

## الإضراب بين الاعتراف والتقييد

# The strike between recognition and restriction

د. محمد عبد الفتاح سماح

أستاذ محاضر "قسم أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د. الطاهر مولاي بسعيدة.

[abdelfettah.samah@univ-saida.dz](mailto:abdelfettah.samah@univ-saida.dz)

تاريخ الاستلام: 2023 / 03 / 01 تاريخ القبول: 2023 / 04 / 11 تاريخ النشر: 2023 / 04 / 13

## الملخص :

باعتبارهم المحرك الأساسي للاقتصاد داخل الدولة، حضي العمال والموظفون، ولا يزالون، باهتمام متزايد على مر العصور، وقد تجلى ذلك خاصة من خلال كفالة حقوقهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بل وصل الأمر إلى دسترة بعضها في بعض الدول لضمان إعطائها مزيدا من الرقي والحماية. يعتبر الحق في الإضراب أحد هذه الحقوق التي خصت بهذه الحماية الدستورية والتشريعية لدى الكثير من الدول، إلا أن ممارسة هذا الحق في الواقع غالبا ما تصطدم ببعض العراقيل التي جعلت منه في كثير من الأحيان جسدا بدون روح أو لنقل حق أدبي ليس إلا، وفي كثير من الأحيان العامل الذي سوّلت له نفسه ومارس حقه في الإضراب من أجل المطالبة بحقوقه، يجد نفسه بين مطرقة العدالة، التي جل أحكامها إن لم نقل كلها في صالح الجهة المستخدمة، وسندان المستخدم الذي أصبح ينتهج سياسة ربح الوقت والمماطلة والبحث عن الثغرات القانونية التي تمكنه من التحلل والتزاماته. بناء على ما تقدم يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما المقصود بالإضراب وما هي آليات وضوابط ممارسته؟

من أجل طرق هذا الموضوع الشائك نوعا ما، قمت بتقسيم دراستي إلى محورين، سأتناول في المحور الأول ماهية الحق في الإضراب، أما المحور الثاني فقد خصصته لآليات ممارسة هذا الحق.

الكلمات المفتاحية : الإضراب- الموظفين- العمال- الحقوق- الضوابط.

### Abstract:

As the main engine of the economy within the state, workers have received and are still receiving increasing attention over the ages, and this was evident especially through guaranteeing their professional, economic and social rights, and it even came to the point of constitutionalizing some of them in some countries to ensure that they are given more advancement and protection.

The right to strike is considered one of these rights that have been given this constitutional and legislative protection in many countries, but the practice of this right in reality often collides with some obstacles that often make it a body without a soul or, to say nothing more than a moral right, and in many cases Sometimes the worker who has begged himself and exercised his right to strike in order to claim his rights finds himself between the sledgehammer of justice, whose rulings, if not all, are in favor of the employer, and the anvil of the employee who has become adopting a policy of time gain, procrastination,

and the search for legal loopholes that enable him to strike. dissolution and its obligations.

Based on the foregoing, we can raise the following problem: since strike is a right guaranteed by the legal texts that are superimposed by the constitution, and its practice is in fact only a foregone conclusion, why is everything that this right is practiced by its owners exposed to harassment and dismissal from office, and even brought to justice as if they were Who are the common criminals?

In order to address this somewhat thorny subject, I divided my study into two axes. In the first axis, I will address the nature of the right to strike, while the second axis has been devoted to the mechanisms for exercising this right.

**Keywords:** strike - employees - workers - rights - restrictions

### المقدمة :

لقد حظي العمال باهتمام متزايد على مر العصور، وقد تجلى ذلك خاصة من خلال كفالة حقوقهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، ويعتبر الحق في الإضراب أحد هذه الحقوق التي خصت بالحماية الدستورية والتشريعية لدى الكثير من الدول، إلا أن ممارسة هذا الحق في الواقع غالبا ما تصطدم ببعض العراقيل التي جعلت منه في كثير من الأحيان حق أدبي ليس إلا، وفي كثير من الأحيان فالعامل الذي يريد ممارسة حقه في

الإضراب، يجد نفسه بين مطرقة المؤسسة المستخدمة التي تصم آذانها عن مطالبه، وسندان العدالة، وهذا بالرغم من أن هذا الحق قد كفله الدستور والنصوص القانونية السارية، وممارسته تأتي كحل أخير حينما يتعنت المستخدم ويرفض قبول مطالب العمال.

عدة أسباب دفعتني لاختيار هذا الموضوع، منها أسباب موضوعية وأخرى ذاتية تستند إلى دوافع شخصية، أما فيما يتعلق بالأسباب الموضوعية فيمكن تلخيصها في محاولة التعرف على ماهية الإضراب، وآليات وشروط ممارسته قانوناً، أما الأسباب الذاتية التي جعلتني اختار هذا الموضوع فكانت محاولة مني لتقديم نظرتي المتواضعة، فيما يتعلق بممارسة هذا الحق من الناحية العملية.

بناء على ما تقدم يجدر بنا طرح الإشكالية التالية: ما المقصود بالإضراب وما هي آليات وضوابط ممارسته؟ تتجلى أهمية هذه الدراسة في التعرف على مفهوم الإضراب قانوناً واصطلاحاً، ومعرفة آليات ممارسته والضوابط التي وضعت لأجل ذلك.

لقد اعتمدت في دراستي هذه على عدة مناهج علمية، حيث استعملت المنهج التحليلي لشرح وتحليل بعض النصوص القانونية التي نظمت ممارسة الحق في الإضراب، كما استعملت المنهج الوصفي الذي يقوم على توصيف الحق في الإضراب توصيفاً دقيقاً لا لبس فيه، أما المنهج المقارن فقد استعملته من أجل للبحث عن مواطن التقاطع ومواطن الاختلاف بين بعض النصوص القانونية المقارنة.

من أجل طرق هذا الموضوع الشائك نوعاً ما، قمت بتقسيم دراستي إلى مبحثين، سأتناول في المبحث الأول ماهية الإضراب، أما المبحث الثاني فقد خصصته لآليات وضوابط ممارسة هذا الحق.

تقسم الدراسة كالتالي:

## المبحث الأول: ماهية الإضراب

من الثابت أن العمال هم المحرك الرئيسي والأساسي لعجلة الاقتصاد والتنمية داخل الدولة، ومن الثابت أيضا أن أوضاعهم المهنية والاجتماعية بدأت في التراجع شيئا فشيئا، وأمام تزايد نقمة العمال بسبب أوضاعهم التي ما فتئت تزداد تدهورا، أخذت الدول في سن تشريعات وإصدار نصوص تنظيمية تحمي ما تبقى لهم من حقوق، وفي مقابل ذلك يجد دائما بعض أرباب العمل طريقة للتملص من التزاماتهم سواء القانونية منها أو الاتفاقية، ومن هنا تبدأ معاناة العمال التي قد تصل أحيانا لباب مسدود فيلجئون مجبرين إلى الدخول في إضراب مع علمهم المسبق أنه ليس الحل الأمثل للنزاع.

لقد ارتأينا تناول ماهية الإضراب من خلال هذا المبحث الذي قسّمناه إلى مطلبين، سنتناول في الأول مفهوم الإضراب، أما المطلب الثاني فقد خصصناه لأركانه.

### المطلب الأول: مفهوم الإضراب

لقد قسّمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، سنخصص الأول للتعرف إلى معنى الإضراب لغة، والفرع الثاني للتعريف الفقهي للإضراب، أما الفرع الثالث فقد خصصناه إله تعريف الإضراب تشريعا وقضاء.

### الفرع الأول: معنى كلمة "إضراب" لغة

كلمة "إضراب" (الاسم)، الجمع: إضرابات، المصدر: أضرب، والإضراب في العرف: الكف في عمل ما، الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه، الفعل أضرب، يُضرب، إضرابا، فهو مضرب، أضرب العامل عن العمل: أعرض عنه، امتنع عن مزاويلته بهدف تحقيق مطلب أو مطالب، ...<sup>1</sup> وقد جاء في

<sup>1</sup> أنظر معجم المعاني الجامع على الموقع:

الآية الكريمة: "أَفَنضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ"<sup>2</sup>، ومعناها أنترككم وشأنكم...، أما في اللغة الفرنسية فجاءت كلمة (Grève) ومعناها: "شاطئ مكون من الرمل والحصى، التوقف الجماعي والمدبر عن العمل من طرف الأجراء..."<sup>4</sup>، أما في اللغة الإنجليزية فجاءت كلمة (Strike)<sup>5</sup>. ويرجع أصل كلمة (Grève) إلى ساحة بمدينة باريس يطلق عليها (Place de Grève) حيث كان يتجمع هناك العمال العاطلين عن العمل.

#### الفرع الثاني: تعريف الإضراب فقها

من خلال استقراء بعض آراء الفقهاء، نجدهم اتفقت على تعريف الإضراب من حيث المبدأ، ولكنهم اختلفوا في الصياغة، فقد عرّفه البعض على أنه: "اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تنصرف نيتهم على التخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو للوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور"<sup>6</sup>. إن ما يطبع هذا التعريف هو تركيزه كثيراً على الغاية من الإضراب، وعلى فئة العمال دون غيرهم، كما ركز آخرون في تعريفهم للإضراب على عنصر الجماعية والاتفاق المسبق، حيث رأوا بأنه: "عبارة عن اتفاق بين عدة أشخاص من العاملين في المرافق العامة على وقف العمل

<sup>2</sup> سورة الزخرف، الآية 5. قال الطبري في تفسيره: "اختلف أهل التأويل في تأويل ذلك، فقال بعضهم: معناه: أفنضرب عنكم ونترككم أيضاً المشركون فيما تحسبون، فلا نذكركم بعقابنا من أجل أنكم قوم مشركون..."، أنظر تفسير الطبري [www.e.quran.com/tabary-s43.html](http://www.e.quran.com/tabary-s43.html) على الموقع:

<sup>4</sup> Larousse, dictionnaire de français, France: imprimerie Maury, Euro-livres à monchecourt, juin 2000, p.198.

<sup>5</sup> Jean Mergault, Larousse de poche, dictionnaire bilingue, français/anglais, english/french, France : Brodard et Taupin, 1983, p.134.

<sup>6</sup> د. سليمان الطماري، مبادئ القانون الإداري، الجزء 2، القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة 8، 1966، ص.529.

المنوط بهم مدة معينة لسبب من الأسباب لتحقيق مصلحة خاصة للمضرين لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور أو رفع ضرر يرونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور<sup>2</sup>.  
أما الفقه الفرنسي فقد عرّفه بأنه: "توقف جماعي مدبر عن العمل يهدف إلى دعم المطالبات المهنية"<sup>4</sup>. إن ما يلاحظ على هذا التعريف هو تركيزه على أن الإضراب يكون مدبر وكأنه يشبهه بالخطّة أو المكيدة في حين أنه حق دستوري معترف به للعمال والموظفين. أما الفقه الجزائري فقد عرّفه بأنه: "توقف جماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون"<sup>5</sup>.

الفرع الثالث: تعريف الإضراب تشريعا وقضاء  
لدى استقراءنا لكثير من تشريعات العمل وجدنا أنها تناولت الحق في الإضراب من زوايا مختلفة، لذلك سوف نكتفي ببعض منها محاولين تبيان أهم النقاط المثارة، فقد نصت مثلا أحكام المادة 36 من الدستور التونسي على أن: "الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون..."، أما الدستور المصري فقد نصت أحكام المادة 15 منه على أن: "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"، والدستور الفرنسي فنجد أنه نص على أن: "يمارس الحق في الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه"<sup>1</sup>، أما الدستور الجزائري فقد نص عليه بموجب أحكام المادة 71 منه، حيث جاء فيها: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو

<sup>2</sup> د. إبراهيم طه الفياض، القانون الإداري، الطبعة الأولى، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1988، ص.130.

B. Teyssie, grève: guide juridique, tome 3, Paris: Dalloz.,

<sup>4</sup>p.279. 1987,

<sup>5</sup> أ.د. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، 2015، ص.125.

<sup>1</sup> أنظر الفقرة 07 من ديباجة دستور 27 أكتوبر 1946 الفرنسي، التي هي جزء من ديباجة الدستور الفرنسي الساري المفعول، إلى جانب نص إعلان حقوق الإنسان والمواطن لعام 1789، وكذا نص ميثاق البيئة لعام 2004.

يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

أما بخصوص النص على الحق في الإضراب في التشريع العادي فنجد أن هناك اختلاف واضح بخصوص الزاوية التي ينظر إليه منها، فمثلا نص التشريع المصري على أن: " للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في حدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون..."<sup>2</sup>، أما التشريع التونسي فلم يكلف نفسه عناء تعريف الإضراب وإنما ذهب مباشرة إلى شروطه وإجراءاته<sup>1</sup>، أما المشرع الفرنسي فإنه قد اعترف به ضمنا، وأحاطه ببعض الضمانات منها على سبيل المثال منع قطع علاقة العمل بسبب ممارسة هذا الحق إلا في حالات قيام العامل بخطأ جسيم<sup>2</sup>. أما المشرع الجزائري فقد ذكر الحق في الإضراب في نصين أساسيين هما: القانون رقم 90-02<sup>3</sup>، والقانون رقم 06-03<sup>4</sup>.

أما فيما يتعلق بالقضاء، فقد وجدنا أن مجلس الدولة الفرنسي قد ألغى المنع الدائم والمطلق لحركة إضراب الأعوان العموميين المكلفين بتشغيل بوابات نهر الموزال (*Mosell*) في قسمها الدولي<sup>5</sup>، حيث جاء في قراره أن: "لا يمكنه (أي

<sup>2</sup> أنظر المادة 192 من قانون العمل المصري رقم 12 لعام 2003.

<sup>3</sup> أنظر: المادة 376 وما يليها من القانون رقم 27 لعام 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966، المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية.

<sup>2</sup> voir article 2511-1 du code du travail Français.

<sup>3</sup> أنظر المادة 24 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.

<sup>4</sup> أنظر المادة 36 من على الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الموافق عليه بموجب القانون رقم 06-12 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006.

<sup>5</sup> نهر الموزال يقع ما بين فرنسا ولكسمبرغ وألمانيا.



الإضراب) أن يعرض بالضرورة، للحظر، مهما كانت الأسباب، التاريخ والمدة، أو المحافظة على التجهيزات والآلات، أو تشغيل المصلحة التي تكون استمراريتها جد مهمة سواء للعمل الحكومي أو بالنسبة للنظام العام<sup>1</sup>.

وبناء عليه، ونظرا لتعدد تعريفات الحق في الإضراب واختلافها، فمن الأجدر أن نحاول وضع تعريف يعبر إلى أقصى حد عنه، ويبين خصائصه فنقول: "إن الحق في الإضراب هو حق دستوري معترف به للعمال والموظفين، ويعني التوقف المؤقت عن العمل أو الوظيفة، ولو طال الزمن، وفق شروط وإجراءات يحددها التشريع الساري المفعول، ويكون الهدف منه الضغط من أجل تحقيق مطالب مشروعة.

#### المطلب الثاني: أركان الإضراب

من خلال استقراء التعريفات السابقة يمكننا استنتاج أن للإضراب ركنين أساسيين يجب توافرها معا لكي تضى على التوقف عن العمل صفة الإضراب، وهما: الركن المعنوي والركن المادي، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الأول الركن المعنوي للإضراب، وفي الفرع الثاني نتناول الركن المادي.

#### الفرع الأول: الركن المعنوي

يتكون الركن المعنوي بدوره من ثلاث (03) عناصر وهي: العنصر الأول قصد الإضراب، والعنصر الثاني تدبير الإضراب، والعنصر الثالث والأخير النتيجة أو الغاية. أولا: قصد (نية) الإضراب

---

<sup>1</sup> Marceau Long et Autres, les grands arrêts de la jurisprudence administrative, 12<sup>ème</sup> ed, France, Dallos, 1991, P.442.

- Décision du conseil d'état français du 04 février 1981, fédération CFTC des personnels de l'environnement de l'équipement et du logement, des transports et du tourisme, Rec.45, A.J. 1981. 543 note salon, D. 1981 I. R. 286, obs, P. delvolvé, dr. Soc 1981. 412, concl genevois

ومعناه أن إرادة العمال قد اتجهت نحو تعليق عقد العمل أو الوظيفة لفترة مؤقتة<sup>2</sup>، وللقصد عنصران هما: العلم والإرادة، أي أن العامل أو الموظف قد أراد الإضراب وأراد النتيجة، وبعبارة أخرى فإن إرادته قد اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة معاً، فلا يكون مكرهاً، أو واقعا في غلط، أو وقع ضحية تدليس أو استغلال أو غبن، فلا يعتبر إضراباً، حالة توقف العمال عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم الحرة، كنقص المواد الأولية للإنتاج، كما لا يعتبر إضراباً التوقف الجماعي عن العمل لأسباب راجعة لصاحب العمل<sup>1</sup> أو بسبب القوة القاهرة<sup>2</sup>. وكذلك يجب أن تتجه نية العمال إلى الضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالب مشروعة وممكنة، فإن كانت نيتهم فقط الإخلال بسير العمل كان تصرفهم غير مشروع وتعسفاً في استعمال الحق<sup>3</sup>، كما لا يعد إضراباً الاستقالة الجماعية التي تعد هي كذلك وسيلة ضغط على صاحب العمل.

ثانياً: تدبير الإضراب (الاتفاق)

لكي ينطبق على التوقف الجماعي عن العمل صفة الإضراب يجب أن يصاحبه اتفاق أو تدبير الإضراب، ولا يهم إن كان سابقاً أو لاحقاً، لذلك لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق إذا تعلق الأمر بمجرد تزامن لحالات توقف فردية لأسباب مختلفة<sup>5</sup>، فبغير الجماعية لا يكون الإضراب مدبراً، غالبية

<sup>2</sup> محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء 2، القاهرة: المكتبة القانونية، 1986، ص.735.

<sup>1</sup> سلميان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص.139.

<sup>2</sup> د. السيد عيد نايل، قانون العمل، القاهرة، دار النهضة العربية، (2001/2000)، ص.685.

- وأنظر كذلك: د. مصطفى أحمد أبو عمرو، الحق في الإضراب- بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2016، ص.41.

<sup>3</sup> د. عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية- الآثار القانونية)، القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993، ص.62.

<sup>5</sup> د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص.53.

الفقهاء قد قالوا: أن الإضراب هو التوقف الجماعي المدبر عن العمل<sup>1</sup>.

ثالثا: النتيجة أو الغاية

يتحدد الإضراب بغايته، فيعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب، ويمثل الهدف النهائي والغاية الرئيسية من ممارسته، فوجوب توافر المصلحة المهنية للعمال المضربين هو أمر ضروري وجوهري، أي أن يكون الهدف من الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية للعمال<sup>2</sup>.

الفرع الثاني: الركن المادي للإضراب

يعد فالركن المادي الركيزة الثانية للإضراب، ولولاه لكان أمام حالة توقف عن العمل غير شرعي، ولا يرقى إلى مصف الإضراب، ويتكون الركن المادي من عناصر فرعية هي: التوقف عن العمل، وأن يكون التوقف عن العمل جماعيا، وأن يكون العمل ملزما.

أولا: التوقف عن العمل

يتمثل التوقف عن العمل في اقلاع العمال عن أداء العمل المكلفين بأدائه اتفاقا وقانونا دون رضا صاحب العمل<sup>3</sup>، ومهما كان مصدر عقد العمل: فردي أو جماعي أو لائحة داخلية<sup>4</sup>، ويشترط أن يكون التوقف كاملا وصريحا، بحيث لا يدع مجالاً للشك في رغبة العمال في الضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم المشروعة، وعليه فإن مجرد إبطاء العمال

<sup>1</sup> مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2013، ص.38.

<sup>2</sup> **Chaude Orliac**, le contrat du travail d'après la loi et la jurisprudence, tome 3, les grèves, Paris, ed. entreprise moderne, 1968, p.23.

<sup>3</sup> **Pierre Dominique Ollier**, le droit du travail, Paris, A. Collin, 1972, p.389.

- وأنظر أيضا: مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2013، ص.30.

<sup>4</sup> د. عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، رسالة دكتوراه، مصر: جامعة القاهرة، ص.18-19.

في معدل العمل لا يعد عملاً مشروعاً ما لم يقره المشرع على أنه تدرج في ممارسة حق الإضراب.

ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل

يمثل التوقف الجماعي عن العمل عنصراً جوهرياً من عناصر الإضراب<sup>1</sup>، حيث يعد هذا التصرف شرطاً لازماً لتكييف الحركة الجماعية على أنها إضراب، وهكذا لا يمكن أن يقوم إضراب بتصرف منفرد من جانب عامل واحد فقط، فالذي يتوقف عن العمل لاحتجاج ضد فصل عامل آخر لا يدخل تحت مظلة الإضراب<sup>2</sup>، بل إن ذلك يشكل خطأ جسيماً يبرر توقيع العقوبات عليه والتي قد تصل على حد الفصل دون إخطار أو تعويض<sup>3</sup>.

إذا فالإضراب وإن كان حق فردي، أي يحق لكل عامل أن يدخل في حركة احتجاجية عن طريق الإضراب أو يمتنع عنها، ولكنه لا يمارس إلا في إطار الجماعة أو المجموعة، وهذا يقودنا إلى التساؤل عن المعيار المستعمل للتحديث عن الجماعة من عدمها، أي كيف يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتكوين الجماعة؟ وهناك معياران:

أ/ المعيار العضوي: وفقاً لهذا المعيار لكي يتوافر التوقف الجماعي عن العمل لابد أن تقوم النقابة أو الفرع النقابي الممثل للعمال داخل المؤسسة بإعلان وتنظيم الإضراب، وبالتالي فإن قيام العمال بإضراب دون الرجوع لنقابتهم يعد تصرفهم غير مشروع ولا تضافى عليه صفة الإضراب، بل قد يعد خطأ جسيماً يعرض أصحابه للعقوبات التأديبية، وهذا ما أخذت به بعض التشريعات الأوروبية<sup>1</sup>، أما المشرع الجزائري فقد نص أن يتم البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل عن طريق جمعية

<sup>1</sup> د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص. 36.

<sup>2</sup> د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص. 43.

<sup>3</sup> د. عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، بغداد: مطبعة العمال المركزية،

1989، ص. 213.

<sup>1</sup> د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص. 45. وأنظر كذلك: د. عبد

الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، المرجع السابق، ص. 46.

عامة يستدعيها ممثلوا العمال<sup>2</sup>، وقد شرح عبارة ممثلي العمل على أنها تعني الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين<sup>3</sup>، إذا نستنتج أن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار العضوي من حيث المبدأ، وأضاف المعيار الآخر وهو العددي (كما سنراه تاليا) كمعيار احتياطي في حالة انعدام الفرع النقابي على مستوى المؤسسة.

ب/ المعيار العددي: وفقا لهذا المعيار لكي تتوافر الصفة الجماعية في الامتناع عن العمل يكفي أن يتوقف عدد من العمال عن تنفيذ عملهم سواء كانوا منضوين تحت نقابة أم لا فالأمر سيان، فلم يحدد أنصار هذا المعيار عدد معين من العمال يجب توافره، ولكن في مقابل ذلك هناك من اشترط عدد معين يمثل أغلبية المشروع لكي يوصف التوقف عن العمل على أنه إضراب<sup>4</sup>.

ومع هذا نقول بأن عدم تحديد عدد معين من العمال لتوافر صفة الجماعية في التوقف عن العمل الجماعي، لهو الحل الأنسب للمحافظة على ما بقي للعمال من طرق للمطالبة بحقوقهم المشروعة والتعبير عن ظروفهم الصعبة.

المبحث الثاني: آليات ممارسة الإضراب والآثار المترتبة عنه.  
على الرغم من أن جل التشريعات، قد أقرت مبدأ الحق في ممارسة الإضراب، ومع هذا وعلى غرار غيره من الحقوق الأخرى ليس حقا مطلقا، بل يخضع لبعض الضوابط والشروط حتى لا يستغل لتحقيق غايات وأهداف بعيدة عن مطالب العمال المشروعة.

وعليه فقد قسّمت هذا المبحث إلى مطلبين، سأتناول في الأول آليات وضوابط ممارسة الحق في الإضراب، أما المطلب الثاني فقد خصّصته للآثار المترتبة على ممارسة الإضراب. المطلب الأول: آليات وضوابط ممارسة الحق في الإضراب.

<sup>2</sup> أنظر المادة 27 من القانون رقم 90-01، المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> أنظر المادة 04، الفقرة 2 من القانون رقم 90-01، المعدل والمتمم.

<sup>4</sup> د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص. 46.

نظرا لتنوعها وتفرعها إلى عدة ضوابط وشروط، فقد قسمنا آليات وضوابط ممارسة حق الإضراب إلى ضوابط عامة سنتناولها في الفرع الأول، وقيود شكلية سنتناولها في الفرع الثاني، وقيود اتفاقية سنتناولها في الفرع الثالث. للإشارة فإننا أحيانا نستعمل مصطلح ضوابط، وأحيانا نستعمل مصطلح قيود، وأحيانا أخرى نستعمل مصطلح شروط، وكل هذه المصطلحات تؤدي نفس المعنى.

الفرع الأول: الضوابط العامة لممارسة حق الإضراب.  
من الثابت أن الإضراب ليس حقا مطلقا، بل ترد عليه بعض الضوابط التي يتوجب مراعاتها واحترامها، وأولها تلك الضوابط العامة الواردة على جميع الحقوق المعترف بها قانونا، وهي عدم التعسف في استعمال الحق، وأن يمارس داخل إطار احترام النظام العام.

- أولا: عدم التعسف في استعمال الحق، حيث نصت أحكام المادة 124 مكرر من القانون المدني الجزائري على أن: "يشكل الاستعمال التعسفي للحق خطأ لا سيما في الحالات التالية:

\* إذا وقع بقصد الإضرار بالغير،  
\* إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير،

\* إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة."  
يعد التعسف في استعمال الحق خطأ، والخطأ إذا نتج عنه ضرر للغير يستوجب دفع تعويض مناسب من قبل المتسبب في الضرر، ونلاحظ أنه (المشرع) قد أستعمل معيارين في توصيف خطأ التعسف في استعمال الحق: وهما المعيار الشخصي والمعيار الموضوعي:

- المعيار الشخصي: نستدل عليه من خلال العبارة: " ... إذا وقع بقصد الإضرار بالغير..."، أي اعتبار التعسف في استعمال الحق خطأ بالرجوع إلى قصد ونية صاحب الحق.

- المعيار الموضوعي: نستدل عليه من خلال العبارتين: " ... إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ

للغير، أو إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة".

الفرع الثاني : القيود الشكلية لممارسة حق الإضراب  
لكي يكون الإضراب مشروعاً لا بد للعمال أو النقابة التي  
تمثلهم أن تلتزم ببعض القيود الشكلية لكي لا يتعرضوا  
للجزاء المقررة قانوناً التي قد تصل إلى حد الفصل دون  
تعويض.

هناك قيود شكلية قررتها النصوص التشريعية والتنظيمية  
السارية المفعول، وتنقسم هذه القيود إلى ثلاثة أقسام: قبل  
اللجوء إلى الإضراب، وكيفية تقرير الإضراب، وأثناء الإضراب.  
أولاً : قبل اللجوء إلى الإضراب:

قبل اللجوء إلى الإضراب لا بد على العمال أو ممثليهم  
الشرعيين أن يبذلوا جهدهم من أجل إحترام بعض الضوابط  
والقيود، وتتلخص في ما يلي: استنفاد الوسائل الودية لحل  
النزاعات، وإذا استمر الخلاف بعد ذلك يجب إستدعاء جمعية  
عامة وهي التي تقرر اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع  
السري.

1 - استنفاد الطرق السلمية في تسوية النزاعات الجماعية:  
وتتمثل هذه الطرق في ما يلي:

أ- المصالحة: في حالة حدوث خلاف في بعض المسائل أو كلها،  
ألزم المشرع الطرفان سلوك طريق المصالحة، وهناك حالتان<sup>4</sup>:  
- الحالة الأولى: وجود عقد أو إتفاقية بين الطرفين ينظم  
إجراءات المصالحة، فهنا يحتكم الطرفان إلى بنود العقد أو  
الإتفاقية المبرمة بين طرفي العقد الذي يوجد نسخة منه لدى  
مفتشية العمل المختصة إقليمياً، فإن توصل الطرفان لحل يرضي  
الجميع فببها ونعمت، وإلا فإنه يتم رفع الخلاف إلى مفتشيه  
العمل المختصة لبدأ إجراءات أخرى للمصالحة، ولكن هذه المرة  
تحت رعايتها.

أنظر المادتين 05 و06 من القانون رقم 90- 02<sup>4</sup>

- الحالة الثانية: عدم وجود عقد أو إتفاقية بين الطرفين، فهنا يرجع الخلاف مباشرة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تبدأ في إجراءات المصالحة.

ب- الوساطة: يقصد بها قيام طرف ثالث بتقديم اقتراحات أو توصيات لحل النزاع القائم دون أن تكون ملزمة لطرفي النزاع<sup>4</sup>.

ج- التحكيم: يجوز لطرفي النزاع عرض خلافهما على جهة التحكيم<sup>5</sup> التي يمكن أن يكون شخص طبيعى أو معنوي معين لهذا الغرض، وتطبق بهذا الخصوص أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، لعلم فإن إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم توقف اللجوء للإضراب.

ثانياً: كيفية تقرير الإضراب.

من أجل اتخاذ قرار الإضراب ألزم المشرع العمال أو ممثليهم الشرعيين بإتباع خطوات شكلية ملزمة تتمثل في استدعاء جمعية عامة، والاقتراع السري، والإشعار المسبق.

1/ إستدعاء جمعية عامة: نصت عليها أحكام المادة 27 من القانون رقم 90-02 بمبادرة من ممثلي العمال قصد إعلامهم بنقاط الخلاف والبت في احتمالية الدخول في الإضراب.

2/ الاقتراع السري: نصت عليه أحكام المادة 28 من ذات القانون، ويكون من أجل الاستفتاء حول الدخول في الإضراب، وتتم الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة التي تضم نصف عدد العمال على الأقل، الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية.

3/ الإشعار المسبق بالإضراب: نصت عليه أحكام المادة 29 من ذات القانون، ويبدأ احتسابه من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويجب أن لا يقل عن ثمانية أيام من تاريخ إيداعه<sup>6</sup>.

ثالثاً: أثناء فترة الإضراب

<sup>4</sup> مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص. 142

<sup>7</sup> أنظر المادة 13، الفقرة الأولى من القانون رقم 90-02

أنظر المادة 30 من القانون رقم 90-02<sup>6</sup>



لقد نظم المشرع فترة الإضراب ولم يتركها بدون ضوابط وأحاطها بجملة من الضوابط تتلخص في: وجوب ضمان القدر الأدنى من الخدمة أثناء فترة الإضراب، وإمكانية لجوء السلطة المختصة إلى التسخيرة في حالات معينة.

1/ ضمان القدر الأدنى من الخدمة: لقد أستخدم المشرع معيارين لتحديد المجالات المعنية بهذا الإجراء وهما المعيار الموضوعي والمعيار العضوي.

- المعيار الموضوعي: أدرج المشرع بصفة عامة المجالات المعنية بالقدر الأدنى، وعرفها بأنها تلك التي يمس الإضراب فيها الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأماكن<sup>7</sup>.

ب/ المعيار العضوي: لجأ المشرع إلى تحديد المصالح المعنية بالزامية تنظيم القدر الأدنى من الخدمة بشكل إجباري، وذكر منها مصالح الاستشفاء والاستعجالات، مصالح النظافة للبلديات، مصالح التموين بالكهرباء والغاز والماء والمحروقات<sup>8</sup>.

2/ التسخيرة: أجاز المشرع في حالات معينة أن تأمر السلطة المختصة بتسخير العمال المضربين، وقد ذكر المصالح المعنية بهذا الإجراء وهي: الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات<sup>9</sup>.

3/ العمل على تسوية الخلاف: يجب على طرفي النزاع منذ إيداع الإشعار المسبق وحتى أثناء الإضراب أن يستمروا في المفاوضات من أجل تسوية النزاع.

الفرع الثالث: القيود الإتفاقية لممارسة حق الإضراب.

يمكن أن يتفق طرفا علاقة العمل على وضع عقد أو إتفاقية تدرج فيها شروط أو قيود تخص ممارسة حق الإضراب، وتأخذ عدة أنواع لعل أهمها:

أنظر المادة 37 من القانون رقم 90-02<sup>7</sup>

أنظر المادة 38 من القانون رقم 90-02<sup>8</sup>

أنظر المادة 41 من القانون رقم 90-02<sup>9</sup>

- 1/ النوع الأول: كاشتراط مدة معينة قبل اللجوء إلى الإضراب ولها شكلان: الأول: إنتظار مدة معينة بعد نشأة النزاع، فهي تحظر الدخول في إضراب قبل إنتهاء هذه المدة، والثاني الإنتظار حتى يتم عرض النزاع على التوفيق.
- 2/ النوع الثاني: كاشتراط عدم الدخول في إضراب لأسباب خارجية عن المشروع مثل إضراب التضامني أو الإضراب السياسي<sup>10</sup>.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة الحق في الإضراب بما أن الإضراب هو حق معترف به شرعا فإن ممارسته لا شك أنه ستترتب عليها آثار قانونية، بالنسبة للعمال المضربين (الفرع الأول)، وبالنسبة لصاحب العمل (الفرع الثاني)، وبالنسبة للعمال غير المضربين (الفرع الثالث).

الفرع الأول: بالنسبة للعمال المضربين

هناك عدة ضمانات اقراها القانون للعمال المضربين أهمها: عدم قطع علاقات العمل أثناء فترة الإضراب، ولكنها توقف طوال هذه المدة، ماعدا ما إتفق عليه الطرفان بواسطة إتفاقيات وعقود كانوا قد وقعوها<sup>11</sup>، ولكن يمكن إنهاء علاقة العمل في حالة الخطأ المهني الجسيم المنسوب للعامل إرتكابه<sup>12</sup>.

الفرع الثاني: بالنسبة لصاحب العمل

يمنع على صاحب العمل الاستعانة بعمال آخرين لاستخلاف العمال المضربين إلا إذا كانوا من داخل المؤسسة، ولا يجوز له كذلك اللجوء إلى العمل المؤقت لإحلال محل العمال المضربين<sup>13</sup>.

الفرع الثالث: بالنسبة للعمال غير المضربين

مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص.158.10

أنظر المادة 32 من القانون رقم 90-02.11

3 مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص.169.

3 نفس المرجع، ص.196، وأنظر كذلك المادة 33 من القانون رقم 90-02

يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، وتعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو نشاطهم المهني أو مواصلته بأي طريقة كانت<sup>14</sup>. أما بالنسبة للأجر، فإن الفقه خاصة الفرنسي يجمع على أنه من حق العمال غير المضربين تقاضي أجورهم طيلة فترة الإضراب طالما أن العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل<sup>15</sup>.

#### الخاتمة:

ختاما لهذه الدراسة المتواضعة نقول بأن الحق في الإضراب بالرغم من كونه حق دستوري، إلا أن طريق التمتع بالحقوق والحريات لا تزال طويلة وشاقة.

من خلال هذه الدراسة المتواضعة لاحظنا وفرة المراجع العلمية من حيث الكم وأكد أن هذا شيء جيد، ولكن حبذا لو كانت كذلك أكثر تعمقا ولا سيما في موضوع دراستنا ألا وهو الإضراب. وكذلك من بين الأمور الملاحظة هي أنه وبالرغم من أن الإضراب هو حق دستوري من المفروض أن ينال الحماية التي يستحقها، والأجدر على السلطة الحاكمة أن تلتفت إلى هذه الفئة الهشة وتوليها مزيدا من الاهتمام كونها المحرك الأساسي لعجلة الاقتصاد.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### أولاً: المصادر:

- القرآن الكريم، برواية ورش، لقراءة نافع
- الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020، (ج.ر.ج.ج: العدد 82 لعام 2020).
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.

أنظر المادة 34 من القانون رقم 90-02  
مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص. 200<sup>15</sup>

- القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الموافق عليه بموجب القانون رقم 06-12 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006، المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
  - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم.
  - المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها.
- المصادر الأجنبية:

- constitution Française du 27 octobre 1946, modifiée et complétée.
- القانون رقم 27 لعام 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966، المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية.
- قانون العمل المصري رقم 12 لعام 2003.
- Code du travail Français.

المراجع العامة:

- د. إبراهيم طه الفياض، القانون الإداري، الطبعة الأولى، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1988.
- د. سليمان محمد الطماري، مبادئ القانون الإداري - دراسة مقارنة، القاهرة: دار الفكر العربي، 1979.
- أ.د. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، 2015.
- د. عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، بغداد: مطبعة العمال المركزية، 1989.
- د. علي بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بغداد: كلية الحقوق، جامعة بغداد، 1993.
- د. محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي، الطبعة 3، القاهرة: دار المعارف، 1967.

- محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة العمل النقابي، القاهرة: دار النهضة العربية، 1996.
- د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، 1961.
- محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء 2، القاهرة: المكتبة القانونية، 1986.
- د. محمد محمد بدران، مضمون فكرة النظام العام ودورها في مجال الضبط الإداري: دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، القاهرة: دار النهضة العربية، 1992.
- المراجع المتخصصة:
- د. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في الخلافات التعاقدية: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، عمان (الأردن): دار وائل للنشر، 2012.
- سلميان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- د. سعيد على غافل، الإضراب الوظيفي: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، بيروت: منشورات زين الحقوقية، 2015.
- \*- د. السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، القاهرة: مكتبة سيد عبد الله وهبة، 1988.
- \*- د. عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية- الآثار القانونية)، القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993.
- د. علي عبد الجمال سيد أحمد، حق الإضراب في المرافق العامة: تطوره، تحديد مفهومه، نظامه القانوني، الكويت: دار الكتب، 1997.
- مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2013.

- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2016.  
المراجع باللغة الأجنبية:

**Ouvrages généraux :**

- Larousse, dictionnaire de français, France: imprimerie Maury, Euro-livres à monchecourt, juin 2000.

- Jean Mergault, Larousse de poche, dictionnaire bilingue, français/anglais, english/french, France : Brodard et Taupin, 1983.

- Marceau Long et Autres, les grands arrêts de la jurisprudence administrative, 12<sup>ème</sup> ed, France, Dallos, 1991.

- Décision du conseil d'état français du 04 février 1981, fédération CFTC des personnels de l'environnement de l'équipement et du logement, des transports et du tourisme, Rec.45, A.J. 1981. 543 note salon, D. 1981 I. R. 286, obs, P. delvolvé, dr. Soc 1981. 412, concl genevois.

- Chaude Orliac, le contrat du travail d'après la loi et la jurisprudence, tome3, les grèves, Paris : Ed. entreprise moderne, 1968.

- Pierre Dominique Ollier, le droit du travail, Paris : A. Collin, 1972.

- Hélène Sinay et Jean-Claude Javallier, traité du travail, tome6, la grève, 2<sup>ème</sup> ed. Paris :Dallos, 1984.

**Ouvrages spécialisés:**

د. محمد عبد الفتاح سماح

- Bernard Teyssié, La grève, tome3, Paris:  
Daloz, 1993.

**Sites web :**

[www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/إضراب/](http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/إضراب/)

[www.e.quran.com/tabary-s43.html](http://www.e.quran.com/tabary-s43.html)