

معوقات التفاوض الجماعي للعمل والحلول المقترحة

بن عزوز بن صابر

أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

مدير مخبر قانون العمل والتشغيل

بن عزوز محمد

أستاذ متعاقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

مقدمة :

اهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي ، كوسيلة لإبــــــــــــــــرام الاتفاقيات الجماعية للعمل من خلال إصدار الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية النقابة وحماية الحق النقابي المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جوان 1948 في دورته 31 وبدأ نفاذها بتاريخ 4 جوان 1950 والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 جوان 1949 في دورته 32 وبدأ نفاذها بتاريخ 18 جوان 1951 ، والاتفاقية رقم 154 لسنة 19981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي ، بالإضافة إلى التوصية رقم 143 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال، والتوصية 163 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي.

كما تبرز أهمية التفاوض الجماعي الجدي في كونه وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة ، نتيجة النقاش المتبادل بين طرفي علاقة العمل الجماعية بغية وضع قواعد مهنية يشارك من شأنها تحقيق التوازن بين المصلحتين المتناقضتين ومن تم تحقق العدالة والمساواة ، كالتفاوض حول

نظام عادل ومنصف للأجور، كما أن التفاوض الجماعي يحقق التكافؤ في القوة بين العمال من جهة وبين أرباب العمل من جهة أخرى ذلك لأن تكتل العمال كجماعة تشكل طرفا واحدا ، يحقق نوعا من التوازن بين الطرفين حيث تكافئ القوة الجماعية للعمال ، القوة الاقتصادية لأصحاب العمل ، وبهذا يحقق العمال من خلال التفاوض الجماعي الجدي مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية¹

تبرز أهمية التفاوض الجماعي أيضا في كونه كثيرا ما يكمل النصوص التشريعية بتفصيل العام منها ، وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه كاعتماد نظام خاص بالتعويضات ، وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع ، وتحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة ، أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا كإقرار منحة نهاية الخدمة للعمال المحالين على التقاعد ، و إقرار التعويض عن الذهاب الإرادي في حالة التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية ، ومن ناحية أخرى تعد الاتفاقية الجماعية للعمل التي نتجت عن تفاوض حقيقي وجدي ، أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ، من خلال مراجعتها وبموجب اتفاق جماعي مسايرا للمستجدات والمتغيرات² .

¹ : - يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - منظمة العمل العربية - البرنامج

الانمائي للأمم المتحدة - منظمة العمل الدولية لسنة 1996 ص 31 و 32.

v. Castal : Le rôle des conventions collectives de travail (évolution et développement) thèse université de Montpellier beziers 1940p3

² : بن عزوز ن صابر الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقران ، دار حامد للنشر

والتوزيع عمان ، الطبعة الأولى 2011 ص 8 و 9 .

ما يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة للوقاية من نشوب المنازعات الجماعية، التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب ، بكل ما ينطوي على ذلك من أضرار تهدد المصالح الاقتصادية للمؤسسة من جهة ، والمصالح الاجتماعية للعمال ، بل وبالمصلحة العامة متى ألحق الإضراب ضررا بالاقتصاد الوطني، ولما كان التفاوض الجماعي أنجع الوسائل للتسوية السريعة للنزاع الجماعي ، فإن مختلف التشريعات العمالية أقرت تنظيمه بطريقة دورية ومستمرة ، وهو ما تضمنته أحكام الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحرية وكرسه المشرع الجزائري نفسه من خلال القانون رقم 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب ، والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي إلى جانب التوصية رقم 163 لسنة 1989 .

غير أن الإشكال الذي يطرح ما هية الصعوبات العملية والتشريعية التي تعيق عملية التفاوض الجماعي ، وتحول بينه وبين تحقيق الأهداف المشار إليها ؟ . إجابة على ذلك الإشكال ارتأينا تقسيم موضوع بحثنا إلى مبحثين نتناول في المبحث الاول ماهية التفاوض الجماعي ونخصص المبحث الثاني لإجراءات سيره مبرزين في ذلك الإشكالات القانونية ، والصعوبات العملية التي تحول دون تحقيق أهدافه المرجوة .

المبحث الاول : ماهية التفاوض الجماعي

وقوفا عند ماهية التفاوض الجماعي ، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين

نتناول في المطلب الاول التعريف بالتفاوض الجماعي في المواثيق الدولية والتشريعات المقارنة ، ونخصص المطلب الثاني لإجراءات سيره .

المطلب الأول : التعريف بالتفاوض الجماعي في المواثيق الدولية

تحديدا لفهوم التفاوض الجماعي ، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول التعريف بالتفاوض الجماعي في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، ونخصص الفرع الثاني لتعريفه في إطار الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية .

الفرع الأول : تعريف التفاوض الجماعي في اتفاقيات العمل الدولية

عرفت المادة 2 الاتفاقية الدولية رقم 154 المشار إليها التفاوض الجماعي

على أنه : " جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ، أو واحدة ، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة ، ومنظمة عمال ، أو أكثر من جهة أخرى من أجل : تحديد شروط العمل والتشغيل ، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال ، و تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال " . يتبين من هذا التعريف أن الاتفاقية الدولية رقم 154 عرفت التفاوض الجماعي للعمل انطلاقا من مضمونه " الشروط العامة للعمل والتشغيل " و أطرافه " أصحاب العمل والعمال ، أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال " ، كما وسعت نفس الاتفاقية الدولية نطاق أطراف التفاوض الجماعي ، ليشمل ممثلين آخرين غير نقابيين منتخبين

من قبل العمال لغرض التفاوض نيابة عنهم¹. بالإضافة إلى التعريف الوارد في الاتفاقية رقم 154 المشار إليها ، عرفت المادة 2 من التوصية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 91 لسنة 1951 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية هذه الأخيرة بقولها : " الاتفاقية الجماعية اتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل والاستخدام يبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من ناحية ، وبين منظمة واحدة أو أكثر تمثل العمال أو بين ممثلي العمال المعينين في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات والذين يتم انتخابهم وتفويضهم وفق أحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى ". يتفق هذا التعريف مع ما استقرت عليه التشريعات الداخلية والفقهاء المقارن فهو يشير إلى أطراف الاتفاقية الجماعية ، وموضوعها وشكلها الكتابي.

الفرع الثاني : تعريف التفاوض الجماعي في اتفاقيات العمل العربية

اهتمت منظمة العمل العربية أيضا على غرار منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية منذ نشأتها باعتبارها حقا من الحقوق النقابية وظهر ذلك جليا من خلال إصدارها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية ، التي تم إقرارها في الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في الخرطوم في مارس 1979².

¹ : يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية المرجع السالف الذكر ص 28 مستندا في ذلك على المادة 3 من الاتفاقية رقم 154 السالفة الذكر .

² : انظر محمد عبد الله نصار-المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - مطبعة جامعة الدول العربية طبعة 1996 ص 31 و انظر كذلك رأفت دسوقي - المفاوضة الجماعية في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 دار النصر للطباعة القاهرة بدون طبعة ص 52 .

عرفت المادة الأولى من الاتفاقية المشار إليها أعلاه المفاوضة الجماعية بقولها: " المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال ، أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت". لم تقدم المادة السالفة الذكر تعريفا دقيقا للمفاوضة الجماعية فلم تعرفها من حيث الإجراءات المتبعة بشأنها ، ولا من حيث موضوعها ، بل عرفتها من حيث أصل نشأتها فهي حق من الحقوق النقابية وبالتالي أقصت العمال غير المنتمين للمنظمات النقابية من ممارسة هذا الحق وهو ما يخالف الأحكام الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، والمتعلقة بالموضوع . تركت اتفاقية العمل العربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية ، حرية للتشريعات الوطنية الداخلية في وضع الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية ، خاصة فيما يتعلق بالأجهزة المؤهلة ، والإجراءات الخاصة شريطة عدم مساس أحكام التشريعات الوطنية بحرية المفاوضة الجماعية المعترف بها بموجب هذه الاتفاقية ¹ . من خلال إطلاعنا على التشريعات العمالية العربية المنظمة لموضوع التفاوض الجماعي نجدها اختلفت في تحديد الهدف منه فمنها من اعتبرته وسيلة من وسائل تحسين الشروط العامة للعمل ، وإبرام الاتفاقيات الجماعية ، ومنها من اعتبرته وسيلة لتسوية النزاع الجماعي للعمال ومنها من لم تتعرض إليه إطلاقا .

¹ : المادة 2 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 الصادرة عن منظمة العمل العربية و المتعلقة بالمفاوضة الجماعية : " ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة ، والإجراءات المتعلقة بها ، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية ."

المطلب الثاني : تعريف التفاوض الجماعي في التشريعات المقارنة و الغاية منه

تطرقنا بعض التشريعات إلى تعريف التفاوض الجماعي ، بينما التزم البعض الآخر منها الصمت مكتفيا بإبراز الغاية المرجوة منه ، لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول التعريف بالتفاوض الجماعي في التشريعات المقارنة ، ونخصص الفرع الثاني للغاية المرجوة منه .

الفرع الأول : تعريف التفاوض الجماعي في التشريعات المقارنة

عرف المشرع المصري المفاوضة الجماعية على أنها: "الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال¹، بينما عرفها المشرع المغربي على أنها : "الحوار الذي يجرى بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة وبين مشغل أو عدة مشغلين ، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف : تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل، تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء، بالإضافة إلى تنظيم

¹ : انظر المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد – جريدة رسمية

عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003

العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة ، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى¹.

اتفق المشرع الجزائري مع التشريعات العمالية العربية المقارنة ، التي اعتبرت التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وبالتالي لم يول أهمية كبير لتعريف التفاوض الجماعي بقدر اهتمامه بثمرة ذلك التفاوض " الاتفاقيات الجماعية " . رغم الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية للعمل ، إلا أنه عنون الباب السادس من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل " بالتفاوض الجماعي " وكان عليه أن يعنونه " بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل " ، كون جل الفصول التي احتواها هذا الباب تعلقت بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي ، وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهب إليه بعض التشريعات العربية² ، وما ذهب إليه التشريع الفرنسي³.

يتضح من خلال التعريفين السالفين للمفاوضة الجماعية الواردين في التشريع المصري والمغربي ، على أن التفاوض الجماعي أو المفاوضة الجماعية ، مرحلة مهمة وسابقة لإبرام الاتفاقية الجماعية ، وتتجلى هذه المرحلة في جلوس

¹ : انظر الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل - جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة يوم 8 دسمبر 2003 .

² : عنون المشرع التونسي الباب الثالث بالاتفاقيات الجماعية للعمل ، ونفس العنوان استعمله المشرع الموريتاني من خلال الباب الثاني .

³ : عنون المشرع الفرنسي الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل Titre III conventions et accords collectifs de travail

طرفي علاقة العمل الجماعية أي الممثلين النقابيين للعمال من جهة و المستخدم ومن يمثله على طاولة واحدة من أجل مناقشة مسائل جد مهمة تتعلق بشروط التشغيل والعمل داخل الهيئة المستخدمة ، مع العلم أن الشرع الجزائري تعرض إلى تلك الشروط في المادة 120 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وذكر منها 14 مسألة منها التصنيف المهني لمقاييس العمل ، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها ، الاجور الاساسية المطابقة للتصنيف المهني التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة ، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل ، كفاءات مكافأة العمال المعنيين عن المردود ، تحديد النفقات المصرفية ، فترة التجربة والإشعار المسبق ، مدة العمل الفعلي ، الغيابات الخاصة ، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل ، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب ، ممارسة الحق النقابي مدة الإتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها ، غير أن تلك المسائل لم ترد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال ، ومنها إقرار الذهاب الإرادي مقابل التعويض لصالح العمال المهتمين بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية¹ .

¹: بن عزوز بن صابر مقال تحت عنوان هل الذهاب الإرادي يمس بمبدأ الحفاظ على الشغل - مداخلات الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي - عدد خاص - دار ابن خلدون للنشر والتوزيع وهران ص 22.

يعرف الذهاب الإرادي أو الذهاب التفاوضي كما أطلق عليه في فرنسا على أنه: " اتفاق بين كل العامل والمستخدم على إنهاء علاقة العمل غير المحددة المدة ، مقابل تعويض محدد مسبقا ¹ ". إن مثل هذا الإجراء يحقق مصلحة متبادلة للطرفين، خاصة صاحب العمل الذي يجد فيه إجراء سهل وبسيط لإعادة ضبط مستوى الشغل أما مصلحة العامل حصوله على التعويض ، الذي يفوق غالبا التعويض عن التسريح لسبب اقتصادي ².

اختلفت الاتفاقات لمختلف الهيئات المستخدمة في تقديرها للتعويضات الخاصة بالذهاب الإرادي ، فإذا كانت البعض منها قد منحت تعويضا قيمته أجر شهر واحد عن كل سنة عمل في حدود 15 سنة ³ ناسخة ما ورد في المادة 72 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات ⁴ الملغاة بالمادة 35 من المرسوم التشريعي 94 - 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد

¹ ; Antoine Mazeaud-Droit du travail) Montchrestien E.J.A.31cedex 15 1998p335n 554 .

² : محمد نصر الدين قوريش - الذهاب الإرادي للعامل حالة من حالات انتهاء علاقة العمل - المجلة الجزائرية للعمل العدد الخاص رقم 23 | 98 صفحة 101.

³ : انظر المادة 8 من الاتفاق الجماعي للمؤسسة العمومية لتوزيع الأدوية EN.DIMED الحرر بالجزائر العاصمة بتاريخ 21 أبريل 1999 السالفة الذكر. انظر الاتفاق الجماعي للمجمع الصناعي للورق والسيليلوز وحدة مستغانم المتعلق بتطبيق الجانب الاجتماعي المسجل لدى مفتشية العمل بالشارقة يوم 03 / 04 / 2006 تحت رقم 010 / 2006 .

⁴ : لمادة 72 من القانون رقم 90 - 11 : " للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة . يستحق هذا التعويض على أساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود 15 شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر . يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاث الأخيرة " .

يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية¹، فإن أغلبيتها حددت التعويض بأجر شهر ونصف عن كل سنة في حدود في حدود 15 سنة² ولاحظنا أنه نتيجة التعويض المحفز في الاتفاق ، فإن عدد الذين اختار الذهاب الإرادي كان أكبر من عدد العمال الذين أحيلوا على التأمين عن البطالة³.

الفرع الثاني : آثار التفاوض الجماعي

للتفاوض الجماعي آثارين أحدهما إيجابي يكمن في إبرام الاتفاقية الجماعية ، والثاني سلبي يترتب عنه نزاع جماعي في العمل ، وعادة ما يصل التفاوض الجماعي إلى نتائج سلبية نظرا للصعوبات التي تواجهه وعليه سوف نقسم هذا الفرع إلى عنصرين نتطرق في العنصر الأول إلى الآثار الإيجابية للتفاوض الجماعي ونخصص العنصر الثاني للآثار السلبية .

¹ : المادة 35 من المرسوم التشريعي 09/94 : " تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا المرسوم التشريعي ولا سيما المادة 72 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ". جريدة رسمية عدد 34 مؤرخة في 1994/06/01 .

² : المادة 6 من الاتفاق الجماعي للمجمع الصناعي للورق والسيليلوز السالف الذكر : " يستفيد كل عامل لا تتوفر فيه الشروط القانونية للإحالة على التقاعد من الذهاب الإرادي وفقا لما يقتضيه القانون . ويتحصل العمال المعنيون بالذهاب الإرادي من أجرة شهر ونصف لكل سنة عمل وهذا في حدود 15 سنة .

³ : نظر البروتوكول الملحق بالاتفاق الجماعي للمجمع الصناعي للورق والسيليلوز المتضمن قائمة وعدد العمال المحالين على التقاعد المسبق وعلى التأمين على البطالة والذهاب الإرادي - بلغ عدد المحالين على التأمين على البطالة 23 عامل والتقاعد المسبق 9 عمال أما الذهاب الإرادي 99 عامل .

أولا : الآثار الإيجابية للتفاوض الجماعي

تتجلى الآثار الإيجابية للتفاوض الجماعي في إبرام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل ، رغم الأهمية التي أولاها المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية للعمل ، إلا أنه عنون الباب السادس من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل " بالتفاوض الجماعي " وكان عليه أن يعنونه " بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل كون جل الفصول التي احتواها هذا الباب تعلقت بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهبت إليه بعض التشريعات العربية¹ ، وما ذهب إليه التشريع الفرنسي².

عرف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية للعمل بأنها اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، ولم يكتفي المشرع بتعريف الاتفاقية فحسب ، بل أورد تعريفا للاتفاق الجماعي مخالفا بذلك التشريعات العربية ، ومقتديا بالتشريع الفرنسي³. ميز المشرع

¹ : عنون المشرع التونسي الباب الثالث من قانون العمل رقم 62-96 المؤرخ في 15 جويلية 1996 بالاتفاقيات الجماعية للعمل ، ونفس العنوان استعمله المشرع الموريتاني من خلال الباب الثاني من القانون رقم 2004/17 المتضمن مدونة الشغل للجمهورية الاسلامية الموريتانية

² : عنون المشرع الفرنسي الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل Titre III conventions et accords collectifs de travail.

³ : المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " الاتفاقية الجماعية 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 تشكل ملحقا بالاتفاقية الجماعية " .

الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع¹ .

المبحث الثاني : إجراءات التفاوض الجماعي

يعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، أقدم وسيلة عرفها قانون العمل ، ولازال يحظى باهتمام التشريعات العمالية الحديثة ، وذلك لعدة عوامل أهمها : سهولة التفاوض نظرا لسهولة تعيين أطراف التفاوض الجماعي من جهة ، ومعرفة كل طرف مفاوض للطرف الآخر ، وللمواضيع المطروحة للنقاش ، والحوار من جهة أخرى ، لذلك نجد أن أصحاب العمل يفضلون هذا المستوى من التفاوض الجماعي . كرس المشرع الجزائري نوعين من التفاوض الجماعي ، التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ، والتفاوض الجماعي على مستوى أعلى درجة : أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي والذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع . نظرا لأهمية التفاوض الجماعي وجب علينا التطرق إلى أطرافه في الفرع الأول ثم إلى إجراءات سيره في الفرع الثاني.

¹: المادة 121 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو أن تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة "

الفرع الأول : تحديد أطراف التفاوض الجماعي

تتم عملية التفاوض الجماعي بين أطراف أصليين وهم الممثلون النقابيون للعمال من جهة ، وبين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين من جهة أخرى . يمثل العمال في عملية التفاوض الجماعي ممثلون النقابيون¹ ، اشترط المشرع الجزائري لاكتساب صفة الممثل النقابي الشروط القانونية التالية² : التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات عن الأقل ، التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية ، أن يكونوا راشدين ، أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، أن يمارسوا نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة .

فيما يتعلق بالشرطين الأول والثاني " التمتع بالجنسية الجزائرية ، وبالحقوق المدنية والوطنية " يعتبران شرطين عامين ، يجب توفرهما في كل من ينتخب ، أو يترشح لأي مهمة تمثيلية ، ولا يطرحان أي إشكال بينما تحتاج الشروط القانونية الأخرى إلى تحليل ومناقشة ، ففيما يتعلق بشرط توافر سن الرشد ورد عاما وغير دقيق ، فهل قصد المشرع الجزائري به السن الخاص بالانتخاب أم السن الخاص بالترشح للانتخاب ؟ حدد المشرع الجزائري سن

¹ : انظر المواد 7 - 14 - 42 من القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 - 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وبالأمر 96 - 12 المؤرخ في 10 جوان 1996 .

² : انظر المادة 6 من القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

انتخاب ممثلي العمال في لجنة المشاركة بأكثر من 16 سنة¹ ، وهو السن الأدنى المقرر قانونا للتشغيل² ، وفي اعتقادنا أنه نفس السن المعتمد لانتخاب الممثلين النقابيين ما دام أن المهمة واحدة ، ألا وهي تمثيل العمال . اعتبرت أحكام قانون العمل 16 سنة معيارا لانتخاب ممثلي العمال و كذا الممثلين النقابيين ، وهو سن التمييز في القانون المدني ، يترتب عليه قابلية التصرف للبطلان³.

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري ، أن يحدد سن انتخاب ممثلي العمال 18 سنة ، على غرار ما ذهب إليه قانون الانتخابات ، كما أن الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل ، التي صادقت عليها الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 ، والتي صادقت عليها الجزائر في 16 أبريل 1993 عرفت الطفل على أنه : " كل شخص لم يبلغ 18 سنة " فكيف يمكن للطفل الذي لم يبلغ 18 أن يمارس مهمة انتخابية ، في إطار علاقات العمل ؟.

¹ : المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90 . 289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97 . 248 المؤرخ في 8 ماي 1997 : " يسجل المستخدم قانونا في القوائم الانتخابية كل العمال الذين تتجاوز سنهم 16 سنة "

² : المادة 15 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة ، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين ، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما " .

³ : المادة 43 من القانون المدني كل بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد يكون ناقص الأهلية " المادة 83 من قانون الأسرة من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد طبقا للمادة 43 من القانون المدني تكون تصرفاته نافذة إذا كانت نافعة له وباطلة إذا كانت ضارة به وتتوقف على إجازة الولي أو الوصي فيما إذا كانت مترددة بين النفع والضرر ، وفي حالة النزاع يرفع الأمر للقضاء " .

هذا عن سن الانتخاب ، أما عن سن الترشح للانتخاب ، فلم يحدد المشرع عند تعرضه لشروط تأسيس المنظمة النقابية إلى السن القانوني الواجب توافره ، فيمن يرغب الترشح لتأسيس المنظمة النقابية مكتفيا بشرط عام " أن يكونوا راشدين " فما هو سن الرشد القانوني ، الواجب توافره في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ؟ هل هو السن المنصوص عليه في أحكام الشريعة العامة ، والمحدد 19 سنة كاملة ؟¹ أم هو السن الذي اشترطه المشرع في المندوب النقابي و ممثل العمال والمحدد 21 سنة كاملة يوم انتخابه؟².

الفرع الثاني : سير عملية التفاوض الجماعي

خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي³ ، وميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية ، الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ، والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة ، أي الاتفاقية الجماعية الخاصة بالقطاع وحدد تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية ، على خلاف ذلك لم تتعرض أغلبية التشريعات العربية المقارنة إلى إجراءات سير عملية

¹ : المادة 40 من القانون المدني الجزائري : " كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ، ولم يحجز عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية . وسن الرشد 19 سنة كاملة " .

² : المادة 44 من القانون رقم 90 . 14 السالف الذكر : " يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه " - المادة 97 فقرة 3 من القانون رقم 90 . 11 : " وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب ، البالغين 21 سنة كاملة .

³ : انظر الفصل الرابع المواد من 123 إلى 125 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر .

التفاوض ، تاركة ذلك للشركاء الاجتماعيين¹ . في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا هذه التشريعات بحيث يترك القواعد المتعلقة بإجراءات تنظيم التفاوض الجماعي ، وسيره للشركاء الاجتماعيين ، لأن ذلك يعد تدخل منه في إرادة الأطراف الأمر الذي يتنافى وفلسفة قانون العمل الجديد فاققتصاد السوق يقتضي عدم تدخل المشرع في تنظيم مسائل جزئية ، وفرعية تهتم الطرفين فمثل هذه المسائل لا تعد من النظام العام الاجتماعي الذي يبرر تدخله .

لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء ، يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عددا يتراوح بين 3 إلى 7 أعضاء ، أما في الاتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا² . اكتفى المشرع الجزائري بتحديد إطار عام للتفاوض الجماعي لا يجوز للأطراف الخروج عنه فهو من النظام العام³ ، إذ ألزم المشرع الطرفين وخاصة صاحب العمل على أن تكون لجان التفاوض متساوية الأعضاء وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تجعل منها لجانا مختلطة كما

¹ : لم يتعرض المشرع المصري ولا المشرع التونسي ولا المغربي ولا الموريتاني إلى تحديد إجراءات خاصة بعملية التفاوض الجماعية .

² : انظر المادة 124 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر .

³ : بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي - رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي - كلية الحقوق جامعة وهران السنة الجامعية 2007/2008 ص 69.

كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة¹. استقراء للنصوص التشريعية يتبين لنا أن المشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل ولا المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي ، بل ترك الحرية لهم في ذلك²، غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض ، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال ، وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض ، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية³.

ما تجدر الإشارة إليه أن العقوبة الجزائية المقررة ضد الطرف الذي يرفض التفاوض الجماعي ، بعد أن يبدي الطرف الثاني رغبته فيه ، غير ردعية ، فهي غرامة رمزية بالمقارنة مع النتائج المترتبة على عدم امتثال أحد الطرفين لطلب التفاوض الجماعي ، وهو ما يقال على جميع العقوبات الجزائية المقررة في قانون العمل⁴.

¹ : المادة 93 من الأمر 75 - 31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص : " لا يجوز إبرام الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الجهوية أو المحلية بين الهيئات النقابية لعمال فروع نشاط خاص ، وبين مؤسسات نفس الفرع إلا في إطار لجنة مختلطة "

² : المادة 123 من القانون رقم 90 . 11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقيات الجماعية) بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه .

³ : المادة 152 من القانون رقم 90 . 11 المتعلق بعلاقات العمل : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع أو تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية و الإشهار بها في وسط العمال المعنيين ، وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية

⁴ : بن عزوز بن صابر - التفاوض الجماعي بين الاطار القانوني والواقع العملي - مجلة المحامي الصادرة عن منظمة المحامين للاحية سيدي بلعباس العدد 4 ص 64 .

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدد حدودا كل من المشرع الفرنسي والمغربي¹ وذلك بإلزام الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي سنويا في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة ، لما لهذه الأخيرة من أهمية كما أكد الواقع العملي أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية بحجة أنه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات بالتفاوض الجماعي .

الخاتمة :

في الأخير وبعد إطلاعنا على العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، واستقراء للنصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل لاحظنا العديد من النقائص فيما يتعلق بالنقائص القانونية كان على المشرع الجزائري أن يحدد حدود المشرع الفرنسي والمشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية ، أو على الأقل باللغتين على غرار ما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة ، حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها ، وفهم أحكامها ، و فـي

¹ : المادة 96 من مدونة الشغل المغربية : " تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المقاوله والقطاع مرة كل سنة . يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة . تجرى مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين ، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني ، للتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهتم عالم الشغل " .

غياب نص صريح في قانون العمل يلزم الأطراف بتحرير الاتفاقية باللغة العربية ، ونحن نرى أن يمنح مفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية ، المخالفة للنصوص التشريعية شريطة إلا تحد تلك الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي الذي أقرته المعايير الدولية ، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع هذه المعايير ، فلا تستهدف إلا الأحكام التي تمس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، أو تلك المقررة قانونا .

كما نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل تكوينا معمقا في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية ليمارسوا صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل المخولة لهم في إطار صلاحياتهم القانونية.

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بإشهار الاتفاقية الجماعية في وسط العمال لبدء سريان تنفيذها لكن من الناحية العملية ، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري بحيث لا تقوم بإشهار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، مكتفية بالتسجيل والإيداع فقط ، لذا نرى أنه يجب على مفتش العمل وفي إطار صلاحياته القانونية ، ومن خلال الزيارات الميدانية التأكد من مدى احترام هذا الإجراء القانوني واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة عند مخالفته.

إن أغلبية أحكام الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، نسخت من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بالقانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، ونخص بالذكر القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، والقانون رقم 82 - 06 المتضمن علاقات العمل الفردية والمرسوم رقم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ومن أهم الأحكام التشريعية الملغاة التي تم نسخها في الاتفاقيات الجماعية : منها نظام التصنيف المهني كيفية حساب الاجر الاساسي ، جميع التعويضات والمنح ، فترة التجربة وإجراءات تثبيت العامل بعد إنتهائها ، بل إن معظم الاتفاقيات الجماعية للعمل نسخت الأحكام الواردة في قانون العمل الساري المفعول ، فهل يجوز التفاوض على حقوق وواجبات مكرسة قانونا؟

إن تحديد بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على غرار مؤسسة سوناطراك السن أدنى للتشغيل 18 في اعتقادنا أن هذا يمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال ، ولا يجوز للاتفاقية الجماعية أن تمس أو تمنح حقوقا أقل من الحقوق المكرسة قانونا ، وعليه كان على هذه الاتفاقيات تنقيد بالسن الأدنى المحدد قانونا كمبدأ عام ، واستثناء عن المبدأ العام وعند الضرورة تضع سنا أعلا يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل .

بعد الاطلاع على بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل منها اتفاقية مؤسسة سوناپراك ، وجدنا ضمن مضمونها فصلا خاصا بالنظام الداخلي بجميع محاوره (التنظيم التقني للعمل ، القواعد المتعلقة بالصحة والامن ، والمجال التأديبي) مع العلم أن الطبيعة القانونية للنظام الداخلي تختلف عن الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية ، فالنظام الداخلي تصرف بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وبالتالي لا يعقل أن يكون محل تفاوض جماعي، إلى جانب ذلك فإن النظام الداخلي يخضع للمصادقة أي لرقابة المشروعية من قبل مفتش العمل ، بينما لا تخضع الاتفاقية الجماعية لهذه الرقابة .

لرفع من مستوى التفاوض الجماعي ، وحتى يلعب دوره في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية وتحديات العولمة نقترح ما يلي :

. التكوين المستمر المتخصص المعمق للشركاء الاجتماعيين ، إذ أن تكوين العنصر البشري هو الاستثمار الحقيقي فبواسطته تستقر علاقات العمل وتضمن المؤسسة بقاءها في عالم المنافسة .

. ضرورة استعانة أطراف التفاوض الجماعي بأعضاء مفتشية العمل ، وأهل الخبرة عند إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .

- ضرورة إعادة النظر في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية الحالية ، وإعادة النظر في المسائل التي تم نسخها من النصوص القانونية الملغاة ، وتعويضها بقواعد مهنية أصيلة مبنية عن تفاوض حقيقي وجدي.

- ضرورة تدخل المشرع من خلال وضع نص قانوني يلزم الأطراف على التفاوض التفاوض الجماعي سنويا .
- ضرورة تكوين القضاة في مجال القانون الاجتماعي اي قانون العمل والضمان الاجتماعي ، لكون هذا القانون سريع التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي ، ولكون نصوصه متفرقة في مجموعة من الجرائد الرسمية .