف بحق الإضراب من الناحية القانونية فإن للإدارة الحق في استخدام وسائل قسرية بغية الحد من خطره كأن تقنطع أجور أيام الإضراب نظراً لعدم تقديم الموظف أي خدمة للمرفق العام ، وقد تلجأ أحياناً لإيقاف الموظفين المضربين على أن يخضع هذا الإجراء لرقابة القضاء خوفاً من تعسف الإدارة في استعمال مثل هذه الإجراءات ، وخاصة إذا لم تكن هناك أسباب ملحة لاستخدامها⁽³⁾.

(1) خالد خليل الظاهر ، المرجع السابق ، ص.43.

(2) Pierre Delvolve, op.cit, p.448.
René Chapus , op.cit, p.609.

(3) عبد الله طلبية ، المرجع السابق ، ص.ص.253-254.

فيتضح لنا من خلال تناولنا للدساتير الفرنسية أن القيمة الملزمة لديباجة الدستور الفرنسي لعام 1946 وما نصت عليه من حق الإضراب لا يمنع المشرع من التدخل لتنظيمه باعتباره الأمين على الحقوق والحريات والكفيل بضمانها ، فتنظيم المشرع لهذا الحق من شأنه أن يوسع أو يضيق من الحرية ، ويمكن أن يحرمه إذا اقتضت الضرورة ذلك بالنسبة للمرافق العامة التي تمس أمن الدولة مساسا مباشرا (كمرفق الشرطة والدفاع ...) ، ففي قرار Lepouse ، اعتبر مجلس الشورى أن منع موظفي البريد من الإضراب شرعيا بسبب حاجة الحكومة الملحة إلى خدماتهم⁽¹⁾.

فقد اعترف الدستور الفرنسي لسنة 1946 صراحة بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب ، بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته على : (إن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه .) ، ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة 1958 ، إلا أن المشرع لم يصدر أي نص لتنظيم ممارسة هذا الحق ، كما تنص عليه المبادئ الدستورية السابقة ، باستثناء بعض الأحكام الخاصة بتنظيم ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق العامة.

وهو الأمر الذي دفع بالقضاء ، وبعض المصالح الحكومية إلى وضع بعض الأحكام والقواعد الخاصة بممارسة حق الإضراب ، في غياب النصوص القانونية والتي يمكننا أن نستخلص منها المبادئ الآتية :

- لا يمكن تقرير عدم مشروعية الإضراب ، بعد أن وردت الإشارة بصورة عامة إلى وجوده بديباجة الدستور مما يترتب عليه مجموعة من النتائج القانونية .
- إن حق الإضراب يمكن تقييد وتنظيم ممارسته بالقوانين والأنظمة التي يصدرها المشرع كما ورد بمقدمة الدستور.
- يعود للحكومة نتيجة لفقدان النص القانوني أن تضع وتحدد بنفسها بوصفها مسؤولة عن حسن سير المرافق العامة نحن مراقبة القضاء القيود التي يجب اتخاذها لممارسة هذا الحق منعا من إساءة استعماله أو تخوفا من مخالفته للنظام العام.
- لم يعد من الجائز اليوم أن تقرر الإدارة لمجرد الإضراب فصل الموظفين مباشرة بل لابد من تقرير إحالتهم أولا إلى مجالس التأديب العادية وصدور الأحكام القانونية بحقهم.

الفرع الثاني : الإضراب في ظل التشريع الجزائري

كانت الجزائر والى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوبا ومنهاجا وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية ، فعملت على توفير كافة

(1) هيام مروة ، المرجع السابق ، ص.55 .

الوسائل التي تهيئ 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 ضمنا حيث لم يشر القانون الأساسي للتوظيف العامة الصادر في الثاني من شهر جوان 1966 أسباب و أحكام حق الإضراب وذات المسلك تضمنه الأمر رقم 74-71 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 وحق في الأرباح والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب (1).

كما أن القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها (2)، لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب ، بل اعتبره - ضمنا - غير ممكن الحدوث نتيجة للإجراءات التي أقرها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال والمؤسسة المستخدمة (3).

وعلة تحريم المشرع للإضراب ، هي في الأساس تحقيقا لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد لان قيام الموظفين أو عمال القطاع العام بهجر عملهم قصد تحقيق مطالبهم يتنافى ومبدأ سيرورة واستمرارية المرافق 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 استقاء حاجياته المادية والمعنوية وخاصة متطلباته 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 تشغيلاً مستمرا ومنتظما لأداء جميع الخدمات المرفقية بمختلف أنواعها (4) ، 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 انه 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 أمرا أساسيا في ذلك الوقت.

(1) عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص.170.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ، الجريدة الرسمية . عدد 07 ، الصادرة في 16 فيفري 1982 ، ص.336.

(3) أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص.145.

(4) محمد فاروق عبد الحميد ، المرجع السابق ، ص.169.

ورغم ما للإضراب من تأثير كبير على المصلحة العامة نتيجة للنتائج الخطيرة التي يمكن أن يشكّلها 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 الجزائري⁽¹⁾ ، الواردة تحت عنوان تواطؤ 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 الغير 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 عالم الشغل من اضطرابات سواء في القطاع أو الخاص ونتيجة لتدهور النظام الاشتراكي الذي كان سائدا في الجزائر ، أدى بالمشروع 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 عرفتها الجزائر ومختلف القوانين والتنظيمات من مسائل متعلقة بالإضراب وفيما يلي تفصيل لذلك .

فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنه دستور 08 سبتمبر 1963⁽²⁾ ، 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 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

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

(2) دستور 1963 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 16 سبتمبر 1963.

المادة الثانية منه على انه: " تحرم على القضاء جميع الأعمال التي من شأنها التوقف أو إعاقة سير العدالة ". ونفس الأمر فيما يتعلق بقانون الوظيفة العمومي والتعديل 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 وهذا 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 والذي جاء فيه منع للإضراب في القطاع العام ، ولم يسمح به إلا في القطاع الخاص لان 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 1976⁽¹⁾، الذي خلى خطى خطوة توضيحية أكثر تقدما 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 انه : " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير ، وفي القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته."، ويتبين من نص هذه المادة إن حق غير معترف به لعمال المرافق العامة على أساس عدم وجود تناقض بين مصالح العمال و إدارة المرفق لأنهم مشركون بصورة فعلية في إدارة وتشغيل مرافق هذا القطاع فيصبح من غير المتصور وجود نزاعات أو تناقضات بين مصالح العمال و إدارة المرفق يدفعهم للإضراب ، ويمكنهم المطالبة بحقوقهم عن طريق قنوات مشروعة من بينها مجالس العمال التي تملك اختصاصات في مجال صياغة وإصدار لوائح العمل ولوائح الأجور التي نظمها قانون التسيير الاشتراكي^(*) . أما بالنسبة لموظفي القطاع الخاص فان الإضراب معترف به لهم في حدود التنظيم القانوني الخاص تمكينا لهم للمطالبة بحقوقهم قبل الإدارة الفردية لمشروعات هذا القطاع⁽²⁾.

ثم جاء دستور 23 فيفري 1989⁽³⁾ ، الصادر في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار القانون الذي يمكن أن يحدد ويمنع ممارسة الإضراب ، حيث تنص المادة 54 منه على أن : " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ، ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."

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

(*) القرار رقم 88968 المؤرخ في 23 نوفمبر 1982 الصادر على اثر 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 05 أوت 1978، غير جدي ذلك أن المادة 21 من النص لا تمنح حق الإضراب إلا في القطاع الخاص ، وان مستخدم الطاعن تابع للقطاع العام...) وكان 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.

(3) دستور 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 09 المؤرخة في 23 فيفري 1989.

ونفس النص جاء في آخر دستور عرفته الجزائر ، دستور 28 نوفمبر 1996⁽¹⁾ ، في المادة 57 منه . وفي القانون الأساسي للتوظيف العمومي لعام 1966⁽²⁾ ، فقد اقر المشرع الجزائري على أن الإضراب يعد حق من حقوق الموظف العمومي ، كما نصت المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل⁽³⁾ ، على انه : " تطبيقا للمادة 61 من دستور 1976 فان حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون ."

غير انه 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، ف جاء نتيجة لذلك أول قانون اقره المجلس الشعبي الوطني قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽⁴⁾، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيمه وممارسته - حق الإضراب - كما وضع شروطه وضوابطه مع ما يتماشى والنظام الجديد الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد ، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الأنشطة في مرافق عمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع ، ويتحقق 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⁽⁵⁾.

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

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 66-133 المؤرخ في الصادر في 08 فيفري 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية . رقم 46 ، الصادرة في 02 جويلية 1966 .

(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 78-12 الصادر في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية . عدد 32 .

(4) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، 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 .

(5) رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص.124 .

ونشير في هذا المجال إلى انه بمجرد الاعتراف بحق الإضراب دستوريا وتنظيمه قانونيا تم القيام بالعديد من الإضرابات وكان أول إضراب عام في الجزائر سنة 1991 الذي نادى به النقابة آنذاك، وبالتحديد وقع هذا الإضراب يومي 12 و13 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 والتهديد بالتسريح التعسفي ، وصرح كذلك على انه عملا سلميا لا تلاعب فيه وان النقابة حيادية لا يهتما الجانب والأمور السياسية⁽⁶⁾.

ومن ثمة فقد أزال القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه الغموض الذي كان يشوب حق الإضراب في قطاع الوظيف العمومي وذلك بإقراره له وتنظيمه⁽¹⁾.

حيث جاء في الباب الثالث منه - القانون رقم 90-02 - تنفيذا لما جاء به دستور 1989 لبيّن الشروط والكيفيات المحددة التي يتم بها الإضراب حتى لا يقع إخلال بسير المرافق العامة بانتظام ، فجنده قد نص هذا القانون على حماية حق الإضراب في الفصل الأول القسم الرابع بالمواد 32-33 وهذا تأكيدا باعترافه لهذا الحق ، إلا انه وضع حدودا وموانع تحد منه خاصة إذا مس بالمرافق ذات الأنشطة الاقتصادية الحيوية وهذا ما نصت عليه المادة 37 من نفس القانون ، وبين 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 انه من الأحسن تبيان وتوضيح الأسباب المؤدية للإضراب أو بعبارة أخرى الإجابة على التساؤل التالي: لماذا يلجأ الموظفون والعمال للإضراب ؟ أنه من الأسباب الهامة التي تجعل العمال يلجئون للإضراب المطالبة برفع وتحسين 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 اغلب هذه الإضرابات تمركزت 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 وكل هيئات القطاع العام ، إلى جانب ذلك تم غلق المطبخ بهذه المؤسسات وحرمانهم من وجبات الطعام التي كانت تقدم لهم خلال العمل ، إلا انه ورغم هذه التدابير شن العمال العديد من الإضرابات ففي سنة 1981 تم القيام ب 819 (67 %) وفي عام 1982 وصل عدد الإضرابات إلى 768 إضراب (65 %) .

(6) مليكة ابتوان ، "حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري" . رسالة ماجستير ، معهد الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2001 ، ص. 35.

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

وعند النظر إلى عدد الإضرابات خلال هذه السنوات نجدها في انخفاض وارتفاع ، فبين سنة 1971 و1978 نرى أن هناك انخفاض في عدد الإضرابات ، ونعتقد أن السبب في ذلك هو ما عرفه النظام الجزائري من تغيير من صدور دستور 1976 الذي كرس مبدأ ملكية وسائل 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 .

ولقد عرفت الجزائر وتحديدا خلال السنوات 1978 ، 1979 و1980 ارتفع عدد الإضرابات (بنسبة مئوية تتراوح بين 52 % و 67 %) ، وبعد هذه الفترة وبالضبط 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 أبيننا أن تشير إلى عدد الإضرابات في القطاع العام والقطاع الخاص ، خاصة في الفترة الممتدة بين عام 1971 و عام 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 انه رغم منع موظفي وعمال القطاع العام على ممارسة الإضراب نجد أن عدد الإضرابات تفوق عدد الإضرابات في القطاع الخاص ، ونعتقد أن السبب في ذلك هو أن الموظف في القطاع الخاص لا يعيش نفس مشاكل موظفي القطاع العام ، فالعامل في القطاع الخاص عند وجود مشكل يحاول أن يحله مع رب العمل وفي اغلب 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...).

فبفقدانها يتوقف - العامل - من العمل واهم سبب كما سبق القول هو عدم دفع الأجور الذي يزداد سنة بعد سنة وهذا نتيجة للارزمة التي عاشتها المؤسسات والمرافق الجزائرية ولا تزال تعيشها لحد الآن، فنأخذ على

(1) مليكة ابستوان ، المرجع السابق ، ص .ص 33 - 34.

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.

فالأسباب التي لها علاقة مباشرة بعلاقات العمل كالأجور وتحسين ظروف العمل تعد من أهم الأسباب التي تؤدي عادة إلى الإضرابات ، وخاصة إذا إنعدم الحوار المباشر بين الإدارة المستخدمة والعمال ، فقد جاء في إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لسنة 1997 انه من بين 292 وقع في هذه السنة هناك 226 كانت بسبب المطالبة بتحسين ورفع الأجور أي بنسبة 77.4 % وان 34 إضراب كانت بسبب المطالبة بتحسين ظروف العمل ، بينما كانت أسباب الباقي من الإضرابات ، رفض التأطير في المؤسسات المستخدمة⁽¹⁾.

(1) سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص.ص. 140 - 141.

المطلب الثاني

ممارسة حق الإضراب

سنتناول في هذا المطلب 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 ، وان الحقوق التي تحضى بالحماية القانونية واحترام 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 اجل 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 والقيود الواردة على هذا الحق (حق الإضراب).

الفرع الأول : شروط ممارسة الإضراب

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الفرنسي والجزائري كيفية ممارسته ، وبالرجوع 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 انه 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 انه 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 انه يقترح شخصا - الوسيط - حل للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه⁽¹⁾، ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين ، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا 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 .

أما عن التوفيق فيتميز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من اجل تقريب وجهات نظر الطرفين وحثهما على قبول حل وسط ويقوم 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 وممثلي 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 انه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع⁽¹⁾ ، 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 " .

لان قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه^(*) ، وذلك لان أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ويلزمهم مسبقا بالامتنال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه⁽²⁾.

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 أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 90-02 السالف الذكر⁽³⁾ ، أما أقلية العمال الراضين

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

(1) محمد الصغير بلي ، تشريع العمل في الجزائر . دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة، بيروت ، 1994، ص.86.

(*) حيث تنص هذه المادة في فقرتها الثانية على انه : (يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام ، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان تنفيذه.)

(2) سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص.149.

(3) ابراهيم زكي أخنوخ ، المرجع السابق ، ص.39.

للإضراب فيحق لهم متابعة العمل ولا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال الغير المضربين عن التوقف عن العمل ، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق وحرية 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 الإحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

ومعنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق والإضراب يبقى حرا في تأدية عمله ولا يعتبر ملزما بالاتفاق الذي أتخذ بالأغلبية وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها⁽¹⁾ .

ثالثا : الإشعار المسبق بالإضراب : مؤدى هذا الشروط انه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ، ومدته 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 ، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 30 من القانون رقم 90-02 .

وعن القانون الفرنسي فبغية تدارك الإضرابات الفجائية أوجبت المادة الثالثة من قانون 31 جويلية 1963 الإشعار أو الإخطار المسبق فقد حدد بثلاثة أيام كاملة بمقتضى القانون ، إلا أن تطبيق هذا القانون قد بدأ صعبا أو عديم الجدوى في العديد من الحالات ، فخلال شهر ماي من عام 1968 نشطت حركة إضراب لم يودع منها أي إشعار مسبق من قبل النقابات ، ومع هذا لم تتخذ الحكومة أي تصرف ضد المضربين مع انه كانت لها الإمكانية الشرعية في ذلك⁽²⁾ .

إلا أن القانون المذكور أعلاه تم تعديله بالقانون رقم 82-88 الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1982 والسبب في ذلك التغييرات السياسية التي حدثت عام 1981 ومن بين التعديلات ما تعلق بالمادة 521 في فقرتها الثالثة والتي تنص على انه : " من الواجب على الأطراف المعنية أن تتفاوض خلال مدة الإشعار المسبق ".⁽³⁾

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

(1) للمزيد من التوضيح انظر : عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص.ص. 373-374.

(2) طلال عامر المهتار ، المرجع السابق ، ص.79.

(3) Hélène Sinay , Jean Claude Javillier , op,cit ,p.p. 404-405.

وقد تم تعديل هذا القانون بقانون رقم 82-889 المؤرخ في 19 أكتوبر 1982 ونصت 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 توقف عن العمل كان ، ويكون التصريح أو الإشعار قبل القيام بالإضراب بخمس أيام على الأقل⁽¹⁾.

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 وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفون بهذه المهام.

القرار رقم 163335 المؤرخ في 09 جوان 1998 الصادر اثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برفض الدعوى .

" عن الوجه الأول : المأخوذ من انعدام أو قصور الأسباب .

حيث أن الطاعن يعيب على الحكم المطعون فيه مؤاخذته على ارتكاب خطأ متمثل في مشاركته في إضراب غير مشروع لعدم توجيه إشعار مسبق لرب العمل والهيئات المعنية مخالفة للمادة 30 من القانون 90-02 الصادر 06 فيفري 1990 بيد أنه يثبت من أوراق الدعوى وعكس ما جاء في الحكم أن إعدار بالإضراب أودع في 07 مارس 1995 لدى مسير الشركة وكذا لدى مفتشية العمل وبدأ الإضراب بعد مرور ثمانية أيام من هذا التاريخ .

وانه من الثابت كذلك أن محضر المعاينة المحرر من طرف المحضر في 06 مارس 1995 مزور ذلك أن العمال كانوا في هذا التاريخ بمناصب عملهم .

حيث انه من القضاء المستقر للمحكمة العليا ، أن الطابع الغير الشرعي للإضراب يثبت به رب العمل بواسطة حكم قضائي ، ولا يمكن إثبات هذا الطابع بأية وسيلة أخرى.

وانه وطالما أن في دعوى الحال لم يثبت الطابع الغير الشرعي للإضراب فان التسريح الذي قام به المطعون ضده يعتبر تعسفا وعليه فان الحكم المطعون فيه غير مؤسس ."⁽²⁾

رابعا : 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 بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم⁽³⁾.

(1) Pierre Delvolvé, op.cit ,p.448.

(2) عبد السلام نيب ، المرجع السابق ، ص.ص 377- 378.

(3) سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص.151.

ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قررته المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات ، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير المضربين من الدخول إليها للعمل ، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما (*).

ولقد نصت المادة 34 من القانون رقم 90-02 على انه : " 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 انه في حالة احتلال العامل لأماكن ووسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية. القرار رقم 159641 المؤرخ في 14 أبريل 1998 على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم المستأنف .

" عن الوجه الأول : المأخوذ من قصور وانعدام أو تناقض الأسباب .

ذلك أن القرار اعتمد على رسالة رئيس الفرع النقابي مؤرخة في 27 نوفمبر 1991 الذي يصرح فيها أن يوم 29 افريل 1990 لم يكن يوم إضراب لان الفرع النقابي تم تنصيبه يوم 09 ماي 1990 وما كان به بعض العمال ما هو إلا إضراب فردي في حين أن محضر التنصيب يوم 09 ماي 1990 ما هو إلا تعديل إلى محضر 17 جانفي 1990 المتضمن تنصيب رئيس مجلس العمال السيد ... والسيد... أمين عام ، وهذا الرئيس هو الذي قرر الإضراب بعد إتباع إجراءات القانونية وبحضور الشرطة والدرك ومفتش العمل. ومن جهة أخرى لا يوجد أي سند رسمي من الشرطة أو الدرك أو مفتشية العمل أو محضر قضائي يثبت انه وقع عرقلة حرية العمل.

وان تقرير 30 افريل 1990 المعتمد عليه المستخدم لم يثبت غلق الباب وان الطاعن أنكر انه أغلق الباب ونفس التقرير يذكر أن كل العمال طلبوا المفاتيح مما يبين أن هناك إضراب والطاعن هو الذي مثل العمال في المفاوضات الشيء الذي أدى إلى معاقبته لوحده ، في حين أن الإضراب أمر اتحاد العام للعمال الجزائريين عن طريق ممثلة كما تثبت ذلك الوثائق ، ومنه لا يوجد أي سند يثبت عدم شرعية الإضراب أو عرقلة حرية العمل ومنه القرار لم يعط أسبابا عن رفضه الدعوى.

(*) تنص المادة 36 من القانون 90-02 : " تشكل عرقلة حرية العمل كما بشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا

جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية. "

حيث يبين فعلا بالرجوع إلى القرار المطعون فيه انه صرح أن الطرد كان بسبب غلق الباب المؤسسة من طرف المدعي يوم 29 و30 افريل 1990 .

وحيث أولا أن القرار لم يبين من أين أتى بان يوم 30 افريل 1990 وقع فيه أي فعل مخطئ من العامل إذ أن التقرير المعتمد عليه يشير فقط انه تبعا للإضراب يوم 29 افريل 1990 تم غلق الباب على الساعة التاسعة.

وحيث من جهة ثانية أن المجلس لم يبين أن المدعو ... هو الذي غلق الباب إذ أن التقرير المذكور يشير أن هذا الأخير هو الذي اخذ المفاتيح ولم يذكر انه هو الذي غلق الباب مما يجعل نسبة فعل غلق الباب للطاعن على هذا الأساس يعوزها الدليل الكافي.

فان القرار المطعون فيه لم يستوف شروط المادة 268 قانون الإجراءات المدنية ، إذ أن قرار الإحالة الصادر عن المحكمة العليا الذي طلب من قضاة الموضوع أن يتطرقوا إلى مدى ثبوت الخطأ المهني المنسوب للطاعن والتحقيق من انه بالفعل ارتكب خطأ جسيما والأشكال التي أخذها هذا الخطأ المنسوب للعمال والذي يتمثل في عرقلة حرية العمل.

وحيث على هذا الأساس كان على قضاة الموضوع أن يثبتوا من الجهة الأفعال المادية التي نسبت للعمال ثم بيان أن تلك الأفعال توفر فيها أركان الخطأ كما عرفته المادة 34 الفقرة الثانية من القانون 90-02 التي لا يكفي مجرد الاحتفاظ بمفاتيح الباب حتى ولو ثبت ماديا أن تستوفي أركانها الشرعية والمعنوية إذ لا بد تبيان أن الفعل هو من ضمن الأفعال المذكورة في المادة كوسيلة لاقتراف الخطأ ثم بيان النتيجة وهي تعرض (بإحدى الطرق المنصوص عليها) إلى عامل أو مستخدم أو ممثلا مع منعه من الدخول إلى مكان العمل.

وحيث أن باكتفائهم القول أن الأفعال غلق الباب أدت إلى عرقلة سير المؤسسة سير عاديا يكونوا قضاة الموضوع قد اعتمدوا عناصر فير العناصر المفروضة قانونا لقيام فعل عرقلة حرية العمل وبهذا لم يعطوا لقضائهم التسبب الكافي والأساس القانوني السليم مما يعرض قرارهم للنقض. " (1)

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

(1) عبد السلام نيب ، المرجع السابق ، ص.ص. 373-374.

الفرع الثاني : القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق ، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية ، وهذه القيود مقررة دستورياً كذلك ، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها وتحديداتها للقانون⁽¹⁾ .

ومن ثمة يمكن القول أن هناك نوعين من القيود منها ما هو جزئي ومنها ما هو كلي ، فالقيود الكلية هي المنع المطلق لممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق ، وذلك إما بسبب حيوية واستراتيجية 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.

أولاً : القيود الكلية الواردة على حق الإضراب : منع القانون الجزائري مثله مثل باقي القوانين الأجنبية وخاصة القانون الفرنسي ممارسة حق 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:

- القضاة.
- 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 ، وبناءً على ذلك فلإدارة أو أجهزة التحكيم

(1) أنظر المادة 54 من الدستور الجزائري لسنة 1996.

السلطة التقديرية في تكيف 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 شتى⁽¹⁾ .

أما عن القانون الفرنسي فقد جاء فيه منع بعض الفئات من ممارسة حقهم في الإضراب، وفقا لنصوص قانونية خاصة :

- القضاة (القرار رقم 58-1270 الصادر في 22 ديسمبر 1958).
- عمال القطاع الإداري بمراكز إعادة التربية (القرار رقم 58-696 الصادر بتاريخ 06 أوت 1958) .
- عمال خدمات النقل لوزارة الداخلية (القانون رقم 68-14 الصادر في 31 جويلية 1968).
- بعض عناصر الملاحة الجوية وللكهربائيين مركبي الأجهزة الثابتة (القانون الصادر في 02 جويلية 1962).
- عناصر مرافق مخبرات وزارة الداخلية(القرار الصادر في 31 جويلية 1968).
- عناصر الطيران المدني (القانون رقم 71-458 الصادر في 17 جوان 1971).
- القطاع العسكري(القانون الصادر في 13 جويلية 1972).
- موظفي قطاع الشرطة (القانون الصادر في 09 جويلية 1966)⁽²⁾.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بشدة هو : كيف يقتضي العمال المحضور عليه الإضراب 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 وبين المستخدم، حيث نصت بأن: "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 أن اقتضى الأمر كما ينص عليه الباب الخامس من هذا القانون."⁽³⁾

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 : القيود الجزئية الواردة على حق الإضراب : وهذه القيود وردت في القانون رقم 90-02 السابق الذكر ، حيث يعتبر أهم قيد 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

(1) سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص.160.

(2) طلال عامر المهتار ، المرجع السابق ، ص.85.

(3) للتوضيح أكثر انظر: سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص.160.

القانون الجزائري على انه إذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام ، استمرار المرافق العمومية الأساسية ، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية ، أو بتموين 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 عقود⁽¹⁾.

ولقد نص المشرع على إقامة هذا الحد الأدنى من الخدمات في حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية⁽²⁾.

على أن تحدد كمية ونوعية 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 العمال⁽³⁾.

ولم يكنف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب ، بل انه وتقاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام أو أي تقصير أو إهمال أو تفسير ضيق لهذه المادة ، من جهة وضمانا لتطبيق وتقديم الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية من جهة ثانية ، فقد اجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك ، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب ، خطأ مهنيا جسيما⁽⁴⁾.

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

- المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية .
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة 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.

(1) انظر المادة 37 من القانون 90-02 السالف الذكر.

(2) محمد أمين بوسماح ، المرفق العام في الجزائر . ترجمة رحال بن عمر - رحال مولاي إدريس ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،

1995ص.115.

(3) انظر المادة 39 من القانون 90-02 السالف الذكر.

(4) انظر المادة 40 من القانون 90-02 السالف الذكر.

- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ،ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
 - نقل المحروقات بين السواحل الوطنية .
 - مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلغف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
 - المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد 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 الديبلوماسية⁽¹⁾ .
- وعن القانون الفرنسي وحسب القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1984 والمتعلق بإضراب عمال وموظفي الطيران الجوي ، فقد قضت المادة الثانية منه على انه في حالة التوقف عن العمل في ميدان الطيران الجوي يجب في جميع الحالات القيام بـ :
- استمرارية الفعل الحكومي وتطبيق مهام الدفاع الوطني .
 - الحفاظ على مصالح والاحتياجات الأساسية لفرنسا واحترام المسؤوليات العالمية ، خاصة حق الطيران في المنطقة .
 - المهام اللازمة للحفاظ على الأشخاص وعلى ممتلكاتهم .
 - صيانة العلاقات الخاصة .
 - الحفاظ على العتاد والتجهيزات⁽²⁾.
- وغرض المشرع من هذا القيد هو الحفاظ على مصالح المواطنين وذلك لما لأبعاد الإضراب من ضرر على تموين الأفراد بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وضياح المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد ويستوي في هذه القيود كل من المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة - أي الدولة- أو تلك المسيرة أو المدارة عن طريق عقود الامتياز ، حيث يفرض على الحائزين

(1) راجع المادة السابعة من القانون رقم 91-27 المذكور أعلاه.

(2)

على عقود الامتياز ، التزام ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد⁽³⁾.

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 جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في نص المادة 38 المذكورة آنفاً ، وإذا لم يتم 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 مهنياً جسيماً⁽¹⁾.

القرار 1687722 المؤرخ في 14 أفريل 1998 الصادر على اثر الطعن بالنقض في القرار الذي الغي الأمر المستأنف وقضى من جديد بالحد الأدنى للعمل وعدم شرعية الإضراب.

" عن الوجه الأول : المأخوذ من مخالفة الأشكال الجوهرية للأجراء .

1- حيث من جهة أولى ينعى الطاعن على القرار المطعون فيه مخالفته للمادة 186 قانون الإجراءات المدنية ، أن المادة 186 قانون الإجراءات المدنية صريحة في أن لا ينبغي للأوامر الإستعجالية أن تمس بأصل الحق أي بموضوع النزاع وان من جهة في قضية الحال أن موضوع الدعوى إيقاف الإضراب في حين أن هذا الإضراب لا يخالف أي حكم من الأحكام التشريعية ومن ثم فان قاضي الاستعجال لم يكون مختصاً لأمر بإيقاف الإضراب اللهم إذا كان قد تطرق إلى تقدير صحة الاتفاق المبرم بين الطرفين والذي أدى خرقه إلى هذا الإضراب أي أنه يدخل لا محالة في الموضوع .

حيث فعلاً لقاضي الاستعجال اختصاص للفصل في كل نزاع قانوني لم يوضع له المشرع إطار خاصاً أو إجراءات خاصة لمعالجته فشرط ذلك أن تتوفر حالة الاستعجال وان لا يمس قضاؤه بأصل الحق طبقاً للمادتين 183 و186 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري ، وحيث أن ممارسة حق الإضراب تخضع إلى إجراءات تجعل عند مخالفتها تلك الممارسة غير مشروعة.

وحيث أن مجرد معاينة انتهاك بين للتشريع من خلال الممارسة يؤسس اختصاص قاضي الاستعجال للنظر في إيقاف آثار تلك الممارسة.

وحيث والحالة هاته فان قاضي الاستعجال يكون مختصاً للأمر بإيقاف الإضراب إذا ما عاين صراحة أن ممارسته تخالف بصفة جلية التشريع ، وحيث أن عدم شرعية الإضراب لا تستتبط من آثاره الاقتصادية إذ انه من شأنه أن يحدث اضطرابات أخذها المشرع بعين الاعتبار ووضع لها مكنائزيمات لمواجهةها عند الحاجة وخول السلطات العمومية صلاحية تقدير طبيعة هاته الاضطرابات في المواد من 37 إلى 48 من القانون رقم 90-02.

(3) سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص.158.

(1) انظر المادة 40 من القانون 90-02 السالف الذكر.

وحيث أن القانون لم يجعل من أثار الإضراب أسبابا لإيقافه ومن هنا فإنه وعندما اكتفى قضاة المجلس بالاعتماد على الاضطرابات الحاصلة والمحتملة نتيجة ممارسة الإضراب دون تبيان مخالفة تلك الممارسة لأي نص أو قاعدة قانونية يكونوا قد أفقدوا قرارهم الأساس القانوني مما يعرضه للنقض.

2- وحيث يعني من جهة ثانية أن مجلس أوقف إضرابا لم يبدأ.

لكن حيث أن حالة الاستعجال الناتجة عن الخرق البين للتشريع تجعل من الإضراب وشيك الحدوث بفعل الإخطار الموجه للمستخدم مبررا للتدخل قاضي الاستعجال على هذا الأساس للإيقاف مفعوله ولو مسبقا ومنه فإن الأمر بإيقاف إضراب مخطر به ولم يشرع في تنفيذه لا يشكل في حد ذاته عيب في القرار وإنما العيب في الأسباب المؤسسة للأمر بالإيقاف والتي هي منعدمة الأساس القانوني في قضية الحال كما تم تبيانه آنفا.

عن الوجه الثاني : المأخوذ من التناقض في التعليل.

في ما أن المجلس أعاب على النقابة عدم احترام الحد الأدنى من الخدمات وفي نفس الوقت يلغي الأمر المستأنف الذي أمر بأداء هذا الحد الأدنى.

لكن حيث يتبين بالرجوع إلى القرار المطعون فيه انه عاين أن المحكمة لم تفصل في الطلب الرئيسي وهو إيقاف الإضراب التعسفي .

وحيث والحالة هاته فان إلغاء الحكم المستأنف والتصدي للدعوى من جديد يجعل من طلب التزام بالحد الأدنى بدون موضوع بعد القضاء بإيقاف الإضراب ، ومن جهة أخرى جاءت ملاحظة المجلس بان المدعي عليها لم تؤد الحد الأدنى من الخدمات سببا لرفض طلباتها المقدمة في استئنافها الفرعي ومنه لا يحدث ذلك أي تناقض في القرار ومنه يكون الوجه غير مؤسس.

عن الوجه الثالث : المأخوذ من انعدام التعليل.

ذلك أن الطاعنة أثارت أمام المجلس أن المدعي عليها في الطعن لا يمكنها أن تطلب إيقاف إضراب لم يبدأ بعد و عوض أن يرد القرار على هذا الدفع الجدي فان القرار رجع ألي تعليل لا يعني الطاعنة إذ انه صرح إن إضراب الطيارين المستخدمين قد اصبح غير شرعي حيث انه أدى إلى شلل هذه المؤسسة ومنه فان المجلس لم يرد على هذا الدفع أورد عليه لسبب مخطئ.

حيث يبين فعلا بالرجوع إلى القرار المطعون فيه انه عاين أن الإضراب سوف ينطلق في 29 جويلية 1996 في حين القرار المطعون فيه صدر في 24 جويلية 1996.

وحيث أن القرار في الحيثية المتمسك بها في الوجه المثار يعالج الإضراب وكأنه حصل وانتج آثاره ومنه يكون قد اعتمد أسبابا خاطئة تكون بمثابة انعدامها إذ انه وما دام الفعل لم يرتكب بعد فان الضرر يكون

محتملا وليس حاصلا مما يتطلب من القضاة تأسيس آخر لتدخلهم ومنه جاءت الأسباب المعتمد عليها المجلس غير مطابقة لحقيقة الدعوى مما يعرض قرارهم للنقض.

عن الوجه الرابع: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني .

فيما أن مجلس الجزائر فصل في الحال والساعة أي حسب حالة الاستعجال الفائقة في حين الإضراب الذي أمر بوقفه بهاته الطريقة بقرار في 24 جويلية 1996 الذي بدأ إلا في 29 جويلية 1996 وفي الواقع أن المجلس كان ملزما لإعطاء أساس شرعي لقراره أن يتأكد أن هذا الإضراب وقع فعلا قبل أن يأمر عند الاقتضاء لوقفه.

لكن حيث أن حالة الاستعجال ليست مرتبطة فقط بالحوادث التي وقعت بل الأعمال التي من شأنها أن تحدث خطرا وشيكا تبرر تدخل قاضي الاستعجال لتجنب حدوثها إذا ما تبين عدم شرعيتها ظاهريا. وحيث أن الإضراب الذي يخطر به في مؤسسة مكلفة بمرفق عام حيوي مثل النقل الجوي من شأنه أن يحدث ضررا يصعب جبره في ما بعد إذ ما تبين عدم شرعيته ومنه يكون قاضي الاستعجال مختص في النظر في طلب إيقافه ويكون ذلك في الحدود المبينة في معالجة الوجه الأول ومنه النظر في طلب إيقاف إضراب لم يشرع في تنفيذه والمخطر به المستخدم لا يشكل في حد ذاته أي عيب ومنه ومن هذه الزاوية المتعلقة بمبدأ جواز النظر في طلب إيقاف إضراب لم يشرع فيه بعد يكون قضاء المجلس موافق للقواعد المؤسسة لقضاء الاستعجال ومنه يكون الوجه المثار غير مؤسس .⁽¹⁾

إلى جانب هذا القيد يوجد قيد قرره المشرع الفرنسي والجزائري وهو حالة التسخير أو كما تسمى بالمصادرة الذي تأمر به السلطات الإدارية في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة. والتسخير أو المصادرة عملية تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالتزام ، ولقد ظهرت قضية التسخير خلال الحرب العالمية الثانية أي عام 1948 وكان تطبيق التسخير من سنة 1948 إلى سنة 1958 يسير بشكل بطيء ، وأول تطبيق للتسخير كان في سنة 1948 وهذا عندما طبق على عمال محطات فحم الكوك وفي عام 1950 على عمال الغاز والكهرباء وفي عام 1956 على الخبازين وفي سنة 1957 على موظفي إدارة السجون ، وفي ظل الجمهورية الخامسة ارتفعت عملية تطبيق التسخير بصورة سريعة ، حيث طبق ذلك على عمال السكك الحديدية عام 1959 وفي عام 1960 على عمال الخطوط الجوية الفرنسية ، وفي عام 1963 طبق على عمال الخطوط الجوية أيضا وعمال المناجم⁽²⁾ .

(1) عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص.ص. 384-385.

(2) Hélène Sinay ,Jean Claude Javillier, op, cit ,p. 444.

ومجلس الدولة الفرنسي يرى أن التسخير إجراء قانوني لأنه مبرر وفقا لضرورة الحياة في المجتمع ويرجع كذلك لمبدأ استمرارية الخدمات العامة كقرار الفدرالية الوطنية للإنارة ، ألا أن القضاء اصدر بعد ذلك قرار آخر اعتبر فيه أن التسخير لا يكون قانونيا إلا إذا مس بمصالح المجتمع.

وعليه فيمكن أن تمارس حق مصادرة الأشخاص عملا بقانون 11 جويلية 1983 إذا وقع الإضراب إخلال بالمصالح العام والمصادرة لا تقتصر على الموظفين الحقيقيين بل تشمل عمال الدولة الآخرين الذين يساهمون بإدارة المرافق العامة⁽¹⁾.

ولقد نصت المادة الثالثة من القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1984 المذكور سابقا ، على أن الوزير المختص بالطيران هو الذي يختار المستخدمين اللازمين لتطبيق المهام ويجب على هذه الفئة من عمال أن لا يتوقفوا عن العمل⁽²⁾.

هذا عن التسخير في القانون الفرنسي ، أما عنه في القانون الجزائري فقد نصت المادة 41 من القانون 90-02 السالف الذكر على انه: " عملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون ، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات ، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص أو المنشآت والأماكن ، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان."

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

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

(1) زهدي يكن ، المرجع السابق ، ص.ص. 327-328.

(2)

المطلب الثاني النتائج المترتبة عن الإضراب وطرق تسويته

المطلب الأول: النتائج المترتبة عن الإضراب

المطلب الثاني: طرق تسوية الإضراب وأساليب توقيه

المطلب الأول

النتائج المترتبة عن الإضراب

سنتناول في هذا العنصر النتائج 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 يقطعه علاقة العمل فقط ، وهل هناك تسليط لعقوبات معينة على هؤلاء الموظفين والعمال ، وسنرى كذلك الخطأ الجسيم الذي يقوم به أي موظف أو عامل في حالة خرقه القانوني لحق الإضراب ، وتطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي ، وكل هذا في التشريع الفرنسي والجزائري على حد سواء.

الفرع الأول : النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في التشريع الفرنسي

تختلف النتائج فيما كان حق الإضراب معترف به أو لا ، فقد كان القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب عن العمل هو فسخ للعلاقة التعاقدية بين الإدارة والموظف وهذا الفسخ يكون بإرادة الموظف المنفردة أي من جهة واحدة وهذا كان قبل الاعتراف بحق الإضراب⁽¹⁾، مما يعطي في هذه الحالة للمستخدم الحق في المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي قد تترتب نتيجة لترك العامل أو الموظف لعمله دون سابق إشعار ، كما له - المستخدم - الحرية المطلقة والتامة بالسماح للموظف والعامل بالعودة إلى منصب عمله أو عدم السماح له بذلك وفي حالة عدم سماح المستخدم على إعادة العامل إلى منصب عمله بعد الإضراب يكون هناك ما يسمى بالتسريح التعسفي عن العمل مع احترام كل النتائج المترتبة عن ذلك من إشعار مسبق ودفع التعويضات مع مكافأة نهاية المدة، إلا أنه وبعد الاعتراف بحق الإضراب عد القيام به أو المشاركة فيه توقف عن العمل والموظف أو العامل يستأنف عمله بعد انتهاء الإضراب دون حاجة لإبرام عقد جديد حيث نجد أن القرار الذي أصدرته المحكمة العليا للتحكيم بفرنسا في 19 ماي 1939⁽²⁾ ، أعلنت فيه أن الإضراب لا يحدد الإرادة الصريحة أو الضمنية للموظفين أو العمال لترك عملهم نهائيا ، ولقد أكدت في قرارها الصادر في 18 جوان

(1) Jean-Maurice Verdier ,Alain Coeuret , Marie – Armelle Souriac , Droit du Travail . 11^e Edition , Dalloz , Paris 1999, p. 578.

(2) Hélène Sinay , Jean Claude Javillier , op,cit ,p.295.

1951 أن المبادئ الدستورية لحق الإضراب لا يتماشى وقضية قطع العلاقة التعاقدية ، ولقد عمل القضاء الفرنسي على تطوير نظريته للإضراب خاصة في هذا المجال وذلك ما نجده في قرار له أصدره في 04 جوان 1972 حيث نص فيه على استبعاد تطبيق النظام الداخلي من طرف الإدارة حتى لا تمس بحقوق الموظفين والعمال عند تطبيقهم للعقوبات التأديبية ، ولقد أتبنا في هذا المجال أن نشير إلى العقوبات التأديبية التي قررها القانون الفرنسي والسلطة المختصة بتوقيعها ، فقد حدد القانون رقم 84-16 الصادر في 11 يناير 1984 العقوبات التأديبية التي تسري على الموظفين المعينين في وظائف دائمة ، ويعملون كل الوقت ويشغلون درجة في السلم الإداري للإدارات المركزية للدولة والإدارات الخارجية المستقلة والمؤسسات العامة للدولة ، وقد وردت قائمة العقوبات التأديبية في المادة 66 والتي صنفت في أربع مجموعات :

الأولى: الإنذار واللوم.

الثانية : الشطب من جدول الترقية - خفض الدرجة - الوقف عن العمل لمدة أقصاها خمسة عشر يوما- النقل التلقائي .

الثالثة : خفض الوظيفة - الوقف عن العمل لمدة أقصاها سنتان .

الرابعة: الإحالة إلى التقاعد - الفصل .

ولا يودع في ملف الموظف من عقوبات المجموعة الأولى إلا اللوم وتمحى هذه العقوبة بقوة القانون من ملف الموظف في نهاية ثلاث سنوات إذا لم يوقع على الموظف عقوبة أخرى خلالها ، ويمكن أن توقع عقوبة الشطب من جدول الترقية بصورة تكميلية مع عقوبتي المجموعتين الثانية والثالثة .

والوقف المؤقت عن العمل المؤدى إلى الحرمان من كل المرتب ، يمكن أن يكون مصحوبا بوقف العقوبة كلياً أو جزئياً ، ولكن يجب ألا تقل مدة الوقف في حالة الوقف الجزئي عن ثلاثة اشهر بالنسبة لوظائف المجموعة الثالثة ، وإذا وقعت عقوبة من العقوبات الثانية خلال مدة خمس سنوات ، بترتب عليها إلغاء الوقف ، فإذا لم توقع على الموظف عقوبة أخرى خلال هذه المدة - باستثناء الإنذار واللوم- فإنه يعفى نهائياً من باقي المدة الموقوفة⁽¹⁾ .

أما عن الأمر رقم 82-131 المؤرخ في 05 فيفري 1982 والقانون الصادر في عام 1972⁽²⁾ ، المتعلقان بالعمل المؤقت حيث جاء في نص المادة 125 الفقرة الأولى والثانية من الأمر السابق على أنه لا يمكن الرجوع لموظف أو عامل من أجل القيام بعمل زميله المضرب لان هذا الأخير متوقف عن العمل فقط وليس منقطع عنها ، وتوصل بذلك القضاء الفرنسي لحماية الموظف والعامل الممارس لحقه في الإضراب ومن النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب كذلك الاقتطاع من أجره الموظف ، لكن هذا الاقتطاع يجب أن يكون نسبي وذلك حسب مدة التوقف عن العمل ، وفي حالة ما إذا كان الخصم لا يناسب مدة التوقف عن العمل يعتبر جزاء مالي ممنوع حسب نص المادة 122 الفقرة 42 من قانون العمل الفرنسي .

(1) سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري . الكتاب الثالث ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 ، ص.ص. 288-289.

(2) Jean-Maurice Verdier , Alain Coeuret , Marie – Armelle Souriac , op , cit , p578.

ويترتب كذلك عليه- الإضراب- الوقف الوظيفي لرابطة التبعية أثناء الإضراب ، حيث لا يؤخذ بمسؤولية الموظف ، فإذا وقع حادث لهذا الأخير أثناء الإضراب لا يمكن الأخذ به كحادث عمل .

وتعد هذه النتيجة خطر على الموظف أو العامل المضرب ، ونفس الأمر بالنسبة للسلطة التأديبية للإدارة العامة حيث تتوقف مؤقتاً أثناء الإضراب فأى خطأ يقوم به الموظف خلال هذه الفترة تقع تحت قانون الإضراب ولا يطبق في هذا المجال النظام الداخلي إلا ما تعلق بالخطأ الجسيم والذي يحتم بالضرورة التسريح عن العمل وهذا ما أكده القانون الصادر في 25 جويلية 1985 في المادة 122 الفقرة 45 (*)، وبنوه في هذا المجال عن السلطة المختصة بالتأديب في القانون الفرنسي فالأصل الجاري العمل به في التشريع الفرنسي هي أن الإدارة التي تملك سلطة تعيين الموظفين ، تملك أيضاً سلطة توقيع العقاب عليهم ، أي أن الجهة الإدارية هي صاحبة السلطة في التأديب ، وهو ما يطلق عليه النظام الرئاسي في التأديب ، فإلى غاية عام 1958 كانت السلطة التأديبية مقيدة بقانون ينشؤها باعتبار الطابع القضائي الذي يميزها ، وبالتالي فإن إنشائها من اختصاصات المشرع ، وبصدور دستور 04 أكتوبر 1958 أعطيت صلاحية إنشاء سلطة تأديبية للجهة الإدارية ، وهي التي تحدد اختصاصات هذه السلطة ، إذن فالسلطة التأديبية في فرنسا هي إحدى فروع السلطة الرئاسية فهي تنتمي بطبيعتها إلى السلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين⁽¹⁾.

وعن مهام السلطة التأديبية في التشريع الفرنسي فنجدها تختلف باختلاف درجة العقوبة ، ففي عقوبات الإنذار واللوم فتقوم- السلطة التأديبية- بتوقيعها دون اللجوء إلى أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك بمقتضى الأمر رقم 244-59 الصادر في 04 فيفري 1959 (**)، وفي العقوبات الأكبر من اللوم والإنذار فعلى السلطة التأديبية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، إذ يتم عرض الأمر على هذه الأخيرة فتجتمع كمجلس للتأديب ، فتتظر في المخالفات التأديبية المعروضة وتعطي رأيها حسب ما نصت عليه المادة 67 من القانون رقم 84-16 الصادر في 11 جانفي 1984.

ويجوز للموظف بمقتضى المرسوم رقم 311-59 الصادر في 04 فيفري 1959 وبعد اخذ موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، رفع تظلم إلى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار ، شرط أن يكون القرار موقعا لإحدى العقوبات التالية (تأخير الأقدمية -خفض المرتب - النقل

(*) تنص هذه المادة على: " إن كل تطبيق للنظام الداخلي أثناء الإضراب لتحديد الخطأ أو العقوبة يعد باطلا بقوة القانون."

(1) عمرو فؤاد ، احمد بركات ، السلطة التأديبية - دراسة مقارنة - مكتبة النهضة المصرية ، مصر ، 1979 ، ص.122.

(**) تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة ، يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

التفائي - خفض الدرجة- الإحالة على المعاش والعزل من الوظيفة - الوقف عن العمل لمدة تزيد عن ثمانية أيام ، وان تكون هذه العقوبات مخالفة لما قد اقترحتة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .
فرأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، لا يعد أيضا ملزما بالنسبة للسلطة التأديبية فلها الأخذ به أو عدم الأخذ به.

ويجب التمييز بين حالة عدم تقيد السلطة التأديبية برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وحالة عدم تقييدها برأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، ففي الحالة الأخيرة يجب على السلطة التأديبية تبرير عدم الأخذ بالرأي، إلا انه - وفي الغالب- لا توقع السلطة التأديبية عقوبة من العقوبات المقترحة من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تجنباً لحدوث اضطرابات عمالية ونقابية .
ونشير في هذا المجال إلى وجود عقوبات استثنائية لا يؤخذ فيها برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رغم تجاوزها عقوبتي اللوم والإنذار وهذا نظرا لطبيعة هذه الأخطاء ، وقد حددها المشرع الفرنسي في :
حالة التخلي عن الوظيفة - حالة الإضراب الغير مشروع -حالة الظروف الطارئة⁽¹⁾.
وفيما يخص تعويض ساعات وأيام الإضراب لا يكون إلا باتفاق الطرفين وهذا في حالة انتهاء الإضراب وعليه لا يمكن للإدارة أن تفرض على الموظف استرجاع أو تعويض ساعات أو أيام الإضراب.
أما عن التزامات الإدارة اتجاه الغير من المتعاملين معها ، فلقد اشترط القضاء الفرنسي جملة من الشروط لإعفاء الإدارة من التزاماتها اتجاه الغير ، فيجب أن يكون الإضراب عاما ولا يمكن توقعه مما يجعل التزامات الإدارة مستحيلة ، ويعد الإضراب في هذه الحالة من قبيل القوة القاهرة ، كما اقر القضاء إلى جانب ما سبق عدم مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها أثناء الإضراب.

الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

سار القانون الجزائري على مسار القانون الفرنسي ، حيث نصت المادة 32 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 02 فيفري 1990 على انه: " لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل".

(1) راجع عمرو فؤاد ، احمد بركات ، المرجع السابق ، ص.ص.126-129.

ويقصد بالشروط في نص هذه المادة شروط ممارسة الإضراب ، أي أن هذا الأخير لا يكون مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته والتي سبق والتطرق إليها (من استنفاد جميع وسائل التسوية - موافقة جماعة العمال - انتهاء أجل 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 و إنما تجميدها فقط.

كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من المستخدم انتقاماً منهم بسبب ممارستهم لحقوقهم 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 عليه طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها".

من خلال نص المادة يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالاً يتفق فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبياً أو إيجابياً بالنسبة للموظف أو العامل وذلك كان يتفق الطرفان على سريان الأجرة فهذا شيء إيجابي ، أما الجانب السلبي إذا اتفق طرفا النزاع على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية مثلاً .

ونعتقد أن هذا الأمر يعد شعور أو فراغ تشريعي لأن المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة على الموظف أثناء الإضراب مثلما فعل المشرع الفرنسي 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 هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية ، أو في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة والتي سبق التطرق إليهما .

أما عن تسليط العقوبة على موظف أو عامل مارس حقه في الإضراب⁽¹⁾ ، فلقد نص القانون رقم 90-02 في المادة 33 من الفقرة الثانية منه على عدم تسليط أي عقوبة اتجاهاً 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 أما بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل وإما باحتلال أماكن العمل م طرف المضربين ، وهناك أخطاء

(1) موسى لحرش ، "الإضراب العمالي في القطاع العمومي - خلفياته وأبعاده -". رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة

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 .
نشير في هذا المجال إلى العقوبات التأديبية التي اخذ بها المشرع الجزائري في نص المادة 124 من المرسوم رقم 85-59 الصادر في 01 رجب 1405 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 بوضع ضمن الملف الوظيفي للموظف العمومي حتى يكون دليلا على إهماله و إخلاله بواجباته) الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام(وهذه العقوبة مادية وليست أدبية ، لان 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 الموقوف فيها عن العمل) ، الشطب من جدول الترقيية (وتعد عقوبة أصلية لجسامتها ، وتحرم هذه العقوبة عند توقيعها الموظف من حقه في الترقيية لمدة معينة).

العقوبات من الدرجة الثالثة : وهي عقوبات اشد من سابقتها وهي النقل الإلجباري (أي نقل الموظف إلى مكان وظيفي آخر ، مما يؤدي بمساس سمعته لكل من المكانين القديم والجديد) ، التنزيل (يمكن أن يصل إلى ثلاث درجات من التنزيل) ، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات (يفقد الموظف المخطئ بمقتضاها صفة الموظف العمومي ، غير انه 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.)(*)

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

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 85-59 المذكور أعلاه⁽¹⁾.

غير أن المشرع الجزائري وخلافا 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 85-59 المذكور سابقا^(**).

أما في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة فيتم اتخاذ العقوبة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقتها ، وهذه الأخيرة تصدر إلزاميا وهذا ما أقرته المادة 127 من المرسوم المذكور أعلاه^(*)، وفي هذا المجال نلاحظ خروج المشرع الجزائري على المشرع الفرنسي ، الذي لا يلزم السلطة الرئاسية في أي حال من الأحوال بتطبيق المقترحات التي تصدرها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، ألا أن المشرع الجزائري 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 إننا نشير بان 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 بقاؤه في الوظيفة يمثل خطرا عليه أو على المرفق .

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 العمل⁽¹⁾ .

❖ وفي الأخير يمكن القول أن المشرع الجزائري تطرق حقا إلى الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب ، لكننا نلاحظ وجود نقص فيها مما أهمل ذلك ضمان الحماية للموظف ، كما نلاحظ أيضا وجود عرقلة في ممارسة حق الإضراب خاصة فيما تعلق بحرية تطبيق العقوبات التأديبية

(1) انظر المادة 54 من المرسوم 133/66 المؤرخ في جوان 1966.

(**) تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة ، يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

(*) تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة ، يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

(1) مليكة ابتوان، المرجع السابق ، ص.122.

المنصوص عليها في النظام واللوائح الداخلية مما يؤدي بذلك إلى عدم فعالية الإضراب رغم اعتباره لحق دستوري .

المطلب الثاني

طرق تسوية الإضراب وأساليب توقيه

عند قيام العمال بالإضراب تعمل الإدارة المستخدمة على تسوية الخلاف القائم بالطرق والأساليب القانونية التي تختلف حسب قانون كل دولة ، وما أردنا أن نشير إليه كذلك في هذا المجال هو الأساليب التي من شأنها توقي ودرأ الإضراب هذه الأساليب - كما سنرى - متفق عليها في مختلف الدول وفيما يلي تفصيل لذلك.

الفرع الأول : طرق تسوية الإضراب

تعتمد أغلبية الدول في تسوية الإضراب إلى التفاوض الجماعي والمصالحة والوساطة وأخيرا اللجوء إلى التحكيم ، هذه الطرق كثيرا ما يتم تنظيمها بموجب الاتفاقيات الجماعية ، وهذا ما سوف نتناوله فيما يلي بنوع من التفصيل في كل من التشريع الفرنسي والجزائري على حد سواء ميرزين أهم الاختلافات بينهما.

أولا : طرق تسوية الإضراب في التشريع الفرنسي: تطبق فرنسا لحل أو تسوية الإضراب بالطرق المعمول بها في اغلب التشريعات والتي تم ذكرها آنفا من مصالحة ووساطة والتحكيم ، فوفقا لما جاء في قانون العمل الفرنسي فان كل طريقة من هذه الطرق الثلاثة على جميع أجهزة القانون الخاص مهما كان شكلها ومهما كان هدفها ، وعلى المرفق الصناعية والتجارية وعلى العمال المنصوص عليهم في المادة 522 من فقرتها الأولى والمادة 13 في فقرتها الثانية من القانون العمل الفرنسي ، وهؤلاء العمال ينتمون ألي أحد هذه الفئات (المهن الحرة - عمال الديوان الوزاري - عمال المؤسسات الخاصة - عمال المؤسسات التعاونيات - عمال مؤسسات التأمين الاجتماعي التي ليس لها صفة الديوان العام).

1- المصالحة: المصالحة إجراء يتم فيه تقديم الخلاف القائم بين طرفي النزاع إلى لجنة الصلح لإيجاد الحلول المناسبة للنزاع ، ولقد نص القانون الفرنسي على وجود نوعين من المصالحة ، مصالحة اتفاقية وأخرى قانونية ، فالأولى - المصالحة الاتفاقية - تعود للاتفاقية الجماعية ففي حالة ما إذا تضمنت هذه الأخيرة شرطا متعلقا بإجراءات المصالحة لإيجاد حلال للنزاع القائم بين الرئيس والمرووسين (العمال والمستخدم)، أما إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية على مثل هذا الشرط فبالإمكان أن يتفق طرفا النزاع على إجراء المصالحة من اجل فض النزاع.

أما عن المصالحة القانونية ، فقد تم النص عليها في المادة 523 من الفقرة الأولى⁽¹⁾، والتي تقضي على أن أي نزاع جماعي مهما كان سببه ولم يجد حله بالمصالحة الاتفاقية ، يمكن تقديمه - النزاع - أمام اللجنة الوطنية أو الجهوية للمصالحة . وحتى بداية عام 1982 كانت المصالحة القانونية إجبارية حسب ما قضت به المادة الخامسة من القانون الصادر في 11 فيفري 1950 والتي نصت على أن : " الخلافات الجماعية تخضع إجباريا إلى إجراءات المصالحة."

وبصدور القانون رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 جعل اللجوء إلى المصالحة القانونية يكون اختياريا بمعنى أن طرفي النزاع غير ملزمين باللجوء إلى هذا الإجراء - المصالحة القانونية - إذا وجد بينهما نزاع. وكما تم الإشارة إليه أن المصالحة وفقا للقانون الفرنسي تقوم بها لجان وتنقسم هذه الأخيرة إلى لجان وطنية وأخرى جهوية ، وتتكون هذه اللجان المتساوية الأعضاء من :

- ممثلي منظمات أرباب العمل الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني .

- ممثلي منظمات العمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

- ممثلي السلطات العامة ولا يتجاوز عددهم الثلث 3/1 من أعضاء اللجنة .

أما عن إجراءات المصالحة ، فبعد صدور القانون رقم 82-957 السالف الذكر يقوم الوزير أو الوالي أو المدير الجهوي للعمل باللجوء إلى لجنة المصالحة ، إلا أن هذا اللجوء لا يكون إلا باتفاق طرفي النزاع وعندما يطرح النزاع على لجنة المصالحة تنظر فيه وتستدعي أطراف النزاع ، بعد ذلك يقوم رئيس اللجنة بإعداد تقرير يبين فيه الاتفاق حول نقاط أو بنود النزاع ، كما يبين إذا تم الاتفاق كلياً أو جزئياً وفي حالة نجاح المصالحة يقدم القرار إلى أطراف النزاع والى وزير العمل ، ويأخذ هذا القرار الصيغة التنفيذية حين وضعه في المحكمة الاجتماعية أمام كتابة الضبط أو أمام كتابة مجلس مستشاري العمل ، أما في حالة فشل المصالحة تقدم اللجنة تقريرها إلى طرفي النزاع ووزير العمل والوالي ، وهذا في ظرف 48 ساعة ، ويطرح النزاع بذلك على إجراءات الوساطة .

2- الوساطة : الوساطة إجراء من إجراءات تسوية النزاع الجماعي يتم فيه تعيين وسيط توكل له جملة من الاختصاصات المعتمدة علمياً وأخلاقياً للنظر في النزاع ، فيعمل على طرح مجموعة من الحلول التي يراها مناسبة لفض النزاع وتأخذ هذه الحلول شكل التوصيات . وطلب الوساطة يقدم إما من طرف وزير العمل من تلقاء نفسه أو بطلب من أحد أطراف النزاع ، وقد يقدم من طرف رئيس اللجنة الجهوية و أخيراً يمكن أن يقدم من قبل طرفا النزاع. ولوزير العمل السلطة في تعيين الوسيط في حالة عدم وجود الوسيط المتفق عليه ويكون ذلك من قائمة الوسطاء هذه الأخيرة نصت عليها المادة 524 من الفقرة 12 من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾، تتضمن قائمة الوسطاء ثلاثين اسماً من بين الأشخاص الذين وقع عليهم الاختيار ذوي القدرة العلمية والأخلاقية وعلى أساس الاختصاصات الاقتصادية والاجتماعية ، وهذا الاختيار يكون على المستوى الوطني و الجهوي من طرف وزير العمل كما سبق الإشارة إليه آنفاً . وفي حالة ما إذا فشل الوسيط في حل النزاع يقوم بإعداد تقرير في ظرف 48 ساعة ويقدمه لوزير العمل مرفقاً بتقرير يتضمن موضوع النزاع وكذا الرفض المسبب والمقدم من قبل طرفا النزاع ، بعدها يلجأ - أطراف النزاع - إلى التحكيم كآخر طريق للتسوية.

Hélène Sinay ,Jean Claude Javillier ,op,cit ,p .530.

(1)

3- التحكيم: نص القانون الفرنسي على وجود نوعين من التحكيم مثله مثل المصالحة تحكيم اتفاقي و آخر قانوني ، فالأول يتم النص عليه في الاتفاقية الجماعية حسب نص المادة 525 في فقرتها الأولى من قانون العمل الفرنسي ، بمعنى اللجوء إلى التحكيم يكون منصوص عليه في الاتفاقية الجماعية كشرط ونشير إلى أن هذا اللجوء اختياري ، أما عن التحكيم القانوني فكانت فرنسا في عام 1936 والى غاية عام 1939 تعمل بنظام التحكيم الإلزامي الذي يتضمن القاعدة التي تقضي بان يطرح النزاع على محكمين ومحكمين ذات درجة أعلى.

وينظر خلال هذا التحكيم النزاع بطريقة شاملة أي لا يعي اهتمام لما جاء في تقرير عدم المصالحة أو تقرير عدم اتفاق المحكمين أو الحكام الأوائل عكس التحكيم الإتفاقي أو الاختياري(*) .
وبصدور قانون 11 فيفري 1950 والذي تم النص فيه على اللجوء أولاً إلى محكمين ، وفي حالة عدم اتفاقهما أو وجود خلاف بينهم يلجأ إلى محكما ذات درجة عليا ، وفي حالة فشل هذه المرحلة يضطر أطراف النزاع للجوء إلى المحكمة العليا للتحكيم ، تم تأسيس المحكمة طبقاً للقانون الصادر في 04 مارس 1938 ونظم هذا القانون في عام 1950-1978 وفي عام 1985 ، تنظر هذه المحكمة في الطعون المرفوعة ضد التعسف في استعمال السلطة والطعون المرفوعة ضد خرق قانون اتفاق طرفي العقد .
وتتكون المحكمة العليا للتحكيم من :

- نائب رئيس مجلس الدولة أو رئيس فرع في مجلس الدولة .
- أربعة مستشارين الدولة.
- أربعة قضاة من المحكمة العليا .

أما عن إجراءات التحكيم فيتم تقديم الطعون أمام المحكمة العليا للتحكيم بواسطة عرائض مكتوبة وموقعة من قبل محام معتمد لدى المجلس الأعلى ، تقوم المحكمة بدراسة القضايا من طرف عضو من المحكمة أو مقرر مساعد عين لذلك السبب وكل قضية تدرس على حدى .

وفي حالة ما إذا فشلت المحكمة في حل القضية يبلغ قرار التحكيم الأول ، وتقوم المحكمة بإرجاع القضية لأطراف النزاع وتعيين محكمين من طرفها ، وفي حالة قبول التحكيم الثاني تقوم المحكمة بتعيين أحد أعضائها للقيام بتحقيق إضافي في ظرف خمسة عشر (15) يوماً .
فهذا القرار التحكيمي الثالث والأخير لا يخضع لأي طعن وهذا ما نصت عليه المادة 525 في الفقرة الثامنة من القانون العمل الفرنسي .

وبصدور القانون رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 والمعدل لقانون 11 فيفري 1950 السابق الذكر ، فقد تم وضع بعض المراسيم التنظيمية التشريعية من طرف مجلس الدولة من اجل الوصول إلى نتائج أكثر فعالية.

(*) حيث ينظر الحكام في التحكيم الاختياري أو الاتفاقي إلا في النقاط الموجودة في تقرير عدم المصالحة أو النقاط المنصوص عليها في النزاع.

ثانيا : طرق تسوية الإضراب في التشريع الجزائري: 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 مصالح ووساطة والتحكيم كما رأينا في التشريع الفرنسي وسنرى الاختلافات بينهما فيما يلي ، ونشير إلى أن المشرع الجزائري ميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية وعلى الحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية .

وعليه سوف نتناول كفاءات أو طرق تسوية النزاعات الجماعية في القطاع المؤسساتي والإدارات العمومية⁽¹⁾ وبالنظر إلى القانون رقم 90-02 نجده قد تضمن أنواع من الإجراءات ، ابتداء من التظلم إلى المصالحة إلى التحكيم، دون أن نهمل الاحتياطات الوقائية المتمثلة في استمرار التشاور بصورة دائمة ومنظمة، وفقا لنص المادة 15 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر التي تنص على أن: " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية ."

1- نظام التظلم : إن القيام بالاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات لا تكفل دائما بالنجاح ، إذ كثيرا ما نفشل في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين . وفي حالة فشل هذه الاجتماعات والمشاورات، اقر المشرع الجزائري نظام التظلم الإداري الجماعي^(*) الذي تناولته المادة 16 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري والتي تنص على انه في حالة ما : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في 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.

(1) راجع المواد 14 إلى 23 و 49 إلى 52 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

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

2- **نظام المصالحة** : في حالة فشل وسيلة التظلم في تسوية النزاع القائم يستدعي الأمر تدخل أجهزة وجهات أخرى لإيجاد حل ودي يرضي الطرفين ولقد وضع المشرع مستويين للمصالحة نظرا لطبيعة العلاقة المهنية بين العمال والإدارة المستخدمة⁽¹⁾، 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 .

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 الموالية لإخطارها ، السلطة السلمية العليا المباشرة ، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة لحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا." من خلال نص المادة نستشف أن الجهة الرئاسية لا تتدخل لتفرض حل ودي معين للنزاع ، وإنما كوسيط بين الطرفين ، إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية ، و مفتشية العمل ، للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها.

فلقد نصت المادة 18 من القانون رقم 90-02 على انه : " 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 اجل لا يتعدى ثلاثين يوما (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 انه: " إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل 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 ادناه ، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه."

(1) سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص. 119.

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 (قانوني 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 الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" (1).

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 العمومية(2).

وعن تشكيل وتنظيم المجلس فيتكون من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة ، والأعضاء الممثلين للموظفين ، وحسب نص المادة 23 من القانون رقم 90-02 (*) ، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء(3).

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، و أربعة يمثلون العمال ولقد أوجب المشرع على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين ، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين يشاركون في اجتماعات المجلس في حالة غياب الأعضاء الرسميين(4).

(1) انظر المواد 21 ، 22 ، و 23 من القانون رقم 90-02 المذكور آنفا.

(2) انظر المادة 22 من القانون رقم 90-02 .

(*) يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضاءه وكذا كيفية تنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، 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 .

(4) انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المذكور أعلاه.

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 الذين يمثلون العمال فيتم تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في القطاع الإدارية 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 المتبقية⁽¹⁾، وبمجرد هذا الإخطار يقوم رئيس مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء باستدعاء أعضاءه للاجتماع وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة أيام وذلك ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

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 مقررا 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 العمال⁽²⁾، 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 والى وجهات نظر كل من أطراف النزاع ، ويمكن للمجلس الاستعانة برأي أي شخص أجنبي (عن المجلس وعن طرفي النزاع) ذو خبرة ومعرفه (انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي).

وبعد إتمام هذا الإجراء يعلن قراره بعد المداولة خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول (انظر الفقرة الثانية من المادة المرسوم التنفيذي).

(1) انظر المادة 20 من القانون رقم 90-02.

(2) انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416.

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 انه : "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 ."

3- 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 الإلزامي 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 من القانون رقم 90-02 ، فان 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 الذكر (*). 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)

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

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 قصت المادة 51 من القانون رقم 90-02 على أن يرأس اللجنة قاض من المحكمة العليا ، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين 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 للعمال ، وخمسة ممثلين للمستخدمين (أي المؤسسات والإدارات العمومية المستخدمة) ، ومن بين هؤلاء الأعضاء ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (1) ولقد حددت المادة 3 من المرسوم صفة الأعضاء الممثلين للدولة في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل والعدل والمالية والداخلية ، وعن ممثلي العمال فيتم تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني (2)، على 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 قبالة للتجديد .

وعن إجراءات سير عمل اللجنة الوطنية للتحكيم ، فباعتبار اللجنة هيئة دائمة فان مقرها الرسمي والرئيسي هو مقر المحكمة العليا(3).

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 ، بالإضافة إلى ذلك وجود محضر عدم المصالحة الذي تم إعداده من قبل المجلس الوظيفية العمومية المتساوي الأعضاء(4)، وخلال الثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة يعين رئيس اللجنة مقرا للنزاع القائم ، يتلقى هذا الأخير كل المعلومات والوثائق والتقارير المتعلقة بالنزاع المعروض على اللجنة .

(1) انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416.

(2) انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

(3) انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي.

(4) انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416.

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 والى ممثلي أطراف النزاع والى 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 ممنوعين من ممارسة حق الإضراب⁽¹⁾، 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 اللجنة⁽²⁾، فيمكن لهذه الأخيرة أن ترفض الفصل فيها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب ، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي^(*)، ولقد أكدت المادة من نفس المرسوم^(**) 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 تتظر 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 ويبلغ 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 09-418)⁽³⁾.

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

أولا : في الشكل :

(1) راجع المادة 43 و44 من القانون رقم 90-02.

(2) راجع المادة 48 من القانون رقم 90-02.

(*) 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 ، وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال ، أو مستخدميهيم."

(**) حيث تقرّر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقا للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية ، قيل أية مناقشة لمحتواها.

(3) سليمان أحمية ، المرجع السابق ، ص.135.

* حول الدفع المتعلق بعدم احترام إجراءات المصالحة .

حيث أن اللجنة الوطنية للتحكيم ترى فيما يخص تمسك المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي بعدم احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 و17 و18 و20 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، أن هذه المسألة لا يمكن إثارتها من طرف المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي والبحث العلمي ، ذلك انه 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 لأستاذة 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.

وان 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 تأمر به وتمنح أجلا للنقابة للاطلاع عليه.

* حول الدفع المتعلق بعدم اخذ موافقة المجلس الوطني للأستاذة قبل اللجوء للتحكيم.

حيث انه فيما يخص ما يثيره المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي عن عدم اخذ موافقته قبل اللجوء إلى التحكيم ، فإن القراءة المقترنة للمادتين 25 و48 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 عن عدم احترامه عدم قابلية الدعوى.

* فيما يتعلق بعدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في المادة 13 من المرسوم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990.

وحيث أن فيما يخص عدم بيان الضرورة الاقتصادية أو الاجتماعية القاهرة فإن المجلس الوطني لأستاذة 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 اجل للرد للمجلس إلى غاية يوم 24 فيفري 1999 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 التحكيم .

ثانيا : في الموضوع:

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

حيث أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تؤكد بأن مطالب المجلس الوطني للأستاذة 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 و الإنشغالات المطروحة من قبل الأساتذة .

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 لابد 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 ، وان المصادقة على القانون التوجيهي للبحث العلمي يعد مكسبا مهما جدا قد تحقق وأنها تسعى عبر مراحل تدريجية إلى غاية تحقيق المسعى المذكور .

وللخروج من الأزمة تم عقد اجتماع يومي 01 و 02 فيفري 1998 حيث تقدمت الوزارة باقتراحين جديدين لم يكونا من مطالب المجلس الوطني للأستاذة 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 تيرر دوريا.
- منح مكافأة أعمال البحث التكميلية يتراوح مبلغها ما بين ألفان وثلاثمائة وعشر دينار جزائري وثلاثة 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 تهادى 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 1999/1998 وخصص لجامعات مدينة الجزائر العاصمة وحدها 511 سكنا من ضمن هذا البرنامج .

- إعادة تنشيط الورشات التي كانت متوقفة أو بطيئة أو لم تتطرق بعد والمتعلقة بإنجاز السكنات التي تمثل برنامجا مقداره 2335 سكنا.

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

وبالنسبة لمشكلة السكن في الجزائر العاصمة فإنه نظرا لكبر حجم المنطقة تقرر إنشاء لجننتين 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 كنتنازل من الوزارة مقابل تنازل المجلس الوطني للأساتذة عن الإضراب.

للعلم أن برنامجا هاما قدره 6000 سكن بتمويل من 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 وهو ما 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 هذا القانون في إطار قانون توجيه التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الوظيف العمومي.

وان الوزارة مستعدة لدراسة وإثراء القانون الأساسي للأستاذ الباحث مع ممثلي المجلس الوطني للأساتذة والنقابات الأخرى ، لان 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.

انه 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 وان الوزارة لم تحرك ساكنا إلا يوم 10 جوان 1998 بتحديد لقاء مع وزير التعليم العالي يوم 23 جوان 1998 بدون جدوى من اجل ذلك قدم إشعارا بالإضراب

يوم 29 أوت 1998 ، ولم يلقي الرد إلا بتاريخ 22 سبتمبر 1998 ثم تم استقبالهم من قبل الوزير يوم 10 أكتوبر 1998 دون أية نتيجة ، ومنذ 23 نوفمبر بدأت العراقيل والصعوبات تواجهنا من قبل الإدارة التي قامت بتجميد الأجور وعندها وقع الانسداد.

* فيما يخص إعادة تقويم الأجور.

إن أجر الأساتذة لم يعد يمثل حاليا إلا أربعة مرات الحد الأدنى للأجور ومن اجل 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 أن الوزارة التي رفضت هذا الاقتراح بحجة معالجة مشكل الأجور ضمن القانون الأساسي للأستاذ تقترح كبديل وكحل 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

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 وان 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 البرنامج .

حيث أن اللجنة الوطنية للتحكيم تشاطر رأي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حول طبيعة السكن ، الذي يشكل في أن واحد مأوى وأداة عمل للأستاذ ، كما ترى انه وسيلة من وسائل ترقيته إلا أنها تعالين 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 للوضع القانوني 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 قانونا قصد اقتصاد الوقت وذلك في انتظار صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي والقانون الأساسي العام للتوظيف العمومي .

ثالثا : بعد المداولة قانونا 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.

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 بوجود توقيف الإضراب بمجرد اللجوء إلى التحكيم.
- * 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 مقدره 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.
- 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 للوظيف 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 النزاعات.
- ونظرا للطابع الخاص للمؤسسات العمومية ، فان المشرع نص على طرق خاصة للوقاية من النزاعات تتمثل بالأخص في استعمال المصالحة داخل هذه الهيئات العمومية أو في إطار مجلس الوظيف العمومي المتساوي الإعشاء ، أما إجراءات الوساطة أو التحكيم للوقاية من النزاعات التي أوردها المشرع بالنسبة للقطاع الاقتصادي فإنها لا تطبق على الهيئات الإدارية .
- وحيث انه فيما يخص تسوية الإضراب فإن المشرع وضع إجراءين يمكن استعمالهما من طرف الإدارة العمومية على التوالي أو واحد دون الآخر ، وهما الوساطة و/أو التحكيم.

وحيث انه إذا كان التحكيم المنصوص عليه في المادة 13 من القانون 02/90 يخضع كذلك لمقتضيات قانون الإجراءات المدنية ، ذلك انه إذا كان التحكيم بين العمال والمؤسسات الاقتصادية يهدف بالأخص إلى تفسير وتطبيق العقود الجماعية والفردية ، فان التحكيم الخاص بالموظفين والإدارات العمومية يسعى إلى تطبيق القوانين والأنظمة التي تحكم علاقة العمل في هذا القطاع ، وعليه فانه يندرج 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 ذلك.

بعدما رأينا دور التحكيم في تسوية النزاعات الجماعية ، الذي يعتبر الوسيلة الناجعة والفعالة بحيث تساوي اللجنة الوطنية للتحكيم 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 يصدر قرارات إذا تم طرح النزاع أمامه فيمكن له أن يقدم الحلول المناسبة مع الدور الجد فعال في تطوير حق الإضراب وتطبيقه السليم .

وكما رأينا خلال دراستنا للإضراب في فرنسا نجد أن مجلس الدولة الفرنسي لعب دور هاماً في تنمية وتطوير حق الإضراب حيث قام بوضع بعض من أسسه وقواعده الرئيسية حين إصداره للقرارات المتعلقة بالإضراب ، ورغم تأثر الجزائر بالقانون الفرنسي إلا أن مجلس الدولة نعتقد انه لم يقوم بدوره في التشريع الجزائري كما لعبه مجلس الدولة الفرنسي ، وبالرجوع إلى المادة 09 من القانون رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998⁽¹⁾، فنجد انه - مجلس الدولة - يفصل ابتدائياً ونهائياً 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 انه من الضروري تدخل مجلس الدولة في قضايا الإضراب خاصة ما تعلق منها بقرارات اللجنة الوطنية للتحكيم ، هذا الأمر الذي يدفعنا إلى خلق قواعد و أسس خاصة بحق الإضراب من شأنها مراعاة حقوق كل من العامل والمستخدم ، وبالأخص في قطاع الوظيفة العمومي مع الأخذ بعين الاعتبار تحقيق المصلحة العامة .

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

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

❖ فمن خلال ما سبق ، نجد أن هناك اختلاف في كيفية حل النزاع الجماعي في فرنسا والجزائر فالقانون الجزائري يجعل من التحكيم الوسيلة الأخيرة في فض النزاع القائم بقطاع الوظيف العمومي ، وما نلاحظه أن هذه الطريقة - التحكيم - غالبا ما تبقي الخلاف معلق أو بدون حلول عكس التشريع الفرنسي إذ يتم فيه إصدار الحكم من المحكمة من العليا للتحكيم ويقوم مجلس الدولة بإصدار مراسيم تنظيمية وتشريعية متعلقة بتطوير الإضراب.

الفرع الثاني : أسباب توقي الإضراب

مما سبق ذكره ، رأينا أن المشرع - سواء الفرنسي أو الجزائري - من على عمال وموظفي المرافق العامة ممارسة لو القيام بالإضراب ، إلا أن هذا المنع ليس مطلقا بل نسبي ، أي انه تم تقييده ببعض الشروط كالقيام بالحد الأدنى من الخدمة والتسخير في مرافق معينة فإذا اقدم العامل أو الموظف على ممارسة الإضراب رغم هذه الشروط يعد ذلك من قبيل الأخطاء الجسيمة ، لأنه من شأنه عرقلة سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، الأمر الذي يقتضي منا في جميع الأحوال اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتوقي الإضراب قبل حدوثه والقدرة المستطاع على الحيلولة دون وقوعه ، فإذا أمكننا القضاء على الدوافع والأسباب المؤدية للإضراب كان ذلك أجدى وانفع .

وبالرغم من تعدد أسباب الإضراب إلا انه تدور كلها حول فقد الثقة بين طائفة الموظفين والعمال المستخدمين (أصحاب العمل) ، فإذا أمكن وتم تدعيم هذه الثقة وتقويتها ، عد ذلك حلا كفيلا للقضاء على اغلب الأسباب التي يتذرع ويحتج بها العمال للقيام بالإضراب ، وحسب اعتقادنا إن دعم هذه الثقة لا يتم إلا بالاهتمام بما اصطلح عليه " العلاقات الإنسانية في مجال العمل "(1)

(1) سليمان محمد الطماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة . الطبعة الخامسة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1972 ، ص 617.

علي السلمي ، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري . دار المعارف ، القاهرة ، 1971 ، ص 367.

فما المقصود بالعلاقات الإنسانية ؟

أولاً : تعريف العلاقات الإنسانية : الإنسان اجتماعي بطبعه لا يمكنه أن يعيش منعزلاً عن محيطه الاجتماعي ، فهو يأخذ ويعطي، يفيد ويستفيد فهو مربوط مع الغير في شبكة كبيرة من العلاقات ، فيجب أن وكيف سلوكه وفقاً لسلوك الجماعة فالإنسان بفعل تربيته ، وتعامله ، وعمله وعلاقاته يكون بما يسمى بالعلاقات الإنسانية .

إن المفهوم الحقيقي للعلاقات الإنسانية يختلف من حيث المضمون ، كما يختلف من حيث طبيعة العلاقات القائمة أو التي تربط الأفراد فيما بينهم ، فمصطلح العلاقات الإنسانية ينطبق في أوسع معانيه على التفاعلات التي تم بين الأفراد والعلاقات التي تقوم فيما بينهم في مختلف أنشطتهم ، ويمكن أن تكون العلاقات الإنسانية مؤقتة أو مستمرة ، أو تكون شخصية أو تعاقدية ، كما يمكن أن تكون في إطار تنظيمي أو في إطار عام كذلك قد تكون العلاقة ودية أو مهنية رسمية وغير رسمية ، علاقات جماعية أو علاقات عضوية ... ولذلك فالعلاقات الإنسانية لها ظواهر وحيثيات ترتبط بها كما تتحكم فيها ، فهي علاقات تقوم بين الأفراد حسب مكان والزمان ، فتكون بين الرئيس والمرؤوس في الدوائر الإدارية ، وبين العمال والمشرفين والإدارة في الوحدات والمؤسسات الاقتصادية ، وتكون في المعاهد والجامعات بين الأساتذة فيما بينهم وبين الطلبة وبين عامة الناس في أماكن مختلفة تجمعهم .

وعن تعريف العلاقات الإنسانية فقد تناولها الأخصائيون وعلماء الاجتماع والكثير من الباحثين ، وتناولوها حسب رؤيتهم للعلاقات الإنسانية وحسب أهداف دراساتهم .

فيعرفها كيث ديفيز KEITH DAVIS بأنها عبارة عن : " تكامل الناس واندماجهم في موقف العمل الذي يؤدي إلى إثارة دوافعهم حتى يعملوا معا لتحقيق الكفاية الإنتاجية والتعاون مع إحراز الإشباع الاقتصادي والنفسي والاجتماعي." .

ويعرفها François Baude على أنها : " أي العلاقات الإنسانية تشمل جميع الاتصالات الاجتماعية في الوسط العائلي في الوسط المدرسي ، في الوسط العملي في المجتمع بصفة عامة ... فهي مجموعة تصرفات البشر والتي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لكي تحدد القواعد التي تسمح لنا بتطوير هذه العلاقات." .

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا أن العلاقات الإنسانية هي استراتيجية تستخدم لهدف معين وتعتمد هذه الاستراتيجية أساساً على مقاييس علمية من وضوح الرؤيا والإقناع والتشويق وتلبية الأغراض الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لهدف واحد هو الوصول إلى تحقيق أهداف المنشأة أو المنظمة أو الإدارة ...

ومنه يمكن استخلاص بعض النقاط التي تعبر عن معنى العلاقات الإنسانية:

- أهمية العنصر البشري في كل المجالات ، فنجاح المؤسسات والوحدات الاقتصادية باختلاف أنواعها وأهدافها وإحجامها يعود إلى العنصر البشري داخليا وبشرياً .
- تحقيق الاستقرار للعمال وتفهمهم من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

- جعل الأفراد العاملين راضين عن أعمالهم في المنظمة مع الحرص على التكامل والتعاون فيما بينهم لتحقيق إلى ما يصبوا إليه.

- العمل في إطار اجتماعي منظم وفي اتصال جيد ومنسق .

- المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وبشكل امثل .

- إشباع حاجات الأفراد المختلفة في إطار جماعي أو على انفراد.

وعليه يمكن أن نصل إلى أن العلاقات الإنسانية هو التفاعل بين الأفراد الذين يجمعهم تنظيم إداري واحد يكون أساسه التعاون في العمل سعياً وراء أهداف مشتركة ، فتجسيد هذه العلاقات الإنسانية الهدف منه جعل الإنسان إنساني وليس لا إنساني (آلة) ⁽¹⁾، وحسب رأي التون مايو الذي جاء في كتابه التصنيع والمشاكل الإنسانية الذي حث على : " بحث فترات الراحة من وجهتين للنظر حسب الأفرح العائلية والملاذات الشريفة كل ذلك سيكون مطلباً رائعاً ، إن لم نقل انه واجب محدد ومقدس. " فالعلاقات الإنسانية حسب رأي التون مايو يعد واجبا مقدسا لكونه يمس حياة الإنسان ⁽²⁾.

ثانيا : أسس العلاقات الإنسانية : تعد العلاقات الإنسانية جوهر حياة البشر ، فهي تقوم على أسس ودعائم تجعلها تسير حياة الإنسان، وهذه الدعائم يمكن أن تكون نفسية خاصة بالشخص و إما أن تكون اقتصادية واجتماعية خاصة بالإدارة أو المؤسسة أو المنظمة ويمكن أن تكون سياسية ⁽¹⁾ .

1- الأسس النفسية للعلاقات الإنسانية : يتأثر الإنسان نفسياً بأخيه الإنسان بما لديه من قدرة على الاحتكاك بالوسط المحيط به ، وهذه الأشياء كلها تعتبر جزءاً من خبرته وتجربته ، لذا فالسياسة المرنة في المعاملة التي تقوم بها المنظمة أو الإدارة تؤدي إلى إيجاد وضع مواز يخدم جميع عمالها وموظفيها . والهدف من هذه العملية هو إيجاد أنجع السبل لتوفير الوسائل الملائمة للموظفين والعمال ، فان منظري العلاقات الإنسانية يعطون الأهمية القصوى للتحليل النفسي .

فالإنسان له شخصيته ودوافعه وحاجاته واتجاهاته كلها عوامل تختلف من فرد لآخر ، لكن إذا أرادت الإدارة أن يحل مشاكله فما عليه إلا أن يحل مشاكل موظفيه وعماله ، ويكون الحل كالتالي :

- رفع معنويات العمال والموظفين.

- الميل للعمل .

- احترام كرامة الإنسان كإنسان.

(1) عبد السلام زايد ، المرجع السابق ، ص.34.

(2) علي السلمي ، تطور الفكر التنظيمي . دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، بدون سنة نشر ، ص.97.

(1) مراد بوعياش، " العلاقات الإنسانية في المؤسسات الجزائرية " رسالة ماجستير، معهد العلوم السياسية، جامعة الجزائر ، 1991-1992، ص.07.

2- **الأسس الاجتماعية والاقتصادية للعلاقات الإنسانية** : عرفنا أننا أن للإنسان علاقة وطيدة بأخيه الإنسان ولكل شخصية تخالف الأشخاص الآخرين وميول يناقض سلوك الآخرين وهذا لأسباب عديدة إما لمستوى تكوينه أو لاحتكاكه بوسطه الاجتماعي ، فلا يمكن أن ننكر أو نتجاهل ما لتقافة المجتمع من اثر بليغ على حياة الفرد العامل وبالتالي سلوكه تجاه الآخرين والمرفق الذي يعمل به ، وعن تكوين الموظفين والعمال واحتكاكهم بالوسط العملي في هذه النقطة نشير إلى انه لا يكفي التكوين الأول بل يجب أن يكون هناك ما يسمى بالمراجعة الدائمة حتى يتسنى للعامل والموظف التحكم في عمله ، وترابطه مع زملائه وهذا يؤدي في اغلب الأحيان إلى خلق الروح الجماعية للعمل ، وقد يؤدي إلى تكوين جماعات غير رسمية داخل المنظمة أما عن دور المنظمة في توفير ظرف العمل المناسبة سواء كانت ظروف طبيعية (ميتافيزيقية) والتي تؤثر في العامل بطريقة أو بأخرى كالإضاءة والضجيج والحرارة ، فطريقة التحكم في هذه العوامل تجعل العامل مرتاحا نفسيا ومركزا في عمله وكذلك الخدمات الاجتماعية من نقل وتغذية دور لا يستهان بها في رفع معنويات العمال و تحبيب العمل إلى نفوسهم ، ولا تقتصر ظروف العمل على ما ذكر سابقا بل تتعدى إلى ابعد من ذلك ، أي إلى المعاملة بين القمة والقاعدة بين طبقة المسؤولين والعمال .

3- **الأسس السياسية للعلاقات الإنسانية** : تعتبر السياسة جوهر العلاقات الوظيفية ، ولا يمكن اعتبار مؤسسة بدون خطة سياسية ، وتعد السياسة نقطة البداية في جميع العلاقات مع الأفراد .
ويجب أن نميز في هذا المجال بين السياسة الحكومية التي تضعها السلطة المركزية والخاصة بالمرافق بصفة عامة ، ويعد هذا النوع من السياسة شاملا وعاما ، وعن السياسة التي تضعها المرافق لنفسها ، هنا يؤخذ بعين الاعتبار موقع المرفق ، صفته،...
ونشير هنا إلى الفرق بين السياسة والبرنامج أو الأسلوب ، فالسياسة تعلن عما تنوي عليه، بينما البرنامج والأساليب والإجراءات تصف كيف تنفذ ما ورد في السياسات⁽¹⁾ .
وعليه فالخطة التي تضعها الدولة تكون نتاج سياسة عامة آخذة بعين الاعتبار مستوى معيشة الشعب وطموحاته والعلاقات الاجتماعية .

فسياسة توحيد الأجور والمشاركة العمالية ... مثلا لها علاقة بحياة العمال ولا يمكن البتة إنكار ذلك. فحياة الموظفين والعمال لها ارتباط وثيق بالعوامل النفسية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، ولا يمكن بتر عنصر من العناصر وإلا فان هذا سوف يؤدي إلى القضاء على العامل ومن وراءه المرفق .

(1) صلاح الشنواني ، مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد . جامعة بيروت العربية ، بيروت ، بدون سنة نشر ، ص.25.

ثالثا : الأبحاث والدراسات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية : سنحاول في هذا المجال استعراض بعض من الأبحاث والدراسات التي قام نخبة من الباحثين والمفكرين في مجال العلاقات الإنسانية .

1- دراسات مركز البحوث ب METCHIGAN : قام أعضاء هذا المركز بعملية مسح لجماعات عن عمال السكك الحديدية وجماعات من العمال العاملين في مكاتب إحدى شركات التأمين وكان من نتائجها في ميدان العلاقات الإنسانية التي كشفت عنها هذه الدراسات هي أن تحقيق الإنتاج المرتفع كان من نصيب الجماعة التي كانت محل اهتمام المشرفين ، حيث كانوا ينظرون إليهم باعتبارهم بشر لهم شعورهم وآمالهم وتطلعاتهم ولهم حاجاتهم التي يعملون من أجل تحقيقا وإشباعها .

ما نفهمه من خلال هذه الدراسة هو أن الرقابة الشديدة والتصرف الصلب مع العمال لا يجدي نفعا ، فحتى وإن حقق هذا التصرف شيئا إيجابيا فهو أنيا (وقتي) فقط لأنه مع مرور الوقت ينعكس سلبا على المشرفين والمسيرين ومنه على الإنتاج وذلك بتذمر العمال واضطرابهم وعملهم على تقييد الإنتاج أو تخفيضه وربما تظهر اضطرابات خطيرة في هذا المجال تعصف كل شيء لذلك يكون الاهتمام بالعامل من جانب إنساني علائقي يحاول المشرف تفهم أحاسيسه ويتركه يعبر عن شعوره وأفكاره بحرية والعمل على تلبية حاجاته حسب المقدرة على ذلك .

2- تجربة FRENCH : كان الهدف من تجربته هو محاولة التوصل إلى مدى أهمية مشاركة العمال بآرائهم واقتراحاتهم مع إدارة المؤسسة ، ومدى انعكاس ذلك على سلوك العمال في ميدان العمل والإنتاج ونذكر أن هذه التجربة أجراها فرانش FRENCH على جماعات من العمال في مصنع للملابس وتوصل بعدها إلى أن الجماعات التي يسمح لها بالمشاركة باقتراحاتها في تخطيط التغييرات التي ستدخل على المؤسسة أقل مقاومة نحو هذه التغييرات وسرعة أكبر في زيادة الإنتاج نتيجة إدخال هذه التغييرات وأقل تذمرا من الجماعات التي لم يسمح لها بذلك .

كما كان لـ FRENCH وزميله BATCHER محاولة في تلخيص النتائج التي توصلت إليها دراسات جامعة شيكاغو ، حيث أشاروا إلى خمسة عوامل تجعل العامل مرتاحا ومستقرا في عمله وهي :

- العمل نفسه .
- المرتب المرتبط بالعمل .
- العلاقات مع زملاء العمل .
- العلاقات مع الرؤساء المباشرين .
- الشعور بالانتماء للإدارة أو المنظمة.

3- **بحث وتجربة SHNEIDER** ⁽¹⁾: اجري هذا البحث على 325 عامل من عمال المصانع في لندن سنة 1937 وتوصل إلى نتيجة أظهرت أن أهم مقومات العمال هو الاطمئنان إلى العمل المستقر الثابت وقام بترتيب عشر خصائص ، وذلك حسب أهميتها كما جاءت في البحث كما يلي :

- عمل منظم وثابت .
- ظروف عمل مريحة .
- رفقة طيبة في العمل .
- رئيس حسن .
- فرص للتقدم والترقي .
- أجر مرتفعة .
- فرص لاستخدام الأفكار الشخصية والمشاركة فيها .
- فرصة التعلم .
- العمل والتدريب عليه.
- عدد ساعات مناسبة للعمل .
- طبيعة العمل من حيث سيره وسهولته.

ويرى شنايدر SHNEIDER انه يمكن إجمال مطامح العمال في عبارة واحدة وهي " ظروف عمل مرضية " ، إلا أن هذه الظروف موضوعا للتناقض والاختلاف في الآراء بين المدارس الفكرية ، فبينما ترى إحدى المدارس بان الأجر المرتفعة والمنافع النقدية هي الهدف الأول والوحيد للعمال ، وترى مدارس أخرى بان الأجر المرتفعة ليس بالشيء الفريد في الأهمية وان كل ما يريده العامل هو التمتع بظروف اجتماعية مرضية.

من خلال ما سبق نجد أن هناك العديد من الأبحاث والدراسات المتعلقة بموضوع العلاقات الإنسانية وكلها تتمحور حول الموظف والعامل كعنصر أساسي في المنظمة أو أي إدارة وهذا العنصر يجب أن يراعى من العديد من الجوانب نفسية كانت أو اجتماعية أو اقتصادية(*) .

رابعا : أبحاث في العلاقات الإنسانية على المستوى الدولي : اصبح مجال العلاقات الإنسانية واسعا جدا فمنذ ظهوره و إبرازه من طرف مختلف الباحثين والمفكرين الآخرين نجد هناك عدة أبحاث دولية ومجهودات بذلت في هذا المجال .

(1) عبد المجيد أونيس ، " تأثير العلاقات الإنسانية على إنتاجية العمل في المؤسسات الاقتصادية " . رسالة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1994-1995 ، ص 69 ، نقلا عن محمد طلعت عيسى وعادل سليمان ، الخدمة الاجتماعية العمالية . مكتبة القاهرة الحديثة ، 1963 ، ص.ص 133-134 .

(*) ومن بين الدراسات والأبحاث أيضا المتعلقة بالعلاقات الإنسانية نجد دراسات KAHN و KATZ ، ورؤية ROGERDAVAL ونموذج A.CHAEIN ، ودراسات L.WARNER وزملائه .

هناك العديد من الأبحاث والتجارب وتطبيقات تمت في ميدان العلاقات الإنسانية في كل من فرنسا وبلجيكا وإيطاليا وبريطانيا والسويد واليابان ، حيث اعد المكتب الدولي عدة تقارير نتناول ما هو متبع بشأن العلاقات الإنسانية في الصناعات المختلفة وفي ميادين الإنتاج باختلاف أنواعها وفي دول كثيرة ، كما عملت منظمة التعاون الاقتصادي الأوروبي الشيء الكثير لتنسيق مجالات مشروعات البحوث تعمل على تمويل البحوث في ميدان العلاقات الإنسانية فيما بين الدول الست عشر المشتركة فيها ، مه الاهتمام الخاص بما يمكن لهذا النوع من البحوث أن يؤدي من خدمات لزيادة الطاقة الإنتاجية .

العمل على إنشاء مراكز للبحث ومعاهد و أقسام تعمل وتبحث في مجال العلاقات الإنسانية للاستفادة منها في مجالات التصنيع والإنتاج والإدارة ، فمعهد (تافستوك) للعلاقات الإنسانية الموجودة في بريطانيا والذي أجريت في عدة تجارب كانت تتمحور وترتكز على دراسة أسلوب يجمع بين القيادة والاستشارة ويعمل على تقييم الاتصالات وفعاليتها بين العمال والإدارة ، حيث نجد اليوم اكثر من عشرين جامعة هامة بحوثها مركزة في هذا الميدان .

كما أدى اهتمام الباحثين والمنظمات المهمة بجوانب العلاقات الإنسانية إلى توفير العديد من المعلومات والدلائل والتسهيلات في هذا الإطار ، ناهيك عن التعديلات والتطويرات في الأفكار والأبحاث والدراسات التي لم تتضمنها مجهودات السابقين وعلى هذا الأساس يمكن القول أن اتجاه العلاقات الإنسانية قد اكتملت أسسه نوعا ما ، إلا أن هذا لا يلغي الحاجة إلى مداخل جديدة للبحث في العلاقات الإنسانية والعمل على تطويرها والتعمق فيها اكثر ، لأنه كلما تطور الإنسان وتطورت مجريات الحياة المحيطة به ، كلما كان ذلك عاملا آخر مدعما نحو البحث اكثر في مشكلات اعقد .

❖ فعلى هذا الأساس يجب على الإدارة الحديثة أن تقوم بتخطيط وتوجيه العلاقات الإنسانية في العمل ويتخذ الوسائل اللازمة والكفيلة بمراقبة الموظفين عن قرب والاستماع إلى شكاياهم وتلبية ما تتضمنه من طلبات مشروعة وعليها - الإدارة الحديثة - أن تعمل على الجمع بين الرؤساء والمرؤوسين وذلك لا يتم إلا بعقد ندوات أو لقاءات دورية في مكان العمل والاستماع إلى آراء الموظفين والعمال والرد عليها بما يحقق الطمأنينة في نفوسهم .

ويمكن القول انه إذا أمكن للإدارة الحديثة تجسيد وتعميم العلاقات الإنسانية في مختلف مجالات العمل ، قضت بذلك على اغلب الأسباب الدافعة للإضراب.