

المملكة المغربية



البرلمان

مجلس المستشارين

الحق في ممارسة الإضراب في ضوء المعايير الدولية

منشورات مركز الدراسات والبحوث في الشؤون البرلمانية

بدعم من مؤسسة وستمنستر للديمقراطية



WESTMINSTER
FOUNDATION FOR
DEMOCRACY

تقديم عام

يشكل الحق في ممارسة الإضراب، أحد أبرز تجليات الحرية النقابية، باعتباره وسيلة في يد الطبقة العاملة للدفاع عن حقوقها المادية والمعنوية، كما أنه حق دستوري تم التنصيص عليه منذ إقرار أول دستور مغربي بعد الاستقلال حيث نص الفصل 14 من دستور المغربي، الصادر بتنفيذه ظهير 14 دجنبر 1962،¹ على أن "حق الإضراب مضمون". وقد تم الاحتفاظ بنفس الصيغة في جميع المراجعات الدستورية اللاحقة، مقرونا بفقرة ثانية تنص على أنه "سيبين قانون تنظيمي الشروط والإجراءات اللازمة لممارسة هذا الحق".

وعلى نفس النهج نصت الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور المغربي لسنة 2011 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.91 بتاريخ 29 يوليوز 2011،² على أن "حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته". وإذا كان هذا الفصل قد جاء لتأكيد حق دستوري معترف به منذ أول دستور مغربي بعد الاستقلال، فإنه قد جاء أيضا بجديد سواء على مستوى الهيكلة الدستورية لهذا الحق من خلال التنصيص عليه في فصل واحد مع سائر الحريات الجماعية التي من بينها الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي وتأسيس الجمعيات والانتماء النقابي والسياسي، بعد أن كان يخصص له فصلا فريدا في باقي المراجعات الدستورية منذ 1962، أو على مستوى الصياغة بأن ألغى عبارة "سيبين" التي تدل على المستقبل مستعملا بدلها عبارة "يحدد" التي تدل على الحاضر، أثناء إحالته على شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق التي يحددها قانون تنظيمي.

وإذا كان الاعتراف المبكر بالإضراب، كحق دستوري، والإحالة على مجال القانون التنظيمي

الذي يعتبر في ترتيب القوانين أعلى مرتبة من القانون العادي، من أجل تحديد شروط وكيفيات

¹ - منشور في الجريدة الرسمية عدد 2616 مكرر، بتاريخ 19 دجنبر 1962.

² - تم نشره في الجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر، بتاريخ 30 يوليوز 2011.

ممارسته، يوحى بأهمية هذا الحق وأهمية ممارسته، فلا بد من التذكير بأن القانون التنظيمي الذي كان يحيل عليه الفصل 14 من الدساتير المغربية السابقة ويجعله شرطا واقفا لممارسة حق الإضراب، قد ظل في الانتظار منذ 1962 دون أن يكتب له الخروج إلى العلن أو حتى المناقشة أمام المؤسسة التشريعية، غير أن ذلك لم يمنع المواطنين المعنيين، من ممارسة الإضراب باعتباره حقا من الحقوق الأساسية التي لا يكفلها الدستور وحده، بل تضمنها المواثيق الدولية باعتباره مظهرا من مظاهر الحرية النقابية التي تجعل منها اتفاقيات منظمة العمل الدولية ودستورها حقا مقدسا باعتباره أحد المبادئ الأساسية التي أقرها إعلانها بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.¹

وإذا كان التمثل المجتمعي حسب الدراسات السوسولوجية، يذهب إلى ربط مفهوم الإضراب بكل حركة احتجاجية، بغض النظر عن شكلها، أو غاياتها، أو الجهات الداعية إليها...² فإن ذلك قد أثر بشكل مباشر على مجموعة من المفاهيم المرتبطة بكيفية ممارسة حق الإضراب، خاصة مدى مشروعية اللجوء إليه، و الجهات الداعية إليه، و الغايات المرجوة منه، و حدود التمييز بين ممارسته والتعسف في استعماله، و حدود تدخل السلطة العامة في توقيفه، وعلاقته بمفهوم السلم الاجتماعي، وغيرها من القضايا الهامة المرتبطة بممارسته.

و اعتبارا لأهمية هذا الحق فقد نصت مجموعة من المواثيق الدولية والإقليمية على ضمان ممارسته، بحيث نص البند (د) من الفقرة 1 من المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه «1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي : د. حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعن ي". كما تضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل لسنة 1996، عدة إشارات ضمن فقراته تتعلق بمسألة الحق في ممارسة الإضراب.

¹ اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين بتاريخ 18 يونيو 1998، وتمت مراجعته، خلال الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في 15 يونيو 2010.

² - لمزيد من التفصيل بهذا الخصوص، يمكن مراجعة :
- عبد الرحيم العطري، الحركات الاحتجاجية بالمغرب، مؤشرات الاحتقان ومقدمات السخط الشعبي. منشورات وجهة نظر، الطبعة الأولى، الرباط 2008.

إضافة إلى ذلك استقر رأي هيئات منظمة العمل الدولية، خاصة لجنة الخبراء، ولجنة الحرية

النقابية، على اعتبار الحق في ممارسة الإضراب حقا أساسيا ومظهرا من مظاهر الحرية النقابية التي تكفلها اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم، واتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، ليس باعتباره غاية في حد ذاته، ولكن باعتبار الإضراب ترجمة لأزمة المفاوضة الجماعية وظروف العمل التي تبقى الهدف الأسى.

وإذا كان المغرب قد خطى خطوات مهمة في سبيل إقرار الحقوق الأساسية في العمل وتكريس مفهوم العمل اللائق، رغم عدم مصادقته على اتفاقية العمل الدولية رقم 87، فإنه يبقى ملزما بنودها باعتبارها إحدى الاتفاقيات الأساسية التي يلزمه دستور منظمة العمل الدولية على موافاة أجهزتها الرقابية بتقارير بشأنها.

وإذا كان الفصل 29 من الدستور قد أكد على دستورية الحق في ممارسة الإضراب، وربط ذلك بتحديد القانون التنظيمي لشروط وكيفيات ممارسته، فإن الفصل 86 من نفس الدستور قد ألزم الحكومة خلال ولايتها التشريعية الأولى بعد إقرار الدستور بضرورة عرض جميع مشاريع القوانين التنظيمية المنصوص عليها في الدستور على البرلمان قصد المصادقة عليها، وهو ما جعل الحكومة السابقة تسارع إلى إعداد مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب والذي تمت إحالته على لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب ليلة الانتخابات التشريعية السابقة بتاريخ 6 أكتوبر 2016، بعد المصادقة عليه في المجلس الوزاري بتاريخ 26 شتنبر 2016، وقبله مجلس الحكومة بتاريخ 28 يوليوز 2016.

وسنحاول من خلال هذه الورقة التأطيرية دراسة مشروع القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب على ضوء معايير العمل الدولية، من خلال الوقوف بشكل أساسي

على بعض النقط الجوهرية التي تعتبر حجر الزاوية بشأن ممارسة هذا الحق، حتى لا يتحول القانون المذكور إلى وسيلة لتقييد هذا الحق بدل تنظيم شروط وكيفيات ممارسته.

واستنادا إلى ذلك سنسلط الضوء على بعض الإشكالات العالقة بهذا الحق والمتمثلة أساسا

في:

- إشكالية تعريف الإضراب، وشرعية ممارسته.
- غايات وأهداف الإضراب ومدى جواز تقييدها عبر القانون.
- أشكال الإضراب ومدى إمكان تطيرها.
- مدى جواز استثناء بعض الفئات من المأجورين، من ممارسة هذا الحق.
- كيف يمكن التوفيق بين حرية ممارسة الحق في الإضراب، وعدم الإضرار بالمصالح الاقتصادية والاجتماعية الوطنية؟

- ما مدى شرعية إجبار المستخدمين المضربين، على العمل عبر تسخيرهم؟
- وعلى ضوء هذه المواضيع المثارة، يمكن تقديم جدول باقتراحات بشأن تعديل مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب، قصد الترافع بشأنها.

أولا: تعريف الإضراب، وشرعية ممارسته.

يعتبر الإضراب أحد أشكال التظاهر، أو الاحتجاج الجماعي، الأكثر انتشارا، وممارسة من طرف المأجورين، والهيئات النقابية التي تمثلهم، وتعرفه معظم الكتابات القانونية، بأنه توقف جماعي عن العمل يمارسه الأجراء أو الهيئات التي تمثلهم بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الناتجة عن علاقة الشغل، أو المرتبطة بها.

وتقر لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، بشرعية الإضراب، ليس باعتباره غاية في حد ذاته، ولكن باعتباره حقا أساسيا،¹ ووسيلة الأجراء والهيئات النقابية التي تمثلهم في الدفاع عن مصالحها الاقتصادية والاجتماعية،² وأيضا باعتباره نتيجة طبيعية ملازمة للحق النقابي المكفول بمقتضى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.³

وبالرجوع إلى المواثيق الدولية ذات الصلة فإن الحق في ممارسة الإضراب، لم يقع التنصيص عليه بشكل صريح ومباشر، إلا في المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، غير أنه جاء الاعتراف به بشكل غير مباشر من خلال العديد من المواثيق الأخرى التي نصت على حماية ممارسة الحريات النقابية، وحق المفاوضة الجماعية. وهو نفس الأمر الذي كرسته الدساتير المغربية المتعاقبة منذ سنة 1962 من خلال الفصل 14، قبل التأكيد عليه في الدستور الحالي لسنة 2011 من خلال الفصل 29.

وتجدر الإشارة أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، قد اعتبرت في بعض قراراتها،⁴ أن "الفصل 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وإن منح لكل دولة الحق في اختيار الوسائل التي تراها مناسبة لتنظيم الفعل الجماعي الممكن، فإن الحق في ممارسة الإضراب يعتبر ولاشك أحد أهم هذه الوسائل بالإضافة إلى أخرى".

ثانيا: غايات الإضراب، ومدى جواز تقييدها عبر القانون

إذا كانت الغاية الأساسية للدعوة لممارسة الإضراب، من طرف الأجراء أو الهيئات التي تمثلهم، تختزل بشكل عام في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للأجراء، أو بتعبير أدق حقوقهم الاقتصادية

¹ - قرارات صادرة عن لجنة الحرية النقابية تحت رقم 2324 و 2407، مشار إليهما في مجموعة قرارات لجنة الحرية النقابية لسنة 1996، الفقرة 520.

² - قرارات لجنة الحرية النقابية رقم 1809 و 1863 و 1850 و 1900 و 1934 و 2072 و 1581 و 2116 و 2258 و 2305، مشار إليها في نفس المرجع السابق، فقرة 521.

³ - قرار لجنة الحرية النقابية رقم 1954، مشار إليه في المرجع السابق فقرة 523.

⁴ - من بينها قرارها المؤرخ في 6 فبراير 1976 في القضية عدد 72/5589 والمتعلقة بالسيد SCHMIDT ET DAHLSTRÖM من دولة السويد.

والاجتماعية، فإن هذا الاختزال، يطرح العديد من الإشكالات على المستوى العملي، على اعتبار أن ممارسة هذا الحق، في الواقع كشفت عن العديد من الثغرات، التي حاولت بعض الدول تقييدها عبر القانون.

ومن الأمثلة الواضحة في هذا الصدد، ما يتعلق بالإضراب لغايات سياسية، حيث من البديهي القول، أن الإضراب ذو الطبيعة السياسية المحضبة لا يندرج ضمن نطاق الحرية النقابية، غير أنه يثور في هذا الصدد إشكال يتعلق بالتمييز بين حدود السياسي والمهني في إضراب معين، طالما أن الحكومات يمكن أن تتخذ قرارات سياسية يكون لها أثر مباشر على العمال والأجراء، أو على المشغلين خاصة عندما يتعلق الأمر بتدخل السلطة التنفيذية لتحديد الأسعار، أو تحديد الأجور.

فبحسب لجنة خبراء منظمة العمل الدولية،¹ يمكن للمنظمات النقابية للأجراء اللجوء إلى استعمال الإضراب كوسيلة لدعم مواقفها في اتجاه إيجاد الحلول والأجوبة عن الإشكالات المتعلقة بالتوجهات السياسية الكبرى التي يكون لها أثر وانعكاس مباشر على المجاورين، خاصة في ميدان التشغيل، والحماية الاجتماعية ومستوى المعيشة.²

تجدر الإشارة إلى أن مسألة التمييز بين السياسي والمهني في ممارسة حق الإضراب، هي مسألة ترتبط بالواقع وهي جد معقدة، على اعتبار أنه تتداخل في تحديدها عدة معطيات، وعلى سبيل المثال فقد ذهبت لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، في بعض قراراتها،³ إلى حدود اعتبار، أن "الحالة التي يتم فيها اللجوء إلى إضراب عام، ضد قرار حكومي يتعلق بالمصالحة والتحكيم، ورغم أنه وبلا شك يعد إضراباً موجهاً ضد السياسة الحكومية، فإن اللجنة ارتأت أنه من غير

¹- Bureau internationale du travail. Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail 81^e session 1994, Rapport III (partie 4B) troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87), rapport de la commission d'experts. Page 75 paragraphe 165.

²- نفس الموقف عبرت عنه لجنة الحرية النقابية في قرارات متعددة من بينها: القرار رقم 1870، القرار رقم 1865، القرار رقم 2323. مشار إليها في مجموعة قرارات لجنة الحرية النقابية لسنة 1996، الفقرة 527.

³- نفس المرجع السابق، الفقرة رقم 530.

الراجح الأخذ بالادعاءات الرامية إلى اعتبار أن الإضراب لا يرتبط بنزاع شغل، باعتبار أن النقابات الداعية إلى الإضراب قد دخلت في نزاع مع الحكومة بصفتها مشغل رئيسي، بعد قرار اتخذته في مجال العلاقات المهنية يمكن أن يقيد ممارسة الحقوق النقابية". إن هذا الموقف والذي تكرر في عدة حالات أشارت إليها قرارات لجنة الحرية النقابية، كما أدرجتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية في دراستها الشاملة بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، يؤكد بما لا يدع مجالاً للشك حجم التداخل بين المهني والسياسي في الأسباب الداعية إلى ممارسة حق الإضراب. وهو ما يبرز عدم جدوى التنصيص على منع الإضراب ذو الطبيعة السياسية، اعتباراً لكون أغلب الإضرابات خاصة عندما تتم الدعوة إلى ممارستها على المستوى الوطني، أو الإضرابات العامة يكون دافعها الأساسي يرتبط بمبررات سياسية لها أثر على مصالح وحقوق الطبقة الشغيلة.

نفس الأمر ينطبق على الإضراب التضامني، ويسمى أيضاً التعاطفي، وهو امتناع العمال عن العمل لتأييد مطالب عمال آخرين، وهو يعتبر مؤشراً على تعاطف الأجراء في ما بينهم لتشكيل قوة ضاغطة في مواجهة رب العمل. وإذا كان الإضراب التضامني في خدمة فئة من الأجراء ضمن المؤسسة عينها يعتبر مشروعاً، فإن التضامن مع أجراء في مؤسسة أخرى أو في قطاع آخر يعتبر غير مشروع، إلا إذا تبين أن ثمة جوامع مشتركة بين المضربين أصلاً والمضربين تضامناً.

ولقد اعتبرت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، أن "المنع العام لهذا النوع من الإضراب، من شأنه أن يتحول إلى إجراء تعسفي، وأنه ينبغي أن يكون الأجراء قادرين على ممارسة هذا النوع من الإضراب، شريطة أن يكون الإضراب الأول الذي يدعمونه أو يتضامنون معه قانونياً ومشروعاً".

ثالثاً: أشكال الإضراب ومدى إمكان تطهيرها

عندما يضمن التشريع ممارسة حق الإضراب، فإن السؤال الجوهرى الذي غالبا ما يطرح بعد ذلك، يرتبط بكيفيات ممارسة هذا الحق، أو بتعبير أدق، متى يمكن اعتبار سلوك معين قام أو يقوم به العمال، بمثابة إضراب بالمعنى المقصود في القوانين الوطنية والمعايير الدولية.

فالتوقف عن العمل، بالشكل الملحوظ والبارز باعتباره إضرابا ليس وحده شكلا من أشكال ممارسة هذا الحق، بحيث أثبتت التجربة العملية أن ممارسة الإضراب من طرف العمال والهيئات النقابية التي تمثلهم يمكن أن يتخذ أشكالا متعددة، منها المحدود أو المستمر في الزمن، والمقتصر على عمل معين أو الشامل لمختلف محطات السلسلة الإنتاجية، غير أن المظهر الأكثر إثارة للجدل، هو "الإضراب المبرقع أو المطرز"¹، حيث يتخذ هذا الشكل من الإضراب صيغة الإبطاء في العمل، وتخفيض الإنتاجية.²

كما يمكن أن يتخذ الإضراب أيضا صورة "الإضراب المتحمس"³، وهو الإضراب الذي تتم ممارسته من خلال التتبع الدقيق لمختلف الإجراءات والتوجيهات التي يعبر عنها أو يطلبها المسؤول عن العمل، وذلك على نحو بيروقراطي، مما يؤدي إلى شلل الخدمة.

بالإضافة إلى ذلك فممارسة حق الإضراب، يمكن أن تتخذ عدة أشكال أخرى، من بينها:

- الإضراب عبر الأيدي المشدودة « grève des bras croisés »⁴؛ الإضراب على الوظيفة « grève sur le tas »⁵،
- الإضراب داخل أماكن العمل؛
- الإضراب بالتناوب.....

¹ - يترجم هذا النوع من الإضراب لدى هيئات منظمة العمل الدولية بعبارة « grève perlée ».

² - تجدر الإشارة أن هذا النوع من الإضراب يعتبر غير مشروع في التشريع الفرنسي.

³ - ويعبر عنه بالفرنسية بعبارة « grève de zèle ».

⁴ - Ne pas travailler, en étant à son poste. "Toupictionnaire": le dictionnaire de politique

⁵ - ou grève avec occupation est une grève au cours de laquelle les grévistes occupent les lieux de travail.

حيث اعتبرت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، أن كل هذه الأشكال تندرج ضمن الأشكال المشروعة لممارسة الحق في الإضراب، وأن وضع القيود عليها يبقى من اختصاص القوانين الوطنية، وإن كان لا يمكن تبريره إلا في حالة واحدة وهي التي يفقد فيها الإضراب طابعه السلمي.¹ وهو نفس الموقف الذي أخذت به لجنة الحرية النقابية في مجموعة من قراراتها حول الموضوع.²

رابعاً: مدى جواز استثناء بعض الفئات من المأجورين من ممارسة هذا الحق.

يعتبر الحق في ممارسة الإضراب، حقاً عاماً مكفولاً لجميع المواطنين المعنيين بممارسته كقاعدة عامة، اعتباراً لكون القواعد القانونية تعتبر كقواعد اجتماعية، عامة ومجردة. غير أن الإبقاء على هذا الحق بإطلاق، يمكن أن يؤدي إلى تهديد مصالح وقيم أساسية لاستمرار الدولة باعتبارها ضامنة الحقوق والحرريات، كما يمكن أن يؤدي إلى المس بحقوق وحرريات المواطنين نتيجة السماح لبعض فئات المأجورين بممارسة الإضراب على إطلاقه.

وانطلاقاً من ذلك فإن التشريعات المقارنة، قد أسست لمجموعة من الاستثناءات الواردة على الحق في ممارسة الإضراب، اعتباراً إما لطبيعة الأنظمة الخاصة بالفئات المعنية، أو لطبيعة المهام التي يقومون بها. حيث يوجد من بين الدول من نصت تشريعاتها صراحة على منع حق ممارسة الإضراب على الموظفين العموميين،³ كما هناك دول أخرى نصت قوانينها على تحديد بعض الفئات من الموظفين العموميين المستثناءة من ممارسة هذا الحق،⁴ بالإضافة إلى دول أخرى لا تتضمن قوانينها أي نصوص سواء تشريعية أو تنظيمية تتعلق بهذا الأمر مما يفتح باب التأويل على مصراعيه.⁵ كما توجد بعض

¹- Bureau internationale du travail. Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail 81^e session 1994, Rapport III (partie 4B) troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87), rapport de la commission d'experts. Pages 78 et 79 paragraphes 173 et 174 .

²- قرار رقم 1865، والقرار رقم 2021 مشار إليهما في مجموعة قرارات لجنة الحرية النقابية لسنة 1996، الفقرة 545.

³- مثال ذلك، ساحل العاج، اسبانيا، فيجي، فرنسا، الغابون، بولونيا.

⁴- مثال ذلك: بوليفيا وكوريا

⁵- مثال ذلك : افريقيا الوسطى، غواتيمالا، ايطاليا، اللوكسمبورغ، البرتغال.

التشريعات التي لا تضع أي تمييز بين الموظف العمومي، وأجير القطاع الخاص، بحيث يخضع جميع
المأجورين لنفس المسطرة من أجل ممارسة هذا الحق.¹

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، أنه وحتى في حالة الاعتراف بالحق في الإضراب لموظفي

القطاع العام، فإن ذلك ليس مطلقاً، حيث تضع التشريعات والممارسات في معظم الدول قيوداً
وشروطاً مختلفة على ممارسة هذا الحق من طرف الموظف العمومي،² وغالباً ما تستند معايير هذه
القيود على مدى مسؤولية الموظف المعني، وطبيعة الخدمات المقدمة من طرفه، والشروط المسطرية
المطلوبة للقيام بممارسة الإضراب وغير ذلك. حيث تعتبر لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، أن
الاستثناء من ممارسة حق الإضراب لا يجب أن يشمل غير موظفي القطاع العام الموكول إليهم ممارسة
وظائف أو مهام تتعلق بالسلطة باسم الدولة، أو حمل السلاح.³

تبقى الإشارة في ختام هذا المحور، أن مسألة استثناء بعض فئات المأجورين، من ممارسة حق

الإضراب، خاصة عندما يتعلق الأمر بالموظفين العموميين الموكول إليهم السهر على تقديم الخدمات
العمومية أو ممارسة السلطة العامة أو حمل السلاح، هي مسألة ترتبط بخصوصيات كل بلد على
حدة، وأنها من الأمور التي يختلط فيها الواقع بالقانون، حيث يمكن للمنع أن يتحول إلى تعسف،
وتضييق على ممارسة حق الإضراب، وبالتالي استهداف الحرية النقابية، كما يمكن للإباحة أن تؤدي إلى
التعسف في استعمال الحق من طرف شغيلة القطاع العام، مما يؤدي إلى شلل وظائف الدولة وبالتالي
خلق أزمات ليست فقط اجتماعية واقتصادية، ولكن أيضاً سياسية. ولذلك ذهبت المحكمة الأوروبية

¹ - من أمثلة هذه الدول : استراليا، مصر، الهند، موبتانيا، السويد.
² - يمكن في هذا الصدد مراجعة قرار لجنة الحرية النقابية رقم 1719، مشار إليه ضمن مجموعة قرارات لجنة الحرية النقابية لسنة 1996، الفقرة 572.

³ - Bureau internationale du travail. Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail 81^e session 1994, Rapport III (partie 4B) troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87), rapport de la commission d'experts. Pages 71 et 72 paragraphe 158.

لحقوق الإنسان في أحد قراراتها¹ إلى اعتبار أن الفصل 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وإن كان لا يستبعد موظفي القطاع العام من نطاق تطبيقه، إلا أن التشريعات الوطنية يمكن أن تفرض عليهم قيودا مشروعة تتعلق بممارستهم لحق الإضراب.

خامسا: كيفية التوفيق بين ممارسة حق الإضراب، وعدم الإضرار بالمصالح

الوطنية؟

يرتبط مفهوم الإضراب حسب التعريف المقدم أعلاه، بالتوقف عن العمل، مما ينتج عنه بالضرورة توقف الإنتاج، ولا يعتبر حق ممارسة الإضراب بحسب اجتهادات كل من هيئات منظمة العمل الدولية، والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، في تفسيرها للمعايير الدولية المتعلقة بحق التنظيم والانتماء النقابي والمفاوضة الجماعية، حكرا على فئة دون أخرى، مما يعني إمكانية ممارسته من طرف موظفي القطاع العام، وهذا ما يستتبع بالضرورة وجوب وضع معايير محددة بين ضمان ممارسة حق الإضراب باعتباره تعبيرا عن الحرية النقابية وعن أزمة المفاوضة الجماعية، وبين المصالح الوطنية سواء الاقتصادية أو الاجتماعية.

ولقد سبق للجنة الحرية النقابية في أحد قراراتها،² أن اعتبرت أنه " لا يمكن تبرير المنع العام للإضراب إلا في ظل أزمة وطنية حادة ولفترة محددة "، ومؤدى ذلك أن استثناء منع الإضراب لا يجد سنده إلا عندما يوضع هذا الأخير في مواجهة حقيقية مع المصالح الوطنية. ولذلك فقد أجازت المعايير الدولية في هذا الصدد وضع قيود واستثناءات على الأصل العام المتعلق بحرية ممارسة الإضراب. شريطة تعلقها إما بالخدمات العمومية الحساسة، أو بضمان حد أدنى من الخدمة في القطاعات

¹- قرار مؤرخ في 12 نونبر 2008 في القضية عدد 97/34503 المتعلقة بكل من DEMIR و BAYKARA ضد دولة تركيا.
²- قرار متعلق بالقضية رقم 1268، وقد تم استعمال نفس الوثيقة في مجموعة قرارات لاحقة تتعلق على التوالي بالقضايا: رقم 1985، ورقم 2244، ورقم 1581، ورقم 2340، مشار إليها في مجموعة قرارات لجنة الحرية النقابية لسنة 1996، الفقرة 570.

الحيوية أو الأساسية والتي من شأن انقطاعها أن يعرض حياة المواطنين أو سلامتهم أو صحتهم للخطر كليا أو جزئيا.

وقد اعتبرت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، أن هذه الاستثناءات، يجب أن تكون موضحة بشكل صريح من خلال تحديد لائحة للقطاعات الحيوية التي لا يجوز توقفها بشكل كلي أو بشكل جزئي، مع التمييز بين تلك التي لايسوغ مطلقا ممارسة حق الإضراب فيها، وتلك التي يقيد ممارسة هذا الحق فيها بضرورة ضمان حد أدنى من الخدمة. وذلك باعتبار أن استمرار هذه المرافق، يشكل ضرورة لضمان حياة المواطنين وسلامتهم وصحتهم.

و من أجل التوفيق بين ضمان حقوق فئة المأجورين الذين يسهرون على هذه الخدمات، والمصالح الحيوية والأساسية للمواطنين، أو أولئك الذين عهد إليهم بضمن حد أدنى منها، فقد أوجبت هذه اللجنة ضرورة خلق آليات تعويضية عن حق ممارسة الإضراب، من شأنها إتاحة الفرصة لهذه الفئات من أجل الدفاع عن حقوقها المهنية والاقتصادية، ومن بين الأمثلة التي قدمتها اللجنة خلق آليات وساطة أو تصالح خاصة بهذه الفئات، أو آليات تحكيمية وجعلها بمثابة مساطر إلزامية. إضافة إلى ذلك اعتبرت لجنة الخبراء، أن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، يمكن أن يكون موضوع اتفاق بين المشغل، والأجراء أو الهيئات التي تمثلهم، سواء من خلال التنصيص على ذلك في الاتفاقيات الجماعية للشغل، أو من خلال اتفاقات ناتجة عن تفاوض بينهما.

سادسا: مدى شرعية اللجوء إلى تسخير المضربين عن العمل¹

إن ضمان توفير حد أدنى من الخدمة، في بعض القطاعات يشكل هاجسا لدى الدول، باعتبار أن هذه الأخيرة مسؤولة عن أمن وسلامة وصحة مواطنيها، ولذلك فقد لجأت بعض التشريعات المقارنة إلى اعتماد، آلية التسخير كوسيلة لسد الخصاص الناتج عن الإضراب.

¹ - يعتبر المغرب من بين الدول التي يتضمن تشريعها الوطني مقتضيات تتعلق بتسخير الأشخاص، وكمثال على ذلك يمكن الرجوع إلى المرسوم رقم 2.63.436 بتحويل الحق في تسخير الأشخاص والممتلكات قصد سد حاجيات البلاد، مؤرخ في 6 نونبر 1963، منشور في الجريدة الرسمية عدد 2667 بتاريخ 6 دجنبر 1963.

ويقصد بالتسخير أن الالتحاق بالعمل يصبح أمراً إجبارياً لإجراء لحسن سير المصالح العمومية والنشاطات ذات المصلحة الحيوية، ويتم اللجوء لهذا الآلية إذا كان من شأن الإضراب الممنهية الدولة ومكانتها بين الدول في العالم.

وإذا كان مفهوم التسخير، مناقضا لمبدأ حرية العمل الذي تعتبره منظمة العمل الدولية أحد المبادئ الموجهة لعملها، بالتنصيص عليه في إعلانها بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين بتاريخ 18 يونيو 1998، والمراجع خلال الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في 15 يونيو 2010. وتخصيصها لاتفاقيتين أساسيتين للقضاء على العمل الجبري،¹ فإن اعتماده (التسخير) من أجل سد الخصاص الذي تخلفه ممارسة حق الإضراب من طرف الأجراء، لا يشكل فقط خرقاً لهذا المبدأ، بل أيضاً إفراغاً للحق في الإضراب من محتواه.

ولذلك فقد اعتبرت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، أن اللجوء لهذا الإجراء، "غير محبذ باستثناء الحالة التي يكون فيها لازماً لضمان سير المرافق الحيوية، وفي الظروف الأكثر خطورة، وعندما يتعلق الأمر بالمرافق الحيوية بالمعنى الضيق للمفهوم".² كما اجتمعت لجنة الحرية النقابية من خلال مجموعة من قراراتها في التمييز بين مفهوم التسخير المشروع الذي يتم في القطاعات الحيوية لأجل ضمان الحد الأدنى من الخدمة الرامية إلى حفظ حياة وسلامة وصحة المواطنين، وبين التسخير غير المشروع الذي يتم في غير هذه الحالات بغرض كسر الإضراب وإفراغه من محتواه.³

¹ - يتعلق الأمر بالاتفاقية رقم 29 والاتفاقية رقم 105.

² - Bureau internationale du travail. Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail 81^e session 1994, Rapport III (partie 4B) troisième question à l'ordre du jour : informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87), rapport de la commission d'experts. Pages 74 et 75 paragraphe 163

³ - يمكن الرجوع إلى قرارات لجنة الحرية النقابية بشأن الموضوع والصادرة في القضايا، رقم 1849، و 1865، و 2141، و 1954، مشار إليها ضمن مجموعة قرارات لجنة الحرية النقابية لسنة 1996، الفقرة 632.

مرفق

جدول بالتعديلات المقترحة على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب

رت	المادة	النص الحالي	التعديل المقترح	التبرير
1	المادة 2	الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من اجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	"الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، أو غير محددة مهما كان شكل هذا التوقف،..... أو الاقتصادية <u>المباشرة أو غير المباشرة، للجهة للداعية للإضراب</u> "	ذلك لأن أشكال الإضراب وصوره، يمكن ان تتعدد، وتختلف، وأيضا باعتبار أن الدعوة للإضراب قد تتم من طرف مجموعة من الأجراء كما يمكن أن تتم من طرف نقابة أو مركزية نقابية، وبالتالي وجوب إدراج مصطلح المصالح المباشرة أو غير المباشرة.
2	المادة 3	إضافة التعريفات التالية: و-" <u>القطاع الخاص: مجموع المقاولات والمؤسسات التي تسري عليها مقتضيات القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل بالإضافة إلى العمال المنزليين وأجراء القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف، كما يشمل هذا المصطلح الأشخاص المشتغلين لحسابهم الخاص؛</u> ز- <u>القطاع العام: مجموع إدارات الدولة، والجماعات الترابية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري</u> ."	وذلك باعتبار أن المصطلحين ورد تكرارهما بصفة متكررة في العديد من المواد، كما من شأن هذا التحديد إزالة اللبس والغموض الذي يعتري العديد من المواد.
3	المادة 4	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق	<u>يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون</u>	صياغة هذه المادة تستثني بعض الفئات من

<p>الأجراء، الذين لا تسري عليهم مقتضيات مدونة الشغل ولا يمارسون نشاطهم المهني في القطاع الخاص، مثل العمال المنزليين الذين يؤطّرهم قانون خاص، وأجراء القطاع التقليدي الصرف. كما تستثني الأشخاص المشتغلين لحسابهم الخاص.</p>	<p><u>التنظيمي، كل أجبر التزم ببذل نشاطه المهني لدى مشغل وتحت تبعيته، مقابل أجر، سواء في القطاع الخاص أو العام، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون أو في نصوص أخرى. كما يمكن أن يمارسه الأشخاص المشتغلين لحسابهم الخاص.</u></p>	<p>أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.</p>	
<p>على اعتبار أن كل دعوة إلى الإضراب يمكن أن تنطوي على أهداف سياسية معلنة أو غير معلنة باعتبار الإضراب يشكل فعلا احتجاجيا ضد سياسة ما. كما أن موقف لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية كان واضحا في مجموعة من القرارات بالتأكيد على اعتبار أن الإضراب يمكن أن يوجه ضد السياسات العمومية، وأن الإضراب الذي لا يندرج ضمن نطاق ممارسة الحرية النقابية هو فقط الإضراب ذو الطبيعة السياسية الصرفة.</p>	<p><u>حذف الفقرة الثانية من هذه المادة</u></p>	<p>كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.</p>	<p>4 المادة 5</p>
<p>وذلك على اعتبار أنه تم التنصيص في المادتين 4 و 5 أعلاه على أن ممارسة الحق في الإضراب يتم وفق أحكام هذا القانون، وأن كل دعوة للإضراب خلافا لهذه الأحكام تعتبر باطلة.</p>	<p><u>حذف هذه المادة</u></p>	<p>يجب على كل أجبر أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقييد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل</p>	<p>5 المادة 6</p>

<p>من أجل تجويد الصياغة، وعدم إطالة المواد، وتحديد مستويات الإضراب (المقاولة، القطاع، الجهة، على الصعيد الوطني)</p>	<p>(جعل هذه الفقرة في شكل مادة مستقلة) لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، <u>على مستوى</u> <u>المقاولة</u>، إلا بعد انصرام أجل.....الدعوة إلى الإضراب. <u>غير أن هذه المدة تخفض إلى ثلاثة أيام إذا كان سبب الإضراب يرتبط بظروف العمل التي تشكل خطرا حالا على صحة الأجراء، أو مسا خطيرا بحقوقهم الأساسية.</u> <u>أوراجعا إلى عدم أداء المشغل لأجور أجراءه.</u></p>	<p>لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.</p>	<p>الفقرة الأولى من المادة 7</p>	<p>7</p>
<p>يهدف هذا التعديل إلى التمييز بين الإضراب الناتج عن تعذر المفاوضات الجماعية، والمرتبب بالملف المطلي، والإضراب الناجم عن المس بالحقوق الأساسية أو لسبب الخطر الحال أو عدم أداء الأجور.</p>	<p>"المادة 8: يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني، الجهوي والقطاعي، شريطة التقيد بالشروط المبينة في المادة 21 بعده" (المادة 19 من المشروع)</p>	<p>قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.</p>	<p>إضافة مادة</p>	<p>8</p>
<p>انسجاما مع التعديلات السابقة</p>	<p><u>جمع الفقرتين في مادة واحدة</u></p>	<p>وفي حال تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام</p>	<p>الفقرتين</p>	<p>10</p>

		<p>ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقاً للتشريع الجاري به العمل، وطبقاً لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.</p> <p>وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.</p>	<p>الثالثة والرابعة من المادة 7</p>	
--	--	--	-------------------------------------	--

<p>وذلك على اعتبار أن حق الإضراب يبقى حقا دستوريا لا يجوز الاتفاق على تعليقه،</p>	<p>"غير أنه يجوز <u>الاتفاق</u> في اتفاقيات الشغل الجماعية على <u>التزام الأطراف بشروط السلم الاجتماعي</u> شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع خلال <u>مدة الاتفاقية الجماعية</u>"</p>	<p>غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي قد يحدث خلال مدة تعليق الإضراب</p>	<p>الفقرة الثانية من المادة 8</p>	<p>11</p>
<p>تضمنت المادة 34 من مشروع القانون التنظيمي أحكاما تتعلق بالمرافق الحيوية، يمكن الرجوع إليها هذا الخصوص.</p>	<p>حذف الفقرات 2؛ 3 و 4 من هذه المادة</p>	<p>يمنع على المشغل، خلال سريان الإضراب. أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به علاقة شغل قل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المستندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد</p>	<p>المادة 10</p>	<p>12</p>

		<p>أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاول في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>وفي حال تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاول في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.</p>		
<p>وذلك طبقا لقرار سابق للجنة النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية (قرار مشار إليه 1 من مجموع قرارات اللجنة لسنة 1996 الفقرة 605)</p>	<p>يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، <u>أو لفائدة غير الممارسين</u> له، من شأنه خرق..... المهني</p>	<p>يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعتهم ومسارهم المهني.</p>	المادة 11	13
<p>وذلك باعتبار أن الشكل الذي تشير إليه هذه المادة، يعتبر أيضا شكلا من أشكال الإضراب</p>	<p>حذف هذه المادة</p>	<p>يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات</p>	المادة 12	14

		<p>مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.</p>		
<p>تعتبر الصيغة الواردة في المشروع، من بين صيغ التجريم على بياض، على اعتبار أنها تجرم صورة فعل غير واضحة وغير دقيقة ودون أن تحقق أي نتيجة، بالإضافة إلى كون عبارة احتلال أماكن العمل تبقى قابلة للتفسير والتأويل الواسع فتختلط فيها عدة صور، من قبيل امتناع الأجراء عن القيام بمهامهم والبقاء في أماكنهم دون إحداث الفوضى ودون عرقلة حرية غير المضربين في العمل.</p>	<p>..... يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد.</p>	<p>..... يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني. بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.</p>	المادة 13	15

<p>إذا تعلق الإضراب بأحد الأسباب المشار إليها في التعديل، فمن غير المنصف معاقبة الأجراء المضربين مرتين، بحيث يتحول السبب الموجب للإضراب إلى عقوبة يفرضها المشغل، والاقتراع من الأجر، عقوبة يفرضها المشغل. كما تجدر الإشارة أنه يمكن في جميع الأحوال الاتفاق على غير ذلك بمقتضى اتفاقات فردية أو جماعية.</p>	<p>يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، <u>ما لم يكن سبب الإضراب يتعلق بظروف العمل التي تشكل خطرا حالا على صحة الأجراء، أو مسا خطيرا بحقوقهم الأساسية.</u> <u>أوراجعا إلى عدم أداء المشغل لأجور أجراءه.</u></p> <p>لا يمكن للأجراء المشار إليهم في الحالة الأولى الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة، <u>مع مراعاة كل شرط اتفاقي مخالف.</u></p>	<p>يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم. وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.</p>	<p>المادة 14</p>	<p>16</p>
---	---	---	------------------	-----------

<p>وذلك لأن النقابات تعتبر جهازا مسؤولا مخول له الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، حسب تعبير الفصل 8 من الدستور، وبالتالي التعبير عن إرادة الأجراء. وكذلك الشأن بالنسبة لمندوبي الأجراء في حالة عدم وجود تمثيلية نقابية.</p>	<p>يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقابلة أو مؤسسة من قبل <u>الجهاز التداولي المختص للنقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقابلة، أو المؤسسة، أو النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مندوبي الأجراء المنتخبين في آخر انتخابات مهنية في حالة عدم وجود نقابة أكثر تمثيلا.</u></p> <p><u>في حالة عدم وجود تمثيلية نقابية، يمكن الدعوة إلى الإضراب عن طريق مندوبي الأجراء المنتخبين.</u></p> <p>(حذف الباقي)</p>	<p>يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقابلة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.</p> <p>يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.</p> <p>يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقابلة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.</p> <p>تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء</p>	<p>المادة 16</p>	<p>17</p>
--	--	--	------------------	-----------

		المقاولة أو المؤسسة المعنية. وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام. والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء. وأسماءهم وأرقام بطائقتهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.		
	يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية:	يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية:	المادة 17	18
انسجاما مع التعديلات السابقة. واعتبارا لكون الإضراب يمكن أن يكون محددًا في المدة أو غير محدد في المدة، واعتبارا للدور التأسيري للهيئات النقابية في توضيح كيفية تنفيذ الإضراب بالنسبة للفئات المعنية.	<p>1 - <u>اسم الجهة الداعية إلى الإضراب:</u></p> <p>2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛</p> <p>3 - إمكانية تنفيذ الإضراب؛</p> <p>4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب؛</p> <p>5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها؛</p> <p>6 - وثيقة تبين شكايات تنفيذ الإضراب لمختلف</p> <p><u>الفئات المعنية بالإضراب:</u></p>	<p>1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب؛</p> <p>2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛</p> <p>3 - إمكانية تنفيذ الإضراب؛</p> <p>4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ</p>		

	- حذف الباقي -	الإضراب؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها؛ وإذا تعلق الأمر بإضراب يهيم مقاوله أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة. وجب ان يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاوله أو مؤسسة على حدة، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.		
انسجاما مع التعديلات السابقة	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل، وذلك خمسة (5) أيام على الأقل قبل	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من	المادة 18	19

	<p>وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.</p> <p>غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه او وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.</p>	<p>التاريخ المقرر لخوضه.</p> <p>إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل اجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم، يمكن ممارسة هذا الحق فورا بعد مرور أجل ثلاثة (3) أيام المشار إليه في المادة 7 أعلاه.</p>		
<p>انسجاما مع التعديلات السابقة</p>	<p>يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب ثلاثة (3) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه ما لم يتعلق الأمر بإضراب بسبب عدم أداء الأجور أو وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم:</p>	<p>يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه:</p>	<p>الفقرة الأولى من المادة 19</p>	<p>20</p>
<p>تجويد الصياغة، علاقة بمقتضيات مدونة الشغل التي تنظم مسطرة إغلاق المقاولات.</p>	<p>لايجوز للمشغل اللجوء إلى الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقابلة بسبب ممارسة حق الإضراب</p>	<p>يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي او الجزئي للمقابلة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.</p>	<p>المادة 25</p>	<p>21</p>

<p>على اعتبار ان هذا القانون يرتب التزامات متبادلة بين المشغل والجهة الداعية للإضراب، وبالتالي يمكن لكلاهما المطالبة بالتعويض في حال إخلال الطرف الآخر بواجباته.</p>	<p><u>يمكن للمشغل، وللجهة الداعية للإضراب، المطالبة بالتعويض طبقا لقواعد المسؤولية التقصيرية، في حال إخلال الطرف الآخر بواجباته التي ينظمها هذا القانون التنظيمي.</u></p>	<p>يمكن للمشغل في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بكيفية غير مشروعة.</p>	<p>المادة 26</p>	<p>22</p>
<p>لا تتماشى مع المعايير الدولية التي حددتها لجنتي الخبراء والحرية النقابية التابعتين لمنظمة العمل الدولية، والتي تجيز أنواع الإضراب بما فيها إضراب الأيدي المشدودة، والإضراب عن الوظيفة</p> <p>Grève de bras croisés et grève sur le tas</p>	<p>حذف هذه المادة</p>	<p>يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب</p>	<p>المادة 27</p>	<p>23</p>
<p>ضرورة استشارة المؤسسة التشريعية والمحكمة الدستورية، على اعتبار أن قرار منع الإضراب يتعلق بمنع حق دستوري وتشريعي.</p>	<p>يمكن لرئيس الحكومة، <u>بعد استشارة رئيسي مجلسي البرلمان ورئيس المحكمة الدستورية</u>، في حالة.....لمدة محددة.</p>	<p>يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.</p>	<p>المادة 28</p>	<p>24</p>

