

تحسين بيئة العمل كطلب مهني للعامل المضرين (دراسة مقارنة)*

لطروش آمنة طالبة الدكتوراه ، عضو بمخبر قانون العمل والتشغيل. جامعة مستغمام

الملخص:

إن مطالبة العمال الهيئة المستخدمة بتحسين بيئة عملهم وجعلها أكثر ملائمة لهم من خلال تحسين وترقية تدابير الوقاية الصحة والسلامة المهنية وطب العمل يعد من بين المطالب المهنية المشروعة التي تبرر لجوئهم ممارسة الإضراب للظفر به وذلك بعد فشل الوسائل السلمية من تحقيقها لهم . هذا المطلب الذي فرضه التطور الصناعي و التكنولوجي الذي تشهده بيئة ومجال العمل ب بروز أشكال جديدة من المخاطر والإصابات المهنية التي قد يتعرض لها العمال أثناء تأديتهم لعملهم بفعل الآلات والتجهيزات الحديثة وكذا المواد المستعملة في الإنتاج أو أداء نشاطهم المهني .

Résumé:

The workers demand to employing institution for improving their work environment and making it convenient for them by promoting and improving disposals of professional protection, health and safety, and work medicine, is considered to be one of legal professional claims which justifies their strike options to get it, after unsuccessful peaceful means.

This demand imposed by industrial and technological progress at work and environment domain , where new forms of professional injuries risks emerged , that workers may face during doing their work , caused by modern machines , equipments, and materials used in production or in doing their professional activity.

المقدمة:

يعتبر الحق في الإضراب أحد أهم الحقوق الأساسية للعمال، هذا الحق الذي كان كانت في الماضي من بين المحظورات وتعد ممارسته من الأفعال المجرمة والمعاقب عليها قانون، كرس في الوقت الحالي في العديد من الإعلانات والعهود والاتفاقيات الدولية والإقليمية¹، وإن كان يؤخذ عليها أنها لم تخصص له اتفاقية أو توصية تحمل

* رمز المقال: 29-17/2/ل/م.

تاريخ إيداع المقال لدى أمانة المجلة: 2017/01/18.

تاريخ إيداع المقال للتحكيم: 2017/03/08.

تاريخ رد المقال من قبل التحكيم: 2017/04/26.

تاريخ قبول المقال للنشر: 2017/05/24.

¹ المادة 8م(د) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 20(ا) من إعلان التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي لسنة 1969. المادة الأولى (د) من الاتفاقية رقم (105) المتعلقة بإلغاء العمل الجبري ،. المادتين 4 و7 من التوصية رقم 92 لسنة 1951 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين. المادة 3/35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004. المادة 93 من الاتفاقية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل – المعدلة للاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 ،. المادة 12 من¹ الاتفاقية العربية رقم (8) لعام

اسمه وتعالج شروط وكيفيات ممارسته، واكتفائها بالاعتراف بمشروعية ممارسته، كما عملت الدول المعاصرة على تكريسه ضمن دساتيرها وقوانينها الداخلية.

عمد المشرع الجزائري على غرار التشريعات العالمية المقارنة، بتكريس حق الإضراب في جميع الدساتير المتعاقبة (1963، 1976، 1989)، وكذا التعديلات التي أحقت بها (1996، 2016)¹، وكذا ضمن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي نص على الحق في الإضراب باعتباره من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، ويأنه حالة من حالات تعليق علاقة العمل²، بل قام المشرع على غرار التشريعات العالمية المقارنة كالتشريع الأردني³ بسن قانون خاص نظم من خلاله كيفية وشروط ممارسة الإضراب وهو القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴.

ساهمت الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر في نهاية الثمانينات بتبنيها نظام اقتصاد السوق القائم على مبدأ حرية التعاقد⁵ والذي فرض عليها ضرورة الانسحاب وعدت تنظيم كل المسائل المتعلقة بالعلاقات المهنية والاجتماعية في علاقة العمل إلا ما تعلق منها بالنظام العام الاجتماعي⁶، فاتحت بذلك المجال أمام أطراف التفاوض الجماعي بالمساهمة في تنظيمها بموجب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يبرمونها فيما

1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، المادة 6 من الميثاق الإجماعي الأوربي المؤرخ في 18-10-1961، المادة 1/8 من البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

¹ المادة 20 من دستور سنة 1963، مؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج ر رقم 64، صادرة في 10/09/1963، والمادة 2/61 من دستور سنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 97-76، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر رقم 94، الصادرة بتاريخ 24/11/1976، والمادة 57 من دستور سنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-27 المؤرخ في 28 نوفمبر 1989، ج ر رقم 9، الصادرة بتاريخ 01/03/1989. المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر رقم 76، الصادرة بتاريخ 08/12/1996، والمادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01، المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر رقم 14، الصادرة بتاريخ 07/03/2016.

² المادتين 8/5 و 7/64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 11-04-1990، والمتعلق لعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.

³ النظام رقم 8 لسنة 1998 المتضمن نظام شروط واجراءات الإضراب والإغلاق، الجريدة الرسمية العدد 4217 الصادرة في 01 أبريل 1998.

⁴ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990، لمعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991.

⁵ عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، ص 155.

⁶ وهي تلك الأحكام التي يتعين على أطراف التفاوض الجماعي مراعاتها وإحترامها وعدم الإنفاق على مخالفتها أو التضييق من نطاقها تحت طائلة تعرضهم لجزاء قانونية. إلا في حالة وحيدة وهي منح العمال حقوق أكثر شغاً من تلك التي أقرها التشريع.

JEAN Pélissier ALAIN Supiot -AMOINE Jemmaud, droit du travail, 20 édition, Dalloz, PARIS, 2000, P. 789.

بينهم ، ولتعزيز و تقوية دور العمال في إطار عملية التفاوض الجماعي مع الهيئة المستخدمة منحهم المشرع الحق في الإضراب كآلية قانونية فعالية يدهم للضغط على الهيئة المستخدمة وعملها على الاستجابة لمطالبهم المهنية .
شرع حق الإضراب كوسيلة قانونية بيد العمال لتمكينهم من الدفاع عن حقوقهم المادية و المعنوية ، وكذا مصالحهم المشتركة إذ يعد آلية فعالة للضغط على صاحب العمل و حمله لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة التي سبق وأن رفض تحقيقها لهم.

و عليه تتساءل ونطرح الإشكال القانوني التالي: هل يمكن للعمال اللجوء لممارسة الإضراب للمطالبة بتحسين بيئة عملهم ؟ ما هي الضمانات التي خولها المشرع لهم وكذا القيود التي فرضها عليهم أثناء ممارستهم لحقهم في الإضراب ؟ وما مدى فعالية هذه الآلية (حق الإضراب) في تحقيق مطلب العمال في تحسين بيئة عملهم ؟
للإجابة على هذا الإشكال القانوني ارتأيت تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين ، سنتطرق في المبحث الأول للمطالب المهنية و علاقتها بتحسين بيئة العمل ، أما المبحث الثاني سنتناول فعالية الإضراب في تحقيق مطلب العمال بتحسين بيئة عملهم.

المبحث الأول : المطالب المهنية وعلاقتها بتحسين بيئة العمل ، يعتبر تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة الهدف النهائي من لجوء العمال لممارسة الإضراب ، والتي تتعدد وتختلف باختلاف طبيعة علاقة العمل التي تجمع بين العمال والهيئة المستخدمة وكذا ظروف أدائه ،ومن أجل الوصول إلى الإجابة عن التساؤل التالي هل يعد مطلب تحسين بيئة العمل من بين المطالب المهنية التي تبرر لجوء العمال لممارسة الإضراب للظفر به ؟ ، يتعين عليها التطرق أولا لمفهوم المطالب المهنية وأهمية تحديدها في المطلب الأول ، ثم معالجة مفهوم تحسين بيئة العمل في المطلب الثاني، على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم المطالب المهنية وأهمية تحديدها ، إن تقديم مفهوم قانوني للمطالب المهنية لم يحظ باهتمام التشريعات العالية الأمر الذي دفع بالفقه بالتدخل لسد هذا الفراغ التشريعي . كما أن موضوع تحديد المطالب المهنية المشروعة يكتسي أهمية بالغة بالنظر للنتائج والآثار القانونية التي تترتب عن هذا التحديد .

تبعاً لذلك سنتعرض لمفهوم المطالب المهنية في الفرع الأول ، أما الفرع الثاني نعالج فيه أهمية تحديد المطالب المهنية، على النحو التالي:

الفرع الأول مفهوم المطالب المهنية ، تباينت مواقف التشريعات العمالة واختلفت فيما بينها بخصوص تحديد مضمون المطالب المهنية من عدمه، إذ عمدت بعضها إلى تحدها صراحة ، مثل المشرع المصري ، في حين هنالك من التشريعات العالية من لم تحدها صراحة وإنما يمكن إستنتاجها ضمناً ، مثل المشرع الجزائري ، كما تدخل الفقه من جانبه وحاول وضع معايير يمكن بالاستعانة بها تحديد مضمون المطالب المهنية وإن لم يتفق على معيار واحد .

تبعاً لذلك سنتطرق للمفهوم التشريعي للمطالب المهنية أولاً ، ثم نعالج المفهوم الفقهي للمطالب المهنية ثانياً، على الترتيب:

أولاً: المفهوم التشريعي للمطالب المهنية، لم يتطرق المشرع الجزائري على غرار التشريعات العالية المقارنة لتحديد مفهوم المطالب المهنية بصورة مباشرة وهذا على خلاف المشرع المصري الذي حددها بطريقة صريحة ، وبأنها تشمل كل المطالب التي تتعلق بالمصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعامل¹، غير أنه ومن خلال تحليل نص المادتين الأولى والثانية من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب يمكن التوصل ولو ضمناً لتحديد مضمونها.

إذ نستنتج من خلال قراءة نص المادة الأولى من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، بأن الإضراب يعد آلية من بين الآليات القانونية لتسوية الخلافات الجماعية التي قد تنشأ بين العمال والهيئة المستخدمة . أما المادة الثانية³ منه ، فقد تطرقت لتحديد مضمون الخلاف الجماعي بأنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل . **وعليه** يستفاد من خلال تحليل نص المادتين المذكورتين أعلاه وتوصل إلى أن المطالب المهنية والتي تغد موضوع الإضراب تتعلق بالمسائل والمطالب التي لها علاقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط والظروف العامة للعمل⁴.

ثانياً_ المفهوم الفقهي للمطالب المهنية ، لم يتفق الفقه على وضع معيار موحد لتحديد مفهوم المطالب المهنية، فقد انقسموا إلى اتجاهين أحدهما وسع مفهوم هذه المطالب (أ)، في حين ضيق في مفهومها الاتجاه الآخر (ب). **أ_ المفهوم الموسع للمطالب المهنية** ، يقصد بالمطالب المهنية وفقاً لأنصار هذا الاتجاه بأنها: "كل ما يرتبط بشروط العمل وظروفه وهي مسائل ترتبط بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي تتغير من وقت لآخر"⁵، ويضيق بعضهم "أياً كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية - إجتماعية- مهنية- اقتصادية) وأياً كان

¹ نصت المادة 1/192 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد، الجريدة الرسمية للجمهورية المصرية، عدد 14 المؤرخة في 07-04-2003، على أنه: "للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

² نصت المادة 1 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب سالف الذكر، على أنه: "يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكليات ممارسة الإضراب".

³ نصت المادة 2 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المذكور سابقاً، على أنه: "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل.....".

⁴ إذ أضافت المادة 1/4 من القانون رقم 90602 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ظروف العمل .

⁵ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي- و التشريعات العربية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ، ص 62 .

مصدرها (القانون -لائحة عقد)¹، كما حظي هذا المفهوم بتأييد واسع من القضاء إذ تبنته محكمة النقض الفرنسية بتكييفها للعديد من صور التوقف الجماعي عن العمل إضراباً معني مشروع، وذلك بالنظر للمطالب المراد بلوغها من وراء هذا التوقف²، إذ اعتبرت توقف العمال عن العمل للمطالبة بتحسين نظام التدفئة³ والمطالبة بتحسين شروط العمل⁴، بعد ممارسة لإضراب قانوني ومشروع، وهو ما أخذ به كذلك القضاء المصري⁵.

ب- المفهوم المضيق للمطالب المهنية، حاول أنصار هذا الاتجاه تحديد مفهوم المطالب المهنية بربطها بشروط عقد العمل الفردي المبرم بين العامل والهيئة المستخدمة، وبأنه يسمح للعمال مباشرة الإضراب القانوني في حالة عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته التعاقدية الناجمة عن عقد العمل⁶ ومثالها: تحسين الأجور بزيادتها، توفير الرعاية الصحية والاجتماعية للعمال، تحسين ظروف العمل للعمال داخل المؤسسة، ونبذ الإجراءات التعسفية... إلخ إذ تتعلق كل هذه المسائل بالوضع المهني للعمل، والصعوبات والمشاكل اليومية للعمال⁷.

الفرع الثاني: أهمية تحديد المطالب المهنية، تكنسي - عملية تحديد المطالب المهنية الممكنة والمشروعة والتي لجأ العمال لممارسة الإضراب لتحقيقها أهمية بالغة إذ تعد من بين المعايير أو الضوابط التي يركز عليها القاضي الاجتماعي عند تقديره مدى مشروعية الإضراب من عدمه، وكذا للاعتبارات التالية:

أولاً: إن تحقيق المطالب المهنية يعد عنصر- من عناصر الإضراب المشروع، يعرف الإضراب على أنه: "توقف العمال عن العمل مؤقتاً إرادياً و مدبراً لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة للمطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"⁸، من خلال هذا التعريف الفقهي تتوصل إلى أن الإضراب يتكون من نوعين من العناصر الأساسية: العناصر المادية (التوقف عن العمل، أن يكون التوقف عن العمل جماعياً)، والعناصر المعنوية (نية أو قصد الإضراب، وتدبير الإضراب، وأخيراً أن يكون الهدف من الإضراب هو لتحقيق مطالب

¹ _ إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، لبنان، 2012، ص 55.

² _ FRANCOIS Duquesne, droit du travail, 10 édition, GUALINO, France, 2015, P.257.

³ _ Cass. soc. ,4 AVR1990.BULL.V ;n156 . cité par: CHRIDTOPHE Radé , Droit du travail , 3 édition ,Montchrestien ,France ,P.117 .

⁴ _ Cass Sos .12 mars 1959 ,D.1959.241. Cité par JEAN Pélissier ALAIN Supiot -AMOINE Jemmaud ,Op.cit ,P.1129.

⁵ _ تبني القضاء المصري، بدوره المفهوم الموسع للمطالب المهنية وهو ما يؤكد الحكم الصادر بتاريخ 16-04-1987 عن محكمة أمن الدولة العليا إذ اعتبر أن الإضراب الذي قام به عمال السكك الحديدية إضراب مشروع وكانوا يطالبون من وراء ممارسته تقرير كادر خاص لهم وزيادة العلاوات والتأمين الصحي والتأمين على الحياة، مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 64.

⁶ _ صلاح علي علي حسن، تنظيم حق الإضراب (دراسة في التشريعات العربية و المقارنة)، المرجع السابق، ص 51.

⁷ _ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 67.

⁸ _ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 27.

مهنية مشروعة سبق لرب العمل أن رفض تحقيقها)، وبناءا عليه فإن تحقيق المطالب المهنية المشروعة يعد من بين العناصر الأساسية ذات الطبيعة المعنوية المكونة للإضراب، والتي يترتب على تخلفها عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل ومثاله إذا امتنع عدد من العمال عن العمل لمشاهدة مباراة كرة القدم أو المشاركة في مهرجان رياضي أو احتفال عام¹.

ثانياً_ إن تحديد المطالب المهنية يساعدنا في التمييز بين الإضراب المهني والغير مهني، كما أن المطالب المهنية هي التي تميز الإضراب المهني عن غيره من الإضرابات الغير مهنية، والتي يقصد بها التوقف الجماعي عن العمل من أجل تحقيق مطالب غير مهنية، ومثالها: الإضراب السياسي والذي يقصد به: "توقف العمال بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة لمهلها على تبني وجهة نظر سياسية معينة إعاقتها عن تحقيق أهداف سياسية محددة أو للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة أو تأسيس موقف خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة"²، وكذا الإضراب التضامني والذي يعرف على أنه "امتناع مجموعة من العمال عن العمل للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمال، فالعمال المضربون هنا لا يهدفون إلى تحقيق مصلحتهم الخاصة بل يهدفون إلى تحقيق مصلحة مهنية لغيرهم"³.

المطلب الثاني: مفهوم تحسين بيئة العمل، يستفاد مما سبق شرعه أن المطالب المهنية تشمل كل المسائل التي لها علاقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط والظروف العامة للعمل، وبالتالي يعد مطالبة العمال الهيئة المستخدمة بتحسين بيئة عملهم داخل أماكن العمل من بين المطالب المهنية القانونية التي تبرر لجوء العمال لممارسة الإضراب لطفر بها وذلك بعد فشلت الوسائل السلمية أو الودية من تحقيقها لهم.

ومن أجل الوقوف على هذا المطلب القانوني للعمال، يتعين علينا أولاً تعريف تحسين بيئة العمل في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنخصه لبيان تنظيم الاتفاقيات الجماعية لمجال تحسين بيئة العمل.

الفرع الأول: مفهوم مطلب تحسين بيئة العمال، لم يستعمل المشرع الجزائري عبارة "بيئة العمل" ضمن النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتشريع العمل، وهذا على خلاف المشرع المصري⁴، ومن أجل الوصول إلى ضبط وتحديد مفهوم تحسين بيئة العمل، يتعين علينا أولاً تحديد مفهوم بعض المصطلحات المرتبطة به وهي: بيئة العمل، وظروف العمل.

¹ _ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية. منشأة المعارف. مصر. 1996.، ص 185.

² _ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية. دار الجامعة، مصر، 2008، ص 355.

³ _ صلاح على حسن، تنظيم حق الإضراب (دراسة: في التشريعات العربية و المقارنة) المرجع السابق، ص 55، ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 186.

⁴ _ المادة 208 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، سالف الذكر.

تعرف بيئة العمل، على أنها: "الحيز الجغرافي أو المكاني الذي يمارس فيه عمل صناعي أو زراعي أو تجاري أو ذهني"¹، كما يمكن تعريفها، على أنها: "المكان الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم، بما يحتوي على مؤثرات طبيعية أو اصطناعية منشأة أقيمت للعمل مثل: المكاتب والمصانع والمعامل وغيرها"². أما ظروف العمل فهي يعد من المفاهيم التي تتشكل من مجموعة من الجوانب والتي تكون ما يطلق عليه "ظروف العمل"، والتي تتعد وتختلف باختلاف طبيعة علاقة العمل التي تجمع بين العامل والهيئة المستخدمة مما تضمن معه ملائمة³، والتي يقصد بها: "كل الأحكام التي اتفقا عليها أطراف علاقة العمل والتي تهتم بظروف العمل داخل المؤسسة والوقاية من الأخطار والأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العمال أثناء القيام بالأعمال الموكلة لهم"⁴، وبناء عليه لا يمكن الحديث عن بيئة عمل آمنة وصحية دون تناول الصحة والسلامة المهنية، وذلك راجع للارتباط الوثيق الذي يجمعهما، إذ أن توفير بيئة عمل آمنة وسليمة والعمل على تحسينها لا يتأتى إلا من خلال تكريس تدابير الصحة والسلامة المهنية⁵، وعليه يمكن تقديم تعريف تحسين بيئة العمل بأنها مجموعة الأحكام الاتفاقية المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والمتعلقة بتحسين وترقية تدابير الوقاية الصحية والسلامة المهنية وجعلها أكثر ملائمة لحماية العمال داخل محيط و أماكن العمل.

الفرع الثاني: الأحكام الاتفاقية المتعلقة تحسين بيئة العمل، سمح المشرع للعمال والهيئة المستخدمة باعتبارها أطراف التفاوض الجماعي بالمساهمة في تنظيم بيئة العمل من خلال تضمين الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يرمونها بنود اتفاقية تتعلق بمجال تحسين تدابير الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل محيط وأماكن العمل، وذلك بعد أن أصبح العمال خاصة الفئة التي تعمل في الصناعة مهددة بالأخطار والإصابات التي قد يتعرضون لها داخل بيئة عملهم أثناء أو بمناسبة أداءهم لنشاطهم المهني⁶.

¹ مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤدية، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية التي تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، جامعة ابن خلدون تيارت، العدد التجريبي، سبتمبر 2011، ص 1.

² جاهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، المجلة نظرة على القانتون الاجتماعي التي تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 3، لسنة 2013، ص 73.

³ أجمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 124.

⁴ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران، 2013-2014، ص 89.

⁵ مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العالية، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية (عدد تجريبي) التي تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، جامعة ابن خلدون تيارت، سبتمبر، 2011، ص 165.

⁶ مفتاح عبد السلام الشويدي، الصحة والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، منشورات جامعة 7 أكتوبر، مصر، 2008، ص 31.

وعلية ولتفصيل في هذه الجزئية من الموضوع يتعين علينا أولا تحديد الإطار القانوني الذي يسمح للعمال من وضع أحكام اتفاقية تتعلق بتحسين بيئة العمل مع بيان مبررات ذلك، ثم نعالج تنظيم الاتفاقيات الجماعية في العمل لمجال تحسين بيئة العمل ثانيا، على الترتيب:

أولا: الإطار القانوني لوضع أحكام اتفاقية لتحسين بيئة العمل ومبررات ذلك، سنعالج الأساس القانوني الذي يسمح لأطراف التفاوض الجماعي بوضع أحكام اتفاقية تتعلق بتحسين بيئة العمل (أ)، ثم بيان مبررات ذلك (ب).

أ_ الأساس القانوني الذي يسمح بوضع أحكام اتفاقية تتعلق بتحسين بيئة العمل، بالرجوع إلى نص المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي حاول المشرع من خلالها تحديد بعض المواضيع التي يمكن للأطراف التفاوض الجماعي من الاتفاق حولها عند إعدادهم للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، نجد أنها لم تتطرق صراحة لتنظيم مجال الوقاية والأمن والصحة في العمل، غير أنه و بالنظر إلى أن نص المادة 120 سالفه الذكر قد حددت مجالات التفاوض على سبيل المثال لا الحصر¹، نستنتج ضمنا إمكانية وضع أطراف التفاوض بنود اتفاقية ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لتنظيم بيئة عملهم والعمل على تحسينها، وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي إذ لم يذكر مجال الصحة والسلامة المهنية بصفة صريحة عند تحديده لمجالات التفاوض، وإنما يستنتج ضمنا².

على خلاف ذلك نجد أن كل من المشرع المصري³، وكذا نظيره المغربي⁴. قد أوردا نصا صريحا اعترفا بموجبه لأطراف التفاوض الجماعي بإمكانية تضمين الاتفاقيات الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم بأحكام اتفاقية تتعلق بالصحة والسلامة المهنية بما يضمن معه تحسين بيئة عملهم **ب_ مبررات السماح لأطراف التفاوض الجماعي من تنظيم مجال تحسين بيئة العمل**، إن السماح لأطراف التفاوض الجماعي بالمساهمة في تنظيم مجال تحسين بيئة العمل من خلال وضع أحكام اتفاقية تتركس ترقية وتحسين تدابير السلامة المهنية والصحة وطب العمل ضمن الاتفاقيات الجماعية التي يبرمونها مع الهيئة المستخدمة، يمكن تبريره بإدراك المشرع ويقينه بأن أطراف التفاوض الجماعي لهم دراية وعلم أكثر منه بالمسائل المرتبطة ببيئة وظروف العمل والتي تختلف باختلاف طبيعة العمل، وكذا نوعية التجهيزات والمواد المستعملة

¹ _ وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 386871 الصادر بتاريخ 09-11-2007، مجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2008، أشار إليه: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 68.

² _ Article L2221 du code du travail français : « Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales ». disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr>.

³ _ المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، سالف الذكر.

⁴ _ المادة 105-9 من الظهير الشريف رقم 194.103 الصادر في 11/09/2003 بتنفيذ القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 المؤرخة في 08/09/2003.

في أدائه، وما قد يلحقه من أضرار تصيب العامل داخل أماكن العمل، و بالتالي هم أدرى بتدابير ومتطلبات تحسين بيئة العمل ومنها تلك المتعلقة بتحسين الصحة المهنية والتي تسمح بتفادي المخاطر والإصابات المرتبطة بالمهنة¹.

ثانياً- تنظيم الاتفاقيات الجماعية لمجال تحسين بيئة العمل، يعد تنظيم بيئة العمل من بين المجالات التي اهتمت بتنظيمها الاتفاقيات الجماعية وذلك من خلال وضع مجموعة من البنود الاتفاقية المتعلقة بتدابير الوقاية الصحية والسلامة المهنية الحفاظ على صحة العامل وسلامتها وحمايته من مخاطر ممارسة نشاطه المهني داخل أماكن العمل².

وبالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية والتي أعتمدها في إعداد هذه الدراسة³ نجد أنها تؤكد على تطبيق الهيئة المستخدمة لتقواعد وتدابير الوقاية والأمن داخل أماكن العمل والمنصوص عليها ضمن النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بشروط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا النظام الداخلي المعمول به، غير أنه يؤخذ على هذه الاتفاقيات الجماعية بأنها اكتفت بإعادة سرد ما أقرته النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وطب العمل أو الإحالة إليها، مع عدم السعي لوضع بنود وأحكام اتفاقية تعالج مجال تحسين بيئة العمل، والتي تكمل وتتم ما جاءت به النصوص القانونية في تنظيم هذا المجال .

المبحث الثاني: فعالية الإضراب في تحقيق مطلب العمال بتحسين بيئة عملهم.

وجد العمال في ممارستهم للإضراب أكثر الطرق المشروعة فعالية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المهنية المشتركة ، بما فيها المطالبة بتحسين بيئة عملهم ، وذلك بفعل الضمانات القانونية التي أحاطهم بها المشرع أثناء ممارستهم للإضراب مع فرض بعض القيود عليهم ، وكذا من خلال الدور الذي يلعبه الإضراب أثناء عملية التفاوض الجماعي لتحقيق هذا المطلب .

تبعاً لذلك سنعالج الضمانات القانونية المخولة للعمال المضربين وكذا القيود المفروضة عليهم في:

المطلب الأول، أما المطلب الثاني نستعرض فيه دور الإضراب في تحقيق مطلب العمال بتحسين بيئة عملهم، على الترتيب:

¹ _ مفتاح عبد السلام الشويدي، المرجع السابق، ص 23.

² _ ريكي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة قسنطينة -1- كلية الحقوق، 2013- 2014، الجزائر، ص 294.

³ _ ومثالها: الاتفاقية الجماعية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي، المؤرخة في 20 جوان 2013 والتي عنونت الباب الثامن "الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، والذي خصصت له المواد من 148 إلى غاية 155، وكذا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع مواد البناء مستغفام، المبرمة سنة 2010 بولاية مستغفام والمسجلة لدى مفتشية العمل تحت رقم 10/14 بتاريخ 22 أوت 2010، والتي عنونت الباب العشرين منها "الصحة الأمن وطب العمل" مخصصة له المواد من 207 إلى 210، وكذا الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه المبرمة بتاريخ 29-05-2010 بالجزائر العاصمة والتي عنونت الباب العاشر "الوقاية والأمن وطب العمل" مخصصة له المواد من 138 إلى 140

المطلب الأول: الضمانات القانونية المخولة للعمال المضربين و القيود المفروضة عليهم

أقر المشرع الجزائري، وعلى غرار التشريعات العالية المقارنة كالتشريع الفرنسي- والمغربي حماية خاصة للعمال المضربين أثناء ممارسته للإضراب المشروع وذلك من خلال إحاطتهم بمجموعة من الضمانات القانونية أثناء ممارسته للإضراب، كما أن ممارسة هذا الحق غير مطلقة بل مقيدة بمجموعة من القيود، وذلك لضمان فعالية ممارسته وحسن سيره من جهة وعدم التعسف في ممارسته من جهة ثانية.

تبعاً لذلك، سنتطرق للضمانات القانونية المخولة للعمال المضربين في الفرع الأول، أما الفرع الثاني نعالج فيه القيود المفروضة عليهم، على النحو التالي:

الفرع الأول: الضمانات القانونية المخولة للعمال المضربين

أحاط المشرع العمال المضربين بصفة عامة بما فيهم العمال المضربين المطالبين بتحسين بيئة عملهم بمجموعة من الضمانات القانونية لتمكينهم من ممارسة هذا الحق بكل أريحية وبعيدا عن أي ضغط أو عقوبة قد يكونون عرضة لها يسلبها عليهم صاحب العمل بسبب ممارستهم لحقهم الدستوري في ممارسة الإضراب، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

أولا: منع صاحب العمل من إبرام عقود عمل مع عمال آخرين لتعويض العمال المضرب

منع المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة لتشريع المغربي¹ المستخدم من تعيين عمال آخرين عن طريق التوظيف أو غيره قصد تعويض واستخلاف العمال المضربين إلا في حالتين اثنتين، وهما: حالة التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية، وحالة لضمان القدر الأدنى من الخدمة، وهو ما نصت عليه المادة 33/1 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، وهذا تحت طائلة تعرضه لعقوبات جزائية، والمتمثلة بعقوبة الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، غير أنه إذا صاحب مس ممارسة الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع العقوبة من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين³.

ثانيا: منع صاحب العمل من توقيع عقوبات تأديبية على العمال المضربين بسبب مشاركتهم فيه، منع المشرع صاحب العمل من أن يوقع أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب القانوني والذي شرع فيه طبقا

¹ نصت المادة 496 من المدونة المغربية للشغل، سالف الذكر، على أنه: "لا يمكن إحلال أجير محل أجير آخر في حالة الإضراب".

² نصت المادة 33/1 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، على أنه: "منع أي تعين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير التي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه".

³ المادة 57 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، سالف الذكر.

للنصوص التشريعية المنظمة له، وهو ما تضمنته المادة 2-33 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹،

وعليه فإذا خالف صاحب العمل هذا الضمان و سلط عقوبات على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع أو تنظيمه، فإن تصرفه يعد تعسفي وباطلا بقوة القانون، وللعمال الحق بالمطالبة بإلغاء هذا التصرف التعسفي مع منحهم الحق في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي قد يتعرضون لها بفعل هذا التصرف الباطل². كما منع المشرع الفرنسي³ بدوره صاحب العمل توقيع أي جزاء على العمال المضربين بسبب ممارسته للإضراب، وهو ما نصت عليه المادة 2-2511 و3 من قانون العمل الفرنسي⁴، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في الأحكام الصادرة عنها والقاضية ببطالان كل القرارات الصادرة عن صاحب العمل والقاضية بتوقيع جزاء على العمال المضربين بسبب ممارسة الإضراب⁵.

ثالثا_ إن ممارسة العمال للإضراب المشروع تعلق علاقة عملهم ولا تنهها، أقر المشرع الجزائري وعلى غرار التشريعات العالمية المقارنة كاللتشريع المغربي⁶ والفرنسي⁷ بأن ممارسة العمال للإضراب المشروع تعلق علاقة عملهم مع الهيئة المستخدمة ولا ينهها وهو ما نصت عليه المادة 2/32 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية

¹ نصت المادة 2-33 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، على أنه: كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.".

² أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.، ص 169.

³ _FRANCOIS Duquesne ,OP.cit.P. 262.

⁴ _ Article 2511-2 et 3 du droit du travail français :« Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux . Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. ». disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr>.

⁵ _ C ass .SOC ;21 Janvier 1988 ;Jurisp .UIMM .N .501 ,P.88

، أشار إليه:مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 181 .

⁶ _ تنص المادة 329 من مدونة الشغل المغربية، المذكور سابقا، على أنه: "الإضراب يوقف عقد العمل.".

⁷ _ L'art 2511-1 du code du travail français : « L' exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ,sauf faute lourde imputable au salarié .». disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr>.

من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، وكذا المادة 64 من القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل²، وهو ما أكدته المحكمة العليا في العديد من القرارات الصادرة عنها³.

الفرع الثاني: القيود القانونية المقروضة على العمال المضربين، نظرا لارتباط ممارسة حق الإضراب بحقوق أساسية أخرى كالحق في العمل، والحق في الملكية الخاصة فقد فرض المشرع على العمال المضربين مجموعة من القيود القانونية لحمايتها، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

أولا_ عدم عرقلة حرية العمل، منع المشرع العمال المضربين من إتيان أي فعل من شأنه أن يمنع العامل الغير مشارك في الإضراب أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من واصله بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء⁴.

كما اعتبر المشرع عرقلة العمال المضربين لحرية عمل العمال الغير مضربين أو المستخدم بأنه خطأ مهني جسيم دون المساس بالعقوبات الجزائية التي توقع على مرتكبي هذا الفعل⁵، وهو ما أكدت المحكمة العليا من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها⁶.

ثانيا_ عدم إحتلال العمال المضربين لأماكن العمل، منع المشرع الجزائري العمال المضربين من احتلال أماكن العمل، غير أنه ربط هذا المنع بمدى عرقلة حرية العمل، أي أنه كتقاعدة عامة لا يعد احتلال المحلات المهنية للمستخدم من طرف العمال المضربين فعل معاقب عليه إلا إذا كان الاحتلال للمحلات المهنية يعرقل حرية العمل سواء بالنسبة للعمال الغير مضربين أو للمستخدم أو ممثليه⁷.

¹ نصت المادة 32-2 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، على أنه: "ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط علاقة العمل".

² نصت المادة 64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، على أنه: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :- ممارسة حق الإضراب".

³ قرار رقم 111095 المؤرخ في 20-04-1994، المجلة القضائية العدد 1 لسنة 1995، أشار إليه: حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 94.

⁴ عرف المشرع الجزائري عرقلة حرية العمل بموجب المادة 34 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، بقوله: "بعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من واصله بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء".

⁵ نصت المادة 36 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، على أنه: "تشكل عرقلة حرية العمل خطأ مهنيًا جسيمًا، دون المساس بالعقوبات الجزائية".

⁶ القرار رقم 159641 الصادر بتاريخ 14-04-1998، أشار إليه: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في قانون الجزائري، المرجع السابق، ص 373.

⁷ تنص المادة 1/35 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر، على أنه: "يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل".

كما منح المشرع للهيئة المستخدمة الحق في اللجوء للقضاء الإستعجالي لاستصدار أمر بإخلاء محلات العمل¹، ويكون واجب التنفيذ رغم المعارضة والاستئناف، والذي يتعين على العمال المضرين المشول له بقوة القانون حيث يشكل رفضهم لأمر القضائي إخلاء المحلات المهنية خطأً مضمياً جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية².

ثانياً_ القيود المتعلقة بضمان سلامة وأمن وسائل وأماكن العمل، ألزم المشرع الجزائري كل من المستخدم و ممثلوا العمال المضرين بمجرد إيداع الإشعار المسبق بضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المؤسسة المستخدمة وأملاكها وضمان أمنها، وذلك من خلال بتعيين العمال الذين يكلفون للقيام بهذه المهام³. وعليه فإذا ارتكب العمال المضرين أي فعل عمداً من شأنه أي يلحق أضرار مادية بالبنائيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل يعد فعلهم هذا خطأً مضمياً جسيماً يستوجب الطرد بدون تعويض أو إخطار⁴.

المطلب الثاني: دور الإضراب في تحقيق مطلب العمال بتحسين بيئة عملهم، يعد الإضراب سلاح قانوني بيد العمال في مواجهة الهيئة المستخدمة وذلك بالنظر للدور الذي يشغله سواء من حيث للضغط على الهيئة المستخدمة لمجملها لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق وأن رفض تلبيةها لهم⁵ بما فيها مطلبهم بتحسين بيئة عملهم، أو من خلال إجباره صاحب العمل على الجلوس معهم للتفاوض وما ينتج عنه من إبرام لاتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل لتعالج مجالات عدة بما فيها تلك المتعلقة بتحسين بيئة عملهم.

تبعاً لذلك سنعالج في **الفرع الأول الإضراب آلية قانونية فعالة للضغط على الهيئة المستخدمة**، أما **الفرع الثاني** نتناول فيه نتائج ممارسة الإضراب تحرير اتفاق جماعي متعلق بتحسين بيئة العمل، على الترتيب:

الفرع الأول: الإضراب آلية قانونية فعالة للضغط على الهيئة المستخدمة، إن لجوء العمال لممارسة الإضراب يعد أحسن وسيلة قانونية عنيفة بيدهم للضغط على صاحب وإرغامه على تحسين بيئة عملهم بتوفير بيئة عمل أحسن تتلاءم وتطبعاتهم وسلامتهم المهنية، وذلك بفعل ما يلحقه توقفهم الجماعي عن العمل والممارس في إطار احترام النصوص القانونية والاتفاقية المنظمة له من آثار سلبية بمصالح المؤسسة المستخدمة من جهة وكذا التهديد بالاستمرار في التوقف الجماعي عن العمل وعدم الرجوع لمناصب عملهم طول المدة التي حددوها

¹ _ المادة 25-35 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

² _ المادة 36 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

³ _ المادة 31 من من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

⁴ _ المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ _ JEAN Mouly , droit du travail, O P . Cit , 252.

للإضراب، حتى يحقق لهم مطلبهم المهني من جهة ثانية، الأمر الذي يرغم صاحب العمل ويجبره للاستجابة لهم باتخاذ تدابير جديدة لتحسين بيئة عملهم وجعلها أكثر ملائمة .

الفرع الثاني : نتائج ممارسة الإضراب تحرير اتفاق جماعي متعلق بتحسين بيئة العمل، يعد الإضراب آلية قانونية قوية وفعالية بيد العمال المضربين لإجبار صاحب العمل أو ممثله على الجلوس معهم على طاولة التفاوض لندرس المسائل المتعلقة بتحسين بيئة عملهم ، وكذا يعزز دورهم أثناء هذه العملية ويقويه ، ويساعد على الوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين ، والمتعلق بوضع مجموعة من التدابير الإتفاقية أو التعاقدية لتحسن تدابير الوقاية الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل أماكن العمل ، على أن يفرغ كل ما ينتج عن هذا التفاوض من بنود اتفاقية تتعلق بتحسين بيئة العمل ضمن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل ، والذي يصبح نافذا بمجرد إستكمال الإجراءات القانونية الخاصة لذلك ¹ .

إن التنظيم الاتفاقي لتحسين مجال الوقاية الصحية والسلامة المهنية والمنصوص عليه ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل ستعمل على تكملة التنظيم القانوني لمجال الصحة والسلامة المهنية وطب العمل ، ويبرز الطابع المزدوج "تنظيمي تعاقدي " لتنظيم مجال علاقات العمل ، وأن هذه الأحكام الاتفاقية تتمتع بنفس القيمة القانونية التي تتمتع بها النصوص القانونية وترتب نفس الآثار القانونية، إذ تعد جزءا لا يتجزأ منه.

الخاتمة: يكتسي موضوع توفير بيئة عمل آمنة وصحية أهمية كبيرة خاصة مع التطور التكنولوجي والصناعي الذي يشهده العالم وما ترتب عليه من تغير في وسائل وأساليب العمل وكذا ظهور أنماط جديدة للعمل ، والذي أدى إلى بروز أشكال جديدة من المخاطر والإصابات المهنية التي قد يتعرض لها العمال أثناء تأديتهم لعملهم بفعل الآلات والتجهيزات الحديثة وكذا المواد المستعملة في أداء نشاطهم المهني. الأمر الذي قرص على المشرع ضرورة التدخل لوضع نظام قانوني متكامل لتوفير هذه الحماية بموجب أحكام أمرة ، مع السماح لأطراف علاقة العمل الجماعية إمكانية المساهمة في ذلك بوضع أحكام اتفاقية ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم، والمتعلقة بحسين بيئة عمل وجعلها أكثر أمان وسلامة تؤمن حمايتهم من الأخطار والحوادث المهنية التي قد يتعرضون لها .

ولتعزيز وتقوية دور العمال في إطار عملية التفاوض الجماعي مع الهيئة المستخدمة منحهم المشرع الحق في الإضراب كآلية قانونية فعالية يبدون للضغط على الهيئة المستخدمة وحملها للاستجابة لمطالبهم المهنية بما فيها المتعلقة بتحسين بيئة عملهم وجعلها أكثر ملائمة من خلال تحسين وترقية تدابير الوقاية الصحة والسلامة المهنية وطب العمل .

إذ يعتبر مطالبة العمال تحسين بيئة عملهم من بين المطالب المهنية المشروعة التي تبرر لجوئهم لممارسة الإضراب للظفر به وذلك بعد فشل الوسائل السلمية من تحقيقها لهم ، بالضغط على الهيئة المستخدمة الذي يولده توقفهم الجماعي عن العمل وإجبارها على تحقيقها لهم . هذا المطلب الذي فرضته التطور الصناعي و

¹ _ المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سابق الذكر.

التكنولوجي الذي يشهده مجال العمل بزيادة استعمال الآلات وكذا المواد الكيميائية في عملية الإنتاج مما يزيد في نسبة تعرضهم للإصابات والأمراض المهنية .

وعليه فإن السعي نحو ترسيخ وتعزيز المنظومة الاتفاقية المتعلقة بمجال تحسين بيئة العمل بما يجعلها يتماشى والتطورات التكنولوجية والصناعية من خلال السماح لأطراف التفاوض الجماعي بوضع بنود إتفاقية أو تعاقدية تتضمن تدابير لتحسين الوقاية الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل أماكن ومحيط العمل ، تعد من بين العوامل التي تساعد على زيادة و تحسين الإنتاج والإنتاجية وتدعم القدرة التنافسية للهيئة المستخدمة وذلك بفعل حمايتها للقدرات والكفاءات البشرية "اليد العاملة"، وهز الأمر الذي لا يتأتى إلا من خلال تكريس حق الإضراب و حق التفاوض الجماعي على حد سواء.