

## من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر

د. عبد الناصر بلميهورب

أستاذ محاضر قسم "ب"

كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة مولود معمري تيزي وزو

من خلال تتبع تنظيم العلاقات المهنية في المؤسسات الاقتصادية منذ الاستقلال، نجد أن الاتفاقية الجماعية للعمل عُدَّت كوسيلة لتنظيم العلاقات المهنية في المؤسسات الاقتصادية. إذ أمام الفراغ التشريعي في قانون علاقات العمل غداة الاستقلال، ظلت الاتفاقيات الجماعية المبرمة في تلك المؤسسات الاقتصادية سارية<sup>(1)</sup>، إلى أن جاءت النصوص الجزائرية المتعلقة بتنظيم بعلاقات العمل<sup>(2)</sup>، التي لم تُقْصِي الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية، وإن كان مجال تطبيقها محدود<sup>(3)</sup>.

1 - SAMAR Nasreddine, Naissance et cessation de la relation de travail en droit Algérien, thèse de doctorat en droit, université de Rennes I, 1988, p. 02-03.

أحمية سليمان، «نحو تشكيل قانون اتفاقي لعلاقات لعمل في الجزائر»، الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من قبل فرقة البحث "أثر الإصلاحات الاقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 21 و22 أبريل 2009، هامش 02.

<sup>2</sup> - خصوصا أمر رقم 31-75، مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي 1975، ملغى. وقانون 12-78، مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 08 أوت 1978، ملغى جزئيا. وقانون 06-82، مؤرخ 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، صادر في 02 مارس 1982، ملغى.

<sup>3</sup> - إذ طُبِّقت على القطاع الوطني الاقتصادي الخاص، كما هو محدد في القانون رقم 31-75، لكن بسبب محدودية القطاع الوطني الاقتصادي الخاص آنذاك، لعدم تكريس حرية الاستثمار، جعل من مجال الاتفاقيات الجماعية محدود جدا في ذلك الوقت.

بعد تبني الجزائر لنموذج جديد في التسيير في نهاية الثمانينات من القرن الماضي<sup>(1)</sup>، قرّر المشرّع منح دور محوري للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، من خلال إزالة التنظيم<sup>(2)</sup> وتكريس الطابع التعاقدية<sup>(3)</sup> لعلاقات العمل. انطلاقاً من هذا التنظيم الجديد، طُلب من المؤسسات الاقتصادية أن تتخلى عن طرق التنظيم السابقة -المبنية على التقيّد بالتنظيم المكرس من قبل الدولة- وأن تتبنى القواعد الضرورية لتنظيم العلاقات المهنية بنفسها -عن طريق وضع قانون اتفاقي-. ما نتج عنه إعادة كل التنظيم السابق في شكل قانون اتفاقي<sup>(4)</sup>. من خلال ذلك، نبحث في حال التفاوض الجماعي في ظل القانون المتعلق بعلاقات العمل والقوانين المكملّة له، وأفاق إصلاحه.

### أولاً - عدم فعالية تنظيم التفاوض الجماعي لخلق قانون عمل اتفاقي

يعدّ حق العمال في التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية المنصوص عليها في القانون رقم 90-11، حيث جاء نص المادة 05 منه: ((يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ... -التفاوض الجماعي...)).

الملاحظ أنه تم تصنيف حقوق العمال في القانون رقم 90-11 في مجموعتين،

<sup>1</sup> - عادة، يعتبر صدور قانون 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02، صادر في 13 جانفي 1988، الذي حاول إدخال نمط التسيير التجاري على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

<sup>2</sup> - للتفصيل أكثر في مفهوم إزالة التنظيم، انظر: نبالي معاشو فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008.

<sup>3</sup> - راجع اعمال الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من قبل فرقة البحث "أثر الإصلاحات الاقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، 21 و22 أبريل 2009.

<sup>4</sup> - الأمر الملاحظ من خلال مراجعة العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة بعد صدور القوانين المتعلقة بالعمل منذ 1990.

المجموعة جعلها أساسية، ومجموعة ثانية أوردتها من دون أن يصفها بأنها أساسية<sup>(1)</sup>. لذا نتساءل عن مغزى ورود كلمة "الأساسية" في المادة 05.

يفهم من استعمال عبارة "الحقوق الأساسية" رغبة من المشرع في التذكير بأن هناك حقوق مكرسة في الدستور وأوردتها في المادة السابقة. غير أنه بإمكان النظر هذا التفسير مستبعد، بسبب أن الحق في التفاوض الجماعي غير مكرس بشكل صريح<sup>(2)</sup> في الدستور الجزائري. الحقيقة، نرى أن المشرع أراد أن يمنح قيمة أعلى من التشريع للحق في التفاوض الجماعي، بما أنه يعدُّ ركيزة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية بسبب تكريس الطابع التعادي لعلاقات العمل.

لذلك، يُعدُّ التفاوض الجماعي عملية حضارية، يجب إدراك قيمته، لما أصبح أهم وسيلة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية<sup>(3)</sup>، غير أنه من أجل تحقيق ذلك، يجب أن يكون أيضا لطرفا التفاوض الجماعي قوة تمثيل حقيقية.

#### أ - عدم أدراك طرفا التفاوض الجماعي لأهمية التفاوض الجماعي:

بعد صدور القانون المنظم لعلاقات العمل في أبريل 1990، وتبني نمط جديد لتنظيم العلاقات المهنية بشكل فجائي<sup>(4)</sup>، أحدث ارتباك كبير في المؤسسات الاقتصادية. فمن جهة،

<sup>1</sup> - ذُكرت المجموعة الأولى في المادة 05 من القانون رقم 90-11، ووصفت أنها حقوق أساسية، والمجموعة الثانية وردت في المادة 06 من القانون رقم 90-11 دون ان يلحقها أي وصف.

<sup>2</sup> - وإن كان بعض دارسى قانون العمل الجزائري، يستندون إلى بعض المواد في الدستور، ليؤكدوا أن الحق في التفاوض الجماعي مكرس دستوريا. انظر في عرض هذه الآراء رسالتنا للدكتوراه، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 176-178.

<sup>3</sup> - إذ نجد التشريعات المقارنة تشجّع على تنظيم العلاقات المهنية بواسطة التفاوض الجماعي، بل حتى مشاريع القوانين لا تعرض على السلطة التشريعية، إلا بعد التفاوض عليها من قبل المنظمات النقابية التمثيلية للعمال وأصحاب العمل. ذلك يُعد نوع من الديمقراطية التشاركية. انظر في ذلك: نص المادة 01 L من تقنين العمل الفرنسي الحالي.

<sup>4</sup> - أحمية سليمان، «نحو تشكيل قانون اتفاقي لعلاقات لعمال في الجزائر»، المرجع السابق، ص 05.

وَأدّ خوف لدى العمال على مصير مناصب عملهم؛ إذ رأوا في تكريس الطابع التعاقدى إطلاقاً لحرية لصاحب العمل في تنظيم علاقات العمل. من جانب آخر، بقي أصحاب العمل (المؤسسات الاقتصادية العمومية) كاليتمى؛ لاعتقادهم أن الدولة تخلت عن تنظيم الأمور الاجتماعية - بما انهم ألفوا نمط التسيير عن طريق تنفيذ الأوامر والتعليمات-، إذ كان عليهم إيجاد تنظيم لعلاقات العمل الفردية والجماعية ليتمكنوا من تنظيم أمورهم<sup>(1)</sup>.

بالتالي، على أطراف التفاوض الجماعي إدراك أهمية التفاوض الجماعي كوسيلة لتنظيم العلاقات المهنية في المؤسسة، بأن تسود ثقة متبادلة بين أطراف التفاوض الجماعي، خاصة لما نصل إلى فهم ضرورة المحافظة على المصلحة التي تجمع الطرفين، لأن ذلك عدّ أهم ركيزة لنجاح المفاوضة الجماعية.

غير أنه، يظهر أنّ العلاقة بين المنظمات النقابية للعمال في مواجهتها لأصحاب العمل ومنظماتهم يطغى عليها صراع المغالبة<sup>(2)</sup>، فكل طرف يحاول ان ينتصر ويغلب الطرف الآخر في كل نزاع ينشأ بينهما. عوض ذلك، يجب أن يسود صراع المصلحة، فكل طرف عليه أن يدافع على مصلحة أعضائه، والتضحية بها كلما كانت المصلحة العامة مهددة<sup>(3)</sup>. لأن العلاقة القائمة بين الطرفين قائمة على الصراع بشكل أبدي، فهي دوما علاقة متناقضة، غير أنّ الهدف الاقتصادي للمؤسسة هو الرابط الذي يجمعهم وعليهم السعي دوما وراء تحقيقه.

<sup>1</sup> - نتج عن ذلك، في المرحلة التي تلت مباشرة صدور قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، أن وضعت اتفاقيات جماعية للعمل تضمنت الأحكام التشريعية التي كانت سارية في قبل صدور هذا الأخير، بالتالي طبق القانون الملغى في شكل قانون اتفاقي.

<sup>2</sup> - مصطلح صراع المغالبة وصراع المصالح استعمله الأستاذ: جابي ناصر، «النقابات المستقلة في الجزائر، هل هي نقابات إسلامية؟»، جريدة القدس العربي، عدد 9114، 05 مارس 2018، ص 22.

<http://www.alquds.co.uk/?p=891445>

<sup>3</sup> - HAMDAN Leila, «Difficultés de mise en oeuvre du droit du travail Algérien», RIDC, n° 03, 1996, p. 676.

كذلك، من خلال بعض الإحصائيات التي اطلعنا عليها<sup>(1)</sup>، نلاحظ أن جل الاتفاقيات الجماعية المبرمة في الجزائر كانت في المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العام<sup>(2)</sup>، ثم أنها تتعلق في مجملها بوضع نظام للأجور والتعويضات المختلفة، أما البنود الأخرى التي تتضمنها تكون عادة في شكل إعادة أحكام قانون رقم 90-11 أو القوانين السابقة. فهي " لا تعدوا أن تكون اتفاقيات نموذجية ونمطية مكررة ومنسوخة بعها عن بعض ولا تتضمن أية ابتكارات أو اجتهاد خارج عن ما هو منصوص عليه في تشريعات العمل المعمول بها، وهي التي من المفروض أن تكون المنبع الذي لا ينضب لإثراء وتطوير أحكام تشريع العمل"<sup>(3)</sup>.

لذلك، يجب على الدولة أن تقوم بتأطير التفاوض الجماعي في المؤسسات الاقتصادية مباشرة خلال فترة الشروع في الإصلاحات الاقتصادية -التي لا تنتهي<sup>(4)</sup>-، لأن تطبيق نهج

<sup>1</sup> - هذه الإحصائيات ذكرها الأستاذ أحمية سليمان، «التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية»، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية على الأنترنت، <http://www.institut-arabe.org> تم الاطلاع عليه في جانفي 2010.

<sup>2</sup> - حيث اعترف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في ردّه على سؤال شفوي أمام المجلس الشعبي الوطني في جلسة 13 نوفمبر 2014، بذلك لما صرح أن الاتفاقيات الجماعية في القطاع العمومي فاقت 242 اتفاق واتفاقية، غير أن القطاع الخاص لا توجد فيه مثل هذه الاتفاقيات. انظر في ذلك محضر الجلسة العلنية ليوم 13 نوفمبر 2014، الجريدة الرسمية للمناقشات، رقم 137، الصادر في 15 ديسمبر 2014.

[http://www.apn.dz/ar/images/journal\\_officiel\\_debats/7\\_legislature/jod\\_7leg\\_137.pdf](http://www.apn.dz/ar/images/journal_officiel_debats/7_legislature/jod_7leg_137.pdf)

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، «أزمة علاقات العمل والأشكال المختلفة للتشغيل ... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، والثوابت الاجتماعية !»، مداخلة في الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 12.

<sup>4</sup> - لأنه كلما عرفت الجزائر نقص في السيولة المالية وعجز في التمويل، تتعالى الأصوات من أجل تطبيق النظام الاقتصادي الحر وتحرير المبادرة الخاصة، غير أنه بمجرد ازدياد المداخل الناجمة عن الجباية البترولية، تعود الأصوات لتتعالى بضرورة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، قصد تحقيق التوزيع العادل لهذه المداخل. انظر في ذلك:

TALAHITE Fatiha & HAMMADACHE Ahmed, «L'économie Algérienne d'une crise à l'autre», Maghreb-Machrek, n° 04, 2010; COVILLE Thierry, «L'économie

اقتصادي جديد يؤثر بشكل مباشر وكلي على أنماط التسيير، منها طرق تنظيم العلاقات المهنية في المؤسسات الاقتصادية، بالتالي كان على الدولة أن لا تتسحب كلياً<sup>(1)</sup>، بل كان عليها أن تتدرج في ذلك، حتى تؤطر الشركاء الاجتماعيين في الطرق الجديدة لتنظيم التفاوض لتحقيق وعي بأهمية الاتفاقية الجماعية كوسيلة شاملة لتنظيم العلاقات المهنية.

ذلك من شأنه، أن يُكسب طرفا التفاوض الجماعي أهلية كاملة لتبني ثقافة تفاوضية راشدة، وتحكم في تقنيات التفاوض، يمكنهم من الوصول إلى اتخاذ قواعد قانونية صالحة تتضمن حلولاً تعاقدية<sup>(2)</sup>، لمختلف الوضعيات التي تتطلبها تنظيم العلاقات المهنية في المؤسسة الاقتصادية.

### ب - ضعف التمثيل لدى أطراف التفاوض الجماعي:

إن وجود منظمات قوية تمثل أطراف علاقة العمل يعدّ أهم شرط للوصول إلى انشاء قانون اتقائي<sup>(3)</sup>، حيث يستوجب الاعتراف للعمال بحق تكوين نقابات عمالية وحرية الانضمام إليها وتسيير شؤونها. لأن الحق النقابي يعد من الحقوق الأساسية المكرسة بشكل مطلق وبدون أية قيد<sup>(4)</sup> في الدستور الجزائري<sup>(1)</sup>.

Algérienne, toujours malade de sa dépendance aux hydrocarbures?», les cahiers de l'orient, n° 04, 2010.

<sup>1</sup> - DAHMANI Ahmed, «L'État dans la transition à l'économie de marché l'expérience Algérienne des réformes», cahiers du CREAD, n° 50, 1999, p. 53.

<sup>2</sup> - WEISS Dimitri, «Participation aux décisions et négociation collective», Relations industrielles, Vol 30, n° 4, 1975, p. 572.

<sup>3</sup> - واضح رشيد، «دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل»، مداخلة في الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 117.

<sup>4</sup> - الملاحظ أن الدستور الجزائري لما كرس الحريات دوما يرفقها بعبارة "وتمارس في إطار القانون" أو بعبارة "ويأتي القانون ليحدّد طرق ممارستها" أو ما شابه ذلك من عبارات يستعملها المؤسس الدستوري، غير أنه لما تم تكريس الحق النقابي جاء بشكل مطلق من دون تقييد أو تحديد. انظر في ذلك:

GERVIER Pauline, «La limitation des droits fondamentaux constitutionnels par l'ordre public», Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 45, 2014, p. 106-107; GAY Laurence, «Droit de grève et liberté syndicale dans la

إنّ التعددية النقابية في الجزائر مضمونة، غير أنه لوحظ بأن أغلب النقابات تأسست مباشرة مع صدور القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup>، ومنذ ذلك الحين هناك صعوبة كبيرة في الحصول على وصل تسجيل تصريح تأسيس المنظمة النقابية. أمّا عن الحرية النقابية وإن كانت مكرسة في الدستور، نجد القانون وضع لها قيود، خاصة ما تعلق منها بعدم امكان تأسيس منظمة نقابية تضم جميع قطاعات النشاط وفي المهن المتعددة<sup>(3)</sup>، لتوازي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إذ يعد هذا الأمر خرق للدستور. ثم أنّ هذا لا يوجد ما يبرره<sup>(4)</sup>، إذ أن هناك منظمة نقابية تشمل كل المهن والفروع وقطاعات النشاط، فالدافع هو سياسي<sup>(5)</sup> لا قانوني ولا يتعلق بحماية الصالح العام.

ثم أن أغلب هذه المنظمات النقابية تأسست للدفاع عن مصالح الموظفين أو في القطاع الاقتصادي الوطني العام، أما في القطاع الاقتصادي الخاص فهناك صعوبات في

jurisprudence constitutionnelle: des libertés «particulières»?», Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 45, 2014, p. 37-38.

<sup>1</sup> - تنص المادة 70 من القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري،

ج ر عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، على: ((الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين))

<sup>2</sup> - قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، صادر في 06 جوان 1990، المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> - تنص المادة 02 من القانون رقم 90-14 على: ((يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية)).

<sup>4</sup> - أكدت الجزائر في العديد من المرات في تقاريرها المرسلة إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، أنها ستعمل على تعديل الأمر في تعديلها لقانون رقم 90-14، إذ تعتر على إصدار تقنين للعمل، لكن الأمر دام أكثر من عشر سنوات، ولما قدمت المشروع التمهيدي لقانون العمل في سنة 2015، لاحظت اللجنة أن الحكومة الجزائرية لم تأخذ بعين الاعتبار توصياتها السابقة.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:::P13100\\_COMMENT\\_ID:3300036](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:::P13100_COMMENT_ID:3300036)

<sup>5</sup> - هناك خوف غير مبرر من النقابات المستقلة، إذ يتم اتهامها بأنها غير مستقلة أو تحرك من جهات معينة، غير أن ذلك يمكن رده، إذ يجب تطبيق القانون على المنظمة النقابية التي يجب أن لا تكون تابعة لأي جهة وطنية أو أجنبية وإلا سيتم المطالبة بحلها. هذا الأمر لا يمكن تحقيقه إلا بتحقيق دولة القانون الذي يجب أن يطبق دون أن يستثني أحداً.

تأسيس فروع نقابية، مردّ ذلك يعود إلى خوف أصحاب العمل في القطاع الخاص من القوة التي يمكن أن تكتسبها هذه الفروع النقابية، نظرا للحماية التي يتمتع بها الممثل النقابي، سواء من حيث القانون أو من حيث المنظمة النقابية التي ينتمي إليها الفرع. كذلك القانون يسمح لصاحب العمل أن يتفاوض مع ممثلي العمال دون أن تكون لهم صفة نقابي<sup>(1)</sup>.

هذا ما خلق تمايز في تطبيق قانون العمل بين المؤسسات الاقتصادية المنتمية للقطاع العام، التي تحترم إلى حد ما التنظيم المكرس للعلاقات المهنية<sup>(2)</sup>، عن المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع الخاص والمؤسسات الأجنبية التي تمارس نشاط في الجزائر، التي تعرف خروقات كثيرة لأحكام قانون العمل<sup>(3)</sup>.

كذلك العمال (عن طريق ممثليهم) لا يزالوا يعتقدون أن تنظيم علاقات العمل في المؤسسات يجب أن تكون تقدمية فقط دون أي إمكانية للتراجع عن بعض المزايا. غير أن الكثير من المزايا قابلة للارتداد حسب الوضعية الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة، فيجب أن يكون القانون الاتفاقي يلائم الوضعية الاقتصادية للمؤسسة.

الحقيقة أن القانون المفروض من قبل الدولة لتنظيم العلاقات المهنية، لم يعد يُحترم، فمن جهة أنه قانون وُلِدَ في ظل أزمة، وحان الوقت ليعدل ليساير الوضع الاقتصادي الراهن

<sup>1</sup> - تنص المادة 42 من القانون رقم 90-14، على: ((عندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي، الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و 40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه. يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين ( 20 ) عامل أجبر ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها)).

<sup>2</sup> - في المؤسسات الاقتصادية العمومية نلاحظ هيمنة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بالتواطؤ مع مسيرتها والتي لا تريد الاعتراف بالتعددية والحرية النقابية.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، «أزمة علاقات العمل والأشكال المختلفة للتشغيل ... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، والثوابت الاجتماعية!»، المرجع السابق، ص 13.

الذي يريد الخروج من الأزمة. من جهة أخرى، نجد الواقع فرض نفسه على القانون، إذ نرى أن علاقات العمل تسير في الكثير من الأحيان حسب أهواء أصحاب العمل، خصوصا في القطاع الخاص، كل ذلك أمام أعين أجهزة الرقابة التي أوجدت من أجل السهر على احترام القانون.

من أجل كل ذلك، نلاحظ أن الأحكام المكرسة لتنظيم عملية التفاوض الجماعي في المؤسسات الاقتصادية، لم تواكب التطورات الحاصلة في جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية، إذ التعددية النقابية أظهرت للعمال القوة التي يتمتعون بها، كذلك الدعوة الصريحة الموجهة من قبل الدولة من أجل ترقية وتطوير الاستثمار الخاص، فرض أمراً، وهو ضرورة سعي العمال لحماية المؤسسة وتحقيق فعاليتها الاقتصادية، الأمر الذي ولّد تقبل العمال للأمناء الجديدة للتشغيل، كل ذلك، استوجب وضع تنظيم جديد لتأطير عملية التفاوض الجماعي.

خاصة لما نرى أن التنظيم الحالي ملائم أكثر للمؤسسات الاقتصادية العمومية، بسبب هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين عليها، اما المؤسسات الاقتصادية المنتمية للقطاع الخاص فقواعد التفاوض الجماعي الحالية غير فعالة للأسباب السابق ذكرها، كما أن الدولة الجزائرية تشجع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال مختلف أجهزة الدعم التي تقدم مساعدات، لذلك يجب وضع أحكام لتنظيم العلاقات المهنية وفق هذه المعطيات الجديدة التي يُبنى عليها الاقتصاد الوطني.

### ثانيا - آفاق إصلاح تنظيم التفاوض الجماعي في مشروع تقنين العمل الجزائري

اتضح من خلال المشروع التمهيدي المتضمن تقنين العمل الجزائري، الذي ظهر بعد 2014، أنّ معدوه لم يولوا اية اهتمام للتفاوض الجماعي، إذ بقت النصوص المتعلقة به في قانون 90-11 دون أي تعديل. ذلك مردّه ربما إلى إدراك السلطات العمومية أن النقص ليس في النص القانوني بحد ذاته، بل المشكل في تطبيقه. لأنه حقيقة بداية صدور القوانين

المنظمة لعلاقات العمل سنة 1990، هناك أن فجوة نص القانون والممارسة<sup>(1)</sup>.

خلال النقائص السابق الإشارة إليها، نرى ضرورة وضع الآليات الكفيلة بترقية التفاوض الجماعي في المؤسسات ليتبوأ مكانة في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية. وذلك من خلال تمييز القواعد القانونية المطبقة على المؤسسات التي انضمت إلى اتفاقية جماعية تكون مهنية أو وطنية، والمؤسسات التي لها اتفاقية جماعية في المؤسسة أو ليس لها اتفاقية جماعية بل اتفاقات جماعية.

#### أ - ضرورة إعادة ترتيب مستويات التفاوض الجماعي

كرس المشرع التفاوض الجماعي على مستويات إما مهني أو إقليمي، بمعنى أن الاتفاقية الجماعية يمكن أن تهتم بتنظيم مهنة واحدة، أو يكون مجال تطبيقها محلي أو جهوي أو وطني. لكن يجب البحث عن أي مستوى يلقي الأولوية، أن منح الأولوية للاتفاقية الجماعية للمؤسسة -بالتالي التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة- أو الاتفاقية الجماعية الأعلى درجة -المتولدة عن تفاوض جماعي بين عدة مستخدمين أو منظمة أو منظمات المستخدمين مع منظمة أو منظمات العمال-.

المشرع نص على أن الاتفاقية الجماعية تكون من درجة أعلى بمجرد أن تتجاوز إطار المؤسسة الاقتصادية<sup>(2)</sup>، لكن، هل معنى ذلك أن هناك ترتيب هرمي للاتفاقيات الجماعية فيما بين مستوياتها، بمجرد أن المشرع استعمل عبارة " من درجة أعلى " في المادة 122 من قانون 90-11.

لا يمكن تأكيد ذلك، وعليه لا يوجد أي ترتيب هرمي بين الاتفاقيات الجماعية، لذلك نجد الفقه منقسم.

<sup>1</sup> - HAMDAN Leila, «De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie», RIDC, n° 03, 1999, p. 654.

<sup>2</sup> - نص المادة 122 من قانون رقم 90-11

فهناك من رأى ضرورة تفضيل الاتفاقية الجماعية المتولدة عن تفاوض جماعي في المؤسسة الاقتصادية، لأنها الأنسب والأقرب إلى ملاءمة وضعية المؤسسة الاقتصادية<sup>(1)</sup>. ويمكن أن نضيف أن ذلك من شأنه أن يقلل من المنافسة بقوانين العمل.

غير أن هناك من رأى بوجوب تفضيل تطبيق الاتفاقية الجماعية المتولدة عن تفاوض جماعي من مستوى أعلى من مستوى المؤسسة<sup>(2)</sup>، لأنه يمثل تفاوض جماعي حقيقي، لأن التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة في العادة يسيطر عليه صاحب العمل نظرا للقوة الاقتصادية التي يتمتع بها، في مواجهة العمال. أضف إلى ذلك الروابط التي تنشأ بينه وبين ممثلي العمال، خاصة إن كان يمارس ضغطا عليهم من أجل إبرام اتفاقية جماعية تخدم أكثر مصالحه. لذلك، كلما ابتعدنا من مستوى المؤسسة حصلنا على تفاوض جماعي حقيقي، به يمكننا الحصول على اتفاقيات جماعية خلاقة للمزايا، وتحقق الغاية التي أرادها المشرع من خلال إزالة التنظيم على علاقات العمل الفردية والجماعية.

أمام هذا الاختلاف، يمكن أن نتصور حل آخر لقانون العمل الجزائري، بأن يكون هناك مستويين<sup>(3)</sup>، الأول على المستوى المهني<sup>(4)</sup>، والثاني على مستوى المؤسسة، مع تحديد

<sup>1</sup> - RADE Christophe, «Droit du travail et conventions collectives», RDC, 2004, p. 1003; ALIPRANTIS Nikitas, «Conflits entre conventions collectives de niveaux différents: Étude comparative », RIDC, vol 39, n° 01, 1987, p. 28.

<sup>2</sup> - CHALARON Yves, «Négociation et accords collectifs de branche et d'entreprise problème d'articulation», in le droit privé français a la fin du XXe siècle, étude offerte à Pierre CATALA, LITEC, 2001, p 884; JEANSEN Emeric, L'articulation des sources du droit : Essai en droit du travail, ECONOMICA, Paris, 2008, p. 82

<sup>3</sup> - وفق هذا النظام المقترح لم ندرج التفاوض الجماعي الوطني، لأن هناك حوار وطني يجري بين المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية لأصحاب العمل بمشاركة الحكومة، بالتالي لا نرى أية أهمية للتفاوض الجماعي على المستوى الوطني، إذ ما يمكن التطرق إليه فيه يمكن التكفل به في الحوار الاجتماعي الوطني (الثلاثية).

<sup>4</sup> - من خلال ذلك لا نرى ضرورة تقسيم التفاوض الجماعي إلى المستوى الوطني أو المحلي أو الجهوي، إذ يمكن للاتفاقية الجماعية على مستوى المهنة الواحدة أن تتكفل بالخصوصيات المحلية أو الجهوية (مثل أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما خاصة بالمؤسسات التي تمارس نشاطها في الجنوب الجزائري)،

مجال كل مستوى<sup>(1)</sup>.

فيتم على مستوى المهنة تنظيم كل ما يتعلق مثلا بالقواعد العامة للتشغيل، تنظيم العمل الهش، القواعد المتعلقة بالتقليص من عدد العمال، التصنيفات المهنية والحد الأدنى للأجور على مستوى المهنة، إذ يجب تحديد التوازنات الكبرى المتعلقة بحماية مصالح العمال، وأيضا يجب أن تتضمن كل ما هو ضروري لتحقيق الفعالية الاقتصادية لهذه المؤسسات.

أما على مستوى المؤسسة، يتضمن مثلا تنظيم التصنيفات الفرعية لمناصب العمل، تحديد نظام الأجور، وبصفة عامة كل ما يتعلق بالتنظيم العادي لعلاقات العمل حسب خصوصيات كل مؤسسة، بقصد تحقيق الهدف الاقتصادي الذي أنشأت من أجله.

أما عن العلاقة بين المستويين، فلا يجب للتفاوض الجماعي على مستوى المهنة أن يتطرق إلى ما هو مخصص للتفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة. عكس ذلك، ما هو منظم في الاتفاقية الجماعية للمهنة، فإن كان وضع مؤسسة ما يسمح بتحسينه في الاتفاقية الجماعية لتلك المؤسسة، فلهم ذلك، غير أن المخالفة باستتقاص الحماية المكرسة في الاتفاقية الجماعية للمهنة لا يمكن قبوله.

بمعنى، أن ما يرد في الاتفاقية الجماعية للمهنة الواحدة، يعد حدا أدنى من الحماية لا يجوز النزول عنه بموجب المصادر الاتفاقية والمهنية الأخرى (اتفاقية جماعية للمؤسسة، عقد عمل فردي، أو النظام الداخلي للمؤسسة)، بذلك تُكوّن قواعد الاتفاقية الجماعية المهنية نظاما عاما اتفاقيا<sup>(2)</sup>. بذلك نحقق استقلالية وتعايش بين مستويات الاتفاقيات الجماعية، كون

---

لتكون الأحكام الاتفاقية نفسها تطبق على جميع عمال المهنة الواحدة، والحكمة هي في مصدر هذه الأحكام التي يجب أن تكون نابعة من اتفاق الشركاء الاجتماعيين.

<sup>1</sup> - هذه المضامين التي تخصص لكل مستوى، يجب أن يتدخل المشرع لتحديدها في تشريع العمل.

<sup>2</sup> - صفة قواعد النظام العام في الأصل أنها من اختصاص المشرع، غير أنّ خصوصية مصادر قانون العمل ولتحقيق الغاية من تعددها وتفضيل المصادر الاتفاقية، يمكن أن نخول الشركاء وضعها. انظر في معنى النظام العام الاتفاقي:

الاتفاقية الجماعية المهنية تضمن وتكفل حماية للعمال وتمنح لهم مزايا، والاتفاقية الجماعية للمؤسسة تكون أقرب للمؤسسة لتراعي خصوصياتها من الجانب المهني والاقتصادي<sup>(1)</sup>.

### ب - تكريس العمل بآلية تعميم الاتفاقيات الجماعية المهنية

إن تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية متروك للمصادر الاتفاقية والمهنية، بسبب ظاهرة إزال التنظيم. أما الهدف من وجود نص تشريعي يتضمن أحكام تهم تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، هو تكريس حد أدنى من الحماية لفائدة جميع العمال<sup>(2)</sup>، مع السماح للشركاء الاجتماعيين بتحسينه بأن يتفقوا على تنظيم يمنحهم حقوقا ومزايا أفضل من تلك المكرسة في أحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

لما نلاحظ أن التفاوض كلما كان من مستوى أعلى من مستوى المؤسسة الاقتصادية، يقترب من تحقيق الغرض الذي أراده المشرع من خلال تكريسه للطابع التفاوضي لعلاقات العمل الفردية والجماعية. بالتالي يجب على المشرع أن يضمن بكل الوسائل نجاح التفاوض على المستوى الأعلى.

هذا ما يمكن تحقيقه وفق التقسيم المقترح للتفاوض الجماعي على مستويين فقط، إذ يكون التفاوض الجماعي على مستوى المهنة الواحدة وعلى مستوى المؤسسة، مع منح الأولوية للاتفاقية الجماعية المهنية<sup>(3)</sup>، التي تبرم في نطاق مهنة واحدة ويجب أن تفرض

---

MARQUET DE VASSELLOT Laurent & MARTINON Arnaud, «L'ordre public conventionnel», JCP social, n° 16, du 25 avril 2017, p. 19 et s. ; GAURIAU Bernard, «L'ordre public dans le droit des conventions et accords collectifs», JCP social, n° 16, du 25 avril 2017, p. 34 et s.

<sup>1</sup> - بهذا يمكن نقادي الجدل حول أيهما أنسب لتنظيم العلاقات المهنية في المؤسسة، أي تمنح الأولوية للاتفاقية الجماعية للمؤسسة وفق معيار قريبا لواقع المؤسسة، أو تمنح الأولوية للاتفاقيات الجماعية الأعلى حسب معيار اتساع مجال تطبيقها.

<sup>2</sup> - كلما أراد المشرع أن تُطبق أحكاما على جميع العمال في كل المؤسسات دون تمييز يتم تنظيمها بموجب نص تشريعي أو تنظيمي، غير ذلك فالمشرع يفضل تركها للمصادر الاتفاقية والمهنية.

<sup>3</sup> - يرى جانب كبير من الفقه ضرورة إعمال تدرج بين مستويات الاتفاقيات الجماعية، بالرغم عدم اتفاقهم على مداه وشروط تفعيله، انظر في ذلك:

على جميع المؤسسات من أجل تحقيق الغاية التي أرادها المشرع من وراء تكريس الطابع التعاقدى للعلاقات المهنية.

ذلك لن يتحقق إلا إذا تبنى المشرع آلية تعميم الاتفاقيات الجماعية المهنية، لتسري على جميع المؤسسات التي تنشط في المهنة نفسها<sup>(1)</sup>. هذه الآلية أوجدها المشرع في الأمر رقم 31-75، لكنه تولى عنها في قانون 90-11، لذا ضروري أن تدرج في قانون العمل من جديد، وذلك بأن يحدد المشرع وفق شروط معنية تعميم الاتفاقيات الجماعية المهنية على كل المؤسسات التي تنشط في المهنة نفسها.

مع العلم ان الاتحاد العام للعمال الجزائريين، طالب الحكومة خلال اجتماع الثلاثية يوما 29 و30 سبتمبر 2011 بعد موافقة أرباب العمل، بتعميم الاتفاقيات والاتفاقات الاطارية المبرمة في القطاع الاقتصادي العمومي، لتطبق على القطاع الاقتصادي الخاص. ليستفيد عمال هذا القطاع من تلك الأحكام، في ظل غياب اتفاقيات قطاعية في القطاع الخاص، وعدم تفعيل الاتفاقية الجماعية الاطارية للقطاع الاقتصادي الخاص<sup>(2)</sup>. بالتالي، هناك توافق بين الشركاء الاجتماعيين على الأخذ بآلية التعميم.

كذلك صرح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أمام أعضاء المجلس

GAUDU François, «L'exécution des conventions d'entreprise», Dr. Soc., 1990, p. 613; CHALARON Yves, «Négociation et accords collectifs de branche et d'entreprise problème d'articulation», op.cit., p. 884; ROTSCCHILD-SOURIAC Marie-Armelle, Les accords collectifs au niveau de l'entreprise, thèse de doctorat, Paris I, 1986, p. 1411.

<sup>1</sup> - آلية تعميم الاتفاقيات الجماعية المهنية التي أبرمت بين المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للعمال، تهدف إلى تطبيقها على تلك المؤسسات التي تشتغل في المهنة نفسها ولم تشارك في إبرام هذه الاتفاقية ولم تنظم إليها بعد إبرامها.

<sup>2</sup> - الاتفاقية الجماعية الاطارية للقطاع الاقتصادي الخاص، أبرمت في 30 سبتمبر 2006، بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وعدد من منظمات أرباب العمل.

[http://www.ugta.dz/IMG/doc/CONVENTION\\_DE\\_BRANCHE\\_PRIVÉ-2.doc](http://www.ugta.dz/IMG/doc/CONVENTION_DE_BRANCHE_PRIVÉ-2.doc)

الشعبي الوطني يوم 13 نوفمبر 2014<sup>(1)</sup> في ردّه حول سؤال شفوي، على أن هذه المسألة سيتم التكفل بها في إطار لجنة إعداد مشروع قانون العمل الجديد، فمن المنتظر أن القانون الجديد سيتضمن آلية تعميم الاتفاقيات الجماعية من مستوى أعلى.

بالتالي هذه التنظيم المتصور لتنظيم مستويات التفاوض الجماعي، والعلاقة القائمة بينها، سيحقق النتائج التالية:

أولاً، لما نلزم جميع المؤسسات الاقتصادية في القطاعين العام والخاص، بالاتفاقية الجماعية المهنية، من شأنه أن تُوجَد قواعد اتفاقية تخص تنظيم العلاقات المهنية، بالتالي يتحقق الغرض من إزالة التنظيم وتكريس الطابع التفاوضي لعلاقات العمل.

كذلك، يحقق غاية تاريخية لقانون العمل، عن طريق تحقيق حماية حتى في تلك المؤسسات التي لا تملك اتفاقية جماعية أو لم تتمكن من إبرامها، وهو المقصود من هذا التصور، إذ دواعي وضع قانون عمل اتفاقي يخضع له جميع العمال خاصة في القطاع الاقتصادي الخاص.

أيضاً، هذا ما من شأنه منع المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية عن طريق قانون العمل، فمعلوم أن المؤسسات الاقتصادية العمومية أكثر احتراماً لقانون العمل، بسبب وجود منظمات نقابية قوية تدافع على مصالح أعضائها، أكثر من المؤسسات الاقتصادية في القطاع الخاص، أين تخرق قواعد قانون العمل بشكل يمس حتى بسيادة الدولة الجزائرية<sup>(2)</sup>. بالتالي ذلك يخلق منافسة غير شريفة بين مؤسسات القطاع العام التي تجد نفسها تتحمل

<sup>1</sup> - المجلس الشعبي الوطني، الجلسة العلنية ليوم 13 نوفمبر 2014، الجريدة الرسمية للمناقشات، رقم 137، الصادر في 15 ديسمبر 2014.

<sup>2</sup> - على حد تعبير الأستاذ أحمية سليمان، «أزمة علاقات العمل والأشكال المختلفة للتشغيل... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، والثوابت الاجتماعية!»، المرجع السابق، ص 13. نظر لعدم احترام وانتهاك الأحكام القانونية المتعلقة بقانون العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي من قبل المؤسسات الاقتصادية الخاصة وخصوصاً الشركات الأجنبية التي تمارس نشاطاً اقتصادياً في الجزائر.

أعباء اجتماعية أكبر من مؤسسات القطاع الخاص<sup>(1)</sup>، الأمر الذي يحدّ من تنافسيتها وفعاليتها الاقتصادية.

### الخاتمة:

في الأخير، قد لوحظ في الجزائر أن هناك تحوّل في إنتاج القواعد القانونية، حيث انتقلت من النموذج الأحادي إلى النموذج المتعدد، ومن القانون الذي تصنعه الدولة إلى القانون الذي يُصنع من قبل الشركاء الاجتماعيين، وهو ما يعبر عنه بظاهرة إزالة التنظيم عن العلاقات المهنية في المؤسسات الاقتصادية، غير أن إزالة التنظيم ليس معناه الانتقال من التنظيم إلى اللاتنظيم.

من خلال ذلك، يجب السعي إلى تحقيق قانون عمل اتفاقي، ثم العمل على تطبيقه على كل المؤسسات الاقتصادية، لأنه لاحظنا أن هناك فجوة بين تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالعمل بين القطاعين العام والخاص، بالتالي فرض أحكام اتفاقية جماعية مهنية يحقق عدّة أهداف؛ منها حماية مصالح جميع العمال وحماية الفعالية الاقتصادية للمؤسسات التي تنشط في كل مهنة بتطبيق القواعد القانونية نفسها.

<sup>1</sup> - مثلا نجد العمال في المؤسسات الاقتصادية العمومية لهم الحق بتعويضهم عند التقاعد بأحد أبنائهم في المؤسسة، هذا مناقض لمبدأ المساواة، وحق المواطنين في العمل، وهو ما يفرض على هذه المؤسسات يد عاملة لربما غير مؤهلة بالتالي تتحمل المؤسسة أمر تأهيلهم، أو أنها لن تتمكن من اختيار الأكثر كفاءة. انظر مثلا المادة 17 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المنشورة على الموقع الرسمي: