

## الحوار الاجتماعي في مستويات العمل الدولية Social dialogue at international levels of work

الدكتورة بن عزوز سارة

كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

مستغانم الجزائر

sarahmezioud@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/10/17

تاريخ الاستلام: 2019/09/25

### الملخص:

لقد بين التطور التاريخي لعلاقات العمل، أن فاعلية الحوار الاجتماعي و نتائجه تتوقف إلى حد كبير على ما يتمتع به أطراف علاقة العمل من حرية في تكوين منظماتهم، و ممارستها لنشاطها دون تدخل خارجي، لذلك فإن هناك إجماع دولي على أن نجاح الثلاثية باعتبارها أهم إطار للحوار الاجتماعي يقتضي أن يتم الحوار بين منظمات مهنية مشروعة و معترف بها ( نقابات العمال أو نقابات أصحاب الأعمال)، سليمة التمثيل و تتمتع بحق ممارسة حرية التعبير و الاستقلالية.

**الكلمات المفتاحية:** الحوار الاجتماعي، منظمة العمل الدولية، التحولات الدولية الاقتصادية، الثلاثية.

### Abstract :

The historical development of labor relations has shown that the effectiveness of social dialogue and its results depends to a large extent on the freedom of the parties to the labor Relationship to form their organizations, and exercise its activity without outside interference, therefore, there is an international consensus that the success of the tripartite, as the most important framework for social dialogue, dialogue should take place between legitimate and recognized professional organizations (trade unions or employers' unions), which are well represented and enjoy the right to exercise freedom of expression and independence.

**Keyword :** Social Dialogue ; International labor organization ; International economic Transformations ; Trilateral agreement.

المؤلف المرسل: بن عزوز سارة، الإيميل: sarahmezioud@yahoo.fr

## 1 مقدمة:

إذا كان قانون العمل قد بدأ في مطلع الثورة الصناعية وكأنه الوسيلة للحد من المساوئ الاجتماعية التي عرفها عالم العمل، فإن من المتفق عليه أن تنظيم علاقات العمل قد عرف تطوراً هائلاً بحيث صار القانون وسيلة لتنظيم الحد الأدنى من الحماية، وأصبح الحوار الاجتماعي بين الأطراف هو الوسيلة الأكثر انتشاراً وفعالية لتنظيم علاقات العمل و حماية حقوق العمال. من هنا تزداد أهمية الحوار الاجتماعي بين طرفي علاقة العمل و يزداد دوره باضطراب واستمرار، فعلاقة العمل في بداية الثورة الصناعية قد ارتكزت على علاقة العمل الفردية، التي ينظمها عقد العمل الفردي، في وقت حرمت فيه أي تكتلات أو تجمعات عمالية، بحجة أنها ضد المبادئ القانونية التي ارتكز عليها النظام الرأسمالي الصاعد، و أهمها " العقد شريعة المتعاقدين".

إن التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية أثبتت أن التشريع كأداة لتنظيم علاقات العمل ليس الأداة المثلى باعتبار أن كل طرف من طرفي علاقة العمل كان يسعى للحصول على أكبر قدر من الكسب، و من ثم لم يكن القانون يجاري رغبة الطرفين، لأنه بسعيه لتحقيق التوازن، لم يكن يسلم لكل طرف بكل مطالبه، و من هنا كان التشريع دائماً عرضة للنقد من جانب طرفي علاقة العمل. إضافة إلى أن عالم العمل عالم حي مليء بالنشاط و الحركة بينما القانون بطيء في تطوره، معقد في إجراءاته، فكان يصعب عليه متابعة التطور الدائم في عالم العمل، مما دعا إلى البحث عن وسيلة أيسر تمكن من مواكبة التطورات الاقتصادية و الاجتماعية في عالم العمل. من هنا ظل البحث عن الوسيلة المثلى لتنظيم عالم العمل بما يتفق و طبيعة العلاقات في عالم العمل، بما يحقق التوازن المنشود بين طرفي العلاقة، أي إقامة التوازن بين التقدم الاقتصادي و التنمية الاجتماعية، فكان الحوار الاجتماعي هو الوسيلة المثلى لتنظيم علاقة العمل و نقلها من نطاق علاقة العمل الفردية إلى نطاق جماعي لأن القوة الاقتصادية لصاحب العمل توازنها القوة الجماعية للعمال.

من بين المهام المنوطة بالنقابة المشاركة في الحوار الاجتماعي، يشمل هذا الأخير التشاور والتفاوض مع ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أو فيما بينهم، حول القضايا ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

وللحوار الاجتماعي معان واسعة و متنوعة في جميع أنحاء العالم، و ينبغي أن يجرى في جميع المراحل المناسبة من عملية صنع القرار، كما أنه ينبغي ألا يكون مفردا في التقيد، و ينبغي أن يتكيف مع الظروف، كما ينبغي أن يشمل على وجه الخصوص أولئك المتأثرين بالتغيرات و القرارات"<sup>1</sup>. إن الاعتراف بحق الحوار الاجتماعي لا يعني انقضاء دور المشرع، بل أن مهمة هذا الأخير أصبحت تتمثل في وضع الحدود الدنيا من القواعد التي لا يجوز للأطراف النزول عنها أو مخالفتها إلا متى كانت أصلح و أنفع للعمال.

من هنا يطرح الإشكال التالي: ما مكانة الحوار الاجتماعي ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية؟ وما مدى تفعيله كآلية من آليات علاقات العمل الجماعية؟ وهل كرس فعلا التوازن بين الحقوق الاقتصادية للمؤسسة والحقوق الاجتماعية للعمال؟

إن الهدف من الدراسة يكمن في معرفة الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالحوار الاجتماعي و مدى تفعيلها في الواقع العملي ( الدولي و الداخلي).

تتجلى أهمية الموضوع في أن الحوار الاجتماعي باعتباره آلية و أداة فعالة تلجأ إليها كل من المنظمات المهنية للعمال ومنظمات أرباب العمل ( الذين تتوفر فيهم الشروط ) و حكومات الدول، مما يساهم إلى حد كبير في إثراء المنظومة القانونية لقانون العمل من خلال لقاءات الثلاثية التي تناولتها الاتفاقيات الدولية .

لتفصيل هذا الموضوع ارتأينا إتباع المنهج التحليلي، من خلال دراسة بنود الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و إسقاطها على القانون الجزائري أحيانا.

تناولنا هذه الدراسة في خلال محورين أساسيين: دور الحوار الاجتماعي في تحقيق الحماية وفقا لمعايير العمل الدولية، أما القسم الثاني فتعرضنا فيه للاتفاقيات الدولية الخاصة بالحوار الاجتماعي وانعكاسها على تشريع العمل الجزائري.

<sup>1</sup> \_ V.Ratnam and S.Tomoda , practical guide for strengthening social dialogue in public service reform, Genova , ILO , 2005, p3.

## 2 دور الحوار الاجتماعي في تحقيق الحماية وفقا لمعايير العمل الدولية

سنتناول في هذا المبحث مضمون الحوار الاجتماعي على المستوى الدولي ( مفهومه و أطرافه)، كما أفرزت التحولات الدولية الاقتصادية آثارا على علاقات العمل الجماعية أين تم تفعيل الحوار الاجتماعي لإقامة التوازن بين المصلحتين المتناقضتين و هو ما جاء في العنصر الثاني من هذا العنوان.

### 2.1 مضمون الحوار الاجتماعي على المستوى الدولي

ظهر الحوار الاجتماعي في إدارة العمل في القرن العشرين، وهو شكل أساسي وقاعدة مهمة تنص عليها تشريعات العمل الوطنية في معظم الدول، قياساً على ما نصت عليه المواثيق الدولية للعمل بشأن إلزامية تنظيم الحوار الاجتماعي لأطراف الإنتاج الثلاثة: الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال. وأصبح الحوار الاجتماعي حقاً من الحقوق العمالية، مثله مثل حرية التنظيم النقابي وحرية الإضراب وغيرها من الحقوق العمالية، توضيحاً لذلك ارتأينا تفصيل هذا المطلب في فرعين نوردهما في ما يلي:

#### 2.1.1 مفهوم الحوار الاجتماعي

تقر منظمة العمل الدولية بأن تعريف و مفهوم الحوار الاجتماعي يختلفان بمرور الوقت و من بلد لآخر. يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي غير رسمي و تخصيصياً أو مؤسسياً أو حتى خليط من هذين الشكلين، كما لا تقل العمليات غير الرسمية أهمية عن تلك الرسمية<sup>1</sup>.

فالحوار الاجتماعي هو المصطلح الذي يصف مشاركة العمال و أصحاب العمل والحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمالة و مكان العمل. و هو يشمل كافة أنواع المفاوضة والتشاور و تبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية و سياسة العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_ Ishikawa, Key Features of national social dialogue, a social dialogue resource Book, ILO, 2003, p3.

<sup>2</sup> \_ التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته 102 بجنيف، 2013، ص 5.

طبقا لمصطلحات منظمة العمل الدولية فإن عبارة الحوار الاجتماعي تحمل معنى أكثر دقة وتحديدا، وهو مرادف لعبارة " الثلاثية" التي لا تميز فقط تشكيلة المنظمة الثلاثية (أصحاب العمل، العمال والحكومات)، بل أيضا يعكس التفاعل بين هذه المجموعات الثلاث التي تسعى منظمة العمل الدولية على تعزيزها باعتبارها أساسية للنهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية<sup>1</sup>.

## 2.1.2 أطراف الحوار الاجتماعي

يجرى هذا النوع من التفاوض بين ممثلي المنظمات النقابية المركزية (الاتحادات) لأصحاب العمل والعمال، ويكون موضوعه المصالح المشتركة للعاملين في الدولة كلها، و يتسم بقدر كبير من الشكلية و الرسمية والعمومية، وينتج عنه عادة وضع قواعد عامة تكمل في التشريع الوطني المنظم لعلاقات العمل. تتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية للتنظيم والفاعلية، و لهذا فإن ما ينتهي إليه عادة يتخذ صيغة تحديد حدود دنيا لا يجوز النزول عنها في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية، و بهذا فهو يتماثل مع نصوص التشريع الرسمي من حيث الأثر و يختلف عنها في المضمون في أنه يقرر حقوقا أفضل للعمال من تلك المقررة في التشريع. إذا كان من صور مبدأ الحرية النقابية على المستوى الجماعي، حق الأجراء في تأسيس ما يشاءون من المنظمات النقابية، و ذلك وفق إجراءات قليلة و بسيطة، فإن تعدد نقابات الأجراء يدفع إلى التساؤل حول ما إذا كانت جميعها تتمتع و على قدم المساواة بالحق في تمثيل المهنة أو الحرفة التي تنتمي إليها، و في التفاوض مع السلطة الحكومية، و مع الشريك الآخر في عملية الإنتاج، أم أن ذلك يكون مقتصرًا على إحداها أو على بعضها دون البعض الآخر.

إن الاعتراف بالتعددية النقابية، إذا كان يؤدي في ذات الوقت إلى الاعتراف لجميع المنظمات النقابية بذات الحقوق، فإن هذا الاعتراف ليس من شأنه أن يجعلها جميعها مؤهلة لتمثيل المهنة أو الحرفة ككل، و للدفاع عن حقوق و مصالح كل من يمارسها، و ليس من شأنه أن يخول لها جميعها حق تمثيل عنصر العمل الوطني على المستوى الدولي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014، ص 102.

<sup>2</sup> - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى 2009، ص 269.

لذا تلجأ التشريعات المقارنة إلى فكرة النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلاً لتحديد النقابة أو النقابات التي يكون لها تمثيل المهنة، و تتولى مهمة التفاوض باسم الأجراء مع ممثلي السلطة الحكومية و رأس المال و تتولى تمثيلهم داخل مجموعة من الأجهزة سواء على المستوى الوطني أو على المستوى الدولي، و ذلك رغم ما قد يترتب على اللجوء إلى فكرة النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلاً من مساس بمبدأ الحرية النقابية سواء في مظهره الفردي أو في مظهره الجماعي، ذلك أنه و إذا كانت المنظمات النقابية يجب أن تعامل وفق مبدأ الحرية النقابية على أساس المساواة المطلقة، فإن فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً تخلق فئة من النقابات ذات امتيازات و حقوق لا تتمتع بها بقية النقابات الأخرى<sup>1</sup>.

## 2.2 الحوار الاجتماعي ضرورة والتزام في ظل التحولات الدولية الاقتصادية

يعد الحوار الاجتماعي من بين أهم الانعكاسات التي فرضتها التحولات الدولية الاقتصادية ونظام اقتصاد السوق على علاقات العمل الجماعية، و التي اقتضت انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل تاركة الحرية لأطراف العلاقة ( العمال و أصحاب العمل) بما يحقق التوازن بين مصلحتيهما المتناقضتين و هو ما سنتناوله في العناصر التالية:

### 2.2.1 أهمية مبدأ الثلاثية في تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي

يعتبر مبدأ ثلاثية التكوين ( المشاورة الثلاثية) من أبرز سمات منظمة العمل الدولية، و أهم خصائصها منذ قيامها عام 1919 و لا تزال. فالقسم الثالث عشر من معاهد فرساي التي أقرها مؤتمر السلام عام 1919 والمتضمن إنشاء منظمة العمل الدولية، قد أرسى قاعدة جديدة في تاريخ العلاقات الدبلوماسية، بابتكار فكرة مشاركة الأطراف الاجتماعية ذات الصلة بمسائل العمل (حكومات، أصحاب عمل، عمال) على الصعيد الدولي و الوطني، للعمل معاً من أجل إرساء أسس العدالة الاجتماعية دولياً<sup>2</sup>.

لقد سبق و أن أصدرت منظمة العمل الدولية منشورات مخصصة للحوار الاجتماعي حيث جاء فيها: " يشمل الحوار الاجتماعي تقاسم جميع المعلومات ذات الصلة، و التشاور والتفاوض مع ممثلي الحكومات و أصحاب العمل و العمال، أو فيما بينهم، حول القضايا ذات الاهتمام المشترك

<sup>1</sup> - P. Langlois, droit du travail, 6 ed. Sirey, 1987, p 66.

<sup>2</sup> - عبد الله بن صادق دحلان، عدلان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل، منظمة العمل الدولية و التشريع الدولي للعمل (1919\_2009)، المكتبة الأكاديمية، 2010، ص 363.

المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. كما أشارت منظمة العمل الدولية إلى أنها تبنت الحوار بين الشركاء الاجتماعيين منذ نشأتها، من خلال صيغة الثلاثية التي اعتمدها في بناء هيكلها المؤسسية، منفردة بها عن كل المنظمات الدولية. فقد جاء في إعلان فيلادلفيا 1944 أنه لا بد من تعاون كل من أصحاب العمل و العمال في إعداد و تطبيق التدابير الاجتماعية و الاقتصادية. يمثل نص الإعلان هذا نقلة نوعية، إذ أنه أخرج عملية إعداد و تطبيق التدابير الاجتماعية و الاقتصادية من كونها احتكاراً لأصحاب العمل على مستوى المنشأة و المهنة، واحتكاراً حكومياً تمارسه الحكومة منفردة على مستوى الدولة، إلى إطار جديد يهدف إلى إشراك العمال وأصحاب العمل فيما بينهم من جهة، و مع الحكومة من جهة أخرى في هذه العملية<sup>1</sup>.

إن الحوار الاجتماعي يحتل بصورة مضطربة أهمية متزايدة في نطاق علاقات العمل، ذلك أنه يمتلك من الأدوات ما يكفل التقريب بين وجهتي نظر طرفي علاقة العمل، محققاً نقطة توازن بينهما توصلها إليها بالتراضي حتى و لو لم يكن بالاتفاق الكامل، تلك النقطة هي التي يدرك طرفي علاقة العمل في ضوء المعطيات الاقتصادية و الاجتماعية القائمة أنها و إن لم تكن النقطة التي يرغب الطرفين تحقيقها، فهي على الأقل المسألة الممكنة عملاً في تاريخ الاتفاق عليها<sup>2</sup>، ذلك أن أدوات الحوار الاجتماعي و على رأسها اتفاقية العمل الجماعية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الحماية اللازمة للعمال خاصة عن طريق تنظيم شروط العمل و تحديد الأجور و ساعات العمل....

أما من الناحية الاجتماعية، و في ظل التطورات الاقتصادية، الاجتماعية و التكنولوجية التي يعرفها العالم، و أيضاً في ظل النظام العالمي الجديد، فالأفضل أن يترك لذوي الشأن حرية تحديد وتنظيم القواعد التي تحكم علاقاتهم المتبادلة، في نطاق الإطار القانوني العام الذي حدده المشرع مراعاة لمصلحة العامل. فالتطور التاريخي لعلاقات العمل بين أن فاعلية الحوار الاجتماعي و نتائجه تتوقف إلى حد كبير على مدى ما يتمتع به أطراف علاقة العمل من حرية في تكوين منظماتهم، و ممارستها لنشاطها بكل حرية دون تدخل خارجي.

<sup>1</sup> - يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2006، ص 218.

<sup>2</sup> - أحمد حسن البرعي/رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، 2009، ص 14.

هناك أمثلة كثيرة على حالات تعاون فيها الشركاء الاجتماعيون بنجاح في التجاوب مع التغيرات الهيكلية و التغيرات الأخرى التي كانت وليدة الأزمة الحالية، عن طريق حشد الإمكانيات الكاملة لصالح منشآتهم<sup>1</sup>. و تجدر الإشارة إلى تلك الجهود المبذولة من أجل تحسين قدرة المنشآت على التكيف بالاعتماد على نهج استشاري، و من خلال هذا النهج يستطيع العمال الاستمرار في الاستفادة من الأجور و ظروف العمل اللائقة، و يقدمون إسهامات في التغيرات المقترحة فيكون لديهم بذلك فرصة للتأثير في أفضل النتائج الممكنة للقوة العاملة. و في هذا السياق بدأت تظهر تغييرات في العلاقة التقليدية بين العمال والإدارة. كما أن أنماط المفاوضة آخذة في التغيير، و كذلك الحال بالنسبة لمضمونها و النهج التي تعتمدها الهيئات الفاعلة المشاركة فيها. و في هذا المجال يتفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن العديد من الحلول على جميع المستويات، مما يسفر في الغالب عن اتفاقات حول مجموعات من القضايا التي تعالج مسائل مثل الأمن الوظيفي و ساعات العمل و الأجور و الأساليب الجديدة لتنظيم العمل<sup>2</sup>.

تقدم منظمة العمل الدولية المشورة والمساعدة التقنية بشأن قضايا تتعلق بإتاحة المعلومات والتشاور مع العمال و ممثليهم داخل إطار الأنشطة و المشاريع الجارية في مجال الحوار الاجتماعي والمجالات ذات الصلة، مثل تشريعات العمل و الاستخدام و ظروف العمل. و في مجال إصلاح قانون العمل، يقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة في صياغة قوانين العمل، بما في ذلك القوانين التي تتصدى لآثار إعادة التنظيم الاقتصادي<sup>3</sup>.

## 2.2.2 أثر التحولات الاقتصادية على التفاوض الجماعي عامة والحوار الاجتماعي خاصة

لا خلاف أن قواعد القانون هي نتائج الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي تولد فيه، و أن صلاحيتها للبقاء و الاستمرار يتوقف على مدى ثبات هذا الواقع، مما يعني أن أي تغيير فيه \_ سلبيا أو إيجابيا \_ يقتضي إعادة النظر فيها و مراجعتها بهدف إعادة صياغتها على نحو يتوافق مع التغيرات

<sup>1</sup> - L. Rychly, social dialogue in times of crisis, finding better solutions, Geneva, ILO, Dialogue Working Paper , No. 1, 2009.

<sup>2</sup> \_ مكتب العمل الدولي، تغير الأنماط في عالم العمل، تقرير المدير العام الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 95، جنيف، 2006.

<sup>3</sup> \_ مكتب العمل الدولي، الحوار الاجتماعي: الحق في الإعلام و المشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية، مؤتمر العمل الدولي، دورة 310، مارس 2011، ص 24.

التي تطرأ على هذا الواقع<sup>1</sup>. شهد العالم في هذه الفترة حالة حراك مستمرة نتيجة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن إعادة الهيكلة الاقتصادية و آثار العولمة، و في مقدمة هذا الحراك تطوير وتحديث معايير وتشريعات العمل لتتكيف مع هذه المتغيرات، حيث لا تشد قواعد القانون الاجتماعي عن هذه الحقيقة، لا بل إن فقه هذا القانون يجمع على أنه أكثر و أسرع فروع القانون تأثرا بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية<sup>2</sup>.

على الصعيد الخارجي، تبدو الحاجة إلى الحوار الاجتماعي أكثر من ذي قبل، ذلك أنه مع قيام منظمة التجارة العالمية و القول بضرورة الربط بين الشرط الاجتماعي و الجات، أصبحت الدول التي تتجاهل معايير العمل الدولية، أو على الأقل المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، معرضة لتوقيع عقوبات عليها من جانب الدول الصناعية المتقدمة، هذه العقوبات تشمل فرض ضريبة على منتجات الدول غير المحترمة للمبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، أو منع دخول بضائعها إلى أسواق الدول الأخرى. إن المتضرر الأول من مثل هذه الإجراءات هو المنتج المصدر (صاحب العمل)، و لكنه لا يتضرر وحده، بل يطال الضرر أيضا عماله. لا بد إذا من أن يجلس كل من كان ضرره محتملا حول مائدة تضم إلى جانب صاحب العمل و العمال، ممثلي الحكومة كذلك، للتشاور حول مواجهة آثار اتفاقية التجارة الحرة، و كيفية تكريس الإنتاج، الذي تتمتع البلد فيه بميزة نسبية حفاظا على مصالح الجميع<sup>3</sup>.

### 3 اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالحوار الاجتماعي و انعكاسها على تشريع العمل

#### الجزائري

بعد أن تعرضنا لأهمية الحوار الاجتماعي باعتباره ضرورة فرضتها التحولات الاقتصادية و سوق العمل، سنتناول في هذا الجانب أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و الاعلانات و التقارير التي كرسته، لنسقطها على تشريع العمل الجزائري.

<sup>1</sup> \_ فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 6.

<sup>2</sup> \_ يوسف إلياس، أثر العولمة و مضمون قوانين العمل الوطنية، ورقة عمل حول ولاية تشريعات العمل الوطنية في ظل العولمة و الآثار المترتبة عليها، منظمة العمل العربية، الأردن، 2008، ص 71.

<sup>3</sup> \_ أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 32، 31.

### 3.1 اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالحوار الاجتماعي

لقد كانت منظمة العمل الدولية السبابة نحو الاعتراف بضرورة تفعيل الحوار الاجتماعي كآلية من الآليات التي يتم اللجوء إليها في علاقات العمل الجماعية، نظرا لأهميته البالغة كونه يشمل مسائل أوسع من تلك التي تضمنتها النصوص القانونية نظرا لخصوصية علاقة العمل و خصوصية كل مؤسسة، وفي ذلك أصدرت جملة من التوصيات والاتفاقيات، نوردتها فيما يلي:

#### 3.1.1 التوصية رقم 113 لسنة 1960 المتعلقة بالتشاور والتعاون بين السلطات العامة و بين منظمات أصحاب العمل و العمال

نصت منظمة العمل الدولية على هذا النوع من التفاوض في التوصية رقم 113 لسنة 1960 المتعلقة بالتشاور و التعاون بين السلطات العامة و بين منظمات أصحاب العمل و العمال ، حيث أشار مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة و الأربعين لسنة 1960<sup>1</sup> إلى أنه لا يسع أي سلطة عامة أن تدعي \_ في ظل تعقد المشاكل التي تثار في أي مجتمع حديث \_ و نتيجة لتوسع نطاق أنشطة الدولة في المجال الاجتماعي، أنها عليمه بكل شيء، كما لا يمكن ادعاء اليقين بأن ما يقترحه يقدم حلا يتطابق على النحو الملائم مع ما ترغبه. فالمقصود بذلك أن السلطة العامة أو الدولة لوحدها و بقدراتها الذاتية لا يمكنها إيجاد حلول للمشاكل التي يعرفها قانون العمل ما لم يتم مشاركة الشركاء الاجتماعيين الفاعلين.

#### 3.1.2 الاتفاقية الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لعام 1976

أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته 61 لسنة 1976 الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، تعد هذه الاتفاقية من الاتفاقيات ذات الأولوية في نظام معايير العمل الدولية<sup>2</sup>، تتميز أحكامها بالمرونة، و تتركز تلك الأحكام حول الإجراءات التي من شأنها إجراء مشاورات فعالة بين مندوبي الحكومة وأصحاب العمل فيما يتعلق بالمسائل ذات الصلة بمعايير العمل الدولية.

<sup>1</sup> - البند الرابع من التوصية الدولية رقم 113 لسنة 1960 المتعلق ب" ملاحظات حول التشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويين الصناعي و الوطني".

<sup>2</sup> - بلغ عدد التصديقات على هذه الاتفاقية إلى غاية أواخر عام 2008 حوالي 123 تصديق.

تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية و المصادقة على هذه الاتفاقية بمشاوره منظمات العمال وأصحاب الأعمال. تضمنت المادة الأولى من هذه الاتفاقية تحديد المنظمات المعنية بتطبيق هذه الاتفاقية بنصها: "عبارة المنظمات الممثلة ( المقصودة بهذه الاتفاقية) هي أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل ولمنظمات العمال المتمتعين بحق الحرية النقابية"<sup>1</sup>.

طبقا لأحكام هذه الاتفاقية، تقوم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال\_ في حالة وجودها\_ باختيار حر لممثلي أصحاب العمل و ممثلي العمال في تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية، و يمثل أصحاب العمل و العمال على حد قدم المساواة في أي هيئات تجرى من خلالها المشاورات"<sup>2</sup>.

إن الهدف من هذه الاتفاقية هو القيام بمشاورات بشأن<sup>3</sup>:

- أ- المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق ببعض الاتفاقيات و التوصيات عملا بالمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.
- ب- إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، و في الاتفاقيات غير المصدقة التي لم تدخل بعد حيز النفاذ للنظر فيما يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها و تصديقها عند الاقتضاء.
- ج- المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم الى مكتب العمل الدولي بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.
- د- المقترحات بنقض اتفاقيات مصدقة.

### 3.1.3 التوصية رقم 125 بشأن المشاورة الثلاثية لعام 1976

تكاد التوصية رقم 125 المكمله للاتفاقية 144 لا تضيف الكثير من الأحكام التكميلية باستثناء الفقرة 3 من التوصية التي تشير إلى الكيفية التي تجري المشاورات بموجبها<sup>4</sup>، و الفقرة

<sup>1</sup> - جاء في نص المادة الثانية فقرة 2 من هذه الاتفاقية: "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية\_ تصادق على هذه الاتفاقية\_ بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومة و ممثلي أصحاب العمل والعمال، بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية".

<sup>2</sup> - المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لعام 1976.

<sup>3</sup> - المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية.

<sup>4</sup> - تضمنت الفقرة الثالثة من التوصية رقم 152 لعام 1976 بشأن المشاورة الجماعية الكيفية التي تجرى المشاورات بموجبها: "أ\_ لجنة مشكلة خصيصا للمسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية ب\_ هيئة ذات اختصاص عام في

السادسة من التوصية التي تنص على أنه: "ينبغي للسلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية، أن تحدد استخدام الإجراءات المنصوص عليها في أغراض المشاورات بشأن المسائل الأخرى ذات الاهتمام المشترك، مثل:"

أ- إعداد و تنفيذ و تقييم أنشطة التعاون التقني التي تساهم فيها منظمة العمل الدولية.

ب- الإجراءات التي ينبغي اتخاذها فيما يتعلق بالقرارات، و غيرها من النتائج التي يعتمدها مؤتمر العمل الدولي والمؤتمرات الإقليمية و اللجان الصناعية، و غير ذلك من الاجتماعات التي تعقدها منظمة العمل الدولية .

ج - تعزيز معرفة أفضل بأنشطة منظمة العمل الدولية بوصفها عنصرا يستخدم في السياسات و البرامج الاقتصادية والاجتماعية.

#### 3.1.4 الاتفاقية رقم 150 لسنة 1978 بشأن إدارة العمل

جاء في المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 150 لسنة 1978 بشأن إدارة العمل: "1\_ تتخذ كل دولة عضو تصادق على هذه الاتفاقية، ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية، لتكفل في إطار نظام إدارة العمل، قيام مشاورات وتعاون و مفاوضات بين السلطة العامة و المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، أو ممثلي أصحاب العمل و العمال عند الاقتضاء، 2\_ تتخذ هذه الترتيبات على كل من المستوى الوطني و الإقليمي و المحلي، و على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، بالقدر الذي يتلاءم مع القوانين و اللوائح الوطنية".

#### 3.1.5 إعلانات منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي بداية من عام 1998

إن نظام علاقات العمل القائم على توافق الآراء هو أفضل أداة لمنع الخلافات، و يمكن أن يتخذ أشكالا متنوعة، فوفقا للتقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل<sup>1</sup> يمكن للمفاوضة الجماعية الناجحة و الوسائل الأخرى للحوار بين العمال و أصحاب العمل أن تمنع النزاعات.... فعلى سبيل المثال، فقد ساعدت الآليات الفعالة للمفاوضة الجماعية في منع أي توقف للعمل من عام 1998 إلى 2005 في قطاع التعليم في جنوب

المجال الاقتصادي أو الاجتماعي، أو العمالي، ج\_ المراسلات، حين يتفق المشتركون في إجراءات المشاورات على أن مثل هذه الاتصالات كافية و مناسبة".

<sup>1</sup> - مكتب العمل الدولي: الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، 2008.

إفريقيا. بالإضافة إلى ذلك أشارت الدراسة الاستقصائية حول الحوار الاجتماعي التي قامت بإجرائها منظمة العمل الدولية عام 2006 إلى أنه يتم تسوية النزاعات الصناعية بسرعة وفعالية أكبر من ذي قبل و يشير التقرير العالمي إلى أن المفاوضات الجماعية قد ساهمت في هذا السجل الإيجابي، حيث يخلق الاتفاق الجماعي مناخا من الثقة و يؤسس السلام الاجتماعي.

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 لسنة 2008، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة<sup>1</sup>، حيث وضع الإعلان أربعة أهداف استراتيجية ينبغي للمنظمة و الدول الأعضاء فيها السعي إلى تحقيقها، و هي تعزيز العمل، وضع و تعزيز تدابير للحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، احترام و تعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل. و يشدد الإعلان على أنه ينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل تكييف تنفيذ كل هدف من الأهداف الاستراتيجية مع احتياجات و ظروف كل بلد و ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي و التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية، تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة التي تؤثر في استراتيجيات و برامج العمالة و العمل اللائق وإضفاء الفعالية على قانون و مؤسسات العمل، بما في ذلك الاعتراف بعلاقة التشغيل و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل<sup>2</sup>.

لقد اعتمدت الكثير من الدول الحوار الاجتماعي بعد مصادقتها على الاتفاقيات الدولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية، حيث جرى في البرازيل تنظيم عدد كبير من مؤتمرات الحوارات الاجتماعية في السنوات الماضية لمعالجة قضايا علاقات العمل<sup>3</sup>.

و في ناميبيا، تعمل النقابات بتعاون وثيق مع الحكومة، حيث تتلقى مسودة أي قانون جديد قبل فرض أي تشريعات جديدة تتعلق بقضايا العمل<sup>1</sup>. أما في جنوب إفريقيا فتجتمع الحكومة في

<sup>1</sup> - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف 2008.

<sup>2</sup> - بلعبدون عواد، لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل و التشغيل، مخبر قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، العدد الخامس، جانفي 2018، ص 84.

<sup>3</sup> - Drummond and D.Paiva Ferreira, Report on public sector labour relations in Brazil, presented at the validation work shop of this manual, Turin, Italy, 28 July 2011.

المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية و العمل جنباً إلى جنب مع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال وتجمعات المجتمعات المحلية المنظمة، لإجراء المناقشات والسعي إلى التوصل إلى توافق بشأن قضايا السياسات الاجتماعية و الاقتصادية. الاجتماعي<sup>2</sup>، كما له صلاحية تسوية المنازعات بين النقابات و الحكومة حول قضايا السياسة الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لأحكام المادة 77 من قانون علاقات العمل الإفريقي.

### 3.2 الحوار الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري

لقد شرع في ممارسة أسلوب الحوار و التشاور الاجتماعي الثلاثي في الجزائر منذ بداية الإصلاحات الدستورية و الاقتصادية و الاجتماعية و التحول من النظام الإداري لتنظيم علاقات العمل إلى النظام التعاقدية لهذه العلاقات<sup>3</sup>، و بصدور القانون رقم 90\_02 نلاحظ التحول النوعي الذي طرأ على موقف المشرع الجزائري حيث تبني بعد تجربته الأساليب القمعية، أسلوب الوقاية خير من العلاج، إذ يقوم هذا الأسلوب الجديد على مبدأ رد الاعتبار لمنهجية الحوار و التشاور بين الشركاء الاجتماعيين<sup>4</sup> وعلى أساس التفاوض الجماعي المستعمل كوسيلة لحل النزاع، و هو ما يتماشى و التحولات الاقتصادية التي تقتضي انسحاب الدولة عن تنظيم علاقات العمل الجماعية تاركة الحرية للشركاء الاجتماعيين في حل النزاع، ما لم يتعلق الأمر بالنظام العام الاجتماعي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- H. Hangula and M. Linane : report on public sector labour relations in Namibia, presented at the validation work shop of this manual , Turing, Italy, 27July2011.

<sup>2</sup> - تنص المادة 15 من قانون المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل رقم 35 لعام 1944 \_ في جنوب إفريقيا \_ على ما يلي: " إن المجلس:

(أ) يسعى جاهدا لتعزيز أهداف النمو الاقتصادي والمشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية والإنصاف الاجتماعي.  
(ب) يسعى إلى التوصل إلى توافق في الآراء وإبرام الاتفاقات بشأن الأمور المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية.

(ج) ينظر في جميع تشريعات العمل المقترحة المتعلقة بسياسة سوق العمل قبل عرضها على البرلمان.

(د) ينظر في جميع التغييرات الهامة في السياسات الاجتماعية و الاقتصادية قبل تنفيذها أو عرضها على البرلمان.

(هـ) يشجع و يعزز وضع سياسة منسقة بشأن المسائل الاجتماعية و الاقتصادية.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، منظمة العمل العربية و دورها في تعزيز الحوار الاجتماعي، العمل العربي، مجلة فصلية تصدر عن مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، العدد 78، يناير 2005، ص 132.

<sup>4</sup> - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، 2008، ص 56.

<sup>5</sup> - صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية سنة 1993.

### 3.2.1 لقاءات الثلاثية في الجزائر و أهم القرارات المنبثقة عنها

تشكل الثلاثية إطارا عاما للحوار و التشاور يجمع بين الدولة ممثلة بالحكومة، و الشركاء الاجتماعيين ممثلين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره المنظمة النقابية التمثيلية، و المتعاملين الاقتصاديين ممثلين بخمس فيدراليات: الكونفيدرالية الوطنية لأرباب العمل، الكونفيدرالية العامة للمقاولين الجزائريين، الكونفيدرالية الجزائرية لأرباب العمل، كنفدرالية الصناعيين و المنتجين الجزائريين و جمعية النساء الجزائريات أصحاب العمل<sup>1</sup>.

منذ بداية اجتماعات و لقاءات الثلاثية سنة 1991<sup>2</sup>، انعقد أكثر من 16 لقاء ثلاثيا بين الحكومة وأرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و التي تعتبر آلية من آليات الحوار الاجتماعي، حيث ساهمت لشكل كبير في تحقيق نوع من الاستقرار و السلم الاجتماعي في الجزائر، من خلال القضايا التي عالجتها منذ بدايتها، خاصة ما يتعلق منها بمراجعة مسائل رفع الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى المضمون في كل مرة إضافة إلى تحسين القدرة الشرائية<sup>3</sup>.

#### 3.2.1.1 لقاء الثلاثية المبرم سنة 2006 المنبثق عنه إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي

أدت عملية التشاور والحوار بطبيعة الحال إلى تسوية اتفاق دائم للتشاور، أي العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي وقع في سبتمبر 2006، لإثراء العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو في عام 2014، الذي قدم رسميا من قبل الحكومة وشركائها الاقتصاديين والاجتماعيين لمكتب العمل الدولي في نوفمبر 2014. جاء في مضمون هذا العقد<sup>4</sup>:

"يعد هذا القرار الأول من نوعه في شأن اختيار السياسات الاقتصادية والاجتماعية بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين و الاقتصاديين، يجمع بين الجهات المعنية لوضع إجراءات تحالف الشراكة الإستراتيجية حول أهداف عملية ترمي إلى مستقبل مشترك للمجتمع في المجال الاقتصادي و

<sup>1</sup> - قادية عبد الله، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 3، 2013، ص ص 126، 127.

<sup>2</sup> - انعقد أول لقاء ثلاثي بالجزائر في الفترة الممتدة من 18 إلى 22 نوفمبر 1991.

<sup>3</sup> - بلعيدون عواد، المرجع السابق، ص 85.

<sup>4</sup> \_ النصوص الأساسية للمؤتمر الثاني عشر للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ب/ الحوار الاجتماعي، المرجع السابق، ص 99.

الاجتماعي، يؤكد مزيج من التشاور و التفاوض، يشير إلى اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية، يلزم مشاركة الحكومة في عملية التفاوض، رحبت به جميع المؤسسات الدولية من منظمة العمل الدولية و صندوق النقد الدولي".

خرج هذا المؤتمر بالتوصيات التالية فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي منها : العمل من خلال الحوار إلى التحسين المستمر للقدرة الشرائية للعمال و المتقاعدين، و كذلك من أجل تحسين ظروف العمل و الحماية الاجتماعية للعمال، العمل من خلال آليات الحوار لإشراك الشركاء في علاقة دائمة و فعالة لإيجاد الحلول على جميع المستويات الإدارية و الاجتماعية و الاقتصادية<sup>1</sup>.

### 3.2.1.2 لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و 30 سبتمبر 2011

يعتبر من أنجح لقاءات الثلاثية التي عرفت الجزائر، بالنظر للكم الهائل للقرارات التي اتخذت، خاصة في المجال الاجتماعي دعماً للطبقة العمالية، بحضور ممثلي الحكومة و ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ممثلي منظمات أرباب العمل. و قد تم من خلاله مناقشة ثمانية نقاط أساسية نذكر منها ما هو اجتماعي محض<sup>2</sup>:

#### 3.2.1.2.1 توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص :

في إطار الاتفاقية الجماعية للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في سبتمبر 2006 و التي تم تجديدها في 2010، فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين قد أعرب عن رغبته في أن تتواصل هذه الممارسة لفائدة العمال ومؤسساتهم من خلال توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص. كما أشادت منظمات أرباب العمال هي الأخرى بهذا التشاور الذي ميز دوماً علاقاتها مع الشريك الاجتماعي وأكدت من جديد استعدادها لمواصلة انتهاج هذا السبيل التضامني.

<sup>1</sup> \_ النصوص الأساسية للمؤتمر الثاني عشر للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المرجع نفسه، ص 100.

<sup>2</sup> \_ بلعبدون عواد، دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار المؤسسات و تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل و التشغيل، مخبر قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، العدد الرابع، جوان، 2017، ص 61.

### 3.2.1.2.2 التمثيل النقابي في القطاع الخاص

نددت منظمات أرباب العمل المشاركة في الثلاثية بالانتهاكات التي تمس الحق النقابي الذي يضمنه الدستور و القانون، و أكدت أن هذا الحق مكفول لكل منخرطيه، و أعلنت تضامنها مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الدفاع عن هذا الحق لفائدة العمال<sup>1</sup>.

### 3.2.1.2.3 الاتفاقيات الجماعية للعمل

إن نجاح جلسات التفاوض الجماعي يكلل بإبرام اتفاقيات جماعية للعمل، تتضمن كما أسلفنا شروط العمل و ظروفه، أين تمنح أحيانا حقوقا و امتيازات أكثر مما هي مقررة في النصوص القانونية التشريعية و التنظيمية.

يبرز على الساحة الاقتصادية والاجتماعية ثلاثة فاعلين أساسيين يسيرون الحوار الاجتماعي هم الحكومة، وأرباب العمل، والاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) أين يظهر الاحتكار النقابي لهذا التنظيم الأخير على الرغم من وجود العديد من المنظمات النقابية في جميع القطاعات، وفي قطاعات تمثيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يظهر ضعف أكبر للتنظيمات النقابية الأخرى مثل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، والنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) والاتحاد الوطني لأطباء الصحة العمومية (SNPSP) وغيرها. في حقيقة الأمر أن حرية النقابات المستقلة في التحرك واتخاذ القرار تضر ببعض دوائر السلطة، فهذه الدوائر اعتادت على اتخاذ القرار والحوار الاجتماعي بعيدا عن العمال<sup>2</sup>، ومن شأن التعددية النقابية أن تقلل من الامتيازات التي يتمتع بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين كالمشاركة في مجالس التنظيمات الاجتماعية والانضمام إلى اللجان المشاركة في تسيير المؤسسات الحكومية. فعلى الرغم من الاعتراف الرسمي بالتعددية النقابية، فإن السلطة لم تتوان في إقصاء النقابات والتعامل بشكل أحادي مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين كوسيط اجتماعي وحيد في الثلاثيات التي كانت تجمع الحكومة وأرباب العامل والاتحاد العام كممثل للعمال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بلعيدون عواد، المرجع نفسه ، ص 62.

<sup>2</sup>- Kettab Sahra, comité justice pour l' Algérie, les violations des libertés syndicales, F I D H, dossier n 8 mai 2004.

<sup>3</sup> - Benamrouch Amar, état, conflits sociaux et mouvement syndicale en Algérie(1962\_

فيما يخص الاتحادات والاتحاديات و الكنفدراليات النقابية التي ترغب في التفاوض الجماعي على المستوى الوطني، فإنه لا يشترط أن تكون تمثيلية على الصعيد الوطني، بل يجب أن تكون طبقا للمادة 39 من قانون 90-14، الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني<sup>1</sup>. و الظاهر أن المشرع لم يبين المقصود من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، فهل يقصد بها النقابة الوحيدة الأكثر تمثيلا من بين النقابات التمثيلية أم يقصد بها عدة منظمات نقابية الأكثر تمثيلا؟ فطالما لا يوجد جواب عن هذا السؤال فإنه يستحال إبرام مفاوضات جماعية على الصعيد الوطني.

#### 4 خاتمة:

رغم الأهمية التي حظي بها الحوار الاجتماعي بجميع مستوياته في إيديولوجيا منظمة العمل الدولية، إلا أن النشاط المعياري لهذه المنظمة فيما يتعلق بالحوار لم يكن مكافئا لهذه الأهمية، و هو لا يزال لحد الآن أدنى مما يجب أن يكون عليه، و يعود ذلك إلى صعوبة التوافق الدولي في إطار المنظمة على مفهوم و دور و هياكل الحوار بسبب الاختلاف الجذري في الرؤى بين الدول حول هذه المسائل<sup>2</sup> ويرجع ذلك إلى تباين نظمها السياسية و درجة تقدمها الاقتصادي و الاجتماعي.

أما على المستوى الداخلي، ينبغي على المشرع إدراج الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في المنظومة القانونية الداخلية وجعلها إلزامية مرة واحدة على الأقل في السنة، و ذلك تجسيدا للمعايير الدولية بهذا الشأن لاسيما بعد مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية الخاصة بالمشاورات الثلاثية، كما عليه أيضا إشراك النقابات المستقلة التمثيلية في هذه العملية الثلاثية، لاسيما و أن هذه النقابات قد أثبتت تمثيليتها لشريحة كبيرة من المجتمع<sup>3</sup>. لذا لا بد أن تشمل لقاءات الثلاثية المخصصة للحوار الاجتماعي في الجزائر النقابات المستقلة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين، متى أثبتت أنها منظمات نقابية تمثيلية على المستوى الوطني و العمل على مشاركة النقابات العمالية مع الحكومات

1995), monde Arabe, Maghreb, n 148, 1995, p 50.

<sup>1</sup> - بوكلي حسن شكيب، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة و اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير، جامعة سيدي بلعباس، 2000\_2001، ص 155.

<sup>2</sup> - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 219.

<sup>3</sup> - سعاد عناني، الثلاثية كأداة لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية و سياسية، العدد السادس جوان 2018، ص 450.

في وضع خطط و سياسات برامج التنمية، مع ضرورة تدريب القواعد العمالية و القيادات النقابية و إعداد المفاوض النقابي الجيد القادر على الحوار<sup>1</sup>.

## 5 قائمة المراجع:

### 5.1 المؤلفات:

- 1\_ يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2006.
- 2\_ يوسف إلياس، أثر العولمة و مضمون قوانين العمل الوطنية، ورقة عمل حول ولاية تشريعات العمل الوطنية في ظل العولمة و الآثار المترتبة عليها، منظمة العمل العربية، الأردن، 2008.
- 3\_ خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، 2008.
- 4\_ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى، 2009.
- 5\_ أحمد حسن البرعي/ رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، 2009.
- 6\_ عبد الله بن صادق دحلان، عدلان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل، منظمة العمل الدولية و التشريع الدولي للعمل (1919\_ 2009)، المكتبة الأكاديمية، 2010.

### 5.2 الأطروحات:

- 1\_ بوكلي حسن شكيب، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة و اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير، جامعة سيدي بلعباس، 2000\_2001.
- 2\_ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.
- 3\_ فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

<sup>1</sup> \_ بلعبدون عواد، لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي، المرجع السابق، ص 94.

### 5.3 المقالات:

- 1\_ أحمية سليمان، منظمة العمل العربية و دورها في تعزيز الحوار الاجتماعي، العمل العربي، مجلة فصلية تصدر عن مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، العدد 78، يناير 2005.
- 2\_ قادية عبد الله، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 3، 2013.
- 3\_ بلعبدون عواد، دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار المؤسسات و تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل و التشغيل، مخبر قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، العدد الرابع، جوان، 2017.
- 4\_ سعاد عناني، الثلاثية كأداة لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية و سياسية، العدد السادس جوان 2018.
- 3\_ بلعبدون عواد، لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل و التشغيل، مخبر قانون العمل و التشغيل ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مستغانم، العدد الخامس، جانفي 2018.

### 5.4 الاتفاقيات و التقارير الدولية:

- 1\_ التوصية الدولية رقم 113 لسنة 1960 المتعلق ب" ملاحظات حول التشاور و التعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويين الصناعي و الوطني".
- 2\_ الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية.
- 3\_ مكتب العمل الدولي، تغير الأنماط في عالم العمل، تقرير المدير العام الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 95، جنيف، 2006.
- 4\_ مكتب العمل الدولي: الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، 2008.
- 5\_ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف 2008.
- 5\_ مكتب العمل الدولي، الحوار الاجتماعي: الحق في الإعلام و المشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية، مؤتمر العمل الدولي، دورة 310، مارس 2011.

6\_التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته 102 بجنيف، 2013.

### 5.5 المراجع باللغة الأجنبية

- 1\_ P. Langlois, droit du travail, 6 ed. Sirey, 1987
- 2- Kettab Sahra, comité justice pour l' Algérie, les violations des libertés syndicales, F I D H, dossier n 8mai 2004.
- 3-Benamrouch Amar, état, conflits sociaux et mouvement syndicale en Algérie (1962\_1995), monde Arabe, Maghreb, n 148, 1995.
- 4-Ishikawa, Key Features of national social dialogue, a social dialogue resource Book, ILO, 2003
- 5- V.Ratnam and S.Tomoda , practical guide for strengthening social dialogue in public service reform, Genova , ILO , 2005.
- 6-L. Rychly, social dialogue in times of crisis, finding better solutions, Geneva, ILO, Dialogue Working Paper , No. 1, 2009
- 7- Drummond and D.Paiva Ferreira ,Report on public sector labour relations in Brazil, presented at the validation work shop of this manual, Turin, Italy, 28July2011.
- 8-H. Hangula and M. Linane : report on public sector labour relations in Namibia, presented at the validation work shop of this manual , Turing, Italy, 27July2011.