

## اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات *Labor agreements and their role in settling disputes*

د . المير سميرة

أستاذة محاضرة قسم (ب)

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم

*samira.elmir@univ-mosta.dz*

تاريخ النشر: 2020/11/15

تاريخ القبول: 2020/10/26

تاريخ الاستلام: 2020/09/10

الملخص:

يؤدي المرشدون البحريون عملهم في بيئة عمل صعبة وحساسة ذات ضغوط عالية، أين هامش الخطأ مهما كان بسيطا يمكن أن يؤدي إلى كارثة بحرية تكلف ملايين الدولارات وخسائر في الأرواح، كما قد تؤدي إلى كارثة بيئية تمتد أثرها سنوات وسنوات، والنتيجة مسؤولة مدنية ذات قيمة تعويضية لا طاقة له بها مع احتمال متابعات تأديبية وحتى جنائية. الهدف من الدراسة شرح وتحليل كيف قامت التشريعات البحرية بحماية المرشدين البحريين من هذه الضغوطات عن طريق تكريس نظام قانوني خاص فرضته الضرورات العملية التي يتميز بها العمل البحري بصفة عامة ومهنة الإرشاد بصفة خاصة. الكلمات المفتاحية: الإرشاد البحري، مرشد بحري، قانون البحري، حوادث بحرية، المسؤولية المدنية.

**Abstract :**

*The maritime pilots perform their work in a challenging and sensitive environment with high pressure, Where is the margin of error, no matter how simple, can lead to a marine disaster costing millions of dollars and loss of life, It may also lead to an environmental disaster that spans years and years, And finally, a civil liability with excessive compensation and with potential for disciplinary and even criminal prosecutions*

*The aim of the study is to explain and analyze how maritime legislation has protected maritime pilots from these pressures by devoting a special legal system*

*imposed by the practical necessities that characterize maritime work in general and the counseling profession in particular.*

**Keywords:** *Maritime pilotage, Maritime pilote, Maritime Law, Maritime Accidents, Civil Liability.*

المؤلف المرسل: الميرسميرة الإيميل [samira.elmir@univ-mosta.dz](mailto:samira.elmir@univ-mosta.dz)

## مقدمة:

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة حيث لم يتم انفصاله عن القانون المدني إلا بعد ما تأكدت ذاتية قواعده من خلال نوع العلاقة التي ينظمها أطرافها، وكذا طبيعة مصادره.

و من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة للقرن التاسع عشر في مجال قانون العمل في أوروبا خاصة وكذا بقية الدول العالم ، هو انتشار الوعي النقابي وتسبق التشريعات العمالية في هذه الدول على الاعتراف للعمال الحرية في ممارسة حقوقهم النقابية التي كانت تعاني من الحضر في المراحل السابقة، موضوع النقابات والاتفاقيات الجماعية للعمل التي حلت كطريقة و آلية جديدة لتنظيم علاقات العمل بديلة ومكملة لعقود العمل الفردية، لهذا يطرح الأشكال حول مدى فعالية الاتفاقيات الجماعية للعمل لتسوية النزاعات القائمة بين العمال و أرباب العمل ؟.

وتبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها آلية نقابية وحضارية فعالة، تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، وهي ثمرة للتفاوض الجماعي، والذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين<sup>1</sup>. ولدراسة هذا الموضوع اتبعنا اساسا المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية والذي يتخلله احيانا المنهج المقارن بين عدة تشريعات. لذلك قسمنا الدراسة التالية الى عدة عناصر:

المبحث الأول: ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل.

المطلب الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري.

المطلب الثاني: مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل.

المبحث الثاني: آلية تسوية منازعات العمل وفق الاتفاقيات الجماعية للعمل

<sup>1</sup>د. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن. الطبعة الأولى، سنة 2011، دار للنشر و

التوزيع، عمان الأردن، ص7

المطلب الأول: الاتفاقية الجماعية للعمل ودورها في تسوية المنازعات الفردية للعمل  
المطلب الثاني: اتفاقية العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات الجماعية للعمل.  
المبحث الأول: ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل.

نتعرض من خلال هذا المبحث إلى ماهية الاتفاقيات الجماعية للعمل ولتحديد ماهيتها نتعرف على مفهومها من خلال التشريعات المقارنة محددتين طبيعتها القانونية، وكذا مضمونها.  
المطلب الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري  
سننظر من خلال هذا المطلب إلى تعريف الاتفاقيات الجماعية في بعض التشريعات المقارنة خاصة العربية، والتشريع الفرنسي ثم تعريفها في التشريع الجزائري.  
الفرع الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات.

لقد اهتمت 11 دولة عربية بموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل أوردت أحكاما خاصة بها بينما خلت 08 دول من هذا التنظيم<sup>1</sup>.

من خلال اطلعنا على التشريعات العمالية العربية المنظمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية نجدها اختلفت في تحديد الهدف من التفاوض الجماعي، فمنها من اعتبرته وسيلة من وسائل تحسين شروط العامة للعمل وإبرام الاتفاقيات الجماعية "ومنها من اعتبرته وسيلة لتسوية النزاع الجماعي للعمال، ومنها لم تتعرض إليه إطلاقا<sup>2</sup>.

لقد عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية، للعمل على أنها "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>د.يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإنمائي العربي لإدارة العمل، طبعة 1996، ص 135.

<sup>2</sup>د.بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، لكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010، ص 140

<sup>3</sup> المادة 152 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد جريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 07 أفريل 2003.

أما المشرع التونسي، فقد عرف الاتفاقية الجماعية للعمل على أنها: "اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجمع أو بصفة انفرادية من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال الإجراء"<sup>1</sup>.

غير أن المشرع الفرنسي قد ميز بين كل من الاتفاقية الجماعية للعمل وبين الاتفاق الجماعي للعمل، فهما يشتركان في كونها اتفاق مكتوب تحت طائلة البطلان، مبرم من جهة منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الإجراء على مستوى الوطني .....، ويختلفان من حيث مضمون، إذ ينحصر مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل في معالجة مجموع شروط التشغيل والعمل والضمانات الاجتماعية أما الاتفاق الجماعي فهو يعالج عنصرا أو عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل.

موقف المشرع الجزائري:

لقد تعرض المشرع الجزائري لتعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل في مناسبتين، كانت الأولى بمقتضى قانون الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975 في نص مادة 85 منه والتي تنص: "الاتفاقية الجماعية للعمل وهي اتفاق يتعلق بشروط العمل، مبرم بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وصاحب عمل واحد أو أكثر..." أما الثانية: "فقد جاءت بمقتضى قانون 1940 الذي ينص في المادة 144 المعدلة على أنها فئات مهنية..." إن هذا التعريف الذي يعبر عن التوجه الحالي للتعددية النقابية التي شرع في تطبيقها مع بداية 1990، مع الإشارة إلى خلو القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 من أية إشارة للاتفاقيات الجماعية للعمل<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص الاتفاقية الجماعية للعمل

من خلال التعريفات السابقة وتحليل بعض العناصر المكونة لها فنستنتج مجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي:

- الطابع الجماعي من حيث الأطراف : حيث أن للاتفاقية الجماعية للعمل طابع جماعي من حيث الأطراف المشاركة في إبرامها، إلا أن هذه الصفة ليست شرطا بالنسبة للطرفين، بل غالبا ما تخص الطرف العمالي

<sup>1</sup> المادة 31 من قانون العمل التونسي، رقم 27/66 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 77/73.

<sup>2</sup> د.أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات

الجماعية، الجزائر، ص 18، ص 19

بوجه خاص<sup>1</sup>. إن هذه الخاصية تسمح بإقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين العمال.

- الطابع التفاوض من حيث الانعقاد: يعتبر إجراء التفاوض كأسلوب وحيد لإبرام وانعقاد الاتفاقيات الجماعية، ويعني التفاوض من الناحية التقنية والإجرائية جلوس فريقين أو مجموعتين متساوية الأعضاء أو أكثر تمثل كل واحدة منهما مصالح جهة معينة (العمال، وأصحاب العمل) للتشاور والمناقشة حول موضوع ما.

- الطابع الشمولي من حيث المضمون: يعني يجب أن تحدد الاتفاقية الجماعية للعمل مختلف جوانب وشروط العمل وظروفه والضمانات الاجتماعية المرتبطة بها فمضمون الاتفاقية الجماعية للعمل شامل لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

- الطابع التنظيمي من حيث الهدف: إن هدف الاتفاقية الجماعية للعمل وغايتها ليس إبرام علاقة العمل، إنما وضع أو سن القانون أو النظام الذي تخضع له هذه العلاقة، التي تبرم بمقتضى عقد العمل الفردي، ولذلك ذهب البعض إلى وصفها بـ "دستور عقود العمل الفردية"<sup>2</sup>

#### المطلب الثاني: مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل، عقود من طبيعة خاصة<sup>3</sup> تخضع كمبدأ عام للقواعد المطبقة على العقود.

إن محل الاتفاقية الجماعية للعمل، ينصب أساساً على تنظيم شروط العمل وقد حددت المادة 120 من القانون 11/90 أهم المواضيع التي تتناولها الاتفاقية العمالية، تأكيداً للمبدأ المنصوص عليه في المادة 114 من نفس القانون بنصها: "تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً:

<sup>1</sup> أنظر المواد 3-5 من الأمر 12-96 المؤرخ في 10 يونيو 1966 المعدلة والمتممة للمواد 35 و36 من القانون 14-90 المعدل والمتمم الصادر في 02 يونيو 1990.

<sup>2</sup> راجع في هذا الشأن د. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، ص 23

<sup>3</sup> الاتفاقية الجماعية للعمل، تحتوي على بنود من طبيعة تعاقدية تنظم الاتفاقية الجماعية بعد ذاتها، كما أنها تحتوي على بنود تنظيمية، ينص عليها قانون العمل.

1- التصنيف المهني، 2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية، ونتائج العمل، 6- كفاءات فئات العمال المعنيين على المردود، 7- تحديد النفقات المصرفية، 8- فترة التجريب والإشعار المسبق، 9 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط..."

إن المنشور رقم 09 الصادر في 1991/01/01 والمتعلق بالمفاوضات الخاصة بالاتفاقية الجماعية للعمل أكد على ضرورة احتواء الاتفاقية الجماعية للعمل على مختلف النقاط المنصوص عليها في القوانين الاجتماعية مع إشارته إلى مجموعة منها أهمها:  
تحديد نطاق تطبيقاتها الإقليمي والمهني كما يجب أن تنص على أنه يمتد تطبيق الاتفاقيات الجماعية إلى النقابات المنظمة بعد الإبرام.

- تحديد مدة العطل الإضافية لعمال المناطق الجنوبية والذين يشغلون مناصب غير عادية.
- أثار تعليق علاقات العمل في حالة الإضراب
- قطاع النشاط الذي يكون معني بتوفير الحد الأدنى من الخدمة غير القطاعات المنصوص عليها قانونا.
- تحديد إجراءات حل النزاعات الفردية داخل المؤسسة وفقا للمادة الثالثة من قانون 04/90
- تحديد شروط وقواعد وأحكام حماية العمال الإجراء الذين يتعرضون لفقد مناصب عملهم بصفة لا إدارية وفقا لما ينص عليه المرسوم التشريعي 09/94 .
- تحديد دور الاجتماعات التي تهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، زيادة على ذكره لمختلف الأحكام التي نصت عليها المادة السابقة الذكر.
- من خلال هذا المادة ، نجد أن المشرع الجزائري قد أكد على المبدأ العام بذكره لأهم العناصر التي تتضمنها شروط التشغيل والعمل، هذه العناصر تتعلق أساسا:

1- علاقات العمل التي نص عليها القانون 90-11 باعتباره الإطار العام الذي تنظم فيه الاتفاقيات الجماعية للعمل (من الفقرات 1 إلى 10 من المادة 120).

2- إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وهذا باحترام تطبيق أحكام القانون 90/02 (الفقرات 11-12-13 من نفس المادة).

3- ممارسة الحق النقابي بتطبيق أحكام القانون 90-14

إن المشرع الجزائري أراد بطريقة غير مباشرة تقييد حرية الأطراف بنصه على البنود التي يجب أن تحتويها الاتفاقية الجماعية للعمل إلا أن الصياغة المهمة لنص المادة كانت محل اختلاف لأن هناك من اعتبر أن المواضيع المحددة في المادة 120 جاءت على سبيل الحصر وهناك من يرى أن التحديد جاء على سبيل المثال فالمنشور رقم 09 بين بأن تشريع العمل لا يحدد قائمة شاملة أو مقيدة للمواضيع التي يجب ذكرها في الاتفاقية الجماعية إلا أن نص على ضرورة أن تتضمن كل مواد المنصوص عليها في القوانين الاجتماعية فهو لا يعتبر تحديد في مضمون الاتفاقية الجماعية حصريا للمواضيع التي يجب أن تتناولها بالدراسة إلا أنه اعتمد هو الآخر على تحديد مجموعة أخرى من البنود وكأنه أعطى التبرير الأول ليؤكد الحصر للأحكام التي يجب أن تتضمنها الاتفاقية الجماعية.

وعلى كل حال، فإن الاتفاقية الجماعية على حسب منظور المشرع الجزائري، يجب أن تعالج على الأقل:

1- شروط التشغيل: كالأجور مدة العمل، العطل المدفوعة الأجر الحماية الاجتماعية، حماية التشغيل.

2- شروط العمل: كل ما يتعلق بظروف ومحيط العمل، الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية اللجان أو الهيئات المكلفة بذلك .

3- العلاقات المهنية: الوقاية من النزاعات وتسويتها المشاركة، التفاوض، المصالحة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أنظر محمد مفلح، الاتفاقية الجماعية "مجلة المرشد عن المعهد الوطني للدراسات، والبحوث النقابية العدد، 13، 01

جانفي إلى 31 مارس 1991، ص 25

المبحث الثاني: آلية تسوية منازعات العمل وفق الاتفاقيات الجماعية للعمل

تعد الاتفاقيات الجماعية للعمل، وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة في الظروف العادية، بل وحتى في الظروف غير العادية والمقصود بالظروف الغير عادية الفترات، التي تعرف فيها الهيئات المستخدمة أزمات مالية واقتصادية حادة، تلعب الاتفاقيات الجماعية دورا بارزا للحد من النزاعات الفردية والجماعية، داخل الهيئات المستخدمة متى كانت أحكامها أكثر موضوعية. لهذا سوف نعالج في هذا المبحث دور الاتفاقيات الجماعية في تسوية المنازعات الفردية في المطلب الأول دور الاتفاقيات الجماعية في تسوية المنازعات الجماعية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الاتفاقية الجماعية ودورها في تسوية النزاعات الفردية للعمل.

تفرز علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سرياتها وتنفيذها، ينتج عنها تؤثر العلاقات بين كل من العمال وأصحاب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدى وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي يقوم عليها علاقة العمل.

الفرع الأول: تعريف المنازعات الفردية للعمل.

إن تحديد مفهوم النزاع الفردي ضروري، يخضع لضوابط ومعايير فنية، لا بد من توافرها في النزاع، فقد عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي على أنه: كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة<sup>1</sup>.

يتضح من التعريف السالف الذكر أن النزاع الفردي في العمل يتحدد وفق ثلاثة معايير أساسية<sup>2</sup>:

- 1- أن يكون النزاع قائما بين العامل والأجير من جهة وبين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى.
- 2- أن ينحصر النزاع في الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي تربط الطرفين بموجب علاقة العمل، والتي تنشأ بعقد محدد المدة واستثناءا يمكن تنشأ بعقد محدد المادة وفقا لأحكام المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>1</sup> المادة 2 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>2</sup>د. بن عزوز بن صابر الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، سنة 2011، ص 254.



3- وجوب تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وفي غيابها يرجع الإجراءات المنصوص عليها في التشريع إذ لا يمكن تصور نزاع فردي في العمل في غياب إخطار الهيئة المستخدمة.

### الفرع الثاني: آليات تسوية المنازعات الفردية في العمل

تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص هذا قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم وتعويضه لقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية، مختلفة تناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات<sup>1</sup>

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية وما قد ينشأ عنها من إخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب على ذلك من مساس بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فقد أحاطتها تشريعات العمل بعناية تنظيمية خاصة من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة بها قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، سواء على المستوى الداخلي، أو المستوى الخارجي.

### أولا: التسوية الداخلية للنزاع:

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع (أي كل من العامل أو ممثله) إلى تسوية ودية وإدارية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل في أية جهة خارجية عن المؤسسة<sup>2</sup>. لقد منح القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل للشركاء الاجتماعيين الممثلين النقابيين للعمال والمستخدمين الحرية في وضع قواعد خاصة للتسوية الودية الداخلية للنزاع قبل عرضه على التسوية الخارجية، أي مكتب المصالحة الكائن مقره بمكتب مفتشية العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 383

<sup>2</sup>أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 384.

<sup>3</sup>بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 258.

ومن خلال استقراء للأحكام الواردة في القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وكذا الأحكام الواردة في القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، نجد أن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من النزاعات الفردية، ولكل منهما إجراءاته الخاصة.

(1-) النزاع الذي تخترق فيه القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كمنح العامل أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو تشغيل العمال القصر...إلخ

إن مثل هذه المنازعات لا تخضع لإجراءات تسوية النزاع الفردي المنصوص عليه في القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بل تخضع للأحكام الواردة في القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

(2-) النزاع والذي يعرف بالنزاع المصلحي، يتعلق بخرق قواعد غير امرة لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، بل تقرر مصلحة للطرفين ومن أهم الأمثلة النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي والتسريح التعسفي، وكذا المطالبة ببعض التعويضات المكرسة في الاتفاقية الجماعية.

ثانيا: المصالحة: وهي إجراء يقوم به الطرف ثالث التوفيق أو وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق، وكسب الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل<sup>1</sup>.

وفي هذا الصدد جاء قانون 04/90 بأمرين جديدين هما:

1- إعطاء الأولوية والأفضلية لإنشاء آليات وهيئات مصالحة اتفافية داخل المؤسسات المستخدمة بمقتضى أحكام اتفافية طبقا لنص المادة 03.

2- إبعاد إدارة العمل المتمثلة في شخص مفتش العمل عن التدخل المباشر في النزاعات الفردية القائمة بين العمال والمؤسسات المستخدمة لهم وتعويضه بـ "مكتب المصالحة".

<sup>1</sup>د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص385، كذلك أنظر د.فتحي عبد الرحيم عبد الله.د.أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر، سنة 2002، ص 420، وما يليها.

### ثالثاً: تنفيذ اتفاقيات الصلح

إن تنفيذ اتفاق الصلح يرجع بالدرجة الأولى لإدارة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به وتنفيذه أو عدم الالتزام به، وهو ما تؤكدته القوانين المعمول بها في هذا الشأن، حيث تنص المادة 33 من قانون 04/90 فإنه: "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإذا لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الاتفاق".

ومن أجل إعطاء ضمانات قانونية وفعالية من أجل تنفيذه فقد نصت المادة 34 من القانون 04/90 منه على أنه: "في حالة تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، ومع استدعاء المدعي عليه نظامياً، للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول بهما.

غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنفذ مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً. يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

### المطلب الثاني: اتفاقية العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات الجماعية.

تعتبر النزاعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية، أو مجموعة من العمال من جهة والمؤسسة أو المؤسسات المستخدمة من جهة ثانية من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من ناحية

### الفرع الأول: تعريف المنازعات الجماعية

تعرف المنازعات الجماعية للعمل بأنها تلك الخلافات التي تتور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو اتفاقية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو المسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية.

وحسب هذا التعريف فإن النزاعات الجماعية للعمل تتميز عن النزاعات الفردية من الناحية الشكلية في شمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم.

كما تتميز عنها من الناحية الموضوعية، بأن يكون موضوع النزاع أو سببه يهم جميع أو بعض العمال، أي يمثل مصلحة مشتركة للعمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل...إلخ.  
الفرع الثاني: الإجراءات الوقائية من المنازعات الجماعية في العمل:

يعتبر العمل على الوقاية من المنازعات الجماعية، في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية، إلا وتضمنت عدة إجراءات وقائية لتفادي قيام أي نزاع جماعي بين أطرافها.

أ- التفاوض الجماعي المباشر: تنص المادة 04 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وحق الإضراب: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية".

تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر الدائم بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعالين الأطراف<sup>1</sup>.

ب- اللجان المشتركة: كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تفادي الخلافات التي قد تنور من لحين لآخر اللجان مختلطة دائمة ومؤقتة<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: الإجراءات العلاجية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة بشقيها الاتفاقية والقانونية والوساطة والتحكيم.

#### 1- المصالحة:

تنص المادة 05 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون من الجانبين طرفا فيها، إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

<sup>1</sup>د.أ حمية سليمان، المرجع السابق، ص392.

<sup>2</sup>د.أ حمية سليمان، المرجع السابق، ص 392.

## 2- الوساطة:

تنص المادة 10 من القانون 02/90 على تعريف الوساطة بأنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه". فهي إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية أو في اتفاق لاحق بالاتفاق الجماعي في حالة فشل إجراءات المصالحة يتفقان بموجبه على تعيين وسيط لتسند له مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم يقدمه في شكل توصية<sup>1</sup>.

## 3- التحكيم:

في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية المنازعات الجماعية للعمل، يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إما إلى أسلوب الوساطة كما بيناه سابقا أو إلى أسلوب التحكيم. حيث أن للأطراف حرية الاختيار بين الأسلوبين وهذا ما نصت عليه المادة 2/9 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل التي تنص: "وفي هذه الحالة (أي حالة فشل المصالحة) يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون"

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون الذي لم يخصص سوى مادة وحيدة فيما يتعلق بالتحكيم، وهي المادة 13 التي تنص: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون "هذه المواد التي تم استبدالها بالمواد 1006 إلى 1038 من القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الأمر الذي يستلزم تعديل نص المادة 13 من القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجامعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة للإجراء التحكيم<sup>2</sup>.

## الخاتمة:

يتضح من كل ما سبق أن للاتفاقيات الجماعية للعمل مجالا واسعا في مجال تنظيم علاقات العمل الفردية منها والجماعية أحوالها إليها القانون بصورة صريحة وضمنية في عدة أحكام قانونية سواء تلك الواردة في قانون علاقات العمل، أو في القوانين المكملة له، والمتعلقة بالنزاعات الجماعية في العمل.

<sup>1</sup>د. محمد هلال ، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية في تشريعات العمل العربية، المعهد

<sup>2</sup>للتوسع أكثر أنظر، د.رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار هومة سنة 2003، الجزائر، ص 103 وما يليها

كما تبين لنا أن للاتفاقيات الجماعية للعمل دور كبير في تسوية منازعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية، ذلك من خلال الآليات المنصوص عنها في بنود الاتفاقيات الجماعية للعمل.  
من خلال هذه الدراسة استنتجنا عدة نتائج لعل أهمها:

- 1 أن الاتفاقية الجماعية للعمل ضرورة املتها المتطلبات الواقع الاقتصادي المعاصر.
  - 2 تدخل المشرع الجزائري بوضع نصوص أمرة (أي الحد الأدنى) لابد ان تتضمنها الاتفاقيات كتحديد ساعات العمل، العطل....الخ
  - 3 أهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل في تنظيم الروابط المهنية سواء عند ابرام العقود او اثنائها، أو عند قيام النزاعات سواء كانت فردية او جماعية.
- لهذا نقترح على المشرع الجزائري أن :

-يساير التطور الحاصل في البلدان المتقدمة في مجال تسوية منازعات العمل بايجاد الطرق أكثر فعالية  
-أعادة النظر في المنظومة القانونية القائمة بين العمال و أرباب العمل، ولذلك فشل بعض الاتفاقيات في تسوية العديد من النزاعات الجماعية للعمل، وهذا ما يفسر كثرة القضايا العمالية على مستوى المحاكم

#### - قائمة المراجع

#### الكتب

- د.أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر
- د.أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، دار الفكر العربي
- د. بن عزوز بن صابر الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع ، سنة 2011
- د. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، سنة 2011، دار للنشر و التوزيع، عمان الأردن
- د.بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، لكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010
- د.رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار هومة سنة 2003، الجزائر،

- د. يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإنمائي العربي لإدارة العمل ، طبعة 1996.

المجلات :

- محمد مفلح، الاتفاقية الجماعية "مجلة المرشد عن المعهد الوطني للدراسات، والبحوث النقابية العدد، 13، 01 جانفي إلى 31 مارس 1991، 25.

القوانين :

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل سنة 1990 و المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.

- القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد جريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 07 أفريل 2003 .

- قانون العمل التونسي، رقم 66/27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل و المتمم بالقانون رقم 73/77.