

# نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر

الدكتور. أحمية سليمان

أستاذ محاضر - كلية الحقوق - جامعة الجزائر

تمهيد :

إن البحث في موضوع تشكيل القانون الاتفاقي في الجزائر، لا يمكن أن يستقيم وتتضح معطياته القانونية والمرجعية دون الانطلاق من استعراض ظروف وعوامل وملابسات إعادة اعتماد هذه الآلية الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية بمقتضى قوانين العمل الجديدة لسنة 1990 بعد فشل آليات التنظيم الإداري التي كانت سائدة من قبل،<sup>1</sup> نتيجة الصعوبات والتعقيدات الكبيرة التي واجهتها المؤسسات المستخدمة عند تطبيق القوانين الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تحكم مرحلة التسيير الإداري لكافة النشاطات والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية طول فترة تفوق ربع قرن من الزمن.

وقد كانت الندوة الوطنية للتنمية المنعقدة في أواخر سنة 1986،<sup>2</sup> النواة الأولى لانطلاق التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر. هذه الندوة التي طُرحت فيها لأول مرة وبشكل صريح ومباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، والشلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية بين المسيرين والعمال. حيث طالب المشاركون في تلك الندوة بضرورة دراسة الموضوع بجدية وبكل أبعاده القانونية والتنظيمية والإجرائية، وإيجاد

البدائل اللازمة لوضع نظام بديل أكثر مرونة وديناميكية وملائمة مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، ليس فقط فيما بين المؤسسات، ولكن أيضاً بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات، وممثلي العمال. هذا الطرح الجديد الذي كان موضوع عدة توصيات صدرت عن هذه الندوة التي كرست مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء أو المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين فيما بينهم، وبينهم وبين الدولة باعتبارها صاحبة السلطة العامة، والاختصاص الأصلي في مجال السلطة التنظيمية.<sup>3</sup>

وعملاً على تجسيد حتمية التغيير التي برزت ضمن توصيات لجان الندوة السالفة الذكر. تم إنشاء مجموعة عمل وتفكير بهدف اقتراح البدائل الملائمة لمتطلبات المرحلة القادمة.<sup>4</sup> تمحورت نتائج عملها على اقتراح بديلين ينصبان في اتجاه حتمية استبدال القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات، بالاتفاقيات الجماعية القطاعية. والقوانين الأساسية النموذجية للفئات العمالية بالاتفاقيات الجماعية للمؤسسات، وذلك إما بتعديل أحكام القانون الأساسي العام للعامل. وإما عن طريق إلغائه بصفة كلية وتعويضه بقانون آخر يتبنى هذه الأساليب التنظيمية الاتفاقية. إلى جانب تقديم هذه الأعمال.

وقد اعتمدت هذه الاقتراحات والأعمال التحضيرية الأولية، التي جاءت في شكل دراسات، كافة التصورات التنظيمية لوضع هذه البدائل، وذلك بالاستناد إلى التجارب المقارنة التي اعتمدت هذا الأسلوب التنظيمي الاتفاقي لعلاقات العمل الجماعية، مع تدعيمها ببيان مختلف الجوانب الإيجابية، والضمانات والامتيازات التي يقدمها هذا الاقتراح البديل من الناحية العملية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية كأساس وأرضية هامة لإقرار التغيير الجذري الشامل لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة من حيث نمط التسيير الذي أحدثته المنظومة القانونية لاستقلالية المؤسسات التي صدرت في جانفي 1988،<sup>5</sup> وهي المنظومة القانونية، التي شكلت الإطار المرجعي والمبدئي في وضع مشروع قانون علاقات العمل لسنة 1990،<sup>6</sup> وقبله مجموعة من القوانين المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية والفردية في العمل،<sup>7</sup> القائمة على أساس الآليات الاتفاقية، بدلاً من الآليات الإدارية التي كانت سائدة

من قبل. وهي القوانين التي شكلت بداية إحداث القطيعة الجذرية مع أساليب التنظيم المعتمدة في القوانين السابقة.<sup>8</sup> وذلك باعتماده مبدأ العلاقات التعاقدية للعمل سواء في جانبها الفردي أو الجماعي، محيلاً بمقتضى ذلك كافة المسائل والإجراءات التنظيمية والعملية إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تبرم بين ممثلي المنظمات النقابية من جهة.<sup>9</sup> وممثلي أصحاب العمل، من جهة أخرى بعد تفاوض حقيقي بينهما بعيداً عن أي ضغط أو توجيه أو تدخل من أية جهة كانت بما فيها السلطة العامة نفسها.<sup>10</sup>

وهكذا خصص قانون علاقات العمل الجديد، الذي عرف عدة تعديلات مع مرور الوقت لجعله أكثر تكيفاً مع المتطلبات التي فرضتها حتميات الواقع ومتطلبات خصوصيات المرحلة الانتقالية من النظام التوجيهي إلى النظام الليبرالي،<sup>11</sup> الباب السادس منه، تحت عنوان "التفاوض الجماعي" وضمنه عدة فصول، يتعلق الأول منها بأحكام عامة (المواد 114 إلى 119) والثاني خاص بالمحتوى أو المضمون ( المادة 120). والثالث متعلق بأنواع الاتفاقيات (المادتين 121 و 122). والرابع خاص بالإجراءات المعتمدة في الإبرام (المواد 123 إلى 125). والخامس يتناول التنفيذ (المواد 126 إلى 134). كما أحالت العديد من المواد الأخرى مجموعة من المسائل والمواضيع المختلفة ذات الطابع التنظيمي والإجرائي إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. نذكر منها على سبيل المثال، إنشاء وتنظيم الحقوق الإلتزامات بين أطراف علاقة العمل الفردية (المادة 8 ف الأخيرة). الجزاءات المترتبة على مخالفة أحكام الاتفاقيات الجماعية (المادة 17). المدة التجريبية (المادة 18). الاستثناءات التي يمكن أن تحدث بالنسبة للمدة القانونية للعمل (م 23 ف. الخيرة). أحكام العمل الليلي (المادة 27 ف. الأخيرة). العطل الإضافية (المادة 42). تعديل عقد العمل (المادة 62). التسريح لأسباب اقتصادية (المادة 71 ف2). بالإضافة إلى المواضيع التي تناولتها المادة 120 والتي سنعود إليها بالتفصيل في الفصول والبنود اللاحقة. إلى جانب مختلف المسائل والمواضيع الأخرى التي تحيلها إليها بعض القوانين الأخر مثل القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.<sup>12</sup>

وبصدور هذه القوانين الجديدة، توفرت لأول مرة للمؤسسات العمومية الاقتصادية بصفة خاصة، وبقية المؤسسات العامة والخاصة بصفة عامة. الإطار القانوني الواضح للتفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية بينها وبين المنظمات النقابية الممثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها. خاصة في ظل التعددية النقابية التي أقرها دستور 1989 ونظمها قانون 1990 المشار إليه من قبل. هذا الأخير الذي لم يتوقف عند الاعتراف بالحقوق النقابية الفردية، بل تجاوزها لينظم الحقوق الجماعية الأخرى، وخاصة حق تأسيس النقابات الجديدة، وحق الانضمام الحر إليها دون قيد أو شرط، إلى غير ذلك من الأحكام المختلفة الأخرى.

لكن كيف أستقبل مسيري المؤسسات والمنظمات النقابية هذه الآلية التنظيمية الجديدة؟

وكيف تم التعامل معها ميدانياً، وهي تفتقر إلى ثقافة وتقنيات التفاوض؟ وكيف تم التكيف مع متطلبات هذه القوانين الجديدة؟ وما هي طبيعة الإشكالات التي أفرزتها عمليات التفاوض بين الأطراف الاقتصادية والاجتماعية بهدف إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أصبحت الإطار التنظيمي الوحيد لتنظيم العلاقات المهنية؟ إن الملاحظة الأولى التي يمكن تسجيلها في هذا المجال، هي النقلة الفجائية السريعة التي ميزت الانتقال من نظام التسيير الإداري إلى نظام التسيير الاتفاقي لهذه العلاقات، دون تحضير المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين معنوياً وفنياً وإجرائياً. حيث وجد هؤلاء أنفسهم بين عشية وضحاها وجهاً لوجه ما نظام قانوني جديد يمنحهم الصلاحيات الواسعة، بل ويطالبهم بتحمل مسؤولياتهم الكاملة في وضع القانون الاتفاقي الذي ينظم العلاقة المهنية والاجتماعية فيما بينهم بواسطة الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات، في ظل مجتمع لا يزال يعمل في ظل أحكام القانون العام، ويفكر بعقليات التسيير الإداري، سواء بالنسبة للنقابة التي لم تكن قد تهيأت بعد لممارسة التفاوض الجماعي بكل ثقة وفاعلية. أو بالنسبة لمسيري المؤسسات الذين لم يهيئوا بعد لتقبل نظام يجبرهم على

الجلوس إلى طاولة المفاوضات مع ممثلي العمال لوضع قانون مهني يحكم العلاقة بينهم، دون تحديد المؤشرات والأهداف، بل ودون وضع أية إستراتيجية للتفاوض.

ذلك أن استقلالية التسيير النظرية التي أقرتها قوانين 1988 لم تكن كافية لكي لتمكينهم من تحديد ورسم أهدافهم وإستراتيجيتهم بصورة مستقلة. حيث أنهم بعد أن تخلصوا من نظام الوصاية الإدارية، وقعوا تحت وصاية جديدة لا تختلف كثيراً عن سابقتها. ألا وهي وصاية صناديق المساهمة، التي أوكلت لها مهمة تسيير واستثمار أموال الدولة باعتبارها المالك والمساهم الوحيد في رأسمال هذه المؤسسات. أي ممارسة نوع من التوجيه والإشراف والرقابة على هذه المؤسسات لحساب الدولة. الأمر الذي جعل هذه المؤسسات (الصناديق) تشارك تارة بصفة مباشرة، وتارة أخرى بصفة غير مباشرة في القرارات الإستراتيجية والحاسمة في حياة المؤسسات، والتي كثيراً ما تعمل على حماية مصالح الدولة على حساب مصالح هذه المؤسسات التي تقع تحت إشرافها، لاسيما تلك القرارات التي تصدر في إطار صلاحيات الجمعيات العامة للمساهمين، العادية منها والاستثنائية باعتبار أن هذه الصناديق الممثلة للدولة هي وحدها المكونة لهذه الجمعيات. فعن أية مصالح يدافع المسيرون أثناء التفاوض مع الشركاء الاجتماعيين، أي مع النقابات؟ هل يدافعون عن مصالح الدولة، الممثلة في مصالح صناديق المساهمة؟ أم مصالح المؤسسات المكلفون بتسييرها؟ أم مصالحهم هم كمسيرين مرتبطين بعقود نجاعة مع هذه المؤسسات، يتوقف مصيرهم المهني فيها على مدى تحقيق النتائج التي تعهدوا بتحقيقها عند توظيفهم؟

إن هذا التداخل في المصالح، وعدم تمتع المسيرين بالحرية الكاملة في التسيير. قد خلق نوع من عدم ترتيب الأوليات، وانعدام الإستراتيجية في عملية التفاوض. إضافة إلى انعدام التجربة والثقافة التفاوضية لدى المسيرين الذين ألفوا تنفيذ القوانين والتوجيهات والأوامر الآتية من السلطات الرئاسية والوصائية المركزية منها والمحلية. في حين كان التفاوض على مستوى القطاع الخاص قليل الممارسة بحكم صغر حجم المؤسسات المستخدمة، وقلة عدد العاملين بها، وضعف التقاليد بل والإرادة التفاوضية لدى كل من

أصحاب العمل والخلايا النقابية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين على السواء.

وإذا كان الوضع بالنسبة لأصحاب العمل على هذا الحال، فإن الوضع بالنسبة للطرف الثاني في العلاقة ألا وهو النقابة، لم يكن أحسن حالاً كذلك، خاصة إذا كان الأمر يتعلق بنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين التي كانت تهيمن على الساحة النقابية في بداية الأمر قبل بداية ظهور النقابات المستقلة الجديدة بعد إقرار مبدأ التعددية النقابية بمقتضى دستور 1989 وصدور القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي سنة 1990.<sup>13</sup> هذه النقابة التي عاشت قرابة ربع قرن كنقابة تعبوية، وتنظيم تابع للحزب الواحد. مهمته تنفيذ وتطبيق قوانين وتعليمات الجهات الوصية عليه. الأمر الذي لم يسهل عليها عملية الاندماج والتكيف مع النظام التفاوضي الجديد، الذي يجعلها طرف كامل الحقوق في العلاقة التعاقدية التي أصبحت تربطها بالمؤسسة أو القطاع الذي تنشط فيه، وعليه فهي الطرف الوحيد الممثل لمصالح العمال الذين ينتمون إليها، وهو ما يجعلها طرف أساسي في عملية التفاوض من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية التي تمثل الإطار القانوني الجديد المحدد لقواعد وآليات هذه العلاقة التعاقدية. إلا أن انعدام الثقافة والتقاليد التفاوضية لدى هذه النقابة شكل عقبة كبيرة تطلبت وقتاً طويلاً نسبياً للتغلب عليها. كما شكلت عقبة في وجه التنظيمات النقابية الجديدة التي ظهرت إلى الوجود فيما بعد، من خلال هيمنة هذه النقابة التاريخية على حق التمثيل النقابي لجميع العمال في مختلف القطاعات والمؤسسات المستخدمة، وتهميش الدور التمثيلي للنقابات الجديدة التي وجدت نفسها عاجزة على فرض نفسها في ميدان التفاوض الجماعي. مما أعطى لمبدأ التعددية النقابية مظهراً شكلياً أكثر منه حقيقة واقعية في الميدان العملي<sup>14</sup>

إن هذه الإشكالات والصعوبات التي المطروحة سابقاً، والتي لا تمثل في حقيقة الأمر سوى القليل من الكثير من المصاعب التي طرحها نظام التفاوض الجماعي على المستوى العملي الميداني. تبين مدى صعوبة تكيف أطراف علاقة العمل مع النظام التعاقدية الجديد

لهذه العلاقات. وهي الصعوبات التي كانت وراء طول المفاوضات في الكثير من الأحيان. بل وفي بعض الأحيان الأخرى كانت السبب في عدم التفاوض أصلاً.

كما أن معظم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تم التوصل إليها بعد مفاوضات عسيرة ومتقطعة، ونظراً لنقص التجربة وثقافة وتقنيات التفاوض لدى ممثلي الطرفين، كثيراً ما جاءت خالية من أية مبادرة جريئة. بحيث لم تتجاوز حدود اعتماد القواعد والأحكام القانونية التي تضمنتها قوانين العمل الصادرة سنة 1990 سواء في مجال تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، أو فيما يتعلق بالمسائل المختلفة الأخرى. حيث لم يظهر على مضمون هذه الاتفاقيات أي جهد تفاوضي في الاجتهاد وتجاوز هذه الأحكام القانونية. مع العلم أن هذه الأحكام القانونية قد منحت سلطات واسعة لأطراف التفاوض الجماعي في تطبيق النظام العام الاجتماعي، أي في تجاوز الأحكام القانونية إذا كان ذلك من شأنه أن يأتي بأحكام جديدة لصالح العمال، أو يضمن الاستقرار والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة.

هذه الظاهرة، التي تفسر كذلك بتخوف أطراف التفاوض نظراً للضغوط الإدارية والاقتصادية المفروضة عليها، من الوقوع في بعض الأخطاء، أو بعض الإلتزمات التي يمكن أن تثقل كاهلها، أو إلى نقص الثقافة القانونية لدى ممثلي الأطراف في التفاوض، سواء من العمال، أو من أصحاب العمل، الذين كثيراً ما يعجزون على فهم وتفسير مضمون وخلفيات وأهداف الأحكام القانونية المتعلقة بالتفاوض الجماعي. ولعل هذا ما دفع بالعديد من هؤلاء الأطراف وخاصة مسيري المؤسسات العامة والخاصة، وحتى المنظمات النقابية، إلى إعادة الاعتبار إلى الهيئات القانونية المتخصصة على سبيل الاستشارة، مثل الموثقين والمحامين، وأحياناً حتى إلى بعض الأساتذة الجامعيين، للاستعانة بهم في وضع المشاريع التمهيدية للاتفاقيات والاتفاقات التي تكون موضوع تفاوض بينهما. وذلك أولاً للفهم والتفسير والتطبيق الصحيح للقوانين المتعلقة بالتفاوض الجماعي، وثانياً للاستفادة من الصلاحيات التي منحها إياهم هذه القوانين في إدراج كل ما لم تتناوله القوانين والنظم الرسمية في الاتفاقيات الجماعية التي ستحدد العلاقة

بينهم. وثالثاً لتفادي أية مبالغة أو تقصير أو خروج عن التطبيق السليم لتقنيات وإجراءات التفاوض، كما هي منظمة ومحددة في القوانين المتعلقة بهذا الموضوع.

أو بمعنى آخر فإن لجوء أطراف التفاوض الجماعي إلى هذه الممارسات الاستشارية في مجال التفاوض، يعبر بالدرجة الأولى وبصورة غير معلنة عن رغبتهم في اكتساب تقاليد وثقافة تفاوضية حقيقية، تمكنهم من التحكم في تقنيات التفاوض، من جهة، وتنمية قدراتهم على الابتكار وروح المبادرة في هذا المجال، خاصة بعد أن تؤكد التوجه العام لطبيعة العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية في السنوات الأخيرة، على المستوى الدولي والداخلي، أن المستقبل هو للآليات التفاوضية والتعاقدية وليس للآليات القانونية والتنظيمية، بعد أن أصبحت الاقتصاديات الدولية تحكمها آليات الاقتصاد الحر في مختلف المجالات والتخصصات وانفتاح الاقتصاد الوطني على الاقتصاد العالمي من جهة، وتبنيه هذه الآليات بصفة صريحة وواضحة في مجمل القوانين الجديدة المسيرة للحياة الاقتصادية والاجتماعية. وهو ما تشهد عليه سلسلة الندوات والملتقيات التكوينية والتدريبية داخل وخارج الوطن، الموجهة لتكوين وتدريب العمال النقابيين، والمسيرين على السواء، على اكتساب والتقنيات والآليات وإجراءات العلمية للتفاوض بصفة عامة، والتفاوض الجماعي بصفة خاصة.<sup>15</sup>

ولا يمكن أن نبحت مدى تأثير هذه الصعوبات والإشكالات التي رافقت بداية العمل بالنظام الاتفاقي لعلاقات العمل، دون أن نشير إلى الأوضاع المالية والتجارية والهيكلية وحتى الاجتماعية الصعبة، والمؤثرة التي عرفتتها المؤسسات الاقتصادية طول عشرية التسعينات نتيجة التحول من نظام التسيير الإداري لهذه المؤسسات إلى التسيير الاقتصادي التعاقدي، وما أفرزه هذا التحول من صعوبات وعراقيل موضوعية أحياناً، ومصطنعة أحياناً أخرى. كان لها التأثير المباشر على الفعل والممارسة التفاوضية.

إذ أنه إذا كان التفاوض بطبيعة ما يستلزمه من تنازلات وتضحيات متبادلة بين الطرفين، أمر صعب وشاق حتى في الظروف العادية نظراً لاختلاف وتناقض مصالح الأطراف الاقتصادية والاجتماعية. فكيف يمكن أن يكون في ظروف تتسم بالعجز المالي،

والركود التجاري، وفوضى الهيكل التنظيمية، وانعدام الرؤيا المستقبلية، وتوقف النشاط، وعدم استقرار الإطارات المسيرة، وسرعة تغيير وتعديل القوانين المنظمة للمؤسسات الاقتصادية، وانعدام سياسة أو إستراتيجية واضحة حول مستقبل هذه المؤسسات، وتوجهها نحو الإفلاس والشلل والعجز حتى على التكفل بدفع أجور عمالها من يوم لآخر، بعد أن تم توقيف العمل بسياسة التمويل الحكومي لها سواء في شكل مساعدات، أو في شكل قروض بعد أن ثبت عجز وعقم هذا الأسلوب في إنعاش الآلة الاقتصادية. خاصة بعد أن أصبحت الذمة المالية للمؤسسة مستقلة عن الذمة المالية للدولة بمقتضى قوانين استقلالية المؤسسات الصادرة سنة 1988.

لهذا فإن التحديات التي واجهها أطراف التفاوض في هذه المرحلة فيما يخص العمل بالقوانين الاجتماعية والعمالية كانت كبيرة، كانت التضحيات ضخمة، وكان الثمن غالياً ومرتبعا. فكيف يمكن التفاوض حول تحسين ظروف العمل، أو رفع مستوى الأجور لمواجهة تدني القدرة الشرائية. إذا كانت مناصب العمل الموجودة أو التي أبقيت عليها الأزمة الهيكلية والمالية مهددة في وجودها وبقائها؟ دون الحديث عن إمكانية توسيعها أو الرفع من حجمها. أي تفاوض يمكن أن تمارس فيه كل الصلاحيات التي تمنحها القوانين الجديدة لأطراف التفاوض، إذا كانت المؤسسة التي يتم التفاوض داخلها معرضة للإفلاس والحل أو البيع في المزاد العلني؟ هذه الوضعية التي نتج عنها كما هو معلوم التضحية بآلاف العمال المسرحين في إطار ما يعرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية. الأمر الذي أصبح معه الخيار بين التفاوض من أجل رفع مستوى الأجور وتحسين ظروف العمل، والدفاع عن مصالح وحقوق العمال، من جهة. وبين المحافظة على مناصب العمل، والاقتناع بأقل مستوى للأجور، وبأقل مستوى من ظروف العمل، واضحا ولا يختلف حوله اثنان مهما كانت المؤثرات السياسية والنقابية التي عادة ما تحاول الضغط المستمر على الحكومة وممثلي أصحاب العمل على تحسين ظروف العمل ورفع مستوى الأجور رغم علمها بعدم إمكانية ذلك.

ورغم كل هذه التحديات، والصعوبات الموضوعية في أغلب الأحيان، إلا أنه يجب الاعتراف والتسليم بتحقيق نتائج مشجعة في مجال تكوين ثقافة التفاوض في الجزائر. ذلك أن هذه الصعوبات رغم أهميتها ودورها في التأثير على السير العادي لآليات التفاوض، فإنه لم يلغى أو يشل الرغبة الناتجة عن حتمية التعامل مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي بشجاعة وقوة سواء لدى الأجهزة المسيرة أو لدى الممثلين النقابيين، قد كانت لها نتائج إيجابية على الأقل من حيث الكم، ومن حيث الشعور بأهمية وضرورة التفاوض، باعتباره الأسلوب الوحيد الذي أصبح يحكم العلاقة بين الطرفين الاقتصادي والاجتماعي. حيث تشهد على ذلك تلك التوصيات والتوجيهات وأحياناً حتى الأوامر التي ما فتأت الهيئات العليا في الدولة وفي المؤسسات الاقتصادية العمومية بصفة خاصة (ولاسيما الجمعيات العامة العادية، والاستثنائية) توجهها للأجهزة المسيرة، والنقابات للدخول في عملية تفاوض مشترك للتوصل إلى إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية تنظم العلاقات المهنية بينهم، إلى جانب حثها على وضع الأدوات التنظيمية الجديدة الأخرى، مثل لجان المشاركة، والأنظمة الداخلية للعمل. هذه التوصيات التي ما لبثت هذه الهيئات تصدرها منذ بداية العمل بهذا النظام التفاوضي الجديد.

كما يتمثل هذا التوجه الإيجابي للقانون الاتفاقي في الجزائر، رغم الصعوبات والعراقيل المشار إليها سابقاً، في تلك القفزة النوعية التي تم تحقيقها في سنة 1997 والمتمثلة في رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي الذي يجري على مستوى المؤسسات الصناعية والتجارية، والخدماتية. إلى المستوى القطاعي، حيث شكلت لهذا الغرض ومنذ بداية هذه السنة لجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاط المتخلفة إلى نهاية 2008 توجت بالتوصل إلى إبرام 55 اتفاقية قطاعية، وأكثر من 92 اتفاقاً جماعياً قطاعياً.

كما بلغ في نفس الفترة التوصل إلى ما يفوق 2796 اتفاقية على مستوى المؤسسات الصناعية والتجارية، وأكثر من 13.105 اتفاق جماعي.<sup>16</sup> تشمل أكثر من 1.800.000 عامل 91% منها في القطاع في القطاع العام. و9% في القطاع الخاص. تتناول في معظمها

موضوع الأجر وظروف العمل، وما شابهها من المواضيع المتغيرة في علاقات العمل بحكم تغير الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي تمت فيها عمليات إبرام الاتفاقيات الجماعية. حيث تعتبر الاتفاقيات الوسيلة المفضلة لأطراف التفاوض في تعديل وتكييف الاتفاقيات الجماعية مع الظروف المستجدة. بدلاً من التفاوض الشامل حول كافة بنود الاتفاقية. وهو ما جعل المشرع يراجع تحديد مضمون الاتفاقيات الجماعية الوارد في المادة 114 من قانون علاقات العمل، سنة 1996 بتوضيح مدلول الاتفاق الجماعي، هذه الأرقام التي تدل دلالة واضحة على مدى التوجه التلقائي لأطراف علاقة الإنتاج، والعمل نحو اعتماد آليات التفاوض، والاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي أساسي ووحيد لتنظيم علاقتهم المهنية والاجتماعية، رغم الصعوبات والتحديات التي يعرفها القطاع الاقتصادي من مختلف الجوانب على النحو السالف بيانه.

## القسم الأول القانون الاتفاقي كآلية لتنظيم علاقات العمل الفردية

أولاً - في مجال إبرام علاقة العمل: يعتبر تنظيم شروط وظروف العمل المحل والموضوع الرئيسي للاتفاقيات الجماعية، وفق نص المادة 114 المعدلة من قانون علاقات العمل، التي تنص على أن: "الاتفاقية الجماعية، اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. فما هي هذه الشروط؟ وما هي حدود صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في تنظيمها؟ ذلك ما سأعرض له في البنود الموالية. من بين المسائل التي تختص بها الاتفاقية الجماعية باعتبارها المصدر المباشر لعلاقة العمل الفردية، الشروط والكيفيات التي تتم بمقتضاها إبرام هذه العلاقة، والمراحل التي تمر بها لترتب كافة آثارها المهنية والمادية والاجتماعية.

وفي هذا الشأن لم يتضمن القانون قواعد وشروط عامة معينة للتوظيف، بل أحال هذا الجانب إلى أطراف علاقة العمل للاتفاق على الصيغة والطريقة المناسبة لكل حالة من الحالات، حيث تنص المادة 9 من قانون علاقة العمل على أنه: "يتم إبرام عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة."

وفي هذا الشأن تتضمن أحكام الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات الكيفيات والشروط المعمول بها في مجال التوظيف، كوضع الشروط السابقة على عملية التوظيف، من ذلك ربط كل توظيف جديد بوجود منصب عمل شاغر، أو منصب عمل تم فتحه حديثاً، مما يعني منع أي توظيف لأي شخص دون أن يكون هناك شغور فعلي أو إنشاء حقيقي لمنصب العمل الذي عين فيه. أو أن تربط كل عملية توظيف ضمن مخطط أو برنامج سنوي أو متعدد السنوات مصادق عليه مسبقاً من قبل الهيئات المؤهلة في هذا المجال.<sup>17</sup> كما قد تضع بعض الأولويات لاعتبارات مهنية أو اجتماعية كمنح الأولوية في التوظيف في مناصب العمل الجديدة لعمال المؤسسة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في هذه

المناصب، في إطار الترقية الداخلية، أو منح الأولوية في التوظيف في بعض الحالات لأبناء العمال لاسيما بالنسبة للمتقاعدين، أو الذين فقدوا القدرة على العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني.<sup>18</sup>

إلى جانب وضع الشروط العامة أو الخاصة للالتحاق بمنصب العمل، مثل المراجع المهنية، وطريقة الاختيار، وما إلى ذلك من الشروط الأخرى، مع مراعاة أحكام المادة 17 من قانون علاقات العمل.<sup>19</sup> فيما يتعلق بعدم التمييز بين المترشحين عند التوظيف مهما كانت اعتبارات التمييز غير تلك المتعلقة بالمؤهلات العلمية أو المهنية، أو البدنية بالنسبة لبعض الوظائف، كفئة العمال القصر، أو الأشخاص المعوقين.<sup>20</sup>

وكذلك المر بالنسبة لفترة التجربة التي تعتبر مرحلة تمهيدية للتعاقد، ومرحلة اختبار بالنسبة للعامل، وصاحب العمل على السواء. والتي تختلف مدتها من مؤسسة إلى أخرى، الأمر الذي دفع بالمشروع إلى إحالة تحديد مدتها إلى الاتفاقيات الجماعية. حيث تنص المادة 18 من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه، لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".<sup>21</sup>

ولا يتوقف دور الاتفاقيات الجماعية على تحديد مدة التجربة فقط، بل عادة ما تعالج مختلف الأحكام المتعلقة بتنظيم هذه الفترة، مثل بيان كفاءات وحالات تمديدتها، وإنهاء علاقة العمل أثناءها، وحقوق والتزامات العمال أثناء هذه الفترة، إلى غير ذلك من الأحكام الأخرى.<sup>22</sup>

ثانياً - في مجال تنظيم الحقوق والواجبات الفردية والجماعية للعمال: تتباين قوانين العمل المعاصرة في إحالة ضبط حقوق والتزامات العمال إلى القانون الاتفاقي، فمنها من تكفل بضمان مجموعة الحقوق الأساسية والعامة للعمال، مقابل مجموعة من الالتزامات

العامة المفروضة عليهم، تاركة استكمال قائمة الحقوق والواجبات الخاصة بكل قطاع وبكل فئة مهنية، وبكل مؤسسة إلى الاتفاقية الجماعية التي تشكل القانون المهني الاتفاقي لهذا القطاع أو المهنة أو المؤسسة. ومنها من تكفل بوضع مجموعة من الالتزامات العامة على العامل دون أن يقرر له ما يقابلها من الحقوق. بينما أحالت بعض القوانين الأخرى كل من الحقوق والواجبات إلى الاتفاقيات الجماعية.

حيث تنص أحكام الباب الثالث من قانون علاقات العمل المتضمن حقوق العمال وواجباتهم، في المادة 5 منه على مجموعة من الحقوق الأساسية العامة، بينما تضمنت المادة 6 الموالية مجموعة أخرى من الحقوق الناتجة عن علاقة العمل. هذه الحقوق التي يرجع للقانون الاتفاقي تنظيم ممارستها الفعلية، بما يتناسب وخصوصيات المؤسسة أو الفئة المهنية أو القطاع الذي تسري فيه علاقة العمل. ومقابل ذلك تتضمن المادة 7 من نفس القانون مجموعة من الالتزامات العامة التي تسري على جميع العمال في مختلف المستويات ومختلف المؤسسات والمهن، مهما كانت طبيعة ومدة علاقة العمل التي تربطهم بالمؤسسات المستخدمة.

ونظراً لهذا المنحى الذي سار عليه المشرع الجزائري في ضبط حقوق والالتزامات العمال بنوع من التحديد والتفصيل بالشكل الذي يكاد لا يترك بعدها أي إمكانية لإضافة أية حقوق أو التزامات أخرى يمكن أن يبادر بها أطراف التفاوض الجماعي، وهو ما يتجلى في الكثير من نصوص الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، أو تلك الخاصة بالمؤسسات التي تتبنى في الغالب مجمل الحقوق والالتزامات الواردة في المواد 5 إلى 7 من قانون علاقات العمل المشار إليها سابقاً. دون أن تزيد عليها أية حقوق أو التزامات أخرى.<sup>23</sup> بينما هناك اتفاقيات أخرى لم تكتف بالاستناد إلى الأحكام القانونية المتعلقة بهذا الشأن، بل أضافت مجموعة أخرى من الحقوق مثل حق العمال في الإطلاع على سير علاقات العمل في المؤسسة أو القطاع، ونشاط المؤسسة، والتزام المؤسسات بتوفير المعطيات والمعلومات المتعلقة بهذا الشأن في متناول العمال وممثليهم. وحماية العمال أثناء أدائهم لمهامهم أو بمناسبتها من كافة أشكال الضغط أو التهديد من أية جهة كانت.<sup>24</sup> ومجموعة

أخرى من الالتزامات، مثل واجب احترام الأنظمة الداخلية للمؤسسة التي يعملون بها، والالتزام بالمشاركة في جهود التكوين التي تبادر بها المؤسسة، وواجب عدم ممارسة أي نشاط منافس للمؤسسة المستخدمة.<sup>25</sup>

ونظراً لتعدد أوجه ومظاهر الحقوق والالتزامات، المادية منها والمهنية، الفردية منها والجماعية، واختلاف معالجتها ضمن الاتفاقيات الجماعية، وعدم تخصيص بنود مستقلة لضبطها وتنظيمها ضمن هذه الاتفاقيات، وأحياناً عدم تجاوز الإشارة إلى النصوص القانونية التي تكرسها، فإنني سوف أتناولها ضمن بنود هذا الفصل والفصول الموالية له حسب طبيعة كل حق وكل التزام منها.

ثالثاً - في مجال شروط وظروف العمل: تعتبر مهمة تنظيم شروط وظروف العمل من بين الوظائف الأساسية للاتفاقيات الجماعية، وهو ما تنص عليه صراحة المادة 114 من قانون علاقات العمل التي تنص على أن الاتفاقية الجماعية... تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل...

ومن بين أهم المسائل التي تتشكل منها شروط وظروف العمل، ما يتعلق بالمدة القانونية للعمل، وساعات العمل الإضافي، والعمل الليلي، ومختلف أشكال وأنماط تنظيم العمل الأخرى، فما هي حدود صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال؟ وما هي القيود التي تحد من هذه الصلاحيات؟

1 - المدة القانونية للعمل: يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك المدة اليومية أو الأسبوعية التي يجب أن يقضيها العامل في مكان العمل، في أداء المهمة أو العمل المكلف به، وهي المدة التي تكفل بتحديد القانون منذ أول نص قانوني وطني بعد توقف العمل بالنصوص الفرنسية التي تم تمديد العمل بها غداة الاستقلال،<sup>26</sup> الذي حدده بأربعة وأربعون (44) ساعة عمل أسبوعياً في جميع المؤسسات والهيئات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك في جميع المؤسسات المستخدمة العامة منها والخاصة

باستثناء تلك التابعة للقطاع الفلاحي.<sup>27</sup> ثم قانون علاقات العمل لسنة 1990،<sup>28</sup> الذي تم تعديل أحكام المدة القانونية للعمل الواردة فيه بمقتضى قانون 1997 الذي خفض هذه المدة إلى أربعين (40) ساعة أسبوعياً بعد الاتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أصحاب العمل والحكومة.<sup>29</sup> وهو القانون الذي أحال تنظيم وتوزيع هذه المدة على أيام العمل الأسبوعية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل<sup>30</sup> بعدما كانت هذه العملية تتم عن طريق التنظيم في ظل القوانين السابقة.

إلا أن هذا التقييد الذي فرضه المشرع الجزائري على صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في مجال تحديد المدة القانونية للعمل ليس تقييداً مطلقاً، ذلك أن الأخذ الضمني بمبدأ النظام العام الاجتماعي الذي يجيز للاتفاقيات الجماعية مخالفة الأحكام القانونية إذا كان ذلك من شأنه أن يكرس حقوق وامتيازات أفضل للعمال من تلك التي تكرسها القوانين والنظم المعمول بها، دون المساس بأحكام النظام العام المطلق. والذي اخذ به المشرع الفرنسي صراحة،<sup>31</sup> بينما أخذ بها المشرع الجزائري بصورة ضمنية.<sup>32</sup> فإنه يمكن للاتفاقيات الجماعية لاسيما الوطنية منها والقطاعية أن تقرر مدة عمل أقل من تلك التي أقرها القانون إذا بررت خصوصيات معينة لظروف العمل في القطاع أو المهنة المعنية، أو ظروف عمل خاصة في جهة أو منطقة جغرافية معينة. وهو ما يفسر الاستثناءات الواردة بمقتضى أحكام المادة 4 من القانون المتعلق بالمدة القانونية فيما يتعلق بحالات تخفيض هذه المدة، بالنسبة لبعض الأعمال التي تمتاز بالخطورة أو تحتوي على بعض مظاهر الإرهاق البدني أو الذهني، أو حالات رفعها بالنسبة لبعض الأعمال أو المناصب التي تمتاز بفترات توقف عن العمل.<sup>33</sup> وهي الاستثناءات التي تدخل ضمن مجال الاتفاقيات الجماعية في تكييف أحكام قانون العمل، لاسيما ما يتعلق بتلك المتعلقة بظروف العمل، ومنها المدة القانونية للعمل، مع طبيعة وخصوصية ومتطلبات هذه الظروف في كل مهنة وكل قطاع نشاط وكل فئة مهنية، وكل مؤسسة. على أن لا يمس ذلك بالحقوق والامتيازات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، أو الاتفاقيات والاتفاقات التي تعلوها.<sup>34</sup>

لكن القول بهذا التفويض الواسع للاتفاقيات الجماعية في هذا المجال كثيراً ما يصطدم بفكرة وطبيعة وغاية القاعدة الأكثر نفعاً للعامل، ذلك أنه إذا كان وضع قاعدة تخفض من مدة العمل دون أن يكون لذلك التخفيض انعكاس على الحقوق المالية المكتسبة، أو رفع مدة العمل مع رفع الأجر لا يثير في الغالب أي إشكال، فإن الإشكال يثور في حالة تخفيض مدة العمل مع تخفيض الأجر، أو زيادة مدة العمل مع عدم رفع الأجر. وهل يجوز لأطراف الاتفاقية الاتفاق على ذلك؟ وما هي القيمة القانونية والإلزامية لمثل هذه الاتفاقيات؟

إن الإجابة على هذه التساؤلات وغيرها، لا تستند إلى معايير عامة ومستقرة، فالأصل أن الاتفاق على تغيير مدة العمل بالشكل الذي يؤثر سلباً على الحقوق المادية المكتسبة للعمال هو أمر غير جائز من الناحية المبدئية، وفقاً لما سبق بيانه حول النظام العام الاجتماعي، إلا أنه إذا كان الاتفاق تفرضه مقتضيات الظروف الاستثنائية، والقوة القاهرة، بحيث يعتبر إجراء ضروري لا مفر منه لتفادي أضراراً أكثر خطورة على مصالح وحقوق العمال، فإنه يصبح أمراً مقبولاً على الأقل كإجراء مؤقت إلى حين زوال الأسباب والمبررات التي دفعت إلى ذلك الاتفاق، حيث تستند هذه الإجازة إلى أساسيين قانونيين:

يتمثل الأساس الأول في حالة ما إذا كانت الأسباب والمبررات من النوع الذي يهدد بفقدان العمال لمناصب عملهم، حيث يصبح من واجب المؤسسة المستخدمة اتخاذ كافة التدابير والإجراءات التي من شأنها المحافظة على هذه المناصب قدر الإمكان.<sup>35</sup> وذلك عن طريق التفاوض بينه وبين الهيئات التمثيلية للعمال في إطار التدابير والإجراءات التي تشكل ما يعرف بالجانب الاجتماعي،<sup>36</sup> ومن بينها مراجعة أو إعادة النظر في النظام التعويضي، بما فيها العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، وإعادة دراسة أشكال مرتب العمل، ومستوياته، وتجميد الترقية... الخ.<sup>37</sup> والتي عادة ما تمس بالحقوق والمصالح المكتسبة للعمال، كإجراء وقائي أقل ضرراً من فقدان بعض العمال لمناصب عملهم لو استمرت المحافظة على هذه الحقوق والمصالح.

بينما يتمثل الأساس الثاني، في تلك الرخصة التي منحها القانون لقاضي الموضوع في إعادة توازن الالتزامات العقدية عند اختلالها لأسباب استثنائية أو قوة القاهرة، بالشكل

الذي تصبح مرهقة لأحد الطرفين، وفق نص المادة 107 الفقرة الثالثة من القانون المدني.

يتبين مما سبق أن لأطراف الاتفاقية الجماعية نوع من الحرية في الاتفاق على التدابير والقواعد بما فيها تلك المتعلقة بالمدة القانونية للعمل، التي من شأنها ليس فقط الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات ومتطلبات المهنة أو قطاع النشاط أو الفئة المهنية،<sup>38</sup> أو المنطقة الجغرافية، وإنما كذلك التي من شأنها التكيف مع المستجدات المهنية أو الاقتصادية أو العارضة. وذلك في حدود ما لا يتعارض مع أحكام النظام العام. حيث تستمد هذه الاتفاقيات قوتها الإلزامية من كونها اتفاقات ناتجة عن إرادة الأطراف وفق الصلاحيات المخولة بمقتضى قانون علاقات العمل.

2 - الساعات الإضافية : يعتبر اللجوء إلى العمل الإضافي إجراء استثنائي في أغلب قوانين النظم المقارنة،<sup>39</sup> بما فيها القانون الجزائري الذي نص في مادته 31 المعدلة بأنه: "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دن أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه.<sup>40</sup>

غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه، وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.

- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضراراً.

يستشار وجوباً في هذه الحالات ممثلو العمال، ويعلم إلزامياً مفتش العمل

المختص إقليمياً.

يستخلص من النص السابق، أن المشرع قد حسم مسألة اللجوء إلى العمل الإضافي بتقييده بحالة الضرورة القصوى في الخدمة، وفي حدود معينة. بل وقنن الحالات التي يمكن أن تبرر الخروج عن الحدود القانونية، ولم يترك أي مجال لا لصاحب العمل في إطار صلاحياته التنظيمية، و لا لأطراف الاتفاقية الجماعية رغم ما يتمتعون به من صلاحيات واسعة في مجال القانون الاتفاقي، أية حرية في تجاوز الحدود التي وضعها القانون، حماية لحق العامل في الراحة، والتمتع بأوقات فراغه الكاملة، واسترجاعه لقدراته البدنية والذهنية، حماية لصحته وسلامته من جهة. والتفرغ لشؤونه الاجتماعية الخاصة من جهة ثانية.

3 - العمل الليلي: يقصد بالعمل الليلي حسب التحديد القانوني له ~ كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً، والخامسة صباحاً.<sup>41</sup> ونظراً لاختلاف تنظيم العمل في مختلف المهن والمؤسسات، فقد فوض المشرع الاتفاقيات الجماعية بوضع وتحديد القواعد والشروط التي يتم في إطارها العمل الليلي، وكذا الحقوق والامتيازات المالية والعينية الناتجة عنه.<sup>42</sup> بحيث يرجع إلى هذه الآلية التنظيمية تحديد الأعمال والمهام التي يمكن أن تنفذ ليلاً، والفئات المهنية التي يسمح لها أو يمكن تكليفها بتنفيذ هذه الأعمال.<sup>43</sup>

وفي هذا الإطار تلعب الاتفاقيات الخاصة بالمؤسسات دوراً هاماً في تنظيم العمل الليلي، من خلال وضع قوائم المهام والمصالح والعمال والمناصب التي يتم فيها العمل الليلي، وكذا الفئات المهنية، من حيث تخصصاتها ومستوياتها في السلم المهني التي يمكن أن تستدعى للقيام بهذه الأعمال، إلى جانب البرامج والمخططات القصيرة والمتوسطة الأمد لتنفيذ هذه العمال، وكذا مجمل الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها هؤلاء العمال المادية منها والعينية، وآليات الحماية والمعاملة الخاصة التي يتميز بها هؤلاء العمال أثناء قيامهم بالعمل الليلي، وما إلى ذلك من المسائل التنظيمية والإجرائية الأخرى التي حولها إياها القانون، والاتفاقيات الوطنية والقطاعية صراحة.<sup>44</sup>

والحقيقة أن إحالة تنظيم هذا الموضوع إلى القانون الاتفاقي هو أمر طبيعي وواقعي، بحكم أن أطراف هذه الاتفاقيات هم الأكثر دراية بطبيعة ومتطلبات العمل الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة، من جهة. والأكثر تحكماً في تقنيات وخصوصية إنجاز وتنفيذ الأعمال التي تمارسها هذه المؤسسة، حيث أن العمل الليلي قد يكون بصفة دائمة، كحالة المؤسسات التي تنظم العمل فيها في شكل دوريات متعاقبة، بحكم أنها طبيعة العمل فيها يقتضي العمل ليل نهار، أو بحكم أن العمل في هذه المؤسسات يقتضي تخصيص فرق للصيانة، والتدخل، والمراقبة، وأعمال الحراسة... الخ.<sup>45</sup>

كما قد يكون بصورة عارضة، أو استثنائية، أو من حين لآخر، مثل حالة مؤسسات إنجاز بعض الأشغال والأعمال التي لا يمكن إنجازها نهاراً نظراً لما تشكله من أخطار على النظام العام، أو بسبب ما قد تحدثه من اضطرابات في السير العادي للحياة الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، أو للمؤسسات والمرافق العمومية والخاصة، مثل أعمال أو أشغال الحفر أو البناء التي تتم في الطرق والساحات العمومية، وما شابهها من الإنجازات التي تقوم بها بعض المؤسسات.

**4 - الأشكال الأخرى لتنظيم العمل:** تعتمد العديد من المؤسسات المستخدمة أشكال وأنماط مختلفة لتنظيم العمل وفق ما يتناسب مع طبيعة النشاط والعمل الذي تقوم به هذه المؤسسات، يتم تنظيمها وتحديد قواعدها وإجراءاتها بمقتضى الاتفاقيات الجماعية السارية في المؤسسة المعنية، التي تضبط كذلك الحقوق والالتزامات التي يقتضيها كل شكل من أشكال تنظيم العمل، وفق ما يترتب عنها من تبعات سلبية أو إيجابية بالنسبة للعمال الذين يكلفون بالعمل وفقها. ومن بين هذه أشكال تنظيم العمل هذه، يمكن أن نذكر على سبيل المثال لا الحصر، للأنظمة التالية:

**أ - نظام العمل التناوبي:** قد تقتضي طبيعة عمل المؤسسة المستخدمة العمل المستمر لأكثر من فترة العمل اليومية العادية، فتضطر إلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر في فرقتين متعاقبتين، مع التوقف بعض الوقت من اليوم. أو في شكل مستمر أي ثلاثة فرق،

متعاقبة، بمعدل ثماني (8) ساعات لكل فرقة. حيث تختلف ظروف العمل بين الفرق، فمنهم من يعمل نهاراً ومنهم يعمل ليلاً، ومنهم من يعمل جزء من النهار، وجزء من الليل، وهو الاختلاف الذي يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نمط وظروف العمل، والضغط النفسية والاجتماعية المحيطة به، الأمر الذي يفرض على المؤسسة المستخدمة تقديم تعويضات للعامل مقابل التبعات الناتجة عن تلك الاختلافات في ظروف العمل، من تبعات تغير أوقات وظروف العمل، أو العمل الليلي، أو تبعات وآثار العمل أثناء أيام الراحة، أو العطل القانونية... الخ. هذه التعويضات التي تشكل الاتفاقيات الجماعية الإطار الأمثل لتحديدها وتنظيمها، وضبط الشروط والمعايير التي تحكمها، وكيفية تنفيذها أو الوفاء بها سواء أكانت مادية أو عينية.<sup>46</sup>

وإلى جانب تنظيمها كل ما يتعلق بشروط وكيفية الاستفادة من التعويضات السالفة الذكر، تنظم الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات، كل ما يتعلق بتنظيم العمل ألتناوبي، مثل النشاطات أو الأعمال التي تقتضي مثل التنظيم الخاص بالعمل، مثل تلك المتعلقة بإنجاز بعض المشاريع التي لا تسمح بتوقف العمل بها لسبب أو لآخر، أو تلك المتعلقة بالإنتاج، أو بالتوزيع، أو بالنقل، أو بالحراسة... الخ. بما فيها المناصب التي تحتوي بطبيعتها على فترات توقف اضطراري أو اختياري بسبب الصيانة مثلاً، وشروط وكيفية تعويضها.<sup>47</sup>

ب - نظام العمل الدوري: هناك شكل آخر في تنظيم العمل غير بعيد عن الشكل السابق، يعرف بالعمل الدوري، أي أن يكلف العامل أو العمال بالعمل لفترة متواصلة دون احترام المدة القانونية للعمل على أن يستفيد من فترة راحة مساوية لفترة العمل المؤدى أو قريبة منها، أو ما يعرف في بعض المؤسسات بنظام الاسترجاع،<sup>48</sup> حيث يقتضي تنظيم العمل في بعض المؤسسات لاسيما تلك التي تقوم ببعض النشاطات التي لا يمكن توقف العمل بها، مثل النشاطات المنجمية، والبتروولية، وبعض الأشغال العمومية، أو ما شابهها، في شكل فرق تعمل بشكل مستمر ليل نهار بالتناوب، مثل نظام ثمانية (8) أسابيع: ستة (6)

أسابيع عمل، وأسبوعين(2) راحة، (استرجاع). أو نظام أربعة(4) أسابيع: ثلاثة (3) أسابيع عمل، وأسبوع (1) راحة.<sup>49</sup> أو أي نظام آخر يتفق عليه الأطراف وفق ما يتناسب وطبيعة أو متطلبات العمل في المؤسسة المعنية. حيث تتكفل اتفاقيات المؤسسات بتنظيم مثل هذا النمط من تنظيم أوقات العمل، وكذلك تحديد التعويضات المالية أو العينية (وقت الراحة أو الاسترجاع) إلى جانب تنظيم مختلف الجوانب الأخرى التي يقتضيها مثل هذا النظام، كتنظيم أوقات الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل، ومصاريف أو تكاليف التنقل، فيما إذا كانت تتحملها المؤسسة المستخدمة، أو العامل مقابل تعويض النقل، بالنظر إلى بعد مكان العمل عن مكان الإقامة، ووسائل النقل المستعملة... الخ.<sup>50</sup>

وبالرغم من أن القانون لم يدرج تنظيم أشكال العمل هذه صراحة ضمن المجالات التي تدخل ضمن صلاحيات الاتفاقيات الجماعية، إلا أنه نظراً لاستحالة تنظيمها بمقتضى نصوص وآليات تنظيمية حكومية بسبب عدم وجود علاقات وصائية بين المؤسسات المستخدمة والهيئات الإدارية المركزية والمحلية، من جهة. واستحالة إحاطة هذه الهيئات حتى في حالة وجود هذه العلاقة، بكافة حالات المؤسسات المستخدمة الكثيرة والمختلفة والمتنوعة النشاط، من جهة ثانية. وخطر ترك تنظيم هذه المسألة لصلاحيات مسيري المؤسسات المستخدمة، نظراً لما قد يصدر عنهم من تعسف من قبل هؤلاء المسيرين في حق العمال الذين يقومون بعملهم في مثل هذه الحالات، من جهة ثالثة. فقد جاءت إحالتها بصفة ضمنية لأطراف الاتفاقيات الجماعية، لتحقيق عدة أهداف ومقاصد تنظيمية واجتماعية ومهنية، من شأنها أن تضمن العدالة والإنصاف بالنسبة للعمال الذين يدعون للعمل ضمن هذه الأشكال التنظيمية للعمل، من جهة، وتضمن الاستقرار المهني والاجتماعي في المؤسسة المستخدمة، من جهة ثانية.

ذلك أن الأصل أن يتم العمل في الظروف والأوقات العادية للعمل، لتمكين العامل من التمتع بأوقات الراحة التي يضمنها له القانون، وبالتالي فإن أي تغيير في ظروف العمل يجب أن يتم بإرادة أطراف علاقة العمل، سواء أكانت هذه الإرادة فردية أو جماعية، وفق ما تقتضيه أحكام القانون الاتفاقي.

ج - نظام العمل الإلزامي : يتمثل هذا النمط من تنظيم العمل، في إخضاع بعض العمال في بعض المناصب، لمتطلبات العمل خارج أوقات العمل العادية، وذلك بهدف الاستجابة لبعض المتطلبات التي تفرضها خصوصيات النشاط الذي تقوم به المؤسسة، كإجراء الصيانة أو إصلاح الأعطاب أو التعطلات التي قد تحدث في بيوت الزبائن، و التي لا تقبل الانتظار نظراً لخطورة الآثار الناتجة عنها، كما هو الحال في مجال الكهرباء والغاز مثلاً.<sup>51</sup> أو تلك التي تحدث في بعض الهيئات أو المؤسسات التي تعمل بصفة مستمرة، ولا يمكن توقف تزويدها بالطاقة التي تحركها وتضمن استمرارية عملها.<sup>52</sup> حيث يقتضي هذا النظام بقاء العامل تحت تصرف المؤسسة المستخدمة طوال الفترة المحددة له، حيث يمكن استدعاؤه في أية لحظة للقيام بالعمال أو الأشغال التي تقتضي التدخل السريع، كما يقتضي هذا النظام كذلك في بعض الأحيان، وجوب قيام العامل بجمع كافة البيانات اللازمة، واتخاذ كافة التدابير اللازمة لمواجهة احتمالات الحوادث التي قد تقع في بعض المواقع التابعة للمؤسسة، كمراكز التوزيع، أو المحولات، أو قنوات التوصيل... الخ. وهي الحالات التي عادة ما تقتضي بقاء العامل في منصب العمل يتربق وقوع ما يقتضي تدخله المبرمج أو التلقائي.

ونظراً لاختلاف نشاط المؤسسات المستخدمة، تختلف التدابير والإجراءات المقررة في هذا المجال من مؤسسة لأخرى، حيث تنص العديد من الاتفاقيات الجماعية على ضرورة وضع كل وحدة من الوحدات نظاماً خاصاً بهذا النمط من العمل يستجيب لخصوصيات النشاط الذي تمارسه المؤسسة أو الوحدة.<sup>53</sup> وهي التدابير التي تتضمن كذلك كفاءات معالجة التبعات الناتجة عن هذا الشكل من تنظيم العمل، لاسيما فيما يتعلق بالتعويضات المادية أو العينية (فترات الراحة) التي يستحقها العمال الخاضعين لهذا النظام. وكذلك الجزاءات المترتبة عن عدم الامتثال أو الإخلال بالالتزامات أو الأوامر التي توجه للعمال المعنيين بهذا النظام الخاص بالعمل، والتي عادة ما تحدد ضمن الأنظمة الداخلية للعمل.<sup>54</sup>

د - نظام المداومة: يختلف نظام المداومة عن الأنظمة السابقة في كونه يخص بعض العمال الذين تضطربهم طبيعة مناصب عملهم إلى ضمان استمرار العمل خراج أوقات العادية للعمل، لاسيما أيام الراحة الأسبوعية، أو الأعياد الوطنية أو الدينية المدفوعة الأجر. وأحياناً حتى في أوقات العطل السنوية بالنسبة للمؤسسات التي تتوقف عن العمل أثناء العطلة السنوية.<sup>55</sup> حيث يلزم العامل أو العمال بالبقاء أثناء هذه الأوقات في أماكن مناصب عملهم طوال الفترة الزمنية المحددة لهم في النظام أو البرنامج أو النظام الداخلي الذي تضعه إدارة المؤسسة، وذلك للاستجابة لأي طارئ أو أية حاجة تقتضي التدخل واتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة لاسيما في الحالات الاستعجالية، في حدود الصلاحيات المخولة لهم في هذا المجال،<sup>56</sup> وذلك بهدف الاستجابة للحالات الاستعجالية أو الطارئة، من جهة. وبهدف استمرارية علاقة المؤسسة بمحيطها الاقتصادي والإداري والاجتماعي من جهة ثانية.

كما تتضمن الاتفاقيات الجماعية على غرار أنظمة العمل السابقة كذلك، كفيات معالجة التبعات الناتجة عن هذا النظام، لاسيما فيما يتعلق بضمان حقوق العمال المعنيين به، فيما يتعلق إما بالمنح المالية التي يستحقونها عن فترات العمل التي يؤدونها، أو فترات الراحة المقابلة لفترات العمل التي عملوا فيها.

يتبين من الحالات السابقة، أنه ليس هناك نمط معين للعمل في كل المؤسسات وأماكن العمل، بل هنالك أنماط مختلفة تتماشى مع متطلبات خصوصيات النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسة، أو الوحدة أو تلك، الأمر الذي يحتم على الاتفاقيات الجماعية وضع أحكام خاصة بكل نمط وكل نظام حماية لحقوق العمال التي تفرضها تبعات العمل بأي نظام من هذه الأنظمة. بما يضمن تحقيق العدالة والإنصاف بين جميع العمال رغم اختلاف ظروف العمل التي يعملون بها.

ثالثاً - في مجال الراحة القانونية والعطل والإجازات: إذا كان تنظيم أوقات العمل يشكل الوجه الأول لموضوع ظروف العمل، فإن الجوانب المتعلقة بالراحة والعطل

القانونية والخاصة، المدفوعة الأجر، وبدون أجر، تشكل الوجه الثاني من الموضوع. بحكم أن الحق في الراحة بعد العمل هو حق دستوري، وقانوني، الأمر الذي يفسر حرص تشريعات العمل على إحاطته بتنظيم وحماية قانونية أمره تمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام. الأمر الذي يطرح التساؤل حول دور وصلاحيات الاتفاقيات الجماعية في مجال ممارسة حق العمال في مختلف أشكال الراحة والعطل والإجازات القانونية والخاصة التي أقرها قانون علاقات العمل؟

وللوقوف على مختلف الأوجه التنظيمية القانونية والاتفاقية لكيفيات ممارسة الحق في الراحة والعطل والإجازات، سنتناول هذا الموضوع وفق التصنيفات التالية:

أ - الراحة اليومية: لم يتضمن القانون الجزائري أية إشارة إلى الراحة اليومية، كما لم تتناول الاتفاقيات الجماعية التي تمكنت من الاطلاع عليها، على خلاف القانون، والاتفاقيات الجماعية الفرنسيين، الذين نظما الراحة اليومية بما لا تقل عن أحد عشر (11) ساعة متواصلة يوميا، على انه يمكن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أن تخالف هذه القاعدة، وفق الشروط التي تحدد بمقتضى مرسوم. لاسيما بالنسبة للنشاطات التي تقتضي استمرار الخدمة، أو تلك التي تقتضي توقفات متقطعة.<sup>57</sup> وهي الفترة التي تختلف أوقات الاستفادة منها بالنظر إلى نظام العمل المعمول به، فيما إذا كان نظام العمل العادي أو العمل الليلي أو العمل التناوبي أو العمل الدوري.

ب - الراحة الأسبوعية: على خلاف الراحة اليومية، فقد تناول قانون علاقات العمل بنوع من التفصيل، كما كررت العديد من الاتفاقيات الجماعية أحكام هذا القانون ضمن معالجتها لهذا الموضوع دون أن تضيف له أية أحكام جديد، حيث أقر القانون حق العامل في يوم راحة كامل في الأسبوع، وهو يوم الجمعة في ظروف العمل العادية.<sup>58</sup>

ومن جملة التفاصيل التي تضمنها القانون دون أن يترك أمرها لأطراف الاتفاقية، حالة عدم إمكانية التمتع بالعطلة الأسبوعية في اليوم العادي لنهاية الأسبوع بالنسبة لبعض

حالات ظروف العمل غير العادية على النحو الذي سبق لنا بيانه، حيث تنص في هذا الشأن المادة 37 من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية، أو التمتع به في يوم آخر، إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم العمل. وكان من الأجدر بالمشرع هنا، أن يحيل مسألة تنظيم التمتع بالراحة الأسبوعية في حالة اعتماد نظام عمل يختلف عن ذلك المعمول به في الظروف العادية، إلى الاتفاقيات الجماعية صراحة، وهو ما تفرضه الضرورة العملية والواقعية والتنظيمية، بحكم أن مثل هذه الحالات تدخل ضمن حالات ظروف العمل غير العادية، كالعمل التناوبي، أو العمل الدوري، أو ما شابه ذلك على النحو الذي سبق بيانه. حيث يتفق أطراف الاتفاقية في المؤسسات التي تخضع لاتفاقيات جماعية على نظام العمل والتبعات الناتجة عنه، ومنها كفيات التمتع بالحق في العطلة الأسبوعية. وهو ما تتضمنه بعض الاتفاقيات الجماعية القطاعية رغم عدم وجود نص قانوني يمنحها هذه الصلاحية انطلاقاً من مضمون النص القانون المشار إليه سابقاً.<sup>59</sup> وذلك تفادياً لأي نزاعات قد تثور بهذا الشأن.

ج - العطلة السنوية: من بين الحقوق الثابتة للعامل في مختلف النظم، الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، لا يجوز التنازل عنه كلياً أو جزئياً، وهو الحق الذي تكرسه مختلف قوانين العمل المقارنة، بما فيها القانون الجزائري، الذي ينص المادة 39 من قانون علاقات العمل على أنه: "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم. وكل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر." وتختلف هذه النظم حول مدة هذه العطلة، ففي حين حددها المشرعين الجزائري والفرنسي بثلاثين (30) يوماً، على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل،<sup>60</sup> مع إمكانية رفعها لبعض الفئات والمهن التي تتميز بالعمل المرهق أو الشاق، تحدد أحكامها عن طريق لاتفاقيات الجماعية.<sup>61</sup>

وفي إطار تكفل المشرع بتنظيم كل ما يتعلق بحق العطلة السنوية وكفيات حسابها، الفترات المعتبرة كمدة العمل التي تشكل قاعدة لحساب العطلة السنوية، والاستفادة

منها، بالشكل الذي يكاد لا يترك لأطراف الاتفاقية الجماعية إلا هامشاً ضيقاً للتدخل في مجال هذه العطلة.<sup>62</sup> وهو الهامش الذي يتعلق بالعطلة الإضافية التي يمكن أن تمنح لبعض العمال الذين يمارسون عملهم في المناطق الجنوبية للبلاد،<sup>63</sup> وفيما يتعلق بإمكانية تمديد العطلة السنوية لفائدة بعض العمال الذين يؤدون أشغالاً شاقة أو خطيرة، أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

فبالنسبة لحالة العطلة الإضافية المقررة لعمال الجنوب، فقد حددتها الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، وتلك المتعلقة بالمؤسسات فيما يتعلق بالمدة الإضافية، حيث تحددها بعض هذه الاتفاقيات بمعدل يوم إضافي على الأقل عن كل شهر عمل،<sup>64</sup> بينما حددتها بعض الاتفاقيات الأخرى بمدة 20 يوماً إضافية بالنسبة للعمال الذين يعملون طوال السنة في الولايات الجنوبية، و10 أيام بالنسبة للذين يعملون في المناطق القريبة من الجنوب، وكذلك المكونين العاملين في معاهد ومراكز التكوين التابعة للمؤسسة. وأسبوعاً بالنسبة للعمال الذين يعملون في مناصب تتطلب التواجد الدائم أو ما يعرف بـ *Astreinte* 'L. على النحو الذي سبق بيانه.<sup>65</sup>

أما بالنسبة لحالة العمال الذين يؤدون أشغالاً شاقة أو خطيرة، فقد تضمنت بعض الاتفاقيات عدة أحكام خاصة بمثل هذه الحالات، لاسيما بالنسبة للذين يعملون في ورشات المناجم، أو تلك الخاصة بإنجاز المشاريع، سواء في الولايات الجنوبية أو الشمالية.

ومن جملة المسائل التنظيمية والإجرائية التي كان الأجدر بالمشروع الجزائري إحالة معالجتها وتنظيمها للاتفاقيات الجماعية، ما يتعلق بتأجيل أو تأخير الاستفادة من العطلة السنوية، أو تقسيمها، وحالات وأسباب القطع أو التوقيف الاضطراري للعطلة السنوية، بحكم أن هذه المسائل من الصعب (إذا لم يكن من المستحيل) تنظيمها بأحكام قانونية. حيث أنه وأمام غياب نصوص قانونية واضحة في تنظيم هذه المواضيع،<sup>66</sup> ورغم عدم وجود أحكام قانونية صريحة تحيل تنظيمها للاتفاقيات الجماعية، فقد تضمنت معظم الاتفاقيات الجماعية هذه الجوانب التنظيمية والإجرائية بما يتناسب وخصوصية أنظمة

العمل في المؤسسات المستخدمة،<sup>67</sup> الأمر الذي يطرح إشكالية مدى شرعية مثل هذه الأحكام التنظيمية الاتفاقية؟

إن الإجابة على هذا الإشكال يقتضي منا الإشارة بداية إلى أن الأحكام التنظيمية الاتفاقية لا تتعلق بأصل الحق، وإنما بتنظيم ممارسته، في غياب أحكام قانونية وتنظيمية رسمية، وهو ما يدخل في المكونات العامة لمفهوم "... شروط التشغيل والعمل..." الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل. وعلى أساس مبدأ العلاقات التعاقدية الفردية والجماعية الذي يشكل القاعدة في تنظيم علاقات العمل في ظل قانون علاقات العمل الحالي، من جهة. وانطلاقاً من الدور التكميلي والتفسيري والتنظيمي للقانون الاتفاقية الذي أوكله هذا القانون للاتفاقيات الجماعية، من جهة ثانية. وأخيراً انطلاقاً من مبدأ أن الأصل في الأشياء الإباحة، إلا إذا وجد نص قانوني يقضي بخلاف ذلك. من جهة ثالثة. ومن هنا تصبح هذه الأحكام الاتفاقية التنظيمية في مجال تنظيم كفاءات ممارسة الحق في العطلة السنوية، أو غيرها من الحقوق الأخرى، أحكام قانونية ملزمة للأطراف المخاطبين بها، إلا أنه لا يمكن الاحتجاج بها على الغير الذي لا يخضع لأحكام هذه الاتفاقيات.

د - الإجازات القانونية والخاصة المدفوعة الأجر : لم يخرج المشرع في تنظيمه للإجازات القانونية والخاصة المدفوعة الأجر، عن النهج الذي سار عليه في تنظيم أوقات الراحة والعطل السابقة، حيث حدد الإجازات والعطل القانونية بمقتضى القانون، بالشكل الذي لم يترك لأطراف الاتفاقيات الجماعية أية صلاحيات في وضع تنظيمات أخرى مخالفة أو مكملة لما نصت عليه الأحكام القانونية فيما يتعلق بالأعياد والمناسبات الوطنية والدينية، باعتبارها حقوق ثابتة للعامل، حتى في الحالات التي يضطر فيها العامل للعمل أثناءها فإن هذا العمل يستحق تعويضات إضافية إلى جانب الأجر العادي الذي يتقاضاه في أيام العمل العادية.

وقد أخذت مختلف الاتفاقيات الجماعية بهذه الحالات باعتبارها أحكام قانونية لا يمكن تجاوزها. إلا أن العديد من الاتفاقيات قد أضافت مجموعة من الحالات الأخرى، مثل الإجازات الخاصة المدفوعة الأجر التي تمنح لمؤطري المخيمات الصيفية التي تنظمها المؤسسة أثناء عطلتهم السنوية، والمقدرة بأسبوع لكل دورة. والإجازة الخاصة المدفوعة الأجر التي تمنح لتقني الأشعة العاملين في المراكز الطبية للمؤسسة، والمقدرة بواحد وعشرين (21) يوماً، لمدة عمل ستة (6) أشهر عمل متواصلة. والإجازة المدفوعة الأجر التي تمنح للعمال الذين يعملون في أماكن عمل تتميز بالقذارة والأوساخ بشهادة لجنة الأمن والصحة والسلامة المهنية في المؤسسة، تقدر بنصف يوم عن كل شهر عمل. ورخص الغيابات المدفوعة الأجر التي تمنح للعمال الذين يشاركون في المسابقات الأكاديمية والمهنية، والذين يشاركون في الملتقيات الوطنية والدولية المتعلقة بالبحث العلمي، والثقافي. والرياضيين الذين يشاركون في المنافسات الوطنية والدولية المنظمة في إطار النشاط الرياضي للمؤسسة، أو التي تساهم فيها المؤسسة. إلى غير ذلك من الرخص التي يمكن أن تمنها المؤسسات المختلفة بالنظر إلى طبيعة النشاط أو العمل الذي تمارسه هذه المؤسسة أو تلك.

نلاحظ من خلال النماذج السابق الإشارة إليها، انه رغم عدم وجود نصوص صريحة تمنح الاتفاقيات الجماعية صلاحية إضافة حالات جديدة للعطل والإجازات المدفوعة الأجر، فإن العديد من الاتفاقيات الجماعية تجاوزت الحالات والأسباب التي حددها القانون، بما تفرضه متطلبات ظروف العمل في المؤسسات التي تسري عليها هذه الاتفاقيات، وهو ما يبين نضج تجربة القانون الاتفاقي في الجزائر، وقدرات أطراف هذا القانون على الاجتهاد وروح المبادرة، ما دامت هذه الحالات تمنح حقوقاً وامتيازات للعمال أكثر من تلك التي تضمنها القانون، وهو ما يتوافق مبادئ النظام العام الاجتماعي الذي يشكل أحد خصوصيات قانون العمل المعاصر.

هـ- الإجازات والغيابات غير المدفوعة الأجر: إذا كان المشرع قد تشدد في تنظيم الإجازات ورخص الغياب المدفوعة الأجر، باعتبارها حقوقاً ثابتة للعمال، فإنه فيما يتعلق

بالإجازات ورخص الغياب غير المدفوعة الأجر، كان أقل تشدداً، مع انه لم يمنح بصفة صريحة أطراف الاتفاقيات الجماعية حرية الاتفاق على ما يروونه مناسباً لظروف العمل من رخص غياب غير مدفوعة الأجر، مسنداً تنظيم هذه المهمة للنظام الداخلي للمؤسسة، وذلك ما نصت عليه المادة 56 من قانون علاقات العمل، بأنه: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

ومع ذلك كثيراً ما تتضمن الاتفاقيات الجماعية تنظيم حالات تستدعي منح رخص تغيب غير مدفوعة الأجر، كحالة ضرورة التغيب لمتابعة، فترة نقاهة بعد عطله مرضية، أو متابعة حصص دراسية، أو لتقديم دروس خارج المؤسسة، أو لحضور في مجالس إدارة لمؤسسات أخرى، أو رخص تغيب للعمال المنتخبين في بعض الأجهزة المنتخبة لحضور اجتماعات هذه الهيئات المنتخبة. وكذلك الأمر بالنسبة للقائمين بمهام التدريب أو التأطير الإداري أو الطبي، أو المدعوون للقيام بمهام تنظيمية في المنافسات الوطنية والدولية... الخ.

رابعاً - في مجال تنظيم المسار المهني للعمال ; الذي يشكل أحد المهام الأساسية للقانون الاتفاقي، بدأ بشروط وإجراءات التوظيف، إلى متابعة الحركية المهنية للعامل أثناء حياته المهنية. حيث تعرف علاقة العمل منذ دخولها المرحلة النهائية بتثبيت العامل في منصب عمله، مجموعة من العمليات التي تدخل ضمن الحركية المهنية لعلاقة العمل، بدءاً بعملية التعيين، إلى الترقية، إلى التكوين، إلى التعديل. حيث تشكل الاتفاقيات الجماعية الإطار القانوني والتنظيمي الذي يُوَظَر مختلف هذه العمليات التي يشكل بعضها جزءاً من الحقوق المهنية للعامل، بينما يشكل البعض الآخر جزءاً من الصلاحيات التنظيمية للمؤسسة المستخدم. باعتبار أن هذه الاتفاقيات هي المصدر المباشر لهذه الجوانب من علاقة العمل.

كما تشكل الاتفاقات الجماعية كذلك المرجع القانوني فيما يتعلق الشروط العامة والخاصة للترقية سواء داخل السلم، أو من منصب لآخر، لضمان المساواة بين العمال في ممارسة هذا الحق بعيداً عن أي تعسف أو انتقاء تحكيمي من قبل إدارة المؤسسة المستخدمة في هذا المجال، مما يشجع العمال على التفاني في العمل وبذل الجهود التي من شأنها أن تضمن لهم المنافسة النزيهة فيما بينهم، بعيداً عن أية اعتبارات أخرى غير مهنية.

ونفس الأمر بالنسبة لمسألة التكوين كذلك، والذي يعتبر من بين المسائل التي تتضمن الاتفاقيات الجماعية تنظيم كفاءات تطبيقها وممارستها من قبل كل من المؤسسات المستخدمة والعمال، رغم عدم وجود نصوص قانونية صريحة تفوض الاتفاقيات هذه المهمة. موضوع التكوين الذي يعتبر من بين الحقوق والامتيازات التي أقرها القانون للعمال، وجعلها من بين أهم التزامات المؤسسات المستخدمة، وفقاً لنص المادة 57 من قانون علاقات العمل. حيث لا تكاد تخلوا أية اتفاقية جماعية من الأحكام القانونية الاتفاقية التي تحدد كفاءات تنفيذ برامج التكوين المهني والتمهين للعمال، لدرجة أن ذهب بعض هذه الاتفاقيات تصنيف التكوين المهني ضمن الاستثمارات ذات الأولوية في المؤسسة، باعتباره الوسيلة المفضلة لتلبية حاجيات المؤسسة من العمال المؤهلين، وتأمين الموارد البشرية من أجل رفع مستوى التأهيل والكفاءة المطلوبة في سياق التطور التكنولوجي والتسيير.<sup>68</sup>

## القسم الثاني

### أهمية القانون الاتفاقي في تنظيم الأجور والتعويضات .

يعتبر موضوع الأجور ومختلف التعويضات والعلاوات والحوافز، من أهم اختصاصات أطراف التفاوض الجماعي، أي من صلب مجالات القانون الاتفاقي، وهو ما يمكن استخلاصه بشكل واضح وجلي من نص المادة 120 الفقرات 3 إلى 7 من قانون علاقات العمل التي تبين صلاحية الاتفاقيات الجماعية في مجال:

3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية، ونتائج العمل.

6- كفاءات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردودية.

7- تحديد النفقات المصرفية.<sup>70</sup>

ويرجع تفويض القانون الاتفاقي باختصاص تحديد نظام الأجور والحوافز المختلفة في مختلف النظم القانونية المقارنة، إلى الطابع التعاقدية لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، وباعتبار أن هذه الاتفاقيات تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات حقوق والتزامات متبادلة، ومن بينها أهم حق والتزام في نفس الوقت ألا وهو الأجر ومختلف ملحقاته الثابتة والمتغيرة، وذلك رغم حرص المشرع على ضبط المبادئ العامة لتحديد العناصر المكونة للأجر سواء فيما يتعلق بعناصره الثابتة، أو المتغيرة. والقواعد الخاصة بمساواة العمال في الأجر عندما تتساوى مؤهلات وظروف العمل، إلى جانب أحكام الحماية القانونية لحق العامل في الأجر. وذلك باعتبار أن الأجر أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل، فهو يشكل المحل والسبب، والتزام وحق في نفس الوقت في أي عقد عمل.

ويقوم اختصاص الاتفاقيات الجماعية بمجال الأجور على عدة مبادئ أصبحت تطبع نظام التفاوض الجماعي حول هذا الموضوع في الأنظمة القانونية المعاصرة، يمكن تلخيصها في حرية التفاوض حول الأجور. وتشجيع القوانين الرسمية على التفاوض حول هذا الموضوع، وأخيراً، فرض واجب التفاوض على الأجور في حالة الاتفاقيات غير المحددة المدة.

فبالنسبة لحرية التفاوض حول نظام الأجور فهي استجابة لطموحات العمال، ونتيجة لحركاتهم النضالية، حيث تكمن فاعليتها في قيام النقابات العمالية نيابة بالحلول محل العامل الفرد بالتفاوض من موقع قوة (التفاوض الند للند) مع النقابات الممثلة لأصحاب العمل، إلا أنها ليست حرية مطلقة يمكن لأطراف القانون الاتفاقي ممارستها على الإطلاق، ذلك أنها من ناحية، قد تخضع لبعض القيود التي تفرضها السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وإلى تقييد القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي لاستقلالية وحرية المؤسسات في وضع أنظمة الأجور والحوافز لأسباب متعددة، كحالة وجود أزمات اقتصادية أو اجتماعية في النسيج الاقتصادي الخاضع لقوانين العمل، أو لمواجهة التضخم، أو خشية من ظهور فوارق واسعة في الأجور بين مؤسسات القانون الخاص ومؤسسات القانون العام. أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى. مما يعني أن حرية التفاوض حول نظام الأجور والحوافز لا يلغي صلاحية السلطة التشريعية والتنفيذية في تنظيم ما تراه من مسائل ومواضيع وجوانب في علاقات العمل، وإصدار ما تراه مناسباً من أحكام قانونية أو تنظيمية في أي موضوع من مواضيع علاقات العمل.

ومن ناحية أخرى، فإن نسبية هذه الحرية تستجيب لمنطق العلاقات الاجتماعية الذي يفرض بدوره حرية المؤسسات المستخدمة من خلال صلاحيات التسيير التي يضمنها لها القانون. أو بعبارة أخرى عدم اصطدام مبدأ حرية التفاوض حول الأجور مع مبدأ سلطة القرار التي يتمتع بها مسير المؤسسة المستخدمة، أي عدم مصادرة الحرية الأولى للحرية الثانية. خاصة في حالة اتخاذ مسير المؤسسة قرارات في مجال الأجور هي الأكثر فائدة من تلك التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية المفروضة عليه بحكم القانون. وهي الحالات

التي أجازها القضاء الفرنسي في عدة قضايا وقرارات صادرة عنه، تماشياً مع مبدأ أفضلية تطبيق القواعد والإجراءات الأكثر فائدة للعامل، أو ما يعرف بمبدأ النظام العام الاجتماعي. من جهة. وتماشياً مع مبدأ العلاقات التعاقدية الفردية التي تشكل الأداة التي تنشأ علاقة العمل بكل آثارها المادية والمهنية والاجتماعية، ومن بينها الأجر، من جهة ثانية.

وبالرجوع إلى أحكام الاتفاقيات الجماعية التي تم الإطلاع عليها نجدتها تضع تنظيم متكامل للأجور ومختلف التعويضات والمكافآت، في إطار نظام تصنيف مناصب العمل المعتمد في المؤسسة، نظراً إلى العلاقة الوطيدة بين هذا الأخير ونظام الأجور،<sup>71</sup> بالشكل الذي يضم جميع عناصر الدخل المنتظم أو غير المنتظم، الثابت والمتغير للعامل في مستوى من مستويات تنظيم مناصب العمل في المؤسسة، تارة بنوع من التفصيل فيما يتعلق بالشروط والكيفيات التي تحكم نوع الدخل، وتارة أخرى تحيل تنظيم الشروط والكيفيات إلى اتفاقات أو ملحقات خاصة بالأجور والتعويضات التي عادة ما يلحق بالاتفاقية الجماعية العامة.<sup>71</sup>

إلا أن هذه الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية تختلف حول التفاصيل المتعلقة بمكونات الأجور الثابتة والمتغيرة، هذا الاختلاف الذي تبرره التسميات المتعددة التي تعتمدها هذه الاتفاقيات، من ذلك على سبيل المثال، الأجر، ويعني كل ما يتقاضاه العامل من دخل بغض النظر عما إذا كان دخلاً منتظماً أو غير منتظم، والأجر الإجمالي، والذي قد يستعمل هو الآخر للتعبير عن المعنى السابق، والأجر القاعدي، الذي ينتج في العادة من حاصل ضرب مؤشر (الرقم الاستدلالي) منصب العمل في القيمة المالية للمؤشر. وكذا التعويضات التي تختلف هي الأخرى بالنظر إلى تسمياتها وأسبابها ومبرراتها وشروطها من مؤسسة إلى أخرى، الأمر الذي يجعل الإحاطة بها على سبيل الدقة والتفصيل أمراً مستحيلاً. ومع ذلك يمكن تصنيف هذه المداخل وفق منهجية تميز بين ما يمكن اعتباره دخلاً أو أجراً منتظماً أو ثابتاً، وما يمكن اعتباره دخلاً غير منتظم أو غير ثابت، أو ما يعرف بنظام العلاوات والمكافآت.

ولا يقتصر دور القانون الاتفاقي على تنظيم الأجور بمختلف مكوناتها الثابت والمتغيرة، بل تمتد إلى إقامة نظام الحوافز التشجيعية، والمشاركة في الإنتاج، التي تخضع هي الأخرى إلى نظام التفاوض الجماعي، لاسيما ما يعرف بالاتفاقيات التشجيعية، واتفاقيات المساهمة في الإنتاج وهي الاتفاقيات التي تمنح للعمال حق الاستفادة من النتائج التي تحققها المؤسسة المستخدمة وحق الحصول على المكافآت التشجيعية التي نتيجة ما بذلوه من جهد في تحقيق تلك النتائج. حيث يتم وضع اتفاقيات خاصة بتحديد الشروط والكيفيات التي تسمح للعمال من المساهمة أو المشاركة في الاستفادة من نتائج المؤسسة، في شكل نسبة أو حصة من الأرباح توزع على جماعة العمال الذين ساهموا في تحقيقها، مما يجعلها حقوق مكتسبة متى تحققت الشروط المتفق عليها للاستفادة منها. والتي عادة ما توزع في نهاية فترة زمنية معينة هي في الغالب سنة.

يتبين مما سبق أن للقانون الاتفاقي دور هام وأساسي في وضع نظام الأجور والتعويضات والحوافز، بالشكل الذي يغطي جميع الأسباب والعوامل والمبررات التي تقتضي أي تعويض أو مكافأة، رغم قلة اجتهاد ومبادرة أطراف التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسات المستخدمة في هذا المجال.

## القسم الثالث : القانون الاتفاقي كإطار لتنظيم علاقات العمل الجماعية

ولا يقتصر دور القانون الاتفاقي على تنظيم علاقات العمل الفردية فقط، يمتد دوره كذلك إلى تنظيم كل ما يتعلق بعلاقة العمل الجماعية، بدأ بتنظيم الحقوق النقابية التي عادة ما تشكل أهم الحقوق التي عادة ما تركز عليها الاتفاقيات الجماعية لاسيما القطاعية منها، حيث أنها عادة ما تنطلق من مبدأ تكريس مظاهر ممارسة هذه الحقوق وفق ما هو منصوص عليها في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،<sup>72</sup> لاسيما تلك التي تتضمنها المادة 38 منه، بالنسبة للنقابات التمثيلية على مستوى المؤسسات المستخدمة. أو تلك المتضمنة في المادة 39 الموالية المتعلقة بالمنظمات النقابية ذات التمثيل الوطني، وتلك المتعلقة بالتسهيلات التي يضمنها القانون للمندوبين النقابيين، المنصوص عليها في المواد 46 إلى 48 من نفس القانون.<sup>73</sup> إلى جانب تأكيد التزام المؤسسة المستخدمة باحترام كافة مظاهر وتدابير الحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين، المقررة في المواد 50 إلى 57 من نفس القانون.<sup>74</sup> لاسيما تلك المتعلقة بمنع معاقبة أو تسريح أي ممثل نقابي بسبب نشاطه النقابي في المؤسسة، والتي هي تأكيد للأحكام القانونية القاضية ببطلان أي تصرف أو إجراء تقوم به المؤسسة المستخدمة تجاه الممثل النقابي بهدف تسليط عقوبة تأديبية، أو تسريح، مهما كان إطاره أو مبرره، بسبب نشاطه النقابي. وضرورة إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها في حالة ارتكابه خطأ مهنيًا. وكذا ما يتعلق بتنفيذ التزامات المؤسسة بتوفير كافة الوسائل والإمكانات المادية للنقابة التمثيلية على مستوى المؤسسة، التي تقتضيها متطلبات ممارستها العادية لنشاطاتها النقابية وفق ما تقضي به الأحكام القانونية في هذا الشأن.<sup>75</sup> وكذا كيفيات وقواعد انتداب المندوبين النقابيين، أو غيابهم في حالة الضرورة وفق ما تقضي به الأحكام القانونية المعمول بها، لاسيما في حالة انتخابهم لمهمة تمثيلية قيادية في النقابة ذات التمثيل القطاعي أو الوطني.<sup>76</sup> وتنظيم جمعيات واجتماعات الفرع النقابي

خارج أوقات العمل، والذي تشترط بشأنه مختلف الاتفاقيات ضرورة إعلام إدارة المؤسسة، وتنظيم كفاءات وإجراءات جمع اشتراكات المنخرطين النقابيين بمقتضى اتفاق مشترك يتم بين النقابة وإدارة المؤسسة، وكذا تنظيم كفاءات إعلام العمال بكل المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة، والنشاط النقابي.<sup>77</sup> إلى جانب تنظيم حق النقابة في الإعلام، وتبليغ العمال والمنخرطين بكل الوثائق والمناشير المتعلقة بنشاطها، مع النص على ضرورة إبلاغ إدارة المؤسسة المستخدمة بنسخة من المنشورات والمعلقات التي تقوم النقابة بنشرها لأعضائها،<sup>78</sup> ومنع استعمال هذه المنشورات والمعلقات لأغراض سياسية أو دعائية أو إشهاري أو لأغراض شخصية غير تلك التي تدخل ضمن المهام النقابية، من شأنها أن تهدد أو تمس بالنظام العام داخل المؤسسة<sup>79</sup> إلى غير ذلك من المسائل التنظيمية التي تتعلق بحقوق وصلاحيات تم إقرارها بمقتضى القانون المنظم لكفاءات ممارسة الحق النقابي.

ويرجع تنظيم كفاءات ممارسة الحق النقابي عن طريق الاتفاقيات الجماعية، رغم النصوص القانونية المنظمة له، والتي تكاد تتناول معظم جوانب كفاءات ممارسة هذا الحق، إلى طبيعة الالتزامات الاتفاقية التي تفرضها هذه الاتفاقيات على أطرافها، بحث يجد الحق النقابي بهذه التنظيم الاتفاقية سند قانوني آخر لا يقل أهمية عن السند القانوني، من جهة.<sup>80</sup> وبحكم إمكانيات التنفيذ التي تتيحها هذه الآلية التنظيمية الاتفاقية من خلال تمكن كل طرف في الاتفاقية من مباشرة دعوى التنفيذ عن الطرف الآخر كلما كان هناك إخلال بالالتزامات الاتفاقية، من جهة ثانية.<sup>81</sup> بالإضافة إلى الدعاوى التي يمكن أن ترفع بهدف تطبيق الأحكام القانونية.

كما تختص الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات المستخدمة، لاسيما المتوسطة أو الكبيرة منها، بتنظيم تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بكفاءات مشاركة العمال في تسيير بعض جوانب الحياة لاسيما الاجتماعية منها في المؤسسة، وهي المشاركة التي تحكمها أحكام الباب الخامس من قانون علاقات العمل، الذي يبين ويضبط كفاءات ممارسة مشاركة العمال في تسيير المؤسسة المستخدمة.

## القسم الرابع : دور القانون الاتفاقي في تنظيم الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

يشكل موضوع الوقاية من نزاعات العمل الفردية منها والجماعية وإجراءات تسويتها، من المواضيع الأكثر حضوراً في الاتفاقيات الجماعية، ذلك أن احد أهداف هذه الاتفاقيات العمل على إقامة نوع من السلم الاجتماعي والمهني طوال مدة تطبيقها، بما يضمن دوام الاستقرار الاجتماعي والمهني بين أطراف علاقة العمل، وتفادي اللجوء إلى كل ما يمكن أن يعكر صفو هذه العلاقة.

ويرجع تركيز المشرع على التنظيم القانوني، والاتفاقي للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، لاعتبارات عديدة يرجع البعض منها، إلى حرص المشرع على توفير الحد الأدنى من التنظيم القانوني الذي يفرض نفسه على جميع الأطراف في حالة غياب تنظيمات اتفاقية، وذلك من اجل توحيد آليات التسوية، وإطلاع أطراف علاقة العمل في حالة قيام نزاع بينهم حول تنفيذ الأحكام القانوني أو الاتفاقية التي تنظم العلاقة بينهما بما يستوجب القيام به بهدف الوقاية من هذه النزاعات، من جهة. ومن أجل تسويتها، من جهة أخرى.

بينما يرجع البعض الآخر إلى منح الأطراف في المؤسسات التي تحكمها اتفاقيات جماعية، القدر الكافي من حرية وضع النظم والآليات الاتفاقية التي يرونها مناسبة للوقاية من النزاعات من جهة، وللتكفل بتسويتها في حالة فشل آليات الوقاية من جهة ثانية. وذلك بما يضمن توفير القدر الكافي من المرونة في التعامل مع أسباب النزاعات وخصوصياتها وآثارها، سواء أكانت ذات طابع فردي أو ذات طابع جماعي، بما يضمن المحافظة على مصالح الطرفين، من جهة، واحترام مبادئ وأحكام النظام العام، من جهة ثانية. خاصة عندما يصل الأمر إلى اللجوء إلى استعمال وسائل الضغط القانونية بهدف تفعيل آليات تسوية هذه النزاعات لاسيما الجماعية منها، ونقصد بذلك عند ممارسة العمال لحق

الإضراب للدفاع عن مصالحهم والعمل على دفع إجراءات تسوية النزاعات بالسرعة المطلوبة للوصول إلى الحلول التي تحقق مصالح الطرفين.

ففيما يتعلق دور القانون الاتفاقي في مجال نزاعات العمل الفردية: ونظراً لما تفرزه علاقات العمل الفردية من إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، وما ينتج عنها توتر العلاقات بين كل من العمال وأصحاب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل. وذلك لأسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات، وتنظيم إجراءات حلها وتسويتها، عن طريق وضع آليات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل، وإحالة البعض الآخر إلى القانون الاتفاقي، بهدف حماية مصالح الأطراف المتعاقدة، من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.

وفي هذا الشأن، فقد جاء القانون الجديد 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية بأمرين جديدين عما كان سائداً في السابق:

يتمثل الأمر الأول في إعطاء الأولوية والأفضلية لإنشاء آليات وهيئات مصالحة اتفاقية داخل المؤسسات المستخدمة، بمقتضى أحكام اتفاقية، وهو ما تنص عليه صراحة المادة 3 التي سبق أن أشرنا إليها من قبل. وهو أمر تفرضه طبيعة العلاقة التعاقدية لعلاقات العمل في شقيها الفردي الذي ينظمه عقد العمل، وفي شقيها الجماعي الذي تنظمه الاتفاقية الجماعية التي تعتبر القانون التنظيمي الاتفاقي بكل ما تحمله هذه العبارة من معنى، باعتبارها تعالج وتنظم مختلف جوانب شروط وظروف العمل، وهي الشروط والظروف التي تعتبر معالجة نزاعات العمل جزء منها. وفق مضمون نص المادة 114 من قانون علاقات العمل.

أما الأمر الثاني، الذي تفرضه كذلك الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، فيتمثل في إبعاد إدارة العمل المتمثلة في شخص مفتش العمل عن التدخل في النزاعات الفردية القائمة بين

العمال والمؤسسات المستخدمة لهم، وتعويضه بهيئة ينتخبها كل من ممثلي العمال و ممثلي أصحاب العمل أنفسهم أوكلت لها مهمة البحث عن تسوية لنزاعات العمل الفردية عن طريق المصالحة. هذه الهيئة المتساوية الأعضاء (نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل)، وأصبح معها دور مفتش العمل وفق هذا القانون الجديد مجرد وسيلة اتصال بين أطراف النزاع، من جهة. وهذه اللجنة من جهة ثانية، التي أطلق عليها تسمية " مكتب المصالحة." حيث تنص في هذا الشأن المادة 5 من نفس القانون على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها هذا القانون.<sup>82</sup> حيث يعتبر إجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة إجراءً جوهرياً وفق نص المادة 19 من هذا القانون بالنسبة لأي نزاع قبل عرضه على الجهة القضائية المختصة موضوعياً وإقليمياً، إلا في الحالات التي استثناهها القانون.

أما فيما يتعلق بدور القانون الاتفاقي في مجال نزاعات العمل الجماعية: ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية، وما قد ينتج عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية لمصالح الطرفين، فقد أحاطتها التشريعات العمالية، واتفاقيات العمل الجماعية على السواء، بعناية كبيرة حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها وتفادي بلوغها درجة التعقيد، تتطلب اعتماد وسائل أخرى لعلاجها إما بالطرق السلمية، وإما باللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.

وتتمثل خطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل، من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب. أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذا لم تجد لها الحلول السريعة. مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال، وأصحاب العمل لأضرار أو للمخاطر، كما قد يمس هذا الخطر حتى الاقتصاد الوطني، إذا تم في قطاع حساس أو إستراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع

الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة أساسية، عن طريق منح القانون الاتفاقي صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفاذي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب أو غلق المؤسسة.

أولاً - الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل : يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل الجماعية، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية من الاتفاقيات، إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما،<sup>83</sup> من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وتلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل. انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي والمهني في العمل.<sup>84</sup> وهو المبدأ الذي يمكن استخلاص نية المشرع في العمل به من خلال تركيزه على إعطاء أهمية بارزة لفكرة الوقاية من النزاعات، أكثر من تركيزه على إجراءات تسويتها، من جهة. ومن خلال إلزام أطراف الاتفاقيات الجماعية، بواجب العمل المشترك على اتخاذ كافة التدابير والإجراءات اللازمة لذلك، من جهة ثانية. بحيث يظهر من مضمون القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية من النزاعات، أنها موجهة بصفة صريحة وواضحة لكلا الطرفين، وليس إلى طرف دون آخر.<sup>85</sup> وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقات الجماعية، ولمضمون أحكام هذه الأخيرة، من خلال النماذج التي تم اعتمادها كعيينات في هذا البحث. نجد أن تطبيق هذا المبدأ، يظهر من خلال اعتماد وسيلتين للوقاية من النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في

التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك، بينما الثانية، في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له.

1 - التفاوض الجماعي المباشر: تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وحق الإضراب، بأن كـ يعقد المستخدمون وممثلو العمال، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.<sup>86</sup> على أن: تحدد دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.<sup>87</sup> هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات المستخدمة، تطبيقاً لهذا القانون، حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع.<sup>88</sup>

2 - اللجان المشتركة: كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثار من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى. حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان إلى الاتفاقيات، التي تحدد كيفية متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.

وتكمن أهمية هذا النوع من اللجان التي لا تختلف من حيث الهدف، وطريقة العمل، عن التفاوض المباشر. بكونها تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، مستعملة في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

أما بالنسبة للإجراءات العلاجية: التي يقصد بها تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة بشقيها، الاتفاقية والقانونية، والوساطة، والتحكيم.

1 - فبالنسبة للمصالحة: تنص المادة 5 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، على أنه: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً. وواضح من نص هذه المادة، أن هناك نوعين من المصالحة. يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفافية ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفافية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل "لجان متساوية الأعضاء" ويحددون نظام عملها. والصلاحيات المخولة لها، ونطاق عملها، الذي قد يكون محلي، أو جهوي، أو وطني، أي وفق نطاق تطبيق الاتفافية. كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.

أما بالنسبة للوساطة: والتي يقصد بها، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع. وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه". كما تضيف المادة 11 الموالية على أن: "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسري المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته".

ونظراً للغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فقد عمل القانون الاتفاقي، على تغطية هذا الفراغ، وذلك بوضع أحكام اتفافية لتنظيم كفيات اللجوء إلى الوساطة، ونتائج أعمالها.<sup>89</sup> رغم أن القانون لا يحيل المسائل التنظيمية المتعلقة بالوساطة إلى التنظيم الاتفاقي. كما أدى بالبعض الآخر إلى عدم اللجوء أصلاً إلى اختيار هذه الآلية العلاجية، والذهاب مباشرة إلى التحكيم.<sup>90</sup>

أما فيما يتعلق بالتحكيم: فالقاعدة أن هذا الإجراء تحكمه قواعد القانون الاتفاقي وبالرجوع أكثر مما تحكمه قواعد القانون الرسمي التي عادة ما تتضمن القواعد العامة المنظمة له، تاركة كفيات اختيار المحكمين، وتحديد مهامهم، ومدة التحكيم، وما إلى ذلك من المسائل الإجرائية إلى القانون الاتفاقي. لأن الأصل أن اتفاقات التحكيم تستمد قوتها الإلزامية من اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع، أي من الإرادة المشتركة لأطراف النزاع. على أساس أن هيئة التحكيم تخضع في تكوينها وتحديد صلاحياتها إلى إرادة أطراف اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع بكل حرية واستقلالية.

وهنا يطرح الإشكال الثاني، المتمثل في مدى قدرة القانون الاتفاقي على تقييد أو توسيع هذا الحق، وبالتالي وضع تنظيم مكمل أو مخالف للتنظيم القانوني؟ أم أن التنظيم القانوني للإضراب من قبيل النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته؟ يرى بعض الفقهاء الفرنسيين، إجابة على هذا الإشكال، أن الأحكام القانونية المنظمة لكفيات ممارسة حق الإضراب تشكل الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه، أو مخالفته بالإنقاص من مجال حق العمال في ممارسة حقهم في الإضراب. وبالتالي فإن أية الأحكام لاتفافية التي من شأنها المساس بأساس ونواة الحق في الإضراب، أي تلك التي من شأنها تقييد ممارسته، أو إلغائه تعتبر أحكام باطلة وعديمة الأثر لكونها من جهة مخالفة لأحكام قانونية تركز حق الإضراب، ومن جهة ثانية، تعتبر أحكام تخرج عن مجال اختصاص أطراف الاتفاق لكونها تنقص من الحقوق والامتيازات القانونية التي أقرها القانون للعمال. مما يجعلها في حكم الأحكام الباطلة بحكم القانون. وهو ما يمكن تأسيسه قانونياً في نص المادة 137 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في

عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.~ إلا إذا كان هذا المنع أو التقييد تفرضه اعتبارات إستراتيجية أو اقتصادية أو أمنية أو اجتماعية في الحدود التي يفرضها القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب.<sup>91</sup> أو الحالات التي تبررها بعض الظروف الاستثنائية المؤقتة في المؤسسة المستخدمة، كحالات اتفاق لتجاوز أزمة اقتصادية مالية أو تجارية تقتضي منع أي إجراء من شأنه توقيف أو عرقلة العمل بما فيها حق الإضراب لمدة معينة، تفادياً لأزمة ذات آثار أو انعكاسات أخطر من التنازل عن هذا الحق، كفقدان مناصب العمل، أو إفلاس المؤسسة وتسريح جميع العمال مثلاً، أي أن الأمر هنا عبارة عن تنازل جزئي أو كلي مؤقت للعمال عن حقهم في ممارسة الإضراب مقابل حفاظهم على مناصب العمل مثلاً. وما إلى ذلك من الأسباب الأخرى التي تدخل فيما يعرف بواجب السلم الاجتماعي والمهني، والتي يبرر فيها المنع المؤقت بمقتضى اتفاق خاص يبرم بين ممثلي العمال ومسيري المؤسسة المستخدمة، في حدود الأسباب والمبررات التي فرضت هذا التقييد أو المنع المؤقت لممارسة هذا الحق.

أما القواعد الاتفاقية الأخرى المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب والتي لا تمس بأساس أو نواة الحق على النحو السابق بيانه، فهي قواعد صحيحة وقانونية تدخل في المجال التنظيمي لأطراف الاتفاقية الجماعية، لاسيما إذا كان من شأنها منح المزيد من الحقوق والامتيازات للعمال، أو فرضتها خصوصية النشاط الذي يمارسونه هؤلاء العمال.

ومن بين المسائل التي يختص بها القانون الاتفاقي ما يتعلق بوضع آليات التشاور والتنفيذ والمتابعة: للاتفاقيات الجماعية التي تنظم مختلف جوانب علاقات العمل الفردية منها والجماعية، ذلك أن الطابع الحيوي للقانون الاتفاقي كثيراً ما يصطدم بالعديد من الإشكالات التنفيذية التي لم يكن بإمكان أطراف الاتفاقية تصورها أو التنبؤ بها، ومن ثم وضع القواعد التي تتكفل بحلها عند وقوعها. هذه الحقيقة التي تفرض نفسها في الواقع العملي، نتيجة تغير المعطيات والاعتبارات التي تم بنيت على أساسها القواعد القانونية

الاتفاقية، وتفرض على أطراف التفاوض أخذ التدابير الضرورية للتصدي لها بنفس الآليات التي تنتج القواعد الاتفاقية، ألا وهي آلية التفاوض والتشاور المستمر للتطبيق والتنفيذ الجيد لهذا القانون. وهو الأمر الذي يجد مصدره في نص المادة 4 المعدلة من القانون الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، التي تحث الطرفين على تنظيم لقاءات دورية بينهما لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ومختلف ظروف العمل يف المؤسسة المستخدمة، وذلك لتدارك أي إشكالات قد تطرأ أثناء تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، وتطويقها قبل أن تتحول إلى نزاعات قد تعكر العلاقات بين الطرفين، وبالتالي تعرقل استمرار السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة.

## الخلاصة

### ملاحظات لا بد منها بشأن فاعلية القانون الاتفاقي في الجزائر

ختاماً لهذا العرض حول تشكيل القانون الاتفاقي في الجزائر، لا بد من تسجيل جملة من النقائص والمعوقات التي ساهمت بشكل أو بآخر في عدم بلوغ الأهداف المتوخاة من المشرع عند وضعه لقانون العمل الجديد، واعتماده القانون الاتفاقي كآليات اتفاقية لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً - أن بداية العمل بالاتفاقيات الجماعية في مرحلة عرفت العديد من الصعوبات الناتجة عن الإختلالات

التي عرفها النسيج الاقتصادي الوطني، أي المؤسسات المستخدمة في كلا القطاعين العام والخاص، نتيجة المتغيرات الاقتصادية والهيكلية التي عرفتتها هذه المؤسسات، قد قلل من فرص نجاح القانون الاتفاقي في تحقيق الهدف التي سطرها أطراف التفاوض الجماعي، من جهة، والسلطات العمومية من جهة ثانية. إذ كثيراً ما شكلت هذه الإختلالات المالية والتجارية والهيكلية تراجع أو تأخر تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات لسبب أو لآخر، بل وأنه في الكثير من الأحيان ونتيجة للصعوبات المالية التي عرفتتها بعض المؤسسات التي وصل البعض منها حد التوقف عن تسديد ديونها، وبالتالي التوقف عن تنفيذ التزاماتها الاتفاقية تجاه عمالها، وفي النهاية كانت عرضة للحل أو للإفلاس، وبالتالي نقض الاتفاقيات التي تم ابرمها أو إنهاؤها بسبب باستحالة استمرار تنفيذها.

**ثانياً - كما أن ضعف الثقة والتعاون بين المنظمات النقابية العمالية، ومسيرى المؤسسات المستخدمة كان له دور كبير في ضعف مردودية ونجاعة القانون الاتفاقي الذي أقره الأطراف بمقتضى الاتفاقيات الجماعية التي وضعوها تحت الضغط في أغلب الأحيان، وهو ما انعكس على مضمونها الذي لم يتجاوز في أغلب الأحيان عن تكرار**

الأحكام القانونية دون الاجتهاد في ابتكار قواعد قانونية اتفافية خارج تلك التي تضمنها القانون، من جهة. وجعل كل طرف منهم يشعر بعدم الثقة في الطرف الآخر بالنسبة لتنفيذها، هذا الشعور الذي تؤكد برودة العلاقة بين الطرفين، والذي تفسره عدم وجود آليات تعاون وتنسيق ضمن بنود الاتفاقيات المبرمة بينهما، كعدم النص على إنشاء لجاز تنفيذ ومتابعة، أو آليات اتفافية لتسوية النزاعات التي قد تثور بينهما حول تنفيذ بنود الاتفافية، إلا غير ذلك من العلامات التي تدل على روح التعاون والتشاور بين الطرفين.

**ثالثاً - إلا أن ضعف مضمون الاتفاقيات الجماعية، وعدم احتوائها على اجتهادات أو ابتكارات الأطراف، لا يعود في الحقيقة إلى العامل السابق فقط، بل يعود وبشكل لا يقل أهمية عنه، إلى ضعف المنظمات النقابية في مجال التفاوض الجماعي وافتقارها إلى القدرات والإمكانات البشرية والفكرية التي تسمح لها بقيادة مفاوضات ناجحة، تؤدي إلى وضع اتفاقيات فاعلة في تنظيم علاقات العمل. حيث أن أغلب الاتفاقيات الجماعية قد تم إبرامها من قبل هياكل نقابية تابعة للنقابة التاريخية الإتحاد العام للعمال الجزائريين، لاسيما الاتفاقيات القطاعية، وهو ما يبين مدى تهميش النقابات الأخرى رغم أن العديد منها يتمتع بحق التمثيل على المستوى القطاعي وعلى مستوى المؤسسة المستخدمة، وفي كل هذه الحالات يظهر من محتويات الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض الذي جرى بين هذه المنظمات وممثلي المؤسسات المستخدمة، التي عادة ما تتم بسرعة وتحت ضغط المطالب العمالية التي قد تصل حد التهديد باللجوء إلى الإضراب، وهو المحتوى الذي يكاد يكون نسخة نموذجية مكررة لدى العديد من المؤسسات، تكرر يوحي بعدم بذل جهد جدي في ابتكار أحكام اتفافية خاصة بأطراف التفاوض، وهو ما يعكس عجز وضعف الممثلين النقابيين، وعدم امتلاكهم لأدنى تقنيات التفاوض، بل وعدم امتلاكهم لأدنى ثقافة أو تكوين قانوني، بل وحتى نقابي، يسمح لهم بالتعبير عن أقصى المطالب العمالية، ومن ثم تجاوز عقدة الخوف من تجاوز ما نص عليه القانون وعدم الذهاب أبعد من ذلك، رغم أن القانون لا يمنع ذلك إذا كان ذلك من شأنه**

تحقيق امتيازات ومكاسب أكثر للعمال من تلك التي جاءت بها أحكام القانون، خاصة إذا علمنا أن القانون الحالي يعتبر قانون إطار، لا يتضمن سوى الحد الأدنى من الحقوق والالتزامات، وما دون ذلك فقد أحاله إلى القانون الاتفاقي الذي يصنعه أطراف العلاقة في إطار تفاوض متساوي المراكز القانونية والاقتصادية والأعضاء. وهو ما لم يتحقق إلا في المؤسسات الكبرى التي تعرف هياكلها النقابية بعض الوعي النقابي، وتتمتع بنوع من التكوين القانوني، والجرأة في الطرح، والقدرة على تجاوز نصوص القانون، والطموح إلى إثراء القانون بما يخدم مصالح العمال.

رابعاً - إن الحديث عن ضعف مستوى الممثلين النقابيين في مجال التفاوض، ليس وحده السبب، في ضعف فاعلية ونجاعة نظام الاتفاقيات الجماعية في عدد كبير من القطاعات والمؤسسات، ذلك أن ضعف استقلالية المؤسسات المستخدمة في التفاوض الجماعي له دور كبير في تراجع دور القانون الاتفاقي في العديد من المؤسسات، بحيث أنه كثيراً ما يجد مسيرو المؤسسات أنفسهم بين المطرقة والسندان. مطرقة السلطات الوصية التي تحولت من الإدارات المركزية والمحلية، إلى أجهزة أخرى تحت تسميات مختلفة، تارة صناديق المساهمة، وتارة الشركات القابضة، وغيرها من التسميات والتنظيمات التي تتلخص مهمتها في الإشراف على مجموعة من المؤسسات العاملة في قطاع أو قطاعات معينة، أجهزة مهمتها وضع السياسات العامة لهذه القطاعات وإملائها على مسيرو المؤسسات العاملة في هذه القطاعات، وهي السياسات التي كثيراً ما تشكل عقبات في طريق استقلالية قرار مسير المؤسسة، الذي لا يدري أثناء التفاوض هل يدافع عن مصالح المؤسسة التي يسيرها، أم يعمل على تنفيذ القرارات والأوامر التي فرضتها عليه الأجهزة المشرفة على القطاع الذي يخضع لها بطريقة أو بأخرى. وهو ما يعرفه بشكل أو بآخر مسار التفاوض الجماعي، تارة، أو يؤدي إلى ما يمكن وصفه بالتفاوض الشكلي حول نموذج معد مسبقاً لاتفاقية جماعية لا تضيف أي جديد للقانون الاتفاقي. وسندان المطالب العمالية التي كثيراً ما تكون مشروعة، خاصة عندما تتعلق بتحسين

ظروف العمل، أو المطالبة بتحسين الأجور، أو ما إلى ذلك من الحقوق الفردية والجماعية الأخرى التي تقتضيها المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية سواء على المستوى الوطني، أو القطاعي أو على مستوى المؤسسة المستخدمة.

خامساً - إن الحجم الكمي الذي تترجمه عشرات الاتفاقيات القطاعية وآلاف الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية الخاصة بالمؤسسات، لم ينتج عنه تطور نوعي فاعلية نظام الاتفاقيات الجماعية، حيث يمكن ملامسة هذه الحقيقة في مضمون الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي لا يتجاوز أغلبها حدود نسخ الأحكام القانونية الواردة في قانون علاقات العمل، أو الإحالة إليها في العديد من المسائل التي كان من الممكن خاضعة لقواعد قانونية اتفاقية أكثر ملائمة وأكثر استجابة لمتطلبات وخصوصيات قطاع النشاط الذي تحكمه هذه الاتفاقيات. مما جعل التطور الكمي الهائل الذي حصل في ظرف قياس نسبي، تطور نظري إحصائي أكثر منه تطور حقيقي في مجال القانون الاتفاقي.

ورغم أن العديد من هذه النقائص والمعوقات الملاحظة في تجربة نظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، ترجع إلى اعتبارات خارجة عن إرادة أطراف هذه الاتفاقيات، وعادة المشرع، وبالتالي تحتاج إلى تضافر مجموعة من العوامل والتدابير القانونية والتنظيمية، تارة وعوامل وتدابير اقتصادية واجتماعية ترجع إلى أطراف التفاوض أنفسهم، تارة أخرى. وهي العوامل والتدابير التي لا مناص منها آجلاً أم عاجلاً، لتوفير المناخ الملائم لتفعيل آليات القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية بين أطراف علاقة الإنتاج، على أسس ومعايير تعكس حقيقة متطلبات وخصوصيات كل قطاع نشاط، وكل مؤسسة مستخدمة.

ولهذا نعتقد أنه لا بد من توافر مجموعة من العوامل لتطوير فاعلية القانون الاتفاقي في الجزائر. تتمثل في حتمية اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات التنظيمية، وتصحيح العديد من الأوضاع الميدانية، وتحقيق مجموعة من الإصلاحات القانونية، التي نراها ضرورية وحتمية لتطوير فاعلية منظومة الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي رفع مستوى نجاعة القانون الاتفاقي في الجزائر، والتي تتمثل فيما يلي:

أولاً - ضرورة إعادة النظر في المنظومة القانونية المنظمة للاتفاقيات الجماعية : بما يتناسب وتطور الوعي النقابي والتفاوضي لدى أطراف الإنتاج.

ثانياً - تدعيم نظام التفاوض الجماعي بأجهزة وهيكل ذات طابع استشاري : مركزية و جهوية، أو محلية لتفعيل ودعم جهود أطراف التفاوض الجماعي في تجاوز العراقيل الموضوعية والمفتعلة التي عادة ما تحول دون التوصل إلى اتفاقات جماعية لتنظيم العلاقات بين أطراف الإنتاج في بعض القطاعات والمؤسسات. لاسيما ما يتعلق باللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعي، أو للتفاوض الجماعي. التي يجب أن تشكل من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال القانون الاجتماعي، وممثلي أطراف العلاقات المهنية والاجتماعية.

ثالثاً - تدعيم استقلالية أطراف الاتفاقيات الجماعية : وذلك بترك الحرية الكافية لمسيري المؤسسات المستخدمة في التفاوض مع شركائهم الاجتماعيين، بشأن المسائل الخاصة بمؤسساتهم، وفق الصلاحيات القانونية المقررة لهم في القوانين الأساسية للمؤسسات.

رابعاً - تكوين الممثلين النقابيين في مجال التفاوض الجماعي: وذلك بالعمل على تنظيم فترات تدريب وتكوين خاصة بمنح الممثلين النقابيين الحدود الدنيا من تقنيات وآليات التفاوض الجماعي، وتطوير معارفهم في هذا المجال، ليس فقط بهدف تحقيق مطالب العمال الذين يمثلونهم، ولكن من اجل التحكم في المعطيات المتعلقة بهذا الموضوع، وفهم المعطيات والمعلومات التي يقدمها المستخدم في مجال الإعلام الاقتصادي والتي تشكل عامل من عوامل نجاح أو فشل هؤلاء الممثلين في تحقيق أهدافهم. ذلك أنه من بين عوامل رفع مستوى التفاوض الجماعي وجود فريق مكون متحكم في تقنيات وأساليب التفاوض حتى تتحقق المساواة الحقيقية في المؤهلات والإمكانات

التي يجب أن تتوفر لدى كل من الفريقين. وهو ما لا يتأتى إلا بحسن اختيار العناص  
المؤهلة التي يمكنها أن تكون أداة فعالة في عملية التفاوض.

خامساً - تأطير التفاوض الجماعي وتدعيم المبادرات الاتفاقية : ذلك أنه رغم أ  
القانون ينص على تأطير التفاوض في شكل فرق تفاوض متساوية الأطراف من حيث  
العدد، ورغم أن القانون ينص على إمكانية اللجوء إلى الإجراءات المهنية لتسوية النزاع،  
التي قد تحدث أثناء التفاوض، إلا أن هذا لا يكفي في رأي، إذ يجب تدعيم هذا التأطير  
بوضع قواعد قانونية جديدة تلزم الأطراف بوجوب التفاوض السنوي فيما يتعلق ببعض  
الجوانب السريعة التأثير بالمتغيرات الاقتصادية السريعة، وتطور مستوى المعيشة، مثلاً  
تلك المتعلقة بشبكة الأجور ومختلف التعويضات والعلاوات الأكثر حساسية لهذ  
المتغيرات، وذلك من أجل ضمان الاستقرار المهني، وتحقيق السلم الاجتماعي في العمل  
إلى جانب وضع قواعد قانونية تتعلق بالمزيد من حرية المباداة بالتفاوض الجماعي سوا  
بالنسبة للطرف العمالي أو الطرف المتعلق بالمؤسسات المستخدمة.

سادساً - مراجعة وتكييف أنظمة المصالحة والوساطة والتحكيم : ونظراً لم  
تعاني منه المنظومة القانونية من نقص وقصور في أنظمة معالجة وتسوية النزاعات  
الجماعية في العمل، لاسيما ما يتعلق بنظامي الوساطة والتحكيم، فإنني اعتقد أنه لا يمكن  
تحقيق نتائج مرضية في مجال القانون الاتفاقي إذا لم يدعم ذلك بمراجعة القوانين والنظم  
التي تعلق بكل من نظام الوساطة الذي يحتاج إلى مراجعة تسمح له بمزيد من المرونة في  
عملية اللجوء إليه، وتحديد معايير تساعد الأطراف على اختيار الوسطاء على النحو الذي  
سبق لنا اقتراحه عند بحث هذا الموضوع في المتن. وكذلك الأمر بالنسبة لنظام التحكيم  
الذي يحتاج إلى إعادة تنظيم جذري نظراً لإلغاء أحكام قانون الإجراءات المدنية، وضعف  
بل وقصور النظام الجديد المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد  
على توفير نظام تحكيم يشجع الأطراف على اللجوء إلى هذه الآلية العلاجية للنزاعات التي

عادة ما تنشأ بينهم. باعتباره نظام موجه للنزاعات التي تثار في العلاقات الاقتصادية التجارية منها والمالية أكثر مما هو موجه للنزاعات الاجتماعية، وذلك بإصدار تنظيم جديد وإدماجه ضمن أحكام القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

سابعاً - تكوين قضاة القضاء الاجتماعي العمالي : على مختلف مستويات الجهات القضائية للتحكم أكثر في القضايا التي تطرحها تطبيقات القانون الاتفاقي، والمساعدة على تشكيل اجتهاد قضائي يمكن أن يساهم في إثراء المنظومة القانونية المنظمة لعلاقات العمل، ودعم دور القانون الاتفاقي في تنظيم هذه العلاقات بما يتكيف وتناسب مع خصوصية كل قطاع، وكل مؤسسة. ولماذا لا إنشاء محاكم متخصصة في القضاء الاجتماعي على غرار القضاء الإداري.

أقيمت هذه المحاضرة في ملتقى تكريس الطابع التعاقدية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري كلية الحقوق. جامعة جيجل 21-22.4.2009.

الجزائر في 06 أبريل 2009

الهوامش :

1- لقد اعتمدت مصطلح "إعادة اعتماد..." لأن هذه الآلية كانت مطبقة في الجزائر قبل تهميشها بصفة تكافؤ تكون كلية بمقتضى القانون الأساسي للعامل سنة 1978 الذي اعتمد أسلوب التسيير الإداري لعلاقات العمل. هذا التواجد الذي تشهد عليه أحكام الأمر 75-23 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي. (ج. ر. عدد 38 لسنة 1975) وقبل ذلك مرحلة العمل بالقوانين الفرنسية المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية لاسيما: القانون الصادر في 11 فيفري 1950 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية،<sup>2</sup> هذا القانون الذي أنشأ عدة هيئات وأجهزة خاصة بمتابعة تنظيم وتطبيق هذا القانون في الجزائر، ومن بينها لجنة عليا جزائرية للاتفاقيات الجماعية، المنظمة بمقتضى قانون 27 أفريل 1951. الذي أدخل ضمن تقنين العمل الفرنسي الجديد في المواد 1 - 131 L إلى 4 - 136 L حيث أبرمت في الفترة ما بين 1950 إلى 1958 حوالي 21 اتفاقية جماعية في الجزائر. من بينها 7 اتفاقيات تم توسيعها. المرجع: (les problèmes der travail en Afrique du Nord B.I.T. Genève) هذه اللجنة التي عدلت تشكيلتها وتوسيع مهامها فيما بعد بمقتضى قرار 16 أفريل 1957 حيث أصبحت تختص بعدة مهام ومسائل، مثل تقديم الآراء الاستشارية حول مختلف الجوانب التي تفرضها عملية التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وتسوية مختلف الإشكالات التي تطرحها من حين لآخر. ودراسة مكونات الميزانية النموذجية التي يتحدد على أساسها الحد الأدنى للأجور في مختلف القطاعات... الخ. وهو القرار الذي ظل ساري المفعول إلى غاية 1964 ليعوض بالمرسوم 64-221 المؤرخ في 6 أوت 1964 المتعلق بتشكيل اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية. (ج. ر. عدد 65 لسنة 1964) دائماً باعتباره نص تنظيمي وتطبيقي لقانون 11 فيفري 1950 الذي بقي معمولاً به إلى غاية 5 جويلية 1975 تاريخ صدور الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. وتاريخ دخول الأمر 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973 المتعلق بإيقاف العمل بالقوانين الفرنسية تطبيقاً لنص القانون 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962. حيز التنفيذ.

2 - أيام 21 و 22 ديسمبر 1986 بقصر الأمم. المرجع جريدة الشعب عدد 7212 المؤرخ في 23 ديسمبر 1986 .  
3 - ونشير إلى أنه من بين الإجراءات العملية التي اعتمدها الندوة الوطنية للتنمية المشار إليها من قبل، هي تشكيل عدة لجان عمل، اختصت كل واحدة منها بموضوع أو جانب معين، من بينها "لجنة تعبئة الموارد البشرية في المؤسسة، وأحكامها وتسييرها." هذه اللجنة التي قدمت تقريراً مفصلاً عن الغموض وشبه الفوضى التي تعرفها أنظمة علاقات العمل في المؤسسات المستخدمة. حيث أشارت بعبارات صريحة في تقريرها هذا، بأن: "الأحكام التشريعية والتنظيمية المترتبة على القانون الأساسي العام

للعامل، لم تؤد دائماً إلى النتائج المطلوبة، وحدثت من مبادرات المؤسسات. ومن أجل إصلاح هذه الوضعية، تركز اللجنة على ضرورة: "اتخاذ الإجراءات الإصلاحية بخصوص إقرار مبدأ الاستقلالية في هذا المجال، بهدف تكييف هذه الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد.

وفي هذا الإطار، يجب فسخ المجال بما يمكن المؤسسة وعمالها من الانتعاش وقبول اختلاف الوضعيات من مؤسسة إلى أخرى، ومن قطاع إلى آخر. (أنظر نص التقرير في الوثيقة المتضمنة لتوصيات هذه الندوة، تحت عنوان "الندوة الوطنية للمؤسسات" الصادرة عن مؤسسة ANEP لسنة 1989. ص 26).  
4 - أنظر:

Statut Générale des travailleurs Etudes sur la direction de M. Abderrahmane HADJ NAS-SER jar-fvr 1988. Les cahiers de la réformes édit ENAG Algérie 1990 n°1p11 et s.

5- أنظر مجموعة هذه المنظومة القانونية. في ج.ر. عدد 2 الصادرة في 13 جانفي 1988.

6- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990. الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990.

7- لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، وممارسة حق الإضراب. والقانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية. ج.ر. عدد 06 لسنة 1990.

8- القانون 82-06 المؤرخ في 27-2-1982 المتعلق بالعلاقة الفردية للعمل، والنصوص التطبيقية له. ج.ر. عدد 9 لسنة 1982.

9 خاصة بعد إقرار مبدأ التعددية النقابية في دستور 1989. وصدور القانون 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي كرس بأحكام قانونية هذا المبدأ. المرجع السابق.

10- ونشير هنا، إلى أن هذا القانون في صياغته النهائية الرسمية. لم يأخذ بكل الآراء والاقتراحات التي وردت في الدراسات والتقارير السابقة، ومنها مثلاً عدم الأخذ بفكرة إنشاء لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية، التي استمدتها اللجنة من النظام الفرنسي، وقانون 1975. وترك للأطراف حرية تكاد تكون مطلقة في عملية التفاوض الجماعي، وإبرام ما يرونه ضروري من اتفاقيات واتفاقيات جماعية، بالشكل والصيغ والنماذج التي يتفقون عليها. دون الحاجة إلى الاستعانة بأية هيئة استشارية.

11- لاسيما التعديلات والتتميمات التي تمت بمقتضى القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج.ر. عدد 68 لسنة 1991. والأمر 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996. ج.ر. عدد 43 لسنة 1996. الأمر 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997. ج.ر. عدد 4 لسنة 1997. والأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997. المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر. عدد 3 لسنة 1997.

12- ولاسيما المواد 4، 5، 39، 45 منه. ج.ر. عدد 6 لسنة 1990 مرجع سابق

13- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المعدل والمتمم. ج.ر. عدد 23 لسنة 1990.

14- لدرجة أن العديد من مسيري المؤسسات في بادئ الأمر فظلوا التفاوض مع لجان التسيير المتواجدة

بهذه المؤسسات، رغم أن القانون لم يعترف لها بحق تمثيل العمال، والتفاوض باسمهم خاصة فيما يتعلق بإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. بحكم سهولة التفاهم والتعامل مع هذه الهيئات التي لازالت تحمل بذور الممارسات السابقة. وبسبب أنها أكثرها لهيئات تقبل لإقتراحاتهم وبرامجهم. دون أدنى مقاومة أو رفض، أو تقديم بدائل ومطالب تسير في الاتجاه المعاكس لمصالح هؤلاء المسيرين. هذه الممارسات التي دفعت بالمركزية لنقابية والعديد من النقابات الجديدة الأخرى إلى الاحتجاج لدى الحكومة التي عملت على توقيف اللجوء إلى هذا النوع من التفاوض المهمش للدور النقابي. (أنظر المادة 94 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل المتعلقة بصلاحيات لجنة المشاركة على مستوى المؤسسة) المرجع السابق. ص 570.

15- من ذلك الندوات والملتقيات التي يقيمها المهد الوطني للعمل، التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. والمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، في الجزائر، والتابع لمنظمة العمل العربية. الذي خصص لموضوع التفاوض الجماعي عدة ملتقيات، نذكر منها مثلاً: الندوة العربية حول المفاوضات وعقود العمل الجماعية، وديمقراطية علاقات العمل. التي أتعقدت بالجزائر، ما بين 18 و 25 ماي 1993. والندوة القومية حول المفاوضات الجماعية، المنعقدة بين 11 و 15 أكتوبر 1998. إلا أن ما يلاحظ على مردودية هذه الندوات أنها مازالت ضعيفة ومحدودة، نظراً لضعف الإقبال على المشاركة فيها لاسيما من قبل إطارات الأجهزة المسيرة، وكذلك الأمر بالنسبة للتنظيمات النقابية، من جهة. وعدم تجاوز مضامين التدخلات والمحاضرات التي تلقى فيها الإطار النظري، نظراً لصعوبة بل ندرة عرض التجارب الواقعية بسبب عدم الاهتمام بها من قبل مسيري المؤسسات الاقتصادية كما ذكرنا ذلك من قبل.

16- أنظر تدخل وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في الدورة الثانية عشر للشبكة الدولية لمعاهد التكوين في مجال العمل، المنعقدة بالجزائر في فيفري 2009.

17- ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز. المعدلة والمتممة، المبرمة في 29 ديسمبر 1991 والمسجلة لدى مفتشية العمل للجزائر. بتاريخ 30 ديسمبر 1991. وثيقة غير منشورة. والمواد من 25 إلى المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المبرمة في نوفمبر 1994. المسجلة بمفتشية العمل لبئر مراد راييس بتاريخ 12 ديسمبر 1994. تحت رقم 0113. وثيقة غير منشورة.

18- ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال المادة 51 من نفس الاتفاقية.

19- تنص المادة 17 المشار إليها على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة، أو في ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء أو عدم الانتماء إليها."

20 - حيث يمكن للاتفاقيات وضع بعض المواصفات الخاصة ببعض الفئات المهنية مثل تحديد سن

معينة، أو مواصفات بدنية معينة، أو ما إلى ذلك من الشروط الإضافية التي تبررها طبيعة منصب العمل، على سبيل المثال، كعمال الاستقبال، أو مضيفي الطائرات، وغيرهم. أو شرط القدرة على العمل ليلاً ونهاراً، أو مستوى معين من البصر، دون أن يعتبر ذلك من قبيل التمييز المنصوص عليه في المادة 17 من قانون علاقات العمل المشار إليها أعلاه. ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال المواد 34 إلى 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليها سابقاً.

21- يراجع في هذا الشأن كذلك على سبيل المقارنة، المادة 14 من مدونة الشغل المغربية. والمادة 18 من مجلة الشغل التونسية. المراجع السابقة.

22- ينظر في هذا الشأن المواد 44 إلى 52 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك. المشار إليها سابقاً.  
23- ينظر على سبيل المثال المادة 15 من الاتفاقية الجماعية لقطاع الاتصالات والثقافة، المبرمة في أبريل 1997 بين الشركة القابضة العامة للخدمات، والاتحادية الوطنية لعمال الإعلام والثقافة والمطابع التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. المسجلة بالمفتشية المركزية للعمل بتاريخ 14 سبتمبر 1997. وثيقة غير منشورة. والعديد من الاتفاقيات القطاعية الأخرى.

24- ينظر على سبيل المثال المادة 2 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات، المبرمة في أبريل 1997 بين وزارة الطاقة والمناجم، والاتحادية الوطنية لعمال البترول والغاز والكيمياء التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. المسجلة بالمفتشية المركزية للعمل بتاريخ 06 أكتوبر 1997. وثيقة غير منشورة. والمادة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليها سابقاً.

25- ينظر على سبيل المثال المادة 5 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات، السالفة الذكر. والمادتين 4 و 5 من الاتفاقية الجماعية لقطاع الأشغال العمومية الكبرى، المبرمة في أبريل 1997 بين الشركة القابضة العمومية لإنجاز الأشغال الكبرى، والاتحادية الوطنية لعمال البناء والأشغال العمومية، والري التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. المسجلة بالمفتشية المركزية للعمل بتاريخ 14 سبتمبر 1997. وثيقة غير منشورة. والمادتين 8 و 9 من الاتفاقية الجماعية لقطاع الصناعات الغذائية القاعدية، المبرمة في مارس 1997 بين الشركة القابضة العمومية للصناعات الغذائية القاعدية، والاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الغذائية القاعدية، التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. المسجلة بالمفتشية المركزية للعمل بتاريخ 11 أوت 1997. وثيقة غير منشورة. والمواد 6 إلى 15 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليها سابقاً.

26- ونقصد به الأمر 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي. ج.ر. عدد 39 لسنة 1975. الذي رتب على مخالفة أحكام هذا الأمر جزاءات جزائية. (المادة 9 منه).

27- المادة الأولى من الأمر المشار إليه سابقاً. ينظر كذلك نص المادة 6 من نفس الأمر المتعلقة بكيفيات توزيع هذه المدة على أيام الأسبوع.

- 28 - لاسيما المواد 22 إلى 26، التي تم إلغائها وتعويضها بأحكام القانون 97 - 03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل. ج.ر. عدد 03 لسنة 1997.
- 29 - في دورتها السادسة المنعقدة ما بين 29 و 30 أوت 1996.
- 30 - المادة 3 من القانون 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل. ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال، ما تضمنته المواد 122 المعدلة وما بعدها من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز) المعدلة والمتممة والموقعة سنة 1991.
- 31 - وذلك بمقتضى المادة 4 - 132 L من تقنين العمل الفرنسي.
- 32 - وذلك بمقتضى المادة 118 من قانون علاقات العمل.
- 33 - وهي الحالات التي تناولتها المادة 4 من نفس القانون، التي تنص على أنه: "يمكن استثناء لأحكام المادة 2 أعلاه:
- أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية أو العصبية.
- أو ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط.
- تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح لكل منها مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها. ينظر في هذا الشأن كذلك أحكام المواد 136 إلى 138 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز السالفة الذكر. وكذلك أحكام المادتين 145 إلى 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليها سابقاً.
- 34 - ينظر في هذا الشأن :
- Yves CHALARON . L'accord dérogatoire en matière de temps de travail. Revue de droit social n°4 avril 1998 p 355 et Jean- Emmanuel RAY . Les accords sur le temps de travail D,S n° 1 janvier 1988 p99.
- 35 - ينظر في هذا الشأن: المواد 5 إلى 9 من المرسوم التشريعي (قانون) رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. ج.ر. عدد 34 لسنة 1994.
- 36 - ينظر في هذا الشأن المواد 10 إلى 13 من المرسوم التشريعي المشار إليه سابقاً.
- 37 - ينظر في هذا الشأن المادة 7 من نفس النص.
- 38 - على سبيل المثال فئة المعوقين التي تنص بشأنهم المادة 29 من القانون 02 - 09 المؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم. ج.ر. عدد 34 لسنة 2002.
- 39 - حيث تختلف صيغ الطابع الاستثنائي التي تتضمنها هذه القوانين، فمثلاً، يعتمد التشريع الفرنسي الصيغ غير المباشرة من خلال ما يمكن استخلاصه من مجموعة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تربط

اللجوء إلى الساعات الإضافية بعدة شروط وإجراءات أحوالت تنظيمها تارة إلى نصوص تنظيمية وتارة إلى نصوص اتفاقية، مما يجعل العمل الإضافي في فرنسا يخضع لتنظيم قانوني دقيق خاص به ، ينظر في ذلك المواد 5 - 212 L إلى غاية المادة 10-212 L من تقنين العمل الفرنسي.

40. وهي المادة التي تم إلغاؤها وتعويضها بالمادة 7 من القانون 97. 03 المتعلق بالمدة القانونية المشار إليه سابقاً، وتنص هذه المادة على أنه: "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثني عشر (12) ساعة.

41. المادة 27 من قانون علاقات العمل. والمادة 2-213 L من تقنين العمل الفرنسي.

42. المادة 27 ف 2 من قانون علاقات العمل. والمادة 3 et 2-213 L من تقنين العمل الفرنسي.

43. مع مراعاة أحكام المادة 28 من نفس القانون التي تنص على منع تشغيل الأطفال القصر في العمال الليلية مهما كانت المبررات والأسباب، مع الإشارة إلى احتواء هذه المادة على أحكام خاصة ببعض النشاطات التجارية، كالمخابز، والمطاعم. وبعض النشاطات المشابهة لها. وكذلك المادة 29 التي تمنع تشغيل النساء ليلاً إلاً بترخيص من مفتش العمل المختص إقليمياً عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

44. بمقتضى المادة 27 ف 2 من قانون علاقات العمل. ينظر كذلك على سبيل المثال المادة 41 ف 2 من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الحديد والصلب. و المادة 27 من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الأشغال العمومية والري. المشار إليهما سابقاً.

45. مثل المؤسسات التي تقوم بعملية الإنتاج نهاراً، وعملية التوزيع ليلاً، بحكم عدم إمكانية قيامها بهذه المهمة نهاراً بسبب منع دخول آليات وعربات الشحن الكبيرة الحجم مثلاً إلى المدن أو عدم قدرتها على الوصول إليها بسبب منع سير هذه العربات نهاراً. كما هو الحال في بعض المؤسسات التي تنتج المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع. أو تلك المؤسسات التي تقتضي طبيعة نشاطها تخصيص فرق عمل ليلية للسهر على متابعة بعض النشاطات كالصيانة، والتدخل لتصليح الأعطال، مثل حالة مؤسسات الكهرباء والغاز، والمياه، والمؤسسات الأخرى التي تعمل بصفة مستمرة كالمطارات، ومحطات النقل البحري أو البري، أو العمال الخاصة بالحراسة... الخ.

46. تنص المادة 30 من قانون علاقات العمل على أنه: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة، أو عمل تناوبي، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض."

وتطبيقاً لنص المادة 120 المتعلقة بالمجالات التي تعالجها وتنظمها الاتفاقيات الجماعية، ولاسيما الفقرة الرابعة التي تتعلق بمعالجة التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة. هناك العديد من الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، وتلك الخاصة بالمؤسسات

المستخدمة التي تتناول تنظيم العمل التناوبي Le Travail Poste نذكر منها على سبيل المثال، المواد 28 وما بعدها من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الأشغال العمومية والري. المشار إليها سابقاً. والمادتين 145 و 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المشار إليها سابقاً. والمواد 150 إلى 152 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليهما سابقاً. والمادة 87 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة لصندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد. المبرمة في ديسمبر 1991.

47. المادة 146 ف 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المشار إليها سابقاً.

48. راجع المادتين 142 و 143 من نفس الاتفاقية.

49. ومن القطاعات التي تعتمد هذا النمط من تنظيم العمل، قطاع الأشغال العمومية، وقطاع المحروقات لاسيما بالنسبة لوحدها المتواجدة في جنوب البلاد، حيث تتضمن الاتفاقية الجماعية القطاعية الأشغال العمومية، والاتفاقية الخاصة بمؤسسة سونطراك مجموعة من الأحكام التفصيلية المنظمة لهذا الشكل من نظام العمل، كالمادة 33 من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الأشغال العمومية والري. والمواد 167 إلى 169 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليهما سابقاً.

50. المادة 35 من اتفاقية قطاع الأشغال العمومية والري السالفة الذكر.

51. ينظر في هذا الشأن أحكام المادتين 140 و 141 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المشار إليها سابقاً.

52. ينظر في هذا الشأن أحكام المواد 157 و 160 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليها سابقاً.

53. ينظر في هذا أحكام المادة 159 من اتفاقية سونطراك. والمادة 141 ف 2 من اتفاقية سونلغاز المشار إليهما سابقاً.

54. ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال أحكام المادة 154 من اتفاقية سونطراك.

55. ينظر في هذا أحكام المادة 155 من اتفاقية سونطراك. والمادة 144 من اتفاقية سونلغاز المشار إليهما سابقاً.

56. ينظر أحكام المادة 160 من اتفاقية سونطراك. والمادة 141 من اتفاقية سونلغاز المشار إليهما سابقاً.

57. ينظر في هذا الشأن المادة 1 - 220 L من تقنين العمل الفرنسي.

58. المادة 33 من قانون علاقات العمل.

59. ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال المواد 38 إلى 40 من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الأشغال العمومية والري. والمادة 42 - 1 من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الحديد والصلب. المشار إليهما سابقاً.

60. يراجع في هذا الجانب المادتين 40 و 41 من قانون علاقات العمل. والمادة 2 - 223 L وما بعدها من تقنين العمل الفرنسي. على أساس يومي ونصف (2.5) اليوم عطلة مقابل كل شهر عمل دون أن تتجاوز

المدة الإجمالية الثلاثين (30) يوماً عن سنة العمل الواحدة. وعلى أساس أن كل فترة تساوي أربعة وعشرون (24) يوماً، أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي (المادة 43 من قانون علاقات العمل الجزائري).

61- يراجع في هذا الجانب المادة 42 المعدلة والمتممة من قانون علاقات العمل.

62. على خلاف المشرع الفرنسي الذي أحال العديد من المسائل التنظيمية والإجرائية، بما فيها إمكانية مخالفة بعض الأحكام القانونية فيما يتعلق بكيفيات تطبيق وتنفيذ مختلف الأحكام القانونية المتعلقة بالعطلة السنوية، ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال، المواد L 223 - 2 و L 223 - 3 و L 223 - 6 و L 223 - 7 و L 223 - 9 وغيرها من المواد الأخرى من تقنين العمل الفرنسي.

63. تنص المادة 42 المعدلة من قانون ع.ع. على أنه: "يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة."

64 - المادة 44 من الاتفاقية القطاعية لعمال قطاع الأشغال العمومية والري. المشار إليها سابقاً.

65 - المادة 157 المعدلة والمتممة من اتفاقية مؤسسة سونلغاز. والمواد 182 إلى 184 من اتفاقية سونطراك. المشار إليهما سابقاً

66 - باستثناء أحكام المادتين 48 و50 من ق.ع.ع. حيث تنص الأولى على أنه: "يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة." بينما تنص الثانية، بأنه: "يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية، والحقوق المرتبطة بها."

67 - ينظر على سبيل المثال المواد 153 إلى 155 من اتفاقية مؤسسة سونلغاز. والمواد 174 إلى 176 من اتفاقية مؤسسة سونطراك المشار إليهما سابقاً.

68- المادة 92 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، السالفة الذكر. والمادة 217 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليها سابقاً

69- وهي تقريباً نفس العناصر التي أحالها المشرع الفرنسي لاختصاص الاتفاقيات الجماعية، لاسيما تلك القابلة للتمديد أو التوسيع. ينظر في هذا الشأن، المادة 5 - 133 L الفقرة 4 بعناصرها الأربعة. من تقنين العمل الفرنسي.

70- ينظر في هذا الشأن المادتين 233 و234 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك. والمادتين 59 و60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز. المشار إليهما سابقاً. - ينظر في هذا الشأن المادتين 233 و234 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك. والمادتين 59 و60 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز. المشار إليهما سابقاً.

71. على النحو الذي عملت به المادة 234 من الاتفاقية الجماعية لسونلغاز، والمادة 65 من الاتفاقية الجماعية لسونطراك. المشار إليهما سابقاً.

72. القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتمم والمعدل. المشار إليه سابقاً. من ذلك نص المادة

17 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات، المشار إليها سابقاً. والمواد 3 إلى 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المشار إليها سابقاً. والمادة 325 وما بعدها من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليها سابقاً.

73. ينظر على سبيل المثال المواد 18 إلى 22 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات. والمواد 16 إلى 9 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز. السالفي الذكر.

ومن جملة التسهيلات التي ينص عليها القانون على سبيل المثال، ما تضمنته المادتين 46 و 48 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. بحيث تنص المادة الأولى على أنه: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهماتهم النقابية.

ويمكن المندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، بعد موافقة المستخدم. على ألا يدخل في حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضونه في الاجتماعات مع صاحب العمل، والغيابات التي يرخص بها صاحب العمل للمندوبين النقابيين للمشاركة في المؤتمرات والندوات النقابية. (المادة 47 من نفس القانون) بينما تنص المادة الثانية (المادة 48 المعدلة) على أنه: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية في أماكن ملائمة. يضع المستخدم تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية محلاً ملائماً إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضواً.

74. ينظر على سبيل المثال المواد 23 إلى 28 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات السالفة الذكر. والمواد 330 إلى 333 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، والمواد 7 إلى 15 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز. المشار إليهما سابقاً.

75. المادة 337 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المشار إليها سابقاً.

76. المادة 336 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، والمادة 110 من الاتفاقية الجماعية الإطارية الوطنية لمؤسسات القطاع الخاص. المشار إليهما سابقاً.

77. ينظر في هذا الشأن المادة 327 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليها سابقاً.

78. مثلما تنص على ذلك المادة 18 من نفس الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات. المادة 328 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المشار إليها سابقاً.

- 79- مثلما تنص على ذلك المادة 19 من نفس الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات، المادة 329 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليهما سابقاً.
- 80- حيث تعتبر مخالفة القواعد الاتفاقية من نفس درجة مخالفة الأحكام القانونية. (المادة 153 من قانون علاقات العمل)
- 81- وذلك وفق نص المادتين 128 و 129 من قانون علاقات العمل.
- 82- ويقصد بها الإجراءات المنصوص عليها في المادة 26 إلى 32 من هذا القانون.
- 83- ينظر على سبيل المثال المواد 33 إلى 53 من الاتفاقية القطاعية لقطاع المحروقات. والمواد 21 إلى 31 من الاتفاقية القطاعية لقطاع الحديد والصلب، والمواد 122 إلى 132 من الاتفاقية القطاعية لقطاع الأشغال العمومية والري. والمواد 202 إلى 224 من الاتفاقية الجماعية لسونلغاز، المواد 344 إلى 364 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المشار إليهما سابقاً.
- 84- يعتبر مبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي والمهني في العمل من ابتكار الفقه والتشريع الألماني، وهناك نقاش كبير بين فقهاء قانون العمل الفرنسيين حول وجود أو عدم وجود أحكام في القانون الفرنسي تتضمن هذا المبدأ، حيث أنقسم افقه الفرنسي حول هذا الموضوع بين مؤيد لوجود هذا المبدأ ولو بصيغة غير مباشرة، وبين منكر لوجوده بصفة كلية.
- 85- ينظر على سبيل المثال المادة 112 من الاتفاقية الوطنية الإطارية الخاصة بمؤسسات القطاع الخاص، المشار إليها سابقاً، والتي تنص على أنه: "يلتزم الأطراف المنضمين إلى هذه الاتفاقية باعتماد التشاور كوسيلة مفضلة للوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها."
- 86- وهو المضمون الذي تؤكد وتكرره معظم الاتفاقيات الجماعية عند معالجتها لكيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.
- 87- وقد اختلفت الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها وتلك الخاصة بالمؤسسات، فيما يتعلق بدورية الاجتماعات، فمنها من جعلتها شهرية، ومنها من جعلتها كل ثلاثة أشهر.... الخ. المادة 4 ف 3 من القانون 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية. السالف الذكر.
- 88- ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال. المادة 113 من الاتفاقية الوطنية الإطارية لمؤسسات القطاع الخاص، والمادة 123 من الاتفاقية القطاعية لقطاع الأشغال العمومية والري، والمادة 34 من الاتفاقية القطاعية لقطاع المحروقات. التي تنص على أنه: "في إطار تفادي النزاعات، وقصد دراسة الأسباب المحتملة لبروز إشكالات اجتماعية داخل المؤسسات المستخدمة. فإن الأطراف، ملزمون بتنظيم اجتماعات دورية لبحث العلاقات المهنية والاجتماعية ومختلف ظروف العمل". والمادة 345 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، المادة 202 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، وغيرها من المواد المشابهة المتضمنة في مختلف الاتفاقيات الجماعية القطاعية والخاصة بالمؤسسات.

89. على غرار الاتفاقية القطاعية لقطاع الحديد والصلب، المشار إليها سابقاً. المواد 26-1 إلى 26-3 من والتي لا تختلف في مضمونها عن الأحكام القانونية الواردة في القانون المنظم للوساطة.
90. يراجع في هذا الشأن المادة 353 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك.
91. يراجع في هذا الشأن المواد 37 إلى 39 والمادة 34 من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً.