

معوقات التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية

د/ بن سالم كمال

أستاذ محاضر أ

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

رئيس فرقة قانون الضمان الاجتماعي بمخبر قانون العمل والتشغيل

الملخص:

يتناول موضوع البحث معالجة مدى تكريس تشريع العمل الجزائري والنصوص التطبيقية له للأهداف والمبادئ والشروط الضامنة لنجاح التفاوض الجماعي التي أقرتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية في هذا المجال كمرحلة أولى، وكذا الصعوبات التي تعترض تكريس تلك الضمانات الدولية في تشريع العمل الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الجزائر كمرحلة ثانية.

Résumé :

La négociation collective est un concept relativement nouveau dans le droit algérien, il trouve sa source dans la constitution et dans les traités internationaux relatifs à la négociation collective. Il prend forme dans la loi relative aux relations de travail.

D'abord on va traiter soigneusement les principes et les conditions favorables à la négociation collective dans les traités internationaux relatifs à la négociation collective et l'organisation syndicale, ainsi que leurs mises en application dans le droit algérien, celle-ci connaît des obstacles de différentes natures entravant la liberté de négociation collective consacrée par les normes internationales.

المقدمة:

يقتصر موضوع بحثنا على معالجة مدى تكريس تشريع العمل الجزائري والنصوص التطبيقية له للأهداف والمبادئ والشروط الضامنة لنجاح التفاوض الجماعي التي أقرتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية في هذا المجال كمرحلة أولى، وكذا الصعوبات التي تعترض تكريس تلك الضمانات الدولية في تشريع العمل الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الجزائر كمرحلة ثانية.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي كوسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية من خلال إصدار الاتفاقية الدولية رقم: 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جوان 1948 في دورته 31، وبدأ نفاذها بتاريخ 4 جوان 1950 وفقا لأحكام المادة 15، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 جوان 1949 في دورته 32، بدأ نفاذها بتاريخ 18 جوان 1951، والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي، بالإضافة إلى التوصية رقم 143 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال والتوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي.

كرست الاتفاقية الدولية المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي رقم 98 لعام 1949 ضمانات ممارسة الحق النقابي، منها حمايته من أي استغلال للقوة تمارسه السلطة العامة، وتضمن لأطراف علاقة العمل -من دون تمييز- الحق في الانضمام وتأسيس منظمات تمثلهم، تتمتع هذه الأخيرة بحق وضع قانونها الأساسي وأنظمتها الداخلية وانتخاب ممثليها بكل حرية، ومن دون تدخل للسلطة العامة، بل يحق لها تشكيل الاتحادات والنقابات والانتساب إلى المنظمات الدولية.

يقتضي ممارسة هذه الحقوق، وجوب مراعاة القوانين الوطنية الضمانات الممنوحة بموجب هذه الاتفاقية، إذ تعد هذه الأخيرة مكملة للاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948، وتعالج بشكل أوسع مسائل تتعلق بالعلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث تحمي العمال من ممارسات التمييز في التشغيل، ومن تدخلات أصحاب العمل، وكذا تعزز أقصى درجات استخدام أساليب التفاوض الجماعي الطوعي، كما حددت الشروط الأساسية لضمان نجاح التفاوض الجماعي، منها الحماية من التمييز، والحماية من تدخلات أصحاب العمل والسلطات العمومية، وقيام التفاوض الجماعي على أساس التكافؤ، وتوفير حسن النية لدى الأطراف، وتزويد ممثلي العمال بالمعلومات الخاصة بالمؤسسة من شأنها المساعدة على التفاوض الجماعي.

إن فلسفة اقتصاد السوق التي حملها دستور 1989 أجبرت الدولة الجزائرية على التراجع عن تنظيم علاقات العمل، لكن ذلك رافقه تكريس للحقوق الجماعية للعمال الأجراء بغية الدفاع عن مصالحهم المشروعة، من أهمها الحرية النقابية والحق في اللجوء إلى الإضراب والحق في التفاوض الجماعي¹.

تطبيقا للحقوق الجماعية صدر قانون علاقات العمل ملغيا الأحكام الواردة في القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له، ومعتبرا لأول مرة للعمال الأجراء بالحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية أيا كان قطاع النشاط الاقتصادي الذي ينتمون إليه عام أو خاص².

¹- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد - عمان، ط. 2011، ص. 7 وما بعدها.

ق. 90-11 المؤرخ في 21-05-90 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. مؤرخة في 25-04-90، ع. 17، ص².

يقتصر موضوع بحثنا على معالجة مدى تكريس قانون العمل الجزائري والنصوص التطبيقية له للأهداف والمبادئ والشروط الضامنة لنجاح التفاوض الجماعي التي أقرتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية في هذا المجال كمرحلة أولى، وكذا الصعوبات التي تعترض تكريس تلك الضمانات الدولية في قانون العمل الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الجزائر كمرحلة ثانية.

المبحث الأول: ضمانات ترقية التفاوض الجماعي المقررة في الاتفاقيات الدولية

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والثلاثين (32) يوم 8 جويلية 1949 بالإجماع مقترحات تتعلق بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي التفاوض الجماعي في شكل اتفاقية دولية، مستندا إلى ديباجة ميثاق منظمة العمل الدولية الذي يعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال الأجراء وإقرار السلم الاجتماعي، كما استند إلى ما أكده إعلان "فيلادلفيا" حول "حرية التعبير والحرية النقابية" بوصفهما شرطان أساسيان لدفع مسيرة التقدم.

أولا/ أوضحت الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي مجموعة من الأهداف، منها ضمان حماية كافية للعمال من جميع أشكال التمييز الذي يستهدف المساس بحريتهم النقابية، منها -على وجه الخصوص- رهن تشغيل العامل على شرط عدم الانضمام إلى النقابة أو التحلي عن عضويته النقابية، أو تسليط عقوبات تأديبية-أيا كان نوعها-ضد العامل بسبب انتمائه النقابي، أو ممارسة نشاطاته النقابية¹.

¹- م.8 من إ.د. رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في 01 جويلية 1949، في دورتها الثانية والثلاثين، ودخولها حيز التنفيذ 18 جويلية 1951.

ثانيا/ كرست المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 98 مبدأ عدم تدخل السلطات العمومية أو أصحاب العمل أو منظماتهم في تكوين المنظمات أو تسييرها أو ممارسة نشاطاتها النقابية، لاسيما التدخل في إنشاء منظمات نقابية تخضع لهيمنة الدولة أو أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم المنظمات النقابية بالمال أو بوسائل العمل قصد إخضاعها لها.

من الواضح تبني منظمة العمل الدولية -لأول مرة- هذا المبدأ بصيغته الدقيقة والصريحة بحيث لا يدع مجال للشك أو التأويل حول مضمون الحرية النقابية ومداهها، مستدركة الفراغ الذي شاب الاتفاقية الدولية رقم 87 لعام 1948 التي اكتفت بالإعلان عن مبدأ الحرية النقابية التي تشمل التأسيس والتنظيم والإدارة ووضع البرامج، دون إلزام أصحاب العمل أو منظماتهم باحترام حريتهم النقابية الذي يتجسد عمليا في امتناع السلطات العمومية أو أصحاب العمل أو منظماتهم عن التدخل في إنشاء وتسيير المنظمات النقابية الغرض منه دائما الحد من الحرية النقابية¹.

ثالثا/ من الملاحظ أن الاتفاقية الدولية رقم 98 حظرت على أصحاب العمل التمييز بين العمال في مجال الشغل على أساس نشاطاتهم النقابية، بهدف عرقلة حريتهم النقابية، فهذا الحظر كرس مبدأ عدم التمييز ضد أحد العمال في مجال التشغيل وتوزيع العمل وتحديد الأجر والترقية وكذا في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية على أساس نشاطاته النقابية أو انتمائه النقابي².

¹-م 3 فقرة 1 و 2 من إ.د. رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين، ودخولها حيز التنفيذ يوم 4 جويلية 1950: " للمنظمات النقابية حق وضع قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، وانتخاب ممثليها بكل حرية، وتنظيم إدارتها، وصياغة برامجها، - امتناع السلطات العمومية عن أي تدخل من شأنه الحد من هذه الحقوق، أو يحول دون ممارستها لنشاطاتها النقابية".

²-م 1 من إ.د. رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي.

رابعاً/ أولت الاتفاقية الدولية رقم 98 أهمية قصوى لمسألة إنشاء أجهزة رقابية -توافق الظروف الوطنية- بهدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي، وكذا التشجيع على تطوير استخدام أساليب التفاوض الجماعي الطوعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال قصد التنظيم الأحسن لشروط التشغيل والعمل بموجب الاتفاقيات الجماعية¹.

المبحث الثاني: صعوبات تكريس ضمانات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

لقد تأثر تشريع العمل الجزائري لاسيما تنظيم التفاوض الجماعي بمبادئ النظام الاقتصادي الليبرالي على رأسها مبدأ حرية التجارة والصناعة ومبدأ حرية التعاقد، كما تأثر بالمبادئ التي كرستها الاتفاقيات الدولية المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية من بينها حرية التفاوض الجماعي المخولة لأطراف علاقة العمل، فالطابع الإرادي للتفاوض الجماعي يشكل أحد الأبعاد الأساسية لمبدأ الحرية النقابية، فلالاتفاقية الدولية رقم 98 حثت دول الأعضاء على تشجيع وترقية الاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الجماعي الطوعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال قصد تنظيم أحكام وشروط التشغيل في شكل اتفاقيات جماعية، مستبعدة ممارسة أي شكل من أشكال الضغط أو الإكراه على الشركاء الاجتماعيين من أجل التفاوض، حيث أصبحا مبدأ سلطان الإرادة ومبدأ حسن النية في التعاقد المستوحيين من الشريعة العامة يشكلان دعامتان لنجاح أي تفاوض جماعي مستقبلاً².

¹ -م.4 من إ.د. رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي.

² -م.4 من إ.د. رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي.

المطلب الأول: صعوبات تطبيق مبدأ حرية التفاوض الجماعي

اعترفت المادة 123 من قانون علاقات العمل-لكل من الطرفين-الحق في التفاوض

الجماعي، يتجسد عمليا في تصرف إرادي صادر من المنظمات النقابية التمثيلية الخاصة بكل طرف يوصف بأنه مبادرة إلى التفاوض الجماعي، غير أن البعض يرى مجرد الاعتراف بالحق في التفاوض الجماعي لكل طرف لا يلزم الطرف الآخر بالجلوس للتفاوض مما يفقد فعاليته من الناحية العملية، ينشأ عنها عزوف الأطراف عن التفاوض الجماعي أو جلوسها إلى التفاوض في ظروف تنازعية¹.

كقاعدة عامة ليس هناك ما يلزم أحد الطرفين بالتفاوض مع الطرف الآخر طالما أن

تشريع العمل الجزائري لا يكرس مبدأ إلزامية التفاوض الجماعي، فلا يتمتع العمال من الناحية العملية سوى باللجوء إلى الإضراب كوسيلة للضغط على المستخدم لاسيما في القطاع الاقتصادي العمومي أو في قطاع الوظيف العمومي. م. 4 من إ.د. رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي.

استثناءا يصبح التفاوض الجماعي إلزاميا في حالتين، الأولى في حالة تبليغ أحد

الطرفين نقض الاتفاقية الجماعية إلى الطرف الآخر، يصبح الشروع في مفاوضات لإبرام اتفاقية جديدة ملزما في ظرف ثلاثين (30) يوما تسري ابتداء من تاريخ التبليغ²، معتبرا رفض أحد الأطراف التفاوض في الأجل القانونية مخالفة يعاقب عليها القانون³.

¹ - Handan Borsali Leila, Droit du Travail(emploi-Relations collectives de travail), Ed.Berti, Alger, 2014, p.234 n°446et s.

² م. 131 و 132 و 133 من ق. 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ م. 152 من ق. 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

الثانية وتتعلق بتكليف شروط ممارسة الحق النقابي في الهيئة المستخدمة التي وردت صريحة في إلزام المستخدم بمباشرة المفاوضات مع المنظمات النقابية التمثيلية في هذا المجال، غير أن هذا الإلزام غير مقيد بآجال قانونية¹، معتبرا خرق هذا الالتزام من طرف المستخدم عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي².

في اعتقادنا ضرورة الاستئناس بالتجارب التشريعية المغاربية في هذا المجال التي ألزمت الأطراف بالجلوس إلى التفاوض الجماعي بصفة دورية³، من هنا نوصي بضرورة تدخل المشرع الجزائري لجعل التفاوض الجماعي إلزاميا سنويا أسوة ببعض التشريعات المقارنة.

المطلب الثاني: صعوبات تطبيق مبدأ عدم التمييز بين العمال بسبب ممارسة النشاط النقابي أو الانتماء النقابي

تتجلى حماية العامل من احتمالات تعسف المستخدم أو الغير في تكريسه لمجموعة من الموانع، أهمها منع إقامة أي شكل من أشكال التمييز في الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل بين العمال، بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطاتهم النقابية، كما توسع هذا المنع ليشمل القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية بين أعضاء المنظمة النقابية، الغرض منه ضمان عدم المساس بالحرية النقابية⁴، وهو ما تضمنه قانون ممارسة الحق النقابي في فصله الثالث من الباب الرابع تحت عنوان الحماية، بعض الموانع الملقاة على عاتق أصحاب العمل الغرض

¹م-47 مكرر من ق.90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02-07-1990، ج.ر. مؤرخة في 06-07-1990، ع.23، ص.

²م-58 ق.90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³م-96 و97 من ق.99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المشار إليها في المرجع امحمد لفروجي، المدونة الجديدة للشغل وفق آخر التعديلات مع النصوص التطبيقية، موسوعة القانون المغربي عدد 28، ط.2010، ص.51.

⁴م-17 من ق.90-11 المتعلق بعلاقات العمل. و م. 22 من ق.90-14. المتعلق بممارسة الحق النقابي.

منها حماية العمال من أي تمييز، بسبب نشاطاته النقابية، منذ تشغيله وأثناء سريان علاقة عمله وإلى غاية انتهائها للأسباب القانونية، وكذا حماية المندوب النقابي من الضغوطات أو التهديدات التي تعارض أهداف المنظمة النقابية ونشاطاتها، وحمايته من العقوبات التأديبية- أيا كان نوعها- بسبب نشاطاته النقابية¹.

المطلب الثالث: صعوبات تطبيق مبدأ عدم التدخل في تسيير المنظمة النقابية

حرص قانون ممارسة الحق النقابي على ضمان استقلالية المنظمات النقابية في تسييرها واتخاذ قراراتها، وتتميز في أهدافها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، وكذا منع الغير أيا كان -شخص معنوي أو شخص طبيعي- من التدخل في تسيير المنظمة النقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة، باستثناء حرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي التي يتمتع بها أعضاء المنظمة النقابية².

المقصود بالاستقلالية هنا استقلال المنظمة النقابية عن الجمعيات ذات الطابع السياسي في نواحي قانونية محددة، من حيث الهدف فالجمعيات ذات الطابع السياسي هدفها سياسي بينما المنظمة النقابية هدفها اجتماعي، من حيث التسمية فالجمعيات ذات الطابع السياسي تأخذ مسمى حزب أو حركة سياسية، بينما المنظمة النقابية ترتبط تسميتها بالعمال أو أصحاب العمل التابعين لمهن أو فروع أو لقطاع نشاط معين. وأخيرا من حيث الارتباط الهيكلي أو العضوي، فالمنظمة النقابية لا ترتبط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي، وهو ما كان محل التعديل لعام 1991³.

¹-م. من 50 إلى 57 من ق.رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

²-م. 5 و 15 ق. 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³-م. 5 ق. 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

تبرز آثار هذه الاستقلالية عمليا في استقلالية المنظمة النقابية في تكوين مواردها وممتلكاتها عن الجمعيات ذات الطابع السياسي، فتتكون مواردها من اشتراكات أعضائها والمداخل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا وكذا الإعانات المحتملة للدولة، ولضمان استقلالية أكثر في تسيير المنظمة النقابية وحماية هذه الأخيرة من الضغوط التي قد تنشأ عنها، منع قانون ممارسة الحق النقابي المنظمة النقابية من تلقي الهبات والوصايا المثقلة بالأعباء والشروط إلا إذا كانت تتفق مع الهدف المسطر في قانونها الأساسي والتشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي¹.

المطلب الرابع: صعوبات تطبيق مبدأ الحرية النقابية

مبدأ التعددية النقابية الذي كرسه دستور 1989 والمنظم بموجب القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي عرف صعوبات عند التطبيق ظهرت في محطات أساسية، أهمها عند التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، وبرز مفاهيم جديدة حول التمثيل النقابي ودرجاته وكذا معاييرها، في ظل ظروف خاصة أوجدت منافسا نقابيا قويا يحظى بثقة ودعم خاصتين من طرف الحكومة وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الفرع الأول: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

يصرح بتأسيس المنظمة النقابية قانونا بعد تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من طرف السلطة العمومية المختصة، هذا الأخير شرط إجرائي شكلي على ما يبدو لا يمنح بصفة آلية، بل أعطيت مهلة ثلاثين (30) يوما للسلطة العمومية المختصة ابتداء من تاريخ تسجيل تصريح التأسيس من أجل تسليم الوصل. التساؤل المطروح لماذا أعطيت كل هذه المدة للسلطة العمومية المختصة من أجل تسليم الوصل، في وقت يشترط فيه القانون لتكوين منظمة نقابية أو الانخراط فيها مجرد الامتثال للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، وهو ما يمس برأينا حرية ممارسة الحق النقابي².

¹م. 24 و 25 و 26 من ق. 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

²م. 8 من ق. 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ممارسة السلطة التقديرية المقررة للسلطة العمومية المختصة قد تنتهي بصورتين هما، الأولى بتسليم الوصل بموجبه تتمكن المنظمة النقابية مباشرة من ممارسة نشاطاتها النقابية، الثانية برفض تسليم الوصل، وهنا يبرز الإشكال حول شرعية المنظمة النقابية وشرعية نشاطاتها، سواء تعلق الأمر بعقد اجتماعاتها أو لجوئها إلى الإضراب أو أهليتها للتفاوض الجماعي، لاسيما القانون منح سلطة تقدير تمثيلية المنظمة النقابية للمستخدم نفسه أو للسلطة الإدارية المختصة بعد استيفائها لمعايير التمثيلية، هذه الأخيرة غير متوفرة في المنظمة النقابية المعنية لعدم تسلمها لوصل تسجيل تصريح التأسيس، هذا الوضع أثار تساؤل البعض حول مدى استقلالية المنظمة النقابية في تكوينها رغم صراحة قانون ممارسة الحق النقابي¹. حسنا ما ذهب إليه البعض اعتبار الحرية النقابية بمثابة استقلالية للمنظمة النقابية عن السلطات العمومية، فمرط الفرس يكمن في القراءة الأحادية للقانون أفضت إلى تفسير خاطئ من طرف السلطات العمومية لوصل تسجيل تصريح تأسيس المنظمة النقابية الذي منح قيمة إضافية وهي التصريح بالتمثيلية، فعدم تسليم الوصل لا ينجر عنه قانونا بطلان تأسيس المنظمة النقابية².

قسم المشرع الجزائري التمثيلية النقابية تحت مسمى "المنظمات النقابية التمثيلية" إلى درجتين، الأولى التمثيلية على مستوى المؤسسة المستخدمة الواحدة، الثانية التمثيلية على المستوى الوطني، مانحا لكل منهما المعايير التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمة النقابية، مما يسهل التفرقة بين المنظمات النقابية التمثيلية والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا والمنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين.

¹ م.5 من ق.90-14. المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² Handan Borsali Leila, Op.cit., p212 et 213 n°379.

الفرع الثاني: تقدير تمثيلية المنظمة النقابية

تقييمنا للعناصر المتعلقة بتقدير تمثيلية المنظمة النقابية أن المشرع الجزائري أعطى الأولوية للمعيار الكمي المتمثل في عدد المنخرطين وعدد اشتراكات الأعضاء وعدد سنوات الأقدمية، مهما معايير أخرى قد تكون أكثر أهمية من نظيراتها كمعيار حجم النشاط النقابي أو خبرتها في مجال العمل النقابي أو درجة استقلاليتها.

حدد المشرع الجزائري ثلاث (03) معايير للتمثيلية تلتزم المنظمة النقابية باستيفائها مجتمعة، تتمثل في أقدمية المنظمة النقابية وعدد منخرطيه واشتراكات أعضائها¹.

من الملاحظ أن المعايير القانونية للتمثيلية غير محددة على سبيل الحصر، بسبب إضافة عبارة "لاسيما" التي تجعل قائمة المعايير القانونية للتمثيلية مفتوحة²، فيتعين على المنظمات النقابية تبليغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيليتها ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، وفي حالة تخلفها خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية غير تمثيلية من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة ضمن الهيئة المستخدمة³.

اكتفى المشرع الجزائري بتعداد معايير التمثيلية للمنظمة النقابية على سبيل المثال لا الحصر دون تعريف لمضمونها أو بيان لمشتملاتها، فهي لا تعدو أن تكون عبارة عن مجموعة وسائل إثبات مقدمة تخضع لتقدير المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، ليقرر في النهاية قبولها أو رفضها، قبولها يعني التصريح بتمثيلية المنظمة النقابية المعنية، ورفضها يعني التصريح بعدم تمثيلية هذه الأخيرة⁴.

¹-م. من 34 إلى 37 من ق.90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

²- م. من 34 إلى 37 من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³-م.35 ف.2 من ق.90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁴- Handan Borsali Leila, Op.Cit, p.231n°432 et4733.

من المفيد القول أن عناصر التمثيلية المقدمة للمستخدم أو السلطة الإدارية المختصة لا تلزم المنظمة النقابية قطعا بإثبات أنها الأكثر تمثيلا من نظيراتها سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الوطني، لأن هدف القانون رقم: 90-14 هو ضمان التعددية النقابية في الجزائر.

حسنا ما فعل المشرع الجزائري لما تتبأ بالنزاع الذي قد ينشأ عن نتائج استعمال السلطة التقديرية المقررة للمستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، فاتحا باب الطعن أمام الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يتجاوز ستين (60) يوما بموجب حكم نافذ يقطع النظر عن أي اعتراض أو استئناف، وهو ما يعزز برأينا حرية ممارسة الحق النقابي¹.

الفرع الثالث: تقدير تمثيلية المنظمة النقابية في القانون الفرنسي

وضع المشرع الفرنسي-على سبيل المثال لا الحصر- معايير تمثيلية للمنظمات النقابية، أهمها عدد المنخرطين فيها واستقلاليتها واشتراكات أعضائها وخبرة وأقدمية المنظمة النقابية²، غير أن قضاة الموضوع في فرنسا ساهموا في إتمام قائمة عناصر التمثيلية بكل وضوح تحت رقابة الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية معتبرة أنه إذا كان قاضي الموضوع سييدا في تقدير مدى قدرة المنظمة النقابية على الدفاع عن المصالح المهنية للعمال الأجراء، فإن ذلك يتوقف على معايينه ومدى استقلاليتها وتبينه لمدى تأثيرها³.

غير أنه استنادا لمعايير التمثيلية القانونية والقضائية، تمكن الفقه الفرنسي من توصيف عناصر التمثيلية وبيان ملامحها، حيث وصفت بأنها تجعل من المنظمة النقابية المحاور المفضل لدى السلطة العمومية المختصة أو المستخدم، ولهذا الغرض شكلت

¹-م. 37. ف. 2. من ق. 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² -l'article L.132-2du code du travail : « la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : -les effectifs ; l'indépendance ; les cotisations ; l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; l'attitude patriotique pendant l'occupation ».

³ -François Duquesne, Droit du travail, Gualino éd., 2^{ème} éd., paris 2006, p.472n° 601 ; Cass.soc., 3 déc.2002, n° 01-60.729, bull.civ. ; n° 364 ; « dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence du syndicat au regard des critères énumérés par -l'article L.132-2du code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement sa représentativité ».

التمثيلية الوسيلة المفضلة للحوار الاجتماعي، فالاعتراف بالتمثيلية يتطلب مواجهة رهانات معتبرة، ورفع مختلف التحديات من طرف المنظمة النقابية المعنية، فيعترف بالتمثيلية للمنظمة النقابية إذا احتكر مرشحوها الدورات الأولى لانتخابات مندوبي المستخدمين، وكذا قدرتها على تكوين هياكل نقابية داخل المؤسسات المستخدمة، وعضويتها في بعض الهيئات الوطنية كاللجنة الوطنية العليا للتفاوض الجماعي، والمساهمة في تسيير بعض الصناديق الاجتماعية وصناديق التأمين عن البطالة، والمشاركة في التفاوض الجماعي بغرض إبرام أكبر الاتفاقيات الجماعية لقطاعات النشاط، وهو ما يجعل بعض المنظمات النقابية تمثيلية بينما البعض الأخرى ليست تمثيلية.

الفرع الرابع: مساهمة القضاء الفرنسي في تكييف ملامح معايير التمثيلية

استطاع القضاء الفرنسي اعتماد بعض ملامح معايير التمثيلية للمنظمة النقابية، بل قام بمراجعتها وتحيينها في أكثر من مناسبة، نذكر من أهمها ما يلي:

أولاً/ الاستقلالية: معيار الاستقلالية يحتل مركزا استثنائيا في تحديد ملامح التمثيلية، فمظاهر المجاملات والآراء المتحيزة لجهة معينة والتي عادة ما تكون غير منصفة، مؤشرات عل خضوع المنظمة النقابية للمستخدم أو السلطة الإدارية المختصة. بينما الانتقادات الموجهة للمستخدم أو السلطة الإدارية المختصة والمواقف الاحتجاجية كالمظاهرات والإضرابات دليل على استقلاليتها، هذا لا يعني اتخاذ النقد والاحتجاج كأسلوب نمطي للمنظمة النقابية للتعبير عن آرائها أو انشغالاتها (une action revendicative systématique) ، كما يمكن أن نستشف استقلالية المنظمة النقابية من خلال علاقاتها مع الغير لاسيما مع باقي المنظمات النقابية الأخرى، من خلال تنسيق بعض نشاطاتهم النقابية كتوحيد مواقفهم بشأن أوضاعهم المهنية والاجتماعية وتنسيق احتجاجاتهم، أو قيامهم ببعض أعمال التعاون والتضامن فيما بينهم، بينما يمكن أن تفسر علاقاتها مع باقي المنظمات النقابية الأخرى كتوجيه الانتقادات لها على أنه مؤشر على حالة الخضوع للمستخدم أو

السلطة العمومية المختصة، كذلك من ملامح التبعية للغير غياب القدرة لدى المنظمة النقابية على التصور وتقديم المبادرات الخاصة يؤدي بهذه الأخيرة إلى الخضوع والموافقة الآلية على مبادرات الغير¹.

ثانيا/ التأثير: يسمح هذا المعيار بتحديد هوية المنظمة النقابية وقياس مدى قدرتها على حشد قاعدتها العمالية حول مطالبها وانشغالاتها ومبادراتها، وكذا قياس مدى قدرتها على التأثير في الرأي العام سواء المحلي أو الوطني، من وسائل الإعلام المختلفة والمنظمات المهنية الأخرى والأحزاب السياسية التي قد تتبنى انشغالاتها المهنية والاجتماعية في صورة التأييد والمساندة المعنويتين.

لقد كان للقضاء الفرنسي دور مهم في وضع ملامح معيار التأثير وتحيينها، وإن كان من الصعب جدا على قضاة الموضوع حصر مجالاته أو أشكاله أو مظاهره إلا من خلال عناصر أخرى للتمثيلية، التي على قاضي الموضوع معاينتها بكل حرية دون أي قيد أو شرط قانوني، فقط شريطة أن يقدم تبريرا دقيقا حول تأثير المنظمة النقابية، وذلك تحت رقابة الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية².

ثالثا/ عدد المنخرطين: يعتبر معيار عدد المنخرطين في المنظمة النقابية أحد أهم العناصر المكونة للتمثيلية، فتعامل القضاء الفرنسي مع هذا المعيار القانوني - في غياب أي نصاب قانوني يمكن الرجوع إليه أو القياس عليه - يتم عن طريق الأخذ بعين الاعتبار عدد المنخرطين في المنظمة النقابية ومقارنة عددهم بعدد المنخرطين في المنظمات النقابية الأخرى، كما يمكن مقارنة عددهم بعدد مستخدمي المؤسسة المستخدمة أو مجموعة المؤسسات المستخدمة نظرا للارتباط الوثيق بينهما، فتطور عدد المستخدمين يشكل عاملا

¹ - Cass.soc., 31 mars 1973, bull.civ.V, n° 530 ; Cass.soc., 10 oct.1990, RJS n° 877 ; Arret.cit.dans ouv. François Duquesne, op.cit. , p.472 et 473 n° 603 ; par ex. un usage systématique de la grève.

² - Cass.soc., 25jan.2006, n° 04-60.437, « Elle est attachée aux effectifs, aux cotisations, à l'expérience et surtout à l'activité » ; Arret.cit.dans ouv. François Duquesne, op.cit. , p. 473 n° 604

مهما للارتفاع السريع لعدد المنخرطين في المنظمة النقابية، كما أن معاناة ضعف عدد المنخرطين لا يؤدي بالضرورة إلى فقدان التمثيلية في وجود عناصر أخرى قابلة للتعويض¹. رابعا/ الاشتراكات: يؤثر ضعف الاشتراكات سلبا في تمثيلية المنظمة النقابية، فقلة المبالغ المحصل عليها من اشتراكات المنخرطين في المنظمة النقابية تضر بتمثيلية المنظمة النقابية، لأنها ستدفعها في النهاية إلى طلب الدعم المالي من المستخدم، الأمر الذي سيهدد استقلالية المنظمة النقابية، لذا على المنظمة النقابية أن توازن بين اشتراكات منخرطيها وأعباء نشاطاتها النقابية².

خامسا/ الخبرة والأقدمية: وهنا يتعلق الأمر بخبرة المنظمة النقابية كمنظمة تسعى للدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، ولا تتعلق بخبرة قياديتها أو مسيرتها، قد تفيد-لاشك- هذه الأخيرة في حالة نقص خبرة وأقدمية المنظمة النقابية، غير أن معيار الخبرة والأقدمية مرتبط بمعايير أخرى كعدد المنخرطين وحجم النشاط النقابي ومستوياته³.

سادسا/ نشاط المنظمة النقابية: وهو معيار يقيس حجم نشاط المنظمة النقابية وأهميته والفئات المستهدفة مقارنة مع حجم وأهمية نشاطات المنظمات النقابية الأخرى، والتي تتخذ من الناحية العملية عدة أشكال وأحجام، منها المشاركة في التفاوض الجماعي والتوقيع على الاتفاقيات الجماعية والمشاركة في انتخابات مندوبي المستخدمين أو المندوبين النقابيين⁴.

¹ - Cass.soc., 3 fév.1999, RJS 1999, n° 387 ; Arret.cit.dans ouv. François Duquesne, op.cit, p. 473.n° 605.

² - Cass.soc., 10 oct.1990, RJS 1990, n° 877 ; Arret.cit.dans ouv. François Duquesne, op.cit, p. 473 et 474 n° 606.

³ -cass.soc., 9 juin 1999, bull.civ. V, n° 275 : « la représentativité s'apprécie au sein du syndicat et non en la personne de ses adhérents », Arret.cit.dans ouv. François Duquesne, op.cit, p. 474 n° 607.

⁴ -cass. Soc., 3 mai 2001, Sem. Soc. Lamy, som. n° 1029, p.13 ; Arret.cit.dans ouv. François Duquesne, op.cit, p. 474 n° 608.

الخاتمة:

يعتبر الحق في التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية للمنظمة النقابية التمثيلية، فأبي عرقلة للحق في التفاوض الجماعي في شكل رفض المستخدم للتفاوض الجماعي في الآجال القانونية هو نفسه بمثابة عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، وعليه من المفيد القول أن حرية التفاوض الجماعي أحد الأبعاد الأساسية لحرية ممارسة الحق النقابي، فالتنظيم النقابي والتفاوض الجماعي متلازمان، فهما وجهان لعملة واحدة.

في اعتقادنا أن تشجيع الأطراف على التفاوض الجماعي وترقية أساليب التفاوض الجماعي الطوعي تمران عبر ضمان حرية ممارسة الحق النقابي، بل تعتبر هذه الأخيرة من شروط نجاح التفاوض الجماعي، وما ذهب إليه الاتفاقية الدولية رقم 98 من ربط التنظيم النقابي بالتفاوض الجماعي يعكس بوضوح الارتباط الوثيق للحقين في مجال علاقات العمل . لا يمكن برأينا إنشاء آليات تشجيع وتطوير التفاوض الجماعي الطوعي وفقا لأحكام الاتفاقيات الدولية، إلا من خلال إعادة تنظيم أحكام التفاوض الجماعي بصفة دقيقة ومستقلة عن الاتفاقيات الجماعية للعمل.

من الملاحظ أن أحكام الباب السادس المتعلق بالتفاوض الجماعي في المواد 114 إلى 134 من قانون علاقات العمل لم تشر إلى التفاوض الجماعي في إطار قطاع الوظيف العمومي، مكتفية بتنظيم التفاوض الجماعي بين الهيئة المستخدمة والمنظمة النقابية التمثيلية، وهو ما أثار تساؤل البعض حول مدى إمكانية توسيع أحكام التفاوض الجماعي في قانون علاقات العمل لتشمل قطاع الوظيف العمومي في الجزائر في غياب تشريع خاص، في حين انتقد البعض هذا الرأي معتبرا ليس هناك تفاوض جماعي في قطاع الوظيف العمومي لأن نتائج التفاوض الجماعي تدون في الاتفاقيات الجماعية للعمل هذه الأخيرة لا تنظم قطاع الوظيف العمومي بل تنظم القوانين الأساسية والأنظمة، لذا يبقى قطاع الوظيف العمومي بحاجة ماسة إلى تنظيم وتوضيح آليات التشاور ونتائجه إنهاء للجدل القائم في هذا المجال.

من المفيد تدخل المشرع الجزائري لجعل التفاوض الجماعي إلزاميا سنويا أسوة ببعض تشريعات العمل الحديثة، وتوضيح العناصر الأساسية التي على أساسها تحدد المنظمة النقابية التمثيلية، وكذا توضيح إجراءات إحالة الاتفاقية الجماعية المخالفة للقوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل أمام الجهات القضائية المختصة وبيان نتائجها، وأخيرا تعزيز ضمانات استقلالية القضاء في مجال علاقات العمل لاسيما الحرية النقابية والتفاوض الجماعي. في اعتقادنا من المهم الحديث عن آليات الرقابة القضائية التي حددها المشرع الجزائري كضمان لحرية ممارسة الحق النقابي، لكنها لا تكفي في غياب ضمانات استقلالية القضاء في مجال علاقات العمل لاسيما في مجال تكريس الحرية النقابية والتفاوض الجماعي.

في اعتقادنا من المفيد تحديد العناصر الأساسية لتقدير تمثيلية المنظمة النقابية على سبيل الحصر لا المثال وتعريفها، وذلك قطعا للطريق لمحاولات تعسف المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة في سلطتهم التقديرية، وكيف لا وهو الخصم والحكم في آن واحد.