

دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية

الدكتور: بن حملة سامي

أستاذ محاضر أ

كلية الحقوق- جامعة قسنطينة1

مقدمة

لقد أدى الانفتاح الاقتصادي الذي عرفته الجزائر بداية تسعينات القرن الماضي إلى ظهور الكثير من نزاعات العمل الجماعية في الحياة الاقتصادية بعد تكريس حرية العمل والاعتراف بالحقوق النقابية لاسيما الحق في الاضراب.

كما سمح صدور قانون العمل سنة 1990 بموجب القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم¹ إلى ظهور الكثير من اتفاقيات العمل الجماعية التي يسعى من خلالها ممثلو العمال والنقابات إلى المطالبة بامتيازات لفائدة فئة العمال أو المطالبة بمراجعة وتعديل النصوص القانونية والتنظيمية في مجال العمل...إلخ.

غير أن هذه التحولات التي عرفتتها الحياة العمالية أدت إلى ظهور نزاعات جماعية في العمل، مما دفع بالمشرع إلى وضع أحكام من أجل الوقاية منها وتسويتها بطرق غير قضائية، وهذا ما تجلّى في القانون رقم 90-02 الصادر في 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب².

وفي هذا الاطار برزت الطرق غير القضائية كوسائل بديلة لحل مثل هذه النزاعات في الحياة العمالية التي تظهر في: المصالحة والوساطة والتحكيم، إلى جانب المصالحة الإدارية والوساطة الإدارية و كذلك التحكيم الذي يتم على مستوى اللجنة الوطنية للتحكيم في النزاعات الجماعية التي تظهر فيها الإدارات والمؤسسات العمومية.

¹ المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، 1990، العدد 17.

² جريدة رسمية، 1990، العدد 6.

لذا يطرح التساؤل عن أهمية ودور هذه الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية ومدى فعاليتها والإيجابيات التي تأتي بها في ظل الحياة الاقتصادية التي تعرفها الجزائر ٩.

سنحاول أولا توضيح مفهوم النزاع الجماعي في العمل، ثم نتطرق ثانيا لمدى تأثير النزاعات الجماعية على الحياة العمالية والاقتصادية. ثم نتطرق ثالثا إلى بيان آليات تسوية النزاع الجماعي في العمل. وأخيرا نتطرق لإبراز مكانتها وفعاليتها في مواجهة الطرق القضائية.

أولاً- مفهوم النزاع الجماعي في العمل

يظهر النزاع الجماعي في العمل بمناسبة الخلافات التي تظهر بين ممثلي فئة من العمال أو نقاباتهم وبين صاحب العمل أو نقابته حول المسائل المتعلقة بالحياة المهنية والاجتماعية.

وقد عرّف المشرع النزاع الجماعي في العمل ضمن نص المادة 2 من القانون 90-02 على أنه : "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق احكام المادتين 4 و 5 أدناه".

تختلف النزاعات الجماعية عن نزاعات العمل الفردية على اعتبار أنها تتسم بالطابع الجماعي ووجود مصلحة مشتركة بين مجموعة من العمال في مواجهة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة خلافا لنزاعات العمل الفردية التي تتميز بالطابع الشخصي لاقتصار النزاع على العامل وصاحب العمل.

كما أن موضوع النزاعات الجماعية تتعلق بمحتوى اتفاقات أو اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة بين طرفي النزاع، لذلك غالبا ما يظهر النزاع الجماعي في العمل عند المطالبة بامتيازات لفائدة العمال والمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية: كالمطالبة

برفع الأجور، المنح، تحسين ظروف العمل أو المطالبة بتغيير نص قانوني أو تنظيمي وكذلك التمكين من ممارسة الحقوق والحريات النقابية. غير أنه لا يجب أن لا يتعلق النزاع الجماعي في العمل بالخلافات السياسية والإدارية³.

ومهما يكن، فيجب أن يتعلق النزاع الجماعي في العمل بالأوضاع الاجتماعية والمهنية لفئة أو مجموعة معينة من العمال تنتمي لمؤسسة اقتصادية أو إدارية أو قطاع اقتصادي معين أو سلك في الوظيف العمومي، كما يكتسي الطابع الجماعي في العمل الطابع المحلي أو الجهوي وحتى الطابع الوطني.

ثانيا- تأثير النزاعات الجماعية على الحياة العمالية والاقتصادية

تشكل نزاعات العمل الجماعية مساسا باستقرار الحياة العمالية والاقتصادية، لذلك تحرص التشريعات العمالية على وضع آليات ووسائل للوقاية منها وتسويتها للحيلولة دون تفاقم هذه الخلافات وتأثيراتها السلبية على الحياة الاقتصادية والحيلولة دون ظهور الاضطرابات التي تعرقل حرية العمل في القطاعات المعنية.

وتتمثل خطورة النزاعات الجماعية في حدوث مواجهة بين العمال والتنظيمات النقابية وصاحب العمل قد تصل إلى التوقف الجماعي عن العمل عن طريق الإضراب أو غلق محل العمل في حالة عدم وجود حلول سريعة مما يعرض مصالح العمال وأصحاب العمل إلى أضرار و مخاطر⁴.

وفي هذا الإطار يعتبر الإضراب كأهم طريق غير معتاد للتعبير عن النزاع الجماعي⁵، لذلك تحرص التشريعات العمالية والاتفاقيات

³ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 214.

⁴ أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري د.م.ج. ط3، الجزائر، 2005، ص94.

⁵ سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص504.

الجماعية على تفادي بلوغ درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة التي تظهر في الإضراب⁶.

وهذا ما يفسر إخضاع هذه النزاعات لجملة من الآليات الودية التي تعد بديلة عن الطرق القضائية، سواء ما تعلق بالخلافات الجماعية التي تظهر بين العمال وأصحاب العمل أو بين فئة من الموظفين والإدارات أو المؤسسات العمومية التي أخضعها المشرع الجزائري لأحكام القانون 90-02 ابتداء من المادة 14 منه وما بعدها، والتي أخضعها لآليات بديلة غير قضائية تختلف عن الآليات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية دون تدخل الدولة.

ثالثاً: الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية

ميّز المشرع بين النزاعات الجماعية التي يكون طرفها إحدى الإدارات والمؤسسات العمومية وباقي النزاعات الجماعية التي تنشأ في الحياة الاقتصادية.

بحيث أخضع النزاعات الجماعية التي تظهر فيها المؤسسات والإدارات العمومية لآليات خاصة.

وعليه سنتطرق أولاً لبيان آليات تسوية النزاعات دون تدخل الدولة ثم نتطرق للآليات الأخرى التي تظهر فيها الدولة كطرف في النزاع.

1. الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية دون تدخل المؤسسات والإدارات العمومية

وقد تضمنها القانون 90-02 والتي تتمثل في ثلاث آليات هي: المصالحة، الوساطة، التحكيم.

⁶ أحمد سليمان، نفس المرجع، ص 91.

أ- المصالحة la conciliation

اعتبر المشرع المصالحة كآلية بديلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، وهذا ما نصت عليه المواد: 6، 7، 8، 9 من القانون 02-90.

حيث يتمثل هذا الإجراء بتدخل مفتشية العمل المختصة إقليميا كطرف يقوم بالتوفيق بين أطراف النزاع بغية حل المسائل الخلافية سواء بصفة كلية أو جزئية.

فإذا حصل الاتفاق بين الطرفين يعتبر محضر الصلح إلزاميا على الطرفين، كذلك الحال في الاتفاق الجزئي، وهذا ما أكّدت عليه الفقرة 2 من المادة 8 من القانون 02-90.

وفي هذا الإطار تجب الإشارة إلى أن أطراف النزاع الجماعي يلجؤون إلى مفتشية العمل في حالة عدم النص على إجراء المصالحة ضمن اتفاقية العمل الجماعي أو في حالة فشلها، وهذا ما نصت عليه المادة 5 ف 2 ق 02-90، لذلك ميّز البعض بين المصالحة القانونية التي تتم على مستوى مفتشية العمل والمصالحة الاتفاقية التي تعتبر كإجراء ودي لحل الخلاف.

فقد تنص بعض الاتفاقيات الجماعية على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء في حالة فشل التفاوض المباشر في تسوية الخلافات الجماعية، بحيث يظهر دور المصالحة الاتفاقية التي يتكفل أطراف النزاع بتحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقية الجماعية المبرمة بينهما في إطار لجان دائمة يعهد إليها التفاوض بمناسبة أي نزاع محتمل.

ب- الوساطة la médiation

تعتبر الوساطة كآلية بديلة لحل النزاع الجماعي، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري ضمن نص المادة 10 من القانون 02-90، بحيث يجوز لأطراف النزاع الجماعي الاعتماد على هذه الآلية لتسوية النزاع بعد الاتفاق على اختيار شخص محايد يتولى مهمة تسوية النزاع.

وفي هذا الاطار يقوم الوسيط باقتراح التسوية في شكل حلول و مقترحات و توصيات مُعللة في إطار المادتين 11 و 12 من القانون 90-02، بحيث يتمتع الوسيط في إطار مهمة التسوية بصلاحيات تتمثل في الاطلاع على كافة المعلومات والوثائق الضرورية والمتطلبة لحل النزاع مقابل التزامه بالسهر المهني وتقديم حلول التسوية ضمن الأجل المتفق عليه، ليقوم بإعلام مفتشية العمل بذلك.

هذا، ولا تكون التسوية المتوصل اليها في إطار الوساطة ملزمة للطرفين إلا في حالة قبولها، غير أن الغموض يبقى يكتنف التشريع الجزائري لأنه لم يتضمن الإشارة إلى الجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ التوصيات والإجراءات التي حصل بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات والحلول التي يجب اللجوء إليها في حال قبولها من قبل أحد الاطراف ورفضها من الطرف الآخر⁷.

ومهما يكن، تبقى الوساطة من بين الوسائل البديلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية لاسيما وأن المشرع الجزائري في ظل القانون 90-02 لم يحصر نطاق تطبيقها خلافا لما كان في السابق.

حيث كانت الوساطة تقتصر على تسوية النزاعات التي تتعلق بالاجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقية الجماعية في ظل القانون 05 ماي 1955 ليتوسع نطاقها ليشمل جميع الخلافات في ظل القانون 26 جويلية 1957⁸. و كذلك خلافا لبعض التشريعات التي حددت موضوع الوساطة في النزاعات المتعلقة بمراجعة أو تعديل الاتفاقيات الجماعية⁹.

⁷ أحمد سليمان، مرجع سابق، ص 104، 105.

⁸ أحمد سليمان، مرجع نفسه، ص 103.

⁹ عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 217.

ج- التحكيم l'arbitrage

بالموازاة مع إجراء الوساطة يمكن لأطراف النزاع الجماعي اللجوء إلى التحكيم كآلية بديلة لتسويته في حالة فشل محاولات الصلح مثلما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 9 من القانون 02-90.

وفي هذا الاطار نصت المادة 13 من القانون 02-90 على إمكانية اتفاق الطرفين على اللجوء إلى مُحكم أو هيئة تحكيمية في حالة فشل محاولات المصالحة على مستوى مفتشية العمل أو الوساطة في حالة اللجوء إليها قبل التحكيم، وفي هذه الحالة يعتبر التحكيم اتفاقياً.

وبالمقابل، فقد يتم اللجوء إلى التحكيم مباشرة إذا ما نصت اتفاقية العمل الجماعية على ذلك باعتباره آلية لتسوية الخلافات الجماعية، و هذا ما يسمى بالشرط التحكيمي الذي قد تتضمنه عقود العمل الجماعية¹⁰، قبل ظهور النزاع الجماعي.

هذا، وتجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لا يعتد بوجود النزاع الجماعي إلا في حالة فشل محاولات التفاوض الجماعي ومحاولات المصالحة الاتفاقية أو في حالة عدم وجودها.

هذا، وإذا اتفقا طرفا النزاع على اللجوء إلى التحكيم، فإن هذا الاجراء يخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المنظمة للتحكيم الداخلي مثلما نصت عليه المواد من 1006 إلى 1038.

وبغض النظر عن نص الفقرة 2 من المادة 13 من القانون 02-90 التي ألزمت الهيئة التحكيمية الفصل في النزاع في أجل 30 يوم من تاريخ تعيين الحكام وعلى الطابع الإلزامي للحكم

¹⁰ تطلق بعض التشريعات تسمية عقد العمل الجماعي على اتفاقيات العمل الجماعية وهذا ما اعتمدته التشريع الأردني على سبيل المثال، أنظر : سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 500 .

التحكيمي الفاصل في النزاع، فقد أكدت المادة 1031 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على حيازة الحكم التحكيمي لحجية الشيء المقضي فيه، فضلا عن ما نصت عليه المادة 1035 حول كيفية تنفيذه.

وعليه، أصبح التحكيم كآلية بديلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية يكتسي طابعا خاصا لما يحتويه من حجية وقوة تنفيذية في حالة الفصل في النزاع.

وعليه، فإن الحكم التحكيمي ينهي النزاع ولا يضع له حدا، فهو يكتسب حجية الشيء المقضي فيه مثل الحكم القضائي، وهذا ما يجعل من التحكيم آلية فعالة في تسوية نزاعات العمل الجماعية.

2- الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية في إطار الإدارات و المؤسسات العمومية

أخضع المشرع تسوية النزاعات الجماعية التي تظهر بين فئة الموظفين والمؤسسات الإدارية أو الإدارات¹¹ للطرق غير القضائية شأنها في ذلك شأن النزاعات الجماعية العمالية، وهذا ما نص عليه القانون 90-02 ابتداء من المادة 14 وما بعدها.

حيث يتم تسوية هذه النزاعات في حالة فشل التفاوض المباشر¹²، عبر إجراء التظلم والمصالحة والوساطة فضلا عن التحكيم لدى اللجنة الوطنية للتحكيم.

أ- التظلم الإداري

وهو إجراء نصت عليه المادة 16 من القانون 90-02، يقوم بموجبه ممثلو فئة الموظفين برفع مسألة خلافهم الجماعي إلى

¹¹ راجع المادة 14 من القانون رقم 90-02.

¹² راجع المادة 15 من القانون رقم 90-02.

السلطة الإدارية الوصية على الهيئة المستخدمة سواء تعلق الأمر بالبلديات أو الولايات أو الوزارات وكذلك المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وعليه، تتدخل السلطة الوصية لتسوية النزاع الجماعي بين فئة المستخدمين والهيئة المستخدمة التي تشرف عليها.

ب- المصالحة الإدارية

في حالة عدم تسوية النزاع الجماعي على مستوى السلطة الإدارية الوصية، تقوم هذه الأخيرة بعرض محاولة الصلح على طرفي النزاع مثلما نصت عليه المادة 17 من القانون 90-02 عن طريق استدعاءهما رفقة ممثلي الوظيف العمومي ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، وهذا إذا تعلق النزاع بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي.

وعليه، تتدخل السلطة الإدارية الوصية في هذه الحالة من أجل التوفيق بين طرفي النزاع والتعهد بتنفيذ الالتزام غير المطبق من قبل الهيئة المستخدمة التابعة لها في أجل 30 يوم.

أما إذا تعلق النزاع باختلاف في تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو مسائل أخرى تخرج عن الإطار القانوني أو التنظيمي للهيئة المستخدمة، تقوم السلطة الإدارية الوصية بإخطار السلطة المكلفة بالوظيف العمومي التي تعرض النزاع بدورها على مجلس الوظيف العمومية المتساوي الأعضاء من إعطاء التفسير القانوني موضوع النزاع، وهذا ما نصت عليه المادة 22 من القانون 90-02.

هذا، ولم يُبين المشرع الجزائري طبيعة قرارات مجلس الوظيف العمومية المتساوي الأعضاء وكذلك مسألة إلزاميتها.

وفي جميع الحالات، وفي حالة استمرار الخلاف يتم اللجوء إلى إجراء الوساطة.

ج- الوساطة الإدارية

يتم اللجوء إلى إجراء الوساطة في حالة فشل المصالحة الإدارية، وفي هذا الإطار تقوم السلطة الادارية الوصية حسب الحالة بإحالة النزاع على طرف مُحايِد كوسيط بين طرفي النزاع تقوم بتعيينه، ليقوم بعدها باقتراح تسويات للنزاع ضمن مُدة زمنية معينة مثلما نصت على ذلك المادة46 من القانون 90-02، على أن يرفع تقريره للجهة التي عينته مع إمكانية نشره في حالة الإضراب لتمكين فئة الموظفين من الإطلاع على التسوية.

وعليه تأتي هذه التسوية كإجراء يشبه إجراء الوساطة بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، غير أنها تختلف عنها من حيث الطابع الإداري الذي يغلب عليها، على اعتبار أن الوسيط يتم تعيينه من السلطة الإدارية الوصية (الوزير- الوالي- رئيس المجلس الشعبي البلدي) وليس من قبل طرفي النزاع.

كما تجب الإشارة إلى أن إجراء الوساطة في هذه الحالة يقتصر فقط على حالات الإضراب دون باقي النزاعات الأخرى التي لا ينشأ عنها الإضراب.

د- التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم

إذا تعلق الأمر بالنزاعات الجماعية التي تنتج عنها حالات الإضراب بعد فشل إجراء الوساطة أو تعلق النزاع بفئة الموظفين الممنوعين من الإضراب¹³، مثلما نصت على ذلك المادة 49 من القانون 90-02 فضلا عن المقتضيات والمتطلبات القاهرة التي تفرضها الظروف الاقتصادية والاجتماعية مثلما أشارت إلى ذلك المادة 48 من القانون 90-02.

¹³ بينت المادة 43 من القانون رقم 90-02 فئات الموظفين الممنوعين من الاضراب وهم: القضاة، والموظفين المعيّنين بمرسوم، والموظفين في الخارج، وموظفين الحماية المدنية، وموظفين مصالح الأمن، ومصالح الاشارة الوطنية والجمارك وإدارة السجون.

يتم عرض النزاع أمام اللجنة الوطنية للتحكيم من قبل السلطة الإدارية الوصية (الوزير- الوالي- رئيس المجلس الشعبي البلدي) من أجل الفصل في النزاع الجماعي بصفة نهائية.

وفي هذه الحالة تقوم اللجنة الوطنية للتحكيم بدور الهيئة التحكيمية بعدما تتلقى كافة المعلومات والوثائق التي أعدت في إطار المصالحة والوساطة، لتفصل في النزاع بقرار ملزم على طرفي النزاع مثلما نصت على ذلك المادة 52 من القانون 90-02.

رابعا- مكانة ومزايا الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية
تظهر أهمية ومكانة الطرق البديلة لتسوية النزاعات الجماعية التي أتى بها المشرع الجزائري ضمن القانون 90-02 على غرار التشريعات العمالية الحديثة فيما يلي:

- الطابع الودي الذي تتميز به هذه الآليات في تسوية النزاعات الجماعية للعمل خلافا لآليات التسوية القضائية على غرار الصلح القضائي¹⁴ والوساطة القضائية¹⁵.

- التقليل من عرض النزاعات الجماعية للعمل على القضاء الاجتماعي بالرغم من اختصاص هذا الأخير في بعض النزاعات مثلما نصت على ذلك المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- تفادي الإشكالات القضائية التي تعرفها الخصومة أمام القضاء سواء فيما يتعلق بالمدة الزمنية للفصل في النزاع، طرق الطعن، إشكالات التنفيذ، النفقات والمصاريف القضائية.

- المرونة التي تتميز بها آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل كونها تخضع لإرادة طرفي النزاع تجعلها محل قبول من قبل طرفي النزاع.

¹⁴ راجع المادة 990 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

¹⁵ راجع المادة 994 وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

-التنوع الذي تتميز به آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل مكنتها من الظهور كطرق بديلة لحل هذه النزاعات.

-الفعالية التي تتميز بها والتي تستمدّها من اتفاق أطراف النزاع على طريقة تسوية النزاع ومدته كما هو الحال في التحكيم، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى الطابع الإداري الذي تتميز به آليات تسوية النزاعات الجماعية بين الموظفين والإدارات أو المؤسسات العمومية لاعتبارات تتعلق بالنظام العام وامتيازات السلطة العامة التي تخضع آليات تسوية نزاعاتها الجماعية لإرادة طرفي النزاع.

-إن الطابع الودي لهذه الآليات والفعالية التي تتميز بها جعلها تلعب دورا أساسيا في حل نزاعات العمل الجماعية والحيلولة دون تفاقمها واستمرارها.

وعليه، فقد أصبحت لهذه الآليات مكانة كبيرة و دور بارز في تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

الخاتمة

يتضح مما سبق، مدى أهمية آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل التي أتى بها المشرع الجزائري ضمن القانون 90-02، والمكانة التي أصبحت تحتلها في مواجهة الطرق القضائية المنصوص عليها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

إن المزايا التي تميّز هذه الآليات والإيجابيات التي تتمتع بها وفعاليتها في تسوية النزاعات الجماعية للعمل جعلتها كطرق بديلة عن الطرق القضائية بالرغم من تجربة الجزائر الحديثة.

حيث تهدف هذه الآليات إلى تفضي تضاغم الخلافات الجماعية وتجنب حالات الإضراب مقابل السعي لتحقيق الاستقرار في الحياة الاجتماعية عموما وعلاقات العمل الجماعية خصوصا بما يحمي

المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة من جهة، ومصالح العمال وحقوقهم المهنية والاجتماعية من جهة ثانية، وهذا ما يضمن المحافظة على حرية العمل في مواجهة الحريات النقابية لاسيما الحق في الاضراب.