

## التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف و مستوياته Bilateral collective bargaining and levels

د . بلعيدون عواد

أستاذ محاضر قسم أ كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مستغانم الجزائر

belabdouneaoued@yahoo.fr

تاريخ الاستلام : 2019/ 05 / 26 تاريخ القبول : 2019 / 05 / 30 تاريخ النشر : 2019 / 06/ 01

### الملخص :

يعتبر التفاوض ثنائي الأطراف آلية لتحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، و ازدادت أهميته، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض و التشاور و الحوار، في ظل انسحاب الدولة و اكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، و ترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية.

**الكلمات المفتاحية:** التفاوض الجماعي ، التفاوض الجماعي الثنائي الاطراف ، مستويات التفاوض الجماعي .

### Abstract:

Bilateral negotiations are considered as a mechanism for achieving stability and social peace within economic institutions. This is especially important in light of the transition of Algeria from the regulatory system to the contractual system, when the legislator opened the door for social partners to organize their relations on the basis of negotiation, consultation and dialogue. The withdrawal of the state and its enforcement by establishing a minimum of rules to ensure respect for public social order, leaving the rest to negotiate around the specific activity of each economic institution.

**Key words :** Collective negotiation, bilateral collective bargaining, collective bargaining levels.

## 1. مقدمة :

أصبح يشكل التفاوض الجماعي جزءا مهما من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط و ظروف عملهم<sup>1</sup>. و أصبح التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يميز المجال الاجتماعي، نظرا لما يجتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية<sup>2</sup> بمختلف المؤسسات الاقتصادية. لأنه يشكل أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و في توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج من جهة و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية من جهة أخرى.

يحقق التفاوض الجماعي مبدأ التكافؤ، بين مصالح متناقضة أصلا، مصالح اقتصادية لأرباب العمل و أخرى اجتماعية للعمال. و يضمن التفاوض الجماعي مساواة الشركاء الاجتماعيين خلال سيره، بين القوة الجماعية للعمال بعد انضمامهم إلى منظمات نقابية تمثيلية تدافع عن مصالحهم الاجتماعية و المهنية من جهة، و بين القوة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقيات و اتفاقات جماعية، تضمن مكاسب جماعية للعمال بفضل اتحادهم بدلا من تحقيق مكاسب فردية اقل ما يحصلون عليها بموجب عقودهم الفردية<sup>3</sup>.

و قد يتخذ هذا التفاوض مظهرا ثنائي الاطراف يجمع بين ممثلي العمال او المنظمات النقابية العمالية و قد يكون ثلاثي الاطراف ممثلا فيما يسمى بالحوار الاجتماعي . موضوع دراستنا سينصب على النوع الاول ، ففيما يتمثل التفاوض الجماعي ثنائي الاطراف و ما هي اليات تكريسه و مستوياته ؟

## - أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في ابراز الصعوبات التي أصبحت تواجه العمال في تحديد المحاور الاجتماعي الذي يتولى عملية التفاوض الجماعي في المؤسسات الاقتصادية خاصة اذا كانت هذه الأخيرة في شكل مجموع شركات ذات فروع غير قارة و ثابتة و الموجودة في اكثر من دولة .

## - اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى وضع معايير بواسطتها يمكن للطبقة العمالية بصفة عامة و المنظمة النقابية بصفة خاصة تحديد من هو المفاوض الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية البسيطة او ذات الفروع .

<sup>1</sup> - المادة 114 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990 " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل ... "

<sup>2</sup> - بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران 2008 ص 1 .

<sup>3</sup> - يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، مطبعة الجامعة العربية 1996 ص 31 و 32 .

v. Castel, Le rôle des conventions collectives de travail, évolution et développement, thèse université de Montpellier Béziers 1940 p 37.

**- المنهج المتبع :**

للإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع التفاوض الجماعي من جهة و على المنهج المقارن في محاولة لإيجاد الحلول في التشريعات المقارنة من جهة أخرى .

**- العناصر الأساسية للدراسة :**

تم تقسيم هذه الدراسة الى قسمين ، القسم الأول يتضمن تحديد اطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف و الياته اما القسم الثاني لتحديد مستويات التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف .

**2. التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف**

يعتبر هذا النوع من التفاوض الثنائي الأطراف الأكثر انتشارا عبر العالم <sup>1</sup> و من أقدم آليات التفاوض على مستوى المؤسسة التي عرفها قانون العمل و لا زالت تحظى باهتمام تشريعات العمل الحديثة ، نظرا لبساطة التفاوض على مستوى المؤسسة و لسهولة تحديد أطراف التفاوض من جهة و معرفة كل طرف للأخر و للمواضيع المطروحة للتفاوض و التشاور من جهة أخرى.

**2.1. أطراف التفاوض الجماعي الثنائي**

يعتبر التفاوض الثنائي من أهم آليات التفاوض الجماعي، بحيث يجمع مباشرة بين أطراف علاقة العمل على مختلف المستويات، لهذا تناولنا تحديد أطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف بالنسبة لممثلي العمال الاجراء و ممثلي المؤسسات المستخدمة .

**2.2. تحديد أطراف التفاوض الجماعي الثنائي**

يجمع التفاوض الجماعي بين طرفي علاقة العمل، المستخدم من جهة و العمال من جهة ثانية، فكل طرف يشترط أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي لا بد تحققها.

**2.2.1. التحديد في جانب العمال الأجراء**

يتم تمثيل العمال الأجراء بواسطة الممثلين النقابيين، الذين يعتبرون أطراف أساسيون خلال عملية التفاوض الجماعي. كيف يكتسب العامل الأجير صفة الممثل النقابي ؟ و هل يمكن لأي منظمة نقابية أن تكون طرفا خلال عملية التفاوض الجماعي ؟ قبل الإجابة عن كل هذه التساؤلات، كان من الضروري و رفعا للبس الذي قد يقع فيه الكثير، التمييز بين ممثلي العمال، و بين الممثلين النقابيين، فممثلو العمال أعضاء يتم انتخابهم من طرف العمال قصد المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة <sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - و هي الآلية المفضلة لأصحاب العمل و الأكثر قبولا و انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان، انظر المرشد في الثقافة العمالية، المفاوضة الجماعية، ص 32، و انظر كذلك سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 368.

<sup>2</sup> - المادة 91 من القانون 11/90 المعدل و المتمم بالمادة 10 من الأمر 21/96 " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي: بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

فهي تتلقى مثلا المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل و الخاصة ب : تطوير إنتاج المواد و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين و هيكل الشغل، نسب التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي، مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية و الأمن و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، رقابة و تسيير الخدمات الاجتماعية، الاتفاق على طريقة احتساب مدة 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة<sup>1</sup>.. الخ .

### 2.2.1.1 شروط اكتساب صفة الممثل النقابي:

لقد حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط القانونية<sup>2</sup> متى توافرت فيحق للعمال الأجراء سواء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسسوا منظمات نقابية من اجل الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية :

التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة. الشرط الأول و الثاني قد وردا عامين يفترض توفرهما في كل من ينتحب أو يترشح لأي مهمة تمثيلية.

أما الشرط الثالث أن يكونوا راشدين فيكتنفه بعض الغموض، فهل يقصد المشرع الجزائري سن الرشد الذي حدده القانون المدني 19 سنة<sup>3</sup> باعتباره الشريعة العامة، أم نرجع إلى النصوص الخاصة في تشريع العمل ؟ علما أن سن انتخاب ممثلي العمال في لجنة المشاركة حدده المشرع الجزائري بأكثر من 16 سنة<sup>4</sup> و هو نفسه السن القانوني الأدنى للتشغيل 16 سنة<sup>5</sup> ، بالمقابل الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق للطفل<sup>6</sup> عرفته بأنه " كل شخص لم يبلغ 18 سنة " و التي صادقت عليها الجزائر في 16 افريل 1993 . فهل يمكن إسناد مهمة تمثيلية في إطار علاقات العمل إلى طفل لم يبلغ 16 سنة يبقى التساؤل مطروح ؟ في اعتقادنا نتمسك بسن الرشد 19 سنة و هو الذي كان يقصده المشرع الجزائري بقوله " أن يكونوا راشدين .... " فكان بإمكان المشرع الجزائري أن يحدد سن آخر إن كانت إرادته تتجه إلى ذلك .

<sup>1</sup> - إن ما يتم التوصل إليه بين ممثلي العمال و المستخدم لا تعتبر اتفاقيات جماعية للعمل لأنها تختلف من حيث مضمونها و إجراءاتها لهذا يطلق عليها المشرع الفرنسي تسمية اتفاقات خاصة Les accords atypique .

<sup>2</sup> - المادة 06 من القانون 14/90 المعدل و المتمم السابق الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 42 من القانون المدني المعدل و المتمم.

<sup>4</sup> - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 ماي 1997 : " يسجل المستخدم قانونا في القوائم الانتخابية كل العمال الذين تتجاوز سنهم 16 سنة ... " .

<sup>5</sup> - المادة 15 من القانون 11/90 السالف الذكر: " لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة " .

<sup>6</sup> - الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل المصادق عليها من طرف الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 و صادقت الجزائر عليها في 16 افريل 1993 و دخلت حيز التنفيذ يوم 16 ماي 1993 .

أما فيما يخص السن القانوني للترشح لتأسيس المنظمة النقابية فلم يحدده المشرع الجزائري و اكتفى بقوله " أن يكونوا راشدين " علما انه اشترط سن 21 سنة كاملة في المندوب النقابي و ممثل العمال<sup>1</sup> . فكان على المشرع الجزائري أن يحدد سن 21 سنة كذلك عند تحديده للشروط الواجب توافرها في مؤسسي المنظمة النقابية، ما دام يشتركون في مهمة واحدة و هي مهمة تمثيلية.

أما بالنسبة للشروط الرابع المتضمن عدم القيام بسلوك معاد للثورة التحريرية فلم يعد يتماشى مع الواقع ففي اعتقادنا أن المشرع مطالب بإلغائه<sup>2</sup> . أما الشرط الخامس، أن يقوموا بنشاط له علاقة بنشاط المنظمة فهذا يندرج في صميم مهمة النقابي فهو مطالب بالدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الذين و انتخبوه.

### 2.2.1.2 شروط اكتساب صفة المنظمة النقابية:

مما شك فيه انه لا يكفي وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل فقط ، بل يشترط في جانب العمال أن تكون منظماتهم النقابية مؤسسة منذ 6 أشهر على الأقل ، و أن تكون تمثيلية و هي التي تضم 20 % على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء، الذين تشملهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة متى كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة<sup>3</sup> . تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي، و الولائي أو الوطني اتحادات و اتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء، التي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات و الاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية<sup>4</sup> .

فالقاعدة الديمقراطية تحتم على أن المنظمة النقابية التي لها الأولوية في التمثيل و التفاوض هي التي تضم أكبر عدد من المنخرطين<sup>5</sup> . زيادة على عنصر المدة و عدد المنخرطين أضاف المشرع الجزائري عنصر ثالث و هو اشتراكات المنخرطين فعلى كل منظمة نقابية تدعي بأنها تمثيلية ، أن تقدم عند بداية كل سنة مدنية إلى المستخدم أو إلى السلطات الإدارية المختصة كل الوسائل التي تمكنها من تقدير تمثيليتها خاصة اشتراكات أعضائها و عددهم<sup>6</sup> . فإذا لم تقم بذلك خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية فلا تعتبر منظمة نقابية تمثيلية<sup>7</sup> .

<sup>1</sup> - المادة 44 من القانون 14/90 السالف الذكر " يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه...". - المادة 97 الفقرة 3 من القانون 11/90 . " و ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة " .  
<sup>2</sup> - لان كل من عايشوا الثورة التحريرية إما توفوا أو أحيوا على التقاعد باعتبارهم تجاوزا سن 60 سنة طبقا للمادة 06 من قانون القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم.

<sup>3</sup> - المادة 35 فقرة 1 من القانون 14/90 المعدلة و المتممة بالمادة 06 من القانون 30/ 91 السابق الذكر " تعتبر تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تعطيمهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية / أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة " .

<sup>4</sup> - المادة 36 من القانون 14 /90 السالف الذكر.

<sup>5</sup> - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، طبعة 2003 ، ص 241 .

<sup>6</sup> - الفقرة الثانية من المادة 35 و المادة 36 من نفس القانون السابق.

<sup>7</sup> - المادة 36 الفقرة 2 و المادة 37 مكرر من القانون 14/90 المعدل و المتمم بالأمر 12/96 السالف الذكر .

بالمقابل كان المشرع الفرنسي أكثر دقة في تحديد معايير تمثيلية المنظمات النقابية، عـدد المنخرطين، الاستقلالية، الاشتراكات، خبرة و اقدمية المنظمة النقابية<sup>1</sup> ، غير أن الاجتهاد القضائي الفرنسي رجع معيار عدد المنخرطين، فقد استقر على اعتباره معيارا أساسيا في تحديد المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، لأنه كلما كان عدد المنخرطين كبيرا كانت نسبة الاشتراكات مرتفعة مما يجعل المنظمة النقابية ضامنة لاستقلالها المادي<sup>2</sup> ، و بالتالي تكون لها قوة التأثير سواء في أوساط العمال أو اتجاه منظمات أصحاب العمل عند التفاوض . هذا ما دفع الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى الاعتماد على معيار آخر و هو معيار التأثير حيث كثيرا ما شدد قضاة الموضوع على توفره في المنظمة النقابية باعتباره معيارا ضروريا<sup>3</sup> . بعد أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة من توفر معايير التمثيلية في أي منظمة نقابية تمنحها صفة التمثيلية، و يعقد الاختصاص للقاضي الإداري<sup>4</sup> للفصل في كل نزاع حول صفة التمثيل في اجل لا يتجاوز 60 يوما ، و بموجب حكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة و الاستئناف<sup>5</sup> . ضمانا لحماية مصالحها المادية و المعنوية يمكن لكل منظمة نقابية تمثيلية أن تؤسس هيكلًا نقابيا في أي مؤسسة خاصة أو عمومية و له أن يعين من بين أعضائه مندوبين لتمثيله أما المستخدم في حدود النسب المحددة قانونا<sup>6</sup> . و يشترط فيه 21 سنة كاملة يوم انتخابه ، و أن تكون له اقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة و متمتعًا بكل حقوقه المدنية و الوطنية<sup>7</sup> . قد نتساءل عن طبيعة هذا الهيكل النقابي فهل يمكن له أن يباشر دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة للدفاع عن حقوق منخرطيه ؟

<sup>1</sup> - Art. L.2121-1 La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : les effectifs ; l'indépendance ; les cotisations ; l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; l'attitude patriotique pendant l'occupation.

<sup>2</sup> - Effectifs : sur le caractère essentiel du caractère tiré d'effectifs des adhérents. **V, Soc. 13 avril 1999** - Est représentatif le syndicat qui un nombre suffisant d'adhérents dont les cotisations lui permettent d'assurer son indépendance vis- vis de l'employeur. **Soc 8 janvier 1997, Bull. civ. V, n° 13 ; RJS 1997.114 n° 167, 1<sup>re</sup> esp.**

<sup>3</sup> - La présentation syndicale peut être caractérisée par les seuls critères de l'indépendance et de l'influence ; ces critères étant souverainement appréciés par les juges du fond. **Soc. 03 décembre 2002 Bull. civ. V, n° 364.**

<sup>4</sup> - عبد السلام ذيب، المرجع السابق ص 241 .

<sup>5</sup> - انظر المادة 37 مكرر الفقرة 2 من القانون 14/90 السالف الذكر.

<sup>6</sup> - المادة 41 من القانون 14/90 السالف الذكر: " من 20 إلى 50 عاملا أجزيرا واحد، من 51 إلى 150 عاملا مندوبان، من 151 إلى 400 عاملا 3 مندوبين، من 401 إلى 1000 عاملا 5 مندوبين، من 1001 إلى 4000 عاملا 7 مندوبين، من 4001 إلى 16000 عاملا 9 مندوبين، أكثر من 16000 عاملا 13 مندوب .

<sup>7</sup> - المادة 44 من القانون رقم 14/90 السالف الذكر.

أكدت المحكمة العليا في عدة قراراتها بان الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي للنقابة ، لا يتمتع بالشخصية المعنوية<sup>1</sup> و بالتالي ترفض كل دعوى يرفعها شكلا لانعدام صفة التقاضي<sup>2</sup>.

أما إذا لم تتوفر هذه الشروط في أي منظمة نقابية خاصة إذا كان عدد العمال يقل عن عشرون عاملا في أي مؤسسة ، فينتخب من مجموعهم مباشرة ممثل واحد لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها<sup>3</sup>.

بناء على طلب أعضائها المؤسسين يصرح بتأسيسها، بعد أن يودعوا التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المختصة ، إلى والي الولاية ، إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أو بلدي مشترك أو ولائي، أو إلى وزير العمل، إذا كانت ذات طابع ولائي مشترك أو وطني<sup>4</sup>. على أن يرفق تصريح التأسيس بما يلي : محضر الجمعية العامة التأسيسية، قائمة تضم أسماء الأعضاء الأعضاء المؤسسين و أجهزة الإدارة و القيادة و توقيعهم، و حالتهم المدنية و المهنية، عناوين إقامتهم، نسختان من القانون الأساسي مصادق عليها، على أن يتضمن هذا الأخير تحت طائلة البطلان :

هدف المنظمة و مقرها و تسميتها، مجالها الإقليمي، فئات الأشخاص و المهن و الفروع و قطاعات النشاط، يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس في اجل 30 يوم على الأكثر من تاريخ إيداع الملف من قبل السلطة العمومية المختصة.

في هذه الحالة نكون أمام فرضيتين، الفرضية الأولى، رد السلطة على الطلب أما بالقبول أو بالرفض و لا إشكال يطرح في هذه الحالة، أما الفرضية الثانية هي سكوت السلطة العمومية بعد انتهاء الآجال المحددة قانونا، فهل سكوت الإدارة يعتبر قرار بالقبول. في اعتقادنا سكوت السلطة العمومية يعتبر قبولا، لان لو كان للإدارة اعتراض فشيء طبيعي أن تعبر عن رفضها، لكن مادام التزمت الصمت فهذا لا يفسر إلا قبولا، علما أن الأحكام و القواعد المرتبطة بالمواعيد هي من النظام العام.

<sup>1</sup> - الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 149274 المؤرخ في 19/12/1997 " حيث انه الدعوى أقيمت ضد الفرع النقابي، حيث أن الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي، ليست له الشخصية المعنوية، و منه ليست له الأهلية و لا الصفة ، مما يجعل الدعوى الحالية المرفوعة مخالفة للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية " .

- الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 135960 المؤرخ في 17/12/1996 " حيث أن الدعوى رفعت من طرف الفرع النقابي للمؤسسة المدعى عليها ، و حيث أن الفرع النقابي ليست له شخصية قانونية عملا بأحكام القانون 14/90 مما يعد الحكم المطعون فيه الذي قبل الدعوى المرفوعة من طرف الفرع النقابي خرقا للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " . القرار مأخوذ من، عبد السلام ذيب، المرجع السابق ص 238 و 239 .

<sup>2</sup> - القانون رقم 09/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المادة 13 " لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة ... " .

<sup>3</sup> - المادة 42 فقرة 2 من قانون 14/90 السابق الذكر .

<sup>4</sup> - المادة 10 فقرة 2 من قانون 14/90 السابق الذكر، و هذا ما أكدته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 22 مارس 1979 .

ما يمكن التأكيد عليه أن المنظمات النقابية التمثيلية التي تتوفر فيها الشروط التي حددها المشرع هي الطرف المخول له قانونا تمثيل العمال أثناء التفاوض الجماعي، و الحكمة من ذلك تجنب إبرام اتفاقيات العمل الجماعية مع أي تجمع للعمال غير تمثيلي، هذا ما يطرح مشاكل كبيرة في الالتزام بمضمونها خاصة أوساط العمال<sup>1</sup>.

ما يؤخذ على المشرع الجزائري انه يكون قد وضع قيودا على حرية العمال خاصة في التفاوض، فمن جهة يكرس حق العمال في التفاوض بموجب لجان متساوية الأعضاء يتراوح عددها ما بين 3 إلى 7 أعضاء لكل طرف، و لكن من جهة ثانية في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 20 عامل ليس لهم الحق في انتخاب أي ممثل، أما التي تضم ما بين 20 إلى 50 عامل فلهم الحق في انتخاب ممثل واحد أو ممثلين بالنسبة للمؤسسات التي تشمل ما بين 51 و 150 عامل و بهذا يكون المشرع قد منع هؤلاء العمال على مستوى المؤسسة من حقهم في التفاوض عن مصالحهم المادية و المعنوية، و أبقاه للمؤسسات التي تشغل أكثر من 150 عامل لان له الحق في انتخاب 3 ممثلين و هذا هو الحد الأدنى الذي حدده المشرع للتفاوض.

## 2.2.2. التحديد في جانب المستخدم

إذا كان تحديد المستخدم لا يثير أي صعوبة في ظل علاقات العمل العادية في حالة ما إذا كان شخصا طبيعيا، باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بمهذ الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل<sup>2</sup>. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجر، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإلزامية.

فان الأمر يختلف إذا كان المستخدم شخصا معنويا، لأن ضرورات الاقتصاد و التنظيم الحالي للمؤسسة عندما تشمل على عدة وحدات متميزة مكونة بذلك الإطار المباشر لحياة الأجراء، فرض ضرورة أن يكون على رأس مال كل مؤسسة مستخدما ظاهرا، كما يصفه الفقه الفرنسي اعتمادا على معيار التبعية و بحكم العلاقة اليومية المباشرة مع الأجراء و تولى الإشراف و الرقابة عليهم، في حين يربطهم عقد عمل مع مستخدم آخر حقيقي و الذي يعتبر الشخص القانوني للمؤسسة<sup>3</sup>.

ليبرز الإشكال أكثر حدة على مستوى مجموعة الشركات أين يتعدد المستخدم بفعل حركة الأجراء داخل المجموعة الاقتصادية. و هنا يثور التساؤل عن المستخدم المسؤول الذي يمكن للعمال أو لممثلهم التفاوض معه في إطار التفاوض الجماعي داخل المؤسسة؟ خاصة إذا تعدد شكل المستخدم الذي يتخذه، فقد يكون هو صاحب المؤسسة و المالك لكل

<sup>1</sup> - و هذا ما أكده المشرع الفرنسي من خلال المادة 2-2132 L من قانون العمل " تنظيمات الأجراء في شكل نقابات مهنية هي الوحيدة المخول لها للتفاوض من اجل الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل " .

<sup>2</sup> - و هي الالتزامات التي نص عليها قانون 11/90 .

<sup>3</sup> - ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران سنة 2004، ص 17 .

رأس مالها أو اسند مهمة الإشراف و الرقابة إلى شخص آخر يسمى بالمستخدم الظاهر، كما قد يتخذ شكل مؤسسة بسيطة أو ذات فروع متعددة؟

### 2.2.2.1. تحديد شروط المستخدم الحقيقي و المستخدم الظاهر:

إن تطور مفهوم المؤسسة و الضرورات الاقتصادية الحديثة، أثبت أن المستخدم بمعنى الشخص القانوني المتعاقد لم يعد يمتزج بالضرورة مع رئيس المؤسسة، حيث برز بدلا من ذلك ظاهرة تقسيم السلطة و انفصال ما بين السلطة و الملكية داخل المؤسسة.

تنظر بذلك المؤسسة المالكة هي الشخص القانوني الملزم اتجاه الأجراء بصفتها مستخدم بالالتزامات الناتجة عن عقد العمل. لكن السلطة على العمال تمارس باسم المستخدم من طرف أشخاص يرتبطون هم أنفسهم مع هذا الأخير بموجب عقد العمل.

إن هذا الوضع يثير بعض اللبس في ظهور مستخدم ظاهر استنادا على مفهوم التبعية في كون المتبوع هو من يتولى الرقابة و الإشراف و التوجيه و هذا على مستوى المؤسسة، و آخر حقيقي يربطه بالعامل عقد العمل، إذ يجد العامل نفسه متعاقد مع شخص في حين تربطه علاقة مباشرة مع شخص آخر.

إن التبعية في العمل لا تعني سوى الخضوع لتوجيه و إشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه ، ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على العلاقات التقليدية التي سبقت عصر الإنتاج الصناعي الذي يسود الاقتصاد العالمي في الوقت الحاضر، فضرورات الاقتصاد و ارتفاع مستوى الإنتاج طرح مسألتين هامتين :

أ - إن صاحب العمل أصبح لا يقوم بنفسه بتوجيه عمل العامل و الإشراف عليه، بل يعهد بذلك إلى أشخاص آخرين على درجة عالية من الخبرة و قد يخول صاحب العمل هؤلاء استعمال بعض صلاحياته في توجيه العمال و الإشراف عليهم و في فرض العقوبات التأديبية على العامل عند مخالفته لواعد القانون العمل أو التوجيهات الصادرة إليه بشأن تنفيذ العمل .

هذا ما تنبأه المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 290/90 الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري

المؤسسات<sup>1</sup> ، و قد أكدت المادة 03 منه على انه " يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع لشركات الأموال بعقد يحدد حقوقه و التزاماته ، و كذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور ". إن الحكمة من هذا النص القانوني في

تفويض المستخدم صلاحيات في الرقابة و الإشراف على العمال واضحة في كون انه من جهة لا يمكن أن يخضع العامل البسيط و التقني السامي لنفس درجة الرقابة لتمتع هذا الأخير بخبرة عالية في مجال عمله، الأمر الذي يتعذر معه الإلمام بشروط

التوجيه و الإشراف، و من جهة أخرى فان التطورات الحديثة و ما أفرزته من وجود عدة منشآت تابعة لمؤسسة اقتصادية واحدة يتعذر معه على المستخدم المتبوع أن يتواجد في أماكن العمل لكل الوحدات على مستوى المنشآت ، الأمر الذي يجعله

ينيب عنه شخصا آخر يكون المستخدم المباشر للعمال في تلقي التوجيهات و الإشراف و حتى التأديب ، في حين يتولى المستخدم المتبوع المسؤول دفع الأجور و توقيع العقاب .

<sup>1</sup> - المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ، ج ر رقم 42 .

ب - تطور علاقات العمل في ظل الاقتصاد الحر و ما ترتب عنه من توسيع نطاق قانون العمل ، بدخول فئات أخرى ، كالمهندسين و الأطباء و ذوي القدرات كأجراء في علاقات العمل ، خاصة هذه المهن و القدرة على إتقانها نجدها لا تستدعي أصلا رقابة المستخدم على أنها تستدعي استقلالية تقنية. لذلك فان الاجتهاد القضائي شيئا فشيئا يذهب إلى جعل فكرة الإدارة و المراقبة أكثر مرونة، ليقصر بذلك إشراف رب العمل على تحديد الشروط التي يتم العمل في داخلها و كذا الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذه مثل تحديد مكان العمل، وقت العمل ، و ذلك ما يطلق على المرفق المنظم للعمل الذي أصبح بذلك المدلول الحالي للتبعية .

أمام هذا الوضع لا بد من اعتماد إطار تنظيم العمل كمظهر للتبعية كي نجد أنفسنا أمام مستخدم حقيقي واحد يكون المتعاقد مع الأجراء كشخص قانوني، لأنه إذا اعتمدنا على الصورة الكلاسيكية للتبعية و الإشراف نجد أنفسنا أما تعدد المستخدمين بتعدد المنشآت المكونة للمؤسسة .

إلا أنه ينبغي على المستخدم الحقيقي بذلك أن لا يتخلص من مسؤولياته، خاصة تلك المتعلقة بدفع الأجر، محتجا بذلك بأنه ليس هو ذاته من تفاوض و توقيع عقد العمل بصفته رئيسا للمؤسسة.

مع هذا الطرح ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي في تأسيس مسؤولية الشركة، بالرغم من قيام الشخص كرئيس للمؤسسة بتوظيف الأجير و التفاوض بشأن الأجر، ثم القيام بتسريحه ظاهرا بذلك كمستخدم، بإبرام عقد العمل من طرف مثل الشركة لا ينشئ علاقة قانونية مباشرة ما بينه و بين الأجير.

### 2.2.2.2. تحديد شروط المستخدم في المؤسسات البسيطة و المؤسسات متعددة الفروع:

إذا كان من السهل تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، على أساس انه ذلك الشخص الذي يتمتع بسلطة الإشراف و الوقاية و التوجيه و التأديب على عماله، بالمقابل يجد نفسه ملزم للوفاء بالتزاماته تجاههم لدفع أجور العمال و اشتراكات الضمان الاجتماعي. و من السهل على العمال الدخول في تفاوض جماعي معه، لأنه معلوم لديهم باعتباره موجود في شكل مؤسسة بسيطة، في حين يجد العمال في المؤسسات متعددة الفروع صعوبة في تحديد مستخدمهم الذي يعتبر طرفا في عملية التفاوض الجماعي، فهل الموجود على مستوى الفرع أم الموجود على مستوى المؤسسة الأم ؟

#### 2.2.2.2.1. تحديد شروط المستخدم في المؤسسات البسيطة:

باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة<sup>1</sup> ، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجر، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإلزامية.

<sup>1</sup> - فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، طبعة نادي القضاة سنة 1985 ص 206 .

و يشترط في المستخدم أن يكون مالكا لرأس المال المؤسسة أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إرادته<sup>1</sup> . و لا يشترط فيه أن يكون حاملا لشهادات علمية أو من ذوي الخبرة التقنية و الفنية أو الاقتصادية، لان استعمال المشرع لمصطلح المستخدم جاء عاما و بالتالي يمتد ليشمل كل المشاريع مهما كان نوعها ، سواء أكان تجاريا أو صناعيا ، و مهما كان شكلها فردية أو في شكل شركة .

#### 2.2.2.2. تحديد شروط المستخدم في المؤسسات متعددة الفروع:

إذا كنا لم نجد أي صعوبة في تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، فان الأمر عكس ذلك في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة. إن المشرع الجزائري لم يعرف مجموع الشركات، بالرغم من مزاياها الاقتصادية المختلفة، و اكتفى فقط بالإشارة إلى ما يسمى بالتجمع الصناعي من خلال المرسوم 25/95 المتضمن تسيير الأموال المنقولة للدولة<sup>2</sup> ، و لم ينص على تمتع هذا التجمع بالشخصية القانونية.

أما القانون التجاري، فقد أشارت بعض موادها إلى مجموع الشركات<sup>3</sup> ، الذي ينشأ من خلال حيابة الشركة الأم لأكثر من نصف رأسمال ، أو من خلال الشراكة بين هذه الشركات. أما المادة 138 من قانون المالية لسنة 1996<sup>4</sup> ، أكدت أن مجموع الشركات يشكل وحدة اقتصادية لشركتين أو عدة شركات مستقلة قانونا، من خلال حيابة 90 بالمائة من رأسمال من طرف الشركة الأم.

في ظل غياب نظام قانوني ينظم مجموع الشركات، خاصة في المجال الاجتماعي، كان من الضروري تحديد الصعوبات التي تواجه العمال الأجراء في علاقاتهم الفردية و الجماعية على مستوى مجموع الشركات. حيث يتعاقد العامل مع شركة لا تتمتع بالاستقلال الاقتصادي لأنها تخضع لإشراف و رقابة شركة أخرى، فمن هو المستخدم في هذه الحالة ؟ هل هو الذي تعاقد مع العامل ؟ أو هو الوحدة الاقتصادية التابعة لمجموع الشركات ؟ و هذا ما ينطبق تماما على شركات متعددة الجنسيات، و شركات البترول الكبرى ، و شركات الفنادق التي لها فروع في أكثر من بلد ؟ و هنا تكمن صعوبة تحديد المستخدم في هذه الحالة ؟

إن مجموع الشركات هو عبارة عن تجمع اقتصادي للكثير من الشركات المتمتعة بوجودها القانوني المستقل، حيث تتمتع كل شركة من المجموعة بالشخصية القانونية ، ترتبط فيما بينها إما على أساس شراكة، أو على أساس وجود علاقة بين الشركة الأم و فروعها أو قد تتخذ صورة شركات متعددة الجنسيات عندما تجمع شركات تنتمي إلى دول مختلفة، و قد يصل بها الأمر إلى تحقيق الاندماج فيما بينها مشكلة بذلك وحدة اقتصادية و اجتماعية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - C H Camerlynck et G.Lyon Caen, Droit du travail, 7 édition Dalloz paris 1972 p 96.

<sup>2</sup> - المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 ، ج ر رقم 55 .

<sup>3</sup> - المواد 729 و 730 و 732 من القانون التجاري المعدل و المتمم .

<sup>4</sup> - الأمر 31/96 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996 .

<sup>5</sup> - ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية ، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، 2004/2003 ص 27 .

فمع من يتفاوض العمال هل مع المؤسسة الفرع أم مع المؤسسة الأم؟ و على أي مستوى؟ فهل يتم التفاوض مع كل شركة من المجموعة كمؤسسة مستقلة لها أجهزتها التمثيلية الخاصة بها، أم يجب اعتبار عمال شركات مختلفة يشكلون مجموعة واحدة لها أجهزة تمثيلية مشتركة؟

أمام هذه الصعوبة في تحديد المحاور الاجتماعي لمجموعة العمال، يعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي بأن الحل هو اعتبار مجموعة الشركات كوحدة اقتصادية و اجتماعية فيما يخص تمثيل العمال. المشرع الفرنسي<sup>1</sup> من جهته تبنى هذا الحل من خلال نصه على انه " يتم التأسيس الإجباري الشركات تشكل مجرد تجمعات منتظمة لمؤسسات مختلفة فهي بذلك مجموع مؤسسات للجنة مؤسسة مشتركة ما بين العديد من المؤسسات المتميزة قانونا متى كانت تضم أكثر من 50 أجيروا وشكلت وحدة اقتصادية و اجتماعية بموجب اتفاقية أو حكم قضائي".

كما فرض هذا القانون في نفس الوقت ضرورة تأسيس لجنة مجموعة في حالة ما إذا كانت مجموعة. و تلك مثلا حالة شركة مسيطرة تحتفظ بأكثر من نصف رأس المال لفرع أو عدة فروع. إن تحليل هذا النص ينطوي على فكرتين:

- تأسيس لجنة مؤسسة مشتركة عندما تشكل مجموعة الشركات وحدة اقتصادية و اجتماعية.
- تأسيس لجنة مجموعة عندما توصف مجموعة الشركات بأنها مجرد مجموعة لمؤسسات متميزة. ليكون معيار التمييز بين الوضعين هو درجة اندماج هذه الشركات فيما بينها.

#### - لجنة المؤسسة المشتركة :

إن تعريف لجنة المؤسسة المشتركة يعد وسيلة تستعمل بهدف تحقيق نتيجة و هي إعطاء المؤسسات التمثيلية للعمال الإطار الذي يسمح لهم بإبراز فعاليتهم بقدر الإمكان. الأمر الذي جعل تحديد مفهومها إحدى اهتمامات أغلبية الاجتهاد القضائي خلال السنوات الأخيرة. ساعيا بذلك للقضاء على احتيال بعض المستخدمين الهادف إلى تفادي تطبيق التشريع الاجتماعي، من خلال تأسيس العديد من الشركات المستقلة قانونا بدلا من إنشاء مؤسسة اقتصادية واحدة وتقاسم العمال ما بين هذه الشركات، كي لا يتجاوز داخل كل واحدة منها الحد المنصوص عليه قانونا، مما يحول دون توافر القواعد المرتبطة بتمثيل العمال.

على هذا الأساس قرر الاجتهاد القضائي منذ سنة 1972 أنه: " حتى في غياب كل تدليس، الشركات المستقلة قانونا يمكنها أن تشكل ليس مؤسسات منفصلة، لكن بسبب التجانس والتكامل بين نشاطاتها و وجود اشتراك في المصالح وكذا الإدارة، مجموعة اقتصادية موحدة<sup>2</sup>".

<sup>1</sup> - و هذا بموجب المادة 4-2322 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 509.

<sup>2</sup> Jean Rivero Savatier, *op.cit*, p98.

Gérard Couturier, *Droit du travail, relation collectives de travail op.cit*, p 33.

تلك هي معايير التعرف على الوحدة الاقتصادية والاجتماعية، أما عن كونها اقتصادية، فيكون ذلك عندما تتميز المجموعة بالاشتراك في المصالح و النشاطات المنجزة في تجانسها وتكاملها وكذا وحدة الإدارة و التسيير و التناسب ما بين رأس المال و وسائل الإنتاج. و عن كونها اجتماعية، فإن ذلك يثبت من خلال وجود مجموعة للعمال تربط بينهم وحدة المصالح. و هنا يتم الاعتماد في ذلك على مظاهر مختلفة، كأن يتعلق الأمر بوحدة النظام في خضوع كل الإجراء المعنيين لنفس الاتفاقيات الجماعية. و أحيانا أخرى تماثل ظروف العمل وكذا قابلية تنقل الأجراء داخل شركات المجموعة، دون أن يترتب عن ذلك تعديل في عقود عملهم، وكذا خضوعهم لإدارة واحدة. بذلك تجعل هذه الحقائق الاجتماعية والاقتصادية مجموعة الشركات أكثر اندماجا و تجانسا. ظاهرة بذلك كمؤسسة واحدة لمجمل أجراء المجموعة. الأمر الذي يستلزم ضرورة إنشاء لجنة مؤسسة مشتركة بإمكانها أن تتمتع بكل صلاحيات التمثيل للأجراء.<sup>1</sup>

#### - لجنة المجموعة و مجموعة المؤسسات:

إذا كان تعريف الوحدة الاقتصادية والاجتماعية المعتمد من طرف الاجتهاد القضائي ينطبق على مجموعة الشركات الصغيرة و المندمجة في تنظيمها الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن الأمر يكون أكثر صعوبة بالنسبة للمجموعات الكبيرة. حيث يتم تمثيل العمال على هذا المستوى من خلال لجنة المجموعات. يرجع ذلك إلى عدم توافر شروط الوحدة الاقتصادية والاجتماعية، مادام الأمر يتعلق برقابة الشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، سواء أتم ذلك بطريقة مباشرة أم غير مباشرة. الأمر الذي يجعل المشرع يؤكد على ضرورة تمتع كل شركة من المجموعة بمؤسساتها التمثيلية المستقلة. و ذلك اعتمادا على الروابط المالية والاقتصادية الموجودة بين شركات المجموعة كمنظومة اقتصادية فيما يخص العمال. ذلك أن لجنة المجموعة ليست لها الصلاحيات التي تتمتع بها لجنة المؤسسة، هذا لكونها مجرد مركز لإعلام الأجراء. و من ثمة فلا يمكن لرئيس المؤسسة المسيطرة أن يرفض مثلا طلب لجان المؤسسات الخاص بإعلامهم عن التغييرات الاقتصادية و التقنية و التقارير الإدارية المشتركة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - Jean Maurice Verdier, *op.cit* et Jean Rivero Savatier, *op.cit* p99.

<sup>2</sup> - الاجتهاد القضائي الفرنسي من جهته في إطار التمييز ما بين المجموعة الاقتصادية والوحدة الاقتصادية والاجتماعية، قرر و أمام ارتباط مفهوم هذه الأخيرة بالتعريف الموسع للمؤسسة، بأنه ما دامت أن الروابط ما بين الشركات المعنية تتجاوز حدود الرقابة العملية للشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، و قد ظهر بأن كل من هذه الشركات تنتمي إلى نفس التجمع الاقتصادي، فإن ذلك يبرر إمكانية إنشاء لجنة مجموعة من أجل تمثيل العمال. لكن أمام وجود وحدة الإدارة و مجموعة العمال الذين يستفيدون من نفس الاتفاقيات الجماعية، و إمكانية نقلهم من شركة إلى أخرى دون تعديل عقود عملهم، يكون بذلك من الأحسن ما دامت تشكل وحدة اقتصادية و اجتماعية، أن تؤسس لجنة مؤسسة مشتركة بدلا من لجنة مجموعة و ذلك كون سلطات هذه الأخيرة محدودة و قليلة مقارنة مع لجنة المؤسسة.

- Dominique Jullien et Catherine Girodroux, *op.cit* p 908§ 2042, et p 819 § 1847. Jean Marc Beraud *op.cit* p 208.

### 3. مستويات التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف

إن مستويات التفاوض الجماعي تمثل إحدى صور تطور التفاوض الجماعي، فالمنازعات التي كانت تنشأ بين العمال و أصحاب العمل، بداية كانت تظهر على مستوى المؤسسة فقط ، فلم يكن بإمكان الحركة النقابية بحكم ضعفها أن تمتد نشاطها إلى عمال مؤسسات أخرى ، حتى وان كانوا يشتركون في نفس المهنة أو النشاط الاقتصادي<sup>1</sup>. لهذا ظهر نوع من اللامساواة بين مختلف العمال رغم أنهم يمارسون نفس المهنة ، فالمنظمة النقابية القوية داخل المؤسسة كانت تحصل على مزايا كثيرة لعمالها مقارنة بباقي العمال الذين تمثلهم منظمات نقابية ضعيفة .

إلى أن ظهرت ضرورة أن تجتمع كل المنظمات النقابية على مستوى الصناعة فاتحدوا في منظمات عامة للدفاع عن كل العمال العاملين في مهنة واحدة . استطاعت عندئذ أن تحصل على ظروف عمل أحسن و أفضل إلى كل العمال رغم اختلاف المؤسسات التي يعملون فيها .

كل هذا أدى إلى اختلاف شروط المنافسة بين أصحاب العمل ، فالمؤسسات التي كانت تقدم شروط و ظروف أحسن لعمالها كانت ترتفع التكلفة الإنتاجية لديها مقارنة بالمؤسسات التي تقدم شروطا و ظروف اقل نظرا لضعف الحركة النقابية داخلها ، لهذا اتحد أصحاب العمل حتى يتمكنوا من توحيد شروط و ظروف العمل، و بالتالي توحيد شروط المنافسة بينهم و العمل على مواجهة النقابات العمالية القوية خاصة بظهور التنظيمات النقابية العامة التي كانت أقوى عدد و مالا من نقابات المؤسسات<sup>2</sup> .

الأمر الذي أدى إلى ظهور التفاوض الجماعي على مستوى الصناعة . استمر الأمر إلى أن ظهرت الاتحادات العامة لنقابات العمال و أصحاب العمل التي لم تشمل نشاطا واحدا بل شملت مختلف الأنشطة الاقتصادية و بالتالي أدى الأمر إلى ظهور التفاوض الجماعي على المستوى الوطني. انطلاقا من مختلف هذه المستويات للتفاوض الجماعي جاءت توصيات منظمة العمل الدولية. و قد اعترف المشرع الجزائري بمختلف هذه المستويات للتفاوض الجماعي<sup>3</sup>.

#### 3.1. التفاوض على مستوى المؤسسة:

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات التفاوض الجماعي، فقد اقتصر في بدايته على تسوية منازعات العمل التي كانت تثور بين العمال و أصحاب العمل داخل المؤسسة فقط في غياب المنظمات النقابية<sup>4</sup>. و لا يزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض إلى يومنا هذا لعدة أسباب منها ، سهولة هذا النوع من التفاوض لمعرفة كل طرفا للأخر ( العمال و صاحب العمل ) و المشاكل المطروحة للتفاوض أيضا معروفة و المعلومات متوفرة ، لهذا نجد هذا المستوى

<sup>1</sup> - الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة نظرية مقارنة، منظمة العمل العربية، القاهرة، بدون تاريخ ص 10 و 11 .

<sup>2</sup> - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 347 .

<sup>3</sup> - المادة 114 من قانون 11/90 " ... كما تيرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة ، و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال ، من جهة أخرى " و المادة 115 " .. و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية أو عدة هيئات مستخدمة كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا، جهويا أو وطنيا "

<sup>4</sup> - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 368 .

منتشر في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان . و كذلك في الدول النامية لضعف الحركة النقابية فيها . نظرا لأهمية هذا المستوى فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات ضمنها المعايير الدولية الخاصة بهذا المستوى:

**أ- التوصية رقم 94 :** بشأن التشاور و التعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة <sup>1</sup> ، وأهم ما نصت عليه، ضرورة اتخاذ خطوات مناسبة لتهيئة الفرص التشاور و التعاون بين أصحاب العمل و العمال داخل المؤسسة في المسائل ذات الأهمية المشتركة و التي لا تدخل في إطار إجراءات التفاوض الجماعي. و أن يتم التشاور إما اختيار أو باتفاق الأطراف المعنية أو بموجب القوانين و الأنظمة التي تصدر لغايات إنشاء هيئات التشاور و تحدد نطاق عملها و اختصاصاتها و تشكيلها و كيفية أداء مهامها. و تشمل مواضيع التشاور ما تعلق بالحياة اليومية للمؤسسة و العاملين فيها و المشكلات التي قد تشوب العلاقة بين المؤسسة و عمالها و ما تتطلبه ذلك من خدمات و معالجات توفيق بين مصالح الطرفين.

**ب- التوصية رقم 129:** بشأن الاتصالات بين الإدارة و العمال داخل المؤسسة <sup>2</sup> ، بحيث أكدت على ضرورة أن يقر كل من العمال و أصحاب العمل بأهمية إيجاد جو من التفاهم و الثقة المتبادلة في المؤسسة باعتبار أن ذلك يحقق مصلحة العمال و فاعلية المؤسسة. و يتم تحقيق جو التفاهم و الثقة عن طريق الإعلان و تبادل البيانات و المعلومات بموضوعية حول مختلف أوجه شؤون المؤسسة و الظروف الاجتماعية للعاملين فيها ، ضرورة ضمان إتمام التشاور و تبادل البيانات قبل اتخاذ الإدارة لقراراتها ذات الأهمية الكبرى بشرط أن لا تكون في هذا التبادل ما يضر بمصلحة أي من الطرفين .

**ج - التوصية رقم 130 :** المتعلقة بفحص الشكاوى في المؤسسة من اجل تسويتها <sup>3</sup> ، و أهم ما ورد فيها ضرورة إتباع الأسلوب الوقائي بخصوص شكاوى العمال التي لا تدخل في إطار المطالب الجماعية ، و أن تمثل الأسلوب الوقائي بوضع سياسة راسخة و تضع في اعتبارها و تقديرها حقوق و مصالح العمال. و أن تمثل الأسلوب العلاج في السعي لتسوية شكاوى العمل داخل المؤسسة نفسها وفق إجراءات فعالة و دون أن يحد ذلك من حق العامل في التقدم بشكواه إلى السلطات المختصة الإدارية أو القضائية مباشرة. أن يتم وضع و تنفيذ الإجراءات الخاصة بالشكاوى في المؤسسة بشكل مشترك بين العمال و أصحاب العمل.

<sup>1</sup> - التوصية رقم 94 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1952 .

<sup>2</sup> - التوصية رقم 129 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1967 .

<sup>3</sup> - التوصية رقم 130 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1967 .

المشروع الجزائري بدوره و تكريسا للاتفاقيات و التوصيات الدولية، حدد المستوى الأول من التفاوض الذي يكون على مستوى المؤسسة<sup>1</sup> ، حيث بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسة في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1992 إلى 1997 ما يقارب 1389 اتفاقية. توزعت بين عدة قطاعات النشاط الفلاحي 18 اتفاقية ، و قطاع النشاط الصناعي 31 اتفاقية و قطاع نشاط الأشغال العمومية و الري 33 اتفاقية و أخيرا قطاع نشاط الخدمات 70 اتفاقية جماعية ، أما الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات الجماعية سنة 2008 2893 اتفاقية، و 13.606 اتفاق جماعي، و في سنة 2010 ارتفعت إلى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي<sup>2</sup> .

### 3.2. التفاوض على مستوى الصناعة أو المهنة:

عالجت التوصية رقم 113 بشأن التشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و العمال على مستوى الصناعة و المستوى الوطني<sup>3</sup> ، مسألة التفاوض و أهم ما ورد فيها وجوب اتخاذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية لتشجيع التشاور و التعاون الفعال على مستوى الصناعة و المستوى الوطني بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و العمال و كذلك بين كل من منظمات أصحاب العمل و العمال أنفسهم، و أن يستهدف هذا التشاور و التعاون تشجيع التفاهم المتبادل و حسن العلاقة بين الأطراف الثلاثة، و كذلك بين طرف العمال و أصحاب العمل للنهوض بالاقتصاد و بتحسين شروط العمل و رفع مستوى المعيشة.

و قد تم تعزيز هذه المبادئ بالاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل<sup>4</sup> التي أكدت في هذا المجال أنه على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل قيام هذه المشاورات و التعاون و المفاوضات بين الأطراف الثلاثة أو بين ممثل العمال و أصحاب العمل، مع إمكانية اتخاذ هذه الترتيبات على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي و إتاحة الخدمات لأصحاب العمل و العمال و منظماتهم بموجب القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية بقصد تشجيع قيام هذا التشاور و التعاون.

<sup>1</sup> - في الجزائر نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر " الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك " التي أبرمت بتاريخ 22 نوفمبر 1994 بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونطراك من جهة و ممثلي النقابة الوطنية لعمال مؤسسة سونطراك التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. " الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر " المؤرخة في 16 جويلية 2003 المبرمة بين الرئيس المدير العام من جهة ، و بين فيدرالية عمال البريد و المواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

<sup>2</sup> - المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل ، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العامة العاشرة لافريل 1998 ص 36 .

<sup>3</sup> - التوصية رقم 113 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 20 جوان 1960 .

<sup>4</sup> - الاتفاقية 150 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1978 .

اعترف المشرع الجزائري بهذا المستوى الثاني من التفاوض الذي يتم على المستوى القطاع ، بحيث يكون بين مجموعة من مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء من جهة أخرى ، و بالتالي فهو أوسع نطاقا و شمولاً من التفاوض على مستوى المؤسسة ، حيث يتجاوز المؤسسة ليشمل عدة مؤسسات و عدة مستخدمين مادام يعملون في قطاع واحد و مهنة واحدة<sup>1</sup> . و قد بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل في الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 ، 55 اتفاقية و 93 اتفاق جماعي و ارتفعت إلى 68 اتفاقية و 119 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي .

### 3.3. التفاوض على المستوى الوطني :

تمت معالجة هذا المستوى من التفاوض من خلال عدد من الاتفاقيات أهمها:

#### أ- الاتفاقية رقم 150 :

بشأن إدارة العمل، التي أكدت على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل و تضمن قيام مشاورات و تعاون و مفاوضات بين السلطات العامة و المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل و العمال، أن تتخذ هذه الترتيبات على المستوى الوطني و الإقليمي و المحلي و على مستوى القطاعات الاقتصادية ، إتاحة الخدمات لأصحاب العمل و العمال و منظماتهم التي تساعد على تشجيع قيام تشاور و تعاون فعال بين الأطراف الثلاث و كذلك بين طرف العمال و أصحاب العمل.

#### ب - الاتفاقية رقم 144 :

بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، و أهم ما ورد فيها:

- الالتزام بإجراء مشاورات فعالة بين ممثل الحكومات و ممثل كل من أصحاب العمل و العمال بشأن معايير العمل الدولية. و أن تحدد الإجراءات اللازمة للمشاورات بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل و العمال، أن تجري المشاورات مرة كل سنة على الأقل.

#### ج- التوصية رقم 113:

بشأن التشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و العمال على مستوى الصناعة و المستوى المهني، و جاء فيها: يجب أن يستهدف التشاور و التعاون لتحقيق التقدير المشترك من منظمات العمال و أصحاب العمل في المسائل ذات الأهمية المشتركة للوصول إلى حلول متفق عليها، ضمان إطلاع السلطات العامة على وجهة نظر هذه المنظمات

<sup>1</sup> - في الجزائر نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر " الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي " التي أبرمت بتاريخ 25 افريل 1997 بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، و المدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، و المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد، و المدير العام لصندوق التأمين على البطالة من جهة، و بين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و الاتفاقية الجماعية للعمل لدواوين الترقية و التسيير العقاري المحررة بتاريخ 15 جانفي 2006 .

و تعاونهم في مجالات إعداد التشريعات التي تؤثر في مصالحهم و تطبيقها، و في تشكيل و إدارة الهيئات الوطنية التي عهد إليها تنظيم المواضيع ذات العلاقة بالعمل من مختلف جوانبه، و وضع و تنفيذ المشاريع الخاصة بالتنمية الاجتماعية و الاقتصادية. أن يتم تحقيق هذا التشاور إما اختبار أو بإدارة الأطراف نفسها أو بتشجيع من السلطة العامة أو بموجب القوانين و الأنظمة، أو بجميع هذه الوسائل.

أما في الجزائر فقد اصطلح على تسمية هذا المستوى من التفاوض بالحوار الاجتماعي الذي يجد مصدره في التشريع الوطني الذي يتضمن آليات لتجسيده الفعلي و تفعيله من خلال آليات التشاور و التفاوض و حل النزاعات العمالية بالطرق السلمية وفق ما تحدده المعايير الدولية في هذا المجال .

حيث يجمع بين الدولة ممثلة بالحكومة و منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال. أصبح يحتل الحوار الاجتماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي بمختلف المؤسسات الاقتصادية. و على المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية .

حيث بلغ عدد اللقاءات الثلاثية المنعقدة في الجزائر منذ بدايتها سنة 1990 إلى نهاية سنة 2013 ، 15 لقاء ثلاثيا<sup>1</sup>. ركزت في مجملها على مسائل، التصنيف المهني و الأجور و المنح و التعويضات و المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل و الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها .

#### 4. الخاتمة :

لنجاح التفاوض الجماعي، فان الدولة مطالبة ببذل مجهود أكبر من خلال وضع إطار تشريعي و قانوني يؤسس لنظام تفاوض و حوار اجتماعي فعال من جهة، و ضرورة أن توفر مناخ سليم و ملائم للمنظمات النقابية من اجل التشاور و التفاهم بعيدا عن التضيق و التخويف لأعضائها من جهة ثانية. و حتى تقوم المنظمات النقابية بدورها في التفاوض، لا بد من إعداد أعضائها إعداداً كافياً حتى يكونوا مفاوضين مهرة و ذلك من خلال التدريب و التثقيف و الممارسة. كما تقوم المنظمات بإعداد الدراسات و البحوث القانونية و الاقتصادية كذلك إعداد البيانات و تصنيفها و تحليلها و تجهيز الإحصائيات و تحليلها و إمداد المفاوض النقابي بها.

<sup>1</sup> - أكثر تفاصيل ، اطروحة الدكتوراه بلعيدون عواد المرجع السالف الذكر ص 113 و ما بعدها .