

## العولمة وممارسة العمال حق الإضراب في الجزائر

### Globalization and the exercise of workers the right to strike in Algeria

تاريخ الاستلام : 2018/05/30؛ تاريخ القبول : 2019/02/03

#### ملخص

لقد خضعت دول العالم إلى قوة التغيير التي أحدثتها ظاهرة العولمة، والتي صاحبها العديد من مظاهر التحدي الاجتماعي، فإذا كان الهدف من العولمة هو التطور وخلق الثورات فإنها ساهمت في نفس الوقت في خرق العدالة الاجتماعية لما لها من آثار على إستقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي، وفي مقابل هذا يتحمل تشريع العمل مسؤولية وضع الإطار والآليات القانونية لمواجهة هذا التحدي وتجلي ذلك بالإعتراف بالإضراب كحق قانوني، هذه الوسيلة التي تعتبر نتيجة التوجه الإقتصادي والتطور الصناعي فاعترفت به الدول ووضعت له تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف سلمية دون المساس بمصالح أصحاب العمل، ودون المساس كذلك بالمصالح الحيوية للمجتمع، لأن ممارسة العامل للإضراب ليست مطلقة بل مقيدة بضوابط وأحكام من أجل ممارسة شرعية للحفاظ على الإستقرار المهني الإقتصادي والاجتماعي.

**الكلمات المفتاحية:** عولمة ، إضراب ، عامل ، صاحب عمل، مشروعية.

سلامي أمل\*

كلية الحقوق  
جامعة الإخوة منتوري  
قسنطينة

#### Abstract

The countries of the world have been subjected to the power of change brought about by the phenomenon of globalization, which is accompanied by many manifestations of social challenge. If globalization is aimed at the development and creation of revolutions, it contributes to the violation of social justice because of its effects on the stability of labor relations and social peace. Labor legislation is responsible for establishing the legal framework and mechanisms to meet this challenge. This is reflected in the recognition of the strike as a legal right. This method, which is the result of the economic orientation and industrial development, has been recognized by States and established legal regulations aimed at ensuring the exercise of this right under conditions of tuberculosis Without prejudice to the interests of employers and without prejudice to the vital interests of society, because the worker's strike is not absolute, but restricted by rules and regulations for the legitimate exercise of economic and social economic stability

**Keywords:** globalization, strike, worker, employer , legality.

#### Résumé

Les pays du monde ont été soumis au pouvoir de changement engendré par le phénomène de la mondialisation, accompagné de nombreuses manifestations de défis sociaux, si elle vise le développement et la création de révolutions, elle a contribué à la violation de la justice sociale en raison de ses effets sur la stabilité des relations de travail et la paix sociale, La législation du travail est chargée d'établir le cadre juridique et les mécanismes permettant de relever ce défi, comme en témoigne la reconnaissance de la grève comme un droit légitime. Cette méthode, fruit de l'orientation économique et du développement industriel, a été reconnue par les États et a mis en place des règles juridiques visant à assurer l'exercice de ce droit Sans préjudice des intérêts des employeurs, sans préjudice des intérêts vitaux de la société, car la pratique de grève du travailleur n'est pas absolue, mais limitée par les règles et réglementations permettant l'exercice légitime de la stabilité économique et sociale.

**Mots-clés:** mondialisation, grève, travailleur, employeur, légitime.

\* Corresponding author, e-mail: [ameeellsellami@gmail.com](mailto:ameeellsellami@gmail.com)

## I - مقدمة

يتكون عالم الشغل من عمال وأرباب عمل كل واحد منهما يريد تحقيق الأفضل له حتى ولو كان ذلك على حساب الطرف الآخر، وهو ما أدى الى تضارب المصالح بينهما، وأمام هذا الواقع كان على العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة المهنية ايجاد حلا لضعفهم ومواجهة أرباب العمل من أجل تحسين ظروفهم الإجتماعية، إنطلاقاً من ذلك نشأ الإضراب كوسيلة ضغط على رب العمل ودفعه إلى تنفيذ مطالب العمال، هذه الوسيلة التي تعتبر نتيجة التوجه الإقتصادي والتطور الصناعي في البلاد وما ترتب عن ذلك من زيادة عدد العمال في المؤسسة، وما لاقاه هؤلاء العمال من جانب أصحاب العمل من تعسف وسوء المعاملة وتدني مستوى الأجور فضلاً عن زيادة ساعات العمل وقسوة ظروفه، هذا كله لمواكبة التطورات العالمية.

فكان للعولمة أثار على الجانب الإجتماعي مست إستقرار العمالة، ذلك لأن العولمة أقلت بثقلها على عالم الشغل، فكان لها آثار غير محمودة، لقت هذه الآثار غضب وسخط الفئات العمالية، لأنها أدت إلى إصلاحات إقتصادية على المؤسسات، وهو ما أدى الى خوصصة المؤسسات وما صاحبها من نتائج سلبية مست علاقات العمل، أهمها التخلي عن عدد كبير من العمال عن طريق التسريح تحت شعار الصعوبات الإقتصادية، بالإضافة إلى تخفيض الأجور وزيادة حجم وساعات العمل.

كل تلك الآثار التي أفرزتها العولمة على علاقات العمل، حاول العمال التصدي لها عن طريق الإضراب، فالإضراب من الوسائل الأكثر عنفاً وتطرفاً لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية، ينتقل بأطراف العلاقة المهنية إلى مرحلة يسودها الصراع والتوتر، وهو ما يترتب اثار سلبية على الصعيد الإجتماعي والإقتصادي من جهة وعلى استقرار العلاقات المهنية من جهة أخرى.

ووفقاً لما سبق التطرق إليه فإننا إرتأينا الى دراسة هذا الموضوع إنطلاقاً من طرح الإشكالية التالية:

**كيف أثرت العولمة على ممارسة العمال لحق الإضراب في الجزائر؟.**

ورغبة منا في تسليط الضوء على هذه الوسيلة ومدى تأثرها بالعولمة، باعتبارها سلاح فعال في يد العمال من أجل المطالبة بالحقوق وتحسين وضعياتهم الاجتماعية. ورغبة منا أيضاً في معرفة اثار الإضراب على المجتمع بصفة عامة وعلى أرباب العمل والعمل بصفة خاصة، باعتباره يعرقل السير الحسن للعمل نتيجة التوقف المؤقت عن العمل وبالتالي التأثير على مصالح أرباب العمل، تعرضنا لهذا الموضوع بالدراسة.

والذي تكمن أهميته في كون الإضراب من بين أهم الحقوق العمالية المتأثرة بالعولمة، وهو ما جعل المشرع يتدخل بجعل الإضراب حقا من الحقوق المخولة للعمال ولكن متى تطابقت ممارسته مع الأحكام والقواعد المنظمة له.

لهذا سنحاول في المبحث الأول التطرق إلى الإطار القانوني للإضراب وذلك بتبيين كيفية تدخل المشرع الجزائري عن طريق التأطير القانوني للإضراب، بتوضيح شروط مشروعية الإضراب والآثار المترتبة عليه، لنعرج بعدها إلى إبراز أثار العولمة على الإضراب، محاولين في ذلك إبراز كيف ساهمت العولمة في إنتشار الحركات الإحتجاجية العمالية وفي نفس الوقت كيف ساهمت في التضييق من ممارسة هذا الحق في مبحث ثان.

**المبحث الأول: الإطار القانوني للإضراب.**

تختلف النظرة إلى الإضراب من بلد إلى آخر باختلاف النظرة السائدة في المجتمع، فأغلب التشريعات ترى أن الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق

المسلوبة<sup>(1)</sup>، وحق من الحقوق المعترف بها للعمال مكرس في مختلف الدساتير المعاصرة، ولهذا كان لا بد من تعريف الإضراب ومعرفة أساسه القانوني في الجزائر (المطلب الأول)، ومن ثم التطرق الى شروطه وأثاره (المطلب الثاني).  
**المطلب الأول : تعريف الإضراب وأساسه القانوني.**  
خصصنا الفرع الأول لتعريف الإضراب، أما الفرع الثاني سنتعرض فيه إلى أساسه القانوني.

### الفرع الأول : تعريف الإضراب.

كلمة إضراب مأخوذة من اسم ساحة في باريس تسمى "GREVE"، أين كان يجتمع فيها العمال العاطلين عن العمل، وتعني استخدام أول قادم الى هذه الساحة أي صاحب العمل يأخذ عماله من الإضراب "GREVE"، حيث كانت تقتصر في البداية على منطقة باريس، وانتشر استعمالها في فرنسا كلها خلال القرن 19، هذا المفهوم كان سائدا في المجال الصناعي ثم تطور بعد ذلك الى مجالات أخرى، منها أنه أصبح يعني خرقا للعادات والأعراف التي لها علاقة بمجال العمل<sup>(2)</sup>، هذا الخرق الذي يعتبر تحديا يهدف الى إرباك الساحة الإجتماعية<sup>(3)</sup>.

**لغة:** يعرف الإضراب بأنه "الكف و الإعراض، فيقول أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه، ويقال أضرب العمال أي أكفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم<sup>(4)</sup>.

**فقهيا:** تعددت وتنوعت التعريفات الفقهية للإضراب، فمنهم من يعرفه بأنه إمتناع عن العمل الملزم بصفة جماعية يهدف الى تحقيق مطالب مهنية، أو بالأحرى اعتباره حالة من حالات التوقف لعقد الشغل قصد الدفاع عن المطالب المهنية بشكل جماعي من الأجراء<sup>(5)</sup>.

كما عرفه الدكتور واضح رشيد بأنه امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف احداث ضغط، والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، فالإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط، بل قد يقوم كذلك لإضهار التسخط أو التذمر للتعبير عن الإحتجاج إزاء قضية سياسية أو اقتصادية أو إجتماعية<sup>(6)</sup>.

ويمكننا القول أن الإضراب ذلك التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة، بقصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو ايجاد حلول للنزاع القائم بينهم، فهو وسيلة للدفاع أو تدعيم مصالح العمال التي لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب العمل، وحق من الحقوق القانونية والدستورية.

**قانونيا** لم يعتن المشرع الجزائري بتعريف الإضراب بموجب قانون 02/90

المعدل بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بل اكتفى بتقييد ممارسته وفقا لمجموعة من الشروط المنصوص عليها في القانون، موضحا الآثار المترتبة عن ممارسته.

وعموما وباستقراء نصوص القانون 02/90 السابق الذكر، يمكن تعريف

الإضراب بأنه امتناع عن العمل بصفة جماعية، يهدف الى تحقيق مطالب مهنية، وهو حالة من حالات التوقف لعقد العمل قصد الدفاع عن المطالب المهنية بشكل جماعي من العمال.

**الفرع الثاني: الأساس القانوني للإضراب.**

كان الإضراب ولفترة طويلة من الزمن ينظر إليه على أنه وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصاً خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب، كما لم تسمح به في تشريعاتها الداخلية، لا بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحريض عليه، إلا أنه وبعد أن أصبح الإضراب منظوراً إليه باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني، لا بل أصبح ينظر إليه على اعتباره حق مكمل للحريات الأساسية يلجأ إليه للدفاع عن المصالح المهنية، ومن هنا توصلت غالبية دساتير دول العالم إلى الاعتراف بهذا الحق<sup>(7)</sup>، وأصبح يشكل أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الفرد، فالأفراد قد تجد نفسها أمام وضعيات حقوقية جامدة من حيث المزايا التي تستفيد منها بالنظر للدينامكية التي تطبع الوعاء الإقتصادي الذي تسري فيه.

أول من اعترف بالحق في الإضراب كان الميثاق الإجتماعي الأوروبي في مادته السادسة في عام 1961، تلتها بعد 6 أعوام وثيقة العهد الدولي الخاصة بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية في مادتها الثامنة<sup>(8)</sup>.

حالياً يجد الإضراب أساسه القانوني في القانون الأسمى للدولة المتمثل في الدستور، إذ لا نكاد نجد دستوراً من الدساتير الحديثة للدول الأوروبية لا يعترف بحق الإضراب، لتحيل كل ما يتعلق بممارسته للنصوص التشريعية والإتفاقية، وهو النهج الذي سار عليه المشرع الجزائري، فقد كرسه دستور 1989 ثم دستور 1996 المعدل سنة 2016 في المادة 71 منه التي تنص على أنه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، وأكد المشرع في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، عندما نص في المادة 05 منه على أن اللجوء إلى الإضراب من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، وكرسه أكثر بعد صدور قانون 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وبهذا نستطيع القول أنه صحيح أن المشرع الجزائري لم يعرف الإضراب، ولكنه حرص على تكريسه في الدستور وفي تشريع العمل، بالإضافة إلى تنظيمه لجانب جوهري ومهم لممارسة هذا الحق ألا وهو شروط ممارسته، ليجعل من ممارسته ممارسة مشروعة.

**المطلب الثاني: الإضراب بين المشروعية والعقاب.**

قامت العديد من الدول بسن قوانين وتنظيمات لتنظيم ممارسة هذا الحق في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحد منه في قطاعات أخرى، ومنعه في مجال الأنشطة الأساسية ذات الطابع الحيوي للمجتمع، وهذا كله من أجل ممارسة سليمة وشرعية وحتى لا يكون هناك تعسف في إستعماله.

ويدخل في تعريف الإضراب ضرورة توافر مجموعة من العناصر، نظمها القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي وضع مجموعة من الضوابط المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق التي تجعل من ممارسته ممارسة شرعية وهو ما سنخصص له (الفرع الأول)، أما (الفرع الثاني) فسننظر في آثار الإضراب.

### الفرع الأول: مشروعية الإضراب.

من أجل ممارسة شرعية للإضراب وضع المشرع مجموعة من الشروط وجب احترامها عند ممارسة الإضراب حتى لا تكون ممارستهم هذه مخالفة للقانون(أولا) كما وضع حدودا لهذا الحق (ثانيا).  
أولا: شروط مشروعية الإضراب.  
وتتمثل هذه الشروط في:

#### 1: إستكمال جميع طرق التسوية الودية.

تحظى النزاعات العمالية بعناية كبيرة من قبل تشريع العمل وأيضا الإتفاقيات الجماعية وذلك نظرا لخطورتها وما قد ينجر عنها من أضرار إقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها من جهة علاجها من جهة أخرى، وفي هذا الصدد نجد أن المشرع الجزائري قد قيد ممارسة الإضراب بشروط جد مشددة تتمثل في استنفاد الطرق العلاجية لتسوية النزاع القائم، وهو ما تؤكدته المادة 24 من قانون 02/09 السابق الذكر التي تنص على أن اللجوء إلى الإضراب لا يكون إلا بعد فشل طرق التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة أو طرق ودية أخرى منصوص عليها في عقد أو إتفاق بين طرفي النزاع<sup>(9)</sup>.

بالتالي مضمون هذا الشرط هو أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الداخلية أو الخارجية<sup>(10)</sup>.

#### 2: صدور قرار الإضراب عن أغلبية العمال.

ومعنى هذا الشرط هو أن يكون قرار الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون اكراه أو ضغط، فبالرجوع إلى المادة 28 من قانون 02/90 السابق الذكر نجد أنه من شروط صحة الإضراب أيضا موافقة العمال على الإضراب بالأغلبية المطلقة وعن طريق الإقتراع السري بعد إنعقاد جمعية عامة بحضور نصف عدد العمال المعنيين على الأقل<sup>(11)</sup>.

وبما أننا قلنا موافقة الأغلبية هذا يعني أنه هنالك نسبة لم توافق عليه، فبالنسبة لأقلية العمال الراضين للإضراب فيحق لهم متابعة العمل ولا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين التوقف عن العمل، وفي هذا الصدد نجد ان القانون يحمي حق العامل وحرية عمله في ممارسة عمله وهذا ما جاءت به المادة 34 من قانون 02/09 السالف الذكر التي تنص على أنه "يعاقب القانون عرقلة حرية العمال، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورة الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء".

#### 3: أن يسبق الشروع في الإضراب منح صاحب العمل مهلة إخطار مسبقة.

ومفاد هذا الشرط أنه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب، و ذلك بإعلام صاحب العمل بقرار اللجوء إلى الإضراب، وهذا لتجنب الوقوع في الإضرابات المفاجئة وإعطاء الهيئات المستخدمة الوقت الكافي لاتخاذ الإجراءات الكفيلة دون الوقوع في شلل تام، إذ يجب أن يتضمن ذكر أسباب اللجوء إلى الإضراب، مكانه، تاريخه وساعة بدايته، مدته المحدودة أو المفتوحة<sup>(12)</sup>.

لأن استنفاد جميع الطرق السلمية وموافقة أغلبية العمال على الإضراب لا يعني أن الإضراب شرعيا حيث ألزم القانون العمال بإخطار صاحب العمل مسبقا بقرار

الإضراب، ومنحه مهلة تبدأ من تاريخ صدور قرار الموافقة على الإضراب الى تاريخ بداية تطبيق القرار، وفي هذا السياق نجد المادة 30 من نفس القانون تنص على أنه: " تحسب مدة الأشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه".

يتضح أن الهدف من اشتراط هذه المدة في الإخطار المسبق هي لعدم مفاجأة صاحب العمل بالإضراب، ثم أن الإخطار المسبق قد يساهم في حل النزاع أثناء هذه الفترة وتجنب الاضراب وأثاره وذلك عن طريق البحث عن تسوية ودية للخلاف القائم، وإجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب، ولكن ما يمكن قوله في الأخير أنه حتى وان كان الإخطار ضمانا لإعلام صاحب العمل باحتمال الدخول في إضراب ولكنه ليس دليلا قاطعا على حتمية وقوعه<sup>(13)</sup>.

### ثانيا: الحدود القانونية للإضراب.

وهي تلك القيود التي ترد على ممارسته، فبالرجوع إلى القانون المنظم لهذا النشاط يمكن القول أن هناك نوعين من القيود التي ترد على ممارسة هذا الحق، قيود تتعلق بوضع حدود والتزامات على ممارسي الإضراب، وقيود تتعلق بمنع ممارسة الإضراب في القطاعات الإستراتيجية والحيوية.

تتمثل هذه الحدود في إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق الحيوية التي تضمن تمويل المجتمع ببعض الخدمات الحيوية، أو تضمن توفير الحماية والأمن للأشخاص والممتلكات أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر بالمواطنين، إلزامهم بضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب.

ونظرا لضرورة تنظيم الحد الأدنى من الخدمة، نجد أن المشرع الجزائري حدد المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال فيها ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة وهو ماجاءت به المادة 38 من قانون 02/90 السابق الذكر، حيث يمكن القول أن المصالح المحددة هي مصالح تتعلق بالمجالات الحيوية التي لها تأثير مباشر على حياة الفرد والمجتمع كما تشمل أيضا المصالح التي لها علاقة بالحياة الاقتصادية وأمن الدولة، وبالرجوع إلى نص المادة 39 من نفس القانون نجد أن المشرع منح أطراف النزاع إمكانية إضافة مجالات أخرى إلى جانب تلك التي يحددها القانون واعتبر مخالفة ذلك يشكل خطأ جسيما يرتب جزاءات خطيرة قد تصل الى حد الفصل من العمل<sup>(14)</sup>.

بالإضافة إلى إلزام العمال بتقديم الحد الأدنى من الخدمة، نجد أن المشرع قد منع بعض الفئات من الموظفين والعمال من ممارسة هذا الحق بسبب إستراتيجية أو حساسية المناصب التي يشغلونها، وهذا المنع يجد مصدره الأساسي في نص المادة 71 الفقرة 02 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 التي تنص على أنه "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن الوطني، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

وهو ما نظمه القانون المنظم للإضراب، حيث نصت المادة 43 على ما يلي: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع

اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.
  - الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
  - أعوان مصالح الأمن.
  - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
  - أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
  - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
  - عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.
- وبالتدقيق في نص المادة يتبين لنا أن غرض المشرع من وضع هذا القيد وتحديد حالاته هو الحفاظ على مصالح المواطنين بالدرجة الأولى، وذلك لما لأبعاد الإضراب من ضرر على تموين الأفراد بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وضياع المصالح المالية أو الإقتصادية للبلاد.

#### الفرع الثاني : أثار الاضراب.

سنحاول هنا توضيح ما إذا كانت ممارسة حق الإضراب توقف علاقة العمل أو تقطعها، وهل هناك تسليط لعقوبات معينة على هؤلاء العمال المضربين؟ ، وسنرى كذلك الخطأ الذي يقوم به أي عامل في حالة خرقه النظام القانوني لممارسة الإضراب، وما هو الجزاء المترتب على ذلك؟.

حيث أننا نميز بين أثار الاضراب الشرعي المطابق للقانون (أولاً)، والإضراب الغير شرعي الذي يكون فيه خرقاً للقانون، لأن الأثار تختلف باختلاف طبيعة الإضراب(ثانياً).

**أولاً: أثار الاضراب الشرعي.**

عقد العمل من العقود القائمة على الإلتزامات المتقابلة وبذلك فهو بمثابة ميزان ذو كفتان، الكفة الأولى تمثل عمل الأجير أما الثانية فهي تمثل الأجر، وهما أهم ما يشغل العامل لأن التوقف عن العمل بسببه يجعله في حيرة بين المحافظة على منصب عمله، وبين ما إذا بقي في منصب عمله هل سيتقاضى أجر عن المدة التي لم يعمل فيها؟، هذا ما سنحاول الاجابة عليه فيما يلي.

**1- بالنسبة إلى منصب العمل:** مما لا شك فيه أن القانون يحمي الإضراب الممارس بطريقة شرعية، فيترتب على ممارسته وفقاً لهذه الطريقة وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها<sup>(15)</sup>، حيث تبقى علاقة العمل قائمة لكنها تتوقف بصفة مؤقتة خلال مدة الإضراب، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الإحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، بالإضافة إلى الإمتناع عن إستخلاف عمال آخرين في مناصب العمال المضربين إلا في حالة التسخير<sup>(16)</sup>، أو في حالة رفض العمال المضربين ضمان الحد الأدنى من الخدمة<sup>(17)</sup>، حيث يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، وعدم الإمتثال لأمر التسخير خطأً جسيماً دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في

القانون الجزائري.

بناء على ما تقدم، يمكن الجزم بأن الإضراب القانوني يعطي العامل كامل الحق في العودة إلى عمله بعد إنتهاء الإضراب دون إدخال أي تعديل على عقد العمل الذي كان معمولا به قبل الدخول في إضراب، لأن ذلك يعتبر بمثابة تعديل لعقد العمل من جانب واحد ودون موافقة العامل وهو ما كرسه الاجتهاد القضائي، بالتالي لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع.

وبهذا يكون المشرع الجزائري قد ساهم في ضمان فعالية الإضراب والحفاظ على حقوق المضربين بتكريسه لعدم جواز إنهاء عقود العمال أثناء ممارستهم للإضراب بالإضافة إلى عدم جواز ابرام عقود عمل مؤقتة مع عمال آخرين في مكان العمال المضربين.

**2- بالنسبة إلى الأجر:** يعتبر الأجر عنصر جوهري ومهم في عقد العمل، وهو الوسيلة التي يستطيع بها العامل الاستمرار في العيش باعتباره المورد الذي يستند عليه في حياته، ويكون مستحق بمجرد إتمام العمل المتفق عليه وضياعه يترتب عليه ضياع العديد من الحقوق المالية.

وبالرجوع إلى القواعد القانونية العامة التي تحكم العقود بشكل عام نجد أن كل طرف في العقد يمكنه أن يتمتع عن تنفيذ إلتزاماته متذرا بعدم تنفيذ الإلتزامات المتقابلة، فعدم دفع الأجر هو نتيجة للإخلال بالإلتزام العقدي، وليس جزاء أو عقوبة تفرض على الأجير طالما أن عقد العمل معلق كما في هذه الحالة.

فالمبدأ الساري فيما يخص الأجر هو ضرورة تقديم عمل حتى يستحق العامل أجرا، ومادام أن الإضراب يوقف علاقة العمل فإن إنقطاع العامل عن أداء العمل يؤدي إلى إنقطاع الأجر، لأن هذا الإنقطاع كان بإرادة العامل. وقد أورد المشرع الإضراب ضمن الحالات التي نص المشرع فيها على هذا المبدأ في المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، تحت عنوان تعليق علاقة العمل وهي حالات لا يستحق فيها العامل أجرا لأنه لم يقدم عملا خلال هذه الفترة.

وعدم الوفاء بالأجر لا يعتبر عقوبة تأديبية وإنما هو نتيجة مباشرة لتعليق العمل، لأن إلتزام رب العمل بدفع الأجر ينعدم بسبب إنعدام تقديم العمل المقابل، كما أنه تتوقف كل المنح وملحقات الأجر الأخرى<sup>(18)</sup>.

**ثانيا: الإضراب الغير شرعي وآثاره.**

إذا كان للعمال حق اللجوء إلى الإضراب للمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية والمعيشية، فإنه من غير المقبول قيامهم بارتكاب الأخطاء الفادحة التي تحول إضرابهم إلى إضراب غير قانوني مع ما يترتب عليه من آثار، لأن ممارسة الإضراب دون التقيد بالإجراءات القانونية السابقة الذكر هو أمر يجعل منه توقف غير مشروع، وكل عامل شارك فيه يعتبر ارتكب خطأ جسيما، دون إخلال صاحب العمل بالإجراءات التأديبية اللازمة.

**1- إعتبار الإضراب الغير قانوني خطأ جسيما:** يعتبر المشرع الجزائري كل إضراب يمارسه العمال دون إحترام القواعد القانونية المنظمة له خطأ مهنيا جسيما يتحمل مسؤوليته العمال الذين شاركوا فيه. الخطأ المهني الجسيم هو ذلك الخطأ الذي يأتيه العامل أثناء تأدية المهنة، أو بسببها، أو بمناسبتها ويشكل هذا الخطأ إنحرافا عن القواعد التي تحكم علاقة العمل،

يستحيل معه الإبقاء على العامل بمنصب عمله دون أن يلحق الضرر بالمؤسسة المستخدمة ويستوجب بالتبعية عقوبة التسريح، كما يعرفه جانباً من الفقه بأنه كل عمل ينتج عنه ضرر بنظام الهيئة المستخدمة<sup>(19)</sup>.

ويمكن إضافة خطأين جسيمين متعلقين بالإضراب واردين في القانون 02/90 إذ هو مقيد كذلك بما يسمى بالحد الأدنى من الخدمة بصورة إجبارية، وعدم عرقلة حرية العمل<sup>(20)</sup>، فيما يخص بضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة نجد المادة 39 من القانون 02/90 تنص على أنه: "يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في إتفاقية أو عقد جماعي"، وأضافت المادة 40 من ذات القانون ما يلي: "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنيا جسيماً"، كما أن إضراب العمال مقيد كذلك بعدم عرقلة حرية العمل المنصوص عليها في المادة 34 من نفس القانون، ونصت المادة 36 من نفس القانون على أنه: "تشكل عرقلة حرية العمل خطأ مهنيا جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية".

هذا ويجوز للغير المتضرر من الإضراب المطالبة بالتعويض متى أثبت أن هذا الضرر ناتج عن الإضراب الغير مشروع<sup>(21)</sup>.

## 2- العقوبة المقررة للإضراب الغير مشروع: مما سبق التطرق إليه، الإضراب

الغير قانوني يرتب جزاءات بحق من شارك فيه وأدى إلى خروجه عن مقصده الأساسي.

فبالرجوع إلى المادة 33 مكرر من القانون 02/90 نجد أن المشرع إعتبر التوقف

الجماعي عن العمل الذي يحدث خرقاً للأحكام القانونية خطأ مهنياً جسيماً، ولكن دون أن يحدد العقوبة التأديبية المترتبة عن هذا الخطأ، وأجاز لصاحب العمل مباشرة الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي مع الزامية مطابقة هذه الإجراءات للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وبذلك صاحب العمل ملزم باحترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وكذا إحترام إجراءات التسريح في حالة ما إذا استقر قرار صاحب العمل على إنهاء علاقة العمل.

كما نجد المادة 73 فقرة 05 من قانون 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل، ترتب على الإضراب غير الشرعي جزاء تأديبيا يتمثل في التسريح التأديبي من دون مهلة إخطار ولا علاوات لأنه خطأ جسيم<sup>(22)</sup>.

حيث أن المشرع حدد التسريح من العمل كعقوبة لهذا الخطأ ولكن يمكن لصاحب العمل التخفيف من العقوبة التأديبية المسلطة على العامل بأن تتمثل مثلا في التنزيل في الدرجة أو الخصم من الراتب<sup>(23)</sup>.

بهذا يكون المشرع قد حدد العقوبة التأديبية القصوى دون أن يلزم رب العمل بتطبيقها، وهو الأمر الذي ينقص من التأطير القانوني لهذا النوع من النشاط.

هكذا نكون قد وضحنا الآثار المترتبة عن الإضراب شرعياً كان أو غير شرعي دون الإجابة على إشكال جوهرى وهو لمن يعود الإختصاص في تقدير شرعيته؟.

بالرجوع إلى القانون المنظم للإضراب نجده لا يشترط إثبات شرعية الإضراب بحكم قضائي، بينما نجد الاجتهاد القضائي ذهب إلى أن تقدير شرعية الإضراب يثبت بحكم قضائي حيث يكون على صاحب العمل الحصول قبل تسريح عامل مارس

إضراب غير مشروع الحصول أولاً على حكم أو أمر قضائي يبيث في شرعية الإضراب، وهو ما جاء في قضية الحال: " وعليه فإن القاضي الاجتماعي في هذه الحالة وهو يفصل في دعوى التسريح التعسفي التي أقامها العامل ملزم كذلك بالفصل في الدفع المثار من طرف المستخدم حول شرعية الإضراب من عدمه ذلك ان الفصل في هذه المسألة القانونية من اختصاصه وحده والتي على ضوءها يمكنه الحسم في دعوى التسريح والقول ان كان سليماً أو تعسفياً." (24)

### المبحث الثاني : تأثير العولمة على الإضراب.

إن المبادئ الاقتصادية التي قامت عليها العولمة والتي تنطلق أساساً من مفاهيم المنافسة الدولية وإنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بأقل التكاليف الممكنة دون التطرق للنواحي الاجتماعية، أفرز آثاراً اجتماعية سلبية مست الطبقة العاملة، إذ صاحب العولمة العديد من التحولات التي أفرزت آثاراً سلبية على علاقات العمل، ساهمت بشكل أو آخر في خرق قواعد العدالة الاجتماعية وهو ما فرض اللجوء إلى الإضراب (المطلب الأول)، ولكنها ساهمت في نفس الوقت في التضيق على ممارسته (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الإضراب كنتيجة للآثار السلبية للعولمة على علاقات العمل.

لمعرفة الآثار السلبية للعولمة على علاقات العمل، لا بد أولاً من تحديد المقصود بالعولمة.

### الفرع الأول: تعريف العولمة.

أطلق مصطلح العولمة لأول مرة في نهاية الستينات من قبل عالم السوسولوجيا الكندي "مارشال ماك لوهان" في كتابه "حرب وكلام في القرية الكونية"، الذي ركز فيه على التطور التقني الواسع في وسائل الإتصال وأثره في تحويل العالم قرية صغيرة (25).

كلمة عولمة هي ترجمة للمصطلح الفرنسي Mondialisation، والإنجليزي Globalisation.

لغويًا، لقد جاء قرار مجمع اللغة العربية بالقاهرة بإجازة إستعمال مصطلح العولمة بمعنى جعل الشيء عالمياً، أي جعله وكأنه في منظومة واحدة متكاملة (26).

**إصطلاحاً**، درجت العادة على تعريفها عموماً من حيث صلتها بالتطورات التي شهدتها مجالات التكنولوجيا والاتصالات وتجهيز المعلومات، وغيرها من المجالات التي جعلت هذا العالم أصغر حجماً وأشد ترابطاً بطرق لا حصر لها، لكنها أخذت ترتبط بصورة وثيقة أيضاً بمختلف الاتجاهات والسياسات المحددة، بما في ذلك تزايد الاعتماد على السوق الحرة ونفوذ الأسواق والمؤسسات المالية الدولية الشديد في تحديد صلاحية أولويات السياسات العامة الوطنية، والحد من دور الدولة وحجم ميزانيتها، وخصخصة شتى الوظائف التي كانت تعتبر فيما مضى المجال الحصري للدولة، وإلغاء الضوابط التنظيمية على مجموعة من الأنشطة بهدف تيسير الاستثمار ومكافحة المبادرات الفردية، وتجدر الإشارة إلى أن العولمة تستند في سيرورتها إلى التطور الكبير في تقنية الاتصالات والمعرفة الذي يعد نتيجة ما يطلق عليه بالثورة التقنية والمعرفية (27).

عرفها صندوق النقد الدولي بأنها: "التعاون الاقتصادي المتبادل بين مجموع دول العالم، والذي يفرضه ازدياد حكم وتنوع التعامل بالسلع والخدمات عبر الحدود، إضافة إلى تدفق رؤوس الأموال الدولية والإنتشار الواسع المتسارع للتقنية والتكنولوجيا في أرجاء العالم كله"، هذا التعريف الذي يركز على الجانب الاقتصادي

للعولمة فقط.

فهناك أيضا من يعرفها بالنظر إلى الجانب الاجتماعي، وعلى رأسهم الدكتور أبو راشد الذي عرفها بأنها: "التعبير عن انسحاق الانسان أمام سطو الآلة والتقدم العلمي، وتمركز رأس المال وانعدام القيم الإنسانية والأخلاقية، وسيادة منطق الربح والإزدهار الفردي والبقاء للأقوى، من خلال تجارة السوق المعلوماتية والاستيلاء الثقافي للشعوب والدول والقوميات"<sup>(28)</sup>.

بدورنا وانطلاقا من التعريفات التي تم عرضها يمكن القول بأن العولمة هي تحول العالم بفعل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية وتحرير التجارة الدولية إلى سوق واحدة تشتد فيها المنافسة لتمتد من سوق السلع والمال إلى سوق العمل.

**الفرع الثاني: الإضراب كنتيجة لخرق قواعد العدالة الاجتماعية المترتب عن العولمة.**

إن إقرار قانون العمل الجزائري لممارسة حق الإضراب ما هو إلا أثرا مباشرا من آثار سياسات العولمة التي فرضت على الدول التي ترغب في اللحاق بقطار العولمة، ضرورة تعديل تشريعاتها الاجتماعية وعدم إنتهاك معايير العمل الدولية، التي من بينها السماح للعمال بالإضراب، لأن العولمة أفرزت أثارا بارزة على علاقات العمل أدت إلى خرق قواعد العدالة الاجتماعية، هذا الخرق الذي لقي تصديا من قبل العمال عن طريق ممارستهم لحق الإضراب.

تتمثل أهم هذه الآثار في:

**أولا: اللجوء إلى العمل المؤقت :** ذلك من أجل إضفاء مرونة أكثر على التعاقد، ماترتب عنه التخلي عن النمط التقليدي لعلاقة العمل<sup>(29)</sup>، فكان للتحويلات العالمية أثرا بارزا على علاقة العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة، إذ أنهت العولمة مبدأ إستقرار واستمرارية العمل وتعويضه بمبدأ العقود المحددة الأجل أو المؤقتة أو القصيرة المدى، فإذا كان عقد العمل غير المحدد المدة شعار إستقرار علاقة العمل فعقد العمل المحدد المدة هو شعار هشاشة علاقة العمل، لأن عقد العمل المحدد المدة عقد مؤقت إنتهاؤه متوقف على إنتهاء النشاط أو الموسم دون إجراءات، على عكس عقود العمل الغير محدد المدة فهي مستقرة لأنها محمية من حق الإنهاء من جانب واحد تحت طائلة التعرض لعقوبات في حالة إنتهائه من جانب واحد.

فكثيرة هي الحالات التي يتطلب فيها اللجوء إلى أيدي عاملة مؤقتة لأسباب ظرفية واستثنائية غير دائمة، وهو ما جعل المشرع الجزائري يسمح بإبرام عقود العمل المحددة المدة، حيث يبرم عقد العمل كأصل لمدة غير محددة الذي يعتبر العقد المثالي، فحدد المشرع حالات اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة وفقا للمادة 12

من قانون 11/90 المعدل والمتمم<sup>(30)</sup>، ولكنه لم يعتن بتنظيم عقد العمل محدد المدة وهو ما ترك فراغا قانونيا كبيرا، فمن أجل ضمان حماية أكثر للعامل في ظل هذا النظام الإستثنائي يجب أن ينظم أحكامه في قانون العمل، وهو ما أدى إلى ظهور بعض التصرفات غير القانونية التي لجأ إليها أصحاب العمل والتي وسعت دائرة وقتية التشغيل وهو ما شهدته الواقع العملي خاصة أن العمل المؤقت أصبح صفة من صفات العولمة.

**ثانيا: تسريح العمال:** مع إنتشار العولمة وبروز تأثيراتها على كافة نواحي الحياة وبالذات النواحي الاقتصادية وما ترتب على ذلك من تغيرات وبالذات في مجال العمل، إزداد الحديث عن الحق في العمل لأن السياسات التي إتبعتها الدول لمواكبة التطورات العالمية رتبت آثار غير محمودة على الوضع الاجتماعي للعمال بصفة عامة، وعلى إستمرارية علاقات العمل بصفة خاصة.

فنظام العولمة الراهنة تضمن إلغاء الشركات الكبرى الإحتكارية الآلاف من الوظائف المتوفرة فيها، عندما تندمج هذه الشركات فيما بينها من أجل تحقيق الأرباح لأن القاعدة الإقتصادية التي تحكم إقتصاد العولمة هي إنتاج أكبر قدر من السلع بأقل قدر من العمال، وهذه المعادلة لا تتحقق إلا بتسريح عدد كبير من العمال والموظفين وبالتالي تفشي البطالة، كما أن التقدم التكنولوجي يؤدي في إطار العولمة إلى إرتفاع معدل البطالة حيث تعويض اليد العاملة بالآلات التي صارت تقوم مقام الإنسان بالإضافة إلى إتجاه أصحاب رؤوس الأموال نحو الإستثمار في قطاع الخدمات الذي يعتمد أكثر على تكنولوجيات الإتصال وعدد قليل من اليد العاملة.

كما أنه من أبرز النتائج المترتبة على العولمة هي الخوصصة أو خصخصة منشآت القطاع العام<sup>(31)</sup>، التي أثرت سلبا على سوق العمل، هذه المؤسسات التي عملت على الحفاظ على العمال الذين يتميزون بخصائص تأهلهم في البقاء في مناصب شغلهم، وذلك يعد شرطا ضروريا لزيادة إنتاجية العمل حيث إدارة المشروعات والبحث عن الكتلة العمالية اللازمة لإستمرار العمل، ولهذا عملت غالبية الدول على الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الإقتصادي من أهم مواضيع الساعة، خاصة بعد اتجاه معظم دول العالم ومنها الجزائر لضرورة خوصصة القطاع العام، وما يستتبعه من تغير في ملكية المؤسسة المستخدمة وما يسبب من آثار اجتماعية للطبقة العاملة، إضافة إلى موجة التسريحات لأسباب إقتصادية التي طالت معظم المؤسسات الإقتصادية، وما نتج عنها من فقدان العمال لمناصبهم، على أساس أن المستخدم في القطاع الخاص يبحث عن المردودية الإقتصادية ولو كانت على حساب حقوق العمال ومكاسبهم.

وعلى الرغم من إصدار المرسوم التشريعي 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والمؤرخ في 26 ماي 1994، والذي جاء من أجل تحقيق هدف أساسي هو الحفاظ على الشغل بجعله المبدأ العام، وجعل من تقليص عدد العمال عن طريق التسريح هو الإستثناء، وجعل هذا الحق مقيدا بجعله آخر إجراء، بعد القيام بكافة السبل التي تهدف إلى تجنب التسريح أو على الأقل الحفاظ على أكبر عدد ممكن من العمال، لكن مجرد منح صاحب العمل الحق في الإنهاء وتسريح العمال، فتح له المجال واسعا في إستعمال سلطته في التسريح. لذلك شهد الشارع مظاهر الرفض للسياسات الحكومية التي أدت إلى خصخصة مصانع القطاع العام والتي أنتجت العديد من المشكلات منها على سبيل المثال الخلافات العديدة بين العمال وصاحب رأس المال الجديد في ظل غياب رقابة حكومية على علاقة تقوم على التوتر، ومثال ذلك ما حدث حول مشروع خوصصة المؤسسات الإقتصادية العمومية مثل ما حدث حول مشروع خوصصة مؤسسة سوناطراك حيث رفض الإتحاد العام للعمال الجزائريين هذا الإجراء رفضا تاما لما لهذه الشركة من أهمية في الإقتصاد الوطني، وأسفرت الإضرابات المتكررة بالتراجع عن ذلك المشروع.

وبهذه الأشكال تسببت العولمة في تقليص المصالح الاجتماعية للطبقة العاملة وخرق قواعد العدالة الاجتماعية التي لا سبيل أمام العمال لمواجهتها إلا باللجوء الى الإضراب، فنظرا لكل الآثار التي تم عرضها والمترتبة على العولمة، ليس من المستغرب لجوء العمال للإضراب، لأن بعض المؤسسات لا تلتزم بقوانين العمل من حيث عدد ساعات العمل أو أيام العمل أو أوقات العمل خلال اليوم، أو غيرها من العوامل التي ترهق العامل وتلجئه إلى الإضراب عن العمل، حيث كشفت العديد من

التقارير التي أصدرتها مفتشيات العمل عن ممارسات تتنافى مع قوانين العمل الجزائرية حيث تشير إلى مجموعة من الانتهاكات والخروقات القانونية التي وقعت فيها العديد من الشركات الأجنبية الناشطة في الجزائر<sup>(32)</sup>، على غرار المؤسسات البترولية ويتجلى ذلك من خلال الممارسات المخالفة للقوانين المنظمة لعلاقات العمل وللمواثيق الدولية، وحتى الإتفاقيات الجماعية التي وصلت الى درجة العبودية، مثل زيادة الحجم الساعي وممارسة الضغط على العمال على غرار الأجور، التكوين، التحويل العطل وشروط العمل، وأحيانا أخرى يصل الأمر إلى حد توقيفهم عن العمل والتعسف في طردهم<sup>(33)</sup>.

ومن هنا يعتبر الإضراب رد فعلي للعمال نتيجة الآثار السلبية التي أفرزتها العولمة على علاقات العمل بوجه عام، فكل الانتهاكات التي تعرض لها العمال هي التي كثيرا ما تدفعهم إلى إختيار طريق الإضرابات من أجل إيصال مطالبهم وإسماع صوتهم للسلطات المختصة، قصد حمايتهم والتدخل لاسترداد حقوقهم المهضومة.

### المطلب الثاني: التصييق على حق اللجوء إلى الإضراب في ظل العولمة.

لم يستهدف أصحاب العمل المضربين فقط بارتكاب تجاوزات ضدهم عن طريق الضغط على العمال المضربين، إذ كثيرا ما يقوم العمال بإضراب جماعي دون اللجوء الى النقابات العمالية (الفرع الأول)، بل امتد الأمر الى إرتكاب تجاوزات ضد النقابات العمالية، لأنها في الغالب الجهة الرئيسية المسؤولة عن الدعوة للإضراب والدعوة إلى إنهائه، وهي من يوكلها العمال للتعامل مع مؤسساتهم ، حتى يستطيعون الوصول إلى اتفاق مرض للجميع (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الضغط على العمال المضربين.

يتضح مما سبقت دراسته أن طبيعة المطالبة العمالية الراهنة تعكس مصداقية الواقع الذي يعيشه العمال، ولكن التعبير عنه بشكل إضراب ينظر إليه من جانب صاحب العمل بكونه عائقا أمامه، أي في تأخير الفعالية والنجاعة المادية، فيتم قهره وقمعه بوسائل مختلفة كالوعود بحلول مستقبلية، وحتى بالطرده<sup>(34)</sup>، فمع كل التحولات التي صاحبت العولمة والتي سبق ذكرها، أصبح العمال يعملون تحت رحمة رب عمله هدفه الوحيد هو الربح عن طريق الإنقاص من عدد العمال وزيادة حجم العمل، مع تدني الأجور مقارنة مع حجم الإنتاج والعمل وكل ذلك على حساب مصلحة العامل، وان قرر العامل المطالبة بحقه عن طريق الإضراب فهو مهدد بالتسريح التعسفي وفقدان وظيفته، خاصة العمال المؤقتين ذوي العقود المحددة المدة، الذين في غالبية الأحيان يعانون من الإنقاص من حقوقهم والمطالبة بحقه يجعله عرضة للتهديد إما بفسخ عقده أو عدم تجديد عقده وهي الفئة الغالبة خاصة في القطاع الخاص، مما يجعل العامل المؤقت بين إختيارين إما الرضوخ لجبروت وتسلط رب العمل والمحافظة على منصب عمله أو المطالبة بحقه عن طريق الإضراب وإمكانية تسريحه وفقدان منصب عمله، خاصة في الوقت الذي يعتبر فيه التقليل من الوظائف السمة الأساسية للعولمة كما سبق أن وضحنا ذلك، ناهيك عن الإقتطاع من الأجر بالنسبة للعمال المضربين.

فالتصييق على حق الإضراب يشكل وجها للتراجعات العديدة المسجلة في ظل العولمة والآثار السلبية لها، حيث أصبحت كل مكاسب الطبقة العاملة مستهدفة تحت عنوان المرونة بما تعنيه من تراجع عن معايير الشغل الدولية وإخضاع العمل وشروط العمل لقانون السوق.

وهو ما أكده بيان بشأن العولمة وأثرها على التمتع بالحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>(35)</sup> حيث جاء فيه أن العولمة إن لم تستكمل بالسياسات الإضافية

المناسبة، حيث تنطوي على خطر الانتقاص من المكانة الممنوحة لحقوق الإنسان بموجب ميثاق الأمم المتحدة عموماً والشريعة الدولية لحقوق الإنسان على وجه الخصوص، وينطبق ذلك بصورة خاصة على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبهذا تتعرض الكثير من الحقوق العمالية للخطر إذا ما ازداد التأكيد على التنافسية إلى حد يلحق الضرر باحترام حقوق العمال المنصوص عليها في العهد الدولي، وعلى رأس تلك الحقوق الإضراب، كما قد يتعرض الحق في تشكيل نقابات العمال والانضمام إليها للخطر بسبب القيود المفروضة على حرية تشكيل النقابات والقيود التي يدعي بأنها ضرورية في الاقتصاد العالمي، أو بالإستبعاد الفعلي لإمكانات المساواة الجماعية أو بوقف العمل بحق مختلف المجموعات المهنية وسواها في الإضراب.

ويقصد بالسياسات الإضافية التي تكلم عنها البيان إصدار مختلف القوانين التي توفر قدر من الحماية للحقوق العمالية بطريقة تتلاءم والظروف الراهنة وفي ظل عولمة معاصرة أي تحقيق التوازن بين الجانبين الإقتصادي والاجتماعي بحفظ حقوق العمال بطريقة لا تثقل كاهل الهيئة المستخدمة، فالعولمة التي فرضت نفسها صاحبها العديد من مظاهر التحدي الاجتماعي لما تشكله من آثار على إستقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي، وفي مقابل هذا يتحمل تشريع العمل مسؤولية وضع الإطار والآليات القانونية لمواجهة هذا التحدي، فاعترفت الدول بحق الإضراب ووضعت له تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارستها في ظروف سلمية دون المساس بمصالح أصحاب العمل ودون المساس كذلك بالمصالح الحيوية للمجتمع، وهو فعلاً ما قام به المشرع الجزائري بالإعتراف بالإضراب كحق قانوني، وهو ما تجلى في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

#### الفرع الثاني: الضغط على النقابات العمالية.

الإعتراف بحق الإضراب لم يأت هبة من المشرع بل تم فرضه من طرف العمال كأمر واقع نتيجة ظهور النقابات العمالية، هذه الوسيلة التي تعتبر أكثر وسيلة فعالة في إعادة التوازن المختل بين الجانبين الإقتصادي والاجتماعي لعلاقة العمل يمارسونه من خلال نقاباتهم التي تتفاوض مع أرباب العمل أو اللجوء الى الإضراب بتنظيم منها، لأنه في الكثير من الأحيان عندما يتصرف العمال لوحدهم لا يتوصلون إلى حماية أنفسهم من تعسف أصحاب العمل، ولا إلى تحسين ظروف عملهم ولا إلى تطوير القوانين لصالحهم<sup>(36)</sup>.

لقد أقر الدستور الجزائري الحق النقابي وهو ماجاءت به المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي نصت على أنه: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، وطبقاً للمادة 40 من قانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالأمر 12/96 المؤرخ في 10/6/1996، نجد المشرع الجزائري اعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات عمومية كانت أو خاصة، لأن الغاية من تواجد المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، تتواجد هذه المنظمات النقابية في أماكن العمل.

فأنشئت النقابات العمالية لتجمع تحت ظلها مجموعة من العمال يسعون لتحقيق أهداف مشتركة كحماية مصالحهم، وتحسين معايير السلامة أثناء العمل، وتحقيق أعلى الأجور والاستحقاقات كالرعاية الصحية والتقاعد، وليحصلوا على ظروف أفضل للعمل، تتفاوض النقابة باسم عامليها والمنتمين إليها مع صاحب العمل، لتحاول أن

تعمل على تحقيق ما يرجوه المشتركون فيها.

ولكن هذه النقابات لقت هي الأخرى تضيق كبير في الأونة الأخيرة، ويأتي ذلك في وقت يشهد فيه عالم الشغل إنتهاكات حقوق العمال وازدياد حدة الأثار السلبية الناتجة عن العولمة، لأن النقابات العمالية هي في الغالب الجهة الرئيسية المسؤولة عن الدعوة للإضراب، والدعوة إلى إنهائه، وهي من يوكلها العمال للتفاهم مع مؤسساتهم، والضغط على النقابات العمالية يضعفها فتتراجع عن القيام بدورها، وهنا يكون المجال مفتوحا أمام أصحاب العمل للتحكم في العمال، وعدم الإستجابة لمطالبهم.

إذ ساهمت العولمة في إبتزاز النقابات وذلك باتخاذ إجراءات قمعية ضد النقابيين من طرف أرباب العمل تراوحت بين الفصل عن العمل، وتخفيض الأجور، وتعليق الحقوق الإجتماعية لمدة معينة في ظل بيئة عمل تنتفي فيها أبسط مقومات الحماية الإجتماعية للحقوق الأساسية، الأمر الذي صاحبه تخلي نسبة كبيرة من العمال عن الإنتماء للنقابات<sup>(37)</sup>، على الرغم من أن القانون يحمي النقابيين من أي تعسف يصدر عن الهيئة المستخدمة، ويقرر توقيع عقوبات جزائية على كل من يقوم بعرقلة العمل النقابي، وهو مانص عليه المشرع الجزائري في المواد من 50 إلى 61 من قانون

.14/90

## II الخاتمة:

في ختام دراستنا يمكن القول أن إقرار قانون العمل لممارسة حق الاضراب ما هو إلا أثرا مباشرا من آثار سياسات العولمة، التي فرضت على الدول الراغبة في اللحاق بقطار العولمة ضرورة تعديل تشريعاتها الإجتماعية وعدم إنتهاك معايير العمل الدولية التي من بينها إقرار حق العمال باللجوء الى الإضراب ففي ظل عولمة معاصرة بات الإضراب أداة وسلاح وحق يلجأ إليه العمال كوسيلة لحل خلافاتهم ونزاعاتهم الجماعية مع أرباب العمل، فرضته الظروف التي آلت إليها مصالحهم، فنجد المشرع الجزائري نظم الإضراب ووضع له قواعد وضوابط قانونية تضمن ممارسته في ظروف عادية إنطلاقا من القاعدة العامة التي تقضي أن كل حق يقابله إلتزام، ذلك أن الحقوق التي تحظى بحماية قانونية يجب أن تمارس وفقا لأسس مضبوطة، يجعل منها الإطار القانوني الذي يضمن من خلاله المحافظة على السلم الإجتماعي.

فكان لسياسات العولمة أثار سلبية كثيرة مست الطبقة العاملة أهمها فقد الأمان الوظيفي أو الإستمرار في علاقات العمل بشكل مستقر تحت شعار إضفاء المرونة، بالإضافة إلى التخلي عن السياسات الحمائية، وبالأخص تلك الهادفة الى تحديد حدود دنيا للأجور، حيث تخلت الدولة عن دورها الإجتماعي، كل هذه الأثار ساهمت في تصاعد الإضرابات العمالية، التي عمل أصحاب العمل على التضيق منها بارتكاب تجاوزات كبيرة.

ف نجد القانون ينظم تسوية النزاعات العمالية بدأ من المفاوضة إلى الوساطة في منازعات العمل إنتهاء بالإضراب، الذي يمارسه العمال في الكثير من الأحيان من خلال نقاباتهم، ولكن الواقع أثبت العكس تماما، فالظروف الإقتصادية التي فرضتها العولمة جعلت العامل وحتى يحصل على حقه لا بد من أن يحتج ويضرب هذا

الإضراب هو الذي يوصله إلى التفاوض والاتفاق مع مستخدمه، وليس العكس كما هو مقرر في القانون، فمن المعروف أن أرباب العمل لا يستسلمون للإضراب من الوهلة الأولى، فكلما تحاول النقابات العمالية الضغط على أرباب العمل من جهة باستخدام الإضراب يسعى أصحاب العمل من جهة أخرى لمقاومة الإضراب إذا ما استطاعوا، الأمر الذي وصل إلى حدوث تجاوزات كثيرة للقانون وصلت إلى حد التسريح التعسفي للعمال المضربين والإقحاط من أجورهم حتى لا يستسلم أصحاب العمل للوصول إلى اتفاق لا يرضون عنه، وحتى لا تلحقهم خسائر تضر أعمالهم ومكاسبهم بسبب الإضراب.

ولهذا نقول بأن تأثير العولمة على الإضراب بصفة خاصة، وتأثيرها على علاقات العمل بصفة عامة، من الأوليات التي يجب أن يركز عليها تشريع العمل في نصوصه، ولهذا المشرع العمالي الجزائري مدعو إلى:

- تعديل قانون العمل بوجه عام، وقانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على وجه خاص، بشكل يردع من سلطة أصحاب العمل وخاصة في القطاع الخاص، ويكفل ممارسة هذا الحق من طرف العمال عن طريق تعزيز تدابير الحماية للعمال المضربين كإستجابة فعالة لتحديات العولمة، وحتى تتلاءم مع البيئة الجديدة لعلاقات العمل، خاصة أن تشريع العمل الجزائري يعتبر قديما نوعا ما مقارنة بالتطورات التي يشهدها عالم الشغل وتأثيرات العولمة عليه.

- فتح باب الحوار الاجتماعي كركيزة أساسية للوصول إلى توافق الآراء، باعتباره يشتمل على مفاوضات واستشارة بين ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمال، وبهذا فهو بمثابة بريق أمل في عالم أصبح فيه الحوار صعبا للغاية، ذلك من أجل الوصول إلى حلول وإرساء سيادة القانون.

- تفعيل دور تفتيش العمل الذي يعمل على احترام صاحب العمل للقانون مما يحقق حماية للعامل بالإضافة إلى تفعيل دور النقابات العمالية، الأمر الذي يقلل من الإضرابات، وهو ما يحقق مصلحة للطرفين.

## المراجع

1. الإضراب في مصر، تقرير المنظمة المصرية حول الإضرابات والإعتصامات، منظمة حقوق الانسان جمعوية مشهورة برقم 5220 ، سنة 2003، ص01.
2. الطاهر بلعبور، الإضرابات العمالية في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، العدد 16، غرداية 2012، ص168 .
3. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري ، دكتوراه علوم كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2014، ص06.
4. سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، ب سنة ، ص ص 15، 16.

5. اشكالية الحق في الإضراب ، موقع الأنترننت: [www.m.ahewar.org](http://www.m.ahewar.org)
6. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر 2003، ص 113.
7. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر 2012، ص 373.
8. نصت المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه: "تتعهد الدول الاطرف في العهد الحالي بان تتكفل: -.....الحق في الإضراب على ان يمارس طبقا لقوانين القطر المختص".
9. المادة 24 من قانون 02/90 التي جاء فيها أنه: " إذا إستمر الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه ، وفي غياب طرق أخرى للتسوية ، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين ، يمارس حق العمال في اللجوء الى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".
10. أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 374.
11. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر 2003، ص223.
12. Amoura Amar , Droit du travaille et Droit sociale guide pratique , édition el maarifa , Alger 2002, p 2001.
13. مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2009، ص 147.
14. أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ص 377- 378.
15. وهو ما أكدته المادة 32 من قانون 02/90 المنظم للإضراب السالف الذكر التي تنص على أنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.
- ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل".
16. تجدر الإشارة هنا بأن التسخير هو أمر العمال والموظفين الذين يشتغلون في قطاع حيوي في البلاد بالالتحاق بعملهم لضمان سيرورة العمل في ذلك القطاع.
17. المادة 33 من القانون 02/90 السابق الذكر.
18. أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2013، ص 51.
19. سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001، ص05.
20. Mohamed Nasser Eddine Koriche, tome 01, Droit du travail , office des publications universitaires , Alger 2009,p193.
21. مخلوف كمال ، مرجع سابق ، ص 307.
22. تنص المادة 73 من قانون 11/90 على أنه:"...تعتبر على الخصوص أخطاء

- جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الأتية:....- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا الأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال".
23. مخلوف كمال ، مرجع سابق ، ص283.
24. قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، رقم 400552 المؤرخ في 2008/04/09، مجلة المحكمة العليا 2008، العدد 02 ، ص 433.
25. رعد سامي التميمي، العولمة والتنمية البشرية في الوطن العربي، دار دجلة، الأردن 2013، ص27.
26. مأموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري ، دكتوراه علوم، كلية الحقوق ، جامعة وهران 2012/2013، ص 04.
27. رعد سامي التميمي، مرجع سابق، ص 28.
28. مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص05.
29. محمد علي بن سالم، العولمة وتأثيراتها في العمل النقابي، 2007/1/13، موقع الأنترنت: <https://www.turess.com/echaab/1094>
30. حيث نصت المادة 12 من القانون 11/90 المعدلة والمتممة على أنه: " يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:
- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
  - عندما يتعلّق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
  - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة اجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
  - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
  - عندما يتعلّق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".
31. ونشير هنا الى أن الخوصصة مصطلح ظهر في قاموس "webstar" عام 1983، ترجمة للكلمة الانجليزية " privatize " وعن الفرنسية " privatisation "، إلى الخوصصة في الجزائر، والخصخصة في دول المشرق، والتخصيص في تونس، وتعرف بأنها التحول من القطاع العام الى القطاع الخاص أو تحويل الملكية العامة الى ملكية خاصة باستبعاد رأس المال، عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب إقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009، ص 66.
32. مفتشية العمل هي هيئة إدارية عمومية حولها المشرع مهام وصلاحيات عديدة في مجال التفتيش والتحقيق والرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بالعمل ومساعدة العمال والمستخدمين وتقديم الإرشادات لهم كما

- خولها مهام التسوية والمصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية.
33. الشركات الأجنبية بالجزائر تاكل عرق الجزائريين وتستعبدهم، 27 جويلية 2013، موقع الأنترنت: [www.elmakam.com/?p=11100](http://www.elmakam.com/?p=11100)
34. بن حمزة حورية، العولمة والنقابية، موقع الأنترنت: <http://www.alnoor.se/article.asp?id=1081>
35. بيان بشأن العولمة وأثرها على التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدورة الثامنة عشرة 1998، وتجدر الإشارة هنا الى أن هذه اللجنة مكلفة بمراقبة تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
36. النقابات العمالية، موقع الأنترنت: [www.djelfa.info](http://www.djelfa.info)
37. محمد علي بن سالم ، موقع الأنترنت السابق.

### الهوامش:

- (1)- الإضراب في مصر، تقرير المنظمة المصرية حول الاضرابات والاعتصامات، منظمة حقوق الانسان جمعية مشهورة برقم 5220 ، سنة 2003، ص01.
- (2)- الطاهر بلعور، الإضرابات العمالية في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 16، غرداية 2012، ص168.
- (3)- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري، دكتوراه علوم كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2014 ، ص06.
- (4)- سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، ب سنة ، ص ص 15 ، 16.
- (5)- إشكالية الحق في الإضراب ، موقع الأنترنت: [www.m.ahwar.org](http://www.m.ahwar.org)
- (6)- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر 2003، ص 113.
- (7)- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر 2012، ص 373.
- (8)- نصت المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه: " تتعهد الدول الاطرف في العهد الحالي بأن تتكفل:-.....الحق في الإضراب على ان يمارس طبقا لقوانين القطر المختص".
- (9)-المادة 24 من قانون 02/90 التي جاء فيها أنه: " اذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو إتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".
- (10)-أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 374.
- (11)- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة

- الثانية، الجزائر 2003، ص223.
- (12)-Amoura Amar , Droit du travaille et Droit sociale guide pratique, édition el maarifa, Alger 2002, p 2001.
- (13)-مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات، مصر 2009، ص 147.
- (14)-أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ص 377-378.
- (15)-وهو ما أكدته المادة 32 من قانون 02/90 المنظم للإضراب السالف الذكر التي تنص على أنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.
- ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل."
- (16)- تجدر الإشارة هنا بأن التسخير هو أمر العمال والموظفين الذين يشتغلون في قطاع حيوي في البلاد بالالتحاق بعملهم لضمان سيرورة العمل في ذلك القطاع.
- (17)- المادة 33 من القانون 02/90 السابق الذكر.
- (18)- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2013، ص 51.
- (19)- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001، ص05.
- (20)-Mohamed Nasser Eddine Koriche, tome 01, Droit du travail , office des publications universitaires , Alger 2009,p193.
- (24)-مخلوف كمال ، مرجع سابق ، ص 307.
- (22)- تنص المادة 73 من قانون 11/90 على أنه:"...تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الأتية:....- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا الأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال".
- (23)-مخلوف كمال ، مرجع سابق ، ص283.
- (24)-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، رقم 400552 المؤرخ في 2008/04/09 ، مجلة المحكمة العليا 2008، العدد 02 ، ص 433.
- (25)- رعد سامي التميمي، العولمة والتنمية البشرية في الوطن العربي، دار دجلة ، الاردن 2013، ص27.
- (26)- مأموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري ، دكتوراه علوم كلية الحقوق ، جامعة وهران 2013/2012، ص 04.
- (27)-رعد سامي التميمي، مرجع سابق، ص 28.
- (28)-مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص05.
- (29)- محمد علي بن سالم ، العولمة وتأثيراتها في العمل النقابي، 2007/1/13 ، موقع

الأنترنت:

<https://www.turess.com/echaab/1094>

(30)- حيث نصت المادة 12 من القانون 11/90 المعدلة والمتممة على أنه: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه =

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها ."

(31)- ونشير هنا الى أن الخوصصة مصطلح ظهر في قاموس "webstar" عام

1983، ترجمة للكلمة الانجليزية "privatize" وعن الفرنسية "privatisation"

، الى الخوصصة في الجزائر، والخصخصة في دول المشرق، والتخصيص في تونس

، وتعرف بأنها التحول من القطاع العام الى القطاع الخاص أو تحويل الملكية العامة

الى ملكية خاصة باستبعاد رأس المال ، عطاء الله بوحميدة ، التسريح لسبب

اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009، ص 66.

(32)-مفتشية العمل هي هيئة إدارية عمومية خولها المشرع مهام وصلاحيات عديدة

في مجال التفتيش والتحقيق والرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية

والاتفاقية الخاصة بالعمل ومساعدة العمال والمستخدمين وتقديم الإرشادات لهم كما

خولها مهام التسوية والمصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية.

(33)- الشركات الأجنبية بالجزائر تاكل عرق الجزائريين وتستعبدهم، 27 جويلية

2013، موقع الأنترنت:

[www.elmakam.com/?p=11100](http://www.elmakam.com/?p=11100).

(34)- بن حمزة حورية، العولمة والنقابية، موقع الأنترنت:

<http://www.alnoor.se/article.asp?id=10818>

(35)- بيان بشأن العولمة وأثرها على التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدورة الثامنة

عشرة 1998، وتجدر الإشارة هنا الى أن هذه اللجنة مكلفة بمراقبة تنفيذ العهد الدولي

الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(36)- النقابات العمالية، موقع الأنترنت: [www.djelfa.info](http://www.djelfa.info)

(37)- محمد علي بن سالم ، موقع الأنترنت السابق.