

دور اتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد

العمل

الدكتورة مكي خالدية أستاذة محاضرة أ
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت
جلجل محفوظ رضا
طالب دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
جامعة وهران 2 محمد بن احمد

الملخص:

في مجال العقود بصفة عامة يتم التفاوض بين طرفي العقد دون غيرهم، لكن في مجال العمل ونظرا لعدم وجود توازن بين العمل وصاحب العمل أي ضعف العامل أجاز المشرع للعمال أن يتفاوضوا بشكل جماعي مع المستخدم للحفاظ على حقوقهم عن طريق المنظمة النقابية التمثيلية التي تمثلهم وتدافع عنهم وتقوي طرفهم في التفاوض، وذلك عن طريق الاتفاقية الجماعية والتي جعلها المشرع في درجة تسمو على نص قانوني أو اتفاقي آخر مادام في مصلحة العامل .

Résumé :

Dans le domaine des contrats sont généralement négociés entre les parties au contrat sans l'autre, mais dans le domaine du travail et en raison du manque d'équilibre entre le travail et l'employeur deux fois le travailleur a adopté un législateur pour les travailleurs de négocier collectivement avec l'utilisateur de maintenir leurs droits par le biais de l'organisation syndicale représentative qui les représente et eux et renforce défend leur rôle dans la négociation, par la convention collective et qui a fait le législateur dans le degré qui transcende le texte juridique ou d'une autre tant les accords dans intérêt de travail

المقدمة:

رغم ما للتنظيم القانوني للمجتمع من فائدة، فإنه وفي ظل النظام الفردي ليس إلا استثناء يجب اللجوء إليه للضرورة فقط مع وجوب ترك المجال متاحا لإرادة الأفراد دون قيود بحسب الأصل، وفي ضوء سيطرة مبدأ سلطان الإرادة اعتبر الفقه أن التدخل التشريعي لتنظيم التعاقد يشكل تقييدا لحرية الإرادة، فكل عقد يكون محلا للتفاوض من جانب طرفيه، فلا يستطيع أحد الطرفين أن ينفرد بوضع شروط العقد، أو أن يفرض شروطه على الطرف الآخر دون نقاش.

إن القدرة على التفاوض ومعرفة بنود العقد تتفاوت من شخص إلى آخر خاصة في ظل التطور الصناعي والاقتصادي، والواقع يؤكد سيطرة أحد طرفي العقد على الآخر بما له من قدرة اقتصادية أو قانونية أو فنية أو تكنولوجية، وهذا نتج عنه أنه لم يعد هذا المبدأ قادرا على الصمود طويلاً أمام التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهده العالم منذ منتصف القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين فكرة أن العقد يناقش مناقشة حرة بين شخصين يتمتعان بقسط معادل من الحرية فينظمان

علاقتها بعد مباحثات تمهيدية متكررة، هذه الفكرة إنما ترجع إلى وقت مضى كانت فيه المعاملات قليلة إن لم تكن نادرة، حقيقة أن هذه العقود لا تزال موجودة حتى اليوم بحيث يمكن لكل متعاقد أن

يزن كل شرط في العقد على أساس المركز الفردي للمتعاقدين، لكن وإزاء الضعف الملموس في الدور الذي تقوم به الإرادة، والتفاوت المحسوس في القوة بين طرفي العقد وما يمكن أن يؤدي إليه من استغلال القوي للضعيف، كان الشعور قويا بالحاجة إلى حماية الطرف الضعيف في العقد، وكان أن تدخلت السلطات العامة في تكوين الأعمال القانونية وحمايتها⁽¹⁾.

لذا فإن مبدأ سلطان الإرادة ومبدأ الحرية التعاقدية وإن كانا لا يستطيعان تحقيق التوازن، فإنهما كذلك لا يجب أن يكونا عقبة أمام الوسائل المقترحة لتحقيق هذا التوازن.⁽²⁾

أخضع المشرع عقد العمل لحرية التفاوض، لكن لما كان هذا العقد يعرف اختلال في التوازن بين طرفيه تدخل المشرع بوضع أحكام تنظمه، وإن كانت هذه الأحكام تشكل الحد الأدنى من الحماية الذي لا يمكن النزول عنه، لكن يمكن للأطراف التفاوض من أجل تحسينه لمصلحة العامل، وهذا ما يترتب عنه أن المصدر الأقل درجة يمكن أن يتضمن قاعدة تخالف ما تضمنه المصدر الأعلى درجة إذا كان ذلك من أجل إقرار منافع أو امتيازات أحسن للعمال⁽³⁾ وهذا ما يسميه الفقه بمبدأ تطبيق المصدر الأفضل للعامل.

رغم أنه لا يوجد في قانون العمل نص عام يقر هذا المبدأ فإن المشرع كرس هذا الحل في بعض الأحكام منها المادة 118 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أن أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل تفرض نفسها على عقود العمل الفردية إلا إذا كانت شروط تلك العقود أكثر نفعاً للعمال، كما أن العلاقة بين الاتفاقيات الجماعية حسب مختلف مستوياتها تحكمها قاعدة تطبيق المصدر الأفضل لفائدة العمال طبقاً للمادة 122 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

و لا بد أن نضيف أن هذه القاعدة تتماشى تماما مع ما تضمنه دستور منظمة العمل الدولية الذي نص على أن إقرار أية اتفاقية دولية أو المصادقة عليها من أحد الأعضاء لا يمكن أن يؤدي إلى المساس بأية حال بالمصادر الوطنية التي تتضمن شروطاً أفضل للعمال.

من هنا كان لابد من التعرض للاتفاقيات ودورها في إحداث التوازن بين طرفي عقد العمل، وهذا ما سنتناوله بالتحليل بداية بتحديد مدلول الاتفاقية الجماعية، ثم التعرض للمحتوى الذي يمكن أن تتضمنه وأثره على إحداث التوازن بين طرفي علاقة العمل.

المبحث الأول : مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية

¹ - محمد جمال عطية عبد المقصود، الشكلية القانونية، دراسة مقارنة بين النظم القانونية الوضعية والشريعة الإسلامية، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، مصر، ص 198

² - أحمد عبد الرحمن الملحم، نماذج العقود ووسائل مواجهة الشروط المجحفة فيها، ص 241 - 313 ، مجلة الحقوق، العددان 1 و 2، الكويت، 1992، ص 242

³ - النوري مزيد، القاضي وقانون الشغل، مكتب العمل العربي، القاهرة، مصر، 2003، ص 56

الاتفاقية الجماعية ثمرة نجاح التفاوض بين ممثلي العمال وأرباب العمل حول المسائل المهنية التي تهم الطرفين وتؤدي إلى استقرار العلاقة بينهما، وعليه ماذا يقصد بها ؟
المطلب الأول: التعريف الفقهي .

نظرا لأهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل كان لزاما على فقهاء قانون العمل التطرق إلى فهم وشرح هذا الموضوع، حيث نجد عدة تعريفات وإن كانت تختلف في ألفاظ غير أنها تعبر عن مضمون واحد ، فمثلا يعرفها البعض "اتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب عمل، أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل، من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال، من جهة أخرى بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل، وتختلف الضمانات الاجتماعية " وفي تعريف آخر هي " تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"⁽⁴⁾.

و في تعريف آخر " يعتبرها وسيلة للإقناع والتقريب بين مواقف الأطراف ومصالحهم من أجل الوصول إلى اتفاق يجمع كل الاهتمامات ويتكيف مع المتغيرات ومنه المفاوضة الجماعية هي وسيلة إجرائية يحاول الشركاء على أساسها الوصول إلى عقد اتفاقيات تتضمن فوائد متبادلة اعتمادا على الحوار الذي يعد من أبرز سمات المجتمعات المتطورة وذلك لما يهدف إليه خاصة فيما يتعلق بتتمية العلاقات الإنسانية وتدعيم البناء الديمقراطي وتقوية مشاركة الفاعلين الاجتماعيين"⁽⁵⁾
بينما يرى البعض الآخر على أنها "اتفاق يحرر كتابة ويودع في كتابة ضبط محكمة العمل، يتضمن الأحكام المقررة في القانون المتعلقة بكيفيات مراجعتها وإشهارها وتجديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية. ويرم بين نقابة عمالية وصاحب العمل ،بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية" وفي نفس السياق يعرفها آخرون بأنها "اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل، والضمانات الاجتماعية"

المطلب الثاني : التعريف التشريعي.

أما من الجانب القانوني، لقد تضمنت جل التشريعات تعريفا لاتفاقية العمل الجماعية، وإن كان في الأصل هو من اختصاص الفقه لكن لأهميتها تدخل المشرع واضعا تعريفا لها.
على المستوى الدولي عرفت التوصية رقم 91 بشأن الاتفاقات الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1951 الاتفاقيات الجماعية من خلال فقرتها الثانية بأنها جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل من ناحية، ومنظمة واحدة أو أكثر ممثلة للعمال

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في القانون الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص ص 99-100

⁵ - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية،

مصر، 1996، ص ص 50-51

أو في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك من قبل العمال وفقا للقوانين واللوائح الوطنية من ناحية أخرى
 فعرف المشرع الجزائري اتفاقية العمل الجماعية في المادة 114 من قانون علاقات العمل حيث نص على أنها " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي، اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل، بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.⁽⁶⁾
 أما المشرع المغربي عرفها في المادة 104 من مدونة الشغل المغربية على أنها " اتفاقية الشغل الجماعية، هي عقد جماعي ينظم علاقات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى"⁽⁷⁾.

أما المشرع المصري عرفها في المادة 152 من قانون العمل الموحد " اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم.⁽⁸⁾

أما المشرع التونسي عرفها المادة 31 من مجلة الشغل على أنها " الاتفاقية المشتركة للشغل هو اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصا من جهة وبين مؤسسة أو عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة أخرى"⁽⁹⁾

بالنسبة للمشرع الموريتاني عرف الاتفاقية الجماعية على أنها " اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب

⁶ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، 1990

⁷ - قانون رقم 99-65 المؤرخ 11 سبتمبر 2003 والمتعلق بمدونة الشغل ، الجريدة الرسمية عدد رقم 5167 لسنة 2003.

⁸ - قانون رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية عدد (مكرر) أبريل 2003

⁹ - قانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، عدد 20 لسنة 1966

العمل أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية، من ناحية أخرى⁽¹⁰⁾

وتعد الاتفاقيات الجماعية نتاج للتفاوض الجماعي الذي يجمع ممثلي العمال من جهة وممثلي أرباب العمل من جهة أخرى مما يسمح للعمال بالدفاع عن مصالحهم بشكل جماعي فيحصلون نتیجته على أحسن شروط العمل

المبحث الثاني: آلية النقابة التمثيلية لتحقيق التوازن بين طرفي الاتفاقية الجماعية للعمل.

تعرف الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽¹¹⁾ لسنة 1981 التفاوض الجماعي من خلال مادتها الأولى أنه المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو عدة منظمات لأصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل ي تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، تنظيم العلاقات بين أرباب العمل أو منظماتهم مع المنظمة أو المنظمات النقابية للعمال. و عليه فالتفاوض الجماعي وسيلة يقوم عن طريقها الشركاء الاجتماعيين بتنظيم علاقاتهم في مجال العمل.

أما في الجزائر فقد خصص المشرع الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل للتفاوض الجماعي الذي يعد أساسا لوجود الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تجمع بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال أو مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى وهو ما نصت عليه المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وعليه يمثل العمال في التفاوض الجماعي ولتقوية طرفهم النقابة التي تتصف بأنها تمثيلية أي تجسد التمثيل الحقيقي للعمال.

المطلب الأول: شروط الحصول على صفة التمثيلية للنقابة.

تعد النقابة التمثيلية كطرف ممثل للعمال أهم ضمانة للعمال للحصول على أحسن الشروط في مجال العمل والتشغيل، لهذا نجد أن المشرع وللتفاوض الجماعي اشتراط الجماعية في الطرف الممثل للعمال ولم يشترطه بالنسبة للمستخدم.

أقر المشرع التعددية النقابية منذ سنة 1990 وأعطى للعمال الأجراء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد حرية تأسيس المنظمات النقابية للدفاع عن

¹⁰-المادة 65 من مدونة الشغل الموريتانية رقم 2004-17.

¹¹- تم المصادقة عليها بموجب المرسوم 83-714 المؤرخ في 03 ديسمبر 1983 ، الجريدة الرسمية العدد

50، 1983.

مصالحهم المادية والمعنوية، متى توافرت فيهم الشروط القانونية⁽¹²⁾، كما أعطاهم حرية الانتماء من عدمه إلى العمل النقابي

تترتب على التعددية النقابية المساواة بين المنظمات النقابية التي تمثل نفس المهنة أو نفس قطاع النشاط لكنها في المقابل هذه المساواة تبقى نظرية لا تؤدي إلى المساواة الفعلية بين النقابات المتواجدة فعليا في الساحة العمالية، ولهذا ظهر مفهوم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وهي تلك التي تمثل فعليا عمال المهنة أو قطاع النشاط مما يجعلها تتمتع بمجموعة من الامتيازات والصلاحيات في تمثيل هؤلاء ومنها المشاركة في التفاوض الجماعي، وقد استلهم المشرع الجزائري هذا الشرط من توصية منظمة العمل الدولية رقم 163 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية لسنة 1981 من خلال فقرتها الثانية.

حتى تكتسب المنظمة النقابية صفة التمثيلية ألزم المشرع النقابة أن تستوفي شرطي الأقدمية وعدد المنخرطين أو نسبة الأعضاء الممثلين للمنظمة داخل لجنة المشاركة طبقا للمادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 التي تنص على أنه "يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيه واشتراكات أعضائها".

شرط الأقدمية نصت عليه المادة 34 من نفس القانون التي تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ سنة (06) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون تمثيلية إذا استوفت الشروط المنصوص عليها في المواد من 35 إلى 37 من هذا القانون، فالأقدمية شرط أولي دليل امتلاك المنظمة النقابية الخبرة الكافية للدفاع عن مصالح العمال وتضفي الثقة في قدرتها على التفاوض مع صاحب العمل، لكن رغم ذلك يبقى اشتراط أقدمية ستة أشهر غير كافية لأنها ليست بالمدة الطويلة التي تثبت كفاءة المنظمة وقدرتها على التأثير والتفاوض، وقبل هذا إثبات قدرتها على تفهم مشاكل العمال واحتياجاتهم المهنية خاصة أن القانون لا يشترط أقدمية كافية في العمال مؤسسي النقابة، ومن هنا على المشرع إما أن يلغي هذا الشرط تماما أو يرفع هذه المدة إلى مدة معقولة تتجاوز السنة.

بالإضافة إلى شرط الأقدمية يعتبر عدد المنخرطين في المنظمة النقابية أهم شرط يمكن الارتكاز عليه لتحديد ما إذا كانت تمثيلية أو لا، فكلما كان عدد المنخرطين أكثر كانت النقابة أقوى،

12 - طبقا للمادة 06 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يشترط في المؤسسين للمنظمات النقابية، التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

ولهذا اشترطت المادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁽¹³⁾ نسبة مئوية تعبر عن الحد الأدنى لعدد العمال المنخرطين من مجموع عمال المؤسسة أو الفرع أو قطاع النشاط والتي يجب تحقيقها أو الوصول إليها حتى تعتبر النقابة تمثيلية بنصها على أن تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذ كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة. أما بالنسبة للاتحادات والفدراليات وكنفدراليات العمال الأجراء حتى تكون تمثيلية على مستوى بلدية أو مجموع بلديات أو ولاية أو مجموعة ولايات أو على المستوى الوطني ينبغي أن تضم 20% على الأقل من النقابات التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للهيئة المعنية عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.⁽¹⁴⁾

كلما ارتفع عدد المنخرطين ارتفع مبلغ الاشتراكات، وكلما أصبحت المنظمة النقابية أكثر استقلالية لأنها تصبح غير محتاجة إلى مساعدات مالية لا من السلطات العمومية ولا من الأحزاب أو المستخدم أو جمعيات أو أي جهة أخرى، وهذا يسهل عليها الدفاع عن مصالح العمال الذين تمثلهم وتسهر على مصالحهم.

و من أجل تقدير نسبة التمثيل للعمال يتعين على المنظمات النقابية إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة في الثلاثي الأول من كل سنة بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية المنظمة داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد المنخرطين واشتراكات الأعضاء، ويعد مندوبين في حالة وجود لجنة المشاركة، وفي حالة عدم التبليغ في الأجل المحدد تفقد المنظمة صفة التمثيلية.

هذا في حالة وجود منظمة نقابية داخل الهيئة المستخدمة، لكن عندما لا توجد في أي منظمة نقابية تتوافر فيها الشروط المنصوص عليها قانونا، لا يحرم العمال من حقهم في التفاوض فيمثلهم مندوبون منتخبون من مجموع العمال الأجراء.

المطلب الثاني: صلاحيات المنظمة النقابية التمثيلية.

إن اكتساب المنظمة النقابية صفة التمثيلية يمكنها من ممارسة صلاحيات عديدة في الهيئة المستخدمة طبقا للمادة 38 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي منها تمتعها بحق المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة، والمشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

لتمكين النقابة التمثيلية من القيام بمهمتها في التفاوض على أكمل وجه، وفي ظل تكامل نصوص القانون الجزائري في مجال العمل نص المشرع على عضوية أعضاء النقابة التمثيلية في

¹³ - الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990

¹⁴ المادة 36 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، نفس المرجع السابق

لجنة المشاركة في الهيئة المستخدمة، فطبقا للمادة 5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تعد المشاركة⁽¹⁵⁾ في الهيئة المستخدمة من الحقوق الأساسية للعمال.

15 - يرجع تاريخ العمل بنظام مشاركة العمال في الإدارة والتسيير إلى الحرب العالمية الثانية بفرنسا حيث اعتمد في عهد حكومة "قيشي" برنامج المجلس الوطني للمقاومة في مارس 1944، بمشاركة وتدعيم الكنفدرالية العامة للعمال (CGT). إن هذا البرنامج يهدف إلى إشراك العمال في التكفل بمسؤوليات مؤسساتهم لمواجهة متطلبات الحرب، وذلك بتنظيمهم وإدماجهم في الهياكل الإدارية للمؤسسات، أي في مجالس الإدارة، وعلى شكل لجان ومجالس، عرفت بلجان المؤسسات كانت متساوية الأعضاء أي نصفها من المساهمين، والنصف الثاني من العمال. وقد جاء هذا البرنامج المعتمد في هذه السنة استجابة للفكرة التي طرحها ما عرف بها "ميثاق العمل لسنة 1941" القاضية بضرورة إقامة علاقات تعاون بين العمال وأصحاب العمل، في إطار اتفاقيات جماعية من أجل ضمان تعاون اجتماعي للقضاء على الصراع الطبقي.

وقد استمر العمل بهذا النظام على أساس تعاقدي دون أن يصدر بشأنه أي نص ينظمه بعد نهاية الحرب، إلى أن صدر الأمر 45-289 المؤرخ في 22 فيفري 1945 الذي أسس بصفة رسمية أجهزة المشاركة والمتمثلة على الخصوص في "لجنة المؤسسة" Comité d'entreprise ثم تبعه قانون 16 أبريل 1946 الذي رسم العمل لنظام ممثلي العمال ومعمولا به بصفة تلقائية عن طريق أدوات وأساليب اتفاقية . هذا، وقد كان نظام مشاركة العمال في الإدارة من بين المطالب التي ما فتئت تتادي بها التنظيمات النقابية الفرنسية، لاسيما في المؤتمر التاسع عشر (19) للكونفدرالية العامة للعمل لسنة 1927، التي كانت تطالب بضرورة إشراك العمال في تحديد شروط العمل والطرق والوسائل التنظيمية الدائمة. و في سبيل تحقيق هذا المسعى تم صدور القوانين المنشئة والمنظمة للجنة المؤسسة والتي جاءت تنويفا للمطالب النقابية في إقامة أجهزة دائمة تضمن نوعا من التوازن في المراكز الوظيفية والمهنية بين كل من أرباب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى، فيما يتعلق بسلطة القرار التي لم تعد محصورة في يد صاحب العمل فقط، لاسيما ما تعلق منها بالمسائل التي تهم العمال، والتي أصبح لهؤلاء دور هام في اتخاذها عن طريق ممثليهم في لجان المؤسسة.

أما عن نظام المشاركة العمالية في الإدارة والتسيير بالجزائر، فقد اعتبر مبدأ المشاركة العمالية في القوانين الاقتصادية والعمالية منذ البداية أحد الأسس التي يقوم عليها النظام الإداري والاقتصادي في الجزائر، بداية من نظام التسيير الذاتي في بداية الاستقلال ومرورا بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى لجان المشاركة وهي موضوع بحثنا.

هذا، وإذا كان مبدأ المشاركة العمالية من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها نظام التسيير في المؤسسة الجزائرية، فإن التنظيم القانوني لهذا المبدأ الهام لم يتم بصفة رسمية إلا في سنة 1971، بمقتضى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهو القانون الذي يعتبر بداية التاريخ الرسمي لها و من سنة 1971 إلى غاية سنة 1987، بدأت هذه المرحلة من الناحية السياسية والقانونية، بصدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971، بالنسبة للمؤسسات العامة، وقانون العلاقات الجماعية للعمال في القطاع...الخاص، بالنسبة للمؤسسات والمقاولات الخاصة، حيث وضع ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق للمشاركة العمالية في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج من أي المؤسسات نفسها. إن التسيير الذي يقوم به العمال في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات يتجسد خاصة في مجلس العمال الذي ينتخب لمدة 03 أعوام من قبل مجموع العمال سواء في مستوى الوحدات أو في مستوى المؤسسة . هذا، والصفة الممنوحة للعامل في هذا الإطار هي صفة المنتج المسيّر، في مجلس العمال

تشكل لجنة المشاركة من مندوبي العمال الذين ينتخبون من بين العمال المثبتين، وطبقا للمادة 98 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية⁽¹⁶⁾ ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الإلتخاب.

يلزم المشرع المستخدم طبقا لأحكام المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بضرورة إعلام هذه اللجنة كل ثلاثة أشهر على الأقل بالمعلومات الخاصة بتطور إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، وتطور عدد العمال وهيكل الشغل، ونسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي.

كما ألزمه بأخذ رأي اللجنة قبل تنفيذ المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها، وتنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)، وفيما يعلق بمشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)، ومخططات التكوين المهني وتحديد المعارف و تحسين المستوى.

بل أكثر من ذلك طبقا للمادة 95 من قانون 90-11 عندما تضم المؤسسة المستخدمة أكثر من 150 عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس الإدارة أو المراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين (02) بالإدارة يتولون تمثيل العمال داخل هذا المجلس.

كل هذا يسمح للجنة المشاركة ومن ورائها النقابة التمثيلية أن تكون على دراية كاملة بالوضع الاقتصادي والمالي للمؤسسة مما يجعلها تساهم بفعالية في تسيير المؤسسة ونشر الوعي بين العمال بالوضع داخل المؤسسة وتحدياتها من جهة، ومن جهة أخرى التفاوض مع المستخدم عن دراية ووعي مما يسمح لها بالتأثير والوصول إلى اتفاقات ترضي العامل ولا تعرض مصالح المستخدم للخطر .

أما بالنسبة لاتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وطبقا للمادة 39 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فإن

المذكور، والذي لا تنحصر مراقبته لنشاط المؤسسة في المظاهر التقنية فحسب بل تتجاوزه لتتخذ بُعدا سياسيا على الخصوص.

وهكذا، أصبحت المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية تتم من خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين وعلى مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على أكثر من عشرين (20) عاملا.

ينظر في هذا الموضوع ولأكثر تفصيل مازة عبلة، دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2014، ص 6.

¹⁶ - طبقا للمادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الإجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذ كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة."

صفة التمثيلية تجعلها بقوة القانون تستشار في ميادين النشاط التي تعينها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما، وتشارك في التفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعينها، وتمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي، وتمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وهذه الصلاحيات تجعلها الممثل الحقيقي للعمال والمدافع والراعي لمصالحهم.

بناء على الدور المنوط بال نقابات التمثيلية ودورها في الوصول إلى اتفاقات حقيقية وبناءة وسع المشرع من مجالات التفاوض لتشمل كل شروط وبنود العقد وهذا يسمح أن تحل الاتفاقيات الجماعية محل العقود الفردية

المبحث الثالث: مجالات التفاوض بين طرفي علاقة العمل.

تطرفت مختلف التشريعات إلى مختلف المجالات التي يمكن أن يشملها التفاوض ومنه المحتوى الذي يمكن أن تتضمنه الاتفاقيات الجماعية، ومنها التشريع الجزائري الذي لم يترك أي مجال يتعلق بعلاقات العمل إلا وأدخله في التفاوض مع ترك المجال مفتوحاً للطرف لإضافة أي مجال يرون ضرورة التفاوض حوله، حيث نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل الجزائري على مجموعة من العناصر والتي يجب أن يتفاوض عليها أطراف علاقة العمل، ومنها ما سننتظر إليه في المطالب الآتية.

المطلب الأول: الأجور والتعويضات والمكافآت .

إن الأجور والتعويضات تمثل نقطة حساسة لكلا طرفي علاقة العمل، فهي تمثل بالنسبة لصاحب العمل أحد تكاليف المؤسسة ، أما بالنسبة لفئة العمال فهي تمثل المدخول الوحيد لتغطية نفقات العيش ، وبما أن هذه الأخيرة تمثل الطرف الضعيف تدخل المشرع لحمايتها بإدراج مسألة تحديد الأجور في محتوى الاتفاقية الجماعية من أجل تحقيق توازن بين الطرفين.⁽¹⁷⁾ وبالتالي فإن مسألة تحديد نظام الأجور والتعويضات من اختصاص الاتفاقية الجماعية أي أنها مسألة تفاوضية ، وهذا ما يعتبر انجاز لفئة العمال.

و يتضمن الأجر، الأجر القاعدي، التعويض عن الأقدمية، تعويض المسؤولية والتبعات المنصب، التعويض عن الأخطار إن وجدت، التعويض عن في الأوقات غير العادية تعويض المنطقة مثل منطقة الجنوب والهضاب العليا، تعويض نفقات المهام.

إن حرية التفاوض حول تحديد الأجور التعويضات ليست بالمطلقة فهي مقيدة بين تدخل المشرع تارة وبين المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية تارة أخرى، فبالنسبة للمشرع فهو تدخل لتحديد الأجر الأدنى المضمون والعناصر المكونة له، أما بالنسبة لمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية قد تؤثر

¹⁷ - مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ

والإضراب كوسيلة ضغط رسالة لنيل دكتوراه في العلوم ، قانون خاص ، 2015 ، الجزائر ، ص 104

في الأجور مثل الأزمات الاقتصادية وحالة التضخم أو وجود فوارق واسعة في الأجور بين مؤسسات القطاع الخاص مع مؤسسات القطاع العام ، كذلك تناسب الأجر مع القدرة الشرائية للعمال . بالإضافة إلى الأجور يمكن للعامل أن يستفيد من المكافآت والتي هي مرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل تمنح للعمال نظير الجهود التي بذلوها وانعكست بالإيجاب على المؤسسة . إن نظام المكافآت هي كذلك يجب أن تكون محل تفاوض بين ممثلي العمال والهيئة المستخدمة، وهذا ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة 120 بقولها " المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل " حيث يتم الاتفاق حول تحديد شروط وكيفية منحها للعمال والتي عادة ما توزع عند نهاية السنة إما في شكل نسبة أو حصص من الأرباح.⁽¹⁸⁾

المطلب الثاني : شروط وإجراءات التوظيف وفترة التجربة.

إن مسألة تحديد شروط وإجراءات التوظيف من اختصاص الاتفاقيات الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من قانون علاقات العمل على أنه " يتم إبرام عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " وبالتالي يمكن لأطراف الاتفاقية وضع شروط التوظيف مثل إعطاء الأولوية في التوظيف للترقية الداخلية على التوظيف الخارجي أو منح الأولوية في التوظيف للأشخاص الذين استفادوا من تربية داخل المؤسسة.

ويجب أن يكون التوظيف مبني على عدم التمييز بين المترشحين ماعدا في الحالات التي يكون فيها التمييز إيجابيا لبعض الفئات مثل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة أو فئة القصر .

أما فترة التجربة هي فترة سابقة لفترة التثبيت ، حيث يوضع فيها العامل الجديد تحت مرحلة التدريب للتأكد من مدى قدرته وكفاءته للقيام بالعمل وفي نفس الوقت يستطيع العامل أن يتعلم ويتمر المهنة ، أما عن مدتها فهي تختلف حسب طبيعة العمل ، يتم تحديدها عن طريق المفاوضات الجماعية⁽¹⁹⁾ مع مراعاة ما نصت عليه المادة 18 والتي نصت على أنه " يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه ،لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر (06) أشهر ،كما يمكن أن ترتفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب ذات التأهيل العالي "ومعنى ذلك أن مدة التجربة في المناصب العادية يجب أن لا تتفوق 06 أشهر بينما في المناصب العالية والتي تتطلب تأهيل عالي فإنها تتجاوز 06 أشهر على أن لا تتجاوز 12 شهرا .

بالإضافة إلى ما سبق يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص على مدة الإشعار المسبق وكيفية تبليغه ،حيث يمكن إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة بطلب من أحد الطرفين ،ويجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العلاقة قبل نهاية الفترة الالتزام بمدة الإشعار المسبق وإتباع إجراءات

18 - قانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل .

- المادة 18 / 02 والتي نصت " تحدد مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق المفاوضات الجماعية " ¹⁹

تبليغه وفي حالة عدم نص الاتفاقية الجماعية على مدة الإشعار المسبق فهنا يمكن للإطراف إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق⁽²⁰⁾.

المطلب الثالث: النظام التأديبي.

إن المادة 120 من قانون علاقات العمل لم تذكر النظام التأديبي ولكن بالرجوع إليها نلاحظ أنها ذكرت العناصر التي يمكن التفاوض عليها على سبيل المثال لا على سبيل الحصر والدليل على ذلك عبارة الواردة في نفس المادة السابقة "يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية" وعليه يمكن التفاوض على عناصر أخرى تكون مهمة بالنسبة للعمال وأصحاب العمل مثل النظام التأديبي . انطلاقا من المادة 73 مكرر 4 من قانون علاقات العمل والتي نصت على أنه "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات"

من هنا نستشف الدور الإيجابي للاتفاقيات الجماعية والتي يمكن من خلالها التفاوض بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل على مضمون الأخطاء التأديبية والإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للعمال، والتي تكون ملزمة لأطراف الاتفاقية وهذا من شأنه تقييد سلطات صاحب العمل عند إعداده للنظام الداخلي أو التزامه بتعديل هذا الأخير بما يتماشى مع بنودها، خاصة فيما يتعلق بالضمانات الإجرائية التي تخلى المشرع عن تنظيمها ومنح هذا الحق للمستخدم عند إعداده للنظام الداخلي رغم أن حقوق الدفاع تعد من الحقوق الدستورية طبقا للمادة 56 من دستور 1996 المعدل والمتمم.

من هنا تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل تكملة للقانون والنظام الداخلي للمؤسسة خاصة وأن قطاع العمل يشهد تطورا في مختلف المجالات مما قد يؤدي إلى وجود أخطاء لم يتطرق إليها لا القانون ولا الأنظمة الداخلية للعمل.⁽²¹⁾

ومع ذلك يشهد قطاع العمل في أغلبه خلو الاتفاقيات الجماعية من الأحكام المتعلقة بالنظام التأديبي، لكون أن النظام الداخلي يتناول كل المسائل الإجرائية بالتفصيل، وحتى لو أنه تطرقت الاتفاقية الجماعية لبعض أحكامه فإنها تحلها على النظام الداخلي للمؤسسة.⁽²²⁾

الخاتمة:

بعدها كانت الدولة في العهد الاشتراكي هي المنظم للاقتصاد وللعمل وكانت المستخدم الشبه الوحيد، أما اليوم وفي ظل النظام الرأسمالي أصبحت دولة ضابطة ومراقبة فقط ، تكتفي بوضع

²⁰ - المادة 20 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

²¹ - في حالة وجود فراغ قانوني في مسألة النظام التأديبي يلجأ صاحب العمل إلى تدوينها في النظام الداخلي والذي قد يشكل تعسفا في حق العمال لذلك تتدخل الاتفاقية لتتطرق إلى الأخطاء التي لم ينص عليها القانون والتي تعتبر أكثر ضمانا وتحقيقا للمساواة من القانون الداخلي

²² - سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن بخده، الجزائر، 2008

القواعد الدنيا لحماية العامل تاركة المجال لأصحابه عمالا وأربابا للعمل لتنظيم وتأطير علاقاتهم عن طريق التفاوض، فأصحاب العلاقة هم الأقدر على معرفة ما ينفعهم.

هذه الشعارات جميلة إذا كان ممثلي العمال يتمتعون بالكفاءة القانونية والقدرة على التفاوض وقراءة الواقع الاقتصادي للمؤسسة والواقع الاقتصادي للقطاع وللدولة ككل.

لذلك يجب أن تحرص النقابات على تكوين عمالها في المجال القانوني والمجال الاقتصادي وتقنيات التفاوض وإلا كان التفاوض مجرد شعار ووسيلة يحقق من خلالها أرباب العمل باعتبارهم الطرف الأقوى في المعادلة انتصاراتهم على العمال.

كما يجب على المشرع دعم دور لجنة المشاركة في المؤسسة فلا يبقى دورها مجرد إعلامي فقط بل مساهم في التسيير.