

إشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة والصغيرة

في القانون الجزائري

موزاوي علي

أستاذ مساعد "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

مقدمة:

أثبتت التجارب الاقتصادية لدى الدول الصناعية، أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أصبحت المحرك الأساسي للاقتصاد في معظم دول العالم وأن دورها ومكانها مرشح للتنامي أكثر في المستقبل، لاسيما في ظل العولمة¹. ولم تكن الجزائر بعيدة عن هذه التحولات التي عرفت خلال السنوات الأخيرة إفراز تغيرات هامة في هياكل الاقتصاد الوطني، فبعد التجارب الفاشلة في مجال تنظيم وتسيير المؤسسات الوطنية، بإعطاء الدولة مجالا أوسع ودعما أكبر لتنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة، مما ساعد على زيادة عدد هذه المؤسسات وخلق آلاف مناصب الشغل²، لدرجة أصبحت تحتل مكانة كبيرة في القطاع الاقتصادي أمام جمود المؤسسات الكبرى التي أجمع

¹ - مداخلة السيد الطيب لوح، وزير العمل و الضمان الاجتماعي بمناسبة عقد الجمعية العامة للمجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسة الصغيرة و المتوسطة. 28 جانفي 2006

² - محمد زيدان ، الهياكل و الآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، العدد السابع، سنة 2010، ص 121.

أغلب الاقتصاديين على عدم قدرتها على توفير فرص عمل كافية لامتناس البطالة المتزايدة وعدم قدرتها على استيعاب الأعداد المتزايدة من العمالة¹. ومن حيث تنظيم علاقات العمل نجدها تخضع لأحكام القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، الذي حدد المشرع من خلاله شروط العمل والتشغيل وتنظيم علاقات العمل الفردية من حقوق والتزامات وعلاقات العمل الجماعية، وزيادة على ذلك فصلت قوانين أخرى الجوانب المتعلقة بتنفيذ هذه العلاقات، لاسيما ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب وتسوية النزاعات المترتبة عنها، إلا أن المشرع ميّز في هذا الإطار بين المؤسسات الشغيلة لـ 20 عامل على الأقل والتي تشغل دون ذلك العدد من حيث تطبيق العديد من الأحكام الخاصة بعلاقات العمل وخاصة الجماعية منها.

حيث أن العديد من أحكام قانون العمل تخص بالتفصيل المؤسسات التي تستخدم عشرون عاملا فأكثر، كالمسائل المتعلقة بالعلاقات الجماعية وسلطات صاحب العمل، في حين تثار إشكالات عديدة بخصوص آليات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة التي لا يتجاوز عدد عمالها عن تسعة أجراء، والمؤسسات الصغيرة التي تشغل أقل من عشرين عاملا والتي يشوبها الضعف والغموض، وهنا نطرح الإشكالية عن مدى ملائمة أحكام قانون العمل في تنظيمها لعلاقات العمل داخل المؤسسات المصغرة و الصغيرة؟.

¹ - بوسهمين أحمد، الدور التتموي للإستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 26، العدد الأول ، 2010 ، ص 212.

للإجابة على هذه الإشكالية نتناول حدود سلطات المستخدم اتجاه العمال، وكذا مسألة العلاقات الجماعية بهذه المؤسسات.

المبحث الأول: في سلطات للمستخدم اتجاه العمال

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بالسلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال، نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين، وتفاديا لترك الحرية والسلطة التقديرية لصاحب العمل في وضعها وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العامل، فأخضعتها لمبدأ المشروعية.¹ وهذا من خلال النظام الداخلي الذي يعتبر ميثاق المؤسسة²، وعرفته المادة 77 من القانون 90-11³ على أنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 92 و93.

² - د. واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2003، ص 150.

³ - قانون رقم 90-11 المؤرخ في الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل (ج.ر." رقم 17 لسنة 1990) معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991. (رقم 68 لسنة 1991) ومرسوم تشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994. (رقم 20 لسنة 1994) ومرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو 1994، يضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. (رقم 34 لسنة 1994) وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 يوليو 1996. (رقم 43 لسنة 1996) وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 يناير 1997. (رقم 3 لسنة 1997) وأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل. (رقم 3 لسنة 1997).

والانضباط. كما يحدد في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

ومن هنا تبرز أهمية وضع النظام الداخلي، وغيابه يؤدي حتما إلى حدوث اختلالات التنظيم وتوتر العلاقات بسبب عدم وضوح الأحكام التي يسري عليها العمال داخل المؤسسة، كما هو الحال في المؤسسات المصغرة والصغيرة. لكن الملاحظ بالنسبة لهذه الأخيرة هو انعدام إلزامية وضعه (المطلب الأول) والذي ينتج عنه انعدام الرقابة على المستخدم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: عدم إلزام المستخدم وضع النظام الداخلي للمؤسسة

باستقراء النصوص القانونية الصادرة في هذا الشأن نستنتج عدم إلزام المستخدم بوضع النظام الداخلي داخل المؤسسات المتوسطة والمصغرة وكذا الصغيرة، الأمر الذي يجعل المستخدم في مركز أقوى بالمقارنة مع العمال (الفرع الأول)، وصلاحيته في ممارسة السلطة التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقوية السلطة التنظيمية للمستخدم

لقد ألزم المشرع المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر على وضع النظام الداخلي وهذا طبقا للمادة 75 من القانون السالف الذكر التي تنص على " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا....."¹ أي أن وضع النظام الداخلي فيها إلزامي " يجب

¹ - مقارنة بتشريعات العمل خلال مرحلة ما قبل 1990، نجد أن الأمر 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ألزم كل المؤسسات بوضع النظام الداخلي، مهما كان تعداد عمالها و أنه يخضع لمصادقة العمال (المادة 33 منه)، أما الأمر 71-31، المؤرخ

للإجابة على هذه الاشكالية نتناول حدود سلطات المستخدم اتجاه العمال، وكذا مسألة العلاقات الجماعية بهذه المؤسسات.

المبحث الأول: في سلطات للمستخدم اتجاه العمال

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بالسلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال، نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية بين الطرفين، وتفاديا لترك الحرية والسلطة التقديرية لصاحب العمل في وضعها وما يترتب عن ذلك من ظلم تجاه العامل، فأخضعتها لمبدأ المشروعية.¹ وهذا من خلال النظام الداخلي الذي يعتبر ميثاق المؤسسة²، وعرفته المادة 77 من القانون 90-11³ على أنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 92 و 93.

² - د. واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2003، ص 150.

³ - قانون رقم 90-11 المؤرخ في الموافق 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل (ج.ر" رقم 17 لسنة 1990) معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991. (رقم 68 لسنة 1991) ومرسوم تشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994. (رقم 20 لسنة 1994) ومرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو 1994، يضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. (رقم 34 لسنة 1994) وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 يوليو 1996. (رقم 43 لسنة 1996) وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 يناير 1997. (رقم 3 لسنة 1997) وأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل. (رقم 3 لسنة 1997).

والانضباط. كما يحدد في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

ومن هنا تبرز أهمية وضع النظام الداخلي، وغيابه يؤدي حتما إلى حدوث اختلالات التنظيم وتوتر العلاقات بسبب عدم وضوح الأحكام التي يسري عليها العمال داخل المؤسسة، كما هو الحال في المؤسسات المصغرة والصغيرة. لكن الملاحظ بالنسبة لهذه الأخيرة هو انعدام إلزامية وضعه (المطلب الأول) والذي ينتج عنه انعدام الرقابة على المستخدم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: عدم إلزام المستخدم وضع النظام الداخلي للمؤسسة

باستقراء النصوص القانونية الصادرة في هذا الشأن نستنتج عدم إلزام المستخدم بوضع النظام الداخلي داخل المؤسسات المتوسطة والمصغرة وكذا الصغيرة، الأمر الذي يجعل المستخدم في مركز أقوى بالمقارنة مع العمال (الفرع الأول)، وصلاحيته في ممارسة السلطة التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقوية السلطة التنظيمية للمستخدم

لقد ألزم المشرع المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر على وضع النظام الداخلي وهذا طبقا للمادة 75 من القانون السالف الذكر التي تنص على " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا....."¹ أي أن وضع النظام الداخلي فيها إلزامي " يجب

¹ - مقارنة بتشريعات العمل خلال مرحلة ما قبل 1990، نجد أن الأمر 71-74، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ألزم كل المؤسسات بوضع النظام الداخلي، مهما كان تعداد عمالها و أنه يخضع لمصادقة العمال (المادة 33 منه)، أما الأمر 71-31، المؤرخ

على ". وقد حذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي في تحديد العدد الأدنى للعمال.¹

أما إذا كانت المؤسسة تشغل أقل من عشرين عامل فوضع النظام الداخلي أمر جوازي واختياري، يخضع لتقدير المستخدم، وهو ما ورد في نص المادة 76 التي تقضي بأنه "يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة...." فالقاعدة هنا مكملة يجوز مخالفتها.

وبالعودة إلى القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نجد النص على أن المؤسسات المصغرة التي تشغل أقل من 10 عمال والمؤسسات الصغيرة التي يقل تعداد عمالها عن 20 غير ملزمة بوضع النظام الداخلي، وهو ما يزيد عن 80 % من المؤسسات الاقتصادية، في حين أن شرط وضع النظام الداخلي يلزم فقط 20% من النسيج الاقتصادي الوطني.

في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص فنصت المادة 76 منه على أن وضع النظام الداخلي ملزم فقط في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا على الأقل. أما القانون رقم 78-12، المؤرخ في 5 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، فالزمت كل المؤسسات المستخدمة بوضع النظام الداخلي حسب المادة 88 منه "تعيين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاما داخليا....."

¹ - مقارنة مع المملكة المغربية، ألزم المشرع المغربي المؤسسات التي تشغل 10 عمال على الأقل بوضع النظام الداخلي، وهذا طبقا للمادة 138 من الظهير 01-03-194، الصادر في 11 سبتمبر 2003، المتضمن تعديل القانون 65-99، المتعلق بقانون العمل. (ج ر عدد 5210). أما المشرع اللبناني فقد حدد الحد الأدنى للعمال ب 11 عامل على الأقل (حسب المادة 66 من قانون العمل اللبناني).

وبالرغم إذن من العدد الهائل للمؤسسات الصغيرة والصغيرة التي تنشط في الحقل الاقتصادي سواء في المجال الصناعي والتجاري والخدماتي، تبقى القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط في هذه المؤسسات غامضة وغير مدونة، مما يفتح المجال لصاحب العمل للتعسف في حق العمال عند ممارستهم للسلطة التأديبية خاصة إذا لم يكن حسن النية، لأن وجود النظام الداخلي يوقع التزام على صاحبه باحترامه والالتزام به قبل فرض ذلك على العمال.

ونتساءل عن قصد المشرع من فرض هذا التمييز من حيث إلزامية وضع النظام الداخلي، وترك ذلك لتقدير أصحاب العمل في للمؤسسات الصغيرة والمصغرة، رغم أن وضع النظام الداخلي بها لا يشكل أي خصوصية أو استثناء بين شكل المؤسسات، فلا فرق بين مؤسسة تشغل 1000 عامل ومؤسسة تشغل 19 عامل، مادام الهدف يتمثل في تبيان قواعد عادة ما يكون هدفها التنظيم التقني للعمل ومتعلقة بالنظافة والأمن، كان من الأجدر إلزام كل المؤسسات على وضع النظام الداخلي، حتى تتضح مسؤولية المستخدم القانونية في حال حدوث مشاكل.¹

الفرع الثاني: غموض في ممارسة المستخدم لسلطته التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية من أخطر السلطات التي يستأثر بها صاحب العمل، لكون اللجوء إلى الأحكام التأديبية لا يكون إلا بمناسبة نشوب نزاع بين

¹ -COUTURIER Gérard, "Droit du travail", Tome 2, « les relations collectives de travail » ;Presses universitaires de France ;Paris,1991,P 58

العمال وصاحب العمل بمناسبة تنفيذ علاقات العمل، وهذه الأحكام تحدد في النظام الداخلي من حيث تصنيف الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات والإجراءات التأديبية المقررة. فكيف تمارس السلطة التأديبية في المؤسسات الصغيرة والمصغرة التي تشغل ما يزيد عن نصف القوى العاملة في القطاع الاقتصادي والتي لا يلزمها القانون بوضع النظام الداخلي، ولا تحدد لا الأخطاء ولا درجاتها ولا العقوبات المقررة.

وبخصوص تصنيف الأخطاء الجسيمة لا يطرح أي أشكال فهي محددة في القانون الجزائي وقانون علاقات العمل، كون ذلك من اختصاص المشرع فقط وأوردها حصريا وفقا لتفسير وتأويل المحكمة العليا للمادة 73 من القانون 90-11 في قرارها 135452، الصادر عن الغرفة الاجتماعية في 4 جوان 1996¹، فإن لم يرق المستخدم بوضع النظام الداخلي، فيمكن للمستخدم وللعامل الاستناد إلى القانون لتكيف جسامه الخطأ أو الفعل المرتكب، وهذه المادة ضمانه قوية ضد تعسف المستخدم وسند قانوني للعمال الذين يشتغلون في المؤسسات التي يغيب فيها النظام الداخلي.

أما الأخطاء المهنية غير الجسيمة أي البسيطة، فلم يحددها المشرع، بل ترك الحرية التامة للمستخدم لتحديدها في النظام الداخلي، وكثيرا ما يبالغ المستخدم في التفصيل في قائمتها، وهنا نكون أمام افتراضين متناقضين في حالة عدم وجود نظام داخلي بالمؤسسة:

¹ - د حسان نادية ، المرجع السابق ، ص 54-55.

- فهل تمنح الحرية والسلطة التقديرية للمستخدم في تحديد ووصف الأخطاء ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر حسب أهوائه، فيكون ذلك تعسف في استعمال لسلطته بعيدا عن أية رقابة، وذلك أكيد يصب في سياق مصلحة المستخدم.

- أم أن عدم وجود نظام داخلي في المؤسسات المصغرة والصغيرة التي يقل عدد عمالها عن عشرين، يعني ذلك تجميد جزء من السلطة التأديبية للمستخدم والمتعلقة بالأخطاء غير الجسيمة والاستناد إلى القاعدة العامة المعروفة في القانون الجنائي " لا عقوبة ولا جزاء إلا بنص " أي مبدأ شرعية الجزاء، فيكون في هذه الحالة في صالح العمال، وهو الأقرب إلى المنطق القانوني.

لكن كل من التأويلين لا يخدم مصلحة المؤسسة، فتكريس الأحكام الخاصة بالتأديب في النظام الداخلي يؤدي إلى إدراك العمال بحدودهم وتقاضي ارتكاب الأخطاء وفقا لقاعدة لا عذر لمن أنذر أو لا عذر بجهل القانون، وخضوعها لرقابة مفتشية العمل تعتبر كضمان للعمال، أما غياب النظام الداخلي وغياب أحكام مدونة وواضحة وعامة ومجردة ومطلع عليها من طرف كل عمال المؤسسة بالموازاة مع إغفال المشرع لذكر الأخطاء البسيطة والعقوبات المقررة لها في قانون علاقات العمل يوسع أكثر من سلطة المستخدم.

المطلب الثاني: ضعف آليات الرقابة على سلطات المستخدم

ومن النتائج المترتبة عن عدم وضع النظام الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمصغرة ضعف الرقابة على المستخدم من حيث عدم وجود الرقابة الإدارية (الفرع الأول) وعدم وضوح الرقابة القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: صعوبة الرقابة الإدارية

من الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي وجوب عرضه على مفتشية العمل، باعتبارها السلطة المختصة بالرقابة والسيطرة على احترام وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، حيث نصت المادة 79 على أنه "يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام...."

فمفتشية العمل تمارس سلطة الرقابة الإدارية على مشروعية النظام الداخلي، ومصادقتها ضرورية، ففي حالة اكتشافها لبُنى في النظام الداخلي مخالفة للتشريع والتنظيم، لا تصادق على النظام الداخلي وإنما تشترط عليه إدخال التعديلات الضرورية ليتطابق مع القانون والتنظيم أو الاتفاقيات الجماعية،¹ ولا يدخل حيز التنفيذ إلا بعد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة وفقاً لما نصت عليه المادة 2/79 من قانون العمل.

يتضح مما سبق أن المشرع ونظراً لإدراكه لأهمية النظام الداخلي في بناء العلاقات المهنية في المؤسسة شدد على وضعه وألزم رقابة مفتشية العمل على مشروعيتها .

وإذا كان الحال كذلك في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملاً على الأقل، فما هو الحال في المؤسسات المصغرة والصغيرة ذات أقل من عشرين عاملاً ولم تضع النظام الداخلي وتعد بعشرات الآلاف، فما هي طبيعة القواعد

¹ - د. حسان نادية ، مرجع سابق ، ص 44 و 45.

التي يطبقها المستخدم داخل هذه المؤسسات، لاسيما التنظيم التقني، والوقاية الصحية و الأمن والانضباط؟

وأكد أن أصحاب العمل يؤسسون لنظم داخلية غالبا ما تكون غير مكتوبة أو شفوية أو التنظيم بواسطة التعليمات، فيمكن قبول ذلك لكون المستخدم هو مالك المؤسسة، لكن كيف تتم الرقابة على هذه السلطة التنظيمية الغير الرسمية حتى لا يتعسف في استعمالها، ألا يعتبر ذلك تقييدا للدور الرقابي الذي تمارسه مفتشية العمل على المؤسسات بحجة عدم إلزامية وضعه في المؤسسات المصغرة .

الفرع الثاني: غموض الرقابة القضائية

من الضمانات الممنوحة للعمال في المجال التأديبي، خضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل للرقابة القضائية، حيث يمارس القاضي المختص عملية الرقابة من حيث المشروعية أي مدى توافر الشروط الشكلية لتوقيع الجزاء، أو من حيث الملائمة، أي التناسب بين الخطأ المرتكب والجزاء الموقع على العامل.¹

وفي هذا الشأن تنص المادة 73 مكرر 2 من القانون 90-11 على أن "يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي بقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني....."

¹ - هدفى بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، 2003، ص 93.

الفرع الأول: صعوبة الرقابة الإدارية

من الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي وجوب عرضه على مفتشية العمل، باعتبارها السلطة المختصة بالرقابة والسيطرة على احترام وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، حيث نصت المادة 79 على أنه "يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام...."

فمفتشية العمل تمارس سلطة الرقابة الإدارية على مشروعية النظام الداخلي، ومصادقتها ضرورية، ففي حالة اكتشافها لبُنى في النظام الداخلي مخالفة للتشريع والتنظيم، لا تصادق على النظام الداخلي وإنما تشترط عليه إدخال التعديلات الضرورية ليتطابق مع القانون والتنظيم أو الاتفاقيات الجماعية،¹ ولا يدخل حيز التنفيذ إلا بعد إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة وفقاً لما نصت عليه المادة 2/79 من قانون العمل.

يتضح مما سبق أن المشرع ونظراً لإدراكه لأهمية النظام الداخلي في بناء العلاقات المهنية في المؤسسة شدد على وضعه وألزم رقابة مفتشية العمل على مشروعيتها .

وإذا كان الحال كذلك في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملاً على الأقل، فما هو الحال في المؤسسات المصغرة والصغيرة ذات أقل من عشرين عاملاً ولم تضع النظام الداخلي وتعد بعشرات الآلاف، فما هي طبيعة القواعد

¹ - د. حسان نادية ، مرجع سابق ، ص 44 و 45.

التي يطبقها المستخدم داخل هذه المؤسسات، لاسيما التنظيم التقني، والوقاية الصحية و الأمن والانضباط؟

وأكد أن أصحاب العمل يؤسسون لنظم داخلية غالبا ما تكون غير مكتوبة أو شفوية أو التنظيم بواسطة التعليمات، فيمكن قبول ذلك لكون المستخدم هو مالك المؤسسة، لكن كيف تتم الرقابة على هذه السلطة التنظيمية الغير الرسمية حتى لا يتعسف في استعمالها، ألا يعتبر ذلك تقييدا للدور الرقابي الذي تمارسه مفتشية العمل على المؤسسات بحجة عدم إلزامية وضعه في المؤسسات الصغيرة .

الفرع الثاني: غموض الرقابة القضائية

من الضمانات الممنوحة للعمال في المجال التأديبي، خضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل للرقابة القضائية، حيث يمارس القاضي المختص عملية الرقابة من حيث المشروعية أي مدى توافر الشروط الشكلية لتوقيع الجزاء، أو من حيث الملائمة، أي التناسب بين الخطأ المرتكب والجزاء الموقع على العامل.¹

وفي هذا الشأن تنص المادة 73 مكرر 2 من القانون 90-11 على أن "يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي بقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني....."

¹ - هدفى بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، 2003، ص 93.

يفهم من نص المادة أن إجراءات التسريح تتم وفق تلك المحددة في النظام الداخلي، مع إلزام المستخدم بإدراج التبليغ الكتابي، حتى يتسنى للقاضي مراقبة مدى احترام المستخدم لإجراءات التسريح لكن هذا في حالة وجود نظام داخلي، لكن الأشكال يثور في حال عدم وجود النظام الداخلي فكيف يكيف القاضي إجراء التسريح التأديبي؟.

هذه الحالة كانت محل اجتهاد قضائي في قضية 111984 بتاريخ 20-12-1994، حيث قضت المحكمة العليا على اعتبار التسريح تعسفيا في حال غياب النظام الداخلي " ...لما ثبت في قضية الحال أن الدعوى رفعت على أساس أن التسريح من العمل اعتبر تعسفيا، لكونه تم في غياب النظام الداخلي للشركة المستخدمة....".

ونفس الحكم صدر بخصوص القضية رقم 141656 بتاريخ 02 جويلية 1996، والتي قضت باعتبار التسريح الذي يتم في غياب نظام داخلي في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا على الأقل تسريحا تعسفيا. لكن هاذين الاجتهادين يخصان حالة المؤسسة التي تشغل 20 عاملا على الأقل، فهل ينطبق ذلك على المؤسسات الشغيلة لأقل من 20 أجير، عدم جواز تسريح العمال لأسباب تأديبية في ظل غياب النظام الداخلي حتى في الحالة الثانية، أي أن المستخدم إذا أراد تسريح عامل لسبب تأديبي عليه بسن نظام داخلي أولا، وثم هل من المعقول أن تسرى أحكام نظام داخلي على خطأ ارتكب قبل وضع النظام الداخلي؟

كان من الأجدر على المشرع الجزائري إلزام كل المؤسسات مهما كانت طبيعتها وحجمها بوضع النظام الداخلي، كون ذلك لا يزيد أعباء مالية أو اجتماعية لهذه المؤسسات المصغرة والصغيرة التي كثيرا ما يتخوف المستثمرون منها، بل بالعكس سيساهم في تحديثها ويقوى رقابة الإدارة والقضاء على السلطة التنظيمية داخلها، فالحرص على تأهيل المؤسسات الوطنية لا يجب أن ينحصر فقط على الجانب التقني والمالي والاقتصادي، فتأهيلها ضروري لكن حتى من حيث النظم الداخلية للمؤسسات بما يحقق الاستقرار المهني والاجتماعي لها.

المبحث الثاني: تراجع الحقوق الجماعية للعمال

تتجسد صورة العلاقات الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال وأصحاب العمل في المشاركة والدفاع النقابي، والتفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية عبر أسلوب الحوار والنقاش، ولقد خص المشرع هذه العلاقات أحكاما وآليات لممارستها والتي في أغلبها تخص المؤسسات الكبرى، فما هو واقع العلاقات الجماعية في المؤسسات الصغيرة والمصغرة، خاصة فيما يتعلق بمشاركة العمال في التسيير (المطلب الأول)، وممارسة الحق النقابي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مدى مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

تعرف المشاركة بأنها أسلوب تسييري يستعمل مجموعة من التقنيات والممارسات لتوزيع المعلومات والمعارف والسلطات في اتخاذ القرارات بهدف تحميل المسؤولية للعمال لإنجاح مؤسساتهم، وتحسين العلاقة بين العمال

والمستخدم، وخلق توازن بين المصالح الفردية ومصالح المؤسسة،¹ وهي من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها حق المشاركة في الهيئة المستخدمة²، ويتم المشاركة عن طريق أجهزة مختصة، من خلال الدور الذي تؤديه (الفرع الأول) مع التأكيد على انعدام تلك الأجهزة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دور أجهزة المشاركة

تظهر أهمية مشاركة العمال في أجهزة المشاركة من خلال الصلاحيات التي منحها المشرع لها، تتمتع بالصلاحيات التالية:

- 1- دور المتابعة والإعلام: تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ:
 - تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل،
 - تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
 - نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية،
 - تطبيق النظام الداخلي.
- الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة وتحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

¹ - رقام ليندة، مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الوطنية، واقع و آفاق، مجلة العلوم الانسانية، العدد الثاني، جامعة بسكرة، 2002، ص 121.

² - المادة 5 مطقة 3 من القانون 90-11، السالف الذكر.

-إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية

2- دور رقابي: مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

3- دور استشاري: إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي:
*المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها،

*تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل).
*مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).

*مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين.
*النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ويجب الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

4- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة: إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

الفرع الثاني: انعدام مشاركة العمال في المؤسسات المصغرة والصغيرة

تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملاً على الأقل، أو بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة،¹ ويتم تحديد عدد المندوبين حسب عدد عمال المؤسسة² كما يلي:

• من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب واحد

• من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبان مندوبين

• من 151 إلى 400 عاملاً: أربعة (4) مندوبين،

• من 1401 إلى 1000 عاملاً: ستة (6) مندوبين،

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملاً إذا تجاوز العدد 1000 عاملاً.

وقد أشار المشرع في المادة 92 من نفس القانون على حالة خاصة، والمتمثلة في الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملاً، لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملاً، فيمكن أن ينضم العمال في أقرب مكان أو أن يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم .

يتضح مما سبق أن المشرع أقر صراحة بعدم تمتع عمال المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين عاملاً من حق المشاركة شأن المؤسسات المصغرة والصغيرة، ويكون بذلك ناقض المادة 5 من القانون 90-11 التي نصت على

¹ - المادة 91 من القانون 90-11، المعدلة و المتممة

² - المادة 99 من القانون 90-11 السالف الذكر

أن حق المشاركة من الحقوق الأساسية، ومنح المستخدم فرصة الانفراد بتسيير المؤسسة، بل أكثر من ذلك حرمان العمال من الاستفادة من تسيير أموال الخدمات الاجتماعية التي تساهم فيها المؤسسات ب 3% من كتلة الأجور الخام بما فيها العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها.¹

ما هي غاية المشرع من حرمان عمال المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل من حق المشاركة؟.

قد تكون غايته من ذلك الحرمان ذو أسباب تقنية منها قلة عدد عمال هذه المؤسسات، أو عدم رغبته في إثقال كاهل أصحاب هذه المؤسسات، لاسيما من حيث الامتيازات والتسهيلات التي يتمتع بها كالتمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم²، أو أن يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبو المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولإنجاز أعمالهم السكرتارية³. لكن مهما كانت الغايات، إلا أن المؤكد أن هذا التقييد ليس في مصلحة لا الأجراء ولا أصحاب العمل، إذا ما نظرنا إلى الصلاحيات المخولة لأجهزة المشاركة التي تهدف أساسا إلى السهر على مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في

¹ - المادة 8 من المرسوم رقم 82-179، مؤرخ في 15 ماي 1982، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها (ج ر عدد 20 لسنة 1982)، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186، مؤرخ في 6 يوليو 1994 (ج ر عدد 44 لسنة 1994) ومرسوم تنفيذي رقم 96-74، مؤرخ في 3 فيفري 1996، (ج ر عدد 9 لسنة 1996).

² - انظر المادة 106 من القانون 90-11 السالف الذكر

³ - انظر المادة 109 من القانون 90-11 السالف الذكر

ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذا الدور الاستشاري لهذه الأجهزة حول ظروف العمل بما يقي من النزاعات الفردية والجماعية.

المطلب الثاني: تقييد ممارسة الحق النقابي وتضييق التفاوض الجماعي
من أهم الحقوق المنبثقة من العلاقات الجماعية في المؤسسة، الحق في التنظيم والممارسة النقابية وكذا الحق في التفاوض الجماعي باسم عمال المؤسسة بقصد إبرام العقود الجماعية وتسوية النزاعات التي تنور بين العمال وأصحاب العمل.

الفرع الأول: تقييد ممارسة الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من الحقوق التي كرستها المعايير الدولية للعمل¹ وحق مكفول في الدستور بموجب المادة 56 منه، ونظمه المشرع بموجب القانون 90-14، المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم. حيث تنص المادة 2 منه على أنه "يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

¹ - نصت المادة 2 من الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87) المبرمة بتاريخ: في 9 يولييه 1948 على "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق".

نفهم من المادة أن حق إنشاء النقابات يكون فقط في إطار المهنة أو الفرع أو القطاع، بمعنى أن على مستوى المؤسسة لا يمكن إنشاء تنظيم نقابي خاص بعمالها، بل على الراغبين في ممارسة العمل النقابي التكتل في إطار المهنة أو الفرع أو القطاع، ويعتبر هذا أول حاجز للممارسة الحق النقابي، بالمقابل لهم حق الانضمام إلى نقابة موجودة مسبقا وفقا لنص المادة 3 من نفس القانون والتي تنص على "يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة. أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية"

يمنح تمثيل العمال أمام المستخدم للمنظمة الأكثر تمثيلا، حيث تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية أساسا إلى إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما¹

- بالمشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.

- والمشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وتكون المنظمة النقابية تمثيلية في المؤسسة إذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو تحوز على 20% على الأقل في لجنة المشاركة، طبقا للمادة 35 من نفس القانون، ويمكن للنقابات التي أنشأت قبل 6 أشهر على الأقل أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل

¹ - انظر المادة 38 من القانون 90-14، السالف الذكر.

المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية، وفقا للمادة 40 من القانون 90-14.

ويعين الهيكل النقابي، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية¹:

- من 20 إلى 50 عامل أجير : مندوب واحد.
- من 51 إلى 150 عامل أجير : مندوبان.
- من 151 إلى 400 عامل أجير : 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1.000 عامل أجير : 5 مندوبين.
- من 1.001 إلى 4.000 عامل أجير : 7 مندوبين .
- من 4.001 إلى 16.000 عامل أجير : 9 مندوبين.
- أكثر من 16.000 عامل أجير : 13 مندوب.

أما بخصوص المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا ، فنصت المادة 42 فقرة 2 على أن: **للتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.**²

¹ - المادة 41 من القانون السالف الذكر.

² - وبالمقارنة مع القانون القديم: 88-28 ، المؤرخ في 19 يوليو 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (ج ر عدد 29 لسنة 1988) ، في ظل الاحادية النقابية ، نجد أن المادة 6 منه تنص

يفهم من نص المادة أن المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملاً، ليس لعمالها الحق في انتخاب مندوب يمثلهم، ما عدا إمكانية تفويض ممثل واحد منهم، والمشرع استعمل عبارة "ممثل منتخب *représentant élu*" ليس "مندوب نقابي *délégué syndical*"، فدوره ظرفي ومؤقت نستنتج من عبارة "ينتخبه مباشرة..... ضرورة التفاوض الجماعي...." أي مرتبط بالقيام بالتفاوض الجماعي وتسوية النزاعات الجماعية فقط، فلا يمكنه التفرغ للعمل النقابي ولا يستفيد من التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين، كالتمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم.¹

وبخصوص الواجب توفرها في ممثل العمال بلوغ 21 سنة كاملة يوم انتخابه حسب المادة 44 التي تنص على "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية

على أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يمكنه أن ينشأ فرعاً أو عدة فروع نقابية أو نقابة لعمال الهيئة داخل الهيئات المستخدمة.

وحسب القانون القديم ينتخب في المؤسسات التي تشغل من 4 إلى 9 عمال مندوب نقابي، أما إذا كانت تشغل من 10 إلى 30 عامل فتنتخب 3 مندوبين، فالعدد الأدنى للعمال قصد انتخاب مندوب واحد هو أربعة، و3 مندوبين لما يكون عدد العمال يزيد عن 10 ويقل عن 30، ويتمتعون بنفس التسهيلات و الحقوق كاحتساب 10 ساعات كوقت عمل لممارسة مهنته النقابية (المادة 26 من القانون).

¹ - المادة 46 من القانون 90-14، السالف الذكر.

والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية".

ويعتبر ذلك قيذا آخر على عمال المؤسسات الصغيرة و المصغرة ، لكون غالبية هذه المؤسسات، لاسيما المصغرة منها مقاولات شبانية تم إنشائها في إطار دعم الصندوق الوطني للبطالة أو الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث أن أغلب العمال شباب، قد يثار مشكل الأهلية القانونية عند انتخاب ممثلهم وهنا نتساءل كيف أن سن تجنيد الشباب لأداء الخدمة الوطنية والسهر على حماية الوطن بكامله هو 18 سنة، في حين أن للدفاع عن حقوقه أو تمثيل زملائه الأجراء هو 21 سنة كاملة ،لذا من الملائم تحديد السن الأدنى ب 18 سنة .

الفرع الثاني: غموض آلية التفاوض الجماعي

تمثل المفاوضة الجماعية أهم صيغ الحوار الاجتماعي، لما تتميز به من مشاركة فعلية لأطراف الإنتاج في تحديد علاقات العمل القائمة بينها، ولما لها من انعكاسات إيجابية على تطوير التشريعات العمالية، وتحسين شروط وظروف العمل، والحفاظ على سلامة المناخ الاجتماعي.¹

كما ترتبط موضوعات ومسائل المفاوضات الجماعية بمنهجية وإجراءات تنظيم العلاقات الاجتماعية بين أطراف الإنتاج والسلطات العمومية. وهي تستند إلى جملة من المبادئ والحقوق الأساسية أوردتها المعايير الدولية للعمل². وفقا

¹ - على رمضان، المفاوضة الجماعية ، المعهد العربي للبحوث والثقافة العمالية ، الجزائر.

² - تعتبر اتفاقية العمل الدولية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص، إضافة إلى ما ورد في الاتفاقية رقم (98) بشأن مبادئ حق

لنص المادة 42 السالفة الذكر يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلاً واحداً ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها،¹ فما طبيعة التفاوض الذي يمكن لممثل العمال مباشرته مع المستخدم، ما حدوده.

التنظيم والمفاوضة الجماعية التي تعتبر أحد الاتفاقيات الأساسية الثمان التي تمثل حقوق الإنسان في العمل. وحسب مفهوم الاتفاقية (154) فإن المفاوضة الجماعية تهدف إلى:

- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام .
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال .
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال.

وقد فرضت الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالمفاوضة الجماعية على الدول اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق آليات وإجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري تتناسب مع الظروف الوطنية (الاتفاقيات 98، 151، 154) ووضعت الاتفاقية (154) عدداً من الأهداف التي تسعى الأطراف المعنية إلى بلوغها من خلال تشجيع المفاوضات الجماعية وهي:

- تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع العمال وأصحاب العمل؛
- تشجيع وضع قواعد إجرائية بالاتفاق بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛
- عدم إعاقة المفاوضة الجماعية لأسباب تتعلق بقواعد الإجراءات الخاصة بها؛
- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل بما يساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية.

¹ - عكس المشرع الجزائري، اعتمد المشرع المغربي عند انتخاب مندوبي العمال، أن يتم انتخابهم في جميع المؤسسات التي تشغل اعتيادياً ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين، (المادة 430 من مدونة الشغل)

1- منح إمكانية التفاوض الجماعي دون القدرة على إبرام اتفاقيات جماعية: تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا من مصادر قانون العمل، تستمد مشروعيتها من تشريع العمل، الذي وضع قواعد مرنة بهدف إعطاء الاتفاقيات الجماعية دورا في تنظيم الشغل وسيره في المؤسسة عن طريق التفاوض بقصد تكملة التشريع بالتعرض إلى تفاصيل القواعد التنظيمية، أو إنشاء قواعد أغفل عنها المشرع عبر ما يسمى *la loi Négociée*. وعليه برزت أهمية الاتفاقيات الجماعية في تنظيم مراحل علاقات العمل وفي أدق تفاصيلها، حتى أضفي عليها على أنها إجبار من نوع خاص، وعليه تؤدي دور تحقيق التوازن لتخدم مصالح أطراف علاقة العمل.¹

وعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 114: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما فئة أو الفئات المهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

¹ - د. معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2 لسنة 2008. ص 58-59.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون¹.

حدد المشرع بمقتضى المادة السالفة الذكر أطراف الاتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

فيشترط بالنسبة للعمال ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانبهم حتى يتأتى لهم إبرام الاتفاقية الجماعية، أي ضرورة تمثيلهم من طرف منظماتهم النقابية¹، وبمفهوم المخالفة ففي حالة عدم وجود نقابة بالمؤسسة أو هيكل نقابي لا يمكن للعمال إبرام اتفاقية جماعية، فالصفة الجماعية للعمال لا تكفي إذن كون المشرع قيدها برسمية تمثيل العمال.

عكس ذلك بالنسبة لصاحب العمل، فإن المشرع خول له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، أي أن المستخدم إذا كان عضوا في منظمة مهنية قطاعية أو وطنية أبرمت

¹ - كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد 4، جانفي 2011، ص 93.

اتفاقية مع المنظمات النقابية العمالية، حتى وإن لم تملك فرعاً نقابياً بمؤسسته، تسري أحكامها على عمال مؤسسته، فكيف يمكن إذا تفسير التزام العمال بالاتفاقية التي أبرمتها منظمة مهنية لأرباب العمل مع نقابة غير منخرطين فيها ولم يكونوا طرفاً فيها، في حين أنهم محرومين من حق إبرام اتفاقيات على مستوى مؤسستهم، بما يضمن لهم حقوقاً أكثر نفعاً.

وإذا كان المشرع قد أقر بحق التفاوض لفائدة عمال هذه المؤسسات عن طريق ممثلهم، فما مجال التفاوض، ما حدوده، ما دام لا يمكنه أن يثمر بإبرام الاتفاقيات الجماعية، فهل يمكن أن يبرم اتفاقاً مع المستخدم، وهذا كان الجواب بالإيجاب فنتساءل عن المجالات التي يمكن أن يتفاوض بشأنها وحدودها.

من الواضح أن المشرع قد انحاز إلى أرباب العمل الذين يتظاهرون بأن قانون العمل مناصراً للعمال، وأنه مرهقاً لكاهل المؤسسة بتحملات ثقيلة، وأنه يجب ألا يزداد إقبال كاهلها بالاتفاقيات الجماعية، فهم يعتبرون أن إبرام الاتفاقية الجماعية يعني إرغام رب العمل على التفاوض حول علاقة العمل بنقلها من المستوى الفردي، حيث وضعها القانون، إلى المستوى الجماعي، أي استبدال نسبي لإرادة رب العمل المنفردة، بإبرام الاتفاقية الجماعية يعني في نظر بعض الليبراليين إرغام رب العمل على التفاوض حول علاقة العمل بنقلها من المستوى

الفردية، حيث وضعها القانون، إلى المستوى الجماعي، أي استبدال نسبي لإرادة رب العمل المنفردة بالتنظيم الذي يتفق عليه الطرفان.¹

والأما الغاية من التقييد مادام هدف الاتفاقيات الجماعية معالجة شروط التشغيل والعمل من التصنيف المهني، ومقاييس العمل بما فيها تنظيم مدة العمل، والأجور ولواحقها، وتحديد إجراءات تسوية النزاعات، من جهة ومن جهة أخرى إذا كانت الاتفاقية الجماعية تكيف على أساس أنها عقد جماعي، فهذا تقييدا شديدا لحرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة.

2- منح إمكانية التفاوض الجماعي دون قدرته على تسوية النزاعات الجماعية :

عند قراءة نص المادة 42 من القانون 90-14 السالفة الذكر، يفهم من خلالها أن دور ممثل العمال في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 20 محصوراً فقط في التفاوض الجماعي وتسوية النزاعات الجماعية، ومادام التفاوض الجماعي في هذه المؤسسات لا يمكن أن يفضي إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق جماعي، وبدوره ينحصر في المساهمة فقط في تسوية النزاعات الجماعية، ويبدو أن غاية المشرع تكمن في الحفاظ على الاستقرار والسلم في هذه المؤسسات، كون ذلك يخدم مصلحة السلطة العامة وأصحاب العمل على حد

¹ - - - - - ماذا خلف الضجيج الكاذب حول الاتفاقيات الجماعية، مجلة

المناضل، العدد 21، 23 ماي 2009، في الموقع <http://www.almounadil-a.info/article1665.html>

سواء قبل مصلحة العمال، بدليل حرمان عمال هذه المؤسسات تقريبا من جميع الحقوق الجماعية ماعدا حق التفاوض من أجل تسوية النزاعات الجماعية.

عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي من خلال المادة 2 من القانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم¹، بأنه "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم ...".

ونص المشرع في القانون 90-02 على آليتين من التفاوض: التفاوض كأسلوب وقائي قبل نشوب النزاع، والتفاوض كأسلوب علاجي للنزاع الجماعي. تنص المادة 4 من القانون السالف الذكر أعلاه على أنه "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة". تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال".

¹ - معدل ومتمم بقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991. (ج.ر. عدد 68 لسنة 1991)

وتضيف المادة 5 أنه **إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها....**"

يفهم من المادة 4 أن التفاوض الجماعي يمكن أن يكون كأسلوب وقائي من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف يلوح في أفق العلاقات المهنية، عن طريق البحث عن الحلول أو تقديم تنازلات من الطرفين،¹ لكن أيمن أن يتجسد ذلك في الواقع و يحقق غاياته؟

فأول إشكال تثيره المادة 4 هي طرفي التفاوض، وأخص بالذكر طرف العمال، في مدى قدرة و أهلية ممثل واحد عن العمال أن يتفاوض مع المستخدم حول وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، علما أنه لا أساس للمساواة في التفاوض بين العامل والمستخدم، كون العامل الطرف الضعيف دائما في العلاقة.

والإشكال الثاني يتمثل في انعدام آليات تطبيق التفاوض بسبب غياب الاتفاقيات الجماعية بهذه المؤسسات وحيث تنص الفقرة الأخيرة من نفس المادة على **" تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"**.

والإشكال الثالث يتمثل في التفاوض في إطار المصالحة الاتفاقية كآلية علاجية والواردة في المادة 5، فلا يمكن تجسيدها في المؤسسات المصغرة

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، ص 96.

والصغيرة لعدم القدرة على إبرام الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة نشوب نزاع ما على الأطراف سوى اللجوء إلى المصالحة القانونية الواردة في الفقرة الثانية من المادة 5 " وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

"وبالتالي لا يمكن عمليا تجسيد التفاوض الجماعي بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية سواء الوقائية أو العلاجية بما فيها المصالحة والوساطة والتحكيم، فلا جدوى من منح حقوق لا يمكن تجسيدها في الميدان.

الخاتمة:

بذلت الدولة الجزائرية جهودا كبيرة في المجال الإصلاحات الاقتصادية، مبنية على توفير ترسانة قانونية ودعم مادي، وتوفير الشروط التي تساعد على الحفاظ أولا على النسيج الصناعي القاعدي المشكل أساسا من شبكة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم توفير الظروف المواتية للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لما تتسم به من مرونة في التشكيل والتطور والتسيير والتأقلم مع مستجدات الواقع الاقتصادي الوطني والدولي، وجاءت هذه السياسة بنتائج معتبرة من حيث تعداد هذه المؤسسات ومساهمتها في استحداث مناصب شغل وامتصاص البطالة.

لم يصاحب هذا التطور في النشاط الاقتصادي تطور في تنظيم علاقات العمل، رغم أن قانون العمل من يعتبر من أكثر القوانين تأثيرا بالتحويلات

الاقتصادية والتغيرات الاجتماعية¹، حيث أن المنظومة التشريعية للعمل الصادرة سنة 1990، أتت في مرحلة أزمة سياسية واقتصادية معقدة، وكانت فيها الدولة هي صاحبة العمل في الميدان الاقتصادي عبر المؤسسات الموروثة من النظام السابق وفي أغلبها عمومية في شكل مؤسسات متوسطة أو كبيرة، وأما القطاع الخاص فكان في بداية نشأته وتنظيمه، فلا وجود حقيقي للمؤسسات الصغيرة والصغيرة.

فأحكام قانون العمل جاءت تخص بالتفصيل المؤسسات التي تستخدم عشرون عاملا فأكثر، في حين لم يول المشرع اهتماما بالمؤسسات التي تشغل أقل من عشرون عاملا كالمسائل المتعلقة بالعلاقات الجماعية وسلطات صاحب العمل، المتسمة بالغموض من جهة والإجحاف من جهة أخرى، كتعزيز سلطات المستخدم بسبب عدم إلزامه بوضع النظام الداخلي، وعدم وضوح السلطة التأديبية له مما يفتح المجال للتعسف، أما الحقوق الجماعية تبدوا منعدمة تماما كحق المشاركة والحق النقابي وحق التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية، الخدمات الاجتماعية وغياب آليات التسوية الودية لنزاعات العمل وغيرها.

يمكن التسليم في بداية الأمر بعدم أهمية العلاقات سواء الفردية أو الجماعية التي تنشأ بهذه المؤسسات بسبب ضعف عدد عمالها الذي يتراوح عادة بين 4 إلى 19 عامل، لكن الأهمية تتضح جليا لما نقارن ذلك بتعداد هذه المؤسسات على المستوى الوطني باستثناء المؤسسات المتوسطة نجد أنه انتقل

¹ - HAMDAN Leila ; « Difficultés de mise en œuvre du droit du travail algérien », in Revue international de droit comparé, Vol, 48 N°3, juillet-septembre 1996, pp 676.

من بضع العشرات سنة 1990 إلى ما يقارب نصف مليون سنة 2010، تنشط في مختلف المجالات كالصناعة والبناء والتجارة والفلاحة والسياحة والحرف التقليدية وغيرها، وتشغل ما يقارب مليون عامل، مقابل تواجد ضعيف للمؤسسات الكبرى التي لا تتجاوز نسبتها في النسيج الاقتصادي الوطني 6%.

فمن غير المعقول أن يحرم ما يقارب مليون أجير من ممارسة حقوقهم المكرسة في المعايير الدولية والدستور، وتركهم فريسة في أيدي أرباب العمل الذين يتفنون في آليات الاستغلال وخاصة في المقاولات من الباطن وشركات السمسرة التي كثيرا ما يتهرب أصحابها من التزاماتهم المهنية والاجتماعية، في ظل التواطؤ التشريعي والتنظيمي ذو النزعة الليبرالية.¹

من المؤكد أن قانون العمل الحالي تجاوزه الزمن، فبعد ما يقارب ربع قرن من صدوره يتضح عدم ملائمة أحكامه الحالية مع الأشكال الجديدة لأصحاب العمل المتجسدة في المقاولات الصغيرة والمصغرة، كونها جاءت سنة 1990 في جاء مخاطبا المؤسسات الكبيرة والمتوسطة. ولذا وجب إعادة النظر في بعض أحكام قانون العمل لمواكبة التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها البلاد لاسيما تلك التي لا تتماشى مع السياق الاقتصادي والاجتماعي

¹ - منذ 1999، وعد وزير العمل والحماية الاجتماعية باصدار قانون عمل جديد، إلا أنه لم ير النور الى يومنا هذا، فكل مرة تكون ارادة في برمجته في الدورات التشريعية ، يتم سحبه والتراجع عن عرضه للمناقشة و المصادقة ، وبالموازاة لم تسجل أية مبادرة من طرف النواب قصد تعديل قانون العمل ، أو على الأقل استجواب الحكومة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية .

الجديد، لاسيما علاقات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي هذا المجال تفرض بعض التوصيات نفسها، ومنها ما يلي:

- إقرار إلزامية وضع النظام الداخلي في كل مؤسسة اقتصادية مهما كانت طبيعتها ونوعها، باستثناء الشركات ذات الطابع العائلي التي تشغل أقل من أربعة عمال، مع تبيان صريح للأخطاء ودرجاتها والعقوبات المقررة وإجراءات ممارسة السلطة التأديبية، أو إصدار نظام داخلي نموذجي للمؤسسات المصغرة والصغيرة.

- الاعتراف بحق المشاركة في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل ما دامت الغاية منه تحفيز العمال على الإنتاج وإشراكهم في نتائجه، ودور المندوب يتمثل أساسا في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- الاعتراف بحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية من خلال استحداث صناديق مشتركة سواء قطاعية أو جهوية، شبيهة بصناديق الكفالة المشتركة، تودع فيها الأموال المستحقة للخدمات الاجتماعية، مع وضع إجراءات تسييرها وتوسيع آليات الاستفادة منها لتشمل تمويل السكن، الخدمات الصحية، المساعدة الاجتماعية....

- تشجيع الحوار والتفاوض الجماعي داخل هذه المقاولات مع إمكانية إفضائه إلى إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية قصد إقرار حقوقا أكثر نفعا للعمال، دون تقييد ذلك بمعيار تعداد الأجراء، وذلك من شأنه أن يساهم ذلك أيضا في وضع أحكام لتسوية نزاعات العمل الجماعية عبر إجراءات اتفاقية.

- الاعتراف بحق التنظيم لفائدة عمال هذه المؤسسات، عبر التكتل للدفاع عن مصالحهم ومواجهة أصحاب العمل كجماعات عوض الشكل الفردي، ويترتب عن حق التنظيم تفعيل الحق النقابي لعمال هذه المؤسسات، مع معالجة إشكالية التمثيل النقابي الذي يقيد النضال النقابي أكثر مما يكرسه.
- رفع عدد المندوبين منح صلاحيات أوسع للمندوبين النقابيين وممثلي العمال من خلال إعطائهم حق التفرغ للعمل النقابي، كنظرائهم في المؤسسات التي تشغل على الأقل 20 عامل، ما دامت الغاية الدفاع عن حقوق العمال.
- تفعيل دور مفتشيات العمل من حيث ممارسة الرقابة والتفتيش بهذه المؤسسات، وتزويدها بالوسائل البشرية والمادية نظرا للعدد الهائل لهذه المؤسسات.

وختاما يمكن القول أن من خلال التمعن في تاريخ نشأة وتطور قواعد القانون الاجتماعي، لم تكن يوما الحقوق والحماية القانونية للعمال منحة من المشرع أو السلطة التنفيذية، بل كان دوما نتيجة تكتل وضغط العمال ونضالهم الملتزم، وكم هي الحاجة اليوم إلى تلك القيم في ظل تحديات العولمة وسيادة المذهب الفردي الذي رجح الكفة لصالح أصحاب رؤوس الأموال الذين يسيطرون على العلاقات المهنية داخل مؤسساتهم، وتجاوزوا ذلك إلى بسط نفوذهم حتى على الآلة التشريعية والتنفيذية للدولة.