

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

### Applications of social democracy in the labor relations

بخدة مهدي \*

كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة غليزان

[mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz](mailto:mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz)

تاريخ إرسال المقال: 2021-08-01 تاريخ قبول المقال: 2022-02-05 تاريخ نشر المقال: 2022-03-31

#### الملخص:

أبدى تشريع العمل الجزائري جوانب مهمة لإضفاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الاقتصادية عن طريق الأدوار الممنوحة للجان المشاركة ومندوبي المستخدمين في التسيير الإداري للمؤسسة، وبالحق في التفاوض الجماعي، وتسوية النزاعات، وحق ممثليهم النقابيين في عقد لقاءات دورية وغير دورية مع الهيئة المستخدمة، وكذا إبرام اتفاقيات أو/و اتفاقات جماعية التي تمثل دستور علاقات العمل بين العمال والمستخدم.

وبالرغم من هذه المظاهر التشاركية للعمال داخل المؤسسة، إلا أن طغيان السلطات الممنوحة للمستخدم والنقص المسجل في تطبيق هذه الجوانب فضلا عن غياب ثقافة التشارك لغرض تحقيق التنمية في المجتمع الجزائري حال دون انتفاع الاقتصاد بذلك.

الكلمات المفتاحية: مشاركة العمال، التفاوض الجماعي، تسيير المؤسسة، الديمقراطية، السلطات.

**Abstract:** Algerian labor legislation has shown important aspects to give workers participation in the management of the economic enterprise through the roles granted to the participation committees and employee representatives in the administrative management of the enterprise, the right to collective bargaining, dispute settlement, the right of their union representatives to hold periodic and non-periodic meetings with the employing body, as well as the conclusion of Agreements and/or collective agreements that constitute the constitution of labor relations between workers and employees.

Despite these participatory manifestations of workers within the institution, the tyranny of the powers granted to the user and the recorded lack of application of these aspects as well as the absence of a culture of partnership for the purpose of achieving development in Algerian society prevented the economy from benefiting from that.

**Keywords:** worker participation, collective bargaining, enterprise management, democracy, authorities.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

### المقدمة:

اتجهت الجزائر بعد التحولات الاقتصادية نحو تغليب الحوار الاجتماعي والطابع الرضائي داخل المؤسسات الاقتصادية من خلال إزالة التنظيم التي كانت تتسم به علاقات العمل من قبل واستبدالها بالطابع التعاقدى والعمل التشاركي الذي يفرض على المؤسسات الاقتصادية انتهاج الديمقراطية في تسيير وتنظيم علاقات العمل.

ومنحت للاتفاقيات الجماعية التي تنشأ نتيجة التفاوض الجماعي دورا كبيرا في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية حيث تعتبر دستور هذه العلاقات من خلال عنايتها بتنظيم مسائل كثيرة تتعلق بقضايا الشغل، وبالتالي اعتنى تشريع العمل الجزائري ممثلا في قانون علاقات العمل والنصوص المرافقة له بمسألة الاتفاق أكثر من التنظيم محاولا إعطاء دور للعمال أو من يمثلونهم في تسيير العمل وفق تطبيقات كثيرة، الأمر الذي ساهم في توفير ديمقراطية اجتماعية تتكفل بتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية.

فالديمقراطية بقدر ما هي نظام حكم يحمي الحقوق والحريات عموما ويمنح للشعب مشاركة في تسيير الحكم بطرق مختلفة؛ فهي أيضا مجموعة من القيم الضامنة لتوفير المشاركة الثنائية لرب العمل والعمال أو ممثليهم داخل المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عامة أو خاصة، عندما يتعلق الأمر بتحقيق النمو الإقتصادي الذي يخدم رب العمل والعمال على حد سواء.

ومن بين الحقوق الأساسية المؤسسة للديمقراطية في مجال العمل حرية التعاقد، وحرية العمل، الحق في ممارسة الإضراب، الحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، الحق في تسوية النزاعات، الحق في تسيير المؤسسة عن طريق لجان المشاركة العمالية، وبهنا في هذه الدراسة الحريات الجماعية التي يشترك فيها العمال أو من يمثلونهم كطرف في مواجهة رب العمل داخل المؤسسة، دون الحريات الفردية التي تسمح للفرد بحرية التعاقد الفردي وبحرية اختيار عمله.

**أهداف الموضوع:** تهدف الدراسة إلى الاطلاع على التطبيقات العملية المستخلصة من قواعد تشريع العمل الجزائري والتي يبني عليها النظام الديمقراطي ركائزه داخل المؤسسة الاقتصادية.

**إشكالية الموضوع:** ماهي تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية المكرسة في نصوص تشريع العمل الجزائري؟

**المنهج المتبع:** سنتبع المنهج التحليلي والاستقرائي نحاول من خلالهما استقراء النصوص القانونية التي تعني بالطابع التشاركي لأطراف علاقة العمل من خلال الحقوق الممنوحة لها من المشرع العمالي الجزائري، وشرحها وتحليلها ثم التعليق عليها، وإبراز بعدها الاجتماعي والاقتصادي في تحقيق مكاسب للعمال ولرب العمل ومعالجة المشاكل داخل المؤسسة.

## المبحث الأول: في مجال الحوار الاجتماعي

يعتبر الحوار سلوكا إنسانيا وحضاريا عهدت به الديانات السماوية والشرائع الأرضية لكونه أحد أهم عوامل تحقيق السلم والأمن الإجماعيين، فقد ورد في القرآن الكريم ما يدل على الحوار أو في معانيه،<sup>1</sup> كما أقرت السنة الفعلية لنبي الإسلام صلى الله عليه وسلم بجواز التفاوض حتى مع الأعداء في الحديبية والاتفاق على شروط الصلح لمدة 10 سنوات.<sup>2</sup>

استلهم الدستور الجزائري ذلك وعزز قيم الحوار باعتباره وسيلة لدرء الخلافات وأحد معالم الديمقراطية، حيث نهض بحماية المواطن وإزالة كل العقبات التي تحول دون المشاركة الفعلية للعمال في تنظيم علاقاتهم المهنية مع أصحاب العمل لأن ذلك يشكل جزء من الضمانة الدستورية لمشاركة جميع المواطنين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية حيث نصت المادة 35 منه على أن: «تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات، تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية»<sup>3</sup>.

انطلاقا من هذه الضمانة الدستورية، اهتم تشريع العمل الجزائري بمسألة الحوار بين ممثلي العمال ورب العمل في مسائل كثيرة تتمثل في التفاوض الجماعي باعتباره أحد الحقوق الجماعية للعمال الذي يستهدف تنظيم مسائل العلاقات المهنية في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية، وحق العمال في انتقاء ممثليهم في لجنة المشاركة العمالية للقيام ببعض مهام التسيير والإعلام.

يشكل التفاوض الجماعي الوسيلة الوحيدة التي يمكن من خلالها إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية تمثل بدورها القانون الاتفاقي المنظم للعلاقات المهنية داخل مؤسسة العمل، إذ يمكن لأطراف علاقات العمل

<sup>1</sup> ورد في القرآن الكريم ما يدل على الحوار في قوله تعالى في شأن صاحب الجنين: « قال له صاحبه وهو يحاوره» الآية 37 من سورة الكهف، وفي معنى التشاور: « فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الامر». الآية 159 من سورة آل عمران، وفي معنى المجادلة بالحسنى: « وجادلهم بالتي هي أحسن». الآية 125 من سورة النحل، « ولا تجادلوا أهل الكتاب إلا بالتي هي أحسن». الآية 46 من سورة العنكبوت.

<sup>2</sup> ابن هشام، السيرة النبوية، ج3، ط1، دار الفكر، بيروت 2003 ص227.

<sup>3</sup> المادة 35 من الدستور الجزائري لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020. انظر إلى ديباجة الدستور ف2 ص5 من الجريدة الرسمية السابقة الذكر التي تبين ترسيخ الشعب لقيم الحوار: « إن الشعب عازم على جعل الجزائر في منأى عن الفتنة والعنف وعن كل تطرف وعن خطابات الكراهية وكل أشكال التمييز من خلال ترسيخ قيمه الروحية والحضارية القائمة على الحوار والمصالحة والأخوة في ظل احترام الدستور وقوانين الجمهورية».

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

الجماعية عقد اجتماعات وطرح انشغالاتهم وتجادب الحوار من أجل معالجة مجالات واسعة تخص تنظيم العمل سواء تلك التي أحالها إليها بصورة واضحة تشريع العمل أو التشريعات المتعلقة بنزاعات العمل أو ما يمكن أن يتفق عليه أطراف التفاوض في مجالات مهنية أخرى لم تحدها القواعد التشريعية صراحة.

كما يمكن للعمال المشاركة في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في مكان العمل أو بواسطة لجنة المشاركة في مقر الهيئة المستخدمة، وكل هذه الهيئات ينتخبها العمال من أجل إبداء الرأي ومراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية في مسائل تتعلق بتنظيم العمل وتلقي معلومات من المستخدم تخص تطور الإنتاج وعدد العمال وحضورهم وإعلام العمال بذلك، بالإضافة إلى تطبيق النظام الداخلي والاطلاع على الكشوفات المالية للهيئة المستخدمة وتسيير لجنة الخدمات الاجتماعية.

### المطلب الأول: التفاوض الجماعي

يعرف التفاوض الجماعي باعتباره مركبا من كلمتين: التفاوض- الجماعي ، فمن حيث اللغة التفاوض مصدر من فعل فاوض، وتفاوضوا في الحديث أي أخذوا فيه، وتفاوض القوم في الأمر، أي فاوض فيه بعضهم بعضا، بمعنى يأخذون ويعطون؛ وفي حديث معاوية لدغفل بن حنظلة بم ضبطت ما أرى؟ قال: بمفاوضة العلماء، قال: وما مفاوضة العلماء؟ قال: كنت إذا لقيت عالما أخذت منه ما عنده وأعطيته ما عندي.<sup>1</sup>

وفي الإصطلاح يعرفه الفقه بأنه: « أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح».<sup>2</sup>

ويعرفه البعض الآخر بأنه: « وسيلة يتم بمقتضاها الاتصال والتفاهم وتبادل وجهات النظر بين ممثلي العمال وبين أصحاب العمل مما يؤدي إلى تقارب وجهات النظر بين أطراف علاقات العمل ويؤدي بالتالي إلى استقرار علاقات العمل، وتسفر المفاوضة الجماعية عادة عن اتفاق طرفي علاقة العمل على إبرام اتفاقية جماعية أو عقد عمل مشترك».<sup>3</sup>

يمكن ملاحظة أن كلا التعريفين السابقين يعتبر التفاوض الجماعي إما كآلية لفض النزاعات، وإما كآلية لإبرام اتفاقيات تنظم علاقات العمل.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب مجلد 11، ط 3، دار صادر ، بيروت 2004 ص239.

<sup>2</sup> هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية ط2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر 2003 ص213.

<sup>3</sup> احمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، ط1، دار الكتاب، القاهرة، 1989 ص 75.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

ولهذا عرفه آخرون بأنه: « وسيلة سلمية جماعية تتم في إطار تنظيم قانوني معين وتسعى للوصول لأهداف معروفة بما يحقق في النهاية مصلحة العمل والعمال أيضا»<sup>1</sup>؛ بينما فصل بعضهم معتبرا إياه بأنه: « ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع قانون أو نظام مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما تجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الإمتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وحدود ما تسمح به الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها، أو لوضع الآلية الوقائية أو العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية القائمة في المؤسسة أو القطاع الذي يتم فيه التفاوض»<sup>2</sup>.

انطلاقا مما سبق، فإن التفاوض الجماعي كعملية أو المفاوضة الجماعية كوسيلة يؤدىان المدلول ذاته، لذا نجد أن المشرع المصري عرف المفاوضة الجماعية بأنها: «الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية من جهة، وبين أصحاب العمل أو منظماتهم من أجل تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الإستخدام، والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل»<sup>3</sup>.

وهو التعريف الذي يماثل في لفظه ومعناه تعريف منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية<sup>4</sup>.

بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يبد أي تعريف للتفاوض الجماعي بل أعطى تعريفا للاتفاقية الجماعية كنتيجة لهذا التفاوض الجماعي، لكنه اعتبره أحد الحقوق الأساسية للعمال، حيث نص تشريع العمل الجزائري على أنه: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: التفاوض الجماعي»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص16.

<sup>2</sup> احمية سليمان، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد 06 سنة 2018 ص 03.

<sup>3</sup> المادة 146 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد 14(مكرر) المؤرخ في 7 أبريل 2003.

<sup>4</sup> المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية.

<sup>5</sup> المادة 05 ف2 من القانون 11/90 القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 سنة 2015.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

عمليا يجري التفاوض الجماعي من أجل إبرام اتفاقية أو اتفاق جماعي بين المنظمة النقابية للعمال ورب العمل أو مع المنظمة النقابية لأرباب العمل في مسائل حددها القانون بشكل صريح أو في مسائل يتفق عليها أطراف التفاوض.

ففيما يتعلق بمسائل التفاوض المحددة قانونا فقد حددت المادة 120 من قانون علاقات العمل بعضها على وجه الخصوص حيث نصت على ما يلي: «تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط، التغيبات الخاصة، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها».

زيادة على هذه المجالات، فقد أضافت نصوص كثيرة من قانون علاقات العمل مجالات أخرى يعالجها أطراف التفاوض من خلال إبرامهم للاتفاقية أو الاتفاق الجماعي وهي: قواعد وشروط العمل الليلي<sup>1</sup>، الساعات الإضافية التي تزيد عن 08 ساعات في الأسبوع<sup>2</sup>، تمديد العطلة السنوية لعمال الجنوب<sup>3</sup> وللعمال الذين يؤدون أشغالا ذات تبعات صعبة<sup>4</sup>، مدة الإشعار المسبق في حالة استقالة العامل<sup>5</sup>، تسريح العمال لأسباب اقتصادية<sup>6</sup>، تعديل علاقات العمل حال تعديل الوضعية القانونية للمستخدم<sup>7</sup>.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

<sup>1</sup> المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة 31 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 42 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة 45 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>5</sup> المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>6</sup> المادة 69 و 71 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>7</sup> المادة 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

أكثر من ذلك، لم تكثف القواعد التشريعية بتحديد مجالات التفاوض من خلال قانون علاقات العمل وإنما امتدت إلى النصوص التشريعية المرتبطة به من خلال النص على تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل الذي يمكن أن يكون محلا للتفاوض الجماعي<sup>1</sup>؛ وكيفيات عقد اجتماعات دورية بين الممثلين النقابيين للعمال أو من ينتخبهم العمال حال عدم وجود تمثيل نقابي وبين المستخدم للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل<sup>2</sup>، وإجراءات المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل<sup>3</sup>، وتحديد مدة الإشعار المسبق للإضراب<sup>4</sup>، وتحديد علاقات العمل التي لا يوقفها الإضراب<sup>5</sup>، ومواصلة المفاوضات بعد تنفيذ الإضراب وفي فترة الإشعار المسبق<sup>6</sup>.

أما فيما يتعلق بمسائل التفاوض الذي يمكن أن يحددها طرفا التفاوض فهي لا حصر لها سوى ما تعلق بالنظام العام، ويمكن أن تشمل كل ما يتعلق بشروط التشغيل والعمل وفق نص المادة 120 السابقة لا سيما وأنها حددت مجالات التفاوض على سبيل الخصوص باستعمال عبارة: "ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية.. ويمكن أن تمثل على ذلك بذكر: آليات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية والجماعية، قواعد الإلتزام بتدابير الوقاية والأمن والسلامة في العمل، كيفية وضع وتنفيذ النظام الداخلي للمؤسسة وغير ذلك من المسائل.

ويشترط في هذه المسائل أن لا تكون مخالفة للنصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية المعمول بها، أو تخالف النظام العام والآداب العامة؛ أو تنقص حقوقا أقرتها النصوص الدستورية أو التشريعية لفائدة العمال.

واضح من أسلوب تشريع مجالات التفاوض أن مشرعا ركز على الحد الأدنى من المواضيع التي يمكن معالجتها عن طريق التفاوض باستعماله لقواعد مكملة وليست أمرة، حيث يمكن للأطراف عدم

<sup>1</sup> المادة 03 من القانون 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

<sup>2</sup> المادة 04 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

<sup>3</sup> المادة 05 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة 30 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>5</sup> المادة 32 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>6</sup> المادة 45 من القانون 02/90 السابق الذكر.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

التفاوض حول أي موضوع مما ذكرته نصوص التشريع، كما يمكنهم الإقتصار على بعضها دون البعض الآخر؛ ذلك أن قصد المشرع ليس حصر مواضيع التفاوض أو إلزامهم بها، بل تمكين الأطراف من إدراك أهمية العناصر المذكورة على سبيل الخصوص من جهة، ومن جهة أخرى توسيع التفاوض إلى أبعد ما تضمنه التحديد القانوني ليحيط بكل جميع المسائل والمواضيع التي تتعلق بتنظيم علاقات العمل وجعل هذه الآلية التنظيمية بمثابة القانون الاتفاقي الشامل لجميع جوانب الحياة المهنية في القطاع أو المؤسسة التي تشملها الاتفاقية<sup>1</sup>.

#### المطلب الثاني: المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة

منح المشرع الجزائري للعمال حق المشاركة في الهيئة المستخدمة بنص المادة 5 من قانون علاقات العمل حيث يُمكنهم القانون من انتخاب مندوبين لهم في كل مكان عمل أو بواسطة لجنة مشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

يتضح من نصوص تشريع العمل الجزائري<sup>2</sup> أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تتم بواسطة ممثليهم المنتخبين سواء كانوا مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل يضم عشرين (20) عاملا على الأقل، وبواسطة لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة التي ينتخب أعضاؤها من طرف مندوبي المستخدمين.

يشكل هذا الحق تكريسا للدور الذي يجب أن يلعبه العمال بواسطة ممثليهم من خلال مهام التسيير والرقابة والإستشارة والإعلام والتي يطلع بها عادة المستخدم بهدف مشاركة العمال في جانب من جوانب تتعلق بتنظيم العمل، الأمر الذي يجعل هذا التشارك مفيدا لصالح العمال لغرض الإستفادة من منافع اجتماعية ومهنية لا سيما في حالة تحقيق المؤسسة لأرباح، ولتسوية الخلافات وتفاذي أي نزاع يمكن أن ينشأ نتيجة غياب الإتصال بين المستخدم والعمال، كما من شأن نظام المشاركة العمالية قلب مفاهيم الملكية الخاصة وكسر قدسيتها<sup>3</sup> حتى لا يكون العمال مجرد آلات ميكانيكية تُوجَّه للعملية الانتاجية.

بيّن المشرع الجزائري الصلاحيات التي يطلع بها أعضاء لجنة المنشراكة ومندوبو المستخدمين من خلال المادة 94 من قانون علاقات العمل التي نصت على صلاحيات إستشارية وإعلامية تسمح لها بإبداء رأيها في قرارات المستخدم خلال مدة أقصاها 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب وقبل تنفيذه لتلك

<sup>1</sup> احمية سليمان، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، المرجع السابق ص14.

<sup>2</sup> المواد 91، 92 و 93 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>3</sup> احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992 ص223.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

القرارات، وتتعلق موضوع القرارات بالنظام الداخلي للمؤسسة<sup>1</sup>، المخططات السنوية وحصيات تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل، توقيت العمل)، مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال، تقليص عدد العمال)، مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف، نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، ويبقى الرأي الأخير بخصوص هذه المواضيع للمستخدم إلا إذا كان الخلاف حول النظام الداخلي فيتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

ومن جهة أخرى يقوم مندوبو المستخدمين ولجنة المشاركة بدور إعلامي حيث تتلقى من المستخدم كل 3 أشهر على الأقل المعلومات المتعلقة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وتطور عدد العمال وهيكل الشغل ونسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي على أن تقوم بإعلام العمال بها بانتظام عدا تلك التي تقتضي السرية والكتمان.

زيادة على ذلك، تقوم لجنة المشاركة ومندوبو المستخدمين بمراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل والأمن والوقاية الصحية وطب العمل والضمان الاجتماعي، وفي هذا الإطار يمكنهم التدخل لدى المستخدم في حالة عدم تطبيق الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في إطار الاجتماعات الدورية التي تتعقد بصفة دورية بمعدل مرة على الأقل في كل 3 أشهر، كما مكّنهم القانون من الاطلاع على الكشوفات المالية للهيئة المستخدمة التي تبين الأرباح والخسائر؛ وكذلك القيام بمهام ترتبط بالتسيير حيث يقع على عاتقهم القيام بتسيير مرافق ومصالح الخدمات الاجتماعية التابعة للمؤسسة بمقتضى عقد بينها وبين رب العمل في حالة ما إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم.

بالرغم من أن هذه الصلاحيات لا تصل إلى المستوى الذي يطلع به المستخدم وهذا راجع لسلطة التنظيم والإدارة الممنوحة له باعتباره مالكا للشروع بما فيه المؤسسة ووسائلها وآلاتها وهو الأولى برعاية مصلحة العمل، لذا ليس صحيحا القول بأن مشاركة العمال في افتكاك البعض من صلاحيات المستخدم والتأثير في البعض الآخر منها هو مزاحمة المستخدم في مهام اقتضتها الطبيعة القانونية لعلاقات العمل بقدر ما يعتبر صحيحا أن ذلك من شأنه توفير أجواء ديناميكية ومرنة في التسيير بين أطراف علاقات العمل وضمان التواصل بينها بهدف تحقيق مصالح هذه الأطراف.

<sup>1</sup> اشترطت المادة 75 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أن يتم عرض النظام الداخلي المُعد من طرف المستخدم على أجهزة المشاركة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، بحيث يعد هذا الشرط جوهريا يوجب على مفتش العمل رفض المصادقة على النظام الداخلي لافتقاده لرأي لجنة المشاركة العمالية، لكنها في المقابل لم تبين أي منحى لهذا الرأي، وبالتالي المهم هو رأي اللجنة سواء بالقبول أو بالرفض.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

ولئن كان موقف المشرع الجزائري من خلال إقراره ببعض صلاحيات التسيير الإداري والتنظيمي يشكل غاية منشودة للعمال حتى ولو أدت إلى الخروج عن بعض القواعد المعهودة في السلطة، فإن ذلك كفيل بتقريب العمال من تسيير مؤسستهم بما يتيح للمؤسسة من ديمقراطية تسييرها بما توفره مشاركة ممثلي العمال المنتخبين في تلك العمليات، ويسمح بتقاسم غنائمه وتحمل غرمه.

تعطي مشاركة العمال ضمن الهيئة المستخدمة بواسطة ممثليهم المنتخبين معادلة جديدة تسمح باعتبار هؤلاء العمال جزء من المؤسسة<sup>1</sup> يؤثرن ويتأثرون بما يجري فيها من أنماط وأساليب التسيير والإنتاج وغير ذلك من العمليات، بهدف إدماجهم فيها لتحقيق نوع من التوازن على الرغم من قلته في الصلاحيات الممنوحة لهم في عمليات التسيير والرقابة والتشاور والإعلام والخروج عن النمط الكلاسيكي الذي يضع كل السلطات التنظيمية والإدارية والتأديبية بيد المستخدم دون أدنى تدخل من الطرف المقابل. وللقيام بتلك الصلاحيات، ألزم المشرع الجزائري المستخدم بجملة من التسهيلات والوسائل الواجب تقديمها للجنة المشاركة لأجل القيام بعملها من جهة، ومن جهة ثانية وفر الحماية الجنائية لتسييرها ولمهامها ولكل رفض لتقديم التسهيلات والوسائل الممنوحة لها عن طريق تجريم هذه الأفعال وتقرير العقوبات المناسبة لها<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: في مجال النزاعات داخل العمل

لا يمكن لأي مؤسسة تحوي عددا من العمال أن تكون بمنأى عن الخلافات مهما بلغت درجتها، طالما أن هؤلاء العمال يقومون بنشاطات طوال ساعات العمل يبذلون فيها الجهد ويتكبدون المشقة مستعملين أجسادهم وجوارحهم وعقولهم ويضعون أعز ما يملكون من جهودهم وأوقات حياتهم خدمة للهيئة المستخدمة التي يأترون بأوامرها وينفذون طلباتها وهم تحت رقابتها، مما يولد الكثير من التصادم بين الطرفين لاسيما عندما تتعارض مصالحهما، الشيء الذي وقفت عنده التشريعات وأعطته الأهمية اللازمة حفاظا على استقرار العلاقات المهنية.

ما من شك في أن دور العمال عن طريق ممثليهم النقابيين في معالجة المشاكل الخلافية التي تطرأ بين العمال والمستخدم يعد عاملا محوريا من عوامل إشراك هؤلاء العمال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ودعم استقرارها باعتبارهم طرفا في معادلة الوقاية من الخلافات وتسوية النزاعات، مما فرض على المشرع الجزائري الاعتراف بحق العمال ومنظمتهم النقابية في المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

<sup>1</sup> احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص164.

<sup>2</sup> المادة 151 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

أما في حالة تأخر أو فشل آليات التسوية السلمية للنزاع الجماعي في العمل<sup>1</sup> فإن القانون الجزائري يسمح للعمال بالضغط أكثر على المستخدم لأجل تلبية مطالبهم حيث مكّنهم بواسطة منظماتهم النقابية أو ممثليهم من القيام بالإضراب باعتباره وسيلة لافتكاك الحقوق بشروط معينة ووفق إجراءات محددة، واعتبر الدستور والتشريع في الجزائر الإضراب المشروع حقا من حقوق العمال.

### المطلب الأول: الإجراءات الوقائية والعلاجية للنزاعات في العمل

أعطى تشريع العمل الجزائري للعمال الحق في المساهمة في نزاعات العمل وتسويتها واعتبره حقا أساسيا حيث نص على ما يلي: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها »<sup>2</sup>.

سواء أكانت النزاعات داخل مؤسسة العمل فردية أو كانت جماعية فإن حق العمال عن طريق ممثليهم النقابيين يظل أساسيا من خلال القيام بطرح الإجراءات الوقائية التي تسوي الخلافات والإجراءات العلاجية التي تسوي النزاعات بواسطة ما يتفقون عليه مع المستخدم في إطار الاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية.

فبالنسبة للنزاعات الفردية التي تطرأ بين العامل كفرد وبين المستخدم، يمكن للعمال من خلال ممثليهم النقابيين أن يطرحوا مع المستخدم في الاتفاقيات الجماعية بعض الطرق والإجراءات الممكن القيام بها حالة وقوع نزاع بين العامل والمستخدم مثل التظلم الولائي والتظلم الرئاسي اللذان يوفران للعامل حق التواصل وإبلاغ النزاع إلى المستخدم أو من يعلوه وتلقيه الرد، كما يمكن للاتفاقية الجماعية أن تحدد مواعيد تلك الاتصالات وغيرها من الطرق التي تمكن من التواصل بين الطرفين لغرض تسوية الخلاف وديا داخل الهيئة المستخدمة.

يستدل على ذلك بما نص عليه قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل حيث جاء فيه: « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة »<sup>3</sup>.

لا شك أن التواصل بين أطراف الخلاف الفردي في علاقات العمل من هذه الناحية يشكل تحولا جذريا نحو إنهاءه، كما يعد تحريكا لأي ركود أو جفاء بين الطرفين يمكن أن يحمله هذا الخلاف ويؤدي إلى تدهور

<sup>1</sup> احمية سليمان، التفاوض الجماعي الاطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، المرجع السابق ص 27.

<sup>2</sup> المادة 5 ف7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 3 من القانون 04/90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق الذكر.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

في العلاقات المهنية مما يهدد استقرارها، ولا يمكن بأي حال من الأحوال الجزم بأن التنظيم الواقع من العامل يحمل صيغة تصالحية ولا صيغة تصادمية بل هو تعبير إرادي من العامل يعبر فيه عن مظلمته.

الظاهر أن اتفاق أطراف الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على أي إجراء يسمح بتسوية الخلاف داخل الهيئة المستخدمة دون أي تدخل من مكتب المصالحة ولا من مفتش العمل يحمل نتيجتين: الأولى تعتبر إجراء تسوية الخلاف بمثابة القاعدة الملزمة لكل العمال ولها كامل الحجية في مواجهة أطراف علاقات العمل، لأن بنود الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي ملزمة لكل العمال طبقا لقاعدة: العقد شريعة المتعاقدين<sup>1</sup>.

أما النتيجة الثانية فتعتبر الإجراء عمل وقائي لا يسمح بحدوث نزاع فردي أصلا بدافع أن النزاع في نظر التشريع هو الخلاف الذي لم تتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة وتكفل به مكتب المصالحة بعد إخطارية مفتشية العمل<sup>2</sup>.

بينما تعتبر الإجراءات الوقائية من كل نزاع جماعي يمكن أن يحدث داخل المؤسسة بين العمال وبين المستخدم تلك الاجتماعات الدورية التي يعقدها ممثلو العمال مع المستخدم لدراسة ظروف العمل بصفة عامة لا سيما تلك المسائل التي تؤرق العمال ويعتبرونها مشكلة يمكن أن تؤدي إلى نزاع يهدد استقرار العلاقات المهنية حيث نص قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على ما يلي: « يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة»<sup>3</sup>.

يجب التنبيه إلى أن عملية عقد الاجتماعات تؤدي نفس الغرض الذي رأيناه في تسوية الخلافات الفردية حيث تمكن الأطراف من التواصل فيما بينهم والتحاور والتشاور ضمن وضعية متساوية القيمة والمرتبة والعدد، كما تسمح لهم بطرح انشغالاتهم وآراءهم بكل حرية ودون أي ضغوط في إطار تفاوضي.

إن لجوء القواعد التشريعية إلى هذا الإجراء المتمثل في الاجتماعات الدورية ما هو إلا إجراء روتيني من حيث الشكل والميعاد ولكنه يحمل أبعادا استراتيجية في مستقبل العلاقات الاجتماعية والمهنية كونه يسمح للطرفين بالإنصات لبعضهما والتحاور وتجاذب أطراف الحديث والإقناع وإقامة الحجة وبيان

<sup>1</sup> المادة 106 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 78 لسنة 1975 ؛ 44 لسنة 2005 ؛ 31 لسنة 2007.

<sup>2</sup> المادة 2 من القانون 04/90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 4 من القانون 02/90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، السابق الذكر.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

الغموض بطريقة إيجابية فعالة وودية ووفقا لمبدأ حسن النية، لأن هدفها هو استمرار علاقات العمل وتدعيمها بما يخدم مصالح العمال ومصحة المستخدم.

كما يمكن لأطراف التفاوض الجماعي الاتفاق على إجراءات المصالحة الاتفاقية، وبالتالي مكن قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ممثلي العمال من طرح إجراءات المصالحة في إطار ما يتفقون عليه مع المستخدم ضمن أي اتفاق جماعي لتصبح تلك الإجراءات إلزامية التطبيق عند كل خلاف جماعي، إذ جاء في نص القانون: «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»<sup>1</sup>.

يعد الدور الذي يقوم به العمال عن طريق نقابيتهم جراه مساهمتهم في الوقاية من النزاعات التي يمكن أن تحدث، وكذا تسويتها حالة ما وقعت بمثابة إشراك هؤلاء العمال عن طريق ممثليهم في دعم استقرار العلاقات المهنية وتوظيف إمكانياتهم في معالجة الملفات الخلافية دون ترك ذلك للمستخدم بصفة منفردة يتصرف فيها كيفما يشاء، مما يجعل تشريع هذا الحق تطبيقا في غاية الأهمية يساعد على ديمقراطية معالجة المسائل الخلافية سواء بطرح الإجراءات بغية الوقاية منها، أو بغية تسويتها؛ طالما أن العامل أو العمال جزء من هذا الخلاف، فما المانع من أن يكون أو يكونوا جزء من حلّه؟

### المطلب الثاني: ممارسة الإضراب

لقد سبق القول أن الدستور الجزائري اعترف للعمال بممارسة الإضراب كون ذلك في نظره حقا مشروعا لهم طالما أنهم احترمو الشروط الواجب توافرها في ذلك، حيث نص على ما يلي: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون»<sup>2</sup>.

كما أقرت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هذا الحق كالاتي: تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بضمان: الحق في الإضراب على شريطة أن يمارس وفقا لقوانين الدولة بالذات»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 5 ف2 من القانون 02/90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة 70 ف1 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 08 ف4 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 (21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 لسنة 1989.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

ومن جهته أكد الميثاق العربي لحقوق الإنسان حق العمال في ممارسة الإضراب حيث نص على ما يلي: « تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ»<sup>1</sup>. من جهته كرس تشريع العمل الجزائري هذا النهج واعتبر لجوء العمال إلى الإضراب حقا من الحقوق الأساسية حيث نص على أنه: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: اللجوء إلى الإضراب»<sup>2</sup>. تعد هذه النصوص الدستورية والتشريعية دليلا على مدى التزام الدولة تجاه النصوص الدولية التي صادقت عليها والمقررة لأحقية العمال في ممارسة الإضراب وفق الإجراءات والشروط التي تضعها القواعد الوطنية، حيث بينت قواعد القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب الشروط الإجرائية والموضوعية للجوء إلى الإضراب<sup>3</sup>، وحدود ممارسة هذا الحق<sup>4</sup>، وإجراءات حمايته<sup>5</sup>.

يعرف الإضراب طبقا للاشتقاق اللغوي<sup>6</sup> بكونه مصدر من فعل أضرِب، الذي يعني الكف والإنقطاع، نقول: أضرِبْتُ عن الشيء، إذا كَفَفْتُ وأعرضت عنه، وفي القرآن: « أفنضرب عنكم الذكر صفحا إن كنتم قوما مسرفين»<sup>7</sup> أي نهملكم ولا نُعزِّقكم بما يجب عليكم، ويأتي أضرِب أيضا بمعنى: أظرق وسكن كأن نقول: رأيت حية مضرِبة، إذا كانت ساكنة لا تتحرك؛ فهو إذن على معناه اللغوي الذي يفيد بانقطاع العمال عن العمل وكفهم عنه.

أما من حيث النشأة<sup>8</sup> فيعود أصله التاريخي إلى مكان يقع بالعاصمة الفرنسية باريس بالقرب من دار البلدية يسمى *place de grève* كان العمال العاطلون يتجمعون فيه بحثا عن فرص العمل فأصبح هذا المصطلح يتداول بين عامة الناس إلى حين استعماله للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال للضغط على رب العمل حتى يستجيب لمطالبهم واستعمله أيضا المشرع الفرنسي.

<sup>1</sup> المادة 35 ف3 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

<sup>2</sup> المادة 5 ف8 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>3</sup> المواد من 24 — 31 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>4</sup> المواد من 37 — 43 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>5</sup> المواد 32، 33 و 33 مكرر من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>6</sup> ابن منظور، لسان العرب، المجلد 9، المرجع السابق ص27 و 28.

<sup>7</sup> الآية 15 من سورة الزخرف.

<sup>8</sup> نقلا عن: مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 338.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

وفي الإصطلاح يعرفه بعض الفقه بأنه: «توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بالعمل وشروطه»<sup>1</sup>.

يمكن أن نعرف الإضراب بأنه كل توقف جماعي عن العمل مشروع ومنظم وفق إجراءات وضوابط يحددها القانون لافتتاك بعض المطالب المهنية أو الاجتماعية ويكون القصد من وراء ذلك كله الضغط على المستخدم لتلبية مطالب هؤلاء العمال، ومن هنا فالإضراب وسيلة مطلية ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون هدفا في حد ذاته.

ولهذا الغرض أقرته المواثيق الدولية والنصوص الوطنية واعتبرت اللجوء إليه حقا مشروعاً طالما أنه يحقق مطالب العمال، وفي المقابل وبالنظر إلى طبيعته خصت القواعد الوطنية بتنظيمه.

في التشريع الجزائري لا يمكن أن يأخذ القضاء<sup>2</sup> بشرعية أي إضراب داخل المؤسسة إلا إذا كان يخضع للشروط والإجراءات المقررة ضمن القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي تتمثل في انعدام التسوية الودية وانعقاد الجمعية العامة للتصويت ونسب الحضور والتصويت عليه والإشعار بالإضراب ومواعيده وإجراء التفاوض وضمن حرية العمل وعدم استعمال العنف وغير ذلك مما يجعل ممارسة الإضراب تكون في حدود ضيقة<sup>3</sup>.

عموما تعتبر عملية تنظيم الإضراب ضرورة ملحة تقتضيها طبيعة توقف العمال عن العمل وتأثيرات ذلك على علاقات العمل من جهة، وما قد يرافقه من عنف من جهة أخرى، لأن قيام العمال بالإضراب يعني توقيف علاقات العمل والذي يشكل في نتيجته اختيار العمال لطريق غير سلمي مقارنة بالتفاوض الجماعي والإجراءات الوقائية السابقة والإجراءات العلاجية اللاحقة لنزاعات العمل، ويلجأ إليه العمال متى عجزت السبل السلمية والودية عن تسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، خاصة عندما تقشل الطرق العلاجية في تسوية النزاع الجماعي<sup>4</sup>.

أيا كانت المطالب العمالية فإنه بعد استنفاد جميع الطرق السلمية والتفاوضية لحل وتسوية النزاعات الجماعية في العمل يتم اللجوء إلى الإضراب باعتباره آخر وسيلة وأكثرها عنفا وتوترا بين العمال

<sup>1</sup> ابراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق الكويتية، العدد: 3 سنة 18، سبتمبر 1994 ص 93.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1996/05/07 ملف رقم 132207، المجلة القضائية، عدد 02 لسنة 1997.

<sup>3</sup> بخدة مهدي، التسريح النقائبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، العدد 32 لسنة 2020 ص 20.

<sup>4</sup> احمية سليمان، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، المرجع السابق، ص 31.

## تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

والمستخدم، ولم يخفف من حدة وأثار التوقف الجماعي عن العمل سوى الإجراءات التفاوضية والإشعار المسبق والجدية في حل النزاع وغيرها مما تكفل المشرع بتنظيمها واشترطها لغرض شرعية الإضراب وفق ما ذكرناه.

تفصيلا لذلك فإن المشرع الجزائري يعبر عن هذه الممارسة بالتوقف الجماعي عن العمل حينما لا يكون مشروعاً مهما كانت مدة التوقف<sup>1</sup>، ويمنحه وصف الإضراب حين يكون التوقف الجماعي عن العمل مشروعاً بالنظر إلى موافقته للإجراءات المنصوص عليها في القانون، حيث ينتج عن أي خروج عن هذه الإجراءات فقد الإضراب لمشروعيته، ويقوم القاضي المختص في المواد الاجتماعية حينئذ بإصدار حكم قضائي يقضي بعدم شرعية الإضراب، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعتبر الهيئة المستخدمة أي توقف جماعي عن العمل غير مشروع قبل نطق القاضي بعدم شرعية الإضراب لتعاقب عليه العامل بعقوبة التسريح التأديبي لهذا السبب<sup>2</sup>، حيث لا يعاقب العامل على أساس ارتكابه لخطأ التوقف الجماعي عن العمل إلا إذا ثبت عدم شرعيته من طرف القاضي المختص، وأي تسريح بهذه النحو يعد تعسفياً والعكس صحيح استدلالاً بما ذهب إليه القضاء الجزائري<sup>3</sup>.

وعليه فإن قيام العمال بالتوقف عن العمل وما ينتج عنه من توقف آثار علاقات العمل بصفة مؤقتة إلا فيما استثنته الاتفاقيات الجماعية تشكل أكثر التصرفات في حوزة العمال تأثيراً في العلاقات المهنية والاجتماعية في مقابل قيام رب العمل بغلق المؤسسة؛ وبصرف النظر عن كل الجوانب الإيجابية التي رأيناها في ديمقراطية التشريع للتفاوض الجماعي والمشاركة العمالية وتسوية النزاعات، فإن الإضراب يحمل مواصفات سلبية ناتجة عن طبيعته كونه عبارة عن توقف العمال عن أداء عملهم.

زيادة على ذلك يعد أكثر ميلاً تجاه العنف وابتعاداً عن طرق السلم، لكن المواثيق الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية المقارنة اعترفت به بهدف تحقيق مطالب العمال التي يحوز المستخدم تنفيذها، ولا جدوى بعد استنفاد الطرق السلمية سوى اللجوء إلى الإضراب وفق شروط ينظم التشريع أطرها ويمنح للقضاء سلطة مراقبته وإقرار شرعية الإضراب من عدمها.

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 515182 المؤرخ في 05/11/2009، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2009.

<sup>2</sup> بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 21.

<sup>3</sup> - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 0728901 المؤرخ في 10/01/2013 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2013.

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 610645 المؤرخ في 07/10/2010 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 لسنة 2010.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

نتيجة لما سبق فإن النصوص الدستورية والتشريعية الوطنية منحت للعمال حق التأثير في علاقات العمل من حيث قيامهم بالإضراب مما يجعل مسؤوليتهم في ذلك تظل قائمة انطلاقا من مشاركتهم وقدرتهم في التأثير على الحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ وبالتالي يمكن وصف الإضراب بأنه الأعلى في هرم تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية داخل العمل ليس لسببته ولكن لكونه الأخطر تأثيرا والأكثر عملياً من التطبيقات الأخرى.

### الخاتمة:

عند نهاية هذه الدراسة نصل إلى التأكيد بأن قانون علاقات العمل الجزائري والقوانين المرافقة له عمدت إلى تغليب العمل المشترك سواء في مجال تنظيم مسائل العمل والتشغيل وتسوية النزاعات انطلاقاً من إعمال مبادئ النظام الليبرالي التي تعتمد على ترك تنظيم العلاقات المهنية لأصحابها مما يشكل بالأساس تطبيقاً لأسس الديمقراطية في صيغتها الاجتماعية على المستوى الجماعي بالنظر لأطراف علاقات العمل المتكونة من العمال داخل المؤسسة والمستخدم.

وفق ما سبق تفصيله في متن هذه الدراسة فإننا نستخلص النتائج التالية:

-إعمال التشريع الجزائري لمبادئ الديمقراطية في أربعة محاور هي: -التفاوض الجماعي الذي يقوم به أعضاء التنظيم النقابي والمستخدم أو منظماتهم النقابية من أجل إبرام اتفاقيات و/أو اتفاقات جماعية تنظم قضايا التشغيل وظروف العمل- إشراك العمال ضمن الهيئة المستخدمة للقيام بعمليات بجوار السلطات الثلاث الممنوحة للمستخدم والمتمثلة في سلطة الإدارة وسلطة التنظيم وسلطة التأديب- الاتفاق على إجراءات وقائية وأخرى علاجية لتسوية النزاعات في العمل- ممارسة العمال للإضراب.

-اعتماد التشريع الجزائري في مجال التفاوض على الطريقتين معا في تحديد مجالات التفاوض وهما: طريقة التحديد القانوني وطريقة التحديد الاتفاقي، فالتحديد القانوني نجد أسسه من خلال نص المادة 120 من قانون علاقات العمل الذي أورد مجالات التفاوض المذكورة على سبيل الخصوص وترك مجالات أخرى للنصوص التشريعية سواء في قانون علاقات العمل أو في القوانين المرتبطة به ممثلة في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم والقانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، أما التحديد الاتفاقي فنستخلصه من خلال كل المواضيع التي تنص عليها القواعد الاتفاقية للوصول إلى القانون الاتفاقي الشامل المنظم لمسائل وعلاقات العمل بشرط أن لا يكون مخالفا للنظام والآداب العامة.

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

يعد إشراك العمال في مسائل تتعلق بتسوية الخلافات والنزاعات مسألة مهمة بالنسبة لهم، كون العامل يعد جزء من هذه المشكلة وأحد أطراف الخلاف، وبالتالي إدماجه في عملية التسوية لجعله جزء من الحل حتى نستعيب سلبيته في الخلاف بإيجابيته في حله.

بالرغم من اعتماد التشريع على التفاوض الجماعي واعتباره أحد أهم الطرق لتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية لما يمكن أن ينتج عنه من قواعد اتفاقية تمثل دستور علاقات العمل بالنظر إلى المجالات الواسعة من مسائل الشغل وشروط العمل التي يمكن أن تنظمها، فإن مشاركة العمال داخل الهيئة المستخدمة لا تعكس الحجم الحقيقي للتسيير الذي يبقى دائما بيد المستخدم، والقرار الأخير يعود إليه وفق نص التشريع، إذ يمكننا القول بأن مشاركتهم تعد صورية بالنظر إلى المهام الاستشارية والإعلامية والرقابية الموكلين بها.

يعتبر الإضراب حقا مشروعاً وفق المواثيق الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية لأنه قد يصب في آخر المطاف في صالح العمال ولو أنه يمثل أسلوباً سلبياً ويحمل في طبيعته العنف والإحتجاج، لذا يعتبر أبغض الحلال في علاقات العمل بخلاف التفاوض الجماعي الذي يحمل في طبيعته الود والرضا في آثاره، ورغم هذه الأوصاف التي تلحق بالإضراب فإنه يعد من بين أكثر التطبيقات الديمقراطية في مجال الحياة المهنية لأنه يجعل العمال يؤثرون تأثيراً كبيراً عندما يوقفون علاقات العمل بمفردهم ويمكنهم إشعار المستخدم بقوتهم ودورهم في الحياة المهنية، بخلاف التفاوض الجماعي الذي يشتركون فيه مع الهيئة المستخدمة أو مع نقابتها.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولاً: النصوص القانونية

#### 1- المواثيق الدولية والنصوص المقارنة

##### أ- المواثيق الدولية

-الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب بالقرار 200 (21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 لسنة 1989.

تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

-الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الانسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

-الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

ب-النصوص المقارنة

قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد 14(مكرر) المؤرخ في 7 أبريل 2003.

2-النصوص الوطنية

أ-النصوص الدستورية

-الدستور الجزائري لسنة 2020 المطروح على الإستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب-النصوص التشريعية

-القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

-القانون 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

-القانون 11/90 القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، 20 المؤرخة في 13

### تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

أبريل 1994، 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996 ، 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

-الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05 /07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 78 لسنة 1975 ؛ 44 لسنة 2005 ؛ 31 لسنة 2007.

#### ثانيا: الكتب

-القرعان الكريم

-ابن هشام، السيرة النبوية، ج3، ط1، دار الفكر، بيروت 2003.

-ابن منظور، لسان العرب المجلد 09 والمجلد 11، ط 3، دار صادر ، بيروت 2004

-احمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، ط1، دار الكتاب، القاهرة، 1989

-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.

-مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.

-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية ط2، دار الريحانة للكتاب الجزائر 2003.

#### ثالثا: المقالات

-ابراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق الكويتية، العدد:3 سنة 18، سبتمبر 1994.

-احمية سليمان، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد 06 سنة 2018.

- بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، العدد32 لسنة 2020.

#### رابعا: القرارات القضائية

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 0728901 المؤرخ في 10/01/2013 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2013.

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 610645 المؤرخ في 07/10/2010 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 لسنة 2010.



تطبيقات الديمقراطية الاجتماعية في علاقات العمل

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 515182 المؤرخ في 2009/11/05، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2009.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1996/05/07 ملف رقم 132207، المجلة القضائية، عدد 02 لسنة 1997