

الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية... بين الإطار القانوني والواقع العملي

الأستاذ الدكتور: أحمية سليمان

جامعة الجزائر 1

تمهيد

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات والتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى.

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، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها، تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.

وحتى نلم بمختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية، المتعلقة بطرق وأساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات، فإننا، سوف نتناول بالبحث والدراسة، في القسم الفرعي الأول التعريف بالنزاعات الجماعية، مضمونها وشروطها. ثم الإجراءات الوقائية المعتمدة لتفادي وقوع هذه النزاعات. ثم الإجراءات العلاجية، لتسوية النزاعات الجماعية بعد وقوعها، والهيئات المكلفة بذلك، والصلاحيات المخولة لها لتحقيق هذه المهمة. على أن نتناول موضوع الضغوط الشرعية لتسوية النزاعات الجماعية - أي الإضراب - في القسم الثاني، نظرا لخصوصيتها وأهميتها، واختلاف إجراءاتها وأحكامها.

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي
تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة
وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة
ثانية. حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية، أو اتفاق أو
اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل
الاجتماعية و المهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من
أثار علاقة العمل الجماعية، أو كما يعرفها المشرع الجزائري،
هي: "... كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في
علاقة العمل والشروط العامة للعمل..."¹

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية، يعتمد
الفقه معيارين أحدهما شكلي، يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال،
أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في
تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين. على أن يكون بينهم عامل مشترك
يجمعهم، كأن يكونا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع
نشاط معين... الخ. على أن لا يشمل هذا المعيار- الشرط - أن يتعدد
أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.

أما الثاني، فهو موضوعي، أي يكون النزاع جماعيا في موضوعه،
أو سببه بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال، أي أن يمثل
مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع
الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية
تهم كافة العمال، أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة
بينهم... الخ.²

¹ راجع المادة 2 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها،
وممارسة حق الإضراب. ج. ر. عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 231 وما بعدها.

² راجع د. محمد هلال مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات المل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث
العمل. الجزائر، 1981، ص 74. وكذلك Helene Sinay conflits collectifs du travail. Répertoire de droit du travail. Op. Cit. P.2

يستخلص مما تقدم، أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعياً. ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعياً، ان يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد. كأن يتخذ صاحب العمل إجراءً ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين.³ كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفاً في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، وتسويتها،⁴ وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.⁵

وتتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل، من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب. أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذا لم تجد لها الحلول السريعة. مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال، وأصحاب العمل للأضرار أو للمخاطر، كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني، إذا تم في قطاع حساس أو إستراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف إلى الوقاية

³ راجع H. Sinay المرجع السابق، ص 2 فقرة 15.

⁴ راجع المادة 38 من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2. المرجع السابق.

⁵ راجع المادة 16 ف 1 من القانون السالف الذكر.

منها والتخفيف من أثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب أو غلق محل العمل. ونظرا لأهمية هذا النوع من النزاعات في المجال العملي، وخطورة النتائج الاقتصادية والاجتماعية التي تفرزها، فإننا سوف نقسم هذا القسم إلى قسمين فرعيين نتناول في الأول، أساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات، على أن نتناول في الثاني، الضغوط التي يمكن أن يمارسها كل طرف عن الطرف الثاني للإسراع أو لقبول تسوية هذه النزاعات.

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل
يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل، على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية من الطرفين، إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل، انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقات الجماعية، ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة، من خلال بعض النماذج التي تم الحصول عليها. فإننا نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك، بينما الثانية، في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له.

1 - 1 - التفاوض الجماعي المباشر

تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وحق الإضراب، بأن "يعقد المستخدمون وممثلو العمال، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية." "على أن تحدد دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال." "هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية، تطبيقاً لهذا القانون، حيث نجد هناك عناية بارزة بهذا الموضوع.

من ذلك ما تنص عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعااضدية الفلاحية مثلاً، والتي تقضي بأنه: "من أجل تفضي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم، وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل."⁶ وكذلك المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى. والمادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الجاهز الخفيف والألمنيوم. بينما جعلت بعض الاتفاقيات هذه الاجتماعات شهرية،⁷ هذه الأمثلة والنماذج التي أوردناها ليست سوى بعض الحالات التي يمكن الاستدلال بها على مدى أهمية العناية التي أولتها الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزاعات الجماعية.

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقي الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما. كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية، أطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات

⁶ وتنص الفقرة 2 من هذه المادة، على أن تتم هذه الاجتماعات كل يوم الأحد الأول من شهر: جانفي، مارس، ماي، جويلية، سبتمبر، ونوفمبر. من كل سنة. على أن يتم أعداد جدول العمل بصفة مشتركة بين الأطراف. وأن يختم الاجتماع بمحضر تسجل فيه كل الجوانب التي تم بحثها، وما تقرر بشأنها. وثيقة غير منشورة.

⁷ مثل المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية، والمادة 249 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة. وثائق غير منشورة.

والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفضي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلوله عبر قنوات ووسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة، كما سوف نرى ذلك فيما بعد.

1 - 2 - اللجان المشتركة

كثيرا من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تفضي 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 وصلاحيه إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة، مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد، الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، التي نصت في مادتها 69 على أنه: "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل، والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة «Un comité ad-hoc» تتشكل من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل، والمفاوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها. وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال الـ 15 يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع. وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة، و/أو التحكيم".

ويتضح من هذا المثال، أن 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 أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الإجراءات الوقائية، الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع، كثيرا ما لا تؤتي النتائج المرجوة منها، إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى. الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة، سواء الاختيارية منها أو الإلزامية، كما سنبين ذلك في البنود الموالية.

الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة، والوساطة، والتحكيم.

2 - 1 - المصالحة La Conciliation

تنص المادة الخامسة 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 كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

وواضح من نص هذه المادة، أن هناك نوعين من المصالحة. يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية Conciliation Conventionale ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقرر الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محلياً، أو جهوياً، أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.⁸

وتطبيقاً للمادة السابقة، وعملاً على الاستفادة من هذا الإجراء، فقد تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية، بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية، بنصها على إنشاء لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية، منها مثلاً، ما تضمنته المادة 251 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة المشار إليها سابقاً. في حين لجأت الاتفاقيات الأخرى مباشرة إلى النوع الثاني من المصالحة، الذي يمكن وصفه بالمصالحة القانونية Conciliation légale ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى

⁸ راجع H. Sinay، المرجع السابق، ص 3 فقرة 31 وما بعدها.

مفتش العمل الذي يقوم " ... وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال". حيث " ... يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (4) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها." و "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل."⁹

ويفهم من النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية، عند بروز أي نزاع جماعي في العمل، من اختصاص مفتش العمل، على خلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع الذي تكلف بتسويته، حيث أنها قد تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية، كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة، ونطاق تدخلها بصفة قانونية، إلى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة في عرض النزاع على هذه اللجان، والتي يلعب فيها مفتش العمل، دور التسوية الودية فقط، وعند فشله فإنه يمكن إما للطرف الأكثر استعجالا، أو لوزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي، أو مدير اليد العاملة، أن يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي، ليعرض عليها كل جوانب النزاع، موضوعه، وسببه، وأهدافه... الخ.¹⁰

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء في أسلوبها الأول أو الثاني، فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:

⁹ راجع المادتين 6 و 7 من القانون 90-20 المؤرخ في 26/09 . المرجع السابق. تشير إحصائيات وزارة العمل في هذا الشأن، لسنة 1997، أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع، منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية أي بنسبة 45,6 % وحوالي 70 نزاع خاص بمؤسسات اقتصادية محلية، بينما كان نصيب القطاع الخاص 28 نزاع فقط. وكانت نتائج عمل مصالح مفتشيات العمل أنها تمكنت من تسوية 162 نزاع أي بنسبة 78%. في حين كانت نتائج سنة 1996 و1995 أقل من هذا، إذ تمكنت هذه المصالح من تسوية 147 نزاع من أصل 372. وفي سنة 1995 تمكنت من تسوية 145 من أصل 527. (تقرير وزارة العمل لسنة 1997، وثيقة غير منشورة).

¹⁰ - راجع هيلان، المرجع السابق، ص 3 فقرة 37 و 38.

أ - إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتشااور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في القانون الفرنسي. (والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة) نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

وفي هذا الشأن، تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، بأنه: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".¹¹

ب - إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة، كما تشير إليه المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية، يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة، وإما على التحكيم.

ج - حالة فشل أجزاء المصالحة، كذلك الأمر، يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة المصالحة، أو مفتش العمل، حسب كل حالة،

¹¹ راجع التعديل الوارد على القانون 90-02 بمقتضى القانون 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر. عدد 68 المؤرخة في 1991/12/27، ص 2652.

وعندها - كما أشرنا إلى ذلك من قبل - يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.

2 - 2 - الوساطة La Médiation

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بمقتضى قانون 5 ماي 1955، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون 26 جويلية 1957.¹² لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى.

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع. وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه". كما تضيف المادة 11 الموالية على أن:

¹² يحمل القانون الأول رقم 478-55 المؤرخ في 5 ماي 1955. أما القانون الثاني الذي وسع من دائرة تطبيق إجراء الوساطة، فيحمل رقم 833-57، مؤرخ في 26 جويلية 1957.

لمزيد من المعلومات، راجع هيلان سيناى، المرجع السابق، ص 2 فقرة 9. وص 5 فقرة 65 وما بعدها.

"يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته".

ويتضح من أحكام المادتين السابقتين، وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي، بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروف عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعد في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي يبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

ومع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع، هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه، حيث تنص المادة 12 من القانون السالف الذكر على أنه: "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده، اقتراحات لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك.

ونسجل هنا الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى.¹³ فإن القانون الجزائري

¹³ راجع المادة L524-4 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 354 وما بعدها.

جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات، وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تطرح في المجال العملي والإجرائي. خاصة وان الاتفاقيات الجماعية عادة ما لا تتضمن تدابير تنظيمية في هذا المجال.¹⁴

2 - 3 - التحكيم L'Arbitrage

لقد سبق أن أشرنا إلى أنه في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة أن يلجأوا إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى التحكيم، حيث أن

¹⁴ وأمام هذا الغموض وقصور تنظيم الوساطة في القانون الجزائري، وعملاً على وضع نظام متكامل لهذه الآلية المهنية في تسوية نزاعات العمل الجماعية، فإنني أقترح أن يعاد النظر في أحكام الوساطة بما يجعلها أكثر فاعلية، وذلك بإدراج الأحكام التالية ضمن قانون تنظيم تسوية منازعات العمل.

المادة 1: الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يتم تعيينه باتفاق مشترك بينهما.

المادة 2: في حالة الاتفاق حول تعيين الوسيط، يقدم مفتش العمل بالاتفاق مع الطرفين، الملف المتعلق بالخلاف الجماعي مفروقا بمحضر عدم الصلح. يمكن للوسيط أن يطلب من الطرفين تسليمه جميع الوثائق والمعلومات المفيدة للقيام بمهمته. كما يمكن له القيام بكافة التحقيقات الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالوضعية المالية والإحصائية والمحاسبية والإدارية للمؤسسة، التي من شأنها أن تفيده في معالجة الخلاف. مع كل من إدارة المؤسسة المستخدمة، أو النقابة الممثلة للعمال، وله كذلك اللجوء إلى خبرة أي شخص أجنبي عن المؤسسة لمساعدته في تسوية الخلاف. وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المتخصصة إقليمياً. يلتزم الوسيط بواجب التقيد بالسر المهني إزاء الغير بالنسبة لكافة المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

المادة 3: في حالة عدم اتفاق الطرفين حول تعيين الوسيط، يعين تلقائياً وسيطاً لطرفي الخلاف من طرف الوزير الوصي عن القطاع، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني.

المادة 4: ... يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الثلاثين (30) يوماً على الأكثر من استلامه للملف، اقتراحاته لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصية معلقة. يمكن تمديد هذا الأجل، بخمسة عشر (15) يوماً على الأكثر، بطلب من الوسيط، وبموافقة الطرفين.

المادة 4: يتعين على الطرفين ابتداء من تاريخ استلام اقتراح تسوية النزاع، إبلاغ الوسيط بقبول، أو برفض الاقتراح، في أجل خمسة (5) أيام بموجب رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام. ويكون هذا الرفض معللاً مع إعلام مفتش العمل المختص إقليمياً. ويلتزم الطرفان بمحتوى اقتراح الوسيط في حالة الموافقة عليه. يقدم الوسيط في أجل ثلاثة (3) أيام، تقريراً مفصلاً يتضمن نتائج مهمته، إلى مفتش العمل المختص إقليمياً، بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

المادة 5: يستفيد الوسيط من تعويض تحدده قيمته و كيفيات منحه عن طريق التنظيم.

المادة 6: يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات المعروفة بكفاءتها في المجال القانوني والاقتصادي والاجتماعي وسمعتها وسلطانها المعنوية، لا يجب أن تكون للوسيط مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي الخلاف الجماعي.

المادة 7: من أجل تسهيل لجوء أطراف الخلاف الجماعي إلى الوساطة، يحدد الوزير المكلف بالعمل بموجب قرار قائمة وسطاء بعد استشارة التنظيمات النقابية التمثيلية على المستويين القطاعي والوطني. ترسل القائمة إلى الوزراء، والولاة، ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وإلى مفتشيات العمل، وتعلق نسخة منها في المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية المختصة إقليمياً. يتم مراجعة هذه القائمة عند الاقتضاء، كل سنتين بنفس الطريقة.

مبدأ الاختيار بين الأسلوبين، من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة، وهو ما نصت عليه المادة 9 ف 2 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، التي تقضي بأنه: "وفي هذه الحالة - أي حالة فشل المصالحة - يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون الذي لم يخصص سوى مادة وحيدة فيما يتعلق بالتحكيم. وهي المادة 13 التي تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون." هذه المواد التي تم استبدالها بالمواد 1006 إلى 1038 من القانون 08 - 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.¹⁵ الأمر الذي يستلزم تعديل نص المادة 13 من القانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب. بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم. أو اعتماد تنظيم خاص بالتحكيم في مجال القانون الاتفاقي الاجتماعي بصفة عامة،¹⁶ بما فيها نزاعات العمل الجماعية. أو إحالة مسألة تنظيم هذا الموضوع لأطراف التفاوض الجماعي، على غرار أحكام القانون الفرنسي.¹⁷

ونظرا لأهمية هذا الإجراء العلاجي في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، فإننا سنحاول دراسته بنوع من التفصيل، من

¹⁵ ج.ر. عدد 21 لسنة 2008 والذي دخل حيز التنفيذ بعد سنة من نشره في الجريدة الرسمية، (المادة 1062 منه) أي في نهاية أفريل 2009.

¹⁶ ونقصد بذلك وضع منظومة تحكيم متكاملة تختص بالنظر في النزاعات والخلافات المتعلقة بالتفاوض الجماعي حول إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وتفسيرها، وتسوية النزاعات الناتجة عن تنازع أحكام هذه الاتفاقيات، وغيرها من الإشكالات التي يطرحها القانون الاتفاقي في مجال قانون علاقات العمل بصفة خاصة، وقانون العمل بصفة عامة. أو على الأقل نظام تحكيم خاص بنزاعات العمل الجماعية على غرار ما هو معمول به في مختلف القوانين المقارنة: المواد 182 وما بعدها من قانون العمل المصري الجديد، 2003 مرجع سابق. ص 97. والمواد 567 وما بعدها من مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق. ص 219. والمواد 381 وما بعدها من مجلة الشغل التونسية، مرجع سابق. ص 122. للمزيد من الاطلاع على موضوع التحكيم، يراجع د. عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية. دراسة مقارنة. المطبعة الفنية الحديثة. مجهزة البلد.

¹⁷ المادة 1 - 525 L وما بعدها إلى المادة 4 - 525 L من تقنين العمل الفرنسي، المرجع السابق. ص 769.

خلال التركيز على المحاور والمواضيع التالية، كيفيات تعيين المحكمين، وصلاحياتهم، وإجراءات التحكيم، وتنفيذ قرارات المحكمين، وهذا على ضوء ما تقضي به القوانين الوطنية وبعض القوانين المقارنة.

2 - 3 - 1 - كيفيات تعيين هيئات التحكيم

مبدئياً وكقاعدة عامة، في الكثير من النظم القانونية، فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدية والذي يأخذ به القانون الفرنسي،¹⁸ وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين.¹⁹ والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى.²⁰

إلا أن إحالة المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات تعيين هيئات التحكيم إلى قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية ليس إجراء سليماً في رأينا، ذلك أن التحكيم المنصوص عليه في هذا القانون يتعلق بصفة أساسية بالتحكيم التجاري والاقتصادي، أي التحكيم الخاص بالعقود التجارية بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها، وهو ما تعكسه بصورة واضحة أحكام المادة 442 من قانون الإجراءات

¹⁸ راجع المادتين L 525-1 و L 525-2 من قانون العمل الفرنسي. المرجع السابق، ص 355 و 356.

¹⁹ راجع المادة 444 ف 3 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري. والمادة 1008 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد. ج.ر. عدد 21 السالفة الذكر.

²⁰ تنص المادة 444 ف 2 من القانون السابق على أنه: "يجوز للمتعاقدين أن يتفقوا في كل عقد على عرض المنازعات التي قد تنشأ عند التنفيذ على المحكمين" وهو الإجراء الذي أخذت به أغلب الاتفاقيات الجماعية." والتي عوضتها المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد. ج.ر. عدد 21 السالفة الذكر.

المدنية، ولاسيما الفئرتين 4 و 5 منها.²¹ والتي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية، لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين، لكل منها كيانها المستقل، ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة، أو عدة مؤسسات، ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية. وهو ما يجعل المادة 442 مكرر من ق.أ.م. أمرا غير ممكن نصا ومعنا.²²

وهكذا يتبين لنا، أن تعيين الحكام وفقا لنص المادتين المذكورتين سابقا، بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية، أمرا ليس ممكنا إلا على سبيل القياس فقط. بمعنى أن نعتبر إدارة المؤسسة أو صاحب العمل، من جهة، والنقابة الممثلة للعمال من جهة ثانية، هيئات مستقلة عن بعضها البعض. وفي هذه الحالة، يمكن القول بأن كيفية تعيين الحكام تتم بأن يعين كل طرف من الطرفين أو من الأطراف، حكما من طرفه. على أن يقوم الحكمان أو الحكام المعينين باختيار أو تعيين حكما مرجحا من بينهم، وفي حالة عدم اتفاق الحكام أو الحكمان على تعيين الحكم المرجح، فإنه يمكن اللجوء إلى تعيينه من قبل رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، وفقاً لنص المادة 1009 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

ونسجل هنا، أن القانون لم يحدد الطرف الذي عليه تقديم هذه العريضة، إذ أنه إذا كانت الحالة الأولى، أي عدم تعيين محكمين من الطرفين لا تطرح أي إشكال في منازعات العمل الجماعية، إذ

²¹ تنص الفئرتين المشار إليهما، على ما يلي: "وبالنسبة لعلاقات الشركات والمؤسسات العمومية فيما بينها، فإنه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بحقوقها المالية الناجمة عن تنفيذ تعاقدات التوريدات أو الأشغال أو الخدمات؛ كما يجوز للشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الأخرى، أن تجري المصالحة فيما بينها في نطاق علاقتهما".

²² تنص المادة على أنه: "عندما تتعلق هذه النزاعات بشركتين وطنيتين أو أكثر، أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطة الوصاية نفسها، فتتولى هذه الأخيرة التحكيم فيها. وعندما تتعلق النزاعات بشركتين وطنيتين أو أكثر أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطات وصاية مختلفة، فتعين كل من هذه الشركات أو المؤسسات حكما عنها. ويتفق الحكمان المختاران بهذا الشكل، على تعيين حكم مرجح. وإن لم يتفق المحكمان على اختيار الحكم المرجح، يرفع الأمر إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا، الذي يعين الحكم المرجح في مهلة لا تتجاوز شهر واحد. فيحدد الحكم المرجح تاريخ اجتماع المحكمين ومكتمه وفي الحالتين المنصوص عليها في الفئرتين 2 و 3 من هذه المادة، يختار المحكمان والحكم المرجح من بين أعوان الدولة، ويصدرون القرار التحكيمي بأغلبية الآراء المدلى بها".

يفهم في هذه الحالة بصفة آلية وضمنية أن إرادة الأطراف قد ذهبت إلى اختيار أسلوب آخر لتسوية النزاع غير التحكيم، مثل الوساطة، مثلما تنص عليه أحكام قانون تسوية المنازعات الجماعية. وبالتالي فإن نص هذه المادة لا يعتد به في حالة النزاعات الجماعية هذه.

فإن الحالة الثانية، أي رفض أحد الأطراف تعيين محكم، فإن التفسير المنطقي والموضوعي، يفترض أن الطرف الذي عليه تقديم العريضة هو الطرف الآخر، وهنا يثور السؤال حول مدى إلزامية أحكام وقرارات التحكيم التي تصدر لصالح أو ضد الطرف الراض لهذا الإجراء؟ خاصة ونحن نعلم أن الأصل في التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل، هو إجراء اختياري، وأن القانون المنظم له فيما يخص هذه المنازعات لم ينص على خلاف ذلك.

إن عدم ملاءمة أحكام قانون الإجراءات المدنية القديم لم يتوقف عند هذا الحد، بل إن مضمون مادته 444 التي تنص على أنه: "يحصل الاتفاق على التحكيم أمام المحكمين الذين يختارونهم الخصوم، ويثبت الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي". كان ما يفيد أن تعيين واختيار الحكام أو المحكمين من قبل الأطراف، يتم قبل الاتفاق على التحكيم، وهذا أمر مناقض لعرف ومتطلبات النزاعات الجماعية التي يتم فيها الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم أو الوساطة مباشرة بعد فشل المصالحة، كما تنص على ذلك المادة 9 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، كما يحدث الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم في أغلب الحالات عند إبرام الاتفاقية الجماعية، من جهة، وهو ما تم تداركه بمقتضى المادة 1008 إلى 1010 من ق.م.إ. الجديد التي سبق أن تعرضنا إليها.

وهكذا، ومن خلال كل ما سبق، يتضح لنا، أن أحكام قانون الإجراءات المدنية السابق، فيما يتعلق بكيفيات تعيين المحكمين، لم تكن تتناسب مع طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية للعمل، وكان من الأنسب للمشرع - في رأينا - أن يعتمد نفس الأسلوب والصيغة البسيطة والمرنة التي اعتمدها في المواد 10 إلى 12 من القانون

90-02 المتعلقة بالوساطة، ومراعاة الفارق بين مهمة الوسيط ومهمة المحكم أو المحكمين، مع إضافة مادة رابعة يكون مضمونها نص الفقرة الثانية من المادة 13 من القانون. على أن يشكل كل ذلك محتوى القسم الرابع الذي خصص للتحكيم.

ونظرا لأهمية التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، ودور القانون الاتفاقي في صلاحية المبادرة التنظيمية الذي يمكن أن يحيله القانون لأطراف النزاعات الجماعية، هذا الدور الذي يبدو أن المشرع الجزائري قد حجبه بصفة كلية عن القانون الاتفاقي، على خلاف ما هو معمول به في العديد من النظم المقارنة الأخرى، وهو ما يمكن استخلاصه من أسلوب الإحالة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية المشار إليها سابقاً، الذي أعتمده، رغم الطابع الاتفاقي لكل ما يتعلق بالتحكيم بدءاً بحرية اللجوء إلى التحكيم من عدمه، إلى الحرية في تعيين هيئة التحكيم، وكذا في تحديد مهامها، وصولاً إلى إضفاء القوة أو الطابع الإلزامي لقراراته.

فمن حيث حرية اللجوء إلى التحكيم، وتعيين أعضاء هيئته، وتحديد مهامها: فقد رأينا كيف أن المشرع الجزائري ذهب في اتجاه مخالف لما ذهبت إليه مختلف النظم القانونية المقارنة، التي تعترف لأطراف التفاوض عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات كقاعدة عامة، بحرية كاملة في قبول اللجوء إلى التحكيم، أو رفضه بمقتضى الاتفاقيات والعقود التي تربطهم، قبل أن يتراجع عن ذلك بمقتضى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد،²³ مما يعني أنه لا يمكن فرض شرط التحكيم على الأطراف إذا لم يتفقوا عليه مسبقاً، وهو ما يفسر تضمين الاتفاقيات الجماعية قواعد اتفاقية مقتضبة تحيل من خلالها النزاعات الجماعية التي لم تجد لها حلاً عبر المصالحة والوساطة، إلى إجراء التحكيم رغم أن للأطراف الحرية في ذلك،

²³ تنص عليه المادة 1008 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد المشار إليه سابقاً، على أنه: "يُثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان، بالكتابة في الاتفاقية الأصلية، أو في الوثيقة التي تستند إليها. يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان، تعيين المحكم أو المحكمين، أو تحديدي كليات تعيينهم."

وفق ما ينص عليه القانون. وكذلك الأمر بالنسبة للكيفيات في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل،²⁴ أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي، والذي يأخذ به القانون الفرنسي.²⁵ والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى.²⁶

ونلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يساير النهج الليبرالي الذي اعتمده في صياغة قواعد قوانين العمل الجديدة، حيث كان الأجدر به أن يترك مسألة تحديد كيفيات تعيين هيئة التحكيم للقانون الاتفاقي، كما فعل بالنسبة لمختلف المجالات الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل، بدلاً من إحالتها إلى المواد 442 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية،²⁷ ولاسيما الفقرتين 4 و5 منها.²⁸ التي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية، لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين، لكل منها كيائها المستقل، ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة، أو عدة مؤسسات، ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية. وهي مادة لا تتناسب من حيث إجراءاتها وشروطها حتى مع مجال التحكيم الذي وجدت من أجله، هذا الواقع الذي عقد ممارسة أسلوب التحكيم في الميدان العملي، الأمر الذي أدى إلى إلغاء هذه

²⁴ وهو أمر نادر الحدوث في غياب قوانين استدلالية تتضمن قائمة بأسماء الأشخاص أو الهيئات التي يمكن أن يتم الاختيار منها.

²⁵ راجع المادتين L525-1 و L525-2 من قانون العمل الفرنسي. المرجع السابق، ص 355 و 356.

²⁶ تنص المادة 444 ف 2 من القانون السابق على أنه: "يجوز للمتعاقدين أن يتفقوا في كل عقد على عرض المنازعات التي قد تنشأ عند التنفيذ على المحكمين" وهو الإجراء الذي أخذت به أغلب الاتفاقيات الجماعية. "ينظر كذلك أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد الخاصة باتفاقات التحكيم، لا سيما المواد 1011 إلى 1013.

²⁷ التي تقابلها المواد 1006 وما بعدها إلى المادة 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد الخاصة باتفاقات التحكيم. ج.ر.

عدد 21 لسنة 2008. المشار إليها سابقاً.

²⁸ تنص الفقرتين المشار إليهما، على ما يلي: "وبالنسبة لعلاقات الشركات والمؤسسات العمومية فيما بينها، فإنه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بحقوقها المالية الناجمة عن تنفيذ تعاقدات التوريدات أو الأشغال أو الخدمات؛ كما يجوز للشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الأخرى، أن تجري المصالحة فيما بينها في نطاق علاقتهما."

المادة سنة 1993 ليحرر الأطراف من التعقيدات التي فرضتها هذه المواد. إلا أن هذا التعديل الذي وقع في قانون الإجراءات المدنية لم يتبعه تعديل في مواد قانون تسوية منازعات العمل الجماعية.

ولا تتوقف نقائص القانون الجزائري في مجال تعيين هيئة التحكيم فقط، بل أن الفراغ والغموض الملاحظ فيما يتعلق بالصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، وبيان نوعية أو طبيعة النزاعات التي تتكفل بتسويتها، هو أكبر وأعمد، الأمر الذي جعل أطراف القانون الاتفاقي يعتمدون التفسير المنطقي للأشياء، أي أن الأصل في الأشياء الإباحة، وهو ما يعطي لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون، ومبادئ العدالة والإنصاف.²⁹

وبصفة عامة، وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها،³⁰ وقياسا على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها، والمقررة في قانون العمل، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانات

²⁹ وبالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة، لاسيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخذ بنظام التحكيم، كالتشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة 1936، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإجباري، ليؤخذ فيما بعد في سنة 1938 بنظام التحكيم الاختياري. الذي أدخلت عليه منذ ذلك التاريخ وإلى الآن عدة تعديلات وتتميمات لاسيما في سنة 1982. فإننا نجد تفرقا بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضامينها وطبيعتها، مما يؤثر ضيقا واتساعا على صلاحيات هيئات التحكيم: - فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها، وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقيات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الأطراف المتنازعة.

- ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي أي تلك المتعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات المعمول بها، إلى جانب العقود الفردية للعمل والأعراف والعادة المهنية، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع.

- أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن لهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة وغير المحددة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسائل والطرق القانونية والمهنية التي تمكنها من الوصول إلى قرار من شأنه إنهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

أما في النظام الجزائري، فإن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن، هو ما تضمنته المادتين 17 و 18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم.(ج.ر. عدد1 لسنة 1991) حيث تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع. بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيد في أعمالها، إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملبسات القضية.

³⁰ راجع المادة 451 من ق.ا.م.

اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء والمواقف التي يبادر بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع. وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع، وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعيات المالية والقانونية والمهنية. وغيرها من المسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع.

أما من حيث إضفاء الطابع الإلزامي لقراراته: الأصل أن اتفاقات التحكيم تستمد قوتها الإلزامية من اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع، أي من الإرادة المشتركة لأطراف النزاع. على أساس أن هيئة التحكيم ليست هيئة قضائية أو إدارية تتمتع بالسلطة العمومية، الأمر الذي يكسب قراراتها القوة الإلزامية لما تتمتع به من صفة القوة العمومية. من جهة. وبحكم أن هيئة التحكيم تخضع في تكوينها وتحديد صلاحياتها إلى إرادة أطراف اتفاق التحكيم الذي يبرمه أطراف النزاع بكل حرية واستقلالية، من جهة ثانية، وهو ما يبرر وصفه بالتحكيم الاختياري.³¹ إلا أن هذا المبدأ وإن كان يتماشى مع منطق الأشياء، ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لاسيما عندما يتعلق الأمر بالقبول المسبق بقرارات التحكيم. كثيراً ما يتعارض مع إرادة المشرع التي قد تذهب إلى منح اتفاقيات أو قرارات التحكيم قوة إلزامية، قضائية،³² أو قانونية.³³ وتجعلها ملزمة للأطراف بمجرد صدورها. وهو ما أعتمده المشرع الجزائري بنص المادة 13 ف2 التي تقضي بأن: "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان

³¹ على العكس من قرارات التحكيم الإلزامية التي تستمد قوتها الإلزامية من طبيعة نظام التحكيم الذي تصدر عنه، والسلطة العامة التي تتمتع بها هيئة التحكيم التي أصدرته. يراجع على سبيل المثال في هذا الشأن، النظام الخاص باللجنة الوطنية للتحكيم الصادر بمقتضى المرسوم التنفيذي 90 - 418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم... وتنظيمها وعملها. ج.ر. عدد 1 لسنة 1991. لاسيما المادة 21 منه.

³² كما تنص على ذلك المادة 452 من قانون الإجراءات المدنية. والمادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

³³ كما تنص على ذلك المادة 13 من القانون 90 - 02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، السالف الذكر.

بتنفيذه." وهو غير قابل للطعن أو المراجعة العادية وغير العادية. مما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة. لكن ما معنى إلزام الطرفين بالتنفيذ؟

إن الجواب على التساؤل تكمن في أن الأثر الآلي لقرار التحكيم يسري على أطراف النزاع سواء أكان موضوعه يتعلق بتفسير بند من بنود الاتفاقية، أو يتعلق بتنفيذه، أو بإبطال بند من بنود الاتفاقية، أو إلغائه، أو يتعلق بتنظيم مسألة ما من المسائل التي تتضمنها الاتفاقية. كما يسري على عقود العمل الفردية الخاضعة للاتفاقية الجماعية التي كانت محل النزاع، حاضراً ومستقبلاً.

فبالنسبة لقرارات التفسير، والتي عادة ما تتضمن تفسيراً عاماً ومجرداً لقواعد اتفاقية أو قانونية معينة قائمة، فإن هذه القواعد التفسيرية التي تضمنها القرار تسري على علاقة الطرفين، باعتباره يأخذ حكم القواعد المفسرة ضمن النطاق الشخصي للنزاع المعروف، وما على الطرفين إلا أن يسيروا على أساس هذه القواعد التفسيرية.

أما فيما يتعلق بقواعد الإلغاء والإبطال، فإنها تتعلق عادة بإلغاء أو إبطال قواعد اتفاقية مهنية قائمة، بمناسبة إعادة النظر في مضمونها عند فحص النزاع، وبالتالي تصبح لاغية، أو باطلة حسب الحالة، ابتداء من التاريخ المحدد للإلغاء أو للبطلان، وبالتالي تتوقف آثارها من ذلك التاريخ بالنسبة للمخاطبين بها لتحل محلها القواعد الجديدة في حالة الإلغاء، أو تصبح كأنها لم تكن بالنسبة لحالة البطلان. وليس بأثر رجعي.³⁴

وفيما يتعلق بأثره على عقود العمل الفردية، فإنه انطلاقاً من كون قرار التحكيم جزءاً لا يتجزأ من الاتفاقية باعتباره أداة تعديل لبعض أحكام هذه الأخيرة، فإنه يسري على عقود العمل الفردية

³⁴ ينظر في هذا الشأن:د. عبد القادر الطورة، المرجع السابق. ص 426 وما بعدها.

الحالية الخاضعة للاتفاقية، والعقود المستقبلية، وكذا العقود المنتهية وقت حدوث التعديل عن طريق قرار التحكيم.³⁵

يتبن من كل ما سبق، أن القانون الجزائري قد قيد إلى حد بعيد حرية أطراف علاقة العمل الجماعية في تنظيم إجراء التحكيم، ولم يترك لهم سوى حرية الاختيار في اللجوء إليه من عدمه. وبالتالي فهو تنظيم يفتقر إلى آليات التكيف مع خصوصيات طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل، الأمر الذي يقتضي في رأينا إعادة النظر في تنظيمه بصفة كلية وجذرية بإقامة نظام قانون متكامل مندمج في القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.³⁶

³⁵ المرجع السابق. ص 426 وما بعدها.

³⁶ ولذلك نقترح أن يتم تعديل هذه المنظومة القانونية على النحو التالي:

المادة1: في حالة استمرار الخلاف الجماعي في العمل، بعد فشل المصالحة، أو الوساطة. يمكن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أن تتضمن أحكاماً اتفاقية لتنظيم اللجوء إلى التحكيم، وضبط قائمة بأسماء الحكام الذين يمكن اللجوء إليهم في حالة فشل المصالحة أو الوساطة بينهما. وفي حالة عدم وجود أحكام اتفاقية حول التحكيم، يتم تعيين هيئة التحكيم عن طريق اتفاق مشترك بين الطرفين، إما بتعيين حكماً واحداً، أو أن يعين كل منهما حكماً من طرفه. وفي الحالة الثانية يتفق الحكمان على تعيين حكماً مرجحاً بينهما في حالة تساوى الأصوات.

المادة2: في حالة رفض أحد الطرفين الاتفاق على تعيين الحكم، أو رفض تعيين حكماً من طرفه، يمكن للطرف المستعجل، أن يلتمس من المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية المختصة إقليمياً، عن طريق عريضة دعوى استعجالية، المطالبة بإلزامه بالاتفاق على تعيين الحكم، على تعيين حكماً من طرفه. يكون الحكم الصادر في هذه الحالة قابل للتنفيذ المعجل.

المادة3: في حالة الاتفاق حول تعيين الحكم، أو هيئة التحكيم، يقدم ممتش العمل، أو الوسيط، بالاتفاق مع الطرفين، الملف المتعلق بالخلاف الجماعي مرفوقاً بمحضر عدم الصلح. أو مشروع اتفاق الوساطة الذي رفضه الأطراف. يستدعي الحكم أو هيئة التحكيم أطراف النزاع لعرض دفعوهما الشفوية أو الكتابية، وتقديم كافة الوثائق والمستندات التي تدعم هذه الدفوع. يمكن للحكم، أو لهيئة التحكيم، أن تطلب من الطرفين تسليمها جميع الوثائق والمعلومات المفيدة للقيام بمهمتها. كما يمكنها القيام بكافة التحقيقات الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالوضعيات المالية والإحصائية والمحاسبية والإدارية للمؤسسة، التي من شأنها أن تفيدها في معالجة الخلاف المعروض عليها. وذلك لدى كل من إدارة المؤسسة المستخدمة، أو النقابة الممثلة للعمال، ولها كذلك الاستعانة بخبرة أي شخص أو هيئة أجنبية عن المؤسسة لمساعدتها في تسوية الخلاف. وتساعد الحكم، أو هيئة التحكيم، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المتخصصة إقليمياً. يلتزم الحكم، أو هيئة التحكيم بواجب التقيد بالسر المهني إزاء الغير بالنسبة لكافة المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته. باستثناء الحالات التي يفرضها القانون.

المادة4: ينظر الحكم، أو هيئة التحكيم المعنية وفقاً لأحكام المادتين 1 و2 أعلاه، في المسائل والخلافات التي وردت في محضر عدم المصالحة، أو مشروع اقتراح الوساطة، أو المعطيات التي وقعت بعد ذلك فقط. إلا إذا كلفها الأطراف بغير ذلك. إلا أنه، خلافاً لأحكام الفقرة السابقة، يمكن للحكم، أو هيئة التحكيم المعنية من الطرفين، بحكم القانون النظر في الخلافات القائمة بين الطرفين حول: (1) تفسير، أو تنفيذ الأحكام القانونية، أو الاتفاقية الواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أبرمها الطرفين، أو انضما إليها السارية المفعول. (2) النزاعات المتعلقة بالتفاوض حول الأجور، والامتيازات المالية المقررة للعمال بمقتضى القانون، أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أبرمها الطرفين، أو انضما إليها السارية المفعول. (3) النزاعات المتعلقة بالتفاوض حول شروط العمل التي لم يتم تنظيمها بمقتضى القانون أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أبرمها الطرفين، أو انضما إليها السارية المفعول. (4) النزاعات المتعلقة بالتفاوض حول مراجعة وتعديل الاتفاقيات والاتفاقات الموقعة بين الطرفين. (5) النزاعات المتعلقة بالتفاوض حول مضمون الاتفاقات المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية، الموقعة بين الطرفين.

2 - 3 - 2 - صلاحيات ومهام المحكمين

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى نوع النزاعات التي تتكفل بتسويتها، وهو ما يمكن تفسيره، بأن لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون، ومبادئ العدالة والإنصاف.

وبالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة، لاسيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخذ بنظام التحكيم، كالتشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة 1936، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإلزامي، ليؤخذ فيما بعد في سنة 1938 بنظام التحكيم الاختياري. الذي أدخلت عليه منذ ذلك التاريخ عدة تعديلات وتتميمات يرجع آخرها إلى سنة 1982.³⁷ فإننا نجد أنها تفرق بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضامينها وطبيعتها، مما يؤثر ضيقا واتساعا على صلاحيات هيئات التحكيم:

المادة 5: يعرض الحكم، أو هيئة التحكيم المعينة وفقاً لأحكام المادتين 1 و 2 أعلاه، على الطرفين، خلال أجل ثلاثين (30) على الأكثر من استلامه الملف، رايه لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل قرار معلل. يمكن تمديد مهلة التحكيم عند الحاجة، بخمسة عشر(15)يوماً على الأكثر، بطلب من الحكم، أو هيئة التحكيم، وبموافقة الطرفين.

المادة 6: يفرض قرار التحكيم نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه، بعد استكمال إجراءات تسجيله لدى مفتشية العمل، وإيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية المختصة إقليمياً، من قبل الطرف المستعجل.

المادة 7: يمكن لكل من الطرفين، الطعن في قرار التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، الواردة في المادة.. من هذا القانون، في الحالات التالية: 1 - إذا لم يكن قرار التحكيم معللاً، أو خالف أحكام قانونية أو اتفاقية سارية المفعول. 2 - إذا ثبت أن القرار منحاز إلى مصلحة أحد الطرفين. 3 - إذا ثبت أن للحكم مصلحة خاصة، أو علاقة قرابة، مع احد الطرفين المتنازعين. 4 - إذا تضمن مسائل لم ترد في محضر عدم المصالحة، أو اقتراح الوساطة، أو أهمل معالجة أحد القضايا أو المسائل الواردة فيها، أو عالج مسائل لم تكن محل طلب خاص من الطرفين، ما عدا تلك الواردة في المادة 4 أعلاه. 5 - إذا صدر القرار بعد المدة المحددة للتحكيم بما فيها المدة الإضافية.

المادة 8: من أجل تسهيل لجوء أطراف الخلاف الجماعي إلى التحكيم، يحدد الوزير المكلف بالعمل بموجب قرار قائمة الحكام بعد استشارة التنظيمات النقابية التمثيلية على المستويين القطاعي والوطني، ترسل القائمة إلى الوزراء، والولاة، ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وإلى مفتشيات العمل، وتعلق نسخة منها في المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية المختصة إقليمياً. يتم مراجعة هذه القائمة عند الاقتضاء، كل سنتين بنفس الطريقة.

المادة 9: يتم اختيار الحكام من بين الشخصيات المعروفة بكفاءتها في المجال القانوني والاقتصادي والاجتماعي وسمعتها وسلطتها المعنوية. لا يجب أن تكون للحكام مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي الخلاف الجماعي.

المادة 10: يستفيد الحكام من تعويض تحدد قيمته وكيفية منحه عن طريق التنظيم.

³⁷ راجع كامرلينك، المرجع السابق، ص 991. ود. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 836 وما بعدها.

- فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها، وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الأطراف المتنازعة.

- ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي أي تلك المتعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات المعمول بها، إلى جانب العقود الفردية للعمل والأعراف والعادات المهنية، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع.

- أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن لهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة وغير المحددة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسائل والطرق القانونية والمهنية التي تمكنها من الوصول إلى قرار من شأنه إنهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

أما في النظام الجزائري، فإن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن، هو ما تضمنته المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم،³⁸ حيث تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع. بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيد في أعمالها، إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات القضية.

وبصفة عامة، وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها،³⁹ وقياسا على

³⁸ الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 2 جانفي 1991، ص 11 وما بعدها.

³⁹ راجع المادة 451 من ق.إ.م.

صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها، والمقررة في قانون العمل، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء والمواقف التي يدعي بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع. وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع، وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعية المالية والقانونية والمهنية. وغيرها من المسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع.

2 - 3 - 3 - إجراءات التحكيم، وتنفيذ الأحكام.

بعد تعيين المحكم، أو الهيئة التحكيمية، تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه وخلفياته وإشكالياته، وفق ما تقرره أحكام المادة 446 من قانون الإجراءات المدنية. حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المواد 1020 إلى 1024 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

أما بالنسبة للمواعيد، ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم، فإنها تخضع كذلك للمواعيد والأوضاع المقررة للتقاضي أمام المحاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك. كما أن إجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير، يشارك في إعدادها مبدئياً كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد عنهم، أو أن يحدد اتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك.

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم، أو المحكم، بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها، وفق نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المشار إليه سابقا، وهو القرار غير القابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ.⁴⁰ مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير.⁴¹

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، قد خالفتها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13، بأن: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه."⁴² وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة. وهو النظام المعمول به في هذا المجال، حيث أن القاعدة السابقة، قد استبعدت من مجال التطبيق على النزاعات الجماعية، بنص قانون تسوية النزاعات الجماعية، على ضرورة "مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"، وخلافاً للقانون السابق الذي استبعد إمكانية استئناف القرارات التحكيمية،⁴³ فقد أباح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إمكانية الطعن في هذه الأحكام عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم.⁴⁴ وكذلك الطعن فيها عن طريق الاستئناف في أجل شهر

⁴⁰ راجع المادتين 1036 و1037 من ق.إ.م.إ.

⁴¹ راجع المواد 1035 إلى 1038 من نفس القانون.

⁴² وهو ما نصت عليه المادة 1031 من ق.إ.م.إ. الجديد: "تحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه."

⁴³ وذلك من خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية الخاصة باستئناف قرارات التحكيم والواردة في المادة

454 وما بعدها، من مجال التطبيق بالنسبة للنزاعات الجماعية، من جهة، وأيضا بالنص الصريح على أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه، من جهة أخرى.

⁴⁴ المادة 1032 الفقرة 2، من ق.إ.م.إ. الجديد.

من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي المختص إقليمياً ما لم يكن الأطراف قد تنازلوا عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم.⁴⁵

وأخيراً، يمكن القول أن القوانين والنظم المعمول بها حالياً في مجال تنظيم وسير نظام التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل، تتميز بعدم الوضوح، وتطرح العديد من الاشكالات، من الناحية التنظيمية والعملية، الأمر الذي كثيراً ما يؤدي إلى نفور المتنازعين من اللجوء إلى التحكيم، أو يضطرون إلى وضع قواعد وأحكام اتفاقية خاصة بكيفيات اللجوء إلى التحكيم. هذا الواقع الذي يدعم الفكرة التي سبق أن أشرنا إليها، والمتمثلة في ضرورة إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية، وفق الاقتراحات التي عرضناها فيما سبق، من أجل وضع هياكل وأجهزة تحكيم دائمة ومستقرة، محددة الصلاحيات، واضحة الإجراءات، فعالة التصدي لمختلف المنازعات الجماعية التي يمكن أن تشور في أي قطاع من القطاعات، مهما كانت أسبابها وأهدافها.

الفرع الثالث: تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية

إن اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية، القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال - الموظفين - والإدارات المستخدمة، حيث تحدد كافة الأحكام والمسائل المهنية والمالية والاجتماعية، الفردية منها والجماعية، بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية العامة أو الخاصة، والقوانين الأساسية الخاصة بصفة معينة من الفئات العمالية أو قطاع معين من القطاعات النشاط الإداري. والتي تضعها الجهات المخولة دستوريا صلاحية إصدار مثل هذه القوانين والنظم. عكس الطابع التعاقدية الذي تقوم عليه العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، والتي تحدد وفقه كافة المسائل المهنية وغيرها الفردية منها والجماعية، بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات

⁴⁵ تنص المادة 1033 من ق.ا.م.إ. الجديد. بأنه: " يرفع الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد (1) من تاريخ النطق بها، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم".

الجماعية التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم. هذا الاختلاف في الأساس والمبدأ، يؤدي إلى اختلاف الأدوات والأساليب والإجراءات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية التي تقوم بين جماعة العمال، أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم، من جهة. والمؤسسات أو الهيئات الإدارية المستخدمة من جهة أخرى.

وبالرغم من أن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وأنظمة الوظيفة العمومية، تخرج نسبيا عن مجال دراسة العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل، إلا أننا ارتأينا أن نخصص جزءا من دراستنا هذه، لبحث وعرض طرق وأساليب تسوية النزاعات الجماعية الخاضعة لنظام الوظيفة العمومية، وذلك تماشيا مع النصوص القانونية المعمول بها في هذا المجال، والتي خصصت بدورها حيزا هاما لتنظيم كفاءات تسوية النزاعات الجماعية في قطاع الإدارات العمومية.⁴⁶

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون، والأحكام الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات، فإننا نجدتها تتضمن أنواعاً من الإجراءات، ابتداء من التظلم، إلى المصالحة، إلى التحكيم، بدون أن نأخذ بعين الاعتبار الاحتياطات الوقائية التي يجب على كل من ممثلي العمال، والإدارات المستخدمة، العمل على توفيرها والعمل بها، والمتمثلة على الخصوص في استمرار التشاور بينهما بصورة دائمة ومنظمة، وفقا لنص المادة 15 من القانون 90-02 السالف الذكر، التي تنص على أن: "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية".

⁴⁶راجع المواد 14 إلى 23، و49 إلى 52 من القانون 90-02 السالف الذكر.

3 - 1 - نظام التظلم

إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية، بين ممثلي العمال، وممثلي الإدارات العمومية، لا يكلل دائماً بالنجاح، إذ كثيراً ما تفضل هذه المشاورات المباشرة، والاجتماعات الدورية في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين.

ولمواجهة هذه الاحتمالات، فقد اعتمد المشرع الجزائري نظام التظلم الإداري الجماعي الذي تناولته المادة 16 من نفس القانون التي تنص على أنه، في حالة ما: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمرة فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية، أو الولاية، التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية.

- الوزراء أو ممثلهم المخولين، إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً".

يتضح من هذا الإجراء، أنه يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء سبب النزاع، أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما، أو اتخاذ قرار ما، يشكل عدم القيام به سبباً للنزاع. أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله، وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.

3 - 2 - نظام المصالحة

إلا أن هذه الوسيلة - التظلم - كثيراً ما تعجز عن تحقيق هدفها السالف الذكر. الأمر الذي يستدعي تدخل أجهزة، وجهات أخرى للتكفل بإيجاد حل أو تسوية مناسبة للنزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال، والإدارة المستخدمة، حيث وضع المشرع نتيجة لهذه الطبيعة، مستويين للمصالحة، على خلاف ما هو معمول به في النزاعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون

العمل، يمكن أن نستخدم على المستوى الأول، بالمصالحة الرسمية، نظرا لكونها تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع، أي الوالي، أو الوزير. أما المستوى الثاني، الذي وصفناه بالمصالحة العادية، فتتم فيه المصالحة بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي تتلخص مهمته الأساسية في المصالحة بين أطراف النزاعات الجماعية. وهما المستويين اللذين سوف نستعرض كفاءات تنظيمهما وعملهما على النحو التالي:

3 - 2 - 1 - المصالحة الرسمية، (أو الوساطة)

وتتم هذه المصالحة، في شكل وساطة، تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية Hiérarchique التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين، وفق ما تقتضي به المادة 17 من القانون 90-02 السالف الذكر، التي تنص على أنه: "في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة، تستدعي خلال الثمانية (8) أيام الموالية لإخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل، إلى اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا". وهو النص الذي يوحي بأن السلطة السلمية العليا، لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين، إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل، للتقريب بين جهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها، والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو بتفسير نص قانوني أو تنظيمي، حيث يكون تدخل السلطة السلمية في الحالة الأولى، بصفة مباشرة، بينما تتدخل في الحالة الثانية بصفة غير مباشرة.

فبالنسبة للحالة الأولى، تنص المادة 18 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، السالف الذكر، على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت،

على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى الثلاثين (30) يوماً من تاريخ الإخطار". أو بمعنى آخر، إن هذه السلطة في هذه الحالة، تمثل الضمان المعنوي والعملي لجدية التسوية التي يمكن التوصل إليها وإلزامية تطبيقها وتنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها للجهات المعنية، والملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع. ونعتقد أن مثل هذه الحالة قليلا ما تقع في الميدان العلمي.

أما الحالة الثانية، فقد تضمنتها المادة 19 من القانون السالف الذكر، التي تنص على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل، تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، المنصوص عليه في المواد 21 إلى 23 أدناه." ويرجع اعتماد هذا الأسلوب في تسوية هذا النوع من النزاعات التي تشكل النسبة الغالبة في النزاعات الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية، إلى طبيعة سبب النزاع، الذي يأخذ إحدى الصورتين التاليتين:

- الصورة الأولى: النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، حيث يتشبه كل طرف بتفسير أو تأويل معين قد يتناقض مع التفسير الذي يراه الطرف الثاني. وهنا يحتاج البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين، وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص، لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص المعني.

- أما الصورة الثانية: فهي تلك التي يكون سبب النزاع فيها مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، نظرا إما

لظابعها العملي أو التقني، أو لكونها من المستجدات، أو لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى.

وفي هذه الحالة، يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي) لتنظيم المسألة أو الموضوع محل النزاع، على سبيل الاستشارة والمساعدة على تسوية النزاع، إلى الجهات المختصة بذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية، وفق ما سوف نستعرضه عند بحث موضوع المصالحة العادية فيما بعد. ذلك أن الأمر هنا يتطلب، إما تعديل النص القانوني أو التنظيمي، أو تكملته وتتميمه بنص أو أحكام جديدة. أو إصدار إجراءات تنظيمية أو تطبيقية جديدة أو تعديل أو تتميم النصوص الموجودة، أو ما إلى ذلك من الإجراءات المختلفة الأخرى.

ونلاحظ هنا، أن هذه الصورة، هي الحالة الوحيدة التي تقترب إلى حد بعيد من النزاعات الجماعية الخاضعة لقانون العمل، التي يكون هدفها تغيير أو تعديل النصوص أو الاتفاقيات المعمول بها، بنصوص واتفاقيات جديدة أكثر ملائمة للأوضاع المستجدة كما رأينا عند التعرض لتعريف النزاعات الجماعية.

3 - 2 - 2 - المصالحة العادية

وكما هو الحال بالنسبة للإجراءات السابقة، فقد تعجز الوساطة أو المصالحة التي تشرف عليها السلطات الرسمية الرئاسية، عن إيجاد حل تسوية للنزاع لاسيما في بعض الحالات، مثل الصورة الثانية التي سبق التعرض إليها.

لهذا أوجب المشرع إحالة مثل هذه الحالات على هيئة متساوية الأعضاء، تعرف تحت اسم "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا. والذي رسمت له مهمتين رئيسيتين هما:

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.⁴⁷

ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب هذا المستوى من المصالحة، فإننا سوف نركز على ثلاثة محاور أساسية هي:

أ - تشكيل وتنظيم المجلس

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، كما يدل عليه وصفه، من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين. حيث أنه وطبقا لنص المادة 23 من القانون السالف الذكر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء،⁴⁸ الذي ينص في مادته 2 على أن: "يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، من ثمانية (8) أعضاء. أربعة (4) أعضاء يمثلون الإدارة وأربعة (4) أعضاء يمثلون العمال". على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين. وعلى أن يشارك هؤلاء الأخيرين في اجتماعات المجلس إلا في حالة غياب الأعضاء الرسميين. (المادة 5).

أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء، فقد حددت المادة 3 من المرسوم السالف الذكر، صفة ممثلي الإدارة، الذين حصرتهم على سبيل التحديد في: المدير العام للوظيفة العمومية. وممثل عن كل من: الوزير المكلف بالعمل، الوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالداخلية. فيما تتكفل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني بتعيين الأعضاء الممثلين للعمال. (المادة 4 من المرسوم التنفيذي). ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لمدة ثلاثة (3)

⁴⁷ انظر المادة 22 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990.

⁴⁸ الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 2 جانفي 1991، ص 7 وما بعدها.

سنوات قابلة للتجديد. (المادة 6). أي من طرف رئاسة الحكومة، باعتبارها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الوقت الحالي.

وكنتيجة لتبعية إدارة الوظيفة العمومية، لجهة إدارية معينة، هي في الوقت الحالي، رئاسة الحكومة، فإن هذا المجلس يوضع تحت وصاية وإشراف هذه السلطة، يرأسه المدير العام للوظيفة العمومية. (المادة 8)، وهو مزود بهيئة تقنية، تكلف بتحضير أعماله واجتماعاته، وتلقى كل الوثائق والتقارير الموجهة إليه (المادة 9).

ب - إجراءات المصالحة

إن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة، جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين، مقيد بعدة إجراءات أولية شكلية ثابتة، حدد البعض منها بمقتضى القانون، بينما حدد البعض الآخر بمقتضى التنظيم.

ففي حالة فشل المصالحة الرسمية، للأسباب الواردة في المادة 19 من القانون 90-02 السالف الذكر، وكما بينا ذلك في ما سبق، تقوم الجهة الرئاسية العليا، أي رئيس البلدية، أو الوالي، أو الوزير، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم هذا من الناحية العملية بإخطار المدير العام للوظيفة العمومية، باعتباره مفضوا من قبل رئيس الحكومة في اتخاذ كافة الإجراءات، والقيام بكل الأعمال والتصرفات والقرارات التي يخولها القانون أو التنظيم لإدارة الوظيفة العمومية، وكذلك باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء. وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة الذي تعده هذه الجهة الرئاسية، والذي يوقعه الأطراف، والمتضمن للنقاط المتفق عليها، والأخرى الباقية للخلاف قائما حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط الأخيرة. (المادة 20 من القانون 90-02).

ومعنى هذا، أن الخلاف لا يرفع إلى المجلس من قبل الأطراف المتنازعة مباشرة، كما هو الحال في النزاعات الخاضعة لقانون العمل، كما بينا ذلك من قبل. وإنما من قبل السلطات الرئاسية الوصية.

وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع، يقوم رئيسه باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه، وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة (4) أيام، (المادة 13 من المرسوم السالف الذكر). على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس، على ملخص للنزاع المعروض للتسوية، ونسخة من المحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة، والاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة، (المادة 14). بالإضافة إلى استدعاء الأطراف المتنازعة التي يستوجب عليها المشاركة في اجتماعات المجلس عند نظره في النزاع القائم بينهما (المادة 15). وعند بداية الاجتماع، يعين رئيس المجلس مقررا من بين أعضائه لكل قضية، حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول معطيات وملابسات النزاع، انطلاقا من الملفات والمستندات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية، والمرسلة إليها من المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال. (المادة 16 من المرسوم السالف الذكر).

ومن أجل الإطلاع والتحقق من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروض عليها، يستوجب على المجلس، أن يستمع - قانونا - على الأقل إلى ثلاثة ممثلين لأكثر التنظيمات النقابية تمثيلا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. وثلاثة ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. (المادة 12 من المرسوم المشار إليه).

بعد إتمام الإجراءات الأولية، يشرع المجلس في عملية المصالحة، بعد لاستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع، وأحيانا، وعند الحاجة، يمكن للرئيس أن يستدعي أي شخص أجنبي عن المجلس، وعن الأطراف للاستعانة بخبرته أو معرفته، والاستماع إلى رأيه، إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية للنزاع المعروض عليه، (المادة 17 من المرسوم المشار إليه). ويمكن تشبيه هذه العملية بمرحلة المرافعة أمام المحكمة، حيث تستمع المحكمة إلى قرار الإحالة، وأقوال المتهمين، ودفاعهم، ورأي الخبراء في الموضوع.

وبعد إتمام هذه - المرافعة - يصدر المجلس - حكمه - أي يعلن رأيه أو قراره بعد المداولة في خلال ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول (المادة 17 ف 2).

ج - نتائج المصالحة

هناك نتيجتين يمكن أن تسفر عن إحداها إجراءات المصالحة عن طريق مجلس الوظيفة العمومية.

النتيجة الأولى: هي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، حيث تنص المادة 18 من المرسوم السالف الذكر، بأنه: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية. ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلاً للتنفيذ عند تاريخ تبليغه." على أن يوقع هذا المحضر من طرف الرئيس وكل من الطرفين (سواء كان الاتفاق على كل جوانب النزاع أو جزء منه فقط). (المادة 20 من المرسوم).

النتيجة الثانية: هي عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع، أو إلى تسوية جزئية له. وهي الحالة التي عالجتها المادة 19 من المرسوم السالف الذكر، والتي تنص على أنه: "إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله، أو جزء منه. يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة، يبين فيه بوضوح، ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمراً بشأنه، من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع". طبعاً بعد توقيعه من طرف الرئيس، وممثلي الأطراف المتنازعة.

وهنا يجب أن نسجل عدة ملاحظات، تتمثل في بعض الإشكاليات التي تفرزها أحكام المواد 17 ف2، 18 و19 من المرسوم المشار إليه سابقاً، والتي تعالج النتائج التي تسفر عنها المصالحة.

أول إشكال تطرحه أحكام المواد السابقة، يتعلق بجدوى وجود الفقرة الثانية من المادة 17، التي يستنتج منها، أن مجلس الوظيفة

العمومية، يتداول في غياب الأطراف المتنازعة، في بعض الحالات، وهو أمر يصعب فهمه وتصوره. خاصة إذا علمنا أن مهمة المجلس هي المصالحة بين الأطراف المتنازعة، وليس لجنة التحكيم. الأمر الذي يحصر مهمته في محاولة التوفيق بين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم اقتراحات منصفة وعادلة تقرب مواقفهما المتباينة. وهو ما يفترض - عمليا ومنطقيا - أن يحدث بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في اجتماع المصالحة. فإما أن ينجح المجلس في هذه المهمة، ويتم الاتفاق بين المتنازعين على تسوية معينة للنزاع، وإما يفشل في مهمته، وهنا نتساءل عما إذا يقصد بنص الفقرة الثانية من المادة 17 من المرسوم المذكورة سابقا ؟

وإذا افترضنا - جوازا - أنه يمكن للمجلس أن يتداول في النزاع، على أن يصدر حكمه في خلال الثمانية (8) أيام. فما هي ضمانات قبول الأطراف بهذا الحكم؟ وما يرغبهم على ذلك؟ وما هو تاريخ بداية سريانه إذا قبلوا به؟ وهل يعتبر اتفاق صلح، ولو أنه لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة، ولم يتم توقيعهم له، أم حكم صلح؟ وفي هذه الحالة، ما هو مصدر صلاحية المجلس في إصدار هذه الأحكام؟ وما هي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة؟ هذه الأسئلة كلها لا نجد لها أي جواب في النص المنظم لعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. مما يؤكد أنها كلها تصب في اتجاه واحد، هو عدم جدوى مثل هذا الإجراء، وعدم تلائمه مع منطق وهدف إجراء المصالحة أصلا. إذ أن مجلس الوظيفة العمومية هذا ليس لجنة أو هيئة تحكيم، وليس هيئة قضائية كذلك، وإنما هو مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر والمواقف المتباينة بين الأطراف المتنازعة، ومساعدتهم على التوصل إلى اتفاق لتسوية النزاع القائم بينهم، وفق ما يحقق مصالحهم وأهدافهم، مع احترام وضمن مصالح كل طرف منهم.

الإشكال الثاني، تثيره الفقرة الثانية من المادة 18 من نفس النص، التي تقيد تنفيذ اتفاق المصالحة بتاريخ تبليغه إلى الأطراف. فإذا كان الاتفاق يتم بين الطرفين، أي بحضورهما - وهو ما يجب أن يكون - وهما مطالبين بالتوقيع عليه، وهو ما يمثل دليلا كافيا على إعلان إرادتهما الصريحة في الالتزام بأحكامه ومضمونه، فأى تبليغ يبقى بعد هذا؟ خاصة وأن المادة 15 من نفس النص تلزم الأطراف بالحضور، أي أن هذا الأخير، يعتبر واجب قانوني. لذلك نرى أنه من منطوق الأمور، أن تعاد صياغة المادة 18 السالفة الذكر، على النحو الذي يجعلها متناسبا مع المهمة الموكلة للمجلس، كأن تكون صياغتها على النحو التالي: "إذا حصل أمام المجلس، اتفاق حول التسوية الكلية للنزاع، يحرر الرئيس محضرا بذلك في الحين، يوقع من قبل أعضاء المجلس، وطرفي النزاع، ويكون نافذا من تاريخ توقيعه".

الإشكال الثالث، تثيره صياغة المادة 19 من نفس المرسوم، وذلك من زاويتين: الأولى، فيما يتعلق بحالة وقوع اتفاق حول التسوية الجزئية للنزاع. هل يمكن تنفيذ ما اتفق عليه في الحال؟ أم يجب انتظار التسوية الكاملة للنزاع؟ خاصة إذا كان الجانب أو الجانبان المتفق حولها ليست مرتبطة عضويا أو شرطيا بالجوانب التي لا يزال الخلاف قائما حولها.

والثانية، حول الإجراءات التي يستوجب على أطراف النزاع إتباعها في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث أن هذه المادة لا توضح هذه المسألة، ولا تبين ما هو الحل أو الإجراء الذي يستوجب القيام به في هذه الحالة. إذ كان الأصح أن تنص هذه المادة على تبليغ المحضر - محضر عدم الصلح - إلى السلطات الرئاسية العليا، الوصية على أطراف النزاع، وليس لأطراف النزاع أنفسهم، باعتبار أنهم قد وقعوا المحضر، وبالتالي لا داعي لإبلاغهم، حيث يفترض فيهم العلم بفشل المصالحة باعتبار أنهم هم الذين قاموا بالتفاوض من أجل الوصول إلى الاتفاق.

أما السبب في وجوب تبليغ السلطات الرئاسية العليا، فيعود، أولاً، لكونها هي التي رفعت النزاع إلى المجلس، وبالتالي من المنطق والضرورة أن تطلع على نتائج ما توصل إليه المجلس بشأن بحثه للنزاع، سواء توصل إلى تسوية كلية أو جزئية للنزاع أو فشل في ذلك، كلياً أو جزئياً. وثانياً، لكونها هي المخولة قانوناً بصلاحيات عرض النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأنها، على اللجنة الوطنية للتحكيم، كما سنبين ذلك فيما بعد.

انطلاقاً من كل الأشكال والتساؤلات التي يطرحها التنظيم الحالي، والأوضاع الغامضة التي تثيرها صياغة النصوص الحالية، فإننا نتمنى أن تأخذ السلطات التنظيمية المختصة، هذه المسائل بعين الاعتبار، وأن تبحث في إعادة صياغة هذه النصوص بما لا يتلاءم ومهمة المصالحة الموكلة إلى مجلس الوظيفة العمومية وذلك من أجل إعطاء ديناميكية وفعالية لعمله ومساهمته في القضاء على العديد من النزاعات الجماعية التي تقع، أو قد تقع في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية.

ذلك أن تحديد الإجراءات الموالي، بعد فشل المجلس في تسوية النزاع، أمر غامض في التنظيم الحالي، ولا يمكن الاستناد بشأنه للقواعد العامة، في هذا المجال. حيث أنه، إذا رجعنا إلى المبدأ العام الوارد في القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، والذي تنص عليه المادة 24 منه. فإن فشل المصالحة، يؤدي مباشرة إلى شرعية قيام العمال بممارسة حق الإضراب، وفق الشروط والإجراءات المحددة في هذا القانون، والتي سنعود لبحثها في القسم الفرعي الثاني من هذا المؤلف. ونعني بذلك أن عمال المؤسسات والهيئات الإدارية المعنية يمكنهم بمجرد فشل المجلس في تسوية نزاعهم، بإعلان إرادتهم وقرارهم في ممارسة حق الإضراب، وهنا لا يمكن عرض النزاع على

اللجنة الوطنية للتحكيم" إلا إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة".⁴⁹

ولما كان حق الإضراب في هذا القطاع - بصفة خاصة - تتحكم فيه عدة اعتبارات وقيد، تصل إلى حد منع بعض الفئات من الموظفين من التمتع بهذا الحق بحكم القانون.⁵⁰

فإن الاختصاص بتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بهذه الفئة يرجع بصفة مباشرة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، وبالتالي لا يشكل هذا النوع من المنازعات في الحقيقة والواقع أي إشكال. على خلاف النزاعات التي تثار بين بقية الفئات من الموظفين في مختلف القطاعات والمؤسسات الإدارية. والتي تؤول مباشرة إلى الإضراب وفقا للقاعدة العامة التي ينص عليها القانون كما سبق ذكرها. وإن تكليف اللجنة الوطنية للتحكيم بها، قد جاء على سبيل الاستثناء، أي عندما تفرض بعض الضرورات أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية القاهرة ذلك.

3 - 3 - نظام التحكيم

يتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، كما بينا ذلك من قبل.

وللإطلاع على مختلف جوانب هذا النوع من التحكيم، سوف نركز دراستنا هذه على ثلاثة محاور أساسية، هي: تكوين وتشكيل هيئة التحكيم. وإجراءات التحكيم. وأخيرا تنفيذ قرارات لجنة التحكيم.

⁴⁹ انظر المادة 48 من القانون 90-02 المؤرخ في 1990/2/6، مرجع سابق.

⁵⁰ انظر المادة 43 من القانون السالف الذكر. مرجع سابق.

وقبل التطرق إلى بحث هذه المحاور، يجدر بنا، أن نشير إلى أن هذا النوع الخاص من التحكيم، قد تم استحداثه بمقتضى القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المشار إليه سابقا، حيث تناول الباب الخامس من هذا القانون اختصاصات وصلاحيات اللجنة الوطنية للتحكيم، كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية، دون أن يمتد هذا الاختصاص لمنازعات القطاعات الأخرى. بينما ترك مهمة تحديد تشكيلها وتنظيمها وإجراءات عملها للنصوص التنظيمية.

3 - 3 - 1- تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم

لا يختلف تشكيل هذه اللجنة كثيرا عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية، من حيث ثنائية التمثيل، إذ تنص المادة 51 من القانون 90-02 السالف الذكر، على أن: " يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال." في حين أحالت الفقرة الثانية منها، تحديد عددهم، وكيفية تعيينهم، إلى جانب كيفية تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق.

وتطبيقا لهذه الفقرة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990.⁵¹ محددًا لعدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر (14) عضوا دائما. منهم أربعة (4) ممثلين تعينهم الدولة، وخمسة (5) ممثلين للعمال. وخمسة ممثلين للمستخدمين - أي المؤسسات والهيئات الإدارية المشغلة - منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.⁵² وقد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك، صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل، العدل، المالية، والداخلية، فقط.⁵³ إلى جانب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

⁵¹ الجريدة الرسمية رقم 1 المؤرخة في 2 جانفي 1991، ص 9 وما بعدها.

⁵² راجع المادة الثانية من المرسوم السالف الذكر.

⁵³ راجع المادة 3 من المرسوم السالف الذكر.

أما ممثلي العمال - أي الموظفين - فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال على المستوى الوطني،⁵⁴ على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين، عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين. على أن لا يحضر هؤلاء الإحتياطيون اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين.⁵⁵ ويتم تعيين الجميع - أي كل الفئات المشكّلة للجنة - بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد.⁵⁶

أما من حيث تنظيم اللجنة، فإنها باعتبارها هيئة دائمة، فإن مقرها الرئيسي والرسمي، هو مقر المحكمة العليا.⁵⁷ ولها أمانة تقنية مهمتها، تلقي الطلبات الافتتاحية للدعاوى أمام اللجنة، وتحضير اجتماعاتها، وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات.⁵⁸ على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها.⁵⁹

3 - 3 - 2 - إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة

يمكن تصنيف إجراءات رفع الدعوى أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، إلى إجراءات عامة، يسري بها العمل في كل القضايا، وإجراءات خاصة حسب نوعية ومضمون كل قضية.

وتتلخص الإجراءات الأولى، في أنه في كل الحالات ومهما كانت الأسباب التي أدت إلى عرض النزاع على اللجنة، فإن هذا العرض يجب أن يتم بمقتضى عريضة مكتوبة، توجه أو تودع لدى الأمانة التقنية للجنة. تبين فيها مختلف المواقف التي يقفها أطراف النزاع، كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو

⁵⁴ راجع المادة 4 من المرسوم السالف الذكر.

⁵⁵ راجع المادة 5 من نفس المرسوم . مع ملاحظة أن الاستخلاف يتم بنفس الشروط التي يتم بها تعيين العضو الدائم. (م: 3، 4، 6).

⁵⁶ راجع المادة 6 من المرسوم السالف الذكر.

⁵⁷ راجع المادة 8 من المرسوم السالف الذكر.

⁵⁸ راجع المادة 9 من المرسوم السالف الذكر.

⁵⁹ راجع المادة 10 من المرسوم السالف الذكر.

مذكورة، توضح فيها إما الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة، أو مدى ملائمة عرض النزاع على اللجنة.⁶⁰ بالإضافة إلى محضر عدم المصالحة، الذي يعده مجلس الوظيفة العمومية، المتساوي الأعضاء.

ولدراسة الدعوى، بصفة معمقة وجدية يعين الرئيس - رئيس اللجنة - لكل قضية مقررًا خاصًا، خلال الثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة الافتتاحية الخاصة بها، حيث يتلقى المقرر المعين كافة المعلومات والوثائق والتقارير التي لها علاقة بالنزاع المعروض على اللجنة، والتي ترسل إليه من الأطراف إما بصفة تلقائية، أو بطلب منه.

بعد هذا، تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها في غضون الخمسة عشر يومًا التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى. وبعد أن تستمع إلى تقرير عرض المقرر المكلف بالقضية، وممثلي أطراف النزاع، وعند الضرورة إلى أي شخص يمكنه أن يفيدها في أعمالها، تشرع في دراسة القضية، من مختلف جوانبها، وعند الضرورة يمكنها القيام بأي تحقيق أو بحث أو تحريات تراها ضرورية للتوصل إلى فهم جيد لملاسات النزاع، وتكوين قناعة تامة بمختلف المعطيات التي تتحكم فيه من مختلف الجوانب القانونية والاقتصادية والاجتماعية.⁶¹ كما يمكنها أن تتلقى في هذا الإطار، "جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة."⁶²

أما الإجراءات الخاصة، فنقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، كما تنص عليه المادة 43 و44 من القانون 90-02 السالف الذكر. وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد

⁶⁰ راجع المادة 11 من المرسوم السالف الذكر.

⁶¹ راجع المواد من 12 إلى 18 من المرسوم السالف الذكر.

⁶² راجع المادة 50 ف الأخيرة من القانون 90-02 السالف الذكر.

فشل المصالحة أو الوساطة، إلى عرضها على هذه اللجنة، كما تنص على ذلك المادة 48 من القانون السالف الذكر.

حيث أنه، إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب تنظر فيها اللجنة بصفة مباشرة، إما بمجرد قيامها، أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها، دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها. فإن الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى، والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقاً لأحكام المادة 48 من القانون السالف الذكر. يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب، حيث تنص في هذا الشأن، المادة 14 من المرسوم السالف الذكر، على أنه عندما تعرض المنازعة على أساس المادة 48 السالفة الذكر، "... يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها السلطة العمومية صاحبة العريضة، وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال، أو مستخدمهم" وتؤكد المادة 16 الموالية، هذه السلطة التقديرية للجنة في قبول أو رفض الدعوى، بنصها، على أنه: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبل أية مناقشة لمحتواها." ومعنى هذا أن اللجنة هي وحدها التي تملك سلطة التقرير فيما إذا كانت قضية أو نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة، أم لا. وبالتالي هي الوحيدة التي تملك السلطة التقديرية لتقدير مدى جدية وأهمية "الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة" الواردة في المادة 48 المشار إليها، والتي تشكل السبب الأساسي والوحيد - حسب هذا النص - لعرض مثل هذه النزاعات على اللجنة.

3 - 3 - 3 - 3 - كيفيات إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها

تنص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم، المشار إليه سابقاً، على أن: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل

الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً" ولا يكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال الثلاثة أيام التالية لصدور الحكم.⁶³ ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية به.

ونلاحظ من خلال هذه النصوص، أن قرار التحكيم العادي (أي الاختياري) الذي "يفرض نفسه" على الأطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذه.⁶⁴ مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك يعتبر حكماً نهائياً ملزماً للأطراف المعنية به، شأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية.

الخلاصة

إن الخلاصة التي يمكن أن نخرج بها بعد استعراض مختلف الآليات المهنية الوقائية والعلاجية التي أعتدها المشرع الجزائري، في سياق تكييف القوانين الإجتماعية بما تستلزمه طبيعة النظام الليبرالي، هي أن القانون الجزائري قد سار في وضع هذه الآليات بسرعة كبيرة لم تتمكن المؤسسات ولا النقابات مواكبتها، الأمر الذي نتج عنه عدم تكييف هذه الإجراءات والآليات المختلفة مع الواقع العملي الذي يتسم بنوع من الجمود وعدم المبادرة بحكم أن أغلب المؤسسات عاشت لمدة طويلة في ضل نظام التسيير الإداري لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

هذه الخلاصة التي تعني أن المؤسسة الجزائرية وإن كانت تملك اليوم قوانين تشجعها على التحكم في مصيرها، وصنع قوانينها ونظمها الاقتصادية والاجتماعية، إلا أنها لم تتمكن بعد رغم المدة الزمنية الطويلة نسبياً من التغلب على عقلية التسيير الإداري الذي عاشت في ظله لمدة طويلة. وهو ما تشهد عليه مضامين أغلب

⁶³ راجع المادة 52 من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً، والمادة 21 من المرسوم 09-418 السالف الذكر.

⁶⁴ راجع المادة 13 من القانون السالف الذكر.

الاتفاقيات الجماعية في مختلف المؤسسات الكبرى والمتوسطة التي لم تتجاوز في اغلب الأحيان تكرار ما تضمنته القوانين المنظمة لعلاقات العمل، أو لتسوية النزاعات الفردية والجماعية.

كما أن اغلب الآليات التي أقرها المشرع الجزائري للمؤسسات فيما يتعلق بسوية النزاعات الجماعية خاصة، يبدو عليها نوع من عدم التكيف مع طبيعة وخصوصية هذه النزاعات، ولا سيما نظام التحكيم الذي نعتقد انه من الاستحالة بمكان تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية الحالية على النزاعات الجماعية، بسبب عدم ملاءمته مع طبيعة وخصوصية هذا النوع من النزاعات وذلك للأسباب التي سبق بيانها، الأمر الذي يفسر ندرة اللجوء إليه من قبل المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين، وبالتالي ندرة تطبيقاته في الميدان العملي.