

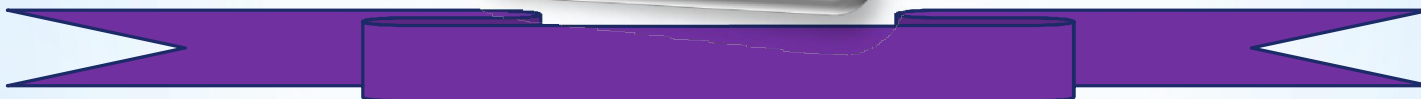
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

محاضرة 11

الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية
المنازعات الجماعية للعمل
(الإضراب)



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين



الطرق ذات الطابع الاحتجاجي لتسوية المنازعات الجماعية للعمل (الإضراب)



قد لا تفلح الإجراءات الودية السابقة في تسوية النزاع، فيشرع العمال في ممارسة حق الإضراب مباشرة بعد فشل إجراء الوساطة كآخر إجراء إجباري، ما لم يتم اللجوء إلى التحكيم الذي يفرض على الأطراف قطع الإضراب وانتظار قرار التحكيم. ويعتبر الإضراب حق مكرس بمقتضى الدستور، كأسلوب يستخدمه العمال بواسطة ممثليهم للضغط على الهيئات المستخدمة لأجل الاستجابة لمطالبهم المهنية، ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن العمل، لذلك يخرج من هذا المفهوم **التوقف الفردي لعامل أو حتى بعض العمال عن العمل أو تركهم لمناصب عملهم لسبب ما، فهذا التصرف يعد إخلال من العامل بالتزاماته التعاقدية وخطأ جسيم ينجر عنه التسريح** لأن الهدف من الإضراب هو تحقيق مصلحة جماعية مشتركة للعمال وليس فردية.

ونظرا لخطورة هذا الأسلوب، لما يخلفه من آثار سلبية على علاقات العمل من جهة وعلى الاقتصاد الوطني من جهة أخرى، تولى المشرع الجزائري تنظيمه من حيث تحديد شروطه وموانعه وما يترتب عنه من آثار:

شروط الإضراب



حدد هذه الشروط القانون 08-23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهي كالآتي:



1-استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع::



فإذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المفاوضات والمصالحة والوساطة، وفي ظل غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات الجماعية، فإنه يحق للعمال ممارسة حق الإضراب مع احترام الشروط القانونية اللازمة (المادة 41 من القانون المذكور)، على أنه يتعين على الأطراف وقف الإضراب إذا تم عرض النزاع على التحكيم (المادة 44 من نفس القانون).





2- المصادقة على الإضراب عن طريق الجمعية العامة:



حيث يتم استدعاء العمال بواسطة ممثليهم النقابيين أو مندوبيهم في حالة عدم وجود النقابة، إلى عقد جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، قصد إعلامهم بنقاط النزاع والنية في التوقف عن العمل، مع تبليغ المستخدم قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا مع إشعار بالاستلام، على أن يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة. (المادة 47 من نفس القانون)، ويتم المصادقة على الإضراب عن طريق الاقتراع السري، بموافقة الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين التي تضم أكثر من نصف العمال المعنيين على الأقل بالإضراب. على أن تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعدة المحضر القضائي (المادة 48 من نفس القانون).



3- الإشعار المسبق بالإضراب:

عملا بأحكام المادتين 49 و 50 من القانون 08-23، فإنه لا يجوز الشروع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق من قبل المنظمة النقابية التمثيلية، أو ممثلي العمل المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، المودع وجوبا لدى المستخدم كتابيا وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا، مرفقا بمحضر نتائج الاقتراع الذي أعده المحضر القضائي مقابل إشعار بالاستلام، حيث تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق التفاوض الجماعي على ألا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه، أو 15 يوما في القطاعات المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون، والتي تشمل المرافق العمومية الأساسية، أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية التي تمون المواطنون عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية ...



4- تسوية الإضراب:

تنص المادة 69 من القانون 08-23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع".





5- حماية حق العمال في الإضراب:

يمنع على المستخدم أي توظيفات جديدة قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات العمومية المختصة، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات المقررة لضمان الحد الأدنى من الخدمة، كما يمنع على المستخدم تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب متى تم وفق الشروط التي يقررها القانون (المادة 56 من نفس القانون).





6- عدم عرقلة حرية العمل:

إذا كان القانون يحمي حق الإضراب، فإنه في المقابل يعاقب عن أية عرقلة لحق الأطراف أو ممثليهم من الالتحاق بأماكن عملهم، أو استئناف نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو العنف (المادة 59 من نفس القانون)، كما يمنع على العمال المضربين من غلق المحلات المهنية أو أماكن العمل التابعة للمستخدم بهدف عرقلة العمل، وفي هذه الحالة يمكن استصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب من المستخدم (المادة 60 من نفس القانون 08-23).

وتعتبر أي مخالفة لهذه الأحكام أو خرق للإجراءات المتعلقة بالإضراب، أو رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات أو أماكن العمل، خطأ جسيماً ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية دون الإخلال بالعقوبات الجزائية، وذلك بعد توجيه إعدارات إلى العمال المضربين لدعوتهم إلى استئناف العمل في غضون 48 ساعة، مع قيام مسؤولية المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب (المادتان 57 و61 من نفس القانون).



7- تحقيق القدر الأدنى من الخدمة:

رغم مشروعية حق الإضراب على النحو السابق، إلا أن المشرع حدد نطاق ممارسته بمجموعة من الضوابط، نظرا للأضرار التي قد تلحق بعض المرافق العمومية، أو بعض الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين، ومن ثم قرر المشرع ضرورة استمرارية هذه الأنشطة بصورة إجبارية رغم الإضراب، في شكل قدر أدنى من الخدمة (المادة 62 من نفس القانون 08-23)، مع تسخير بعض العمال المضربين الذين يشتغلون في هذه المرافق والمؤسسات، والذي يجب ألا يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، وأي رفض لهذا التسخير يعد خطأ جسيما يعاقب عليه القانون بما في ذلك العقوبات المقررة في القانون الجزائي (المادتان 41 و42 من نفس القانون).

والمجالات المعنية تشمل 22 مجال، نذكر منها: المصالح الاستشفائية والطبية والصحية، والمصالح المكلفة بإنتاج و تموين وتوزيع المواد الصيدلانية والطبية، المصالح الإذاعية والاتصالات، مصالح إدارة العدالة، مصالح الكهرباء والغاز والماء، مصالح النظافة والبيئة، مصالح انتاج المحروقات ونقلها وتوزيعها، وغيرها ...



موانع اللجوء إلى الإضراب



منع المشرع بموجب المادة 67 من القانون 08-23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بعض الفئات من الموظفين والأعوان في مجالات معينة من اللجوء إلى الإضراب، وهي مجالات حساسة ذات أهمية حيوية للمجتمع، نظرا لما قد يسببه الإضراب في هذه المجالات من خطر على حياة وأمن المواطن أو على الاقتصاد الوطني.

منها: القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن والدفاع الوطني، أعوان الحماية المدنية، أعوان الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون، المصالح البيداغوجية المكلفة بصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية، المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم العالي، مصالح النقل البري والبحري والجوي، مصالح البريد والمراكز المالية، مصالح الضمان الاجتماعي، مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية ...

ولتسوية المنازعات الجماعية التي يكون هؤلاء الأعوان والموظفين طرفا فيها، فقد أحال المشرع بموجب المادة 68 من القانون 08-23 المشار إليه سابقا، على اتباع إجراءات التسوية الإجبارية المذكورة سابقا، وهي المفاوضات المباشرة والمصالحة والوساطة، وعند الاقتضاء إلى التحكيم.

آثار الإضراب على علاقة العمل

1- **تعليق علاقة العمل:** يترتب على الإضراب تعليق علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، مع مراعاة الأحكام المتعلقة لأجل تحقيق الحد الأدنى من الخدمة على النحو المشار إليه سابقاً، أو النشاطات والمهام التي يتفق الأطراف على استمرارها. المادة 55 من القانون 08-23 المشار إليه سابقاً، والمادة 64 من قانون العمل 90/11.

2- **توقف دفع الأجور:** يترتب عن الأثر السابق المتمثل في وقف علاقة العمل بسبب الإضراب، توقف صاحب العمل عن الالتزام بتسديد أجور العمال المضربين، طبقاً لقاعدة "العمل مقابل الأجر"، وهو ما نصت عليه المادة 55/2 من القانون 08-23 المشار إليه سابقاً بقولها: "**لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر**"، إلا إذا كان هناك اتفاق بين الطرفين، أو إذا ثبت أن الإضراب كان بسبب خطأ أو تقصير من صاحب العمل، مثل التأخيرات المتكررة في دفع الأجور، أو أي تقصير يتعلق بحق مشروع من حقوق العمال

3- **أثر الإضراب على العطل:** لا تحتسب أيام الإضراب ضمن مدة العطلة السنوية من القانون 08-23 المشار إليه سابقاً، والمادة 64 من قانون العمل 90/11.