

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في
الإضراب في ظل الضرورة الاقتصادية الملحة للدولة

**Towards a new legal, economic and social approach to
the exercise of the right to strike in the face of the
economic emergency**

د. عبدالمجيد صغير بيرم¹

جامعة المسيلة، الجزائر

abdelmadjid.seghirbirem@univ-msila.dz

تاريخ النشر:
2022/10/10

تاريخ القبول:
2022/09/21

تاريخ الارسال:
2022/07/18

الملخص:

يتمُّ التَّركيز في دراستنا هذه حول اقتراح مُقارِبَة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة في ميدان ممارسة الحقِّ في الإضراب، في ظلِّ الضرورة الاقتصادية الملحة للدولة الوطنية، بالنظرِ مخاطرِ العوامة الاقتصادية وأزمة النظام الرأسمالي. وهي مقارنة تأخذ بعين الاعتبار المرجعية الوطنية المتمثلة في الدستور والقوانين الناظمة لعلاقات العمل، وكيفية ممارسة الحقِّ النقابي، ونتائج الحوار الاجتماعي في الجزائر، والعمل على تحيينها نصوصًا وتنظيمًا واتفاقًا، أولًا، وتثمينها ممارسةً على مستوى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ثانيًا؛ بالإضافة إلى أن تكون مقاربتنا الجديدة متوافقةً ومعايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية.

يتحدّد الهدف من البحث في إثارة النقاش الأكاديمي حول موضوعٍ جدُّ حسّاس، له امتداداته السياسية والاجتماعية والاقتصادية في ظلِّ ما ننتظره من تعديلٍ وتتميمٍ للقانون الناظم لممارسة الإضراب؛ ولغرض الإسهام في تكييف هذا الحقِّ الدستوري ومستجدات الساحة الاقتصادية الوطنية التي لها ضرورتها الملحة.

الكلمات المفتاحية: الاحتجاج؛ الإضراب العنيف؛ منازعة العمل الفردية؛ منازعة العمل الجماعية؛ الوساطة في منازعة العمل الجماعية؛ الإضراب في الوظيفة العمومية.

¹ المؤلف المرسل

Abstract:

Emphasis is placed in this study on the importance of devoting a new legal, economic and social approach to the exercise of the right to strike and this, in the light of the urgent economic need which takes into account the national reference represented in the constitution and laws governing labor relations, the exercise of union rights, the results of social dialogue in Algeria, and the economic emergency.

Our legal approach is compatible with the international labor standards of the International Labor Organization, to which Algeria adhered on October 19, 1962, and within which it occupies a prominent place in its various activities and bodies.

The objective of this new approach is to provoke an academic debate on a very sensitive subject which has political, social and economic implications for all the partners in the world of work, on the national scene and this, in the light of what we expect from the modification and the complement of the law regulating the practice of the strike and for the purpose of contributing to the adaptation of this constitutional right to the evolutions of the national economic space which has its own legal, regulatory and conventional.

Keywords: Protest; violent strike; individual labour dispute; collective l dispute; mediation in the collective labour dispute; strike in the public service.

لا خلاف حول ما تحقّق من حقوق اقتصادية واجتماعية ومهنية لأوسع الفئات الاجتماعية الجزائرية في جزائر الاستقلال، أكان ذلك في ظلّ النظام الاشتراكي (1962-1988) القائم على التشريع الاجتماعي المباشر للدولة ومنع الإضراب في القطاع الإداري والاقتصادي العمومي؛ أو بعد المرور إلى الدولة المعدّلة (ما بعد تاريخ 23 فبراير 1989) القائم على إلغاء احتكار الدولة للتجارة الداخلية والخارجية والفصل بين "الدولة باعتبارها قوة عمومية والدولة باعتبارها المالكة لرأسمال المؤسسات الاقتصادية التجارية"¹ وذلك منذ تاريخ التعديل الدستوري لسنة 1989، الذي أسس منظومة حقوقية سياسية واجتماعية واقتصادية، أهم أهدافها ترسيخ مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون ومنع أيّ تمييز بينهم (المادة 29)؛ والإقرار بالحق في العمل لجميع المواطنين، والحماية والأمن والنظافة في مكان العمل، وضمان الحق في الراحة (المادة 55)؛² والتكريس الدستوري للحق النقابي لجميع المواطنين (المادة 56)؛³ وكذلك الحق في

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أبريل 1998، ص 17.

² جاء بنص المادة 66 من الدستور الجزائري المعدل بتاريخ الفاتح من شهر نوفمبر 2020 (المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 (ج. ر. ج. ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 2020/12/30) الآتي: "العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر. يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدّد القانون شروط ممارسته. يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي. يعاقب القانون على تشغيل الأطفال. تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استخدام مناصب الشغل. يحدّد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة".

³ جاء بنص المادة 69 من الدستور الجزائري المعدل بتاريخ الفاتح من شهر نوفمبر 2020 (المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، (ج. ر. ج. ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 2020/12/30) الآتي: " الحق النقابي مضمون، ويُمارس بكل حرية في إطار القانون. يُمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون.

الإضراب (المادة 57) لكلِّ العمّال،¹ بعد أن كان مسموحًا به فقط في القطاع الاقتصادي الخاصّ دون القطاع الاقتصادي العمومي.²

يبقى الموضوع المتعلِّقُ بممارسةِ الحقِّ في الإضراب في بلادنا، وهي الدّولة التي لها تجربتها المتميّزة في مجال الحوار الاجتماعي بين فرقاء الإنتاج بعد تاريخ التعديل الدستوري لسنة 1989، وكذلك على امتداد منطقة الشّمال الأفريقي التي لها تجاربٌ تشريعيةٌ وقانونيةٌ وتنظيميةٌ مختلفةٌ شيئًا ما في مجال تأطير ممارسة الإضراب، بالنظر لاختلاف في النظم السياسية القائمة، قلت: يبقى موضوعًا جاذبًا للبحث على مستوى كليات الحقوق والعلوم السياسية والاجتماعية والاقتصادية باختلاف المدارس الفقهية، في ظلِّ الظروف الاقتصادية والاجتماعية القاهرة التي تواجه العالم بسبب الآثار السلبية لجائحة كورونا كوفيد-19 على الاقتصادات المحليّة (الوطنية) التي تأثرت سلبًا بإغلاق الحدود، بالإضافة إلى ما قد يكون للترّاع الرّوسي- الأوكراني، وإن طال أمده، من نتائج سلبية على الإنتاج الغذائي العالمي، وازدياد مخاطر الكساد الاقتصادي، وبُطء النّموا الاقتصادي العالمي.

يأتي اختياري لموضوع الحقِّ في الإضراب بالصيغة المذكورة في عنوانه؛ في إطارٍ رغبي في تقديم مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية جديدة ومُحيّنة لموضوع ممارسة حقِّ الإضراب في ظلِّ اشتراطات اقتصادية قاهرة تعيشتها المؤسسة الاقتصادية العمومية

¹ جاء بنص المادة 70 من الدستور الجزائري المعدل بتاريخ الفاتح من شهر نوفمبر 2020 (المرسوم الرئاسي رقم 442-20 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ الموافق ل30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أوّل نوفمبر 2020 (ج. ر. ج. ج، العدد 82، الصادر بتاريخ 2020/12/30)، الآتي "الحق في الإضراب معترف به، ويُمارَس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة".

² الأمر رقم 31-75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (ج. ر. ج. ج، العدد 39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975).

ولمزيد من الاطلاع على تطبيقات هذا الأمر أنظر:

- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية،

الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص 47.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
والخاصة على حدٍ سواء، في بلادنا بصفةٍ خاصّة، وعلى امتدادٍ عديدِ البلدانِ السّائرة في
طريقِ التّموّ والتّسمية.

ومن القوانين الوطنية (مرجعية بحث) ذات العلاقة الوطيدة بموضوع بحثي
هذا، أذكرُ أهمّها كالآتي: قانون رقم 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل 1990، متعلّق بعلاقات
العمل، معدّل ومتمّم؛ قانون رقم 90-02، مؤرّخ في 06 فبراير 1990، متعلّق بالوقاية
من التّزاعّاتِ الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب، معدّل ومتمّم؛
وقانون رقم 90-14، مؤرّخ في 02 جوان 1990، متعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي،
معدّل ومتمّم.

ومن الاتّفاقيات الدّولية الصّادرة عن منظمة العمل الدّولية التي تعني بحثي هذا:
الاتّفاقية الدّولية رقم 87 لعام 1948، المتعلّقة بالحرية النقابية وحماية الحقّ النقابي؛
والاتّفاقية الدّولية رقم 98 لعام 1949، المتعلّقة بالحقّ في التّنظيم والمفاوضة الجماعية.
تحدّد إشكالية بحثي هذا في الآتي: أيّ ممارسةٍ للحقّ في الإضراب نريدها،
توافقٌ والتّكريس الدّستوري لهذا الحقّ مع الالتزام بمعايير العمل الدّولية في هذا
الشّأن، في ظلّ الضّرورة الاقتصادية الملحة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية، اخترتُ منهجيةً تأخذُ بالوصفِ والتّحليلِ والدراسةِ
القانونية المقارنة، بالنّظر لخصوصية وتشابك الموضوع وتنوع أبعاده التّاريخية
والقانونية والسّياسية والاقتصادية والاجتماعية، ولذلك فضّلتُ التّقسيم التّالي: أولاً:
الإضراب فعلاً ومرجعيةً دولية؛ وثانياً: تحدّيات ممارسة الحقّ في الإضراب؛ وانتهاءً
بخاتمة تتضمّنُ حزمةً من الاقتراحات التي رأيتُ ضرورةً تدوينها في آخر هذا المقال، وهي
نتائجُ تجربتي المهنية.

أولاً: حقّ الإضراب فعلاً ومرجعيةً دولية

لأهميّة هذا المحور في مناقشة وتحليل الإضراب كفعلي وممارسة (1) ومرجعية
دولية أسهمت في تثبيته نصّاً قانونياً دولياً (2)؛ فضّلتُ التّقسيم التّالي...

1: حقّ الإضراب فعلاً

يوجدُ شبه اتّفاقٍ بين أهل الاختصاص في التّاريخ الاجتماعي للشّعوب والأمم حول
أهميّة اكتشاف الآلة البخارية سنة 1698 من قبل المهندس (Thomas Savery)، ومن
تحسينات ابتكارية في ماكينة البخار من طرف المهندس (James Watt 1736-1819) سنة

1769، في تطوير إنتاج الطاقة الميكانيكية التي كانت مُحَرِّكًا للتصنيع في إنجلترا التي تُعتبر مهديًا للتورة الصناعية. كما ساعد هذا التصنيع المُشغَّل لبيد العاملة من الجنسين في انتشار المطالبة النقابية التي كانت عنيفة في بدايتها عام 1811، عبّر اللجوء إلى الإضراب العنيف، وتحطيم الأداة الإنتاجية، كأداة للتعبير عن الغضب من حالات الاستغلال المُفرط لقوة العمل (البيد العاملة من الجنسين)، التي قد يصلُ البعضُ منها إلى حالة الاستعباد. وكنيجة لوعي الطبقي الذي بدأ ينتشر ويتوسّع لدى فئات واسعة من الأجراء، التي كان نصيبها من التقسيم الرأسمالي للعمل "أسفل السلم الاجتماعي، بكل ما يعنيه ذلك من تدني المكانة الاجتماعية، مقترنًا بالاستغلال والجهل والفقر والمرض".¹

1-1: الظروف الاجتماعية تفرض المطالبة النقابية

شهدت إنجلترا سنة 1720 ظهور أول اتحادٍ مهنيٍ مطلبٍ للخياطين "بزعامة الخياط - فرانسيس بلاس- بمنطقة لندن؛ الذين تنادوا لتنظيم جمعية عامة لمناقشة الزيادة في أجور حوالي سبعة آلاف خياط، وتخفيض يوم العمل بساعة واحدة".² ومن نتائج هذا التحرك المطلب الأول من نوعه في بريطانيا، وعلى عكس فرنسا البيروقراطية التي قامت على القمع وعدم التسامح مع أبسط مطالبية اجتماعية وسياسية واقتصادية حتى ضد مواطنيها، فما بالك ضد الشعوب التي احتلتها غصبا وعدوانا، ولم تسمح به؛ إلا أنه أسس لمصطلحات قانونية في مجال الإضراب الذي كان في البدء احتجاجا وعصيانا وتحطيمًا لأداة الإنتاج (المكانة) نتيجة غضب اجتماعي ضد ظروف التشغيل الصعبة للبيد العاملة من الجنسين، تبقى سارية المفعول في معظم الدول التي أصدرت قوانين نازمة لفض المنازعات الجماعية في العمل وممارسة الحق في الإضراب، وإلى يومنا هذا؛ كالأرضية المطالبية المعروفة باللغة الفرنسية (Advocacy platform) وفتحهم "لسجل خاص تم فيه تدوين أسماء الخياطين الذين شاركوا في الرسالة

¹ يوسف إلياس، علاقات العمل في الدول العربية، منشورات منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 1996، ص 17.

² جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، الطبعة الثالثة، سلسلة زدي علما، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1986، ص 9.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
(المظلّمة) الموجّهة إلى البرلمان البريطاني، كما قاموا بجمع أموالٍ للدّفاع عن أنفسهم في
حالة المتابعة القضائية".¹

لم تقمّع السُّلطاتُ البريطانية الخياطينَ الذين طالبوا بتمكينهم من حقّ الاجتماع
(The right to assembly)، بل كان التّعاملُ معهم تعاملاً سلميًّا، باعتبارِ أنّ البلدَ كان
مهدياً لبعضِ الإعلاناتِ والعهودِ في مجالِ حقوقِ الإنسان. وأهمُّها إصدارُ عريضةِ الحقوق
(The Petition of Rights) العامّ 1628، و"وثيقة الحقوق (Bill of Rights) الصّادرة عام
1689.

تبقى بريطانيا البلدَ الغربيّ الوحيد الذي عرف، وقبلَ فرنسا وألمانيا وإيطاليا،
اضراباتٍ عنيفةً وحالاتٍ من العصيانِ الشّدِيد، أدّى البعضُ منه سنة 1811 إلى
"تخريب الآلات التي أقيمت في ميدلاند"² رفضاً للاستغلالِ المُسلّطِ على الأجراء في
المناطق الصّناعية للنّسيج والصّوف وصناعةِ البواخرِ والمركبات، ولاسيّما بعد أن
أدخلت الآلة في عملية التّصنيع، التي اعتبرها العمالُ آنذاك بمثابةِ مآكنة استعبادٍ لهم
لا أداةً انعتاق. وفي سنة 1985، رفعت السُّلطاتُ البريطانية "الحظرَ القانوني على
التكتُّلاتِ بالنّسبة للمهنة الواحدةِ والمشاركة"³، ممّا مكّن الأجراء البريطانيين من الحقِّ في
التكتُّل بعد أن كان فعلاً مُجرّماً من جهة، ومن جهةٍ ثانية سمحَ هذا الرّفْعُ إصدارَ
السُّلطاتِ البريطانية سنة 1875 "قانوناً يسمحُ بالإضراب شرطَ عدم اللجوءِ إلى أيِّ
عُنْف".⁴

ومن مظاهرِ العلاقةِ الوطيدة بين الإضراب، والتأسيسِ لمنظومةِ الحريّاتِ
والحقوقِ النّقابيةِ في العالم، رأيتُ ضرورةً وأهميّةً التّذكيرِ بأنّ فرنسا، وبعد سنة
1789، كانت دولةً القمّعِ اللامحدودِ ضدّ كلٍّ مطلبيّةٍ اقتصاديةٍ واجتماعيةٍ وحقوقيةٍ،
حتّى البسيطة منها، ضدّ مواطنيها الأصليين، وقد امتدّ قمعُها هذا إلى الشّعوبِ التي
وقعت تحت احتلالها الهمجى، ومنها الجزائر التي كانت ضحيةً غطرسةِ العقليةِ الفرنسيّةِ
العنصريّة، والتي لم تعرف نصوصاً قانونيةً ناظمةً للحقّ النّقابي وما يعنيه من الحقِّ في

¹ بتصرف عن: جورج لوفران، الحركة النّقابية في العالم، مرجع سابق، ص 9.

² جورج لوفران، الحركة النّقابية في العالم، المرجع نفسه، ص 12.

³ جورج لوفران، المرجع نفسه، ص 12.

⁴ جورج لوفران، المرجع نفسه، ص 16.

التنظيم والإضراب والمفاوضة الجماعية إلا بتاريخ 21 مارس 1884 (قانون Waldeck Rousseau) الذي "يقرُّ بحقِّ تجمُّع العمَّال من نفس المهنة في هيئة نقابية دون إذن مسبق".¹ أي أن الإقرار بالحقِّ النقابي بفرنسا جاء متأخراً بحوالي 59 سنة عن بريطانيا التي أقرته سنة 1825 دون سنِّد قانوني كتابي (قانون)، مُرَّخِصَةً بذلك "للاتِّحاداتِ النقابية العمَّالية حقَّ المفاوضاتِ الجماعية دون أن تكونَ لها الأهليةُ المدنية".² وهو ما دفع مؤرِّخاً أوروبياً إلى السَّخرية من فرنسا بكتابتة: "لقد حصلَ العمَّالُ البريطانيون على حقِّ التَّجمُّع قبل زملائهمُ الفرنسيينَ بأكثر من نصفِ قرن، ودون أن يكونَ لهم شرفُ التَّضال من أجلِ هذا الحقِّ".³

لم يتمَّ إدراجُ الحقِّ النقابي وكذلك الحقِّ في الإضراب إلا بعد الحرب العالمية الثانية (1939-1945) في ديباجةِ دستورِ فرنسا لعام 1946.

2-1: الإضراب فرض التحكيم وسبق التنظيم

جاءت الحرب العالمية الأولى (1914-1918) التي انتهت بالإعلان عن إنشاء عصبة الأمم التي تحدّدت مهامها في ترسيخ السَّلام وإبعادِ شبحِ الحربِ نهائياً؛ مُحمَّلةً بالجديدِ لعالمِ التَّشغيلِ والعمل على الصَّعيدينِ القطري (الوطني) والدَّولي، وذلك عبْرَ ما جاء في ديباجةِ البابِ الثَّالثِ عشر من معاهدةِ فرساي، المتضمِّينِ دعوةً لتأسيسِ منتظمٍ دولي يُعنى بشؤونِ العمَّال والتَّشغيلِ في العالم. هذا ولم تخصَّ الاتِّفاقياتُ الدَّوليةُ الصَّادرةً عن مؤتمراتِ العملِ الدَّولية منذ سنة 1919، تاريخُ إنشاءِ منظِّمةِ العملِ الدَّولية، وإلى غايةِ انتهاءِ الحربِ العالميةِ الثَّانيةِ (1939-1945)؛ الموضوعَ المتعلِّقَ بالإضرابِ بالأولويةِ في مجالِ التَّشغيلِ والعمل. وقد كان على الباحثين أن ينتظروا حلولَ سنة 1948، ومباشرةً بعد العودةِ القويَّةِ لمؤسَّستي صندوقِ التَّقدِّمِ الدَّولي والبنكِ العالمي إلى السَّاحةِ الدَّولية في جوان 1946؛ ليُصيِّدَ مؤتمرُ العملِ الدَّولي (في دورتهِ الحادية والثلاثين) اتِّفاقيةً دولية برقم 87، حولَ الحرِّيَّةِ النقابية وحمايةِ حقِّ التنظيم. وبالرُّجوعِ إلى الاتِّفاقياتِ والتَّوصياتِ التي أصدرتها منظِّمةُ العملِ الدَّولية، ومنذ تاريخِ إنشائها العام 1919 وإلى

¹ عصام طولبي الثَّعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 29.

² جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، مرجع سابق، ص 12.

³ جورج لوفران، المرجع نفسه، ص 12.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
غاية سنة 2008 التي هي "370 اتفاقية وتوصية"¹؛ وجدت أنّ الإضراب غير موجود
كموضوع له أولوية ضمن المجالات التي غطتها وشملتها الاتفاقيات والتوصيات التي
أصدرتها المنظمة الدولية للشغل (حقوق الإنسان الأساسية، الاستخدام، السياسة
الاجتماعية، إدارة العمل، العلاقات المهنية، شروط وظروف العمل، الضمان الاجتماعي،
حماية فئات خاصة من العمال كالتساء والأحداث والمستين والعمال المهاجرين والسكان
الأصليين، والعاملين في مهنة خاصة).²

يصل الباحث الاجتماعي الواعي باشتراطات الطرف الاقتصادي، إلى أنّ الإضراب
لم تعترف به الطبقة السياسية الحاكمة في أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية
والمملكة المتحدة، إلا بعد أن فرضته الطبقة العاملة، التي وعت "بكثرتها العددية
وحيوية دورها الاقتصادي في مواجهة الطبقة الرأسمالية التي اعتلت الطبقة الأولى في
قمة السلم الاجتماعي، لإسائها بعصب الحياة في المجتمع الصناعي، وهو التروة".³
فكان اللجوء إلى العيصان في سنة 1811 بمنطقة "ميدلاند" الإنجليزية والذي أدى إلى
تخريب الآلات.

هذا ويسجل شبه اتفاق بين مؤرخي الكفاح الاجتماعي للشعوب على أنّ الإضراب
قد سبق التنظيم، بحيث ظهر "بإنشاء المصانع الضخمة التي تضم عدداً كبيراً من
العمال، بما يلائم اتحادهم وتوحيد مطالبهم لدى صاحب العمل المشترك".⁴ أصحاب
العمل هؤلاء كانوا يستغلون اليد العاملة، ومن الجنسين (لا فرق ولا تمييز بين الطفل
والمرأة الحامل)، استغلالاً بشعاً لم يترك لهم إلا استعمال هذا "السلاح السليبي"⁵ في
مواجهة هذا الاستغلال المدعوم من قبل الإقطاع السياسي في أوروبا الغربية. ولم تهدأ
الأشكال الاحتجاجية إلا بعد أن شرعت السُلطة العمومية في هذه الدول، التي رأت في

¹ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، الطبعة
الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 21.

² يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، المرجع نفسه، ص 21.

³ يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 17.

⁴ علي العريف، شرح تشريع العمل، الجزء الثاني: النقابات وعقد العمل المشترك والمنازعات العامة:
الإضراب والتوفيق والتحكيم، طبعة ثانية مكررة، مطبعة دار المستقبل، القاهرة، مصر 1954، ص
233.

⁵ علي العريف، شرح تشريع العمل، المرجع نفسه، ص 233.

تنظيم الإضراب الوسيلة القانونية الفضلى للتقليل من آثاره السلبية على الأداة الانتاجية؛ فسمحت به وتساهلت معه، وفي حدود واشتراطات مضبوطة، وذلك قبل أن تعترف بها قانونًا، حتى يتوقف الصدام بين الأجراء الذين شرعوا في إنشاء اتّحاداتٍ عمّالية تدافع عن حقوقهم الماديّة والمعنوية في مواجهة أصحاب العمل (أصحاب الشّركات والمصانع والورشات والجهات المشغلة). كان ذلك قبل إصدار أول قانونٍ مدني فرنسي العام 1804، والذي لم يكن منصفًا مع الأجراء في منازعاتهم مع أصحاب العمل، إلى التحكيم عبر إعادة الاعتبار "لمحكمة الحرف والمهن التي ألغتها الثورة الفرنسية سنة 1789 بموجب قانون 18 مارس 1806، وليتوسّع العملُ بنظامٍ محاكم العمل " Les Prud'hommes" ويشمل فرنسا بمقتضى مرسوم 11 جوان 1809".¹

وبالنظر لأهمية محاكم الحرف والمهن في التّخفيف من منازعات العمل والخلافات في الشّغل والتّقليل من حدّة الاحتجاج، ومباشرةً بعد الإقرار القانوني للحريّة النقابية بتاريخ 21 مارس 1884 (قانون والدك- روسو) بفرنسا، جاء "مرسوم 27 ماي 1848 ليحصل العمّال على حقّ المشاركة في تشكيل هذه المحاكم وتمثيلهم فيها".²

وأمام النجاح الذي حقّقه محاكم الحرف والمهن والغرف الاجتماعية التي تأسّست في كندا³ وبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا، وبدعم من الطبقة السياسية الحاكمة في أوروبا الغربية، وتحديداً في بريطانيا التي شهدت نهضةً صناعيةً أفرزت في مسارها يداً عاملةً من الجنسين، فضلت تمكين أوسع الشرائح العمّالية من الحقّ في التكتّل المهني على قمعها، كما حدث بفرنسا اليعقوبية التي تأسّست على القمع والتّكليل بالخصوم السياسيين والاجتماعيين.

وهي الشرائح الاجتماعية التي أصبح لها وزنها في المجتمع الغربي بفضل ما أحدثته الثورات الشعبيّة من "إسقاط امتيازات النبلاء والارستقراطية ونسف كلّ

¹ سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، كتاب خاص، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النخلة، الجزائر، دون تاريخ وسنة إصدار، ص 13.

² سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع نفسه، ص 13.

³ اعترفت دولة كندا بالحق في الإضراب سنة 1872 لكن بشرط الإخطار المسبق.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
الأُسُس التي قام عليها التِّظَامُ الملكي، إذ أنَّ شرعيةَ الملكية القائمة على الانتماء تُستبدلُ
بالشَّرعيةِ الديمقراطيَّة القائمة على الانتخابات¹، كما اقتنعت الطبقةُ السياسيَّة
الحاكمة في دول أوروبا الغربيَّة وكندا وبريطانيا العظمى والولايات المتَّحدة الأمريكيَّة بأنَّه
كلِّما كان الإضرابُ مُنظَّمًا ومُوطَّرًا من قِبَلِ مُنظَّماتٍ نقابيَّةٍ للعمَّال، فإنَّها تتحمَّلُ
المسؤوليَّةَ المدنيَّةَ والجزائيَّةَ، إذا كان إضرابًا لا ضررَ جسيمٍ من وراء تنظيمه.

ومن تاريخ الانتقال من الإضراب غير المنظم إلى ما اتَّفَقَ على تعريفه بأنه "امتناعٌ
عن العمل بصفةٍ جماعيَّة، ومنظَّمٌ بقصدِ حملِ أصحابِ الأعمالِ على تحقيقِ مطالبهم
فيما يتعلَّقُ بشروطِ العمل"²؛ أصبح الإضرابُ "حريةً عامَّةً أساسية في الدَّول الغربيَّة،
وتقرُّه وتتولَّى تنظيمه التشريعاتُ الحديثةُ في تلك الدَّول"³.

2: الإضراب: مرجعية دولية لكن بخصوصية وطنية (محلّية)

1-2: الإضراب في الاتفاقيات الدولية لمنظمي العمل الدولية والعمل العربيَّة
... لقد سبق لي أن أوضحتُ حقيقةً بروز حالاتِ الاحتجاج التي ترافقت
واستعمالِ الآلةِ في التَّصنيع التي كانت بمثابة استعبادٍ جديدٍ للبيدِ العاملة، قبل أن
ينتقلَ هذا الاحتجاجُ ضدَّ ظروفِ التَّشغيلِ الصَّعبةِ التي فرضتها الآلاتُ الجديدة ضمن
التقسيمِ الرأسماليِّ للعمل، إلى ما أصبح يُعرفُ بالإضرابِ غيرِ المنظمِ في مرحلةٍ زمنيَّةٍ
أولى، وفي مرحلةٍ زمنيَّةٍ ثانية الإضرابِ المنظمِ بعد أن أقرَّتْه الدَّولة الحديثة، قبل وبعد
الحرب العالمية الأولى (1914-1918)؛ وهي أن فعلَ "الإضراب" نشأ في الأوساطِ العماليَّةِ
المرتبطةِ بالمصانعِ والورشاتِ والوحداتِ الإنتاجيةِ والخدميةِ (قطاع الأعمال والخدمات)،
أو ما يُعرفُ بالعملِ المُأجور بعيدًا عن قطاعِ الوظيفةِ العمومية، باعتبارِ أنَّ هذا القطاعِ
يُعدُّ قطاعًا سياديًا مرتبطًا بالدَّولة، وأعوأه يخضعون في توظيفهم وإدارةٍ وتسييرِ
مسارهم المهني، ومن تاريخ التَّوظيفِ وإلى غاية الإحالةِ على التَّقاعد لأحكامِ القانونِ
الأساسي العامِّ للوظيفةِ العمومية.

¹ محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، الطبعة السادسة، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1991-1992، ص 32.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص 148.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع نفسه، ص 148.

وبالنتيجة، فإنَّ المشرَّعَ الدَّوليَّ في هذا المجال (مؤتمرات العمل الدولية التي تنظَّم سنويًّا منذ انتهاء الحرب العالمية الثَّانية (1939-1945)، وانتقالٍ مقرِّها من كندا أثناء فترة الحرب إلى مدينة جنيف بسويسرا)¹ لم يتطرق للإضراب في قطاع الوظيفة العمومية عند إصداره "للاتفاقية الدَّولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلِّقة بالحرية النقابية وحماية الحقِّ النقابي". ومن الانتقادات الموجَّبة لمضامين هذه الاتفاقية الدَّولية رقم 87 لسنة 1948، المتعلِّقة بالحرية النقابية وحماية حقِّ التنظيم التي اعتمدها منظَّمة العمل الدولية، أنَّها أعطت الحرية الكاملةً للسلطات التنفيذية- الحكومة- في الدَّولة المُصدِّقة على الاتفاقية، في "تحديد عدد النقابات أو ربط إنشائها إلَّا بإذنٍ مسبق، واكتساب صفتها الاعتبارية كنقابة إلَّا بعد التَّسجيل أو بعد وصولها لعدد اشتراكاتٍ مُعيَّن، أو أن تُحدِّد السُّلطة الإدارية للدَّولة عدد النقابات بحيث لا يمكن أن يوجد غيرها"². هذا وقد استثنت الاتفاقية الدَّولية رقم 98 لعام 1949 بشأن الحقِّ في التنظيم والمفاوضة الجماعية، بموجب نصِّ المادة السادسة منها، الموظَّفين العموميين بنصِّها على أنَّ الاتفاقية "لا تتناول وضع موظَّفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدَّولة، ولا تفسَّر بأيِّ حالٍ من الأحوال على وجهٍ يسيء إلى حقوقهم أو إلى مركزهم".

إنَّ اتفاقية 1948 المتعلِّقة بالحرية النقابية وحماية الحقِّ النقابي، تُقرُّ للمنظمات والاتحادات النقابية للعَمال ولأصحاب العمل، حقَّ تنظيم نشاطاتها ومنها الإضراب وإعداد برامجها وفق قوانينها الأساسية. كما جاءت بعض التَّوصيات التي أقرتها مؤتمرات العمل الدولية منذ سنة 1970 داعمةً لمبدأ عدم فرض نموذجٍ لممارسة الإضراب تلتزم به الدُّول المُصدِّقة على الاتفاقيات الدولية للعمل، ومنها:

- التَّوصية المتعلِّقة بالحقوق النقابية وعلاقتها بالحرِّيات المدنية لمنظَّمة العمل الدولية لسنة 1970 (الدورة الـ54- الفقرة 15 لسنة 1970) التي كانت بمثابة جلبٍ انتباهٍ إلى حقِّ الإضراب"³.

¹ أنظر: وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 74-77.

² غازي ناصف مكي، الحرية النقابية، مجلة المرشد الفصلية، منشورات المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، العدد 13، الجزائر، 1991، ص 10.

³ جميلة أبركان براهيمي، الإضراب، مجلة المرشد الفصلية، منشورات المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، العدد 13، الجزائر، 1991، ص 31.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
- التّوصية رقم 92، المتعلّقة بالتّوفيق والتّحكيم الاختياريين لسنة 1951، التي جاء
بنصّ المادّة السّابعة منها الآتي: "لا يمكن أن تفسّر أحكام هذه التّوصية على أنّها تُقيم
حدودًا لحقّ الإضراب".¹

إنّ هذا الاستثناء الذي جاءت به الاتّفاقية الدّولية رقم 98 لعام 1949 بشأن
الحقّ في التّنظيم والمفاوضة الجماعية، وفيما جاء في إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة
في العمل لعام 1998، لا يعني عدم تمكين الموظّفين العموميين من الحقّ في التّنظيم
والمفاوضة الجماعية والإضراب. إذ أنّ معظم الدّساتير الحديثة لمرحلة ما بعد انهيار
المعسكر الشيوعي بقيادة الاتّحاد السّوفياتي (1991)، وخروج الولايات المتحدة الأمريكيّة
منتصرة من الحرب الباردة بين المعسكرين؛ سواءً في الدّول المصنّعة أو النّامية، أصبحت
تدرج في مبادئها الدّستورية الحقوق الأساسيّة في العمل، باعتبار أنّ "كافة المبادئ
والحرّيات الواردة في إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل لعام 1998 مُرتبطة
بحقوق الإنسان".²

يأتي هذا الاستثناء للموظّف العمومي في مجال ممارسة الحقّ في الإضراب، من
منطلق أنّ الحياة المهنيّة للموظّف العمومي، الذي هو في وضعيّة قانونيّة وتنظيميّة
خاصّة، تختلف اختلافاً جوهرياً عن الحياة المهنيّة للعامل الأجير، الذي هو في وضعيّة
تعاقديّة يميّزها، إذ أنّه لا التّزامات قانونيّة ووظيفيّة له تُجاه الإدارة العمومية التي
ينتمي إليها وظيفيّاً إلّا ما جاء في عقد العمل الفردي الذي يربطه بالجهة المشغّلة له.
وعليه، أرى أهميّة التّمييز بين الموظّفين العموميين الذين يتبعون قطاع الوظيفة
العمومية، ويخضعون في مساهمهم المهني والوظيفي لضوابط ترقية صارمة ودقيقة من
تاريخ التّوظيف إلى غاية الإحالة على التّقاعد، وبين العاملين بالقطاع الاقتصادي
العمومي الذين لا ينتمون في تشغيلهم وإدارة وتسيير حياتهم المهنيّة لأحكام قوانين
الشّغل (قوانين خاصّة) تُخرّجهم من خانة "الموظّف العمومي".

إنّ معظم دساتير العالم، وتحديداً الناميّ منه، وبعد تسعينيات القرن الماضي،
والتي حوّلت دساتيرها من دساتير برامج إلى دساتير قوانين، وتنظيم الحرّيات الفرديّة

¹ المرجع نفسه، ص 31.

² أحمد حسن البرعي، الحرّيات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل،
منشورات منظمة العمل العربيّة، مطابع جامعة الدول العربيّة القاهرة، 2002، ص 3.

والجماعية، حتى وإن كانت تُدرجُ الحقَّ في الإضراب ضمنَ دساتيرها، إلا أنها تُقرُّه بإصدارِ قانونٍ و/أو تنظيمٍ لغرضِ الممارسة. وبالنتيجة، فإنَّ للمشرعِ الجزائري حريَّةَ تنظيمِ الإضرابِ وفقَّ استراتيجياتِ الدَّولة الجزائرية وأهدافِ وغاياتِ السِّياساتِ الاقتصاديةِ العامَّة. فقد كان يَسْمَحُ به في القطاعِ الاقتصادي الخاصِّ على مدارِ الفترة الزَّمنية الممتدَّة من سنة 1963 وإلى غاية 1989، إلا أنَّه كان يَمْنَعُه على مستوى القطاعِ الاقتصادي العمومي، وذلك باعتبارِ أنَّ المؤسَّسة والشركة والديوانَ والوكالةَ الاقتصادية العموميةَ تتوقَّرُ فيها أطرُ الحوارِ الاجتماعي التي تكفُّلُ انشغالاتِ العمالِ الأجراء.

كما كان المشرِّعُ الجزائري يَمْنَعُ الإضرابَ على مستوى قطاعِ الوظيفةِ العمومية وإلى غاية تاريخِ التَّعديلِ الدُّستوري لسنة 1989، باعتباره قطاعًا سياديًا له خصوصيَّته في التوظيفِ والرَّقيَّة والتأديبِ واستمراريةِ الحياةِ المهنيَّة للموظَّفِ العمومي في ظلِّ الدَّولة المركزية (الدَّولة المتدخلَّة).

لكن، وبعدَ تاريخِ التَّعديلِ الدُّستوري لسنة 1989 الذي أقرَّتْ ماذُتُه الـ56 الحقَّ النقابي لجميعِ المواطنين، إلى جانبِ الاعترافِ بالحقِّ في الإضرابِ في نطاقِ القانونِ وحدوده (المادة 57 من دستور 1989)، انتقلَ مشرِّعنا الجزائري من منعِ الإضرابِ وتجريمِ ممارسته في القطاعين العموميين (قطاعِ الوظيفةِ العمومية والقطاعِ الاقتصادي العمومي) إلى السَّمَّاحِ بممارسته، وفي حدودِ ما ينظِّمُه القانونُ على مستوى القطاعِ العمومي الاقتصادي والإداري. هذا ويخلُصُ الباحثُ في مضامينِ الاتِّفاقياتِ والتَّوصياتِ الدَّولية التي تناولتِ الإضرابِ، أنَّ منظِّمةَ العملِ الدَّولية، وكانعكاسٍ لتشكيلتها التَّلاثية ومدى التَّأثيرِ المباشرِ لممثلي الحكوماتِ في القرارِ النَّهائي، فقد جاءتِ بمضامينَ عامَّةٍ لممارسةِ الحقِّ النقابي، تاركةً أمرَ تنظيمِ ممارسةِ الإضرابِ للدَّولةِ الغُضُو، باعتبارِ أنَّ لكلِّ دولةٍ ضرورتها السِّياسيةُ والاقتصاديةُ والاجتماعية.

2-2: الإضراب في العهود والاعلانات الدولية

لا خلافَ تاريخي حول "ما سبَّته الثَّورة الصَّناعية من إعادةِ تقسيمِ المجتمع الأوروبي، طبقياً، على أساسِ اقتصادي، بعد أن كان مُقسِّمًا - قبلها - على أساسِ قانوني، وبذلك أصبحَ التَّقسيمُ الطَّبقي للمجتمع، يقوم على المكانة الاقتصادية التي تحتلُّها كلُّ طبقة".¹ وعليه، جاء احتجاجُ الأجراءِ بمختلفِ أعمارهم وجنسيهم واختلافِ مهنتهم، وقبلَ

¹ يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 17.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
أن يتحوّل إلى إضرابٍ غير منظمّ، ثمّ إلى إضرابٍ منظمّ، كردّ فعلٍ ضدّ طغيان أصحاب العمل الذين استأثروا بالثروة والسُلطة السياسية بدعمٍ من قُوّة رأس المال، قبل أن تتدخّل الدّولة، ابتداءً من النصفِ الثاني من القرن الثامن عشر، في تنظيم علاقات العمل.

ولا خلافَ كذلك حول دور الإضرابِ المنظمّ وغير المنظمّ، وحتىّ العنيفِ منه، في دفعِ المشرّعِ الغربي بصفةٍ عامّةٍ والإنجليزي بصفةٍ خاصّةٍ العامّ 1825-1826،¹ والأمريكي والكندي قبل وبعد الحربِ العالميّة الأولى (1914-1918)، إلى الإقرارِ القانوني، وحتىّ الدستوري منه، بالحقّ في الإضرابِ ضمنَ ما أصبح يُعرَفُ بالمنازعاتِ الجماعية في العمل التي اجتهد المشرّعُ الوطني في تنظيمِ إجراءاتها وتسويتها. إنّ الموظّفينَ العموميين لم يكونوا في مقدّمة المطالبين بالإضراب، وحتىّ الاحتجاج، في ظلّ الدّولة المرفقية التي ظهرت في أوروبا الغربية بعد انتهاء الحروبِ الدّينية وبروزِ المرفقِ الإداري الحكومي. كما أنّهم كانوا يختفون وراءِ الوظيفةِ العمومية التي تجعلهم في وضعيةٍ قانونيةٍ وتنظيميةٍ تفرضُ عليهم التزامَ واجبِ التّحقُّطِ وحمايةِ السّرّ المني تجاه المرفقِ الإداري العمومي. وللإضرابِ أوجهٌ مختلفة باختلافِ الغاياتِ منه، على امتدادِ القطاعِ الاقتصادي بفرعيه العمومي والخاصّ (القطاع الاقتصادي الاتفاقي).

والإضرابُ في ظلّ تطوُّرِ التّشريعاتِ الاجتماعيةِ الناطمةِ لمنازعاتِ العملِ الفرديّةِ والجماعيةِ، على الصّعيدِ الدّولي، والعودةِ القويّةِ لمنظمةِ العملِ الدّولية بعد سنة 1994، واتّفاقها مع منظمةِ التّجارة العالمية، مباشرةً بعد أوّل مؤتمرٍ لوزراءِ التّجارة والمالية والزّراعة لحوالي 124 دولةً عضواً بالمنظمة العالمية للتّجارة بسينغافورة (9-13 ديسمبر 1996)؛ لم يعدّ جنحةً أو جنايةً أو إخلالاً بالأمن العامّ أو بالسّكينة العامّة، بل أصبح حقّاً "يحظى باعترافِ الدّساتير والقوانين الحديثة في مختلفِ الدّول لاسيّما الدّيمقراطية منها".²

¹ وهي الفترة الزمنية التي أقرت فيها إنجلترا حق أصحاب المهنة الواحدة في التكتل من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية، كما مكنت السلطات الإنجليزية الاتحادات النقابية للعمال من الحق في التفاوض دون أهلية رفع الدعاوى القضائية.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 138.

وفي ضوء ما تقدّم، أرى ضرورة التأكيد على أنّ الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية لم يكن مرحّباً به في الدّولة الحديثة، ولاسيما بفرنسا التي انتقلت من رفض الحقّ في التكتّل إلى الاعتراف بالعمل النقابي ثمّ الإقرار القانوني لهذا الحقّ بعد أن لجأ العمالُ الأجراء لسلّاح الإضراب، حتى العنيف منه، بفرنسا العام 1848 (الإضراب الكبير الذي جاء بعد الإعلان عن شبه الإفلاس للدّولة الفرنسية)؛ قد استثنت القطاع الإداري العمومي، ليبقى قطاعاً سيادياً للدّولة الحديثة، لميزته في مجال التوظيف (ميزته الديمومة والاستمرارية)، وبمرافقه المختلفة؛ من الحقّ في الإضراب في مرحلة أولى، إلى أن سمحت به فرنسا لموظّفيها بعد سنة 1946، لكن بشروطٍ مشدّدة وقاهرة أحياناً، وذلك كلّه بحجّة حماية الدّولة المرفقية من أيّ خللٍ مرفقي نتيجة الإضراب أو الاحتجاج.

يلتقي المشرّع الجزائري بعد دستور 1989، والتّونسي بعد دستور 2014، والفرنسي بعد دستور 1946، والمصري بعد دستور 2019، في تمكين الموظفين العموميين من ممارسة الحقّ في الإضراب، وبعد أن تمّ إقراره دستورياً، لكن بشروط (بقانون و/أو تنظيم)، وذلك لطبيعة المركز القانوني الذي يحوزون عليه في المنظومة المرفقية التي تقوم عليها الدّولة.

وبالنّتيجة، فقد كان الموظّف العمومي الذي يُعرّفه أحد رواد مدرسة بوردو (Ecole de Bordeaux) الفقيه الفرنسي مورييس هوريو (1856-: Maurice Hauriou) بأنّ "كلّ من يُعيّنون من قبل السّلطة العامّة تحت اسم موظّفين أو مستخدميّن أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عامّ تديره الدّولة أو الإدارات العامّة للدّولة"¹، في وضعية مهنية مُريحة بسبب ديمومة الوظيفة الإدارية العمومية، مثله مثل الموظّف العمومي (النّظام الإداري الأنجلوساكسوني) في ألمانيا، الذي كان بعيداً عن الإضراب، بل كانت النقابات العمالية في هذا البلد الأوروبي في مقدّمة من نادت إلى الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي منذ سنة 1912.² وكذلك الموظّف العمومي في إنجلترا الذي لم يكن له أيّ إسهامٍ في الإقرار بالحقّ في

¹ سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص 13.

² جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، مرجع سابق، ص 14.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
الإضراب بموجب قانون 1875 الذي أجاز "التحرُّك لفرق الإضراب بشرط عدم اللجوء
إلى أيِّ عنف".¹

يرى أصحابُ الرأى المعارض لممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب، أن الإضراب في هذا القطاع المرفقي يُعدُّ بمثابة "فكرة تتعارض والسير الحسن للمرافق العمومية ومبدأ الصالح العام".² في حين يرى أصحابُ الرأى الداعم لممارسة الموظف العمومي للإضراب أن لهذا الأخير (الموظف العمومي) مثله مثل العامل الأجير (القطاع الاتفاقي)، الحق في الإضراب، لاسيما وأن معظم الدساتير في العالم تكريس هذا الحق، لكنها تُشجع وتُرفق ممارسته بموجب قانون أو تنظيم. هذا ويبقى الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية، وإلى تاريخ إنجازنا لهذه الورقة البحثية، موضوع خلاف بين مدرستين فقهييتين في العالمين الغربي والعربي على حدٍ سواء، إذ يرى أصحابُ الرأى الفقهي القائل بضرورة إبعاد الإضراب عن قطاع إداري جد حساس أساسه السيرة المرفقية التي يجب أن تُضمن استمراريتها لفائدة المُرتفقين؛ وبين الرأى المدافع عن أحقية تمكين الموظف العمومي من ممارسة الحق في الإضراب في ظلّ الإقرار الدستوري القُطري (الوطني) لهذا الحق باعتباره أحد الحقوق الأساسية في مجال العمل المتضمنة في الحق النقابي، وذلك منذ أن أُضرب عمال الورشات والمصانع بمنطقتي باريس وليون بفرنسا، في النصف الأول من شهر فبراير 1848، للمطالبة بقانون عمل، وهو الإضراب الذي لم يشارك فيه الأعوان الإداريون الذين كانت مرتباتهم مضمونة لكونها كانت مرتبطة بميزانية الدولة. إذ أن المشرع الفرنسي جعل تطبيق أحكام القوانين المتعلقة بالتوظيف على الموظفين ممن يتوافر فيهم الشرطان التاليان: شغل الوظيفة العامة بصفة عامة؛ وأن يكون شغل هذه الوظيفة في خدمة مرفق إداري عام.³

¹ المرجع نفسه، ص 16.

² إسماعيل ذباح - يزيد مهبوب، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، العدد 3، السنة 2021، ص 447.

³ أحمد عبد الحسيب عبدالفتاح السنترسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ص 12.

تزدادُ أهميَّةُ الوظيفةِ العموميةِ في ظلِّ الدَّولةِ المُعدِّلةِ التي تقومُ على ركيزتي سُلطتي الضَّبِّ الإداري والاقتصادي، إنَّ من حيثِ الوظيفةِ الإداريةِ العموميةِ المرفقية أو من حيثِ التَّوظيفِ باسمِ الدَّولةِ ولحسابِها، كونَ هذا القطاعِ "يَضطلعُ بمهمَّةِ تسييرِ المرافقِ العامَّةِ بانتظامٍ واضطرادٍ".¹

يذهبُ الفقهُ المصري في تعريفِ الموظَّفِ العمومي بأنَّه "كلُّ شخصٍ يُعهدُ إليه بعملٍ دائمٍ في خدمةِ أحدِ المرافقِ العامَّةِ التي يتولَّى إدارتها الدَّولةُ أو أحدُ أشخاصِ القانونِ العامِّ الإقليميَّةِ أو المرفقية، الذي يتولَّى منصباً دائماً يدخلُ في نطاقِ التَّنظيمِ الإداري للمرفق".²

جاء الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427هـ الموافق لـ15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، وبنصِّ المادة الثانية منه، بتعريفٍ يدعمُ ويُعزِّزُ أهميَّةَ المركزِ القانوني لهذا الموظَّفِ العمومي: "يطبَّقُ هذا القانونُ الأساسي العامُّ للوظيفةِ العموميةِ على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسَّسات والإدارات العمومية. يُقصدُ بالمؤسَّسات والإدارات العمومية، المؤسَّسات العمومية، والإدارات المركزية في الدَّولة، والمصالح غيرُ الممركَزةِ التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسَّسات العمومية ذات الطَّابعِ الإداري، والمؤسَّسات العمومية ذات الطَّابعِ العلمي والثقافي والمهني والمؤسَّسات العمومية ذات الطَّابعِ العلمي والتكنولوجي وكلُّ مؤسَّسةٍ عموميةٍ يمكن أن يخضعَ مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي".

يقف الباحثُ في تاريخ التَّشريعِ الاجتماعي، عجمًا وعربيًا، على أنَّ الإضراب في قطاعِ الوظيفةِ العمومية، وحتى في أعرقِ البلدان التي لها تاريخٌ تشريعي اجتماعي ثري ومتنوع، يبقى غيرُ مُرحَّبٍ به على مستوى هذا القطاعِ الحساس والسَّيادي في آنٍ واحد، حتَّى وإن تمَّ الإقرارُ به في الدَّساتيرِ الوطنية.

وعليه، يقفُ الباحثُ الواعي في مجال التَّشريعِ الاجتماعي على أنَّ المشرِّعَ الدَّولي (إنَّ على مستوى منظمةِ العملِ الدَّولية أو على مستوى منظمةِ العملِ العربيَّة) لم

¹ نورة فرغلي عبدالرحمن السناري، مسؤولية الموظف ومدى مسؤولية الدولة عنه، المجلد الأول، رقم الإيداع بدار الكتب المصرية: 25152/2015، التقييم الدولي: 7-978-977-90-3712-7، ISBN: 978-977-90-3712-7، ص 7.

² أحمد عبد الحسيب عبدالفتاح السنترسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 15.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
يحدّد نموذجًا مرجعيًا لكيفية ممارسة الإضراب في الدولة العضو، وبأي شكلٍ من الأشكال، وذلك لوعيه- أعني المشرّع الدولي- بأنّ تنظيم هكذا حقٍ قد يتعارض ومبدأ السيادة الوطنية للدولة الذي تقوم عليه المنظّمات الدولية. إذ لكلّ دولةٍ نظامها السياسي الخاصُّ بها تأصيلًا تاريخيًا ومضمونًا اجتماعيًا وممارسةً تشاركية خاصة، قد تختلف باختلاف أشكال التأسيس لهذه الدولة.

ثانيًا: تحديات ممارسة الحق في الإضراب

بناءً على ما سبق، وجب التمييز بين أنواع الإضراب، ومنها ما يسعى عديد المشرّعين في الدول المصنّعة والتامية وعلى حدٍ سواء، على إبعادها حتى لا تشكّل نموذجًا سلبيًا لممارسة هذا الحق الذي كان وراء انعتاق الطبقة العاملة في مواجهتها لقوة رأس المال.

1: صور الإضراب

ومن صور الإضراب المختلفة والمتنوعة التي يتم اللجوء إليها، فضلت التركيز على البعض منها دون أخرى، بسبب الصورة السلبية للإضراب التي توصلها إلى الرأي العام، وإلى غاية تاريخنا هذا، وأهمها الإضراب السياسي والفجائي والدوري...
- الإضراب السياسي: وهو إضرابٌ له غاياتٌ سياسية تمنع اللجوء إليه معظم القوانين الناطمة والمتعلقة بالإضراب في البلدان الديمقراطية والتامية على حدٍ سواء، باعتباره يُشكّل خطرًا على المضربين الذين يخالفون - باللجوء إليه - ما يجب أن يكون عليه العمل النقابي الذي يبقى عملاً اجتماعيًا خاصًا بالدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال المشتركين في النقابات العمالية، التي لها مؤتمراتها وقوانينها الخاصة ونظامها الداخلي. وفي هذا الإطار، فإننا نجد أنّ أكبر منظمة نقابية عمالية (الجامعة العامة للشغل)¹، وبعد أن سُمح بالحق في التكتّل بفرنسا سنة 1884، قد بادرت إلى الإعلان

¹ تشكلت الجامعة العامة للشغل سنة 1895 باتحاد بورصات العمل (Les Bourses de travail) التي كانت وأعلن عن التسمية الرسمية لها في أول مؤتمر تأسيسي لها سنة 1902.

عن استقلالية النقابات العمالية عن الأحزاب السياسية بعد تبنيها لميثاق "أميان" لسنة 1906.¹

ومنذ هذا التاريخ، وحتى وإن أعلنت أكبر نقابة عمالية بفرنسا عن استقلاليتها التنظيمية تجاه الأحزاب السياسية- وهي نقابة عمالية تبتنى الفكر اليساري، كما أنها قريبة من الحزب الشيوعي الفرنسي؛ فإن الإضرابات السياسية لم تتوقف في هذا البلد،² وفي بلدان أخرى متقدمة ونامية على حدٍ سواء، وذلك بالنظر لصعوبة الفرز بين ما هو مهني واجتماعي، وبين ما هو مطلب سياسي يأتي في قالبٍ مطلبٍ اجتماعي.

يوجد شبه توافق بشأن الإضراب السياسي الذي يُعدُّ خرقاً جسيماً، عند جمهورٍ واسعٍ من فقهاء التشريع الاجتماعي العربي والغربي، وتجاوزاً للمجال المهني والاجتماعي المخصص للعمل النقابي. وعليه، فقد حرصت التشريعات الناظمة في ممارسة الإضراب، الصادرة بعد تسعينيات القرن الماضي، وفي ظل التصديق الواسع على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل والعمل؛ على منع العلاقة التنظيمية بين المنظمات النقابية للعمال والأحزاب السياسية. منعا قانونياً صريحاً، حتى لا تكون هذه الأخيرة منظمات تابعة للأحزاب السياسية كي لا تستعملها كأداة ضغط وتأثير لغرض الإطاحة بالحكومة القائمة.

هذا وقد سجلنا كيف أنّ منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي أسستها جهة التحرير الوطني سنة 1956 لتكون ذراعها النقابي والاجتماعي على الصعيدين الداخلي والدولي (في المحافل النقابية العالمية) لصالح ثورة 54؛ انتقلت من خانة المنظمة الجماهيرية التابعة لحزب جهة التحرير الوطني على مدار المرحلة السياسية لما

¹ اختتم المؤتمر التاسع للجامعة العامة للشغل الفرنسية (Confédération Générale du Travail) المنعقد بمدينة أميان الفرنسية (Amiens) في الفترة الممتدة من 8-13 أكتوبر 1906، بإصدار "إعلان أميان" الذي أُعلن فيه استقلالية النقابات العمالية عن الأحزاب السياسية.

² أعطى حزب الانتصار للحريات الديمقراطية سنة 1948 الضوء الأخضر للعمال الجزائريين للانضمام وتقلد مناصب قيادية في الفروع النقابية التابعة للجامعة العامة للشغل (CGT) على مستوى فرنسا والجزائر، باعتبار أنها المنظمة النقابية الفرنسية الوحيدة التي سمحت للعنصر الجزائري بحرية الانضمام إليها، وتقلد مسؤوليات قيادية وسلطية، ومن ثم نشر الأفكار الوطنية الجزائرية وتبليغ مطالب الاستقلال الوطني عبر الهياكل النقابية.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
قبل تاريخ التعديل الدستوري لسنة 1989 (23 فبراير 1989)¹ إلى خاتمة المنظمة النقابية
للعمال المستقلة تنظيمياً عن حزب جبهة التحرير الوطني خلال المؤتمر الثامن للمنظمة
(جوان 1989).

عاشت الجزائر إضراباً سياسياً مفتوحاً في بداية العهد التعددي سنتي 1990
و1991 قادته النقابة الإسلامية للعمل، والتي لم تكن تخفي تبعيتها للجبهة الإسلامية
للإنقاذ (الحزب الذي حلّ قضائياً).

وبالنتيجة، فإن الإضرابات السياسية تبقى خطراً على ممارسة هذا الحق في
الدولة النامية والمتقدمة على حدٍ سواء، بالنظر لما قد ينجرُّ عنه من مخاطر مُحدِقة
بالأمن الوطني نتيجة خطأ بسيط غير إرادي، أو فلتانٍ أممي غير محسوب، أو في حالة
حدوث انسدادٍ بين المنظمة النقابية التي تقودُ الإضراب السياسي وبين السلطة
العمومية القائمة على حماية الأمن العام للدولة. فالإضراب السياسي غير مُحبذٍ في
البلدان النامية التي تسعى إلى تحقيق تنميتها والتأسيس لديمقراطية تشاركية تتماشى
وإمكاناتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وفي الإطار ذاته، ونعني بإبعاد العمل و/أو النشاط النقابي (Travail et/ou
action syndicale) عن التبعية السياسية، سواءً أكانت تبعيةً داخلية (أحزاب
سياسية محلية قانونية وخفية) أو خارجية (تبعية للمنظمات الدولية أو لأحزاب وتيارات
سياسية خارج الحدود أو حتى كتكتلات نقابية عالمية)؛ جاءت أحكام القانون 14-90
المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 هـ الموافق ل2 يونيو 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة
الحق النقابي، المعدل والمتمم² وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بعلاقة المنظمات

¹ فوزية دعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم، شعبة
القانون، فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، السنة الجامعية 2011-2021،
ص 36-61.

² تتمثل التعديلات والتنسيقات للقانون رقم 14-90، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات
ممارسة الحق النقابي، في الآتي: قانون رقم 91-30 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 هـ الموافق ل21
ديسمبر 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68)؛ أمر رقم 96-12 مؤرخ في 23 محرم
1417 هـ الموافق ل10 يونيو 1996 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36)؛ القانون رقم
06-22 المؤرخ في 24 رمضان 1443 هـ الموافق ل 25 أبريل 2022 (الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية، العدد 30).

التنقيبية والأحزاب السياسية؛ مانعةً لأيّ تبعيةٍ تنظيميةٍ (Subordination organique) ظاهرةٌ وخفيةٌ بين المنظمات التنقيبية للعمال ولأصحاب العمل، للأحزاب السياسية القانونية منها والفعليّة، حتّى لا يُستعمل هذا الحقُّ لغير الغرض الذي حدّدته له الاتفاقية الدولية، ولأسيما الاتفاقيتان الدوليتان الأساسيتان الناظمتان لممارسة الحقّ النقابي، الأولى الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، الخاصة بالحرية التنقيبية، والثانية الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، الخاصة بالحقّ في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

نستشفّ من نصّ المادة الخامسة (5) من القانون الناظم لكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، المعدّل والمتّم (قانون رقم 90-14)، أنّنا أمام نصّ مانعٍ لأيّ ارتباطٍ تنظيمي (Organique) بين المنظمات التنقيبية للعمال ولأصحاب العمل (أصحاب الأعمال أو الجهات المُشغّلة للبيد العاملة) والذين حدّدتهم المادة الرابعة (4)¹، وذلك عبر تمييزها، إنّ من حيث الهدف (هدفُ الدفاع الحصري عن الحقوق الماديّة والمعنوية للأعضاء المنخرطين وتمثيلهم في المفاوضات الثنائية والثلاثية)، أو التسمية (للمنظمات التنقيبية للعمال ولأصحاب العمل تسميةٌ تختلفُ اختلافاً جوهرياً عن تسمية الأحزاب، حتى لا يحدث خلطٌ في المهامّ وفي نطاق العمل. فالأحزابُ يتحدّد نطاقُ نشاطها في العمل السياسي، في حين يتحدّد نطاقُ عملِ المنظمات التنقيبية للعمال في نطاق الدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية المرتبطة بعلاقات العمل وإدارة منازعات العمل الفردية والجماعية؛ في حين يتمثّل نطاقُ المنظمات التنقيبية لأصحاب العمل في الدفاع عن مصالح أصحاب الأعمال الماديّة والمعنوية، باعتبارها جهاتٍ مُشغّلة للعمال والأجراء)، أو التسيير (للأحزاب السياسية إجراءاتٌ إداريةٌ وتنظيميةٌ يقَع على عاتق مؤسسها الالتزام بها أمام وزارة الداخلية، في حين تتمثّل إجراءاتُ إنشاءٍ منظماتٍ نقابيةٍ للعمل

¹ وهي المادة التي كانت محلّ تعديلٍ وتتميمٍ بموجب المادة الثانية (2) من قانون رقم 22-06 مؤرخ في 25 أبريل 2022، يَعدّلُ ويَتِمّمُ القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فأصبح تحريرها على هذا النحو: "يُمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانوناً، أن تُنشئ فدراليات أو اتحادات أو كونفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتهي إليه".

للفدراليات والاتحادات والكونفدراليات نفس الحقوق، وعلماً نفس الواجبات التي تطبق على المنظمات النقابية، وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون".

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
ولأصحاب العمل في التصريح لدى وزارة العمل والضمان الاجتماعي، مع ما يتطلب ذلك
من جمعية عامة وإنجاز قانون أساسي للمنظمة النقابية).¹

كما أوجب المشرع الجزائري وبنص المادة الخامسة من قانون رقم 14-90، معدّل
ومتّم، على المنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل (المشروع استعمل عبارة
"المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين"، إلا أنّ الاتفاقيات والاتفاقات والإعلانات
التي يتمّ التوصل إليها في إطار الحوار الاجتماعي بين فرقاء الإنتاج- حكومة ونقابات
عمالية وأصحاب عمل- غالباً ما تستعمل عبارة المنظمات النقابية للعمال وأصحاب
العمل)؛ أوجب عليها الامتناع عن أي ارتباط هيكلي (Structurelle) أو عضوي
(Organique) بالأحزاب السياسية القانونية (التي حصلت على تصريح بالتأسيس
والنشاط من وزارة الداخلية) أو الفعلية (نعني بفعلية الأحزاب التي ليس لها وجود
قانوني إلا أنّها تنشط خارج دائرة القانون ولها تواجد فعلي لا قانوني).

وانطلاقاً ممّا سلف، فإن للمنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل (أصحاب
الأعمال أو الجهات المشغلة لليد العاملة من الجنسين وتمتّع بالصفة النقابية) مسؤولية
مدنية² وجنائية³ باعتبارها منظمات مدنية (Organisation civique) تتمتع
بالشخصية المعنوية التي تسمح لها بالتعاقد (تشغيلاً للأعوان الإداريين والعمال الأجراء
على مستوى هيئاتها وهيكلها الإدارية على مستوى التراب الوطني، والالتزام بالتصريح
بهم، مثلها مثل الجهات المشغلة الأخرى، عمومية أم خاصة)، والتملك (أي أنه من حق
المنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل أن تملك عقارات وأسهمًا وأملاكًا تساعدها
في أداء خدماتها لفائدة أعضائها وأسرتهم. كما يسمح المشرع الجزائري لهذه الأخيرة

¹ راجع المواد 6 و7 و8 و9 و10 و11 من قانون رقم 14-90، معدّل ومتّم (تأسيس المنظمات النقابية
وتنظيمها وتسييرها)، بالإضافة إلى ما جاء من تعديل وتنظيم للمادتين 6 و9 و9 مكرّر بموجب نص
المادة 4 من قانون رقم 06-22، مؤرخ في 25 أبريل 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 14-90 المتعلق
بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² عبدالمجيد صغير بيرم، عن المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن، مجلة
الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد الثاني، العدد 7، 2017، ص
599-597.

³ عبدالمجيد صغير بيرم، المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري، مجلة قانون
العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد 5، جانفي 2018، ص 14-17.

بالاستثمار في مجالاتِ الفندقية والاستراحاتِ المخصّصة لأعضائها دون أن يعتبرها تاجرًا)، وباللجوء إلى القضاء (كمُدعي أو مُدعى عليها).

نرى أن المشرّع الجزائري قد أحسن فعلاً عندما تشدّد في كلّ ما يتعلّق بعلاقة المنظّمات النقابية للعمال ولأصحابِ العمل (علاقة هيكلية أو عضوية) بالأحزاب السياسية أو التيارات الأيديولوجية (يمين ويسار وإسلاميين وشيوعيين).

إنّ نتيجة هذا الفصل بين العمل النقابي ذي المضمون الاجتماعي والمهني الذي يبقى في دائرة العمل المدني التكافلي والتعاضدي بين أصحاب المهنة الواحدة أو المشتركة (العمل النقابي القطاعي) مع ما سمح مؤخراً بتعديله وتتميمه للقانون الناظم لممارسة الحقّ النقابي من الحقّ في إنشاء وتأسيس فيدراليات (Des fédérations) واتّحادات (Des unions) وكونفدراليات (Des confédérations)؛ وبين العمل السياسي الذي له أبعديته وأغراضه وأهدافه التي من بينها الوصول إلى السُلطة السياسية؛ إنّما يتمثّل في:

- استقرار العمل النقابي البعيد عن التأثير السياسي وتوجيه نشاطه نحو المزيد من التكفّل بالانشغالات المادّية والمعنوية للأعضاء المنتمين إلى المنظّمات النقابية؛
- تأكيد الفصل بين العمل النقابي والنشاط السياسي فصلاً نهائياً.
- الإضراب الفُجائي:

وهو نوعٌ من الإضراب الذي يتمّ اللجوء إليه لفرض أمرٍ واقع على صاحب العمل من القطاعين العمومي والخاص، إذ يُعدُّ هذا الإضراب الفجائي، الذي لم يكن مُنتظراً، خطراً على المؤسسة أو الإدارة المسيرة، أو على الشركة التجارية التي تكون ملزمةً بتنفيذ طلبات خدمةٍ تتطلّب الإيصال في الميعاد المتفق عليه. والإضراب الفجائي هو توقّف عن أداء العمل دون سابق إنذار أو إخطارٍ مُسبق، قد تكون له تبعاتٌ خطيرةٌ على سيرورة الإنتاج أو الخدمة التي يجب أن تُنفذ. وعليه، فإنّ التقليل من الإضرابات الفجائية التي عادةً ما تأتي للمطالبة بتنفيذ اتفاقٍ أو الدّعوى لتجسيد تعهّدٍ صدر من صاحب العمل، قد يشمل الزيادة في منحة، أو توفير النقل أو الإطعام أو الزيادة في الأجر أو التقليل من الحجم الساعي أو دفع تعويض ساعات عملٍ إضافية.

ويلاحظ أنّ الإضراب الفجائي في بعض قطاعات النشاط الاقتصادي على المستوى الوطني لم يعد طاعياً، بسبب التنصيص على شرط الإخطار المُسبق للمضربين من المجموعة العمالية التي قد تكون غير تابعة لمنظمة نقابية للعمال. إذ أنّ المنظّمات

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب —————
التقايبة للعمال تعرف جيداً أنّ الإضراب الفجائي له مخاطرٌ على الأداء الإنتاجي، كما أنّها تتحمّل مسؤولية هذا الإضراب حال إلحاقه ضرراً جسيماً بالوحدة أو المؤسسة المعنية بالإضراب.

وعليه، فإننا نرى أهمية اعتماد عنصر الوقاية من الإضراب الفجائي، عبر تكريس مبادئ وأسس الحوار الاجتماعي بين الإدارة وممثلي العمال على مستوى المؤسسة الاقتصادية، أو الوحدة الإنتاجية، أو الشركة التجارية، عمومية كانت أم خاصة.

- الإضراب الدوري:

وهو إضرابٌ يقوم على التوقف الجماعي لمجموعة من العمال والأجراء على مستوى فرعٍ من مؤسسة اقتصادية عمومية أو خاصة، عن أداء العمل لمدة محددة، على أن يعقبه توقفٌ جماعي آخر، بعد أن تعود المجموعة المضربة الأولى إلى العمل، وقد عرفته بلدانٌ أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية وبعديد البلدان التي مرت بالتصنيع.

وهو إضرابٌ لم يعد موجوداً على امتداد القطاع الاقتصادي إلا قليلاً، نتيجة الهيكلة الاقتصادية للاقتصادات العالمية وبروز ما أصبح يُعرف بالعمل المستقل والتعاقد من الباطن في مجال التشغيل، كما أنّ اللجوء إلى الإضراب الدوري أصبح مكلفاً بالنسبة للعمال الأجراء الذين يفقدون أجورهم بسبب عدم أداء واجب العمل.

لم تعرف الجزائر هكذا إضراباً دورياً إلا في قطاع التعليم، إلا أنّ نتائجه كانت سلبية على المضربين، لأنّه تمّ دون إشراف منظمات نقابية للعمال معترف بها قانوناً. وأرى واجب توضيح حقيقة أنّ المنظمات النقابية للعمال، التي تنشط في إطار القانون، تعرف جيداً أنّ الإضرابات الفجائية أو الإضرابات الدورية ليست نهجاً مطلبياً سليماً، وبالتالي فهي تتفادى أيّ لجوءٍ إلى إضرابٍ دوري بسبب كلفته الاجتماعية.

هذا ويوجد شبه اتفاق بين أهل الاختصاص (خبراء وأساتذة جامعيين ومختصين في التشريعات الاجتماعية) حول سلبية فعل الإضراب في المجتمعات النامية أو بالنسبة للدول التي لديها برنامج للإقلاع الاقتصادي، وقد اتخذت القرار النهائي والسيد من أجل تنشيط الدورة الاقتصادية وتحقيق معدلات نمو وتنمية اقتصادية برمقين (Une croissance et un développement à deux chiffres)، بعد أن توقرت لديها

الإرادة السياسية والإمكانات البشرية والمادية (الجزائر نموذجًا)، وهي بأسمى الحاجة لكافة طاقاتها الإنتاجية والخدمية والصناعية والفلاحية.

وعليه، فضلت تخصيص جزء من الدراسة لما يجب أن يكون عليه الحوار الاجتماعي (Le dialogue social) بين فقاء الإنتاج (Partenaires de production).

أنا على ثقة أن التعديلات والتتيمات التي جاءت في شهر أفريل 2022، ومكنت المنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل من إنشاء فدراليات واتحادات وكونفدراليات؛ ستسهم في تنشيط العمل النقابي، حتى وإن كان القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي قد زكته مجموعة كبيرة من خبراء منظمة العمل الدولي، واعتبرته نموذجًا على مستوى العالمين العربي والإفريقي.

2: البديل القانوني للإضراب في ظل دولة الاقتصاد الملق

يجب أن تتوضح الصورة لدى قارئ هذا المقال أننا لسنا ضد الإضراب الذي يبقى حقًا دستوريًا يتم التنصيص عليه بنص صريح، مشفوعًا بقانون ينظم ممارسته في ظل إمكانات وطبيعة الدولة المعنية بنطاق تطبيقه. كما أن حق الإضراب يعد حقًا اقتصاديًا في المقام الأول على مستوى عالم الشغل، مثله مثل حق التملك والعمل والراحة والعطل، وطب العمل والتأمين الاجتماعي في مجال الضمان الاجتماعي. وجديد بالذكر أن الإضراب يبقى فعلًا سلبيًا، حتى وإن كانت له نتائج عاجلة. وعليه، فإننا نرى أهمية تعظيم دور الهيئات والمؤسسات والمجالس الوسيطة في تكريس ثقافة الحوار والتشاور، والانفتاح على الرأي المخالف - مهما كان حادًا - على مستوى الإدارة والمؤسسات العمومية الاقتصادية بين فقاء الإنتاج.

وتماشياً مع ما تم ذكره، فإننا لن نناقش في بحثنا هذا شروطاً شرعية الإضراب في القطاع الإداري العمومي أو على مستوى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، بقدر ما سنركز على ضرورة وكيفية تفعيل الهيئات والمجالس والمؤسسات الوسيطة في التقليل من اللجوء إلى الإضراب في مرحلة أولى، وتحييده نهائياً من القاموس القانوني في مرحلة ثانية. وكيف لا ونحن بصدد التحضير لبرنامج إقلاع اقتصادي يشترط وجود انسجام شبه كامل بين فقاء الإنتاج من حكومة ومتعاملين اقتصاديين واجتماعيين وممثلين عن العمال؟

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
وفي هذا الشأن، أرى ضرورة إعادة الاعتبار لمحاولات التسوية الودية في منازعات العمل الفردية، عبر إلزام المؤسسات والشركات الاقتصادية العمومية والخاصة، واثمين دور تفتيش العمل وتمكين أعوانه من ممارسة مهامهم الوقائية والردعية وإضفاء صفة الشرطية الضبطية لعون تفتيش العمل، حتى يفرض احترام أصحاب العمل والجهات المستخدمة (Coté employeur) للتشريعات الناظمة لعلاقات العمل والحماية القانونية للحقوق الأساسية في العمل ولو في حدودها الدنيا (احترام سن العمل، والتصريح باليد العاملة المشغلة لدى جهات التأمين الاجتماعي في الأجال المحددة، والحجم الساعي اليومي والأسبوعي للعمل، والأجر الوطني الأدنى المضمون والعطلة السنوية المدفوعة الأجر.

ومما لا شك فيه، أن تثمين دور الوساطة (La médiation) في فض منازعات العمل الجماعية، سيدعم الاستقرار في عالم الشغل، بالنظر لأهمية ودور الوساطة في استباق اللجوء إلى الإضراب.

وقد لا نفشي سرا إذا قلنا أن الوساطة قد لعبت دورا كبيرا في استقرار أكبر وأوسع المركبات الصناعية، وذلك قبل وبعد تاريخ التعديل الدستوري لسنة 1989، وأسهم الوسطاء الذين كانوا من الوسط الاجتماعي والجامعي والسياسي ويحوزون على احترام كبير في عالم الشغل، في استقرار علاقات العمل، وقد تمكنت عديد المؤسسات والشركات من أن تتجاوز مشاكلها الاجتماعية عبر الوساطة.

كما أن الوساطة في عالم الشغل (القطاع الاقتصادي على وجه الخصوص)، لها دورها المتميز في فض الخلافات قبل أن تتحول إلى منازعات عمل فردية أو جماعية. وملكات المصالحة تراكم تجربة في فض الخلافات وإيجاد حلول توفق اللجوء إلى القضاء. وفي الإطار ذاته، نتظر تفعيلا لدور التحكيم في فض منازعات العمل الجماعية على وجه الخصوص، وتمكين اللجنة الوطنية للتحكيم من أداء الدور المنوط بها على مستوى قطاع الوظيفة العمومية.

وفي نفس الصدد، نتظر تقييما دقيقا للتجربة التفاوضية في مجال العمل في الجزائر، منذ أن انطلقت مباشرة بعد تاريخ التعديل الدستوري لسنة 1989، وإجراء تقييم موضوعي لها، حتى يتمكن فرقاء الإنتاج من الشروع في مفاوضات جديدة حول اتفاقيات عمل جماعية تأخذ بعين الاعتبار تثمين الأجور والمنح لتتماشى ومستوى

متطلّبات الحياة الكريمة للعامل الأجير. إذ كلّما كانت الاتّفاقيات الجماعية شاملةً لمختلف أوجه الحياة الخاصّة بالعامل الأجير، فإنّ الاستقرار الاجتماعي والمهني يكون هو السّيّد.

ولا مناصّ من القول أنّ تعزيز دور ومكانة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في ظلّ الاستعداد الوطني للانطلاق في تنفيذ برنامج وطني للإنقاذ الاقتصادي، الذي حدّدت خطوطه الكبرى في شهر ديسمبر 2021، وهو المجلس الذي أُعيد له الاعتبار، وبعد حوالي 28 سنة من تأسيسه في ظلّ ظروف اقتصادية واجتماعية صعبة،¹ ليصبح الفضاء الملائم "لتفعيل الحوار الاجتماعي والمدني والمساهمة في تنظيمه وتسهيله، والذي يكون متفتّحاً على جميع الأطراف، ولضمان وتسهيل التوافق والتّصالح بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين والبيئيين. بإقحام شركاء المجتمع المدني بما يساعد على تهدئة الوضع الاقتصادي والاجتماعي".²

ويبقى هذا المجلس الوطني (مؤسسة استشارية) في ظلّ الصّلاحيات المخوّلة له "مهام خلق التوافق بين مختلف القوى في الدولة"،³ ناهيك على أنّه إطاراً للحوار والتّشاور والاقتراح والاستشراف والتّحليل في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، يوضّع لدى رئيس الجمهورية (الفقرة 1/ المادة 209/ دستور 2020).

وتأتي المادة 210 من الدّستور محدّدة لمهام المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وذلك على النّحو التالي:

- توفير إطار لمشاركة المجتمع المدني في التّشاور المهني حول سياسات التّمنية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في إطار التّمنية المستدامة (وهذا ما سيسمح بإيجاد حلول اقتصادية واجتماعية وبيئية للمؤسسة الاقتصادية التي يقع على عاتقها الانعاق في

¹ تأسّس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بموجب مرسوم رئاسي رقم 93-225، مؤرخ في 19 ربيع الثاني 1414هـ الموافق لـ 5 أكتوبر 1993، يتضمن إنشاء مجلس وطني اقتصادي واجتماعي.

² أنظر الفقرة 3/ المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37 المؤرخ في 22 جمادى الأولى 1442هـ الموافق لـ 6 جانفي 2021، المتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادر بتاريخ 10 جانفي 2021.

³ حكيمة ناجي، دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في ظلّ المرسوم الرئاسي 21-37، مجلة الحقوق والحريات، جامعة بسكرة، المجلد 10، العدد 01، 2022، ص 630.

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
مجالات التسيير وإدارة مواردها البشرية، وتنصيب أطرٍ داخلية تتكفل بالتسيير التوقّعي
للانشغالات العامة حتى يستتب الأمن الاجتماعي).

- ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين (وهذا
ما يجب أن تكون عليه العلاقات الاجتماعية والمهنية بين فرقاء الإنتاج داخل المؤسسة
الاقتصادية).

- تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
والتربوي والتكويني وفي التعليم العالي، ودراستها (يبقى هذا المجلس الذي يُعدّ "مستشار
الحكومة" أهمّ فضاء للحوار والاقتراح والمبادرة في كلّ ما يتعلّق بحاضر ومستقبل
الشعب الجزائري تعليمًا وتكوينًا وطبابةً ومطالب اقتصادية واجتماعية).

- عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة (كان المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي
بموجب المرسوم الرئاسي رقم 93-225، المؤرّخ في 19 ربيع الثاني 1414هـ الموافق لـ 5
أكتوبر 1993، المتضمّن إنشاء مجلس وطني اقتصادي واجتماعي،¹ يقدّم تقارير يتم
تحضيرها ومناقشتها قبل التصديق عليها وإحالتها للجهات السيادية المعنية (رئيس
الحكومة ورئيس الجمهورية)؛ لكن ومع إصدار المرسوم الرئاسي رقم 21-37، المؤرّخ في
22 جمادى الأولى 1442هـ الموافق لـ 6 جانفي 2021، المتضمّن تشكيلة المجلس الوطني
الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وسيره، تحوّلت مهام المجلس الجديد إلى مؤسسة بعد أن
كان جهازًا، كما أنه أصبح بمهائم جديدة، ألا وهي الاقتراح وتقديم التوصيات.

خاتمة:

نختتم دراستنا حول الإضراب وضرورة إعادة النظر في ممارسة هذا الحق
الدستوري في ظلّ التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه اقتصاداتنا المحلية، في
عولمة اقتصادية نقلت القرار الاقتصادي من المحلي نحو الدولي، وتقلّصت فيه
السيادات الوطنية في ظلّ انفتاح واسع النطاق للأسواق وتدقّق رؤوس الأموال
الاستثمارية.

¹ لمزيد من الاطلاع على النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر، أنظر:
- سامية العايب، النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر،
حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قلمة، العدد 14، مارس 2016.

ويجب أن يكون واضحًا لدى القارئ لهذا المقال، والمحكم كذلك، بأنني لستُ ضدَّ الإضراب بالقدر الذي أطالبُ فيه بتثمين الوسائط الكفيلة بتمكين فرقاء الإنتاج، من متعاملين اقتصاديين واجتماعيين وأصحابِ عملٍ وأعمالٍ ومؤسساتٍ ناشئةٍ وصغيرةٍ ومتوسطةٍ؛ من إيجاد بدائلٍ مؤسّساتية، تكفلُ للعمالِ الأجراءِ في القطاعين، العمومي والاقتصادي والخاص، عدمَ اللجوءِ إلى استعمالِ هذا الحِقِّ الذي يبقى حقًّا دستوريًّا لا نقاشَ فيه، وذلك عبرَ تفعيلِ دورِ المصالحة (La conciliation)، والتحكيمِ الإيجابي (L'arbitrage obligatoire)، والوساطة (La médiation)، وتثمينِ دورِ المجلسِ الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الذي هو بمثابة المؤسسة الجمهورية الفضلى لإثارة النقاش في ظلِّ السياسات الاقتصادية الجديدة المنبثقة عن التعديل الدستوري لسنة 2020 حول حاضرٍ ومستقبلِ ممارسةِ الحقوق الأساسية في العمل، التي أسست لها الجزائرُ على مستوى مؤتمراتِ العملِ الدولية (منظمة العمل الدولية)، والعربية (منظمة العمل العربية)، والإفريقية (دور الجزائر على مستوى المجالس الاقتصادية والاجتماعية على امتدادِ القارة الإفريقية التي تأخذُ من بلادنا طريقًا لها في الدفاعِ عن المصالحِ العليا لشعبها)؛ بين مختلفِ فرقاء الإنتاجِ المتواجدين على مستوى هذا الفضاءِ العلمي والعملية الذي يجمعُ نخبةَ المجتمع الجزائري (علماء وخبراء وأساتذة جامعة وممثلين لقطاعات التعليم العالي والتربية والتكوين المهني والفلاحة والفنون والثقافة).

ومن بين ما نرى ضرورةً وأهميةً اقتراحه في مجال تجسيدِ نظرةٍ جديدةٍ لممارسةِ حقِّ الإضراب في ظلِّ الضرورة الاقتصادية الملحة التي نمرُّ بها، وتتطلبُ من فرقاء الإنتاجِ التوافقَ حولها:

- تكريسُ مبادئِ الحوارِ والاجتماعِ على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية والخاصة، وتنصيبُ أطرٍ مرنةٍ تتكفلُ بانشغالاتِ العمالِ الأجراءِ والتكفلُ بها قبل أن تتحوَّلَ إلى منازعاتٍ فرديةٍ وجماعيةٍ؛

- توسيعُ دائرة المشاركة في لقاءات الحوار الاجتماعي لممثلي العمال الذين هم خارج التمثيل النقابي، حتى تستقطبَ أوسعَ الفئاتِ العمالية لخيارِ الحوارِ على حسابِ اللجوءِ إلى الإضراب، الذي يبقى، ومن وجهة نظرنا، فعلاً سلبياً، حتى وإن أثمرَ نتائجَ عاجلةً قد

نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
تكون وخيمَةً على الأداء الاقتصادي العامّ للمؤسسة الاقتصادية في ظلّ تنافسية
أسواق الإنتاج.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر

- النصوص القانونية:

1. أمر رقم 75-31، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975.
2. أمر رقم 96-12، المؤرخ في 23 محرم 1417 هـ الموافق لـ 10 جوان 1996، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36، لسنة 1996.
3. قانون رقم 22-06، المؤرخ في 24 رمضان 1443 هـ الموافق لـ 25 أبريل 2022، يعدّل ويُتمّم القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30، لسنة 2022.
4. قانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدّل ومتّمّم بالقانون رقم 91-30، المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 هـ الموافق لـ 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68، لسنة 1990.
5. مرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادر بتاريخ 2020/12/30.

ثانياً/ قائمة المراجع

أ- الكتب

1. أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منشورات منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 2002.
2. أحمد عبد الحسيب عبدالفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، د س ن.
3. جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، الطبعة الثالثة، سلسلة زدني علما، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1986.
4. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
5. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
6. سليمان أحمية، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، كتاب خاص، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النخلة، الجزائر، د س ن.
7. عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
8. علي العريف، شرح تشريع العمل، الجزء الثاني: النقابات وعقد العمل المشترك والمنازعات العامة (الإضراب والتوفيق والتحكيم)، طبعة ثانية مكررة، مطبعة دار المستقبل، القاهرة، مصر، 1954.
9. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
10. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، الطبعة السادسة، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1991-1992.

نحو مقاربة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب _____
11. نورة فرغلي عبدالرحمن السناري، مسئولية الموظف ومدى مسئولية الدولة عنه، المجلد الأول،

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية: 25152/2015، التقييم الدولي: 7-3712-90-977-978:ISBN.

12. يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي،
الطبعة الأولى، داروائل للنشر، عمان، الأردن، 2008.

13. يوسف إلياس، علاقات العمل في الدول العربية، منشورات منظمة العمل العربية، مطابع جامعة
الدول العربية، القاهرة، مصر، 1996.

ب- الرسائل الجامعية:

1. فوزية دعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم، شعبة
القانون، فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، السنة الجامعية
2011-2012.

ت- المقالات في المجالات:

1. إسماعيل ذباح- يزيد مهبوب، "ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع
الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1، الجزائر، العدد 3، 2021.
2. جميلة أبران براهيمي، "الإضراب"، مجلة المرشد، منشورات المعهد الوطني للدراسات والبحوث
التقريبية التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، العدد 13، 1991.
3. حكيمة ناجي، "دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في ظل المرسوم الرئاسي 21-
37"، مجلة الحقوق والحريات، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01، 2022.
4. عبدالمجيد صغير بيرم، "المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري"، مجلة قانون
العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، الجزائر، العدد 5، جانفي 2018.
5. عبدالمجيد صغير بيرم، "عن المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن"،
مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة المسيلة، المجلد الثاني، العدد 7، 2017.

6. غازي ناصف مكي، "الحرية النقابية"، مجلة المرشد الفصلية، منشورات المعهد الوطني للدراسات

والبحوث النقابية التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، العدد 13، 1991.

7. سامية العايب، "النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر"، حوليات

جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قلمة، الجزائر، العدد 14، مارس 2016.

ث- المقالات في الملتقيات والندوات:

1. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، تقرير حول نظام علاقات العمل في

سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أفريل 1998.