



جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لمتطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص : قانون إداري

بغنوان :

تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة والقطاعات الممنوعة من الإضراب 361/23

إشراف الأستاذ:

- كمال دبيلي

إعداد الطلبة:

- العز محمد بكاي

- خير الدين بن ذيب

أعضاء اللجنة المناقشة

الصفة في البحث	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذة محاضرة "أ"	عواطف سماعلي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	كمال دبيلي
عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر "ب"	عراسه ملاك

السنة الجامعية: 2024/2023



جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لمتطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص : قانون إداري

بغنوان :

تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة والقطاعات الممنوعة من الإضراب 361/23

إشراف الأستاذ:

- كمال ديبلي

إعداد الطلبة:

- العز محمد بكاي

- خير الدين بن ذيب

أعضاء اللجنة المناقشة

الصفة في البحث	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذة محاضرة "أ"	عواطف سماعلي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	كمال ديبلي
عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر "ب"	عراسه ملاك

السنة الجامعية: 2024/2023

الكلية لا تتحمل
أي مسؤولية على ما يرد
في هذه المذكرة
من آراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

مصداقا لقوله تعالى : " ولئن شكرتم لأزيدنكم " .

أشكر الله عز وجل والحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه ، كما
ينبغي لجلال وجهه العظيم أن من علينا بكرمه لإتمام هذا
العمل ، و الصلاة و السلام على سيد الخلق
محمد رسول الله صلى الله عليه و سلم .

أما بعد :

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور " دبيلي كمال " .
المشرف على هذا العمل الذي لم يبخل علينا بمعلوماته
القيمة .

كما نشكر كل من قدم لنا يد العون و ساعدنا لإنجاز هذا
البحث ولو بنصيحة .

إهداء

بِحاي العز محمد

إلى :

من كان سنداً و له الفضل في بلوغي التعليم العالي " أبي "

من كانت دعواتها رفيق تفوقي " أمي "

أمي الثانية حفظها الله " جدتي "

الأيادي التي تمد لي العون عندما أتعثر " إخوتي "

إلى صغيرة العائلة " أبرار "

إلى رفيق الدرب " علاء الدين "

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

ص : الصفحة

الج.ر : الجريدة الرسمية

د.ط : دون طبعة

د.س : دون سنة

د.ب : دون بلد

مقدمة

يعتبر المرفق العمومي المظهر الإيجابي لنشاط الإدارة ، والذي تهدف من خلاله إلى إشباع الحاجيات العامة للجمهور ، و بما أن المرفق العمومي يقدم خدمات تمس حياة الأفراد من مختلف النواحي فإنه يجب على الدولة السهر على تحسينها والاهتمام بها من خلال وضع إطار قانوني يحكم و ينظم هذه المرافق.

إن الإدارة العامة بحاجة ماسة إلى من ينفذ برامجها العامة بهدف رفع مستوى الخدمات التي تقدمها للأفراد ، لذلك للموظف العمومي دور مهم و بارز في إرساء و تنفيذ القوانين و الأنظمة و التعليمات مع السهر على السير الحسن للطرف العام الذي يتصف بالدوام في خدمة الجمهور ، ويقابل ذلك منحه عدة حقوق التي من بينها " ممارسة حق الاضراب " الذي يلجأ الموظف العمومي للمطالبة به من خلال الضغط على السلطة الإدارية العامة، وذلك بترك وظيفته مؤقتا دافعا على حقوقه و تعبيرا عن رغبته في تلبية مطالبه المهنية المكفولة دستورا وتحسينها .

حق الإضراب من الحقوق المعترف بها حديثا في ميدان العمل في أغلب دساتير الدول بما فيها الجزائر ، حيث بعد الإستقلال لم يكن لهذا الحق وجود ولم يكن القانون يعترف به ، وكل القوانين التي كانت تنظم العمل و الوظيفة العمومية لم تنص على هذه العملية بحكم أنها كانت ممنوعة ، إلى ان في بداية التسعينات كرس هذا الحق في وثيقتها الدستورية ، الذي كان ضمن الدستور الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963 دون التمييز بين القطاع العام و الخاص و بصدر دستور 23 فبراير 1989 في ظل الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و التعددية الحزبية ، فقد اعترف صراحة بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة و هذا ما أكد عليه التعديل الدستوري لسنة 1996 ، 2016, 2020 ، وبذلك أصبح الإضراب حق دستوريا مكفولا للموظف و المتعاقد .

ونظم المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب بصفة قانونية ومشروعة بوضع ضوابط و شروط قانونية ألزم المضربين بها ، ونص عليها بصدر القانون رقم 02/90 المؤرخ

في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم ، و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، وهذا من أجل تقادي توقيف و إنقطاع المرافق العامة على تقديم الخدمات الأساسية و الضرورية بجميع أنواعها للمجتمع ، و لتحقيق ضمان مبدأ استمرارية الأنشطة الهامة في المرافق العامة وذلك على شكل توفير الحد الأدنى من الخدمة بحسب طبيعة كل قطاع و كل نشاط ، و بمنع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات المحددة قانونيا ، لأنها قطاعات إستراتيجية وحساسة تؤثر على استقرار الدولة بتوقفها او انقطاعها ، مما يجعل هذا من الضروري استمرارها في تقديم الخدمات و توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد و السكان التي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن او سلامته او صحته للخطر .

بالنظر لأهمية دراسة حق الإضراب في مجال الوظيفة العامة و مدى تناقضه مع مبدأ استمرارية المرفق العام ، فقد حاولنا دراسة ذلك من خلال معالجة موضوع: "تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة و القطاعات الممنوعة من الإضراب 23/361 "

تبرز أهمية هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة منها، خاصة وأن المجتمع الوظيفي بحاجة الى ثقافة قانونية ، وذلك لمعرفة التوفيق و التناسب بين الحق الخاص _ الحق في الإضراب _ و المصلحة العامة المتوخاة من استمرارية المرفق العام

لذلك فإن الهدف من الدراسة يكمن خاصة في إبراز القيود التي وضعها المشرع الجزائري على ممارسة حق الإضراب لضمان سيرورة المرفق العام

لقد إختارنا دراسة هذا الموضوع لعدة أسباب منها ذاتية وأخرى موضوعية ، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في رغبتنا الذاتية في معالجة الموضوع بإبراز نقاط ربما أغفلتها دراسات سابقة أو لم نتناولها بالقدر الكافي ، أما الأسباب الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع تتمثل في كونه موضوع جديد و مطروح بقوة

وبناء على ماسبق يمكن طرح الإشكال الآتي: كيف وازن المشرع الجزائري بين ممارسة حق الإضراب و مبدأ ضمان حسن سير المرفق العام بنظام واطراد ؟

إعتمدنا في دراسة موضوع الحد الأدنى من الخدمة والقطاعات الممنوعة من الإضراب على المنهج الوصفي من خلال الخوض فيها تضمنته الأحكام و الأطر القانونية المنظمة لموضوع الدراسة

لقد واجهتنا خلال انجاز هذا البحث بعض العراقيل و الصعوبات التي قد تعد من المحفزات التي تجعل الباحث يواجه اي نوع من المشكلات مهما كانت ، و ابرز مشكلة واجهتنا في اعداد هذه الدراسة هي ضيق الوقت، كون هذا المرسوم صدر مؤخرا ولم يخضع لدراسات سابقة.

من خلال ما سبق تجدر الإشارة الى انه لدراسة هذا الموضوع و الإجابة عن الإشكالية المطروحة ، فقط تناولنا هذا البحث في فصلين اساسيين هما :

الفصل الأول : حق الإضراب والحد الأدنى من الخدمة

- المبحث الأول: حق الإضراب
 - المبحث الثاني: الحد الأدنى من الخدمة
- ### الفصل الثاني : القطاعات الممنوعة من ممارسة حق الاضراب
- المبحث الأول: مجالات الأمن والدفاع الوطني
 - المبحث الثاني: المبحث الثاني: القطاعات الاستراتيجية والحساسة

الفصل الأول

حق الإضراب

و الحد الأدنى من الخدمة

- المبحث الأول : حق الإضراب

- المبحث الثاني : الحد الأدنى من الخدمة لتحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام

من أهم الحقوق التي أقرتها أغلب الدول في ميدان الإضراب، الذي يعد من الضمانات والإمتيازات الممنوحة للموظفين لتحقيق لهم المستوى الذي يليق بإنسانيتهم ويشجعهم على أداء واجباتهم بنفسية وروح في الوسط الوظيفي، إلا أنه أحيانا يدفع التسيير السياسي للحكومة بالسلطة الإدارية العامة إلى التقيير في حقوق الموظفين المكرسة في الدستور والقانون، وهذا بدوره يدفع بالموظفين والمتعاقدين إلى المطالبة بهذا الحق من خلال الضغط على السلطة الإدارية العامة، وذلك بترك وظائفهم مؤقتا بهدف تلبية مطالبهم المهنية المكفولة دستورا، وهذا بعد نفاذ كل الوسائل السلمية لحل النزاع الجماعي القائم بين المؤسسات والإدارات العمومية والموظفين.

ومن الأثار العديدة التي تنتج عن ممارسة حق اضراب بصفة قانونية، حدوث خلل وإضطرابات بمبدأ إستمرارية سير المرافق العامة، التي تقتضي سيرها بانتظام وإطراد، دون توقف، أو إنقطاع في تقديم الخدمات الضرورية والأساسية للجمهور، لأنه أسند لها مهمة تحقيق المصلحة العامة سواء من طرف عام أو خاص.

تقاديا للأضرار التي يلحقها المضربين بالمجتمع كتعطيل مصالحهم، قام المشرع الجزائري بتنظيم ممارسته بتحديد شروطه وضوابطه وكيفياته، وهذا حرصا على إستمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع.

وذلك بمنعه في مياين إستراتيجية معينة منها القضاة وأعوام مصالح الأمن وعمال المصالح الخارجية لإدارة السجون... وبالإلزام إستمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير حد أدنى من الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع.

وبناء على ما سبق تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسين هما:

المبحث الأول: حق الإضراب

المبحث الثاني: الحد الأدنى من الخدمة لتحقيق مبدأ إستمرارية المرفق العام.

المبحث الأول: حق الإضراب

يعتبر الموظف العمومي والعامل روح المرفق العام والمحرك الرئيسي لنشاطه والمنفذ للبرامج المسطرة من قبل الدولة، وكغيرهم من المواطنين لهم مصلحة مباشرة في التمتع بممارسة الحقوق و الحريات الأساسية، ولهم من باب أولى مصلحة مؤكدة في الدفاع عن حقوقهم المتصلة والمرتبطة بشروط وظروف عملهم وكامل حياتهم المهنية، وهو ما تم تأكيده في كل المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والعامل، وكل هذه الضمانات الدولية إنبثقت عنها أحكام دستورية مؤكدة لها إنتهجه المجتمع الدولي في الإعتراف للعمال بالدفاع والمطالبة بالحقوق المتعلقة بالحياة المهنية، ومن بين هذه الحقوق " حق الإضراب"¹.

- حق الإضراب يعتبره الموظفون والعمال وسيلة فعالة في ممارسة حقهم النقابي ونموذج للحرية العامة، ومن جانب آخر الإضراب من الوسائل غير السلمية التي تباشرها المنظمات النقابية أو العمال عندما تكون مصالحهم مهددة، خاصة عندما تقشل الطرق العلاجية الودية لأسباب مختلفة منها عدم الإقتناع بالحلول المقترحة.

- لتكريس حق الإضراب في الجزائر صدر القانون 02/90 المؤرخ في 06 ماي 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بموجب القانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 والذي كان أكثر تفصيلا وتنظيما لممارسة هذا الحق وتلته قوانين أخرى نصت على حق ممارسة الإضراب،² وكرس التعديل الدستوري الجزائري الأخير لسنة 2020 أيضا هذا الحق ضمن المادة (70): "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ..."³.

¹ - العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، بدون طبعة، دون سنة، تونس - سوسة، ص 104.

² - سلطان زنفيلة، الإضراب في الجزائر (دراسة قانونية)، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، المجلد 03، العدد 02، 2021، منشورة 2021/06/30، ص 141.

³ - المادة 70 من التعديل الدستوري 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 54، لسنة 2020.

المطلب الأول: مفهوم الإضراب

حق الإضراب الذي كرسه ونظمه القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91، يكون سببه نزاع عمالي جماعي لأن حق الإضراب يعتبر أهم سلاح بيد العمال ضد أصحاب العمل يحملهم على الإستجابة إلى مطالب الفئة العمالية بحيث صاحب العمل بذاته يجد قد تعطل العمل لديه، وهذا ما يؤثر سلبا على إرتباطاته مع عملاء المؤسسة مما يؤدي إلى عجزه على تلبية طلباتهم أو الوفاء بالعقود التي قد يكون إبرامها معهم، بالإضراب يمتنع العمال عن العمل يعني أن يكون هذا الأخير قرارا واعيا يحمل معنى الإتفاق بين العمال أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لطلب وتلبية مطالبهم المتعلقة بالعمل، وليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة لحملها على إتخاذ قرار سياسي معين ومحدد أو إحتجاجا على قرار سياسي إتخذته هذه السلطة.¹ ومن هنا سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى مايلي:

الفرع الأول: تعريف الإضراب

أعتبر حق الإضراب من المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل، خاصة فيما يتعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والخاص، مما جعل مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب فقها وقضائيا قد بينت صعوبة إعطاء تعريف جامع مانع له، لأن الإضراب سابقا كان وسيلة للفوضى والعنف قبل أن يصبح وسيلة للتعبير عن إختلاف في المصالح، ولهذا نجد معظم الدساتير العربية منها والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.³²

¹ - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، كلية الحقوق - جامعة الإسراء -، مكتبة الثقافة للتفسير والتوزيع، المكتبة القانونية، الطبعة الأولى، الأردن 2003، ص 294-295.

² - سامر أحمد موسى، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، د ط، دس، د ب، ص 09.

من منطلق كون التعريف التشريعي يعلو على بقية التعريفات الأخرى، وبالنظر للدور الكبير والرائد للقضاء الإداري والفقهاء فإنه ننطلق أولاً من التعريف التشريعي لنتبعه بالتعريف الفقهي والقضائي لتبيان جهودهم في هذا المجال.

أولاً: التعريف التشريعي للإضراب

بعض التشريعات المقارنة عرفت الإضراب منها المشرع العراقي الذي عمد على تقديم تعريف له، في محاولة منه لإزالة الغموض وضبط الممارسة،¹ حيث عرف الإضراب بأنه: "إتفاق مجموعة من العمال والمستخدمين أو أكثرهم على التوقف عن العمل، بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والإستخدام وأحوالهم"،² ولم تعرف غالبية التشريعات بالإضراب واكتفت بالنص على مشروعيتها في ظل دساتير والقوانين، بحيث لا يهتم المشرع عادة بوضع تعريف لمسألة ما تارك ذلك للإجتهد الفقهي والقضائي مع مسايرة التطور التشريعي، فالمشرع الفرنسي لم يعرف الإضراب في مختلف قوانينه وكان مكتفياً بالإعتراف به كحق في دستور 1946 ضمن مادة 08 "يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه"³، كما أخذ المشرع المصري بالمشرع الفرنسي في عدم تعريفه للإضراب وذهب إلى أبعد من ذلك تارة بجعله جريمة وتارة بحذف الفصل الخاص بالإضراب وتارة يشير إلى أحكامه دون إعطاء تعريفاً محدداً له.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن المشرع لم يعرف الإضراب وإنما إكتفى بالنص عليه كأحدى الحقوق الأساسية المعترف بهل للموظف والعامل، كما كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون العمل والوظيفة العمومية.

المادة 70 من التعديل الدستوري 2020:

¹ - أحمد مفيد، المنازعات المتعلقة بحق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، تعليق على القرار الصادر عن المحكمة الإدارية بمكناس في قضية محمد شيبان ضد وزير التربية الوطنية، منشورات المجلة المغربية للمنازعات القانونية، عدد 02، سنة 2004، ص 98.

² - منير عبد الله خضير، إضراب العمال عن العمل، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، المجلد 09، العدد (أ)، سنة 2014، ص 98.

³ - هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، الطبعة الأولى، 2016، ص 20.

الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة¹

- المادة 05 من قانون العمل 11/90:

"يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي ... اللجوء إلى الإضراب"².

- المادة 35 و 36 من قانون الوظيفة العامة 03/06:

م 35: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به".

م 36: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"³.

ثانيا : التعريف الفقهي للإضراب

بما أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف تشريعي للإضراب، فإن الفقه قد ساهم بدور كبير في تحديد جامع شامل للإضراب العديد من التعاريف، والتي إن اختلفت من حيث اللفظ فإنها في مجملها متقاربة وواحدة من حيث المضمون سواء كانت أجنبية أو عربية، منها الفقه الفرنسي (الأستاذ جاك مورو) عرف الإضراب بقوله:

" la grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyé les revendications professionnelle des salaries"

- يعني أن الإضراب هو "الإمتناع الجماعي والنظم عن العمل من أجل تحقيق مطالبة مهنية للأجراء"¹.

¹- تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2016، ص 20.

- المادة 70 من التعديل الدستوري 2020.

²- المادة 05 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، المؤرخ في 25 أبريل 1990.

³- المادة 35 و 36 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

الفقه المصري (الدكتور سليمان محمد الطماوي) عرف الإضراب أنه: إتفاق بعض العمال على الإمتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تفرق بينهم للتخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار إستيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور".²

الفقه الجزائري عرف الإضراب أنه: "توقف جماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية بعد إتباع إجراءات حددها القانون".³

إن يعود إختلاف التعاريف الفقهية للإضراب وتنوعها وتعددتها إلى قناعات كل فقيه في إبراز عنصر معين أو مجموعة من العناصر التي يراها الفقهاء أنها ضرورية لتحقيق الإضراب، لذلك حاول الفقه الفرنسي والمصري وغيرهم وضع تعريف مانع لجميع عناصر وأركان الإضراب.⁴

ثالثاً: التعريف القضائي للإضراب

إن للقضاء دوراً هاماً ربما لا يقل في بعض الأحيان عن دور الفقه والتشريع بإعتبار أن القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع هو التنفيذ، ومنه تمثلت التعاريف القضائية للإضراب في:

- **القضاء الفرنسي:** عرف - مجلس الدولة - الإضراب بدءاً من حكم (دوهان) الصادر بتاريخ 1950/07/07م بأنه "طريق للدفاع عن المصالح المهنية"، وعرفت محكمة النقض الفرنسية في حكم لها للإضراب بأنه " طريق للدفاع عن المصالح "، وعرفت محكمة النقض الفرنسية في حكم لها للإضراب بأنه " توقف مدير عن العمل بهدف

¹ - منير عبد الله خضير، المرجع السابق، ص 19.

² - محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر الإسلامي، دون بلد النشر، 1973، ص 177.

³ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، الجزائر، دار جسور للنشر والتوزيع، 2015، ص 125.

⁴ - إبراهيم صالح المرابرة، مشروعية الإضراب واثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة الأولى، 2012، ص 23.

الحصول عن تحسين لشروط العمل"، ثم إستقرت في أحكام أخرى على تعريف الإضراب بأنه: "توقف مدير عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا، رفض صاحب العمل تحقيقها".¹

- **القضاء المصري:** عرفت محكمة أمن الدولة العليا الإضراب في حكمها الصادر في 1987 بخصوص إضراب عمال السكك الحديدية بأنه: "الإمتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للإستجابة لمطالبهم".²

- **القضاء الجزائري:** لم يكن له تعريفا للإضراب، فبالرجوع إلى قرارات المحكمة العليا، نجدها في أغلبها تتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإضراب والمتمثلة في الإشعار المسبق، وعرقلة حرية العمل، واحتلال أماكن العمل وشرعية الإضراب، الأمر الذي أدى بنا على التركيز على القضاء الفرنسي و المصري من مسألة تحديد تعريف الإضراب.³

من خلال تتبع مختلف التعريفات التي قدمت للإضراب، يمكن القول بأن الإضراب يشكل ظاهرة متعددة الوجود، ينظر لها كل فقيه من زاوية مختلفة عن الآخر، إلا أن وجهات النظر هذه، لا تنقص من قيمته وأهميته بل تدفع بشكل جدي إلى الإهتمام به على إعتبار الإضراب أنه ظاهرة قانونية إجتماعية وإقتصادية وسياسية.⁴

الفرع الثاني: أنواع الإضراب

كل توقف عن العمل يفترض ان يكون تنظيما محكما، حتى لا يتحول إلى عصيان أو عدم تتبع للسلطة ذلك على المضربين تنسيق وتنظيم توقفهم عن العمل، سواء كان التوقف يأخذ شكلا جماعيا أو فئويا أو قطاعيا أو وطنيا... غير ان الصيغة التي يخرج بها الإضراب إلى أرض الواقع قد تتخذ عدة صور متعددة وذلك بالنظر إلى الهدف من

¹ - شوقي بركاني، الإضراب في التوظيف العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة أم البواقي، 2007-2009 ص 12.

² - تامر محمد صالح، المرجع السابق، ص 21.

³ - بوشر نوح فاطمة الزهراء، حفيفي أمال، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الجبالي بونعمة، خميس مليانة، 2017، ص 27.

⁴ - أحمد مفيد، المرجع السابق، ص 98.

اللجوء إلى الإضراب ولتحقيق المطالب التي يسعى المضربون إلى تحقيقها من ورائه،¹ ومنه يمكن تصنيف عدة أنواع للإضراب منها مايلي:

أولاً : الإضراب التقليدي والدائري

- **الإضراب التقليدي:** هو الشكل العادي والمعروف والأكثر إنتشاراً، يسمى أيضاً بالإضراب الإعتيادي أو الكلاسيكي أو التام، يقصد به إنقطاع المضربون عن عملهم ونشاطهم وتركهم لمكان العمل أو أن يتغيبوا عن الذهاب إليه، ويكون هذا الإضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً من حيث الطريقة والمدة، حيث تأخذ فيه النقابات جميع الإحتياجات اللازمة للوصول إلى الهدف المطلوب، ولا يلتحق الموظفين بأماكن عملهم أحياناً إلا بعد تنفيذ مطالبهم المهنية والوظيفية، ولا بد التأكيد على مشروعية هذا النوع من الإضراب.

- **الإضراب الدائري:** هو الذي يتفق فيه الموظفين على التوقف والإمتناع على أداء نشاطهم وأعمالهم وخدمة المرفق العام فئويًا وبصورة متتابعة اي بالتناوب، فتتوقف فئة من الموظفين لمدة معينة ثم تعود للخدمة لتبدأ فئة أو مجموعة أخرى في الإضراب والتوقف وهذا للمحافظة على إستمراره وعدم حرمانهم من الراتب، وعليه لا يتوقف نشاط القطاع، مما جعل هذا النوع من الإضراب ممنوع ممارسته في المرافق العامة.²

ثانياً : إضراب الإنتاجية والإندفاع

- **إضراب الإنتاجية (البطيء):** يكون عند إبطاء الموظفين في أداء واجباتهم الوظيفية بحيث يكونون متواجدين داخل الإدارة المستخدمة ويؤدون وظائفهم بشكل بطيء، مما يؤدي إلى إنخفاض مستوى الخدمة عن الحالة العادية،³ ومنه هذا النوع يعد الأقل حدوثاً

¹ - عبد الرحمان عرابي، الإضراب بين الحق الدستوري واستمرارية المرفق العمومي، مذكرة لنيل شهادة الإتجار، تخصص القانون العام، جامعة مولاي إسماعيل، المغرب، 2017، ص 21.

² - سعيد علي غافل، المرجع نفسه، ص 46-47.

³ - هيثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 61-62.

لأنه لا يتناسب إلا مع عدد قليل من الأعمال وقد يؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار
بمؤسسة صاحب العمل.¹

- إضراب الإنذاف (الحماس): يسمى أيضا بإضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري، كما أنه يتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط وذلك عن طريق المراعاة الدقيقة والمنظمة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون وهذا قد يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامليه، كما يتخذ هذا الإضراب صبغة إدارية تتمثل في إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية والإضرابية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر.²

ثالثا: الإضراب التضامني والمفاجئ

- الإضراب التضامني: يعني إمتناع الموظفين على أداء وظائفهم ومهامهم الملزومون بها، وذلك قصد الدفاع عن المصالح المهنية لموظفين آخرين لا ينتمون إلى نفس الإدارة المستخدمة ولا تربطهم أي مصالح مشتركة مباشرة، إلا أنه ينتج انعكاسات هامة منها تفعيل روح الإضراب بين الموظفين، مما يجعل الجهة الإدارية المستخدمة أكثر إستجابة إلى مطالب المضربين، وقد يقتصر على تحقيق مصلحة معنوية أو أدبية للمتضامنين، إلا أن هذا الإضراب يعد غير مشروعاً.³

- الإضراب المفاجئ: هو إضراب يتم بصورة فجائية مما يؤدي إلى توقف القطاع الإداري وإحداث الفوضى والاحتجاج مما يعطل المصالح العامة، وبالتالي هذا النوع من الإضراب يعد غير مشروع ويعرض الموظف المشارك فيه إلى العقوبة التأديبية.⁴

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسر النشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2006؟، ص 202-203.

² - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في المنازعات والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 62.

³ - مصدق عادل، الإضراب المهني للعمل واثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013، ص 62.

⁴ - سعيد على غافل، المرجع السابق، ص 48.

رابعاً: الإضراب السياسي

الإضراب السياسي: يعرف على أنه الإضراب الجماعي للموظفين إحتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية غير أن هذا الإضراب ليس له علاقة بحقوق الموظفين، ويعد الإضراب السياسي خرقاً لأحكام القانون 02/90 المعدل والمتمم نظراً لعدم قيامه على المطالب المهنية.¹

- من خلال هذا التعريف يتبين أن الإضراب السياسي لا يتجه ضد رئيس العمل أو الإدارة ولا يكون الهدف من ورائه الحصول على مكاسب مهنية بل تكون المطالب العمالية موجهة للدولة نفسها بهدف تغيير سياستها الخارجية أو الداخلية أو الإقتصادية.²

المطلب الثاني: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب

بعد إنتهاء جميع الحلول المقترحة والمقدمة من طرف الإدارة المستخدمة للموظفين والعمال، وبعد إستنفاد جميع إجراءات المصالحة ومحاولة الوفاق، يصبح من حق الموظفين والعمال إعلان توقفهم الجماعي وإضرابهم عن العمل بهدف تحقيق مطالبهم المهنية وبشرط أن تكون المطالب مشروعة وأن لا تكون مستحيلة.³

لأن الإضراب يعتبر من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف والمتعاقد في مجال الوظيفة العامة وبإعتباره وسيلة قانونية لتحقيق مطالبهم المهنية، أحاطه المشرع الجزائري بالحماية القانونية اللازمة وقيده بشروط قانونية لممارسته، وهذا لتنظيمه وتحديد ضوابط ممارسته وعضفاء طابع المشروعية و لضمان المصلحة العامة من خلال المحافظة على سير المرفق العام.⁴

¹ - عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 130.

² - عبد الرحمان عرابي، المرجع السابق، ص 23.

³ - يسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، الجزائر، 2018، ص 206.

⁴ - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 135.

- يمارس الموظف العام أو المتعاقد الإضراب بتوفر شروط قانونية محددة، كما أحاط المشرع المضربين بالحماية القانونية اللازمة، يمكن توضيحهم من خلال مايلي:

الفرع الأول: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب

لقد أعطت التشريعات و الإتفاقيات عناية كبيرة للإضراب وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده وضع مجموعة من الشروط القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب في إطار قانوني:

- تتمثل هذه الشروط في مايلي:

أولاً: إشراف الهيئة النقابية على الإضراب

على جميع الموظفين والمستخدمين العموميين إلترام المشاركة في تنظيم وتسيير المرافق العمومية لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية وذلك يتمثل في حق المراقبة والمشاركة في إدارة المرفق وشؤونه الوظيفية، والسماح أيضا للموظفين بإنشاء وتشكيل نقابات وظيفية للإحساس بهذه المسؤولية، التي تعتبر وسيلة ضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم المكفولة قانونا، ومنه للعمال أو الموظفين حق إنشاء نقابات والإنضمام إليها، وهو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للموظف العمومي وتنظيمه وإيصال صوته وتبليغه للجهات المعنية.¹

- مفهوم المنظمة النقابية: عرفها الدكتور (عصام طوالي الثعالبي) على أنها: "هي بمثابة تجمع أشخاص تمارس نفس المهنة أو حرفة متشابهة أو المتقاربة لدراسة كيفية حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية للشخاص المعنية بقوانينها الداخلية".² كما أن المشرع الجزائري لم يعط تعريف للنقابة واكتفى بذكر حق العمال والموظفين في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و 03 من القانون 14/90 المعدل والمتمم بالقانون 30/91، بحيث نصت المادة 02 على: "يحق للعمال الأجراء، من جهة

¹ - عصام بوضياف، المرجع السابق، ص 124.

² - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 101.

والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية". ونصت المادة 03 على: "يحق للعمال الأجراء، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، تنظيمات نقابية أو ينخرطوا إنخراطا حرا وإداريا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية".¹

- ولقد تم تكريس الحق النقابي ضمن المادة (69) من التعديل الدستوري² 2020، وغيره من القوانين من بينها المادة (21) من القانون 66-133 المؤرخ في 08/06/1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمادة (18) من القانون 85-59 المؤرخ في 24/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وأيضا المادة (35) من الأمر 03/06 سابق الذكر.³ بالرجوع إلى القانون 14/90 المذكورة سابقا نجد ضمنه أن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، والتي يمكنها القيام بمايلي:

- 1- التقاضي لدى الجهات القضائية المختصة (القضاء الإداري والعادي) وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى هذه الجهات في حال تعرض مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية للأضرار لحقت بهم أو المساس بأهدافها.
- 2- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية المعنية.
- 3- إبرام أي عقد أو إتفاقية لها علاقة بهدفها.
- 4- إقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المسموح به.⁴

¹ - المادة 02 و 03 من القانون 90/91 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل والمتمم، لقانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادر بـ 25/12/1991.

² - المادة (69) من التعديل الدستوري 2020.

³ - لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، الجزائر، 2016/2017، ص 70.

⁴ - مادة 16 من القانون 14/90 سالف الذكر.

إن دور التمثيل النقابي لا يختصر على المنخرطين فيها فقط بل إنما تمتد إلى فئة من الموظفين العمال الغير المنخرطين فيها ليشمل بذلك كل موظفين المرفق العمومي محل الدفاع عن حقوقهم و مصالحهم فضلا على التنسيق المستمر بين مختلف النقابات لدراسة عامل تحقيق الأهداف.¹

كما تمثل هدف تكوين المنظمات النقابية الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء.²

ثانيا: إستنفاد كافة إجراءات التسوية الودية

لا يمكن للموظفين أو العمال الشروع في الإضراب إلا بعد إستنفاد إجراءات التسوية الودية التي تعتبر وقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، تأتي هذه الإجراءات في حالة إستمرار الخلاف داخل الإدارات العمومية بين ممثلي الموظفين وممثلي المؤسسات والإدارات العمومية.

بحيث تمثلت إجراءات التسوية الودية في مايلي:

- نظام التظلم الإداري:

في حالة فشل المشاورات التي تكون ضمن إجتماعات دورية بين ممثلي الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية، يتم تقديم التظلم من طرف ممثلي الموظفين والمؤسسات والإدارات العمومية، يتم تقديم التظلم من طرف ممثلي الموظفين حول المسائل التي لا زال الخلاف مستمر حولها لتوصيل مطالبهم المهنية للجهات المختصة.³ وهذا ما أكدته المادة 16 من القانون 02/90 المعدل والمتمم: "إذا إختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمرة فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

¹- لحسن عويسات، المرجع السابق، ص 72.

²- مادة 50 من القانون 14/90 سالف الذكر.

³- لحسن عويسات، المرجع السابق، ص 74.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق إختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".¹

- نظام المصالحة:

تعد المصالحة إجراء إجباريا وسابقا على اي شروع في الإضراب، حيث وضع للمصالحة صورتين:

(1) - المصالحة الرسمية: تتم تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية، حيث نصت المادة 17 من قانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر على: "في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال ثمانية أيام (08) الموالية لإخطارها، السلطة السلمية العليا مباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى إجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا". وتتدخل السلطة السلمية العليا بصفة مباشرة وبدور كبير ومهم في حالة تعلق الخلاف بعدم تطبيق نص قانوني أو تنظيمي وهذا حسب نص المادة 18 من نفس القانون إذا تبين خلال إجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق إلتزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الإلتزام في أجل لا يتعدى (30) يوما من تاريخ الإخطار". وإذا الموضوع والخلاف كان حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو مسائلة لا يمكن التكفل بها في إطار القانون تتدخل بصفة غير مباشرة وهذا ما أكدته المادة 19 من نفس القانون.

(2) - المصالحة العادية: كما أنه قد تعجز المصالحة التي تشرف عليها السلطة الرسمية الرئاسية عن إيجاد حل لتسوية النزاع في بعض الحالات، مما أوجب المشرع إحالة النزاع أمام هيئة متساوية الأعضاء التي تعتبر كجهاز مصالحة.² بحيث نصت عليه المادة 21 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر: "يحدث مجلس متساوي الأعضاء

¹ - المادة 16 من القانون 02/90 المؤرخ في 02/90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06 الصادرة في 1990/4/7 المعدل والمتمم بالقانون 27/90 المؤرخ في 1991/12/27 الجريدة الرسمية، العدد، 68، الصادرة في 1991/12/25.

² - عصام طرابلسي الثعالبي، المرجع السابق، ص 121.

في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية". والمادة 22 من نفس القانون حيث نصت على: "يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية جهاز مصالح في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية".¹

- التحكيم:

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالفصل في المنازعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من الإضراب على غرار أعوان مصالح الأمن والقضاة والأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أيضا لها دور مهم في الفصل في النزاع الجماعي إذا إقتضت ضرورة إجتماعية قاهرة أو غيرها.

كما أن إجراءات الفصل في الدعاوى أمام لجنة التحكيم، بداية لا تقبل اللجنة العرائض المرفوعة أمامها من قبل ممثلي العمال فيما يخص المستخدمين من الإضراب إلا إذا أستوفت شروط معينة تحت طائلة البطلان وهي:

- 1- أن يكون النزاع متعلق بالمستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب.
- 2- يجب أن يدرج في العريضة مذكرة فيها الضرورات القصوى الإقتصادية و الإجتماعية التي تغلّ عرض الدعوى على اللجنة.
- 3- يجب أن يوضع في العريضة موقف ورأي ممثلوا العمال والمستخدم حول ملائمة عرض الدعوى على اللجنة.

- إن العريضة المرفوعة من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي إضافة للشروط السابقة يدرس المقرر المعين من قبل رئيس اللجنة أولا، مدى جواز قبول العريضة المرفوعة، كما يمكن للمقرر سماع ممثلي العمال وتفصل اللجنة في قابلية عريضة السلطة العمومية قبل مناقشة موضوعها بعد قبول اللجنة للعريضة يعين رئيسها مقرا خلال (03) أيام الموالية للإيداع العريضة الإفتتاحية، وتجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم بعد دعوة من رئيسها خلال (15) يوما على الأقل من تاريخ رفع الدعوى في هذا

¹ - المادة 21 و 22 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر .

الإجتماع تستمع اللجنة إلى أطراف النزاع الجماعي وتقوم بجميع التحقيقات وبإمكانها الإستعانة بأي شخص من شأنه أن يفيدها في أعمالها. تختم إجراءات التحكيم بصدور حكم معلل يتخذ بأغلبية الحاضرين وفي حالة التعادل يرجع صوت الرئيس، ثم إلى رئيس المحكمة العليا الذي يصدر أمر بتنفيذ القرار خلال (03) أيام من تاريخ إصداره، يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم قرار التحكيم إلى أطراف النزاع الجماعي.¹

ثالثا: موافقة الموظفين على الإضراب

عند إستمرار الخلاف بعد إستنفاد كافة إجراءات التسوية الودية، ولم تعد هناك طرق أخرى للتسوية واردة في إتفاقية بين طرفي الخلاف الجماعي، يصبح للموظفين أو المتعاقدين الحق في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات التي حددها القانون، من بين هذه الشروط موافقة جماعة الموظفين على الإضراب يقصد به أن يتم إستدعاء جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه² وقد تضمنت المادة 27 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق في الإضراب أنه: "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 04 أعلاه. جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 04 و 02 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد وذلك بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل متفق عليه وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".³

¹ - سلطان زنقيلية، المرجع السابق، ص 147-148.

² - سالم مبروكي، أحمد الجديد، الأليات القانونية المنظمة لحق الإضراب، مذكرة ماستر، حقوق، جامعة أدرار، 2016/2015، ص 22.

³ - المادة 27 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر.

- يتم التعبير عن الإدارة بخصوص اللجوء إلى الإضراب بحرية أي دون إكراه أو ضغط أو عنف أو إنفعال، حيث يتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو أغليبيتهم ليعبرون على رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الإقتراع السري المباشر وهذا ما تضمنته المادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية بناء على طلبهم".

كما أن النسبة القليلة للعمال المرافقين للمشاركة في الإضراب يحق لهم متابعة العمل، ولا يجوز للعمال المضربين (المشاركين في الإضراب) إجبار العمال الغير مضربين على التوقف عن العمل، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق وحرية العامل في ممارسة عمله، لهذا نصت المادة 34 من القانون 02/90 سالف الذكر على أنه: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتياطية أو العنف أو الإعتداء".¹

رابعاً: الإشعار المسبق للإضراب

يعتبر الشروط التي تفرض على العمال والموظفين وعليهم ضرورة الإلتزام بها قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب، حيث ضمنه تلتزم جماعة الموظفين بإخطار الإدارة المستخدمة قبل الشروع في الإضراب بمدة، لأنه يعتبر إحدى الضمانات التي تمنح الإدارة حتى تتخذ الإجراءات اللازمة و الاحتياطات المناسبة قبل شروع جماعة موظفين في الإضراب لمواجهة حالة التوقف الجماعي للموظفين و العمال؛² وقد نص المشروع الجزائري على هذا الشرط في المادة 29 من قانون 02/90 المعدل و المتمم سالف الذكر

¹- سامر أحمد موسى، المرجع السابق، ص 120.

²- حسين على عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2013، ص 41.

" يشرع في الإضراب المتفق عليه حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 28 و 28 أعلاه، لدى إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب".¹

يعرف الإشعار المسبق للإضراب على أنه عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب، وعلى اللجنة النقابية مكلفة بإدارة الإضراب في حالة وجودها بالمرفق العمومي الإلتزام به، ويقصد به أيضا إبلاغ الإدارة المعنية و إعلامها بالوقت الذي ينوي فيه الموظفين التوقف على أداء الخدمة بحيث أن التنظيم النقابي هو الأكثر تمثيلا والجهة المخول لها قانونا بالإلتزام بإخطار الإدارة المعنية.²

- تمثلت الطبيعة القانونية للإشعار في أنه هو الإلتزام يقع بصفة عامة على عاتق المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في المرافق العامة أو على ممثلي العمال والموظفين الراغبين في ممارسة حق الإضراب، والذي يترتب على عدم الإلتزام وعدم مشروعية الإضراب وإثارة مسؤولية النقابة، وتوقيع العقوبات التأديبية بسبب ارتكاب خطأ جسيما، نظرا لأهمية الإخطار في إعلام السلطة المسؤولة عن إدارة المرفق العمومي بإمكانية القيام بالإضراب".³

- لقد إشتراط المشرع المصري في المادة 192 من قانون العمل أن يكون شكل الإشعار مكتوبا وأن يتم في شكل خطاب مسجل بعلم الوصول، أما المشرع الجزائري لم يحدد شكل معين للإشعار أو مضمونه أو أساليب كتابته، إلا أن هذا لا ينفي شكله المكتوب لأن الشفهي ولو كان جماعي لا يعتد به، ونستنتج ذلك عبارة "الإيداع" الواردة في القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر في المادة 30 "... من تاريخ إيداعه ..." والمادة 31 بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب ...".⁴

- أعطى المشرع الجزائري للإشعار المسبق مهلة زمنية توضح مسبقا تاريخ ومدة الإضراب، من أجل إعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار

¹ - مادة 29 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر .

² - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 152.

³ - هيثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 146.

⁴ - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 152.

اللجوء إلى الإضراب لإتخاذ الإحتياطات اللازمة و الإجراءات الضرورية كما تعتبر هذه المهلة إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل الإضراب¹. تضمن القانون 02/90 المعدل والمتمم المهلة القانونية للإشعار المسبق ضمن المادة 30 حيث نصت على: " تحتسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداءً من تاريخ إيداعه على المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام إبتداءً من تاريخ إيداعه".

إستناداً إلى هذه المادة قد حدد المشرع الجزائري مهلة الإخطار المسبق بثمانية (08) أيام على الأقل تسرى إبتداءً من تاريخ إيداع هذا الإشعار لدى الإدارة المعنية أي المستخدمة وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً إبتداءً من تاريخ إيداع هذا الإشعار لدى الإدارة المعنية أي المستخدمة وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً كما نصت المادة 31 من نفس القانون على إلتزام أطراف الخلاف الجماعي بإتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على المنشآت والأموال بمجرد إيداع هذا الإشعار، حيث جاء في مضمونها: " يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام"².

- بعد الإطلاع على المواد من 31/29 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر، نجد محتوى هذه المواد خالي من أي إشارة لمضمون الإشعار المسبق للإضراب، بحيث المشرع الجزائري ترك المسألة (مضمون الإشعار) للإتفاقيات الجماعية والتفاوض المباشر بين الرؤساء والإداريين أو أرباب العمل من جهة أخرى. لكن مع الأخذ بعين الإعتبار الشكليات التي يتضمنها هذا الإخطار عن طريق مرسوم أو تنظيم أو مراسلات إدارية، على الموظفين المضربين والتمثيلات النقابية التقيد بها في كتابة هذا الإخطار، التي بينها تاريخ كتابة الإخطار ومكانه والأسباب والدوافع من ورائه، وكذلك تاريخ بداية

¹ - فؤاد الصوفي، بحث الدراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العاملة، بحوث العمل، الجزائر، 2005، ص 66.

² - المادة 30 و 31 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر .

الإضراب والمدة المحددة للإضراب وهل هو مفتوح أو محدد، و أيضا المطالب الرئيسية والمطالب الثانوية و غيرها بيانات وشكليات الإشعار التي تحدد مدى مشروعيتها.¹

الفرع الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب

نظرا لأن الإضراب يعتبر حقا من الحقوق الأساسية التي منحها المشرع للموظف بهدف تحقيق المطالب المهنية المشروعة، لقد حرص أيضا على حماية ممارسيه من كل تهديد أو تجاوز.

تمثلت هذه الحماية في :

- توقيف علاقة العمل:

- عند ممارسة الإضراب والإشتراك فيه، لا يترتب على الموظف المضرب إنهاء العلاقة الوظيفية التي تجمعها بالإدارة المستخدمة بل يجمد هذه العلاقة الوظيفية ويوقف أثارها دون إنهاؤها.²

- هذا ما أكدته المشرع ضمن المادة 32 من القانون 02/90 المعدل والمتمم، سالف الذكر:

" يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام هذا القانون.

ولا يقلع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط علاقة عمل.

ويوقف الإضراب أثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها".³

- لم يصنف المشرع الإضراب من حالات إنتهاء العلاقة الوظيفية التي حددها ضمن المادة 216 من المر رقم 06-03 سالف الذكر، في حالة عدم مشروعية الإضراب أو عند تجاوز الموظف الحدود القانونية عند ممارسته للإضراب أي الأنظمة المنظمة له فإنه

¹ - هيثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 150-151.

² - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 221.

³ - المادة 32 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر.

يعتبر خطأ قد يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، باعتباره قد إستخدم وسيلة غير مشروعة للمطالبة بحقوقه المهنية.¹

- بعد إنتهاء فترة الإضراب، إحتمال رفض أحد الأطراف مواصلة تنفيذ علاقة العمل مما يلجأ المستخدم إلى تسريح العمال الذين شاركوا في إضراب مشروع، كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي يعتبر تعسفا يمكن من خلاله للعامل اللجوء إلى القضاء المختص للمطالبة بإلغاء قرار التسريح²، ويتوجب على السلطة الإدارية من مسؤولية الأضرار التي يسببها المضربين، أي في حالة إلحاق المضربين الضرر ينتزع منهم الغطاء المهني ولا تتحمل الإدارة العامة أي مسؤولية تعويض كحوادث العمل داخل المؤسسة العمومية أو حوادث الطرقات غير المضمونة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي ... والمضربين هم من يتحمل أضرار الإضراب.³

- منع إستخلاف المضربين خلال الإضراب:

نصت المادة 1/33 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر على أنه:
" يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 أدناه".⁴

- يمنع على السلطة الإدارية العامة أو الهيئة المستخدمة إستبدال الموظفين المضربين أو تعيين آخرين بدلهم إلا عند حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو في حالة رفض الموظفين لتنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة. ويترتب

¹- بشير هدي، المرجع السابق، ص 222.

²- كمال مخلوف، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين الية التفاوض كأس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة شهادة دكتوراه، حقوق، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 294.

³- بشير هدي، المرجع السابق، ص 223.

⁴- المادة 1/33 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر.

على مخالفة أحكام هذه المادة قيام المسؤولية الجزائية المنصوص عليها ضمن المادة 57 من نفس القانون.¹

- حماية المضربين من المسائل التأديبية:

الأصل العام يستتبع الموظف العام بالمسائل التأديبية عند إرتكابه خطأ من الأخطاء أو المخالفات الجسيمة فيتم إيقاع جزاء تأديبي عليه من قبل الجهة الإدارية أو الطائفة الوظيفية المنتمي إليها الموظف.² بمشاركة وممارسة الموظف أو المتعاقد الإضراب القانوني، تجعله محمي من تسليط أي عقوبة تأديبية من طرف السلطة الإدارية المنتمي إليها، لأن مشروعية الإضراب توقف أثار العلاقة الوظيفية، ومنه تعتبر أي عقوبة تأديبية توقع على المضربين ضغطا وتعسفا من قبل الإدارة العامة.

- تضمن المشرع الجزائري هذه الحماية ضمن المادة 2/33 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر: " كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".³

في حالة عدم شرعية الإضراب يكون التوقف الجماعي للموظفين غير قانوني مما يؤدي بهم إلى إرتكاب خطأ جسيما يستوجب العقوبة التأديبية، وهناك حالات أخرى كالتعدي على الموظفين الغير مضربين في الأماكن الوظيفية ...⁴

- الإقتطاع من الراتب في فترة الإضراب:

يعتبر الراتب من الحقوق التي يتمتع بها الموظف عرفه الدكتور عمار بوضياف على أنه:

"مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة "

¹- لحسن عويسات، المرجع السابق، ص 53.

²- سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 218.

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

⁴- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 222.

- نص المشرع الجزائري على تمتع الموظف بحق الراتب في عدة نصوص قانونية من بينها الأمر 03/06 سالف الذكر ضمن المادة 32: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب "، لقد علق المشرع الحصول على الراتب بأداء الخدمة إستنادا إلى مبدأ الراتب مقابل العمل، وباعتبار الإضراب توقف عن العمل فإنه يترتب عليه الإقتطاع من الراتب، وهذا خلاف لمبدأ الإقتطاع بصورة فردية حسب درجة مشاركة كل موظف فيه، قد يؤدي هذا الإقتطاع من الراتب حصول المضرب على راتب أقل من الحد الأدنى الساسي المضمون قانونيا والذي يستفيد منه الموظف إلا مقابل تأديته الخدمة في المرفق العام.¹ وبهذا يترتب على ممارسة حق الإضراب فقد المضربين حق الحصول على الراتب كاملا في الفترة التي أضرب فيها عن أداء الخدمة.²

¹ - سعيد على غافل، المرجع السابق، ص 216-217.

² - هيثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 162.

المبحث الثاني: الحد الأدنى من الخدمة لتحقيق مبدأ إستمرارية المرفق العام:

مبدأ إستمرارية سير المرفق بإنتظام، يعد من أهم المبادئ القائمة منذ القدم المرتبطة بقيام الدولة في حد ذاتها الضابطة لسير المرافق العامة، التي تقتضي ضرورة سيرها بانتظام، دون توقف أو إنقطاع في تقديم الخدمات بجميع أنواعها للجمهور، وإشباع حاجاته العامة التي رتب على أساسها تنظيم أحوالهم المعيشية، بذلك فإن حدوث أي إنقطاع أو توقف أو تعطيل في سير أي مرفق من المرافق العامة

على الرغم من أن المرافق العامة خاضعة لمبدأ الإستمرارية، إلا أنها تتعرض بصفة نظامية إلى حركات الإضراب التي يترتب عليها عموماً بطئ في النشاط، وبعد الحق في الإضراب حقا دستوريا يلجأ إليه الموظف بترك وظيفته لمدة زمنية معينة بسبب نزاع قائم بينه وبين الإدارة لتحقيق مطالبه المهنية، وحتى لا يمس باستمرارية المرافق العامة ألزم المشرع أن يكون اللجوء إلى الإضراب وفق شروط وإجراءات المنصوص عليها قانونياً.¹

باعتبار الإدارة مرفق عام فإن من مهامها توفير الحاجيات الضرورية للمجتمع بحيث كله يستفيد من المرفق، وفي حالة إنقطاعها وتدهور الحياة الإجتماعية المعيشية بسبب ممارسة حق الإضراب وفقاً للشروط القانونية، حسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23/361²، وذلك لهدف ضمان توفير الخدمات الأساسية للبلاد وضمان إستمرارية نشاط الإدارة حتى لا يتعارض حق الإضراب مع مبدأ إستمرارية المرافق العامة.

وباعتبار ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة في المرافق العمومية أحد أهم الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق اضراب في الوظيفة العامة ومبدأ إستمرارية سير المرفق العام، إذن علينا دراسة هذا المبحث من خلال التطرق إلى مطلبين :

- المطلب الأول: مبدأ إستمرارية سير المرفق العام.

- المطلب الثاني: الحد الأدنى من الخدمة.

¹ - عمار عوايدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 77.

² - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، المؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق لـ 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد الأدنى من الخدمة إجبارياً وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب الح ر، العدد 67، الصادرة في 2023/10/18

المطلب الأول: مبدأ إستمرارية المرفق العام

تنشأ المرافق العامة وتنظم لهدف تحقيق إشباع حاجات الجمهور العامة التي لا غنى له عنها، وليطمئنون على شؤونهم وحاجياتهم اليومية المدبرة من طرف المرافق العامة، ولا يتخذون احتياطات التدبير عن غير طريق هذه المرافق، في هذه الحالة لنا أن نتصور مدى الإرتباك والضرر الذي سيلحق بالأفراد إذا ما تعطلت هذه المرافق ولو لفترة قصيرة، لذلك أصبحت المرافق العامة تمتلك أهمية كبيرة في حياتنا اليومية من خلال ما تقدمه من خدمات، لذلك لا بد أن تخضع هذه المرافق العامة لنظام قانوني عام يكفل وحدة تجانس وإستمرارية أداء هذه الخدمات، ولهذا تخضع جميع المرافق لمبادئ أوجدها القضاء الإداري وفرض تطبيقها العملي، التي من بينها مبدأ إستمرارية المرفق العام حيث يقتضي هذا المبدأ القانوني ديمومة وسيرورة المرافق العامة بشكل حتمي وبصورة منظمة، ولتفادي أي خلل أو إضطراب في سير المرافق العامة.

الفرع الأول: مفهوم مبدأ إستمرارية المرفق العام

أولاً: تعرف مبدأ إستمرارية المرفق العام

يعد مبدأ الإستمرارية من المبادئ العامة للقانون المتعلقة بعملية تنظيم وسير المرافق العامة بمختلف أنواعها، ونعني به قيام المرفق بمهامه ونشاطه وتقديم خدماته على سبيل الإستمرار والدوام ودون إنقطاع، أيًا كامن الظروف التي يواجهها، فتوقف المرافق العامة عن عملها سينجم عنه لاشك إلحاق بالغ الضرر بالمصلحة العامة وبحقوق الأفراد.¹

يقصد بالإستمرارية عمل الهيئة الموكل لها مهمة تحقيق نشاط المرفق العام سواء كانت هيئة عمومية أو خاصة بتقديم خدماتها بانتظام وهذا لأن المصلحة العامة تقتضي ذلك، ولأن إنقطاع قد يرتبط بنشاط الصحة، التعليم، النقل، الأمن، أو أنشطة ذات طابع صناعي، كتوفير الكهرباء والغاز... المياه، الإتصالات... ورغم إختلاف طبيعة هذه

¹ - وفاء بالشعور، المبادئ التي تحكم المرافق العمومية على ضوء التعديل الدستوري 2020، مجلة هيروودوت للعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة 20 أوت سكيكدة، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 692.

الأنشطة إلا أنها تشترك في عامل أساسي وهو ضرورة توفير هذه الخدمات وإستمرارها وذلك لتحقيق المصلحة العامة لأنها تعتبر نشاطات ضرورية.¹

ولا يقصد بإستمرارية المرافق عدم توقفها أو إنقطاعها إلا أنه يجب توفرها على مدار الساعة وفي كل أيام الأسبوع، بل يقصد بذلك عدم إنقطاع الخدمات المتوفرة من طرف المرافق العامة وإستمرارها ليلا نهارا على مدار السنة وهذا نظرا للأهمية وضرورة هذه الخدمات المقدمة وتأثيرها المباشر على الأفراد.

أما المرافق العامة الأخرى لها أهمية لنشاطها ودورها، يقصد بإستمرارية نشاطها تقديم خدماتها في نظام عمل معين كتقديم الخدمات خلال أيام الأسبوع ماعدا أيام العطل الأسبوعية والأعياد والمناسبات الوطنية كمؤسسات التعليم، الجامعات، الإدارات العمومية كالحالة المدنية، مصلحة جوازات السفر وبطاقات التعريف والبطاقات الرمادية... الخ.²

بما أن المفهوم الضيق للإستمرارية يكون عند إرتباط هذا المصطلح بالمرفق العمومي تحديدا، فإنه يمكن تعريف الإستمرارية (la continuité) بأنها: "السير العادي والمنتظم للمرفق العمومي على إعتبار مضمون الخدمة"، غير أن مفهوم الإستمرارية بالمعنى الواسع يمتد إلى فكرة إستمرارية الدولة، بكل سلطاتها التشريعية، التنفيذية، القضائية" والمؤسسات المنصوص عليها.³

ثانيا: الأساس القانوني لمبدأ إستمرارية المرفق العام

لأهمية وضرورة هذا المبدأ نجد أن بعض الدول نصت عليه صراحة ضمن قوانينها، منها:

- يرجع الساس القانوني لهذا المبدأ إنطلاقا من الإجتهاد القضائي وبالضبط مجلس الدولة الفرنسي، الذي أخذ بهذا المبدأ وطبقه عام 1909 في قضية "wihckel"، بالرغم من

¹ - سليمة مراح، حق الإضراب ومبدأ إستمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري (توافق أم تعارض؟)، مجلة الجزائر للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الجزائر 01، المجلد 59، العدد 01، السنة 2022، ص 299.

² - سليمة مراح، المرجع السابق، ص 300.

³ - إبراهيم بالمهدي، مبدا إستمرارية المرفق العمومي في النظام القانوني الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، الجزائر، المجلد 01، العدد 01، 2016، ص 122.

عدم وجود نص تشريعي يقرره، حيث ألغت الإدارة رخصة إذاعة ممنوحة لمحطة خاصة بسبب توقفها عن العمل مدة طويلة وقد طالبت المحطة بإلغاء القرار الإداري الصادر إلا أن القضاء رفض طلب الإلغاء.

يلاحظ أن الإدارة ألغت الرخصة حيث توقفت خدمات بث المحطة لفترة طويلة، مما يعني هذا إنصراف وغياب مبدأ إستمرارية سير المرفق العام عن الخدمة المقدمة من المحطة، وكذلك قد أخذ الحكم بالمحلل المادي الذي يتمثل في النفع العام المتحقق من خدمة البث، في حين أن المحطة مشروع خاص.¹

كرسا الإجتهااد القضائي المغربي في الحكم 69 الصادر بتاريخ 26 يونيو 1998 حينما قضت المحكمة بأكادير بأن: "أي تحديد للطاقة الإستيعابية يعتبر إغلاقا جزئيا للمرفق الجامعي، وبالتالي خرق مبدأ إستمرارية المرفق العام، والذي يعني إستمرار المرفق في أداء الخدمة الإجتماعية التي أنشأ من أجلها".²

المشروع الجزائري كرس مبدأ الإستمرارية للمرفق العمومي في المرافق العمومية الإقتصادية بمناسبة قرار 03 مارس 1965 الذي منح مؤسسة الكهرباء والغاز إمتيازاً على شبكات تموين وتوزيع الطاقة الكهربائية والذي ألزم في المادة 12 منه ضرورة إستمرارية الخدمة العمومية من قبل هذه المؤسسة العمومية الوطنية.

المرافق العمومية الإدارية إعترفت بهذا المبدأ قانونيا متأخرا حيث صدر بشأنه المادة 11 من القانون رقم 07/85 المتعلق بإنتاج الطاقة الكهربائية ونقلها وتوزيعها العمومي للغاز، والتي نصت على:

" يتعين على المؤسسة صاحبة الإحتكار أن تزود غيرها دائما بالكهرباء والغاز.

¹ - مصطفى السيد دبوس، تامين خدمات الدولة في إطار ما يقدمه المرفق العام من خدمات، دراسة تحليلية، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، 2019، ص 28-29.

² - حكم عدد 69 بتاريخ 1998/06/26، أحمد شوقي ضد جامعة القروين بفاس، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 25 أكتوبر دجنبر، 1998، ص 223.

- غير أنه يمكنها أن توقف الخدمة من أجل تقديم الصيانة واشغال الإيصال وكل الأشغال القريبة من النشاطات التي يجب توقيفها على سبيل الأمن".¹
- كما تأسيس هذا المبدأ ضمن عدة قوانين من بينها:
- المادة 03 من قانون 11/18 المتعلق بالصحة: "تتمثل الأهداف في مجال الصحة المواطنين عبر المساواة في الحصول على العلاج وضمان إستمرارية الخدمة العمومية للصحة والأمن الصحي...".
 - المادة 06 منه أيضا: "تهدف المنظومة الوطنية للصحة إلى التكفل بإحتياجات المواطنين في مجال الصحة بصفة شاملة ومنسجمة ومستمرة. ويرتكز تنظيمها وسيرها على مبادئ الشمولية والمساواة في الحصول على العلاج والتضامن والعدل و إستمرارية الخدمة العمومية الخدمات الصحية".²
 - المادة 21 من القانون 131/88 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، نصت على: "يجب على الإدارة حرصا منها على تحسين خدماتها بإستمرار وتحسين صورتها العامة بإعتبارها تعبيراً عن السلطة العمومية أن تسهر على تبسيط إجراءاتها وطرقها ودوائر تنظيم عملها وعلى تحقيق ذلك...".³
 - المادة 83 من القانون 10/11 يتعلق بالبلدية، نصت على: "يسهر رئيس المجلس الشعبي البلدي على وضع المصالح والمؤسسات العمومية البلدية وحسن سيرها".⁴

¹ - صالح جابر، المرافق العامة والضبط الإداري، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2022/2021، ص 48.

² - المادة 03 و 04 من القانون 11/18 المؤرخ في 18 شوال 1439 الموافق 28 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، الج، ر، العدد46، الصادرة في 29 يوليو 2018.

³ - المادة 21 من القانون 131/88 المؤرخ في 20 ذو القعدة 1408 الموافق لـ 4 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الج.ر، العدد 27، الصادرة في 29 يوليو 2018.

⁴ - المادة 83 من القانون 10/11 المؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق لـ 22 يونيو 2011 يتعلق بالبلدية، الج.ر، العدد 37، الصادرة في 3 يوليو 2011.

أما على المستوى الدولي في الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة في المادة 03 فقرة 04 منه حيث قالت: " تتفق الدول الأعضاء على تنفيذ الميثاق وفقا للمبادئ الآتية:

1: إستمرارية الخدمات العامة في كل الظروف ..."¹

نظرا للإهتمام الدولي في المواثيق الدولية لمبدأ إستمرارية المرفق العام، بدأت الدساتير الداخلية توطر وتنظم بين صحتها هذا المبدأ، من بينها الدستور الجزائري في تعديله الأخير لسنة 2020 في نص المادة 27 منه " تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي والتكيف المستمر والتغطية المنصفة للتراب الوطني، وعند الإقتضاء ضمان حد أدنى من الخدمة".²

ثالثا: تبرير مبدأ إستمرارية المرفق العام

إن تبرير هذا المبدأ يرتكز على مبررات ومبادئ متعددة، منها مبدأين الأول دستوري والثاني سياسي.

فالأول هو تواجد الدولة، والثاني يرتكز على هدف إجتماعي، تمثلا في ضرورة تفادي الفوضى. والإجتهاد القضائي بدوره إعتبره منذ قرار "winkell" الصادر في 07 أغسطس 1909 "إن الإستمرارية هي جوهر المرفق العام".

وبأخذ مبدأ الإستمرارية المكرس في الإجتهاد القضائي والمجلس الدستوري الفرنسي، ينبغي على المرفق العام أن يعمل بإستمرار، دوت توقف أو إنقطاع أو تأخير، وعلى كل الإدارات العامة تنظيم دخول المستفيدين من المرافق العامة إلى المكاتب، وحسن وضمن الدوام الرسمي، كما أن إغلاق المكتب قبل إنتهاء الدوام الرسمي يشكل خطأ خدمة تسأل عنه الإدارة، ولا يمكن للمرفق العام أن يتوقف إلا في العطلة الرسمية و حالة القوة القاهرة.³

¹ - صالح جابر، المرجع السابق، ص 49.

² - المادة 27 من التعديل الدستوري 2020.

³ - صالح جابر، المرجع السابق، ص 47.

مبدأ سير المرفق العام بانتظام والمراد، كما لاحظ "هوريو" قد اتخذ شكلا رائعا في جميع الدول المتقدمة ، فهئية " البريد أو الصحة و النقل ... " يعملون بكل جهد ليلا ونهارا وفي فترات دورية منتظمة على تقديم خدمات أساسية للجمهور وأيضا "الشرطة" ساهرة بإستمرار، وإنظام، في الليل والنهار على حفظ الأمن والسكينة، وحماية الأرواح، والممتلكات في كل البلاد.

لذلك الجمهور يعلق أهمية كبيرة على المرافق العامة، ودوام سيرها بانتظام، ويصاب بعنت كبير إذا توقفت عن مواصلة رسالتها في تقديم خدماتها الجوهرية.

لنا أن نتصور تعطيل أو توقف مرفق النقل يوما أو عدة أيام، فإنه يترتب عن ذلك إمتناع الموظفين والعمال عن الذهاب إلى أعمالهم، وبالتالي يؤدي هذا إلى تعطيل مصالح الدولة وهيئاتها المختلفة.

لذلك فإن من أهم وأبرز المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة، ودوامها في السير بطريقة منتظمة، ذلك المبدأ الذي نال عناية وأبهر الأنصار وحظي بالتأييد في ظل الشعوب.

كما أنه قد إتسع نطاق تطبيق مبدأ إستمرارية المرفق العام في الوقت الحالي، نظرا لتغير الظروف الإجتماعية والإقتصادية، وإتساع ميدان نشاط الدولة، وإزدياد مرافقها وكثرة مهامها وتعدد وظائفها وتشعب إختصاصاتها وتنوع مجالاتها.

لهذا يجب على الدولة أن تعمل وتضمن سير مرافقها العامة، بشكل دائم ومستمر ومنتظم، لأن الغاية و الهدف من هذه المرافق إستهداف النفع العام وتوفير الخدمات الأساسية للجمهور.

فمبدأ إستمرارية المرفق العام، له دور أساسي في تفادي الفوضى الإجتماعية، وإستقرار كيان الدولة.¹

¹ - صالح جابر، المرجع السابق، ص 48.

الفرع الثاني: ضمانات تطبيق مبدأ إستمرارية المرفق العام

لغرض تقديم الخدمات العمومية بإستمرار وبإنتظام ودون توقف، أوجد المشرع ضمانات للحد من كل ما قد يعيق ذلك، وأوجب الموظف التقيد بها، نذكر منها:
أولا: الضمانات التشريعية لتطبيق مبدأ إستمرارية المرفق العام.

➤ تنظيم ممارسة حق الإضراب

حق الإضراب هو حق دستوري قانوني نصت عليه مختلف الدساتير والقوانين الجزائرية، كما حاول المشرع تنظيم هذا الحق بوضع ضوابط لممارسته بطريقة لا تتنافى مع مبدأ إستمرارية المرفق العام، ومن أجل الوقوف على هذه التنظيمات والضوابط القانونية لممارسته بطريقة قانونية وشرعية، وجب علينا التطرق إلى حق الإضراب (تعريفه، أنواعه، شروطه ...) ضمن المبحث الأول من هذا الفصل.

➤ تنظيم الإستقالة

الإستقالة هي رغبة الموظف في ترك منصب العمل نهائيا، لذلك تعد أحد معيقات تطبيق مبدأ إستمرارية المرفق العام بإنتظام، لذا تنظيها قانونيا ضمانة تشريعية من ضمانات تطبيق المبدأ وحسن سير المرفق العام.

حق الإستقالة معترف به ضمن المادة 217 من الأمر 03/06 سالف الذكر: "الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"، وممارسته تكون بموجب إجراءات قانونية مضبوطة نص عليها الأمر 03/06 سالف الذكر ضمن المادة 2018: "لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، وأيضا المادة 219 التي جاء فيها: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

إن قبول استقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

ألزمت المادة 220 السلطة المختصة بإتخاذ القرار في أجل محدد حيث جاء بها:

" لا ترتب الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) إبتداءا من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين (02) إبتداءا من تاريخ إنقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.

وبإنقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية".¹

لقد عمل المشرع على تنظيم حق الإستقالة، لتوفيق بين مصلحة الموظف المتمثلة في ممارسة حق الإستقالة والمصلحة العامة المتعلقة بضمان مبدأ إستمرارية المرفق العام من خلال إلزام الموظف المعني بالإستمرار في منصب عمله بعد تقديم الإستقالة إلى غاية الفصل في طلبه المقدم أمام السلطة المختصة.

➤ عدم جواز الحجز على أملاك وأموال المرفق العام

أشار إليها المشرع الجزائري ضمن المادة 70 من التعديل الدستوري 2020 بمصطلح "الأملاك الوطنية" وخلافا للقاعدة التي تتيح الحجز على ممتلكات المدين الذي يمتنع على وفاء تسديد ديونه، لا يمكن الحجز على أموال المرافق العامة التي تعتمد عليها في تلبية الحاجيات العامة لعدم تعطيل سير هذه المرافق.

كما جاء في قانون الأملاك الوطنية بصريح العبارة أن الأملاك الوطنية العمومية غير قابلة للتصرف فيها ولا للتقادم ولا للحجز ودون إستثناءات، وتم النص على مبدأ التقادم والحجز في نصوص قانونية مختلفة، منها:

المادة 636 من القانون رقم 13/22 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ثانيا : الضمانات القضائية لتطبيق مبدأ إستمرارية المرفق العام

• نظرية الموظف الفعلي

الموظف الفعلي هو الشخص الذي يكون قرار تعيينه باطلا أو لم يصدر قرار تعيينه أصلا في تلك الوظيفة، فرغم أن الأصل يقتضي بطلان التصرفات والأعمال التي يقوم

¹ - المادة 217، 218، 219، 220، من الأمر 03/06 سالف الذكر.

بها إلا أنالقضاء أقر بصفة تلك الأعمال في بعض الأوقات وإعتبرها قانونية وصحيحة وذلك لإعتبارين:¹

- 1- إعتقاداً أن من قام بتلك التصرفات تتوفر فيه الصفة اللازمة، أي حسن النية.
- 2- في حالة الضرورة مثل الكوارث الطبيعية، الحرب... ذلك ضماناً لإستمرار المرفق العام.

• نظرية الضروف الطارئة

أنشأ مجلس الدولة الفرنسي هذه النظرية، التي تفرض إذا وقعت حوادث إستثنائية غير متوقعة بعد إبرام العقد وأثناء تنفيذه وكان خارج إردة المتعاقد وكان من شأنها أن تؤدي إلى إلحاق خسائر غير مألوفة، تؤدي إلى خلل في تنفيذ الخدمات الإدارية، وعرقلة الإدارة على مواصلة العمل الإداري بإستمرار وإنتظام، فإن للإدارة أن تتفق مع المتعاقد على تعديل العقد وتنفيذه بطريقة تخفف من إرهاب المتقاعد، ويتحمل بعض عبئ هذا الإرهاق بالقدر الذي يمكن المتعاقد من الإستمرار بتنفيذ العقد فإن لم يحصل هذا الإتفاق فإن للقضاء أن يحكم بتعويض المتعاقد تعويضاً نسبياً.²

المطلب الثاني: الحد الأدنى من الخدمة

تفرض غالبية الدول أو النظم الحديثة عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات وخاصة قطاع الوظيفة العامة، حيث تفرض الدول والمؤسسات العمومية على المضربين إتخاذ إجراءات اللازمة التي تتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين، وهذا إنطلاقاً من مبدأ إستمرارية المرفق العام.

وتتمثل أهمية وضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة لتلبية حاجيات المواطنين من خدمات المرافق العمومية، التي تظهر أعراضها أثناء ممارسة موظفيها للإضراب، مما

¹ - وفاء بوالشعور، المرجع السابق، ص 687-688.

² - صالح جابر، المرجع السابق، ص 63.

يستوجب على المشرع الجزائري بإلزامها صراحة وفق قيد - يحدد القدر الأدنى للخدمة - في القانون، لأنه مبدأ عام يفرضه الدستور أي مبدأ إستمرارية المرافق العامة.¹

الفرع الأول: مفهوم الحد الأدنى من الخدمة

إن الحد الأدنى من الخدمة هو إحدى الضمانات القانونية التي تتحقق بواسطة إستمرار سير المرفق العام بانتظام، لذلك إعتبر المشرع الجزائري أن عدم إلتزام المضربين بالقدر الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال.²

أولاً: تعريف الحد الأدنى

فإذا كان التوقف الجماعي أو اضراب، يحسن الأنشطة التي يمكن أن يؤثر إنقطاعها في إستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس أنشطة حيوية، فإنه يتعين تنظيم الأنشطة الضرورية في شكل تقديم حد أدنى من الخدمة إجبارياً.

يمكن تعرف الحد الأدنى، بشكل عام أنه تلك الحاجات الأساسية وهو التعريف الذي جاء في القانون رقم 02/90 سالف الذكر، والذي نصت عليه المادة 37 كمايلي: "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام إستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 38 و 39 أدناه".³

ثانياً: الأساس القانوني لإلزامية الحد الأدنى من الخدمة

تختلف التشريعات التي تفرض الحد الأدنى للخدمة في كيفية أو طريقة تحديدها لمجالات فرضه، أي تحديدها للمرافق الأساسية التي يلتزم بها المضربون بأداء القدر

¹ - لحسن عويسات، المرجع السابق، ص 94.

² - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 82.

³ - سليمة مراح، المرجع السابق، ص 313.

الأدنى من الخدمة، فبعض التشريعات يحددها باللجوء إلى تعريف عام بينما يعتمد البعض الآخر إلى تعدد قطاعات النشاط أو المؤسسات المعنية به.¹

في فرنسا تختلف الأمور فيما يتعلق بالحد الأدنى عما هي عليه بعض الدول الأخرى، حيث لم يتم إلى حد الآن تحديد الحد الأدنى لخدمات المرافق العامة أو ما يسمى في فرنسا "بالخدمات المضمونة" في قانون الإضراب الفرنسي، وقد إستثنى في ذلك النقل البري وهذا بموجب القانون المتعلق بإستمرارية المرفق العام للنقل البري والحوار الإجتماعي الصادر بـ 2007/08/21، الذي صوت عليه البرلمان مباشرة بعد تولي نيكوسركوزي منصب رئيس الجمهورية وقد ركز هذا القانون على 03 نقاط أساسية هي:

- الإتفاق حول الوقاية من النزاعات الإجتماعية وذلك بإجراء مفاوضات قبل إيداع الإشعار بالإضراب.

- تأمين الخدمة المضمونة في حالة الإضراب بالإتفاق بين ممثلي العمال والإدارة بتحديد الخدمات التي يتم تأمينها أثناء الإضراب لضمان إستمرارية الخدمة وتأمين الحاجات الأساسية للمرتفقين كتأمين النقل أثناء ساعات العمل.

- ضمان حقوق مستعملي طرق النقل البري كحقهم في إعلامهم مسبقا عن قرار اضراب وحق التعويض.

ماعدا النقل البري، لم يتم تحديد القطاعات العمومية التي يجب أن يطبق فيها مبدأ الحد الأدنى، لأن تحديد الحد الأدنى هو مساس بحرية الإضراب كحق دستوري مع تشجيع الحوار الإجتماعي داخل المؤسسات التي لها مهمة تنفيذ المرفق العام والتفاوض المسبق في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال و تقادي اضراب لحصول العمال على حقوقهم.²

أما بالنسبة إلى التشريع الجزائري، فقد نص على فرض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب الذي يحدث في ميادين النشاط التي يشكل إنقطاعها التام مساسا بإستمرارية

¹ - دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معرف الجزائر، ص 97.

² - سليمة مراح، المرجع السابق، ص 314.

المرفق العمومية الساسية أو بالأنشطة الإقتصادية الحيوية أو بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والممتلكات وذلك حسب المادة 37 من القانون رقم 02/90 سالف الذكر.

وتتواصل الأنشطة في شكل قدر أدنى من الخدمة الإجبارية، وتتكفل الإتفاقيات الجماعية بتحديد وتنظيم نوعية وكمية القدر الأدنى من الخدمة، حسب طبيعة نشاط كل هيئة مستخدمة.

ثالثا: معايير إحداث الحد الأدنى من الخدمة

إذا كانت الإدارة هي المختصة بتنظيم سير الحد الأدنى للعمل في المرفق العام، في حالة عدم قيام المشرع بهذا التنظيم، بإعتبارها المسؤولة عن إدارتها، إلا أن سلطتها ليست مطلقة في هذا المجال، بل تمارسها طبقا لمعايير معينة تحت رقابة القضاء، وبإستعراض أحكام القضاء في هذا الصدد نجد أنها قد وضعت بعض المعايير التي يتعين على الإدارة مراعاتها والعمل بها حتى تكون قراراتها المتعلقة بذلك التنظيم قانونية ومشرعة، وهذا المعايير تدور حول:

- أن تكون الخدمة التي يقدمها المرفق ضرورية لإشباع حاجات المواطنين:
- يستفاد من ذلك أن المرفق العام يعتبر حيويا وإستراتيجيا إذا كانت الخدمة التي يقدمها للمواطنين ضرورية لإشباع حاجاتهم الأساسية.
- إن التوقف الكامل للعمل بالمرفق العمومية من شأنه أن يهدد النظام العام ويخل بإستقرار المجتمع، وللحفاظ على ذلك يتطلب سوى ضمان الحد الأدنى من الخدمة بحيث أنه لا يتم حرمان العمال كليا من الإضراب وفي نفس الوقت يتم تدبير الحد الأدنى من إحتياجات المتعاملين مع المرفق، فهذا النهج هو الذي يحقق التوازن والتوفيق بين حق الإضراب من ناحية ومبدأ إنتظام سير المرفق العامة من جهة أخرى، وتتولى السلطة القائمة على إدارة المرفق تحقيق التوازن بينهما.
- كما أن مجلس الدولة الفرنسي قد ساير هذا النهج وإنتهى بأن الإعتراف بحق الإضراب لا يعني عدم وجود ضوابط تضمن عدم التعسف في إستعماله وتكفل الحفاظ على

متطلبات النظام العام في الدولة، فقد قرر المجلس صلاحية هذا الضبط في مجال المرافق الأمن، الرقابة اللاسلكية الكهربائية، النقل الجوي
ومنه نستخلص من المجلس أن فكرة النظام العام تشكل حيز الزاوية للقول بمشروعية الإجراء الإداري القاضي بتنظيم سير الحد الأدنى للعمل في المرفق من عدمه، وبالتالي هذا الإجراء يكون مشروعاً إذا كان التوقف عن العمل في مرفق معين من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب النظام العام، وعدم المشروعية تلحق ذلك الإجراء إذا كان التوقف عن العمل في مرفق ما لا يشكل إخلالاً أو اضطراباً بالنظام العام، بمعنى أن الخدمة التي يقوم بها المرفق في هذه الحالة لا تعد ضرورية بالنسبة للمتعاملين معه.

• تحديد الحد الأدنى من الخدمة

من أجل ضمان الحاجيات الضرورية واللازمة لمستعمل المرفق العمومي فإنه لا يجوز للإدارة أن تجبر على الإستمرار في العمل إلى الأعوان الذين يعتبر حضورهم ضروري جداً لسير الخدمة، وعليه يتعين على مسؤول المصلحة أن يأخذ بعين الإعتبار أهمية وجود تعداد شبه عادي في حالة الإضراب أو اللجوء إلى مستخدمين خارج المؤسسة، من أجل ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمشرع يرى من الأهمية إعطاء تفاصيل هذا التعدد حسب أجزاء الخدمة، ومتطلباتها أو أمن الأشخاص والممتلكات عندما تكون مهددة أو في الحالة التي يتعين فيها تلبية حاجيات المستعملين بطريقة سريعة وإستعجالية.¹

الفرع الثاني: قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً

يجب ضمان حد أدنى من الخدمة، إجبارياً، في حالة الشروع في إضراب عن العمل في ميادين الأنشطة التي يمكن أن يضر إنقطاعها الجزئي أو الكامل بإستمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية، لا سيما في تموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة

¹ - عبد الوهاب برنيمة، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، المجلد 01، العدد 09، ص 179.

على المنشآت والأملاك الموجودة وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، سالف الذكر.¹

ضمانا لتطبيق الحد الأدنى من الخدمة الإجباري في بعض قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب ذلك، لقد حدد المشرع 14 قطاعا ضمن المادة 38 من القانون 02/90 المعدل والمتمم² بالقانون رقم 27/91 الذي جاء مضمونه يحمل 16 قطاعا نصت عليهم المادة 07 منه³، إلا أن القانون رقم 361/23 سالف الذكر تضمن 22 قطاعا نصت عليهم المادة 02 كمايلي: "تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا والمذكورة في أحكام المادة الأولى أعلاه، كما يأتي:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والإستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لا سيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- مصالح إدارة العدالة.
- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبريد الإذاعي والتلفزيوني والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

¹ - المادة 04 من القانون رقم 361/23 سالف الذكر.

² - المادة 38 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر.

³ - المادة 07 من القانون 27/91 سالف الذكر.

- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العامة في الحدود والموانئ أو المطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير.
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية.
- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الإستيراد والتصدير، والمصالح الإدارية للأموال الوطنية والحفظ العقاري.
- مصالح إستقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين ذوي الإحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية، منها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن.
- المصالح المرتبطة بتلقيق البرامج البيداغوجية وصب النقاط وإجتماعات مجالس الأقسام والمداومات و الإمتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها، بما فيها اشغال تصحيح الإمتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين و التعليم العالي والبحث العلمي.¹
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام وافيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.

¹- المادة 02 من القانون 361/23 سالف الذكر.

- مصالح النقل البري وعن طريق السكة الحديدية والجوي والبحري بما في ذلك مصالح الطرق السيارة و ملحقاتها، والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين.

- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع ومصالح الإتصالات والإتصالات عبر الوسائل والإتصالات بالهاتف النقال.

- المصالح الفلاحية والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الإستهلاك الواسع، و المصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش.

- مصالح صناديق الضمان الإجتماعي والتعاضديات الإجتماعية ومفتشية العمل.

- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.¹

يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على إستمراريتها

والمرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في أحكام المادة 2 أعلاه، كما يأتي:

بموجب إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال في القطاع الإقتصادي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وفي حالة غياب إتفاقية أو إتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني كل في مجال إختصاصه، مناصب العمل المذكورة أعلاه، بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة.

من قبل وزير القطاع المهني في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية،

بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة.

- لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه أعلاه من 30% من مجموع

العمال المعنيين بالإضراب، وهذا ما أكدته المادة 03 من القانون رقم 361/23 سالف

الذكر.²

¹ - المادة 02 من القانون 361/23 سالف الذكر.

² - المادة 03 من القانون 361/23 سالف الذكر.

خلاصة الفصل

حق الإضراب ومبدأ إستمرارية المرفق العام، في الأول يبد أنهم متعارضين، بحيث بالإضراب يتوقف العمال عن العمل بهدف الضغط على الإدارة للحصول على حقوقهم المهنية، ويفرض مبدأ الإستمرارية المحافظة على حق المرتفقين من الإستفادة من خدمات المرافق العامة بشكل منتظم ومستمر، وهذا حفاظا على المصلحة العامة وصحة المواطنين وحياتهم، إلا أننا قد بينا من خلال دراسة الفصل، أن هذين العنصرين قد يتوافقان ويتكاملان إذا تم تنظيمهما وتنسيقهما وذلك حفاظا على الحقوق والمصلحة العامة معا.

أثار هذا التعارض نقاشا حادا في أغلب الدول، وذلك ما جعل المشرع يتدخل لإيجاد حل وسيط يضمن به حق العمال في ممارسة حقهم في الإضراب، كوسيلة قانونية للمطالبة بحقوقهم المهنية وحق المرتفقين في الإستفادة من خدمات المرافق العامة بصفة مستمرة ومنتظمة، وذلك بالنص على مبدأ الحد الأدنى للخدمات العامة، الذي يجب العمل به إلا في القطاعات التي تتطلب ذلك.

الفصل الثاني:

القطاعات الممنوعة من

ممارسة حق الإضراب

➤المبحث الأول: مجالات الامن والدفاع الوطني

➤المبحث الثاني: القطاعات الاستراتيجية والحساسة

تبدأ فهم القطاعات الممنوعة من الإضراب بفهم مفهوم الإضراب نفسه، والذي يعتبر وسيلة شرعية للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية. ولكن، هناك بعض القطاعات التي يكون فيها الإضراب غير قانوني أو محدود بقيود شديدة، ويُطلق عليها "القطاعات الممنوعة من الإضراب"، وهي تختلف من بلد إلى آخر وفقاً للتشريعات المحلية.

في الجزائر، على سبيل المثال، تنص المادة 23 من القانون رقم 90-14 المتعلق بالإضراب على أنه "لا يمكن للعمال في بعض القطاعات والخدمات العمومية الإضراب إذا كان هذا الإضراب قد يؤدي إلى خلل في الخدمة أو الإنتاج أو قد يؤثر سلباً على الاقتصاد الوطني". وتضمنت هذه القطاعات عادةً القطاعات الحيوية مثل الصحة والنقل والطاقة، وأحياناً تشمل الخدمات العامة مثل البريد والمياه والكهرباء.

على الرغم من أن القوانين تحدد هذه القطاعات، إلا أن هناك بعض النقاشات حول إمكانية فرض حظر الإضراب في بعض الحالات، وهل يتعارض ذلك مع حق العمال في التعبير عن احتياجاتهم ومطالبهم. إذا كنت تخطط لمقالة أو دراسة حول هذا الموضوع، فإن إدراج الآراء والتفاعلات المحلية والدولية حول هذه المسألة قد يكون مفيداً لإثراء النقاش.

تتضمن المادة 8 قائمة بالقطاعات التي يتم منع فيها الإضراب، وتشمل هذه القطاعات مجالات الدفاع والأمن الوطني، بالإضافة إلى القطاعات الاستراتيجية والحساسة التي تتعلق بسيادة الدولة والحفاظ على المصالح الأساسية للأمة وتشمل مجالات الامن والدفاع الوطني وكذلك القطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة

المبحث الأول: مجالات الامن والدفاع الوطني

المطلب الأول: التعريف بمجالات الدفاع والأمن الوطنيين.

تعد مجالات الدفاع والأمن الوطنيين عموداً فكرياً في بناء الدولة، فهي تشمل الجهود والموارد التي يتم تخصيصها لحماية الدولة وشعبها من التهديدات المختلفة. يتعلق ذلك بالحفاظ على الأمن الداخلي والخارجي، وضمان استمرارية الحكم الشرعي والحفاظ على السيادة الوطنية. في هذا المبحث، سنستكشف مجالات الدفاع والأمن الوطني، ونلقي الضوء على أهمية هذه المجالات، وتحديد الإجراءات اللازمة لضمان استمرارية الحياة الوطنية وسلامة المواطنين.¹

التعريف بمجال الدفاع الوطني:

الجيش الوطني الشعبي:

هو الإسم الرسمي الذي أُطلقَ على جيش الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية منذ الاستقلال، يضم الجيش الوطني الشعبي كل الفروع العسكرية المسلحة ممثلة بالقوات البرية والقوات الجوية والقوات البحرية وقوات الدفاع الجوي عن الإقليم والحرس الجمهوري وقوات النخبة والدرك الوطني، تحت إشراف قيادة هيئة الأركان برئاسة السعيد شنفريحة قائد الأركان نائب وزير الدفاع الوطني، احتل الجيش الجزائري المرتبة الأولى عربياً والتاسعة عالمياً من حيث تعداد العناصر الجاهزة والمستعدة للقتال بـ 603 ألف جندي، فيما حل في المرتبة الثانية عربياً و 15 عالمياً من حيث القدرة القتالية والتجهيزات سنة 2017.²

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر، 06/03 والقوانين الأساسية الخلاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 124.

² - <https://alachpress.com> جريدة علاش اكسبراس اطلع 2024/04/24

يشارك الجيش الجزائري في عدة عمليات مدنية وعسكرية وطنياً مثل: السد الأخضر ودولياً مثل مقاومة الكوارث الطبيعية كالزلازل والفيضانات والقيام بعمليات عسكرية، إلى جانب المشاركة في عمليات حفظ السلام تحت غطاء الأمم المتحدة. مجال الدفاع الوطني يشير إلى القطاع الذي يعنى بحماية الدولة وسكانها ومصالحها من التهديدات الخارجية والداخلية. يتضمن هذا القطاع العديد من الأنشطة والمجالات التي تهدف إلى تحقيق هذه الأهداف، وتشمل على سبيل المثال:

✓ الجيش الوطني :

وهو الجزء الرئيسي من القوات المسلحة التي تعمل على حماية البلاد والتصدي لأي تهديدات خارجية تواجهها.

✓ القوات البحرية والجوية:

تتولى هاتان القوات حماية الحدود البحرية والجوية للدولة، وتقديم الدعم في العمليات العسكرية الوطنية والدولية.

✓ الأمن الداخلي:

يعنى بضمان الأمن والنظام العام داخل البلاد، ويشمل الشرطة وقوات الأمن الداخلي والجهات المعنية بمكافحة الجريمة.

✓ الدفاع السيبراني :

يشمل حماية البنية التحتية الحيوية والمعلوماتية للدولة من الهجمات السيبرانية وضمان استمرارية العمليات الحيوية.

✓ الدفاع المدني:

يعنى بالتخطيط والتحضير لمواجهة الكوارث والطوارئ الطبيعية أو الناجمة عن الأعمال البشرية، وتقديم المساعدة والإغاثة للمتضررين¹.

¹ - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، كلية الحقوق، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، جامعة الإسراء، الطبعة الأولى، الاردن، 2003، ص 56.

المطلب الثاني: أهمية قطاعي الدفاع والامن الوطني وأسباب منع الاضراب عنه
عد قطاعا الدفاع والامن الوطني من أهم القطاعات في أي دولة، حيث يهدفان إلى حماية الدولة وسيادتها واستقلالها، وضمان أمن مواطنيها وممتلكاتهم. تعتبر هذه القطاعات عموداً فقرياً في بناء الدولة وتطويرها، وتشمل جملة من الأجهزة والهيكل العسكرية والأمنية التي تعمل على تحقيق هذه الأهداف.

الفرع الأول: أهمية قطاعي الدفاع والامن الوطني:

1- أهمية قطاع الدفاع الوطني:

✓ **حماية السيادة الوطنية:**

يُعدُّ قطاع الدفاع الوطني العمود الفقري للدولة، حيث يكون مسؤولاً عن الحفاظ على السيادة والاستقلال الوطني. يعمل الجيش والقوات المسلحة على حماية حدود الدولة ومنع أي تهديدات خارجية للأمن الوطني، سواء كانت عسكرية أو غيرها من التهديدات. كما تعتبر القوات المسلحة عنصراً أساسياً في الدفاع عن الدولة ضد أي تهديدات تأتي من الخارج، سواء كانت عسكرية، إرهابية، أو أي تهديد آخر يمكن أن يؤثر على استقلال الدولة¹.

✓ **المشاركة في الأمن الإقليمي والدولي:**

يسهم قطاع الدفاع الوطني في الحفاظ على الأمن والاستقرار الإقليمي والدولي. من خلال المشاركة في القوات الدولية لحفظ السلام، يساهم الجيش الوطني في تعزيز السلام والأمن العالميين والتعاون بين الدول. ويعمل الجيش على تبادل الخبرات والمعلومات مع قوات الأمن الدولية لمكافحة التهديدات العابرة للحدود مثل الإرهاب، وبذلك يساهم في تحقيق الاستقرار والأمن الدوليين.

¹ - أهمية سليمان، آليات تسوية، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2012، ص 29.

✓ ضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي:

يلعب قطاع الدفاع دوراً حاسماً في ضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي للدولة. فعندما يتمتع البلد بقوات مسلحة قوية وفعّالة، يتمكن من منع النزاعات الداخلية والصراعات الأهلية التي قد تؤثر على النمو الاقتصادي واستقرار الحكم. وتعتبر القوات المسلحة وسيلة لتحقيق الاستقرار السياسي من خلال حماية الدستور والنظام السياسي، وتأمين العملية الديمقراطية والانتقال السلمي للسلطة¹.

✓ الدفاع عن السيادة والوحدة الوطنية:

يعتبر الدفاع الوطني أساساً لحفظ السيادة الوطنية وضمان استقلالية الدولة ووحدتها الوطنية.

✓ ضمان الأمن القومي:

يسهم الدفاع الوطني في حماية الأمن القومي للدولة، والذي يشمل حماية الحدود والموارد الطبيعية والاقتصادية والثقافية.

✓ الدفاع عن المصالح الوطنية:

يتيح قطاع الدفاع الوطني للدولة الدفاع عن مصالحها الوطنية في مواجهة التهديدات الخارجية والداخلية.

✓ الحفاظ على السلم والأمن الدوليين:

من خلال مساهمته في القوات الدولية لحفظ السلم والأمن الدوليين، يلعب الدفاع الوطني دوراً هاماً في الحفاظ على السلام العالمي.

¹ - نبيل بن حمزة، البعد الاقتصادي للأمن الوطني الجزائري، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص : دراسات استراتيجية و أمنية، 2014 جامعة الجزائر 03، ص60.

✓ التنمية الوطنية:

يعتبر قطاع الدفاع الوطني جزءاً من البنية التحتية الأمنية الضرورية لتحقيق التنمية الوطنية المستدامة، من خلال توفير الاستقرار والأمان اللازمين للنمو الاقتصادي والاجتماعي¹.

قطاع الدفاع الوطني هو جزء أساسي من البنية التحتية الأمنية لأي دولة، وله أهمية كبيرة في ضمان أمن البلاد وسلامتها. إليك بعض النقاط التي تبرز أهمية هذا القطاع:

2- أهمية قطاع الأمن الوطني:

✓ ضمان الأمن الداخلي:

يعمل قطاع الأمن الوطني على حفظ الأمن والنظام داخل البلاد، ومنع الجريمة والانقلابات والتهديدات الداخلية الأخرى التي قد تعرض استقرار الدولة للخطر. تشمل مهام قطاع الأمن الوطني تأمين الحدود، ومكافحة الجريمة المنظمة، وحماية المنشآت الحيوية، وتوفير الحماية للمسؤولين الحكوميين والشخصيات الهامة، وتنفيذ القانون².

✓ حماية المواطنين والممتلكات:

يسهم قطاع الأمن الوطني في حماية المواطنين والممتلكات من التهديدات الأمنية المختلفة. فهو يعمل على توفير بيئة آمنة للمواطنين للعيش والعمل، ويضمن سلامة ممتلكاتهم ومصالحهم.

¹ - أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية 2012، ص 39.

² - أهمية سليمان الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 ص 41

✓ تعزيز الثقة والاستقرار الاجتماعي:

يعمل قطاع الأمن الوطني على بناء الثقة بين المواطنين والحكومة من خلال توفير الحماية والأمان. ومن خلال ذلك، يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والحفاظ على النظام الاجتماعي والسلم الاجتماعي في البلاد¹.

✓ حماية المواطنين والمقيمين:

يعمل قطاع الأمن الوطني على حماية المواطنين والمقيمين في الدولة من أي تهديدات أمنية داخلية كانت، مما يساهم في خلق بيئة آمنة ومستقرة للجميع.

✓ مكافحة الجريمة والإرهاب:

يلعب الأمن الوطني دوراً حيوياً في مكافحة الجريمة المنظمة والإرهاب، وضمان تحقيق العدالة وتطبيق القانون.

✓ حفظ الأمن الداخلي:

يسهم الأمن الوطني في حفظ الأمن والنظام العام داخل البلاد، وضمان سلامة المؤسسات والهياكل الحيوية².

✓ تعزيز الثقة العامة:

من خلال توفير الأمن والحماية، يسهم الأمن الوطني في بناء الثقة بين الحكومة والمواطنين وتعزيز الاستقرار السياسي والاجتماعي.

✓ تأمين الحدود:

يعمل الأمن الوطني على تأمين الحدود البرية والبحرية والجوية للدولة، ومنع التهريب والتسلل وحماية السيادة الوطنية.

¹ - <https://aawsat.com/%D8> صحيفة الشرق الأوسط اطلع 24 / 04 / 2024.

² - الطيب بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص 79.

✓ التصدي للتحديات الجديدة:

يواجه قطاع الأمن الوطني تحديات متنوعة ومتطورة مثل التطرف والجريمة السيبرانية، ويعمل على تطوير استراتيجياته للتصدي لهذه التهديدات¹.

الفرع الثاني: أسباب المنع من الإضراب لمجالات الدفاع والأمن الوطنيين:

✓ ضمان الاستقرار والأمان:

في ظل التحديات الأمنية المتزايدة في العصر الحديث، يعتبر الاستمرار في العمل داخل مجالات الدفاع والأمن الوطني ضرورة حيوية. إذا توقفت الخدمات الأمنية أو الدفاعية بسبب الإضراب، فإن ذلك يمكن أن يعرض الدولة للخطر ويزيد من فرص استغلال التهديدات الخارجية.

الأمن الوطني يعتبر الأساس لاستقرار الدولة وسلامة مواطنيها، ومنع الإضراب في مجالات الدفاع والأمن يساهم في حفظ هذا الأمن وضمان استمراريته.

✓ الحفاظ على السيادة الوطنية:

تشكل مجالات الدفاع والأمن الوطني دعامة أساسية في الحفاظ على السيادة الوطنية ومنع التدخلات الخارجية. وفي حالة حدوث إضرابات تؤدي إلى تعطيل هذه المجالات، فإنه يمكن أن يتعرض سيادة الدولة للخطر، مما يؤثر على استقلالها وقراراتها الوطنية².

✓ حماية المصالح الوطنية الحيوية:

تشمل المصالح الوطنية الحيوية مجموعة من القطاعات التي تؤثر بشكل كبير على استقرار وسلامة المجتمع، مثل الأمن الغذائي، والصحة العامة، والبنية التحتية الحيوية مثل الطاقة والمواصلات.

¹ - إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقة التعاقدية، (دراسة مقارنة)، دار وائل، الطبعة الأولى، دون بلد، 2012، ص 82.

² - إلياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، دون طبعة، دون بلد، 1988، ص 103.

إذا توقفت الخدمات في هذه القطاعات بسبب الإضراب، فإنه يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعريض حياة المواطنين للخطر، وتعريض الدولة لأزمات خطيرة قد تؤثر على استمرارية وسلامة المجتمع.

✓ ضرورة الاستجابة السريعة:

في حالات الطوارئ والتهديدات الأمنية، قد تتطلب الحالة استجابة فورية دون تأخير. وبالتالي، لا يمكن تحمل توقف الخدمات في مثل هذه الظروف، ويجب أن يكون العمل مستمراً لضمان استمرارية الأمن والدفاع عن الدولة.

✓ حماية الحياة البشرية:

تشمل مجالات الدفاع والأمن الوطني عمليات تتعلق بحماية الحياة البشرية، مثل الدفاع المدني والتعامل مع الكوارث الطبيعية والمأساوية. إذا توقفت هذه الخدمات بسبب الإضراب، فإنه يمكن أن يتعرض المواطنون للخطر ويتأثر سلامتهم.

✓ ضرورة السرية والأمان:

قد تشمل بعض الأعمال في مجالات الدفاع والأمن الوطني ضرورة للسرية والتأمين الخاص، وقد لا يكون من الممكن ضمان ذلك في حالة الإضراب وتوقف العمل. وبالتالي، يتعارض الإضراب في هذه المجالات مع حاجة الدولة للحفاظ على السرية والأمان¹.

✓ ضمان استمرارية الخدمات الأمنية والدفاعية:

يعتبر الاستمرار في تقديم الخدمات الأمنية والدفاعية أمراً حيوياً لأمن الدولة، وتوقف هذه الخدمات قد يعرض البلاد لخطر أمني كبير.

¹ - مرجع سابق.

✓ الحفاظ على القدرة الاستراتيجية:

يتطلب الحفاظ على القدرة الاستراتيجية للدولة في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين تجنب أي توقف أو انقطاع في العمليات الحيوية.

✓ منع التأثير السلبي على الأمن القومي:

يمكن أن يؤدي الإضراب في هذه القطاعات إلى تقويض الأمن القومي للدولة، سواء من خلال تأثيره على القدرة الدفاعية أو على سير العمليات الأمنية.

✓ ضمان استمرارية التدريب والتأهيل:

يحتاج القطاع العسكري والأمني إلى استمرارية في التدريب والتأهيل لضمان جاهزيتهم الدائمة، ويمكن أن يؤدي الإضراب إلى انقطاع في هذه العمليات.

✓ الحفاظ على الاستقرار السياسي والاجتماعي:

يمكن أن يؤدي إضراب في مجالات الدفاع والأمن إلى اضطرابات سياسية واجتماعية قد تؤثر سلباً على استقرار البلاد¹.

¹ - بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، طبعة الثانية، الجزائر، 2003، ص 55.

المبحث الثاني: القطاعات الاستراتيجية والحساسة

القطاعات الاستراتيجية والحساسة تمثل جزءاً أساسياً من الاقتصاد والأمن الوطني لأي دولة. تتميز هذه القطاعات بأهميتها البالغة في تحقيق الاستقلال الذاتي وضمان استمرارية الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع. يتعلق ذلك بأسباب تتعلق بالأمن القومي والحفاظ على السيادة الوطنية، وتحقيق التنمية المستدامة وتوفير الحماية للمواطنين.

تشمل القطاعات الاستراتيجية والحساسة عادةً القطاعات التي تتعلق بالدفاع والأمن القومي، مثل الجيش والشرطة والمخابرات، والقطاعات الاقتصادية الحيوية مثل الطاقة والموارد الطبيعية والصناعات الحيوية والتكنولوجيا الحيوية والاتصالات، بالإضافة إلى القطاعات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على استقرار الدولة وتكوين هويتها الوطنية. إدراك أهمية هذه القطاعات يفرض ضرورة حمايتها وتأمينها بشكل فعال، وذلك يتطلب تنسيقاً وتعاوناً بين القطاعين العام والخاص، واعتماد استراتيجيات تنموية وأمنية مستدامة. إن عدم القدرة على تأمين هذه القطاعات بشكل جيد قد يؤدي إلى ضعف الاقتصاد وتعرض الأمن الوطني للخطر، مما يجعل من الضروري دراسة تلك القطاعات بعناية ووضع سياسات ملائمة لحمايتها وتطويرها بشكل مستدام.

المطلب الأول: ماهية القطاعات الاستراتيجية والحساسة

القطاعات الاستراتيجية والحساسة هي القطاعات التي تمتلك أهمية حيوية في تحقيق أهداف الدولة وضمان استقرارها وأمنها القومي. تتميز هذه القطاعات بأنها تشكل عمود فقري للاقتصاد الوطني وتلعب دوراً حاسماً في تحقيق التنمية المستدامة وحماية الأمن الوطني. تشمل القطاعات الاستراتيجية والحساسة عادةً القطاعات التي تتعلق بالأمن

القومي والدفاع عن البلاد، إضافة إلى القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ذات الأهمية البالغة.

تعتبر هذه القطاعات حيوية لأنها تضمن استقرار الدولة وقدرتها على التصدي للتحديات الداخلية والخارجية، وتحقيق التنمية المستدامة وتحقيق الرخاء لمواطنيها. وتحتاج إلى رؤى استراتيجية ومخططات تنمية متكاملة لتعزيز قدراتها وتطويرها بشكل مستدام.

لحماية هذه القطاعات وتطويرها، يجب على الدول اتخاذ إجراءات وقائية وتطبيق استراتيجيات فعالة تحفظ مصالحها الوطنية وتعزز استقرارها الداخلي والخارجي. تعد دراسة هذه القطاعات وتحليل تأثيرها وتطويرها جزءاً أساسياً من استراتيجية الدولة لضمان استدامة التنمية وحماية الأمن والاستقرار الوطني.

1. القضاة:

هم الأشخاص المسؤولين عن تطبيق القانون وإصدار الأحكام في المحاكم. يتولون مسؤوليات مختلفة تتعلق بالتحقيق في القضايا واتخاذ القرارات القانونية القضاة يلعبون دوراً حيوياً في نظام القضاء وتطبيق القوانين. تشمل مهامهم النظر في القضايا المدنية والجنائية والإدارية، واتخاذ القرارات بناءً على القوانين والأدلة المقدمة أمامهم. يتم اختيار القضاة في الجزائر عادةً من بين الخريجين الذين تلقوا تدريباً متخصصاً في القانون. يتم تعيينهم وترقيتهم وفقاً لإجراءات وضوابط معينة تحددها السلطات القضائية والتنظيمية.

ويجب أن يكون القضاة مستقلين في قراراتهم وغير تابعين لأي جهة سياسية أو إدارية، مما يعزز مبدأ استقلالية السلطة القضائية في النظام القضائي.

هم أساسيون في ضمان تطبيق العدالة وحفظ حقوق الأفراد وتعزيز الاستقرار القانوني في البلاد.

✓ فصل النزاعات:

يقوم القضاء بفصل النزاعات بين الأفراد أو الجهات، سواء كانت جنائية أو مدنية، ويحكم بما يراه القاضي مناسباً وعادلاً بناءً على القوانين المعمول بها.

✓ حماية الحقوق:

يساعد القضاء في حماية حقوق الأفراد والجهات، بما في ذلك حقوق الشخصية والممتلكات وحقوق العمل والعقارات¹.

✓ تطبيق القوانين:

يتولى القضاء تطبيق القوانين التي وضعتها السلطات التشريعية، ويضمن الامتثال لهذه القوانين من قبل المواطنين والمؤسسات.

✓ مراقبة السلطات الأخرى:

يعتبر القضاء جزءاً من نظام الفصل بين السلطات، ويقوم بمراقبة وتقييم قرارات السلطات التنفيذية والتشريعية للتأكد من عدم انتهاك الدستور والقوانين.

✓ ضمان عدم التعسف:

يضمن القضاء عدم تعرض الأفراد للتعسف من قبل الحكومة أو أي جهة أخرى، ويحمي الأفراد من الاعتقال غير المشروع والمحاكمات غير العادلة².

¹ خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 2011 ص 43.

² خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ، دون طبعة ، الجزائر، دون سنة ص 92.

2. الموظفين العموميين المعينين بمرسوم أو المتمركزين في الخارج:

يشمل هذا القطاع الموظفين الذين يتم تعيينهم في الوظائف الحكومية بواسطة مراسيم رسمية أو الذين يخدمون في البعثات الدبلوماسية والقنصلية في الخارج.

في العديد من الدول، يكون للموظفين العموميين المعينين بمرسوم أو المتمركزين في الخارج وضع خاص يجعلهم غير مشمولين بحق الإضراب. هذا يرجع في الغالب إلى طبيعة عملهم ودورهم الحساس في خدمة الدولة وتمثيلها في الخارج. من بين الأسباب التي تبرر منعهم من الإضراب:

✓ ضمان استمرارية الخدمات الحيوية:

يعتبر بعض الموظفين العموميين الذين يعملون في القطاعات الحساسة، مثل الدفاع والدبلوماسية، ضروريين لاستمرارية الخدمات الحيوية للدولة. لذا، يمنعهم من الإضراب لضمان استمرار تقديم هذه الخدمات.

✓ حماية مصالح الدولة:

يعتبر منع الموظفين العموميين في الخارج من الإضراب جزءاً من الحفاظ على مصالح الدولة وسمعتها في المجتمع الدولي.

✓ ضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي :

يمكن أن يؤدي إضراب الموظفين العموميين المتمركزين في الخارج إلى تعطيل العمل الدبلوماسي أو الاقتصادي للدولة، مما يمكن أن يؤثر سلباً على الاستقرار السياسي والاقتصادي¹.

¹ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون طبعة الجزائر ، دون سنة ص 71.

✓ التزام بالخدمة العامة:

يعتبر العمل في الخدمة العامة التزاماً يجب أن يتحلى به الموظفون العموميون، ومن ضمن هذا التزام قد يكون منعهم من الإضراب في بعض الحالات.

يركز هذا التنظيم على حماية الاستقرار الوطني وضمان استمرارية الخدمات الأساسية، ولكن قد يتسبب في بعض الأحيان في نقاش حول حقوق الموظفين وحيرياتهم في التعبير عن مطالبهم¹.

3. أفراد الأجهزة الأمنية:

أفراد الأجهزة الأمنية هم جزء حيوي من الجهود التي تبذلها الحكومة لضمان أمن واستقرار الدولة. تشمل هذه الأجهزة الشرطة، وقوات الأمن، والجهات الأمنية الأخرى التي تعمل على حماية المواطنين والممتلكات وتنفيذ القوانين. وفي العديد من البلدان، يتم منع أفراد الأجهزة الأمنية من الإضراب، وذلك لعدة أسباب منها:

✓ ضمان استمرارية الخدمات الأمنية:

يعتبر منع أفراد الأجهزة الأمنية من الإضراب ضرورياً لضمان استمرار تقديم الخدمات الأمنية الحيوية للمجتمع.

✓ منع الفجوات الأمنية:

يمكن أن يؤدي إضراب أفراد الأمن إلى فجوات في الأمن، مما قد يتيح الفرصة لحدوث أعمال عنف أو تهديدات أمنية.

¹ - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة دون طبعة، الجزائر، 2003، ص 93.

✓ حماية حقوق المواطنين:

يهدف منع إضراب أفراد الأمن إلى حماية حقوق المواطنين وضمان سلامتهم وأمنهم¹.

✓ التزام بمبدأ الانضباط العسكري:

يتطلب العمل في الأجهزة الأمنية الالتزام بمبادئ الانضباط والطاعة، وقد يتضمن ذلك منع الإضراب كوسيلة للتعبير عن الاحتجاج.

من جانب آخر، يثير منع أفراد الأمن من الإضراب أحياناً مسائل حول حقوق العمال وحررياتهم، وتحتل هذه القضية توازناً دقيقاً بين حماية الأمن الوطني وضمان حقوق العمال .

يشمل هذا القطاع الأفراد الذين يعملون في القوات الأمنية مثل الشرطة والجيش والمخابرات، ويعتبرون مسؤولين عن حفظ الأمن والنظام العام في البلاد².

4. أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمنشآت:

أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمنشآت يلعبون دوراً حيوياً في حفظ الأمن والنظام العام، وتأمين المنشآت الحيوية والحساسة. تشمل مهامهم:

✓ تأمين المنشآت:

يعملون على تأمين المباني الحكومية والعامة والخاصة، وضمان عدم تعرضها للتخريب أو الاعتداءات.

¹ - رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة الإضراب، دار النهضة العربية، دون طبعة القاهرة، 2004 ص 133.

² - أحمد سامر، حق الإضراب، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، جوان، 2006، ص 11.

✓ مراقبة الدخول والخروج:

يقومون بفحص الدخول والخروج من المنشآت للتأكد من هوية الأشخاص وضمان عدم دخول أي شخص غير مصرح له.

✓ التعامل مع الحوادث:

يتدخلون في حالات الطوارئ مثل الحرائق أو الاعتداءات الإرهابية للحفاظ على الأرواح والممتلكات.

✓ تأمين التظاهرات والفعاليات:

يضمنون أمن وسلامة التظاهرات العامة والفعاليات الكبيرة لضمان عدم حدوث أعمال شغب أو اعتداءات¹.

✓ تقديم المساعدة الأمنية:

يقدمون المساعدة الأمنية للجهات الأخرى مثل الشرطة وقوات الأمن في حالات الضرورة.

بسبب طبيعة عملهم الحساسة وأهمية تأمين المنشآت والمواقع، يتم منع أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمنشآت من الإضراب في العديد من الدول، وذلك لضمان استمرارية تقديم الخدمات الأمنية الحيوية والحفاظ على الأمن والنظام العام.

يتعلق هؤلاء بالأفراد المكلفين بحماية المواقع الحيوية والمنشآت الحكومية والخاصة، مثل المطارات، والموانئ، والمؤسسات الحكومية الأخرى.

¹ - صلاح علي حسن، تنظيم حق الحق في الإضراب، (دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)، دار الجامعة الجديدة ، دون طبعة، دون بلد، 2012، ص 63.

أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمنشآت يشكلون جزءاً هاماً من الجهود الأمنية في البلاد. يتولون مسؤولية حماية مجموعة متنوعة من المواقع والمنشآت التي تعتبر حيوية للأمن العام واستقرار المجتمع¹.

تشمل المهام التي يقومون بها:

✓ تأمين المواقع الحيوية:

يتولون حماية المواقع الحكومية الرئيسية مثل المباني الحكومية والمنشآت العامة والمؤسسات الحيوية مثل المستشفيات والمدارس والمحطات الكهربائية والمرافق النقلية.

✓ مكافحة التهديدات الأمنية:

يقومون بمراقبة النشاطات المشبوهة والتصدي لأي تهديدات أمنية تتعرض لها المواقع والمنشآت التي يتم تكليفهم بحمايتها.

✓ ضمان الأمن خلال الفعاليات العامة:

يشاركون في تأمين الفعاليات الكبيرة مثل المظاهرات والاحتفالات العامة لضمان سلامة المشاركين والحفاظ على النظام العام.

✓ التعاون مع الجهات الأمنية الأخرى:

يعملون بشكل وثيق مع الشرطة والجيش والجهات الأمنية الأخرى لضمان التنسيق الفعال في مواجهة التهديدات الأمنية².

¹ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، دون طبعة، الجزائر، 2005 ص 187.

² - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، دون طبعة، الجزائر 2003، ص 63.

5. موظفي الحماية المدنية (الدفاع المدني):

موظفو الحماية المدنية، أو الدفاع المدني، يلعبون دوراً حيوياً في تقديم الخدمات الإنسانية والإغاثية في حالات الطوارئ والكوارث. تشمل مهامهم:

✓ الاستجابة لحالات الطوارئ:

يتدخلون في حالات الكوارث الطبيعية مثل الزلازل والفيضانات والحرائق للمساعدة في إنقاذ الأرواح وتقديم المساعدة الطبية.

✓ الإغاثة والإسعاف:

يقدمون الإغاثة والإسعاف للمصابين والمتضررين في حالات الكوارث والحوادث.

✓ إخماد الحرائق:

يعملون على إخماد الحرائق والسيطرة عليها لمنع انتشارها وحماية الممتلكات.

✓ التدريب والتوعية:

يقومون بتدريب الجماهير على كيفية التصرف في حالات الطوارئ ويشاركون في الحملات التوعوية.

✓ تقييم الأضرار:

يقومون بتقييم الأضرار الناجمة عن الكوارث وتقديم التقارير اللازمة للسلطات المعنية¹.

¹ - على عوض حسين ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، دون طبعة، مصر، 2003، ص 111.

بسبب أهمية دورهم في تقديم الخدمات الإنسانية والإغاثية في الحالات الطارئة، يتم منع موظفي الحماية المدنية من الإضراب في العديد من الدول، وذلك لضمان استمرارية تقديم الخدمات الحيوية والحفاظ على الأرواح والممتلكات في حالات الطوارئ. هم المسؤولون عن تقديم الخدمات الطارئة والإسعافات الأولية في حالات الطوارئ والكوارث الطبيعية والحوادث المختلفة.

هم جزء أساسي من البنية التحتية للسلامة العامة في البلاد. تقوم مهمتهم الرئيسية على حماية الأفراد والممتلكات والبيئة من الحوادث والكوارث المختلفة. تشمل مهامهم على سبيل المثال:

✓ الاستجابة للحوادث:

يتولون مسؤولية الاستجابة السريعة للحوادث مثل الحرائق، والزلازل، والفيضانات، والانهدامات الأرضية، والحوادث الكيميائية، وغيرها من الطوارئ.

✓ الإجلاء والإنقاذ:

يقومون بعمليات الإنقاذ والإجلاء للمصابين والمحاصرين في حالات الكوارث، ويقدمون الرعاية الأولية والمساعدة الطبية اللازمة.

✓ التدريب والتوعية:

ينظمون برامج تدريبية وحملات توعية للمجتمع حول كيفية التصرف في حالات الطوارئ وكيفية التقليل من المخاطر.

✓ المساهمة في التخطيط للطوارئ:

يشاركون في عمليات التخطيط للطوارئ وتقديم المشورة للسلطات المحلية والإقليمية والوطنية في تطوير السياسات والإجراءات الخاصة بالسلامة والحماية.

✓ التعاون مع الجهات الأخرى:

يتعاونون مع الجهات الحكومية والمنظمات الإنسانية والمجتمع المدني والقطاع الخاص في إدارة الكوارث وتقديم المساعدة الضرورية.¹

6. أعوان تشغيل شبكة النقل الوطنية التابعة للوزارات المسؤولة عن الداخلية والخارجية:

أعوان تشغيل شبكة النقل الوطنية التابعة للوزارات المسؤولة عن الداخلية والخارجية يلعبون دوراً حيوياً في تأمين وصول الأفراد والبضائع والخدمات إلى جميع أنحاء البلاد. تشمل مهامهم:

✓ تشغيل وصيانة البنية التحتية:

يقومون بتشغيل وصيانة البنية التحتية للنقل الوطنية، بما في ذلك الطرق والجسور والمطارات والموانئ، لضمان سلامة وفعالية النقل.

✓ توفير النقل العام:

يساهمون في توفير النقل العام للمواطنين والسياح والمسافرين، سواء كان عبر الحافلات، القطارات، أو غيرها من وسائل النقل العام.

✓ ضمان السلامة والأمن:

يعملون على ضمان سلامة الركاب والبضائع خلال النقل، ويتخذون التدابير اللازمة للحفاظ على الأمن في البنية التحتية للنقل.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريح الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بالاجتهادات مجلس الدولة) ، جسور للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2015، ص 18.

✓ تنظيم النقل:

يساهمون في تنظيم حركة المرور وإدارة الإزدحامات لتحسين تجربة السفر وتقليل الإزدحامات والاحتكار.

بسبب أهمية دورهم في توفير وتأمين النقل الوطني، قد يتم منع أعوان تشغيل شبكة النقل الوطنية من الإضراب في بعض الحالات، وذلك لضمان استمرارية الخدمات الحيوية والحفاظ على الأمن والنظام العام.

هؤلاء هم العمال المسؤولين عن تشغيل وصيانة البنية التحتية للنقل العام، مثل الطرق والسكك الحديدية والموانئ¹.

7. موظفي الجمارك العاملون:

موظفو الجمارك يلعبون دورًا حيويًا في حماية الحدود وتنظيم حركة البضائع والأفراد عبر الحدود. تشمل مهامهم:

✓ تنفيذ القوانين الجمركية:

يضمنون تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بالجمارك، بما في ذلك فحص البضائع وتقييم الرسوم الجمركية والضرائب.

✓ ضبط التهريب:

يعملون على منع تهريب البضائع غير المشروعة أو المحظورة عبر الحدود.

¹ - نبيل صقر، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، دون طبعة، الجزائر، 2009 22- هشام أحمد فؤاد أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، دار اليسر، القاهرة، ص 23.

✓ تسهيل الحركة الدولية للبضائع:

يسهلون عملية استيراد وتصدير البضائع عبر الحدود بتطبيق الإجراءات الجمركية المناسبة.

✓ تطبيق القوانين الصحية والبيئية:

يضمنون تطبيق القوانين واللوائح الصحية والبيئية على البضائع التي تعبر الحدود.

✓ التعاون الدولي:

يتعاونون مع الجهات الجمركية في الدول الأخرى لتبادل المعلومات وتعزيز التعاون الدولي في مجال الجمارك¹.

بسبب دورهم الحيوي في حماية الحدود وضبط التجارة الدولية، يمكن أن يتم منع موظفي الجمارك من الإضراب في بعض الحالات، خاصة في الظروف التي قد تؤثر على أمن الحدود أو تدفع بالبلاد نحو الفوضى الاقتصادية.

لية تنفيذ

السياسات الجمركية وتأمين الحدود ومراقبة تدفق البضائع والأفراد

موظفو الجمارك يلعبون دوراً حيوياً في حفظ الأمن الوطني وتنظيم التجارة الدولية في البلاد. تتضمن مهامهم عادةً:

✓ تطبيق القوانين والتنظيمات:

¹ - هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، (دراسة مقارنة)، دار حامد للنشر والتوزيع ، طبعة أولى، عمان ، دون سنة، ص 28.

يقومون بتنفيذ القوانين والتنظيمات المتعلقة بالتجارة الدولية والجمارك، بما في ذلك فحص المستوردات والمصادر المشتبه فيها والتأكد من تطابقها مع اللوائح.

✓ مراقبة الحدود:

يقومون بمراقبة الحدود ومنافذ الدخول والخروج لمنع دخول أو خروج المواد غير المشروعة أو المحظورة، مثل المخدرات أو الأسلحة غير المشروعة أو الحيوانات المحمية¹.

✓ تعزيز الأمن الوطني:

يساهمون في حفظ الأمن الوطني من خلال منع تهريب المواد الخطرة أو المحظورة التي قد تشكل تهديداً للأمن الوطني، مثل المواد النووية أو المواد الكيميائية الخطرة.

✓ تسهيل التجارة الدولية:

يعملون على تيسير حركة البضائع عبر الحدود وتبسيط الإجراءات الجمركية لتعزيز التجارة الدولية وتشجيع النمو الاقتصادي.

✓ التعاون مع الجهات الأخرى:

يتعاونون مع الجهات الأمنية الأخرى مثل الشرطة والجيش والأجهزة الاستخباراتية لتبادل المعلومات والتنسيق في مكافحة التهريب وتحقيق الأمن الوطني.²

¹ - غريب مونية ، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية، أطروحة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2006/2005، ص 77.

² - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، ص 72.

المطلب الثاني: أهمية القطاعات الاستراتيجية والحساسة وأسباب منع الاضراب عنه
تعتبر القطاعات الاستراتيجية والحساسة عموداً فقرياً في أية دولة، حيث تضمن وظائفها الحيوية الاستقرار الوطني والتنمية المستدامة والأمن القومي. تشمل هذه القطاعات الاقتصادية الحيوية، مثل الطاقة والصناعات الحساسة، إلى جانب القطاعات الأمنية والدفاعية والمخابراتية، التي تحمل مسؤولية حماية الدولة ومواطنيها.

الفرع الأول: أهمية القطاعات الاستراتيجية والحساسة

القطاعات الاستراتيجية والحساسة تعتبر أساسية لاستمرارية وأمن الدولة، وتشمل مجموعة واسعة من القطاعات مثل الدفاع والأمن، والطاقة، والاتصالات، والصحة، والمياه، والنقل، والمالية، وغيرها. تبرز أهمية هذه القطاعات من خلال عدة نقاط:

✓ الأمن الوطني :

تلعب هذه القطاعات دوراً حاسماً في حفظ الأمن والسيادة الوطنية، حيث تسهم في حماية الحدود، ومكافحة الإرهاب، وتأمين البنية التحتية الحيوية.

✓ الاقتصاد الوطني:

تعد هذه القطاعات عمود فقري للاقتصاد الوطني، إذ تؤثر على النمو الاقتصادي والاستقرار المالي والتنمية الشاملة.

✓ الاستقلال الوطني:

تسهم القطاعات الحساسة في تحقيق الاستقلال الذاتي للدولة في عدة مجالات مثل الطاقة والصناعات الدفاعية.

✓ الاستمرارية الحكومية:

تضمن هذه القطاعات استمرارية الحكومة والدولة في تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين.

✓ الاستراتيجية الدفاعية:

تلعب هذه القطاعات دوراً رئيسياً في تطوير القدرات الدفاعية للدولة وضمان الاستعداد العسكري¹.

بسبب هذه الأهمية، تكون هذه القطاعات عادة محل اهتمام خاص من قبل الحكومات، ويتم تنظيمها وحمايتها بشكل خاص لضمان استمراريتها وعدم تعرضها للتهديدات الداخلية أو الخارجية.

القطاعات الاستراتيجية والحساسة تمثل أهمية بالغة لأي دولة، وذلك لعدة أسباب:

1. الأمن الوطني:

تلعب هذه القطاعات دوراً حاسماً في حماية الأمن الوطني والحفاظ على سيادة الدولة، فهي تسهم في تأمين البلاد من التهديدات الداخلية والخارجية.

2. الاقتصاد الوطني:

تسهم القطاعات الاستراتيجية في تعزيز الاقتصاد الوطني من خلال توفير الموارد الحيوية والخدمات الأساسية التي يحتاجها المجتمع.

3. الاستقلالية الاقتصادية:

من خلال تطوير وحماية القطاعات الحساسة، تستطيع الدولة تحقيق درجة معينة من الاستقلالية الاقتصادية وتقليل اعتمادها على الواردات الخارجية.

¹ - طهير عبد الرحيم ، الحق الإضراب في العمل بين المواثيق الدولية في التشريع الجزائري ، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، -2011، ص 51.

4. الأمن الغذائي:

يلعب القطاع الزراعي دوراً حيوياً في تأمين الغذاء اللازم للسكان، مما يساهم في ضمان الأمن الغذائي واستقرار البلاد.

5. الاستثمارات والتنمية:

يعتبر تطوير القطاعات الحساسة مثل الطاقة والصناعات الثقيلة مغناطيساً للاستثمارات، مما يساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية وخلق فرص عمل جديدة¹.

الفرع الثاني: سبب منع الاضراب من القطاعات الاستراتيجية والحساسة.

منع الاضراب من القطاعات الاستراتيجية والحساسة يعود إلى عدة أسباب تتعلق بأهمية هذه القطاعات لاستمرارية وأمن الدولة. من بين الأسباب الرئيسية:

✓ ضمان الاستمرارية:

تعتبر هذه القطاعات حيوية لاستمرارية الدولة وحفظ أمنها وسلامتها، ولذلك من المهم جداً ألا تتوقف خدماتها بسبب إضرابات قد تؤثر سلباً على الاقتصاد أو الأمن الوطني.

✓ حماية المصالح الوطنية :

تحتوي هذه القطاعات على معلومات وتقنيات وموارد حيوية قد تكون حساسة وتحتاج إلى حماية خاصة لمنع الوصول غير المصرح به إليها.

✓ تجنب التأثيرات السلبية:

إضرابات في هذه القطاعات قد تؤدي إلى توقف الخدمات الحيوية مثل الصحة أو الطاقة أو الأمن، مما قد يسبب خسائر كبيرة للمواطنين والاقتصاد.

¹ - عبد المجيد الصغير، بيم الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003/2004، ص 88.

✓ الحفاظ على الاستقرار الاقتصادي:

تأثير إضرابات في القطاعات الحساسة على الاقتصاد يمكن أن يكون كبيراً، حيث قد تؤدي إلى توقف الإنتاج والتداول بشكل كامل.

✓ الاعتبارات الأمنية:

يتضمن منع الإضراب في بعض القطاعات الحساسة أيضاً اعتبارات أمنية، حيث قد يكون الإضراب فرصة لتنظيم أعمال تخريبية أو اعتداءات إرهابية. منع الإضراب في القطاعات الاستراتيجية والحساسة يأتي من منطلق حماية الأمن القومي والحفاظ على استقرار الدولة وسلامتها¹.

الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية، وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد والسكان، والتي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو بالإمكان أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة

تحقيق توازن بين الحق في الإضراب والحقوق الدستورية الأخرى، وأبرزها حق استمرار أداء الخدمة العمومية ومصالح العمال كثرة الإضرابات المخالفة للتشريعات المعمول بها». فمن سنة 2013 إلى 2022، أحصت 2173 إضراباً «غير قانوني»، ما يعادل توقف النشاط لمدة 8 ملايين يوم، وقالت إن المؤسسات والإدارات التي قامت فيها هذه الإضرابات «تكبدت خسائر مالية كبيرة بسبب شل نشاطها تنظيم هذا الحق الدستوري، وتكريس الحقوق الأخرى والواجبات المنصوص عليها في الدستور

¹ - سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر. 1988، ص 47.

تشجع على التسوية الودية للنزاعات الجماعية عبر تدعيم فعالية آليات المصالحة والوساطة والتحكيم”

دافع الوزير عن حظر الإضرابات غير القانونية ومنها الإضرابات السياسية، بـ”الأضرار التي قد تلحق بالمؤسسة والمجتمع عموماً”، مشيراً إلى أن الإجراء الذي يتيح حل المنظمة النقابية التي تقوم بإضراب غير قانوني ضروري مع توجيه إنذار قبل اتخاذ إجراءات الحل القضائي¹.

¹ - <https://algeriemaintenant.dz/2023/10/%D> جريدة الجزائر الان اطلع 2024/04/24

خلاصة الفصل:

تمنع العديد من الدول العمال في بعض القطاعات الحيوية والحساسة من ممارسة حق الإضراب، وذلك لعدة أسباب تتعلق بأمن الدولة واستقرارها. تشمل هذه القطاعات عادة القطاعات الحكومية الحيوية مثل الصحة والأمن والدفاع، وقد يتم تمديد هذه القائمة لتشمل قطاعات أخرى مثل النقل والطاقة والمياه حسب الظروف والتشريعات المحلية.

منع الإضراب في هذه القطاعات يأتي من منطلق حماية الأمن القومي وضمان استمرارية الخدمات الحيوية التي يقدمها هذه القطاعات. قد تكون لهذه السياسة تأثيرات إيجابية وسلبية، فمن جهة تحمي الدولة الخدمات الحيوية من التوقف وتحافظ على الأمن والنظام، لكن من الجهة الأخرى قد تحد من حقوق العمال وقدرتهم على التعبير عن مطالبهم بشكل فعال.

يتطلب اتخاذ قرار منع الإضراب في هذه القطاعات توازنا حساسا بين حقوق العمال واحتياجات المجتمع وأمن الدولة، وقد تختلف التشريعات والممارسات في هذا الصدد من بلد لآخر حسب السياق الثقافي والتاريخي والسياسي لكل دولة.

خاتمة

لقد أدى تزايد عدد العمال و تنوع مجالات العمل ، إلى تعاظم قوة الطبقة العاملة و تأثيرها في المجتمع و كان ذلك سببا في تغيير نظرة المشرع إلى قانون العمل من مجرد قانون يحتوي على أحكام تنظيم لعلاقة العامل بالمستخدم إلى نظرة أخرى تعتبر أن الهدف من وجود هذا القانون هو تدعيم السلم الإجتماعي في العمل من خلال تحقيق الإستقرار و التوازن في علاقات العمل ، ومع مرور الوقت تحول هذا إلى مبدأ تسعى كل الدول الوصول لتحقيقه عبر أطر قانونية ، و نظرا لطبيعة العلاقات المهنية التي تجمع بين طرفين يختلفان من حيث المراكز القانونية ومن حيث المصالح ، فإنه في كثير من الأحيان ينتج على هذه العلاقة بعض الخلافات قد لا تسوى بالطرق التسوية الودية.

الأمر الذي يدفع بالعمال إلى اللجوء لممارسة الضغط على إدارته من أجل إرغامها على القبول بمطالبهم المهنية، و يكون هذا الضغط من خلال " ممارسة حق الإضراب " الذي إعتبره المشرع حق من الحقوق الأساسية للعمال ، كما نظم ممارسته بطريقة قانونية و شرعية بوضع مجموعة من الشروط و الإجراءات القانونية التي يجب على العمال الإلتزام بها ، وعادة ما تفصل الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم بعدم شرعية الإضراب لإختلال شرط من هذه الشروط المنصوص عليها قانونيا.

وعلى الرغم من كونه حق ، ورغم أهميته ، إلا أنه عند ممارسته بطريقة قانونية قد يتعارض مع أحد أهم مبادئ المرفق العام " مبدأ الإستمرارية " الذي يهدف إلى المحافظة على حق المرتفقين من الإستفادة من خدمات المرافق العامة بشكل منتظم و مستمر ، دون توقف أو إنقطاع عن تقديم الخدمات الأساسية و الضرورية بجميع أنواعها ، وذلك لأنه أي إنقطاع أو توقف أو تعطيل في سير المرافق العامة قد يرتب أثار ضارة و إضطرابات كبيرة بحياة المجتمع .

من هنا نشأ صراع حول من له الأولوية : حق العمال في ممارسة الإضراب و التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم المهنية أم استمرارية المرفق العامة التي تحقق وتراعي المصلحة العامة لكافة المواطنين باعتباره مبدأ دستوري ، و يجب التوضيح بأحدهم لأجل الآخر أم هناك إمكانية التوفيق بينهما .

خاتمة

لقد اختلفت بعض الدول في مسألة التوفيق بينهم ، فهناك من يرجح أحدهم على الآخر إلا أن أغلب الدول اتخذت الحل الأوسط بوضع حدود لممارسة حق الإضراب عندما يتعلق الأمر بالمصلحة العامة التي يفترض أن يحترم فيها استمرارية المرافق العامة ، وذلك بفرض الحد الأدنى من الخدمة و إلزام المضربين به في بعض القطاعات المحددة قانونيا وذلك لتغطية أثار نقص توفير الخدمات و عدم تلبية حاجيات المواطنين أثناء الإضراب ، ومنع ممارسته في بعض القطاعات و المستخدمين و الوظائف ، لأنه قد يضر إنقطاعها الجزئي او الكلي باستمرار المرافق العامة ، وهو ما عمل به المشرع الجزائري لهدف التوفيق بينهما و ضمانا لإستمرارية المرافق العامة .

ومن خلال ما سبق نستنتج مايلي :

لقد تم النص على حق الإضراب لصالح الموظفين و المتعاقدين من أجل المطالبة بمصالحهم المهنية ، ولكي يمارس هذا الحق بطريقة قانونية نظمه المشرع بوضع شروط قانونية المقررة في القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم ، وألزم المشاركين بالإضراب بها وإلا أصبح إضرابا غير مشروعاً.

أحاط المشرع الجزائري المضربين بحماية قانونية من أي خطر او تهديد قد يلحق بهم .

بما أن من حق الموظفين و المتعاقدين ممارسة حق الإضراب فإنه على الإدارة المعنية المحافظة على استمرارية المرفق العام .

مبدأ استمرارية المرفق العام يعد ضرورة حتمية للفرد و المجتمع ، لأن أي إنقطاع أو توقف يسبب الإنزعاج ويهدد حياة ومصالح المرتفقين ، و لهذا أكد المؤسس الدستوري على ضرورة الإبقاء على نشاط المرفق العام من خلال " الحد الأدنى من الخدمة " .

ألزم المشرع المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة في قطاعات والأنشطة و مناصب عمل المحددة ضمن القانون رقم 361/23 لضمان توفير الخدمات الأساسية

خاتمة

للأفراد و استمرارية نشاط المرفق العام و حتي لا يتعارض حق الإضراب مع مبدأ الإستمرارية.

نظرا لتأثير ممارسة حق الإضراب على المرافق العامة ، و عرقلة سيرها بإستمرار ، فقط دفع ذلك بالمشرع إلى تقييد حرية ممارسة هذا الحق في بعض القطاعات و المستخدمين و الوظائف الإستراتيجية و الحساسة ، المحددة حصرا ضمن القانون رقم 361/23 سواء بالمنع الكلي او الجزئي لهدف الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية و ضمان توفير الإحتياجات الأساسية للبلاد و السكان والتي يمكن أن يؤدي إنقطاعها الى تعريض حياة المواطن الخطرة

وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة لمجموعة من النتائج المتمثلة في:

لقد تم النص على حق الإضراب لصالح الموظفين و المتعاقدين من أجل المطالبة بمصالحهم المهنية ، ولكي يمارس هذا الحق بطريقة قانونية نظمه المشرع بوضع شروط قانونية المقررة في القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم ، وألزم المشاركين بالإضراب بها وإلا أصبح إضرابا غير مشروعاً.

أحاط المشرع الجزائري المضربين بحماية قانونية من أي خطر او تهديد قد يلحق بهم بما أن من حق الموظفين و المتعاقدين ممارسة حق الإضراب فإنه على الإدارة المعنية المحافظة على استمرارية المرفق العام .

مبدأ استمرارية المرفق العام يعد ضرورة حتمية للفرد و المجتمع ، لأن أي إنقطاع أو توقف يسبب الإنزعاج ويهدد حياة ومصالح المرتفقين ، و لهذا أكد المؤسس الدستوري على ضرورة الإبقاء على نشاط المرفق العام من خلال " الحد الأدنى من الخدمة " .

ألزم المشرع المضربين تقديم الحد الأدنى من الخدمة في قطاعات والأنشطة و مناصب عمل المحددة ضمن القانون رقم 361/23 لضمان توفير الخدمات الأساسية للأفراد و استمرارية نشاط المرفق العام و حتي لا يتعارض حق الإضراب مع مبدأ الإستمرارية.

خاتمة

نظرا لتأثير ممارسة حق الإضراب على المرافق العامة ، و يرقل سيرها بإستمرار ، فقط دفع ذلك بالمشرع إلى تقييد حرية ممارسة هذا الحق في بعض القطاعات و المستخدمين و الوظائف الإستراتيجية و الحساسة ، المحددة حصرا ضمن القانون رقم 361/23 سواء بالمنع الكلي او الجزئي لهدف الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية و ضمان توفير الإحتياجات الأساسية للبلاد و السكان والتي يمكن أن يؤدي انقطاعها الى تعريض حياة المواطن الخطرة .

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

أولاً: المصادر :

- التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 82 ، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .
- القانون رقم 131/88 المؤرخ في 20 ذو القعدة 1408 الموافق ل 04 يوليو 1988 ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن ، الجريدة الرسمية ، العدد 27 ، الصادر في 06 يوليو 1988.
- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 أبريل 1990 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 06 ، الصادرة في 07 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم ، بالقانون 27/91 المؤرخ في 27 ديسمبر 1991 ، الجريدة الرسمية ، العدد 68 ، الصادرة في 25 ديسمبر 1991
- القانون رقم 11/ 90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، المؤرخ في 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل و المتمم ، لقانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية ، العدد 68 ، الصادرة ب 25 ديسمبر 1991.
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006.
- القانون رقم 10/11 المؤرخ في 20 رجب 1432 ، الموافق ل 22 يونيو 2011 ، يتعلق بالبلدية ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، الصادرة في 03 يوليو 2011.
- القانون رقم 11/18 المؤرخ في 18 شوال 1439 الموافق ل 28 يوليو 2018 ، يتعلق بالصحة ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 29 يوليو 2018.
- المرسوم التنفيذي رقم 361/23 ، المؤرخ في 02 ربيع الثاني 1445 الموافق ل 17 أكتوبر 2023 ، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد

قائمة المصادر والمراجع

الأدني من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 67 ، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

ثانيا: المؤلفات :

- 1- إلياس يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل ، معهد الإدارة ، دط ، دب ، 1988 .
- 2- العيد غريسي ، عبد الحليم ميموني ، حق الإضراب وأثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري ، دط ،سوسة ، تونس ، دس .
- 3- الطيب بلولة ، انقطاع علاقات العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر ، 2005.
- 4- أحمد سامر موسى ، إضراب عمال و موظفي المرافق العامة ، دط ، دب، دس .
- 5- أحمد سامر ، حق الإضراب ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر ، جوان ، 2006.
- 6- أحمد عبد الكريم ابوشنب ، شرح قانون العمل الجديد ، كلية الحقوق ، جامعة الإسراء مكتبة الثقافة للتفسير و التوزيع ، المكتبة القانونية ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2003.
- 7- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الخامسة ، الجزائر ، 2012 .
- 8- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن ، القانون الاتفاقي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 .
- 9- أحمية سليمان ، الوجيز في شرح قانون العمل ، معهد الإدارة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 .
- 10- إبراهيم صالح الصرايرة ، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية ، دراسة مقارنة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2012.
- 11- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجامعية) ، جسور النشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2006 .
- 12- تامر محمد صالح ، الإضراب بين المشروعية و التجريم ، دراسة مقارنة ، دار الكتاب الجامعي ، الجمهورية اللبنانية ، الإمارات العربية المتحدة ، الطبعة الأولى ، 2016 .

قائمة المصادر والمراجع

- 13- حسين على عوض ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2003 .
- 14- خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السيسو اقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2011.
- 15- راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، دون سنة.
- 16- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر ، دط ، دار هومة ، الجزائر ، 2003 .
- 17- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية و ممارسة الإضراب ، دارالنهضة العربية، دون طبعة ، القاهرة ، 2004 .
- 18- سعيد على غافل ، الإضراب الوظيفي ، دراسة مقارنة ، منشورات زين الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2015 .
- 19- صلاح على ، على حسن ، تنظيم الحق في الإضراب (دراسة في التشريعات العربية المقارنة) دار الجامعة الجديدة ، دون طبعة ، دون بلد ، 2012.
- 20- عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في المنازعات و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 .
- 21- عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحويلات الاقتصادية ، دار القصة ، دون طبعة ، الجزائر ، 2003 .
- 22- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) ، دار الخلدونية ، دون طبعة ، الجزائر ، 2005 .
- 23- عمار بوظياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار جسور للنشر و التوزيع الطبعة الأولى ، الجزائر ، 2015 .
- 24- عمار عوابدي ، القانون الإداري ، الجزء الثاني ، الطبعة الرابعة ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2005 .

قائمة المصادر والمراجع

- 25- فؤاد الصوفي ، بحث الدراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ، المعهد العربي للثقافة العاملة ، بحوث العمل ، الجزائر ، 2005 .
- 26- عصام طوالي الثعالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية) ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2014 .
- 27- محمد سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر الإسلامي ، دب ، 1973 .
- 28- مصدق عادل طالب ، الإضراب المهني للعمل وأثاره ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، لبنان ، 2013 .
- 29- مصطفى السيد دبوس ، تثمين خدمات الدولة في إطار مايقدمه المرفق العام من خدمات ، دراسة تحليلية ، المركز العربي لنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2019 .
- 30- هيثم حامد المصاروة ، الملتقى في شرح قانون العمل ، (دراسة مقارنة) ، دار حامد للنشر و التوزيع ، طبعة أولى ، عمان ، دون سنة .
- 31- هيثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر و الإباحة ، دراسة مقارنة ، دار الفكر و القانون ، الطبعة الأولى ، مصر ، 2016 .
- 32- نبيل صفر ، تشريعات العمل نصا و تطبيقا ، دار الهدرة ، دون طبعة ، الجزائر ، 2009 ، هشام أحمد فؤاد أحكام الإضراب و ضوابطه بين الفقه و القانون ، دار اليسر ، القاهرة.

ثالثا: المقالات:

- 1- أحمد مفيد ، المنازعات المتعلقة بحق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة ، تعليق على القرار الصادر عن المحكمة الإدارية بمكناس في قضية محمد شيبان ضد وزير التربية الوطنية ، منشورات المجلة المغربية للمنازعات القانونية ، عدد 02 ، 2004 .
- 2- إبراهيم بالمهدي ، مبدأ إستمرارية المرافق العمومي في النظام القانوني الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، المجلد 01 ، العدد 01 ، 2016 .

قائمة المصادر والمراجع

- 3- دليلة بوسعيدة ، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري ، مجلة معارف ، الجزائر ، دس .
- 4- سلطان زنقيلة ، الإضراب في الجزائر (دراسة مقارنة) ، مجلة القانون و التنمية المحلية ، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة ، تخصص دولة و مؤسسات عمومية ، المجلد 03 ، العدد 02 2021 .
- 5- سليمة مراح ، حق الإضراب و مبدأ استمرارية المرفق العام في التشريع الجزائري ، (توافق أم تعارض ؟) ، مجلة الجزائر للعلوم القانونية و السياسية ، جامعة الجزائر 01 ، المجلد 59 ، العدد 01 ، 2022.
- 6- عبد الوهاب برتيمة ، الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل ، مجلة الفكر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، المجلد 01 ، العدد 09 ، دس .
- 7- منير عبد الله خضير ، إضراب العمال عن العمل ، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية ، المجلد 09 ، العدد (أ) ، 2014 .
- 8- وفاء بوالشعور ، المبادئ التي تحكم الموافق العمومية على ضوء التعديل الدستوري 2020 ، مجلة هيروودوت للعلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة 20 أوت سكيكدة ، الجزائر ، المجلد 06 ، العدد 02 ، 2022.
- 9- يسين شامي ، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري ، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية ، العدد 05 ، الجزائر ، 2018.
- رابعا: مذكرات التخرج :**
- 1- بوشر نوح فاطمة الزهراء ، حفيفي أمال ، حق الإضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة تخرج نيل شهادة الماستر ، جامعة الجلاي بونعمة ، خميس مليانة ، الجزائر ، 2017.
- 2- سالم مبروكي ، أحمد الجديد ، الأليات القانونية المنظمة لحق الإضراب ، مذكرة ماستر ، حقوق ، جامعة أدرار ، الجزائر ، 2016/2015 .
- 3- سهام بن جبل ، الإضراب في المرافق العامة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 1988 .

قائمة المصادر والمراجع

- 4- شوقي بركاني ، الإضراب في التوظيف العمومي ، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة ، جامعة أم البواقي ، 2009/2008 .
- 5- طهير عبد الرحيم ، حق الإضراب في العمل بين المواثيق الدولية في التشريع الجزائري ، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبي بكر القائد ، تلمسان ، 2011 .
- 6- عبد الرحمان عرابي ، الإضراب بين الحق الدستوري و استمرارية المرفق العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الإنجاز ، تخصص القانون العام ، جامعة مولاي إسماعيل ، المغرب ، 2017 .
- 7- عبد المجيد الصغيربيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2004/2003 .
- 8- غريب مونية ، علاقات العمل و التعليم الثقافي بالمؤسسة الصناعية ، دراسة ميدانية، أطروحة الدكتور ، قسم علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006/2005 .
- 9- كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط ، رسالة نيل شهادة دكتوراة ، كلية الحقوق، تيزي وزو ، الجزائر ، 2014 .
- 10- لحسن عويصات ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم حقوق ، جامعة سعيدة ، الجزائر 2017/2016 .
- 11- نبيل بن حمزة ، البعد الاقتصادي للأمن الوطني الجزائري ، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، تخصص دراسات استراتيجية وأمنية ، جامعة الجزائر 03 ، 2014 .
- خامسا: أحكام قضائية :**
- حكم عدد 69 بتاريخ 1998/06/26 ، أحمد شوقي ضد جامعة اللقرويين بفاس ، المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية ، العدد 25 ، أكتوبر دجنير 1998.

قائمة المصادر والمراجع

سادسا: مصادر ومراجع من الأنترنت:

- صحيفة الشرق الأوسط <https://aawsat.com/%D8> اطلع 2024/04/24 .
- جريدة علاش اكسبراس <https://alachpress.com> اطلع 2024/04/24 .
- جريدة الجزائر الان <https://Algériemaintenant.dz/2023/10/%D> اطلع 2024/04/24 .

شكر وعران
إهداء
قائمة المختصرات
03..... مقدمة
الفصل الأول : حق الإضراب و الحد الأدنى من الخدمة
06.....المبحث الأول : حق الإضراب.....
07.....المطلب الأول : مفهوم الإضراب
07.....الفرع الأول : تعريف الإضراب
11.....الفرع الثاني : أنواع الإضراب
14.....المطلب الثاني : الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب
15.....الفرع الأول : الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب.....
24.....الفرع الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب.....
28.....المبحث الثاني : الحد الأدنى من الخدمة لتحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام.....
29.....المطلب الأول : مبدأ استمرارية المرفق العام
29.....الفرع الأول : مفهوم مبدأ استمرارية المرفق العام.....
35.....الفرع الثاني : ضمانات تطبيق مبدأ استمرارية المرفق العام.....
37.....المطلب الثاني : الحد الأدنى من الخدمة.....
38.....الفرع الأول : مفهوم الحد الأدنى من الخدمة
الفرع الثاني : قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا
41.....
الفصل الثاني: القطاعات الممنوعة من ممارسة حق الاضراب
48.....المبحث الأول: مجالات الامن والدفاع الوطني.....
48.....المطلب الأول: التعريف بمجالات الدفاع والأمن الوطنيين.....

الفهرس

المطلب الثاني: أهمية قطاعي الدفاع والامن الوطني وأسباب منع الاضراب عنه....50
الفرع الأول: أهمية قطاعي الدفاع والامن الوطني.....50
الفرع الثاني: أسباب المنع من الإضراب لمجالات الدفاع والأمن الوطنيين.....54
المبحث الثاني: القطاعات الاستراتيجية والحساسة.....57
المطلب الأول: ماهية القطاعات الاستراتيجية والحساسة.....57
المطلب الثاني: اهمية القطاعات الاستراتيجية والحساسة وأسباب منع الاضراب عنه.71
الفرع الأول: اهمية القطاعات الاستراتيجية والحساسة.....71
الفرع الثاني: سبب منع الاضراب من القطاعات الاستراتيجية والحساسة.....73
خاتمة78
قائمة المصادر والمراجع83
الفهرس