جامعة الدكتور يحي فارس المدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال

عنوان المذكرة

الإضراب كأداة إتصالية في المؤسسات العمومية

دراسة حالة المؤسسة الصحية الإستشفائية محمد بوضياف بالمدية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال
تخصص اتصال وعلاقات عامة

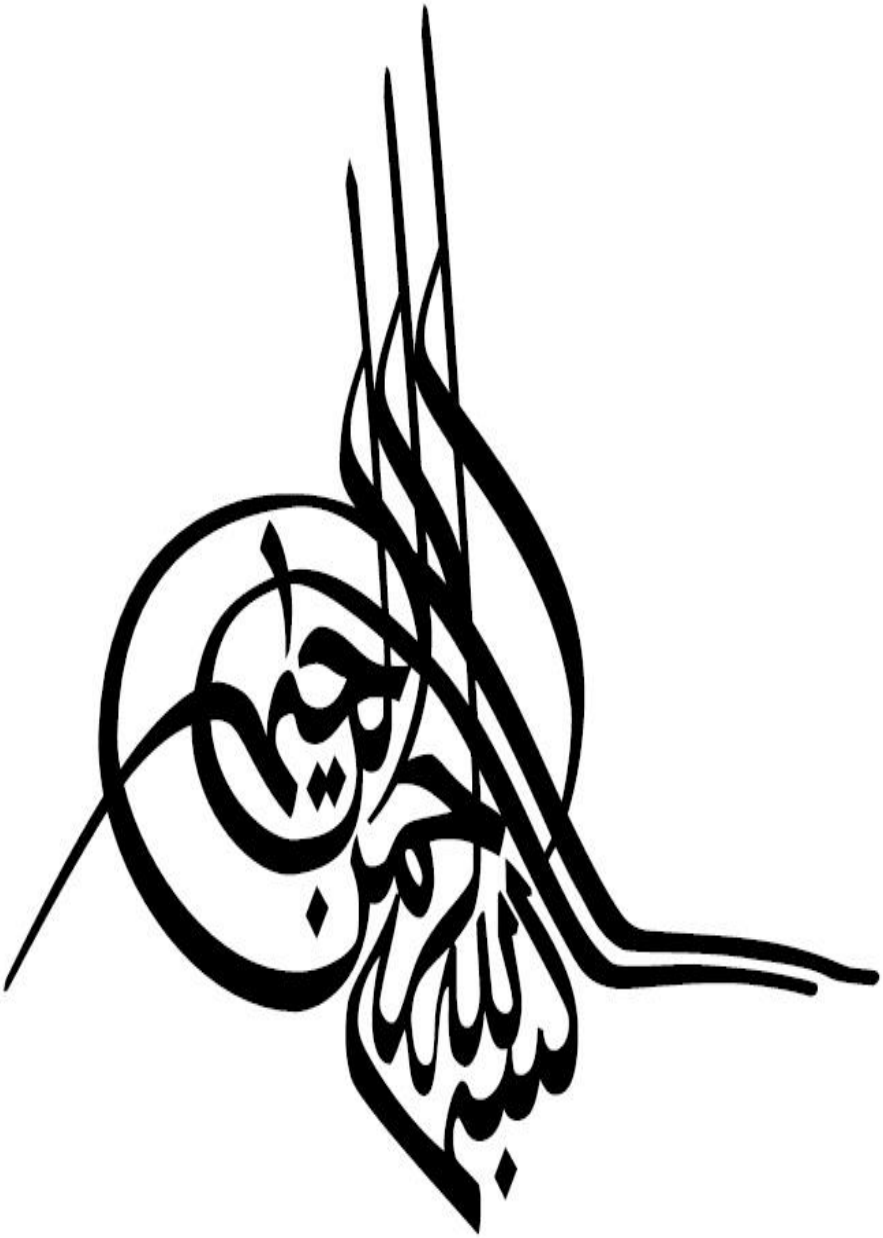
إعداد الطالبتين :

- ✓ سعاد مباركي
- ✓ سعاد شراطي

اشراف الأستاذ:

- ✓ د/ مصطفى سحاري

الموسم الجامعي :2015/2014


بسم الله الرحمن الرحيم

تشكرات

إن عملنا هذا لهو ثمرة مجهود دام سنوات, حاولنا فيه أن نتميز بالإتقان والدقة قدر المستطاع، ورغم ما عانيناه من المشقة والصعوبة؛ نسأل الله أن يكون في المستوى المطلوب.

فنتقدم أولا بالشكر لله جل ثناؤه و تقدست أسماؤه أن حبب إلينا العلم ، ويسر لنا سبله ورزقنا تلقيه على أيدي أهله الطيبين و المخلصين ، ونسأله سبحانه أن يرزقنا الإخلاص في القول و العمل ، إنه ولي ذلك و القادر عليه .

ومن تمام شكره تعالى ، أن نشكر أهل الفضل فضلهم وجهودهم ، وأن نعترف لهم بحقهم ، و على رأسهم الأستاذ المشرف سحاري مصطفى على تواضعه أولا وعطائه وتوجيهاته القيمة ، ولا ننسى كذلك أساتذة علوم الإعلام والاتصال الذين أعانونا من بداية المشوار إلى نهايته لإتمام هذا العمل المتواضع ، ولا ننس أيضا كل من أفادنا بالمعلومات القيمة التي ساعدتنا في تحسين هذا العمل .

و نخص بالشكر الجزيل كل من أمدنا بالدعم من أفراد عائلتينا الكرام حفظهم الله لنا .

كما نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل ولو بكلمة بسيطة .

شكرا

أهدي هذا العمل إلى:

الوالدين الكريمين، أمي العزيزة أطال الله في عمرها

وإلى روح والدي الطاهرة رحمه الله

إلى كل الإخوة وأخوات

وخاصة الصغيرين انس وايناس

إلى كل الصديقات العزيزات

إلى شريك العمر

إلى كل من تركت ذكرى طيبة في نفسه

سعـاد ش

أهدي هذا العمل إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى كل أخواتي الكريمات وأزواجهن خاصة

البرعم الصغير عبد الإله

إلى كل الصديقات العزيزات

إلى شريك العمر الزوج الغالي حفظه الله

إلى كل من تركت ذكرى طيبة في نفسه

سعـاد م

مقدمة

الإطـار المنـهجـي

- اشكالية الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أسباب اختيار الموضوع.
- تحديد مصطلحات الدراسة.
- منهج الدراسة.
- أدوات البحث.
- عينة الدراسة.
- الدراسات السابقة.
- صعوبات الدراسة.

الفصل الأول: مـاهية فكرة الإضراب الإضـراب.

I -1- التطور التاريخي لفكرة الإضراب.

I -2- مفهوم الإضراب.

I-3- الإضراب في التشريعات المعاصرة.

I -4- تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري.

I -5- ممارسة حق الإضراب.

الفصل الثاني: الإضراب في المؤسسات العمومية الجزائرية.

II –1– الإضراب في قطاع التربية.

II –2– الإضراب في قطاع الصحة.

الإطـار التطبيـقي

III- الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسة الصحية الاستشفائية "محمد بوضياف" بالمدية

III–1– نشأة القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III–2–تعريف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III–3– الهيكل التنظيمي للقطاع الصحي (لمستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III–4– أهداف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III–5– تحليل معطيات الدراسة (من خلال المقابلة و الملاحظة).

الخاتمة

قائمة المراجع

فهرس الدراسة

الملاحق

خطة الدراسة

مقدمة.....05

الإطـار المنهجـي

1. إشكالية الدراسة.....08
2. فرضيات الدراسة.....11
3. أهمية الدراسة. 12
4. أسباب اختيار الموضوع. 12
5. أهداف الدراسة.....13
6. تحديد مصطلحات الدراسة.....13
7. منهج الدراسة.....16
8. أدوات الدراسة..... 17
9. عينة الدراسة.....18
10. الدراسات السابقة.....19
11. صعوبات الدراسة.....21

الفصل الأول: ماهية فكرة الإضراب.

تمهيد.....24

I -1- التطور التاريخي لفكرة الإضراب..... 24

I -1-1- تطور الإضراب في الحضارات القديمة.....24

I -1-2- التطور التاريخي لفكرة الإضراب في الجزائر.....25.

أ- حركة إضراب 1936 في وهران.....26

ب- حركة إضراب 1936 في الجزائر.....26

I -2- مفهوم الإضراب.....27

I -2-1- تعريف الإضراب.....27

I -2-2-أشكال الإضراب.....32

أ- الإضراب التقليدي (العادي).....33

ب- الإضراب الدائري(المغلق).....33

ج - الإضراب القصير والمتكرر.....34

د- الإضراب البطيء. 34

و- إضراب الحماس أو الاندفاع. 34

العناصر الواجب توافرها في الإضراب.....35

I-3- الإضراب في التشريعات المعاصرة.....35

I -3-1- الإضراب في بعض التشريعات الغربية. 37

I -3-2- الإضراب في بعض التشريعات العربية..... 42

I -4- تكريس حق الإضراب في ظل التشريع الجزائري.....43

I -5- ممارسة حق الإضراب.....49

I -5-1- شروط ممارسة الإضراب. 50

- ❖ استنفاذ إجراءات التسوية الودية 50
- ❖ موافقة جماعة العمال على الإضراب. 51
- ❖ الإشعار المسبق بالإضراب.....52
- ❖ ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.....53

خاتمة الفصل .....55.

الفصل الثاني: الإضراب في المؤسسات العمومية الجزائرية.

تمهيد.....57

II -1- الإضراب في قطاع التربية 58

II -1-2- حقيقة الإضراب في قطاع التربية..... 58

II -1-3- صور الإضراب في قطاع التربية..... 59

II -1-4-أنواع الإضراب في قطاع التربية..... 59

II -1-5- أسباب الإضراب في قطاع التربية.....61

II -1-6- الآثار المترتبة عن الإضراب في قطاع التربية.....63

II -1-7-نموذج إضراب قطاع التربية في الجزائر.....64

II -1-8-النتائج المترتبة الإضراب في قطاع التربية.....65

II -2- الإضراب في قطاع الصحة... 67

II -2-1- حقيقة الإضراب في قطاع الصحة.....68

II -2-2- أسباب الإضراب في قطاع الصحة.....69

II -2- 3- الآثار المترتبة عن الإضراب في قطاع الصحة.....70

II -2- 4- أنواع الإضراب في قطاع الصحة.....74

II -2-5- صور الإضراب في قطاع الصحة.....75

II -2-6-أسباب الإضراب في الجزائر في نظر المدافعين على حقوق الإنسان.....76

II -2-7- إحصائيات حول نسبة إضراب القطاع الصحي ونسبة الاستجابة.....80.

الإطـار التطبيـقي

III- الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسة الصحية الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية

تمهيد.....84

III–1– نشأة القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.....85

III–2–تعريف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.....84

III–3– الهيكل التنظيمي للقطاع الصحي (لمستشفى محمد بوضياف) بالمدية.....88

III–4– أهداف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.....89

III–5– تحليل معطيات الدراسة (من خلال المقابلة و الملاحظة).....90

الخاتمة .....96.

قائمة المراجع.....99.

مقدمة

إذا كان الموظف العام له الحق مثله مثل باقي المواطنين في ممارسة الحريات التي كفلها الدستور بصفة عامة والسياسية منها بصفة خاصة، فقد كفلت هذا الحق اغلب الدساتير والتشريعات ووضع له من الضمانات ما يساعده على ممارسة هذه الحرية، بحيث لا تكون أرائه السياسية والتعبير عنها بمظاهرها المختلفة عقبة في سبيل حصوله على حقوقه وامتيازاته التي تقررها النظم الوظيفية.

إلا أن صفة الموظف العام تفرض عليه بعض القيود في ممارسة الحريات السياسية، وذلك لأنه ممثل للدولة وعضو في الجهاز الإداري للدولة القائم على سير المؤسسة العامة، بحيث لا يكون لهذه الحرية تأثير على مبدأ هام وضروري وهو مبدأ سير المؤسسة العامة بصفة دائمة ومنتظمة والذي يقضي بضرورة سير مؤسسات الدولة بانتظام ودون توقف أو انقطاع في تقديم الخدمات الأساسية للجمهور وإشباع حاجاته العامة التي رتبوا على أساسها تنظيم أحوالهم المعيشية، وبخلافه لن تكون المؤسسة قد حققت الغاية والهدف الذي وجدت من اجله وهو تحقيق الخدمات الأساسية للمواطنين إذا ما أصاب هذه المؤسسة توقف أو انقطاع عند قيامها بعملها اتجاه الأفراد....

ولذلك تضع التشريعات من القوانين ما يكفل التوازن بين حق الموظف العام في ممارسة الحريات السياسية وبين الحفاظ على ضرورة سير المؤسسة العامة بصفة منتظمة حماية للمصلحة العامة للدولة ومصلحة المتعاملين مع هذه الأخيرة.

ويعتبر الحق في الإضراب من أبرز الصور التي تؤثر على سير المؤسسة العمومية إذا لم يمارس في إطار منظم، بحيث يحق للموظف العام الحرية في إبداء رأيه عن طريق الإضراب للدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية وفي نفس الوقت لا يؤثر على ضرورة المؤسسة العمومية بصفة دائمة ومنظمة.

وتختلف نظرة الدول في هذا الجانب فمنها من يغلب جانب المصلحة العامة على المصالح الخاصة للموظفين بتحريمه الإضراب بصفة مطلقة ومنهم من يسمح للموظفين بهذا الحق على أن يمارس في إطار منظم تحدده القوانين التي تنظمه فتحظره في بعض الحالات وتطلقه في حالات أخرى بما يحقق التوازن بين المصلحة العامة، ومصلحة الموظف العام في ممارسة هذا الحق للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية.

وفي هذا الإطار يمكن أن نقول أن الإضراب يتم بعدة طرق وأدوات اتصالية بغرض الوصول إلى النتائج المرجوة، كما أن هذه الأدوات تختلف وتتعدد من مؤسسة لأخرى.

فلقد أصبحت أدوات الاتصال داخل وخارج المؤسسة مهما كان نوعها او نمط عملها جزءًا لا يتجزأ من الحياة العملية ، ولقد أدت هذه الوسائل دورًا بارزًا في تطور الاتصال وتقدمه، وفتحت المجال واسعًا لتدفق المعلومات وانسياب المعرفة إلى كل محيط المؤسسة، وقربت المسافات بين المتعاملين بفضل سهولتها وسرعة فعاليتها.

ومن هذا المنطلق فان اختيار العامل لأداة الاتصال داخل أي مؤسسة وخاصة العمومية منها قبل الشروع في الإضراب كحل أخير يمكن اللجوء إليه يعتبر أمرا ضروريا يجب أخذه بعين الاعتبار حتى يحقق الهدف من الإضراب فاختيار الوسيلة ذات التأثير يعتبر النتيجة من عملية الاتصال، فالمرسل عندما يبدأ في التخطيط للاتصال، ويقوم بهذه العملية، ويستخدم الوسائل الملائمة التي ينقل بها إلى المتلقي فكره أو مشاعره في شكل رسالة، فإنه يتوقع العائد من هذه العملية في شكل رد فعل من المتلقي الذي استهدفه بالاتصال، وقد يكون رد الفعل إيجابيًا Positive ويعني ذلك تحقيق التأثير المقصود، وقد يكون رد الفعل سلبيًا Negative أي أن التأثيرات المطلوبة من عملية الاتصال لم تتحقق.

واستنادًا إلى ذلك يمكن القول إن التأثير هو المحصلة النهائية لعملية الاتصال، ويتضح ذلك في حدوث تغييرات في سلوك المتلقي نتيجة استقباله الرسالة، ومن ثم فإننا حينما نتحدث عن الاتصال الفعال أو "المؤثر Effective "فإننا نقصد الاتصال الذي ينجم عنه تغييرات في سلوك المتلقي والذي ينجم عنه رضا المرسل.

ولما كان الإضراب صورة من صور التعبير عن الرأي كان لزاما استنزاف جميع السبل والطرق قبل اللجوء إليه صيانة لضرورات الناس وأمنهم ومصالحهم وحماية لهم من تبعات الإضراب خاصة في القطاعات الحيوية التي لا يمكن الاستغناء عن خدماتها وقت الإضراب.

1/- إشكالية الدراسة.

أصبح من حق الطبقة العمالية أن تمارس حقها في الإضراب بكل حرية و دون أي خوف أو اضطهاد، عكس ما كان عليه الحال في بداية ظهور الإضراب كحركة احتجاجية للمطالبة بحقوق الطبقة العاملة، ولم تقتصر الإضرابات على دول دون الأخرى، ولا على مجالات دون الأخرى، فلقد شملت كل القطاعات سواء العمومية منها و حتى الخاصة .

والجزائر ليست بمنىء عن هذه الظاهرة إذ تشهد عدة إضرابات وفي عديد المجالات، فالعامل الجزائري هو الآخر لم يحصل على هذا الحق بسهولة و ظل لعدة عقود محروم منه طوال فترة الاستعمار، إذ لم يكن لطبقة العاملة الجزائرية الحق في الإضراب طوال فترة الوجود الاستعماري الفرنسي بالجزائر، هذا الأخير الذي كان يعتبر أن هذا الحق مسموحا به فقط للعمال الفرنسيين دون الجزائريين. إلى أن تمكنت الطبقة العاملة بعد صراع طويل أن تفرض ذلك على أرض الواقع بعد تضحيات كبيرة، جاءت ثمرتها نيل الجزائر لاستقلالها السياسي في 05 جويلية 1962.

ويعد دستور 1963 أول دستور يقر قانونيا بأحقية الإضراب للعامل الجزائري في ظل الجمهورية الجزائرية المستقلة لا سيما المادة 20 منه انتهاء بدستور 1963 , والذي نصت المادة 57 منه على : "أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون", وجاء القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب, ليكرس هذه الممارسة ويؤكدها.وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر رقم 06–03 المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 16 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, حيث أن المادتين 36 و 37 منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها.[1]

جاءت هذه القوانين كي تكرس حقوق العمال و تحافظ عليها و لكن الإضراب كرد فعل من قبل الطبقة العاملة وضع كآخر حل تلجأ إليه النقابات الممثلة للعمال للمطالبة بحقوقهم إذ تسبق هذه

---

[1]– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**الجريدة الرسمية**، القانون رقم 06–03 المؤرخ في 20 جمادى الثانية 1410هـ، الموافق ليوم الأحد 16جويلية2006م، المتعلق بقوانين، مراسيم قرارات وأراء، مقررات مناشير، إعلانات وبلاغات، العدد 46، ص06.

الحركة الاحتجاجية جملة من الخطوات والإجراءات التي على النقابات أن تلجأ إليها قبل اللجوء إلى الإضراب، فباعتبار أن كل مؤسسة لها نظامها الداخلي الذي يحكمها، فلابد أن يحترم القانون الأساسي للمنظمة، و كذا المصلحة العامة قبل اللجوء للإضراب، فالقانون الداخلي للمؤسسات يحدد الطرق الإستباقية أو الاتصالية التي يجب أن يتبعها ممثلي العمال لتقديم مقترحاتهم أو مطالبهم وهذه الطرق والأدوات الاتصالية نجدها تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطاتها، وكذا حجمها وانتشارها، وأيضا حسب انتماءاتها عمومية أو خاصة، تجارية كانت أم خدماتية، فكل مؤسسة ذات طابع نظامي و قانوني نجدها تحدد الطرق الاتصالية و كذا طبيعة الأدوات الاتصالية التي تتبناها وتستعملها في عملياتها الاتصالية كي تكون هناك علاقة اتصالية سليمة بين الجهة المستخدمة، سواء كانت ممثلة في أرباب العمل أو الدولة من جهة والطبقة العاملة من جهة أخرى، أي خلق علاقة تفاعلية بين الطرفين و ذلك باعتبار أن لاتصال عملية تفاعل بين طرفين من خلال رسالة معينة، فكرة، أو خدمة، أو أي مضمون اتصالي آخر يمر عبر قنوات اتصالية ينبغي أن تتناسب مع مضمون الرسالة بصورة توضح تفاعلا مشتركا فيما بينهما،وتتم هذه العملية الاتصالية بالاعتماد على الأدوات الاتصالية المعروفة والمتمثلة في الوسائل اللفظية المكتوبة كالصحيفة، والملصقة، والعريضة والرسائل المكتوبة،الاتصال الشخصي ووسائل السمعي البصري، والهاتف النقال والانترنت والانترنات وغيرها.

كل هذه الوسائل الاتصالية تستخدم في إبلاغ الأوامر والمستجدات للعاملين من جهة ، ومن جهة أخرى هي وسيلة لنقل احتياجات ومطالب العمال للإدارة، فحتى وإن كانت طبيعة الأدوات الاتصالية المستخدمة لدى العاملين ليست نفسها عند الإدارة إلى أن هدفها واحد وهو تحقيق الاتصال التفاعلي بين الطرفين،الأمر الذي من المفروض أن يحول دون وقوع صدامات بين العمال والإدارة و بالتالي يكون احتمال لجوء العمال للإضراب ضعيف.

ومن خلال هذه الدراسة أردنا الوصول معرفة مكانة العملية الاتصالية بمؤسساتنا الجزائرية وما مدى وعي طرفي النزاع بهذه الحلقة المهمة التي تعتبر بمثابة الجسر الذي يوصل مؤسساتنا وقطاعاتنا إلى بّر الأمان في حال ما إذا كان متينا وقائما أو العكس، فغيابها يؤدي إلى صدامات وانشقاقات بين العمال والادراة وبالتالي اللجوء إلى الإضرابات كحل بديل وهو ما نتج عنه العديد من المخلفات السلبية والتي انعكست سلبا على سمعة القطاعات العامة وذلك لحساسية هذه المؤسسات باعتبارها قطاعات حيوية لا يمكن المساس بها تحت أي ظرف، فرغم أهمية هذه القطاعات الحيوية والتي تعد شريان

العملية الاقتصادية الاجتماعية والثقافية والصحية وحتى الأمنية، إلا أنها شهدت عديد الاحتجاجات وكذا الإعتصامات والإضرابات الأمر الذي يخل باقتصاد البلاد وتطوره وازدهاره وكذا يعطل مشاغل البلاد والعباد فلا تحصيل علمي ولا عيادات مفتوحة ولا نقل ولا استثمار ولا نشاط إذ أصبحت مؤسساتنا مشلولة في معظم أحيان، لا تؤدي خدماتها التي وجدت لأجلها فمعظم مؤسساتنا العمومية بمختلف قطاعاتها تشهدت أكثر من إضراب في السنة، وهو ما يعرفه قطاع التربية والتعليم الذي أصبح الإضراب فيه جزءا من المنظومة التربوية وفصلا دراسيا يؤكد حضوره في كل موسم دراسي، كان آخرها الإضراب الذي شل معظم المؤسسات الدراسية لموسمها الدراسي الحالي 2014 – 2015 وحتى مؤسسات النقل بمختلف قطاعاتها من الجوي إلى البري و كذا السكك الحديدية وحتى المؤسسات الأمنية لم تسلم من اعتصام الحرس البلدي واحتجاجات عناصر الشرطة، ولعلى من بين القطاعات الأكثر حساسية قطاع الصحة، الذي هو الآخر شهد موجة إضرابات على المستوى الوطني وليس المحلي فقط، فلم يشفع لا نبل هذه المهنة ولا آهات ولا آلام المرضى دون حيلولة وقوع عديد الإضرابات، في معظم المؤسسات الإستشفائية بالوطن.

ومستشفى محمد بوضياف بالمدية على غرار كل المراكز الاستشفائية بالجزائر هو الآخر يشهد عدة إضرابات خاصة في السنوات الأخيرة، بغية تحقيق جملة من المطالب يسعى من خلالها عمال القطاع إلى الارتقاء بهذا المجال وللنهوض به نحو الأحسن، سعيا منهم لخدمة المرضى تحت أحسن الظروف وكذا حماية مصالحهم وحقوقهم سواء كانت مادية أو غيرها.

وعلى هذا الأساس ارتأينا طرح السؤال المحوري التالي:

هل لجوء موظفي المؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف بالمدية إلى الإضراب راجع إلى تغييب الأدوات الاتصالية بالمؤسسة؟.

- ويندرج تحت هذا السؤال المحوري مجموعة من الأسئلة الفرعية :

س1: ما هي أهم الأدوات الاتصالية التي يتم اللجوء إليها قبل الإضراب؟

س2: هل هناك اتصال فعال بين القائمين على المؤسسة الإستشفائية محمد بوضياف بالمدية والعاملين فيها ؟

س3: ما مدى تأثير الإضراب على سيرورة المؤسسة العمومية (مستشفى محمد بوضياف بالمدية)؟

س4: لماذا يلجأ موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بالمدية إلى الإضراب؟

س5: هل أصبح الإضراب أداة اتصالية الأكثر فعالية لتحقيق المطالب بدلا من الأدوات الاتصالية المعروفة؟

2/- فرضيات الدراسة.

الفرضية الأساسية في دراستنا هذه هي كالأتي:

- تغييب الوسائل الاتصالية بمستشفى محمد بوضياف يولد الحاجة إلى الإضراب.

أما الفرضيات الفرعية فتمثلت في:

* كلما غيبت الوسائل الاتصالية زادت الحاجة إلى الإضراب.

* لا تظهر الحاجة إلى الإضراب إلا بعد فشل الوسائل الاتصالية المتاحة في أداء وظيفتها.

*عدم الاستغلال الأمثل للأدوات الاتصالية يؤدي إلى بروز الإضراب كحاجة ملحة.

3/- أهمية الدراسة.

جاءت دراستنا تهدف إلى دراسة موضوع الإضراب في المؤسسة العمومية ، ومكانة العملية الاتصالية بينهما تحت المجهر العلمي، وهذا من خلال

– توضيح أهمية العملية الاتصالية على الإضراب وأثرها على استمرارية المؤسسة العمومية بما هو معمول به في الجزائر.

– إبراز دورها في الحد من ظاهرة الإضراب بالقطاعات العامة.

– كذلك تتجلى أهمية هذه الدراسة في تأكيد حقيقة وجود عمليات اتصالية من عدمها بمؤسساتنا العمومية، وهل هناك حقا عملية اتصالية إستباقية بين العمال و الإدارة قبل وقوع الإضراب وهل حقا أن الإضراب أصبح أداة اتصالية فعالة أكثر من الأدوات الاتصالية الأخرى المتعارف عليها.

– محاولة معرفة الأسباب الحقيقة وراء انتشار ظاهرة الإضراب في زمن المعلوماتية والقنوات الاتصالية العديدة .

4/– أسباب اختيار الموضوع.

اهتمامنا بهذا الموضوع يرجع أساسا لأسباب واعتبارات موضوعية قائمة على ما يلي:

– كونه موضوع جديد يلامس الواقع المعاش، وقابل للدراسة، فضلا على انه لم يتطرق إليه من هذه الزاوية في الدراسات السابقة.

–كون القطاع العمومي وخاصة الصحي له أهمية بالغة في حياة الفرد.

– الواقع المعاش يفرض علينا دراسة هذا الموضوع إذ أصبحت الإضرابات المتكررة جزء من حياتنا اليومية.

–تسليط الضوء من خلال دراستنا على انتشار ظاهرة الإضراب كأداة اتصالية مع الطرف الآخر في ظل تغييب شبه تام للعملية الاتصالية السليمة ولأدواتها.

5/– أهداف الدراسة.

- تسليط الضوء على موضوع الإضراب والإلمام بمختلف جوانبه.
- معرفة واقع المؤسسات الصحية (مستشفى محمد بوضياف بالمدية) في ظل الإضرابات المتكررة.

- تفسير وتحليل أهم العوامل المؤدية إلى اللجوء إلى الإضرابات.
- اقتراح بعض الحلول من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة والتي من شانها أن تضمن للمؤسسة تفعيل أدوات اتصالية أكثر صدق و فاعلية بما يحقق مصلحة المؤسسة والمجتمع ككل.
- إسقاط المفاهيم النظرية على الجانب التطبيقي والواقع العملي للمؤسسة موضوع الدراسة.
- تنمية المعرفة النظرية ودعمها بحقائق الممارسة التطبيقية تماشيا ومتطلبات التخصص.

6/- تحديد مصطلحات الدراسة.

1)-الإضراب.

*لغة: الإضراب في اللغة الانجليزية strike أي الكف والإعراض والانصراف عن عمل أو أمر أو رأي.

وفي أصله: الضرب بمعنى الشدة، تستعمل لصرف المضروب عن وجهته أو إجباره على العدول عنها، ولا يبعد معناه الاصطلاحي كثيراً عن هذا الأصل.

*اصطلاحا: "هو التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء".[1]

*إجرائيا: "هو توقف مجموعة من الموظفين أو العمال عن أداء عملهم. ويمكن أن يشترك في الإضراب جميع أو بعض العاملين بأي شركة أو مؤسسة، ويتخذ العمال الإضراب عادة وسيلة للمساومة في الحصول على مطالبهم سواء كانت رفع مرتباتهم أو تحسين شروط عملهم، أو أي منافع أخرى لهم".

وفي المصطلح القانوني والسياسي هو:" توقف العاملين أو أرباب العمل، أو توقفهم مجتمعين عن أعمالهم، وكذلك امتناع الأفراد عن الطعام في حالات مخصوصة، احتجاجاً على إجراءات أو قوانين تمس مصالحهم الخاصة أو قيمهم أو تبخس حقوقهم المدنية أو السياسية أو الاقتصادية، أو

[1]- عبد الرحمان خليفي، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة الجزائر،دون سنة نشر، ص 65.

تمس المصلحة العامة أو المصلحة الوطنية والقومية العليا وبذلك هو وسيلة من وسائل الضغط في سبيل الحصول على مطالب محددة، مادية أو معنوية أو قانونية، ويدخل فيه التباطؤ في العمل والتلكؤ فيه والمبالغة في مراعاة الشكليات بغية إرباكه أو عرقلته، ويسمى في هذه الحال إضراباً مقنَّعاً". [1]

2)- الاتصال: تعني كلمة الاتصال في اللغة العربية البلاغ، فنحن نقول أوصل الشيء إليه أي ابلغه إياه، كما تعني أيضا ربط الشيء بالشيء.

وقد ورد المفهوم إلى اللغة الأجنبية في الأصل اللاتيني communise والذي يعني المشاركة والاشتراك في الشيء، وهي تعني في اللغة الانجليزية ذات الشيء.

أما في اللغة الفرنسية فتشير كلمة communication إلى عملية الاتصال والى طرق الاتصال أو الوسيلة التي يتم من خلالها الاتصال. [2]

3)- المؤسسة: من المعروف في النصوص الأمريكية أنَّ المؤسسة هي تقاعد أو إتفاق بين شخصين أو أكثر على تحقيق هدف ما مشترك.

غير أنَّ **مصطفى عشوي** أورد في كتابه أسس علم النفس الصناعي التنظيمي تعريف المؤسسة الذي يعرِّفها بأنَّها عبارة عن تنسيق عقلاني بنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقييم العمل وهيكلة السلطة[3].

ويعرفها "**جان لوبستن**": إنَّها إحدى أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل[4].

---

[1]- بن صابر جويدة، **أثر الدعاية على سلوك المستهلك**، مذكرة لنيل شهادة الليسانس قسم علوم الإعلام والاتصال، تخصص اتصال وعلاقات عامة، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية، 2012-2013 ص12.

[2]- محمد منير حجاب، **الموسوعة الإعلامية**، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص 122.

[3]- مصطفى عشوي، **أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي**، مطبعة بوزريعة، الجزائر، 1992، ص 35.

[4]- يوسف سعدون، **علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية**، مخبر التنمية والتحولات الكبرى في الجزائر، (بدون سنة نشر)، ص70

وقد عرَّف M.Trunchy المؤسسة بأنها الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي، أمَّا بالنسبة لماركس فالمؤسسة الرأسمالية تكون متمثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع[1].

وعرفت حسب قاموس المنهل بأنَّها منشأة أو مؤسسة تقوم بوظيفة داخلية أو خارجية لفائدة الصالح العام باعتمادها الرئيسي على المشروعات المخططة، المنظمة والمتصلة في إطار موحد تنتج خدمات متعددة لأغراض مختلفة[2].

4)- المؤسسة الاستشفائية:

تعرضت العديد من الهيئات والباحثين إلى تعريف المستشفى ومحاولة إعطائه مفهوم، وسنحاول فيما يلي ذكر بعض هذه التعاريف والمفاهيم المختلفة:

وعرفَّ **علي مكاوي** المستشفى بقوله " هو وحدة اجتماعية يرتبط أعضائها فيها بينهم خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم والمعايير، ورغم التباين بين القوى العاملة إلا أنَّ لديهم جميعاً بعض الأهداف العامَّة، كالأخذ بيد المريض على طريق الشفاء واستعادة الصحة، وهذا الأمر يصدق على سائر المؤسسات الصحية الأخرى لمركز رعاية الأمومة وغيرها، كما أنَّ لكل مؤسسة أنماطها الفريدة وأساليبها في التفاعل وهذا يتوقف على درجة الاعتماد المتبادل والعلاقات المتداولة فيما بينها.[3]

وعرفت **الهيئة الأمريكية للمستشفيات (A.H.A) سنة 1974** المستشفى بأنَّه "مؤسسة تحتوي على جهاز طبي منظم، يتمتع بتسهيلات طبية دائمة تشتمل على أسرة للتنويم وخدمات طبية تتضمن خدمات الأطباء وخدمات التمريض المستمرة وذلك لإعطاء المرضى التشخيص والعلاج اللازمين[4]

---

[1]– ناصر دادي عدون، **اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**، دار المحمدية العامَّة، الجزائر، 1998، ص 09

[2]– عبد النور جبور وسهيل إدريس، **قاموس المنهل**، دار الآداب ودار العلم للملايين،بيروت، 1980، ص 394.

[3]- علي مكاوي، **الانثروبولوجيا الطبية**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 1996، ص ص 151-152.

[4]– حسان محمد نذير حرستاني، **إدارة المستشفيات**، معهد الإدارة العامَّة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1990، ص 37–38.

وتعرِّف **المنظمة العالمية للصحة 1990** أيضاً المستشفى بأنَّه " مؤسسة للرعاية الصحيَّة تضم جهازاً منظماً من الأطباء والمهنيين ومرافق صحية دائمة تشمل أسِّرة للمرضى الداخليين وتقدم الخدمات الطبية والتمريضية وسائر الخدمات المتصلة بالصحة"[1]

إجرائيا:

يمكن القول أنَّ المؤسسة الاستشفائية هي عبارة عن مؤسسة تابعة لقطاع الصحة يسهر على تسيرها قطاع ما، ويتواجد بها مجموعة الأطباء والعاملين الصحيين تكفل للمريض العلاج اللازم حيث توفر له الرعاية الطبية الضرورية حيث يكون هدفها الأسمى تقديم العلاج، وقد تكون خاصَّة بعلاج أمراض معينة دون الأخرى.

7/- منهج الدراسة.

فرضت علينا طبيعة الدراسة تناولها من خلال زاوية معالجة ظاهرة الإضراب في المؤسسة العمومية بمستشفى محمد بوضياف بالمدية وبروزها كنهج اتصالي بديل للأدوات الاتصالية المتعارف عليها على استخدام منهج دراسة الحالة أولا، ثم المنهج المسحي ثانيا بإجراء مسح على عينة من موظفي وأطباء مستشفى محمد بوضياف بالمدية مستعينين بذلك بعينة الحصر الشامل.

منهج دراسة الحالة يتمثل في البحث المتعمق في حالة من الحالات وأيضا البحث في العوامل المعقدة التي أثرت فيها الظروف الخاصة التي أحاطت بها، والنتائج العامة والخاصة التي نتجت عن ذلك كله باستخدام أدوات معينة للبحث وتجميع البيانات التي تدل على الوضع القائم للحالة المدروسة وعلاقاتها مع غيرها من الحالات.[2]

أو هي عبارة عن تحليل دقيق للموقف العام للفرد وبيان الأسباب التي دعت إلى الدراسة كأن تكون لديه مشكلة عاجلة والبحث عن أسباب عدم التكيف التي أدت إلى حدوث المشكلة، ومن حيث القيام بتحليل المعلومات عن الفرد والبيئة.

---

[1]- منظمة الصحة العالمية، **مصطلحات إدارة المستشفيات**، إصدارات منظمة الشرق الأوسط، 1990، ص21.

[2]- سمير محسن، **دراسات على مناهج البحث العلمي**، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 1995، ص 121.

8/- أدوات الدراسة.

تعتبر وسائل جمع المعلومات حجر الزاوية في عملية البحث العلمي، وتتعدد هذه الوسائل حسب الغرض الذي يستعمل كل نوع منها، وقد يستخدم الباحث أكثر من أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة والإجابة على أسئلتها أو لفحص فرضياتها، وبذلك فان تعدد الوسائل يجعلها تكمل بعضها البعض، لهذا كان من الضروري علينا اختيار المقابلة والملاحظة كأداتين لجمع البيانات.

-**المقابلة** حسب موريس أنجرس Mouris Angers هي من أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميقة للأفراد واكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة.

والمقابلة هي:"اللقاء المباشر الذي يجرى بين الباحث والمبحوث أو أكثر من ذلك في شكل مناقشة حول موضوع معين قصد الحصول على حقائق معينة وأراء ومواقف محددة.[1]

واعتمدنا على أداة المقابلة في جمع المعلومات حول موضوع بحثنا والمتمثل في الإضراب كأداة اتصالية بمستشفى محمد بوضياف بالمدية، فقمنا بإجراء مقابلات مع عدد معين من أفراد العينة المختارة، وكانت أول مقابلة مع السيد بختاوي رئيس مكتب النقابة وتوصلنا من خلالها إلى معرفة جل ما يتعلق بعمل ومهام النقابة باعتبارها أول طريق يلجأ إليه العمال للمطالبة بحقوقهم سواء باللجوء إلى أدوات الاتصال أو عن طريق الإضراب، ومقابلة مع السيد محمد بوشنافة عضو مكتب نقابي لمعرفة أهم الوسائل الاتصالية المتاحة بالمؤسسة ومدى نجاعتها بالإضافة إلى كيفية اللجوء إلى الإضراب وطرق التنظيمه.

-الملاحظة

تعد الملاحظة وسيلة أساسية من وسائل جمع البيانات في البحوث العلمية والاجتماعية لأنها توجه الانتباه والحواس و العقل إلى طائفة خاصة من الظواهر و الواقع لإدارك ما بينهما من روابط فهي تحدد كل أنواع السلوك بصورة إجرائية لا لبس فيها، فاستعمال الملاحظة تدفع إلى الكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة والمتمثلة في العلاقات العامة داخل المؤسسة وطرق الاتصال والتحفيز التي

[1]- احمد بن مرسلي، **مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال**، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص2014.

تستعمل لتحسين أداء العمال وكذا نقل ظروف عمل وكشف الجوانب الايجابية وسلبية بالعامل وعلاقته مع مسيرين داخل المؤسسة.

وتعرف على أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة من الظواهر والاستعانة بالأدوات والأجهزة والأساليب التي تتفق مع طبيعة هذه الظواهر وذلك بهدف معرفة صفاتها وخواصها والعوامل الداخلة فيها.[1]

9/- تحديد عينة الدراسة.

إن تحديد حجم العينة في بحث ما أمر مهم لأنه يستحيل دراسة المجتمع ككل يصل مجتمع البحث إلى الملايين، وذلك بسبب ما يقتضيه البحث من موارد و تكاليف عالية ومجهودات مضنية ووقت طويل، على هذا الأساس نقوم بسحب عينة من مجموع أفراد مجتمع البحث بهدف الوصول إلى تقديرات يمكن تعميمها على كل المجتمع الأصلي.

وفي دراستنا هذه استخدمنا عينة الحصر الشامل للإلمام بموضوع الدراسة بكل جوانبه، والخروج بنتائج مؤكدة بنسبة مئوية عالية.

تعرف عينة الحصر الشامل على أنها:" أسلوب جمع بيانات من جميع الوحدات الإحصائية (وحدات مجتمع موضوع الدراسة) دون استثناء، وتهدف عينة الحصر الشامل إلى الحصول على بيانات ومعلومات شاملة عن كل وحدة من وحدات المجتمع سواء كانت هذه الوحدة شخصا أو أسرة، أو مؤسسة أو أي وحدة أخرى.[2]

يستخدم هذا النوع من الأساليب عندما نرغب في الحصول على بيانات تفصيلية لجميع وحدات مجتمع البحث، كذلك عندما يجهل الباحث طبيعة مجتمع خاصة إذا لم تنفذ عنه بحوث في السابق، عندما لا نستطيع أخذ عينة عشوائية تمثل مجتمع البحث.

---

[1]- سمير محمد حسين، **بحوث الإعلام**، عالم الكتب، القاهرة، 2006، ص 172.

[2]- موريس أنجرس، "**منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**: تدريبات علمية"، ط 12، ترجمة مصطفى ماضي، دار القصبة، الجزائر، 2006، ص 399.

ولقد اخترنا في دراستنا أعضاء وممثلي نقابة الأسلاك المشتركة والشبه الطبي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية.

10/- تحديد الإطار الزماني والمكاني.

* مكان التحقيق: طبقت هذه الدراسة على عينة من أعضاء وممثلي نقابة الأسلاك المشتركة والشبه الطبي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية.

* الحدود الزمنية للتحقيق: تبدأ الدراسة التطبيقية مع بداية إجراء المقابلات الشخصية على المبحوثين وذلك في الفترة ما بين 2015/04/10 إلى غاية 2015/05/15.

11/- نوع الدراسة. تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات المسحية الاستطلاعية وذلك حتى نحدد أبعاد المشكلة التي طرحنها في موضوعنا وكشف أبعاد جديدة.

12/- الدراسات السابقة:

الجدير بالذكر أن موضوع الإضراب في القطاعات العمومية لم يحظى بالكثير من الاهتمام رغم أهميته البالغة، وقد تناول من قبل عدد محدود من الباحثين، وهو ما حال دون إيجاد دراسات مفصلة بخصوص هذا الموضوع، وعليه ارتأينا التطرق إلى مجموعة الرسائل والمذكرات التي أخذت ولو جانبا منه.

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة قصد الاستفادة منها منهجيا ومعرفيان ومنها:

- الدراسة الأولى: هي رسالة ماجستير بعنوان الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية، كلية الشريعة والقانون قسم الفقه المقارن بالجامعة الإسلامية بغزة سنة 2010، من إعداد لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي ، إشراف الدكتور ماهر حامد الحولي.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول السبل الكفيلة التي توضح طرق الاحتجاج المناسبة شرعا.

– الدراسة الثانية: بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، بوابة فلسطين القانونية سنة 2008، من إعداد سامر احمد موسى.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل التالي: كيف والى أي مدى تتعارض أو تتفق فكرة الإضراب مع مبدأ استمرارية وسيرورة المرفق العام بانتظام واطراد؟

– الدراسة الثالثة: هو بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في معارف الوحي والتراث (الفقه وأصول الفقه)، بعنوان مدى مشروعية المظاهرة والإضراب والاعتصام في ضوء مقاصد الشريعة، كلية معارف الوحي والعلوم الإنسانية الجامعة الإسلامية العالمية– ماليزيا، سنة 2011، من إعداد سركوت سروك يعقوب.

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول مدى مشروعية المظاهرات والاعتصامات التي نراها اليوم في ضوء مقاصد الشريعة.

13/– صعوبات الدراسة:

– قلة المراجع والمصادر التي لها صلة بموضوع بحثنا، وكذا ندرة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الإضراب.

– ضيق الوقت خاصة الجانب التطبيقي الذي يحتاج لجمع البيانات وتحليلها.

– صعوبة إيجاد المراجع الأجنبية وصعوبة ترجمتها.

– السرية التامة وصعوبة الإدلاء بالمعلومة من قبل المبحوثين داخل المؤسسة الاستشفائية.

تمهيد

يتبع هذا الفصل التطور التاريخي لفكرة الإضراب في الحضارات القديمة وفي الجزائر، ثم بيان مفهوم الإضراب من خلال الأخذ بالتعاريف التي تناولته إضافة إلى التطرق إلى أشكال الإضراب واهم العناصر التي يجب أن تتوفر فيه، ثم دراسة الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة سواء كان في بعض التشريعات الغربية أو العربية، ثم تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري، وأخيرا ممارسة حق الإضراب، وفيما يلي تفصيل ذلك.

I -1- التطور التاريخي لفكرة الإضراب.

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الإضراب تطورات حسب الاعتقاد الزمنية التي مرت بها البشرية ، فقد اعتبر في أول الأمر كجنحة خطأ حتى تم الاعتراف به كحق دستوري ابتدءا من النصف الثاني من القرن العشرين، فحق الإضراب أصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية، ونمر بعجالة على إبراز مراحل تطور الإضراب في الحضارات القديمة، ثم على تطور فكرة الإضراب في الجزائر وذلك عبر المطالب التالية:

I -1-1- تطور الإضراب في الحضارات القديمة.

إن الاضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل والأزمنة التاريخية وبالأخص السائدة في الحضارات الشرقية والغربية القديمة التي وجدت في الإضراب طريقا من طرق الاحتجاج والتمرد، ففي بداية كل حضارة من هذه الحضارات كانت طلبات العمال (الإجراء) تكاد تكون منعدمة، ولكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى للإضراب وهذا يرجع للفوار الاجتماعية الناتجة عن حكم وسيطرة القوي، ونتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول، هذا الأمر يؤدي بالضرورة إلى التدهور المعيشي والاجتماعي للعامل.

ولقد أكد المؤرخون على إن الإضرابات الاجتماعية كانت كثيرا تحدث في عصور انحطاط الحضارات الغربية والشرقية القديمة نتيجة للتدهور الذي تعرفه الأوضاع الاجتماعية. [1]

ويعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من اجل تسديد أجورهم ولتحسين ظروف العمل ويرى الفقهاء أن هذا الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال والمتمثلة في تشييد قبر فرعون، أما عن الرقيق –العبيد– فبسبب مركزهم أو وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات أو الاحتجاجات.

أما عن الحضارات البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة أن ذاك حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم، أما عن الحضارة اليونانية، فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العمالية، وفيما يخص الحضارات الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار ووضع قوانين لقمع الإضراب.

I –1–2– التطور التاريخي لفكرة الإضراب في الجزائر.

وعن ظهور الإضراب في الجزائر فالبوادر الأولى له ترجع للعهد الاستعماري الفرنسي، حين كانت الجزائر جزءا من التراب الفرنسي، ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، إلا انه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة ضئيل جاد إن لم نقل كان منعدما.

إلا إن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوسا خاصة في عام 1936 حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مئة وعشرون ألف عامل من فرنسيين وجزائريين، ولعل الأسباب التي تعود إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، وفي هذا المجال نشير إلى إضراب عام 1936 الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة.

أ: حركة إضراب 1936 في وهران.

[1]– عبد السلام ذيب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، دار القصبة والنشر، الجزائر، 2003، ص365.

عرفت الجزائر خلال شهري يونيو ويوليو لعام 1936[1] أعنف إضراب لم تراه من قبل، ولقد كان الإضراب مدعم من قبل النقابة الفرنسية، ونتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك من ارتفاع لغلاء المعيشة الذي أثر في زيادة نسبة البطالة هذا الأمر أدى إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوما بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية، ولذا كانت أولى مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم وإذا كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها عنيفة في الموضوع، وهذا ما جعل ردود فعل أصحاب المصانع تصف بالحقد ورد الفعل العنيف، بحيث لجؤا إلى إفراغ أماكن العمل وغلقها وبعد الانتهاء من الإضراب، عاد العمال إلى أماكن عملهم وتنكر أصحاب المصانع للتعهدات التي التزموا بها.

ب: حركة إضراب 1936 في الجزائر.

لم تبقى الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تفاقمت في فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفاض الأجور بسرعة مما اضعف القوة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936 [2].

ولقد أثرت كذلك حركة الإضرابات التي غرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين بسير النقابة آنذاك على إخفاء وعد الإعلان عن تلك الاحتجاجات والإضرابات، ولقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات وانتشارها خاصة في العاصمة وكان ذلك بتاريخ 08 يونيو 1936 بمؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الادراة في اليوم الثاني للإضراب على رفع أجور العمال هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الاحتجاجات عند هذا الحد بل زاد إلى انتشارها خاصة بين 10 و20 من شهر يونيو من نفس العام، حيث وصل عدد العمال المضربين آنذاك إلى خمسة عشر ألف عاملا. ونشير إلى أن ما عرفته هذه الإضرابات من عنف أدى إلى تدخل رجال الشرطة وإطلاق النار على العمال المضربين، وذلك على احتلالهم للمؤسسة الإفريقية للخشب بحسين داي حيث قتل ثلاثة عمال جزائريين.

1– فؤاد الصوفي، **بحث حول دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية**، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979، ص475.

2- سامر احمد موسى، **إضراب العاملين في المرافق العامة**_(دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، بوابة فلسطين القانونية، فلسطين، 2007، ص29.

ورغم ما خلفه الإضراب من خسائر إلا انه من خلال ما حدث استفاد العمل المتواجدون بالجزائر من نفس الامتيازات التي تحصل عليها العمال بفرنسا فأحسن شيء تحصل عليه العامل هو خلق روح التضامن.

I -2- مفهوم الإضراب.

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقه ورجال القضاء بشان إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له، كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحملها على الرضوخ للمطالب المهنية.

I -2-1- تعريف الإضراب.

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب نظريا وقضائيا قد بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب، مع انه من الأهم معرفة إذا كنا أمام أعمال تأديبية أي أن العامل قد خالف التزاماته أو انه قام بإضراب.

ويعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية، فأصبح بذلك وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، ولهذا نجد معظم الدساتير العربية منها أو الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.

فبادئ ذي بدء يجب أن نرى ما المقصود بالإضراب لغة، فقد عرف على انه الكف والإعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت.[1]

وبالرجوع إلى أصل استخدام كلمة الإضراب نجدها تعود للممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب (Grève) بغية طلب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام.

[1]- نقلا عن موقع المعاني غبر الرابط التالي: www.almaaany.com يوم: 2015/01/12 ،على الساعة 13:12.

أما عن المعنى الفقهي للإضراب، فيمكن تعريفه بأنه:"اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة".

وهناك من يعرفه على انه:" امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهارا لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة، أو لإرغامها على التراجع عن موقفها، أو استجابة لمطالبهم."[1]

وعرف كذلك على انه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل."[2]

وهناك من يعرف الإضراب موضحا انه لا فرق بين الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص حيث عرف على انه:"التوقف الجامعي عن العمل، غايته تحسين شروط العمل، وإما لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية." [3]

إلا انه هناك من يميز في تعريفه للإضراب بين القطاع الخاص والقطاع العام، فعرف على انه تجربة إثبات القوة يخوضها أجراء ضد أرباب عملهم ليبرزوا قضيتهم ومطالبهم، غير أن إضراب الموظفين يسعى لشلل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام، وعليه فإضراب موظفي وعمال المرافق العامة هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع في مواجهة المجتمع ككل، فإذا أضرب مثلا رجال الشرطة والمعلمون وموظفو المؤسسات القضائية عن العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كأرباب عمل وإنما المجتمع هو الذي يحرم من الخدمات العامة الضرورية، ومن ثمة فإضراب العامل أو الموظف العام هو تمرد على النظام والسلطة، والى جانب أن الإضراب يشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة فهو يسعى إلى تحريك الرأي العام، وبالتالي فهو يجبر – الإضراب

1– هاني علي الطهراوي، **القانون الإداري**، الكتاب الأول، ككتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص297.وانظر أبو اليزيد علي المتيت، **النظم السياسية والحريات العامة**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1982، ص05.

2– إبراهيم زكي أخنوخ، **شرح قانون العمل الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص38.

3– سامر احمد موسى ،**مرجع سبق ذكره**، ص32.

– الدولة على تلقي ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسئولة أمامه عن تشغيل الدوائر والإدارات ذات المنفعة العامة.

وهكذا يعد الإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادرا على التأثير والإضراب بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور، فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلا لأنه ذو علاقة بكل فرد من أفراد المجتمع مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمات اليومية الضرورية.[1]

كما توجد إلى جانب هذه التعاريف الفقهية عدة تعاريف أخرى صادرة عن الاجتهادات القضائية، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال أن الإضراب هو:"وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال."

وعلى انه:"توقف إرادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية، لم يوف بها المستخدم أو صاحب العمل."

وعرف كذلك من خلال قرارها الصادر من مجلس الدولة الفرنسي في 25 /يوليو/1979 على انه:" توقف منظم مسبق للعمل من اجل الدفاع عن المصالح المهنية."*

من خلال ما سبق ذكره من تعاريف، نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام والالتزامات الوظيفية، بهدف إلزام وإجبار صاحب العمل أو السلطات العمومية على الاستجابة لمتطلبات والمصالح المشتركة للمضربين، أو بغية درء ضرر يرونه ماسا بمصالحهم أو واقعا عليه، واغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور أو بالمطالبة بتحسين ظروف العمل...، والإضراب خاصة في صورته الجماعية يعتبر اخطر ما يهدد قاعدة سير المرافق العامة بانتظام واطراد وبناءا على ذلك يجب تحريمه أو تنظيمه حماية للصالح العام وأمن الدولة،

---

[1]– لوران بلان، **الوظيفة العامة**، ترجمة أنطوان عبده، ط1، المكتبة العلمية، بيروت، 1973، ص.ص. 261–262.

*- هذا التعريف استند إلى ما جاء به مجلس الدولة الفرنسي في قرار DEHQENE الصادر بتاريخ 07 جويلية 1950، واخذ في نفس الوقت وفقا لما جاء في قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة التميز بباريس بتاريخ 82 جوان 1991 والذي تم النص فيه على أن الإضراب ينتمي إلى النظام القانوني الجماعي لحق بسيط وبغير نظام العلاقات الفردية.

ويكون عادة الإضراب جماعيا وهو الصورة الغالبة والمألوفة له، وقد يكون الإضراب فرديا ناتجا عن توقف فرد واحد متى تولدت على ذلك نتائج وآثار خطيرة.[1]

ولكي نكيف كل توقف عن العمل بأنه إضراب يجب أن تتوفر فيه عدة عناصر أساسية أهمها ما يلي:

1- يجب أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية، بمعنى صادر عن إرادة العمال أو موظفي المرافق العامة وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا إذ لا يعتبر بناء على هذا إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية للإنتاج مثلا أو ما يسمى بالبطالة التقنية، ولا يعد إضرابا رفض العمال العمل ساعات إضافية، طالما كانوا غير ملزمين بأدائها بنص القانون أو عقد العمل[2] كما لا يعتبر إضرابا كذلك، التوقف الجماعي عن العمل الصادر عن سبب يرجع إلى صاحب العمل.

2- كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال وموظفي المرافق العامة أو أغلبيتهم على الأقل سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم، وقد عرفت مسألة عدد العمال المضربين عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي فبعد أن اعتبر انه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضرابا صدرت قرارات تحت تأثير فكرة انه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال، والى جانب هذا استبعد الاجتهاد القضائي فكرة أن الإضراب لا ينظم إلا من طرف النقابة. [3]

3-كما انه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال و موظفي المرافق العامة المعنيين بالإضراب حيث أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا،إلا أننا نستثني الفئات المكلفة بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة كما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب.

---

[1]- سليمان محمد الطماوي، **مبادئ القانون الإداري**- دراسة مقارنة-، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 532.

[2] - إبراهيم زكي أخنوخ، مرجع سبق ذكره، ص39.

[3] - سامر أحمد موسى ، مرجع سبق ذكره ، ص36.

4- وأخيرا يجب أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الإضراب فيمكن أن تكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال وذلك بتغيير بنود عقود العمل أو للضغط على الدولة قصد تغيير ظروف العمل بوجه عام أو لاستقرار الشغل وقد يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال وذلك كالأجور وتحسين ظروف العمل، وذلك للحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات مهنية كانت أو اجتماعية أو مالية، وقد يحدث أن يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو بواعث سياسية لا مطالب مهنية، كالضغط بواسطته على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين، أو منعها من السير فيها، وبناءا على ذلك تكيف هذه الإضرابات بعدم شرعيتها، إلا أن القضاء الفرنسي يعتبر الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل كالإضراب على قرار سياسي متعلق برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال أو تجميد التوظيف أو توقف بدفع الرواتب أو أي قرار سياسي أو إستراتيجية سياسية تمس أو تؤثر على عالم الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة تعتبر أسباب مشروعة.[1]

ويجب أن نشير إلى أن الإضراب قد يحدث نتيجة للتوقف عن العمل، كما قد يحدث ولو لم يكن هناك أي امتناع عن العمل، حيث يباشر العمال عملهم ولكن مع تعطيل الإنتاج، أو استمرار الموظفين في التواجد بأماكن عملهم دون القيام بالإعمال المطلوبة منهم لمصلحة الجمهور.

فمن خلال ما سبق توصلنا إلى أن الإضراب سلاح مخيف أحيانا، مخيب أحيانا أخرى لا يجوز للموظفين العموميين اللجوء إلى استعماله إلا بحرص شديد، وقد يكون –الإضراب– فعالا إذا سبب إزعاجا للجمهور، لكنه قد يضر بأفراد المجتمع، وبالتالي يسيئون إلى أنفسهم عند نظر الرأي العام لقضيتهم، لا هذا يفضل العديد من العمال والموظفين استخدام التهديد بالإضراب أو بما يسمى بالإضراب التنبيهي[2].

I -2-2-**أشكـال الإضراب:** كل حركة يقوم بها العمال أو موظفي المرافق العامة تفترض تنظيما محكما حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، ولذلك يقوم

[1] - سليمان أحمية،**آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص140.

[2] – سليمان أحمية، مرجع سبق ذكره، ص 141.

العمال بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل، فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية وفيما يلي سنرى الأشكال المختلفة للإضراب.

أ- **الإضراب التقليدي (العادي):** هو الشكل الأكثر انتشارا، ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطيات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتراعي الظروف الاقتصادية العامة والوضعية الاقتصادية للقطاع وأهمية مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب والقدرات المالية للعمل كتاريخ الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية، كما تلتزم النقابة بضمان استمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ واتخاذ الاحتياطيات اللازمة لمنع حلول عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين بالقطاع العام[1] حفاظا على مناصبهم من جهة ، وتدعيما للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.

ب- **الإضراب الدائري(المغلق):** هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة وتحديد توقيت مضبوط الإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب بصفة فئوية متتابعة بمعنى تمتنع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها أو بمعنى آخر يمتنع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فهذا الإضراب لا يوقف تماما عمل القطاع، هذا الأمر جعل الإضراب الدائري ممنوعا في القطاع العام، ففي فرنسا وبصدور قانون 31 /1963/07 والمتعلق بتنظيم الإضراب في القطاع العام، ولهذا نجد أن نظام الإضراب الدوري أساسا يختلف حين القيام به في القطاع العام، أين لا يسمح باللجوء إليه، وفي حالة القيام به يكون هناك عقاب تأديبي قد يصل إلى الطرد من العمل وفي القطاع الخاص يبقى هذا الإضراب قانوني لعدم وجود نص يقضي بغير ذلك[2].

فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة، وهو في نفس الوقت تمهيدا لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل، وهو أكثر ضررا من الانقطاع الجماعي عن العمل،

---

[1]- راشد واضح، **منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية**، دار هومة للنشر والتوزيع، ط4، الجزائر، دون سنة نشر ، ص 120.

[2]– لوران بلان، مرجع سبق ذكره، ص168.

ونشير هنا إلى أن هناك نوعين من الإضراب الدائري فالأول يتمثل في الإضراب الأفقي الذي يمارسه عمال من صنف مهني معين حيث ينعكس سلبا على عمال الصنف الآخر التابع للأول، أما النوع الثاني الإضراب العمودي الذي يجمد العمل في مصلحة أو قطاع محدد في المرفق دون أن يمس القطاعات الأخرى[1] ،ويهدف هذا الإضراب أساسا إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج.

ج – الإضراب القصير والمتكرر: هذا الإضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ، ليستأنفوا العمل بعد ذلك[2].

وعن مشروعية الإضراب، فهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي وبالتالي لا يعتبرونه شكلا من أشكال الإضراب، لكن في السنوات الأخيرة أصبحت هذه الإضرابات قانونية إلا في حالة القيام بالتخريب، وهذا ما استقر عليه القضاء في فرنسا وكمثال قرار أولفيرا (Oliveira) المؤرخ في 11 /يونيو/ 1981 والمتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين وهذا بطريقة مفككة خلال ربع (4/1) ساعة بطريقة متتالية، وقد بين القضاء أن هذا الإضراب القصير والمتكرر قد أساء إلى عملية الإنتاج لأن العمل الذي يقوم به هؤلاء العمال يتطلب الاستمرار في عملية الإنتاج، وبالتالي أدى ذلك إلى الخصم من أجور العمال المشاركين في الإضراب، فهذا النوع من الإضراب يتم باحتلال العامل المضرب مكان عمله، بينما يمتنع العامل غير المضرب عن ذلك لهذا يحتاج – هذا النوع من الإضراب– إلى إحكام ودقة مدروسين مسبقا فيما يتعلق بفترات الانقطاع ومداه ومدته وأهدافه[*].

د– الإضراب البطـيء: لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج، ويستمر فيه العمال ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كليا عنه، ويتم ذلك وفق مخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج حيث يؤخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة

---

[1]– راشد واضح، **مرجع سبق ذكره**، ص 121.

[2]– سامر أحمد موسى، **مرجع سبق ذكره** ، ص41.

[*]– هذا النوع من لإضراب يعرف كذلك بالإضراب التوقيفي والمفكك.

التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، ومن ثمة بصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل يبقى مستمرا[1].

ولتجنب الأضرار التي قد تنجم عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود والإنتاجية لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة، لأنه يبدو اقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.

و-إضراب الحماس أو الاندفاع: يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل و إما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فان إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لان تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح والمؤسسات العمومية[2]،وينجم عن هذا الإضراب تأخيرا في سير المرفق العام .

والى جانب هذه الإضرابات توجد أشكال أخرى من الإضراب، فعلى سبيل المثال يوجد الإضراب عن الساعات الإضافية والذي يهدف من خلاله الاحتجاج ضد حجم الساعات الإضافية أو ضد كيفيات تعويضها وهناك الإضراب التضامني حين يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل كأن يتضمن القرار مثلا فصل عامل من منصب عمله بدون وجه حق، ويوجد كذلك الإضراب المفاجئ الذي يقوم به العمال بدون أن يشعر به الإدارة أو صاحب العمل، وهذا النوع من الإضراب نجده كثير الاستخدام في القطاع الخاص وهذا خلافا لكما جاء به في القطاع العام حيث يجعل الإشعار المسبق ضروري.

---

[1]- عبد السلام ذيب،، **مرجع سبق ذكره** ، ص368.

[2]- سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره** ، ص43.

وهناك كذلك الإضراب الإداري الذي يقضي في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا[1].

ومن خلال ما سبق ذكره نجد أن الإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجرائه يبقى حركة مطلبيه واحتجاجية يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل أي المستخدم وحتى على السلطة العامة على تلبية مطالب معينة سواء تم التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا أو اضرب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم، طالت فيه المدة أو قصرت، يبقى هذا الإضراب آخر إجراء ووسيلة في يد العامل سواء كان تابع للقطاع العام أو الخاص يسعى به لبلوغ المكاسب المهنية.

العناصر الواجب توافرها في الإضراب: لكي يعد كل توقف عن العمل إضرابا فلا بد من أن تتوافر فيه بعض العناصر الأساسية وأهمها:

1- التوقف عن العمل بصفة إرادية بمعني انه صادر عن الموظفين وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا إذ لا يعتبر بناءا على هذا إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض العوامل كما في حالة البطاقة التقنية، ولا يعد إضرابا رفض الموظفين العمل ساعات إضافية طالما كانوا غير ملزمين بأدائها بنص القانون[2]

2- كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادرة عن جميع الموظفين أو أغلبتهم على الأقل سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم.

3- كما انه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع الموظفين المعنيين بالإضراب، حيث أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا[3]، إلا انه يتم استثناء الفئات المكلفة بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة كما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب، كما أن التوقف عن العمل لا يطلب فيه أن يكون لمدة معينة من الزمن بل يكفي ولو كان لمدة دقائق محددة.

1- راشد واضح ، **مرجع سبق ذكره** ، ص123.

2- إبراهيم زكي أخنوج، **مرجع سبق ذكره** ، ص175.

3- **مرجع سبق ذكره**، ص176.

4- وأخيرا يجب أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الإضراب، فيمكن أن تكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي الموظفين وذلك للضغط على الدولة بقصد تغيير ظروف العمل بوجه عام، وقد يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة المهنية للموظفين، وذلك من اجل الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات مهنية كانت أو اجتماعية أو مالية، وقد يحدث أن يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو بواعث سياسية لا مطالب مهنية، كالضغط بواسطته على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين، أو منعها من السير فيها[1]

من خلال ما سبق ذكره نجد أن الإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجرائه يبقى حركة مطلبيه واحتجاجية يكون الغرض منها الضغط على الدولة من اجل الحصول على مطالب معينة سواء تم التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا، أو اضرب جميع الموظفين أو فئة منهم طالت المدة أو قصرت.

I -3-**الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة:** تختلف النظرة إلى الإضراب من بلد إلى أخر باختلاف الفلسفة السائدة في هذا المجتمع أو ذاك، فأغلب التشريعات ترى في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوبة ونتيجة لتطور الديمقراطية وقضية حقوق الإنسان بدأ العمال وموظفي المؤسسات العمومية يحصلون شيئا فشيئا على حقوقهم، وهكذا بالتدريج حتى حصلوا على أقدس حق كانوا محرومين منه منذ قرون طويلة وهو حق الإضراب، لهذا أخذت معظم الدول تنظم هذا الجانب بسن قوانين وتنظيمات سعت لإحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحد منه في قطاعات أخرى ومنعه وتحريمه في ميادين الأنشطة الأساسية ذات الطابع الحيوي للمجتمع، إذ نجد دول تعتنق حق الإضراب خاصة في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وأسبانيا وايطاليا وفيما يخص الدول العربية فالأمر يختلف من بلد لآخر كمصر والمغرب ولبنان...

[1]- إبراهيم زكي أخنوج، **مرجع سبق ذكره** ، ص177.

أما عن الدول التي ترفض اعتناقه– الإضراب كبعض دول أوروبا الشرقية خاصة ذات النظام الاشتراكي كروسيا، فلم يكن هناك مجال لحق الإضراب في دولة العمال لأنه لا يمكن للعامل أن يقوم بإضراب ضد نفسه وفيما يلي تفصيل ذلك.

I –3–1– **الإضراب في بعض التشريعات الغربية:** إن أغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بالإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية وهذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني، غالبا ما يتضمنه الدستور وتأتي النصوص التنظيمية التكميلية لتحديد كيفية ممارسته، والملاحظ في هذا المجال هو أن الاعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه الدول متأخرا.

ففي ألمانيا الاتحادية –سابقا– فالأمر يختلف من مقاطعة لأخرى حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الإتلاف فقط، نظرا لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفيدرالي[1].

فعلى سبيل المثال نجد المادة التاسعة من القانون الأساسي لمنطق بون (bon) لا تعترف بحق الإضراب وإنما تقر بحرية التحالف، وإنما في بعض المحافظات للجمهورية الفيدرالية الألمانية تعترف بحق الإضراب بدون أي تحديد، أما باقي المحافظات فهي تعترف به في إطار الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي لمنطقة بون، وما يمتاز به حق الإضراب في الجمهورية الفيدرالية الألمانية هو أن حق الإضراب لا يسمح به إلا إذا كان مصدره النقابة، ونجد كذلك أن القانون الصادر بتاريخ 29 ماي 1949 في المادة الرابعة فقرة 33 تقضي على أن:"الإضراب يعد عنصر لا يتماشى والعلاقات الودية للقانون العام"، ومن ثم فالموظفين فالعمال الذين يعملون في المصالح المختلفة للدول يمنع عليهم ممارسة الإضراب، وأي مخالفة لهذا الأمر يعرض صاحبه العامل أو الموظف المضرب– لعقوبات تأديبية من طرد أو إقامة العمل[2].

أما في ايطاليا فلم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 01 جانفي 1984، وذلك ما قضت به المادة 40 منه بقولها:" حق الإضراب يمارس في حدود القوانين المنظمة له".

---

[1]– سليمان أحمية، **مرجع سبق ذكره**، ص 143.

[2]– سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص 47.

ووفقا لهذا النص فالإضراب لا يؤدي إلى قطع علاقة العمل أو الحكم بالتعويضات على أثر القيام به، وإنما يؤدي فقط إلى توقف العمل مدة الإضراب.

ولقد نصت المادة 330 من القانون الجنائي الإيطالي في هذا المجال على أن ترك العمل من جماعة العمال يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، إذا كان هؤلاء العمال أمام واجب عام (سواء كان مصلحة عامة أو خدمة عامة)، ففي بداية الأمر طبق هذا القانون على عمال الخدمات العامة وعمال القطاع الخاص الذين يعملون في مؤسسات ملتزمة بأداء خدمات عامة إلا انه في سنة 1950 اعترف المجلس الدستوري الإيطالي بمشروعية إضراب عمال الدولة، وبصدور القرار رقم 123 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1962، لم يعد يعمل بنص المادة 330 المذكورة أعلاه وإنما نص على انه تطبق في بعض الحالات التي ترى ضرورة في ذلك أي عند وجود المصالح العامة المقررة من طرف الدولة في خطر[1]، ومنذ ذلك زاد دور المحكمة العليا في مراقبة كل حالة تطرح أمامها، وبذلك توصلت إلى تحديد الشروط الواجب توافرها من اجل القيام بالإضراب، وبعد ذلك أصدرت إيطاليا قانون رقم 90- 146 المؤرخ في 22 يونيو 1990 المتعلق بالإضراب في القطاع العام وحاول تنظيم هذا الحق- الإضراب- فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن:"الخدمات العامة الخاصة أو الضرورية هي التي تكون الغرض منها الانتفاع بالحقوق الشخصية المحمية دستوريا، وأن تكون هذه الخدمات تؤدي سواء عن طريق الامتياز[*] أو العقد، كما اوجب هذا القانون الإشعار بوقوع الإضراب بخمسة عشرة يوما على الأقل من قبل، وبالمقابل وضع وقرر

عقوبات لكل من يخالف هذه الشروط وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون المذكور أعلاه[**]

1- سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص48.

(*)- حق الامتياز هو حق مصدره القانون ولكن لا يحق لأحد طرفي مانع الامتياز أن يرخص لغيره القيام بنفس النشاط.

(**)- تقضي هذه المادة:" على أن العمال الذين يبطلون العمل مع خرق القانون والذين يمتنعون عن أداء الخدمات المطلوبة منهم وفقا لشروط المادة الثانية يمكن تطبيق عليهم عقوبة تأديبية بخطورة الفعل مع عدم تطبيق أي عقوبة تؤدي إلى الفصل عن العمل أو تؤدي إلى تغيير عقد العمل.

1 -Héléne Sinay et Jean Claude Javillier,_**Droit du travail**. Dalloz ,Edition Paris,1984 ,p.126

فإضراب الموظف العام في ايطاليا يرون فيه عدم اتفاق مع متطلبات المرافق العامة، وفي هذا المجال وضعت طرق متعددة لحل جميع متطلبات الموظفين ومثال ذلك المؤسسات التحكيمية والمفاوضات المباشرة دون اللجوء إلى الإضراب الذي يعتبرونه وسيلة من وسائل العنف التي لا تنسجم والمواطن الإيطالي.

بينما في اسبانيا والبرتغال لم يصبح حق الإضراب مشروعا إلا في سنة 1977، وقبل هذا العام كان يتم إخفاء كل خلاف يقع بين العمال وأصحاب العمل تحت شعار الدفاع عن الوطنية، إلا انه بعد ذلك تم تنظيم حق الإضراب بنصوص قانونية واعترف به دستوريا، ففي اسبانيا وبعد انتهاء نظام فرانكو وبصدور المرسوم الملكي الصادر في 04 مارس 1977 والخاص بعلاقات العمل والذي أعترف بحق الإضراب وحق غلق المصنع من طرف رب العمل، كما نص دستور 27 ديسمبر 1978 في المادة الثانية الفقرة 28 بقولها:" القانون الذي ينظم استعمال حق الإضراب سيؤسس الضمانات الضرورية لاستمرار أداء الخدمات [1].

ومن بين تشريعات الدول الأوروبية التي احتوت على أطول قواعد قانونية لحق الإضراب نجد الدستور المكسيكي في جزئه المتضمن الإعلان بالحقوق الاجتماعية في الفرع 23 المادة الأولى والتي تقضي بان:" الإضراب والتوقف عن العمل قد يعترف بهما كحق للعمل وأرباب الهمل وفقا للقانون." والفقرة الموالية تنص في مضمونها: أن الإضرابات تكون قانونية حيث الهدف منها وضع توازن بين عوامل الإنتاج بالتوفيق بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل[2].

أما عن بلغاريا التي اعترفت باللجوء إلى الإضراب بصدور القانون المؤرخ في 02 مارس 1990 والمتعلق بتنظيم المنازعات الجماعية حيث ينص في المادة 10 منه على انه:" إذا لم يؤخذ بطلبات الهمل بعين الاعتبار ولم توجد لها أذانا صاغية تستجيب لها، فإنهم يقومون بإضراب رمزي"،

---

[2]- سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص50.

حيث توضع لافتات معبرة عن الرفض أو بطاقات أو إشارات أخرى رمزية ملائمة دون التوقف عن العمل.[1]

كما أن اللجوء إلى الإضراب في بلغاريا يستوجب شروط وهي ضرورية لشرعيته ومن بينها المفاوضات المباشرة بين العمال ورب العمل والمنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون المذكور.

وفي حالة فشل المفاوضات في حل النزاع فعلى احد الطرفين أن يتوجه إما إلى الوزارة المعنية أو المجلس الشعبي البلدي أو الإتحاد التعاوني المختص، وإما إلى المديرية المركزية للتنظيم الاجتماعي، كما نص القانون على ضرورة إبقاء العمال داخل المؤسسة خلال الإضراب مدة العمل وأن لا يعرقلون سير العمل وهذا ما نصت عليه المادة 12 بقولها:" يجب على العمال خلال الإضراب أن يبقوا بالمؤسسة خلال ساعات العمل، ولا يمكن للعمال المضربين أ ن يقوموا بأي عمل يعرقل السير العادي للنشاط الذي لا يدخل في إطار واجبهم المهني".

وفي الولايات المتحدة الأمريكية سمح لأول مرة بممارسة الإضراب في عام 1941 مع خضوعه لبعض الشروط[*]

ولقد لعب القضاء رغم هذه النصوص دورا هاما في الولايات المتحدة الأمريكية حين أعطي للإضراب القواعد التطبيقية الخاصة به، وعن عمال المرافق العامة فقد أعتبر التشريع الأمريكي إضراب أي موظف أو عامل من عمال المؤسسات العامة تنازلا فعليا عن عمل فهو لا يلاحق في المحاكم الجزائية ولا حتى أمام مجالس تأديبية، بل يعتبر مفصولا من وظيفته بشكل ألي، لأنه اخذ على عاتقه مسؤولية ترك العمل الوظيفي وتعطيل سير المرفق العام.

ووفقا لقانون تافت هرتليTafthartley الصادر في 23 يونيو 1947 ومن خلال المادة 305 منه نجد أنه منع كل شخص عامل مستخدم من طرف السلطات العامة أو من طرف إحدى أجهزتها

---

[1] - سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره** ، ص51.

[*]- هذه الشروط نص عليها قانون National Labor relation المتعلق علاقات العمل لسنة 1930 والذي تم تعديله بقانون تافت هرتلي Tafthartley في سنة 1947 وبقانون Bor management في سنة 1959، فقد قيد اللجوء إلى الإضراب بإجراء الإخطار المسبق.

أن يقوم بإضراب كما منع كذلك هذا القانون الشخصيات المعنوية والتي تعتبر ملك للدولة وهي جزء لا يتجزأ منها، وكل عامل أو موظف شارك أو قام بإضراب يفقد صفته كموظف لمدة ثلاث سنوات[1].

وقد يكون النزاع الجماعي ممنوع مؤقتا بمعنى أن يمنع من أي خلاف أو أي نزاع بين العمال وأصحاب العمل بصفة مؤقتة، كذلك وقع بالأرجنتين خلال عام 1976 وفقا لقانون رقم 21263[1] بموجب هذا القانون أوقف استعمال حق الإضراب مؤقتا، ومنع بذلك استعمال أي أسلوب للدفاع من طرف العامل.

وهناك من الدول التي لا تعرف بالإضراب مطلقا ورأت في ذلك عدم تطابقه والإيديولوجية السياسية للبلاد ومن بين هذه الدول روسيا، وكذلك في دستورها الصادر بتاريخ 07 أكتوبر 1977 والذي استمد نصوصه من الدستور الروسي السابق لسنة 1936 وخاصة جاءت به المادة 60منه[*]

ويتضح من نص هذه المادة أن على العمال احترام قواعد العمل لأن الإخلاء أو التعدي على العمل يتنافى ومبادئ المجتمع الاشتراكي وكل خلاف أو نزاع عمالي يجب عرضه على المحاكم والتي أطلق عليها تسمية محاكم الرفاق، ومن المهام التي أوكلت لهذه المحاكم الحفاظ على تهذيب العامل داخل إطار اشتراكي واحتراما لمبادئ الحياة الاشتراكية.[2]

وفي بريطانيا وخلال عام 1562 تم منع أي تحالف، ولقد نص القانون البريطاني على أن يعاقب كل تحالف دائم أو وقتي للعمال وفي سنة 1824 صدر قانون الغي المنع المتعلق بتكوين تجمع يسمى بتأسيس تكتل مهني من اجل الدفاع عن المصالح المشتركة.

I -3-2- الإضراب في بعض التشريعات العربية.

---

[1]- سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره** ، ص52.

(*)- تنص هذه المادة على انه: واجب وقضية شرف بالنسبة لكل مواطن روسي مستعد للعمل بكل ضمير مهني في قطاع العمل قد اختاره ، وبالتالي عليه أن يحترم قواعد ونظام العمل ويخضع إلى أي عمل مهم اجتماعيا والذي يجب أن لا ينفي مبادئ المجتمع الاشتراكي وكل اختلال يجب أن يعرض على المحاكم.

[2]- سامر احمد موسى، مرجع سبق ذكره ، ص53.

من الدول العربية التي اهتمت بفكرة الإضراب نجد الجمهورية **المصرية** العربية، فقد ورد حكمه- الإضراب- في القانون رقم 24 لسنة 1951 بصورة رادعة حيث كان الإضراب في السابق تطالة أي عقوبات وان وجدت فلا تعتبر مشددة[1]،الشيء الذي أدى إلى نشوب موجات الإضراب شملت جميع طوائف الموظفين تقريبا، مما استلزم وجوب إصدار قانون جديد ليشدد به العقوبات على الإضراب غير شرعي، إذ نصت المادة التاسعة من القانون رقم 02 لسنة 1977 الصادر في أعقاب إحداث يومي18 و19 يناير1977 على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقين في ذلك، أو لتحقيق غرض مشترك بالأشغال الشاقة المؤبدة، أذا كان من شان هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي، وقرر المشرع كذلك توقيع العقاب على المحرضين على الإضراب[2].

فبالنظر إلى القانون رقم 24 الصادر سنة 1951 يتبين أن المشرع المصري قسم عمال المرافق العامة إلى فئتين، فئة الموظفين العموميين (عمال المرافق العامة التي تدار بطريق الريجي).

فقد شدد المشرع المصري العقوبة على الإضراب الذي يقع بين ثلاثة فأكثر أو من موظف بمفرده فقد عوقب لكل منهم بالحبس مدة تقل عن ثلاث أشهر، وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه وإذا كان ترك العمل أو الامتناع عن القيام به من شانه أن يحدد إضرابا أو فتنة بين الناس أو إذا اضر بمصلحة عامة وقصد بذلك عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه[3]، فيعاقب فاعله بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيها، وأما عن المحرضين فقد وضعهم المشرع في مركز خاص نظرا لخطورتهم البالغة، فقرر لهم عقوبات خاصة تليق بخطورتهم وذلك ما قضت به المادة124 من القانون السالف الذكر[4] ولقد أضاف هذا القانون جميع الأجراء الذين يشتغلون بأي صفة كانت في خدمة حكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة [5]، أما الفئة الثانية لعمال المؤسسات الحكومية فقد سوى قانون سنة 1951 بين جميع عمال المؤسسات العمومية

---

[1]- محمد فؤاد مهنا، **مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة**، بدون طبعة، بدون مكان نشر، 1970، ص278.

[2]- عبد الغني بسيوني عبد الله، **النظرية العامة في القانون الإداري**، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003، ص429.

[3]- محمد فؤاد عبد الباسط، **القانون الإداري**، الجزء الأول، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2000، ص339.

[4]- محمد فؤاد عبد الباسط ، **مرجع سبق ذكره**، ص274.

[5]- سليمان محمد الطماوي، **مرجع سبق ذكره**، ص154.

في تحريم الإضراب، حيث لم يميز بين عمال مرافق الامتياز وغيرهم من الموظفين في تحريم الإضراب، ولم يقتصر على ذلك بل شمل عمال المؤسسات العمومية والمدارة بأي طريقة كانت، هذا القانون أجاز إلى المستخدمين والإجراء الذين يقومون بخدمات عامة، أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاصا وبذلك فهي تشمل عمال المشروعات الخاصة ذات النفع العام التي تؤدي خدمات هامة للجمهور، وأن كانت لا ترقى إلى مرتبة المؤسسة العامة، كعمال الشركات الصناعية الكبرى والمستشفيات الخاصة.... فهؤلاء وأمثالهم يقومون بعمل يسد حاجة عامة ولم يوضع له نظام خاص كما هو الشأن في المؤسسة العمومية.

وعن الإضراب في **لبنان** فقد اعتبر في ممارسته جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية ويصل هذا العقاب ليشمل أيضا أرباب الأعمال الخاصة والمستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة، فقد نص القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام وذلك إذا اتفقوا على وقف أعمالهم أو على تقديم استقالتهم خاصة إذا أدى ذلك إلى عرقلة سير إحدى المصالح العامة.[1]

إلى جانب ذلك تطبيق عقوبة الحبس أو بالإقامة الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل في حالة توقف احد أرباب العمل أو رؤساء المشاريع المستخدمة أو العمال بالتوقف عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجا على قرار أو تدبير صادر عنها[*]

ونشير إلى أن المشرع اللبناني سعى لحماية انتظام سير المؤسسة العامة ذات الأهمية لمتميزة لحياة الأفراد اليومية كمرافق المواصلات البريدية والتليفونية ومرافق المياه والكهرباء، فنص في هذا الصدد على معاقبة كل اغتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصا بقصد توقيف وسائل النقل بين أنحاء لبنان أو بينه وبين البلدان الأخرى، والمواصلات البريدية والبرقية والتلفون أو إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع المياه والكهرباء بالحبس وبالغرامة.[2]

أما عن موقف القانون **البحريني** من الإضراب فقد نظم المشرع البحريني أحكام الإضراب بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون العمال أو أنظمة الخدمة المدنية بموجب المرسوم بقانون رقم (33) لسنة

---

[1]– هيام مروة، **القانون الإداري الخاص**، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2003، ص45.

*– وهذا ما نصت عليه كل من المادة 340و 341 من القانون الجزائي اللبناني.

[1]–عبد الغني بسيوني عبد الله، **القانون الإداري**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 203، ص242.

2002 بإصدار قانون النقابات العمالية، فقد اعتبرت المادة (21) من ذلك المرسوم بقانون أن الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم، وقد وضعت عدة ضوابط لذلك هي:

– موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري.

– منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب، وأخطار الوزارة بذلك.

– عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد ومنهم وسلامتها وكما استثنت الفقرة هـ من المادة 21 المذكورة في بعض القطاعات الهامة والحساسة من الإضراب حيث جاء فيتلك الفقرة (عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي: الأمن– الدفاع المدني – المطارات – الموانئ– المستشفيات – المواصلات– الاتصالات السلكية واللاسلكية – الكهرباء –الماء)[2].

أما عن الإضراب في **المغرب** فقد اعترف بحق الإضراب في الدستور المغربي الصادر عام 1962 في المادة 14 منه، واعتبر وسيلة من الوسائل المشروع للدفاع عن الحقوق النقابية وتحسين الأوضاع الاجتماعية للعمال وقد نصت المادة 13 منه على هذا الحق، كذلك ورغم دستورية حق الإضراب إلا انه في الميدان العملي كان هناك اعتداء من طرف السلطة على هذا الحق في الكثير من الأحيان بحجة عرقلة حرية العمل والإخلال بالنظام الداخلي للعمل وهذا الإجراء يقع ضمن العقاب الجنحي.[1]

من خلال ما فإنّ اغلب تشريعات الدول الرأسمالية تعتبر الإضراب حقا مشروعا باعتباره من الوسائل الفعالة التي يلجا إليها العمال للدفاع عن حقوقهم وذلك نتيجة لوجود طبقة كبيرة من أصحاب العمل مسيطرة على اليد العاملة بما تمتلكه من رأسمال قوي، وخوفا من تستغل هذه الفئة من العمال وتسخرهم لخدمة مصالحهم– طبقة أصحاب العمل– حرص المشرع على أن يكفل للعمال حق الإضراب كسلاح للدفاع عن حقوقهم ومطالبهم.

أما عن التشريعات الدول الاشتراكية ففكرة الإضراب فيها غير مجسدة نظرا لان هذه الفكرة ترتبط أصلا بالمجتمع الطبقي لان الإضراب هو السلاح الفعال الذي يستخدم في صراع الطبقات، وبما أن المجتمعات الاشتراكية وقد وضعت حدا لهذا الصراع فاذا تم التقيد بالإضراب من الناحية الفعلية

[2]-سامر أحمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص 55.

[1]– سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص60.

فانه سيقمع لاعتباره اعتداء على سلامة وامن الدولة نفسها[1]، وما يجب تأكيده هو انه لا يمكن أن ننفي عدم وجود نزاعات أو خلافات عمالية جماعية في الدول ذات التوجه الاشتراكي، كالذي وقع في بولونيا سنة 1980، فحالة الإضراب معترف به بصفة مطلقة في القطاع الخاص، لان الاعتراف به في هذا القطاع ليس فيه مساس بالمصالح العليا للاقتصاد، وإذا تم الاعتراف به في بعض الميادين وقطاعات النشاط العام وجب تقييده ببعض الشروط لتجنب اللجوء إليه كأن يسبق مثلا بإخطار مسبق يمكن ممثلي المضربين والسلطة الوصية من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية وتعجيل الحلول الملائمة لتجنب وقوعه، لان زيادة الاختلافات بين العمال وأصحاب العمل يؤدي إلى سخط العمال.[3]

وعليه يمكن القول انه بصدور أي تشريع يجيز ممارسة الإضراب يجب أن يتم تنظيمه حتى لا يكون عند ممارسة تعارض مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة مما يؤدي بالمساس بمصالح المجتمع الأساسية.

I -4- تكريس حق الإضراب في ظل التشريع الجزائري.

كانت الجزائر والى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوبا ومنهجا للحكم، وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي ترتكز عليها الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية، فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهيئ أداة العمل في جميع قطاعاتها التي كانت تشتغل فيها بنسبة 80% من اليد العاملة الجزائرية، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على منع الإضراب في القطاع العام إلا أن هذا المنع لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمنا حيث لم يشر القانتون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني من شهر جوان 1966 أسباب وأحكام حق الإضراب وذلك المسلك تضمنه الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تم الاكتفاء فيه على الإعلان عن مجموعة من الحقوق، كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير، والحق في الإرباح والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب. [2]

---

[2]- عبد الله طلبة، **مرجع سبق ذكره**، ص250.

[3]- **مرجع سبق ذكره**، ص 251.

[1]- سامر احمد موسى،**مرجع سبق ذكره** ،ص97.

كما أن القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق بإبقاء الخلافات الجماعية العمل وتسويتها[1]، لم يشر لموضوع الإضراب، بل اعتبره- ضمنيا- غير ممكن الحدوث نتيجة للإجراءات التي أقرها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال والمؤسسة المستخدمة[2].

وعلة منع المشرع للإضراب هي في الأساس تحقيقا لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد لأنّ قيام الموظفين أو عمال القطاع العام بهجرة عملهم قصد تحقيق مطالبهم يتنافى ومبدأ سيرورة واستمرارية المؤسسة العامة، ويجد هذا الأساس سنده في المادة 33 من دستور 1976 والتي تنص على أن:" الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن فهي تكفل استفاء الحاجيات المادية والمعنوية وخاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة والأمن، وهي تستهدف تحرير المواطن من الاستغلال والبطالة والمرض والجهل.

ولكي يتم توفير احتياجات المواطن المادية والمعنوية منها وتحريره من البطالة والمرض والجهل يستلزم ذلك تشغيلا مستمرا ومنتظما لأداء جميع الخدمات المرفقية بمختلف أنواعها[3]ولنا أن نتصور مدى خطورة النتائج التي يمكن أن تنتج من إضراب المؤسسة العمومية في الجزائر باعتبار إنها متبنية للاتجاه الاشتراكي آنذاك ولأنها تتولى بنفسها كافة المرافق الحيوية حيث كانت الدولة تحتكر القيام بتشغيل المؤسسة العامة التي يعول عليها المواطنون في إشباع الحاجات العامة إذ انه لا سبيل لهم إلا هذه المؤسسة، فإذا سمح بالإضراب استحال على المنتفعين الحصول على حاجاتهم الضرورية التي تعودوا على قضائها من هذه المؤسسة، لهذا كان تحريم الإضراب في الجزائر أمرا أساسيا في ذلك الوقت.

ورغم ما للإضراب من تأثير على المصلحة العامة نتيجة للنتائج الخطيرة التي يمكن أن يشكلها عند حدوثه، إلا أن التشريع الجزائري لم ينص صراحة على عقوبة الإضراب، الذي يعرض حياة الأفراد أو صحتهم للخطر ومع انتقاء النص الصريح على تحريم الإضراب فقد جاءت المادة 112 من قانون

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم،82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق بإتقان الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، **الجريدة الرسمية**، العدد 7 الصادر في 12 فيفري 1982، ص336.

2- أحمية سليمان، **مرجع سبق ذكره**، ص145.

3- محمد فاروق عبد الحميد، **مرجع سبق ذكره**، ص 169.

العقوبات الجزائري، الواردة تحت عنوان تواطؤ الموظفين لتغطية النقص الذي شاب التشريع الجزائري حيث نصت المادة السابقة على انه:" إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مرسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشرة سنوات على الأكثر".[1]

والتواطئ يعني الاتفاق غير المشروع، ومن ثم يدخل الإضراب في عموم نص المادة 112 باعتبار الإضراب من التواطؤ، وبالتالي يعاقب الموظفون والعمال الذين ينسب إليهم تهمة الإضراب بالعقوبات المنصوص عليها في هذه المادة.[2]

ونتيجة لما عرفه عالم الشغل من اضطرابات سواء في القطاع العام أو الخاص ونتيجة لتدهور النظام الاشتراكي الذي كان سائدا في الجزائر بالاعتراف بحق الإضراب، ورأى في ذلك أن اللجوء إلى الإضراب إجراء من الإجراءات الحاسمة لتحقيق مطالب ومكاسب مهنية معينة وعلى هذا الأساس سنتناول ما جاء في بعض الدساتير التي عرفتها الجزائر ومختلف القوانين والتنظيمات من مسائل متعلقة بالإضراب وفيما يلي تفصيل ذلك.

فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنه دستور 08 سبتمبر 1963، وهو أول تشريع ظهر في الجزائر بعد الاستقلال، حيث نصت المادة 20من الدستور المذكور على أن الإضراب يمارس في حدود القانون بقولها:" الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف به جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"[3].

ثم جاء دستور 23 فيفري 1989 الصادر في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة في إطار القانون الذي يمكن أن يحدد ويمنع ممارسة الإضراب، حيث تنص المادة 54 منه على ان الحق في الإضراب معترف به ويمارس

1- **مرجع سبق ذكره**، ص 170.

2- سامر احمد موسى ،**مرجع سبق ذكره**، ص107.

3- دستور 1963 الصادر في **الجريدة الرسمية**، العدد 64 الصادر بتاريخ 1963/09/10.

في إطار القانون ويمكن ان يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"[1].

ونفس النص جاء في دستور عرفته الجزائر وهو دستور نوفمبر 1996، في المادة 57 منه.

ولقد عرفت الجزائر تحديدا خلال السنوات 1978، 1979، 1980 ارتفاع عدد الإضرابات بنسبة مئوية تتراوح بين 52% و67% وبعد هذه الفترة وبالضبط خلال سنة 1982 انخفضت عدد الإضرابات لتصل إلى 768 إضراب.

وبالرجوع إلى احدث ومستجدات هذه الفترة نجد أن السبب في ذلك هو وضع نصوص قانونية تطبيقية خاصة بالقانون الأساسي للعامل الذي وجد لحماية العامل.

وللتعرف أكثر على الأسباب المؤدية للإضراب في القطاع العام خاصة في الفترة الممتدة ما بين 1971 وعام 1982 فقد وصلت عدد الإضرابات في هذا القطاع إلى 70%[2] ، ويعود السبب في ذلك إلى النظام الاشتراكي السائد وقتها واعتبار العامل مسيرا ومنتجا في الوقت ذاته ورغم منعه من الإضراب أدى ذلك إلى تفاقم المشاكل، مما جعله يخرق القوانين ويتوقف عن العمل حتى يضغط على الحكومة للتحسين من أوضاعه الاجتماعية.

وبالنظر إلى ما يحتاجه الموظف من متطلبات الحياة العملية (من أجرة ومكافآت، وملحقات المرتب والعطل والراحة القانونية، والترقية والتأمين والطب والحماية الاجتماعية، النقل والترسيم....الخ.)

فبفقدانها يتوقف العامل عن العمل وأهم سبب كما سبق القول ومنه عدم دفع الأجور الذي يزداد سنة بعد سنة، وهذا نتيجة للأزمة التي عايشتها المؤسسات والمرافق الجزائرية ولا تزال تعيشها لحد الآن، فالأسباب التي لها علاقة مباشرة بعلاقات العمل كالأجور، وتحسين ظروف العمل، تعد من أهم الأسباب التي تؤدي عادة إلى الإضرابات وخاصة إذا انعدام الحوار المباشر بين الإدارة المستخدمة والعمال، فقد جاء في إحصائيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لسنة 1997 انه من بين 292 وقع

---

[1]- سامر احمد موسى مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة. للمزيد انظر دستور 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية** رقم 76 المؤرخة في 1996/12/08، ص11.

[2]– سامر احمد موسى **مرجع سبق ذكره** ، ص108.

في هذه السنة 226 كانت بسبب المطالبة بتحسين ورفع الأجور بنسبة 77.4% وان 34 إضراب كانت بسبب المطالبة بتحسين ظروف العمل، بينما كانت أسباب الباقي من الإضرابات، رفض التأطير في المؤسسات المستخدمة.[1]

I -5-**ممارسة حق الإضراب:** سنتناول في هذا العنصر الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع ، ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات، عند ممارسة حق الإضراب – وهذا ما يسمى بالتنظيم القانوني للإضراب – انطلاقا من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام ، وان الحقوق التي تحضى بالحماية القانونية واحترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة ، لكي لا تؤثر أو تمس بحقوق هذا الأخير الذي يقصد به الإدارة المستخدمة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

ولهذا، فقد وضعت التشريعات العمالية الوظيفية المختلفة عدة قواعد وأحكام، ورسمت حدود وضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بصورة سليمة وشرعية ، بهدف المحافظة على الجانب المهني والجماعي والفردي من جهة ، والمحافظة على استقرار الأمن المهني والاجتماعي والاقتصادي في المؤسسات المستخدمة بصفة خاصة ، والمجتمع ككل بصفة عامة من جهة ثانية ومن اجل الوقوف على هذه التنظيمات والضوابط القانونية لكيفيات ممارسة حق الإضراب، التي يمكن وصفها بالاحتياطات والضمانات القانونية لممارسة هذا الحق[2].

I -5-1- **شروط ممارسة الإضراب:** حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الفرنسي والجزائري كيفية ممارسته، وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربع شروط رئيسية لشرعية الإضراب وهي كالتالي:

❖ **استنفاذ إجراءات التسوية الودية** :نقصد بهذا الشرط انه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية والرضائية والاتفاقية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية، وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد الوساطة التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بإقناع

---

[1]– سليمان أحمية، **مرجع سبق ذكره**، ص ص140–141.

[2]– سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص 111.

2- **مرجع سبق ذكره**، ص 118.

الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل انه يقترح شخصيا – الوسيط - حل للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه [1] ،ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث –الوسيط -يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا يتطلب ندخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ما لديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أن الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها.

أما عن التوفيق فيتميز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من اجل تقريب وجهات نظر الطرفين وحثهما على قبول حل وسط ويقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشله مما يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لوضع حدا للنزاع.

ومن الطرق السلمية كذلك نجد المفاوضات الجماعية في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية ويفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية كونها تقوم على أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية.

كما انه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع[2]، ويمنع اللجوء إلى الإضراب أو يتم توقيفه إذا المذكور سابقا بأنه :" لا يمكن اللجوء إلى - تم الشروع فيه ، حيث نصت المادة 25 من القانون رقم90 -02 ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم."

لان قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02المذكور أعلاه [*]، وذلك لان أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ويلزمهم مسبقا بالامتثال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه.[3]

❖ **موافقة جماعة العمال على الإضراب:** بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال ، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم

---

[2]– محمد الصغير بعلي، **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 1994، ص86.

[*]– حيث تنص هذه المادة في فقرتها الثانية على انه:" يصدر قرار التحكيم النهائي خلال يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان تنفيذه"

[3]– سليمان أحمية، **مرجع سبق ذكره**، ص149.

على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية ، وذلك حسب المادة 28 من القانون 90-02 السالف الذكر[1] أما أقلية العمال الرافضين – للإضراب فيحق لهم متابعة العمل ولا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال الغير المضربين عن التوقف عن العمل، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق وحرية العامل في ممارسة عمله، وهذه الحماية نصت عليها المادة 34 من القانون السابق ذكره والتي تقضي بأنه:"يعاقب القانون عرقلة حرية العمال ، ويعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته ، بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء."

ومعنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق والإضراب يبقى حرا في تأدية عمله ولا يعتبر ملزما بالاتفاق الذي أتخذ بالأغلبية وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها.[2]

❖ **الإشعار المسبق بالإضراب:** مؤدى هذا الشروط انه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 30 من القانون رقم90-02.

وعن القانون الفرنسي، فبغية تدارك الإضرابات الفجائية أوجبت المادة الثالثة من قانون 31 جويلية1963 الإشعار أو الإخطار المسبق فقد حدد بثلاثة أيام كاملة بمقتضى القانون ، إلا أن تطبيق هذا القانون قد بدأ صعبا أو عديم الجدوى في العديد من الحالات ، فخلال شهر ماي من عام 1968 نشطت حركة إضراب لم يودع منها أي إشعار مسبق من قبل النقابات ، ومع هذا لم تتخذ الحكومة أي تصرف ضد المضربين مع انه كانت لها الإمكانية الشرعية في ذلك[3].

---

[1]– إبراهيم زكي أخنوخ، **مرجع سبق ذكره**، ص39.

[2]– للمزيد من التوضيح انظر عبد السلام ذيب، **مرجع سبق ذكره**، ص ص373–374.

[3]– طلال عامر المهتار، **مرجع سبق ذكره**، ص 79.

-إلا أن القانون المذكور أعلاه تم تعديله بالقانون رقم 82-88 الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1982 والسبب في ذلك التغيرات السياسية التي حدثت عام 1981 ومن بين التعديلات ما تعلق بالمادة 521 في فقرتها الثالثة والتي تنص على انه :" من الواجب على الأطراف المعنية أن تتفاوض خلال مدة الإشعار المسبق".

كما اقر المشرع العقوبات المقررة لكل من خالف هذه الشروط ، وهذه العقوبات تمثلت في العقوبات التأديبية (النظر في ملف المضرب – التخفيض في الدرجة المتعلقة بالمنصب – العزل)، والعقوبة التعويضية التي نصت عليها المادة الرابعة من قانون المالية رقم61 -865 المؤرخ في29يوليو 1961والتي تقضي على: خصم قيمة مالية من مرتب العامل نتيجة للغياب عن المصلحة".

وقد تم تعديل هذا القانون بقانون رقم82 -889 المؤرخ في 29 أكتوبر 1982 ونصت الفقرة الأولى المادة الثانية منها على أن:" الغياب عن المصلحة خلال فترة زمنية في اليوم يسمح من مرتب جزء يساوي فترة الغياب عن المصلحة وفقا للقانون المعمول به".

وعن القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1963، فقد تم منع الإضراب الذي يمس بتوازن والسير الحسن للمؤسسات ، ويلزم هذا القانون القائمين بالإضراب بتقديم إشعار مسبق للحكومة قبل القيام بأي توقف عن العمل كان ، ويكون التصريح أو الإشعار قبل القيام بالإضراب بخمس أيام على الأقل[1].

ولقد قصد المشرع من النص على وجوب الإشعار المسبق بالإضراب هو تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وفي حالة عدم التوصل إلى هذه التسوية تجعل مدة الإشعار المسبق المستخدم وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكلفون بهذه المهام.

القرار رقم 163335 المؤرخ في 09 جوان 1998 الصادر اثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برفض الدعوى.

❖ **ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:** أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأملاك العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم [2] ، ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية

---

[1]– سامر احمد موسى، **مرجع سبق ذكره**، ص 123.

[2]– سليمان أحمية، **مرجع سبق ذكره**، ص 151.

التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث - وذلك وفقا لما قررته المادة 55 الفقرة الثانية من القانون-02 90 سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات ،كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر هذا القانون هو التصرفات خطأ مهنيا جسيما[*] .

ولقد نصت المادة 34 من القانون رقم90-02 على انه:" يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءا على طلب المستخدم.

ما نفهمه من نص المادة انه في حالة احتلال العامل لأماكن ووسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية. القرار رقم 159641 المؤرخ في 14 أفريل 1998 على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم المستأنف[1].

*- تنص المادة 63 من القانون 90-02:" تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبة الجزائية".

1- سليمان أحمية، **مرجع سبق ذكره**، ص ص 151 -152.

خاتمة الفصل.

لقد اتضح من مجمل ما ورد في هذا الفصل أن عالمية ظاهرة الإضراب في عالم الشغل تطورت تبعا لتطور الحقب التاريخية، فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، إضافة إلى ذلك نجد أن مفهوم الإضراب من المفاهيم المثيرة للجدل، فقد أثار مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشان إيجاد تعريف جامع مانع له، يتضمن مجموعة من العناصر لا اختلاف عليها، وفي إطار ممارسة الإضراب باعتباره حق مهني تولدت مجموعة من الأشكال أبرزها الإضراب التقليدي العادي والذي يعتبر الأهم من بين الأربع أشكال أخرى تم ذكرها بالشرح المفصل وهو ما نتج عنه أن الإضراب مهما اختلف شكله أو التقنية المتبعة في إجرائه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب معينة للفئة المتضررة.

كما تطرقنا إلى اختلاف تنظيم الإضراب في التشريعات المعاصرة نتيجة لاختلاف فلسفة المجتمعات، بالإضافة إلى تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري وأخيرا ممارسة حق الإضراب وهذا في إطار ما يسمى بالتنظيم القانوني للإضراب.

تمهيد

يعتبر قطاع التربية إلى جانب قطاع الصحة من المؤسسات العمومية الهامة التي توليها الدولة الأهمية البالغة، ولا مجال للاستغناء عنهما أو تعويضهما ببديل، وما نراه اليوم كثرة الاضطرابات في هذين القطاعين وبشكل يدعوا إلى طرح الأسئلة وإيجاد الحلول السريعة، ونقصد بذلك الإضرابات المتكررة التي تهدد كيان هذه المؤسسات.

وعلى هذا الأساس سنسلط الضوء في هذا الفصل على وضع قطاع التربية في الجزائر، إلى جانب قطاع الصحة، لتبيان مدى تأثرهما بالإضرابات، ونعرض أهم الأسباب وراء التوجه نحو الإضراب للمطالبة بالحقوق، لهذا خصصنا هذا الفصل بالتحديد لقطاع الصحة وكذا التعليم مبينين بذلك حقيقة الإضراب في قطاع التربية، حكم الإضراب في قطاع التربية إضافة إلى صور وأنواع الإضراب في قطاع التربية، والآثار المترتبة عن هذا الإضراب وفي الأخير نماذج عن إضراب قطاع التربية بالجزائر، ونفس الشيء بالنسبة لقطاع الصحة، وفيما يلي تفصيل ذلك.

II- الإضراب في قطاع التربية: يعتبر الحق في التعليم من الحقوق البالغة الأهمية، التي كفلتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان والقانون الأساسي الجزائري في المادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويقسم التعليم الأكاديمي بوجه عام إلى التعليم العام المدرسي والتعليم الجامعي العالي ضمن مراحل مختلفة، ويتولى مسؤولية الإشراف على التعليم الأكاديمي في مختلف مراحله وتطويره وزارة التربية والتعليم العالي .

لقد تأثر قطاع التربية بصورة مباشرة و كبيرة، نتيجة إضراب أساتذة هذا القطاع وبدرجة متفاوتة ولعل هذا القطاع من أكثر القطاعات تضررا من ظاهرة الإضراب بين باقي المؤسسات العمومية الأخرى في الجزائر[1].

II -1-حقيقة الإضراب في قطاع التربية:

الإضراب في القطاع التعليمي في اللغة هو لفظ مركب يتكون من كلمتين:

الأولى الإضراب والثانية التعليمي، وسنتناول هذين التعريفين، ثم الإضراب في القطاع التعليمي.

*الإضراب في اللغة والاصطلاح :سبق بيانه.

* التعليمي في اللغة :من التعليم مصدر علم، يقال علمه إذا عرَفه، علمه وأَعلَمه إياه فتعّلمه، وعّلم الأمر وتعّلمه أي أتقنه .

* اصطلاحا :هو مشتق من التعليم، والتعليم نشاط يهدف إلى تحقيق التعّلم ويمارس بالطريقة التي يتم فيها احترام النمو العقلي للطالب وقدرته على الحكم المستقل وهو يهدف إلى (المعرفة والفهم) وعليه يكون المعنى المناسب للإضراب في القطاع التعليمي" هو امتناع العاملين في سلك التعليم عن أداء مهامهم مدة معينة لغرض الحصول على حقوق معينة". [2]

II -1-2-حكم الإضراب في قطاع التربية.

اختلف علماء الشرع المعاصرون في حكم الإضراب في القطاع التعليمي فهناك القائلون بالجواز ولكن بقيود لابد منها وهناك القائلون بعدم الجواز.

---

[1]- لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية**،مذكرة ماجستير،كلية الشريعة و القانون ،الجامعة الإسلامية،غزة فلسطين،2010، ص81 .

[2]- **مرجع سبق ذكره**، ص 100.

والرأي الأرجح أن الإضراب في القطاع التعليمي وسيلة من وسائل الاحتجاج السلمي يلجأ إليه للمطالبة بحقوق تم تجاهلها أو رفض إعطاؤها لمستحقيها، إلا أن هذا الجواز ليس على إطلاقه، بل لابد من توافر ضوابط متمثلة فيما يلي[*]

1- أن يكون المقصد من الإضراب مقصدًا مشروعًا.

2- ألا يترتب على الإضراب في القطاع التعليمي مفسدة راجحة.

3- ألا يتم الاعتداء على مرافق الدولة.

4- ألا تكون مدة الإضراب في القطاع التعليمي طويلة ولابد من تعويض المدة التي تم الإضراب فيها.

5- أن ينسجم مع القانون الذي يتحاكم إليه ضبط العملية التعليمية.

6- أن يكون هناك حق ضائع فعلا وليس مجرد رغبة أو هوى أو توجه سياسي لأحد الأحزاب والحركات.

II- 1-3-صور الإضراب في القطاع التعليمي.

الإضراب في القطاع التعليمي يأخذ صورًا وأنواعًا شتى، كسائر القطاعات الأخرى، ومنها:

أ- الإضراب التقليدي (العادي): وفي هذا الإضراب يتم ترك العمل في مجال التعليم بصورة كاملة، وبمجرد تحقيق أهداف المضربين يتم العدول عن الإضراب والعودة للعمل، وهذا النوع من الإضرابات ذات تأثير كبير وواضح على المسيرة التعليمية[1].

ب- الإضراب الدائري (الدوار): في هذا الإضراب لا يتم الانقطاع عن العمل بصورة جماعية، بل يكون بالتناوب بين الأقسام والمديريات والمدارس، فمثلا تضرب جهة من جهات الوطن وتداوم الأخرى، أو تضرب مدرسة ثم مدرسة أخرى بالتناوب، أو مدرس و مادة معينة، ثم يليهم مدرسو مادة أخرى، وهكذا، وهذا النوع أقل ضررًا من الإضراب السابق وتأثيره أخف على المسيرة التعليمية.

ج- الإضراب القصير والمتكرر: في هذا النوع من الإضرابات العامل الزمني له دور كبير في تحديد مدة الإضراب و وقته، فعلى سبيل المثال يمكن أن يعلن الإضراب أيام من الأسبوع، كيوم أو يومين

*- اختلفت الآراء بين مفكرين وخاصة رجال الدين بين مؤيد لإضراب وحق العامل في الإضراب بهدف تحقيق أهدافه وبين معارض للإضراب والمطالبة بتغليب المنفعة العامة على المنفعة الخاصة.

1- لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي ، **مرجع سبق ذكره**، ص 55.

وهكذا، ويمكن أن يكون يوم معين من الأسبوع، كأيام الخميس أو أيام السبت مثلا وصورة أخرى من صوره أن يكون أثناء اليوم الدراسي، فيكون الإضراب الحصة الخامسة أو الحصة الأخيرة أو بعد الاستراحة، ويمكن أن يكون بتواجد المعّلمين بالمدرسة أو مغادرتهم المدرسة لحظة مغادرة الطلاب.

4- الإضراب البطيء: وهذا النوع من الإضرابات يتمثل بتواجد المعّلمين داخل الفصول والموظفين الإداريين في الوزارة داخل أماكن عملهم، بصورة شكلية دون ممارسة أي نوع من التعليم أو أي عمل بالوزارة فترة زمنية قصيرة، حصة مثلا أو ساعة عمل يتواجد الموظفون في الوزارة دون عمل، ثم بعد انقضاء المدة يعود الجميع ، وهذا النوع يعتبر بداية للإضراب التقليدي التي تشل الحركة فيه كل مناحي العمل في الوزارة، فهو كإنذار لتغيير أمر مشروع أو تحقيق أهداف نبيلة ،وهذا النوع قريب من الإضراب ألاعتصامي.

5- الإضراب التضامني: وهذا النوع من الإضرابات يعتبر نصرة لفئة تعاني من هضم لحقوقها أو غير قادرة على المطالبة بحقوقها، وقد تكون هذه الفئة من داخل الوزارة أو من خارجها، فعلى سبيل المثال قد يضرب المعّلمون في مدرسة معينة نتيجة الاستغناء عن موجه مادة أو الاستغناء عن خدمات بعض الموظفين بفصلهم فصلا تعسفيًا، وربما يكون الإضراب نتيجة الاحتجاج على واقع يمس الأمة، كالاستهزاء بعَلم من أعلام الأمة والتشنيع فيه.[1]

II -1-4-أنواع الإضراب في قطاع التربية.

1 - الإضراب العام: وهو يشمل سائر قطاع التعليم والعاملين في الوزارة التربية، من مدراء وموجهين ومعلمين والموظفين الإداريين وكل موظف له مساس في العملية التعليمية، وهذا النوع من الإضرابات ذا تأثير مباشر، وهو في الغالب يكون موجهًا لتغيير سياسة البلد تجاه أمر معين أو قانون يمس الجميع وهو بحاجة للتغيير ولكن الدولة تغض الطرف عنه، وقد يكون هذا الإضراب مشروعًا وقد يكون غير مشروع، فالمشروع ما كانت غايته الحصول على مطالب مشروعة أو الدفاع عن مصالح المهنة، وغير المشروع هو ما كان غرضه الضغط على حكومة ما لإفشالها على الرغم من توافر حقوق المعّلمين، فهو إضراب مسيس.

2- الإضراب الفئـوي: وهذا النوع من الإضرابات تقوم به فئة معينة من القطاع التعليمي، كأن يقوم بالإضراب موجه و التربية والتعليم، أو فئة منهم، كأن يقوم موجهو التربية الإسلامية مثلا بالإضراب

[1]- لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره**، ص56.

أو موجهو التكنولوجيا أو غيرهم من العاملين بقسم من أقسام التربية والتعليم، أو يقوم به المعّلمون، كمعلمي الرياضيات أو معلمي منطقة تعليمية معينة تشرف عليها الوزارة.[1]

II -1-5- أسباب الإضراب في قطاع التربية.

تتعد الأسباب في مجال التعليم للقيام بالإضراب فمن تلك الأسباب:

1 - الزيادة في الأجور: فمن أهم مطالب المعّلمين رفع رواتبهم وإعطاء بدل مواصلات وبدل غلاء المعيشة وصرف المتأخرات لهم والمستحقات، فراتب المعّلم يجب أن يكون كافيا بحيث يناسب مكانته الاجتماعية ويشعره بالفخر بانتسابه لهذه المهنة، فرواتب المعّلمين لم تعد تكفي في ظل الغلاء الفاحش المتصاعد الذي لا رقابة عليه، وصعوبة وغلاء التنقل بالمواصلات أيضًا نتيجة الحصار المفروض علينا.[2]

فالأجر لابد منه فيجب أن يغطي المقابل المادي لهذا الجهد كل المطالب الحياتية، فأخطر ما في الإضراب ربطه براتب الموظف ومدخراته.

2 - الاعتداء على حقوق العاملين في قطاع التعليم، فللمعلمين حقوق لابد من العمل على تحقيقها، فهناك حقوق تتعلق بمعلمين جدد مهدرة من قبل الوزارة حتى هذه اللحظة لم يتحرك اتحاد المعّلمين لحلها، فعند نسيانها أو تجاهلها هنا يلجا المعّلمون للإضراب.

3- انعدام البيئة المدرسية الجيدة، فمن عوامل نجاح العملية التعليمية توافر بيئة صفية مناسبة للتعليم، فلابد من توافر أثاث مدرسي للدراسة، تتناسب وأعمار الطلاب، سبورة مناسبة للكتابة، تهوية للصف، شبابيك للحماية من برد الشتاء وحر الصيف، مياه نقيه للشرب، دورات مياه، فعند الإخلال بواحدة من العوامل السابقة قد يلجأ المعّلمون إلى إضراب حتى يتغير الواقع إلى ما هو أحسن. يؤدي إلى إضراب تعليمي إذا لم تتدخل السلطات المختصة لفرض الأمن والأمان في المدارس وعودة الهيبة للتعليم.[3]

II -1-6- الآثار المترتبة عن الإضراب في قطاع التربية.

---

[1]- لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره**، ص 57.

[2]- نقلا عن جريدة الشروق الالكترونية عبر الربط التالي: http:// hwww.turess.com ، يوم 2012/11/20 تاريخ الاطلاع 2015/04/01، على الساعة 23.00.

[3]- مقال نشر في جريدة الشروق اليومي عبر الرابط التالي http:// www.turess.com ، يوم 2012/11/20 تاريخ الاطلاع 2015/04/01، على الساعة 00: 23

المربي الفذ يزرع القيم في نفوس النشئ، بصفاته قبل كلماته، وبأحواله قبل أقواله، فالمعّلم صاحب رسالة ورمز أصالة وأهل قامة شامخة وغاية راسخة، فإذا ما نسي رسالته السامية، ودخل في إضراب تعليمي دون سبب مبرر، أو دون المطالبة بحق مسلوب هنا تتضح آثاره التي قد تمس الجميع .

وللإضراب التعليمي آثار ايجابية تتمثل في تحقيق ما يطالب به من حقوق عادلة وربما يتم الاتفاق على حلول يتراضى عليها الطرفان، اما السلبية فتتضح آثارها على الطالب، وعلى المعّلم، وعلى المجتمع ككل.

أولا- أثار إضراب قطاع التربية على الطالب.

أ- تجهيل الطلاب: فنتيجة لوقف العملية التعليمية، يحرم الطلاب من حقهم في التعليم. فالإضراب من نتائجه أن المستوى العلمي والمعرفي للطلبة يكون ناقصا على عكس الحال عندما تكون الموسم الدراسي يسري بطريقة عادية.

ب - تشتت أفكار الطلاب: فالتوقف عن الدراسة وعن تناول المقرر الدراسي بالترتيب و بالعرض و النقاش والشرح من طرف الأستاذ والمحدد بجدول زمني معين بسبب وقوع إضراب بالمؤسسة التعليمية يخلق حالة من التشويش في ذهن الطالب خاصة إذا طالت مدة الإضراب ثم عودة الدراسة مع جملة من الدروس المتراكمة، ووقت زمني قصير خاصة، كل هذه الأحداث تخلق حالة من الخوف والتشتت و الاضطراب في أفكار الطلبة خاصة المقبلين على امتحانات مصيرية.[1]

ج- التأخر عن البرنامج والعودة إلى الخلف والضعف الدراسي والتراجع المحقق على المستوى الفردي والجمعي للتلاميذ، واكتساب عادات سيئة تمارس على مستوى المحيط.[2]

د - البحث عن ملهيات حيث يلجأ الطالب إلى مدرسته أو جامعته لكسب المعرفة والسلوك القويم، فإذا لم يجد مراده في الحصول على العلم النافع، فيلجأ إلى البحث عن طرق لاستغلال وقته، فتزيد بذلك فرص اتجاهه نحو رفقاء السوء، والدخول في متاهات الضياع والآفات الاجتماعية والسلوكيات الغير أخلاقية .

---

[1]- جريدة المواطن، النسخة الإلكترونية www.elmouatane/ com. يوم : 2015/04/20 على الساعة 22.00.

[2]- http:// www. Education39.net يوم: 2015/04/20 ،تاريخ الولوج على الساعة 22.15.

و – التغيب عن المدرسة وعدم الالتزام بالمواعيد، و صعوبة ممارسة النشاطات الجادة والفاعلة، وذلك لتغيب المعّلمين المؤهلين للقيام بتلك الأعمال، فيساهم في إضعاف انضباط الطلاب السلوكي داخل صفوفهم، وهو سبب أساس في عدم التزام الطلاب بوقت الحصص، فيخلق حالة فوضى داخل المدرسة.[1]

ثانيًا– أثار إضراب قطاع التربية على المعّلم.

أ – ارتباك نفسي : فالمعّلم يعيش في صراع داخلي بين عدة متناقضات، فيهدد بحرمانه من الراتب إذا أدى عمله، ويتقاضى راتبه حال إضرابه، وكذلك نظرة المجتمع إليه وإلى رسالة التعليم القائم بها، هذا بالإضافة إلى نظرة المعّلمين بعضهم إلى بعض، فإذا زال الإخلاص من العمل حل محله التحاسد والتباغض بين المعّلمين، ويزداد كل منهم تعصبًا لرأيه، وبذلك يسود غرور النفوس وتزداد الكراهية في القلوب.

ب – فقْدان السيطرة على الطلاب نتيجة لسلوك المعّلم وعدم التزامه بقوانين المهنة، قد يفسر من قبل الطلبة بقلة الاهتمام منه في ذهن الطلبة و بالتالي تصبح المعاملة معه بالمثل في ما يخص اهتمامهم بالدروس و قد يلجأ الأستاذ إلى إعطاء دروس خصوصية لتعويض من جهة ، و لكسب مزيد من المال من جهة أخرى ، فعند ذلك قد يشعر المعّلم بفقدان سلطته على الطلاب، إذ إن الكثير من الطلاب يعتبرون أخذهم دروسًا خصوصية عنده منة يجب أن تقابل من المعّلم بتذويب الفوارق المعتبرة بين المعّلم والطالب، ويحدث لون من ألوان الفوضى في العلاقة بينهما، فربما ينتج عنه جيل فوضوي، يكون المعّلم السبب الرئيس في تنشئته.[2]

ثالثًا– أثار إضراب قطاع التربية على المجتمع.

أ – انتشار الأمية : فنتيجة لتغيب بعض المعّلمين، يحدث إخلال بالمسيرة التعليمية، مما يؤدي إلى عدم انتظامها، فيقل الرصيد العلمي للطلبة وبالتالي تنشئة طلبة محدودي الثقافة والتعليم وبالتالي مجتمع لا يتطلع لمستقبل أفضل وأكثر ازدهار وتطور.

---

[1]–جريدة المواطن، النسخة الإلكترونية http:// .comwww.elmouatane يوم : 2015/04/20 على الساعة 15:00.

[2]– لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره**، ص 66.

ب – انتشار الفساد: إذا عم المجتمع الجهل، انتشر الفساد والانحلال الأخلاقي وربما الأفكار الهدامة، لعدم وجود رادع يرجع المرء إلى صوابه، وهذا الرادع هو الكم المعرفي والديني الذي يكتسبه الفرد من المدرسة ومن معلميه، فيكون بمثابة الدرع الواقي للمجتمع من الانجراف في هاوية الفساد.

ج – انتشار التخلف: فلا يواكب المجتمع تطور الدول المتعلمة، فتصبح البلاد عالة على الدول المتحضرة المتعلمة لما تمتاز به من علم وثقافة.

د – عدم الاستقرار: ربما يؤثر عدم تلقى الطلاب للعلم في المدارس إلى لجوء بعض أولياء الأمور إلى إرسال أبنائهم إلى مدارس خاصة وأخذ دروس خصوصية، هذا فيه تكلفة مالية عالية ترهق كاهل الأسرة، فتصبح غير مستقرة نتيجة الأعباء المالية

هـ – انعدام الثقة بالمعّلم: فنظرة المجتمع للمعلم تصبح سلبية، نتيجة تضيعه الأمانة التي وكل بها، وحرم أبنائهم من التعليم، فيصبح المعّلم منبوذًا من جميع فئات المجتمع، فيهان المعّلم عند تعامله في الأسواق أو في مناحي الحياة.[1]

II -1-7-نموذج عن الإضراب في قطاع التربية بالجزائر.

ومن بين الإضرابات التي عرفها قطاع التربية بالجزائر للموسم الدراسي 2014-2015، الإضراب وطني الذي نظمته النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لمدة ثلاثة أيام ابتداء من يوم 27 أفريل 2014 إلى غاية 29 أفريل من نفس السنة، هذا القطاع الذي يضم حوالي 200 ألف عامل تابع للأسلاك المُشتركة والعمال المهنيين وأعوان الأمن والوقاية منهم 70 ألف عامل يعملون بالتعاقد.

ومن بين أهم المطالب التي رفعتها الحركة النقابية:

- مطالبة النقابة بضرورة مراجعة القوانين الأساسية والأنظمة التعويضية .
- إصلاح أخطاء الإدماج لفئة المخبريين .
- الاستفادة بجميع المنح الخاصة كمنحة الأداء التربوي .
- كذا رفع نسبة منحة المردودية إلى 40 %.

[1]- جريدة المواطن، النسخة الإلكترونية ، **مرجع سبق ذكره**.

- ناهيك عن التفعيل الرسمي لقرارات رئاسة الجمهورية بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية، كما استنكرت النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين ما أسمته « محاولة الحكومة تقليص آثار الأزمة الاقتصادية التي مست اقتصاد الجزائر على غرار باقي ولايات الوطن على حساب العمال البسطاء.»

من بين الأسباب والمبررات التي جاءت بالبيان الصادر عن هذا التنظيم وراء اللجوء إلى هذه الحركة الاحتجاجية، بعدم تلبية المطالب التي رفعها عدة مرات على طاولة الوصاية وكذا بما أسماه لجوء الحكومة إلى محاولة تقليص آثار الأزمة الاقتصادية على حساب العمال البسطاء، عبر تخفيض النفقات المخصصة لهم، واستغلال الظرف السياسي الراهن في جعل هذه الفئات تتحمل تبعات الأزمة، مقابل زيادات كانت أقرتها في وقت سابق في أجور البرلمانيين وإطارات الدولة.

كما دعت الوصاية إلى اتخاذ إجراءات عملية لتفعيل كافة مقتضيات الاتفاق الذي جمع الطرفين يوم 28 أوت 2014، ودعا المجلس الوطني للنقابة كافة العمال من فئة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية التجند التام لهذا الإضراب، من أجل التحقيق الفعلي لحقوقنا المادية، المهنية، الاجتماعية معنوية.[1]

II -1-8-النتائج المترتبة عن الإضراب في قطاع التربية.

❖ الجميع على قناعة بأن الوضع كارثي في كافة مؤسسات وزارة التربية في الجزائر خاصة وأن نسبة المعلمين والعاملين الملتزمين بالإضراب في كل مرة تفوق 80 %، إضافة إلى أن المشكلة ذات حدين، فالمعلمين والعاملين في قطاع التعليم يطالبون بحقهم في توفير رواتبهم التي تؤمن لهم الحياة الكريمة والطلبة يطالبون بحقهم في التعليم، والحل السياسي كما يرى البعض هو الذي سيتمخض عنه دفع الرواتب وهو الكفيل بإنهاء الإضراب ووقف انتهاك حق أكثر من مليوني متمدرس بالجزائر.

❖ للإضراب مخاطر جمة من أهمها انتهاك أهم حق للأطفال وهو الحق بالتعليم، وإن غياب هذا الحق بسبب تعطل العملية التعليمية من المتوقع أن يؤدى إلى مخاطر أخرى منها تسرب الطلبة من المدارس الحكومية، وظهور عمالة الطلبة، وتوقف التطور الذهني لديهم، وانتشار بعض السلوكيات الضارة، حيث تم يفتح الباب بمصراعيه انتشار الجريمة والآفات الاجتماعية .

[1] - نقلا عن جريدة البلاد، النسخة الإلكترونية http://www.elbilad.net/article/detailid يوم 2015/05/09 على الساعة 11:00، العدد 4704، ص07.

❖ تشويه صورة المربي لدى الرأي العام واتهامه بشتى الأوصاف، ونعته بأقبح النعوت ولا دل على ذلك خروج التلاميذ في مسيرات واحتجاجات للمطالبة بعدم إلغاء العطل (سواء الربيعية أو الشتوية)، وهو ما أعطى انطباع سيئان إضراب قطاع التربية هو السبب في حدوث المشاكل وان التلاميذ هم ضحايا هذا الإضراب.[1]

❖ الإضراب يخلق حالة من الفوضى في مدارس ومديريات ومراكز وزارة التربية والتعليم، فلا يوجد من يمكنه تحديد من هو الملتزم وغير الملتزم في الإضراب من الموظفين العموميين في قطاع التعليم، سواء في المديريات أو المدارس أو حتى وزارة التربية والتعليم، ولكن الأكيد أن هناك أكثر من مليوني طالب و تلميذ ينتهك حقهم في التعليم بشكل منظم.

❖ انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية في المراكز الخاصة ، الأمر الذي يؤكد للمرة الألف أن المواطن البسيط هو من يدفع الثمن في حين أن ذي الإمكانيات المادية الجيدة يركزون على أن يزاولوا أبنائهم الدراسة و لو كلف ذلك أموالا معتبرة .

❖ المجتمع المحلي ومجالس أولياء الأمور كان لهم دور سلبي في معظم الإضرابات التي مست قطاع التربية كونهم لم يساهموا في اتخاذ خطوات وإجراءات عملية في حل الإضراب أو في تحديد مواقفهم منه والتزموا بدورهم التقليدي في خدمة المسيرة التعليمية في الظروف العادية.

❖ شهد إضراب المعلمين تدخلا من عدد من كبار المسؤولين سواء، مستشارين أو مدراء عامين، شاركوا في الإضراب وفي الترويج له لاعتبارات سياسية حزبية.

❖ الاعتداء على حقوق العاملين في قطاع التعليم، هناك العديد من الحقوق يطالب به المعّلمون لم ينفذ الكثير منها خصوصًا، ما يتعلق بالمعّلمين الجدد من حيث التثبيت وإعطاء راتب كبقية المعّلمين قدامى التثبيت، حيث يتقاضى المعّلمون الجدد ما يعادل نصف الراتب، وهذا فيه إجحاف في حقهم، فلابد لوزارة التربية والتعليم أن تعمل على تثبيتهم لكي ينالوا حقوقهم كبقية المدرسين حيث تم توظيفهم في ظل الحكومة السابقة ومن الحقوق أيضًا المتأخرات المالية المتعلقة بأداء المعّلم خارج المدرسة من أجور التصحيح والمراقبة في الثانوية العامة إلى غير ذلك.

❖ انعدام البيئة المدرسية الجيدة : فهي ليست على ما يرام في كثير من المدارس الوطن ، من انعدام التدفئة والإنارة بالمؤسسات التربوية و كذا نقص وسائل النقل المدرسي خاصة في الولايات

1- نقلا عن جريدة البلاد، **مرجع سبق ذكره.**

النائية واكتظاظ في بعض الأقسام وغيرها من ضروريات البيئة المدرسية السليمة، ففي حالة عدم توفر البيئة الملائمة للتعليم، يصبح من حق المعّلمين الاحتجاج وحتى الإضراب.

II -2- الإضراب في قطاع الصحة.

II -2-1-حقيقة الإضراب في قطاع الصحة.

يتوقف شرح حقيقة الإضراب في القطاع الصحي على التعريف بالمفاهيم المتعلقة بكل من الطب، الطبيب وبعض المفاهيم المصاحبة لهم.

أ- تعريف الطب:

الطب من أشرف العلوم مكانة لكونه يهدف إلى إصلاح البدن، فعلاقته جذرية بحياة الناس ويكسى صاحبه هيبة تليق به حسب علمه وحذقه، فلابد من توضيح بعض المفردات ذات الصلة بالموضوع

*في اللغة له معان عدة منها:

علاج الجسم والنفس، والسحر، وحسن الاحتيال، والعادة، وجاء في لسان العرب الطب بمعنى الحذق بالأشياء والمهارة بها والمعنى المراد من هذه المعاني هو المعنى الأول وهو العلاج، علاج الجسم والنفس[1].

*في الاصطلاح :علم يتعرف من خلاله عن أحوال بدن الإنسان من جهة ما يصح ويزول عن الصحة، ليحفظ الصحة حاصلة ويستردها إذا زالت .

ب- تعريف التطبيب :المداواة ، يقال طب فلان فلانًا أي داواه، وجاء يستطب لوجعه، أي يستوصف الأدوية أيها يصلح لدائه، فهو تشخيص الداء ومداواة المريض.

ج- تعريف الطبيب: "هو من درس مهنة ومارسها، بعد دراسته في إحدى الكليات المعترف بها على مستوى الدولة التي هو فيها، وهو يعاين المرضى ويشخص لهم المرض بناءا على الأعراض".[2]

إلى جانب هذا هناك بعض الصفات الواجب توافرها في الطبيب منها:

---

[1] – لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره** ، ص81 .

[2]- نقلا عن موقع الطبيب عبر الرابط التالي: http:// www.altabib.com يوم 20115/05/15 على الساعة 18.06.

☒ **العلم:** يجب على الطبيب أن يكون من أحرص الناس على متابعة العلوم الطبية، فلا يكتفي بما لديه من علم، بل يبحث دائمًا على ما هو جديد حتى يلم بما يؤهله لممارسة مهنته بكل قدرة وثقة، وحتى يبدع في مجال تخصصه، فالحكمة ضالّة المؤمن أينما وجدها، فهو أحق بها، وعليه أن يكون صادقًا في كل تصرفاته، مع زملائه ومع مرضاه فهي ملازمة له في كل أحواله، فصدقه مع مريضه يزيد من ثقة مريضه فيه ويرفع شأنه، فلا يكون عبدًا للمال يطالب المريض بما يعود على الطبيب بالفائدة، وذلك على حساب المريض، فيكون صادقًا في تشخيصه للمرض وفي صرفه للعلاج.

☒ **الرحمة** : الرحمة هي رقة القلب وانعطاف النفس للإحسان، وهي العاطفة الحية النابضة بالحب والرأفة، فعلى الطبيب أن يقدر حال المريض وأن لا يستهين براحته ولا يسيء إليه ولا يكون قاسيًا عليه، فالإحسان و الرحمة مطلوبة في كل مجالات الحياة.

☒ **الصبر:** لأن الطب مهنة شاقة و مضنية، والطبيب يتعامل مع أناس من مختلف الثقافات ومختلف البيئات، ويرى تصرفات قد لا يرضى عنها، فيجب عليه الصبر، فلا يزجرهم ولا يهملهم ولكن يؤدي رسالته بما يرضي ضميره المهني و يرضي خالقه.

☒ العدل: الطبيب لا بد أن يكون عادلا في معاملة مرضاه، فلا يفضل أحدًا على أحد، بسبب عائلته، أو فصيلته السياسي أو جنسه.

☒ **التواضع:** فعلى الطبيب أن يكون متواضعًا مع مرضاه مهما كان مستواهم الاجتماعي أو العلمي، متواضعًا مع زملائه محبًا لهم، قابلا النصح والمشورة منهم كل ذلك يرفع من شأنه.

☒ **عدم الإضرار:** الطبيب مسؤول عن نظافة عيادته، و تعقيم الأجهزة المستخدمة في مهنته، فقد تنتقل أمراض أشد خطرًا على المريض، من المرض الذي أتى لعلاجه .

☒ **الأمانة:** فالمريض يسلم نفسه بالكلية بين يدي الطبيب، فيصبح الطبيب حاملا لهذه الأمانة وهي الأسرار الطبية، والسر الطبي هو كتمان ما اطلع عليه الطبيب من أحوال مريضه فلا يصح أن يبوح بأسرار المريض ويفشيها، إلا في حالات نادرة محددة منها:

* الضرر العام وهو تهديد كبير بالنسبة للمصلحة العامة.[1]
* التبليغ عن أمراض معدية.
* إعلان الاعتداءات فقد يعالج الطبيب مريضًا تدل بعض عوارض مرضه على محاولة تسميمه من قبل ذويه أو أي شخص آخر، والأمثلة على ذلك كثيرة.

[1] - لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره** ، ص83.

وهناك العديد من الصفات التي يجب أن ينأى عنها الطبيب لابد من البعد عنها كالغش والكسل والظلم، والغيبة إلى غير ذلك من الصفات.

II -2-2-أسباب الإضراب في قطاع الصحة.

وتتعدد الأسباب في مجال الطب للقيام بالإضراب ومن تلك الأسباب:

أ- **أسباب المادية:** وهي من أبرز الأسباب التي تدفع بعمال القطاع الصحي للإضراب، وتشمل عادة المطالبة بالزيادة في الأجور، و كذا دفع الاستحقاقات بأثر رجعي، دفع ساعات العمل الإضافي كاملة، كذلك صرف علاوة مخاطر المهنة، تنفيذ العلاوة الإدارية حسب الهيكلية المعتمدة، صرف علاوات الإعالة والإعفاء الضريبي للأطباء المستأجرين، مع إضافة أي علاوة إدارية، ومنها احتساب سنوات العمل لأطباء العقود والتي تشمل علاوة المخاطرة والمواصلات الثابتة واحتسابها من سنوات الخدمة الفعلية، واستحقاق الدرجات للأطباء العاملين في القطاع العام، كل هذه الأسباب المادية و أخرى تدفع بممتهني القطاع الصحي للإضراب[1]

ب- **أسباب اجتماعية:** تتمثل في توفر المناخ البيئي الملائم، إذ أن الطبيب هو الأخر إنسان له مخاوف واهتمامات وحياة اجتماعية، وبالتالي له مسؤوليات اتجاه عائلته، و كذا محيطه الأمر الذي يجعله يطالب بتوفير بيئة ملائمة تحفظ له كرامته وهبته الاجتماعية.

ت- **أسباب إدارية:** كالفصل التعسفي بحق بعض الأطباء، الأمر الذي يؤكد وجود حساسية بين الأطباء و مديري المؤسسة الإستشفائية، وبالتالي قد يلجأ الأطباء بما تفرضه عليهم الزمالة المهنية إلى الاحتجاج و الإضراب كرد فعل دفاعا عن زملائهم في المهنة.

ث- قلة الأجهزة والأدوات الطبية: فتوافر الأجهزة والمعدات يساعد الأطباء على إنجاز عملهم بسرعة وإتقان، وبالتالي ضمان خدمات صحية ناجحة، ومعتبرة للمريض على عكس ذلك فكلما كانت الأجهزة الطبية والمعدات ناقصة أو حتى منعدمة في بعض المستشفيات، كانت الخدمات الصحية لا ترقي إلى المستوى تطلعات المريض الذي قد يدفع بالأطباء وعمال القطاع الصحي إلى الإضراب .

ج- **أسباب أمنية:** كما هو الحال في الدول التي تشهد اضطرابات أمنية و حروب، فقد يلجأ الأطباء للإضرابات تعبيرا منهم عن رفضهم لعدم توفر الأمن،كما هو الحال عند أشقائنا الأطباء بفلسطين من اعتداءات وتهديد بالسلاح واعتقالات في حق الأطباء، الأمر الذي دفع بعمال القطاع الصحي

[1] - **مرجع سبق ذكره،** ص ص85-86.

بفلسطين إلى الإضراب والاحتجاج ومطالبة الدولة الفلسطينية و كذا المنظمات الدولية بتوفير الحماية اللازمة للأطباء من أجل أداء عملهم على أكمل وجه .

ح- **التعيينات والتنقلات في قطاع الصحة:** وقد يكون أيضا هذا من بين الأسباب التي تدفع بعمال القطاع الصحي إلى الإضراب، خاصة الأطباء منهم، وهذه الحالة موجودة في الجزائر بحيث يتم تعيين الأطباء من الشمال إلى الجنوب الجزائري أو العكس، الأمر الذي يخلق لهم صعوبات في الربط بين حياتهم المهنية وكذا حياتهم الاجتماعية، وهذا السبب يعد من المشاكل التي تواجه قطاع الصحة في الجزائر، بحيث نجدد اكتظاظ في الشمال البلاد وندرة فارقة في الأطباء والاختصاصات في الجنوب.[1]

II -2-3-الآثار المترتبة على الإضراب في قطاع الصحة.

تتأزم وضعية المستشفيات من السيئ إلى الأسوأ، مستشفيات يقول عنها الأطباء أنها تحولت إلى ناقل للمرض، وليس وسيلة للعلاج، فيما تقول الجهات الوصية أن جل الأطباء هجروا وتحولوا من المستشفيات العمومية الصحية، إلى عيادات خاصة باهضة الثمن، ويبقى الدافع مشكلة الأجور الذي أدى إلى نقص مردودية الطبيب في العمل، وفي ظل هذا وذاك يبقى المريض رهين الطوابير والبحث عن سبل العلاج، التي قد تجد الوزارة الوصية حلا لها يوما ما.

وفي هذا السياق يقول السيد محمد بقاط[*]، رئيس عمادة الأطباء الجزائريين أن هروب الأطباء من المستشفيات العمومية سببه الأجور وليس البزنسة بالمرضى، وبطريقة أو بأخرى يتحمل الأطباء مسؤولية ما يحدث، لكن من غير المقبول أن يلام الأطباء لوحدهم في أسباب تدني الخدمات الصحية، كما يقول أن عامل الأجور سبب رئيسي في تدني الخدمات الصحية، فالطبيب الجزائري يتقاضى أجرا أقل بكثير مما يتلقاه الطبيب التونسي أو المغربي[2].

إضافة إلى هذا هناك اثأر ايجابية وأخرى سلبية للإضراب في القطاع الصحي منها:

---

[1] – لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره** ، ص 100.

[*]– محمد بقاط هو رئيس وطبيب مختص في الأمراض التنفسية، ويشتغل في إحدى العيادات المتخصصة ، انتخب في 2006 رئيس المجلس الوطني لعمادة الأطباء الجزائريين.

[2]– نقلا عن جريدة الشروق الالكترونية عبر الرابط التالي www.djairess.com/echorouk/3602 http:// يوم 2015/05/14 على الساعة 13:51.

أ- الآثار الايجابية: تتمثل هذه الآثار بتحقيق مطالب العاملين في القطاع الصحي أو بإزالة كل المعيقات التي تؤثر على سير العمل.

ب- الآثار السلبية: وهي عديدة منها، ما يمس المريض ومنها ما يمس العامل في القطاع الصحي ومنها ما يمس المجتمع[1].

1/-على المريض: وتشمل ما يلي:

- **آثار صحية:** فالمريض في هذه الحالة هو المتضرر الأول من كل هذه الإضرابات فهو لا يذهب إلى المستشفيات من أجل قتل الوقت أو ملء الفراغ، بل بحثًا عمن يخفف عنه آلامه ومعاناته، فمن المرضى من تستدعي حالاتهم عمليات جراحية مستعجلة، ومنهم من تتوقف حياتهم على تشخيص سريع، فحياة الناس ليست لعبة بيد الأطباء ولا يجوز العبث فيها بهذه الطريقة، فنتيجة لعدم وجود عاملين في القطاع الصحي بسبب دخولهم في إضراب، قد يهلك العديد من المرضى وقد تتضاعف أمراضهم إلى درجة يصعب العلاج بعدها، فحفظ النفس مقصد من مقاصد الشريعة ، فلابد من العمل على حمايتها، فمن تسبب في هلاكها كمن قتل الناس جميعًا لقوله تعالى "من قتل نفسا بغير نفس أو فساد في الأرض، فكأنما قتل الناس جميعا ومن أحياها فكأنما أحيا الناس جميعا" [2] وترك المريض بلا علاج في فترة الإضراب قد يشكل خطرا على حياته وقد يعرضها للهلاك والموت.

وفي هذا السياق يقول يقول السيد محمد بقاط، رئيس عمادة الأطباء الجزائريين أن الإضرابات التي يشنها الأطباء هناك حد مضمون من الخدمات، فدائما الطبيب يراعي أولوية الاستعجالات، مع ضمان حياة المريض مهما كان، لأن هناك قسم يؤديه الطبيب ومهنة الطبيب إنسانية قبل أن تكون من أجل المادة، لكن هذا الطبيب قبل أن يؤدي مهنته في أحسن الأحوال لابد أن يلقى هو الأخر إمكانيات القيام بعمله في أحسن الأحوال.[3]

- **آثار نفسية:** فالمريض أثناء المرض يشعر بالنقص وتكون نفسيته محطمة ومهّتزة، وذلك لأنه يجهل مصيره، فربما يكون في هذا المرض نهايته، و ربما خرج بإعاقة نتيجة للإهمال، وخوف

---

[1] – لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، **مرجع سبق ذكره** ، ص 99.

[2]- سورة المائدة، من الآية 32 .

[3]– نقلا عن جريدة الشروق الالكترونية، **مرجع سبق ذكره**، على الساعة 51: 13.

المريض من أن يتولى علاجه من هم غير كفء لهذا العمل، فقد يعالج الطبيب أمراضًا ليست من اختصاصه وذلك لسد الفراغ في القطاع الصحي.

آثار اقتصادية: فإضراب بالمؤسسات العمومية الإستشفائية يشكل عبء ماليا إضافي على المريض خاصة في بعض الأقسام الحساسة، كمخبار تحليل الدم وقسم الأشعة، بحث يصبح المريض ملزم بإجراء هذه الفحوصات في العيادات الخاصة، وهذه العيادات ذات تكلفة عالية، مما يؤدي إلى أعباء مالية عالية على المريض وأسرته مثل:

✓ زيادة تكاليف العلاج خاصة في الأوضاع المتأزمة كحالات الإضراب في المؤسسات الإستشفائية بحث أن العديد من الأطباء من القطاع الخاص قد يرفع الأسعار مستغلا الظرف الحاصل للربح المادي،ى فقد يضطر المريض لدفع عشر ملايين لعملية جراحية.

✓ المريض يصبح فردًا غير منتج : وذلك نتيجة لعدم تلقيه العلاج اللازم، فيكون مستهلكًا مشكلا نوعًا من البطالة المقّنعة، فهذا المريض ما هو إلا شخص كان يمارس حياته بشكل عادي فإما هو إلا موظف في مؤسسته، أو عاملا في مصنعه، ولكن دون إنتاج يذكر نتيجة لما يعانيه من آلام ومرض تمنعه على الإنتاج والعمل، وبسبب الإضراب تدوم فترة اللاانتاجية لفترة أطول.[1]

آثاره على المجتمع: فالطبيب لابد أن يكون عضوًا حيويًا في المجتمع ،ويتعامل معه ويؤثر فيه ويهتم بأموره، وعليه أن يسخر معلوماته وخبراته ومهاراته المهنية في خدمة المجتمع، ولكن إذا انعكس هذا الدور وترك الطبيب عمله، فهذا يعني بالنسبة للمجتمع الكثير من السلبيات منها:

✓ تعريض حياة الناس للخطر، وذلك بترك المرضى بلا علاج، فالعامل المضرب في القطاع الصحي في نظر المجتمع، هو شخص تجرد من كل معاني الإنسانية، لا رحمة في قلبه، ولا ضمير يردعه، فالكل حياته مهددة في حالة الإضراب، فالمجتمع عبارة عن مجموعة من الأفراد وبهلاك الأفراد يهلك المجتمع.

✓ يؤدي إلى عدم التواصل بين أفراد المجتمع فيعمل هذا الإضراب على ترسيخ حالة الانقسام بين أفراد المجتمع بين مؤيد ومعارض للإضراب، فكل حزب بما لديهم فرحون، فكل من كان يوجه من الخارج يعتبر نفسه على صواب، ومن يداوم على خطأ، وهذا مخالف لكل الأعراف والشرائع السماوية.[2]

---

[1]– لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي ، **مرجع سبق ذكره** ، ص 100.

[2]– **مرجع سبق ذكره** ، ص 102.

✓ صراع المفاهيم الأخلاقية للمجتمع حيث يسود في المجتمع نوع من عدم الأمن والاستقرار، وذلك لأن الطبيب القدوة، والعاملين في القطاع الصحي قد أخلوا بأخلاقيات المهنة، والتي من أهمها المحافظة على النفس الإنسانية، وعن حذيفة بن اليمان قال الرسول الله صلى الله عليه و سلم:" من لم يهتم بأمر المسلمين فليس منهم." فلابد من إحساس بالمسؤولية تجاه عملهم والخوف من رب العالمين.

أثاره على العاملين: بالنسبة للطبيب المضرب هناك العديد من الآثار منها:

✓ آثار نفسية: حيث يشعر الطبيب بالحيرة، فهو منبوذ من أغلبية المجتمع ممن كان لهم اتصال مباشر معه، فهو يتأثر بنظرة المجتمع له، فالكل ينظر إليه نظرة غضب وسخط لما أبداه من تقصير في أداء مهنته النبيلة و تقديم العلاج للمرضى.

✓ آثار معرفية: فالمضرب يفوت فرص التدريب واكتساب الخبرات، ومعظم المهن تلزمها الخبرة والتدريب، وبهذا الخصوص يضيف عميد الأطباء الجزائريين أن تدني مستوى الخدمات الطبية وتقاعس ممارسي المهنة في أداء واجبهم ناتج عن التدهور المعيشي لعمال القطاع وغلاء المعيشة.[1]

II -2-4- أنواع الإضراب في قطاع الصحة.

الإضراب في القطاع الصحي كسائر القطاعات الأخرى يأخذ عدة أنواع أهمها:

أ- **الإضراب العام:** وهو يشمل سائر عمال قطاع صحة وكل العاملين في وزارة الصحة، من الأطباء والممرضين والموظفين الإداريين وكل موظف له مهام في القطاع الصحي وهذا النوع من الإضرابات هو إضراب كارثي بمعنى الكلمة لما له من مساس مباشر بحياة الناس، حيث أن كل خدمات القطاع الصحي سوف تتوقف من خلال شبكة من المستشفيات، ومراكز الرعاية الصحية التي تقدم خدمات الرعاية الصحية الأولية والثانوية، إضافة إلى الفحوصات المخبرية والفحوصات المختلفة بالأشعة، وغيرها من الخدمات الصحية الأخرى.

2- **الإضراب الفئوي:** وهذا النوع من الإضرابات تقوم به فئة معينة من عمال القطاع الصحي، كالأطباء مثلا، أو الممرضين أو العاملين في قسم الاستقبال، أو قسم الأشعة أو الولادة، أو أي قسم من أقسام المستشفى، أو أي فئة من القطاع الصحي سواء العاملون في الإدارة أو الحراسة، وغير ذلك

---

[1]-نقلا عن جريدة الشروق عبر الرابط التالي http:// www. Djzair.com /echorouk/36024 قطاع الصحة ،ملف مريض وداء بلا دواء بين الوزارات والأطباء، من تقديم فضيلة مختاري وزين العابدين جبارة، يوم 2009/05/03، يوم 2015/05/14 على الساعة 14.00.

ويمكن أن يكون هذا الإضراب خاصًا بمجموعة معينة من الأطباء، كأطباء قسم العيون أو القلب أو الأشعة أو الجراحة أو قسم النساء والولادة. [1]

وعلى ضوء المعرفة الجيدة لتاريخ علاقات العمل على الصعيد العالمي، فلقد جرت العادة أن يستخدم المشغل، سواء كان خاصًا أو حكوميًا، كافة الإجراءات التي تمنع تنفيذ الإضراب وتوقف العمل، بل إن تاريخ الحركة النقابية يوضح دومًا أن أرباب العمل هم من يلجئون إلى إجراءات مختلفة، كخصم أيام الإضراب ،الفصل من الخدمة أو قطع الراتب ومنع صرف المستحقات المالية للمشتغلين، فعلى النقيض في قطاع غزة، فالمشغل ممثلا هنا بالحكومة فتح في رام الله يدعم الإضراب، ويطالب المشتغلين بقطاع الصحة بالالتزام بالمشاركة في فعاليات الإضراب، ويهدد من لا يلتزم به بالفصل من الوظيفة والحرمان من الراتب والمستحقات المالية، وهذا يبين لنا جليًا أن الإضراب في القطاع الصحي هو إضراب مسيس، وعليه فلا يجوز للمهنة الطبية أن تطوع إمكاناتها لتكون في خدمة أي نوع من الأذى أو التدمير أو إلحاق الضرر الجسمي أو النفسي أو الأدبي بالإنسان أيا كان ومهما كانت الاعتبارات السياسية، وينبغي أن يكون عمل الطبيب في اتجاه واحد فقط هو تقديم العلاج وأدوات الشفاء للصديق والعدو على النطاق الشخصي أو النطاق العام.

II -2-5- صور الإضراب في قطاع الصحة.

لهذا الإضراب صور عديدة نذكر منها:

❖ **الإضراب التقليدي:** وهو الإضراب الذي يتم فيه ترك العمل بالكلية من قبل العاملين بالقطاع الصحي، ويعمل هذا الإضراب على هدم القطاع الصحي، ويمس حياة المواطنين مباشرة وبمجرد تحقيق أهداف المضربين يتم العدول عن الإضراب والعودة للعمل.

❖ **الإضراب القصير والمتكرر:** في هذا الإضراب تكون المدة محددة لعدة أيام أو عدة ساعات، فقد يشرع العاملون في القطاع الصحي إضرابًا تضامنًا من المعّلمين المضربين عن العمل، أو مع زملاء لهم بمستشفيات أخرى ولا يدوم هذا الإضراب فترة طويلة، إلا أنه قد يتكرر أكثر من مرة في حالة عدم وجود استجابة من قبل الوزارة الوصية .

❖ **الإضراب الدائري:** فمثلا تضرب بعض المستشفيات دون البعض الاخر، أو يضرب قسم من أقسام المستشفى، كما لو أضرب قسم الباطني، أو قسم النساء والولادة أو قسم القلب أو قسم الحروق، وهكذا، وهذا النوع في القطاع الصحي له تأثير كبير جدًا على المرضى كلُ حسب القسم التابع له،

[1] - http://www.ainfekka.com يوم2015/05/15 ،على الساعة 10.00

فمثل إذا أضرب قسم الباطني، فلا يؤثر على مرضى القلب، أو لو أضرب قسم الحروق، فلا تأثير على قسم النساء والولادة فالمتضرر الأول هم مرضى القسم المضرب، ثم بعد ذلك يضرب قسم آخر إلى أن يتم الاستجابة إلى المطالب.[1]

❖ **الإضراب البطيء:** وهو عمل مطلبي يترجم بتخفيض وتيرة العمل، ففيه يتم تواجد العاملين في القطاع الصحي داخل أماكن عملهم، دون ممارسة أي نوع من العمل، فتأثيره في القطاع الصحي أكثر من تأثير الإضراب المحدود، ففي هذا الإضراب لا يتم مراجعة أي حالة ولا فحص أي مريض، فضلا عن توقف التحويلات وكل ما يتعلق بالعاملين بالقطاع الصحي أنفسهم.

❖ **الإضراب الُفجائي:** إضراب يعلن بغتة بدون سابق أي إنذار، ويتم ذلك في حالات كثيرة منها الاعتداء على أحد العاملين داخل مكان عمله، فهنا يتخذ الإضراب إلى أن ترجع الأمور إلى نصابها، ومن أسباب هذا الإضراب فصل أحد العاملين في القطاع الصحي من عمله بدون سبب مقنع، أو تقصير منه في عمله، ويتم الرجوع عنه والعودة إلى العمل حال توضيح أسباب الفصل، أو إرجاع العامل المفصول إلى عمله.

❖ **الإضراب التضامني:** هذا الإضراب هدفه بالنسبة للقائمين به، التضامن في الدفاع عن المصالح المهنية لأجراء آخرين، وهذا ما تم في قطاع الصحة وذلك لمساندة والوقوف معهم، لتحقيق مطالبهم ولتشكيل قوة ضاغطة في مواجهة قرارات تعسفية بحق فئة مضطهدة من العاملين في القطاع الحكومي.[2]

II -2-6- أسباب الإضراب في الجزائر في نظر المدافعين على حقوق الإنسان.

يعيش الشارع الجزائري مؤخرا، حالة غليان حادة جراء الحراك العمالي المتمثل في تنظيم سلسلة من الإضرابات والاحتجاجات وكذا الإعتصامات على المستوى الوطني، انطلقت من مهني التربية لتنقل شرارتها إلى عمال الصحة وامتدت إلى قطاع النقل والمركبات الصناعية أخرها إضراب عمال مركب الحجار بعنابة.

---

[1] – لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي ، **مرجع سبق ذكره**، ص 55 .

[2]- لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي ، **مرجع سبق ذكره**، ص 56.

[2]-www.staretime.com يوم 2015/05/16 على الساعة 14.05.

فإذا كان الكثير منا يصف تنامي ظاهرة الحركات الاحتجاجية وفق المنظور إيجابي كمؤشر على أتساع هامش الحرية في ظل التعددية الحزبية في الجزائر و إدراك المواطن لحقوقه المكفولة منها الحق في الإضراب الذي نصت عليه المادة 90/02 ، فإن هناك من يعتبرها نتيجة منطقية لتفاهم العديد من المشاكل والأزمات الاجتماعية تعيشها الطبقة العمالية في الجزائر[1].

سنحاول من خلال هذه الدراسة الوقوف على الدوافع الرئيسية والكامنة وراء استفحال ظاهرة الإضرابات بالمؤسسات العمومية في الجزائر بأعين الخبراء والمختصين بمختلف تخصصاتهم.

يرى الأستاذ نور الدين بالميهوب، وهو مدافع عن حقوق الإنسان في الجزائر،أن الإضراب في شكله العام هو حق مشروع و مكفول معترف به على المستوى العالمي، إلا أن البنية التنظيمية هي المعيار الأساسي الذي تقاس به درجة شرعيته، "فالحركات الاحتجاجية تعد وليدة الظروف التي تعاني منها أطراف معينة وإذا أقمنا دراسة لسلسلة الإضرابات التي طفت إلى السطح مؤخرا، يجب علينا الاعتراف أولا بأن الجهات المعنية لم تأخذ هذه الحركات الاحتجاجية بعين الإعتبار ولم تمنحا الحجم الذي يليق بها بل تركت حسم الأمور إلى أقطاب أخرى، استغلت ظروف العمال لمصالحها الشخصية وهو ما أدى إلى تغيير منحى الإعتصامات في الكثير من الأحيان إلى الجهة الخاطئة.

وعبر الأستاذ فاروق القسنطيني[*] أن "لكل فعل ردة فعل، لذلك فالإضراب يفرزه غالبا الضعف المحسوب على الإدارة الحكومية، إذ يصبح المضرب على يقين بأن كل الطرق المتعارف عليها أصبحت لا تجدي مع هذا الشريك، لذلك فإن افتكاك حقوقه منه لا يكون إلا عن طريق الضغط ،مشيرا بأن ملف الإضرابات والإعتصامات يعد بشكل عام شائكا ومتشعبا خصوصا بعد أن همشت الجهات المسئولة مطالب العمال ولم تستسغ الحلول المناسبة لأوضاعهم الاجتماعية بطريقة نهائية، بل تركت المشاكل والأزمات تتراكم لتصل إلى عواقب وخيمة. [2]

* - فاروق القسنطيني هو رئيس اللجنة الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان الجزائرية.

[2]- جريدة البلاد نيوز، النسخة الإلكترونية، 2015/03/28 .www.djazairess.com/elbilad/15341 تاريخ الولوج 2015/05/15 على الساعة 11:02، العدد4668 ، ص08.

واستمرار هذه الاحتجاجات والإضرابات مستقبلا ليس بالأمر البعيد خاصة في حال عدم تغيير السياسات المنتهجة على مستوى المسئولين و يرجع السيد فاروق قسنطيني أسباب الإضراب في الجزائر إلى سببين أساسيين هما:

*أولهما عدم تمكن الحكومة من تقديم حلول فعالة وجذرية تتماشى ومتطلبات واحتياجات الطبقة العمالية بالموازاة مع الوضع الاجتماعي والاقتصادي الراهن.

*أما السبب الثاني فيرجع إلى هشاشة الجهات المسؤولة وتقاعسها عن التعامل مع الأوضاع العمالية بجدية.

وأكد الناشط في حقوق الإنسان الأستاذ بلميهوب نور الدين أن الاحتجاج في الجزائر يسبق التفاوض، عكس الدول الغربية التي تنطلق من المفاوضات والحوارات لتليها كحل أخير الحركات الاحتجاجية و الإضرابات، على عكس ما هو موجود عندنا فالأمر لا ينتهي بالإضراب لأن هذا الخير هو بوابة لبدأ التفاوض فهو كمن يمنح الشرعية والجدية لمطالبهم.[1]

2-5-1-الأسباب الإضراب في الجزائر في نظر خبراء الاقتصاد:

يشير الخبير الاقتصادي السيد مراد بوكلة إلى أن الدوافع والأسباب المحركة للحركات الاحتجاجية بالجزائر هي مزيج من الأسباب الاقتصادية والسوسيو سياسية كاشفا في هذا السياق أن كثيرا من الإضرابات التي تعيشها القطاعات العمومية في الجزائر هي نتيجة لزيادة ضغوط ظروف المعيشية وانخفاض الدخل الفردي والقدرة الشرائية للعامل، وهو ما تبرزه مطالب الطبقة العمالية التي تركز على الزيادة في الأجور والمنح العائلية، والعلاوات، وخلق فرص التكوين والترقية، وإصدار نصوص قانونية تحمي العمال وتكفل حقوقهم و تعززها.

فالاحتجاجات والإضرابات هي نتيجة لفشل السياسات الاقتصادية، إلا أنها لا تتحمل كل المسؤولية وحدها، لأن السياسيات الاقتصادية في البلاد ما هي إلا جزء من منظومة سياسية واجتماعية التي لا يمكن الفصل بينهم ، لذلك فهي نتيجة منظومة دولة ككل.

[1] -جريدة البلاد النيوز، **مرجع سبق ذكره.**

وحذر هذه الجهات من استمرارية الأوضاع على ما هي علية، لأنها وببساطة ستعكس صورة سلبية لأوضاع العمل بالجزائر مما سيؤدي إلى عزوف الدول الأجنبية عن الاستثمار في الجزائر.[1]

2-5-2-الأسباب الإضراب في الجزائر في نظر رجال القانون:

أكد الكثير من الباحثين أن الإضرابات التي انطلقت في الجزائر من قطاع التربية لتشمل كل القطاعات تقريبا ما هي إلا دليل على أن العمال أو المواطن بشكل عام دخل مرحلة الشكوى والاحتجاج على سوء الأوضاع، باعتبار أن كل المطالب ترتكز على الزيادة في الرواتب أو مسح الديون، إلا أن ردود فعل المسئولين لم تعد بالكثير وهو ما يكشف عن الإستراتجيات الفاشلة التي لا تستطيع التصدي للمشاكل والأزمات .

والسبب في لجوء العمال للإضراب راجع إلى أن هناك أزمة ثقة كبيرة بين العمال والجهات الوصية نجمت عن إهمال حقوقهم من قبل المسؤولين وعدم أخذ مطالبهم بجدية و أيضا عدم وجود منبر للدفاع عنها، الأمر الذي يدفعهم إلى اختيار الإضراب كأداة لطرح انشغالاتهم وهو ما رأيناه في إضراب العمال بمصنع الحجار بعنابة.

2-5-3 - أسباب الإضراب في الجزائر في نظر علماء الاجتماع:

وعن التحليل الاجتماعي لهذه الظاهرة، يرى الباحث في علم الاجتماع، "نصر الدين جابي"أن "هذه الحركات الاحتجاجية والإضرابات كانت متوقعة لسبب بسيط .. وهو أن الجزائر خرجت من مرحلة اختلال الأوضاع الأمنية، لذلك فقد أحدث المواطن قطيعة بينه و بين التفكير فيها، بل انتقلت جل انشغالاته إلى المشاكل الاجتماعية التي كانت مؤجلة قي الماضي[2] .

واعتبر أيضا لأستاذ نصر الدين جابي أن "السياسات الاقتصادية " تعد من بين العوامل التي حركت الإضرابات في عدة قطاعات وأفرزت استقطابا اجتماعيا، مشيرا أن المجتمع الحالي قد صار مجتمعا طبقيا".

1- حصة تلفزيونية بقناة دزاير tv. قضايا و آراء، يوم 2010/10/26، على الساعة 20.00.

1- جريدة البلاد نيوز، النسخة الإلكترونية، **مرجع سبق ذكره.**

فلقد أصبح المجتمع الجزائري مجتمع تحكمه الطبقية، بحيث هناك طبقة اجتماعية معينة فاحشة الثراء، في حين تتخبط طبقة الأجراء والتي تمثل الأغلبية في مشاكل اقتصادية واجتماعية لم توجد لها حلول بعد، و أكد المحلل الاجتماعي" أن العمال الأجراء لم يستفيدوا من السياسات المنتهجة على مستوى الحكومة، فيما يخص الأجور التي أعلن عنها في وقت سابق "مرجحا انتقال الإضرابات إلى العديد من القطاعات خلال هذه السنة وحتى خلال السنوات القادمة في حال لم تتخذ الدولة إجراءات المناسبة.[1]

II -2-7- إحصائيات حول نسبة إضرابات القطاع الصحي، ونسبة الاستجابة.

* - صرح الدكتور يوسفي رئيس النقابة الوطنية للممارسين الأخصائيين للصحة العمومية، أن نسبة الاستجابة للإضرابات الذي دعت إليه التنسيقية الوطنية للنقابات المستقلة للوظيف العمومي يوم 20188/11/08 بلغت في قطاع الصحة 90 % على المستوى الوطني، الأمر الذي جعل معظم المستشفيات تعرف شللا حقيقيا في مختلف المصالح، تنديدا بالتهميش الذي تمارسه الوزارات الوصيف في حقهم، أكد كذلك الدكتور يوسفي أن النقابات المستقلة الخمس في قطاع الصحة العمومية، التي تشمل كل من ممارسي الصحة العمومية، الأطباء النفسانيين، والأساتذة المساعدين بالإضافة إلى الممارسين الأخصائيين والأساتذة، دخل جميعا في إضراب دام ثلاثة أيام، احتجاجا منهم على موقف الحكومة المتواصل في رفض استقبال ممثلي تنسيقية نقابات الوظيف العمومي المستقلة.

وكذا لمراجعة الشبكة الجديدة للأجور ووضع نظام جديد للمنح، مشيرا إلى أن الزيادات لا بد أن تكون في مختلف القطاعات وليست لصالح النواب والوزراء فقط، واعتبر العودة إلى الاحتجاج مجددا أمرا حتميا فرضته الظروف والواقع، نظرا لعدم تلقيهم ردا من الحكومة تبعا للمراسلات الأخيرة التي كانت في 27اوت 2008، مضيفا أن السلطات العمومية أغلقت باب الحوار مع النقابات المستقلة باستثناء المركزية النقابية، وسجلت النقابات تردي القدرة الشرائية للموظفين، واستنكرت لتأخر صدور القوانين الأساسية لكل قطاع وبقاء الغموض حول النظام التعويضي الذي قال عنه وزير العمل انه لن يكون قبل أفاق سنة 2009.

1- جريدة البلاد نيوز، **مرجع سبق ذكره.**

وأوضح الدكتور مرابط اليأس أن الأمور كانت جد عادية، والإضراب كان ناجحا خاصة في مستشفيات باب الواد، مصطفى باشا، وبن عكنون، إذ جمدت جل المصالح المختصة عدى مصلحة الاستعجالات التي كان من الضروري أن تشتغل لتقديم الإسعافات الضرورية.[1]

*- أكد البروفيسور رشيد بلحاج ممثل الأساتذة والأساتذة المساعدين في العلوم الطبية ان اليوم الأول من الإضراب الوطني الذي انطلق بتاريخ 2008/12/12 حققت نسبة استجابة مرتفعة قدرها على المستوى للوطني 85% وعبر كامل المستشفيات الكبرى ب 90%، مثلما هو مصرح به، والذي دعت إليه خمس نقابات مستقلة تمثيلية وفاعلة في قطاع الصحة العمومية، وقد استجاب إليه أساتذة العلوم الطبية، الأساتذة المساعدون، والأطباء العاملون، والأخصائيون، وجرحوا الأسنان، والأخصائيون النفسانيون، والصيادلة، وهو ما نتج عنه شلل في المصالح الاستشفائية بكل من مستشفى مصطفى باشا الجامعي ومستشفى بني مسوس، باب الوأد بالعاصمة، والحراش والقبة، ونفس الوضع عاشته الهياكل الصحية عبر الأغلبية الساحقة من أرجاء الوطن، وهو ما أكده البروفيسور رشيد بالحاج ممثل الأساتذة المساعدين في العلوم الطبية، حيث قال أن نسبة الاستجابة كانت مرتفعة وقد قدرها الاجتماع الذي عقدته النقابات الخمس المشرفة والمنظمة لهذا الإضراب بنسبة 85% على المستوى الوطني ، وب 90% على مستوى المستشفيات الكبرى.[2]

*- بلغت نسبة الاستجابة للإضراب الذي دعت إليه التنسيقية الوطنية للأسلاك المشتركة لقطاع الصحة يوم2013/04/10، 98% على المستوى الوطني، بعد التحاق العديد من الولايات خاصة الجنوبية بالإضراب .

وقال الناطق باسم التنسيقية، منير ظفراوي، إن مكتب التنسيقية سيعقد اليوم لقاء تقييميا لإضراب الثلاثة أيام، وتحديد طريقة تصعيد الاحتجاج في حال واصلت وزارة الصحة سياسة "الصمت الرهيب" تجاه مطالب عمال الأسلاك المشتركة.

---

[1]- نقلا عن جريدة الفجر، النسخة الإلكترونية http:// www.djazairess.com/alfadjer/889466، يوم 2008/11/09 تاريخ الولوج 2015/05/14 على الساعة 12:09.

[1]- نقلا عن جريدة صوت الأحرار http:// www.djazairess.com /alahrar/5020 يوم 2008/12/13، تاريخ الولوج 2015/05/14 ،على الساعة 12:09.

وأضاف المتحدث أن الخطوة الأكثر "ترجيحا" هي الدخول في إضراب ثان لمدة ثلاثة أيام بداية من 15 أفريل2013، ويتجدد كل أسبوع إن لم ترد وزارة زياري على المطالب المرفوعة[1]

*- أكدت وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات يوم الثلاثاء ان نسبة الاستجابة للإضراب الذي شنته النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، بلغت 10.58% بالنسبة لكل الأسلاك المعنية مبرزة انه تم تسجيل نسبة 00% على مستوى 20 ولاية.

وأوضح بيان للوزارة بعيدا عن التصريحات التهريجية للنقابة، أن هذه الأرقام التي يمكن التأكد منها والتي أبرزتها مقالات مراسلي الصحف، تترجم فشل دعاة هذا الإضراب الذي أقرت العدالة عدم شرعيته.

وأضاف نفس المصدر أن هذه الاستجابة الضعيفة للإضراب تبرز نضج ممارسي الصحة العمومية الذين ترفض غالبيتهم أن تكون محل تلاعبات وأن تستعمل لإغراض غير معلن عنها طالما أن المطالب الاجتماعية والمهنية تم التكفل بها.

الجدير بالذكر هو أن هذا الإضراب كان سببه مطالب وزارة الصحة بالترقية ومعادلة الشهادات وكذا تعديل القانون الأساسي للسلك.[2]

---

[1]- نقلا عن جريدة الجزائر نيوز http:// www.djazairess.com /djazairnews/53816 ،يوم 2013/04/10، تاريخ الولوج 2015/05/14 على الساعة 13:38،العدد 2808،ص 4.

[2]- نقلا عن وكالة الإنباء الجزائرية http:// www.djazairess.com /aps/415331 يوم 2015/04/28، تاريخ الولوج 2015/05/14 على الساعة 13:55.

تمهيد

بعد التطرق إلى الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسة العمومية ارتأينا أن نخصص فصل من الدراسة للجانب التطبيقي، فلكل دراسة اجتماعية علمية ميدانية مكانا تجري فيه، وعليه تم انجاز هذا البحث العلمي في مؤسسة من المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فالقطاع الصحي بالمدية يقع مركزه الإداري بمستشفى محمد بوضياف الذي يتربع على مساحة762 متر مربع الذي يعد مركز سير الإداري للقطاع، حيث يبعد ب88 كلم جنوب شرق العاصمة على ارتفاع 950م عن سطح البحر، ومن خلال هذا سنتعرض لمايلي:

III-1- نشأة القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III-2-تعريف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III-3- الهيكل التنظيمي للقطاع الصحي (لمستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III-4- أهداف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

III-5- تحليل معطيات الدراسة (من خلال المقابلة و الملاحظة).

III-1- نشأة القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

أنشئ بأمر صادر في إطار برنامج البناء عام 1958 من طرف السلطات الرسمية أن ذاك.

والقطاع الصحي بالمدية مؤسسة عمومية للخدمات الصحية يعرف بمجموعة الهياكل الوقائية التشخيصية، العلاجية، والاستشفائية، فالقطاعات الصحية تصنف إلى ثلاث أصناف أ-ب-ج، والقطاع الصحي بالمدية مصنف من الصنف(أ) والذي يضمن العلاجات العامة والمتخصصة،ن حيث يغطي كثافة سكانية تقدر ب 319.215 ساكن حسب عاصمة الولاية بالنسبة للإمكانيات المالية والبشرية المتخصصة فانه يستقبل كل سكان الولاية، بما في ذلك الولايات المجاورة له.

III-2- تعريف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

التسمية الكاملة للمستشفى هي (مستشفى محمد بوضياف بالمدية) ويعدُّ هذا المستشفى من مخلفات الاستعمار الفرنسي في الجزائر أي أنَّ فرنسا هي التي قامت ببنائه وإنشائه، وبدأ العمل به رسمياً في سنة 1959، وكان يسمى آنذاك (بالقطاع الصحي بالمدية) وتبلغ مساحته حوالي7هكتارات (أي المساحة المبنية وغير المبنية كليةً).

ويقع وسط مدينة المدية، يحده من الشرق طريق شارع بن عياد، ومن الغرب تحده مديرية الشبيبة والرياضة، ومن الشمال مدرسة التكوين الشبه طبي، ومن الجنوب الطريق الولائي.[1]

III -2-1- المصالح الطبية التابعة للمؤسسة الاستشفائية العمومية "محمد بوضياف":

يتضمن المستشفى عدَّة أقسام ومصالح طبية مختلفة وهي:

- ❖ مصلحة الطب الداخلي رجال ونساء.
- ❖ مصلحة الأمراض الصدرية رجال ونساء.
- ❖ مصلحة جراحة الأطفال.
- ❖ مصلحة طب الأطفال.

[1]- فاروق رايس واخرون، **التغيب في المؤسسات العمومية دراسة تطبيقية للقطاع الصحي بالمدية**، مذكرة نهاية التخرج للحصول على شهادة الدراسات التطبيقية، فرع قانون الأعمال، سنة 2006، ص26.

- ❖ مصلحة جراحة العظام رجال ونساء.
- ❖ مصلحة الجراحة العامَّة رجال ونساء.
- ❖ مصلحة أمراض النساء والولادة.
- ❖ مصلحة طب العيون.
- ❖ مصلحة جراحة الأذن والأنف والحنجرة.
- ❖ مصلحة الأمراض المعدية.
- ❖ مصلحة تصفية الكلى.
- ❖ مصلحة الاستعجالات الطبية والجراحية.
- ❖ مصلحة الأشعة (تشخيص المرض عن طريق الأشعة).
- ❖ قسم جناح العمليات يتألف من 10 قاعات للجراحة.

وذلك بقدرة استيعاب تصل إلى 540 سرير، زيادة عن هذه المصالح هناك مخبر يقوم بالتحاليل المخبرية المختلفة بالإضافة إلى مركز للترويض الوظيفي La Reeducation[1].

III-2-2- المديريات العامَّة التابعة للمستشفى:

قبل سنة 2008 كانت المراكز الصحية المختلفة في كلِّ الولاية تابعة إدارياً، وهذا على مستوى كل القطر الوطني، وإبتداءاً من 2008 استقلت المراكز أو الوحدات الصحية عن المستشفى وأصبح لكل مركز إدارة خاصَّة به، وكذا المستشفى المديرية الخاصَّة به وحده.

المديرية العامَّة للمستشفى تتألف من أربع مديريات فرعية هي:

- ✓ المديرية الفرعية للمالية والوسائل.
- ✓ المديرية الفرعية للمواد البشرية.
- ✓ المديرية الفرعية للمصالح الصحية.
- ✓ المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والمرافقة.

[1]- مقابلة مع السيد إسماعيل ريبوخ، ممثل فرع الشبه الطبي بالمدية بمستشفى محمد بوضياف بالمدية، يوم 2015/05/14 على الساعة 10:00.

هذه المديريات الأربعة ترتبط مباشرة مع المدير العام للمستشفى (المديرية العامَّة).

1-2-2 – المديرية الفرعية للمالية والوسائل. وتضم ثلاث مكاتب هي:

- مكتب الميزانية والمحاسبة.
- مكتب الصفقات العمومية.
- مكتب وسائل العامة والهياكل.

1-2-3- المديرية الفرعية للمواد البشرية .

وتتكون من:- مكتب التكوين. - مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات.

1-2-4- المديرية الفرعية للمصالح الصحية. وتحتوى على ثلاث مكاتب هي:

- مكتب القبول.
- مكتب التعاقد.
- مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية.

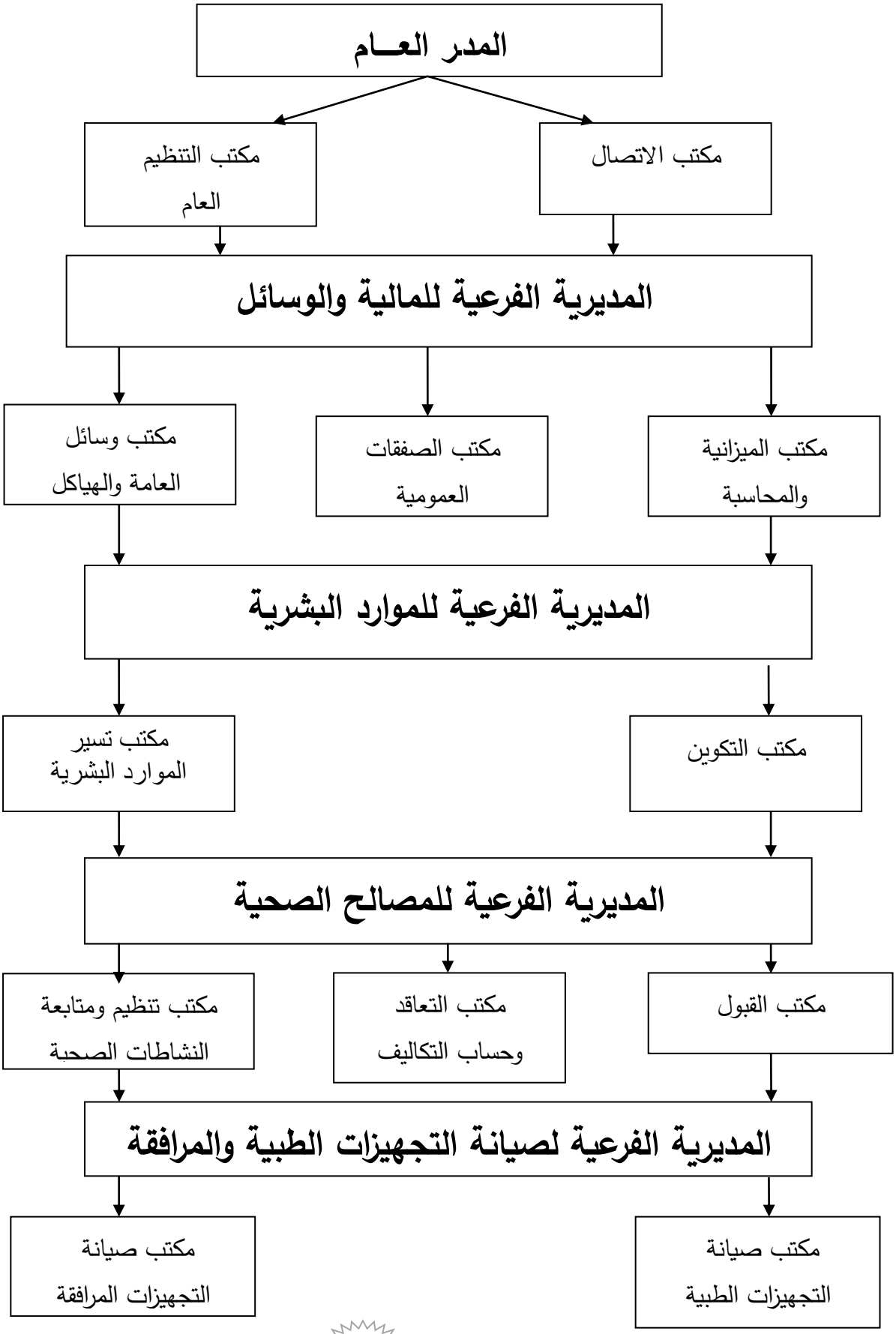
1-2-5-المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والمرافقة. وتضم مكتبين هما:

- مكتب صيانة تجهيزات الطبية.
- مكتب يانة التجهيزات المرافقة.

وهذه المديريات نوضحها حسب الشكل المرفق المبين للهيكل التنظيمي لمستشفى محمد بوضياف بالمدية.[1]

[1]- مقابلة مع السيد يوسف زواوشة ، المكلف بالاتصال بمستشفى محمد بوضياف بالمدية، يوم 2015/05/13 على الساعة 11:20.

III-3- الهيكل التنظيمي للقطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.



3-1- حالة المناصب المالية الرقمية المعدلة والموقوفة بتاريخ 2014/12/31

الرقم	الرتبة والاختصاص	مجموع الكلي للمناصب
01	المستخدمين الإداريين والإطارات	24
02	الإداريون المنفذون	44
03	الممارسين الأخصائيين في الصحة العمومية	123
04	الممارسون الطبيين المفتشين في الصحة العمومية	108
05	الممارسون العامون في الصحة العمومية	424
06	المستخدمين الشبه الطبيين الرئيسيون	111
07	مستخدمي المصالح التقنية والصيانة	90
09	الأعوان المتعاقدين (بالتوقيت الكامل- بالتوقيت الجزئي).	197
المجمـــوع العـــام		**1031**

III -4- أهداف القطاع الصحي (مستشفى محمد بوضياف) بالمدية.

من بين أهداف المؤسسات العامة للدولة فان القطاع الصحي(مستشفى محمد بوضياف) بالمدية، يطمح لتحقيق أهداف إستراتيجية تمكنه من تحسين الخدمات الصحية لاحتلاله مكانة متميزة بين باقي القطاعات الصحية الأخرى وحتى العالمية فنجد من بين أهداف القطاع ما يلي:

- يضمن تنظيم توسيع الإسعافات وبرمجتها.
- يطبق النشاطات الوقاية والتشخيص والعلاج، وإعادة التكييف والتأهيل الوظيفي والاستشفاء.
- يضمن النشاطات المتعلقة بالصحة التناسلية والتخطيط العائلي.

- ساهم في ترقية المحيط وحمايته في مجالات الوقاية والنظافة، والصحة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
- يساهم في إعادة تأهيل مستخدمي المصالح الصحية وتحسين مستواهم.
- ينظم القطاع الصحي في وحدات جيو صحية تغطي مجموعة سكانية معينة.
- يهدف إلى استعمال التكوين كأداة لتحسين الخدمات الصحية والتسيير الاستشفائي.[1]

III-5- تحليل معطيات الدراسة (من خلال المقابلة والملاحظة).

من خلال المقابلات التي أجريناها مع أفراد العينة حول موضوع دراستنا كانت الإجابات على أسئلة المقابلة كما يلي:

صرح لنا السيد محمد شنوفي عضو في المكتب النقابي بالقطاع الصحي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية أن أهم الأدوات الاتصالية المتاحة في المؤسسة العمومية الإستشفائية والتي يتم العمل بها تتمثل أولا في:

*الاتصال الشخصي: ويكون بين رئيس النقابة أو احد أعضائه وبين مدير المستشفى، بصفة شخصية في إطار العلاقات الإنسانية، أي من باب الزمالة المهنية، حيث يعرض رئيس النقابة أهم النقاط المتعلقة بانشغالات العمال بطريقة ودية، دون اللجوء إلى الإجراءات الرسمية المتعارف عليها.

*الهاتف: كما يكون الحوار عن طريق الهاتف لمناقشة مطالب الموظفين وانشغالات العمال.

وفي حالة عدم نجاعة هاتين الأداتين الاتصاليتين يتم اللجوء إلى الأدوات الاتصالية الرسمية والمشروعة للمطالبة بحقوقهم وهي:

عقد الاجتماعات بين ممثلي العمال (أعضاء النقابة) لدورية تطرح فيها جميع انشغالات العمال ومطالبهم،وهذا في الحالة العادية، وقد تعقد دورات استثنائية في الحالة الطارئة، وهذا طبقا للمادة 04 من قانون 90-02.

[1]- فاروق رايس وآخرون، **مرجع سبق ذكره**، ص35.

هنا يتم توثيق مطالب العمال في وثيقة رسمية مصادق عليها من قبل أعضاء النقابة، وتعتبر هذه الوثيقة من أبرز الأدوات الاتصالية المكتوبة.

ترفع هذه الوثيقة إلى مدير المؤسسة الإستشفائية بغية حل المسألة داخليا، على أن يكون الرد في فترة زمنية وجيزة لا تتعدى 3 أيام، وفي حالة عدم الرد يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا،هذه الأخيرة تستدعي طرفي النزاع إلى جلسة مصالحة، على أن يحل النزاع خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار، عند انقضاء إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ، يعد مفتش العمل محضرا موقعا من قبل الطرفان، يدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل المتخالف عليها وتصبح المسألة المتفق عليها نافذة من تاريخ المصالحة.[1]

كما يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة في حالة فشل الإجراءات المذكورة سالفا، وفي هذه الحالة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، وفق أحكام القانون.[*]

من خلال ما لاحظناه نجد انه يتم استنفاذ جميع الأدوات اتصالية وبصفة قانونية، كما يتم العمل به تدريجيا وذلك بهدف تحقيق مطالب العمال قبل اللجوء إلى الإضراب.

كما أفادنا السيد عبد الكريم بختاوي، رئيس نقابة العمال بمستشفى محمد بوضياف بالمدية انه بعد استنفاذ جل الطرق الاتصالية المتاحة والمشار إليها سالفا، يلجأ العمال إلى ممارسة حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط والكيفيات المحددة في أحكام القانون، على أن يكون الالتزام التام بها.

وقبل مباشرة الإضراب تكون العملية كالتالي:

*تستدعي جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة (بالمكتب النقابي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية) وذلك بعد إعلام مدير المستشفى وإخطاره من خلال وثيقة رسمية تحوي أهم النقاط المتعلقة بالخلاف، على أن تعقد جلسة استماع بناءا على طلب السلطة الإدارية المعنية (مدير المستشفى)، كخطوة أولى.

---

[1]– مقابلة مع السيد محمد شنوفي عضو مكتب نقابي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية، يوم 2015/04/30 على الساعة10:00.

* - الجمهورية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية** ، ،الموافق ليوم الأربعاء 11 رجب عام 1410هـ، الموافق لـ 7 فيفري 1990، العدد 06، ص232.

*كخطوة موالية يكون الإعلان عن الإضراب عن طريق الاقتراع السري وبموافقة أغلبية العمال المجتمعين.

* في هذه المرحلة يتم الإشعار المسبق بالإضراب خلال 08 أيام من إيداعه لدى السلطة المعنية وكذا مفتشية العمل، عن طريق وثيقة رسمية تسمى وثيقة الإشعار بالإضراب.

أما إشعار العمال والموظفين المعنيين يكون عن طريق الملصقات والمنشورات التي يتم نشرها في آماكن العمل في لوحة الإعلانات، والتي يتم الإعلان فيها عن مكان وتوقيت إجراء الإضراب وكذا جملة من التوصيات والتدابير اللازمة لإنجاح هذا الإضراب، والتأكيد على الحفاظ على المنشاة والأملاك وضمان أمنها[1].

كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال المعنيين بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا.[2]

وما لاحظناه في هذا الإطار انه قبل الشروع في الإضراب لا بد من إتباع كل الإجراءات القانونية المنصوص عليها في أحكام القانون ومخالفها يتعرض لعقوبات قد تصل إلى الفصل النهائي عن العمل، وما يجدر الإشارة إليه أن الحوار يبقى مستمر حتى خلال فترة الإضراب، للوصول إلى النتائج المطلوبة.

وفي مقابلة أخرى أجريناها مع السيد لعمامرة فيصل الأمين العام للفرع النقابي، مكتب s.n.p.a.p أكد لنا أن النقابة بمفهومها الجديد (الشركاء الاجتماعيين)، هي الجهة المخولة بتنظيم الإضراب لا غير في الإطار القانوني، للمطالبة بحقوق العمال وخاصة المادية منها المتعلقة بتحسين الراتب الشهري وزيادته بأثر رجعي.[3]

---

[1]- للمزيد أنظر المادة 55 من قانون 02/90.

[2]– مقابلة مع السيد بختاوي عبد الكريم، رئيس نقابة العمال بمستشفى محمد بوضياف بالمدية، يوم2015/04/25 على الساعة 14:00.

[3]– مقابلة مع السيد فيصل لعمامرة، الأمين العام للفرع النقابي، مكتب S.N.A.P.A.P، الأمانة العامة الولائية لولاية المدية، يوم 2015/05/7 على الساعة 11:20.

وما لاحظناه بهذا الخصوص أن الراتب الشهري لعمال القطاع الصحي بمستشفى محمد بوضياف، متدني مقارنة بالخدمات التي يقدمونها، واغلب العمال غير راضين على هذا الدخل، وجل الاحتجاجات والإضرابات التي قاموا ولا يزالون يقومون بها ترجع أساسا إلى الضغط على الجهات المعنية، لتحسين الوضعية المالية ودفع مستحقات العمال في أجالها المحددة ، ورفع الظلم عن الموظفين فيما يخص الترقيات الذي طالها التأخير في كل موسم، زيادة على ذلك عدم التنسيق بين الإدارة وأمين الخزينة فيما يتعلق بمختلف المستحقات الاخى مثل منح المناوبة والترقية....الخ[1].

ومثال ذلك الوقفة الاحتجاجية التي نظمت يوم 2014/02/23 من قبل الفرع النقابي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية والذي يعود أساسا إلى التأخر في صب المستحقات المالية للعمال على غرار التأخر والاضطرابات في صب الأجور، والتماطل في صب بعض المخلفات(الترقية، المنح المدرسية، المنح العائلية)، إضافة إلى عدم الانتظام في معالجة الملفات المستحقين للترقية في سلم الأقدمية، وعدم اخذ هذا الملف مأخذ الجد.

من جهة أخرى صرح السيد ولد بن عيسى الهادي، عضو نقابي بمستشفى محمد بوضياف بالمدية أن إضراب عمال مستشفى محمد بوضياف بالمدية، لا يمس كل المصالح بل هناك بعض المصالح التي يمنع فيها الإضراب بشكل قطعي منها المصالح الاستشفائية المناوبة، الاستعجالات، ومصلحة توزيع الأدوية، وهو ما يسمى بالحد الأدنى من الخدمة الإجبارية، حيث يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنيا جسيما.

كما أفادنا السيد أن الإضراب يكون محدد بساعات لا تتعدى 3 ساعات في اليوم نظرا لحساسية القطاع، بهدف عدم تعريض حياة المرضى للخطر او العدول عن إسعافهم وتقديم العلاجات اللازمة لهم.

من خلال كل ما سبق نستطيع الإجابة على إشكالية بحثنا وهي لجوء موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية راجع إلى فشل الأدوات الاتصالية المتاحة في أداء وظيفتها، وبالتالي فان الإضراب يعد أداة اتصالية أكثر فعالية تحقق مطالب العمال، وهو ما ينفي الفرضية

[1]– مقابلة مع السيد ولد بن عيسى الهادي، عضو نقابي، مستشفى محمد بوضياف بالمدية يوم 2015/05/01 على الساعة 10:20.

القائمة على أساس أن لجوء موظفي المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية إلى الإضراب راجع إلى تغييب الوسائل الاتصالية.

الخاتمــة

الإضراب بالمؤسسات العمومية الجزائرية أصبح أمر عادي يسجل حضوره في كل مناسبة و حتى بدون مناسبة، خاصة في السنوات القليلة الماضية، فلم يسلم قطاع من القطاعات العمومية إلا وسجل حضوره بعديد الإضرابات.

و تكون هذه الإضرابات نتيجة العديد من الأسباب و المطالب ومن أبرزها المطالب المادية و عادة ما تتمحور حول الزيادة في الأجور و ذلك نتيجة الواقع المعيشي الصعب الذي يعيشه المواطن الجزائري، فالموظف بالقطاع العام ليس بمعزل عن كل هذا بل قد يكون من أكثر المتضررين هذه الحالة نتيجة لقلة الرواتب الضئيلة والمحدودة التي لا تغطي أبسط إحتياجات الحياة.

فحقيقة أن الإضراب هو حق دستوري جاء قانون 02/90 يكفل ممارسته وفق ظوابط

و إجراءات قانونية معينة ،تضمنتها عدة مواد من هذا القانون، فكل إضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا كفل المشرع حمايته و حماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط.

غير أن الحق الذي كفله المشرع للموظف الجزائري مهما كانت صفته موظفا بالمؤسسات العمومية أو الخاصة ، فقد وضع كآخر حل يلجأ إليه الموظف للمطالبة بحقوقه والدفاع عن مطالبه، بعد استنزاف كل الطرق والإجراءات والخطوات القانونية التي حددها نفس قانون وذلك عبر عدة قنوات إتصالية والتي تبدأ بالاتصال الشخصي بين الموظف أو ممثليه النقابيين من جهة والهيئة المستخدمة من جهة أخرى والمتمثلة في شخص المدير عبر نقل مطالب وانشغالات الموظفين بشكل شفهي ومباشرة للمدير عن طريق الهاتف والمقابلات وكذا اللقاءات بمختلف أنواعها وغيرها من أدوات الإتصال الشخصي، مرورا إلى أدوات اتصالية أكثر رسمية تتمثل في الطلبات الخطية والشكاوي والمناشير التي تكون موثقة ومصادق عليها من قبل رئيس النقابة.

ولقد وضعت هذه العناصروالأدوات الاتصالية كوسائل تهدف إلى خلق عملية تفاعل بين طرفي النزاع بهدف الوصول إلى حل توافقي يرضي طرفي النزاع ، مع الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام سواء كان ذو طابع تجاري أو خدماتي كالمؤسسات الصحية اللإستشفائية، وذلك لحساسية هذه المرافق بالنسبة للمواطن والدولة ككل.

ومن خلال دراستنا لمدى نجاعة وفعالية الإضراب كأداة اتصالية تقوم بوظيفة الدفاع عن مطالب الموظف العام بالمؤسسات العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بالمدية، توصلنا إلى جملة من النتائج تمثلت في:

*يتم استخدام جميع الأدوات الاتصالية المتعارف عليها قبل لجوء موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بالمدية إلى الإضراب.

*هناك اتصال فعال منظم بين القائمين على المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية والعاملين فيها.

*يتم اللجوء إلى الإضراب بعد فشل الأدوات الاتصالية المتاحة في أداء وظيفتها.

*النقابة او ما سمي الشركاء الاجتماعيين هي الجهة المخولة بتنظيم الإضراب.

*أهم الدوافع الكامنة وراء الإضراب هي المطالبة بالحقوق المادية فقط (الزيادة في الرواتب).

*كل الموظفين لهم الحق في الإضراب، عدا عمال المصالح الاستعجالية، ومصلحة الأدوية، المصلحة الاستشفائية المناوبة، وليس لهم بديل لذلك.

*الإضراب أداة اتصالية تحقق مطالب العمال في معظم الأحيان.

*يمكن الجزم أن الإضراب أداة اتصالية ناجحة، تحقق الغاية التي وجدت لأجلها.

*أهم الآثار التي يخلفها الإضراب هي في معظمها نتائج ايجابية على العامل، دون المساس بحق المريض في العلاج.

الإطـــار المنهجـي

الإطـــار النظري

الفصـــــل الأول

التطور التاريخي لفكرة الإضراب

مفهـــــــــوم الإضـــــــــراب

الإضراب في التشريعات المعاصرة

تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري

ممـــــــــارسة حق الإضـراب

الـفصـــــل الثـــــانـي

الإضراب في قطاع التربية

الإضراب في قطاع الصحة

الجـــانب التطبيقي

مقدمـــــة

الخاتمة

الملاحـــق

قائمة المراجـــع

فـــهرس الدراســة

خـــطة الدراسة