

الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستري في الحقوق
تخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ:

- عيساوي عز الدين

من إعداد الطالبتين:

- يوسف سيليا

- زينات سعاد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة): ، تعويلت كريم _____ رئيسا.

الأستاذ: عيساوي عز الدين، أستاذ محاضر قسم "أ" _____ مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة): أوسيدهم يوسف _____ ممتحنا.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلمة شكر

أولاً وقبل كل شيء الشكر لله عزوجل على نعمته التي أنعمني بها أولاً وهي نعمة العلم، وعلى منحنا الشجاعة والصبر والإمكانات اللازمة خلال هذه السنوات الطويلة من الدراسة لإنجاز هذا العمل المتواضع.

فإنه يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام إلى مشرفينا السيد

" عيساوي عزالدين " الذي سمح لنا بالاستفادة من إشرافه، ونصائحه

الثمينه ومساعدته وتوجيهه، وقبوله لهذه المذكرة، كما نود أن نشكر جميع أعضاء لجنة

التحكيم لقبولهم هذا العمل المتواضع.

كما نتوجه بالشكر إلى عائلاتنا وأوليائنا، الذين من خلال مساهماتهم ودعمهم

وصلواتهم وتشجيعهم، تمكنا من التغلب على جميع العقبات.

نود أيضاً أن نشكر جميع أساتذتنا في قسم الحقوق والعلوم السياسية الذين

عرفونا على القيم الأصيلة، كعلامة على الاحترام العميق.

أخيراً، نود أيضاً أن نشكر جميع الأشخاص والأصدقاء والأقارب الذين شاركوا

بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق هذه المذكرة.

إهداء

إلى أغلى جوهرة في الوجود التي تجعلني لا أعرف للنجاح حدود، إلى من كانت معي في كل خطوة خطيتها، التي كانت ولا تزال صلواتها تبعد عني القيود، سرّ الوجدان ونبع الحنان "أمي الحبيبة حفظها الله".

إلى من مهدّ لي درب النجاح و علمني معنى الكفاح وسعى لراحتي وتعليمي، فكان ولازال قدوتي، إلى من ربّاني "أبي الحبيب حفظه الله".

إلى من لا تكتمل الفرحة إلى بوجودهم إخواني وأخواتي، إلى زهرتي حياتي ومنبع سعادتي أختاي "آسيا" و "سيليا" حفظهما الله.

إلى قرّة عيني وشمعة دربي أخي الحبيب "فارس".

إلى من أحبّتهم الروح و أنس بهم القلب و طاب بهم النفس "حكيم" و "فيّصل".

إلى شموع و مصابيح حياتي "أنيس"، "أسيل"، "ليليان".

إلى كل من يمدني بصلة الرحم من عائلتي

إلى رفيقة دربي و أعز صديقة التي شاركتني هذا المشوار "سيليا"

إلى من طابق تفكيرهن و إحساسهن تفكيري و إحساسي و إلى من تحملنّ تقلبات مزاجي و نزوات طباعي رقيقات دربي، و حملت معهن مشعل العلم و الصداقة

(طاوس، جيجيقة، ذهبية، سلين، صارة، حجيّلة، ثيللي، سيليا، لبنى)



سعاد

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
أشكر الله تعالى وأحمده الذي لولاه لما وصلت إلى ما كنت أصبو إليه
أهدي تخرجي للأعز الأشخاص في حياتي أغلى الحبايب و سرنجاحي و بجر عطائي
نبض قلبي "أمي الحبيبة"
إلى من علمني الإصرار والمثابرة ومعنى الشجاعة ومصدر الإلهام
نور عيني "أبي الغالي"
كم يسعدني رؤيتكم وأنتم فخورين وسعداء بنجاحي حفظكم الله وأطال فيعمركم
إلى روح "جدي" الطاهرة رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه، "جدتي" التي غمرتني
بدعواتها الدائمة أطال الله في عمرها
إلى أحبتي إخواني "توفيق، لياس، وحببي أخي الصغير حميد"
إلى أختي العزيزة رفيقة دربي "عدودة"
كما أهدي نجاحي إلى خطيبي سندي في الحياة، ورمز سعادتي الذي طالما كان بجانبني
"فيصل"
وكما أهديه إلى عائلتي الثانية.
وإلى عماتي العزيزات على قلبي "سامية، بهية، سهيلة" وأزواجهن.
إلى كل من تربطني بهم صلة الرحم أخوالي خاصة خالي "محمد"، أعمامهم وأبنائهم
وأبنائهم كل باسمه الخاص وكل أفراد عائلتي
إلى رفيقتي العزيزة وزميلتي في المذكرة "سعاد"
كما يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام إلى الأستاذ المشرف
"عيساوي عز الدين".



سيليا

قائمة المختصرات

د س ن = دون سنة النشر.

ج.ج.ج = جريدة رسمية الجمهورية الجزائرية.

د ط = دون طبعة..

ص = صفحة.

ق.إ.م.إ = قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

مقدمة

يعد العمل مصدر التطورات التي عرفها العالم، وعاملٌ أساسيٌّ للإنتاج، يسعى إلى تلبية الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، إذ ما دعت إليه لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، غير أن الحياة العمالية لا بد لها من ضوابط تحكمها، حيث تتدخل الدولة لتحديد توجيه هذا النوع من العلاقات ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، وذلك باعتماد أساليب تنظيمية هدفها المساواة في الحقوق والالتزامات بين العمال وأصحاب العمل، والمحافظة على استقرار علاقات العمل واتقاء الخلافات التي تنشأ عنها، والتي تتحول إلى نزاعات جماعية.

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى.

كانت علاقات العمل قائمة على منطق الاستئثار ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإدارة في التعاقد، وسيادة قانون العرض والطلب، لاسيما في بداية القرن التاسع عشر، بازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية، ظل العمال بمنأى عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة، الاضطهاد، التعسف، والاستغلال، وتدني الأجور وظروف العمل السيئة وكثرة حوادث العمل، منه ظهرت الحاجة إلى التكتل للضغط على صاحب العمل، وذلك عن طريق الاحتجاج والإضراب، ثم إنشاء الجمعيات والنقابات للدفاع عن مصالح العمال المهنية، والاجتماعية، وعليه وأمام تزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل، الذي أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعي.

تثير ظاهرة نزاعات العمل الجماعية نقاشا حادا في مختلف الدوائر العلمية نظرا لما تمثله من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء، فكان لازما على الدولة التدخل تدريجيا، بحيث خصصت عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها كالإضراب، ظهر قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاقه، تنوعت أحكامه، ليشمل علاقات العمل الجماعية، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، بغرض تعزيز مركز العمال في العلاقات العمالية وتحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل .

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، منجهة ثانية. حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من أثار علاقة العمل الجماعية كإخلال أو خرق أحدهما للالتزامات التعاقدية، أو كما يعرفها المشرع الجزائري، هي: "...كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل..."¹.

¹- راجع المادة 2 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، و ممارسة حق الإضراب، ج.ر، عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990.

تثير علاقات العمل الجماعية إشكالات كثيرة، حيث حدوثها غير مستبعد ومتوقع وحتى الوقوع أحيانا سواء أثناء تنفيذها أو سريانها أو انتهائها لسبب أو لآخر، وبالنظر إلى أهمية المنازعة الجماعية كونها تمس فئة من العمال، وكذلك أهمية العلاقات بين العمال وأصحاب العمل التي يشوبها التوتر، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بتنظيم آليات لمعالجتها من طرف المشرع الجزائري وخصوصا فيما يتعلق بإجراءات التسوية، بحيث لهذه الإجراءات فعالية في تفادي عرضه على القسم الاجتماعي بالمحكمة والمختص في هذا الشأن، والذي يؤدي إلى تأزم الأمور في علاقة العمل لاسيما الوقت الطويل الذي تأخذه إجراءات التسوية القضائية، وهذا ما يشغل جل تشريعات العمل بالاهتمام الخاص منازعات العمل الجماعية وهو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل²، والقانون 02/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب³.

نظمت الدولة بإصدارها القانون رقم 02/90 طرقا لحل نزاعات العمال الجماعية بدلا من القضاء، ومن شأنها فك الخناق عن مختلف الجهات القضائية وإيجاد حلول ترضي الخصوم، وهذه الطرق البديلة عن قضاء الدولة عبارة عن آليات لتسوية النزاعات، فهي وسائل تلجأ إليها الأطراف المتنازعة من أجل التوصل إلى حل خلافاتها بطريقة سلمية دون استصدار حكم قضائي من شأنه أن يفرض ما فصل فيه على الخصوم.

²- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادر في 1990/04/21 المعدل بالأمر 03-97 المؤرخ في 1997/01/11.

³- القانون رقم 02-90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 27-91 المؤرخ في 1991/12/21، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.

يقصد بعبارة الطرق البديلة لحل النزاعات وجود وسيلة أصلية لذلك وهي القضاء، فالأصل في الأطراف اللجوء إلى المحاكم القضائية التابعة للدولة لحل خلافاتهم، لكن طول الإجراءات وتكاليفها المالية، وأيضا الرغبة في السرية، والفعالية والسرعة هو ما يدفع باللجوء إلى هذه الطرق، والتي تعتبر من الوسائل التي تمكن من إيجاد حلول مقبولة من أطراف النزاع بدلا من القضاء وذلك بشكل ودي، وهذا لغرض تجنب القيود الإجرائية التي تؤدي إلى تعقيد الخلاف بالشكليات المتعددة، وتعمل على الزيادة من حد الخصومة، كما تسبب ضياعا للوقت، وذلك ما يصعب إيجاد حلول مقبولة من الطرفين.

ظهرت الطرق البديلة حديثا، حيث صارت تحتل المكانة البارزة في الفكر القانوني، والاقتصادي على المستوى العالمي، فأصبح اللجوء إليها في وقتنا الحالي أمرا ملحا بغية تلبية متطلبات العمال الحديثة نظرا للتطور السريع والمستمر في مجال التجارة والخدمات بأشكالها المتنوعة، وتشابك العلاقات، وما نتج عن ذلك التطور من تعقيدات في المعاملات الناشئة عنها، والحاجة الملحة إلى السرعة والفعالية الضرورية للبت في النزاعات التي لم تعد الجهات القضائية القدرة على الإيفاء بها، لذا سعت الدولة جاهدة على وضع مجموعة من القوانين التي تنظم الوسائل البديلة وتضمن تطبيقها، لتكون أداة فعالة لتحقيق العدالة، وصيانة الحقوق.

وتظهر التسوية الودية بين الأطراف المتنازعة في محاولة الاتفاق حول المسائل التي كانت مصدرا للخلاف فالتفاوض الجماعي، المصالحة، الوساطة والتحكيم تعتبر جميعا من الوسائل السلمية لحل النزاعات الجماعية، وهدفها تقريب وجهات نظر الأطراف لإيجاد حل يرتضونه من جهة، ومن جهة أخرى، وتعد هذه الوسائل من الطرق البديلة لحل النزاع أمام القضاء.

يتمحور موضوع دراستنا حول الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في ظل التشريع الجزائري خاصة القانون المتعلق بعلاقات العمل، والقانون المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في كيفية إيجاد الحلول للمخاضات بطرق ودية، وذلك بعد عدم إمكان تسوية النزاعات الجماعية عن طريق القضاء، فيبقى للطرفين الاستعانة بمجموعة من الطرق التي يسميها الفقه والتشريع بأنها بديلة.

و من هذا الصدد تثار الإشكالية الآتية:

فيما تتمثل الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية ؟

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي لمعالجة هذا الموضوع، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية، والتفسيرات المتعلقة بنصوصه لاسيما القانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وارتأينا إلى تقسيم خطة بحثنا إلى فصلين لدراسة مختلف الجوانب القانونية، والإجرائية الخاصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية مسلطين الضوء على العملي والنظري لحل هذا النوع من النزاعات في العمل، حيث تناولنا الطرق التي يمكن أن تضع حد للنزاع في (الفصل الأول)، وتعرضنا إلى الطرق التي تضع حد للنزاع في (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الطرق التي يمكن أن تضع حدًا للنزاع

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

اهتمت العديد من التشريعات العمالية المنظمة للعمل بوضع طرق وإجراءات لحل نزاعات العمل الجماعية، حيث يشترك في وضعها وتنظيمها أطراف علاقة العمل، مستعينين بالصلاحيات المخولة لهم في إتباع الطرق التي يمكن أن تضع حد للنزاع، والمقصود بها تلك الطرق الودية الوقائية لتسوية الخلاف الجماعي الذي يتم بين أطراف النزاع لوحدهم دون تدخل شخص أجنبي أو أي جهاز خارجي وهو التفاوض الجماعي الذي يهدف إلى التوصل إلى اتفاق ينهي الخلاف القائم بين الأطراف المتنازعة، أما الطرق العلاجية التي تهدف إلى دراسة والبحث عن أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل المصالحة والوساطة والقول أنهما من الطرق الودية أو العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية التي تفترض تدخل عنصر أجنبي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين.

فالتشريعات العمالية المنظمة لإجراءات التقاضي في هذا الموضوع، قد قيدت أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص، ويرجع ذلك إلى محاولات التوفيق الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم، وبالتالي الحرص على الاستقرار والحفاظ على العلاقات الودية بين العمال وصاحب العمل، ولتفادي المضاعفات والعواقب السلبية التي قد تنجم عن هذه الخلافات والتي من شأنها الإضرار بمصالحهم، ولقد تبنى المشرع الجزائري هذه الطرق لتسوية النزاعات الجماعية بموجب القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، (المبحث الأول) يتضمن دراسة الطرق الودية المتمثلة في التفاوض الجماعي، وتطرقنا إلى الطرق الودية العلاجية المتمثلة في المصالحة، والوساطة في (المبحث الثاني).

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية كوسيلة وقائية

تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم الطرق لجعل الطبقة العاملة تتجمع وتشكل نقابات، لأن المفاوضة الجماعية أصبحت من أكثر آليات العمل تقدماً، وهذا من حيث الدور الفعال الذي تلعبه في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال.

فهي آلية سلمية راقية في المنظومة القانونية الاجتماعية، وذلك يظهر باهتمام المنظمة الدولية للعمل بهذا الموضوع عن طريق الاتفاقية رقم 154 التي اعترفت التي اعترفت بحق التفاوض الجماعي، ليكن الهدف منه تعزيز العدالة والأمن الاجتماعيين وتقييد تصرفات التعاقدية وكذا تعسف أصحاب العمل، وعليه سيتم دراسة التفاوض الجماعي كآلية قانونية للحوار الاجتماعي، فلماذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، سنبيين من خلال (المطلب الأول) مفهوم المفاوضة الجماعية، ووظائف ونتائج المفاوضة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم المفاوضة الجماعية

أصبحت المفاوضة الجماعية هي الأسلوب السلمي لحل المنازعات العمل الجماعية، والوسيلة فعالة لتحسين عملية الاتصال بين الطرفين وعملية الإنتاج وتحقيق المصالح المشتركة والحفاظ على استقلالية علاقتهم. لهذا سندرس في (الفرع الأول) تعريف المفاوضة الجماعية وخصائصها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف المفاوضة الجماعية

سنتطرق في التعريف المفاوضة إلى تعريف الفقهي (أولاً)، ثم إلى التعريف الأكثر شيوعاً للمفاوضة (ثانياً).

أولاً- التعريف الفقهي للمفاوضة

لم يتفق الفقه على تعريف واحد للتفاوض الجماعي بل تعددت التعريفات وذلك بسبب تنوع زوايا النظر للمفاوضة، وذهب البعض من الفقه إلى تعريف المفاوضة الجماعية بأنها:

" المفاوضة الجماعية هي وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي، يلجأ إليها طرفي علاقة العمل، العمال وأصحاب الأعمال لمناقشة وتحسين ظروف العمل. وهي وسيلة متميزة لا تختلط بغيرها من وسائل علاقات العمل الجماعية _ وتتميز عنها بأن لها طابع رضائي، بعكس ممارسة حق المفاوضة الفردي على صعيد جماعي، ويمكن من تحقيق الموازنة بين طرفي علاقة العمل متى تو افرت شروط المفاوضة على وجه صحيح"¹.

ثانياً-التعريف المقترح للمفاوضة

بعد تطرقنا إلى تعريف للمفاوضة الجماعية، رأينا أنها تفتقد إلى الإلمام بكل عناصر المفاوضة الجماعية، لذلك اقترح التعريف الآتي للمفاوضة الجماعية "الحوارات و المناقشات المباشرة والجماعية والدورية التي تجرى بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات

¹-صبح علاء الدين، "نظرة فاعلة نحو تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الأول، يناير 2020، ص 227.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدًا للنزاع

أصحاب عمل، وبين العمال أو ممثليهم، على مختلف مستويات العمل وفقا للإطار القانوني المنظم لها، وذلك لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه، واستقرار العلاقات، والحفاظ على المصالح المشتركة لتفادي نزاعات العمل، والعمل على حلها¹.

يشمل هذا التعريف المقترح جميع عناصر المفاوضة الجماعية، بدءًا من طبيعتها، حيث أظهرنا أن المفاوضة الجماعية هي وسيلة نقاش مباشرة، لأنها ليست حقًا في حد ذاتها، ولكنها طريقة سلمية.

منه يتم من خلاله تبادل الآراء وعرض وجهات النظر، واستخدام جميع أساليب التأثير والإقناع لمحاولة تقريب المواقف والتوفيق بين المصالح المختلفة وتكييف التغيرات للوصول إلى اتفاق مشترك تقبله الأطراف، ويتم منه إرضائهم وهذا ما يضمن الاستمرارية واستقرار العلاقات².

الفرع الثاني

خصائص المفاوضة الجماعية

للتفاوض الجماعي بعض الخصائص التي تجعله متميزا عن الوسائل الأخرى لتسوية النزاعات، تتمثل فيما يلي:

أولا- التفاوض الجماعي وسيلة سلمية

المفاوضة الجماعية هي طريقة سلمية لتنظيم ظروف العمل، وتتمثل في المناقشات والاتصالات والمشاورات التي تحافظ على علاقات ودية وثيقة بين العمال والمستخدم، حيث يتجنبون اللجوء إلى الوسائل غير السلمية كالإضراب العمال وإغلاق المنشأة، وهذه أهم ما يميز

¹ مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002، ص 38.

² شرارة مجدي عبد الله، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل " المنهج الحديث لشركاء الإنتاج (العمال - أصحاب الأعمال) "، طبعة 2016، الزقازيق، 2003، ص 53.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

المفاوضة الجماعية لأنها تتم بالطرق والوسائل السلمية التي يسعى العمال من خلالها إلى تحسين الظروف وشروط عملهم من جهة والعمل على حل النزاعات المعتمدة الجماعية القائمة مع المستخدم¹.

ثانيا- التفاوض الجماعي وسيلة اختيارية

يتوقف اللجوء للمفاوضة الجماعية على الإدارة الحرة للأطراف، وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية². لا يمكنه إجباره آخر على دخول في التفاوض، ولكن يجب توعية بأهميته من أجل قبول التفاوض بحرية وعن قناعة³، ويؤكد الفقه على حق كلا من أطراف المفاوضة في الانسحاب منها بعد بدأها وهو ما يعني اللجوء للطرق غير السلمية بعد ذلك كالإضراب أو الإغلاق، لا يوجد في التشريع الجزائري نص يلزم التفاوض ولم يحدد المدة لذلك، بل ترك المشرع للأطراف الحرية في تقدير ذلك⁴.

ثالثا-التفاوض الجماعي وسيلة جماعية

تمتاز المفاوضة الجماعية بخاصية جماعية، وتتحقق هذه الجماعية خلال أطراف المفاوضة وموضوعها⁵، ويقصد بالجماعية أن يدخل طرفا المفاوضة بصفة جماعية لا بصفة فردية، فان نطاق المفاوضة الجماعية لا يشمل فرد واحد فقط وإنما يشمل عدة أشخاص مهما كثر عددها أو

¹- بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد السادس، جوان 2018، ص 152.

²- زريوق شريفة، " دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 6، العدد 01، جانفي 2019، ص 819.

³- بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص 153.

⁴- زريوق شريفة، المرجع السابق، ص 819.

⁵-صبح علاء أحمد، "المفاوضة الجماعية لفض منازعات العمل"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية حقوق، جامعة دمياط، العدد الثاني، يوليو 2020، ص 128.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدًا للنزاع

قل¹، أي أن الجماعية قد تتحقق بالنسبة لأصحاب الأعمال في حالات عديدة، فهي ليست شرط لانعقاد المفاوضة².

يبدأ التفاوض بوجود صاحب عمل واحد ثم ينسحب أثناء التفاوض أو يحدث عكس ذلك، تبدأ فردية ثم ينضم إليها مجموعة من أصحاب العمل، ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل يكفي أن يختاروا من يتحدث باسمهم كجماعة عمالية تربطهم أهداف ومصالح مهنية مشتركة وهذا هو ما يتفق مع مبدأ الحرية النقابية³.

رابعاً- التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة

من الخصائص التي تميز التفاوض الجماعي عن باقي الوسائل السلمية أخرى، وهي أنها لا تتطلب أن يتدخل طرف ثالث بين الأطراف المتفاوضة، أي أن تجري مفاوضة بين طرفيها⁴. هي وسيلة مباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقته، حيث تجري بين طرفيها دون أن يتدخل طرف آخر، ويتوصل أطرافها بأنفسهم إلى قواعد اتفاقية لتنظيم علاقات العمل، ولا تعني المباشرة ضرورة أن يجلس طرفا المفاوضة وجها لوجه على مائدة التفاوض⁵.

¹- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 50.

²- صبح علاء أحمد، المرجع السابق، ص 129.

³- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، والمفاوضات جماعية، النقابات عمالية، اتفاقيات جماعية، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 18.

⁴- بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص 157.

⁵- برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، المجلد الأول، العدد 22، جامعة الجزائر، د س ن، ص 143.

المطلب الثاني

وظائف المفاوضة الجماعية ونتائجها

تهدف المفاوضة الجماعية إلى تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقته، ويتم بعدة وظائف يتحقق بها، وهذه الوظائف تؤدي إلى تفادي النزاعات الجماعية، ومنه تتحقق نتائج المفاوضة الجماعية إما بنجاحها أو بفشلها، وهذا ما قسمناه في هذا المطلب ووظائف المفاوضة الجماعية في (الفرع الأول)، نتائج المفاوضة الجماعية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

وظائف المفاوضة الجماعية

تؤدي المفاوضة الجماعية عدة وظائف تميزها عن كافة آليات حسم النزاعات العمالية الجماعية، وذلك من خلال الوظائف الوقائية¹، ومنها إبرام اتفاقية العمل الجماعية (أولاً) وتعديلها (ثانياً)، وتسوية المنازعات الجماعية والوقاية منها (ثالثاً).

أولاً- إبرام اتفاقية العمل الجماعية

إبرام اتفاقية جماعية للعمل من وظائف المفاوضة الجماعية، وذلك من خلال تقابل وتلاقي إرادة أصحاب الأعمال و العمال فهذا التلاقي يتطلب جلوس الأطراف معا لإبداء كل منهما مقترحاته بشأن الاتفاق المزمع إبرامه ولتباين وجهات النظر بشأن موضوعات التي ينظمها اتفاق العمل الجماعي، بحيث كل طرف يشرح وجهة نظره، ومقترحاته وبعدها يباشر الأطراف في مناقشة هذه الاقتراحات ومحاولة تعديلها إذا رغب الأطراف في التعاون معا من اجل إنجاح المفاوضة الجماعية

¹-برتيمة عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 152.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

والوصول إلى اتفاق عمل جماعي¹، كما تظهر أهمية هذه الوظيفة في تسميتها بشبه التشريعية، بحيث يضع الأطراف قواعد قانونية تخضع لمطلق إرادتهم وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، قواعد تخضع في تفسيرها وتطبيقها وتنفيذها لأحكام قد تختلف مع القواعد التشريعية وفق نظام قانوني اتفقي خاص بها، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في المادة 114 من القانون 11/90 التي تتعلق بتعريف الاتفاقية الجماعية².

ثانياً- تعديل اتفاقية العمل الجماعية

إن الظروف التي تؤدي إلى الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية قد تتغير ومنه يصبح الاتفاق غير متوافق معها لذلك لا بد من تغيير الاتفاق ليتلاءم مع الظروف الجديدة، فقد تكون هذه المتغيرات عامة أو خاصة تستوجب تعديل اتفاق العمل الجماعي حتى يتوافق معها لذلك يجب على أطراف العلاقة السعي لتعديله وذلك بالمفاوضة الجماعية وتم تجسيد هذه الوظيفة في اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 والخاصة بالمفاوضة الجماعية تناولت هذه الوظيفة في المادة الثالثة عشر منها، المشرع الجزائري لم يأخذ بموقف إلزام صاحب العمل الذي يربطه مع عماله اتفاق جماعي سابق بالتفاوض معهم مرة كل سنة حول موضوع محدد يتعلق بظروف وشروط العمل، ولم يتبنى موقف إلزام طرفي علاقة العمل التي تربطهم اتفاقية جماعية بإلزامية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات، بل اكتفى المشرع الجزائري

¹-أبوعمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 21.

²- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 56.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

بتمديد سريان الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة و التي حل اجلها أنها تتحول إلى مدة غير محددة حتى يتوصل الطرفين إلى اتفاق جديد¹.

ثالثا-تسوية منازعات العمل الجماعية والوقاية منها

تؤدي منازعات العمل الجماعية إلى إحداث أضرار لكافة الأطراف، كما تهدد السلم الاجتماعي واستقرار المجتمع بفعل الآثار السلبية الناتجة عنها التي تؤثر على علاقة العمل، وتتوتر فيها الأجواء بين صاحب العمل والعمال ومنه يتم اللجوء إلى وسائل الضغط كالإضراب والإغلاق².

هنا يبرز دور المفاوضة الجماعية، فقد يكون النزاع حول تفسير بعض الأحكام التي يحتويها اتفاق بين الأطراف ومنه تظهر تفسيرات مختلفة لنفس الحكم الموجود في الاتفاق ويحاول كل طرف تفسير الحكم لصالحه، ومنه يتحول إلى نزاع بين طرفي علاقة العمل بسبب التفسير الخاطئ لأحكام الاتفاقية الجماعية، فمن خلال المفاوضة الجماعية يمكن لأطراف العلاقة تفسير وجهة نظرهم، وشرح الأسباب التي أدت لهذا التفسير والوقوف على أسباب النزاع وتقديم كلا منهما اقتراحاتهم وعرضها لإنهاء النزاع وتسويته، ففي حالة نجاح المفاوضة الجماعية وتسوية النزاع فهذا يمنع التأثير السلبي على مصالح الأطراف المتنازعة والمجتمع، وهذا ما دعا إليه المشرع الجزائري إلى اعتبار المفاوضة الجماعية آلية مهمة لتسوية منازعات العمل الجماعي إلى جانب الدور الهام الذي تلعبه في حل النزاع وعدم إطالة مدته .

¹-مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص ص 55-57.

²- أبوعمر مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 22.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

تعتبر هذه الوظيفة من أهم وظائف المفاوضة الجماعية لمدى قيامها بوظيفتها الوقائية

لنزاعات العمل الجماعية، كما هي وسيلة حضارية في تنظيم ظروف وشروط العمل¹.

الفرع الثاني

نتائج المفاوضة الجماعية

تمثل نتائج المفاوضة إما بنجاح المفاوضة وإما بفشلها، لهذا سنتطرق في حالة الأولى إلى

نجاح المفاوضة وفي حالة الثانية إلى فشل المفاوضة.

الحالة الأولى: نجاح المفاوضة

إن نجاح المفاوضة الجماعية يؤدي إلى استقرار علاقات العمل، بحيث أن الإعلان عن بدء

مفاوضة جماعية يثير بعض الشكوك في البداية حول استقرار علاقات العمل الجماعية نتيجة

توقع فشلها².

فانه يترتب على إعلان عن انتهاء النزاع القائم أو إبرام اتفاقية جماعية أو أي اتفاق آخر

يحقق أهداف التفاوض³.

ويؤدي أيضا نجاح المفاوضة الجماعية إلى انتقال أثارها حتى إلى المجتمع، باعتبار أصحاب

العمل والعمال هم جزء من المجتمع، وبالتالي استقرار علاقات العمل يؤثر على المجتمع كله، إلا أن

أهم مظاهر تأثير نجاح المفاوضة جماعية هو تأثيرها على الحفاظ على السلم الاجتماعي والعمل على

استقراره، فأى توتر يصيب هذه العلاقات هذا يؤدي إلى انعكاس سلبي على استقرار السلم

¹-مخلوف كمال، أليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 58-59.

²-مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 154.

³-أبوعمر مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 302.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

الاجتماعي سواء داخل المؤسسة أو دائرة أوسع منها، ولذلك فإن انتهاء المفاوضة جماعية بالنجاح فيترتب عنه زوال الأخطار التي يمكن أن تهدد استقرار علاقات العمل الجماعية¹.

الحالة الثانية : فشل المفاوضة

إن المفاوضة الجماعية قد تصل إلى طريق مسدود بين طرفين، أي عدم التقاء إرادة أطراف التفاوض، حول المسائل الخلافية المعروضة على هذه المفاوضة، إما لأن مطالب كل طرف مبالغ فيه، أو رفضهما تقديم تنازلات في سبيل الحصول على مزايا، وتتعثر المفاوضة الجماعية، منه يؤدي إلى فشل المفاوضة في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت محلاً للتفاوض بين أطرافها. يمثل فشل المفاوضة الجماعية الحلقة الأخيرة من العملية التفاوضية، وعودة ممثلي العمال لمناقشة أسباب هذا الفشل، وشرح أسباب التي أدت لذلك².

المبحث الثاني

الطرق الودية العلاجية

يدخل ضمن الطرق العلاجية مجموعة الأساليب والإجراءات الخاصة بتسوية نزاعات الجماعية، كما تخضع بدورها إلى المبادئ التي يستدعي فيها إيجاد حلول مناسبة للنزاعات الجماعية، التي يشترك في وضعها و تنظيمها أطراف علاقة العمل، وهذا ما سنحاول دراسته في مبحثنا الذي سنتناول فيه المصالحة في (المطلب الأول)، والوساطة في (المطلب الثاني).

¹- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص ص 155.

²- المرجع نفسه، ص ص 155-156.

المطلب الأول

المصالحة

تتطلب الطبيعة المميزة لنزاعات العمل الجماعية، إتباع نظام تدريجي في محاولة علاجها وتسويتها، حيث المصالحة هي الإجراء الأول الذي يلجأ إليه الطرفان لتسوية نزاعهما، حيث نجده في اغلب التشريعات العمالية في العالم بغض النظر عن طبيعة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي المتبع¹.

قامت العديد من التشريعات العمالية المنظمة للعمل القضائي بتقييد أطراف النزاع، بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص، ويرجع ذلك إلى محاولات التوفيق الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم، وبالتالي الحرص على الاستقرار والحفاظ على العلاقات الودية بين العمال وصاحب العمل، ولتفادي المضاعفات والعواقب السلبية التي قد تنجم عن هذه الخلافات والتي من شأنها الإضرار بمصالحهم.

كما سعى المشرع الجزائري مثل باقي التشريعات الأخرى إلى فرض نظام المصالحة في مجال تشريعات العمل، من أجل الحفاظ على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل².

سنتناول في هذا المطلب بدايةً بالتطرق إلى تعريف المصالحة في قانون العمل (الفرع الأول)، وإلى أنواعها (الفرع الثاني) كما سنتطرق إلى إجراءات المصالحة (الفرع الثالث)، وأخيرا نتائج المصالحة في (الفرع الرابع).

¹- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 57.
²- يحيواوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون المسؤولية المهنية"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 42.

الفرع الأول

تعريف المصالحة

تعتبر المصالحة إجراء إلزامي يقوم به طرف ثالث، يسعى إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وكذا اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل¹.

فتعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور لتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان². كما أنها مرحلة إلزامية يستوجب المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وحصرها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بحل الخلاف في أقرب وقت ممكن³.

الفرع الثاني

أنواع المصالحة

تنص المادة 5 من القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، وممارسة حق

الإضراب.

¹- يحيياوي نادية، المرجع السابق، ص 46.

²- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 57.

³- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014، ص 61.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

"إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

حسب نص هذه المادة يوجد نوعين من المصالحة وهما المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية¹.

أولاً-المصالحة الاتفاقية

يقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بهدف إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، بحيث يتم تشكيل هذه اللجان بغض النظر عن مهمتها بحرية واستقلالية بين الطرفين وهذا على أساس المساواة في الأعضاء، أي في شكل لجان متساوية الأعضاء، ويحدد نظام عمل هذه اللجان من قبل الأطراف أنفسهم، وكذا الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق تطبيق عملها، الذي قد يكون محلياً، أو جهوياً، أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. كما يجوز لها أن تتبنى طريقة تشكيل عدة لجان بدرجات متفاوتة، حيث قد يكون هناك تدرج في نظام

¹- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص99.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

المصالحة، يبدأ على المستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعندما تفشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، أما على درجتين أو ثلاثة¹.

ثانيا-المصالحة القانونية

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية بشأنها، أو في حالة فشلها، كما تبينه الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات لجمعية السالفة الذكر بحيث في هذه الحالة توكل مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم "... وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. بحيث "يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (4) أيام الموالية لإخطاره، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها. كما "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"².

الفرع الثالث

إجراءات المصالحة

نظرا لمدى أهمية إجراء المصالحة، فقد كرسّت مختلف التشريعات على تحديد الإجراءات الخاصة، منها التشريع الجزائري.

حيث يعرض النزاع على مفتش العمل فيتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوبا، بحيث يستدعي طرفي الخلاف الجماعي في العمل لجلسة أولى للمصالحة خلال مدة لا تتجاوز أربعة أيام موالية لإخطار طرفي النزاع، وهذا ما نجده في المادة 6 من القانون 02/90 المعدلة بموجب القانون

¹مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص ص 76-77.

²- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص ص 392-393.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

27/91. ومن الضروري حضور أطراف النزاع لجلسات الصلح التي يقوم بها مفتش العمل وهذا ما أشارت إليه المادة 07 من قانون 02/90¹.

كما تعاقب المادة 53 من قانون 02/90 السالف الذكر بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقاً لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.000 دج في حالة العود. وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، حيث يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها، وتصبح نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف المستعجل لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً، هذا في حالة نجاح المصالحة، أما إذا فشلت المصالحة يدون مفتش العمل كل المسائل التي مازال النزاع قائماً بشأنها ويحرر محضر يُدعى محضر عدم المصالحة، وهنا يمكن للطرفين الاتفاق للجوء إلى الوساطة، أو التحكيم، وهذا وفق ما نصت عليه المادة 08 من قانون 02/90 السالف الذكر².

الفرع الرابع

نتائج المصالحة

تتمثل نتائج المصالحة سواء فيما يخص المصالحة الاتفاقية أو القانونية، فإنها لا تخرج عن

الحالات الثلاثة التالية :

¹-قدوري محمد ومبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/ 2019، ص 26.

²-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019 - 2020، ص 29.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

الحالة الأولى: إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية الخلاف بشكل كامل، وفي هذه الحالة، حيث هذه التسوية تشكل تويجا لتشاور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو من خلال مفتش العمل نتيجة التنازلات التي يتعين على كل طرف تقديمها، فهذا الاتفاق ينتج آثاره كاتفاق جماعي للعمل، كما يخضع لإجراءات التسجيل والإيداع¹.

الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة يعتبر بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو التزام أو تفسير معين لأحد البنود أو الأحكام، وهذا حسب نص المادة 8 المعدلة من القانون 02/90، على أنه: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا"².

الحالة الثانية: إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع ففي هذه الحالة، يتم تحرير محضر المصالحة الجزئية، كما يجب تحديد المسائل التي يستمر النزاع الجماعي في العمل قائما في شأنها³.

الحالة الثالثة: تتمثل في فشل إجراء المصالحة، وهنا أيضا يحضر محضر بعدم المصالحة، من طرف لجنة المصالحة، أو مفتش العمل، حسب كل حالة، وبذلك لأطراف النزاع،

¹- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص ص 79-80.

²- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 393.

³- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 80.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

واستكمالاً لإجراءات تسوية النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم، وذلك حسب ما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية¹.

المطلب الثاني

الوساطة

بعد فشل إجراء المصالحة، يلجأ أطراف النزاع إلى إجراء آخر، وهو الوساطة، فهو الأساس الذي يقوم عليه النظام الطرق البديلة فهو المحرك والطريقة لإيجاد حل توافقي بين المتنازعين. وبالتالي سنتطرق إلى تعريف الوساطة في (الفرع الأول) وإلى أنواعها في (الفرع الثاني)، صلاحيات الوسيط في (الفرع الثالث)، وإلى إجراءات الوساطة في (الفرع الرابع)، وإلى نتائج الوساطة في (الفرع الخامس).

الفرع الأول

تعريف الوساطة

تعتبر الوساطة الإجراء الثاني الذي يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل الإجراءات المصالحة القانونية والاتفاقية².

قصد بها عرض النزاع الجماعي على طرف أجنبي عن طرفي النزاع الجماعي³، أي استدعاء أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، يقترح حلولاً للخلاف المعني بعد تلقيه كافة

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 102.
² - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 100.

³ - بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2004/2003، ص 76.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدًا للنزاع

المعلومات اللازمة وسماع أطراف النزاع، ثم يعرض الحلول على شكل اقتراحات أو توصيات للجهات التي لها الحق في تبينها أو رفضها، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو تعاقدية على أطراف النزاع¹.

قد عرف المشرع الجزائري الوساطة في المادة 10 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية منازعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، التي تنص بأن "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي، على إسناد مهمة اقتراح تسوية الودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"²، فطبقا لهذه المادة فإن تعيين الوسيط يكون بصفة مشتركة بين طرفي النزاع الجماعي، لكن القانون لم يشر إلى الإجراء الواجب اتخاذه في حالة عدم اتفاق طرفي النزاع الجماعي حول تعيين الوسيط³.

كما جاء في نص المادة 11 من قانون 02/90 على أنه: " يتلقى من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسّر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليه أثناء قيامه بمهمته، وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة".

¹-أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 394.

²-طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 189.

³- بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 76.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

قد عرفت المادة 120 من القانون رقم 90-02 الواسطة على أنها إجراء اتفاقي ومعنى

ذلك أن إرادة الأطراف لها سيادة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع، وعادة ما يختار الوسيط

من بين الأشخاص الموثوق بهم، والمتمتعين بخبرة إدارية في مجال علاقات العمل¹.

يجب أن تتوفر عدة شروط في الشخص الطبيعي لكي يكون وسيطاً ونجد منها :

1. أن يكون لديه خبرة في موضوع النزاع حتى يتمكن الوسيط من مساعدة أطراف النزاع الجماعي على حله.

2. إذا لم تكن له مصلحة في النزاع، فيجب أن يكون خالياً من الأهواء والأغراض، وإلا يكون الأسبقية على مصالح أطراف النزاع.

3. أن لا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته وإلا سوف يتمسك بموقفه ويتأثر بالموقف السابقة مما يجعل قراره ليس محايداً ولا موضوعياً².

4. أن يكون من الأشخاص المعترف بهم بحسن سيرة وحسن السمعة .

5. أن لم يسبق الحكم عليه بأي عقوبة مقيدة للحرية.

6. أن يكون من ذوي الخبرة في المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو التأمينات على اختلاف أنواعها³.

¹- الجليلي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 217.

²-منصور محمد حسين، قانون العمل (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص ص 494-495.

³-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 32.

الفرع الثاني

أنواع الوساطة

يمكن تنظيم الوساطة وفقا لكيفية تعيين القائم بها إلى نوعين، هي الوساطة القضائية

(أولا)، والاتفاقية (ثانيا).

أولا- الوساطة القضائية

تتم هذه الوساطة أمام السلطات القضائية من قبل قضاة الصلح المعيّنين من قبل رؤساء

المحاكم، الذين يطلق عليهم اسم وسطاء قضائيين¹.

يكون من مهامهم وبصفة إلزامية وعند بدء النزاعات في إنشاء وإدارة جهود الوساطة من

خلال تحديد مواعيد اجتماعات للحوار والمفاوضات المباشرة بين أطراف النزاع وداخلها، والتوصل

إلى تسوية ودية تحظى بالاتفاق لدى أطراف النزاع، ويسمى القاضي المكلف بهذه المهمة قاضي

الوساطة الذي لا يجوز النظر في النزاع كقاضي إذا فشلت هذه الوساطة².

¹- منصوري كاميليا وبن وارث عزيزة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص شامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015/2014، ص 21.

²- زيري زاهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون إ.م. الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2015، ص 47.

ثانيا- الوساطة الاتفاقية

حيث يتفق عليها الطرفان من غير أن يكون هناك أي نزاع أمام المحكمة، وفيها يتوجه الطرفان مباشرة إلى الوسيط المتفق، على تعيين وسيط معين مسؤول عن حل النزاع واختيار وسيط، فيجب تقديم طلب إلى القاضي الذي سيقم القضية وسيقوم القاضي بحل النزاع¹. وهناك أنواع أخرى للوساطة بالإضافة إلى هذا النوع، كالوساطة الاستشارية، حيث يحتاج الأطراف إلى محام أو خبير للتشاور مع موضوع النزاع، يطلبون منه بعد ذلك التدخل كوسيط².

الفرع الثالث

إجراءات الوساطة

استنتاجنا من نص المادتين 10 و 11 من القانون رقم 90-02 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أن الوسيط يتمتع من خلال أدائه لمهمته بصلاحيات واسعة لفض الخلاف المعروض عليه وتقريب مطالب الأطراف المتنازعة، فيتولى إيجاد أسباب وصحة الأدلة لكل طرف من أطراف الدعوى لتغطية موضوع الخلاف بكل جوانبه وتأثيراته³.
منه بعد دراسة الوسيط للموضوع يعرض على الأطراف خلال الأجل الذي يحدده الاقتراحات التي توصل إليها لتسوية النزاع في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وهذا ما جاءت به نص المادة 12 من قانون رقم 90/02 على أنه " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض

¹-زيري زاهية، المرجع السابق، ص 46.

²- منصور كاميليا وبن وارث عزيزة، المرجع السابق، ص 22.

³-واضح رشيد، المرجع السابق، ص 102.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

شرط أن يكون ذلك في غضون يوم واحد من تقديم طلب الدعوة لحضور اجتماع في مكان معين وخلال فترة أقصاها أسبوع واحد، إذا تخلف احد الطرفين عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين إلى جلسة ثانية في غضون 8 أيام، أو التقصير في قرار اللجنة². يتضح من نص المادة السالفة الذكر أنه يجوز لأطراف النزاع اعتماد التوصية أو رفضها، وتبقى الأخيرة مرجعية مودعة لدى مفتشية العمل، في حين إن المقترحات قد تكون ملزمة إذا اتفق الأطراف لأخذه، وفي حالة فشل الوساطة يلجأ أطراف النزاع إلى إجراء التحكيم³.

الفرع الرابع

نتائج الوساطة

إن الصلاحيات الواسعة المخولة للوسيط تمكنه من تحديد نطاق ومضمون النزاع من خلال مرحلة جمع المعلومات وتحليلها ومقارنتها بمطالب الطرفين، بحيث تؤدي به في الأخير إلى محاولة حلّ ما يثور بين الطرفين من نزاع، من خلال اقتراح تسوية في شكل توصيات يقدمها للأطراف مراعيًا في ذلك المحيط العام الذي يؤثر في العلاقة المهنية.

فهذه الأخيرة التي تختلف حولها نظرة كل من العمال وأصحاب العمل، من جانب أصحاب العمل فإن نظرتهم تنطلق من معطيات اقتصادية ومالية، ومن جانب العمال من واقع اجتماعي مهني

¹-أحمية سليمان، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 394-395.

²-لرينونة إكرام فاطمة زهراء، المرجع السابق، ص 33.

³-منصوري كاميليا وبن وارث عزيزة، المرجع السابق، ص 36.

الفصل الأول الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

في نفس الوقت، لذلك فإن الوسيط يحاول إبراز هذه المعطيات من خلال توصيات يطرحها على الأطراف يرى من خلالها الحل الأنجع وإلا صوب لإنهاء النزاع¹.

¹- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 91.

الفصل الثاني

الطرق التي تضع حدًا للنزاع

تعمل تشريعات العمل المختلفة في دول العالم على معاصرة الخلافات العمالية الجماعية المختلفة، من خلال سن مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها ، من خلال إيجاد طرق علاجية قبل أن تتحول إلى مواجهات بين أطراف العلاقة المهنية ، وإيجاد حلول دون تدخل السلطات القضائية لحل الخلاف القائم.

يلجأ الطرفان إلى الوساطة عند حدوث نزاع جماعي، ففي حالة ما إذا رفض الطرفان أو احد منهما لأسلوب الوساطة، يمنح المشرع وسيلة سلمية أخرى من اجل تسوية الخلاف بين الأطراف فيكون ذلك بعد فشل الإجراءات الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية و التي تتمثل في آلية التحكيم.

غالباً ما تؤدي الأساليب و الوسائل السلمية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود ونتائج دون مستوى، رغم كل المحاولات التسوية الودية، وفي كل الأحوال فان ذلك يدفع العمال إلى إتباع سبيل آخر. والذي يعتبر وسيلة من وسائل الضغط على الهيئة المستخدمة، الإضراب هو حق شرعي ودستوري يتمتع به العمال .

ومنه سنحاول من خلال دراستنا التعرف على مفهوم التحكيم وصلاحيات والمهام المحكمين وإجراءاته (المبحث الأول)، وسنتطرق إلى تعريف الإضراب والقيود الواردة عليه وحماية حق الإضراب في (المبحث الثاني).

المبحث الأول

التحكيم

يدخل التحكيم ضمن طرق البديلة لتسوية المنازعات، إذا فشلت الإجراءات الوقائية في التسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف النزاع اللجوء إما إلى أسلوب الوساطة الذي سبق وتطرقتنا إليه، أو إلى التحكيم¹.

حيث تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقنا إلى مفهوم التحكيم وأنواعه وتعيين هيئات التحكيم في (المطلب الأول)، وصلاحيات ومهام المحكمين وإجراءات التحكيم في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم التحكيم

يستخدم التحكيم كوسيلة أخرى لفض ما نشأ أو ينشأ من منازعات، بإيراد ذلك في العقد سواء كان شرط تحكيم أو اتفاق تحكيم إعمالاً لمبدأ سلطات الإرادة دون أن يلجأ إلى القضاء. نحاول في هذا المطلب تطرق إلى تعريف التحكيم (الفرع الأول) وأنواعه (الفرع الثاني)، وكذلك إلى تعيين هيئة المحكمين (الفرع الثالث).

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص105.

الفرع الأول

تعريف التحكيم

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة للمطالب والمصالحة، ويعتبر مرحلة الأخيرة في تسوية المنازعات بالطرق الودية¹.

ونحاول في هذا الفرع تناول تعريف التحكيم من ناحية القانونية (أولا) والفقهية (ثانيا).

أولا- التعريف القانوني للتحكيم

نصت المادة 13 الفقرة الأولى من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية على أنه: " في حالة اتفاق الطرفان على عرض خلافهما على التحكيم مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"، في حالة موافقة الأطراف على عرض نزاعهم على التحكيم، فإننا نطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية².

و لكن قام المشرع باستبدال هذه المواد 442 إلى 454 بالمواد 1006 إلى 1038 من القانون الجديد 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة³.

ثانيا- التعريف الفقهي للتحكيم

اتجه عدة فقهاء إلى تعريف التحكيم، من حيث مضمونه وتبيين ملامحه أساسية، عرف محمد إبراهيمي التحكيم بأنه: "الحكم في نزاع من طرف خواص يعينهم الأطراف، فالمحكّمون قضاة خواص"⁴، وكما عرفه محمد البوعاني: " التحكيم هو نظام لفض المنازعات ذو طبيعة

¹- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، طبعة الثانية 2003، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 216.

²- قانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب.

³-أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في تشريع جزائري مقارن، المرجع السابق، ص 396.

⁴- إبراهيمي محمد، الوجيز في إجراءات مدنية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 281.

خاصة ينظمه القانون، ويترك لأطراف النزاع الحق على إخراج منازعتهم الحالية والمستقبلية من ولاية قضاء الدولة وطرحها على أشخاص يختارونهم بأنفسهم للفصل في هذه المنازعة بحكم ملزم¹، وبالتالي فإن التحكيم هو أداة لتسوية المنازعات يتلخص في إسناد مهمة تسوية النزاع بأفراد عاديين هم المحكمين الذين يتم اختيارهم من قبل أطراف النزاع أو من قبل جهة أخرى يتفق عليها الطرفان².

الفرع الثاني

أنواع التحكيم

قد يكون التحكيم اختيارياً، وقد يكون إجبارياً و هذان النوعان من النظام التحكيم قد يكونان مختلفان من حيث مبدأ الالتجاء إليه، ولهذا سنتناول التحكيم الاختياري (أولاً) والتحكيم الإلزامي (ثانياً).

أولاً-التحكيم الاختياري

يكون التحكيم اختيارياً، في حالة ما إذا كان الالتجاء إليه بإرادة الأطراف³، بالاتفاق فيما بينهم في حالة عدم قبول أي منهم للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ فيما بينهم، سواء باللجوء إلى هيئة التحكيم المنصوص عليها قانوناً أو اللجوء إلى تحكيم خاص. ويلاحظ أنه

¹ البوعاني هاني محمد، الآليات والوسائل البديلة لحسم منازعات العقود التجارية، منشور على الموقع

www.arabrulEOFlaw.org، د ت ص.

²- زيري زاهية، المرجع السابق، ص 81.

³- صبح علاء الدين، المرجع السابق، ص 234.

يمكن اللجوء إلى التحكيم في المنازعات العمل الجماعية عن طريق تضمين بندا خاصا يلحظ وجوب اللجوء إلى التحكيم في حال وقوع النزاع، أو إبرام اتفاق خاص يحكم هذه المسألة¹.

القانون الجزائري أخذ بنظام التحكيم الاختياري، إلا انه مع ذلك أخذ بمبدأ التحكيم الإلزامي في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه².

ثانيا-التحكيم الإلزامي

يتم اللجوء إلى التحكيم الإلزامي عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية³، ويسمى التحكيم الإلزامي في بعض الدول الأخرى بالتحكيم الإلزامي أو التحكيم القضائي، ويجب على الأطراف الالتجاء إليه دون غيره لحل المنازعات المتعلقة بروابط قانونية معينة ولا تسري أحكام التحكيم الاختياري على التحكيم الإلزامي الذي يفرضه المشرع قسراً على الأطراف، ويقتصر التحكيم على الدولة التي لم تقطع شوطاً طويلاً في التقدم لا تزال الحركة النقابية في مراحلها الأولى، ولهذا تفكر الدولة في فرض التحكيم الإلزامي لإعادة التوازن بين الطرفين للعمل كلما تعطل لصالح أحدهما⁴.

يلزم التحكيم الإلزامي الأطراف بتنفيذ أحكامه وفقاً للقواعد القانونية و عند الرجوع لا يتطلب موافقة، أو موافقة أي منهما⁵.

¹- دغمان محمد رياض، النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2005، ص ص 266-267.

²- هدي بشير، المرجع السابق، ص 2017.

³- المرجع نفسه، ص 2016.

⁴- دغمان محمد رياض، المرجع السابق، ص 262.

⁵- العلاوي عيسى، 2011، ص 235.

الفرع الثالث

تعيين المحكمين

برجوعنا إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المادة 1008 تنص على أنه: "يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها. يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم"¹.

المطلب الثاني

صلاحيات ومهام المحكمين وإجراءات التحكيم

بعد أن يتم تعيين المحكمين، يتم تكليف مجموعة من المهام والصلاحيات التي يتعين القيام بها، ولهذا يلتزم المحكمون بكافة الإجراءات المتبعة أثناء قيامهم بمهمة التحكيم بعد انتهاء المواعيد القانونية للتحكيم، يتوصلون إلى الحلول التي يصدرونها داخلها شكل القرار الملزم للأطراف وله سلطة الأمر المقضي، والذي يجب على أطراف النزاع الجماعي في العمل تنفيذه والالتزام بمتطلباته. وتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، نتناول صلاحيات ومهام المحكم ينفي (الفرع الأول) وإجراءات التحكيم في (الفرع الثاني) وتنفيذ القرار التحكيمي في (الفرع الثالث).

¹-قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، الذي يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج. ر. عدد 21، لسنة 2008.

الفرع الأول

صلاحيات ومهام المحكمين

القوانين الجزائرية لم تتضمن أي الإشارة إلى صلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، وهذا ما يؤدي إلى منح صلاحيات واسعة لهذه الهيئات في اعتماد كل الوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون و مبادئ العدالة والإنصاف¹.

بالنسبة للمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو المنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها، أما بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي وهي تلك الأجور والتعويضات والحوافز، والتي يمكن الاعتماد عليها في هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات المعمول بها، وبمسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فهذه هيئات التحكيم نوع من صلاحيات الواسعة وغير المحددة².

لقد نصت المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم³، ومنه تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع، بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيد بها في أعمالها، بالإضافة إلى إمكانية إجراء التحقيقات اللازمة لمعرفة الظروف من النزاع.

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 112.

² - المرجع نفسه، ص 113.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 418/90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج.ر، عدد 01، جانفي 1991.

قياسا على صلاحيات الوسيط المشار إليها سابقا، يحق لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانية اللازمة التي تساعد في الحصول على المعلومات المفيدة وتقارير المراجعة والمحاضر والآراء التي يعبر عنها كل طرف، يمكنه أيضا الاستماع إلى الشهود وتعيين الخبراء لتقييم المواقف المالية والمهنية والقانونية من أجل الحصول على فهم شامل لمسار النزاع¹.

الفرع الثاني

إجراءات التحكيم

برغم من تأكيد قانون العمل على ضرورة استخدام التحكيم كآلية لحل النزاع الجماعي، إلا أنه لم يفرض إجراءات تتعلق بطبيعة النزاع العمالي، بل أحاله إلى قانون الإجراءات المدنية. جميع القضايا المتعلقة بسير عملية التحكيم، وكيفية اختيار المحكمين، و طبيعة قرارات التحكيم، وكيفية تنفيذها².

بعد تشكيل هيئة التحكيم وتعيينها تقوم بواجباتها من خلال تزويدها بكافة المستندات والمعلومات والمحاضر المتعلقة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه، وخلفياته، ومشكلاته وفقا للإجراءات المعمول بها، في القضايا القضائية³. وعليه نصت المادة 1019 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، " تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك"⁴.

¹ - قدوري محمد ومبروكي محمد، المرجع السابق، ص 33.

² - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص ص 63-64.

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 133.

⁴ - لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 40.

ويحضر أطراف النزاع أمام الهيئة التحكيمية بعد استدعائهم لتقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، ويجب في كل الحالات على طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الأجل¹.
وبالنسبة لإجراءات التحقيق والبحث والتحرير، المحاضر، والتقارير، فيجوز لجميع أعضاء هيئة التحكيم المشاركة في إعدادها، ما لم يكن هناك اتفاق بينهم على أن يقوم احدهم بالمهمة، أو تحدد اتفاقية التحكيم ذلك، يقوم أحد الأعضاء بذلك، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 446 ق. الإجراءات مدنية الملغاة².

قانون الإجراءات المدنية والإدارية تكون قرارات التحكيم النهائية أو الجزئية قابلة للتنفيذ بأمر صادر عن رئيس المحكمة التي صدر قرار التحكيم في نطاق اختصاصها، بعد إيداع الحكم الأصلي في عهدة المحكمة، ويمكن لأي طرف الحصول على مسؤول التنفيذي وحكم رسمي واجب النفاذ بحكم قضائي صادر عن المحكمة المختصة، ولا يتم الاحتجاج بقرارات التحكيم تجاه الغير³.

الفرع الثالث

تنفيذ القرار التحكيمي

المشروع الجزائري ومن خلال المادة 13 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، قد خرج عن القواعد العامة في التنفيذ المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية، حيث تنص على " قرار

¹ مخلوف كمال، دروس في مقياس قانون العمل الجزائري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، بويرة، 2020-2021، ص 102.

² سليمان حبيبة، منازعات العمل الجماعية وسبل تسويتها في التشريع الجزائري، د ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 37.

³ المرجع نفسه، ص 38.

التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه¹. وهذا ما يفيد بأن القرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون الحاجة إلى أمر حكم من المحكمة المختصة.

أخيرًا، كتحقيق لنظام التحكيم، يمكننا القول أن القوانين واللوائح المعمول بها حاليا في مجال تنظيم وعمل نظام التحكيم في المنازعات الجماعية في العمل تتميز بعدم الوضوح، وتطرح العديد من المشاكل من وجهة نظر تنظيمية وعملية، مما أدى إلى اتسام إجراءات التحكيم بالغموض وعدم الوضوح والبعد عن الممارسة، ونفور المتنازعين عن اللجوء إلى التحكيم، على الرغم من أهمية التحكيم وخصوصياته كوسيلة لضمان السلم الاجتماعي والمهني في مؤسسات التوظيف، على عكس من ذلك، لم يجسد القانون 90-02 المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل بإحالة النزاع بناءً على إجراءات التحكيم الكلاسيكية المطبقة على المسائل المدنية، مع الأخذ في الاعتبار أن التحكيم في المنازعات الجماعية في العمل يغطي النزاع في كلا الجانبين القانوني والاقتصادي².

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 115.

²- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 110.

المبحث الثاني

الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية حسب نص المادة 70 من الدستور الجزائري¹، يلجئون إلى ممارسته متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة، أو السلطات العمومية، كعدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى الضغط على الطرف الآخر باللجوء إلى الإضراب².

كما يعتبر الإضراب ظاهرة عالمية، يسعى العمال من خلالها التمسك بها كوسيلة بديلة، كما هي وسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الذي يقوده العمال، والنقابيون لارتباطه بممارسة الحقوق الدستورية، وذلك بهدف الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم، وذلك في حدود القانون³.

¹-دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر. ج. ج. عدد 9، صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر. ج. ج. عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، وبالقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر. ج. ج. عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، وبالقانون 16-10، مؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر. ج. ج. عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، وبالمرسوم الرئاسي 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج. ر. ج. ج. عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

²-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص401.

³-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص46.

عليه سنحاول من خلال دراستنا للإضراب، التعرف على مفهوم الإضراب وإجراءاته في (المطلب الأول)، وحماية حق الإضراب والقيود الواردة عليه في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم الإضراب وإجراءاته

يعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية من قبل الهيئات التشريعية، حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب. ووضعت له عدة تنظيمات قانونية، الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل من جهة، ودون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية، ودون المساس بضمن منصب العمل بالنسبة للعمال، من جهة ثالثة¹.
منه قسمنا مطلبنا نتطرق إلى تعريف الإضراب في (الفرع الأول)، أنواع الإضراب في (الفرع الثاني)، وإجراءاته في (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف الإضراب

للإضراب عدة تعاريف مختلفة لاعتباره حق من الحقوق الاجتماعية والمهنية، بحيث يمارسه العمال متى اضطروا لذلك. مما نتج عن هذه الممارسة ظهور مفاهيم فقهية، وقانونية، وغيرها لهذا الحق².

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 137.

²-المرجع نفسه، ص 138.

نجد أن الإضراب يعرف عامة أنه "انقطاع العمال عن العمل لمدة معينة، وذلك بإرادتهم

للمطالبة بحقوقهم أو للمعارضة على قرار تم اتخاذه وهو لا يخدم مصالحهم".

إلا أن هذه التعاريف التي سيتم التطرق إليها هي تعاريف تخدم بحثنا، بحيث سنتطرق إلى

تعريف الإضراب اصطلاحاً، وكذلك تعريفه من الناحية الفقهية ومن الناحية القانونية.

أولاً-التعريف الاصطلاحي

ويقصد بالإضراب توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود

العمل بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة صاحب العمل بتحسين شروط العمل¹.

كما يعرف كذلك على أنه "امتناع عمال منشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة

وإرادية، وممارسة الضغط لتحقيق مطالبهم المهنية والاقتصادية، والاجتماعية، وهو حق

مشروع يمارسونه للدفاع عن مصالحهم، وتحقيق مطالبهم".

ويعرف بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك

بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل".

كما يعرفه البعض الآخر بأنه "امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين

به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض

المطالب بشأن العمل"².

¹- المصاورة هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 323.

²-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص50.

ثانيا-التعريف الفقهي

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب، وهذا راجع لتعدد واختلاف الاتجاهات والمذاهب الفقهية، حيث يعرف بعض الفقهاء الإضراب أنه: "توقف جماعي و متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين لأجور أو ظروف العمل".

كما عرفه الفقه الفرنسي بأن الإضراب هو: "رفض جماعي ومدبر للعمل، يظهر قصد العمال في تحلل مؤقت من شروط العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم"¹.

كما ذهب اتجاه آخر إلى تعريفه بأنه: "وسيلة إكراه أو ضغط يمارس بواسطة أحد الطرفين على الطرف الآخر، لإجباره على تعديل شروط وأحكام العقد"².

وفي الفقه المصري اختلفت تعريفاته، أيضا للإضراب، فذهب رأي إلى تعريفه بأنه: "عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين"³.

ويرى جانب آخر من الفقه، أن الإضراب هو: "امتناع عن العمل، امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية"⁴.

أما الفقه الجزائري لم يخض كثيرا في مسألة الإضراب، بحيث نجد ذلك في دراسات قليلة ومنها: التعريف الذي قدمه الأستاذ أحمية سليمان الإضراب بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو

¹- SINAY Hélène, la grève, 2eme éd, Dalloz, paris, 1982,P 133.

²-GIDE (L), le droit de grève, éd Delm ,paris, 1980,P 10.

³-مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، جامعة تيزي وزو، 2014، ص168.

⁴-المرجع نفسه، ص169.

السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل"¹.

كما يرى اتجاه آخر أن "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة لتلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف"².

ثالثا-التعريف القانوني

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، نجده لم يعرف الإضراب ولم يكلف نفسه بتقديم تعريف لحق الإضراب إلا أنه بمجرد التمعن في مواد القانون 02/90 نجده قد اعترف للعمال بحق اللجوء إليه حسب نص المادة 24 من القانون 02/90 السالف الذكر، كما حدد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي و ذلك ضمن نص المادة 02 من القانون السالف الذكر، وكذا تم الاعتراف به في الدستور الجزائري ضمن المادة 70، وبأنه يمكن ممارسته لكن في الإطار القانوني، وهذا ما يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع الجزائري نحو تبني مفهوم هذا الحق، والذي ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلي مطالبهم الاجتماعية والمهنية، ولم يكتف بذلك

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 138-139.

²- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 170.

وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي، ويصبح بذلك حق الإضراب هو التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي، حيث جعل منه حركة منظمة ولها مصلحة مشتركة¹.

كما يعرف حسب قانون العمل الملغى في المادة 90 الفقرة 02، أنه: "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي".

كما نجد في تعاريف أخرى أنه تم تعريفه على أنه "وسيلة للدفاع عن مصالح العمال" أو أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في النظم، والاتفاقيات الجماعية، لم يوفي بها صاحب العمل".

أو أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف، وشروط العمل" من خلال التعاريف السابقة، يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص التي يتميز بها الإضراب وهي:

1- الإضراب توقف جماعي عن العمل.

2- الإضراب حركة منظمة باتفاق العمال على ساعة التوقف، واليوم، والمدة الزمنية، بالإضافة إلى تحديد المطالب.....الخ.

3- المصلحة المشتركة، وتتمثل في تحسين ظروف العمل، وشروطه.....الخ.

4- توافر النية في الإضراب، فلا يمكن القول أن توقف العمال عن العمل بسبب قوة القاهرة يعد إضراباً².

¹مساعدية خوله وبودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال (النظام القانوني للاستثمار)، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، 2013/2014، ص46.

²- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص52.

الفرع الثاني

أنواع الإضراب

يأخذ ممارسة حق الإضراب صورا وأشكالا مختلفة، خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية الإضراب، والأكثر استعمالا هي الصور التالية:

أولا- الإضراب التقليدي

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي كامل بطريقة منظمة ومدبرة، مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل بميعاد ومدة الإضراب ليتخذ ما يلزم من الاحتياطات، كما يمثل الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب، وأنه يتلاءم مع ظروف العمال وصاحب العمل، فالإضراب التقليدي يُمكن العمال من مراعاة الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، والقدرات المالية المتاحة لهم وذلك لمواجهة آثار الإضراب التي تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر، خلال مدة الإضراب¹.

كما يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل².

¹- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص ص 207-208.

²- حمدوش نعيمة ولعباسي عايدة، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرو لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص: قانون خاص للأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص 40.

ثانيا-الإضراب الدائري

يتحقق الإضراب الدائري بتوقف فئة من العمال عن العمل مدّة معينة ومحددة لتليها توقف فئة أخرى بعد استئناف الفئة الأولى لنشاطها¹، أو امتناع عمال قطاع نشاط معين لمدة معينة، ليتبعها امتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول لنشاطهم فهذا دون توقف كليّ لنشاط المؤسسة².

إن هذا الشكل من الإضراب الأكثر ضرراً بالنسبة لصاحب العمل، من الانقطاع الكلي عن العمل، نظراً لاستمرار أجور العمال غير المضربين، رغم ما تتكبده المؤسسة من خسائر جرّاء نقص الإنتاج وهذا بسبب إضراب زملائهم، ولو استمر الإضراب لوقت طويل³.

ثالثا-الإضراب القصير والمتكرر

يتمثل هذا النوع من الإضراب القصير المدة والمتكرر في توقف العمال عن أداء العمل في فترات قصيرة ومتكررة دون مغادرة أماكن عملهم، وما يميز هذا النوع من الإضراب هو تواجد العمال في مكان العمل وزمانه، ويقومون بنشاطهم لكن على فترات متقطعة دون التأثير على زملاءهم غير المضربين⁴، فإن هذا الإضراب ذو وجه مزدوج فهو إضراب مفاجئ لرب العمل، وإضراب مخطط للمنظمين له.

¹- بوسعيدة دليلة، أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، 2006، ص 22.

²-رشيد واضح، المرجع السابق، ص 120.

³- بوسعيدة دليلة، المرجع السابق، ص 22.

⁴-أبوعمر وأحمد مصطفى، المرجع السابق، ص 361.

كما يمكن الإشارة إلى أن الضرر الذي يصيب تنظيم الإنتاج من جراء هذا الإضراب يكون في غالب الأحيان أكثر جسامة من الضرر الناتج عن التوقف الصريح عن العمل، وفي الواقع يؤدي هذا الإضراب إلى إضراب نسق الإنتاج بسبب الانقطاع المتكرر في مدد زمنية متواترة¹.

رابعاً-الإضراب البطيء

يتمثل هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة، ويعد هذا النوع من الإضراب أقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة والأعمال، كما يؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل².

الفرع الثالث

إجراءات شن الإضراب

وضع المشرع الجزائري شروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب واللجوء إليه، كما يهدف من خلالها إلى حمايتهم من أي تعسف صادر عن صاحب العمل، حيث تتمثل هذه الشروط والإجراءات التي وضعها المشرع فيما يلي :

أولاً- موافقة جماعة العمل على الإضراب

يجب اللجوء إلى قرار الإضراب صادراً من أغلبية العمال ويكون بإرادة حرة وديمقراطية، وبعيداً عن أي ضغط أو إكراه، حيث يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لجميع أو أغلبية العمال

¹-بزحاف عايدة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص : قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/07/15، ص ص 27-28.

²-حمدوش نعيمة ولعباسي عايدة، المرجع السابق، ص 41.

وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم عن طريق الاقتراع السري المباشر، الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب، أو عن رفضه له .

كما يجب أن يكون القرار النهائي صادر عن أغلبية العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية، وهذا ما تتضمنه المادة 28 من القانون 102/90¹.

ولصحة هذا الإجراء يجب توفر بعض الشروط وهي :

- استمرار الخلاف إما كلياً أو حول بعض النقاط فقط.
- دعوة جماعة العمال لجمعية عامة داخل أماكن العمل وهذا لوضع حد لكل أشكال التجمعات العمالية التي قد تتحول إلى مقاصد غير مهنية .
- إخطار الإدارة بموعد الجمعية، وهذا لتتخذ الإجراءات الأمنية المناسبة وكذلك دراسة كل الاحتمالات بما فيها حضور ممثل الإدارة للجمعية لاطلاع الموظفين على موقف الإدارة.
- وجوب مشاركة على الأقل نصف العمال المعنيين والاقتراع السري هو الوسيلة الكفيلة بحماية رأي الموظفين².

ثانياً- الإشعار المسبق بالإضراب

يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب هو أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد توقيت التوقف الجماعي عن العمل³. ومنحه مهلة فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود اتفاق بشأنها بين الطرفين، فلا تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص149.

²-مساعدة خولة وبوردهم وردة، المرجع السابق، 2014، ص ص50-51.

³-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص150.

المسبق لدى إدارة المؤسسة المستخدمة، ومصالح مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما تنص على ذلك المادة 30 من القانون السابق، وإلا أعتبر الإضراب غير شرعي .

كما تعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع(خاصة صاحب العمل) لتصحيح ومراجعة مواقفهم، والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول الودية للنزاع، من جهة ودليل قاطع يقدمه العمال أو من يمثلهم للمؤسسة المستخدمة على جديتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون وممارسة كافة الضغوط القانونية من اجل تحقيق هذه المطالب¹.

ثالثا-جزاء الإخلال بقواعد الإضراب

إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل بموجب القانون 27/91²، يترتب عليه عدم شرعية الإضراب وبالتالي ارتكاب العمال خطأً جسيماً يجيز الطرد دون تعويض أو إنذار مسبق، إضافة إلى إمكانية المتابعة الجزائية طبقاً لنص المادة 55 من القانون 02/90، أما إذا تقيّد العمال بالإجراءات المنصوص عليها قانوناً من اجل ممارسة شرعية لحق الإضراب، فإن القانون نفسه يحميهم من كافة أشكال التعسف الذي قد يتعرضون إليه من قبل صاحب العمل³.

¹-أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 390-391.

²-قانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-02 المؤرخ في سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

³-تواتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند الحاج، البويرة، 17 أكتوبر

المطلب الثاني

حماية حق الإضراب والقيود الواردة على ممارسته

قانون 90-02 المعدل والمتمم المتضمن تسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، محور خاص يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية، فقد كفل المشرع حمايته، وحماية ممارسيه من كل تهديد، أو ضغط. وقد كرس الدستور حق العمال في اللجوء إلى الإضراب دفاعاً عن مصالحهم المادية والمعنوية، فهو ليس حق مطلق بل على العكس هو حق مقيد بعدة اعتبارات اجتماعية، واقتصادية.

سنتطرق في هذا المطلب إلى حماية حق الإضراب (الفرع الأول)، والقيود الواردة على ممارسة حق الإضراب (الفرع الثاني)، موانع اللجوء إلى الإضراب (الفرع الثالث).

الفرع الأول

حماية حق الإضراب

باعتبار أن حق الإضراب، قد أصبح في النظم القانونية الحديثة حقاً دستورياً، مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى، فهو يخضع لنصوص القانونية الخاصة، تحدد وتنظم كيفية وشروط ممارسته¹، وبالرجوع إلى نص المادة 70 من الدستور التي تنص على "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"²، فلا يمكن تكريس ممارسة فعلية ودستورية لحق الإضراب

¹- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 167.

²- المادة 70 من الدستور 2020.

إلا بتوفير حماية قانونية اللازمة للمضربين تجنبهم للضغط، والتعسف، فصدور القانون يجيز ممارسة الإضراب ويكرس حمايته¹.

إن الأثر المباشر لممارسة حق الإضراب، هو حماية العمال القائمين به من أي شكل من أشكال التعسف، أو التهديد، وهذا ما يندرج ضمن مفهوم ممارسة الحقوق العامة. وقد نص القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون"².

للإضراب أحكام تهدف لحماية هذا الحق ويمكن لهذه الأحكام تلخيصها في النقاط التالية:

أولاً- منع استخلاف العمال المضربين

وذلك من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب، مهما كان شكل وهدف الاستخلاف، وهذا ما تضمنته المادة 57 من القانون المتضمن كليات ممارسة حق الإضراب " يعاقب بالحبس من ثمانية (8) أيام إلى شهرين (2)، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج إلى 2000,00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون، بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب، تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبسا، ومن 2000,00 إلى 50,000,00 دج، أو إحدى هاتين العقوبتين"³.

¹-هدفي بشير، المرجع السابق، ص 219.

²- سليمان حبيبة، المرجع السابق، ص 54.

³-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 167-

كما نجد المادة 33 من القانون 90-02 على أنه: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غير، قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في 39 و 40 أدناه"¹.

فحسب نص هذه المادتين يفهم أنه يمنع على رب العمل اللجوء إلى استبدال العمال، أو تعيين عمال آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل خرقاً للقانون إلا ما استثنى منها، أي في حالتين:

أ. عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة.

ب. ضمان الحد الأدنى من الخدمة².

ثانيا- لا تفسخ علاقة العمل بل توقف أثارها

يترتب على ممارسة حق الإضراب، وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهائها، تحرر صاحب العمل من المسؤولية المتبرع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، أي ينزع عنهم الغطاء المهني، ولا يتحمل المستخدم أية مسؤولية³.

الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب، لا يعد سببا لإنهاء العقد، بل سبب للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين⁴.

صاحب العمل بتسريح أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي، فهذا يعتبر تسريح تعسفيا¹، ويطبق عليه مقتضيات المادة 30 فقرة 4 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990².

¹- بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 92.

²- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص ص 65-66.

³- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 75.

⁴- هدي بشير، المرجع السابق، ص 221.

يترتب على وفق علاقة العمل وفقاً لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي تحرر صاحب

العمل من مسؤولية المتبوع عن الإضراب التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب³.

ثالثاً-مشاركة في إضراب قانوني

حماية العمال من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب

يوقف آثار علاقة العمل، وفي حالة اتخاذ العقوبات التأديبية والعمال في إضراب يعد ضغطاً

وتعسفاً من الهيئة المستخدمة بل ومساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين⁴.

ويتضح أن حماية قانونية مشروطة بصحة الإضراب، وفي حالة العكس يعد العامل مرتكب

لخطأ مهني جسيم سواء بحكم القانون أو بتقدير القاضي، فإن حماية حق الإضراب يوازيه إمكانية

تعرض العمال المضربين إلى متابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق، خرقاً للقوانين، أو عدم

تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسته⁵.

¹-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 66.

²-المادة 30 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج عدد 17 صادر في 21 أبريل سنة 1990.

³- حمدوش نعيمة ولعباسي عايدة، المرجع السابق، ص 48.

⁴- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 75.

⁵- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 170.

الفرع الثاني

القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

بالرغم أن حق الإضراب حقا دستوريا، فهو يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، لا سيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته¹، على عكس من ذلك هو حق مقيد بعدة اعتبارات اجتماعية، اقتصادية، مهنية، فهي بذلك تشكل قيودا ذات قيمة دستورية، تنص عليها أغلب الدساتير الحديثة و تحيل تنظيمها وتحديدتها إلى القانون².

كذلك يفرض القانون على الأطراف مواصلة المشاورات لفض المنازعة أثناء مهلة الإخطار المسبق وبعد شن الإضراب، ويحد القانون من الحق المطلق في الإضراب بجعل قاعدة القدر الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها إخلالا بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتموين أو بصيانة المنشآت والأماكن³.

حيث يمكن للهيئة المستخدمة فرض حدود لممارسة حق الإضراب، بفرض واجبات والتزامات على المضربين، وحثهم على سلوك جماعي منظم واحترام الحد الأدنى من الخدمة تحقيقا لاستمرارية عمل الهيئة المستخدمة كما يمكنها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط يحددها قانون 90-
02⁴.

¹- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 153.

²- بوسعيدة دليلة، المرجع السابق، ص 51.

³- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 78.

⁴- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 67.

فقد أجمع الفقه والقضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمنصوص عليها في القانون، ولا يمكن مخالفتها، ومشروعية الإضراب مرتبطة كذلك باحترامها، وأهم هذه القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في الضوابط التالية¹.

أولاً- عدم عرقلة حرية العمل

إن كان الإضراب حق للعمال، فلا يمكنهم التعسف في استعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل²، فبمجرد تكييف الإضراب بأنه غير شرعي يترتب آثاراً مباشرة ويمكن الهيئة المستخدمة من استعمال صلاحيتها لملاحقة المتسببين فيه، وضماناً لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني والمشروع، وقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة وكذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة³.

مع وضع القانون للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربطها بالحقوق الدستورية للعمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو العنف⁴.

تعرضت المواد 34، 35، 36 من القانون 90-02 لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة، وهي حالة تنطبق على القطاع الإداري و القطاع الاقتصادي و تتعلق بعرقلة حرية العمل. وتعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء¹.

¹- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 78.

²- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 375.

³- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 79.

⁴- بزحاف عايدة، المرجع السابق، ص 45.

تتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانوناً في المظاهر الآتية:

1- منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان.

2- احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.

عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال الأمر القضائي خاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية للمستخدم موازاة واتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذه المسؤولية².

في هذه الحالة، يمكن إصدار أمر من المحكمة بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن أو مناصب عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين³.

وهذا ما كرسه القرار المحكمة العليا الصادر من الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/02/08

والذي يؤكد ما يلي:

" أنه من المقرر قانوناً أن تطبيق أحكام القانون 90-02 على جميع العمال والمستخدمين

الأشخاص الطبيعيين والمعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني".

ويمكن تطبيقاً لهذا القانون، إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب

المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل¹.

¹- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 79.

²- بزحاف عايدة، المرجع السابق، ص ص 45-46.

³- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 80.

ثانيا- احترام الحد الأدنى من الخدمة

إن الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة، هو الذي يوفق بين حق الإضراب من جهة، ومبدأ استمرارية المرفق العام من جهة أخرى. ويشترط في مادة 37 من القانون 90-02، مواصلة تقديم قدر أدنى من الخدمة بالنسبة للنشاطات الأساسية التي تمس انقطاعها التام، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو محافظة على المنشآت والأماكن الموجودة².

فقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/04/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية أنه يجب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا اعتبر الإضراب غير مشروع. حيث نصت المادة 38 من القانون 90-02 المعدل والمتمم أهم المجالات بالقطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة وهي كالتالي:

- 1- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة و التلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ، والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5- 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.

¹- لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 69.

²- بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 96.

- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
 - 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
 - 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية .
 - 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات الخطيرة أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني.
 - 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل من أرصاد وإشارة حراس الحواجز.
 - 11- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعملية الشحن وإنقاذ السفن مباشرة .
 - 12- مصالح الدفن والمقابر.
 - 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
 - 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
 - 15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني.
 - 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة¹.
- بإضافة إلى هذه القطاعات المذكورة أعلاه، نجد أن العمال ملزمين بأداء حد أدنى من الخدمة عند قيامهم بإضراب، وهذا نظرا لأهمية تلك الأنشطة بالنسبة لأية دولة، وعلاقتها المباشرة بمصالح المواطنين.

¹ - خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 82.

وقد يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة و العمال الضروريين بالتكفل به¹.

ثالثا-التسخير

يمكن أن تلجأ الهيئات المستخدمة إلى وسيلة تسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان².

يجبر الموظفين المهنيين بالعودة ومواصلة عملهم وإلا تعرضوا إلى عقوبات جزائية إذا تسلموا أمر التسخير³، تأمر الإدارة المستخدمة الموظفين المضربين في الهيئات والإدارات أو المؤسسات العمومية والذين يشغلون مناصب حساسة وضرورية بأداء مهامهم لضمان أمن واقتصاد الدولة⁴.

وإضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فان الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير، ويستخدم أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها طبقا لنص المواد 679 و681 مكرر من القانون المدني.

¹-مساعدية خولة وبوردهم وردة، المرجع السابق، ص 59.

²-مادة 41 من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

³-بوزكري صليحة وكبان ليلية، الإجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: القانون الخاص المعقم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019/07/11، ص 54.

⁴-لعلوي عيسى، الوسائل سلمية لتسوية المنازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، نوفمبر، 2011، ص 507.

التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية الموالية بما لها من امتيازات السلطة العامة¹.

الفرع الثالث

موانع اللجوء إلى الإضراب

بالإضافة إلى القطاعات السابقة، أين فرض فيها واجب أداء الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب، هناك أيضا قطاعات أخرى أكثر حيوية، فهي تعتبر إستراتيجية بالنسبة سير الدولة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يلجأ موظفوا هذه الأنشطة لممارسة حق الإضراب²، وهذا ما نصت عليه المادة 43 من قانون 90-02 سالف ذكر على أن " يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة، أو أمن، أو صحة المواطنين، أو الاقتصاد الوطني للخطر بهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- 1- القضاة .
- 2- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- 3- أعوان مصالح الأمن.
- 4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- 5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- 6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

¹- خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 84.

²- بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 98.

7- عمال المصالح الخارجية للإدارة السجون¹.

فالمشعر الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه قد منع بعض الموظفين من ممارسة هذا الحق، كما أن هذا المنع له منطلق وظيفي، وهو ما يفسره منع الإضراب على بعض العمال الميدانيين في قطاع الجمارك، والحماية المدنية مثلاً².
بينما يبقى على حق ممارسة الإضراب في بعض القطاعات غير الواردة في نص المادة السالفة الذكر، فإنه يمكن القول أن هناك سلطة تقديرية كاملة ممنوحة للإدارة أو أجهزة التحكيم³.

¹-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 159 – 160.

²-بوسعيدة دليلة، المرجع السابق، ص 57.

³-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 160.

خاتمة

من خلال الدراسة التي أجريناها حول الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، تطرقنا من خلاله إلى الطرق الودية الوقائية تتمثل في المفاوضة الجماعية والتي تعتبر منصة للحوار والمناقشة المباشرة والجماعية لحل النزاع بين العمال وممثلهم، كما ذكرنا بعض من خصائصها ووظائفها والنتائج التي يمكن أن تتوصل إلى حلّ أو فشل تلك المفاوضة في الوصول إلى اتفاق بين الطرفين لتسوية الخلاف القائم.

بالإضافة إلى هذه الطرق هناك طرق الودية العلاجية لمختلف النزاعات القائمة، فهي أحسن طريقة لفض هذه الأخيرة لخصائصها وميزاتها المتمثلة في المحافظة على العلاقة الودية القائمة بين أطرافها، وحماية المصالح المشتركة لهما.

فالمنازعات الجماعية للعمل، كانت نتيجة للتزايد المضاعف لعدد العمال وتنوع مجالاته، وطبيعة العلاقات المهنية التي تجمع بين طرفين يختلفان من حيث المراكز القانونية ومن حيث المصالح.

إن منازعات العمل الجماعية استحدثت آليات جديدة، لها دور في عالم الشغل كالمصالحة والوساطة التي تعتبران من الوسائل العلاجية تساهمان في التخفيف العبء على القضاء، أو الحد من النزاع بطريقة سلمية، فالوساطة تظهر بعض الغموض من خلال نقص الفعالية خاصة عند اختيار الوسيط الذي لا يتم وفق الشروط محددة، كما يمكن أن تكون هذه الطرق غير مجدية النفع.

في حالة عدم نجاعة هذه التسويات الوقائية والعلاجية بين أطراف العمالية، يتم اللجوء إلى إجراءات وآليات أكثر صرامة ألا وهي التحكيم والإضراب، للعديد من الأسباب أو المطالب التي لم تتحقق بالرغم من جميع الإجراءات التي بادر بها العمال.

لذا كان على المشرع الجزائري وضع أجهزة تحكيم خاصة لتسوية منازعات العمل الجماعي، وقد تكون إما اختيارية وإما إجبارية فهما مختلفان من حيث مبدأ الالتجاء إليه، وذلك حسب المحكمين المعينين وصلاحياتهم والمهام التي يتعين القيام بها والإجراءات التي يتم إتباعها في تسوية مختلف النزاعات القانونية و التي تكون قرارات نهائية قابلة للتنفيذ بأمر صادر من رئيس المحكمة.

يعتبر الإضراب عنصر هام أيضا، حيث يتم اللجوء إليه كحل لتسوية النزاعات وذلك بممارسة العمال الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم المهنية، ومن خلال دراستنا له تعرفنا على ماهيته ومفهومه وإجراءاته وحماية حق الإضراب والقيود الواردة عليه، حيث تحد هذه القيود من ممارسة هذا الحق منها، عدم عرقلة حرية العمل، وكذا القيام بالقدر الأدنى من الخدمة، والاستجابة للأمر التسخير.

رغم أهمية هذه الطرق البديلة لتسوية مختلف النزاعات العمل الجماعية والتي يجب على أطراف أن يعملوا بها قبل اللجوء إلى تسوية أكثر صرامة والتي يمكن أن تترك أثر سلبي على كلا الطرفين.

توصلنا إلى إمكانية رصد بعض الاقتراحات نذكر منها:

- منح للوسيط صلاحيات واسعة للقيام بمهامه وبالأخص تحديد المدة الموكلة إليه لتقديم التوصيات.

- وضع أحكام خاصة تنظم المفاوضات الجماعية بصفة مستقلة.

- فيما يخص التحكيم، إجراء بعض التعديلات بخصوص الإجراءات المعمول بها، وكذلك يمكن للوزير المكلف بالعمل أن يضع شروط خاصة يلجأ إليها الطرفين مباشرة.
 - ضرورة تفعيل آليات التشاور عن طريق هيئات التحكيم.
 - وضع وسيلة نهائية للإيجاد حل المناسب للمنازعات الجماعية في القانون الجزائري.
- وأخيرا يمكن القول أن المنازعات العمل الجماعية ذات طبيعة قانونية يمكن حلها بعدة طرق مختلفة، إما عن طريق الوسائل الودية العلاجية أو الوقائية، وإما عن طريق استعمال وسيلة ضغط ممارسة حق الإضراب.

قائمة المراجع

أولا/ باللغة العربية

I.الكتب

- (1) إبراهيمي محمد، الوجيز في إجراءات مدنية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- (2) أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- (3) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- (4) _____، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الإتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- (5) الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- (6) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014.
- (7) دغمان محمد رياض، النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2005.
- (8) سليمان حبيبة، منازعات العمل الجماعية وسبل تسويتها في التشريع الجزائري، د ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

- 9) شرارة مجدي عبد الله، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل " المنهج الحديث لشركاء الإنتاج (العمال – أصحاب الأعمال) "، طبعة 2016، الزقازيق، 2003.
- 10) طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 11) منصور محمد حسين، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 12) المصاورة هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 13) هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، طبعة الثانية 2003، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.
- 14) واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

II. الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ. أطروحات دكتوراه

- 1) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.

- (2) العلاوي عيسى، الوسائل سلمية لتسوية المنازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011.
- (3) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، جامعة تيزي وزوو، 2014.
- ب. مذكرات ماجستير
- (1) بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2003/2004.
- (2) بوسعيدة دليلة، أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2006.
- (3) زيري زاهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2015.
- (4) مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2001/2002.

5) يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قانون المسؤولية المهنية"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2014.

ج. مذكرات ماستر

1) بزحاف عايدة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/07/15.

2) بوزكري صليحة وكبان ليلية، الإجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: القانون الخاص المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزوو، 2019/07/11.

3) تواتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند الحاج، البويرة، 17 أكتوبر 2016.

4) حمدوش نعيمة ولعباسي عايدة، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص: قانون خاص للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017.

5) قدوري محمد ومبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص: قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019.

- (6) لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019 – 2020.
- (7) مساعدي خوله وبودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال (النظام القانوني للاستثمار)، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، 2013/2014.
- (8) منصورى كاميليا وبن وارث عزيزة، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص شامل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2014/2015.

III. المقالات

- (1) برتيمية عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد الأول، العدد 22، جامعة الجزائر، د س ن، ص ص 143-152.
- (2) بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد السادس، جوان 2018، ص ص 152 - 157.
- (3) زريوق شريفة، " دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل "، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 6، العدد 01، جانفي 2019، ص 819.
- (4) صبح علاء أحمد، "المفاوضة الجماعية لفض منازعات العمل"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية حقوق، جامعة دمياط، العدد الثاني، يوليو 2020، ص ص 128-129.

5) البوعاني هاني محمد، الآليات والوسائل البديلة لحسم منازعات العقود التجارية، منشور على الموقع www.arabrulEOFlaw.org ، دون ترقيم الصفحات.

6) صبح علاء الدين، "نظرة فاعلة نحو تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)"، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الأول، يناير 2020، ص 227.

IV. النصوص القانونية

أ. الدستور

1- دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر. ج. عدد 9، صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 03-02، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر. ج. عدد 25، صادر في 14 أبريل 2002، وبالقانون رقم 19-08، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر. ج. عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، وبالقانون 10-16، مؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر. ج. عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، وبالمرسوم الرئاسي 442-20، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج. ر. ج. عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

ب. النصوص التشريعية:

2- قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، الذي يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. عدد 21، لسنة 2008.

3- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادر في 1990/04/27 المعدل بالأمر 97-03 المؤرخ في 1997/01/11.

4- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر ، عدد06، 1990.

ج. النصوص التنظيمية

5- المرسوم التنفيذي رقم 418/90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية لتحكيم وتنظيمها وعملها، ج.ر، عدد 01، جانفي 1991.

V. المطبوعات الجامعية

1- مخلوف كمال، دروس في مقياس قانون العمل الجزائري، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، بوية، 2020-2021.

ثانيا- باللغة الفرنسية

Ouvrages :

- 1- GIDE (L), Le droit de grève, éd Delma , paris, 1980.
- 2- SINAY Hélène, La grève, 2^{eme} éd, Dalloz, paris, 1982.

فهرس المحتويات

تشكرات

الإهداء

قائمة المختصرات

مقدمة.....2

الفصل الأول: الطرق التي يمكن أن تضع حدّ للنزاع

المبحث الأول: المفاوضة الجماعية كوسيلة وقائية.....9

المطلب الأول: مفهوم المفاوضة الجماعية.....9

الفرع الأول: تعريف المفاوضة الجماعية.....10

أولاً: التعريف الفقهي للمفاوضة.....10

ثانياً: التعريف المقترح للمفاوضة.....10

الفرع الثاني: خصائص المفاوضة الجماعية.....11

أولاً- التفاوض الجماعي وسيلة سلمية.....11

ثانياً- التفاوض الجماعي وسيلة اختيارية.....12

ثالثاً- التفاوض الجماعي وسيلة جماعية.....12

رابعاً- التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة.....13

المطلب الثاني: وظائف المفاوضة الجماعية و نتائجها.....14

الفرع الأول: وظائف المفاوضة الجماعية.....14

أولاً- إبرام اتفاقية العمل الجماعية.....14

ثانياً- تعديل اتفاقية العمل الجماعية.....15

16.....	ثالثا- تسوية منازعات العمل الجمعية والوقاية منها
17.....	الفرع الثاني: نتائج المفاوضات الجماعية
18.....	المبحث الثاني: الطرق الودية العلاجية
19.....	المطلب الأول: المصالحة
20.....	الفرع الأول: تعريف المصالحة
20.....	الفرع الثاني: أنواع المصالحة
21.....	أولا- المصالحة الاتفاقية
22.....	ثانيا- المصالحة القانونية
22.....	الفرع الثالث: إجراءات المصالحة
23.....	الفرع الرابع: نتائج المصالحة
25.....	المطلب الثاني: الوساطة
25.....	الفرع الأول: تعريف الوساطة
27.....	الفرع الثاني: أنواع الوساطة
27.....	أولا- الوساطة القضائية
28.....	ثانيا- الوساطة الاتفاقية
28.....	الفرع الثالث: إجراءات الوساطة
29.....	الفرع الرابع: نتائج الوساطة

الفصل الثاني: الطرق التي تضع حدًا للنزاع

34	المبحث الأول: التحكيم
34	المطلب الأول: مفهوم التحكيم
35	الفرع الأول: تعريف التحكيم
35	أولاً- التعريف القانوني للتحكيم
35	ثانياً- التعريف الفقهي للتحكيم
36	الفرع الثاني: أنواع التحكيم
36	أولاً- التحكيم الاختياري
37	ثانياً- التحكيم الإجباري
38	الفرع الثالث: تعيين المحكمين
38	المطلب الثاني: صلاحيات ومهام المحكمين وإجراءات التحكيم
39	الفرع الأول: صلاحيات و مهام المحكمين
40	الفرع الثاني: إجراءات التحكيم
41	الفرع الثالث: تنفيذ القرار التحكيمي
43	المبحث الثاني: الإضراب
44	المطلب الأول: مفهوم الإضراب وإجراءاته
44	الفرع الأول: تعريف الإضراب
45	أولاً- التعريف الاصطلاحي
46	ثانياً- التعريف الفقهي

47	ثالثا- التعريف القانوني.....
49	الفرع الثاني: أنواع الإضراب.....
49	أولا- الإضراب التقليدي.....
50	ثانيا- الإضراب الدائري.....
50	ثالثا- الإضراب القصير والمتكرر.....
51	رابعا- الإضراب البطيء.....
51	الفرع الثالث: إجراءات شن الإضراب.....
51	أولا- موافقة جماعة العمل على الإضراب.....
52	ثانيا- الإشعار المسبق بالإضراب.....
53	ثالثا-جزاء الإخلال بقواعد الإضراب.....
54	المطلب الثاني: حماية حق الإضراب والقيود الواردة على ممارسته.....
54	الفرع الأول: حماية حق الإضراب.....
55	أولا- منع استخلاف العمال المضربين.....
56	ثانيا- لا تفسخ علاقة العمل بل توقف أثارها.....
57	ثالثا- مشاركة في إضراب قانوني.....
58	الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.....
59	أولا- عدم عرقلة حرية العمل.....
61	ثانيا- احترام الحد الأدنى من الخدمة.....
63	ثالثا- التسخير.....

فهرس المحتويات

64.....	الفرع الثالث: موانع اللجوء إلى الإضراب
66.....	خاتمة
70.....	قائمة المراجع
78.....	فهرس المحتويات

ملخص

ملخص:

سعى المشرع الجزائري إلى استحداث الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية لمعالجة الخلافات التي تحدث بين العمال والهيئة المستخدمة، والتي يحتاج حلها إلى السرعة والفعالية، وبغية التقليل في آجال الفصل في النزاعات، وهو ما لا نجده على مستوى الجهات القضائية المعروفة ببطء إجراءاتها.

تهدف الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل إلى تحقيق السلم المهني والاجتماعي، واستقرار علاقات العمل، وذلك من خلال مجموعة من الآليات والطرق الوقائية والعلاجية، ومنها المفاوضات التي تعتبر من أهم الوسائل الودية لحل النزاعات بطريقة سلمية وحضارية، وكذا المصالحة والوساطة، فهذه الطرق التي يمكن أن تضع حد للنزاع بين العمال وصاحب العمل. كما أقر المشرع الجزائري في حالة فشل الطرق التي سبق ذكرها، عرض النزاع على التحكيم، ويعتبر طريق شبه القضائي لتسوية نزاعات العمل الجماعية، ولم يغفل كذلك بسن قوانين تركز حق ممارسة العمال للإضراب كآلية مشروعة، ووسيلة ضغط على صاحب العمل، فهي الطرق التي تضع حد للنزاع.

الكلمات المفتاحية:

1/ الطرق الوقائية للتسوية. 2/ الطرق العلاجية للتسوية. 3/ المفاوضات الجماعية. 4/ المصالحة. 5/ الوساطة. 6/ التحكيم. 7/ الإضراب.

Résumé:

Le législateur algérien a cherché à développer des méthodes alternatives de règlement des conflits collectif du travail pour régler les différends qui surviennent entre les travailleurs et l'organisme employeur, dont la résolution doit être rapide et efficace, et en vue de réduire les délais de règlement des litiges, ce que l'on ne retrouve pas au niveau des autorités judiciaire connu pour leurs lenteurs dans la procédure.

Les méthodes alternatives de règlement des conflits du travail visent la paix professionnelle et sociale, et la stabilité des relations de travail, à travers un ensemble de mécanismes et de méthodes préventives et curatives, Tel que les négociations qu'est l'un des moyens à l'amiable les plus importants pour résoudre les différends de manière pacifique et civilisée, ainsi que la réconciliation et la médiation, qui sont aussi des méthodes qui peuvent mettre fin au conflit entre les travailleurs et l'employeur.

En cas d'échec des méthodes citées Le législateur algérien a approuvé de soumettre le différend à l'arbitrage, considéré comme une méthode pro-judiciaire pour régler les conflits collectifs du travail, et il n'a pas non plus négligé la promulgation de lois qui consacrent le droit des travailleurs d'exercer la grève qu'est un mécanisme légitime, et un moyen de faire pression sur l'employeur pour mettre fin au conflit.

Mots clés:

1/les Méthodes de règlement préventive, 2/ Les méthodes de règlement amiable, 3/ Négociation collective, 4/ la Réconciliation, 5/ la Médiation, 6/ l'Arbitrage, 7/ droit de Grève.