

التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية

The consensual regulation of collective labor disputes



طالبة الدكتوراه/ ناديتة يحيياوي^{2,1}

¹ جامعة بومرداس، (الجزائر)

² المؤلف المراسل: na.yahiaoui@univ-boumerdes.dz

تاريخ الاستلام: 2021/02/02 تاريخ القبول للنشر: 2021/04/01 تاريخ النشر: 2021/04/28



مراجعة المقال: اللغة العربية: د. / علي زيتونة مسعود (جامعة الوادي) اللغة الإنجليزية: أ. / سارة الناصر (العراق)

ملخص:

تعد النزاعات الجماعية في العمل من أبرز المواضيع التي حظيت باهتمام معظم التشريعات العمالية والمقارنة، فهي وليدة لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من دور مباشر في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها حالة حدوثها وقصد علاجها وتسويتها بطريقة ودية قبل تأزم الوضع بين الطرفين، إذ تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب الذي يؤدي إلى توتر العلاقات المهنية مخلفة بذلك آثارا سلبية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: العامل؛ منازعات العمل؛ الاتفاقيات الجماعية؛ التفاوض الجماعي؛ التسوية

الودية.

Abstract:

Collective labour disputes are among the most prominent topics that have received the attention of most labour and comparative legislations. These disputes rise from the collective labour relationship due to the contradictory interests of workers and employers.

In view of the direct role these disputes play in the conduct of professional relations, their potential economic and social risks, and the resulting damage to the interests of both parties, these disputes have received to the attention of both labour legislation and collective agreements. Several provisions and rules have been allocated for the prevention, resolve and settlement of these disputes in an amicable manner before the situation between the parties is worsened. This might lead to the use of violent methods to impose settlement, such as resorting to strikes that create tension in professional relations and affect social and economic aspects negatively.

Key words: Worker; labour dispute; collective agreement; collective bargaining; amicable settlement.

مقدمة:

تعتبر الاتفاقية الجماعية الآلية القانونية الجديدة التي تستعمل من أجل حل منازعات العمل سواء أكانت فردية أم جماعية، فهي بمثابة قانون لكلا الطرفين تخضع لرقابة قانونية وإدارية التي تحرص على مدى قانونيتها.

اعترف المشرع الجزائري بالتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية من خلال قانون علاقات العمل وذلك بتحديد الشروط والإجراءات وكيفية إبرامها والأحكام المتعلقة بها، فهي بمثابة قانون اتفاقي وإطار تنظيمي مكمل لما جاء به المشرع، إذ أنها الوسيلة الفعالة والآلية القانونية المكملة لقانون العمل. ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء، وذلك بوضع قواعد وأحكام تحول دون تأزم النزاع بين الطرفين وتكون وقائية من جهة لتفادي وجوده من الأساس، وتكون أحكام وقواعد علاجية لنزاعات تكون قد حدثت الإسراع في إجراءات تعالج الوضع، وتحل النزاع وديا لتفادي اللجوء للقضاء أو إلى وسائل أخرى غير سلمية كالإضراب الذي يضر بمصالح الطرفين، خاصة إذا تعلق الأمر بالإغلاق، وذلك يؤدي إلى توتر في العلاقات المهنية. ووقفا عند هذه النقطة ارتأينا أن ندرس مسألة النزاعات العمل الجماعية في إطار الاتفاقيات الجماعية، ونظرا لأهمية هذه الأخيرة في كونها آلية نقابية وحضارية فعالة، وهي وليدة التفاوض الجماعي، الذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين، كان هذا دافعا أساسيا للبحث في هذه المسألة، منتهجين في ذلك أسلوب التحليل الذي يتلاءم وطبيعة الموضوع، لذلك كان لا بد من أن نطرح الإشكالية التالية: ما هو الدور الذي تلعبه الاتفاقيات الجماعية كتنظيم اتفاقي في حل النزاعات العمالية داخليا، أي على مستوى الهيئة المستخدمة، قبل اللجوء للوسائل الخارجية كالقضاء؟، وما مدى فعالية هذه الحلول في تنظيم وتسيير علاقات العمل وضمان استقرارها؟ ولمعرفة أهم الوسائل التي تتناولها الاتفاقيات الجماعية في تسوية النزاعات العمل الجماعية، وللإجابة على هذه التساؤلات، لا بد من دراسة لمختلف الجوانب الإجرائية المتعلقة بالطرق الوقائية، وأساليب التسوية السلمية للنزاعات، ومدى فاعلية ونجاعة القانون الاتفاقي في أداء هذه المهمة. ولتوضيح ذلك لابد من التطرق أولا إلى الإجراءات الوقائية المعتمدة لتفادي وقوع هذه النزاعات من أساسها وذلك لنوضح التنظيم الاتفاقي للوقاية من النزاعات العمل الجماعية (المبحث الأول)، بعد ذلك ننتقل إلى دراسة الإجراءات العلاجية لتسوية النزاعات وذلك بالتطرق إلى التنظيم الاتفاقي لتسوية نزاعات العمل الجماعية (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

التنظيم الاتفاقي للوقاية من نزاعات العمل الجماعية

يعد العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمّال وأصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية من الطرفين إلا وتضمّنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أيّ نزاع جماعي بينهما، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكّنها من المشاركة في التفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعّالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب السّلم المهني والاجتماعي في العمل (علي، 2014).

يقوم التفاوض على أساس الحوار المباشر بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمّال سواء أكانوا نقابيين أم منتخبين من قبلهم، مع رب العمل أو أرباب العمل، لكي يتناقشوا بروية وهدوء في المشكل المطروح بينهما، ويصلوا في النهاية إلى الحلول الممكنة للنزاع القائم. (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 27).

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام للاتفاقات الجماعية، ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة، من خلال بعض النماذج، نجد أنّ هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في نظام الاجتماعات واللقاءات الدورية (المطلب الأول)، والثانية تتمثل في نظام اللجان المشتركة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: نظام اللقاءات والاجتماعات الدورية

تعد الوقاية من النزاعات الجماعية أول خطوة يلجأ إليها طرفا النزاع لأي خلاف قد ينشأ بينهما وتتمثل إجراءات الوقاية في الاجتماعات الدورية التي تنعقد بين الممثلين النقابيين للعمّال (فيلالي، 2014) وفي عدم وجود ممثلهم المنتخبين، وصاحب العمل لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل العامة داخل المؤسسة، لتحديد دورية تلك الاجتماعات أحالنا المشرع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل. ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى تحديد الأهداف المرجو تحقيقها من تلك الاجتماعات الدورية، وهي تنحصر أساساً في ترقية التشاور وتبادل وجهات النظر حول الأوضاع الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، كما تهدف إلى نشر المعلومات المتعلقة بهذه المواضيع في وسط العمّال، ومن ثمّ تعدّ الاتفاقية الجماعية وسيلة إعلام، كما تسعى إلى متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة والتوصل إلى حلول للصعوبات المحتملة عند تطبيقها (عزوز، 2011).

تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب، بأن: "يعقد المستخدمون وممثلو العمّال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية" على أنّ: "تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمّال"، هذه التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية، والواضح من نص المادة

المذكورة أنّ المشرع يؤكد على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، من خلال الاجتماعات واللقاءات التي تنعقد داخل الهيئة المستخدمة لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل، وهي الطريقة التي تتميز بالتفاوض والتشاور الجماعي المباشر (الفرع الأول)، وبالطابع الاتفاقي في تنظيمها وتسييرها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التفاوض الجماعي

التفاوض الجماعي هو المفاوضات المباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي مُمثِّلو العمّال أو مُمثِّلو النقابة مع صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حلّ مشترك للنزاع المطروح (الشارف، 2018، صفحة 72).

وتقوم هذه الطريقة على التقاء واجتماع ممثلي العمّال وأصحاب داخل الهيئة المستخدمة بغية دراسة القضايا والمسائل التي تتعلق بالأوضاع المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل، ومن الواضح أنّ في عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية داخل الهيئة المستخدمة أهميّة بالغة، حيث تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتوفّر فرص التشاور والتفاوض المباشر، وتتيح المشاركة والتعاون من أجل وقاية أيّ خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية (ريكلي، صفحة 158)، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليل الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحوّل إلى مشكل يستلزم البحث عن حوله عبر قنوات ووسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخّل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة (سليمان، 2008، صفحة 373).

إن تحديد مجال التفاوض الجماعي عادة ما يحدّد إمّا بالقوانين المنظمة لعلاقات العمل، أو ما يعرف بالتحديد القانوني، أو بمقتضى الاتفاقات التي تتمّ بين أطراف علاقة الإنتاج في غياب التحديد القانوني أو عندما يفوض هذا القانون الأطراف هذه المهمة أو ما يعرف بالتحديد الاتفاقي.

أولاً- التحديد القانوني

يعتبر التحديد القانوني لمجال التنظيمي للاتفاقيات الجماعية أمراً استثنائياً في النظم الليبرالية التي عادة ما تعتمد القوانين الإطارية لتنظيم علاقات العمل، كما هو عليه الحال في الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا ومصر، أين تكتفي هذه القوانين بالمسائل المبدئية والأساسية، تاركة الجوانب التنظيمية الإجرائية والتنفيذية لأطراف التفاوض الذين يحدّدون ذلك وفق ما يتناسب ومتطلبات وطبيعة القطاع أو المهنة، 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 بحدّ أدنى من المسائل الواجب معالجتها في كافة الاتفاقيات الجماعية، حيث أنه بالإضافة، إلى بعض المواد التي أحالت صراحة بعض القضايا إلى التفاوض الجماعي فقد تضمّنت المادة 120 من قانون علاقات العمل مجموعة من المواضيع كحدّ أدنى لمجال التفاوض، إذ تنصّ 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- التغييرات الخاصة.
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

ثانيا- 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 تعتمد عليه مختلف النظم الليبرالية المقارنة حيث يرجع السبب في ذلك إلى اتساع وتنوع المواضيع والمسائل التي تنظمها 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.

ومن هذا المنطق يمكن اعتبار التحديد القانوني 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 والمتمثل: "ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية".

وترجع 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.

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

أ- ما يتعلّق بحقوق والتزامات العمل، وهي أحكام البعض منها مكملّ لحقوق والالتزامات التي تضمّنها القانون، والبعض الآخر يتضمّن تنظيم كميّات ممارسة بعض هذه الحقوق والالتزامات سيما ما يتعلّق بالحقوق النقابية، والحقوق المتفرّعة عنها، كحقّ المشاركة، وحقّ الاضراب. وحدود بعض الالتزامات، كالالتزام بعدم المنافسة ومدة المحافظة على السرّ المني، والالتزام بتدابير الوقاية والأمن والسلامة في العمل...الخ.

ب- القواعد الخاصة بالوقاية والأمن والسلامة في العمل، حيث تتضمّن البعض منها ما يتعلّق بتنظيم كميّات التقيد بالأحكام القانونية والتنظيمية، المتعلقة بهذا الجانب من طرف العمال، بينما تتضمّن الأخرى تنظيم كميّات 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 عمّالها، وكميّات ممارسة نظام المشاركة في تسيير بعض نشاطات المؤسسة، لاسيما الاجتماعية منها...الخ.

ج- الأحكام المتعلقة بكميّات وضع وتنفيذ النظام الداخلي في المؤسسة، وكذا ما يتعلّق بنظام الانضباط فيها، رغم أنّ مثل هذا الموضوع هو من اختصاص صاحب العمل، كما أنه يخضع لنظام قانوني خاص به.

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

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

كما تتعرّض الاتفاقيات الجماعية أيضا إلى العديد من المواضيع الأخرى التي يطول عرضها، التي 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 أنّه ليس هناك حدود لمجالات التفاوض سوى ما يتعلّق بالنظام العام.

الفرع الثاني: الطابع الاتفاقي في التنظيم والتسيير

لئن جاءت طريقة الاجتماعات واللقاءات الدورية طريقة قانونية أقرّها المشرّع للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، فهي تتميّز بطابعها الاتفاقي من حيث التنظيم والتسيير، ذلك أنّ المشرّع في الفقرة الأخيرة من المادة 4 من القانون 02/90 المذكور، أحال صراحة أمر تنظيم وتسيير طريقة الاجتماعات واللقاءات الدورية إلى ما تحدّده الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وذلك بكلّ ما يتعلّق بدورية ومواعيد الاجتماعات الدورية، وكيفية تسييرها وقواعد وإجراءات عمله، وغيرها من المسائل

التنظيمية لعمل هذه الطريقة هي مواضيع تحددها الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية بكل حرية واستقلالية. (ريكلي، صفحة 159).

وقد حرصت العديد من الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، وتلك الخاصة بالمؤسسات إلى تكريس هذا الأسلوب في الحوار والتشاور، لضمان السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة، ومن الأمثلة على ذلك ما نصت عليه المادة 34 من الاتفاقية القطاعية للمحروقات التي تنص على أنه "في إطار تفادي النزاعات وقصد دراسة الأسباب المحتملة لبروز إشكالات اجتماعية داخل المؤسسات المستخدمة، فإن الأطراف ملزمون بتنظيم اجتماعات دورية لبحث العلاقات المهنية والاجتماعية ومختلف ظروف العمل" (المحروقات، 1997)، ولضمان السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة، ويهدف دعم مساعي أطراف علاقة العمل في تطوير هذا الأسلوب والوقاية من النزاعات وتسهيل القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، طالبت وزارة العمل مفتثي العمل على مستوى الولاية بالمشاركة في هذا المسعى، من خلال التدخل لتوجيه الأطراف الاجتماعية ودعمهم وإرشادهم في مجال الإعلام حول كل ما يتعلق بالقوانين والنظم المتعلقة بالحوار والتفاوض الجماعي، وتحسيسهم بضرورة الحوار والتشاور من أجل مراجعة وتكييف الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات مع المستجدات التي تفرضها المتغيرات (قدوري ومبروكي محمد، صفحة 17).

أخذت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بعين الاعتبار حجم المؤسسة ومجال تدخلها الإقليمي في تنظيمها لنظام الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وأنشأت نظام الاجتماعات الدورية على مستوى المديرية المركزية للهيئة المستخدمة، وآخر على المستوى المحلي في كل وحداتها باتفاق جماعي (ريكلي، 2014). اعتبر المشرع الجزائري التفاوض المباشر حلاً مثاليًا لتجنب نزاعات العمل وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به وعادة ما تكون نتائج هذا التفاوض لا تخرج عن فرضين، الأول وهو نجاح التفاوض وبالتالي إنهاء النزاع القائم، وعليه ينتهي التفاوض بإبرام اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض، ويجب أن يدون هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقا للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية (صبرينة، 2016).

المطلب الثاني: اللجان المشتركة

إنّ العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل لا يتوقف عند تجديد نظام الاجتماعات واللقاءات الدورية، بل الأمر تعدى إلى إنشاء لجان خاصة بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل. وتكتسي هذه اللجان الطابع الاتفاقي سواء أكان من حيث إنشائها أم تنظيمها وكيفية تسييرها، حيث يتم تحديد ذلك بإرادة ذوي الشأن، وفق ما يتم الاتفاق عليه في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية (برتيمه، 2014). كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له (سليمان، 2015).

وتهدف هذه اللجان في الدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، مستعملين في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف على أساس أنّ الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل (برتيمه، 2014).

قد يقع الاختلاف في المسائل المدروسة أو بعضها، أثناء الاجتماعات واللقاءات الدورية، ولمواجهة هذا الفرض ألزم المشرع الطرفين بمباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهذا ما قضى به في الفقرة الأولى من المادة 5 من القانون 02/90 المشار إليه، التي تنصّ على أنّه "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثّلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون من جانبيين طرفاً فيها".

وفي سياق وضع طرق لتسوية النزاعات التي تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية للعمل، حول تفسير أحكامها أو كيفية تطبيق مقتضياتها، اهتمت العديد من الاتفاقيات الجماعية بتكوين لجان متخصصة للإشراف على تفسير وتطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل وتأخذ في الغالب شكل لجنة مشتركة لها دور في تفسير وتطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية (الفرع الأول)، وتتكوّن من أجهزة لها مهام وصلاحيات الهدف منها ضمان تدخّل العمال في حماية الطبقة العاملة، تكون لها دراية بما يحتاجونه من تدابير تحفظ لهم حقوقهم وتوضّح لهم أيضاً واجباتهم تجاه الهيئة المستخدمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دور اللجنة في تفسير وتطبيق الاتفاقية الجماعية

كرّس المشرع مبدأ التشاور مع ممثلي العمّال بخصوص الجانب الاجتماعي إلا أنّه لم يضع له إجراءات خاصة بل أحال الأطراف إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في كل من القانون رقم 02/90 والقانون رقم 11/90، ومع هذا فلقد وضّح التشاور في دورين للجنة، يتمثّل الأول في تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية (أولاً) وأما الثاني يتمثّل في تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية (ثانياً).

أولاً- دور اللجنة في تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية

عادة ما تتضمن الاتفاقية الجماعية للجنة متخصصة في تفسير ما قد يشوبها من غموض، يتمّ النص في الاتفاقية الجماعية على تشكيلها ومهامها، تتضمن عدداً متساوياً من الممثّلين لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية، وهي لجنة مشتركة لأنّه غالباً ما يكون هؤلاء الممثلون ممّن شاركوا أو ساهموا في إبرام الاتفاقية الجماعية، أو على الأقل في الأعداد لها، ليتسنى لهم الوقوف على المعاني التي يجب إعطاؤها لأحكامها. (ريكلي، صفحة 161).

وأكدت بعض الاتفاقيات الجماعية على أن يتم اختيار الأعضاء المشكلين لها من بين المشاركين في مفاوضات الاتفاقية الجماعية، أسندت مهمة التفسير في بعض الاتفاقيات التي لها وحدات وفروع على المستوى الوطني إلى لجنة وطنية للتفسير.

-كما تتولى لجنة المشاركة مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية إلا في حالة تخليها عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية مبرمة بينهما، مع احتفاظ اللجنة بسلطة الرقابة على هذا المجال.

-كما يمكن للجنة المشاركة أن تقوم بالاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة كحساب الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر.

إضافة إلى هذه المهام تتولى لجنة المشاركة مهمة إعلام العمال بجميع المسائل المتعلقة بعلاقات العمل، ماعدا أساليب الصنع والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية (11/90) - وفي حال عدم نجاح الطرفين في تفادي النزاع بلجوتهم إلى الإجراءات الوقائية المتمثلة في التفاوض الجماعي، وكذا تشكيل لجنة المشاركة، يلجأ الطرفان إلى الغير (أشخاص خارج علاقة العمل القائمة بين الطرفين) من أجل معالجة أو تسوية النزاع القائم بينهما (صبرينة، صفحة 16).

وتتجلى أهميته في استحداث لجنة خاصة (مشتركة) تهدف إلى تحليل التشنجات الاجتماعية الموجودة بين الأطراف، وذلك لحسن سير المؤسسة وحمايتها من التشنجات الاجتماعية التي تؤثر على استقرار العلاقة.

ثانيا- دور اللجنة في تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية

لقد منح المشرع الجزائري عدة صلاحيات للجنة المشتركة من بينها تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل (3) أشهر على الأقل...إلخ.

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.

- تجتمع اللجنة المشتركة وجوبا خلال (3) أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال (15) خمسة عشر يوما، من تاريخ إنشائها وتحزر محضرا لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع، أما إذا كان الخلاف حول النظام الداخلي فيتّم إخطار مفتش العمل وجوبا (فيصل، صفحة 54).

استنادا للمقتضيات الواردة بالمادة 5 من القانون 02/90 المشار إليه والمادة 120 من القانون 11/90 أجاز المشرع لطرفي الاتفاقية الجماعية تشكيل لجنة المصالحة تتولى تسوية ما يعرض عليها من نزاعات جماعية.

إعمالا لهذه المقتضيات تضمّنت العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية، حيث نصّت على إنشاء لجنة مصالحة متساوية الأعضاء مهمتها وضع الحلول المناسبة للنزاعات الجماعية التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، ومن بينها النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل. (ريكلي، صفحة 161).

الفرع الثاني: تشكيل أجهزة المشاركة وصلاحياتهم

أغلب التشريعات العمالية لسيما التشريع الجزائري يفوض حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم هذه اللجان للاتفاقيات الجماعية، التي تحدّد كيفية متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له، كما نصّ المشرع بصريح العبارة إلى أجهزة المشاركة (أولا)، ووضّح مهامها أي كلّ الصلاحيات المخولة لها (ثانيا).

أولاً- تشكيل أجهزة المشاركة

بناء على ما نصّت عليه المادة 91 من الأمر رقم 21/96 مؤرخ في 9 جويلية 1996، تتم مشاركة العمّال في الهيئة المستخدمة على أساس عدد العمّال المتواجد فيها، فإذا كان عددهم أقلّ أو يساوي 20 عاملا، فتقتصر مشاركة العمّال على المندوبين فقط، هذا إذا كان للمؤسسة مقرّ واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدّة أماكن، وكل وحدة تشغل أقل من 20 عاملا لكن مجموع كل العمّال في المؤسسة يتجاوز 20 عاملا، فيجتمع العمّال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحرّ، المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدّد عدد المندوبين وفقا لعدد العمّال مثال ذلك مندوب واحد لكلّ عدد يتراوح ما بين 20 إلى 50 عاملا، ومندوبان إذا كان عدد العمّال ما بين 51 و 151 عاملا.

لا يكون الاقتراع مفتوحا لكلّ العمّال، بل إنّ هناك فئات محددة قانونا، منعها المشرّع من ذلك بناء على ما نصّت عليه المادة 97 من نفس الأمر: "ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية، في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمّال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمّال الذين لا يتمتعون بالحقوق المدنية والوطنية (1996، 96/21)"

قد يعترض بعض المشاركين في الاقتراع على النتائج، فيكون لهم حقّ اللجوء إلى القضاء بشرط احترام أجل 30 يوما لرفع الاعتراض، ويعود الاختصاص القضائي إلى المحاكم المختصة إقليميا في قسم الاجتماعي، هذه الأخيرة تصدر حكمها بصفة ابتدائية نهائية وغير قابل للاستئناف في أجل 30 يوما من إخطارها وهو ما جاءت به المادة 100 من قانون 11/90.

ثانيا- صلاحيات أجهزة المشاركة

تنص المادة 4/94 (11/90، 90/11) من القانون 11/90 على أنّ من بين صلاحيات اللجنة إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلقة بالهيئة المستخدمة، وحسب الجزء الأخير (ورديّة، 2013) من المادة فإنّه يجب على هذه اللجنة أن تبدي رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من إنشائها وتحزّر محضرا بذلك، وتكون نتائجها ملزمة لأطراف النزاع، وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع واستمر الخلاف فإنّه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإيجابية الخاصة بالوساطة و / أو التحكيم (قدوري ومبروكي محمد، صفحة 19).

ومن خلال الاجتماعات يدخل طرفا علاقة العمل في حوار وتشاور حول الوضعية الاجتماعية لعمّالها من خلال إطار قانوني يتمثل في لجنة المشاركة بواسطة الصلاحيات التي تتمتع بها:

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة ب: تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطوّر عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي، مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة ب: المخططات السنوية ونتائج تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز ومراقبة العمل...)، مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال...).
 - مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى، نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
 - تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.
 - الاطلاع على الكشوفات المالية للهيئة المستخدمة (نسب الأرباح والخسائر).
 - إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا ما لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.
- كل هذه الصلاحيات تعكس الدور الذي تقوم به لجنة المشاركة داخل المؤسسة، معتمدة على الحوار والتشاور في مناقشة كل المسائل التي تندرج في إطار صلاحياتها، وبالتالي تعتبر إطارا من أطر الحوار الاجتماعي، من شأنها أن تساهم في تحقيق نوع من الاستقرار والسلم الاجتماعي في علاقات العمل. (بلعبدون، 2014، صفحة 108).
- ويتضح من خلال ما سبق أنّ هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل، عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، مستعملة في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أنّ الحوار المباشر هو الحلّ الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.
- إلا أنّ هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيرا ما لا تؤتي النتائج المرجوة منها إمّا لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإمّا لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، إمّا لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تمّ اقتراحها، أو لأيّ سبب من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يستدعي إمّا بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أم الإجبارية. (سليمان، صفحة 374).

المبحث الثاني:

التنظيم الاتفاقي للتسوية الودية للنزاعات العمل الجماعية

قد تفشل أو تعجز الطرق الوقائية في التوصل إلى اتفاق عند دراستها لمسائل العلاقات المهنية والاجتماعية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة لمواجهة هذا العرض، لجأ المشرع في معظم بلدان العالم، إلى تأمين مواجهة ملائمة لها، من خلال وضعه لمجموعة من القواعد للتسوية الودية لهذه الخلافات سعيا منه لضمان استقرار نظام العمل في المؤسسات الاقتصادية واستقرار العلاقات المهنية (ريكلي، 2014).

كما سبق أن أشرنا إلى احتمال فشل الطرق الوقائية، وأن أسلوب المفاوضة كثيرا ما لا يحقق النتائج المرجوة، اعتبارا بتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، ومن ثم يقتضي الحال اللجوء إلى طرق أخرى لتسوية المنازعة، لهذا لم يقف المشرع عند وسيلة واحدة لإيجاد حل للمشكلة المطروح ولكنه أتاح للمتنازعين اللجوء إلى طرق أخرى لعلها تسهم في التوصل إلى مخرج لهذا النزاع. (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، 2015).

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة مثل المصالحة، الوساطة والتحكيم، وهي تعتبر طرق بديلة (قدوري ومبروكي محمد، 2019).

المطلب الأول: المصالحة آلية ودية في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل

المستفاد من مقتضيات المادة 120 في فقرته 11 من القانون 11/90 والمادة 5 من القانون 02/90 أن المصالحة مرحلة إجبارية، يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلي العمال في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وتبدأ المصالحة بتدخل طرف محايد، برغبة الأطراف نفسها، بسبب فشل التفاوض الذي أجراه الطرفان في مرحلة سابقة بينهما، يستهدف الطرف المحايد تقريب في الآراء بغية الوصول إلى اتفاق، كما أن هناك تشريعات مقارنة نصت على اختيارية هذا الطريق الودي، في حين نصت تشريعات أخرى على اجباريته. (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، 2015، صفحة 30).

الفرع الأول: مفهوم المصالحة

تنص المادة 5 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلا الجانبين طرفا فيها، إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

أولا- تعريف المصالحة

تعني المصالحة تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 29)، وتعتبر المصالحة مرحلة إجبارية، يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلي العمال، في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، ولعل من أبرز الأمثلة التي يمكن الاستدلال بها عن الاتفاقيات التي عمدت أسلوب إنشاء لجان المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية نجد الاتفاقية الإقطاعية لقطاع الحديد والصلب، (الجماعية، 1997) التي تنص المادة 24 منه على أنه "في حالة استمرار الخلاف، يتم عرضه من قبل الطرف الأكثر استعجالا على اللجنة المتساوية الأعضاء المهنية المشكلة من أربعة (4) يمثلون المستخدم، وأربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات

النقابية، ويتمّ ترأسها بصفة مشتركة من قبل ممثّل عن الشركة القابضة ، وممثّل عن النقابات الموقعة للاتفاقية تجتمع اللجنة في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ علم رئيسها بالرسالة المسجلة التي تعرض النزاع على اللجنة، حيث يمكن للجنة بعد اطلاعها على دفوع الأطراف، سماعهم بشكل منفرد، وفي حالة التوصل إلى اتفاق بين الطرفين، أمّا لجنة المصالحة فتُحرّر محضرا على الفور بما تمّ الاتفاق عليه، يوقّع من أعضاء اللجنة، وكذا من ممثلي الطرفين في النزاع، ويبلغ على الفور إلى الأطراف المتنازعة، وفي حالة استمرار الخلاف الكلي أو الجزئي بين الطرفين، يُحرّر محضر بأوجه الخلاف المستمرة، ويُوقّع من طرف أعضاء اللجنة وممثلي طرفي النزاع، وفي حالة عدم حضور الطرف صاحب الشكوى، يعتبر ذلك تراجعا على طلبه المصالحة.

ثانيا: أنواع المصالحة

من خلال تحليل نص المادة أعلاه يتبين أنّ هناك نوعين من المصالحة وتتمثل في:

1- المصالحة الاتفاقية:

ويقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تقرّها الاتفاقية الجماعية، سواء أعلق الأمر بإيجاد الحلول المناسبة للمنازعة التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة، أم بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد ينشأ عند تفسير أحكامها خلاف بين الطرفين، ويتمّ تشكيل لجان المصالحة بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، وعلى شكل لجان متساوية الأعضاء.

2- المصالحة القانونية:

ويتم اللجوء إلى مثل هذا النوع من المصالحة، عند عدم النص على الشكل الأول أو في حالة فشله، حيث توكل مهمة المصالحة في هذه الحالة لمفتش العمل، مثلما تبينه المادة 2/5 من قانون 02/90 والمادة 6 من نفس القانون، حيث يقوم مفتش العمل المختص إقليميا باستدعاء طرفي النزاع الجماعي، إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 4 أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها، ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل، أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل (بقة، 2013).

ويتّضح من خلال ما جاء في هذه النصوص أنّ المشرّع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية من اختصاص مفتش العمل، خلافا للمشرّع الفرنسي الذي أسند هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل تتكون من طرفي النزاع إضافة إلى ممثّل السلطة العامة الذي يلعب دور التسوية الودية فقط، ويتمّ اختياره بكل حرية من قبل طرفي النزاع أو بما تنص عليه الاتفاقية الجماعية، ليقوم باستدعاء ممثلي الطرفين للاجتماع والتشاور، ثم يقوم بإعداد محضر الاتفاق أو عدم الاتفاق حول النزاع، وفي حالة فشل المصالحة يخضع النزاع للوساطة والتحكيم. (بقة، صفحة 291).

الفرع الثاني إجراءات ونتائج المصالحة

تمر إجراءات المصالحة بعدة مراحل ولا تخرج نتائجها عن ثلاث حالات وهو ما سيأتي بيانه فيما

يلي:

أولاً: إجراءات المصالحة

عند عرض النزاع على مفتش العمل فإنه يتولى المصالحة بين طرفي النزاع وجوباً، حيث يستدعي الخلاف في العمل لجلسة أولى للمصالحة خلال مدة لا تتجاوز أربعة (4) أيام موائية لإخطاره من طرف أحد الأطراف المتنازعة، وهو ما نجده في نص المادة السادسة (6) من القانون 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 (90/02، 1990) التي تنص على «تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي محلّ العمل، وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين من طرف الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموائية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة المتنازع عليها».

ونظراً للظروف المستعجلة المحيطة بنزاعات العمل فقد تم تقليص المدة التي يستدعي فيها مفتش العمل أطراف النزاع الجماعي من 08 إلى 04 أيام، وهذا في نص المادة 06 قانون 02/90، كما أنه من الضروري حضور أطراف النزاع لجلسات الصلح التي يقوم بها مفتش العمل وهو ما أشارت إليه المادة 07 من القانون نفسه. (قدوري ومبروكي محمد، صفحة 28).

ثانياً: نتائج المصالحة

عندما ينتهي مفتش العمل من مجريات المصالحة يحزر محضراً للاتفاق أو لعدم الاتفاق ونتائج المصالحة تدور حول ثلاثة احتمالات وتتمثل في:

1- الاحتمال الأول: أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية نهائية وكلية، فيتوجّ تفاوضها باتفاق واجب النفاذ من اليوم الذي يودع فيه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وفي هذا الإطار نصت المادة 08 من قانون 02/90 على ما يلي: «عند انقضاء مدّة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعدّ مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويدوّن فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً».

2- الاحتمال الثاني: أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة يتم تحديد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن للطرفين عرض النزاع على الوساطة أو على التحكيم. (أحمية، 2005).

3- الاحتمال الثالث: أن تفشل لجنة المصالحة في الوصول إلى أي حلّ، وفي هذه الحالة يتم تحرير محضر بعدم المصالحة من طرف لجنة المصالحة أو مفتش العمل حسب كل حالة، عندها يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، حسب ما ينص عليه قانون تسوية النزاعات الجماعية وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

المطلب الثاني: الوساطة آلية ودية في إطار الاتفاقيات الجماعية

تماشيا مع ميزة التطور المحتمل للنزاعات الجماعية في العمل، وقصد توفير فرص وطرق متعددة للتسوية التي تحظى برضى وقبول من قبل الأطراف المتنازعة، خاصة عندما تصبح العلاقات في وضعيات كثيرة ما توصف بالتأزم والانسداد، جراء فشل وعجز الطرق التي تمّ اللجوء إليها في تسوية النزاع القائم فإنّ اللجوء إلى طرق أخرى تتلاءم وتتماشى مع هذه الوضعيات والمراحل يصبح أمرا ضروريا، وفي هذا الشأن عادة ما يلجأ إلى طلب العون والمساعدة من طرف الغير، أجنبي عن علاقة العمل، يتوفر على الكفاءة والخبرة والتخصص في شؤون وعلاقات العمل، إنّه شخص الوسيط. (ريكلي، صفحة 165)

الفرع الأول: مفهوم الوساطة

وتفيد الوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسسة، وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها، لا تربطه أية علاقة بها في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية. (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 31).

أولا: تعريف الوساطة

هي صورة أعلى درجة في المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقّيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة، والوساطة قد يكون إجراء إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للمشرّع الجزائري، الذي يعرف الوساطة في المادة العاشرة (10) من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنّها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه" (هدفي، 2006).

ويشترط للقيام بالوساطة الشرطين التاليين:

- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال.
- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

وبالتالي يجب أن يكون النزاع جماعيا سواء أكان في أشخاصه أم في موضوعه؛ فلا يعتدّ بالنزاعات الفردية بين عامل وصاحب العمل فهي لا تخضع لهذا الإجراء، كما يكون موضوع النزاع يتعلّق بمصلحة جماعية؛ كأن يكون له علاقة بشروط العمل أو بالأجور أو غيرها. (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 32).

ثانيا: طبيعة الوساطة كألية تشريعية

تعدّ الوساطة أحد آليات المنظومة السلمية لحلّ نزاعات العمل الجماعية التي يمكن للأطراف اللجوء إليها عند تعذّر حلّ النزاع عن طريق المفاوضة الجماعية، وهذا لم يضع المشرّع الجزائري و الفرنسي تعريفا للوساطة، ومن ثم ترك الفقه مهمة تعريف تلك الآلية (برتيمه، المفاوضة الجماعية كألية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، 2014).

يباشر الوسيط مهمته بمبادرة من أحد الأطراف المتنازعة بعد فشل الطريق الودي الثاني المتعلّق بالمصالحة، يقوم الوسيط بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل للتسوية المرجوة دون أن يعبر عن رأي

بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأَيِّ واحد من الطرفين، في هذه الحالة تحرّكه المبكر والسريع يمكن أن يمنع تفاقم الأمور وتعقدها.

كما له القيام بتحقيق شامل والاستماع إلى أقوال الفريقين وشهودهما، كما يطلع على الحالة المالية للمؤسسة ويستعين بخبرة إذا أراد ذلك، كل ذلك بهدف الوصول إلى حلول توافقية بين الفريقين، ولو كانت جزئية من مجموع المطالب المعروضة عليه.

بإمكان الوسيط كذلك دعوة أطراف النزاع إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته، أو الاجتماع بكل طرف على انفراد، فإذا تمّ الاتفاق على تسوية النزاع يبرم عقد جماعي ينظم فيه المسائل المتنازع حولها (زعيبي، صفحة 32)

الفرع الثاني: صلاحيات الوسيط

من خلال التمعّن في نصّ المادتين 10 و11 من القانون 02/90 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، يتّضح أنّ الوسيط يتمتّع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حلّ للنزاع المعروض عليه، وهذا بحكم اطلاعه على مجموعة من المعلومات المهنية والاجتماعية والاقتصادية، كما يمكنه الاطلاع على الوثائق التي تعينه على فهم ظروف النزاع ومن ثمّ التفكير في حلّ مناسب له. (قدوري ومبروكي محمد، صفحة 29)

وبالرغم من هذه الصلاحيات التي يتمتّع بها الوسيط في سبيل إيجاد حلّ للنزاع المعروض عليه، واستنتاجا من نصّ المادة (12) من القانون 02/90 السالف الذكر بقولها: "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يُحدّده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا" (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 33) يقدّمها للأطراف الذين بدورهم يمكنهم الأخذ بها أو رفضها؛ فليس هناك ما يلزمهم للأخذ بما يقرّره الوسيط من حلول وهذا بحسب ما جاء في نصّ المادة 12 من القانون 02/90: "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدّده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة لمفتشية العمل المختصة إقليميا" ولا تكتسي التوصية الصادرة طابع التنفيذ الإلزامي إلا إذا اتّفقا الطرفان على ذلك.

وبناء على ما سبق ما يمكن ملاحظته هو أنّ المشرّع الجزائري لم يعتن بالجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقدّمها الوسيط، وكذلك الإجراءات التي يتمّ بناء عليها رفض أو قبول هذه التوصيات، فهناك غموض يكتنف الجانب الإجرائي والعملي في نظام الوساطة، لأنّ الاتفاقيات الجماعية، عادة لا تتضمن تدابير وإجراءات في هذا السياق.

المطلب الثالث: التحكيم آلية ودية في إطار الاتفاقيات الجماعية

يتمّ اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، (هدفي، صفحة 216)، ما يعني في حالة الفشل في الوساطة كليا أو جزئيا، يجب أن يسوّى النزاع الجماعي بواسطة التحكيم، بناء على طلب أو بناء على اتّفاق الطرفين المتنازعين. (زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 33). ويعتبر وسيلة بديلة عن القضاء لحلّ

وتسوية النزاعات، يكتسي أهمية كبرى لكونه يمثل أداة قانونية لحسم النزاع بشكل متميز عن مقتضيات الإجراءات القضائية أمام المحاكم (ريكلي، صفحة 168)، كما أنه يكاد أن يكون اللجوء إليه أمرا حتميا، باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاع الجماعي سلميا، قبل أن تتطور تفاعلاته وآثاره نحو الحل غير السلمي، والمتمثل في الإضراب وغلق المؤسسة، وقد يكون إجباريا بنص قانوني أو بمقتضى اتفاق جماعي سابق على النزاع أو بقرار من السلطة الوصية أو المشرفة على إقامة نظام العمل. (بقة، صفحة 294).

ونظرا لأهمية هذه الوسيلة العلاجية في تسوية منازعات العمل الجماعية، فإننا سنحاول توضيح طرق تعيين المحكمين وصلاحياتهم وكذا إجراءات التحكيم وتنفيذ قرارات المحكمين.

الفرع الأول: تعيين المحكمين وصلاحياتهم

واعتبارا لمكانة التحكيم كآلية حاسمة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل (ريكلي، صفحة 170)، في تسوية النزاع المعروف عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية. ولبيان هذه المكانة ارتأينا أن نوضح بشئ من التفصيل أهم نقطتين؛ الأولى تتمثل في تعيين المحكمين، أما الثانية فتتمثل في صلاحيات المحكمين.

أولا: تعيين المحكمين

أحالنا المشرع الجزائري بخصوص الأحكام المتعلقة بالتحكيم إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك بموجب نص المادة (13) من القانون 02/90 السالف الذكر، بقولها:

"في حالة اتفاق على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون" (زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 34)، وبالتالي يتوجب على الطرفين المتنازعين أن يختار كل منهما حكما عنه، على أن يعين المحكمان المعنيان حكما مرجحا منهما، ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين ويثبت الاتفاق إما بحضور أو عقد رسمي أو عرفي، كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين، وإلا كان باطلا. ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما، وهو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية. (هدفي، صفحة 217).

أما في حالة الخلاف حول المحكمين وعدم الاتفاق على تعيينهم من طرف أحد المتنازعين أو كلاهما، فالأمر يرجع إلى رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين هيئة التحكيم، بناء على عريضة ترفع إليه. (زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 34) على أن ينتهي المحكمين من مهمتهم ويصدرون قرارهم خلال (30) ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم. (هدفي، صفحة 217).

ثانيا: صلاحيات المحكمين

للمحكمين صلاحيات واسعة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنهم من الوصول إلى إصدار حكمهم وفق قواعد ومبادئ العدالة والإنصاف (زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 34)، وصلاحياتهم غير محصورة في قانون معين، ولا توجد أي إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى نوع النزاعات التي يمكن أن تتكفل وتعمل على

تسويتها، وهو ما جعل أطراف القانون الاتفاقي يعتمدون على التفسير المنطقي للأشياء، فالأصل فيها الإباحة، وعدم حصر صلاحيات المحكمين يجعلها مطلقة في اعتماد الطرق التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون.

فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية تفصل فيها هيئات التحكيم بحسب القوانين المعمول بها، وكذلك بالنسبة للمنازعات التي تكتسي طابعا اقتصاديا كالمعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز، حيث تعتمد هنا هيئات التحكيم على القوانين والنظم المعمول بها، أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن هيئات التحكيم بإمكانها اعتماد كل ما هو قانوني وضروري لإنهاء وتسوية النزاع القائم. (قدوري و مبروكي محمد، صفحة 32).

يمكن لهيئة التحكيم توقيع الجزاءات المقررة في القانون والأنظمة السارية المفعول، وتتخذ قرارها بأغلبية الآراء، ويكون قرارها مسببا، شأنه شأن أي حكم قضائي. وقد حدّد المشرع الجزائري أقصى أجل لصدور قرار التحكيم بموجب المادة (13) من القانون 02/90 السالف الذكر، بقولها: "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه".

كما يتّضح لنا كذلك قوة وحجية قرار هيئة التحكيم؛ إذ أنه يفرض نفسه على أطرافه فلا يحتاج لإقرار هيئة قضائية أخرى، بل يكفي بمجرد النطق به وصدوره أن يكون قابلا للتنفيذ من حينه، كما أنّ هذا النوع من القرارات غير قابل للاستئناف وفق التشريع الجزائري، على عكس بعض التشريعات المقارنة في هذا المجال (زعي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، صفحة 35).

الفرع الثاني: إجراءات التحكيم وتنفيذ قرارته

حدّد المشرع إجراءات عرض النزاع الجماعي على التحكيم، وذلك من بداية التحكيم ثم سيره وتوالي إجراءاته إلى نهايته بصدور القرار التحكيمي الذي ينهي النزاع القائم.

ويرجع في هذا الصدد، إلى الأحكام الواردة في القانون 02/90 المشار إليه وإلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إعمالا للإحالة المنصوص عليها في المادة 13 من القانون 11/90 المشار إليه.

أولا: إجراءات التحكيم

لممارسة التحكيم لا بدّ من توفير شروط أساسية لافتتاحه وتحريكه، بحيث يستلزم وقوع النزاع الجماعي في العمل، ثم فشل تسوية عن طريق المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل، وأخيرا حصول الاتفاق عليه. (ريكلي، صفحة 174)، وبعد اتفاق طرفي النزاع على تعيين المحكم، فإنه تقدّم لها كافة المعلومات والوثائق التي تبين المراحل التي مرّ بها النزاع وكذا الخلفيات والإشكاليات المحيطة به، والإجراءات المعمول بها في الدعاوى القضائية، حسب ما جاء في نص المادة 1019 من ق.إ.م.إ.ج، الجديد التي تنص على: «تطبق على الخصومة التحكيمية الأجل والأوضاع المقررة أما الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك». (قدوري و مبروكي محمد، صفحة 33).

ويحدّد أعضاء هيئة التحكيم مَنْ يقوم بإجراء التحقيق والبحث في المحاضر والتقارير، فقد يشترك فيه الكلّ، وقد يتمّ تعيين أحد الأعضاء للقيام بذلك. وتجدر الإشارة إلى أنّ قرارات التحكيم كالأحكام القضائية من حيث وجوب التسيب والتعليل وتختلف عنها كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير.

ثانياً: تنفيذ قرارات التحكيم

وبصدور حكم التحكيم يصبح قابلاً للتنفيذ ولكن بموجب أمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من طرف الذي يهّمه أمر الاستعجال، على أنّ يسلم رئيس أمناء الضبط نسخة ممهورة بالصيغة التنفيذية من حكم التحكيم لمن يطلبها من الأطراف غير أنّ أحكام المادة 13 فقرة 2 من قانون 02/90 الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية نصّت على أنّ أحكام التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه. (بقة، صفحة 296).

وما يمكن استخلاصه أنّ القوانين المعمول بها في مجال التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل تتميز بعدم الوضوح سواء أكان في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى أم في ظل قانون الإجراءات المدنية الساري المفعول، وتطرح العديد من الإشكالات من الناحية التنظيمية والعملية، الأمر الذي أدى إلى عزوف المتنازعين عن اللجوء إلى التحكيم، أو أنّهم يضطرون إلى وضع قواعد وأحكام اتفاقية خاصة بكيفية اللجوء إلى التحكيم في مجال نزاعات العمل الجماعية.

الخاتمة:

تعدّ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، من أهمّ المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حدّ سواء. والمفاوضة الجماعية من أهمّ الوسائل والآليات المعتمد عليها في تسوية النزاعات العمالية، وهي وليدة ظروف بالغة الصعوبة، وهي آلية تنظيم لعلاقات العمل المهنية والاجتماعية بين الأطراف، وكذلك لها دورها الوقائي والعلاجي في الآن نفسه. وبدراسة الآليات المهنية الوقائية والعلاجية نستخلص أنّ المشرّع قد سار في وضع هذه الآليات بسرعة لم تتمكّن المؤسسات والنقابات من مسايرتها، الأمر الذي نتج عنه عدم تكيف هذه الإجراءات والآليات المختلفة مع الواقع العملي الذي يشوبه نوع من الركود، وذلك لأنّ أغلب المؤسسات ظلّت لمدة طويلة تحت ظل نظام التسيير الإداري لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

كما نلاحظ أيضاً أنّ وضع القانون الاتفاقي للعمل لن يثبت فعاليته واقعياً إذا كانت مجرد تنظيمات ونصوص قانونية، ودون اهتمام لجانب أكثر أهمية ألا وهو الجانب الحوار الاجتماعي كالثقافة لدى الشركاء الاجتماعيين، لأنّ النصوص القانونية ليست هي التي توجد هذا الحوار، وإنما التفاوض والحوار هما اللذان يولّدان الاتفاق بين الأطراف بوضع قواعد وأحكام تتماشى ومصالح الطرفين لتفادي

تأزم أيّ خلاف، ولتفادي اللجوء إلى القضاء أو حتى القول باللجوء إلى أصعب وسيلة وهي الإضراب الذي من بين نتائجه الوخيمة الإغلاق، لذا من الضروري الارتقاء بفكرة الحلّ الودي كوقاية للنزاعات العمل. وباعتبار أنّ آليات تسوية نزاعات العمل لها طابع ازدواجي فهو تنظيمي لأنه وليد الحوار والتشاور بين أطرافها، ما يساعد على تفادي وقوع النزاع أو الحدّ من تفاقمه، ولها طابع تعاقدية باعتباره يتكون من قواعد قانونية ملزمة لا يجوز للأطراف التفاوض الجماعي لمخالفتها، لارتباطها بالنظام العام الاجتماعي ومن أهمّ ما يمكن استخلاصه مما سبق:

- أنّ الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية النزاع الجماعي تشكّل تنظيمًا اتفاقيا مهنيًا مكملًا للنصوص القانونية والتنظيمية لتشريع العمل، وتمتّع بنفس القيمة القانونية التي تتمتع بها النصوص القانونية وترتّب نفس الآثار القانونية.

- وبناء على ما سبق، يظهر جليًا ما للاتفاقيات الجماعية كمنظومة قانونية أو تنظيم اتفاق من دور هام في تسوية النزاعات العمالية لاسيما الجماعية منها التي هي محور دراستنا، ومن خلالها نستخلص مدى فاعلية ونجاعة التنظيم الاتفاقي لعلاقات العمل، حيث مثل هذه الممارسات الاتفاقية هي التي جسّدت الاستقلال الفعلي للأطراف، واستقلالية هذه الآلية بالذات عن الأنظمة القانونية الأخرى التي لها علاقة بعالم الشغل.

- ومع ذلك لا يمنع هذا من الإقرار بوجود نقائص وعوائق تقف دون تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، ومن بين أهمّ هذه النقائص أو العوائق نذكر على سبيل المثال:

- عدم وجود تعاون جيّد بين النقابات العمالية والهيئات المستخدمة، وهذا ما كان له الدور واتخاذها كإجراءات شكلية لتسهيل عملية اللجوء إلى القضاء، وخير دليل الكمّ الهائل من القضايا العمالية التي يستقبلها القسم الاجتماعي، وأغلب القضايا تجدها غياب صاحب العمل عن جلسات الصلح وبتحرير محضر عدم الصلح يتمّ اللجوء إلى القضاء.

- إعادة النظر في جميع الآليات الوقائية والعلاجية السلمية في تسوية النزاعات العمالية وإدماجها في قواعد خاصة، لا بإحالتها إلى قواعد عامة من قواعد قانون الإجراءات المدنية كما هو الشأن في التحكيم، بقواعد تتماشى وخصوصية وحساسية المجال المطبق فيها، وهو مجال العمل لها علاقة بفئة أقل ما يمكن قوله إنها الفئة الضعيفة في المجتمع، والمستهدفة من قبل القوى المسيرة والمتمثلة في الهيئات المستخدمة وأرباب العمل.

- لذا أصبح من الضروري إعادة النظر في التنظيم الاتفاقي الذي له صلة بالاتفاقيات الجماعية بما يتناسب مع مستجدات العصر، وبما يتناسب مع تطور الوعي النقابي لدى الأطراف.

الاهتمام أكثر بمجال التفاوض الجماعي الذي هو السبيل لتنظيم وتوسيع بؤرة الاهتمام بجوانب العلاقات المهنية والاجتماعية.

الإحالات والمراجع:

1. 94/4 من القانون 90/11. (1990). المتعلق بعلاقات العمل.
2. 97 من الامر رقم 96/21. (9 جويلية، 1996).
3. أحمية سليمان. (2008). 373. جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر.
4. أحمية سليمان. (2015). قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. جامعة الجزائر 1.
5. الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات. (06 أكتوبر، 1997). الجزائر: المسجلة بالمفتشية المركزية للعمل.
6. الصديق ريكلي. (2014). اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري. 338. قسنطينة، كلية الحقوق جامعة قسنطينة، الجزائر.
7. القانون 90/02. (06 فيفري، 1990). المتعلق بنزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب. الجريدة الرسمية عدد 6. الجزائر: برتي للنشر.
8. المادة (4) من القانون 11/90. (بلا تاريخ).
9. بشير هدي. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية. الفبة، الجزائر: دار الريحان للكتاب.
10. بلمختار الشارف. (2018). الاتفاقيات الجماعية. جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.
11. بن صابر بن عزوز. (2011). الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن. مستغانم، الجزائر: عمان.
12. تواتي صبرينة. (2016). تسوية منازعات العمل الجماعية. البويرة، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.
13. جهيد ريلي، سعد الدين فيصل. (بلا تاريخ). دور الاتفاقيات الجماعية للعمل.
14. سامي بن حملة. (06 و 07 ماي، 2014). دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية. الطرق البديلة لحل النزاعات.
15. سليمان أحمية. (2005). آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية.
16. شنيقي حميد، فيلاي علي. (06 و 07 ماي، 2014). الطرق البديلة لحل النزاعات. (03)، صفحة 161.
17. عبد الحفيظ بقة. (2013). الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي. 291. جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.
18. عبد الوهاب برتيمية. (2014). المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. 218. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
19. عبد الوهاب برتيمية. (2014). المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. 207. بسكرة، كلية الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
20. عبد الوهاب برتيمية. (2014). المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. بسكرة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
21. عمار زعبي. (10 جانفي، 2015). الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية. مجلة العلوم القانونية والسياسية، صفحة 29.

22. عمارزعي. (جانفي، 2015). الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية. (10)، صفحة 31.
23. عمارة بلغيث. (10 جوان، 2006). التشريع الاجتماعي والعمل في النظام الجزائري. (مجلة العلوم القانونية، المحرر) أعمال الأيام المغربية للقانون (القانون الاجتماعي) (عدد خاص)، صفحة 47.
24. عواد بلعبدون. (2014). دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر. 108. جامعة وهران، الجزائر.
25. فتحي وردية. (2013). ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري. 151. جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
26. (1990). قانون نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب. الجريدة الرسمية عدد 6. الجزائر.
27. قدوري محمد، و مبروكي محمد. (2019). آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. جامعة أحمد دراية - أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر.
28. محمد قدوري، و مبروكي محمد. (2019). آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. 21. جامعة أحمد دراية - أدرار، الجزائر.