

التفاوض الجماعي... الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل أ.د/ أحمية سليمان

كلية الحقوق جامعة الجزائر

مقدمة:

يعتبر التفاوض الجماعي النموذج أو المثال الحي لممارسة الديمقراطية الاجتماعية التي منحت العمال وأصحاب العمل حق الاتفاق على وضع وإصدار القوانين والنظم التي تحكم العلاقات فيما بينهم، عن طريق ممثليهم النقابيين. هذه الممارسة التي لم تبقى حبيسة المستوى الوطني الداخلي فقط بل امتدت إلى المستوى الدولي، حيث أقيمت في هذا الشأن منظمة العمل الدولية كبرلمان عالمي لأطراف علاقة الإنتاج الثلاثة، والذي كان من بين مجالات اهتماماتها الرئيسية تشجيع ودعم وتأطير آليات التشاور والتفاوض الثنائي والثلاثي بهدف وضع وإصدار قانون اتفاقي دولي، يشكل مصدراً أساسياً للقانون الاتفاقي الوطني. وترجع هذه الممارسة الديمقراطية الاجتماعية في الجزائر إلى مرحلة متأخرة نسبياً، إلى مطلع التسعينات من القرن الماضي، أي إلى بداية التحول نحو النظام الليبرالي في إدارة وتسيير الاقتصاد الوطني، باعتقاد الآليات الاتفاقية بدل الآليات الإدارية التي كان معمولاً بها من قبل. الأمر الذي يعكسه ويجسده مضمون قانون علاقات العمل الجديد لسنة 1990، الذي جاء كقانون إطار يضمن الحدود الدنيا والقصى من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين أطراف علاقات العمل، تاركاً مختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية والتنفيذية لأطراف هذه العلاقة يتفقون بشأنها عن طريق التفاوض بينهم، لوضع اتفاقيات واتفاقات جماعية تشكل القانون الاتفاقي المنفذ والمفسر للأحكام القانونية التي تضمنها هذا القانون الإطار. في ظل استحالة الإلمام بتنظيم كافة جوانب الحياة المهنية بمقتضى النصوص التنظيمية الرسمية.

إلا أن هذه الآلية الثنائية والثلاثية في صنع القوانين والنظم المهنية وما ينتج عنها من اتفاقيات واتفاقات جماعية التي تشكل الآلية التنظيمية لعلاقات العمل، تطرح إشكالات عديدة من الناحية الدستورية والقانونية. ذلك أن الوظيفة أو المهمة التشريعية والتنظيمية تعود في الأصل للدولة صاحبة السلطة العامة في مختلف المجالات التشريعية والتنظيمية، فكيف يجوز إذاً لأطراف علاقة العمل من مؤسسات مستخدمة، ونقابات عمالية أو ممثليهم، وضع القانون الاتفاقي التنظيمي الذي يحكم علاقتهم المهنية والاجتماعية؟ مما يؤدي إلى ما يمكن وصفه بالازدواجية التشريعية والتنظيمية في البلاد. وما هو أساس هذه السلطة التنظيمية المخولة لأطراف علاقة العمل في هذا الشأن؟ وفي النهاية، هل يمكن القول أننا بصدد ازدواجية قانونية في مجال تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية؟ ازدواجية تقوم على وجود أحكام قانونية رسمية، وأخرى اتفاقية من وضع آلية التفاوض الجماعي.

الفرع الأول : التفاوض الجماعي... مفهومه، آلياته، وتنظيمه

يشكل التفاوض الجماعي الوسيلة، الوحيدة التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقيات الجماعية،¹ أو تسوية النزاعات الجماعية، حيث تمثل هذه الآلية الإطار الذي يمكن كل طرف من أطراف هذه العملية من تقديم مطالبه، وعرض اقتراحاته، وشرح مواقفه ووجهات نظره. وبعبارة أدق المنبر الذي يدافع من أعلاه كل طرف عن مصالحه ومكتسباته. ولبحث هذا الموضوع، يستوجب التعرض أولاً للأطر والإجراءات التي يتم بها التفاوض الجماعي والأطراف المؤهلة للقيام به أو المشاركة في إجراءاته.

أولاً - تعريف التفاوض الجماعي: توجد العديد من تعريفات التفاوض الجماعي، إلا أننا نورد اثنين منها:

¹ - نشير هنا إلى أن مصطلح التفاوض الجماعي المعتمد لدى كل من الفقه وبعض التشريعات والاتفاقيات الدولية، كثيراً ما يقصد به الاتفاقيات الجماعية نفسها، حيث يستعمل هذا مصطلح كمرادف للاتفاقيات الجماعية. أما التفاوض الجماعي الذي نقصده هنا فنعني به عملية التفاوض التي تتم بين طرفي علاقة العمل، والتي تنتج عنها الاتفاقيات الجماعية. أو الاتفاقات التي تضع حداً للنزاعات الجماعية أو الإضراب.

يرى الأول أن المفاوضة الجماعية تتمثل في: "الحوار والمناقشات، التي تدور حول طاولة المفاوضات، بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب. وبين نقابة عمالية أو أكثر، أو إتحاد نقابات العمال من جانب آخر، للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل.¹

بينما يرى الرأي الثاني، بأن المفاوضة الجماعية، هي: "الحوار والمناقشات التي تجري بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، وبين منظمة نقابية أو أكثر من منظمات العمال، على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي، للتوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه.²

ومن هذا المنظور، يمكن تعريف التفاوض الجماعي، بأنه: "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال، من جهة. وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية، من جهة ثانية. بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما تجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وحدود ما تسمح به الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها، أو لوضع الآليات الوقائية أو العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية القائمة في المؤسسة أو القطاع الذي يتم فيه بالتفاوض. وعليه، فإن التفاوض هنا يجب أن يتم في إطار لجان مختلطة أو مشتركة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات النقابية العمالية التمثيلية المؤهلة للتفاوض من جهة. وممثلي صاحب أو أصحاب العمل، أو منظماتهم المهنية المؤهلة لتمثيلهم من جهة ثانية.

¹ - خليل أبو خرمه. المف اوضة الجماعية في الدول العربية. دراسة مقدمة للندوة العربية حول: "المفاوضة

الجماعية" المنعقدة في مدينة بور سعيد بمصر ما بين 4 و 7 أبريل 1999. ص 3.
² - د. عبد الباسط عبد المحسن. النظام القانوني للمفاوضة الجماعية المرجع السابق.. ص 22. وقد أورد المؤلف مجموعة من التعريفات للعديد من الدارسين يغلب عليها طابع التشابه في الصياغة والتركيز على الجوانب الواردة في التعريفين الذين أوردناهما.

حيث يحدد كل طرف قائمة الفريق المؤهل لتمثيله في العملية التفاوضية المشتركة. هذا الإطار الذي حرصت على تكريسه مختلف التشريعات والنصوص المنظمة لهذه العملية،¹ ونفس الإجراء أعتمده المشرع الجزائري، حيث أعتبر اللجان المختلطة المتساوية الأعضاء الإطار الوحيد للتفاوض الجماعي، وذلك بنص في المادة 123 منه على أن: "يكون التفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بناءً على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض. تتكون من عدد متساو من الممثلين النقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين، ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم". على: "أن يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضة الجماعية رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح ناطقه الرسمي".²

ثانياً. سير عملية التفاوض الجماعي: لقد سبق أن أشرنا إلى أن التفاوض الجماعي عملية معقدة تحتاج إلى حنكة وتجربة وتحكم في قواعدها وتقنياتها، وقدرة فائقة على المناورة والتكيف مع تغير المعطيات، وبراعة في اختيار البدائل والقرارات المناسبة لكل وضع مستجد، أو بعبارة أخرى، هي معركة تحتاج إلى تحضير مسبق، وإستراتيجية محكمة واضحة المعالم والأهداف، تسند مهمة القيام بها إلى فريق ذو تكوين علمي وعملي، مزود بكل المعطيات والصلاحيات والبدائل اللازمة.

ولهذا فإن نجاح هذه العملية يتوقف على عاملين أساسيين هما التحضير الجيد، والعناية الفائقة التي يستوجب على الأطراف بذلها في تسييرها.³ ذلك أن التحضير المسبق للتفاوض الجماعي من كلا الأطراف يشكل العامل الأساسي في نجاح أو فشل هذه العملية، فبقدر ما تم التحضير لها بجدية ومسؤولية، بقدر ما وفّر لها من أسباب وعوامل النجاح ما يكفي لنجاحها، والعكس صحيح.

¹ - وهو ما تنص عليه المادة 2 - 132 L من تقنين ع.ف، والمادة 114 معدلة من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم. ج.ر. عدد 17 لسنة 1990.

² - المادتين 123 و 125 من القانون 90 - 11 المشار إليه سابقاً.

³ - أنظر في هذا الشأن: WERTHER JR William - B.KEITH Davis et HELENE LEE Gosselin - La Gestion des Ressources humaines. Editors Montréal. Canada 2em edition. McGraw - HILL. P617 et s.

أ . دراسة المحيط والعوامل المؤثرة في التفاوض : تتم عملية التفاوض عادة في ظل ظروف ومعطيات اقتصادية واجتماعية متميزة تارة بالاستقرار، وتارة أخرى بالتوتر. تارة بالرخاء وتارة بالأزمة والضائقة المالية. هذه المتغيرات التي تجعل الإطلاع الكافي من قبل الأطراف على الظروف المالية والتجارية للمؤسسة أو القطاع المعني بالتفاوض أمراً في غاية الأهمية لتحديد الإستراتيجيات والتوجهات العامة للتفاوض، من جهة. والتحكم في تكيف المطالب والاقترحات المتبادلة بينهما وفق ما يتناسب والمؤشرات الاقتصادية المالية منها والتجارية التي تطبع الأوضاع العامة الدائمة أو المؤقتة. ذلك أن مطالب النقابات المادية والاجتماعية تختلف وتتكيف حسب المعطيات التي تتميز بها الوضعية المالية والتجارية لتلك المؤسسة أو ذلك القطاع الذي يتم فيه التفاوض. ولا يجب أن تكون عكس ما تشير إليه هذه المؤشرات، وخاصة في فترات الأزمات والصعوبات الاقتصادية، لأن ذلك من شأنه أن يعرقل عملية التفاوض، ولتؤم العلاقة بين أطرافها.

وهكذا يلعب الإعلام الاقتصادي بشقيه المالي والتجاري الذي يجب أن يتم تبادله بكل جدية وموضوعية بين الأطراف، بعيداً عن أي تزيف أو تزوير للمعطيات اللازمة لحسن سير عملية التفاوض الجماعي بينهما. دوراً فاعلاً في السير الجدي والمسؤول لهذه العملية، وبالتالي تسهيلها بما يسمح بالتوصل إلى اتفاق يخدم مصالح الطرفين معاً. لأنه يستحيل إجراء التفاوض الجماعي في غياب المعطيات التي تتحكم في توجيه عملية التفاوض نحو التوصل للاتفاق الذي يأخذ بعين الاعتبار الظروف والمعطيات الخاصة بكل طرف، ويجعل منه اتفاقاً قائماً على معطيات صحيحة معبرة عن حقيقة الواقع المالي والتجاري للمؤسسة أو القطاع الذي يشملها التفاوض.

كما يلعب الإعلام الاقتصادي في التفاوض الجماعي دوراً آخر لا يقل أهمية عن سابقه، إذ يوفر لأطرافه بالإضافة إلى المعطيات الاقتصادية للمؤسسة، المعطيات الاجتماعية للعمال، من حيث مستوياتهم ومؤهلاتهم المهنية، وشبكة الأجور والتعويضات

التي يتقاضونها، ومدى تناسبها المستويات الإنتاجية التي يحققونها، ومع مستويات الأسعار والقدرة الشرائية لهم.

ب . تحضير الفريق، وتحديد إستراتيجية التفاوض : إن نجاح عملية التفاوض

بالنسبة لكل طرف لا تتوقف على الاستعدادات والتحضيرات التي أشرنا إليها فقط، بل يتوقف أكثر على ضبط إستراتيجية واضحة، ورسم خطة محكمة للتفاوض لتحقيق المطالب وصيانة الحقوق، على ضوء المعطيات التي تتحكم في سير عملية التفاوض.

هذه الإستراتيجية التي يجب أن تستند على ترتيب الأولويات، وتحديد الأهداف، ووضع حدود دنيا وقصى للتنازلات، وتحضير قائمة البدائل، تحسباً لأي تغير في المعطيات والظروف. كما يجب أن توكل مهمة إنجاز هذه المهمة إلى فريق يتم اختياره على أسس ومعايير موضوعية مبنية على اعتبارات الكفاءة والتكوين والتجربة والحنكة. فريق يمكنه إدارة وتسيير عملية التفاوض بحكمة ودراية وتمكن. على أن يزود هذا الفريق بالقدر الكافي من الصلاحيات والسلطة التقديرية لاختيار القرارات التي يتخذها، وكذا في اختيار البدائل التي تطرح عليه على ضوء المواقف التي يتواجد بها، وتمكينه من الحرية والمرونة اللازمة في تكيف المطالب، وإعادة ترتيب الأولويات وفق ما تفرضه عليه العوامل الجديدة التي يمكن أن تؤثر في مجرى التفاوض وتفرض ضرورة تغيير بعض معطيات الإستراتيجية المرسومة مسبقاً، لاسيما إذا تميزت هذه العوامل بعدم الاستقرار الذي قد تفرضه بعض المؤثرات الداخلية أو الخارجية، الاقتصادية منها والقانونية والاجتماعية والتكنولوجية. لأن أعضاء الفريق المفاوض لا يعبرون عن آرائهم ومواقفهم الشخصية أو الخاصة، بل على أراء وإرادة الجماعة أو الهيئة التي انتخبتهم أو عينتهم للنياحة عنها في هذه المهمة. وذلك نتيجة التفويض الكامل أو المحدود الذي تلقوه من هذه الهيئات. وهو ما يفسر التزام هذه الهيئات بكافة الآثار المترتبة على عملية التفاوض، وبالتالي تحمل كافة الالتزامات التي ترتبها العقود والاتفاقات التي يتوصل إليها فريق التفاوض. وهذا انطلاقاً من نظرية النيابة أو التمثيل في العلاقات التعاقدية كما هو منصوص عليها في أحكام القانون المدني.

ومن بين عوامل نجاح عملية التفاوض كذلك، أن تجري هذه العملية على ضوء مشروع أو أرضية تمهيدية للاتفاق المراد التوصل إليه، يتم إعداده من طرف الهيئات الاستشارية القانونية للطرفين، أو باللجوء لهيئات متخصصة خارجية عنهما، كالموثقين أو المحامين، أو مكاتب دراسات واستشارات قانونية إن وجدت. كما يمكن اللجوء إلى أسلوب المقارنة ببعض اتفاقيات المؤسسات أو القطاعات المماثلة، أو اللجوء إلى طلب المساعدة الاستشارية لمفتشية العمل التي من بين اختصاصاتها مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل، وإجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.¹ بما في ذلك تلك التي قد تثور أثناء عملية التفاوض. هذه الأرضية التمهيدية التي من شأنها توفير الوقت، واستغلال معظمه في التفاوض الحقيقي بدل إهدار جزء منه في عملية وضع أو البحث عن هذه الأرضية، نظراً لما توفره من إمكانيات الإحاطة بكل المسائل والمواضيع والجوانب التي تتطلب التفاوض حولها.

و أخيراً، فإن ما يضمن نجاح الفريق المفاوض في تحقيق النتائج الإيجابية، والتحكم الجيد في سير هذه العملية، هو وجوب تقيده ببعض النصائح والإرشادات التي عادة ما ينصح بها الخبراء ورجال الأعمال، والمفاوضين في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، ومن بينها:

- طلب الحد الأقصى مما نريد، أو أكثر مما نتوقع الحصول عليه، مقابل اقتراح الحد الأدنى مما هو مطلوب، مع البقاء عند حدود الاعتدال، وعدم المبالغة في ذلك، حتى تحافظ على الروح الجدية للتفاوض، وعدم تقديم أحسن عرضاً في البداية. لأنه قد لا يكون الطرف الثاني يأمل في الحصول على ذلك العرض. لأن ذلك سوف يمنحك المزيد من المساحة التفاوضية.²

¹ - أنظر المادة 2 من القانون 90 - 03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمتقشية العمل. ج.ر. عدد 6 لسنة 1990.

² - أنظر روجر داوسن، المرجع السابق. ص 5 و 6.

- العمل على التفاوض المباشر، وتجنب اللجوء إلى الوساطة في هذه العملية، إلا عند حدوث خلاف أو نزاع يستوجب اللجوء إلى ذلك تجنباً لبعض المضاعفات كالإضراب من قبل العمال، أو الغلق من قبل صاحب العمل. إلى جانب عدم ترك الطرف الثاني يتجاوز الفريق أو الهيئة المفاوضة، والتعامل مباشرة مع الهيئات العليا لها. كما لا يجب منح هذه الهيئات العليا أو المركزية فرصة أو إمكانية التفاوض، لأنها في الغالب لا تملك التجربة ولا المعطيات والمعلومات اللازمة لإدارة وتسيير عملية التفاوض.
- يجب البدء بالمواضيع السهلة، وتأخير المواضيع الصعبة أو الشائكة إلى ما بعد ذلك، واستغلال النتائج المحصل عليها بالرفع من أهميتها لتجاوز الخلافات التي قد تطرأ بالنسبة لبعض المواضيع الأخرى، بهدف إقناع وتشجيع الطرف الثاني على تقبل الاقتراحات المعروضة. وتقديم المزيد من التنازلات لتفادي التضحية بالنتائج الإيجابية المحصل عليها في المواضيع الأخرى.
- الاستعانة في كل مراحل التفاوض، وعند الضرورة باستشارة الأشخاص والهيئات المتخصصة كلما تطلب الأمر الحصول على المعلومات والمعطيات الحقيقية القانونية أو الاقتصادية أو المالية، لاسيما إذا كان الموقف أو القرار المراد اتخاذه يتوقف على وضوح ودقة تلك المعطيات.
- عدم التردد في طلب اللجوء إلى هيئات تحكيم أو مصالح عندما يتعلق الأمر ببعض الصعوبات أو الخلافات في الرأي، أو في المطالب أو الاقتراحات. وعدم إبداء أي تخوف من قرارات تلك الهيئات، حتى لا يأخذ الطرف الثاني ذلك على أنه ضعف في الموقف أو عدم الثقة في النفس.
- لا يجب طلب التعديل في الاتجاه الذي قد يمس بمصالح الطرف المقترح له، أو الذي لا يرغب فيه، ولو كان ذلك على سبيل التحدي أو المساومة، لأنه قد يقبل الطرف الآخر هذا الطلب.

- لا يجب التشدد في المواقف، وخاصة في الإجابة بـ " لا " إلا إذا كان الفريق المفاوض متأكد من حصوله على المساندة الكاملة للطرف أو الهيئة التي يمثلها. كما لا يجب الإسراع في قبول الاقتراحات الأولية دون البحث عن الحصول على المزيد من التنازلات من الطرف الآخر. وعدم الاعتقاد بأن تلك الاقتراحات هي أقصى أو أدنى ما يمكن الحصول عليه من الطرف الآخر.

- لا يجب الاعتقاد بأن جولة أو عملية التفاوض قد انتهت بمجرد التوصل إلى توقيع الاتفاق لأنه في الكثير من الأحيان يجب إعادة التفاوض من جديد حول بعض المواضيع عدة مرات.

- يجب التمسك بمبدأ التفاوض مع الهيئات ذات التمثيل القانوني الحقيقي، وعدم قبول التنازل عن هذا المبدأ مهما كانت الإغراءات أو المساومات التي يقدمها الطرف الثاني، لأن ذلك من شأنه أن ينتج اتفاقاً مخالفاً للقانون، ولا يملك المصادقية الكافية لتجسيده على أرض الواقع.

- عدم قبول خيانة ثقة الهيئات التي عينت أو انتخبت الفريق المفاوض مقابل الحصول على نتائج غير نزيهة مهما كانت الإغراءات أو الأهداف.¹

ثالثاً . القواعد الخاصة بأهلية التنظيم النقابي:

يمكن تعريف المنظمة النقابية، أو النقابة بأنها: "منظمة ذات طابع مهني، هدفها الدفاع عن مصالح العمال، وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية الإدارية والقضائية، وأمام أصحاب العمل." وهو ما يفيد أن للنقابة مهمتين رئيسيتين هي: الدفاع عن مصالح أعضائها، سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل، وتمثيل هذه المصالح وهؤلاء الأعضاء في علاقاتهم مع السلطات العامة، وأصحاب العمل، لاسيما في عمليات التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية، وتسوية نزاعات العمل، والمشاركة في وضع تشريعات ونظم العمل.

¹ - أنظر في هذا الشأن: WERTHER JR wilia - B.KEITH Davis et HELENE LEE Gosselin p cit. P623et s

و من أجل الاضطلاع بهاتين المهمتين وغيرها، فقد اعترفت لها مختلف التشريعات العمالية المقارنة بالشخصية القانونية، والأهلية الكاملة لممارسة كافة التصرفات المدرجة في هذا الإطار،¹ حيث تعترف هذه القوانين بصفة صريحة بعدة حقوق وصلاحيات قانونية للنقابة بحكم تمتعها بالشخصية القانونية. وهي حق التملك، والتقاضي، والتمثيل وحق التفاوض، وإبرام كافة التصرفات القانونية والعقود والاتفاقيات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بمهامها وغاياتها.²

حيث تنص في هذا الشأن، المادة 16 من القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المشار إليه سابقاً، بأن: "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية، بمجرد تأسيسه... ويمكنه أن يقوم بما يلي: "إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه". كما تضيف المادة 38 من نفس القانون في هذا المجال، وبشكل أكثر وضوحاً، أن: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية: - المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة. - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب".³

انطلاقاً من هذه القاعدة فإن أهلية التنظيم النقابي في هذا المجال، تختلف باختلاف مستوى التفاوض، ونطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية، فيما إذا كانت قطاعية أو متعددة المهن، أو ذات نطاق محدود بمؤسسة مستخدمة واحدة.

¹ - أنظر مثلاً، المادة 16 من القانون 90. 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. ج.ر. عدد 23 لسنة 1990. ص 764. والمواد 11- 411 L ; 10- 411 L ؛ 1- 411 L من تقنين العمل الفرنسي الجديد، المرجع السابق. ص 875 و 876.

² - أنظر، المواد المشار إليها في الهامش السابق، في القانونين الفرنسي والجزائري. ونشير هنا إلى أنه حسب إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الأخيرة و إلى غاية الآن، فإن هناك 66 نقابة عمالية، و 34 نقابة لأصحاب العمل معتمدة. (جريدة الشروق اليومية. عدد 5746 ليوم 04 مارس 2018)

³ - بينما تنص المادة 39 من نفس القانون على نفس الصلاحيات بالنسبة للاتحاديات والكونفدراليات النقابية ذات التمثيل القطاعي أو الوطني، فيما يتعلق بالتفاوض الجماعي على المستويين القطاعي والوطني، وكذلك واجب استشارتها فيما يتعلق بوضع قوانين ونظم العمل... الخ.

أ . حالة التفاوض على المستوى القطاعي أو المتعددة المهن : تشترط معظم التشريعات العمالية المقارنة، ومنها التشريعين الفرنسي والجزائري على سبيل المثال، وجوب تمتع التنظيم أو التنظيمات النقابية في حالة التفاوض على المستوى الوطني، أو القطاعي، أو متعددة المهن، بنسبة التمثيل القانوني، أي تمثيل أغلبية العمال الذين ستشملهم الاتفاقية المراد التفاوض بشأنها. وبمفهوم المخالفة، فإن النقابة التي لا تثبت مثل هذه النسبة من التمثيل لا تتمتع بأهلية التفاوض بشأن هذا النوع من الاتفاقيات.¹ وهو ما يمكن استخلاصه من مضمون المادة 39 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، التي تنص صراحة على أنه: "في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء، والمستخدمين، واتحادياتهم وكونفيدرالياتهم الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني:

3 . تتفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعنيها.²

يتحكم في تحديد مجال التفاوض الجماعي، وبالتالي في السلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية بالدرجة الأولى النظام القانوني المعتمد في كل دولة، حيث يتسع مجال هذه السلطة كلما كان النظام القانوني أكثر تحراً ولبيرالية، ويضيق كلما كان هذا النظام أكثر تدخلاً. أو بعبارة أدق، يتسع هذا المجال في حالة خضوع العلاقات المهنية لأحكام القانون الخاص، ويضيق في حالة خضوعها لأحكام القانون العام. إن تحييد الإدارة وإبعادها عن أي تدخل في كل ما يتعلق بعملية التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية حتى في الحالات التي تعرف فيها هذه العملية بعض الصعوبات نتيجة تصلب مواقف الأطراف، يفيد بما لا يدع مجالاً للشك أو الغموض اعتماد الأدوات الاتفاقية الفردية

¹ - ينظر المادة 1 - 133 L من تقنين العمل الفرنسي، المرجع السابق. ص 278.

² - ينظر فيما يتعلق بتحديد ومتابعة تطور نسبة التمثيل النقابي، المنشورين الوزاريين الصادرين عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990، المتعلق بتمثيل التنظيمات النقابية للعمال. المرجع: . 5 n° . A.L . AMRANI . Guide pratique de législation et de réglementation du travail. édition p 73 et recueil de textes législatives Et réglementaires DROIT DU TRAVAIL 1997. P 157, I.N.T. 1997. والمنشور رقم 009 المؤرخ في 19 ماي 1997 المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية. الم رجع السابق. وهو ما يفسر اقتصار المشاركة في التفاوض بشأن الاتفاقيات القطاعية في ماي 1997 وما بعد ذلك بين الشركات القابضة من جهة. والاتحاديات النقابية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين فقط. دون غيرها.

والجماعية فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، وهو ما يترجمه بكل وضوح اكتفاء المشرع بتحديد الحدود الدنيا والحدود القصوى للحقوق والالتزامات بمقتضى نصوص تشريعية مما يعطيها طابع النظام العام، محيلاً كافة المسائل التنظيمية والإجرائية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بمختلف مستوياتها المهنية والقطاعية والإقليمية.

الفرع الثاني : مجال التفاوض الجماعي

يختلف مجال التفاوض الجماعي من نظام قانوني إلى نظام آخر، فهناك من الأنظمة والبلدان ما تترك مجالات واسعة جداً للتفاوض الجماعي، مثل النظام الأمريكي، حيث يلعب القانون الاتفاقي المنبثق عن التفاوض الجماعي بين أطراف علاقة الإنتاج الدور الرئيسي في تنظيم علاقات العمل في مختلف المجالات، في غياب قانون رسمي لعلاقات العمل.¹ في حين يضيق في بعض الدول الأخرى.

و بصفة عامة، فإن تحديد مجال التفاوض الجماعي عادة ما يحدد إما بالقوانين المنظمة لعلاقات العمل، أو ما يعرف بالتحديد القانوني، أو بمقتضى الاتفاقات التي تتم بين أطراف علاقة الإنتاج في غياب التحديد القانوني، أو عندما يفوض هذا القانون الأطراف هذه المهمة، أو ما يعرف بالتحديد الاتفاقي.

أ . **التحديد القانوني** . يعتبر التحديد القانوني للمجال التنظيمي للاتفاقيات الجماعية أمراً استثنائياً في النظم الليبرالية التي عادة ما تعتمد القوانين الإطارية ² Les Lois Cadres لتنظيم علاقات العمل، كما هو عليه الحال في الولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا. أين تكتفي هذه القوانين بالمسائل المبدئية والأساسية، تاركة الجوانب التنظيمية الإجرائية والتنفيذية لأطراف التفاوض الذين يحددون ذلك وفق ما يتناسب ومتطلبات وطبيعة القطاع أو المهنة،

¹ - راجع مؤلفنا، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن. " القانون الاتفاقي " ديوان المطبوعات الجامعية. الطبعة الثانية. 2013. ص 127 .

² - ينظر في هذا الشأن على سبيل المثال د. محمد حسين عبد العال. إبرام العقد تطبيقاً لعقد آخر في ظل فكرة اتفاق الإطار. دراسة تحليلية مقارنة للوسائل القانونية لتنظيم المعاملات المستمرة في ظل المبادئ العامة لقانون الفرنسي والبحريني والمصري. مجلة الحقوق الصادرة عن كلية الحقوق جامعة البحرين. عدد الأول. المجلد الثالث. يناير 2006. ص 31.

أو المؤسسة المعنية بالاتفاقية، تاركة بذلك مجال التفاوض مفتوحاً بين الأطراف دون قيد أو شرط إلا ما تعلق بالنظام العام.

وقد سار المشرع الجزائري، على نهج المشرع الفرنسي والمغربي في إلزام الأطراف بحد أدنى من المسائل الواجب معالجتها في كافة الاتفاقيات الجماعية، حيث أنه بالإضافة إلى بعض المواد التي أحالت صراحة بعض القضايا إلى التفاوض الجماعي،¹ فقد تضمنت المادة 120 من قانون علاقات العمل مجموعة من المواضيع كحد أدنى لمجال التفاوض، إذ تنص هذه المادة على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون. شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية: 1. التصنيف المهني.

2. مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.

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 المردود.

7. تحديد النفقات المصرفية.

8. فترة التجربة والإشعار المسبق.

9. مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.

10. التغييات الخاصة.

11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

¹ - مثلاً المواد: 18 ف 2، 23، 27، 42 ف 2، 45، 62، 68 ف 2، 78، 114، 115، 118 و 137 من القانون 90. 11 المرجع السابق.

12 . الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

13 . ممارسة الحق النقابي.

14 . مدة الاتفاقية، وكيفية تمديدتها، أو مراجعتها، أو نقضها."

ب . التحديد الاتفاقي . نقصد بالتحديد الاتفاقي لمجال الاتفاقيات الجماعية، ترك الحرية الواسعة لأطراف التفاوض في تحديد المواضيع والمسائل التي يدرجونها في جدول عمل لجنة التفاوض وهو المبدأ الذي تعمدته مختلف النظم الليبرالية المقارنة،¹ حيث يرجع السبب في ذلك إلى اتساع وتنوع المواضيع والمسائل التي تتطلبها علاقات العمل الفردية والجماعية، واختلاف المهن، وقطاعات النشاطات التي تتميز عن بعضها من مختلف النواحي بحكم خصوصية ومتطلبات كل مهنة وكل نشاط، الأمر الذي يستحيل معه على المشرع توحيد القواعد المتعلقة بتحديد مجال التفاوض.

و من هذا المنطق يمكن اعتبار التحديد القانون الذي أشرنا إليه سابقاً قد تضمن الحد الأدنى من الموضوعات أو المسائل التي يجب على الأطراف معالجتها، وليس على سبيل الحصر. وهو ما يمكن استخلاصه من مدلول العبارة التي استعملها المشرع الجزائري في المادة 120 من قانون علاقات العمل المشار إليها سابقاً، والمتمثلة في "... ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية."

و ترجع هذه المرونة في تمكين الأطراف في توسيع مجال التفاوض إلى أبعد مما تضمنه التحديد القانوني، إلى إحاطة الاتفاقيات الجماعية بجميع المواضيع والمسائل التي تتعلق بتنظيم علاقات العمل، وجعل هذه الآلية التنظيمية بمثابة القانون الاتفاقي الشامل لجميع جوانب الحياة المهنية في القطاع أو المؤسسة التي تشملها هذه الاتفاقية. وهو مما يمكن ملاحظته في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي تم الإطلاع عليها، أو تلك التي تم اعتمادها كعينات في هذه الدراسة.

² - مثل الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، بريطانيا، ألمانيا، إيطاليا... الخ. أنظر في هذا الشأن. ديسباكس، المرجع

السابق. ص 122. وكذلك

Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud. DROIT DU TRAVAIL. Dalloz - Delta. 20^{ème} edit. 2001p779

ومن جملة المواضيع الاتفاقية التي عادة ما تتضمنها الاتفاقيات الجماعية، يمكن أن نورد على سبيل المثال المسائل التالية:

أ . ما يتعلق بحقوق والتزامات العمل، وهي أحكام البعض منها مكمل لتلك الحقوق والالتزامات التي تضمنها القانون، والبعض الآخر يتضمن تنظيم كفاءات ممارسة بعض هذه الحقوق والالتزامات، لاسيما ما يتعلق بالحقوق النقابية، والحقوق المتفرعة عنها، كحق المشاركة، وحق الإضراب. وحدود بعض الالتزامات، كالاتزام بعدم المنافسة، ومدة المحافظة على السر المهني، والالتزام بتدابير الوقاية والأمن والسلامة في العمل...الخ.

ب . القواعد الخاصة بالوقاية والأمن والسلامة في العمل، حيث تتضمن البعض منها ما يتعلق بتنظيم كفاءات التقيد بالأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذا الجانب من طرف العمال. بينما تتضمن الأخرى تنظيم كفاءات تنفيذ الهيئة المستخدمة لالتزاماتها في هذا الشأن، مثل إنشاء وإقامة الهيئات والأجهزة الداخلية المكلفة بمهام تنفيذ هذه الالتزامات، وكذا الأمر بالنسبة لبعض النشاطات الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة لصالح عمالها، وكفاءات ممارسة نظام المشاركة في تسيير بعض نشاطات المؤسسة، لاسيما الاجتماعية منها...الخ.

ج . الأحكام المتعلقة بكفاءات وضع وتنفيذ النظام الداخلي للعمل في المؤسسة، وكذا ما يتعلق بنظام الانضباط في المؤسسة. رغم أن مثل هذا الموضوع هو من اختصاص صاحب العمل، كما انه يخضع لنظام قانوني خاص به.

د . المواضيع المتعلقة بالآليات والهيئات الاتفاقية لتسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل، مثل آليات التسوية الداخلية، وكفاءات عملها، والإجراءات المعتمدة بهدف الوقاية من النزاعات، وتسويتها بطرق ودية.

هـ . تنظيم المسائل المتعلقة بكفاءات وأسباب انتهاء علاقة العمل، والآثار المترتبة على كل حالة من الحالات، والإجراءات المعتمدة بشأنها. وذلك كاستكمال للإجراءات القانونية في هذا الموضوع، تارة، وكتنظيم اتفاقي لبعض الإجراءات القانونية تارة أخرى.

كما تتعرض الاتفاقيات الجماعية كذلك إلى العديد من المواضيع الأخرى التي يطول عرضها، والتي تختلف من اتفاقية إلى أخرى، بالنظر إلى مدى نضج أطراف التفاوض، وتكوينهم وتحكمهم في آليات القانون الاتفاقي، من جهة. ومدى سلامة العلاقة القائمة على الحوار والتشاور بين كل من إدارة المؤسسة المستخدمة، والممثلين النقابيين في المؤسسة المعنية، من جهة أخرى. خاصة وأنه ليس هناك حدود لمجالات التفاوض سوى ما يتعلق بالنظام العام.

الفرع الثالث : التفاوض الجماعي مصدر القانون المهني

يعتبر التفاوض الجماعي وفق ما سبق بيانه الإطار الأمثل لوضع القانون المهني المناسب والملائم لخصوصيات ومتطلبات ظروف العمل في كل قطاع، وكل مؤسسة مستخدمة، وكل مهنة أو نشاط مهني معين. الأمر الذي يجعل هذا التنظيم المهني الناتج عن إرادة أطراف العلاقة أنفسهم عبر نظام التفاوض الجماعي، المصدر القانوني أو النظام المهني في مختلف جوانب علاقة العمل الفردية والجماعية على النحو الذي سنبينه في الجوانب التالية:

أولاً . تحديد شروط التشغيل، وتنظيم المسار المهني . تشكل شروط التشغيل والعمل وتنظيم المسار المهني للعمال من بين أهم المواضيع التي فوض القانون الاتفاقيات الجماعية مهمة تنظيمها بما يتناسب وطبيعة نشاط المؤسسة أو القطاع الذي تشمل هذه الاتفاقيات.

أ . تنظيم الحقوق والواجبات الفردية والجماعية للعمال . تتباين قوانين العمل المعاصرة في إحالة ضبط حقوق والتزامات العمال إلى الاتفاقيات الجماعية، فمنها من تكفل بضمان مجموعة الحقوق الأساسية والعامة للعمال، مقابل مجموعة من الالتزامات العامة المفروضة عليهم، تاركاً استكمال قائمة الحقوق والواجبات الخاصة بكل قطاع وبكل فئة مهنية، وبكل مؤسسة إلى الاتفاقيات 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،¹ بينما تضمنت المادة 6 الموالية مجموعة أخرى من الحقوق الناتجة عن علاقة العمل.² هذه الحقوق التي يرجع للاتفاقيات الجماعية تنظيم ممارستها الفعلية، بما يتناسب وخصوصيات المؤسسة أو الفئة المهنية أو القطاع الذي تسري فيه علاقة العمل. ومقابل ذلك تضمنت 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.³ 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. بينما هناك اتفاقيات أخرى لم تكف 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 المعلومات المتعلقة بهذا الشأن في

¹ - تنص المادة 5 من القانون 90 . 11 المعدل والمتمم على أنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: . ممارسة الحق النقابي. . التفاوض الجماعي. . المشاركة في الهيئة المستخدمة. . الضمان الاجتماعي والتقاعد. . الراحة. . المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها. . اللجوء على الإضراب".

² - بينما تنص المادة 6 على أنه: "يحق للعمال أيضاً، في إطار علاقات العمل ما يلي: . التشغيل الفعلي. . احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم. . الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم. . التكوين المهني والترقية في العمل. . الدفع المنتظم للجر المستحق. . كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً".

³ -راجع النص للمادة 7 من القانون 90 . 11 المشار إليها، المرجع السابق.

متناول العمال وممثليهم. وحماية العمال أثناء أدائهم لمهامهم أو بمناسبة من كافة أشكال الضغط أو التهديد أو الإهانات من أية جهة كانت.

ب . تنظيم شروط وظروف العمل .

يعتبر تنظيم شروط وظروف العمل المحل والموضوع الرئيسي للاتفاقيات الجماعية، وفق مضمون 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 سنتعرض له في البنود الموالية.

1 . إبرام علاقة العمل .

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.

شروط إجراءات التوظيف: لم يتضمن القانون قواعد وشروط عامة معينة للتوظيف، بل أحالت 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."

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.

فترة التجربة: تعتبر فترة التجربة مرحلة تمهيدية للتعاقد، فهي مرحلة اختبار بالنسبة للعامل،

وصاحب العمل على السواء. حيث يمكن للأول من الإطلاع على ظروف العمل ومدى

استجابتها لرغبته وطموحاته، بينما تعتبر بالنسبة للثاني فرصة للتأكد من إمكانيات ومهارات

العامل، ومدى تكييفه مع منصب العمل المرشح له، والتحقق من المؤهلات والوثائق التي

قدمها المترشح.¹ ولذلك فهي تختلف من منصب لآخر، وتتفاوت من حيث مدتها حسب درجة ومستوى منصب العمل ضمن التدرج الهرمي لمناصب العمل ضمن سلم تصنيف مناصب العمل. وهو ما دفع بالمشروع إلى إحالة تحديد مدتها إلى الاتفاقيات الجماعية. حيث تنص المادة 18 من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه 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."

وتطبيقاً لهذه الإحالة، فقد اعتمدت الاتفاقيات الجماعية العديدة فترات مختلفة تتناسب وطبيعة العمل، ومستويات التأهيل، حيث تتراوح مدتها بصفة عامة ما بين شهر واحد وثلاثة (3) أشهر بالنسبة لعمال التنفيذ، وما بين ثلاثة (3) أشهر وستة (6) أشهر بالنسبة لعمال التحكم، وما بين ستة (6) أشهر واثني (12) شهراً بالنسبة للعمال ذوي التأهيل العالي أو الإطارات.

. التثبيت والتعيين: يعتبر تثبيت العامل بعد التقدير الإيجابي لنهاية فترة التجربة من قبل السلطة السلمية المخولة قانوناً مهمة التقييم حسب السلم المهني في المؤسسة المستخدمة، إجراء ينقل العامل من هذه الوضعية المؤقتة إلى وضعية التوظيف النهائي، وتحول عقد العمل، من عقد معلق على شرط النتائج الإيجابية، إلى عقد عمل نهائي، يُمكنُ العامل من التمتع بمختلف الحقوق المرتبطة بالوضعية النهائية، مثل الحق في الترقية، وفي تقلد مناصب المسؤولية، والحق في الاستفادة من مختلف وضعيات توقيف علاقة العمل، كالانتداب، والاستيداع... الخ. وتحصين علاقة العمل بآليات وإجراءات قانونية فيما يتعلق بأسباب وحالات التسريح سواء لأسباب تأديبية أو اقتصادية.

¹ - ينظر في هذا الشأن المادة 46 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المشار إليها سابقاً.

ب . 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... فما هي حدود صلاحيات الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال؟ وما هي القيود التي قد 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، وفي أداء المهمة أو العمل المكلف به، والتي حددها 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.¹ ثم قانون 1997 الذي خفض هذه المدة إلى أربعين (40) ساعة أسبوعياً بعد الاتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996.

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. والذي أخذ به المشرع الفرنسي صراحة،² بينما أخذ بها المشرع الجزائري بصورة ضمنية.³ 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 الإستثناءات الواردة بمقتضى أحكام المادة 4 من القانون

¹ - المادة الأولى من الأمر المشار إليه سابقاً. ينظر كذلك نص المادة 6 من نفس الأمر المتعلقة بكيفيات توزيع هذه المدة على أيام الأسبوع.

² - وذلك بمقتضى المادة 4 - 132 L من تقنين العمل الفرنسي.

³ - وذلك بمقتضى المادة 118 من قانون علاقات العمل.

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.

2. الساعات الإضافية: يعتبر اللجوء إلى العمل الإضافي، إجراء استثنائي في أغلب

قوانين النظم المقارنة، 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.¹

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."

وبصفة عامة، فإن مجال تدخل القانون الاتفاقي الناتج عن التفاوض الجماعي في مجال

الساعات الإضافية ضيق جداً، لا يتجاوز حدود وضع الشروط والإجراءات التي تؤثر

اللجوء إلى هذا الإجراء في الحالات والحدود التي أقرها القانون وفق ما تفرضه أو تتطلبه

خصوصية ومتطلبات قطاع النشاط، أو المهنة، أو المؤسسة المستخدمة، ومستويات الفئات

¹ - 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.

المهنية المعنية بهذا العمل، وكيفيات تعويض العمل الإضافي، في حالة إنجاز العمل الإضافي نهائياً أو ليلاً، يوم راحة، أو يوم عطلة مدفوعة الأجر، وشروط أو كيفيات التعويض حسب كل حالة، فيما إذا كان هذا التعويض نقدياً، أو أوقات راحة مقابل ذلك العمل، إلى غير ذلك من

المسائل التنظيمية والإجرائية.

3. العمل الليلي: يقصد بالعمل الليلي حسب التحديد القانوني له: "كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً، والخامسة صباحاً".¹

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.² بحيث يرجع إلى هذه الآلية التنظيمية في تحديد الأعمال والمهام التي يمكن أن تنفذ ليلاً، والفئات المهنية التي يسمح لها أو يمكن تكليفها بتنفيذ هذه الأعمال.³

وفي هذا الإطار تلعب الاتفاقيات الخاصة بالمؤسسات دوراً هاماً في تنظيم العمل الليلي، من خلال وضع قوائم المهام، والمصالح، والمناصب التي يمكن أن يتم فيها العمل الليلي، وكذا العمال، أو 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 الأعمال، وكذا مجمل الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها هؤلاء العمال المادية منها والعينية، وآليات الحماية والمعاملة الخاصة التي يتميزون بها أثناء قيامهم

¹ - المادة 27 من قانون علاقات العمل. والمادة 2-213 L من تقنين العمل الفرنسي.
² - المادة 27 ف 2 من قانون علاقات العمل. والمادة 3 et 2-213 L من تقنين العمل الفرنسي.
³ - مع مراعاة أحكام المادة 28 من نفس القانون التي تمنع تشغيل الأطفال القصر في العمال الليلية مهما كانت المبررات والأسباب. وكذا المادة 7-213 L من تقنين العمل الفرنسي. 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 إلا بترخيص من مفتش العمل المختص إقليمياً عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

بالعمل الليلي، وما إلى ذلك من المسائل التنظيمية والإجرائية الأخرى التي خولها إياها القانون، والاتفاقيات الوطنية والقطاعية صراحة.

ج . 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 آمرة 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؟

1 . 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 لإجازات والعطل القانونية بمقتضى القانون، بالشكل الذي لم يترك لأطراف الاتفاقيات الجماعية أية صلاحيات في وضع تنظيمات أخرى مخالفة أو مكمل 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.¹

2 . الإجازات والغيابات غير المدفوعة الأجر: إذا كان المشرع قد تشدد في تنظيم الإجازات ورخص الغياب المدفوعة الأجر، باعتبارها حقوق ثابتة للعمال، فإنه فيما يتعلق بالإجازات ورخص الغياب غير المدفوعة الأجر، كان أقل تشدداً، مع أنه لم يمنح بصفة صريحة أطراف الاتفاقيات الجماعية حرية الاتفاق على ما يروونه مناسباً لظروف العمل من

¹ - ينظر في هذا الشأن، المادتين 35 و 36 والمادة 54 من قانون علاقات العمل. المرجع السابق.

رخص غياب غير مدفوعة الأجر، محيلاً 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".

د . تنظيم المسار المهني للعمال . يشكل تنظيم المسار المهني للعمال من بين المهام الأساسية للقانون الاتفاقي، بدأً بشروط وإجراءات التوظيف، على النحو الذي سبق بيانه، إلى متابعة الحركية المهنية للعامل أثناء حياته المهنية، إلى تنظيم مختلف الوضعيات التي يمكن أن يتواجد بها العامل أثناء مساره المهني، إلى إنهاء علاقة العمل سواء لأسباب قانونية عادية أو أسباب عارضة.

هـ . وضع نظام تصنيف المناصب والأجور والتعويضات والحوافز . تعتبر مهمة تصنيف مناصب العمل، ووضع النظام الأساسي لنظام الأجور والتعويضات والحوافز والمكافآت المادية المختلفة، من أهم المسائل التي تدخل ضمن الصلاحيات التنظيمية للاتفاقيات الجماعية وفق مضمون المادة 120 من قانون علاقات العمل، نظراً للعلاقة الوطيدة بين كل من سلم تصنيف مناصب العمل، وسلم الأجور والتعويضات. هذه الصلاحية التي لا تكاد تخلو اتفاقية جماعية من تجسيدها بصورة أو بأخرى، على النحو الذي سنتناوله فيما يلي:

1 . تصنيف مناصب العمل ووضع سلم الأجور . لقد فرض نظام تقسيم العمل واعتماد

أسلوب التخصص وتوزيع المهام بين العمال على هذا الأساس، أن تعمل المؤسسات المستخدمة على وضع شبكات وجداول خاصة بتصنيف مختلف المناصب المهنية المتواجدة بها، مع بيان مختلف المؤهلات والخبرات المطلوبة للتوظيف في كل منصب، بالنظر إلى طبيعة ونوعية المهام والأعمال التي توكل إلى العامل، والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، والجهد البدني أو الفكري الذي يبذله، وظروف العمل التي يعمل فيها، والضغوط التي يخضع لها، والنتائج المطلوبة منه... الخ. وهي العناصر التي تختلف أهميتها وحجمها من منصب إلى

آخر، مما ينتج عنه ترتيب هرمي داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، وترتيب أفقي على مستوى القطاعات والمؤسسات المختلفة.

2 . مبدأ اختصاص التفاوض الجماعي في وضع نظام الأجور والحوافز . 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.

الفرع الرابع : التفاوض الجماعي ك مصدر تنظيمي لعلاقات العمل الجماعية وتسوية النزاعات

لا يقتصر دور ومهمة التفاوض الجماعي على تنظيم مختلف جوانب العلاقات الفردية في العمل، ولكن يمتد دورها، وبشكل لا يقل أهمية عما سبق، إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية، من مختلف جوانبها المتعلقة بالحقوق والالتزامات الجماعية، (أولاً) وما يتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، (ثانياً) وما يتعلق بممارسة حق الإضراب، (ثالثاً) أو ما يتعلق بوضع آليات التشاور والتنفيذ والمتابعة. (رابعاً).

أولاً . تنظيم الحقوق والالتزامات الجماعية للطرفين : تشكل الحقوق والالتزامات ذات الطابع الجماعي الناتجة عن علاقات العمل، إحدى أهم الجوانب والمسائل التي فوض القانون أطراف هذه العلاقات صلاحية تنظيم آليات تطبيق القوانين المتضمنة إقرار الحقوق والالتزامات النقابية، سواء عبر الأسلوب الاتفاقي بينهما، (أ) أو من خلال أجهزة وهيكل ممارسة بعض أوجه هذه الحقوق، لاسيما ما يتعلق منها بحق المشاركة في التسيير، (ب) أو من خلال العمل التعاوني فيما بينهما عن طريق التشاور والتفاوض المباشر للوقاية من كل ما يمكن أن يعرقل أو يعيق الممارسة الصحيحة والسوية لهذه الحقوق والالتزامات، (ج).

أ . تنظيم ممارسة الحقوق النقابية . من أهم الحقوق التي عادة ما تركز عليها الاتفاقيات الجماعية لاسيما القطاعية منها، الحقوق النقابية التي تتناول معظم هذه الاتفاقيات ممارستها، حيث أنها عادة ما تنطلق من مبدأ تكريس مظاهر ممارسة هذه الحقوق وفق ما هو

منصوص عليها في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،¹ 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.

و يرجع تنظيم كفاءات ممارسة الحق النقابي عن طريق التفاوض الجماعي، 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 الرسمي،² وبحكم إمكانيات التنفيذ التي تتيحها هذه الآلية التنظيمية الاتفاقية من خلال تمكن كل طرف في الاتفاقية من مباشرة دعوى التنفيذ على الطرف الآخر كلما كان هناك إخلال بالالتزامات الاتفاقية.³ بالإضافة إلى الدعاوى التي يمكن أن ترفع بهدف تطبيق الأحكام القانونية.

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

و نظراً لما تمثله النزاعات الفردية والجماعية في العمل في الواقع العملي نظراً لتعارض واصطدام مصالح الطرفين على أرض التطبيق الميداني للقواعد القانونية تارة، والقواعد الاتفاقية تارة أخرى. فقد تضمنت قواعد تشريعات العمل في الجزائر على غرار

¹ - القانون 90 . 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتمم والمعدل. المشار إليه سابقاً. من ذلك نص المادة 17 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات. والمواد 3 إلى 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز. والمادة 325 وما بعدها من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك. المشار إليها سابقاً.

² - حيث تعتبر مخالفة القواعد الاتفاقية من نفس درجة مخالفة الأحكام القانونية. (المادة 153 من قانون علاقات العمل)

³ - وذلك وفق نص المادتين 128 و 129 من قانون علاقات العمل.

القوانين المقارنة، مجموعة من الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية نظراً لخصوصية وآثار كل منها، وأخرى خاصة، بتنظيم كفاءات ممارسة حق الإضراب في الحالات التي تتأخر أو تفشل آليات التسوية السلمية للنزاعات الجماعية في العمل في التوصل إلى الحلول المطلوبة. إلى جانب إجراءات ضمان تحقيق السلم الاجتماعي والمهني في العمل، لاسيما ما يتعلق منها بآليات متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية.

- ج . تنظيم آليات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها .** نقوض علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، ينتج عنها توتر العلاقات بين 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.
- د . تنظيم آليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها .** تعتبر النزاعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة من العمال من جهة، والمؤسسة أو المؤسسات المستخدمة، من جهة ثانية. من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من ناحية، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي عادة ما تؤدي إلى اختلال التوازنات بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من تنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معاً، من ناحية أخرى.

وعلى غرار اهتمام التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة عمل المشرع الجزائري على العناية بتنظيم هذه النزاعات، بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح التفاوض الجماعي صلاحية وضع إجراءات لتقادي حدوث هذه النزاعات وعلاجها وتسويتها بطرق سلمية، وتقادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب أو غلق المؤسسة.

- 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 توجد اتفاقية من الاتفاقيات إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتقادي الوصول إلى أي نزاع جماعي، وتلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتقادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي والمهني في العمل.¹ 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.²

¹ - 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 الفقه الفرنسي حول هذا الموضوع بين مؤيد لوجود هذا المبدأ ولو بصيغة غير مباشرة، وبين منكر لوجوده بصفة كلية. يراجع في هذا الشأن على سبيل Nikitas ALIPRANTIS المثال المرجع السابق. ص 130 وما بعدها.

² - ينظر على سبيل المثال المادة 112 من الاتفاقية الوطنية الإطارية الخاصة بمؤسسات القطاع الخاص، المشار إليها سابقا، والتي تنص على أنه: "يلتزم الأطراف المنضمين إلى هذه الاتفاقية باعتماد التشاور كوسيلة مفضلة للوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها".

- الإجراءات العلاجية: يقصد بالإجراءات العلاجية، 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- المصالحة La Conciliation: تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية

النزاعات 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 طرفا فيها.

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."

واضح من هذا النص أنه يشجع المصالحة الاتفاقية Conciliation

Conventionnelle التي يقصد بها تلك الإجراءات التي تقرر ها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية 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، حسب نطاق تطبيق الاتفاقية. 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.

2 - الوساطة La Médiation: يقصد بالوساطة، 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.¹

3. التحكيم L'Arbitrage: في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إما إلى أسلوب الوساطة أو إلى أسلوب التحكيم، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين، من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة، وهو ما نصت عليه المادة 9 ف 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، التي تقضي بأنه: "وفي هذه الحالة (أي حالة فشل المصالحة) يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون."

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون الذي لم يخصص سوى مادة وحيدة فيما يتعلق بالتحكيم. وهي المادة 13 التي تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون." هذه المواد التي تم استبدالها بالمواد 1006 إلى 1038 من القانون 08. 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.² الأمر الذي يستلزم تعديل نص المادة 13 من القانون 90. 02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب. بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم. أو اعتماد تنظيم خاص بالتحكيم في مجال القانون الاتفاقي الاجتماعي بصفة عامة، بما فيها نزاعات العمل الجماعية. أو إحالة مسألة تنظيم هذا الموضوع لأطراف التفاوض الجماعي.

ونظرا لأهمية التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، والذي لا يشكل في حد ذاته محور بحثنا بالقدر الذي يهمننا مدى دور التفاوض الجماعي في صلاحية المبادرة التنظيمية التي يمكن أن يحيلها القانون لأطراف النزاعات الجماعية، هذا الدور الذي

¹ - راجع نص المادتين 10 و 11 من القانون 90. 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990. المرجع السابق.
² - ج.ر. عدد 21 لسنة 2008.

يبدو أن المشرع الجزائري قد حجب بصفة كلية عن القانون الاتفاقي، على خلاف ما هو معمول به في العديد من النظم المقارنة الأخرى، وهو ما يمكن استخلاصه من أسلوب الإحالة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية المشار إليها سابقاً، الذي أعتمده، رغم الطابع الاتفاقي لكل ما يتعلق بالتحكيم بدأ بحرية اللجوء إلى التحكيم من عدمه، إلى الحرية في تعيين هيئة التحكيم، وكذا في تحديد مهامها، وصولاً إلى إضفاء القوة أو الطابع الإلزامي لقراراته.

ونلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يساير النهج الليبرالي الذي اعتمده في صياغة قواعد قوانين العمل الجديدة، حيث كان الأجدر به أن يترك مسألة تحديد كفاءات تعيين هيئة التحكيم للقانون الاتفاقي، بل أحالها إلى المواد 442 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية، التي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية، لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين، لكل منها كيانه المستقل، ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة، أو عدة مؤسسات، ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية. وهي مادة لا تتناسب من حيث إجراءاتها وشروطها حتى مع مجال التحكيم الذي وجدت من أجله.

ثالثاً . تنظيم ممارسة حق الإضراب : يلجأ العمال إلى ممارسة حق الإضراب متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق بيانها.

تعتبر مختلف القوانين المقارنة، القواعد الاتفاقية المنظمة لكفاءات ممارسة حق الإضراب و التي لا تمس بأساس أو نواة الحق. بأنها 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.

و بالرجوع إلى التنظيم الاتفاقي لحق الإضراب في الميدان العملي ضمن ما هو معمول به في الاتفاقيات الجماعية التي تم اعتمادها في هذا المؤلف كعينات للقانون الاتفاقي وفق النظام القانوني الجزائري، نلاحظ أنها لا تخرج في مجملها عن التنظيم القانوني الذي تضمنته المواد 24 إلى 40 من القانون 90 . 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بل وهي مكرسة، ومكملة له في مختلف الحالات، مع بعض الاختلافات التي لا تمس بجوهر الحق، بقدر ما تتعلق بتنظيمه بالشكل الذي يتناسب مع خصوصيات ومتطلبات طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسات التي تخضع لهذه الاتفاقيات.

و بصفة عامة، يمكن القول أن الصلاحيات التنظيمية للقانون الاتفاقي في مجال ممارسة حق الإضراب، هي صلاحيات أوسع من المجالات الأخرى، إلا أنها تبقى مقيدة بعدم تجاوزها للحقوق والامتيازات التي منحها القانون لأطراف النزاع، من جهة، وبعدم المساس بأصل الحق، أي عدم منعه أو تقييده إلا في الحدود التي تبررها بعض الاعتبارات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، المحددة والمؤقتة من حيث الزمان والمكان، والأسباب أو الدوافع. في حين تبقى الجوانب التنظيمية الإجرائية التي لا تمس بأصل أو نواة الحق، مفتوحة أمام الأطراف ينظمونها بما يتناسب وطبيعة أو خصوصية النشاط الذي تمارسه المؤسسة المستخدمة، ومع طبيعة وأهمية الحقوق والمطالب المهنية أو الاجتماعية التي تشكل سبب النزاع الذي قد يؤدي إلى ممارسة هذا الحق كنوع من الضغط المهني والاجتماعي لتحقيق تلك الحقوق والمطالب من قبل العمال.

رابعاً . وضع آليات التشاور والتنفيذ والمتابعة . إن الطابع الحيوي للقانون الاتفاقي كثيراً ما يصطدم بالعديد من الإشكالات التنفيذية التي لم يكن بإمكان، تفرض على أطراف التفاوض أخذ التدابير الضرورية للتصدي لها بنفس الآليات التي تنتج القواعد الاتفاقية، ألا وهي آلية التفاوض والتشاور المستمر (أ). كما تفرض حتمية السهر على التنظيم الجيد والدائم لمختلف جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية (ب).

أ . إقامة آليات التفاوض والتشاور الجماعي . لا يجد التزام إقامة آليات للتشاور والتفاوض الجماعي بين أطراف علاقة العمل مصدره في إرادة هؤلاء الأطراف في إقامة السلم الاجتماعي والمهني أثناء تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، فحسب، بل يستند إلى التزام قانوني فرضه المشرع على الأطراف الاجتماعية بمقتضى المادة 4 المعدلة من القانون الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها،¹ التي تحت الطرفين على تنظيم لقاءات دورية بينهما لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ومختلف ظروف العمل في المؤسسة المستخدمة، وذلك لتدارك أي إشكالات قد تطرأ أثناء تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، وتطويرها قبل أن تتحول إلى نزاعات قد تعكر العلاقات بين الطرفين، وبالتالي تعرقل استمرار السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة.

ب . وضع أجهزة التنفيذ والمتابعة . عادة ما تقيم الاتفاقيات الجماعية أطر أكثر ثباتاً واستقراراً في ضمان توفير الحد الأدنى من السلم الاجتماعي والمهني في العلاقات الجماعية بين أطراف الاتفاقيات الجماعية، هذه الأطر التي كثيراً ما يعبر عنها بلجان التفاوض المتساوية الأعضاء، سواء على المستوى القطاعي، أو على مستوى المؤسسات، حسب المجال الذي تغطيه الاتفاقية التي تتضمن هذا النوع من تنظيم الحوار والتشاور المستمر، وهي لجان دائمة مشكلة بصفة متساوية من ممثلين عن النقابة أو النقابات الموقعة للاتفاقية، وممثلين عن إدارة أو إدارات المؤسسات المستخدمة الأطراف في الاتفاقية كذلك. ويهدف منح هذه الأطر التشاورية الدائمة نوع من الاستقلالية والاستقرار الهيكلي، وبعض الحرية في العمل والتنظيم، تعتمد الاتفاقيات التي تأخذ بهذا الأسلوب، إلى منح هذه اللجان صلاحية وضع نظامها الداخلي، وتحديد طريقة تنظيمها وعملها، ووضع برامج نشاطاتها،

¹ - تنص المادة المشار إليها 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 كفاءات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال."

ودورية اجتماعاتها، وكيفيات تدخلها وتداولها في المسائل التي تعالجها، وما إلى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى.

الخلاصة :

يتضح من كل ما سبق، أن للتفاوض الجماعي مجالات واسعة في مجال تنظيم علاقات العمل الفردية منها والجماعية، أحالها إليها القانون بصورة صريحة وضمنية في عدة أحكام قانونية، سواء تلك الواردة في قانون علاقات العمل، أو في القوانين الأخرى المكمل له، والمتعلقة بالنزاعات الجماعية في العمل. وهو ما أطلقنا عليه وصف التحديد القانوني لمجال تدخل الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب ما يمكن أن يتفق عليه أطراف التفاوض من مجالات أخرى غير واردة في التحديد القانوني، والتي تعتبر مجالات مكملة للأولى بما يضمن إحاطة هذه الاتفاقيات بالقدر الأكبر من المواضيع والمسائل التي تضمن التنظيم الأمثل والأكمل لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، وكل ما تفرزه من آثار جانبية اقتصادية واجتماعية ومهنية.

كما أن اتساع مجال تدخل التفاوض الجماعي ينعكس بصورة مباشرة على طرق وكيفيات تنفيذ وما ينتج عنه من اتفاقات جماعية، من جهة، وتطبيقها على أطرافها، وكل المخاطبين بها، من جهة ثانية. إلى جانب بحث مختلف آليات وشروط التطبيق من حيث المكان والزمان، والنشاط المهني، إلى غير ذلك. والذي بينا كيف أنه يخضع لأحكام قانونية واتفاقية تجعل من مسألة تطبيق أحكام الاتفاقية مسألة في غاية الأهمية، الأمر الذي يبرر إخضاعها لعدة إجراءات وشروط البعض منها قانوني والبعض الآخر اتفاقي.