



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران

كلية الحقوق و العلوم السياسية

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي

دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر

تحت إشراف الدكتور :

بن عزوز بن صابر

من إعداد الطالب :

بلعبدون عواد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا : بولنوار مليكة استاذة التعليم العالي جامعة وهران

مقررا : بن عزوز بن صابر استاذ محاضر أ جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم .

مناقشا : حمدان ليلي أستاذة التعليم العالي جامعة وهران

مناقشا : زعنون فتيحة أستاذة محاضرة أ جامعة وهران

مناقشا : مكّي خالدية استاذة محاضرة أ جامعة ابن خلدون تيارت

مناقشا : مقني بن عمار استاذ محاضر أ جامعة ابن خلدون تيارت

السنة الجامعية : 2013-2014

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

".. و قیل رب زدنی علماً "

طه الآية 114

قال علي كرم الله وجهه

" ليس الخير أن يظهر مالك و ولدك و لكن الخير أن يكثر علمك و أن يعظم حلمك و أن تباهي الناس بعبادة ربك فان أحسنت حمدت الله و إن أسأت استغفرت الله " .

شكر و عرفان

أشكر الله سبحانه و تعالى على كل النعم التي انعم بها علي ، كما اشكره
أن أعطاني القوة و العزيمة و الارادة و الصبر لإتمام هذا العمل المتواضع .
انعمني تواضعا أمام الجهد الذي بذله أستاذي المشرف الدكتور الفاضل
" بن عزوز بن حابر " جزاء الله عندي كل الخير .

بلعبدون عواد

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما .

إلى زوجتي و رفيقة دربي الأستاذة ماموني فاطمة الزهراء
على تشجيعها و صبرها و مرافقتها في كل جزئيات هذا العمل ،
و على مقاسمتي أعباء الحياة حلوها و مرها .

إلى اعز ما نملك، حياتي و ابنتي الغالية أميرة ملاك وفقها
الله على خطى والديها .

إلى اخواتي و اخواتي و كل عائلة بلعبدون كبيرها و صغيرها
إلى كل عائلتي الثانية ماموني بالمشرية حفظها الله
إلى كل من تربطني بهم صلة رحم .

إلى كل هؤلاء اهدي هذا العمل.

بلعبدون عواد

مقدمة:

تتبع أهمية تنظيم حقوق العمل من كونها لا تقتصر على تنظيم مصالح و حقوق طرفي العمل و حسب، و إنما تتناول مصالح المجتمع بأكمله، مما يضيف على معظم أحكام و قواعد قانون العمل صفة النظام العام. باعتبار أنها من القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فتشريع العمل ينظم مصالح متناقضة¹ ، أولهما مصالح اجتماعية للعمال و هم الطرف الأضعف الذي استدعت الضرورة إضفاء صفة النظام العام على الأحكام التي تحمي حقوقه و مصالحه، و ثانيهما مصالح اقتصادية لأصحاب العمل و هم الطرف الذي يقع على عاتقه الالتزام باحترام تلك الحقوق و المصالح² . إن اقتناع العمال بان التزام أصحاب العمل بما جاء به تشريع العمل غير كافي، مما جعلهم ينكتلون في شكل حركات نقابية من اجل حماية مصالحهم المهنية و الاجتماعية³ ، ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية ، التي أدت إلى ازدهار ظاهرة تجمع و تنظيم العمال في شكل تنظيمات نقابية تهدف لتوجيه جهودهم للدفاع عن حقوقهم في زيادة الأجور و تخفيض ساعات العمل. و تعززت قوة تلك التنظيمات النقابية العمالية بتهديدها للجوء إلى استعمال سلاح الإضراب⁴ ضد أصحاب العمل و إجبارهم على الدخول في مفاوضات مع العمال لتحسين ظروفهم و شروط عملهم و استخدامهم⁵ .

من هنا برز مفهوم التفاوض الجماعي بفضل ما حققه من مكاسب للعمال كأحد الأسباب التي دفعت العمال للانضمام إلى النقابات و الاتحادات العمالية في مواجهة الاستغلال الرأسمالي، كما أدى ذلك إلى بروز الحركات النقابية كقوة ضاربة قدمت إسهاماتها في وضع أسس لعلاقات عمل متكافئة مع أصحاب العمل⁶ .

فالتفاوض الجماعي هو ذلك الحوار و التشاور الذي يجري بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال و بين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف وضع حد لنزاع جماعي قائم أو لتحسين ظروف و شروط العمل ، فالتفاوض هو أحسن وسيلة اثبتت نجاعتها في إقامة علاقات عمل قائمة على التفاهم المشترك

¹ - Paul Henri Antonmattei , Les conventions et accords et accords collectifs de travail , édition Dalloz 1996 p 02 .

² - حمادة أبو نجمة، الاجتهادات القضائية و معايير و تشريعات العمل، سنة 2006 ص 02 .

³ - Arthur Louis Dunha , La révolution industrielle en France . Paris 1953 note 16 p 13.

⁴ - Michel Despax , Droit du travail , Négociation, conventions et accords collectifs , note 15p 33 .

⁵ - سلامة أبو زعيتير، دليل المفاوضة الجماعية و المعايير الدولية ، 16 / 18 جوان 2006 .

⁶ - فؤاد عبد العزيز، الحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية من المجابهة إلى التعاون، دراسات عمالية تصدر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية دمشق، العدد الأول 2011 ص 25 .

و الاحترام المتبادل و اعتراف كل طرف من طرفي الإنتاج بأهمية الطرف الآخر في تحقيق المصلحة المشتركة لكليهما.

إلى جانب ذلك فهو أداة لتطوير و تحديث تشريعات العمل لتكون أكثر واقعية و أكثر تماساً بالتطور الاقتصادي و الاجتماعي، و يتميز بالمرونة و سرعة التجاوب مع هذا التطور و أكثر قبولا (تشريعات العمل) كونها جاءت نتيجة تفاوض و مشاور لطرفي الإنتاج. كما أن له دورا أساسيا في تحقيق السلم الاجتماعي و العدالة الاجتماعية¹ .

أصبح يشكل التفاوض الجماعي جزءا مهما من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط و ظروف عملهم². و أصبح التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يميز المجال الاجتماعي، نظرا لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية³ بمختلف المؤسسات الاقتصادية. لأنه يشكل أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و في توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج من جهة و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية من جهة أخرى.

يحقق التفاوض الجماعي مبدأ التكافؤ، بين مصالح متناقضة أصلا، مصالح اقتصادية لأرباب العمل و أخرى اجتماعية للعمال. و يضمن التفاوض الجماعي مساواة الشركاء الاجتماعيين خلال سيره، بين القوة الجماعية للعمال بعد انضمامهم إلى منظمات نقابية تمثيلية تدافع عن مصالحهم الاجتماعية و المهنية من جهة، و بين القوة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقيات و اتفاقات جماعية، تضمن مكاسبا جماعية للعمال بفضل اتحادهم بدلا من تحقيق مكاسب فردية أقل ما يحصلون عليها بموجب عقودهم الفردية⁴ .

¹ - فؤاد عبد العزيز، الحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية من المجابهة إلى التعاون، المرجع السابق الذكر ص 26 .

² - المادة 114 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990 " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل ... "

³ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران 2008 ص 1 .

⁴ - يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، مطبعة الجامعة العربية 1996 ص 31 و 32 .
v. Castel, Le rôle des conventions collectives de travail, évolution et développement, thèse université de Montpellier Béziers 1940 p 37.

يستمد التفاوض الجماعي مصادره من مختلف المواثيق و الاتفاقيات و التوصيات الدولية، الصادرة عن مختلف الهيئات و المنظمات سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي من جهة، أو على المستوى الداخلي من خلال النصوص الدستورية و التشريعية و القانونية الوطنية¹ .

و نظرا لأهمية هذه المواثيق و الاتفاقيات الدولية باعتبارها إحدى المصادر الأساسية للتفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي في مختلف التشريعات المقارنة، و الدور الذي لعبته كل من منظمة العمل الدولية و العربية، في تنظيم علاقات العمل بين الشركاء الاجتماعيين في كل المسائل القانونية و المهنية و الاجتماعية، و إقامة علاقات تعايش و تعاون بينهما على أساس القضاء على أسباب التوتُّر و المنازعات التي قد تنشأ بينهما، اعتمادا على آليات التشاور و التفاوض و الحوار² .

كما تبرز أكثر أهمية التفاوض الجماعي من خلال الوظائف التي يقوم بها، و لعل أهمها تكملة النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل، و ذلك من خلال آليات التفاوض و التشاور و الحوار التي يضعها أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم الاجتماعية و المهنية بعيدا عن تدخل المشرع الذي يكفي فقط بتحديد الحد الأدنى، الذي يضمن له احترام النظام العام الاجتماعي³ بموجب قواعد أمره ، أما باقي المسائل فتركها لأطراف الإنتاج لتنظيمها بنصوص اتفاقية إذا جاءت عامة و كانت تحتاج إلى تفصيل⁴ ، أما المسائل التي لم يتعرض لها المشرع فيتصدى لها التفاوض الجماعي، على أن تدرج نتائجها في اتفاقيات و اتفاقات جماعية للعمل.

و تظهر أهميته أكثر عندما يساهم في استقرار الطبقة العمالية، نظرا للنسبة كبيرة التي تمثلها هذه الفئة من أي مجتمع، لأنها تمس و تتوزع على مختلف النشاطات الاقتصادية. لهذا فاستقرارها يؤدي إلى استقرار المجتمع بكامله، أما إذا اهتز هذا الاستقرار فمن شأنه المساس بالسلم و الأمن الاجتماعي⁵ ،

¹ - كإعلان فيلادلفيا المتضمن التفاوض الجماعي المصادق عليه في 10 ماي 1944 و الاتفاقيات الصادرة سواء عن منظمة العمل الدولية كالاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949. أو تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية كالاتفاقية رقم 08 المتعلقة بالحريات و الحقوق النقابية لسنة 1977. أما على المستوى الداخلي، ما تضمنته المادة 56 من دستور 1989 المعدل و المتمم التي أكدت بان " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " و ما تضمنه القانون 11/90 حول التفاوض الجماعي و تنظيمه لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل .

² - أهمية سليمان، المعايير العربية و الدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضات الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ص 01 .

³ - Christophe Radé , Droit du travail , Montchrestien E . J . A , 3 édition Pris , 2004 , p 13 .

⁴ - Y . Delamontte, Les tendances récentes de la négociation collective en France, revue internationale du travail 1971, p 405.

⁵ - محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية و دور منظمة العمل العربية، المرجع السابق ص 57 .

و لما كان التفاوض الجماعي يساهم في استقرار علاقات العمل من خلال تنظيم شروط و ظروف العمل و علاقاته، إضافة إلى الوقاية من منازعات العمل و وضع آليات لتسويتها حتى لا تطول أكثر بين طرفي علاقات العمل، فانه يحول دون أن يهدد الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة و في المجتمع بصفة عامة¹.

كما يمكن الاعتماد على التفاوض الجماعي، من اجل مسايرة التحولات الاقتصادية العالمية، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل الأكثر تجاوبا من التشريع مع الظروف الجديدة التي فرضتها العولمة في عالم الشغل، دون أن نحتاج لتدخل المشرع لتعديل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل في كل مرة . و يسمح بتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج، و تمكين أطراف الإنتاج من مواجهة الظروف الاقتصادية العالمية المتغيرة ، خاصة منها ظاهرة العولمة² التي أدت إلى التحرير شبه المطلق لحركة السلع و الخدمات و رؤوس الأموال و الاستثمارات المباشرة ، مما يفتح المجال أمام منافسة أكثر شمولية و اشد تأثيرا، مما يتسبب في إهمال البعد الاجتماعي عند وضع السياسات الاقتصادية و الاجتماعية، بحيث ساهم الانتشار المذهل للعولمة في تدمير النقابات العمالية و أدت المنافسة غير النزيهة إلى سحق الجميع و تضييع فرص العمل، مما يهدد التماسك الاجتماعي و تزايد الهوة بين الفقراء و الأغنياء³ . و الأكيد أنه في ظل كل هذه الظروف، يبرز أكثر التفاوض الجماعي، باعتباره آلية لتسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية أثبتت نجاحها، مما دفع مختلف التشريعات العمالية المقارنة للاعتماد عليها⁴ ، و تضمين قوانينها بهذه الآلية، إلى درجة اعتبرت فيها اتفاقيات العمل الجماعية وثيقة لتحقيق السلم الاجتماعي سواء داخل المؤسسة⁵ أو على مستوى القطاع⁶ ، مما يساهم في استقرار العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المجتمع.

¹ - انظر أكثر الفصل الثاني من الباب الأول ص 57 و ما بعدها.

² - حبيب كاظم، العولمة الجديدة، مجلة الطريق، العدد الثالث ، السنة السابعة و الخمسون 1998 ص 65 و 73 .

³ - جلال محمد نعمان، العولمة بين الخصائص القومية و المقترضات الدولية، مجلة السياسة الدولية ، العدد 134 القاهرة 1998 ص 44 .

⁴ - التشريع الفرنسي و مختلف التشريعات العربية على غرار المشرع الجزائري و المصري، المغربي و التونسي و الموريتاني و الأردني.

⁵ - الاتفاقية الجماعية للمؤسسة لشركة سونطراك التي أبرمت بتاريخ 22 نوفمبر 1994 بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونطراك من جهة و ممثلي النقابة الوطنية لعمال مؤسسة سونطراك التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

⁶ - الاتفاقية الجماعية للقطاع لصناديق الضمان الاجتماعي الموقعة بتاريخ 20 جوان 2013 بالجزائر العاصمة بين مختلف الصناديق الضمان الاجتماعي من جهة و الفيدرالية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي من جهة ثانية.

غير أن الإشكال الذي يطرح، إلى أي مدى يمكن للتفاوض الجماعي أن يساهم في تحقيق السلم الاجتماعي بين طرفين تربطهما مصالح متناقضة أصلا ؟ و هل باستطاعته أن يواجه كل التحولات و التغييرات الاقتصادية التي تواجه العمال و المؤسسات الاقتصادية ؟

للإجابة عن هذا الإشكال قسمنا هذه الدراسة إلى بابين، تناولنا في الباب الأول الإطار القانوني للتفاوض الجماعي و آلياته ، خصصنا الفصل الأول منه للإطار القانوني للتفاوض الجماعي سواء على المستوى الدولي من خلال تحليل كل الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أو على المستوى الإقليمي، من خلال دراسة الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية من جهة، و المعايير الدولية و العربية التي تم تحديدها من أجل الوصول إلى تفاوض جماعي معترف به. إضافة إلى تحديد الإطار القانوني الداخلي وفقا للمبادئ الدستورية التي تضمنتها كل الدساتير و وفقا لمختلف تشريعات العمل التي عرفتها الجزائر التي صدرت في ظل النظام اللاتحي (مرحلة التسيير الاشتراكي الموجه) و في ظل النظام التعاقدية (مرحلة الإصلاحات).

أما الفصل الثاني فخصصناه لدراسة آليات التفاوض الجماعي سواء أكان ثنائيا يجمع بين طرفي علاقة العمل على كل المستويات، المؤسسة أو القطاع أو كان ثلاثيا مشكلا ما يسمى بالحوار الاجتماعي الذي يجمع بين أرباب العمل و منظمات العمال و الدولة ممثلة في الحكومة ، مع تحديد إجراءات كل آلية من آليات التفاوض و الحوار. و اهتمنا بنتائج هذا التفاوض من خلال دراسة اتفاقيات العمل الجماعية ، إجراءاتها و مضمونها و دورها في تحقيق السلم الاجتماعي من خلال مساهمتها في معالجة و تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية .

إضافة إلى التفاوض الثلاثي أو ما يسمى بالحوار الاجتماعي، حددنا معناه و أطرافه و الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، كما تعرضنا إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر و في بعض التشريعات المقارنة من جهة ، و من جهة أخرى عالجا آليات الحوار الاجتماعي المتمثلة في لقاءات الثلاثية التي تجمع بين الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و إلى إي مدى ساهمت نتائجها في استقرار علاقات العمل اجتماعيا و مهنيا في الجزائر .

أما الباب الثاني فخصص لمقومات التفاوض الجماعي الناجح و الفعال و العراقيل التي تواجهه، الفصل الأول تعرضنا فيه إلى الشروط الشكلية التي يشترط توافرها في أطراف التفاوض سواء أكانوا عمالا أو أصحاب العمل، دون أن نهمل دور الدولة في دعم التفاوض الجماعي من خلال إحداث أجهزة و مؤسسات للتفاوض من جهة، و ضرورة توفيرها للإطار القانوني و التشريعي و المناخ الملائم للتفاوض الجماعي من جهة أخرى.

أما الشروط الموضوعية فنقتضي مسايرة المشرع الجزائري للنظرة الحديثة في تحديد مضمون التفاوض الجماعي، مع ضرورة توجيه سياسات التفاوض نحو تحقيق العمل اللائق و العدالة الاجتماعية في حين خصصنا الفصل الثاني إلى المعوقات التي أصبح يواجهها التفاوض الجماعي، خاصة منها التحولات الاقتصادية العالمية و تأثيراتها على عالم الشغل من جهة و على التفاوض الجماعي من جهة ثانية، خاصة ظاهرة العولمة و انعكاساتها السلبية على علاقات العمل و ظهور الأشكال الجديدة للعمل في ظل سياسة خوصصة المؤسسات أو إعادة هيكلتها.

الباب الأول: الإطار القانوني للتفاوض الجماعي وآلياته

نتعرض من خلال هذا الباب إلى الإطار القانوني للتفاوض الجماعي وآلياته ، و لتحديده كان من الضروري تحليل كل الاتفاقيات العمل الدولية و العربية و المعايير التي حددتها كل من منظمة العمل الدولية و العربية بشأن التفاوض الجماعي في الفصل الأول، أما الفصل الثاني فخصصناه إلى آليات التفاوض سواء كان ثنائي أو ثلاثي الأطراف.

الفصل الأول: الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

إن التفاوض الجماعي كان و لا يزال أداة ناجعة و مطلوبة في شتى المجالات لتسوية المنازعات، و هو مطلوب أكثر في مجال قانون العمل، بل إن هذا القانون لا يمكن أن تكون له أية فاعلية إلا إذا كان التفاوض و الحوار يحتل مساحة هامة من قواعده و كذا تطبيقها . لأن الغاية من خلال هذا القانون لا يمكن الوصول إليها فقط بمجرد وضعه نظرا لنوعية العلاقات التي ينظمها، و التي لها طابع خاص و متميز، بل لا بد من حصول تراض بخصوصه بين أطراف علاقة العمل، تراض يعتمد التفاوض و التشاور كأسلوب ناجع لتجاوز المنازعات و أيضا لترسيخ سياسة اقتصادية و اجتماعية فعالة و واقعية. تناولت في المبحث الأول التفاوض الجماعي وفقا للاتفاقيات الدولية و في المبحث الثاني الإطار القانوني الداخلي للتفاوض الجماعي .

المبحث الأول: التفاوض الجماعي وفقا للاتفاقيات الدولية

يعتبر التفاوض الجماعي الإطار الأمثل من أجل تنظيم شروط العمل و ظروفه فيما يتعلق بضبط مختلف العلاقات المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية الفردية منها و الجماعية¹ ، بهدف ضمان السلم الاجتماعي و المهني. و يستمد التفاوض الجماعي مصادره في مبادئ منظمة العمل الدولية و العربية التي تتمثل في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية² .

¹ - بلعبدون عواد، دور منظمة العمل الدولية و العربية في إرساء و تدعيم مبادئ التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي ، مجلة الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة تيارت ، العدد السابع افريل 2013 ص 221 .

² - الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية نذكر منها الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي الصادرة في 09 جوان 1948 و الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949 ، أما الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية مثل الاتفاقية العربية رقم 08 المتعلقة بالحرية و الحقوق النقابية الصادرة سنة 1977 و الاتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي الصادرة سنة 1979.

و تعتبر المعاهدات و الاتفاقيات الدولية¹ نظرا لأهميتها إحدى المصادر الأساسية لتنظيم التفاوض الجماعي في مختلف التشريعات المقارنة، و الدور الفعال الذي لعبته كل من المنظمة الدولية و العربية للعمل، في وضع مجموعة من الآليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج في مختلف الميادين و المجالات المهنية و الاجتماعية، و إقامة علاقات تعايش و تعاون بينهما على أساس القضاء على كل أسباب التوتر و النزاعات التي قد تحدث بينهما، و ذلك عن طريق أسلوب التفاوض الجماعي الذي يأخذ بعين الاعتبار مصالح الطرفين على حد سواء.

فالملاحظ أن أهم الأسس و المبادئ التي يقوم عليها نظام التفاوض الجماعي، قد تم تحديدها في مختلف هذه الاتفاقيات الدولية و العربية، الصادرة عن منظمتي العمل الدولية و العربية. لذا سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، نتناول في المطلب الاول التفاوض الجماعي في اطار منظمة العمل الدولية ، و نخصص المطلب الثاني لاهتمام منظمة العمل العربية به .

المطلب الأول: التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل الدولية

يرجع اهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع التفاوض الجماعي الى اربعينات القرن الماضي حيث اصدر مؤتمر العمل الدولي في 10 ماي 1944 في دورته السادسة و العشرين إعلان فيلادلفيا² مؤكدا المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة و كان من بين هذه الأهداف الاعتراف بحق التفاوض الجماعي و ضرورة التعاون بين العمال و اصحاب العمل من اجل تحسين و تنظيم علاقات الانتاج و ضرورة مساهمتهم في تحقيق السلم الاجتماعي، و مثل هذا الإعلان بداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي ، رغم انه لم يتعرض بالتفصيل إلى أطرافه، و موضوعاته، و مستوياته، و دور الدولة في حماية هذا الحق.

إلا أن هذا الإعلان اعتبر بداية هامة و مشجعة لاهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع التفاوض الجماعي. لهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، خصصنا الفرع الأول الى مضمون الاتفاقيات الدولية و الفرع الثاني الى المعايير الدولية للتفاوض الجماعي.

¹- بلعبدون عواد، دور منظمة العمل الدولية و العربية في إرساء و تدعيم مبادئ التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي ، المرجع السالف الذكر ص 222 .

²- إعلان فيلادلفيا يمثل بداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي حيث تم الاعتراف بموجبه بالحق في التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل و العمال .

الفرع الأول : مضمون الاتفاقيات الدولية بشأن التفاوض الجماعي

إن اهتمام منظمة العمل الدولية¹ بموضوع التفاوض الجماعي يظهر من خلال مجموعة من الاتفاقيات الدولية الصادرة عنها، بداية بالاتفاقية رقم 11 المتعلقة بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد، التي أكدت بأن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية تتعهد بأن تضمن لكل من يعملون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة و بأن تلغي أي أحكام قانونية أو غيرها تقيد هذه الحقوق بالنسبة لمن يشتغلون في المجال الزراعي².

أما الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي³ فأكدت على مجموعة من الضمانات التي من شأنها تكريس الحق في التفاوض الجماعي و حددت اليات تجسيده فيما يلي :

- ضرورة احترام و تكريس حق العمال في اختيار و الانضمام الى المنظمات التي يشاءون، دون أي ترخيص مسبق بشرط احترام لوائحها .

- الحق لمنظمات اصحاب العمل و منظمات العمال في دساتيرها و لوائحها الإدارية، و في انتخاب ممثليها بحرية كاملة، و في تنظيم عملها و إدارتها، و في إعداد برامجها.

- الحق لمنظمات اصحاب العمل و منظمات العمال في تكوين اتحادات عامة و الانضمام اليها و لأي من هذه المنظمات او الاتحادات العامة الانضمام الى منظمات دولية للعمال و لأصحاب العمل .

- كما شددت على ضرورة امتناع الدولة عن كل تدخل من شأنه ان يقيد هذا الحق او عرقلة ممارسته.

- لا يحق للسلطات الادارية حل او وقف عمل منظمات اصحاب العمل او منظمات العمال .

- ضرورة ان يحترم كل من منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

¹- تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 ، و هيكلتها ثلاثية الأطراف، و يشمل مجلس إدارتها على ممثلين للحكومات و منظمات العمال و أصحاب العمل، و هي تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة وقد لعبت دورا كبيرا في إقرار معايير عمل دولية في مجال العمل، كما ساهمت في تكريس و تعزيز صيغة الحوار و التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج.

²- المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 11 المتعلقة بالعمال الزراعيين الصادرة في 25 أكتوبر 1921 و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 ماي 1923 .

³- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي الصادرة في 09 جوان 1948 . المصادق عليها في الدورة 31 للدعوة الدولية للعمل و دخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1950. و حصلت على 134 تصديقا الى غاية 31 ديسمبر 2001، الندوة الدولية للعمل، الدورة 89 عام 2001 ، المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث و الجزء الثاني ص 100.

- كما لا يجوز للقانون الوطني ان يمس بهذه الضمانات المكرسة من طرف هذه الاتفاقية او ان يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات .

- كما تتعهد كل دولة صادقت على هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير الضرورية لضمان ممارسة اصحاب العمل و العمال حقهم في التنظيم بكل حرية¹ .

لتأتي فيما بعد الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي² ، لتؤكد على تمتع العمال بالحماية اللازمة من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال التشغيل بسبب انتمائهم النقابي، او جعل تشغيل اي عامل بشرط عدم انخراطه في اي تنظيم نقابي او تخيله عن عضويته. و عدم تسريح اي عامل و الامتناع عن الاساءة اليه بوسائل اخرى بسبب انضمامه لأي تنظيم نقابي او مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل او لمشاركته بموافقة صاحب العمل اثناء ساعات العمل.

كما تتمتع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال بالحماية الكافية من كل تدخل من بعضها اتجاه الاخرى فيما يتعلق بتكوينها او تسييرها او ادارتها سواء بطريقة مباشرة او عن طريق وكلائها او اعضائها. و الامتناع عن كل الاعمال التي يراد من رءاها تشجيع على تأسيس منظمات للعمال تخضع لسيطرة منظمات اصحاب العمل او دعم منظمات العمال ماديا او بوسائل اخرى من اجل وضع منظمات اصحاب العمل تحت سيطرتها .

و تقر الاتفاقية أنه حيثما دعت الضرورة إلى ذلك تتخذ الدولة كل التدابير المناسبة قصد تشجيع و تسيير التطوير و الاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي و الارادي بين أصحاب العمل و منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال بهدف تنظيم أحكام و شروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية³ .

هذا و تشير الاتفاقية رقم 144 الخاصة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية⁴، إلى نصوص اتفاقيات و توصيات العمل الدولية خاصة اتفاقية الحرية النقابية و حماية التنظيم النقابي لسنة 1948، و اتفاقية مبادئ حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية لسنة 1949، و توصية التشاور

¹ - هذه الضمانات حددت بموجب المواد 2 و 3 ، 4 ، 5 ، 7 ، 8 ، 11 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي المشار إليها أعلاه.

² - الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949 . و المصادق عليها اثناء الدورة رقم 32 للندوة الدولية للعمل، و دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1951 . حتى تاريخ 31 ديسمبر 2001 حصلت على (148) تصديقا، الندوة الدولية للعمل، الدورة 89 ص 113.

³ - انظر المواد 1 و 2 و 4 من الاتفاقية الدولية رقم 98 المشار إليها اعلاه .

⁴ - اتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية الصادرة في 02 جوان 1976.

لسنة 1960¹ ، التي تؤكد جميعها حق أصحاب العمل و العمال في تأسيس منظمات حرة مستقلة، و تطالب باتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز القيام بمشاورات فعالة على المستوى الوطني بين السلطات العامة، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

و تشير كذلك إلى مجموعة من أحكام العديد من اتفاقيات و توصيات العمل الدولية التي تنص على ضرورة استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن التدابير اللازمة لنفاذها فقد ألزمت الاتفاقية كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بأن تتعهد بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل و ممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية. و تحدد طبيعة و شكل هذه الإجراءات في كل بلد وفق الممارسة الوطنية الداخلية، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية عند وجودها.

كما تؤكد على ضرورة تساوي التمثيل بين العمال و أصحاب العمل عند إجراء المشاورات على مستوى كل الهيئات و الأجهزة المكلفة بذلك، و تلزم السلطة المختصة بتحمل مسؤولية الدعم الإداري و ضرورة التنسيق مع المنظمات التمثيلية لتمويل أي تدريب ضروري للمشاركين في هذه الاجراءات المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية. كما تلتزم بإصدار تقريراً سنوياً عن سير تلك الاجراءات متى رأت ضرورة لذلك بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية².

و أكدت الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة³ على أهمية ان تحدد القوانين و اللوائح الوطنية و الاتفاقيات الجماعية و القرارات القضائية و التحكيمية انواع ممثلي العمال الذين يستحقون الحماية و التسهيلات. و على ضرورة حماية العمال من أي أعمال تمييزية على صعيد تشغيلهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية. و توفير كل التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة و فعالية، على أن تراعى خصائص نظم علاقات العمل في الدولة و احتياجات المؤسسة المعنية و حجمها و امكانياتها. كما لا يجوز أن يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسات المعنية⁴ .

¹ - التوصية رقم 113 المتعلقة بالتشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال على المستويين الصناعي و الوطني الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 01 جوان 1960 .

² - انظر المواد 2 و 3 و 4 من الاتفاقية رقم 144 المشار اليها اعلاه .

³ - الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 23 جوان 1971 و دخلت حيز التنفيذ في 30 جوان 1973 .

⁴ - انظر المادتين 01 و 02 و 4 من الاتفاقية رقم 135 المرجع السابق.

و بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 151 المتعلقة بحماية حق التنظيم النقابي¹، فقد تم الأخذ بعين الاعتبار عند إقرارها بأحكام اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي لعام 1948، و اتفاقية حق التنظيم النقابي و التفاوض الجماعي لعام 1949، و كذا الاتفاقية و التوصية الخاصتين بممثلي العمال لعام 1971، و هذا ما يؤكد أن اتفاقية حق التنظيم النقابي و التفاوض الجماعي لا تشمل بعض فئات الموظفين العموميين، و أن الاتفاقية و التوصية الخاصتين بممثلي العمال تنطبق على ممثلي العمال في المؤسسة فقط ، كما تم التذكير عند إقرارها أيضا إلى التوسع الكبير في أنشطة الخدمة العامة في بلدان كثيرة و الحاجة الملحة إلى قيام علاقات سليمة بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين العموميين، و كذا الأخذ بعين الاعتبار تنوع الأنظمة السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية في الدول الأعضاء و اختلافها على صعيد الممارسة، فيما يتعلق مثلا بوظائف الحكم المركزي و الحكم المحلي، و بوظائف السلطات الاتحادية و سلطات الولايات الإقليمية، و بالمؤسسات المملوكة للدولة و مختلف أصناف الأجهزة العامة المستقلة و شبه المستقلة، و كذلك لطبيعة علاقات الاستخدام .

كما وضعت التوصية رقم 91 بشأن الاتفاقيات الجماعية² عددا من القواعد الخاصة بها التي تبرم بين العمال وأصحاب العمل أهمها:

- ضرورة وضع آلية للتفاوض بموجب اتفاق أو بموجب القانون أو اللوائح الوطنية.
- إن الاتفاقيات الجماعية تعتبر ملزمة لأطرافها الموقعين عليها و من يمثلونهم، و أنه لا يجوز مخالفة الاتفاق الجماعي إلا إذا كان في ذلك مصلحة للعامل.
- تنظيم توسيع نطاق الاتفاق الجماعي بحيث يشمل جميع العمال و أصحاب العمل في المهنة الواحدة أو في المنطقة و ذلك وفق الشروط التالية :
- أن يكون الاتفاق شاملا لأصحاب العمل و أن يكون للعمال قوة تمثيلية كافية.
- أن يقدم طلب التوسيع من قبل منظمة أصحاب العمل أو العمال.
- أن تتاح لأصحاب العمل و العمال الذين سيشملهم الاتفاق عند توسعته فرصة إبداء ملاحظاتهم.
- تحديد جهة من منظمات أصحاب العمل و العمال أو من أجهزة خاصة لتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقية الجماعية.

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 151 المتعلقة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة الصادرة في 27 جوان 1978.

² - الصادرة عن منظمة العمل الدولية و تم اعتمادها بتاريخ 29 جوان 1951 ، تضمنت اليات ابرام الاتفاقيات الجماعية و توسيعها و الاثار المترتبة عنها.

- أن يتخذ أصحاب العمل إجراءات مناسبة لاطلاع العاملين على نصوص الاتفاقية .

- وضع قواعد لتسجيل الاتفاقية أو إيداعها.

- وضع مدد زمنية تعتبر خلالها الاتفاقية ملزمة إلا إذا تم الاتفاق على فسخها أو مراجعتها.

أما الاتفاقية رقم 154 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي¹ ، فهي تعتبر أحدث وأهم الاتفاقيات التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص، فقد أكد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية مجدداً على الفقرة من إعلان فيلادلفيا التي تعترف بـ "الالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تعزز بين دول العالم وضع برامج من شأنها أن تحقق الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية"، ويشير إلى أن هذا المبدأ "ينطبق تماماً على جميع الشعوب في كل مكان"² .

و يضع في الاعتبار الأهمية الرئيسية للمعايير الدولية المتضمنة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي 1948، و اتفاقية الحق في التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي 1949. فالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة و الستين رأى أن المطلوب هو بذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف هذه المعايير. وبصورة خاصة المبادئ العامة الواردة في المادة 4 من اتفاقية الحق في التنظيم النقابي و التفاوض الجماعي لسنة 1949، و في الفقرة الأولى من توصية الاتفاقية الجماعية، فينبغي استكمال هذه المعايير بتدابير ملائمة توضع أساسها وتستهدف تشجيع التفاوض الجماعي الحر و الاختياري³. فهذه الاتفاقية تمتد نطاق تطبيقها ليشمل كل فروع النشاط الاقتصادي إلا أنه يجوز أن تحدد القوانين و اللوائح أو الممارسات الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة و الشرطة، كما يجوز لها أن تحدد طرق خاصة لتطبيق هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العامة. و بذلك فقدان حصر الاستثناء من الأحكام الخاصة بالتفاوض الجماعي بموجب هذه الاتفاقية بأفراد القوات المسلحة و الشرطة، و منعت هذه الاتفاقية استثناء أي من فئات العاملين بالخدمة العامة ،مع إعطاء الدولة المرونة في تحديد الطريقة التي تطبق أحكامها بخصوصهم⁴.

¹- الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة في 19 يونيو 1981.

²- اعلان فيلادلفيا المتضمن التفاوض الجماعي و الذي تم اقراره في مؤتمر العمل الدولي في 10 ماي 1944 خلال دورته السادسة و العشرون. و يمثل هذا الاعلان بداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي حيث تم الاعتراف بموجبه بالحق في التفاوض الجماعي بين اصحاب العمل و العمال .

³- و توصية الاتفاقيات الجماعية 1951، و توصية التوفيق و التحكيم الاختياري 1951، و توصية علاقات العمل في الخدمة العامة 1978، واتفاقية وتوصية إدارة العمل 1978.

⁴- حمادة أبو نجمة، الحوار الاجتماعي بين التشريع الاردني و معايير العمل الدولية، منظمة العمل الدولية مشروع تقوية قدرات الشركاء الاجتماعيين و تعزيز الحوار الاجتماعي عمان . ص 09 .

و يشمل تعبير التفاوض الجماعي في الاتفاقية رقم 154 جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- تحديد شروط العمل و أحكام الاستخدام.

- تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل و العمال .

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال¹.

و تقر الاتفاقية بجواز التفاوض مع ممثلي العمال في حالة اعتراف القانون الوطني الداخلي بوجودهم و تتخذ عند الاقتضاء في حالة شمول تعبير التفاوض الجماعي أيضا للمفاوضات مع ممثلي العمال، تدابير ملائمة تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمة العمال المعنية.

و يتم تطبيق أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية وذلك ما لم تكن هذه الأحكام موجودة و مطبقة عن طريق اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية أو عن طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية. كما يتم اتخاذ كل التدابير التي من شأنها ان تتماشى مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع التفاوض الجماعي و تهدف هذه التدابير إلى تحقيق :

- تسهيل امكانية التفاوض الجماعي لجميع أصحاب العمل و العمال في كل فروع الأنشطة التي تشملها هذه الاتفاقية.

- تغطية التفاوض الجماعي تدريجيا لجميع المسائل التي تغطيها المادة 2 من هذه الاتفاقية.

- تشجيع وضع قواعد إجرائية متفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

- عدم إعاقة التفاوض الجماعي بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب إتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد.

- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز التفاوض الجماعي.

- و لا تحول أحكام هذه الاتفاقية دون تطبيق نظم العلاقات المهنية يجري فيها التفاوض الجماعي في إطار آلية أو هيئات التوفيق أو التحكيم تشترك فيها الأطراف في عملية التفاوض الجماعي بصورة طوعية، كما أن التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع و تعزيز و تنمية التفاوض الجماعي كون

¹ - المادة الثانية من الاتفاقية رقم 154 المشار إليها اعلاه .

موضع استشارات مسبقة، وكلما أمكن موضع اتفاق بين منظمة أصحاب العمل و منظمات العمال، و لا توضع هذه التدابير و لا تنفذ بطريقة تعيق حرية التفاوض الجماعي¹.

أما على المستوى الأوروبي، فلقد أشارت معظم الموائيق الأوروبية الى حق العمال في تكوين الجمعيات و النقابات العمالية، و أول ميثاق أوروبي لحقوق الإنسان و هو الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة 1950، في المادة 11 أشارت إلى حرية الإنسان، و حقه في الاجتماع و في تكوين الجمعيات مع الآخرين². الملاحظ على هذه المادة انها لم تنص صراحة على حرية العمال في تكوين تنظيمات نقابية و انما جاءت عامة، دون ان تحدد طبيعة هذه الجمعيات و لا صفتها و بالتالي يمكن ان يمتد تطبيقها لتشمل الجمعيات العمالية و النقابية³.

و في سنة 1961 اصدر الميثاق الاجتماعي الأوروبي، حيث أكدت المادة الخامسة من الجزء الأول منه، على حق العمال و اصحاب العمل في الانتساب و بكل حرية الى التنظيمات النقابية الوطنية و الدولية لحماية مصالحهم الاجتماعية و الاقتصادية⁴. و حرصا على ضمان حرية العمال و المستخدمين في ممارسة هذا الحق تعهدت الدول المتعاقدة بان تخلص تشريعاتها الوطنية من كل ما يضر او يؤثر على ممارسة العمال لهذا الحق لجعلهم اكثر قوة للدفاع عن مصالحهم. و في سنة 1996 عندما عدل هذا الميثاق لم يتغير مضمونه بشأن حق العمال في ممارسة حقهم النقابي و اكد على ضرورة تسهيل الدول لذلك.

أما ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي لسنة 2000 فلم يختلف عن سابقه، فاكد على حرية كل انسان في التجمع سلميا⁵، و حقه في تكوين اتحادات على مختلف الاصعدة السياسية و التجارية و النقابية و المدنية، بما في ذلك حقه في تكوين النقابات المهنية او الانضمام اليها لحماية مصالحه⁶.

¹ انظر المواد 4 و 5 و 6 ، 7 ، 8 من الاتفاقية رقم 154 المشار إليها أعلاه .

² المعاهدات الأوروبية لحماية حقوق الإنسان، مجلس أوروبا، دار العلم للملايين، الطبعة الأولى، بيروت لبنان 1989 ص 17 و 18 .

³ وسيم طيار، حق العمل وفقا للموائيق الدولية، جامعة دمشق، كلية الحقوق، 2007. ص 26 .

⁴ نزيه كسيبي و محمد أمين الميداني، حقوق الإنسان، مجموعة وثائق أوروبية، دار البشير للنشر، الطبعة الأولى، عمان 1992 ص 82 .

⁵ المادة 12 الفقرة 1 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي لسنة 2000 .

⁶ السيد مصطفى احمد أبو الخير، نصوص الموائيق و الاعلانات و الاتفاقيات لحقوق الإنسان، يترك للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة 2005 ص 282 .

على المستوى الأمريكي فلقد أكدت مختلف المواثيق الأمريكية لحقوق الإنسان عن حق كل شخص بالتجمع و تشكيل اتحادات، حيث نصت المادة 22 من الإعلان الأمريكي¹ على أن لكل شخص الحق في الاتحاد مع الآخرين ، من اجل تعزيز و ممارسة و حماية المصالح الشرعية لأي اتحاد سياسي او اقتصادي او اجتماعي او ثقافي او مهني او عمالي او اي اتحاد مهما كانت طبيعته .

اما الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان سان خوسيه لسنة 1969 ، فقد نصت في مادتها 16 على ان لكل شخص حق التجمع و تكوين جمعيات مع اخرين بكل حرية ، لغايات عمالية او اقتصادية او اجتماعية او ثقافية ... أو سواها. و لا تخضع ممارسة هذا الحق الا لتلك القيود المفروضة قانونا ، و التي تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي .

اما البروتوكول الاضافي للاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية لسنة 1988، فقد تعرض إلى حق التنظيم النقابي بشكل مفصل أكثر من بقية المواثيق الأخرى على اساس ان هذا البروتوكول خاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية .

حيث أكدت المادة الثامنة الفقرة الاولى منه " تضمن الدول الاطراف حق العمال في تنظيم نقابات مهنية و حق الانضمام الى النقابات التي يختارونها ، بغرض حماية و تعزيز مصالحهم و إعمالا لهذا الحق، تسمح الدول الأطراف لهذه الاتحادات المهنية بتكوين او الانتساب الى اتحادات وطنية او اقليمية ، كما تسمح لهذه الاخيرة بالانتساب او بتشكيل اتحادات دولية بالمقابل تلتزم الدول بمنح هذه الاتحادات و النقابات حرية العمل² .

الفرع الثاني: المعايير الدولية للتفاوض الجماعي.

من خلال استقراء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التفاوض الجماعي خاصة منها الاتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية يمكن تحديد المعايير الدولية للتفاوض الجماعي كما يلي:

أولاً: تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقيات المتعلقة بالتفاوض الجماعي بتنفيذ تدابير تتضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات و ممثلي أصحاب العمل، و ممثلي العمال.

¹ - الإعلان الأمريكي لحقوق و واجبات الإنسان الصادر سنة 1938.

² - عبد الفتاح مراد ، موسوعة حقوق الإنسان ، ص 617 .

على أن تحدد طبيعة و شكل هذه التدابير وفق القواعد الوطنية و بالتشاور مع الأطراف الثلاثة. و بالرجوع إلى مضمون الاتفاقية¹ ، نجد أنها تنص على مجموعة من المسائل التي يجب أن تكون محل تشاور ثلاثي قبل اتخاذ أي قرار بشأنها:

- ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة ببنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، و النصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر.
- المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات و التوصيات.
- إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، و في الاتفاقيات غير المصدقة عليها التي لم تدخل بعد حيز التنفيذ للنظر فيما إذا يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الاقتضاء.
- المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.
- المقترحات بنقض اتفاقية المصادق عليها.

ثانيا: تجري المشاورات على فترات مناسبة على الأقل مرة كل سنة لضمان دراسة كافية للمسائل، و على الأطراف الاتفاق على المدة الزمنية الفاصلة بين كل تشاور. و ينبغي إجراء المشاورات بشكل متواتر بما يكفي لضمان دراسة كافية للقضايا المطروحة للنقاش، و ليس من الضروري التطرق كل سنة إلى كل المسائل .

ثالثا: تنمية الحوار و إحداث الهياكل و الأطر المناسبة لإجرائه بحيث تدعو الدول الأعضاء إلى اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية لضمان تشاور و تعاون و مفاوضات بين السلطة العمومية و منظمات العمال و أصحاب العمل ، و بين ممثلي أصحاب العمل و ممثلي العمال .

رابعا: للعمال و أصحاب العمل دون أي تمييز الحق في إنشاء منظماتهم و الانضمام إليها و ذلك دون ترخيص مسبق، وفي إنشاء اتحادات و اتحادات عامة و الانضمام إليها و إلى المنظمات الدولية.

خامسا: أن يحترم العمال و أصحاب العمل و منظماتهم قوانين الدولة في ممارستهم لهذه الحقوق ، و أن تتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان ممارسة حقهم في التنظيم بحرية.

سادسا: الحق في التنظيم النقابي من اجل التفاوض على تجنب المنازعات العمالية و تسويتها مع أصحاب العمل و الحماية الكافية لحقوقهم من اية اعمال تمييزية على مستوى تشغيلهم يستهدف المساس بحريتهم النقابية و حقوقهم في العمل اللائق و الحماية من تسريح أي عامل او الاجحاف بحقوقه بسبب عضويته أو مشاركته النقابية ، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون بالقوانين و اللوائح .

¹ - المادة 05 الفقرة 1 من الاتفاقية الدولية 144 السابقة الذكر .

سابعاً: ضمان استقلالية العمل النقابي تكفله جميع الاتفاقيات الدولية للنقابات و الاتحادات العمالية و لها الحق في وضع دساتيرها و أنظمتها و انتخاب ممثليها في حرية تامة، و كذلك تنظيم أجهزتها و صياغة برامجها و يحظر على السلطات العامة أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة. و لا تخضع منظمات العمال و أصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة ادارية الا اذا صدرت احكام قضائية بذلك.

ثامناً: ضمانات الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الأنشطة النقابية، بمنح ممثلو العمال في المؤسسة كل التسهيلات ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة فعالة في ظل احترام احتياجات المؤسسة المعنية و حجمها و قدراتها.

المطلب الثاني: التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية

سعت منظمة العمل العربية على غرار منظمة العمل الدولية إلى تعزيز التفاوض الجماعي و آلياته، وحثت الدول الأعضاء إلى إحداث آليات الحوار و التشاور و إدراجها ضمن تشريعاتها الوطنية بهدف تعزيز الحقوق الأساسية للعمال و العلاقات المهنية، و انتهاج مبدأ التشارك بين الشركاء الاجتماعيين في إدارة و تسوية النزاعات، من أجل مواكبة التطورات الاقتصادية و الاجتماعية التي يعرفها مجال الشغل. لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الاول مضمون الاتفاقيات العربية بشأن التفاوض الجماعي، و نخصص الفرع الثاني للمعايير العربية .

الفرع الأول: مضمون الاتفاقيات العربية بشأن التفاوض الجماعي

اهتمام منظمة العمل العربية بالتفاوض الجماعي يرجع الى اول اتفاقية صدرت عنها ، و المتمثلة في الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل¹ ، و التي أكدت على أنه من حق العمال تكوين منظمات نقابية فيما بينهم ترعى مصالحهم و تعمل على تحسين وضعيتهم المادية و الاجتماعية. و ليس من حق سلطات الدولة الاعتراض على تأسيس النقابات العمالية إلا في حدود القانون، و عليها أن تضمن تشريعاتها الوطنية من الضمانات و القواعد ما يكفل حماية العمال من كل اجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات. على أن تكفل هذه الحماية على الخصوص :

- عدم إخضاع تشغيل أي عامل، أو استمراره في عمله، لشرط عدم انتمائه لأية نقابة او لشرط خروجه منها.

¹ - الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المتعلقة بمستويات العمل العربية لسنة 1976.

- عدم فصل اي عامل او الاضرار به بأية وسيلة كانت ، بسبب انتمائه الى نقابة ، او بسبب اشتراكه في اي وجه من اوجه النشاط النقابي ¹.

- كما يمنع عليها الاعتراض او عرقلة اجراءات تأسيس مثل هذه المنظمات الا في حدود القانون.
هذا بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 8 المتعلقة بالحريات و الحقوق النقابية ².

التي أقرت بأن لكل من العمال و اصحاب العمل الحق في تكوين منظمات و الانضمام اليها مهما كان القطاع الذي ينتمون اليه من اجل الدفاع عن مصالحهم المادية و الاجتماعية. كما لهم الحق في ان تكون فيما بينهم نقابات عامة على المستوى الوطني. اما على المستوى العربي و الدولي فلهم كامل الحق في الانضمام الى الاتحادات الاقليمية و الدولية او المشاركة في تأسيسها في حالة عدم وجودها.
و تشير هذه الاتفاقية أيضا إلى ضرورة أن تكفل الدولة قيام منظمات العمال و اصحاب العمل بعملها و ممارسة كافة نشاطاتها في حرية كاملة، و تضمن عدم التدخل في شؤونها، و تضمن كذلك حرية العامل في الانخراط فيها و الانسحاب منها. و ضرورة ان يكفل تشريع كل دولة الحق في التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها. كما حرصت الاتفاقية على التأكيد بان المنظمات النقابية تبقى بعيدة عن كل تدخل من الجهة الادارية من شأنه ان يؤدي الى حلها أو حل احد أجهزتها، و لها أن تواصل (المنظمات) عملها إلى غاية صدور حكم نهائي عن الجهات القضائية المختصة ³.

و لقد قامت منظمة العمل العربية بتخصيص اتفاقية لموضوع التفاوض الجماعي تمثلت في الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي ⁴. أكدت فيها إيمانها بأن التفاوض الجماعي هو الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي، وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتنقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط العمل، و تحديد الحقوق والمزايا التي تنتظر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي و العدالة الاجتماعية، كما أن تشريعات العمل تمثل الحدود الدنيا لحقوق العمال مراعية في ذلك إمكانات المؤسسات الصغيرة لهذا أضحت التفاوض الجماعي وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل و رفع مستوى معيشة الأيدي العاملة و رفع الكفاءة الإنتاجية ⁵.

¹ - انظر المواد 76 ، 77 ، 78 من الاتفاقية السابقة الذكر .

² - الاتفاقية العربية رقم 08 المتعلقة بالحريات و الحقوق النقابية الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1977.

³ - انظر المواد 1 و 8 ، 11 ، 13 ، 21 من الاتفاقية السابقة الذكر .

⁴ - الاتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1979.

⁵ - ديباجة الاتفاقية العربية رقم 11 السابقة الذكر.

فلقد أكدت المادة الأولى منها بان التفاوض الجماعي بجميع أشكاله حق لكل منظمات العمال و أصحاب العمل في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة دون تدخل من أية جهة كانت. كما اكدت بأن على كل دولة أن تنظم في تشريعها الوطني الإطار القانوني للتفاوض الجماعي و الأجهزة و الإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية التفاوض الجماعي المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية. و تطالب الاتفاقية كل من أصحاب العمل و منظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات الكافية التي يطلبونها والتي تساعد على مباشرة التفاوض الجماعي و ان تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة المعلومات و البيانات الاقتصادية و الاجتماعية و الفنية و غيرها لتيسير إجراء التفاوض الجماعي على أسس سليمة. و بالرجوع إلى المادة السادسة من الاتفاقية التي حددت مستويات التفاوض الجماعي، على مستوى المؤسسة يتم بين نقابة عمال المؤسسة و صاحب العمل أو إدارة المؤسسة، أما على مستوى النشاط الاقتصادي فيكون بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل. و على المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات العمالية و اتحاد أصحاب العمل المعني¹.

كما حرصت المادة السابعة من هذه الاتفاقية على التأكيد بدور الدولة في تدعيم التفاوض الجماعي من خلال الدور الذي قد تلعبه أجهزتها المختصة خاصة عن طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم و تكوين القيادات المتخصصة التي تتولى التفاوض الجماعي. و العمل على تنمية قدرات المؤسسات و مسؤولي العلاقات الصناعية بها، و ذلك بتنظيم برامج لتشجيع التفاوض الجماعي و إبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

و تعطي الاتفاقية الحق في إمكانية إنشاء أجهزة التوفيق والتحكيم لكل الدول الأعضاء، والتي تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل التفاوض الجماعي ، و ينظم تشريع كل دولة شكل هذه الأجهزة.

و يرجع الحق في تحديد وقت بداية التفاوض و الانتهاء منه الى التشريع الوطني، كما ينظم أيضا حق الإضراب . وتأكيدا على أهمية التفاوض الجماعي في إرساء الحقوق الأساسية للعمل قامت منظمة العمل العربية بتعميم هذا النظام إلى فئات أخرى منها العمال الزراعيين وذلك بمقتضى الاتفاقية رقم 12 المتعلقة بالعمال الزراعيين، التي تقر بإمكانية تطبيق نظام التفاوض الجماعي و اتفاقيات العمل الجماعية في قطاع العمل الزراعي و ذلك على الوجه الذي يحدده التشريع في كل دولة.

¹ - المادة السادسة المشار إليها أعلاه تكون قد حصرت التفاوض الجماعي في ثلاثة مستويات و تكون بذلك قد أغفلت المستوى الإقليمي و الدولي للتفاوض .

الفرع الثاني: المعايير العربية للتفاوض الجماعي.

من خلال استقراء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية بشأن التفاوض الجماعي خاصة منها الاتفاقية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل لسنة 1966 و الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالتفاوض الجماعي يمكن تحديد المعايير في :

اولا : التفاوض الجماعي حق مبدئي ثابت لكل من العمال و أصحاب العمل ، يمارسونه في مختلف المجالات التي تهتم علاقات العمل بكل حرية و استقلالية¹.

ثانيا : ضرورة تبني سياسة تشجيع التفاوض الجماعي بين أطراف الإنتاج، لاسيما فيما يتعلق بآليات تنظيم علاقات العمل بينهما. على أن يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للتفاوض الجماعي، حول شروط العمل، وتنظيمه على أساس نوع النشاط الاقتصادي و طبيعته. و عليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان الوصول إلى إبرام اتفاقيات جماعية تحدد فيها حقوق و التزامات الطرفين².

ثالثا: على كل دولة ان تضمن تشريعها الوطني إجراءات إبرام و تسجيل اتفاقيات العمل الجماعية، و تحديد مستوياتها و نطاق سريانها، و كفيات الانضمام إليها و تعديلها، أو تمديدها أو تجديدها أو انقضائها³. و كيفية تسوية المنازعات الناشئة عن تفسيرها .

هذه الإجراءات التي كان من الاجدر ترك تنظيمها بصفة مبدئية لاتفاق أطراف التفاوض كقاعدة عامة على أن توضع التشريعات الرسمية إجراءات احتياطية يمكن اللجوء إليها عند اختلاف الأطراف على هذه المسائل . و ذلك بهدف منح الأطراف أكبر قدر من الحرية في اعتماد الآليات الاتفاقية بدلاً من الآليات الرسمية في تنظيم علاقتهم المهنية الجماعية⁴ .

رابعا: ضرورة إجراء التفاوض الجماعي بصفة مباشرة بين أطراف علاقة العمل ، على مستوى المؤسسة او على مستوى النشاط الاقتصادي او على المستوى الوطني .

خامسا: إنشاء أجهزة التوفيق و التحكيم يلجأ إليها عند فشل عملية التفاوض الجماعي .

سادسا: حماية ممثلي العمال من كل الاجراءات التي قد تتخذ ضدهم أو من شأنها عرقلة عملية التفاوض الجماعي.

¹ - انظر المادة 7 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالتفاوض الجماعي السالف الذكر .

² - بلعبدون عواد، دور منظمة العمل الدولية و العربية في إرساء و تدعيم مبادئ التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي المرجع السالف الذكر ص 233 .

³ - انظر المادتين 85 و 86 من الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات العمل المشار إليها أعلاه.

⁴ - أحمية سليمان، المعايير الدولية و العربية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية، المرجع السابق .

المبحث الثاني: الإطار القانوني الداخلي للتفاوض الجماعي في التشريع الجزائري.

بعد التعرض الى الاهتمام الدولي و العربي لموضوع التفاوض الجماعي ، نتطرق الآن إلى مرجعيته الداخلية ، و التي في الحقيقة ما هي الا انعكاس حقيقي للمبادئ والأحكام التي جاءت بها الاتفاقيات و التوصيات الدولية المكرسة لحق التفاوض الجماعي، و لم يعد يعتمد على المصدر الدولي فقط للتفاوض الجماعي بل اصبح يعتمد أيضا في أحكامه و آلياته على العديد من المبادئ الدستورية و القوانين الداخلية الوطنية. كما هو عليه الحال عند المشرع الجزائري.

المطلب الأول : التفاوض الجماعي وفق المبادئ الدستورية و تشريعات العمل

اصبحت المبادئ الدستورية تلعب دورا هاما في مختلف القوانين المقارنة المعاصرة¹ باعتبارها المصدر الأول للتشريع في مختلف القوانين المنظمة لكافة الحقوق و الالتزامات و الحريات الأساسية خاصة في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل في كل جوانبها التنظيمية و الاقتصادية و الاجتماعية² . فهي التي تؤسس لكل تنظيم اقتصادي و اجتماعي و مصدر لكل نص قانوني او تنظيمي يهتم بعالم الشغل و آثاره. و هذا ما أكدته المشرع الجزائري من خلال دساتيره ، و تأتي فيما بعد القوانين لتضع تلك المبادئ الدستورية موضع التطبيق و يفترض ان لا تخالف ما جاء في الدستور باعتباره يحتل قمة الهرم القانوني. و للاطلاع اكثر على الاطار الداخلي للتفاوض الجماعي خصصنا الفرع الاول الى المرجعية الدستورية للتفاوض و الفرع الثاني الى اهتمام تشريعات العمل به .

الفرع الأول : التفاوض الجماعي وفق المبادئ الدستورية

بداية بدستور سنة 1976 الذي رغم انه جاء في فترة تميزت بتبني الدولة للاقتصاد الموجه الذي يعتمد في تسييره على سيطرة الدولة على تنظيم الحياة الاقتصادية و الاجتماعية الا ان هذا لم يمنع المشرع الجزائري من الاعتراف للعمال ببعض الحقوق الاساسية³ نتيجة مصادقته على معظم الاتفاقيات

¹ - الدستور الفرنسي لسنة 1946، نص صراحة في ديباجته على أن: " لكل العمال الحق في المشاركة عن طريق ممثليهم في التحديد الجماعي لشروط العمل ". هذه الصيغة التي وأن كانت لم تأتي في صلب النص الدستوري إلا أنها تؤسس لمرجعية دستورية لاشك فيها لنظام التفاوض الجماعي كآلية وحيدة لوضع القانون الاتفاقي المتمثل في الاتفاقيات الجماعية في هذا النظام القانوني. مما يجعل حق العمال في التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية حق دستوري.

² - أحمية سليمان، المعايير الدولية و العربية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب. المرجع السابق.

³ - الأمر 97 /76 الصادر في 22 نوفمبر 1976 المتضمن اصدار الدستور الجزائري . ج ر رقم 94 . و المادة 55 " حرية التعبير و الاجتماع مضمونة ... " و المادة 56 " حرية انشاء الجمعيات معترف بها ، و تمارس في اطار القانون " المادة 60 " حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ، و يمارس في اطار القانون " و المادة 61 " ... في القطاع الخاص، حق الاضراب معترف به، و ينظم القانون ممارسته " .

الدولية و العربية المشار اليها ، فأكد ان لكل العمال التمتع بالحق النقابي و ان يمارس في اطار القانون، و اعترف لهم كذلك بحق الاضراب في القطاع الخاص . لكن الملاحظ على المشرع الجزائري انه اقر بحق الاضراب في القطاع الخاص رغم ان هذا القطاع يكاد يندم في تلك المرحلة بحكم التسيير الاشتراكي الذي كان منتهج آنذاك هذا من جهة، و اعترافه بممارسة الحق النقابي للعمال في حين لم يعترف بمبدأ الحرية النقابية من جهة ثانية ، فلم يكن امام العمال الجزائريين الا منظمة نقابية وحيدة للانضمام اليها و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹.

إن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية لازمة الاقتصادية التي عرفها العالم و الجزائر لم تكن بمنأى عنها، حيث انخفض سعر البترول و الذي كان و مازال يشكل اهم مورد للبلاد مما ادى إلى انخفاض قيمة الدينار، و ارتفاع المديونية ، فلم تعد الدولة قادرة على دعم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات العمومية الاقتصادية مما اثر على الاوضاع الاجتماعية للعمال و ازدادت تدهورا ، مما حتما على الدولة مراجعة سياستها و ادخال اصلاحات في جميع المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية² فبلورت تلك الرغبة في دستور سنة 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 .

ففي المجال الاقتصادي تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه و تبنت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب من الساحة الاقتصادية و الاجتماعية و فسح المجال امام اطراف الانتاج و الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية و الاجتماعية في اطار نظام تعاقدى و على الدولة ان تكتفي بالتدخل في حدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط .

أما في المجال الاجتماعي فقد كرس الدستور الجديد مجموعة من الحقوق الاساسية الفردية و الجماعية و هذا ما اكدته المادة 32 منه بقولها " الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية، عن الحقوق الأساسية للإنسان، و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون " هذا ما يفسر انتقال الجزائر من مبدأ

¹ - انظر المواد من 22 الى 25 من القانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال ، ج ر رقم 32 . و كذلك القانون رقم 88/28 المؤرخ في 19 جوان 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ج ر . رقم 29 . و يرجع هذا اولا الى سبب تاريخي كون الاتحاد العام للعمال الجزائريين شارك في حرب التحرير و اخذ على عاتقه تعبئة الطبقة العمالية و تحسيسها بضرورة العمل و الاتحاد من اجل الاستقلال و السبب الثاني فرضه الاقتصاد الموجه و التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي انتهجته الدولة آنذاك .

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010 ص 152 .

الحق النقابي الذي كان مكرس من قبل الى مبدأ الحرية النقابية¹ فاصبح لكل مواطن الحق في تكوين أي تنظيم نقابي و الانضمام اليه او الامتناع عن ذلك او الانسحاب منه² بشرط احترام القوانين و اللوائح ، لحماية مصالحهم المهنية و الاجتماعية في القطاع العام او الخاص على حد سواء .

كما اكدت المادتين 35 و 39 من نفس الدستور على انه من خلال أسلوب التفاوض يمارس العمال حقهم في إبداء رأيهم بكل حرية، فيما يتعلق بمصالحهم المهنية والاجتماعية. و إلغاء أي استغلال أو مصادرة لأي حق من حقوقهم الأساسية باعتبارهم جماعة وطنية لها خصوصياتها و مميزاتها، و مصالحها و أهدافها المهنية الاقتصادية و الاجتماعية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من مصالح و أهداف بقية شرائح المجتمع ككل، دون أن يعتبر ذلك تمييزاً لهذه الشريحة الاجتماعية عن بقية شرائح المجتمع مهما كانت اعتبارات هذا التمييز طبقاً للمادة 28 من نفس الدستور.

أما التفاوض الجماعي فيجد أساسه الدستوري في نص المادة 53 التي تقر و تعترف بالحق النقابي لجميع العمال. وهو الحق الذي لا يكون فعالاً ، إلا إذا تضمن حق التفاوض الجماعي، الذي يترجم حق المشاركة الفعلية للعمال في وضع مبادئ و اسس تحكم علاقاتهم المهنية والاجتماعية بينهم وبين أصحاب العمل. فهو حق قائم بذاته، معترف به للطبقة العاملة، تمارسه وفق أساليب قانونية محددة يتكفل المشرع بوضعها. و بالتالي لا يمكن لأي قانون أن يقيد أو يحد من نطاقه أو مضمونه، بل يقع عليه (فقط) واجب تنظيمه، و ضبط آلياته العملية و الإجرائية التي تسمح بممارسته الفعلية من قبل العمال و أصحاب العمل، و الاستفادة من الامتيازات والحقوق التي يمنحها لهم³. و نظراً لانسحاب الدولة و تخليها عن الحماية الواسعة التي كانت توليها للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل فقد مكنتهم من سلاح للدفاع عن مصالحهم المشروعة و هو الحق للجوء الى الاضراب⁴ وجوده عامل اساسي لنجاح التفاوض الجماعي⁵.

¹- انظر المادة 56 من دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

²- احمد حسن البرعي، الوسيط في شرح التشريعات الاجتماعية ، الكتاب الأول النقابات العمالية ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006 ص 124 .

³- أممية سليمان، المعايير الدولية و العربية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية، المرجع السالف الذكر ص .

⁴- تم الاعتراف بحق الاضراب على المستوى الدولي بموجب المادة 8 فقرة د من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية التي اقترتها الجمعية العامة في 16 ديسمبر 1966 " تتعهد الدول الاطراف في الاتفاقية الحالية بان تكفل الحق في الاضراب على ان يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص " . و المادة 57 من دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 " الحق في الاضراب معترف به، يمارس في اطار القانون ... " .

⁵- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية القاهرة، طبعة 2004 ص62.

الفرع الثاني: التفاوض الجماعي وفق تشريعات العمل

يقصد بتشريعات العمل تلك القوانين و النصوص المختلفة الصادرة في مجال العمل ، سواء ما تعلق منها بالمبادئ العامة لتنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية ، أو تلك المتعلقة بكيفيات ممارسة بعض الحقوق الأساسية، كالحق النقابي، الحق في التفاوض الجماعي، و حق الإضراب، و وضع آليات و إجراءات تسوية المنازعات الفردية و الجماعية في العمل و تشكل هذه القواعد القانونية، المصدر الرسمي المباشر لنظام التفاوض الجماعي، من حيث أنها من جهة، تجسد المبادئ الدستورية في هذا المجال. و من جهة ثانية، تضع و تحدد الآليات و الأساليب و الإجراءات التي تجسد و تضع حقوق التفاوض، و سن القانون الاتفاقي و تنفيذه من خلال تحديد هذه القوانين لطبيعة أطراف هذا التفاوض، و مجالاته و مواضعه، و حمايته القانونية و طبيعة الالتزامات الناتجة عنه.

و تقسم القوانين الصادرة في مجال تشريع العمل في الجزائر من حيث صدورها الى مرحلتين، المرحلة الاولى في اطار النظام الاشتراكي الموجه يشمل كل القوانين و النصوص التنظيمية التي تم العمل بها منذ الاستقلال الى غاية سنة 1989 اين تبدأ المرحلة الثانية التي عرفت إصلاحات جذرية خاصة في المجال الاقتصادي و الاجتماعي انتقلت الجزائر بموجبها من الاقتصاد الموجه الى اقتصاد السوق .

أولاً- التفاوض الجماعي في مرحلة التسيير الاشتراكي (1971 - 1990)

باعتبار أن الجزائر كانت مستعمرة من المستعمرات الفرنسية فكانت خاضعة للتشريع الفرنسي في كل المجالات و منها مجال قانون العمل¹. بعد الاستقلال مدد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية². استمر الوضع الى غاية سنة 1966 تاريخ صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العامة³ ، الا ان هذا القانون حصر مجال تطبيقه على الادارات العمومية و بالتالي استثنى العمال الأجراء.

¹- الأحكام الفرنسية في المجال الاجتماعي لم تكن نافذة في المستعمرة الجزائرية الا بموجب القانون الصادر بتاريخ 19 مارس 1919 ، حينها تم تبني القوانين الفرنسية بما فيها التعديلات التي جاءت سنة 1926 و 1946 و سنة 1951 . عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران 2004 ص 1 .

²- القانون 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية .

³- القانون 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة. ج ر رقم 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 541 .

بقي الأمر على حاله الى غاية بداية السبعينات ، تاريخ اول تشريع اصدره المشرع الجزائري في مجال تنظيم علاقات العمل كان بموجب الامر 71/74 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات¹ ، جاء ليعكس نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر ، لكن الملاحظ في هذا الامر انه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي ، لأن تنظيم علاقات العمل كان لائحي ، فالدولة كانت تتدخل في كل كبيرة و صغيرة بموجب قواعد امرة في ظل تواجد القطاع العام و غياب القطاع الخاص. لكن هذا لم يمنع المؤسسات الجزائرية من اللجوء إلى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية التي اعتمدت آنذاك في إبرامها على القانون الفرنسي الصادر في 13 جويلية 1971² و كان ذلك في مجال الطاقة ، الموانئ و الخدمات الاجتماعية لكن بالمقابل هذا لم يمنع المشرع من الاعتراف بوسيلة من وسائل التفاوض و هي ممارسة الحق النقابي لكل العمال في اطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين طبقا للمادة 15 منه . لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذه الفترة الا يؤثر وجود نقابة واحدة على مبدأ الحرية النقابية ؟

النظام السياسي الذي كان سائدا آنذاك كان قائما على سياسة الحزب الواحد و جعل من مبدأ حرية العمل النقابي مجرد اطار سياسي لا يمكن تربيته خارج نسق هذا النظام ، و هو ما ظهر من خلال اعتبار الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية تابعة للحزب³ ، تستخدم كأداة لتجنيد العمال في اطار الاختيارات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية للدولة. و هذا التزاوج ما بين الاتحاد العام و القيادة السياسية للدولة، هو الذي يفسر حالة الوفاق الاجتماعي الذي طبع تاريخ علاقة الدولة بالحركة النقابية التي اختارت في اغلب مراحل تطورها، الاندماج في هياكل الدولة بدل من استقلالها⁴ .

¹ - الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التنسيق الاشتراكي للمؤسسات . ج ر رقم 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 ص 1736 .

² - صدره في فرنسا جاء بعد تحسن الظروف الاجتماعية و الاقتصادية بحيث كرس نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل، الاولى ذات طابع تعاقدية يتمتع فيها الطرفين بحرية تامة في تحديد اجراءات و مضمون التفاوض الجماعي ، اما الثانية ذات طابع لائحي حيث تدخل المشرع في تحديد اجراءات التفاوض و مضمونه .

³ - المادة 100 من دستور الجزائر سنة 1976 .

⁴ - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية 2005 ص 32 .

تم في نفس السنة جاء الامر 75/71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص¹ الذي جاء مخالفا للأمر 74/71 بحيث اعترف للعمال في القطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي و هذا ما اكدته المادة 12 منه على ضرورة انعقاد اجتماعات دورية بين المستخدم و المكتب النقابي من اجل تسوية كـل المسائل المتعلقة بالعلاقات المهنية داخل المؤسسة و التفاوض حولها و التوقيع على اتفاقيات العمل الجماعية . كما الزم الخواص بالسماح للعمال بإنشاء فرع نقابي داخل المؤسسة تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين طبقا للمادة الثانية منه " يحدث قسم نقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة او مؤسسة او استغلال تابع للقطاع الخاص يشغل اكثر من 9 عمال دائمين " . و في المؤسسات التي تشمل على اقل من عشرة عمال و اكثر من اربعة ، ينتخب العمال مندوب نقابي واحد .

أعطى المشرع الجزائري للعمل النقابي اهمية كبيرة² من خلال الصلاحيات التي مكنه منها ، نذكر على سبيل المثال لا الحصر ، رفع دعاوى امام القضاء باسم الاتحاد العام للعمال الجزائريين من اجل حماية المصالح المادية و المهنية لعمال الوحدة او المؤسسة³ . من حق كل عضو نقابي الاستفادة من 20 ساعة شهريا مدفوعة الاجر مقابل القيام بمهامه، بإمكان عضوين منهما حضور اجتماعات مجلس الادرة للمؤسسة او الوحدة، كما يمكن للمكتب النقابي الاطلاع على كل الوثائق المرتبطة بتسيير المؤسسة و له أن يستدعي مندوبي الحسابات من اجل الحصول على توضيحات بشأن الوضعية المالية للمؤسسة. و يسهر المكتب على تطبيق الأحكام القانونية الخاصة بقانون العمل و يرفع كل شكوى فردية او جماعية ضد المستخدم الى مفتشية العمل .

ليأتي بعدها الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴ الذي خصص الفصل الثاني منه إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، و هذه الأخيرة تحرر في المؤسسات التي تضم أكثر من عشرون عامل، بعد عملية التفاوض التي تجمع بين رب العمل و ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين سواء على مستوى المؤسسة، أو المحلي، أو الجهوي أو الوطني، تكون مكتوبة و لمدة غير محددة تحدد على سبيل المثال لا الحصر، الأجور، التعويضات، الساعات الإضافية، فترة التجربة ،

¹ - الامر 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص . ج ر رقم 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 ص 1741 .

² - بصدور المرسوم 64/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتضمن حماية الحق النقابي في المؤسسات الخاصة . حيث وفر الحماية للممثلين النقابيين من تعسف اصحاب العمل .

³ - المادة 05 من الامر 75/71 السابق الذكر .

⁴ - الأمر 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر رقم

شروط التشغيل و التسريح ، الترقية، العطل المدفوعة الأجر.. الخ . و اعتبر الامر 31/75 اول نص كرس حق العمال في ابرام الاتفاقيات الجماعية للعمل في القانون الخاص فقط ¹ .

ما ميز هذه المرحلة ايضا صدور القانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العامل للعامل ² . الذي لم يتعرض لموضوعا للتفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية للعمل لا في القطاع الخاص و لا في القطاع العام رغم ان احكامه جاءت مفصلة في كل ما تعلق بعلاقات العمل الفردية و الجماعية ووسع من مجال تطبيقه ليشمل عمال القطاع الخاص و العام و حتى العمال في الادارات العمومية ³ .

اعترف للعمال بالحق النقابي و لكن دائما في اطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين بمعنى اخر استمر المشرع في تكريس مبدأ الاحادية النقابية ⁴ . كما أخذت الدولة على عاتقها حماية هذا الحق من كل ما قد يعرقل ممارسته بمنح التسهيلات اللازمة و الضرورية للتمتع بهذا الحق فعلا.

و تم تكريس حق الإضراب لعمال القطاع الخاص على أن يمارس في اطار القانون. استمر الوضع الى ان قرر المشرع ادخال اصلاحات جذرية بعد صدور دستور سنة 1989 في كل الميادين و منها المجال الاجتماعي خاصة بصور القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

ثانيا- التفاوض الجماعي في ظل الإصلاحات (1990 الى يومنا هذا)

إن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية لازمة للاقتصادية التي عرفها العالم و الجزائر لم تكن بعيدة عنها ، تراجعت الدولة عن دعم المؤسسات الاقتصادية مما اثر سلبا على الأوضاع الاجتماعية للعمال ، الامر الذي حمل الدولة مكرها على ادخال اصلاحات في جميع المجالات خاصة منها الاجتماعية ⁵ فتوجت هذه الرغبة في دستور سنة 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 .

¹ - المادة الاولى من الامر 31/75 السالف الذكر " تطبق احكام هذا الامر على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا، و على كل عامل او عامل متدرب من كلا الجنسين في القطاع الخاص " .

² - انظر المادة 02 من القانون 12/78 السالف الذكر.

³ - الأمر 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر رقم 39

⁴ - المادة 23 من القانون 12/78 السابق الذكر " تحدد مبادئ و كفاءات تأسيس النقابة و سيرها بموجب القوانين الاساسية و الانظمة المتعلقة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين " و المادة 24 " الانتماء الحر و الاختياري للنقابة ، و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، معترف به لجميع العمال " .

⁵ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق الذكر ص 152 .

ففي المجال الاقتصادي و الاجتماعي تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه و تبنت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب و فسخ المجال امام اطراف الانتاج و الشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية و الاجتماعية في اطار نظام تعاقدى و اكتفت بالتدخل في حدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط .

عندها جاء القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العامل الذي ترجم في مضمونه المبادئ و الحقوق الاساسية التي جاء بها دستور 1989 ، بحيث اعترف للعمال الاجراء ، بالحق في التفاوض الجماعي و ابرام الاتفاقيات الجماعية للعمل في القطاع الخاص و العام دون استثناء¹ . منذ صدور النصوص القانونية لسنة 1990 عرفت العلاقات الاجتماعية في الوسط المهني تحولات عميقة، ترجع أساسا لآلية التفاوض الجماعي و الحوار و التشاور بين الشركاء الاجتماعيين ، و قد لعبت الدولة دورا كبيرا في تأطير و الحث على التفاوض الجماعي. فأصبح يتم في إطار تشريعي واضح، محدد من خلال المواد 114 إلى 134 (من قانون 11/90) التي تبين أطراف التفاوض الجماعي و مضمونه و كذلك وضع لجان متساوية الأعضاء للتفاوض و اجراءاته ، كليات ابرام الاتفاقيات الجماعيةالخ و منذ ذاك أصبح قانون العمل في الجزائر مبني على أساس الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، لاسيما في مجال العلاقات الجماعية، حيث يجد قوته في الكم الهائل من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للمؤسسات التي أبرمت.

حيث تؤكد آخر الإحصائيات ارتفاع عدد الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية المبرمة في مختلف المستويات، حيث بلغ عددها سنة 2008 على مستوى المؤسسة الاقتصادية 2893 اتفاقية جماعية و 13.606 اتفاق جماعي، و 55 اتفاقية و 93 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي . ثم ارتفع عددها على مستوى المؤسسة سنة 2010 الى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي و 68 اتفاقية و 119 اتفاق جماعي على مستوى الفروع الاقتصادية² .

¹ - المادة 5 الفقرة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل و المتمم . ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 افريل 1990 " يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية : التفاوض الجماعي ، ممارسة الحق النقابي " .

² - عرض السيد طيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي خلال الدورة 309 لمجلس الادارة لمكتب العمل الدولي بجنيف من 4 الى 19 نوفمبر 2010 حول التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي .

المطلب الثاني: شروط و خصائص التفاوض الجماعي و أهميته

لا يمكن التفاوض إلا إذا توافرت شروط معينة، فمنها ما يتعلق بأطراف التفاوض و البعض الآخر يتعلق بموضوعه ، و له مجموعة من الخصائص تجعله منفردا عن بقية طرق التسوية الأخرى . تعرضنا الى شروط اللجوء إلى التفاوض الجماعي و خصائصه في الفرع الأول و إلى أهميته في الفرع الثاني .

الفرع الأول : شروط اللجوء إلى التفاوض الجماعي و خصائصه

ليس في كل الحالات يمكننا اللجوء إلى التفاوض الجماعي، فهناك مواضيع لا يمكن التفاوض حولها لأنها تعتبر من النظام العام و تدخل المشرع في تحديدها بموجب قواعد امره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها مثل سن العمل، أيام الراحة، الحد الأدنى للأجر المضمون، ساعات العمل، كل هذه المواضيع تخرج بطبيعتها من دائرة التفاوض. و يمتاز التفاوض الجماعي بمجموعة من الخصائص تجعله متميزا عن باقي وسائل تسوية المنازعات الأخرى كمصالحة الوساطة و التحكيم.

أولاً: شروط اللجوء إلى التفاوض الجماعي

لا يمكن اللجوء إلى آلية التفاوض الجماعي إلا إذا اجتمعت مجموعة من الشروط، فمنها ما يتعلق بمواضيع التفاوض و منها ما يتعلق بأطراف التفاوض.

1- وجود علاقة عمل بين اطراف التفاوض الجماعي

نص المشرع الجزائري في المادة 55 من قانون 12/78 الملغى على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب، و تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لمؤسسة مستخدمة " . بذلك فهو لم يعرف عقد العمل، إنما اعتبر فكرة العمل جزءا من فكرة أوسع هي فكرة علاقة العمل¹ .

ليغير نظرتة بعد ذلك من خلال قانون 11/90 باعتباره الأجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى المستخدم " . بذلك و مهما اختلفت التعاريف القانونية لعقد العمل إلا أنها تشترك جميعها في تميزه بعناصر ثلاثة :

¹ - بلعبدون عواد، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي، دور و فعالية مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، جامعة وهران / 2009 / 2010 ص 66 و ما بعدها.

أ- عنصر العمل:

اكتفى المشرع بوصفه بالعمل اليدوي أو الفكري أو الفني. و اعتبره التزام رئيسي للعامل على أن يتم تنفيذه بصورة شخصية¹ طالما كانت شخصيته محل اعتبار، حيث لا يمكنه الاستعانة بغيره. الأمر الذي يخول له حق التمتع بكافة النتائج المتحصل عليها من العمل المنجز حتى لا يتحول إلى عقد مقاوله أو عقد مضاربة². و جرت العادة على أن يتم تقسيم العمال إلى أربعة مستويات، تؤكد تفاوت العمال من حيث مستواهم التعليمي و نوعية الجهد المبذول، فهناك من العمال من يجمع بين الجهد الفكري و البدني في آن واحد و منهم ما يقوم فقط بجهد بدني و البعض الآخر يؤديون جهدا فكريا أو فنيا.

و هذا التفاوت أكدته اتفاقيات العمل الجماعية لمختلف المؤسسات، حيث تقسم العمال إلى أربعة مستويات، المستوى الأول يشمل عمال التنفيذ عادة ما يحتلون المراتب الدنيا في التصنيف المهني لأنهم لا يحوزون أي مؤهل فيقومون بجهد بدني فقط كعمال الحراسة و النظافة و غيرهم. أما المستوى الثاني فيشمل عمال التأهيل الذين يحوزون مستوى تعليمي متوسط أو ثانوي، أما المستوى الثالث و الرابع فيشمل الإطارات و الإطارات العليا عادة ما يقومون بأعمال فكرية و فنية كالمهندسين و المستشارين³ و المدراء و رؤساء المصالح. هذا ما ذهبت إليه الاتفاقية الجماعية لعمال مؤسسة اتصالات الجزائر⁴، حيث صنفت عمالها إلى أربعة أصناف، عمال التنفيذ، التحكم، الإطارات و الإطارات السامية.

¹ - يتميز تنفيذ العمل بالطابع الإرادي و هو ما يتنافى مع العمل بالإكراه الذي عرفته المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 29 لسنة 1930 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل و هو " كل عمل و خدمة مفروضة على فرد مهدد بعقوبة ما و الذي لم يتقدم به بمحض إرادته " و يختلف بذلك عن العمل الجزائري الذي يكون تحت رعاية السلطات العامة، و في سنة 1957 أصدرت المنظمة الدولية للعمل الاتفاقية الدولية رقم 105 لإلغاء العمل بالإكراه.

² - المادة 62 من الأمر 12/78 المتضمن القانون الأساسي العامل للعامل الملغى و المادة 14 من الأمر 31/75 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص " تمنع المساومة على العامل التي هي شكل من أشكال استغلال العامل منعا باتا تعد مساومة كل عملية ينحصر تحقيقها أساسا في اختيار اليد العاملة الاقتصادية من طرف المضارب قصد وضعها تحت تصرف الغير" و هو ما لم يتضمنه قانون علاقات العمل الجديد 11/90 السالف الذكر .

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى 2010 ص 49 .

⁴ - المادة 84 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر الموقعة في 21 أكتوبر 2006 المبرمة بين المؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر الممثلة من طرف مديرها و الفيدرالية الوطنية للبريد و تكنولوجيا الإعلام و الاتصال التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين و الممثلة من طرف أمينها العام، المسجلة بمفوضية العمل للدار البيضاء ولاية الجزائر المختصة إقليميا بتاريخ 06 ديسمبر 2006 تحت رقم 2006/08 و المودعة بكتابة ضبط محكمة الحراش بتاريخ 14 فبراير تحت رقم 2007/78.

ب- عنصر الأجر:

و الذي طرأ على مفهومه تغييرات هامة ، فبعد أن كان مقابلا لقوة العمل المعتبرة كبضاعة يخضع تحديده إلى قانون العرض و الطلب. أصبح اليوم مسألة من مسائل النظام العام يحض بالحماية القانونية اللازمة من خلال تقرير مبادئ الدفع النقدي للأجر و امتيازاه عن بقية الديون و عدم جواز الحجز عليه . و على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يتعرض الى تعريف الاجر فان المشرع المصري عرفه على انه " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان او متغيرا، نقدا أو عينا " ¹ .

أما مصطلح الراتب فيستعمل في مجال الوظيف العمومي يمس فئة الموظفين ² . و يتحدد الأجر بطرق مختلفة ³ ، و لكن طريقة الدفع الشهري هي الأكثر انتشارا ، لأنها توفر دخلا مستقرا و ثابتا ⁴ للعامل و يحدد جزافا دون حساب ساعات و لا أيام العمل الفعلية التي أداها العامل خلال الشهر، و لا يتأثر بانخفاض ساعات العمل و لا بعدد الأيام التي لم يعمل فيها ما دام أنها تدخل في إطار العطل الوطنية و الدينية و أيام الراحة القانونية ⁵ .

أما المشرع الجزائري يعتمد على طريقتين في تحديد الأجر و قد منح هذا الحق لطرفي علاقة العمل للتفاوض حولها ، الطريقة الأولى تتمثل في وضع الأجور الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، ضف إلى ذلك كل التعويضات المدفوعة مقابل العمل التناوبي و الليلي و علاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بالعمل و الإنتاجية ⁶ ، و المقابلة لسنوات اقدمية العامــــل و للساعات الإضافية التي قد يقوم بها. أما الطريقة الثانية فتعتمد في تحديد الأجر على نسبة الإنتاج و المردودية لا سيما العمل بالقطعة أو العمل بالحصنة ⁷ .

¹ - المادة 1 فقرة ج من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري.

² - المادة 32 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة . ج ر رقم 46 " للموظف الحق بعد اداء الخدمة في راتب " .

³ - الطريقة الأولى تعتمد في تحديد الأجر على الوحدة الزمنية و الطريقة الثانية تعتمد على الإنتاج أما الطريقة الثالثة في التي تجمع بين عنصرى الزمن و الإنتاج.

⁴ - سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية القاهرة 2004 ص 139 .

⁵ - محمود سلامة جبر، المرجع السابق ص 133 .

⁶ - المادة 81 من القانون 11/90 " يفهم من عبارة الأجر حسب هذا القانون ما يلي : الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ، التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر الإلزامي، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه " .

⁷ - المادة 82 من القانون 11/90 السابق الذكر .

ج- عنصر التبعية:

الذي يعتبر أهم هذه العناصر لما يترتب عنه، كميّار للحماية من فوائد في تمييز العمل التابع عن العامل المستقل، و ما يترتب عن ذلك من تطبيق للقانون العمل على علاقة العمل. و انعقاد الاختصاص للقضاء الاجتماعي للنظر في النزاع. إلى جانب اعتماده أساس لمنح عقد العمل دور في تحقيق السلم الاجتماعي و إعطائه قيمة فيزيولوجية تستدعي ضرورة احترام حقوق الإنسان و معايير تشغيل اليد العاملة .

هذا فضلا عن اعتماده كميّار لتمييز عقد العمل عن العقود الأخرى الواردة عن العمل كعقد المقاولة و الوكالة و الشركة.

رغم هذه المزايا العديدة للتبعية إلا أنها تظل تفتقر للتعريف القانوني سواء في تشريعات العمل العربية أو الغربية باستثناء قانون العمل الفرنسي. و الذي توسع في مفهوم التبعية¹ التي لم تعد تعني سوى الخضوع لتوجيه و إشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه. ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على علاقات العمل التقليدية. بذلك أصبح يعتمد على فكرة الانتماء للمرفق المنظم² ليوصف تبعا لذلك العمل على أنه تابع متى نفذ في مكان معين و في وقت محدد من طرف أجبر يعمل بواسطة الوسائل و المعدات التي يزوده بها المستخدم، حتى و لو لم يتم ذلك تحت الرقابة و الإشراف المباشرين للمستخدم ما دام أن الأوضاع الاقتصادية تستدعي منح العامل الاستقلالية و الاكتفاء بمراقبة نشاطه و ليس بمراقبته هو شخصيا³ .

2- وجود مصالح مشتركة بين طرفي التفاوض

من البديهي ان التفاوض الجماعي لا يكون الا بين طرفين تربطهما مصالح مشتركة يتفاوضان بشأنها، و يجري التفاوض من اجل تنظيم هذه المصالح، و تحديد حقوق و التزامات كل طرف. و لا شك ان هناك مصالح مشتركة تربط العمال و صاحب العمل تتمثل في حاجة كل واحد منهما الى الاخر،

¹ - و هذا من خلال قانون مادلان الفرنسي الصادر بتاريخ 11 فبراير 1994 المعدل بموجب القانون اوبري 2 (Aubry 2) الصادر بتاريخ 19 جانفي 2000 المرتبط بخفض وقت العمل.

² - و يسميها بعض الفقه بالتبعية الحقيقية و حاول البعض الآخر توسيع مفهومها بإدخال فكرة التبعية الاقتصادية كميّار جديد حتى توصف العلاقة بصفة عقد العمل. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، منشورات جامعة دمشق، الطبعة العاشرة 2005 ص 167. و التي أشار إليها المشرع الجزائري بموجب المادة 02 من قانون 11/90 السابق الذكر.

³ - في حالة عدم وضوح علاقة التبعية القانونية و هذا يتمتع الأجير بنوع من الاستقلالية أثناء ممارسة نشاطه. يتعين على القضاة البحث عن ما إذا كان المعنى بالأمر يتحمل الأخطار الاقتصادية المترتبة عن ممارسة النشاط. أو عما إذا كان يعمل في إطار مرفق منظم من طرف المؤسسة و هذا من اجل تكييف عقد العمل. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 16 جانفي 1992 .

فصاحب العمل في اطار استثمار امواله يحتاج الى العمال من اجل تحقيق اهدافه ، و العمال يملكون قوة العمل لتحقيق اهداف صاحب العمل مقابل حصولهم على اجر. و تبرز اهمية التفاوض الجماعي في ظل تعارض مصالح كل طرف، فصاحب العمل يهدف الى تحقيق اكبر ربح باقل تكلفة و العمال يهدفون الى الحصول على اكبر اجر مقابل جهد معقول. و الاكيد ان هذا التعارض في المصالح (بين المصالح الاقتصادية لصاحب العمل و المصالح الاجتماعية للعمال) قد ينتج عنه منازعات جماعية ما لم يتدخل التفاوض الجماعي سريعا لإزالة هذا التعارض في المصالح و بالتالي المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي علاقة العمل¹ .

و كثيرا ما كانت علاقة العمل غير متوازنة لفائدة صاحب العمل على حساب العامل الطرف الضعيف. مما دفع صاحب العمل الى فرض شروطه مما تسبب في تدني و تراجع شروط و ظروف العمل و عندما اتحد العمال في شكل منظمات نقابية عاد التوازن الى علاقة العمل و بدأ يميل لصالحهم ، حينها تكتل اصحاب العمال في مواجهة المنظمات النقابية للعمال حتى يعود التوازن الى علاقة العمل ، و يتم تحديد حقوق و التزامات كل طرف حسب القوة التي يتمتع بها كل طرف².

و يشترط أن تتوفر المصالح المشتركة في كل مستوى من مستويات التفاوض الجماعي و لا ينبغي ان يقتصر وجودها على مستوى دون آخر، مع الإشارة إلى أن المصالح تختلف باختلاف مستويات التفاوض. فالمصالح المشتركة لطرفي علاقة العمل على مستوى المؤسسة تختلف عن المصالح المشتركة على مستوى القطاعي.

وجود المصالح المشتركة قد يكون عامل من عوامل نجاح التفاوض الجماعي³ و تساعد على تنمية التعاون و التشاور بين الاطراف المتفاوضة ، و التقليل من المنازعات التي قد تثور في المستقبل. فكل طرف يسعى لنجاح التفاوض من خلال بذل قصارى جهده حتى و لو اضطر الى تغيير موقفه بالتنازل عن جزء من مطالبه او التقليل منها . فالمطالبة برفع الاجور بصورة مبالغ فيها من شأنه اضعاف القدرات المالية للمؤسسة و بالتالي تعريضها للإفلاس و الغلق و هذا ما يؤدي الى تسريح العمال

¹- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005 ، ص 24 .

²- عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية ، الجامعة العمالية ، مطبوعات الجامعة العمالية ، القاهرة 1992 ، ص 40 .
و محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، القاهرة 1996، ص 125.

³- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2002 ، ص 200.

و فقدان مناصب عملهم. ففي هذه الحالة اذا استمر العمال او من يمثلهم بهذا المطلب سينتهي التفاوض بالفشل مما يهدد مستقبلهم. و متى استطاع العمال ادراك خطورة الوضع قد يقبلون بخفض مطالبهم مثلا من زيادة 07 % الى 04 % و يغير صاحب العمل موقفه و يقبل 04 % بعدما كان متمسك ب 03 % . كل طرف غير من موقفه في هذا المثال من اجل استمرار المؤسسة من جهة و المحافظة على مناصب العمل من جهة ثانية.

3- وجود منظمات نقابية تمثل اطراف علاقة العمل

من حق العمال و اصحاب العمل تكوين منظمات نقابية و الانضمام اليها ، للدفاع عن مصالحهم و هذا الحق مكرسا دوليا طبقا للمادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي " للعمال و اصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في انشاء ما يختارونه هم انفسهم من منظمات، و لهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير القواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام الى تلك المنظمات، و ذلك دون ترخيص مسبق " ¹ . و مكرس داخليا حيث يعتبره المشرع الجزائري حقا دستوريا بموجب المادة 56 من دستور 1996 " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " و ايضا من خلال المادة 02 من قانون 14/90 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي بقولها " يحق للعمال الاجراء ، من جهة و المستخدمين من جهة اخرى الذين ينتمون الى المهنة الواحدة او الفرع الواحد او قطاع النشاط الواحد، ان يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية " ² . و ان ينخرطوا انخرط حرا بعيدا عن كل ضغط و اكراه. و هذا ما ذهب اليه المشرع المصري و اكده من خلال المادة 148 من القانون رقم 12 لسنة 2003 " يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فاكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة و النقابة العامة و بين صاحب العمل " ³ . و لكن السؤال الذي يطرح نفسه ما هو الحل المعتمد في حالة غياب تمثيل نقابي داخل المؤسسة ؟

بالنسبة للمشرع الجزائري يمكن تصور هذه الحالة في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرون عاملا ، فينتخب من مجموعهم مباشرة ممثل واحد لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها ⁴ . يشترط في العامل المنتخب 21 سنة يوم انتخابه و ان يكون يتمتع بحقوقه

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي المشار اليها سابقا.

² - المادة 02 من قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي ، ج ر رقم 23 و المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج ر رقم 68 و بالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج ر رقم 36 .

³ - المادة 148 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، ج ر رقم 14 المؤرخة في 07 افريل 2003 .

⁴ - المادة 42 فقرة 2 من قانون 14/90 السابق الذكر .

المدنية و الوطنية و ان تكون له اقدمية في المؤسسة او الادارة العمومية لا تقل عن سنة واحدة¹ .
و لكن الملاحظ من الناحية العملية صعوبة اجراء التفاوض الجماعي و الوصول الى ابرام اتفاقيات
جماعية للعمل في مثل هذه المؤسسات راجع الى ضعف التمثيل النقابي و المتمثل في وجود ممثل واحد
للعمال في مواجهة مستخدم اكثر قوة و سيطرة .

اما المشرع المصري فقد اكد انه في المنشآت التي تستخدم اقل من خمسين عاملا بالتفاوض يتم
بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، و ممثلين عن منظمة اصحاب العمل المعنية او عن صاحب
العمل. اما في حالة غياب اللجنة النقابية داخل المنشأة يكون التفاوض بين المستخدم و خمسة عمال
تختارهم النقابة العامة المعنية على ان يكون من بينهم على الاقل ثلاثة من عمال المنشأة² .

و لا شك انه لا يكفي وجود منظمات نقابية تمثل اطراف علاقة العمل بل يشترط في جانب العمال
ان تكون منظماتهم النقابية مؤسسة منذ 6 أشهر على الأقل، و أن تكون تمثيلية و هي التي تضم 20 %
على الاقل من العدد الاجمالي للعمال الاجراء، الذين تشملهم القوانين الاساسية لهذه المنظمات النقابية او
التي لها تمثيل 20 % على الاقل في لجنة المشاركة متى كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة³ .
فالقاعدة الديمقراطية تحتم على ان المنظمة النقابية التي لها الاولوية في التمثيل و التفاوض هي التي
تضم اكبر عدد من المنخرطين⁴ .

زيادة على عنصر المدة و عدد المنخرطين اضاف المشرع الجزائري عنصر ثالث و هو اشتراكات
المنخرطين فعلى كل منظمة نقابية تدعي بانها تمثيلية ، أن تقدم عند بداية كل سنة مدنية الى المستخدم
او الى السلطات الادارية المختصة كل الوسائل التي تمكنها من تقدير تمثيليتها خاصة اشتراكات
أعضائها و عددهم⁵ .

¹ - المادة 44 من قانون 14/90 السابق الذكر .

² - المادة 148 من قانون العمل المصري السابق الذكر .

³ - المادة 35 فقرة 1 من القانون 14/90 المعدلة و المتممة بالمادة 06 من القانون 30/ 91 السابق الذكر " تعتبر
تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية التي تضم 20 % على الاقل من العدد الكلي للعمال الاجراء،
الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة
المشاركة، اذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة " .

⁴ - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، طبعة 2003، ص 241 .

⁵ - الفقرة الثانية من المادة 35 و المادة 36 من نفس القانون السابق .

4- ضرورة التقيد بالنظام العام الاجتماعي

إن التفاوض الجماعي يهدف أساسا الى تحسين وضعية العمال ، بل و يمكنه ايضا اقرار مزايا لهم افضل من تلك التي جاءت بها النصوص التشريعية . لكن بالمقابل لا يمكن لمضمون التفاوض الجماعي ان تقر احكاما تتعارض مع النظام العام الاجتماعي و القوانين التي تنظمه . فالقانون يكتفي بفرض الحد الأدنى من القواعد و اذا توصل الاطراف الى نتائج عند تفاوضهم كانت اصلح للعمال فيمكن في هذه الحالة استبعاد تطبيق ما جاء به القانون .

لأن هذا الأخير يعتبر مكملا و متمما لمضمون اتفاقيات العمل الجماعية، على أن يبقى تطبيق مضمون اتفاقيات العمل أمرا اتجاه عقود العمل الفردية¹. و قد أكد المشرع الجزائري هذا المبدأ عندما اخرج بعض المواضيع من دائرة التفاوض واعتبرها من النظام العام الاجتماعي².

في حين أن المشرع الفرنسي ميز بين نوعين من القواعد التي يتضمنها النظام العام الاجتماعي، النوع الأول التي لا يجوز التفاوض حولها ، تشمل القواعد القانونية المنشئة إذا تناولت احكامها تنظيم مجال قانون العمل³، و المبادئ أو القواعد المتضمنة الامتيازات او الضمانات التي تخرج من دائرة التفاوض لطبيعتها الاتفاقية. و قد حدد مجلس الدولة الفرنسي مجالين متعلقين بالنظام العام الاجتماعي لا يجوز التفاوض بشأنهما :

المجال الأول يتعلق باختصاص الجهات القضائية ، فيحق للشركاء الاجتماعيين خلق نظام يحميهم من التسريح مثلا و لكن ليس من حقهم إخضاع التسريح لجهات إدارية غير تلك التي حددتها النصوص القانونية⁴ و لا إلى موظفين عموميين لم يسند لهم أصلا هذا الاختصاص. أما المجال الثاني فيخص التجريم الجزائي، فلا يمكن للاتفاقية الجماعية ان تتضمن عقوبات جزائية تطبق نتيجة خرق احد الاطراف لمضمونها ، لان إضفاء صفة التجريم يبقى من احتكار الدولة و يعتبر من صميم صلاحيتها .

¹ -Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud, Droit du travail , 20 édition , Dalloz, p790.

² - مثلا لا يمكن ان يكون التفاوض حول تخفيض السن الأدنى للعمل ، المادة 15 من قانون 11/90 السالف الذكر " لا يمكن في أي حال من الاحوال ان يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة " او حول العمل الليلي ، المادة 28 من نفس القانون " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي " .

³ - les grands arrêts , n° 50 ; Dr .soc 1973 p 514.

⁴ - Ils ne peuvent pas, par exemple, prévoir que le licenciement de salariés, membre d'une délégation syndicale pour négocier un accord d'entreprise, est soumis à une autorisation préalable à l'inspection du travail, sauf si une disposition législative autorise expressément les acteurs sociaux à prévoir une telle protection (c'est le cas de la loi du 12 nov. 1996 , art 6 III).En revanche , les délégués syndicaux ou les délégués du personnel - conventionnels – bénéficient du régime spécial de protection et de l'intervention de l'inspecteur du travail, car la loi a , elle-même , organisé une protection de ces délégués ; la convention ne fait que à un système conçu et impose par le législateur . Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud , op.cit p 514.

اما النوع الثاني فهي القواعد و الاحكام التي يجوز التفاوض حولها رغم انها مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي لكن فقط من اجل تحسينها حتى تكون انفع للعمال. سواء في مجال العلاقات الفردية او الجماعية للعمل ، مثل الحد الأدنى للأجر المضمون، العطل القانونية المدفوعة الأجر، إجراءات التسريح ، التعويضات القانونية الأدنى للتسريح، الاتفاقية الجماعية للعمل يمكنها رفع عدد الممثلين النقابيين ، رفع عدد ساعات تمثيلهم، منح حماية اكبر للنقابيين في حالة تسريحهم بسبب مهامهم النقابية و ذلك بإعادة ادماجهم في مناصب عملهم .

ثانيا : خصائص التفاوض الجماعي.

يمتاز التفاوض الجماعي ببعض الخصائص تجعله متميزا عن باقي وسائل تسوية المنازعات الاخرى كمصالحة الوساطة و التحكيم. فالمصالحة تقتض تدخل طرف ثالث في النزاع كمفتشية العمل في التشريع الجزائري¹ .

أما الوساطة تتطلب تدخل شخص يسمى الوسيط بعد ان يتفقا اطراف النزاع الجماعي على تعيينه² في حين التحكيم يستلزم اتفاق الاطراف على اللجوء اليه و ان يلتزمان بقرار التحكيم النهائي³ . اذن كل هذه الوسائل تخرج النزاع الجماعي الناشئ بين المستخدم و العمال خارج اطار المؤسسة او مكان العمل ، و هذا من شأنه ان يمس بالعلاقة الودية الموجودة بين الطرفين و من شأنه ايضا ان يزعزع الثقة التي يفترض ان لا تمس خاصة أثناء نشوب النزاعات.

1- وسيلة سلمية:

التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتنظيم شروط العمل ، تتمثل في تلك المناقشات و الاتصالات و التشاور التي تحافظ على العلاقة الودية و الثقة بين العمال و المستخدم تجنبهم اللجوء الى الوسائل غير السلمية كالإضراب من طرف العمال او اغلاق المؤسسة من طرف المستخدم⁴ . و هذه أهم خاصية

¹- انظر المادة 5 الفقرة 2 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب " و اذا لم تكن هناك اجراءات اتفاقية للمصالحة او في حالة فشلها، يرفع المستخدم او ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة اقليميا .

²- انظر المادة 10 من القانون السابق الذكر " الوساطة هي اجراء يتفق، بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه " .

³- انظر المادة 13 من القانون السابق الذكر " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم... " .

⁴- انظر سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة ، 2002 ، ص 54 .

تميز التفاوض الجماعي كونه يتم بطرق و وسائل سلمية يسعى من خلالها العمال تحسين ظروف و شروط عملهم من جهة و العمل على حل نزاعات العمل الجماعية القائمة مع المستخدم.

2- وسيلة اختيارية:

ان اتخاذ قرار اللجوء الى التفاوض الجماعي لا يتم عن طريق الالزام والاجبار و انما يتوقف على الإرادة الحرة للأطراف، و هذا ما اكدته الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي في مادتها الرابعة " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع و تعزيز التطوير و الاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الاداري بين اصحاب العمل" و المادة الثانية من التوصية الدولية رقم 163 الخاصة بتشجيع التفاوض الجماعي المذكورة سابقا "... لتسهيل اقامة و تطور منظمات حرة ، و مستقلة، و ممثلة لأصحاب العمل و العمال على اساس طوعي " و المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي لسنة 1979 " ينظم تشريع كل دولة الاطار القانوني للتفاوض الجماعي و الاجهزة و الإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية التفاوض الجماعي المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية" .

فلا يمكن إجبار الطرف الثاني على التفاوض بل يجب تحسيسه بأهميته حتى يقبل الدخول في التفاوض بكل حرية و اقتناع و يؤكد الفقه على حق كلا الطرفين الانسحاب عند بدء التفاوض¹. على ان يتحمل كل طرف عواقب الانسحاب، فانسحاب المستخدم قد يدفع العمال الى الاضراب و في حالة انسحاب العمال قد يلجأ المستخدم الى غلق المؤسسة.

و لكن السؤال الذي قد يطرح، هل في كل الحالات يكون اللجوء الى التفاوض الجماعي امرا اختياريا ؟ في التشريع الجزائري لا يوجد اي نص يجبر على التفاوض و لم يحدد مدة لذلك، بل ترك المشرع الحرية للأطراف في تقدير ذلك² ، متى تبين لهم وجود مسائل تحتاج الى تفاوض، يجتمعون من اجل التشاور و الحوار بشأنها، من اجل الوصول الى تفاهم حينئذ تدرج النتائج المتوصل لها في شكل اتفاقية جماعية للعمل .

¹ - مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 19 .

² - المادة 4 من قانون 11/90 المعدل و المتمم " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ... تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات و الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال " .

نفس الموقف اتخذه المشرع المصري بحيث لم يجعل من التفاوض الجماعي امرا اجباريا ، لكنه بالمقابل تدخل في مواجهة الطرف الممتنع عن مباشرة اجراءات التفاوض اذا ما دعاه الطرف الثاني الى ذلك ، فسمح لهذا الاخير ان يطلب من الجهة الادارية المختصة تحريك اجراءات التفاوض بإخطار منظمة اصحاب العمل او المنظمة النقابية للعمال حسب الحالة ، نيابة عن الطرف الراض و في هذه الحالة تعتبر المنظمة المختصة التي تمثل الطرف الراض لإجراء التفاوض مفوضة قانونا للتفاوض و توقيع الاتفاقيات الجماعية ¹ . في حين بعض التشريعات تجعل اللجوء الى التفاوض الجماعي امرا اجباريا و هنا السؤال الذي يطرح الا يتعارض هذا الاجبار مع خاصية الاختيار ؟

و منها التشريع الفرنسي، الذي ألزم المستخدم على التفاوض كل سنة و كل ثلاثة سنوات، فيما يخص التفاوض السنوي، يكون في المؤسسات التي تشتمل على منظمة نقابية تمثيلية واحدة او اكثر، فالمستخدم ملزم بعد اخطاره من طرفهم ان يبلغ هذا الطلب في اجل 08 ايام الى باقي التنظيمات التمثيلية ، و يستدعي كل الاطراف للتفاوض السنوي الاجباري في اجل 15 يوم الموالية ² ، حول عدد العمال الأجراء، تنظيم وقت العمل خاصة العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العمال، المساواة المهنية بين الرجال و النساء داخل المؤسسة ، كما قد يشمل هذا التفاوض التكوين و تقليص وقت العمل ³ .

أما التفاوض كل ثلاثة سنوات يشمل المؤسسة او مجموع المؤسسات التي تضم اكثر من 300 اجير، فالمستخدم ملزم بالتفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية على سبيل المثال لا الحصر، حول التسريح لأسباب اقتصادية، تعويضات الذهاب الارادي ، استراتيجية المؤسسة و العناصر المتوقعة بشأن مسألتى التشغيل و الأجور ⁴ .

في حين أكد المشرع المغربي، على ان التفاوض الجماعي يجري مرة كل سنة ، و يمكن للأطراف الاتفاق على خلاف ذلك بشرط ان يدرج ذلك في اتفاقيات العمل الجماعية . و يجري التفاوض على مستوى المؤسسة و القطاع و يقع على عاتق كل طرف الراغب في التفاوض ان يخطر الطرف الثاني

¹ - انظر المادة 148 فقرة 4 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 السالف الذكر .

² - Art. L.2242-1 « Dans les entreprises ou sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévus par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle »

³ - Art. L.2242-8 le code de travail français, 70 éditions 2008.

⁴ - Art. L.2242-15 et 2242-16. le code de travail français, 70 éditions 2008.

بموجب رسالة مضمونة مع الإشعار بالوصول، و على هذا الاخير ان يعلن موقفه في اجل سبعة ايام من يوم اخطاره¹.

نفس التوجه تبناه المشرع الأردني، حيث ألزم كل من صاحب العمل و ممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة و عشرين عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة، لتنظيم و تحسين ظروف العمل و إنتاجية العمال و التفاوض على كل المسائل المتعلقة بذلك، بشرط أن يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل أو النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوماً من تاريخ تبليغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر، على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض و أسبابه، و يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير المكلف بالتنشغيل خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره².

3- وسيلة جماعية:

صفة الجماعية مطلوبة في جانب العمال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تنوب عنهم المنظمة النقابية للدفاع عن مصالحهم. و هي بذلك تتميز بهذه الخاصية عن التفاوض الفردي³ فنطاق التفاوض الجماعي لا يشمل عاملاً واحداً فقط، و إنما يشمل جماعة سواء كثر عددها أو قل. و متى توفرت خاصية الجماعية و تفاوض العمال بشأن مصالحهم الفردية فلا نكون في هذه الحالة امام تفاوض جماعي⁴. مع الإشارة الى ان صفة الجماعية قررت لمصلحة العمال فقط فهم الطرف الضعيف و لازماً عليهم ان يظهروا تكتلهم و اتحادهم اثناء التفاوض الجماعي ، على اساس ان وجود منظمة نقابية قوية تكون قادرة على الدفاع عنهم و حماية مصالحهم الاجتماعية امام مستخدم يسعى لتحقيق مصالحه الاقتصادية و لا يشترط ان يكون العمال اعضاء في نقابة بل يكفي ان يختاروا من يتكلم باسمهم كجماعة عمالية تربطها مصالح و اهداف مهنية مشتركة و هذا ما يجسد مبدأ الحرية النقابية⁵.

¹ - المادة 96 و 97 من الظهير الشريف رقم 194. 03. 1 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية ج ر رقم 5167 الصادرة في 08 ديسمبر 2003 .

² - المادة 44 من قانون العمل الأردني المعدل بموجب القانون 08/96 المؤرخ في 16 افريل 1996 ج ر رقم 4113

³ - سلامة عبد التواب عبد الحلیم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2002 ، ص 54.

⁴ - Bureau international du travail- La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché- Genève 1974 – p 07.

⁵ - مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، المرجع السابق، ص 18 .

أما فيما يخص صاحب العمل فلم يشترط المشرع الجزائري صفة الجماعية في جانبه¹ ، فقد يكون صاحب العمل واحد أو أكثر أو منظمة تمثلهم. قد يبدأ التفاوض بوجود صاحب عمل واحد ثم ينسحب أثناء التفاوض و قد يحدث العكس تبدأ فردية ثم ينضم إليها مجموعة من اصحاب العمل. في حين ان صفة الجماعية شرط ضروري بالنسبة للعمال عند بدء التفاوض الى نهايته حتى و ان لم يشكلوا نقابة .

4- وسيلة مباشرة:

من اهم الخصائص التي تميز التفاوض الجماعي عن باقي الوسائل السلمية الاخرى كالوساطة و التوفيق و التحكيم ، التي تتطلب تدخل طرفا ثالثا بين الاطراف المتفاوضة و قد يأخذ صورة الموفق في التوفيق، او الوسيط في الوساطة، او المحكم في التحكيم² .

التفاوض الجماعي يجمع مباشرة بين اطراف الاتفاق او بين اطراف النزاع الجماعي دون ان يحتاجوا الى طرفا اخر. و تبرز اهمية هذه الخاصية في ان المواجهة المباشرة بين الاطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الاخر و وجهة نظره امرا سهلا و ممكنا.

الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي

ترجع أهمية التفاوض الجماعي إلى كونه أداة و آلية نقابية سلمية و حضارية غيرت من سلوكيات المجتمع العمالي الإنتاجي و طبيعته بطابع الحوار الديمقراطي، تهدف إلى المحافظة على السلم الاجتماعي سواء كان في نطاق العمل أو على مستوى المجتمع البشري. لذلك نجد دائماً أن تشريعات العمل توصف دائماً بأنها قواعد للسلم الاجتماعي و حاضنة له و محافظة عليه³ . و ترجع أهمية التفاوض الجماعي و مزاياه إلى أصل نشأته ، حيث نشأ في ظل النظام الاقتصادي الحر، كوسيلة لتحديد شروط و ظروف العمل، و وسيلة حضارية تتميز بالحوار الديمقراطي بدلاً من الوسيلة التي كانت متبعة من قبل و هي الإضراب. و يمكن تحديد أهمية التفاوض الجماعي من خلال إبراز وظائفه و الأهداف التي يسعى لتحقيقها

أولاً : وظائف التفاوض الجماعي

تتعدد وظائف التفاوض الجماعي، فمنها ما يتعلق بشروط العمل و ظروفه و منها ما يتعلق بضبط آليات تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية.

¹ - عبد القادر الطورة ، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، القاهرة 1988، ص 144 .

² - خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة عين الشمس 1987 ، ص 298.

³ - احمد حباب، مقال بعنوان " أهمية المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل و العمال " الاتحاد العام لنقابات العمال بسوريا بتاريخ 11 جويلية 2012 .

1- تحديد شروط و ظروف العمل :

التفاوض الجماعي وسيلة لتحديد و تحديث شروط و ظروف العمل باعتباره وسيلة دائمة و مستمرة و يقصد بها كل الأحكام التي توصل إليها أطراف علاقة العمل بطريقة مشتركة في إطار احتـرام النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها من جهة ، و للظروف الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة من جهة أخرى ، كالأجر، الترقية، ساعات العمل، المردودية ، الوقاية الصحية من الأمراض المهنية و الأمن من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال أثناء القيام بالأعمال الموكلة إليهم. و يتم ضبط كل هذه الأمور التي تم التوصل إليها فيما يسمى اتفاقية العمل الجماعية¹.

حيث حدد المشرع الجزائري كل العناصر و المواضيع التي يمكن التفاوض حولها² ، و لكن السؤال الذي يطرح هل هذه المواضيع وردت في المادة 120 على سبيل المثال أو الحصر؟ إن صياغة المادة بقولها " ... تعالج خصوصا العناصر التالية ... " يؤكد أنها وردت على سبيل المثال هذا ما يبقي نطاق التفاوض الجماعي مفتوحا أمام كل المواضيع مادام أنها تندرج ضمن شروط العمل و التشغيل³ كالذهاب الإرادي لفائدة العمال المهديين بالتسريح لأسباب اقتصادية مثلا⁴.

على غرار بقية المشرعين في بعض الدول العربية⁵ إلا أن المشرع الموريتاني فضل إضافة موضوع الضمان الاجتماعي⁶ إلى شروط التشغيل و العمل و بهذا يكون قد سلك مسك المشرع الفرنسي الذي ادخل مواضيع الضمان الاجتماعي في نطاق التفاوض الجماعي مثل التفاوض مع هيئات الضمان الاجتماعي التكميلية حول دفع الأجر كاملا للعامل في حالة مرضه و أيضا التفاوض حول إجراءات اللجوء إلى التقاعد المسبق و التعويض عن البطالة الجزئية⁷.

¹ - المادة 114 من قانون 11/90 " الاتفاقية الجماعية للعمل اتفاق مدون ن يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " .

² - المادة 120 من قانون 11/90 السابق الذكر .

³ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبية ن طبعة 2003 ص 219 .

⁴ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة الدكتوراه جامعة وهران 2008 ص 98.

⁵ - المشرع التونسي يستعمل مصطلح " شروط العمل " المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 62/96 المؤرخ في 15 جويلية 1996 ، المشرع المغربي يفضل تسمية " شروط الشغل و التشغيل " المادة 92 من مدونة الشغل المغربية رقم 194. 03. 1. المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 . أما المشرع المصري بموجب المادة 152 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 فاستعمل مصطلح " شروط و ظروف العمل و أحكام التشغيل " .

⁶ - المادة 65 من قانون العمل الموريتاني رقم 2004 - 17 " الاتفاقية الجماعية هي اتفاق متعلق بشروط العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي " .

⁷ - Alain Supiot – Antoine Jeammaud- Droit du travail – 20 édition – Dalloz , p 788

2- الوقاية من منازعات العمل و ضبط آليات تسويتها :

الأكد أن منازعات العمل منها الفردية و الجماعية تهدد السلم الاجتماعي و استقرار المؤسسات بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة ، و تؤدي إلى تدهور علاقة العامل أو العمال بصاحب العمل . فيبرز دور التفاوض الجماعي في هذه المرحلة ليجمع أطراف علاقة العمل من اجل طرح كل انشغالاتهم محاولين التفاوض بشأنها و إيجاد الحلول المناسبة لها بطرق ودية، قبل أن تتطور الأمور بينهما إلى حد الإضراب مثلا¹.

يساهم التفاوض الجماعي في وضع آليات و ميكانيزمات للوقاية من مختلف منازعات العمل التي قد تنشأ بين المستخدم و العمال. لهذا ارتأينا أن نتعرض إلى هذه الوظيفة إلى جزئيين، نتناول صور المنازعات العمل الفردية و الجماعية التي تكون موضوعا للتفاوض في الجزء الأول ، أما في الجزء الثاني فتعرضنا إلى بعض الآليات و الإجراءات التي قد تساهم في الوقاية من منازعات العمل الفرديــــة و الجماعية من جهة و آليات تسويتها في حالة حدوثها ، وفقا لبعض اتفاقيات العمل الجماعية التي تحصلنا عليها .

أ- صور منازعات العمل الفردية و الجماعية :

صور منازعات العمل تتعدد و تختلف، و لكن يمكن إجمالها في منازعات التي تثور حول مخالفة بنود عقود العمل و الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بقانون العمل، أو تلك المتعلقة بمخالفة مضمون النظام الداخلي و اتفاقيات العمل الجماعية.

- مخالفة بنود عقد العمل:

يعتبر العقد عموما شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه و لا تعديله إلا باتفاق الطرفين طبقا لمقتضيات المادة 106 من القانون المدني. مع ذلك الأمر يختلف بالنسبة لعقد العمل نظرا لما يتمتع به من خصائص من حيث اعتباره عقد متوالي التنفيذ، و من ثمة يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها، أمام امتداد مدة عقد العمل. حيث يتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة و حسن سيرها².

و هنا يثور التساؤل حول مدى إمكانية الانفراد بتعديل عقد العمل، و بالتالي فسح المجال لنشوء النزاعات بين طرفي علاقة العمل. خاصة في حالة ما إذا مس التعديل بنود أساسية في عقد العمل. مبدئيا نقول انه يتعين على طرفي العقد احترام بنوده انطلاقا من فكرة المواطنة داخل المؤسسة.

¹ - مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق الذكر ص 22 .

² - Marion Del Sol. Op.cit.p55.

يعتبر عقد العمل الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقات المهنية و المالية و التنظيمية بين العامل و المستخدم. على أن يتم ذلك في إطار مشروع، و هذا باحترام القوانين و التنظيمات المفروضة في مجال علاقات العمل، و مراعاة البنود الخاصة بعقد العمل¹. فإذا كان المشرع ترك للأطراف حرية الاتفاق على صيغة و شكل العقد حسب مضمون المادة 09² من قانون 11/90. إلا انه تدخل لفرض بعض الشروط و الأحكام بإمكانية تعديل أحكامها متى استدعت الضرورة ذلك وفقا لما يتمشى و مصالح الأطراف.

و هذا قصد ضمان استقرار الشغل و المساواة في الحقوق و الالتزامات و حماية العمال من تعسف أصحاب العمل³. هذا لن يتحقق إلا إذا تضمن عقد العمل الأحكام و البنود الأساسية و التكميلية المحددة لحقوق و التزامات كل طرف. و إن كانت الأولى تعتبر من بين مسائل النظام العام بمفهوم قانون العمل الحديث التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. لا سيما فيما يتعلق ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، منصب العمل، و رتبة العامل في السلم الوظيفي و الصلاحيات و للالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل، تحدد الأجر و توابعه، مثل التعويضات و الحوافز و الأقدمية، المدة القانونية للعمل، بداية سريان و نهاية عقد العمل. هذا إلى جانب البنود التكميلية و التي ترجع لإرادة الأطراف لاختلافها و تعددها من قطاع إلى آخر، و من مؤسسة لأخرى كفترة تجربة العامل أو تلك الخاصة بتغييرات العمل ككيفية التناوب، أو تحديد مهلة الإخطار المسبق لإنهاء علاقة العمل.

¹ – Bernard Teysse, Relations individuelles du travail. 2^{ème} édition. Imprimerie du sud. Toulouse 1992 p113

² – و التي نصت على أن " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة ".

³ – أشار المشرع الجزائري من خلال المادتين 62 و 63 من قانون 11/90 إلى إمكانية تعديل عقد العمل في حالتين : حالة الاتفاق المشترك بين الطرفين و في حالة نص القانون و الاتفاقيات الجماعية على قواعد أكثر نفعاً للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل غير أن واقع تسيير المؤسسات ووسع من مجالات التعديل حيث كثيراً ما ينفرد المستخدم بتعديل عقد العمل استناداً إلى سلطته في الإدارة كلما دعت الضرورة إلى ذلك، و قد ينتج التعديل عن أسباب اقتصادية تتطلب ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة بسبب الصعوبات التكنولوجية و ضرورة المنافسة. في هذا الصدد ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 14 ماي 1997 إلى : " إن المستخدم يمكنه أن يتخذ إجراءات حقيقية و جدية لتعديل العقد مراعاة لمصلحة المؤسسة" انظر بليسي. المرجع السابق ص 410 فقرة 367. أنظر

Dominique Jullian et Catherine Girod roux. Op.cit.p336§818

انطلاقاً من هذه المعطيات وفقاً لما يتضمنه عقد العمل من بنود أساسية يتعين على المستخدم ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقاً لما تم الاتفاق عليه. و تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل و أدوات العمل و تحسين ظروفه. كما يتعين على العامل من جهته، أن ينفذ العمل المتفق عليه وفقاً للتعليمات و التوجيهات الصادرة عن المستخدم في إطار ممارسته لسلطاته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة و كذا سلطة إدارة العمال.

بناءً على ذلك، فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية ينتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد، تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقته لبلند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين إجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، حيث يكون هذا التعديل لمصلحة الطرف المقترح للتعديل خاصة. إذا سبق و أن تم إبرام اتفاقيات جماعية تتضمن بنود أنفع بالنسبة للعمال .

نتساءل هنا ونحن بصدد الحديث عن نزاعات العمل المترتبة بمناسبة خرق بنود العقد التي سبق الاتفاق حولها. ما إذا كانت هذه النزاعات نتيجة حتمية لكل علاقة عمل تنشأ بين العمال و مستخدمهم أم إن إمكانية تفاديها أو على الأقل التقليل منها مسألة واردة. خاصة أمام تكريس المواثيق الدولية لفكرة مفادها أن العامل مواطن خارج المؤسسة ، و أن اندماجه بداخلها لا يجرده من صفة الحرية .

- فكرة المواطنة داخل المؤسسة وسيلة للوقاية من نزاعات العمل:

حقيقة أن علاقة العمل تربط بين طرفين يتمسكان بمصالح متعارضة، حيث يسعى المستخدم جاهداً لتحقيق أكبر إنتاج ممكن بأقل التكاليف الممكنة في إطار فكرة استهداف الربح. في حين يسعى العامل إلى كسب معيشته عن طريق العمل الذي يؤديه مقابل أجر عادل يكفل له و لأسرته عيشة لائقة بكرامته كإنسان في ظل ظروف ملائمة للعمل. الأمر الذي يجعل إمكانية نشوء نزاعات بينهم أمر حتمي. إلا أنه مع ذلك يمكن تفاديها أو على الأقل التخفيف من حدتها. و هذا من خلال مراعاة الارتباط ما بين السلطات التي يتمتع بها المستخدم و الحريات المعترف بها للأجير. و هذا في إطار فكرة المواطنة داخل المؤسسة¹ ، فالأجير و إن كان متبوعاً و ملزماً بأن يضع قوة عمله في خدمة المستخدم لهدف و لوقت محدد، إلا أن هذا لا يخول للمستخدم سلطة توجيهه و إعطائه أوامر تمس بحياته الشخصية و ممارسة حرياته العامة داخل المؤسسة بمخالفة النصوص الدستورية و التشريعية و كل ما تضمنته العقود و الاتفاقيات الجماعية.

¹ – Jean Pélissier. Alain Supiot .Antoine Jeammaud op.cit p20-854-861.

هذا ما كرسته النصوص القانونية بنصها على انه " لا احد يمكنه أن يمس أو ينال من الحقوق الشخصية و الحريات الفردية و الجماعية أو يقيدھا، عندما لا يبرر ذلك بطبيعة العمل المتمم و لا يتصل بالهدف المرجو. هذا في حين لم يتضمن قانون العمل الجزائري أي نص في هذا المجال ، نجد قانون العمل الفرنسي قد كرس العديد من النصوص خاصة قانون 29 جويلية 1998 المرتبط بمحاربة الاقتصاد و التهميش رغبة في الضمان الفعلي لكل الحقوق الأساسية في مجالات العمل و السكن و حماية الصحة و العدالة و التعلم و التكوين و الثقافة و حماية الأمومة و الطفولة تدعيما للحريّة و المساواة و الكرامة للأجير. و التي تعد جوهر الحقوق الأساسية له كإنسان .

يضاف إلى ذلك حقوقه الاجتماعية كعامل، و هي لا تنفصل عن حقوقه كإنسان كالحق في الإضراب و الحرية النقابية، الحق في التفاوض الجماعي و الاشتراك في التفاوض الجماعي، و الاشتراك في تحديد شروط العمل و تسير المؤسسة و تمثيل الأجراء. لتكون بذلك حقوقه الشخصية والاجتماعية حقوق متكاملة¹.

كما تهدف فكرة المواطنة داخل المؤسسة إلى تكريس الديمقراطية الاقتصادية ذلك من خلال تقرير أورو الفرنسي الصادر في سنة 1982 و الذي يهدف إلى التقليل من العمل المؤقت و تشجيع التوظيف من خلال الإنقاص من مدة العمل معتبرا بذلك العمال " مواطنون داخل المؤسسة ". و قد تجسدت هذه البرامج من خلال تخفيض مدة العمل إلى 39 ساعة في الأسبوع و إضافة الأسبوع الخامس للعطل مدفوعة الأجر و الإنقاص من إمكانية اللجوء للتوظيف من خلال العقود محددة المدة أو اللجوء للوساطة (المقاول الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت). و هذا بتكريس تجمع المستخدمين حماية للحريات داخل المؤسسة و تكريس الحق في التعبير و مضاعفة المؤسسات التمثيلية، و إنشاء لجان النظافة و الأمن و إعطاء الأجير حق الانسحاب في حالة الخطر.

- مخالفة الأحكام التشريعية و التنظيمية:

تعتبر المواثيق الدولية بان الدولة هي المسؤولة عن ضمان الحق في العمل و تلزمها باتخاذ الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق و التي تشمل " برامج و سياسات و وسائل للإرشاد و التدريب الفني و المهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي و اجتماعي و ثقافي مطرد و عمالة كاملة و منتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته الأساسية و الاقتصادية².

¹- و المكرسة بداية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اتفاقية أمستردام 02 أكتوبر 1997 و المصادق عليها في 23 مارس 1999 و التي تضمنت الحقوق الاجتماعية للعمال. من جهته المشرع الجزائري كرس بعض هذه الحقوق بموجب المادة 05 من قانون 11/90.

²- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966 المادة 06 منه .

إلى جانب كل ما يترتب عن التمتع بالحق في العمل من حقوق أخرى، سواء تعلق الأمر بالعمل في شروط و ظروف عمل عادلة و مرضية، أو بدفع الأجر الكافي الذي يجب ألا يقل عن الحد الأدنى المضمون لتأمين معيشة كريمة له و لأسرته. و تأمين مساواته مع بقية العمال في الأجر في حال تساويه معهم في العمل و التكفل بصحته و سلامته و تحديد ساعات العمل و منحه الإجازات المأجورة .

هذا ما تبنته الجزائر في نصوصها القانونية و التنظيمية الصادرة سنة 1990. فهي و إن تراجعت في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجديدة و استقلالية المؤسسات عن دورها في التكفل بمختلف جوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل. إلا أن هذا لا يمنعها من التدخل من أجل وضع مكانزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل¹ .

و هذا من خلال احتفاظها بحق تنظيم و تأطير المسائل الأساسية و الجوهرية ، معتمدة في ذلك على فرض قواعد أمرة من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، من خلال عقد العمل المبرم بين العامل و مستخدمه . وإن كان بإمكانهما تنظيم علاقة العمل التي تربط بينهما بناء على العمل التفاوضي المشترك بينهما في كل الجوانب و المسائل بكل حرية و استقلالية، اعتمادا على مبدأ حرية التعاقد بما يتماشى و القوانين الجديدة² . حيث يعتبر باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية.

¹ - حيث أدت عملية الخصخصة التي اعتمدها السياسة الجديدة في ظل استقلالية المؤسسات قصد إجراء إصلاحات اقتصادية إلى غلق 516 مؤسسة عمومية EPE ، و 384 مؤسسة جهوية EPL ، بعد حل 700 مؤسسة جهوية . جريدة الأحرار عدد 573 بتاريخ 15 جانفي 2000 و جريدة Liberté عدد 2235 بتاريخ 17 فبراير 2000 ، و في إطار تشجيع الدولة على المحافظة على مناصب العمل في ظل الخصخصة تنص المادة 17 من الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خصصتها على انه " يمكن أن تستفيد عمليات الخصخصة من مزايا خاصة ، و ذلك عندما يلتزم المشتري أو المشتريون بإصلاح المؤسسة و تحديثها أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها ، و الإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط و تنص المادتان 28 و 29 من نفس الأمر على أحكام خاصة لصالح الأجراء يستفيدون بموجبها على 10 % من رأسمال المؤسسة المعنية بالخصخصة ، كما يستفيدون من تخفيض قدره 15 % على الأكثر من سعر التنازل .

² - إن التحول الذي عرفته الجزائر من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق فرض استقلالية المؤسسات و عرف بذلك عالم الشغل تحولا في مجال تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية و النظام التفاوضي ، من خلال انسحاب الدولة و انتقالها من طرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها . في المقابل اتسعت سلطات طرفي علاقة العمل لتنظيم مختلف جوانبها على أن يتم ذلك في إطار مشروع و هذا باحترام النصوص التشريعية و التنظيمية مجال تدخل الدولة و الاتفاقيات الجماعية.

أو كل بند يترتب عنه انتقاص من حقوق منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات الجماعية¹.
و إلا تعرض موقعي هذه العقود إلى عقوبات تختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما
يثير نزاع بين العامل و المستخدم بشأنها. الأمر الذي يدفع بالطرف المضروب و الذي غالبا ما يكون
العامل إلى السعي جاهدا من أجل إلغاء البند الباطل بسبب النزاع القائم بينه و بين مستخدمه.

- مخالفة مضمون المصادر المهنية :

ينفرد المستخدم بصلاحيه إعداد النظام الداخلي، و تلك ضرورة تقتضيها سلطة الإدارة الاقتصادية
للمؤسسة و سلطة إدارة العمال. إلا أن هذا لا يقضي مشاركة العمال في تحديد القواعد الضابطة
لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان علاقات العمل. و هذا باعتماد الاتفاقيات
الجماعية كأداة، و التفاوض بين الطرفين كأسلوب، رغبة في إعادة التوازن لعلاقة العامل القائمة أساسا
على تبعية العامل لصاحب العمل، و التضارب في المصالح بينهما. الأمر الذي يدفع كل منهما إلى
السعي من أجل تحقيقها و لو على حساب الطرف الآخر. و هذا يتجاوز المستخدم لمضمون النظام
الداخلي من خلال ما يتمتع به من سلطات كمتبوع. إلى جانب خرق كل ما تم التفاوض بشأنه من خلال
الاتفاقيات الجماعية².

- مخالفة النظام الداخلي:

يعتمد المستخدم لممارسة سلطته التنظيمية إلى جانب النظام الداخلي صلاحية إصدار التعليمات
والتوجيهات. أمام هذه السلطة المزدوجة في التنظيم نتساءل عن مصدر النزاعات الناشئة بين طرفي
علاقة العمل ما إذا كانت ترجع بالدرجة الأولى إلى مخالفة النظام الداخلي، أم إلى إصدار التعليمات
و التوجيهات. خاصة إذا علمنا أن هذه الأخيرة لا تخضع لأي إجراء قانوني ينظمها. الأمر الذي يتيح
الفرصة أمام المستخدم لتجاوز سلطاته اتجاه العمال.

يعتمد المستخدم لممارسة سلطته التنظيمية أداتين، إصدار الأوامر و التعليمات و التوجيهات، إلى
جانب النظام الداخلي كوثيقة متكاملة تهدف إلى وضع قواعد دائمة و مستقرة. يمكن للعامل من خلالها
التعرف بطريقة دقيقة على التزاماتهم و العقوبات المقررة لهم³. ليجدون بذلك أنفسهم محميون من تحكم

¹ - و يقصد بالأحكام التي لا يجوز مخالفتها بإدراج بند مخالفة في عقد العمل كل ما يتعلق بالمدة القانونية للعمل طبقا
للمادة 08 من الأمر 03/97 المؤرخ 11 جانفي 1997 . و المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 38/96 المتضمن الدفاتر
و السجلات التي يلتزم بها المستخدمون و المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بالعمال في المنازل. و
المواد 40 و 41 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

² - محي الدين الجرف ، المرجع السابق الذكر ص 51.

³ - سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا. ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2001، ص 14 و 15.

المستخدم الذي يتعين عليه أن يحترم النظام الذي وضعه هو بذاته . ذلك بإعداده كتابة¹ لفرض المراقبة على محتواه و الذي يجب أن يتضمن ما يلي:

المحاور الإلزامية الإجبارية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط في العمل و طبيعة و نوعية الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المقررة لها² ، طبقا لما نصت عليه المادة 77 من قانون 11/90، احترام الحقوق و الحريات الأساسية للعامل. إذ تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية و عديمة المفعول طبقا لنص المادة 98 من قانون 11/90، ألا يتضمن الشروط المخالفة للقانون و النشاطات و الاتفاقيات الجماعية المطبقة باستثناء ما إذا كان ما يتضمنه النظام الداخلي أصلح للعامل. كما يمنع وضع التنظيمات التي تمنع التمييز بين الأجراء في عملهم القائم على أساس الجنس و الرأي و الوضع العائلي و الإعاقة الجسدية. فكل العمال لهم الحق بأن يتمتعوا بنفس التنظيم في العمل طالما يتمتعوا بنفس الخاصية المهنية و هذا فيما يخص التوظيف و كل الحقوق الثابتة لهم³.

تمتع المستخدم بسلطة التنظيم، مجال واسع لنشوء النزاع بينه و بين العامل : أمام ما يتمتع به المستخدم من سلطات في التنظيم و صلاحيات إعداد النظام الداخلي يظل أمر نشوء النزاعات ما بين الطرفين واردا. و هذا لسببين: السبب الأول يرجع لتمتع المستخدم في إطار ممارسته لسلطة التنظيم بصلاحيات إصدار التعليمات و التوجيهات الداخلية. و التي لا تخضع لأي إجراء شكلي كاستشارة ممثلي العمال. كما أن المستخدم لا يخضع لأية رقابة أثناء ممارسته هذه الصلاحيات و بالتالي ما لا يستطيع إدراجه في النظام الداخلي خشية الرقابة يمكن أن يتخذه و يصدره في شكل تعليمات و توجيهات كالفقواعد المرتبطة بالتجربة، و الالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل . و الإحالة على التقاعد، و النقل غير التأديبي، و تحديد معايير إجراءات التسريح .

¹ - إلى جانب شرط الكتابة، يشترط المشرع ضرورة توافر شروط إجرائية لينتج النظام الداخلي أثاره، و هذا بعرضه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال. و هذا قصد إبداء الرأي فيه (طبقا للمادة 75 من قانون 11/90) تم تحول إلى مفتشية العمل لإجراء رقابة مشروعية عليه و فحص مدى التزامه بالأحكام القانونية و التنظيمية (طبقا للمادة 88 من قانون 11/90) ثم يتم إيداعه من اجل المصادقة عليه.

² - هذا طبقا للقانون رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 جانفي 1991 ج ر رقم 04 لسنة 1991 الذي يلزم المستخدم بضرورة اتخاذ كافة التدابير العامة للأمن في أماكن العمل كالوقاية من أخطار الحريق و إعلام العمال بالتعليمات التي ترد على شروط استعمال وسائل العمل و وسائل العمل و وسائل الحماية الفردية و الجماعية و الوقاية في منع التدخين في أماكن العمل.

v. Lamy social.Op.Cit p885 §7510.

³ - Jean Rivero .Jean Savatier .Op. cit p173 et Péliissier Op. cit p881.

الأمر الذي يهدد استقرار العامل، مما يدفعه لمواجهة الوضع و هذا ما يثير النزاع بينه و بين مستخدمه. السبب الثاني يتمثل في إمكانية عدم احترام العامل للنظام الداخلي و هذا من خلال الإخلال بالقواعد التأديبية داخل المؤسسة و الإخلال بالالتزامات المهنة. خاصة في حالة التعسف في استعمال السلطة من جانب المستخدم. هذا فضلا عن احتمال الإهمال و اللامبالاة من جانب المستخدم لما يتضمنه النظام الداخلي، خاصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط.

- مخالفة اتفاقيات العمل الجماعية :

ترتب على استقلالية المؤسسات و تراجع الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، و احتفاظها بحق تنظيم المسائل الجوهرية، صدور نصوص قانونية جديدة سنة 1990. و التي تعتمد تنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد و اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية، باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولا من التكافؤ بين العمال و المؤسسات المستخدمة في إطار التفاوض بينهما و إشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان علاقات العمل. و هذا فيما يتعلق بمجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية طبقا لأحكام المادة 114 من قانون 11 /90¹. أو معالجة عنصر أو عدة عناصر من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية. و هذا في إطار اتفاقي جماعي يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية .

هذا و قد وضحت المادة 120 من قانون 11/90 العناصر التي يمكن معالجتها من خلال الاتفاقيات الجماعية، مع ترك الحرية للأطراف في كل ما يتعلق بالتصنيف المهني للعمال، و ضبط مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل، و توزيعها. على أن يتم ذلك وفقا لما حدده الأمر 03/97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل. بالإضافة إلى الاتفاق حول الأجور الأساسية الدنيا للعمال . زيادة على التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة و المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل و كقيمتها .

¹ - و المعدلة و المتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 باستثناء المسائل الجوهرية التي يتم تحديدها بفرض قواعد أمره وفقا لما سبق ذكره. كما حددت هذه المادة أطراف الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب مجال تطبيقها المهني و الإقليمي (المادة 115) و مدة سريانها المادة 177.

كما يمكن للطرفين أن يدرجا أحكاما خاصة بتحديد النفقات المصرفية و تحديد فترة التجريب لكل عامل جديد و الإشعار المسبق في حالة التسريح ، أو الإحالة على التقاعد المسبق و مدة العمل الفعلي التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط و التغييبات الخاصة . إلى جانب بيان إجراءات المصالحة من أجل اتقاء النزاعات الفردية¹ و الجماعية في العمل . و كذا المسائل المتعلقة بالغيابات الخاصة، و الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب و مدة الاتفاقية ، تمديدها و مراجعتها أو نقضها² .

إن الإخلال ببند من بنود الاتفاقيات الجماعية ، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي . الأمر الذي يترتب عنه وضع المستخدم في موقف مواجهة مع العامل المتضرر، خاصة إذا كانت هذه البنود التي تمت مخالفتها أكثر نفعا للعمال³.

ب - إجراءات الوقاية من منازعات العمل الفردية و الجماعية و آليات تسويتها

وقع اختيارنا على الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر و اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي الموقعة مؤخرا ، التي استطعنا الحصول عليهما، من أجل معرفة الإجراءات و الآليات التي قد يتوصل إليها أطراف علاقة العمل بواسطة ممارسة حقهم في التفاوض الجماعي و إدراجها في شكل اتفاقيات عمل جماعية .

الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر⁴ تضمنت إجراءات الوقاية من منازعات العمل الفردية و الجماعية و آليات تسويتها في حالة حدوثها . إذن أول ملاحظة يمكن إبدائها هي توصل أطراف الاتفاقية إلى تقسيم إجراءات و آليات تسوية منازعات العمل إلى مرحلتين : المرحلة أولى تتضمن إجراءات وقائية من حدوث منازعات العمل أما المرحلة الثانية فتتضمن آليات تسوية تلك المنازعات بعد حدوثها قبل اللجوء إلى التسوية القضائية .

¹ - هذا و إن كانت المادة 120 لم تشر إلى إمكانية تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات تسوية نزاع العمل الفردي . إلا أن الأمر تداركته المادة 03 من قانون 04/90.

² - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، طبعة 2002 ، ص 146.

³ - طبقا لما نصت عليه المادة 118 من قانون 11/90 السابق الذكر .

⁴ - الموقعة في 21 أكتوبر 2006 المبرمة بين المؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر الممثلة من طرف مديرها و الفيدرالية الوطنية للبريد و تكنولوجيا الإعلام و الاتصال التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين و الممثلة من طرف أمينها العام، المسجلة بمفتشية العمل للدار البيضاء ولاية الجزائر المختصة إقليميا بتاريخ 06 ديسمبر 2006 تحت رقم 2006/08 و المودعة بكتابة ضبط محكمة الحراش بتاريخ 14 فبراير تحت رقم 2007/78 .

- مرحلة الإجراءات الوقائية من منازعات العمل:

توصلا أطراف الاتفاقية بموجب المادة 20 إلى إمكانية عقد اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، بحضور ممثلي المستخدم و العمال، من أجل دراسة و فحص بطريقة مشتركة لوضعية العلاقات المهنية و الاجتماعية و الشروط العامة للعمل في المؤسسة. هادفين من وراء ذلك ترقية المشاورات و تبادل وجهات النظر حول كل المسائل و القضايا التي تخص المؤسسة، محاولين اقتراح حلولاً لكل المسائل المطروحة العالقة.

أما على المستوى المحلي و الجهوي، يعقد ممثلي المستخدم و الممثلين النقابيون كل شهرين أو عندما تستدعي الضرورة ذلك اجتماعات دورية للإعلام و التشاور حول الوضعية الاقتصادية للمؤسسة و المهنية للعمال، على أن يتم تحديد جدول الأعمال و تاريخ الاجتماعات مسبقاً من طرف الأطراف و يتم التبليغ عنها قبل 07 أيام على الأقل من تاريخ كل اجتماع. و يحرر عند كل لقاء محضراً يتضمن كل القضايا و المسائل التي تمت دراستها و كذا كل الاقتراحات و نقاط الاتفاق و نقاط الخلاف العالقة¹.

نفس إجراءات تقريباً كرستها اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي الموقعة مؤخراً² حيث تضمنت اتفاقيتها إجراءات التسوية الداخلية للمنازعات العمل الفردية التي قد تنشأ بين صناديق الضمان الاجتماعي و عمالها ، يعرض العامل أمره على رئيسه المباشر المطالب بالرد عليه في أجل 08 أيام من تبليغه ، في حالة سكوته أو عدم اقتناع العامل يمكنه أن يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين المطالبة بالرد عليه كتابياً خلال 15 يوم على الأكثر من إخطارها . و له أيضاً أن يرفع الأمر إلى ممثل العمال التابع لهيئته الأصلية (حسب الصندوق الذي ينتمي إليه) الذي يدرس تظلم العامل و يحيله إلى المديرية، على المدير الرد في أجل لا يتجاوز 08 أيام من إخطاره و يعلم العامل بالنتائج.

¹ - المادتين 20 الفقرة 4 و 5 من اتفاقية اتصالات الجزائر المرجع السابق .

² - الموقعة بتاريخ 20 جوان 2013 بالجزائر العاصمة و التي تلغي الاتفاقية الجماعية لنفس القطاع المؤرخة في 25 افريل 1997، بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، الصندوق الوطني للتقاعد ، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية من جهة و الفيدرالية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي من جهة ثانية.

- مرحلة آليات تسوية منازعات العمل بعد حدوثها :

بالنسبة لمنازعات العمل الفردية، أكدت المادة 17 الفقرة الأولى بأنه في حالة نشوء نزاع فردي بين المستخدم و العامل فعلى هذا الأخير عرض نزاع كتابيا على رئيسه التسلسلي المباشر، و في حالة عدم رد عليه أو في حالة لم يقتنع بالرد فيمكنه تكليف مسؤول مكان العمل و على هذا الأخير بالتعاون مع الجهة المكلفة بتسيير الموارد البشرية دراسة وضعية العامل و تبليغه بالرد في اجل أقصاه 10 أيام من يوم إخطارها. و في حالة فشل تسوية النزاع داخل مكان العمل، يمكن للعامل اللجوء إلى مديرية المؤسسة تحت إشراف الهيئة السلمية و عرض نزاعه من جديد أمامها.

هذه الأخيرة ملزمة بالرد و إرساله إلى مكان العمل في اجل 30 يوما من يوم تبليغها، على أن يتضمن ردها رأيها و الملاحظات الضرورية و كل النتائج المتوصل إليها¹. عند استنفاد العامل لكل طرق التسوية الداخلية الودية، فما عليه إلا إخطار مفتش العمل المختص إقليميا.

أما المادة 19 من الاتفاقية فقد حددت المبادئ التي لا بد من احترامها من أطراف علاقة العمل خلال عملية التفاوض الجماعي² و المتمثلة في ضرورة التزام أطراف الإنتاج بالتفاوض و الحوار بنية حسنة و الامتناع عن القيام بأي فعل من شأنه عرقلته ، التزام كل طرف بالاستماع إلى حجج الطرف الآخر و أخذها بعين الاعتبار، و ضرورة بذل كل مجهوداتهم للوصول إلى نقطة تفاهم ، و التزامهم العمل بحسن النية لمعرفة الأسباب الحقيقية للنزاعات و السعي لدراستها و حلها داخليا . أما في حالة عدم الوصول إلى اتفاق بين أطراف التفاوض الجماعي حول كل القضايا المطروحة أو جزء منها يعرض الطرف الأكثر استعجالا النزاع على لجنة تسمى لجنة الصلح المتساوية الأعضاء المشكلة على مستوى الهيئة المستخدمة³ ، التي تتشكل من ثلاثة ممثلين لكل طرف أو أكثر بشرط مراعاة طابع المساواة . على أن تقدم نتائجها في اجل 15 يوم من تاريخ إخطارها من الطرف الأكثر استعجالا، في حالة وصول لجنة الصلح إلى اتفاق يحرر عندها اتفاق جماعي بشأنها ممضي من كل الأطراف، على أن يحدد اجل لتنفيذ الاتفاق، و يقع على المستخدم عبء تسجيله بمفتشية العمل و إيداعه بكتابة ضبط المحكمة المختصتين إقليميا. أما في حالة فشل لجنة الصلح فتحرر محضرا بذلك موقع عليه من كل الأطراف يتضمن النقاط التي تم الاتفاق حولها و التي مازالت محل خلاف⁴ .

¹- المادة 17 الفقرة 2 من اتفاقية العمل الجماعية لاتصالات الجزائر، المرجع السابق.

²- المادة 19 من اتفاقية العمل الجماعية لاتصالات الجزائر، المرجع السابق.

³- المادة 22 الفقرة 1 من اتفاقية العمل الجماعية لاتصالات الجزائر، المرجع السابق.

⁴- المادة 23 الفقرة 1 و 2 و 3 من اتفاقية العمل الجماعية لاتصالات الجزائر ، المرجع السابق.

نفس التوجه ذهبت إليه اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، حيث أكدت على ضرورة اتفاق الأطراف على عقد اجتماعات شهرية و فصلية من اجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل بين مسؤول موقع العمل¹ و الممثلين النقابيين .

يتم تحرير محضر خاص بكل اجتماع، تدون فيه المقترحات و التوصيات و التظلمات، النقاط المتفق عليها و التي مازالت عالقة في اجل 08 أيام إلى مدير الوكالة إذا كان الاجتماع المنعقد على مستوى مركز أو فرع الدفع، أو إلى مدير الوكالة المحلية إذا كان الاجتماع على مستوى فرع الولاية ، أما إذا انعقد على مستوى احد الهياكل التابعة مباشرة لمقر الهيئة فيرفع المحضر إلى المدير العام للهيئة . و يتعين على المدير العام أو مدير الوكالة أن ينظر في المسائل العالقة و الرد عليها في اجل 21 يوما من يوم تبليغه. يمكن للطرف الأكثر استعجالا أن يرفع نقاط الخلاف إلى لجنة المصالحة الداخلية أو الوطنية.

ثانيا : أهداف التفاوض الجماعي

تتعدد أهداف التفاوض الجماعي، إلا أن الهدف الأساسي يبقى دائما تنظيم ظروف و شروط العمل و علاقاته الفردية و الجماعية بواسطة اتفاقيات جماعية للعمل، إلا انه توجد أهداف أخرى يهدف التفاوض الجماعي إلى تحقيقها.

- تحقيق السلم الاجتماعي و الاستقرار الاقتصادي:

تشكل الطبقة العمالية نسبة كبيرة من المجتمع، لأنها تمس مختلف النشاطات الاقتصادية. لهذا فاستقرار الطبقة العمالية يؤدي إلى استقرار المجتمع بكامله، أما إذا اهتز هذا الاستقرار فمن شأنه المساس بالسلم و الأمن الاجتماعي² ، و لما كان التفاوض الجماعي يساهم في استقرار علاقات العمل من خلال تنظيم شروط و ظروف العمل و علاقاته، إضافة إلى الوقاية من منازعات العمل و وضع آليات لتسويتها حتى لا تطول أكثر بين طرفي علاقات العمل ، لأن هذا من شأنه أن يهدد الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة³.

¹ - يقصد بموقع العمل و حسب كل وضعية، مركز الدفع ، الفرع ، الوكالات الولائية أو الجهوية ، الهياكل الملحقة ، مركز التشخيص و العلاج ، مركز التصوير الطبي الشعاعي، المقر الاجتماعي للهيئة المستخدمة. انظر المادة 125 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي السابقة الذكر.

² - محمد عبد الله نصار ، المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، المرجع السابق ص 57 .

³ - انظر أكثر الفصل الثاني من الباب الأول ص 57 و ما بعدها.

- تكملة التشريع:

إن التشريع هو مجموعة من القواعد و الأحكام القانونية العامة و المجردة، التي تحكم مسائل عامة و بالتالي لا تتعرض إلى التفاصيل الجزئية، مما يجعله عرضة للنقص، فهنا يكمن دور التفاوض الجماعي في تكملة ما قد يشوب التشريع من نقص. و يبرز أكثر دور التفاوض الجماعي في ظل نظام الاقتصاد السوق عندما يتوصل الطرفين إلى وضع قواعد اتفاقية عادة ما تكون في شكل اتفاقيات و اتفاقيات جماعية للعمل، هذا ما ينطبق على الجزائر، من خلال التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العمل الصادر سنة 1990 و الذي فتح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل و تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات و التكفل بالمنازعات التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية .

و يتضح هذا الهدف من التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، ذلك أن القواعد العامة التي يتضمنها التشريع تحكم مجال النشاط بصفة عامة ، دون أن يتعرض للتفاصيل و الجزئيات التي تتعلق بكل مؤسسة على حدى فوضعيات المؤسسات تختلف فمنها ما تمر بحالة جيدة و تملك من الإمكانيات ما يسمح لها بمواجهة كل الظروف و الالتزامات التي تقع على عاتقها خاصة قدرتها على دفع أجور عمالها دوريا و تسديد أقساط و اشتراكات الضمان الاجتماعي و الوفاء بمبالغ الضرائب التي تفرض عليها. في حين يوجد من المؤسسات ما تعجز عن الوفاء بالتزاماتها ما يجعل استمرارها صعبا و مناصب عمالها مهددة، هنا يبرز دور التفاوض الجماعي في مثل هذه الحالات من اجل تكيف علاقات العمل داخل المؤسسة لتصبح أكثر مرونة ، مما يجعل المؤسسة تحقق نوع من التوازن يسمح لها بالاستمرار، بموجب اتفاقات يتوصل إليها كل من العمال و المستخدم¹ تتضمن تنازلات من طرفهم، كقبول العمال التخفيض من ساعات عملهم مقابل إنقاص من أجورهم حتى يحافظوا على مناصب عملهم بدل من تسريحهم. أو كقبول المستخدم خفض الإنتاج من اجل ارتفاع الأسعار في السوق من جهة و لتجنب كساد المنتج من جهة ثانية، مما يساهم في تحسين القدرة المالية للمؤسسة مما يؤهلها للوفاء بكل التزاماتها و تحسين ظروف عمالها مستقبلا مقابل التضحيات التي قام بها العمال و التي كانت على حساب أجورهم و ظروفهم الاجتماعية.

¹ - محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، جامعة القاهرة الطبعة الثالثة 1983 ص 754 .

- توجيه المشرع الاجتماعي:

يهدف التفاوض الجماعي إلى توجيه المشرع في المادة الاجتماعية، على أساس أن طرح المواضيع التي تهم طرفي علاقة العمل للتفاوض، و التوصل إلى اتفاق بشأنها يؤدي إلى تنظيمها في شكل اتفاقات و اتفاقيات جماعية للعمل¹ ، الأمر الذي يساهم في توجيه المشرع إلى أهمية تنظيم و سن مثل تلك المواضيع في شكل قواعد قانونية ، خاصة إذا تكررت خلال عملية التفاوض و طرحت على عدة مستويات مختلفة مما يدل على أهميتها و الحاجة إلى تنظيمها من خلال التشريع حتى تعم فائدتها على كل أطراف علاقة العمل الخاضعين لقانون العمل² .

- تحقيق التنمية الاجتماعية:

إن تحقيق التنمية الاجتماعية في أي مجتمع، تمر حتما عبر تطور الطبقة العمالية لأنها تشكل نسبة كبيرة من المجتمع. و لما كان التفاوض الجماعي يهتم أساسا بتنظيم شروط و ظرف العمل، فكان من المنطقي أن يحتل موضوع الأجور المرتبة الأولى من بين مواضيع التفاوض الأخرى. لان رفع مستوى الأجور يعتبر عاملا مهما للارتقاء بطبقة العمال و بالتالي الارتقاء بالمجتمع³ . فيزداد معدل الاستهلاك و يزداد معه الطلب، مما يتطلب إنشاء مؤسسات جديدة لتلبية و تغطية هذا الاستهلاك، مما يرفع المستوى المعيشي للعمال مما ينعكس إيجابا على المجتمع. و أيضا رفع الأجور يدفع العمال إلى رفع مستواهم و كفاءاتهم بمختلف الوسائل خاصة منها التدريب المهني مما ينعكس بدوره على الإنتاج و المجتمع .

الفصل الثاني: آليات التفاوض الجماعي

إن التفاوض الجماعي يتطلب إبقاء قنوات الاتصال و التشاور مفتوحة و مباشرة و مستمرة، توفر فرص الحوار و التشاور حول التصورات الخاصة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية و الحلول المقترحة لكل حالة ، تكلف بها لجان دائمة أو مؤقتة عن طريق التفاوض المباشر، اعتمادا على آلية التفاوض الثنائي الذي يجمع بين ممثلي العمال و المستخدم أو على أساس الحوار الاجتماعي ثلاثي الأطراف . لهذا تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين تناولنا التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف في المبحث الأول و الحوار الاجتماعي في المبحث الثاني.

¹- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق ص 76 .

²- السيد عيد نايل، قانون العمل ص 549 .

³- أصبحت الأجور المرتفعة معيار من معايير قياس مدى تقدم الدول و ازدهارها.

المبحث الأول: التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف و مستوياته

يعتبر هذا النوع من التفاوض الثنائي الأطراف الأكثر انتشارا عبر العالم¹ و من أقدم آليات التفاوض على مستوى المؤسسة التي عرفها قانون العمل و لا زالت تحظى باهتمام تشريعات العمل الحديثة، نظرا لبساطة التفاوض على مستوى المؤسسة و سهولة تحديد أطراف التفاوض من جهة و معرفة كل طرف للآخر و للمواضيع المطروحة للتفاوض و التشاور من جهة أخرى. قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول أطراف التفاوض الثنائي و مستوياته و في المطلب الثاني نتائج هذا التفاوض.

المطلب الأول: أطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف

يعتبر التفاوض الثنائي من أهم آليات التفاوض الجماعي، بحيث يجمع مباشرة بين أطراف علاقة العمل على مختلف المستويات، لهذا تناولنا تحديد أطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف في الفرع الأول و مستوياته في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تحديد أطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف

يجمع التفاوض الجماعي بين طرفي علاقة العمل، المستخدم من جهة و العمال من جهة ثانية، فكل طرف اشترط أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي لا بد تحققها. لهذا قسمنا هذا الفرع إلى جزأين، تعرضنا في الجزء الأول إلى تحديد ممثلي العمال الأجراء و في الجزء الثاني إلى تحديد المستخدم خلال عملية التفاوض الجماعي.

أولاً: التحديد في جانب العمال الأجراء

يتم تمثيل العمال الأجراء بواسطة الممثلين النقابيين، الذين يعتبرون أطراف أساسيون خلال عملية التفاوض الجماعي. كيف يكتسب العامل الأجير صفة الممثل النقابي ؟ و هل يمكن لأي منظمة نقابية أن تكون طرفا خلال عملية التفاوض الجماعي ؟ قبل الإجابة عن كل هذه التساؤلات، كان من الضروري و رفعا للبس الذي قد يقع فيه الكثير، التمييز بين ممثلي العمال، و بين الممثلين النقابيين، فممثلو العمال أعضاء يتم انتخابهم من طرف العمال قصد المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة². فهي تتلقى مثلا

¹ و هي الآلية المفضلة لأصحاب العمل و الأكثر قبولا و انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان، انظر المرشد في الثقافة العمالية، المفاوضات الجماعية، ص 32، و انظر كذلك سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 368.

² المادة 91 من القانون 11/90 المعدل و المتمم بالمادة 10 من الأمر 21/96 " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي: بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل و الخاصة ب : تطوير إنتاج المواد و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين و هيكل الشغل، نسب التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي، مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية و الأمن و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، رقابة و تسيير الخدمات الاجتماعية، الاتفاق على طريقة احتساب مدة 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة¹. الخ .

1- شروط اكتساب صفة الممثل النقابي:

لقد حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط القانونية² متى توافرت فيحق للعمال الأجراء سواء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسسوا منظمات نقابية من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية :

التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة. الشرط الأول و الثاني قد وردا عامين يفترض توفرهما في كل من ينتحب أو يترشح لأي مهمة تمثيلية.

أما الشرط الثالث أن يكونوا راشدين فيكثفه بعض الغموض، فهل يقصد المشرع الجزائري سن الرشد الذي حدده القانون المدني 19 سنة³ باعتباره الشريعة العامة، أم نرجع إلى النصوص الخاصة في تشريع العمل ؟ علما أن سن انتخاب ممثلي العمال في لجنة المشاركة حدده المشرع الجزائري بأكثر من 16 سنة⁴ و هو نفسه السن القانوني الأدنى للتشغيل 16 سنة⁵ ، بالمقابل الاتفاقية الدولية المتعلقة

¹ - إن ما يتم التوصل إليه بين ممثلي العمال و المستخدم لا تعتبر اتفاقيات جماعية للعمل لأنها تختلف من حيث مضمونها و إجراءاتها لهذا يطلق عليها المشرع الفرنسي تسمية اتفاقات خاصة Les accords atypique .

² - المادة 06 من القانون 14/90 المعدل و المتمم السابق الذكر .

³ - المادة 42 من القانون المدني المعدل و المتمم .

⁴ - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 ماي 1997 : " يسجل المستخدم قانونا في القوائم الانتخابية كل العمال الذين تتجاوز سنهم 16 سنة..." .

⁵ - المادة 15 من القانون 11/90 السالف الذكر : " لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة " .

بحقوق للطفل¹ عرفته بأنه " كل شخص لم يبلغ 18 سنة " و التي صادقت عليها الجزائر في 16 افريل 1993 . فهل يمكن إسناد مهمة تمثيلية في إطار علاقات العمل إلى طفل لم يبلغ 16 سنة يبقى التساؤل مطروح ؟ في اعتقادنا نتمسك بسن الرشد 19 سنة و هو الذي كان يقصده المشرع الجزائري بقوله " أن يكونوا راشدين" فكان بإمكان المشرع الجزائري أن يحدد سن آخر إن كانت إرادته تتجه إلى ذلك أما فيما يخص السن القانوني للترشح لتأسيس المنظمة النقابية فلم يحدده المشرع الجزائري و اكتفى بقوله " أن يكونوا راشدين " علما انه اشترط سن 21 سنة كاملة في المنسوب النقابي و ممثل العمال² . فكان على المشرع الجزائري أن يحدد سن 21 سنة كذلك عند تحديده للشروط الواجب توافرها في مؤسسي المنظمة النقابية، ما دام يشتركون في مهمة واحدة و هي مهمة تمثيلية.

أما بالنسبة للشروط الرابع المتضمن عدم القيام بسلوك معاد للثورة التحريرية فلم يعد يتمشى مع الواقع ففي اعتقادنا أن المشرع مطالب بإلغائه³ . أما الشرط الخامس، أن يقوموا بنشاط له علاقة بنشاط المنظمة فهذا يندرج في صميم مهمة النقابي فهو مطالب بالدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الذين و انتخبوه.

2- شروط اكتساب صفة المنظمة النقابية:

مما شك فيه انه لا يكفي وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل فقط ، بل يشترط في جانب العمال أن تكون منظماتهم النقابية مؤسسة منذ 6 أشهر على الأقل ، و أن تكون تمثيلية و هي التي تضم 20 % على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء، الذين تشملهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة متى كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة⁴ . تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي، و الولائي أو الوطني اتحادات و اتحاديات أو

¹ - الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل المصادق عليها من طرف الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 و صادقت الجزائر عليها في 16 افريل 1993 و دخلت حيز التنفيذ يوم 16 ماي 1993 .

² - المادة 44 من القانون 14/90 السالف الذكر " يجب أن يبلغ المنسوب النقابي او ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه...". - المادة 97 الفقرة 3 من القانون 11/90 . " و ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة " .

³ - لان كل من عايشوا الثورة التحريرية إما توفوا أو أحيلاوا على التقاعد باعتبارهم تجاوزا سن 60 سنة طبقا للمادة 06 من قانون القانون 83 / 12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم.

⁴ - المادة 35 فقرة 1 من القانون 14/90 المعدلة و المتممة بالمادة 06 من القانون 91 / 30 السابق الذكر " تعتبر تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تعطيه القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و / أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة " .

كنفدراليات العمال الأجراء، التي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات و الاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية¹ .

فالقاعدة الديمقراطية تحتم على أن المنظمة النقابية التي لها الأولوية في التمثيل و التفاوض هي التي تضم أكبر عدد من المنخرطين².

زيادة على عنصر المدة و عدد المنخرطين أضاف المشرع الجزائري عنصر ثالث و هو اشتراكات المنخرطين فعلى كل منظمة نقابية تدعي بأنها تمثيلية ، أن تقدم عند بداية كل سنة مدنية إلى المستخدم أو إلى السلطات الإدارية المختصة كل الوسائل التي تمكنها من تقدير تمثيليتها خاصة اشتراكات أعضائها و عددهم³. فإذا لم تقم بذلك خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية فلا تعتبر منظمة نقابية تمثيلية⁴.

بالمقابل كان المشرع الفرنسي أكثر دقة في تحديد معايير تمثيلية المنظمات النقابية، عـدد المنخرطين، الاستقلالية، الاشتراكات، خبرة و اقدمية المنظمة النقابية⁵ ، غير أن الاجتهاد القضائي الفرنسي رجح معيار عدد المنخرطين، فقد استقر على اعتباره معيارا أساسيا في تحديد المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، لأنه كلما كان عدد المنخرطين كبيرا كانت نسبة الاشتراكات مرتفعة مما يجعل المنظمة النقابية ضامنة لاستقلالها المادي⁶ ، و بالتالي تكون لها قوة التأثير سواء في أوساط العمال أو اتجاه منظمات أصحاب العمل عند التفاوض . هذا ما دفع الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى الاعتماد على معيار آخر و هو معيار التأثير حيث كثيرا ما شدد قضاة الموضوع على توفره في المنظمة النقابية باعتباره معيارا ضروريا⁷ . بعد أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة من توفر معايير التمثيلية في أي منظمة نقابية تمنحها صفة التمثيلية، و ينعقد الاختصاص للقاضي الإداري⁸ للفصل في كل نزاع حول صفة التمثيل

¹ - المادة 36 من القانون 14 /90 السالف الذكر .

² - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، طبعة 2003 ، ص 241 .

³ - الفقرة الثانية من المادة 35 و المادة 36 من نفس القانون السابق .

⁴ - المادة 36 الفقرة 2 و المادة 37 مكرر من القانون 14/90 المعدل و المتمم بالأمر 12/96 السالف الذكر .

⁵ - Art. L.2121-1 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.

⁶ - Effectifs : sur le caractère essentiel du caractère tiré d'effectifs des adhérents. **V, Soc. 13 avril 1999** - Est représentatif le syndicat qui un nombre suffisant d'adhérents dont les cotisations lui permettent d'assurer son indépendance vis- vis de l'employeur. **Soc 8 janvier 1997, Bull. civ. V, n° 13 ; RJS 1997.114 n° 167 ,1^{re} esp.**

⁷ - La présentation syndicale peut être caractérisée par les seuls critères de l'indépendance et de l'influence ; ces critères étant souverainement appréciés par les juges du fond. **Soc. 03 décembre 2002 Bull. civ. V, n° 364.**

⁸ - عبد السلام ديب، المرجع السابق ص 241 .

في اجل لا يتجاوز 60 يوما ، و بموجب حكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة و الاستئناف ¹ . ضمنا لحماية مصالحها المادية و المعنوية يمكن لكل منظمة نقابية تمثيلية أن تؤسس هيكلًا نقابيا في أي مؤسسة خاصة أو عمومية و له أن يعين من بين أعضائه مندوبين لتمثيله أما المستخدم في حدود النسب المحددة قانونا ² .

و يشترط فيه 21 سنة كاملة يوم انتخابه ، و أن تكون له اقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة و متمتعًا بكل حقوقه المدنية و الوطنية ³ . قد نتساءل عن طبيعة هذا الهيكل النقابي فهل يمكن له أن يباشر دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة للدفاع عن حقوق منخرطيه ؟ أكدت المحكمة العليا في عدة قراراتها بان الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي للنقابة ، لا يتمتع بالشخصية المعنوية ⁴ و بالتالي ترفض كل دعوى يرفعها شكلا لانعدام صفة التقاضي ⁵ .

أما إذا لم تتوفر هذه الشروط في أي منظمة نقابية خاصة إذا كان عدد العمال يقل عن عشرون عاملا في أي مؤسسة ، فينتخب من مجموعهم مباشرة ممثل واحد لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها ⁶ . بناء على طلب أعضائها المؤسسين يصرح بتأسيسها، بعد أن يودعوا التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المختصة ، إلى والي الولاية ، إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أو بلدي مشترك أو ولائي، أو إلى وزير العمل، إذا كانت ذات طابع ولائي

¹ - انظر المادة 37 مكرر الفقرة 2 من القانون 14/90 السالف الذكر .

² - المادة 41 من القانون 14/90 السالف الذكر : " من 20 إلى 50 عاملا أجيروا واحد، من 51 إلى 150 عاملا مندوبان، من 151 إلى 400 عامل 3 مندوبين، من 401 إلى 1000 عامل 5 مندوبين، من 1001 إلى 4000 عامل 7 مندوبين، من 4001 إلى 16000 عامل 9 مندوبين، أكثر من 16000 عامل 13 مندوب .

³ - المادة 44 من القانون رقم 14/90 السالف الذكر .

⁴ - الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 149274 المؤرخ في 19/12/1997 " حيث انه الدعوى أقيمت ضد الفرع النقابي، حيث أن الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي، ليست له الشخصية المعنوية، و منه ليست له الأهلية و لا الصفة ، مما يجعل الدعوى الحالية المرفوعة مخالفة للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية " .

- الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا قرار رقم 135960 المؤرخ في 17/12/1996 " حيث أن الدعوى رفعت من طرف الفرع النقابي للمؤسسة المدعى عليها ، و حيث أن الفرع النقابي ليست له شخصية قانونية عملا بأحكام القانون 14/90 مما يعد الحكم المطعون فيه الذي قبل الدعوى المرفوعة من طرف الفرع النقابي خرقا للمادة 459 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " . القرار مأخوذ من، عبد السلام ذيب، المرجع السابق ص 238 و 239 .

⁵ - القانون رقم 09/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المادة 13 " لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة ... " .

⁶ - المادة 42 فقرة 2 من قانون 14/90 السابق الذكر .

مشترك أو وطني¹. على أن يرفق تصريح التأسيس بما يلي : محضر الجمعية العامة التأسيسية، قائمة تضم أسماء الأعضاء المؤسسين و أجهزة الإدارة و القيادة و توقيعهم، و حالتهم المدنية و المهنية، عناوين إقامتهم، نسختان من القانون الأساسي مصادق عليها، على أن يتضمن هذا الأخير تحت طائلة البطلان :

هدف المنظمة و مقرها و تسميتها، مجالها الإقليمي، فئات الأشخاص و المهن و الفروع و قطاعات النشاط، يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس في اجل 30 يوم على الأكثر من تاريخ إيداع الملف من قبل السلطة العمومية المختصة.

في هذه الحالة نكون أمام فرضيتين، الفرضية الأولى، رد السلطة على الطلب أما بالقبول أو بالرفض و لا إشكال يطرح في هذه الحالة، أما الفرضية الثانية هي سكوت السلطة العمومية بعد انتهاء الآجال المحددة قانونا، فهل سكوت الإدارة يعتبر قرار بالقبول. في اعتقادنا سكوت السلطة العمومية يعتبر قبولا، لان لو كان للإدارة اعتراض فشيء طبيعي أن تعبر عن رفضها، لكن مادام التزمت الصمت فهذا لا يفسر إلا قبولا، علما أن الأحكام و القواعد المرتبطة بالمواعيد هي من النظام العام.

ما يمكن التأكيد عليه أن المنظمات النقابية التمثيلية التي تتوفر فيها الشروط التي حددها المشرع هي الطرف المخول له قانونا تمثيل العمال أثناء التفاوض الجماعي، و الحكمة من ذلك تجنب إبرام اتفاقيات العمل الجماعية مع أي تجمع للعمال غير تمثيلي، هذا ما يطرح مشاكل كبيرة في الالتزام بمضمونها خاصة أوساط العمال².

ما يؤخذ على المشرع الجزائري انه يكون قد وضع قيودا على حرية العمال خاصة في التفاوض، فمن جهة يكرس حق العمال في التفاوض بموجب لجان متساوية الأعضاء يتراوح عددها ما بين 3 إلى 7 أعضاء لكل طرف ، و لكن من جهة ثانية في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 20 عامل ليس لهم الحق في انتخاب أي ممثل ، أما التي تضم ما بين 20 إلى 50 عامل فلهم الحق في انتخاب ممثل واحد أو ممثلين بالنسبة للمؤسسات التي تشمل ما بين 51 و 150 عامل و بهذا يكون المشرع قد منع هؤلاء العمال على مستوى المؤسسة من حقهم في التفاوض عن مصالحهم المادية و المعنوية ، و أبقاه للمؤسسات التي تشغل أكثر من 150 عامل لان له الحق في انتخاب 3 ممثلين و هذا هو الحد الأدنى الذي حدده المشرع للتفاوض.

¹ المادة 10 فقرة 2 من قانون 14/90 السابق الذكر، و هذا ما أكدته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 22 مارس 1979 .

² و هذا ما أكده المشرع الفرنسي من خلال المادة 2-2132 L من قانون العمل " تنظيمات الأجراء في شكل نقابات مهنية هي الوحيدة المخول لها للتفاوض من اجل الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل " .

ثانياً: التحديد في جانب المستخدم

إذا كان تحديد المستخدم لا يثير أي صعوبة في ظل علاقات العمل العادية في حالة ما إذا كان شخصاً طبيعياً ، باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفاً في عقد العمل و الذي يوجد تبعاً لذلك ملزماً اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل¹. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجر، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإلزامية.

فإن الأمر يختلف إذا كان المستخدم شخصاً معنوياً ،لأن ضرورات الاقتصاد و التنظيم الحالي للمؤسسة عندما تشتمل على عدة وحدات متميزة مكونة بذلك الإطار المباشر لحياة الأجراء، فرض ضرورة أن يكون على رأس مال كل مؤسسة مستخدماً ظاهراً، كما يصفه الفقه الفرنسي اعتماداً على معيار التبعية و بحكم العلاقة اليومية المباشرة مع الأجراء و تولي الإشراف و الرقابة عليهم، في حين يربطهم عقد عمل مع مستخدم آخر حقيقي و الذي يعتبر الشخص القانوني للمؤسسة². ليرز الإشكال أكثر حدة على مستوى مجموعة الشركات أين يتعدد المستخدم بفعل حركة الأجراء داخل المجموعة الاقتصادية. و هنا يثور التساؤل عن المستخدم المسؤول الذي يمكن للعمال أو لممثليهم التفاوض معه في إطار التفاوض الجماعي داخل المؤسسة ؟ خاصة إذا تعدد شكل المستخدم الذي يتخذه ، فقد يكون هو صاحب المؤسسة و المالك لكل رأس مالها أو اسند مهمة الإشراف و الرقابة إلى شخص آخر يسمى بالمستخدم الظاهر، كما قد يتخذ شكل مؤسسة بسيطة أو ذات فروع متعددة ؟

1- تحديد شروط المستخدم الحقيقي و المستخدم الظاهر:

إن تطور مفهوم المؤسسة و الضرورات الاقتصادية الحديثة، اثبت أن المستخدم بمعنى الشخص القانوني المتعاقد لم يعد يمتزج بالضرورة مع رئيس المؤسسة، حيث برز بدلاً من ذلك ظاهرة تقسيم السلطة و انفصال ما بين السلطة و الملكية داخل المؤسسة. لتظل بذلك المؤسسة المالكة هي الشخص القانوني الملزم اتجاه الأجراء بصفتها مستخدم بالالتزامات الناتجة عن عقد العمل. لكن السلطة على العمال تمارس باسم المستخدم من طرف أشخاص يرتبطون هم أنفسهم مع هذا الأخير بموجب عقد العمل.

¹ - و هي الالتزامات التي نص عليها قانون 11/90 .

² - ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران سنة 2004 ، ص 17 .

إن هذا الوضع يثير بعض اللبس في ظهور مستخدم ظاهر استنادا على مفهوم التبعية في كون المتبوع هو من يتولى الرقابة و الإشراف و التوجيه و هذا على مستوى المؤسسة، و آخر حقيقي يربطه بالعامل عقد العمل، إذ يجد العامل نفسه متعاقد مع شخص في حين تربطه علاقة مباشرة مع شخص آخر.

إن التبعية في العمل لا تعني سوى الخضوع لتوجيه و إشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه ، ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على العلاقات التقليدية التي سبقت عصر الإنتاج الصناعي الذي يسود الاقتصاد العالمي في الوقت الحاضر، فضرورات الاقتصاد و ارتفاع مستوى الإنتاج طرح مسألتين هامتين :

أ - إن صاحب العمل أصبح لا يقوم بنفسه بتوجيه عمل العامل و الإشراف عليه، بل يعهد بذلك إلى أشخاص آخرين على درجة عالية من الخبرة و قد يخول صاحب العمل هؤلاء استعمال بعض صلاحياته في توجيه العمال و الإشراف عليهم و في فرض العقوبات التأديبية على العامل عند مخالفته لواعد القانون العمل أو التوجيهات الصادرة إليه بشأن تنفيذ العمل .

هذا ما تبناه المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 290/90 الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات¹ ، و قد أكدت المادة 03 منه على انه " يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع لشركات الأموال بعقد يحدد حقوقه و التزاماته ، و كذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور ". إن الحكمة من هذا النص القانوني في تفويض المستخدم صلاحيات في الرقابة و الإشراف على العمال واضحة في كون انه من جهة لا يمكن أن يخضع العامل البسيط و التقني السامي لنفس درجة الرقابة لتمتع هذا الأخير بخبرة عالية في مجال عمله، الأمر الذي يتعذر معه الإلمام بشروط التوجيه و الإشراف، و من جهة أخرى فان التطورات الحديثة و ما أفرزته من وجود عدة منشآت تابعة لمؤسسة اقتصادية واحدة يتعذر معه على المستخدم المتبوع أن يتواجد في أماكن العمل لكل الوحدات على مستوى المنشآت ، الأمر الذي يجعله ينبغ عنه شخصا آخر يكون المستخدم المباشر للعمال في تلقي التوجيهات و الإشراف و حتى التأديب ، في حين يتولى المستخدم المتبوع المسؤول دفع الأجور و توقيع العقاب .

ب - تطور علاقات العمل في ظل الاقتصاد الحر و ما ترتب عنه من توسيع نطاق قانون العمل ، بدخول فئات أخرى ، كالمهندسين و الأطباء و ذوي القدرات كأجراء في علاقات العمل ، خاصية هذه المهن و القدرة على إتقانها نجدها لا تستدعي أصلا رقابة المستخدم على أنها تستدعي استقلالية تقنية.

¹ - المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ، ج ر رقم 42 .

لذلك فإن الاجتهاد القضائي شيئاً فشيئاً يذهب إلى جعل فكرة الإدارة و المراقبة أكثر مرونة، ليقصر بذلك إشراف رب العمل على تحديد الشروط التي يتم العمل في داخلها و كذا الظروف الخارجة التي تحيط بتنفيذه مثل تحديد مكان العمل، وقت العمل ، و ذلك ما يطلق على المرفق المنظم للعمل الذي أصبح بذلك المدلول الحالي للتبعية .

أمام هذا الوضع لا بد من اعتماد إطار تنظيم العمل كمظهر للتبعية كي نجد أنفسنا أمام مستخدم حقيقي واحد يكون المتعاقد مع الأجراء كشخص قانوني، لأنه إذا اعتمدنا على الصورة الكلاسيكية للتبعية و الإشراف نجد أنفسنا أما تعدد المستخدمين بتعدد المنشآت المكونة للمؤسسة .

إلا أنه ينبغي على المستخدم الحقيقي بذلك أن لا يتملص من مسؤولياته، خاصة تلك المتعلقة بدفع الأجر، محتجا بذلك بأنه ليس هو ذاته من تفاوض و توقيع عقد العمل بصفته رئيسا للمؤسسة.

مع هذا الطرح ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي في تأسيس مسؤولية الشركة، بالرغم من قيام الشخص كرئيس للمؤسسة بتوظيف الأجير و التفاوض بشأن الأجر، ثم القيام بتسريحه ظاهرا بذلك كمستخدم، فأبرام عقد العمل من طرف ممثل الشركة لا ينشئ علاقة قانونية مباشرة ما بينه و بين الأجير.

2- تحديد شروط المستخدم في المؤسسات البسيطة و المؤسسات متعددة الفروع:

إذا كان من السهل تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، على أساس انه ذلك الشخص الذي يتمتع بسلطة الإشراف و الوقاية و التوجيه و التأديب على عماله، بالمقابل يجد نفسه ملزم للوفاء بالتزاماته اتجاههم لدفع أجور العمال و اشتراكات الضمان الاجتماعي. و من السهل على العمال الدخول في تفاوض جماعي معه، لأنه معلوم لديهم باعتباره موجود في شكل مؤسسة بسيطة، في حين يجد العمال في المؤسسات متعددة الفروع صعوبة في تحديد مستخدمهم الذي يعتبر طرفا في عملية التفاوض الجماعي، فهل الموجود على مستوى الفرع أم الموجود على مستوى المؤسسة الأم ؟

أ- تحديد شروط المستخدم في المؤسسات البسيطة:

باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل و الذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة¹ ، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، و تعويضات العطل مدفوعة الأجر، و التزامه بتحرير كشف الراتب و شهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط و الأجور، و توجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي و دفع الاشتراكات الإلزامية.

¹ - فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، طبعة نادي القضاة سنة 1985 ص 206 .

و يشترط في المستخدم أن يكون مالكا لرأسمال المؤسسة أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إرادته¹ . و لا يشترط فيه أن يكون حاملا لشهادات علمية أو من ذوي الخبرة التقنية و الفنية أو الاقتصادية، لان استعمال المشرع لمصطلح المستخدم جاء عاما و بالتالي يمتد ليشمل كل المشاريع مهما كان نوعها ، سواء أكان تجاريا أو صناعيا ، و مهما كان شكلها فردية أو في شكل شركة .

ب- تحديد شروط المستخدم في المؤسسات متعددة الفروع:

إذا كنا لم نجد أي صعوبة في تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، فان الأمر عكس ذلك في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة. إن المشرع الجزائري لم يعرف مجموع الشركات، بالرغم من مزاياها الاقتصادية المختلفة، و اكتفى فقط بالإشارة إلى ما يسمى بالتجمع الصناعي من خلال المرسوم 25/95 المتضمن تسيير الأموال المنقولة للدولة² ، و لم ينص على تمتع هذا التجمع بالشخصية القانونية.

أما القانون التجاري، فقد أشارت بعض موادها إلى مجموع الشركات³ ، الذي ينشأ من خلال حيازة الشركة الأم لأكثر من نصف رأسمال ، أو من خلال الشراكة بين هذه الشركات. أما المادة 138 من قانون المالية لسنة 1996⁴ ، أكدت أن مجموع الشركات يشكل وحدة اقتصادية لشركتين أو عدة شركات مستقلة قانونا، من خلال حيازة 90 بالمائة من رأسمال من طرف الشركة الأم.

في ظل غياب نظام قانوني ينظم مجموع الشركات، خاصة في المجال الاجتماعي، كان من الضروري تحديد الصعوبات التي تواجه العمال الأجراء في علاقاتهم الفردية و الجماعية على مستوى مجموع الشركات. حيث يتعاقد العامل مع شركة لا تتمتع بالاستقلال الاقتصادي لأنها تخضع لإشراف و رقابة شركة أخرى، فمن هو المستخدم في هذه الحالة ؟ هل هو الذي تعاقد مع العامل ؟ أو هو الوحدة الاقتصادية التابعة لمجموع الشركات ؟ و هذا ما ينطبق تماما على شركات متعددة الجنسيات، و شركات البترول الكبرى ، و شركات الفنادق التي لها فروع في أكثر من بلد ؟ و هنا تكمن صعوبة تحديد المستخدم في هذه الحالة ؟

¹ - C H Camerlynck et G.Lyon Caen, Droit du travail, 7 édition Dalloz paris 1972 p 96.

² - المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 ، ج ر رقم 55 .

³ - المواد 729 و 730 و 732 من القانون التجاري المعدل و المتمم .

⁴ - الأمر 31/96 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996 .

إن مجموع الشركات هو عبارة عن تجمع اقتصادي للكثير من الشركات المتمتعة بوجودها القانوني المستقل، حيث تتمتع كل شركة من المجموعة بالشخصية القانونية ، ترتبط فيما بينها إما على أساس شراكة، أو على أساس وجود علاقة بين الشركة الأم و فروعها أو قد تتخذ صورة شركات متعددة الجنسيات عندما تجمع شركات تنتمي إلى دول مختلفة، و قد يصل بها الأمر إلى تحقيق الاندماج فيما بينها مشكلة بذلك وحدة اقتصادية و اجتماعية¹.

فمع من يتفاوض العمال هل مع المؤسسة الفرع أم مع المؤسسة الأم ؟ و على أي مستوى ؟ فهل يتم التفاوض مع كل شركة من المجموعة كمؤسسة مستقلة لها أجهزتها التمثيلية الخاصة بها، أم يجب اعتبار عمال شركات مختلفة يشكلون مجموعة واحدة لها أجهزة تمثيلية مشتركة ؟

أمام هذه الصعوبة في تحديد المحاور الاجتماعي لمجموعة العمال، يعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي بأن الحل هو اعتبار مجموعة الشركات كوحدة اقتصادية و اجتماعية فيما يخص تمثيل العمال. المشرع الفرنسي² من جهته تبنى هذا الحل من خلال نصه على انه " يتم التأسيس الإجباري للشركات تشكل مجرد تجمعات منتظمة لمؤسسات مختلفة فهي بذلك مجموع مؤسسات للجنة مؤسسة مشتركة ما بين العديد من المؤسسات المتميزة قانونا متى كانت تضم أكثر من 50 أجيروا وشكلت وحدة اقتصادية و اجتماعية بموجب اتفاقية أو حكم قضائي".

كما فرض هذا القانون في نفس الوقت ضرورة تأسيس لجنة مجموعة في حالة ما إذا كانت مجموعة. و تلك مثلا حالة شركة مسيطرة تحتفظ بأكثر من نصف رأس المال لفرع أو عدة فروع. إن تحليل هذا النص ينطوي على فكرتين:

- تأسيس لجنة مؤسسة مشتركة عندما تشكل مجموعة الشركات وحدة اقتصادية و اجتماعية.
- تأسيس لجنة مجموعة عندما توصف مجموعة الشركات بأنها مجرد مجموعة لمؤسسات متميزة. ليكون معيار التمييز بين الوضعين هو درجة اندماج هذه الشركات فيما بينها.

¹ ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية ، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، 2003/2004 ص 27 .

² و هذا بموجب المادة 4-2322 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 509.

- لجنة المؤسسة المشتركة :

إن تعريف لجنة المؤسسة المشتركة يعد وسيلة تستعمل بهدف تحقيق نتيجة و هي إعطاء المؤسسات التمثيلية للعمال الإطار الذي يسمح لهم بإبراز فعاليتهم بقدر الإمكان. الأمر الذي جعل تحديد مفهومها إحدى اهتمامات أغلبية الاجتهاد القضائي خلال السنوات الأخيرة. ساعيا بذلك للقضاء على احتيال بعض المستخدمين الهادف إلى تفادي تطبيق التشريع الاجتماعي، من خلال تأسيس العديد من الشركات المستقلة قانونا بدلا من إنشاء مؤسسة اقتصادية واحدة وتقاسم العمال ما بين هذه الشركات، كي لا يتجاوز داخل كل واحدة منها الحد المنصوص عليه قانونا، مما يحول دون توافر القواعد المرتبطة بتمثيل العمال.

على هذا الأساس قرر الاجتهاد القضائي منذ سنة 1972 أنه: "حتى في غياب كل تدليس، الشركات المستقلة قانونا يمكنها أن تشكل ليس مؤسسات منفصلة، لكن بسبب التجانس والتكامل بين نشاطاتها و وجود اشتراك في المصالح وكذا الإدارة، مجموعة اقتصادية موحدة¹".

تلك هي معايير التعرف على الوحدة الاقتصادية والاجتماعية، أما عن كونها اقتصادية، فيكون ذلك عندما تتميز المجموعة بالاشتراك في المصالح و النشاطات المنجزة في تجانسها وتكاملها و كذا وحدة الإدارة و التسيير و التناسب ما بين رأس المال و وسائل الإنتاج. و عن كونها اجتماعية، فإن ذلك يثبت من خلال وجود مجموعة للعمال تربط بينهم وحدة المصالح. و هنا يتم الاعتماد في ذلك على مظاهر مختلفة، كأن يتعلق الأمر بوحدة النظام في خضوع كل الإجراء المعنيين لنفس الاتفاقيات الجماعية. و أحيانا أخرى تماثل ظروف العمل و كذا قابلية تنقل الأجراء داخل شركات المجموعة، دون أن يترتب عن ذلك تعديل في عقود عملهم، و كذا خضوعهم لإدارة واحدة. بذلك تجعل هذه الحقائق الاجتماعية و الاقتصادية مجموعة الشركات أكثر اندماجا و تجانسا. ظاهرة بذلك كمؤسسة واحدة لمجمل أجراء المجموعة. الأمر الذي يستلزم ضرورة إنشاء لجنة مؤسسة مشتركة بإمكانها أن تتمتع بكل صلاحيات التمثيل للأجراء.²

¹ Jean Rivero Savatier, *op.cit*, p98.

Gérard Couturier, *Droit du travail, relation collectives de travail op.cit*, p 33.

² - Jean Maurice Verdier, *op.cit* et Jean Rivero Savatier, *op.cit* p99.

- لجنة المجموعة و مجموعة المؤسسات:

إذا كان تعريف الوحدة الاقتصادية والاجتماعية المعتمد من طرف الاجتهاد القضائي ينطبق على مجموعة الشركات الصغيرة و المندمجة في تنظيمها الاقتصادي و الاجتماعي، إلا أن الأمر يكون أكثر صعوبة بالنسبة للمجموعات الكبيرة. حيث يتم تمثيل العمال على هذا المستوى من خلال لجنة المجموعات. يرجع ذلك إلى عدم توافر شروط الوحدة الاقتصادية و الاجتماعية، مادام الأمر يتعلق برقابة الشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، سواء أتم ذلك بطريقة مباشرة أم غير مباشرة. الأمر الذي يجعل المشرع يؤكد على ضرورة تمتع كل شركة من المجموعة بمؤسساتها التمثيلية المستقلة. و ذلك اعتماداً على الروابط المالية والاقتصادية الموجودة بين شركات المجموعة كمنظومة اقتصادية فيما يخص العمال. ذلك أن لجنة المجموعة ليست لها الصلاحيات التي تتمتع بها لجنة المؤسسة، هذا لكونها مجرد مركز لإعلام الأجراء. و من ثمة فلا يمكن لرئيس لمؤسسة المسيطرة أن يرفض مثلاً طلب لجان المؤسسات الخاص بإعلامهم عن التغييرات الاقتصادية و التقنية و التقارير الإدارية المشتركة.¹

الفرع الثاني: مستويات التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف

إن مستويات التفاوض الجماعي تمثل إحدى صور تطور التفاوض الجماعي، فالمنازعات التي كانت تنشأ بين العمال و أصحاب العمل، بداية كانت تظهر على مستوى المؤسسة فقط ، فلم يكن بإمكان الحركة النقابية بحكم ضعفها أن يمتد نشاطها إلى عمال مؤسسات أخرى ، حتى وان كانوا يشتركون في نفس المهنة أو النشاط الاقتصادي². لهذا ظهر نوع من اللامساواة بين مختلف العمال رغم أنهم يمارسون نفس المهنة ، فالمنظمة النقابية القوية داخل المؤسسة كانت تحصل على مزايا كثيرة لعمالها مقارنة بباقي العمال الذين تمثلهم منظمات نقابية ضعيفة .

² - الاجتهاد القضائي الفرنسي من جهته في إطار التمييز ما بين المجموعة الاقتصادية والوحدة الاقتصادية والاجتماعية، قرر و أمام ارتباط مفهوم هذه الأخيرة بالتعريف الموسع للمؤسسة، بأنه ما دامت أن الروابط ما بين الشركات المعنية تجاوز حدود الرقابة العملية للشركة المسيطرة على الشركات الأخرى، و قد ظهر بأن كل من هذه الشركات تنتمي إلى نفس التجمع الاقتصادي، فإن ذلك يبرر إمكانية إنشاء لجنة مجموعة من أجل تمثيل العمال. لكن أمام وجود وحدة الإدارة و مجموعة العمال الذين يستفيدون من نفس الاتفاقيات الجماعية، و إمكانية نقلهم من شركة إلى أخرى دون تعديل عقود عملهم، يكون بذلك من الأحسن ما دامت تشكل وحدة اقتصادية و اجتماعية، أن تؤسس لجنة مؤسسة مشتركة بدلا من لجنة مجموعة و ذلك كون سلطات هذه الأخيرة محدودة و قليلة مقارنة مع لجنة المؤسسة.

- Dominique Jullien et Catherine Girodroux, *op.cit* p 908§ 2042, et p 819 § 1847. Jean Marc Beraud *op.cit* p 208.

² - الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة نظرية مقارنة، منظمة العمل العربية، القاهرة، بدون تاريخ ص 10 و

إلى أن ظهرت ضرورة أن تجتمع كل المنظمات النقابية على مستوى الصناعة فاتحدوا في منظمات عامة للدفاع عن كل العمال العاملين في مهنة واحدة . استطاعت عندئذ أن تحصل على ظروف عمل أحسن و أفضل إلى كل العمال رغم اختلاف المؤسسات التي يعملون فيها .

كل هذا أدى إلى اختلاف شروط المنافسة بين أصحاب العمل ، فالمؤسسات التي كانت تقدم شروط و ظروف أحسن لعمالها كانت ترتفع التكلفة الإنتاجية لديها مقارنة بالمؤسسات التي تقدم شروطا و ظروفًا أقل نظرا لضعف الحركة النقابية داخلها ، لهذا اتحد أصحاب العمل حتى يتمكنوا من توحيد شروط و ظروف العمل، و بالتالي توحيد شروط المنافسة بينهم و العمل على مواجهة النقابات العمالية القوية خاصة بظهور التنظيمات النقابية العامة التي كانت أقوى عدد و مالا من نقابات المؤسسات¹ .

الأمر الذي أدى إلى ظهور التفاوض الجماعي على مستوى الصناعة . استمر الأمر إلى أن ظهرت الاتحادات العامة لنقابات العمال و أصحاب العمل التي لم تشمل نشاطا واحدا بل شملت مختلف الأنشطة الاقتصادية و بالتالي أدى الأمر إلى ظهور التفاوض الجماعي على المستوى الوطني. انطلاقا من مختلف هذه المستويات للتفاوض الجماعي جاءت توصيات منظمة العمل الدولية. و قد اعترف المشرع الجزائري بمختلف هذه المستويات للتفاوض الجماعي².

أولاً- التفاوض على مستوى المؤسسة:

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات التفاوض الجماعي، فقد اقتصر في بدايته على تسوية منازعات العمل التي كانت تثور بين العمال و أصحاب العمل داخل المؤسسة فقط في غياب المنظمات النقابية³. و لا يزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض إلى يومنا هذا لعدة أسباب منها ، سهولة هذا النوع من التفاوض لمعرفة كل طرفا للأخر (العمال و صاحب العمل) و المشاكل المطروحة للتفاوض أيضا معروفة و المعلومات متوفرة ، لهذا نجد هذا المستوى منتشر في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان . و كذلك في الدول النامية لضعف الحركة النقابية فيها . نظرا لأهمية هذا المستوى فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات ضمنها المعايير الدولية الخاصة بهذا المستوى:

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 347 .

² - المادة 114 من قانون 11/90 " ... كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة ، و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال ، من جهة أخرى " و المادة 115 " .. و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية أو عدة هيئات مستخدمة كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا، جهويا أو وطنيا "

³ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 368 .

أ- التوصية رقم 94 : بشأن التشاور و التعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة¹ ، وأهم ما نصت عليه، ضرورة اتخاذ خطوات مناسبة لتهيئة الفرص التشاور و التعاون بين أصحاب العمل و العمال داخل المؤسسة في المسائل ذات الأهمية المشتركة و التي لا تدخل في إطار إجراءات التفاوض الجماعي. و أن يتم التشاور إما اختيار أو باتفاق الأطراف المعنية أو بموجب القوانين و الأنظمة التي تصدر لغايات إنشاء هيئات التشاور و تحدد نطاق عملها و اختصاصاتها و تشكيلها و كيفية أداء مهامها. و تشمل مواضيع التشاور ما تعلق بالحياة اليومية للمؤسسة و العاملين فيها و المشكلات التي قد تشوب العلاقة بين المؤسسة و عمالها و ما تطلبه ذلك من خدمات و معالجات توفق بين مصالح الطرفين.

ب- التوصية رقم 129: بشأن الاتصالات بين الإدارة و العمال داخل المؤسسة² ، بحيث أكدت على ضرورة أن يقر كل من العمال و أصحاب العمل بأهمية إيجاد جو من التفاهم و الثقة المتبادلة في المؤسسة باعتبار أن ذلك يحقق مصلحة العمال و فاعلية المؤسسة. و يتم تحقيق جو التفاهم و الثقة عن طريق الإعلان و تبادل البيانات و المعلومات بموضوعية حول مختلف أوجه شؤون المؤسسة و الظروف الاجتماعية للعاملين فيها ، ضرورة ضمان إتمام التشاور و تبادل البيانات قبل اتخاذ الإدارة لقراراتها ذات الأهمية الكبرى بشرط أن لا تكون في هذا التبادل ما يضر بمصلحة أي من الطرفين .

ج - التوصية رقم 130 : المتعلقة بفحص الشكاوى في المؤسسة من أجل تسويتها³ ، و أهم ما ورد فيها ضرورة إتباع الأسلوب الوقائي بخصوص شكاوى العمال التي لا تدخل في إطار المطالب الجماعية ، و أن تمثل الأسلوب الوقائي بوضع سياسة راسخة و تضع في اعتبارها و تقديرها حقوق و مصالح العمال. و أن تمثل الأسلوب العلاج في السعي لتسوية شكاوى العمل داخل المؤسسة نفسها وفق إجراءات فعالة و دون أن يحد ذلك من حق العامل في التقدم بشكواه إلى السلطات المختصة الإدارية أو القضائية مباشرة. أن يتم وضع و تنفيذ الإجراءات الخاصة بالشكاوى في المؤسسة بشكل مشترك بين العمال و أصحاب العمل.

¹ - التوصية رقم 94 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1952 .

² - التوصية رقم 129 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1967 .

³ - التوصية رقم 130 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1967 .

المشروع الجزائري بدوره و تكريسا للاتفاقيات و التوصيات الدولية، حدد المستوى الأول من التفاوض الذي يكون على مستوى المؤسسة¹ ، حيث بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسة في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1992 إلى 1997 ما يقارب 1389 اتفاقية. توزعت بين عدة قطاعات النشاط الفلاحي 18 اتفاقية ، و قطاع النشاط الصناعي 31 اتفاقية و قطاع نشاط الأشغال العمومية و الري 33 اتفاقية و أخيرا قطاع نشاط الخدمات 70 اتفاقية جماعية ، أما الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات الجماعية سنة 2008 2893 اتفاقية، و 13.606 اتفاق جماعي، و في سنة 2010 ارتفعت إلى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي² .

ثانيا- التفاوض على مستوى الصناعة أو المهنة:

عالجت التوصية رقم 113 بشأن التشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و العمال على مستوى الصناعة و المستوى الوطني³ ، مسألة التفاوض و أهم ما ورد فيها وجوب اتخاذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية لتشجيع التشاور و التعاون الفعال على مستوى الصناعة و المستوى الوطني بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و العمال و كذلك بين كل من منظمات أصحاب العمل و العمال أنفسهم، و أن يستهدف هذا التشاور و التعاون تشجيع التفاهم المتبادل و حسن العلاقة بين الأطراف الثلاثة، و كذلك بين طرف العمال و أصحاب العمل للنهوض بالاقتصاد و بتحسين شروط العمل و رفع مستوى المعيشة.

و قد تم تعزيز هذه المبادئ بالاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل⁴ التي أكدت في هذا المجال أنه على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل قيام هذه المشاورات و التعاون و المفاوضات بين الأطراف الثلاثة أو بين ممثل العمال و أصحاب العمل، مع إمكانية اتخاذ هذه الترتيبات على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي و إتاحة الخدمات لأصحاب العمل و العمال و منظماتهم بموجب القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية بقصد تشجيع قيام هذا التشاور و التعاون.

¹- في الجزائر نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر " الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك " التي أبرمت بتاريخ 22 نوفمبر 1994 بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونطراك من جهة و ممثلي النقابة الوطنية لعمال مؤسسة سونطراك التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. " الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر " المؤرخة في 16 جويلية 2003 المبرمة بين الرئيس المدير العام من جهة ، و بين فيدرالية عمال البريد و المواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

²- المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، لجنة علاقات العمل ، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العامة العاشرة افريل 1998 ص 36 .

³- التوصية رقم 113 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 20 جوان 1960 .

⁴- الاتفاقية 150 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1978 .

اعترف المشرع الجزائري بهذا المستوى الثاني من التفاوض الذي يتم على المستوى القطاع ، بحيث يكون بين مجموعة من مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء من جهة أخرى ، و بالتالي فهو أوسع نطاقا و شمولاً من التفاوض على مستوى المؤسسة ، حيث يتجاوز المؤسسة ليشمل عدة مؤسسات و عدة مستخدمين مادام يعملون في قطاع واحد و مهنة واحدة¹ . و قد بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل في الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 ، 55 اتفاقية و 93 اتفاق جماعي و ارتفعت إلى 68 اتفاقية و 119 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي .

ثالثا- التفاوض على المستوى الوطني :

تمت معالجة هذا المستوى من التفاوض من خلال عدد من الاتفاقيات أهمها:

أ- الاتفاقية رقم 150 :

بشأن إدارة العمل، التي أكدت على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل و تضمن قيام مشاورات و تعاون و مفاوضات بين السلطات العامة و المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل و العمال، أن تتخذ هذه الترتيبات على المستوى الوطني و الإقليمي و المحلي و على مستوى القطاعات الاقتصادية ، إتاحة الخدمات لأصحاب العمل و العمال ومنظماتهم التي تساعد على تشجيع قيام تشاور و تعاون فعال بين الأطراف الثلاث و كذلك بين طرف العمال و أصحاب العمل.

ب - الاتفاقية رقم 144 :

بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، و أهم ما ورد فيها:

- الالتزام بإجراء مشاورات فعالة بين ممثل الحكومات و ممثل كل من أصحاب العمل و العمال بشأن معايير العمل الدولية. و أن تحدد الإجراءات اللازمة للمشاورات بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل و العمال، أن تجري المشاورات مرة كل سنة على الأقل.

¹- في الجزائر نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر " الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي " التي أبرمت بتاريخ 25 افريل 1997 بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، و المدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، و المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد، و المدير العام لصندوق التأمين على البطالة من جهة، و بين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و الاتفاقية الجماعية للعمل لدواوين الترقية و التسيير العقاري المحررة بتاريخ 15 جانفي 2006 .

ج- التوصية رقم 113:

بشأن التشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و العمال على مستوى الصناعة و المستوى المهني، و جاء فيها: يجب أن يستهدف التشاور و التعاون لتحقيق التقدير المشترك من منظمات العمال و أصحاب العمل في المسائل ذات الأهمية المشتركة للوصول إلى حلول متفق عليها، ضمان إطلاع السلطات العامة على وجهة نظر هذه المنظمات و تعاونهم في مجالات إعداد التشريعات التي تؤثر في مصالحهم و تطبيقها، و في تشكيل و إدارة الهيئات الوطنية التي عهد إليها تنظيم المواضيع ذات العلاقة بالعمل من مختلف جوانبه، و وضع و تنفيذ المشاريع الخاصة بالتنمية الاجتماعية و الاقتصادية. أن يتم تحقيق هذا التشاور إما اختيار أو بإدارة الأطراف نفسها أو بتشجيع من السلطة العامة أو بموجب القوانين و الأنظمة، أو بجميع هذه الوسائل.

أما في الجزائر فقد اصطلح على تسمية هذا المستوى من التفاوض بالحوار الاجتماعي الذي يجد مصدره في التشريع الوطني الذي يتضمن آليات لتجسيده الفعلي و تفعيله من خلال آليات التشاور و التفاوض و حل النزاعات العمالية بالطرق السلمية وفق ما تحدده المعايير الدولية في هذا المجال . حيث يجمع بين الدولة ممثلة بالحكومة و منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال. أصبح يحتل الحوار الاجتماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية وتحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي بمختلف المؤسسات الاقتصادية. و على المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية .

حيث بلغ عدد اللقاءات الثلاثية المنعقدة في الجزائر منذ بدايتها سنة 1990 إلى نهاية سنة 2013 ، 15 لقاء ثلاثيا¹ . ركزت في مجملها على مسائل، التصنيف المهني و الأجور و المنح و التعويضات و المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل و الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها .

¹- أكثر تفصيل في الصفحة 113 و ما بعدها .

المطلب الثاني : إجراءات التفاوض الجماعي و نتائجه

إن موضوع التفاوض الجماعي يحتاج إلى تدخل المشرع لضبط إجراءاته و هذا في الحقيقة يعكس اهتمام الدولة و اقتناعها به، فمن جهة تنظيم إجراءات التفاوض يؤدي إلى تنظيم شروط و ظروف العمل داخل المؤسسات و بالتالي يحد من منازعات العمل التي قد تنشأ بين العمال و المستخدم من جهة ثانية . لهذا تعرضنا في الفرع الأول إلى إجراءات التفاوض الجماعي و في الفرع الثاني إلى نتائجه .

الفرع الأول : إجراءات التفاوض الجماعي الثنائي

اكتفى المشرع الجزائري بتحديد بعض إجراءات التفاوض الجماعي¹ ، تاركا تفاصيلها للاتفاقيات الجماعية للعمل. و إن كان هذا التحديد يتناقض مع النظام التعاقدية الذي اقره المشرع بعد الإصلاحات التي عرفها قانون علاقات العمل ، قسمنا هذا الفرع إلى جزأين، تعرضنا إلى إجراءات التفاوض الجماعي الثنائي في التشريع الجزائري أولا ثم إلى إجراءات التفاوض وفقا للاتفاقيات العمل الجماعية لبعض المؤسسات الجزائرية .

أولا: إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

عكس المشرع الفرنسي الذي كان أكثر الماما بإجراءات التفاوض الجماعي، فإن المشرع الجزائري اكتفى فقط بذكر بعض الإجراءات تاركا تفاصيلها لطرفي علاقة العمل من خلال عملية التفاوض، تكريسا لمبدأ انسحاب الدولة من مجال تنظيم علاقات العمل طبقا لانتقال الجزائر من النظام اللاتحي إلى النظام التعاقدية . حيث ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات، اتفاقيات جماعية خاصة بالمؤسسة و اتفاقيات تعلوها درجة أو اتفاقية القطاع، كما حدد عدد ممثلين كل طرف من أطراف التفاوض سواء كانوا عمالا أو أصحاب عمل في كل نوع من الاتفاقيات² . فان كان عددهم يتراوح ما بين 3 أعضاء إلى 7 أعضاء في اتفاقيات التي تبرم على مستوى المؤسسة، فان على مستوى اتفاقيات القطاع فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا³.

¹ - و إن كان هذا الموقف للمشرع الجزائري منقاد ، لأنه تدخل في تحديد إجراءات التفاوض الجماعي و لم يتركها للشركاء الاجتماعيين ، الأمر الذي يتنافى و فلسفة قانون العمل الجديد . بن عزوز بن صابر، المرجع السابق الذكر، ص 69 .
² - على خلال المشرع المغربي و التونسي و الموريتاني و المصري الذين لم يتعرضوا إلى تحديد إجراءات خاصة للتفاوض الجماعي.

³ - المادة 124 من قانون 11/90 السالف الذكر.

ألزم المشرع أطراف التفاوض الجماعي أن يمثلوا خلال عملية التفاوض بواسطة لجان متساوية الأعضاء¹. و قد وفق المشرع في هذا ، هادفا من وراء ذلك تحقيق التوازن بين الطرفين تجمعها مصالح متناقضة أثناء عملية التصويت لان القرارات تتخذ بالأغلبية .

و من خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع التفاوض الجماعي، نستشف انه لا يوجد أي نص يلزم كل من المستخدم و التنظيمات النقابية للعمال على التفاوض، بل ترك المبادرة لهم². أما إذا تقدم احد الأطراف بطلب محدد الآجال، وجب على الطرف الآخر الاستجابة لذلك بالجلوس إلى طاولة التفاوض، و إلا وضع نفسه تحت طائلة عقوبات جزائية³. فكان مطلوب من المشرع على الأقل تحديد مدة معينة للتفاوض و إلزام الأطراف على ذلك، لأن الناحية العملية اثبت أن معظم المؤسسات الاقتصادية المتوسطة و الصغيرة لا تشتمل على اتفاقيات عمل جماعية بحجة أن المشرع لم يلزمهم بذلك. و هذا من شأنه أن يفوت خاصة على العمال فرصة للتفاوض مع المستخدم و نقل انشغالاتهم المهنية و الاجتماعية إليه محاولين التشاور و الحوار من اجل تسوية كل القضايا التي تخصهم بطريقة ودية بعيدا عن طرق التسوية الأخرى.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، الذي كان أكثر دقة و وضوح في تحديد إجراءات التفاوض الجماعي ، فقد اعتبر كل النقابات المنخرطة في المنظمات النقابية التي تعتبر تمثيلية على المستوى الوطني، تعتبر تمثيلية هي الأخرى على مستوى المؤسسة. و تعتبر أيضا تمثيلية كل النقابات بالنظر إلى عدد منخرطها و خبرتها، تجربتها، استقلاليتها و حجم اشتراكاتها إذا ما أثبتت ذلك. فالمستخدم ملزم باستدعاء كل المنظمات النقابية للتفاوض، و إذا تفاوض مع بعضها يكون قد ارتكب فعلا يعاقب عليه القانون و يعتبر باطل و عديم الأثر كل اتفاق أو اتفاقية جماعية للعمل توصلوا إلى إبرامها.

و في حالة رفض أي تنظيم نقابي الجلوس إلى طاولة التفاوض هذا لا يمنع المستخدم من التفاوض أو مواصلته مع باقي التنظيمات النقابية التمثيلية الأخرى. فإذا كان القانون يشترط على المستخدم استدعاء كل النقابات التمثيلية فانه بالمقابل لا يشترط حضورها كلها للتفاوض.

¹ - عكس ما كان عليه الحال في القوانين السابقة فكان المشرع يعتمد على لجان مختلطة و هذا ما أكدته المادة 93 من الأمر 31/75 .

المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص" لا يجوز إبرام الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الجهوية أو المحلية بين الهيئات النقابية لعمال فروع نشاط خاص، و بين مؤسسات نفس الفرع إلا في إطار لجنة مختلطة .

² - المادة 123 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ - المادة 152 من قانون 11/90 السالف الذكر " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون... و كذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية " .

المستخدم ملزم بإجراء تفاوض جماعي مرة كل سنة ، و إذا لم يجرى التفاوض بعد انقضاء مدة 12 شهرا من آخر تفاوض ، فيتم التفاوض إلزاميا استجابة لطلب المنظمات النقابية التمثيلية إذا ما طلبت ذلك ، على أن يحيل المستخدم في اجل 08 أيام الطلب إلى باقي المنظمات النقابية التمثيلية و يستدعيها إلى التفاوض في اجل 15 يوم من تاريخ تقديم طلب التفاوض .

و لا يحق له أن يقصي البعض منها و لا أن يدخل في التفاوض مع بعضها دون البعض الآخر. أثناء الاجتماع الأول، يحدد المكان و الجدول الزمني للاجتماعات، تحديد تاريخ تسليم المعلومات التي سيقدمها المستخدم إلى الممثلين النقابيين و إلى العمال، التي ستسمح بإجراء تحليل عن وضعية الرجال و النساء العاملين بالمؤسسة فيما يخص التشغيل و التصنيف، الأجور المدفوعة، مدة العمل و تنظيم وقت العمل. و لقد حدد المشرع الفرنسي مواضيع التفاوض في، المساواة المهنية بين الرجال و النساء داخل المؤسسة و التدابير المتخذة من اجل تحقيق ذلك ، شروط الدخول إلى عالم الشغل، التكوين و الترقية المهنية، شروط العمل و التشغيل خاصة بالنسبة للعمال بالوقت الجزئي، عدد عقود العمل محددة المدة داخل المؤسسة، الربط بين الحياة المهنية و المسؤولية العائلية. في حالة الوصول إلى اتفاق أو اتفاقية تتناول مثل هذه المواضيع و الأهداف تكون مدتها 03 سنوات.

و خلال سير التفاوض لا يمكن للمستخدم اتخاذ قرارات انفرادية في مسالة تجمع العمال إلا إذا بررت ذلك الضرورة الملحة. و في حالة عدم التوصل إلى اتفاق يحرر محضر بذلك يتضمن مقترحات الأطراف و التدابير التي سيتخذها المستخدم بصفة انفرادية.

لم يكلف المشرع الفرنسي بهذا بل اعتبر عدم الامتثال لاستدعاء التفاوض السنوي مخالفة يعاقب عليها القانون بالحبس سنة واحدة و غرامة مالية، نفس الجزاء رتبته على عدم احترام مضمون التفاوض¹. أما فيما يخص التفاوض كل ثلاثة سنوات ، فيشمل التسريح لأسباب اقتصادية في حدود 10 عمال أو أكثر في اجل شهر كامل، تصنيفات الفئات المهتدة بالتقليص نتيجة التقدم الاقتصادي و التكنولوجي، تعويضات الذهاب الإرادي ، التفاوض حول التسيير المتوقع لمناصب العمل و كيفية تجنب تأثير التحولات الاقتصادية عليها .

¹ - انظر أكثر المادتين 1- 2243 و 2 - 2243 من قانون العمل الفرنسي .

ثانيا : إجراءات التفاوض الجماعي طبقا لاتفاقيات العمل الجماعية

ما دام أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى إجراءات التفاوض الجماعي بطريقة مفصلة ، كان من الضروري الرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية التي اعتمدنا عليها في هذا العمل، منها الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر¹ ، لكن الملاحظ أن كلها لم تنظم إجراءات التفاوض الجماعي، باستثناء الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب التي أكدت أن التفاوض الجماعي تتكفل به لجنة تسمى " لجنة متساوية الأعضاء للتفاوض " Commission Paritaire de la négociation² تتكون من ممثلين عن المؤسسة و ممثلين من التنظيم النقابي للعمال ، على أن يحدد نظامها الداخلي طريقة عملها و سيرها (الأمانة ، الاجتماعات، الاستدعاءات، جدول الأعمال) .

أما في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، فإن التفاوض الجماعي تشرف عليه لجنة متساوية الأعضاء تسمى " لجنة الاتفاقية " ³ المتكونة من ممثلي المؤسسة و ممثلي نقابة العمال ، من أهم اختصاصاتها : إعداد النظام الداخلي الذي يحدد تشكيلة و طرق سير لجنة الاتفاقية ، الإشراف و السهر على احترام تطبيق مضمون الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ، إكمال ما يلزم من المعلومات في حالة طلبها ، لكل الأجهزة التي تضمن تطبيق الاتفاقية ، تفسير أحكام الاتفاقية في حالة غموضها .

في حين جاءت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز⁴ متضمنة لجنتين، اللجنة الأولى تسمى اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي، على أن يتكفل نظامها الداخلي بتحديد تنظيمها و إجراءات سيرها بموجب اتفاق جماعي⁵ ، و يكمن دورها في التفاوض حول الشروط العامة للعمل و التشغيل⁶ و تنظم علاقات العمل سواء أكانت فردية أو جماعية، فهي تعتبر بمثابة سلطة تشريعية داخل مؤسسة سونلغاز يلتزم جميع العمال بمضمونها⁷ .

¹ - الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 30 جويلية 2003 و المسجلة بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 19 سبتمبر 2004 تحت رقم 2004/30 .

² - المادة 21 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز .

³ - المادة 382 من اتفاقية مؤسسة سونطراك السالف ذكرها .

⁴ - الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المسجلة بمقتضية العمل بسيدي محمد الجزائر العاصمة بتاريخ 29 ديسمبر 1997 .

⁵ - المادتين 21 و 22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المرجع السابق .

⁶ - المادة 120 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل السالف الذكر .

⁷ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية بين الإطار القانوني و الواقع العملي ، المرجع السالف الذكر ص 74 .

أما اللجنة الثانية فتسمى " لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية، تتكون من 9 إلى 11 عضوا يمثلون المنظمات النقابية التمثيلية للعمال و ممثلي المؤسسة، و يتمحور دورها في مراقبة تطبيق الأحكام التي صدرت عن لجنة التفاوض الجماعي، باعتبارها جهاز تنفيذي على عكس كل الاتفاقيات الجماعية التي سبق ذكرها، فان الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري¹ جاءت أكثر تفصيلا و دقة. حيث أحدثت لجنة تسمى " لجنة التفاوض و التشاور " متساوية الأعضاء تتكون من 6 ممثلين، ثلاثة منهم يمثلون المنظمة النقابية للعمال و ثلاثة الآخرين يمثلون الهيئة المستخدمة. تعقد اجتماعاتها بناء على استدعاء من إدارة المؤسسة بعد طلب احد طرفي التفاوض ذلك. و يشترط في الاستدعاء أن يكون مرفوقا بجدول أعمال الاجتماع ، خلال مهلة لا تقل عن 08 أيام من تاريخ انعقاده . و بمجرد تنصيب اللجنة تعد نظامها الداخلي في أول اجتماع لها، على أن تحدد تواريخ الاجتماعات المقبلة المبرمجة. تسجل اللجنة كل المواضيع و القضايا و النقاط و الاقتراحات و المناقشات التي تم التفاوض بشأنها في سجل خاص ، على أن يتم الرجوع إليها في حالة توصل أطراف التفاوض إلى صياغة اتفاقية جماعية ، أما في حالة الوصول إلى اتفاق جزئي حول مسائل معينة فيتم صياغتها في اتفاق جماعي² .

و قد التزمت مديرية ديوان الترقية و التسيير العقاري بتوفير كل التسهيلات و الإمكانيات البشرية و المادية من خلال إمكانية استعانتها بكل شخص طبيعي أو معنوي بمقدوره تقديم المساعدة لها خلال اجتماعاتها³ . أما بالرجوع إلى المادة 124 من الاتفاقية فقد حددت صلاحيات لجنة التفاوض و التشاور و حصرتها في⁴ :

ترقية التفاوض الجماعي من اجل إبرام اتفاقيات و اتفاقات جماعية للعمل، السهر على مراقبة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية، تكييف محتوى الاتفاقيات الجماعية مع النصوص التشريعية و التنظيمية المطبقة في حالة تكملتها أو تعديلها أو إلغائها، الرد على الطعون المرفوعة من العمال في إطار التسوية الداخلية الودية لمنازعات العمل الفردية، إعداد نظام التصنيف المهني، بعد تصنيف مناصب العمل و تحديد شروط الالتحاق بكل منصب .

¹ - الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 13 افريل 2005.

² - المواد 125 إلى 128 من اتفاقية ديوان الترقية و التسيير العقاري السالف ذكرها.

³ - المادة 130 من اتفاقية ديوان الترقية السابقة الذكر .

⁴ - المادة 124 من اتفاقية ديوان الترقية السابقة الذكر .

الفرع الثاني : التفاوض الجماعي الثنائي آلية لتحقيق السلم الاجتماعي

عند نجاح التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال و ممثلي المستخدم يكمل بإبرام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية. و هذه الأخيرة في الحقيقة تتويج لمجهودات المستخدم و الممثلين النقابيين خلال عملية التفاوض، بفضلها يحقق كل طرف امتيازات سواء أكانت اجتماعية للعمال أو اقتصادية للمستخدم لهذا قسمنا هذا الفرع إلى جزئين، نتناول إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، ثم نتعرض إلى مضمونها باعتبارها وثيقة للسلم الاجتماعي في المؤسسات .

أولاً: إبرام اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية

التفاوض الجماعي الناجح، هو الذي يتوج بإبرام اتفاقية عمل جماعية، يتفق فيها كل من منظمات النقابية للعمال و للمستخدم على النقاط التي تم طرحا للتفاوض أو على الأقل جزء منها، تتعلق بظروف و شروط العمل و علاقته ، مما يعكس إيجابا على العمال و المؤسسة في نفس الوقت.

أ- تعريف اتفاقيات العمل الجماعية:

رغم تعدد و اختلاف التسميات التي أطلقت على اتفاقيات العمل الجماعية في بعض التشريعات العربية المقارنة، إلا أنها لم تختلف في تحديد أطرافها و مضمونها¹. فالمشرع الجزائري ميز بينها و بين الاتفاق الجماعي، في الوقت الذي اعتبر فيه الاتفاقية الجماعية للعمل " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " فقد اعتبر الاتفاق الجماعي " اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية، و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية " ².

و عرفها المشرع التونسي بأنها " اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصا من جهة و بين مؤسسة أو عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة أخرى " ³ أما المشرع المغربي فنص على أنها " عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، و يبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو اتحاداتها من جهة، و بين مشغل واحد أو

¹ - فالمشرع الجزائري سماها باتفاقيات العمل الجماعية في حين يطلق عليها المشرع التونسي الاتفاقية المشتركة للشغل، بالمقابل المشرع المغربي سماها باتفاقيات الشغل الجماعية و اتفق كل من المشرع الكويتي و الأردني على تسميتها بعقد العمل الجماعي، في حين سماها المشرع القطري بالاتفاقيات المشتركة و المشرع الليبي بعقد العمل المشترك أما المشرع الموريتاني فقد اتفق مع المشرع الجزائري عندما أطلق عليها تسمية اتفاقيات العمل الجماعية لكنه أضاف إليها مصطلح الضمان الاجتماعي و بهذا يكون قد حذى حذو المشرع الفرنسي.

² - المادة 114 من قانون 11/90 .

³ - المادة 31 من قانون الشغل التونسي عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 .

عدة مشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى¹. في حين عرفها المشرع الموريتاني " اتفاق متعلق بشروط العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي يبرم بين ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من ناحية، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفتهم الشخصية، من ناحية أخرى " ². بهذا التعريف يكون المشرع الموريتاني قد جمع بين شروط العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و هذا ما أكده المشرع الفرنسي من خلال تعريفه " الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي، اتفاق مبرم من جهة بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال تمثيلية على المستوى الوطني أو المنظمات المنضمة إليها و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية " ³. الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف التفاوض الجماعي على عكس المشرع المصري و المغربي⁴، لكنه اهتم بنتيجة التفاوض و هي الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل. و لكن رغم هذا عنوان المشرع الباب السادس من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي بدل من اتفاقيات و اتفاقات الجماعية للعمل، رغم أن كل ما تضمنه الباب السادس متعلق بتعريف اتفاقيات و اتفاقات العمل و أطرافها و شروطها و إجراءاتها عكس ما ذهبت إليه بعض التشريعات العربية⁵.

ب- إجراءات الشكلية للاتفاقيات العمل الجماعية

إن وصول أطراف التفاوض الجماعي إلى اتفاق بشأن علاقاتهم المهنية و الاجتماعية، لا يكفي ما لم يتم احترام إجراءات شكلية وضعها المشرع من أجل ذلك و هي الكتابة، التسجيل بمفوضية العمل و الإيداع بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا و الشهر في أوساط العمال .

¹ - المادة 104 من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر .

² - المادة 65 من مدونة الشغل الموريتانية السابقة الذكر .

³ - Article 2231-1 le code de travail français

⁴ - المادة 146 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 " الحوار و المناقشات التي تجري بين المنظمات العمالية و بين أصحاب العمل أو منظماتهم من أجل تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الاستخدام و التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال و أصحاب العمل " المادة 92 من مدونة الشغل المغربية " الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة و بين مشغل أو عدة مشغلين، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين و الأجراء، تنظيم العلاقات بين المشغلين و الأجراء، تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة، و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى " .

⁵ - كما فعل المشرع التونسي عندما عنوان الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل، و الباب الثاني بالاتفاقيات الجماعية من قانون العمل الموريتاني.

- **الكتابة** : تعتبر الكتابة من الإجراءات الشكلية التي تخضع لها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، غير أن السؤال الذي يطرح ما هو موقف المشرع الجزائري من الكتابة ؟ و ما هي الآثار المترتبة في حالة تخلفها ؟ من خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل، لا نجد أي نص صريح يمكننا بواسطته تحديد موقف المشرع الجزائري عكس ما كان عليه الحال في ظل النصوص الملغاة ، فنص المادة 114 اكتفى بذكر عبارة " اتفاق مدون" عكس بعض التشريعات التي اعتبرت الكتابة ركنا و شرطا من شروط صحة انعقادها ¹ ، و تخلفها يؤدي إلى بطلان الاتفاقية الجماعية ². و لكن يستدل من خلال الإجراءات الشكلية الأخرى التي حددها المشرع الجزائري، منها التسجيل بمفتشية العمل المختصة إقليميا و الإيداع بالمحكمة، أن المشرع كان يقصد أن تكون الاتفاقية مكتوبة، فهل يعقل أن تقوم كل من مفتشية العمل و كتابة الضبط بتسجيل و إيداع اتفاقية غير مكتوبة ؟ و هل يعقل أن توفر الإعلام و الشهر في أوساط العمال لاتفاقية شفوية غير مكتوبة ؟ إذن فالمشرع الجزائري كان يقصد من وراء عبارة مدون أن تكون الاتفاقية مكتوبة حتى نستطيع إكمال باقي الإجراءات الشكلية. و إن استعمال المشرع عبارة الأطراف الموقعة عدة مرات ³ ، يعتبر في اعتقادنا سببا كافيا حتى يكون التوقيع إجراء ضروريا لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ، فما هو الدليل على أن اتفاقية صدرت عن نقابة معينة و حظيت بموافقتها، ما لم تكن موقعة و مختومة من طرفها ؟ و هل يمكن لمفتشية العمل مثلا أن تقوم بعملية تسجيل الاتفاقية ما لم تكن موقعة من كل الأطراف المتفاوضة المذكورة ؟

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية ، طبعة 2005 ص 240 . و فتحي

عبد الرحيم عبد الله و احمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، ص 711 .

² - المادة 135 من قانون العمل المصري السالف الذكر " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية... و يترتب على تخلف أي شرط من شروط السابقة بطلان الاتفاقية " .

³ - المادة 127 من قانون 11/90 السالف الذكر " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها " و المادة 142 من نفس القانون " يعاقب بغرامة مالية من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل... " . و هذا ما ذهب إليه محكمة النقض الفرنسية عندما اعتبرت البروتوكول الصادر عن جمعية إعادة التأهيل و التكوين المهني غير موقع عليه من قبل النقابة يعتبر بمثابة عرف مهنيو بالتالي لا يكتسب قوة الاتفاق ما لم يتم التوقيع عليه من النقابة باعتبارها طرفا فيه .

أما عدد نسخ الاتفاقية فلم يحددها المشرع الجزائري¹ ، لكن الناحية العملية أثبتت أن بعض مفتشيات العمل تشترط ثلاثة نسخ، الأولى تحتفظ بها مفتشية العمل بعد تسجيلها و الثانية تبقى على مستوى كتابة الضبط بعد إيداعها، أما الثالثة فتسلم إلى المستخدم حتى يقوم بنشرها و إشهارها في أوساط العمال. أما بعض الآخر من المفتشيات فتشترط ستة نسخ حتى يحتفظ كل طرف بنسختين ؟ أما بعض تشريعات العمل العربية المقارنة ففضلت تحديد عدد نسخ الاتفاقية بثلاثة نسخ، هذا ما ذهب إليه كل من المشرع الموريتاني و الأردني و المصري².

أما فيما يخص اللغة التي تكتب بها الاتفاقية فلم يحددها المشرع الجزائري، و لكن الملاحظ من الناحية العملية، أن الكثير من المؤسسات الجزائرية تفضل كتابتها باللغة الفرنسية³ ، في حين البعض الآخر فضل كتابتها بلغتين العربية و الفرنسية⁴ . أما المشرع الفرنسي فقد اشترط أن تحرر الاتفاقية الجماعية للعمل باللغة الفرنسية، و إلا لا يلتزم العمال المشمولين بها بمضمونها⁵. و هذا أيضا ما ذهب إليه كل من المشرع المصري و الموريتاني، حيث اشترط أن تحرر الاتفاقية الجماعية باللغة العربية لزوما⁶. يؤكد الدكتور بن عزوز بن صابر في هذه النقطة، على أن المشرع الجزائري مطالب بإدراج نص يلزم على تحرير الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية، و يضيف على أن مفتش العمل يمكنه أن يرفض تسجيل اتفاقيات العمل الجماعية التي حررت فقط باللغة الفرنسية دون اللغة العربية⁷ ، تطبيقا تطبيقا لأحكام القانون 05/91 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية⁸.

¹- و هذا ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي و الليبي.

²- المادة 72 من قانون العمل الموريتاني السالف الذكر، و المادة 39 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 .

³- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، و الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي المؤرخة في 25 افريل 1997 ، و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر السالف ذكرهم.

⁴- الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي الموقعة مؤخرا، و الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب و مؤسسة اتصالات الجزائر السالف ذكرهم .

⁵- Article 2231-4 « les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou l'établissement sont rédigés en français. Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié a qui elle ferait grief.

⁶- المادة 71 من قانون العمل الموريتاني السالف الذكر " يجب أن تكتب الاتفاقية الجماعية لزوما باللغة العربية، و المادة 153 من قانون العمل المصري السالف الذكر " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة باللغة العربية ... و يترتب على تخلف هذا الشرط بطلان الاتفاقية " .

⁷- بن عزوز بن صابر، رسالة الدكتوراه ، المرجع السابق ص 82 .

⁸- المادة 06 من القانون رقم 05/91 المؤرخ في 16 جانفي 1991 ، ج ر رقم 03 " تحرر العقود باللغة العربية وحدها، يمنع تسجيلها و إشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية." .

- تسجيل و إيداع الاتفاقية :

يتولى الطرف الأكثر استعجالا من طرفي التفاوض الجماعي ، تسجيل الاتفاقية الجماعية بمفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين، في مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة، في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي في حدود البلدية، أما إذا كان تطبيقها يشمل أكثر من بلدية من نفس الولاية، فالتسجيل يكون بمفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة في مقر الولاية، و في الجزائر العاصمة إذا كان تطبيقها يشمل إلى أكثر من ولاية¹. و فور استنفاد إجراءات التسجيل تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ و تلزم كل طرف موقع عليها أو منضم إليها على احترام أحكامها.

في حين أكدت المحكمة العليا عكس ذلك، عندما اعتبرت أن عمليتي التسجيل و الإيداع ما هي إجراء لا يتوقف عليه دخول الاتفاقية حيز التطبيق². إن استعمال مصطلح التسجيل، يوحي بان الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تكون أحكامها مخالفة للنصوص التشريعية و التنظيمية ترفض من طرف مفتش العمل، في حين أن هذا الأمر غير ممكن، لان المشرع الجزائري لم يمنحه هذه السلطة. هذا ما يجعلنا نعتقد أن المشرع كان يقصد استعمال مصطلح الإيداع بدل من التسجيل، و إلا كيف نفسر بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض المؤسسات الجزائرية تضمنت أحكاما مخالفة للنصوص التشريعية و التنظيمية و للقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي و رغم ذلك تم تسجيلها من طرف مفتشية العمل³ ، هذا إن دل فإنما يدل على أن مفتش العمل مكلف بمهمة الإيداع و ليس بالتسجيل، لان التسجيل يتطلب مراقبة إلى أي مدى تطابق الاتفاقية الجماعية للتشريع المعمول به .

تعتبر الاتفاقية الجماعية مصدرا من المصادر المهنية، لهذا يتم إيداعها بمفتشية العمل المختصة إقليميا، حتى يمكن الرجوع إليها من طرف مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل من اجل

¹- المادة 126 من القانون 11/90 السالف الذكر .

²- قرار المحكمة العليا المؤرخ في 16 جويلية 2003 ملف رقم 265975، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2003 ص 158 .

³- المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك التي حددت السن الأدنى للتشغيل 18 سنة ، بالرغم من أن المادة 15 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل حددته 15 سنة. و المادة 38 من نفس الاتفاقية و المادة 51 من اتفاقية سونلغاز و المادة 30 من اتفاقية هيئات الضمان الاجتماعي السالفة الذكر اللتان أعطيتا الأولوية في التشغيل لاعتبارات اجتماعية لأبناء المجاهدين و أبناء العمال و أراملهم ، بالرغم من وجود نص دستوري المتمثل في المادة 29 من دستور 1996 ، الذي يكرس مبدأ مساواة الجميع أمام القانون و أيضا المساواة في تولي الوظائف العامة و المادة 17 من قانون 11/90 التي تعتبر كل الأحكام التي تسعى للتمييز بين العمال مهما كان مصدرها سواء على أساس الجنس أو العرق أو الانتماء أو القرابة تعتبر باطلة و عديمة الأثر .

تسوية منازعات العمل الفردية، إذا كان مصدرها مخالفة حول مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل و تساهم أيضا في تسوية منازعات العمل الجماعية في مرحلة المصالحة التي تقوم بها مفتشية العمل .
كان يمكن للمشرع الجزائري أن ينتهج نفس النهج الذي اتبعه المشرع الفرنسي و بعض المشرعين في الدول العربية¹ ، الذي استعمل مصطلح Le dépôt² بدلا من مصطلح التسجيل L'enregistrement . تسري الاتفاقية الجماعية أمام الجهات المختصة المتمثلة في مصالح الوزير المكلف بالعمل، ثم يتم إيداعها بكتابة ضبط المجلس العمالي Conseil de prud'homme التابع لمكان إبرامها، في خمسة نسخ موقعة من الأطراف المتعاقدة، أما الاتفاقيات التي تأخر إيداعها فتعتبر صحيحة و لا تدخل حيز التنفيذ إلا بعد إيداعها.

أما المشرع المصري فاستعمل مصطلح القيد بدل من مصطلحي التسجيل و الإيداع، و يتم أمام الجهة الإدارية التي لها الحق في قيدها في حدود 30 يوم من تاريخ إيداعها، كما لها الحق في رفض قيدها. أما إذا انتهت مهلة 30 يوم، دون أن تعترض الجهة الإدارية بالرفض أو بالقيد اعتبر ذلك موافقة ضمنية³ . بعد تسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل بمفتشية العمل المختصة إقليميا، ألزم المشرع الجزائري طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا أن يودع نسخة من الاتفاقية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا⁴ .

أما بالنسبة للمؤسسات الكبيرة و التي تملك عدة وحدات و فروع منتشرة في كل ولايات الوطن، كما هو الحال بالنسبة لمؤسسة اتصالات الجزائر و مؤسسة سونطراك و سونلغاز و مؤسسة بريد الجزائر مثلا ، فإيداع الاتفاقية يتم بمفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة التي تقع بدائرتها المؤسسة الأم. و نظرا لأهمية هذه العملية، فان المؤسسة الأم مطالبة بتزويد كل مفتشيات العمل و كتابة ضبط المحاكم التابعة لها فروعها و وحداتها بنسخة من الاتفاقية. و تبدو الحكمة واضحة من وراء هذا الإيداع، لأنه خلال تسوية منازعات العمل الفردية على مستوى مكاتب المصالحة، فتستند هذه الأخيرة إضافة إلى النصوص القانونية على الأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية لتسوية المنازعات القائمة بين العامل

¹ - المادة 106 من مدونة الشغل المغربية ، و المادة 45 من قانون العمل التونسي .

² - « les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire » - 2231-6

³ - المادة 158 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

⁴ - المادة 126 من قانون 11/90 السالف الذكر، نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي حيث ألزم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع نسخة من الاتفاقية لدى كتابة ضبط مجلس العمال Conseil de prud'homme و كل من المشرع المغربي و التونسي.

و المستخدم خلال مرحلة المصالحة¹. نفس الأمر ينطبق على مفتشية العمل فتعتمد على الاتفاقية الجماعية من اجل تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ خلال اختصاصها الإقليمي .
أما إذا انتقل النزاع سواء أكان فردياً أو جماعياً إلى مرحلة التسوية القضائية، فإن القاضي الاجتماعي يرجع إلى الاتفاقية الجماعية المودعة بكتابة ضبط المحكمة، لاعتبارها مصدراً من المصادر المهنية التي يرجع إليها من اجل الفصل في المنازعات التي تعرض عليه، لان الاختصاص في مثل هذه الحالات ينعقد للمحكمة التي يقع بدائرتها مكان تنفيذ علاقة العمل و هي الوحدة و ليس إلى محكمة مقر وجود المؤسسة الأم التي أبرمت الاتفاقية².

- الإشهار:

إن الهيئة المستخدمة ملزمة بإعلام العمال بمضمون الاتفاقية الجماعية المبرمة، و ذلك بنشرها و تعليقها في الأماكن المخصصة لذلك في كل مكان عمل متميز³ .
و لكن من خلال احتكاكنا ببعض الزملاء العاملين في بعض المؤسسات الاقتصادية كمؤسسة بريد الجزائر و اتصالات الجزائر على مستوى وكالة مستغانم، يجدون صعوبة في الحصول على نسخة من اتفاقيات و اتفاقات العمل من إدارة هيئتهم المستخدمة هذا من جهة و من جهة أخرى مسألة تعليق و نشر الاتفاقية منعمة من الناحية العملية ، رغم أن المشرع ألزم المستخدم بذلك. و الأكد أن دور مفتش العمل يبرز أكثر في هذا المجال، من خلال صلاحياته في مراقبة مدى التزام الهيئات المستخدمة بتطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية.

ثانياً : مضمون اتفاقيات العمل الجماعية

طبقاً للمادة 124 من قانون 11/90 فان مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ينصب أساساً على تنظيم شروط العمل و التشغيل مثل الأجور، الحماية الاجتماعية، الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، تسوية منازعات العمل الفردية منها أو الجماعية. و من خلال استقراء النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها، فان الاتفاقيات الجماعية لا بد أن تنظم على الأقل المحاور الأساسية التالية:

¹ - المادة 19 الفقرة 1 من قانون 04/90 السالف الذكر، " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية " .

² - المادة 24 من قانون 04/90 السالف الذكر، " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في تنفيذ علاقة العمل ... " .

³ - المادة 119 من قانون 11/90 السالف الذكر " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها ، في أوساط جماعات العمال المعنيين، و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية تحت تصرف العمال في موضوع متميز في كل مكان عمل " .

- المحور الأول شروط التشغيل و العمل: يشمل الأحكام المتعلقة بالدخول إلى عالم الشغل، و شروط الالتحاق بمنصب العمل والمحافظة عليه بما فيها التكوين المهني و التمهين، إضافة إلى كل ما يتعلق بعلاقة العمل سواء بتعديلها أو تعليقها أو إنهاؤها. أما شروط العمل فتشمل مسائل الأجور، التصنيف المهني، مدة العمل، الغيابات الخاصة، فترة التجربة و الإشعار المسبق، التعويضات المرتبطة بالاقدمية و المكافآت الخاصة بنتائج العمل .

- المحور الثاني ظروف العمل : يشمل كل ما يتعلق بظروف و بيئة العمل ، الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية .

- المحور الثالث العلاقات المهنية: سواء كانت فردية أو جماعية و كيفية الوقاية من المنازعات الناشئة عنها و طرق تسويتها، المشاركة، التفاوض الجماعي، ممارسة الحق النقابي¹ .
و نظرا لاتساع مضمون و مجال اتفاقيات العمل الجماعية نكتفي بالتركيز على أهم محاورها:

1 - شروط التشغيل و العمل:

يقصد بها كل الأحكام التي توصل إليها أطراف علاقة العمل بطريقة مشتركة في إطار احترام النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها من جهة و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية من جهة أخرى. و نظرا لما يحتله موضوع الأجر من نصيب اكبر في التفاوض الجماعي فارتأينا أن نتعرض إليه بالشرح و التفصيل معتمدين في ذلك على بعض النماذج من الاتفاقيات العمل الجماعية لبعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية .

- الأجر:

تعتبر مسألة الأجر من المسائل التي أخذت حيزا كبيرا من اهتمام المشرعين من جهة، سواء تعلق الأمر بالاقتصاد الموجه أو الاقتصاد الحر، لا يتحدد الأجر إلا بقواعد قانونية تعطي المجال لاتفاقيات العمل بطريقة اقل أو أكثر اتساعا و حسب نوع النظام الاقتصادي المتبع و الشركاء الاجتماعيين من جهة ثانية، حيث احتل الأجر المراتب الأولى في كل الاتفاقيات العمل الجماعية للمؤسسات التي بحوزتنا، فكان و مازال يتصدر مطالبهم في جدول أعمال كل تفاوض جماعي.

¹- في حين حدد المشرع التونسي مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل في المادة 42 من قانون الشغل التونسي " يجب أن تحتوي الاتفاقيات المشتركة المشار إليها بالفصل السابق على الأحكام التالية على الأقل: الحرية النقابية وحرية الرأي، الأجور التي تنطبق على كل صنف صناعي و الإجراءات لترسيم العمال في كل صنف من الأصناف المذكورة ، شروط انتداب العمال و إعفائهم، بدون أن يمكن للأحكام المشار إليها أن تمس بالحرية النقابية أو بحرية الرأي، أجل الإعلام بالخروج ، تراتيب لجنة ثنائية متساوية مكلفة بفصل الصعوبات الناشئة عن تطبيق الاتفاقية " .

و قد حددت المادة 81 من قانون 11/90 العناصر التي تدخل في تحديد الأجر و هي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة.
 - التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل الخاصة منها العمل ألتناوبي و العمل المضر و الإلزامي بما فيه العمل الليلي و تعويض المنطقة.
 - العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه.
- لا يوجد تعريف محدد للأجر الأساسي لكن الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970¹ ، حددت العناصر التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار:
- احتياجات العمال و أسرهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في الدولة، متطلبات المعيشة، أداءات الضمان الاجتماعي ، مستويات الحياة بالنسبة لفئات أخرى.
 - العوامل الاقتصادية و منها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستويات الإنتاجية.

حيث احتل الأجر في كل الاتفاقيات العمل الجماعية للمؤسسات التي بحوزتنا، حيزا كبيرا منها، فعادة ما تلجا أطراف التفاوض إلى تحديد جدول يتضمن التصنيف المهني للعمال قبل تحديد الأجر الأساسية² و هذا ما أكدته الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر، التي اعتبرت التصنيف المهني الداخلي وسيلة متميزة لسياسة تحديد الأجر³ ، وفقا لمعايير دقيقة تعتمد في الأساس على نوع الوظيفة و الأهداف المرجوة و التكنولوجيا المستعملة و على أساس المعارف العامة و التقنية و التجربة المهنية الضرورية .

2 - ظروف العمل:

يقصد بها كل الأحكام التي اتفقا عليها أطراف علاقة العمل و التي تهتم بظروف العمل داخل المؤسسة و الوقاية من الأخطار و الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العمال أثناء القيام بالأعمال الموكلة إليهم.

¹ - المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، و التي دخلت حيز التنفيذ 29 افريل 1976 .

² - المادة 120 من قانون 11/90 السالف الذكر .

³ - المادة 84 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة لاتصالات الجزائر السالفة الذكر .

- الوقاية الصحية و الأمن:

تعتبر الوقاية الصحية و الأمن من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال، و في نفس الوقت تعتبر التزاما يقع على عاتق المستخدم يلتزم بتوفيرها داخل أماكن العمل¹. و قد تعرضت الاتفاقيات الجماعية التي بحوزتنا إلى هذا الالتزام، رغم أنها في كل مرة تحلينا إلى نظامها الداخلي².

و هذا ما ذهبت إليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، حيث اكتفت بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل، أما كل ما يتعلق بتأسيس لجان النظافة و الأمن، و تنظيمها و صلاحياتها فتحدد في النظام الداخلي للمؤسسة. من بين الأحكام التي جاءت بها اتفاقية اتصالات الجزائر، أن يقوم المستخدم بمعية متخصصين معترف بهم بإحصاء شامل لمختلف مواقع المؤسسة فيما يخص: النظافة العامة للمحلات و توابعها، الإجراءات العامة للأمن في أماكن العمل، الإجراءات الخاصة بالحماية من أخطار الحوادث و إجراءات المراقبة الدورية و إجراءات الصيانة و تؤكد المادة 76 الفقرة 2 من نفس الاتفاقية على ضرورة إنشاء لجان متساوية الأعضاء للنظافة و الأمن على مستوى الوحدات العملية و على مستوى المؤسسة. وتحدد نفس المادة المهام المنوط بها و المتمثلة في :

- تحديد الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال و إبداء رأيها حول المناصب المضرة.
 - إجراء تحقيق خاص بكل حادث أو كل مرض مهني، و اقتراح إجراءات الوقاية المناسبة.
 - تفتيش أماكن العمل قصد التأكد من تطبيق النصوص التشريعية و التعليمات الداخلية للمستخدم.
 - المساهمة في توعية و إعلام و تكوين العمال للحفاظ على أعلى مستوى من اليقظة الجماعية.
- أما المادة 76 الفقرة 3 فتعتبر كل ما يتعلق بالحماية و الأمن داخل أماكن العمل حقا و واجبا في نفس الوقت بالنسبة للعمال، يشاركوا إجباريا في كل نشاطات التكوين و الإعلام و التعليم التي تتكفل بتحضيرها الهيئة المستخدمة و الهيئات العمومية المعنية.

¹ - المادة 05 من قانون 11/90 السالف الذكر.

² - تطبيقا للمادة 77 من قانون 11/90 التي تعتبر تنظيم مسائل الوقاية و الأمن من اختصاص النظام الداخلي و هذا ما أكدته المادة 76 الفقرة 4 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر السالفة الذكر و المادة 187 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب السالفة الذكر.

أما إذا رجعنا إلى النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر¹ ، فإن الفصل الثالث منه خصص للجان متساوية الأعضاء للنظافة و الأمن، أما القسم الأول فتناول لجنة النظافة و الأمن على مستوى المؤسسة و القسم الثاني لنفس اللجنة على مستوى الوحدة. فيما يخص لجنة النظافة و الأمن للمؤسسة أكدت المادة 87 على أنها تتكون من أربعة ممثلين من المؤسسة يعينهم الرئيس المدير العام لمؤسسة اتصالات الجزائر، و أربعة يمثلون العمال معينين من طرف ممثلي العمال، و من المساعد المكلف بالأمن و عند الاقتضاء يضاف إليهم طبيب العمل، على أن يعين ممثلين إضافيين بعدد الممثلين الدائمين، ينوبوا عنهم في حالة غيابهم .

تجتمع على الأقل مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر بطلب من رئيسها أو من ممثلي العمال و تجتمع في دورة استثنائية حينما تبرر ذلك حالة الاستعجال تفرضها قضايا النظافة و الأمن و طب العمل². من أهم صلاحياتها :

- إعداد سياسة المؤسسة في مجال النظافة و الأمن و طب العمل.
 - التنسيق و التنشيط لأعمال المؤسسة في مجال النظافة و الأمن داخل الوحدات.
 - دراسة كل نشاط للإعلام أو التوثيق بكيفية تساهم في تعزيز النظافة، الأمن و طب العمل³.
- أما فيما يخص لجنة النظافة و الأمن المتواجدة على مستوى وحدات المؤسسة، تتكون من ممثلان يعينهم مسؤول الهيئة العملية للوحدة و ممثلان للعمال، و من المساعد المكلف بالأمن، على أن يعين ممثلين إضافيين بعدد الممثلين الدائمين، يلجأ إليهم في حالة غيابهم . تجتمع على الأقل مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر بطلب من رئيس الهيئة العملية للوحدة أو من ممثلي العمال و تجتمع في دورة استثنائية عند الضرورة و الاستعجال، من أهم اختصاصاتها:
- تطبيق التدابير القانونية و التعليمات الخاصة بالنظافة و الأمن.
 - إعداد كفايات و مناهج العمل الممكنة لضمان الأمن و الشروط الجيدة للوقاية من الأخطار المهنية.
- إجراء التحقيقات الضرورية عند كل حادث أو مرض مهني خطير يؤدي إلى وفاة العامل أو إلى عجز دائم.

¹ - النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر المؤرخ في 20 افريل 2004، المسجل بمفتشية العمل للدار البيضاء الجزائر العاصمة بتاريخ 05 ماي 2004 ، و المودع بمحكمة الحراش بتاريخ 09 ماي 2004 تحت رقم 2004/241.

² - المادة 88 من النظام الداخلي، المرجع السابق.

³ - المادة 89 من النظام الداخلي المرجع السابق.

نشاطات التكوين في ميدان الوقاية من اجل تحقيق النظافة و الأمن.

■ مسك السجلات و الوثائق تسمح بمراقبة النشاطات في مجال النظافة و الأمن.

أما الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب فقد خصصت الفصل الرابع لحماية العمال و القسم الأول منه للنظافة و الأمن، و قد أحالتنا المادة 187 من الاتفاقية إلى النظام الداخلي للاطلاع أكثر عن هذا الموضوع. لكنها تعرضت إلى بعض القواعد العامة التي تلتزم بها المؤسسة لحماية لصحة عمالها منها ضرورة توفير النظافة، و تمكين العمال من كل الوسائل لضمان النظافة الفردية لكل عامل في أماكن العمل مثل غرفة تغيير الملابس، الحمامات، المكان المخصص لغسل اليدين، و ضرورة تزويد العمال بملابس خاصة و معدات للحماية من حوادث العمل و تجنباً للأمراض المهنية¹.

3- العلاقات المهنية:

الملاحظ في معظم الاتفاقيات العمل الجماعية التي اعتمدنا عليها في دراستنا هاته، معالجتها بطريقة موسعة كل ما تعلق بمضمون العلاقات المهنية داخل المؤسسة، كالمشاركة في تسيير شؤون المؤسسة ، آليات تسوية منازعات العمل الفردية أو الجماعية و الوقاية منها ، ممارسة حق الإضراب . قسم هذا العنصر إلى جزأين، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في الجزء الأول، أما في الجزء الثاني فتعرضنا إلى آليات تسوية منازعات العمل الجماعية .

أ- آليات تسوية منازعات العمل الفردية:

يرتبط عقد العمل بمجرد نشأته صحيحاً بمجموعة من الحقوق و الالتزامات المتبادلة في ذمة كل من الطرفين. و التي يترتب على مخالفتها تأسيس مسؤولية الطرف الذي أخل بالتزاماته . إنما يشترط في ذلك شروط أشارت إليها المادة 02 من قانون 11/90. فحتى يتمكن الطرف المضرور من عرض النزاع المتعلق به على الهيئات المختصة بتسويته، يجب بداية أن يتحقق وجود هذا النزاع الفردي طبقاً لما هو محدد قانوناً. و هذا مهما كانت الأسباب التي أدت إلى نشوئه. و إن كان الأمر يتطلب معرفة مجاله و الذي يتحدد من خلال معرفة العناصر المكونة لهذا النزاع .

- تعريف النزاع الفردي للعمل:

لا يمكن الحديث عن قيام مسؤولية احد أطراف عقد العمل إلا بوجود نزاع عمل و الذي لا ينشأ إلا إذا توافرت أسباب تؤدي إليه . إلى جانب شروط يجب أن تتوافر في عناصره. سواء تعلق الأمر بأطرافه أو بالعلاقة التي تربط بينهما، أو بموضوعه .

¹ - المادة 189 و ما يليها من اتفاقية مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب السالفة الذكر .

النزاع لغة هو التعارض و الاختلاف، و هو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الآخر أو تمنع نشوئها، في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء، فتعتبر حين ذلك نزاعا جماعيا. و قد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له.

و هنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا كافيا لتكييف النزاع على انه فردي ؟ أم أن الأمر يتطلب ضرورة وجود أسباب تؤدي إلى نشوئه. يعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من قانون 04/90 المنازعة الفردية، على أنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر و مستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ". ليرتبط مفهوم النزاع الفردي¹ حسب التعريف الذي أورده المشرع بطرفيه العامل الأجنبي و المستخدم. على أن يتحقق شرطان هما:

- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين.
- أن لا يجد هذا الخلاف حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب التظلم.

يتفق هذا التعريف للمشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي² للمنازعة الفردية " على أنها كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال احدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الأخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة ".

يتضح من خلال هذين التعريفين، أن الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية. الأمر الذي جعل هذا التعريف للمشرع محل نقد حيث يرى احد أساتذة القانون³ أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت. و من ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لتفريق ما بين الخلاف الذي يحل

¹- بالرجوع إلى المادة 20 من نفس القانون نجدها أكثر دقة في تحديد مضمون النزاع الفردي بحيث أدرجت الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد التكوين أو التمهين ضمن الإطار القانوني للمنازعة الفردية للعمل، كما فتحت المجال لتصنيف القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة لاختصاص المحاكم الاجتماعية ضمن المنازعات الفردية للعمل كمنازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد. أنظر أ عبد الرحمن خليفي . المرجع السابق ص 36. و أ . عبد السلام ذيب ص 535 .

² - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain Supiot .op.cit p555

³- أحمية سليمان. المرجع السابق ص 08.

داخليا، و الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية. من ثمة تكون عبارة " إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " هي عبارة زائدة لا معنى و لا ضرورة لها. أمام هذا النقد يعرف فقهاء آخرون¹ منازعة العمل الفردية على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل ، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء ، و ينكره رب العمل، أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه " . ليؤكد هذا التعريف على أن الضحية و الطرف المضرور في المنازعة يكون دائما هو العامل الأجير.

في حين يسوي تعريف آخر بين طرفي النزاع من حيث نشوء مسؤولية كل متعاقد أخل بالتزاماته و ألحق ضررا بالطرف الثاني في العقد. و هذا ثابت من خلال اعتبار منازعة العمل الفردية ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي. مما يترتب عنه إلحاق الضرر بالطرف الآخر. إن هذين التعريفين لم يسلموا من النقد أيضا حيث لم يتم تحديد مجال التعريف بمنازعة العمل الفردية. و هذا بعدم تحديد المرحلة (ما إذا كانت تسوية ودية أو قضائية) التي يمكن اعتبار فيها الخلاف نزاعا فرديا.

ينطبق هذا النقد أيضا على التعريف الذي أتى به المشرع في نص المادة 02 من قانون 04/90 حيث يعتبر محاولة غير صائبة ليس لكونه اشترط في المنازعة الفردية أن لا يحض الخلاف بين الطرفين بالتسوية الداخلية للنزاع لهم ولكن لكونه استثنى مرحلة مهمة من المنازعات الفردية و هي التسوية القضائية². لذا نقترح أن يكون تعريف المنازعة الفردية على أنه ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل و الناتج عن انتهاك أحد الطرفين و غالبا ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية، بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل و يحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية. مهما يكن النقد الموجه لتعريف المشرع الجزائري، نرى بأن التعريف الذي أتى به صائب.

¹ - Jean Rivero et Jean Savatier .op.cit. P19

²- بخلاف النقد الذي وجهه أحمية سليمان للتعريف الذي أتى به المشرع الجزائري من حيث اشتراطه ليأخذ الطابع الفردي ضرورة عدم تسويته داخليا، ذهب الأستاذ عجة الجليلي إلى أن الخلاف بين العامل و المستخدم لا يمكن اعتباره نزاعا فرديا إلا إذا عجز عن تسويته داخل الهيئة المستخدمة ليكون بذلك أمام تقدين متضادين. النقد الأول للأستاذ أحمية سليمان يرى أن تعريف المشرع قاصر لكون أضاف عبارة إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة. حيث يعتبر النزاع نزاعا في أي مرحلة. في حين النقد الثاني للأستاذ عجة الجليلي يرى أن المشرع مع هذه العبارة تعريفه قاصر حيث اكتفى بذكر التسوية الداخلية و أغفل الإشارة إلى التسوية القضائية، أنظر الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، أ عجة الجليلي، دار الخلدونية للنشر 2005 .

حيث يعتبر نزاعا فرديا كل خلاف في العمل بين العامل الأجير و مستخدمه، إذا لم يتم حله في إطار الإجراء الداخلي لتسوية النزاعات الفردية في العمل.

بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل و مستخدمه طابع النزاع الفردي، إلا بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية. أما إذا تم حل النزاع الفردي على مستوى الهيئة المستخدمة، فإن هذا ينفي عن هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية.

بمعنى أن حل النزاع داخل الهيئة المستخدمة يوحي بوجود آليات الحوار و التشاور داخل المؤسسة و قابلية استماع كل طرف إلى حجج الطرف الآخر و استعدادهما لبذل كل الجهود من أجل عدم التشبث بموقفهما بحثا عن التقارب في وجهات النظر و الاتفاق تجنباً للنزاع توطيدا لفكرة السلم الاجتماعي¹.

و من ثمة طالما تمكن الأطراف من معالجة خلافاتهم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي طرف ثالث أجنبي عن عقد العمل، فإن هذا الخلاف لا يرقى إلى درجة النزاع الفردي. أما إذا فشلت التسوية الداخلية و تم إخراج خلافاتهم خارج الهيئة المستخدمة و تم تدخل طرف ثالث كوسيط بينهما، حينذاك يمكن الحديث عن وجود نزاع فردي. و إن كان وجوده لا يمنع من إمكانية إنهائه بالتسوية الودية لمكاتب المصالحة. في حالة فشل هذه الأخيرة، ينتقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية .

- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية وفقا للاتفاقيات الجماعية:

يثور التساؤل في هذا المجال عن مفهوم التسوية الودية للنزاع، عن هدفها و نتائجها كمرحلة أولية يعتمدها الأطراف لتسوية الخلاف القائم بينهما بناء على إجراءات سبق التفاوض حولها .

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي، محاولة كل من العامل و المستخدم أو ممثله حل الخلاف القائم بينهما على مستوى الهيئة المستخدمة دون تدخل من الغير. و هذا من خلال قيام المستخدم إما بسحب القرار سبب النزاع أو تعديله أو بالتراجع عن التصرف الذي الحق ضررا بالعامل. و الذي يمكنه تقديم وجهة نظره و احتجاجاته دون أن يكون عرضة لأية عقوبة تأديبية. الأمر الذي يسهل حل هذه المنازعات مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم و هذا بإتباع الإجراءات التي سبق و أن حددتها الاتفاقيات الجماعية المبرمة في إطار التفاوض بين الأطراف² .

¹- بلعيدون عواد، رسالة ماجستير المرجع السابق ص 56 و ما بعدها.

²- إن فعالية الآلية الداخلية لتسوية النزاع الفردي فيها حماية للعلاقة بين الطرفين، و تجنب المؤسسة عواقب و إشكالات المنازعات و تفادي هدر الوقت و الجهد و تشنج العلاقات المهنية داخل المؤسسة، أنظر رشيد واضح، منازعات العمل المرجع السابق ص 23، و أ عبد السلام ذيب، المرجع السابق ص 536.

بالرجوع للمادة 03 من قانون 04/90¹ نجدها منحت لأطراف النزاع فرصة تسوية النزاع القائم بينهما وفقا لما تحدده الإجراءات الداخلية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية² المبرمة على مستوى المؤسسة المستخدمة. و هذا دليل على حرية الأطراف في اللجوء إلى تسوية نزاعاتهم من خلال الإجراءات التي سبق التفاوض بشأنها .

نلمس هذا من خلال التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العامل الصادر سنة 1990 و الذي فتح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل و تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات و التكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ و سريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية .

هذا ما أخذت به مؤسسة سونطراك³ حيث تضمنت اتفاقيتها الجماعية إجراءات التسوية الداخلية للمنازعات العمل الفردية التي قد تنشأ بين المؤسسة و عمالها ، فيتقدم العامل بعرض النزاع على رئيسه المباشر، هذا الأخير مطالب بالرد عليه في اجل 05 أيام من إخطاره ، في حالة عدم الرد أو عدم اقتناع العامل يمكنه أن يرفع الأمر إلى مدير الوحدة المطالب بالرد عليه خلال 10 أيام من تبليغه. و إذا استمر النزاع بدون حل يرفع العامل نزاعه إلى المسؤول السلمي الأعلى الذي بدوره عليه الرد في اجل أقصاه 12 يوما من تبليغه ، مع ضمان حق العامل طلب مساعدة الممثل النقابي⁴ .

نفس النهج انتهجته أيضا مؤسسة اتصالات الجزائر⁵ حيث منحت بموجب المادة 16-2 من الاتفاقية الجماعية للعامل الحق بان يتقدم باحتجاج داخلي دون أن يتعرض لأي ضرر كان. على أن يتم ذلك كتابيا أمام مسؤوله السلمي الإداري المباشر. و في حالة عدم الرد أو عدم اقتناعه يمكنه أن يرفع الأمر إلى ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل.

¹ - عدت المادة 120 من قانون 11/90 المواضيع التي يمكن أن تعالجها الاتفاقيات الجماعية. و لكنها لم تشر من بين هذه المواضيع إلى إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية إجراءات تسوية النزاع داخليا بين الأطراف. الأمر الذي تداركته المادة 03 من قانون 04/90 و التي تنص على انه " يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ."

² - و يشترط أن لا تخالف أحكامها قواعد النظام العام و عادة ما تصاغ في شكل قواعد أكثر مصلحة للعمال و هذا ما أكدته المادة 96 من قانون العمل السوري لسنة 1959، أنظر في هذا الصدد محمد فاروق الباشا، المرجع السابق ص 144.

³ - الموقعة بتاريخ 22 نوفمبر 1994 و المسجلة بمفوضية العمل بالجزائر العاصمة في 13 ديسمبر 1994 و بكتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس في 18 ديسمبر 1994 .

⁴ - انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك السابقة الذكر .

⁵ - اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بتاريخ 16 جويلية 2003 العدد 0 سبتمبر 2003.

و على هذا الأخير بالتعاون مع الهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية أو الهيئات المهنية دراسة احتجاج العامل و الرد عليه في أجل عشرة 10 أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الاحتجاج طبقا للمادة 1-17 من نفس الاتفاقية. و إذا لم يجد النزاع حلا فقد سمحت المادة 02-17 للعامل أن يعرض احتجاجه ثانية على مؤسسته تحت إشراف السلم الإداري. حينها يتعين على هذا الأخير إرسال الاحتجاج مرفقا برأيه و بالملاحظات الضرورية و كذا الإجراءات التي اتخذت على مستوى مكان العمل. و على مديرية المؤسسة أن ترد على العامل في اجل ثلاثين 30 يوما على الأكثر من تاريخ عرض احتجاجه عليها. و يمكن للعامل في حالة عدم اقتناعه بالرد، أن يخطر المنظمة النقابية¹ و في حالة غيابها يتجه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا للنظر في شكواه . لكن كما اشرنا سابقا فان الفرع النقابي الموجود على مستوى المؤسسة ليست له الشخصية المعنوية و لا الاستقلالية و بالتالي ليست له صفة التقاضي و تمثيل العامل أمام الجهات القضائية² .

نفس إجراءات تقريبا كرستها اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي الموقعة مؤخرا³ حيث تضمنت اتفاقيتها إجراءات التسوية الداخلية للمنازعات العمل الفردية التي قد تنشأ بين صناديق الضمان الاجتماعي و عمالها، يعرض العامل أمره على رئيسه المباشر المطالب بالرد عليه في اجل 08 أيام من تبليغه، في حالة سكوته أو عدم اقتناع العامل يمكنه أن يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين المطالبة بالرد عليه كتابيا خلال 15 يوم على الأكثر من إخطارها . و له أيضا أن يرفع الأمر إلى ممثل العمال التابع لهيئته الأصلية (حسب الصندوق الذي ينتمي إليه) الذي يدرس تظلم العامل و يحيله إلى المديرية، على المدير الرد في اجل لا يتجاوز 08 أيام من إخطاره و يعلم العامل بالنتائج.

¹ - انظر المادة 51 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر Sora Sucre المحررة بمستغانم بتاريخ 01 أكتوبر 2006

² - و هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في احد قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية ، القرار رقم 149274 المؤرخ في 09 ديسمبر 1997 .

³ - الموقعة بتاريخ 20 جوان 2013 بالجزائر العاصمة و التي تلغي الاتفاقية الجماعية لنفس القطاع المؤرخة في 25 افريل 1997، بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية من جهة و الفيدرالية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي من جهة ثانية.

لكن الملاحظ من خلال دراستنا لبعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، أنها تحيلنا أحيانا على النصوص التشريعية لاطلاع على إجراءات التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية ، و هذا أمر منطقي، في حالة لم يتوصل أطراف التفاوض الجماعي إلى تحديدها و ضبطها أو في حالة غياب اتفاقية أصلا ، فنرجع إلى النصوص القانونية . لكن أن تحيلنا بعض الاتفاقيات إلى الأنظمة الداخلية¹ فهذا أمر غير منطقي و غير قانوني، لان المستقر عليه قانونا و فقها أن النظام الداخلي يدخل ضمن صلاحيات المستخدم يعده بإرادته المنفردة².

ب - تسوية منازعات العمل الجماعية:

تعتبر منازعات العمل الجماعية من أهم الإفرازات التي قد تفرزها علاقات العمل القائمة بين المستخدمين و العمال، في ظل التناقض الموجود بين مطالب العمال الاجتماعية و الاقتصادية للمستخدمين و تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مظهر من مظاهر تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات. بالتفاوض يمكن طرح كل المسائل للنقاش محاولين الوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف و بالتالي نحقق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي داخل المؤسسة. فقد ترك المشرع الجزائري الحرية الكاملة للشركاء الاجتماعيين في ضبط علاقاتهم و صياغتها الأمر الذي يسمح بتجنب الدخول في نزاعات و صراعات لا تخدم على الإطلاق لا العمال لأنه مصدر رزقهم و لا تخدم المصالح الاقتصادية لصاحب العمل سواء في القطاع الخاص أو العام. لهذا جاءت معظم الاتفاقيات الجماعية التي بحوزتنا تولى أهمية قصوى للوقاية من منازعات العمل الجماعية و ذلك بتخصيص لها الجانب الأكبر منها.

حيث جاءت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب سونلغاز تؤكد ذلك في الفصل الأول من الباب الخامس منها بعنوان منازعات العمل و المصالحة ، بحيث ألزمت في إطار الوقاية من منازعات العمل الجماعية، أن تتعدد إجباريا اجتماعات دورية نصف شهرية تجمع ممثلي مديرية المؤسسة أو الوحدة و الممثلين النقابيين من اجل بحث المشاكل المهنية و الاجتماعية للعمال. و في حالة الضرورة تتعدد اجتماعات غير عادية بطلب من احد الأطراف.

¹ - انظر المادة 237 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب سونلغاز Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz de l'Ouest- S.D.O المحررة بوهان 14 جويلية 2009 و المسجلة بالمفتشية الولائية للعمل بوهان في 29 جويلية 2009 تحت رقم 2009/03 و بكتابة الضبط لمحكمة وهران يوم 01 أوت 2009 تحت رقم 2009/42. و المادة 141 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج و الألبسة الجاهزة بمستغانم .

² - في هذه النقطة يؤكد الدكتور بن عزوز بن صابر أن هنا تداخل بين محاور و مضمون اتفاقيات الجماعية للعمل و بين محاور الأنظمة الداخلية، رسالة الدكتوراه المرجع السابق ص 170 .

على أن يتم تحديد جدول الأعمال و المواضيع المطروحة للنقاش باتفاق مشترك بين أطرافها و يختتم كل اجتماع بمحضر يتضمن النتائج المتوصل إليها. و في حالة الاختلاف حول جزء أو كل المسائل المطروحة للنقاش فان مديرية المؤسسة أو الوحدة و ممثلي العمال ملزمين على احترام إجراءات المصالحة الداخلية¹.

كل خلاف جماعي ينشأ على مستوى الوحدة من وحدات المؤسسة لا بد أن يفحص و يناقش بين مسؤولي السلم الإداري للمؤسسة و الممثلين النقابيين حسب الحالة، و يبلغ بنتائج الاجتماعات التي انعقدت في كل مرحلة. و في حالة فشل المصالحة على مستوى الوحدة تتطلق إجراءات المصالحة أمام الرئيس المدير العام بعد أن يخطر من الطرف الأكثر استعجالاً في اجل 08 أيام. و في هذه الحالة لا يمكن عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليمياً إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية². على أن لا تتجاوز مهلة شهرين من يوم تبليغ مديرية المؤسسة كتابياً ، و في حالة فشل المصالحة الداخلية يعرض النزاع أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً من اجل بدء إجراءات المصالحة الخارجية الإجبارية بعد إخطارها من احد الأطراف في اجل 08 أيام من يوم تبليغها. و إذا تواصل النزاع الجماعي بدون حل يمكن عرضه لإجراءات الوساطة و التحكيم.

نفس التوجه ذهبت إليه اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، حيث خصصت الفصل الأول من الباب السادس منها للوقاية من منازعات العمل الجماعية ، حيث أكدت على ضرورة اتفاق الأطراف على عقد اجتماعات شهرية و فصلية من اجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل بين مسؤول موقع العمل³ و الممثلين النقابيين . يتم تحرير محضر خاص بكل اجتماع، تدون فيه المقترحات و التوصيات و التظلمات، النقاط المتفق عليها و التي مازالت عالقة في اجل 08 أيام إلى مدير الوكالة إذا كان الاجتماع المنعقد على مستوى مركز أو فرع الدفع ، أو إلى مدير الوكالة المحلية إذا كان الاجتماع على مستوى فرع الولاية ، أما إذا انعقد على مستوى احد الهياكل التابعة مباشرة لمقر الهيئة فيرفع المحضر إلى المدير العام للهيئة .

¹ - انظر المادتين 217 و 218 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب.

² - انظر المادتين 219 و 220 من نفس الاتفاقية.

³ - يقصد بموقع العمل و حسب كل وضعية، مركز الدفع ، الفرع ، الوكالات الولائية أو الجهوية ، الهياكل الملحقة ، مركز التشخيص و العلاج، مركز التصوير الطبي الشعاعي، المقر الاجتماعي للهيئة المستخدمة. انظر المادة 125 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي السابقة الذكر.

و يتعين على المدير العام أو مدير الوكالة أن ينظر في المسائل العالقة و الرد عليها في اجل 21 يوما من يوم تبليغه. يمكن للطرف الأكثر استعجالا أن يرفع نقاط الخلاف إلى لجنة المصالحة الداخلية أو الوطنية.

أما الفصل الثاني فقد خصص للمصالحة، حيث تتولها لجنة متساوية الأعضاء، تتكون من ثلاثة ممثلين عن الهيئة المستخدمة و ثلاثة أعضاء إضافيين و ثلاثة ممثلين يتم اختيارهم من المنظمة النقابية التمثيلية للعمال و ثلاثة أعضاء إضافيين. تنشأ على مستوى مقر الهيئة المستخدمة و في كل وكالة ولائية أو محلية ، تتولى النظر في كل نقاط الخلاف و يمكنها الاستعانة و استدعاء أي شخص يمكن أن يساهم في إيجاد حل للخلاف الموجود . إذا نجحت عملية المصالحة يحضر محضرا بذلك في اجل 30 يوما من يوم إخطارها من قبل الطرف الأكثر استعجالا ، على أن يتم إيداع نسخة منه على مستوى مفتشية العمل أو على مستوى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا . أما في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا فيحضر محضر بنقاط الخلاف و يرفع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لإجراء المصالحة القانونية¹ .

أما الفصل الثالث من الاتفاقية فقد خصص للوساطة و التحكيم، طبقا للمادة 132 منها فقد أكدت عرض نقاط الخلاف على الوساطة في حالة فشل المصالحة القانونية لمفتشية العمل المختصة إقليميا بعد تحرير محضر بذلك .

المبحث الثاني: التفاوض الجماعي الثلاثي (الحوار الاجتماعي)

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 في 2008 ، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة² ، حيث وضع الإعلان أربعة أهداف إستراتيجية ينبغي للمنظمة و الدول الأعضاء فيها السعي إلى تحقيقها، و هي تعزيز العمل، وضع و تعزيز تدابير للحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، احترام و تعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل. و يشدد الإعلان على أنه ينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل تكيف تنفيذ كل هدف من الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات و ظروف كل بلد و ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي و التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية ، تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات، و برامج العمالة

¹ - المواد 128 و 129 و 130 و 131 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي السابقة الذكر.

² - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 98 ، جنيف 2008 .

و العمل اللائق و إضفاء الفعالية على قانون و مؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة التشغيل و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة و بناء نظم فعالة لتفتيش العمل¹ .

من هذا المنطلق يحتل الحوار الاجتماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي بمختلف المؤسسات الاقتصادية. و على المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة و التنافسية الاقتصادية.

من هنا قسمنا مبحثنا هذا إلى مطلبين، تعرضنا إلى مفهوم الحوار الاجتماعي و أهدافه في المطلب الأول، و أهميته في المطلب الثاني.

المطلب الأول : مفهوم الحوار الاجتماعي.

يعتبر الحوار الاجتماعي من أهم مواضيع المتداولة في وقتنا الحالي، سواء على المستوى الوطني أو الدولي² ، حيث أصبح يشكل إحدى الملامح الرئيسية للمجتمعات المتقدمة و أداة حضارية لتحقيق السلم الاجتماعي. و لقد أصبح هذا الحوار في وقتنا الحالي أمراً ضرورياً ليس فقط للبحث عن الحلول التي من شأنها حل النزاعات، بل أصبح أيضاً الوسيلة المثلى لخلق ديناميكية دائمة في العلاقات المهنية، حيث يعطيها الدفعة الضرورية لتطويرها وفق وتيرة التحولات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع ، و لعل مبدأ الثلاثية ، الذي أنشأته منظمة العمل الدولية كانت أول تسمية أطلقت على هذا الحوار³ ، ذلك المبدأ الذي أصبح هو المحرك الأساسي و الأداة المفضلة لتجسيد تطبيق الديمقراطية في الميدان الاجتماعي بإشراك الأطراف الاجتماعيين كشركاء أساسيين لفض المنازعات الاقتصادية و المهنية.

¹ - و في مارس 2011، اعتمد مجلس الإدارة مقترحاً يوفر الإرشاد فيما يتعلق بالمناقشة المتكررة في 2013 للهدف الاستراتيجي بشأن الحوار الاجتماعي، نظراً للأهمية التي اتسم بها الحوار الاجتماعي في بلدان عديدة عند التصدي للركود الاقتصادي، و التي سيحتاج إليها بغية ضمان انتعاش غني بالوظائف و ذكر مجلس الإدارة بأهمية الحوار الاجتماعي التي حددها الميثاق العالمي لفرص العمل، لا سيما في فترات التوترات الاجتماعية الشديدة . و سلم مجلس الإدارة بأن المناقشة التي ستجري عام 2013 سوف تتيح أمام مؤتمر العمل الدولي الاستفاضة في تحليل و تحديد الدور الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي وعلاقاته المترابطة مع الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى لمنظمة العمل الدولية. مكتب العمل الدولي ، مؤتمر العمل الدولي الدورة 102 جنيف ، التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي 2013 ص 02 .

² - الحاج الكوري، الحوار الاجتماعي بالمغرب تجربة المجلس الاستشاري لمتابعة الحوار الاجتماعي، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية، سلسلة مواضيع الساعة العدد 64، الرباط الطبعة الأولى 2009 ص 26 .

³ - وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، المرجع السابق ص 02.

فهذا الإشراف الجماعي هو وحده الكفيل بتقليص التوترات و المنازعات التي تنطوي عليها العلاقات المهنية و الاجتماعية و القادر على رفع التحديات الجديدة في عالم يعيش تقلبات كبرى بفعل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية. قسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول تعريف الحوار الاجتماعي و خصائصه في الفرع الأول و خصص الفرع الثاني إلى أهمية الحوار الاجتماعي.

الفرع الأول: تعريف الحوار الاجتماعي

رغم تزايد استعمال عبارة " الحوار الاجتماعي " إلا أن تحديد معناه افتقد إلى الدقة¹. فمعناها الأشمل يمكن أن يعني أي تفاوض أو تشاور أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع . و يمكنها أن تغطي مواضيع من أية طبيعة كانت، و لكنها تهدف عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد و التعليم و الصحة و التشغيل و ظروف العمل و غيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل أو على بعض منه.

و طبقاً لمصطلحات منظمة العمل الدولية، تحمل عبارة "الحوار الاجتماعي" معنى أكثر تحديداً و دقة و هو مرادف لعبارة "الثلاثية" التي لا تميز تركيبة المنظمة الثلاثية فحسب (أي أصحاب العمل والعمال و الحكومات) بل أيضاً التفاعل بين هذه المجموعات الثلاث التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيزها باعتبارها أساسية للنهوض بالتنمية الاجتماعية و الاقتصادية². و بالتالي فالحوار الاجتماعي هو المصطلح الذي يصف مشاركة العمال و أصحاب العمل و الحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمل و مكانه. و هو يشمل كافة أنواع التفاوض و التشاور و تبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية و سياسة العمل .

و يشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي و الاقتصادي و هدفاً بحد ذاته، إذ يمنح الناس صوتاً و حافظاً في مجتمعاتهم و أماكن عملهم. يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائياً، بين العمال و أصحاب العمل و هو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح

¹ - وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية، المرجع السابق ص 02.

² - غير أن بعض الأعضاء سعوا مؤخراً إلى إعطاء العبارة معنى أشمل بهدف مراعاة مشاركة المجموعات الأخرى و مصالحها (أو الأطراف المعنية) في المجتمع و في تلك المسائل التي يعتبر فيها الشركاء الثلاثة في منظمة العمل الدولية أنهم يتمتعون بالقدرة و الكفاءة الأكبر. و يعارض أعضاء آخرون بشدة إدخال أطراف آخرين من "المجتمع المدني" في العملية "الثلاثية" مثل المنظمات غير الحكومية، و يصرون على أن الحكومات المعنية ومنظمات العمال وأصحاب العمل هي الوحيدة التي تستطيع قانونياً تمثيل الأعضاء المنتسبين إليها. وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية ، المرجع السابق .

"الشركاء الاجتماعيون" أو ثلاثياً، و تتضمن الحكومات إليهم. و قد يتخذ الحوار الاجتماعي الثنائي شكل مفاوضة جماعية أو أشكالاً أخرى من التفاوض و التعاون و منع النزاعات و تسويتها .
أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال و أصحاب العمل و الحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة و القوانين و غير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال و أصحاب العمل ¹ .

و إلى يومنا هذا فإن عبارة " الحوار الاجتماعي" تُستخدم بمعنى " الثلاثية" أو التعامل الثلاثي بين الحكومة بصفقتها ممثلة للدولة، و منظمات أصحاب العمل و العمال، و ذلك بقصد التعامل مع المسائل و صياغة و تنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي و الاقتصادي. و يسعى الحوار الاجتماعي في هذا المعنى إلى تحقيق فهم أكبر للمصالح المتعارضة للأطراف بهدف المصلحة العامة. و يمتاز الحوار الاجتماعي بمجموعة من الخصائص التي تميزه :

- فهو يستند إلى تغليب لغة العقل و المنطق و الموضوعية و سيطرة المصالح العامة على المصالح الخاصة و ضرورة وجود النية الصادقة و الإيمان بالحوار كأسلوب للحل.
- الحوار الاجتماعي لا يقوم إلا بمشاركة أطراف الإنتاج الثلاثة الحكومات و أصحاب العمل و العمال، و لا يمكن إجراء حوار حقيقي عند غياب طرف من أطراف الإنتاج عن طاولة الحوار.
- إن الحوار الاجتماعي يختلف عن التفاوض الجماعي، لان هذا الأخير يهتم بتنظيم ظروف العمل و شروطه و علاقاته، في حين أن الحوار الاجتماعي يتجاوز ذلك ليشمل قضايا مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد و التعليم و الصحة و التشغيل و ظروف العمل و غيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع.

الفرع الثاني : أهمية الحوار الاجتماعي

يعتبر الحوار الاجتماعي حالياً أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج و تمكين أطراف الإنتاج من مواجهة الظروف الاقتصادية العالمية المتغيرة ، خاصة منها ظاهرة العولمة ² التي أدت إلى التحرير شبه المطلق لحركة السلع و الخدمات و رؤوس الأموال و الاستثمارات المباشرة مما يفتح المجال أمام منافسة أكثر شمولية و اشد تأثيراً، و لكن الملاحظ أن الرأسمالية تسمح بتحرير ذلك و لكنها تضع مختلف القيود أمام حركة قوة العمل في السوق العالمية، لان تحرير قوة العمل لا ينسجم مع مصالحها ³ .

¹ - مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي الدورة 102 جنيف، التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي 2013 ص 12.

² - حبيب كاظم، العولمة الجديدة، مجلة الطريق، العدد الثالث ، السنة السابعة و الخمسون 1998 ص 65 - 73 .

³ - سمير إبراهيم، مستقبل العولمة، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، السنة الثانية ، دمشق 1998 ص 14 .

إضافة إلى إهمال البعد الاجتماعي عند وضع السياسات الاقتصادية و الاجتماعية، بحيث ساهم الانتشار المذهل للعولمة في تدمير النقابات العمالية و أدت المنافسة غير النزيهة إلى سحق الناس و تضييع فرص العمل، مما يهدد التماسك الاجتماعي و تزايد الهوة بين الفقراء و الأغنياء¹ .

دون أن ننسى الدور السلبي الذي لعبته الشركات العالمية متعددة الجنسيات في رفع نسب البطالة، حيث أن إدخال التكنولوجيا الحديثة المرافقة للعولمة أدت إلى تعزيز الاتجاه المدعم لفكرة الاستغناء المتواصل عن اليد العاملة، و إلغاء عدد كبير من المهن و الوظائف بعد دخول استعمال آلات بشكل متزايد مكان الإنسان. و بالتالي ساهمت هذه الظاهرة في إخراج الكثير من العمال من دائرة العمل و تحولهم إلى دائرة العاطلين عن العمل² .

إضافة إلى الضغط الذي تفرضه تلك الشركات على الحكومات الوطنية من أجل تخفيض الإنفاق العمومي و الأجور و إعانات البطالة و الضمان الاجتماعي، مقابل استثمارها في بلد معين دون الآخر. في ظل هذه الظروف الصعبة و المعقدة، تبرز أكثر أهمية الحوار الاجتماعي، الذي يجمع كل أطراف الإنتاج الحكومة و أرباب العمل و ممثلي العمال في ظل إستراتيجية وطنية قائمة على أساس التشاور و التفاوض حول كل ما يخص العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية، من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي و الاجتماعي المتوازن. و في الكثير من الدول، أدى الحوار الاجتماعي إلى إبرام عدد كبير من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، ساهمت بشكل كبير في ضمان السلم و الاستقرار الاجتماعيين لفترات طويلة .

و تبرز أكثر أهمية الحوار الاجتماعي من خلال إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة³ من خلال ما جاء في ديباجة الإعلان إلى أن " الحوار الاجتماعي و ممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات و المنظمات الممثلة للعمال و المنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود و غيرها أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول و بناء التلاحم الاجتماعي و إرساء سيادة القانون ". أما البند الثالث من نفس الإعلان، فأكد على تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي باعتبارهما انسب وسيلتين من أجل:

¹ - جلال محمد نعمان، العولمة بين الخصائص القومية و المقترضات الدولية، مجلة السياسة الدولية ، العدد 134 القاهرة 1998 ص 44 .

² - عبد القادر عزوز، التنمية و الحوار الاجتماعي، سلسلة كراسات عمالية، الكراس الرابع، الصادرة عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية، سوريا، الطبعة الأولى، أفريل 2011 ص 43 .

³ - المؤرخ في 2008 .

- تكيف تنفيذ الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات و ظرف كل بلد.
- ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي و التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية.
- تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة التي تؤثر في استراتيجيات و برامج العمالة و العمل اللائق.
- إضفاء الفاعلية على قانون و مؤسسات العمل بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام و تعزيز العلاقات الصناعية الجيدة و بناء نظم فعالة لتفتيش العمل.

أما على المستوى العربي، فان منظمة العمل العربية كان لها دور كبير في إرساء و دعم أسس الحوار الاجتماعي، بداية بما ورد في المادة 15 من ميثاق العمل العربي¹ أن " الدول العربية توافق على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب العمل و العمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة ... " . هذا يؤكد على أهمية و فعالية الحوار الاجتماعي منذ تأسيس منظمة العمل العربية ، وصولاً إلى مختلف اتفاقيات العمل العربية التي أصدرتها² . إضافة إلى انعقاد المنتدى العربي للتشغيل الذي نظم مشاركة بين منظمة العمل العربية و الدولية³ و الذي جاء ليكمل جهود منظمة العمل العربية، الذي دعا إلى المزيد من التعاون الإقليمي من خلال التأكيد:

- أهمية الحوار كوسيلة و أداة فعالة لمواجهة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال التأكيد على شروط الحوار و آلياته و أدواته و أسسه.
- أكدت أن أهم العوامل المحفزة لوجود حوار اجتماعي فعال من خلال وجود منظمات لأصحاب العمل و العمال مستقلين .

- أن الحوار ليس فقط لمواجهة الأزمات بل هو أداة يمكن استخدامها في فترات الرخاء. ثم انعقد المؤتمر الإقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية بالمغرب تحت إشراف منظمة العمل العربية⁴ ، حيث أكد على أن الحوار الاجتماعي يستمد قوته من التشريعات الوطنية و معايير العمل الدولية و العربية، إضافة إلى تعزيز مبدأ الثلاثية على كافة مستويات العمل و التأكيد على ضرورة الاستفادة من تجارب التشريعات المقارنة العربية منها و الأجنبية الناجحة في مجال الحوار الاجتماعي.

¹ - الميثاق العربي للعمل الذي اقره وزراء العمل العربي في بغداد يوم 12 جانفي 1965 .

² - عبد القادر عزوز، التنمية و الحوار الاجتماعي، سلسلة كراسات عمالية، الكراس الرابع، الصادرة عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية، سوريا، الطبعة الأولى، افريل 2011 ص 43 .

³ - المنعقد ببيروت لبنان في تشرين الأول 2009 .

⁴ - المنعقد بالرباط المغرب تحت إشراف وزارة التشغيل و التكوين المهني المغربية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية و العربية من 14 إلى 16 ديسمبر 2010 .

المطلب الثاني : مؤسسات و آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر

نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل من حيث كونها قائمة بين أطراف ذات مصالح متناقضة و من ثمة إمكانية حدوث نزاعات حول شروط و ظروف العمل، كان من الضروري إنشاء مؤسسات الحوار الاجتماعي للتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال و الهيئات المستخدمة لضمان استمرارية علاقة العمل .

الفرع الأول : مؤسسات الحوار الاجتماعي

يتخلل الحوار الاجتماعي كل أنواع التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات و أصحاب العمل و العمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك و المتعلقة بالسياسة الاقتصادية و الاجتماعية. يعتبر الحوار الاجتماعي الأداة الأنسب لضمان ظروف معيشة و عمل أفضل و عدالة اجتماعية أكبر.

قسم هذا الفرع إلى عنصرين تناولنا مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر في العنصر الأول، و من باب المقارنة خصصنا العنصر الثاني إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي في بعض القوانين المقارنة.

أولا : مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر

من خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لمجال علاقات العمل، يمكن تحديد المؤسسات التي يعتمد عليها المشرع الجزائري في تحقيق السلم و الاستقرار الاجتماعي سواء على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني. فتوجد منها على مستوى المؤسسة كلجنة المشاركة و لجان النظافة و الأمن، و البعض منها تمارس صلاحياتها و مهامها على المستوى الوطني كما هو الحال بالنسبة للمجلس الاقتصادي و الاجتماعي و مفتشية العمل . لهذا خصصنا الجزء الأول من هذا العنصر إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي الموجودة على مستوى المؤسسة أما الجزء الثاني فخصص لمؤسسات الحوار على المستوى الوطني .

1- مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة :

من خلال استقراء النصوص التشريعية و القانونية المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر، يمكن تحديد بعض الأجهزة و المؤسسات التي يعتبرها مؤسسات للحوار الاجتماعي و لو بصورة غير مباشرة كما هو الحال بالنسبة للجنة المشاركة و لجنة النظافة و الأمن، من خلال الصلاحيات التي تتمتع بها. كما يمكن اعتبار مكاتب المصالحة كذلك من أجهزة الحوار مادام أنها تتولى حل المنازعات الفردية التي تنشأ بين المستخدم و عماله .

أ - لجنة المشاركة:

إن دور الذي تقوم به لجنة المشاركة، جعل منها مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة¹، فمشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة حق من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال². حيث تنشأ لجنة المشاركة على مستوى كل مؤسسة تستخدم 20 عاملا على الأقل، تمارس صلاحيتها بواسطة مندوبي العمال³ بعد أن يتم انتخابهم في اقتراع فردي سري من العمال المرشحين البالغين 21 سنة كاملة و اقدمية سنة على الأقل في الهيئة المستخدمة، و يستثنى من الترشح الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة و أصول المستخدم و فروع و حواشيه أو أقاربه من الدرجة الأولى، إضافة إلى الإطارات المسيرة من العمال أو من يتمتعون بسلطة تأديبية أو فاقدي حقوقهم المدنية و الوطنية⁴.

و تجتمع مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل تحت رئاسة المستخدم بعد أن يقدم يبلغ جدول الأعمال إلى لجنة المشاركة في اجل 30 يوما على الأقل. أو تجتمع بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، على أن يبلغ المستخدم بجدول أعمالها قبل 15 يوم من انعقادها. و من خلال مثل هذه الاجتماعات يدخل طرفي علاقة العمل في حوار و تشاور حول الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة و حول الوضعية الاجتماعية لعمالها، من خلال إطار قانوني يتمثل في لجنة المشاركة بواسطة الصلاحيات التي تتمتع بها :

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل و الخاصة ب: تطوير إنتاج المواد و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين و هيكل الشغل، نسب التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي. مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية و الأمن و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹ - و كان الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. ج ر رقم 17 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، أول قانون صدر في الجزائر يمنح العمال هذا الحق، فالنظام الاشتراكي الذي كان منتهج آنذاك يفترض ملكية العمال لوسائل الإنتاج، و بالتالي لهم الحق في إبداء رأيهم في القرارات التي تتخذها المؤسسة، من خلال تواجدهم في كل من مجلس العمال، اللجان الدائمة و مجلس المديرية.

² - المادة 05 من قانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ...المشاركة في الهيئة المستخدمة " .

³ - المادة 99 من قانون 11/90 يحدد مندوبي العمال كالتالي: من 20 إلى 50 عامل مندوب واحد، من 51 إلى 150 عامل مندوبان، من 151 إلى 400 عامل أربعة مندوبين، من 401 إلى 1000 عامل ستة مندوبين و يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 5000 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل.

⁴ - المادة 97 من القانون 11/90 السابق الذكر.

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة ب : المخططات السنوية و نتائج تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل و طرق التحفيز، و مراقبة العمل و توقيتته) مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، و إعادة توزيع العمال، و تقليص عددهم) ، مخططات التكوين المهني و تحديد المعارف و تحسين المستوى ، نماذج عقود العمل و التكوين و التمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة .

- الاطلاع على الكشوفات المالية للهيئة المستخدمة (نسب الأرباح و الخسائر) .

- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع و العلاقات مع الغير و المسائل التي تكتسي طابع الكتمان و السرية.

كل هذه الصلاحيات تعكس الدور الذي تقوم به لجنة المشاركة داخل المؤسسة، معتمدة على الحوار و التشاور في مناقشة كل المسائل التي تندرج في إطار صلاحياتها و بالتالي تعتبر إطار من اطر الحوار الاجتماعي، من شأنها أن تساهم في تحقيق نوع من الاستقرار و السلم الاجتماعي في علاقات العمل.

ب- لجنة النظافة و الأمن:

من بين الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم، توفير الوقاية الصحية و الأمن داخل الهيئة المستخدمة¹ من اجل حماية العمال من كل الأخطار و الحوادث التي من شأنها أن تهدد صحتهم و حياتهم. تجسيدا لهذا ألزم المشرع الجزائري كل المؤسسات التي تشغل أكثر من 9 عمال على الأقل لمدة غير محددة ، أن تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن² ، نفس الأمر ينطبق على المؤسسات التي تشغل عمالا لمدة محددة ، أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية و الأمن بمساعدة عاملين أكثر تأهيلا في هذا المجال.

¹- المادة 05 من القانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : ... الوقاية الصحية و الأمن " .

²- المادة 23 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالنظافة و الأمن و طب العمل ، ج ر رقم 04

2- مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى الوطني :

تعتبر مفتشية العمل مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي بين طرفي علاقة العمل، خاصة عندما تتولى تسوية منازعات العمل الجماعية، إذا فشلت تسويتها الداخلية على مستوى المؤسسة ، محاولا التقريب بين وجهات نظرهم و إيجاد حلول حتى لا تتأزم الوضعية الأكثر قبل دخولها مرحلة التسوية القضائية .

إضافة إلى المجلس الاقتصادي و الاجتماعي الذي يعتبر أحد أشكال الحوار الاجتماعي و مؤسساته¹ ، كونه فضاء استشاري لتمثيل منظم للقوى الاقتصادية و الاجتماعية، يتضمن ممثلين عن الحكومات و أصحاب العمل و العمال و حاملي التأهيل العلمي و الأكاديميين... الخ، ساعيا إلى التعبير عن إرادة المجتمع المدني و مصالحه في السياسات الاجتماعية و الاقتصادية الأساسية في البلاد.

أ- المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل

تم إنشائه بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، تجسيدا للإطار الوطني الاستشاري، حيث يفسح المجال للشركاء الاجتماعيين للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، إلى جانب كونه يشكل همزة وصل بين أطراف الإنتاج الثلاث، من خلال تشكيلته² . بحيث يرأسه وزير العمل و الضمان الاجتماعي أو ممثله و يضم ممثلا واحد عن الوزارات التالية، وزارة العمل، الصحة، السكن، الصناعة، المناجم، الفلاحة ، التعليم العالي و البحث العلمي، النقل، البيئة، المدير العام للحماية المدنية أو ممثله، المدير العام للمعهد الوطني للنظافة و الأمن، المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات

¹- في الجزائر لقد برزت هذه المؤسسة الاستشارية للوجود في سنة 1968 و سرعان ما انحلت في سنة 1976 غداة انتخابات أول مجلس شعبي وطني في الجزائر، فالمسؤولين آنذاك ظنوا بأن بوجود المجلس الشعبي الوطني، ليس لهم حاجة لمجلس اقتصادي و اجتماعي، خاصة أن هيمنة الحزب الواحد على الفكر الاقتصادي و الاجتماعي و توجيه النمو للبلاد لا يفتح المجال للتشاور، و هذا ما يدل على الجهل الأعمى و الكلي لدور هذه الهيئة الاستشارية في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي. و في سنة 1994 في ظروف اقتصادية و سياسية خاصة أبدت السلطات العمومية نوعا من الحنكة و سداد العقل، حين ما فكرت في وضع جهاز استشاري و الفضاء للحوار حتى يكون سندا للجهاز التنفيذي من خلال آراءه و استشاراته التي يمكن أن يبديها. بن عباس كعبوش سامية عضو بالمكتب المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي بالجزائر من ترقية الحوار الاجتماعي و الاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية ص 2 .

²- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره ، ج ر رقم 35 .

الاجتماعية، مسؤول الهيئة الجزائرية للوقاية في البناء و الأشغال العمومية، المدير العام للمؤسسة الوطنية للاعتماد و المراقبة التقنية، المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية، 12 عضوا ممثلا عن العمال يتم تعيينهم بناء على اقتراح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، و 12 عضوا ممثلا للمستخدمين يتم تعيينهم بناء على اقتراح منظمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم ، و 12 شخصية معينون بسبب كفاءاتهم من بينهم 5 على الأقل أخصائيين في مجال طب يختارون بالتشاور مع وزارة الصحة. يجتمع مرتين في السنة في دورة عادية بناء على استدعاء رئيسه و هو وزير العمل و الضمان الاجتماعي، و يمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب أغلبية أعضائه أو من رئيسه¹ .

فاتحا مجال الحوار و التشاور أمام الشركاء الاجتماعيين من اجل مناقشة كل القضايا المتعلقة بالصحة و الوقاية و طب العمل في مختلف المؤسسات. و يمكن كل طرف من طرح و نقل انشغالاته سواء أكانوا عمالا أو مستخدمين إلى الطرف الآخر من جهة و إلى الدولة ممثلة في الوزارة الوصية من جهة ثانية، و عند نهاية كل سنة يرفع المجلس تقريرا و يرفع إلى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي² ، من اجل اتخاذ كل التدابير الضرورية بناء على الملاحظات التي وجهت إليها بناء على ما اتفق عليه أعضاء المجلس، و بهذا يشكل المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر من خلال تشكيلته المتنوعة التي تشمل كل القطاعات التي لها علاقة بمجال الوقاية الصحية و طب العمل و المهتمة به دون استثناء، إضافة إلى قدرته على جمع كل الأطراف على طاولة واحدة .

و امتدادا للدور الذي يقوم به المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل، تم تدعيمه بتأسيس المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية³ ، الذي يعتبر آلية من آليات التي تدعم الحوار الاجتماعي ، حيث وضع تحت وصاية الوزير العمل و الضمان الاجتماعي، يقوم بجميع النشاطات المتعلقة بترقيـة و تحسين شروط النظافة و الأمن في وسط العمل و تطبيق برامج البحث و التطور و التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، مساعدة جميع المؤسسات العمومية و الخاصة على مستوى التراب الوطني، إحصاء في أماكن العمل، الخطر و النقائص في جهاز الوقاية من حوادث العمل و الأمراض

¹ - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 السابق الذكر .

² - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 209/96 السابق الذكر .

³ - بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000 المؤرخ في 23 أوت 2000.

المهنية، ضمان التكوين عن طريق تجديد المعلومات و تحسين المستوى للمستخدمين في إطار التشريع و التنظيم الساري المفعول، الإعلام و التحسيس عن طريق تطوير فكر الأمن المهني في وسط العمل. إن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يدل على عزم السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية بالخبرات العلمية في مجال تكوين الموارد البشرية المتخصصة و إجراء البحوث و الدراسات و المساهمة في وضع البرامج العملية الهادفة إلى تحسين ظروف العمل و توفير الحماية الكافية للعامل. و في هذا السياق، فقد شرع المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في تنفيذ برنامج إعلامي بداية من سنة 2005، متمثلاً في عدة أنشطة منها تنظيم أيام دراسية حول الموضوع للتأكيد على ما يكتسبه جانب الوقاية من أهمية. و يرمي إلى نقل انشغال الوقاية من الأخطار المهنية من منظور محيط المؤسسة و منصب الشغل إلى أوسع من ذلك ، أي بإضافة الفضاء الخارجي لهذه المؤسسة و كل ما يمكنه أن يتأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بنشاط المؤسسة أو منتوجها، على أن تصب هذه الأهداف كلها في إطار مسار التنمية المستدامة¹ .

إضافة إلى تنظيمه على مستوى مركز التكوين التابع لمؤسسة ميناء وهران يوماً دراسياً حول مساهمات مؤسسات الميناء في عمليات الوقاية من الحوادث المهنية بمشاركة مسؤولي و مسيري 10 موانئ ، حيث تناول المشاركون لدور الحماية في تسيير مختلف الأخطار المهنية، علماً بأنه تم القيام بتجارب عديدة على مستوى موانئ الجزائر و عنابة و آرزو، من أجل التعرف على المخاطر و النقائص المتصلة بإجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مع البحث عن أسبابها. و قد أكد المتدخلون على ضرورة وضع إستراتيجية لمحاربة ظاهرة حوادث العمل و التقليل منها قدر الإمكان و ذلك من خلال التحقيقات الميدانية و التحاليل العملية لهذه الحوادث و يجب أن يهتم العلم بإحصاء مختلف الحالات المرضية من خلال تحديد الأسباب و طبيعة الحوادث لاتخاذ الإجراءات العملية و سيكون احترام هذا العمل الذي يقوم المختصون بمثابة حجر الزاوية للتقليل من عدد حوادث العمل² .

¹ - أعتقد أن هذه المبادرات قد تساهم في إرساء ثقافة الوقاية في مجال الأمن و الصحة المهنيين، بحيث أن تضافر جهود جميع الأطراف من عمال و أصحاب عمل و حكومة و كل من له ارتباط، يعد من المبادئ الثابتة على اعتبار أن ذلك هو المسلك الأنجع لضمان الأمن و السلامة في أماكن العمل خاصة و ما نسميه ببيئة العمل عموماً و لتصفية المناخ المهني و جعله موقعا لإنشاء الثروة في كنف الأمان و السلامة. كلمة السيد طيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي بمناسبة اليوم الدراسي حول الإعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية 18 ديسمبر 2005 .

² - فعلى مستوى ميناء وهران يتم سنوياً تسجيل 50 حادثاً عمل، مما يؤثر على سير العمل ونوعيته. إضافة إلى وفاة مليوني شخص سنوياً على المستوى العالمي، حيث أثبتت دراسة تم القيام بها سنة 2002 أن مادة الاميانيت وحدها تساهم في موت مئة ألف شخص سنوياً على المستوى العالمي، موقع المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية في 21 أفريل 2008 .

و عليه فإن تحسين ظروف العمل لا يمكن أن تتم دون احترام أدنى شروط العمل في مجال النظافة و الأمن. إلى جانب التكتيف من عمليات المراقبة من خلال تدعيم حملات التوعية لصالح العمال و الإطارات و الشريك الاجتماعي. و في هذا الإطار تم التطرق إلى العديد من المواضيع ذات العلاقة بموضوع الحماية و الوقاية من حوادث العمل و خصوصا تجربة المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية، على مستوى مختلف الموانئ كما تم بالمناسبة التطرق بالتفصيل إلى الإطار التشريعي في هذا المجال و قد تم بالمناسبة اقتراح تشكيل بنك معلومات تختص بجمع المعطيات التي تمكن بعد معالجتها من تقليص هذه الحوادث، علما أن تكتيف عمليات التحسيس و التوعية على مستوى مختلف المؤسسات و تشجيع التحقيقات الدورية من شأنه أن يخدم بصورة عملية الإستراتيجية الوطنية لمحاربة نقشي ظاهرة حوادث العمل .

ب- المجلس الاقتصادي و الاجتماعي:

يعتبر المشرع الجزائري المجلس الاقتصادي و الاجتماعي¹ مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي و التشاور² . من خلال مناقشة القضايا الوطنية المهمة على غرار الانضمام إلى منظمة التجارة الدولية و أثر هذا الانضمام على الاقتصاد و المفاوضات الشراكة مع الاتحاد الأوروبي .

و نظرا لأهمية المشاركة المنظمة للمواطنين في صنع السياسات و القرارات التي تعنيهم، تم إنشاء المجلس ليكون منبرا فاعلا للحوار بين الشركاء الاجتماعيين وصولاً إلى أفضل السياسات التي تحقق الانسجام و تعزيز السلم الاجتماعي و العدالة الاجتماعية و الاقتصادية، ليكون إطارا لمشاركة كافة الشركاء الاجتماعيين و ممثلي مؤسسات المجتمع المدني في تطوير السياسات الاجتماعية و الاقتصادية و خلق توافق حولها. حيث يتكون من 180 عضوا مؤهلا في كل المجالات، 50 % منهم أي 90 عضوا يمثلون القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، 9 أعضاء منهم ممثلين عن المؤسسات و الهيئات العمومية، و 9 ممثلين عن المؤسسات الخاصة و أصحاب الحرف و صغار التجار، و 9 آخرين ممثلين عن المستثمرات و التعاونيات الفلاحية، و ممثلين عن الإطارات المسيرة في القطاع العمومي الاقتصادي و الثقافي و الاجتماعي و التربوي في حدود 9 أعضاء، و مثلهم ممثلين عن الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي و الثقافي و 9 أعضاء ممثلين للجالية الجزائرية بالخارج و 30 عضوا ممثلا للعمال الأجراء

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي و الاجتماعي المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 ، ج ر رقم 64 المؤرخة في 10 أكتوبر 1993 .

² - المادة الثانية من المرسوم السابق " المجلس جهاز استشاري للحوار و التشاور في الميادين الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية " .

و 06 أعضاء ممثلين عن المهن الحرة¹ . و في حدود 25 % تمثل الإدارات و مؤسسات الدولة و 25 % الباقية تمثل الشخصيات المؤهلة بالنظر إلى تأهيلها الشخصي² .

يجتمع المجلس علنية ثلاثة مرات سنويا في دورات عادية، و قد يجتمع في دورات غير عادية بناء على طلب من مكتبه أو من بطلب من الحكومة أو بطلب من ثلث أعضاءه³ . يتضمن المجلس خمسة لجان دائمة، لجنة التقييم، لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، لجنة علاقات العمل، لجنة التهيئة الإقليمية و البيئة، لجنة السكن و الاحتياجات الاجتماعية. تعد لجنة التقييم تقارير ظرفية كل 6 أشهر عن الوضع الاقتصادي و الاجتماعي في البلاد⁴ ، مبرزة ما أنجزته الدولة من أعمال و تأثيرها على النشاط الاقتصادي من جهة و على الوضع الاجتماعي من جهة ثانية .

أما لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية تقوم بتحليل كل الوثائق و التقارير المتعلقة بسياسات التنمية و مدى تأثير النمو الاقتصادي و التقدم الاجتماعي. في حين تتكفل لجنة علاقات العمل بتحليل الأدوات القانونية و الآليات المنفوق عليها التي تحدد تطور الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين و تحسين العلاقات الاجتماعية المهنية، من خلال دراسة مشاكل العمل و التشغيل، ظروف العمل و الوقاية من الأخطار المهنية، و دراسة العلاقات المهنية في عالم الشغل و ترقية الحوار الاجتماعي.

- دور المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و أهدافه :

يحاول المجلس باعتباره إطارا للحوار الاجتماعي مرافقة ديناميكية الحركة العميقة للمجتمع مع إعطاء للديمقراطية الاجتماعية الوجه التحرري بين كل من القوى الاقتصادية و الاجتماعية بإمكانها أن تتقارب. و هكذا يعد كهزمة وصل في ظل اختلاف المقاربات للانشغالات، التي تبدو من الوهلة الأولى متناقضة بين حساسيات تبحث عن تعبير مخالف. فاستطاع المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي أن يفرض وجوده كقطب للتشاور و التفكير و الحوار⁵. و يمكن حصر دوره في :

¹ - المادة 05 من المرسوم الرئاسي السابق الذكر .

² - طبقا للمادة 07 من المرسوم السابق الذكر يعين رئيس الدولة نصف أعضاء المجلس بحكم تأهيلهم الشخصي أما النصف الباقي يعينهم رئيس الحكومة.

³ - المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم 398/94 المؤرخ في 19 نوفمبر 1994 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي و الاجتماعي، ج ر 78 .

⁴ - المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 398/94 السالف الذكر .

⁵ - بن عباس كغوش سامية عضو بالمكتب المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، المرجع السالف الذكر ص 2 .

- تنوير السياسات العمومية في كل القضايا المتعلقة بالنمو الاقتصادي و الاجتماعي من خلال توصيات التي يقدمها بعد إخطاره.

- ضمان استمرار الحوار و التشاور بين الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين مع البحث عن توافق أثناء إعداد اقتراحات ذات المصلحة العامة .

- تقديم الاقتراحات و التوصيات و إبداء آرائه حول القضايا التي تندرج في مجال اختصاصاته¹.

- تقويم المسائل ذات المنفعة الوطنية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية و الثقافية و دراستها.

- إمكانية مناقشة أي قضية أو ملف يندرج ضمن اختصاصاته.

يهدف المجلس الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر الاعتماد على مقاييس و معايير دولية من خلال، إعادة الاعتبار للكفاءات التنظيمية و القدرات و الطاقات الخلاقة للخبرة الموجودة داخل المجلس، إعادة تشكيل أسس منهجية، بتدعيم المجلس بأصحاب خبرة عالية من الداخل أو من الخارج ، تقنين آليات البحث و التحليل ، جعل من موسم 2007/2006 ، سنة انطلاق 5 تقارير ذات أهمية قصوى، سنتشأ سنويا بصفة متكررة كإطار لورقة عمل المجلس، خاصة بالتنمية البشرية، الفقر، الحريات الاقتصادية، الحكم الراشد، و الاقتصاد، إنجاح بناء حد مشترك، عملي مع الجهاز التنفيذي و السلطات العمومية، محاولة إدراج النظام المعياري مع تحديد نظام الوظيفة الهندسية المؤسساتية الوطنية.

و لذا يجب تفقد من ألان لآخر البرامج و المخططات الحكومية التي تشكل الرهانات الإستراتيجية، للتمعن في ظروف و كيفية نجاحتها، و يكون ذلك من خلال تقويمات شاملة لا تتأني إلا على من خلال تحقيق الأهداف السابقة، من خلال كذلك تعديلات مؤسساتية و نظامية، باتخاذ إجراءات و متابعة الانعكاسات الناجمة عن العقد المشترك للاتحاد الأوروبي، و النظام المستقبلي للمنظمة العالمية للتجارة ، ترقية المؤسسة الاستشارية الوطنية إلى مفهوم الحكم الراشد لتصبح قادرة على:

- جعل المجلس كطاولة التشاور و الحوار المستمر، بالمقاربة أكثر بين القوى العمومية، المنظمات الدولية الغير حكومية، الشخصيات المستقلة، الشبكات الوطنية الخبيرة و الباحثة، مراكز الدراسات و البحث.... الخ.

- الارتقاء بالمجلس إلى قطب لا يعلى عليه من حيث الجاذبية للآليات الدولية للتقويم و متابعة السياسات العمومية.

¹ - عبد الله قاضية ، التاطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي جامعة وهران ، العدد 03 سنة 2013 ص 134 .

- جعل من المجلس من خلال وظيفته الكبيرة كمستشار عضوي محبذ عند أسمى القوى الوطنية و السلطات العمومية على أوسع نطاقها.

الفرع الثاني: اجتماعات و لقاءات الثلاثية و طبيعتها القانونية

منذ بدايتها سنة 1991¹ انعقدت أكثر من 16 لقاء ثلاثيا بين الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و التي تعتبر آلية من آليات الحوار الاجتماعي ، حيث ساهمت بشكل كبير في تحقيق نوع من الاستقرار و السلم الاجتماعي في الجزائر، من خلال القضايا التي عالجتها منذ بدايتها ، خاصة منها مسائل رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في كل مرة، إضافة إلى تحسين القدرة الشرائية. سنتعرض في الجزء الأول من هذا الفرع إلى مضمون بعض الاجتماعات و لقاءات الثلاثية ، ثم نتعرض إلى طبيعتها القانونية في الجزء الثاني .

أولاً: اجتماعات و لقاءات الثلاثية

نظرا لكثرة هذه اللقاءات فقد وقع اختيارنا على لقاء الثلاثية المنعقد يومي 30 سبتمبر و 01 أكتوبر 2006 الذي عرف لأول مرة إبرام ما يسمى بالعقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر، ثم نتعرض إلى لقاء الثلاثية رقم 14 نظرا لأهميته و إلى القرارات النوعية التي تم توصل إليها .

1 - لقاء الثلاثية المنبثق عنه إبرام العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي :

توجت الثلاثية المنعقد يومي 30 سبتمبر و 01 أكتوبر 2006 بين الأطراف الثلاثة، الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، بعدما تم اقتراحه في الثلاثية التي سبقت². و اعتبارا للإجماع الواسع للشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين و التفاهم حول تعزيز المكاسب السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تضمن الاستقرار الاجتماعي الذي يعد شرطا لا مناص منه لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المتكاملة و المستدامة.

و اعتبارا أيضا لكون تضافر جهود كافة الأطراف في العقد يعد أمرا ضروريا لبناء اقتصاد قوي قوامه الجهد المنتج، و غايته تحسين الأوضاع الاجتماعية، الأمر الذي يسمح بالاندماج بنجاح ضمن الاقتصاد العالمي المبني على المردودية و القدرة التنافسية، و رغم كل الإيجابيات التي أشار إليها العقد التي عرفتتها تلك الفترة، منها انخفاض معدل البطالة و ارتفاع نسبة دخل الفرد السنوي ، و تسديد نسبة كبيرة من الديون

¹ - أول لقاء ثلاثي انعقد بالجزائر كان من 18 إلى 22 نوفمبر 1991 ، عبد الله قاضية ، التاطير القانوني للحوار

الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق الذكر ص 127 .

² - و المنعقدة يومي 03 و 04 مارس 2005.

التي كانت مترتبة على الجزائر، انخفاض نسبة التضخم، و إنشاء عدد كبير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹.

إلا انه بالرغم من هذه الإنجازات، تواجه الجزائر تحديات كبرى تتمثل على الخصوص في ضرورة مواصلة الجهد لتدارك التأخر الاقتصادي و التكنولوجي، و تخفيض مستوى البطالة بحيث يكون أكثر دلالة و توفير أحسن الشروط لاندماج اقتصادنا ضمن الاقتصاد العالمي، و ركز العقد على مجموعة من الالويات التي يجب العمل على تحقيقها منها، ترقية المناطق المحرومة و تقليص الفوارق، و تنمية عالم الريف، و محاربة الفقر و التهميش، و إشراك أكبر للمرأة في أعمال التنمية، و إعادة تأهيل الموارد البشرية، و بالأخص ترقية التشغيل و إدماج الشباب في دائرة الإنتاج.

و لكن لا يتحقق هذا إلا من خلال تنفيذ هذه البرامج و ضمان فاعليتها يستلزمان حشد جميع الطاقات، بما فيها الجالية بالخارج، و الانسجام الوثيق بين التوجهات الوطنية الكبرى و البرامج المحلية و القطاعية، بالإضافة إلى التوافق و التكامل بين الفاعلين و الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين، من أجل إبرام تحالفات شراكة إستراتيجية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، فالعقد يقوم على منطق الشراكة من أجل التنمية و يركز على التزام كافة الشركاء الاجتماعيين بالعمل على تحقيق نمو قوي و مستديم وعلى توزيع عادل لثمرات التنمية. و ساهم العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في الحد من التوتـرات و تشجيع الشراكة، و يعد آلية لترقية مسار الدولة في النمو و التنمية، و يدعم الحوار من خلال مجموعة من الأطر و الآليات المناسبة للتشاور و تبادل الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، و هو يشكل بذلك إطارا متميزا للمسئولية و أداة لتدعيم الحوار الاجتماعي.

و من بين الأسس التي يقوم عليها هذا العقد، اعتبار العمال هم المحور المركزي في كل سياسة تنموية باعتبارهم شريك لا يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي، و خلق مناصب العمل اللائق، و إنماء المداخل و توزيعها، هي أساسا من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية و تتوقف على قدرتها الإنتاجية و مردوديتها، فالمؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة، و لا

¹ - تراجع نسبة البطالة التي انتقلت من 29,3% سنة 1999 إلى 15,3% سنة 2005، التحكم في التضخم الذي تراجعت نسبته إلى 1,6% سنة 2005، ثم إلى 1% خلال السداسي الأول من سنة 2006، تخفيض حجم المديونية التي انتقلت من حوالي 30 مليار دولار في نهاية سنة 1998 إلى 7 ملايين دولار في نهاية شهر جوان 2006، و من المتوقع أن تنخفض إلى حوالي 5 ملايين دولار في نهاية سنة 2006، إنشاء 92.554 مؤسسة صغيرة و متوسطة باستثمارات إجمالية قدرها 579,9 مليار دج، إنشاء حوالي 58.000 مؤسسة مصغرة باستثمارات إجمالية قدرها 98,3 مليار د.ج، ارتفاع الناتج الداخلي الخام للفرد الذي انتقل من 108.064 دج للفرد (1623 دولار) سنة 1999 إلى 227.400 دج للفرد (3100 دولار) سنة 2005، مضمون العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي السابق الذكر.

يمكن لأية سياسة تنموية أن تكون مجدية ما لم تجعل ترقية المؤسسة الإنتاجية في صدارة أولوياتها¹ ، كما أن أية سياسة اقتصادية لن تجدي نفعا إذا كانت المؤسسة التي تنشط السوق و تعيش من السوق لا تدرج ازدهارها ضمن ازدهار الوطن ككل، و اعتبار المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي بالنسبة للتعبئة الوطنية لخدمة التنمية و لإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني ، هي بالضرورة محور أساسي في العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي. أما الأهداف التي حددها العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي من أجل تحقيقها :

- تكثيف الإنتاجية لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحسين مردودية كافة عوامل الإنتاج، و العمل على عصرنة و فاعلية المؤسسة من خلال تثمين الموارد المادية و البشرية، و إدماج التكنولوجيات الجديدة .

- مواصلة الجهود الرامية إلى تقليص مستوى نسبة البطالة المسجل حاليا مع رسم كهدف لسنة 2010 و هو الوصول إلى تخفيض محسوس لنسبة البطالة بحيث تصل إلى أقل من 10%.

- ترقية اقتصاد منتج مولد للثروة و لمناصب الشغل،

- مواصلة تكثيف محاربة الاقتصاد الموازي، بإشراف من السلطات العمومية و بمساهمة المؤسسات الاقتصادية و منظمات أرباب العمل و نقابات العمال.

- تحسين القدرة الشرائية الذي يبقى مرتبطا ارتباطا وثيقا بإنتاج الثروة.

- مواصلة إصلاح هيئات وأدوات الرقابة و محاربة الفساد و الأشكال المضرة للاقتصاد الوطني.

و قد حدد العقد الوطني مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق الدولة، و الحكومة مطالبة بالسهر على تنفيذها و يمكن تحديدها في:

¹ - بذلت الجزائر جهدا كبيرا للحد من معدلات البطالة و توفير مناصب جديدة للشغل، من خلال دعم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مدى السنوات العشر الماضية، حيث قامت بإصلاحات بارزة لتعزيز الإطار القانوني و التشريعي من أجل خلق بيئة عمل مساندة لأنشطة هذا القطاع، فأنشأت بذلك وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عام 2000، و هي الدولة العربية الأولى التي أنشأت وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و قد سطرت هذه الوزارة إستراتيجية متكاملة لتحسين و تطوير البيئة الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. حيث شملت هذه الإصلاحات إصدار قوانين ذات أهمية بالغة مثل ، قانون تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001، قانون ضمان القروض، قانون المجلس الوطني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. المكتب الوطني للاستشاري، تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة مقارنة لبرامج تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دول مختارة، أفريل 2008 ص 63 .

تقليل الأعباء الاجتماعية و الجبائية مقابل خلق مناصب الشغل¹ ، و تكييف تشريع العمل مع المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية ، الحفاظ على السياسة الاجتماعية الوطنية بآلياتها و تدعيم التضامن الوطني لفائدة الشرائح الاجتماعية المحرومة، و السهر على عصنة آليات الحماية الاجتماعية، من منطلق استهداف أدق للمستفيدين من التحويلات الاجتماعية ، تقليل الأعباء الاجتماعية و الجبائية مقابل خلق مناصب الشغل، تدعيم و تكييف جهاز التكوين و التعليم لتحسين تأهيل الموارد البشرية، و ربط ذلك باحتياجات سوق العمل.

أما الالتزامات التي تقع على عاتق العمال فقد حددها العقد الوطني في :

ضرورة تجنيد العمال و من ورائهم الاتحاد العام للعمال الجزائريين للمساهمة في إرساء مناخ مناسب للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و المشاركة في شرح التوجهات المتعلقة بالتنمية المستدامة، و الحفاظ على القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، تحسيس العمال على احترام واجباتهم في أماكن العمل، و المساهمة في ترقية العمل كقيمة حضارية و فضائل الجهد المنتج، المساهمة في إنجاح البرنامج الوطني للتنمية و ذلك من خلال دعم الإصلاحات الاقتصادية الموضوعية، و ترقية التشغيل من مقارنة مبنية على الاستثمار و خلق النشاطات، إضافة إلى تعبئة العمال من أجل تحسين إنتاجية العمل و نوعية الإنتاج الوطني من أجل تحقيق القدرة على المنافسة، الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي كعامل ضروري لإنجاح أية سياسة تنموية، و ذلك باللجوء إلى الحوار و التشاور قصد الوقاية من النزاعات الاجتماعية و تسويتها، و اللجوء إلى الوساطة و التحكيم وفق تشريع العمل الساري المفعول .

¹ - تخفيض من 24 بالمائة إلى 7 بالمائة في حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي التي تقتطع من راتب كل عامل يشغل لأول مرة في منصب عمل دائم، و ذلك ضمن الترتيبات الخاصة بدعم تشغيل الشباب و جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب الحاصل على الشهادات، و كذا جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي و أيضا دعم أرباب العمل و تسديد نسبة من حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي لفائدة المستخدمين الذين يقومون بتوظيف طالبي العمل من ميزانية الدولة بهدف تشجيع إنشاء مناصب الشغل، و تتراوح نسبة الدعم من 20 إلى 36 بالمائة حسب مناطق العمل. الأمر الذي سمح بتخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة 20 بالمائة في حال تم توظيف طالبي العمل في المنطقة الشمالية للبلاد، هذا التخفيض الذي سيكون مدعوما بإجراء مماثل اتخذ بموجب القانون 06/21 المؤرخ في سنة 2006، المتعلق بتدابير و تشجيع ترقية التشغيل، الأمر الذي يجعل حجم التخفيضات تقفز إلى نسبة كلية مقدرة 40 بالمائة، الأمر الذي يجعل هؤلاء يدفعون 15 بالمائة من نسبة الاشتراك بدل 25 بالمائة.

و فيما يخص الالتزامات التي تقع على عاتق أرباب العمل :

العمل على تطوير الاستثمار المنتج المولد للثروة و لمناصب الشغل، و السهر على احتـرام التشريع الاقتصادي و الاجتماعي داخل المؤسسات، و المشاركة الحثيثة في أعمال محاربة البطالة و تشجيع البرامج المرتبطة بتشغيل الشباب حاملي الشهادات، و برامج التمهين و برامج التوافق بين التكوين و حاجيات الاقتصاد، اعتماد نظام أجور محفز قائم على تحسين الإنتاجية و على نتائج المؤسسة و تطور كلفة الحياة (التضخم)، و ذلك بالتشاور مع ممثلي العمال، توفير شروط العمل اللائق، و السعي دوما إلى تحسين مناهج العمل، و ترقية الصحة و السلامة المهنية و الحفاظ عليها، ضمان تمثين متواصل للموارد البشرية عن طريق التكوين و إنماء الكفاءات، المشاركة الجدية في محاربة الاقتصاد الموازي¹ لاسيما من خلال محاربة التهرب الجبائي و شبه الجبائي و الغش و كل أشكال المخالفات للتشريع و التنظيم² ، عصرنة آلية الإنتاج و تحسين نوعية المنتج لمواجهة المنافسة الأجنبية .

¹ - أكد وزير التجارة مصطفى بن بادة أن السلطات العمومية اتخذت إجراءات لمكافحة ظاهرة الاقتصاد الموازي في الجزائر. تتمحور حول إنعاش الأداة الوطنية للإنتاج و تشجيع الاستثمارات المنتجة و ترقية التشغيل قصد مكافحة مختلف أشكال الغش و المساس بالاقتصاد الوطني. و بالنسبة لقطاع التجارة ذكر الوزير أن الحكومة خصصت 4 ملايين دج لانجاز و تهيئة الأسواق الجزائرية و تبني مخطط إضافي لانجاز الأسواق المغطاة التي بلغ تمويلها 10 ملايين دج و قرر إعفاء بصفة مؤقتة التجار الجدد في المواقع المهيئة من طرف الجماعات من الضرائب. و اعتبر الوزير أن مرور الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق رافقه بروز ممارسات الغش المضادة للمنافسة و هي السبب في انتشار اقتصاد موازي أو غير رسمي. و اعترف بصعوبة تحديد مدى امتداد هذه الظاهرة بدقة في الاقتصاد الوطني بالنظر إلى طبيعته الخفية ، تصريح الوزير بمناسبة تدخله في ملتقى دولي حول الاقتصاد الموازي بتاريخ 12 مارس 2012 .

² - و في هذا إطار اتخذتها الدولة تدابير لمحاربة التهرب و الغش الضريبيين لم تقتصر على الجانب الردعي فحسب و إنما شملت كذلك تدابير من شأنها الحث على الالتزام بدفع الضريبة من خلال التخفيف من عبء هذه الأخيرة و قد تضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008 إجراءات هامة في هذا المجال منها تخفيض الضريبة على شركات الإنتاج و شركات الأشغال العمومية و تلك المتخصصة في السياحة من 25 بالمائة إلى 19 بالمائة بالإضافة إلى التخفيف عن العبء الضريبي على الدخل الإجمالي بحيث بلغ معدله الأقصى 35 بالمائة بعد أن كان 60 بالمائة كما تم تبسيط النظام الضريبي و في الجانب المتعلق بالرقابة تضمن القانون التكميلي لسنة 2008 استحداث آلية جديدة تخص تدعيم منظومة الرقابة و إنشاء آلية أخرى للتصريح و الدفع لصالح المكلفين بدفع الضريبة التابعين لمديرية كبريات الشركات و توسيع كفاءات دفع الضرائب و الرسوم عن طريق الاقتطاع أو التحويل البنكي أو الدفع الآلي .

2- لقاء الثلاثاء الرابع عشر المنعقد يومي 29 و 30 سبتمبر 2011

يعتبر من انجح لقاءات الثلاثاء التي عرفتها الجزائر، بالنظر لكم الهائل للقرارات التي اتخذت ، خاصة في المجال الاجتماعي دعما للطبقة العمالية، بحضور ممثلي الحكومة و ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ممثلي منظمات أرباب العمل. و قد ناقشوا ثمانية نقاط أساسية نذكر منها ما هو اجتماعي محض :

- ترقية الإنتاج الوطني:

لقد أكد الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي اقترح هذه النقطة، على أن ترقية الإنتاج الوطني للمواد و الخدمات من شأنها أن تدعم تطور المؤسسات المحلية و تحفز الشركاء الأجانب أكثر على الاستثمار في بلادنا و ترفع مستوى عروض التشغيل و تساهم في تحسين مداخل العمال. و في نفس هذا السياق قدم الاتحاد جملة من الاقتراحات المختلفة الكفيلة بتشجيع الإنتاج المحلي و لاسيما عن طريق الجباية و تنظيم أسواق التوزيع و الاستفادة من الطلب العمومي. أما منظمات أرباب العمل فقد أكدت من جهتها على ضرورة مرافقة الأداة الوطنية للإنتاج بصفة إرادية من أجل مساعدتها على التطور ليس فقط أمام المنافسة الشديدة للمنتجات المستوردة بل أيضا و خاصة أمام الاقتصاد الموازي .

و في هذا الإطار فإنها تدعو الدولة إلى تعزيز الآليات المحفزة للمؤسسة المحلية في الطلب العمومي و تكثيف مكافحة الاقتصاد الموازي. و من جهتها اغتنمت الحكومة هذه الفرصة للتذكير بإيجاز بمختلف التحفيزات التي أقرتها السلطات العمومية لفائدة المؤسسة المحلية. و يتعلق الأمر بداية بالمفاوضات مع الشركاء الأجانب قصد الحصول على مهل أكثر فائدة للأداة الوطنية للإنتاج التي توجد في مرحلة النهوض بعد أزمة طويلة و قاسية و متعددة الأشكال. و قد وجدت المساعي التي بادرت بها الجزائر صداها المشجع لدى الشريك الأوروبي و لدى البلدان الأخرى الأعضاء في المنطقة العربية للتبادل الحر و كذا لدى العديد من الشركاء في المنظمة العالمية للتجارة.

- آفاق العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي:

إن الحكومة التي أدرجت هذه النقطة قد ذكرى بأن العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الموقع بتاريخ 30 سبتمبر 2006 في إطار الثلاثاء قد جاء لتلبية طلب ملح من المجتمع في وقت عكفت فيه البلاد من جديد على بعث الجهود العمومية بشكل مكثف للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية. و هكذا فإن هذه العقد قد سمح بنتامين أفضل للبرنامج الخماسي للاستثمارات الذي أقرته الدولة للفترة من 2005 إلى 2009 سواء من حيث الفوائد التي جنتها الأداة الوطنية للإنتاج و كذا العمال أو من حيث الهدوء الاجتماعي الذي ساد بقوة.

علاوة على ذلك فإن العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي قد أشاد به بالإجماع المكتب الدولي للعمل كما نوهت به المنظمات النقابية الدولية كنموذج للحوار و التشاور بين الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين.

و بالتالي فإن الحكومة ترغب في أن يوافق شركاؤها الاقتصاديون و الاجتماعيون على المشاركة في تقييم هذا العقد و إثرائه على ضوء التطورات الحاصلة منذ إبرامه و ذلك تحسبا لتجديده. و قد أعلن الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن دعمه لهذا الاقتراح و ذكر بجهوده الخاصة التي بذلها منذ أزيد من عشرية كاملة لتجسيد العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي و أعرب عن ارتياحه لإسهام هذه الوثيقة منذ توقيعها لفائدة العمال وأداة الإنتاج. و إذ سجلت منظمات أرباب العمل بأن الأهداف و الالتزامات الواردة في العقد لم يتم تجسيدها في مجملها فقد أكدت مع ذلك على إسهام هذا المسعى المنسوق و الجماعي بين الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين. كما طالبت منظمات أرباب العمل بترقية روح و مسعى العقد أكثر فأكثر من خلال استشارتها من قبل السلطات العمومية حول كل مبادرة أو إجراء له علاقة بالمؤسسة و محيطها. و في ظل روح التشاور هذه و التكامل فقد وافقت على الاقتراح الذي قدمته الحكومة بخصوص هذا العقد.

- التقاعد:

لقد ذكر الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أدرج هذا الملف بتطور النظام الوطني للتقاعد على مدى العقدين الماضيين. و بهذا الشأن أشار خصوصا إلى زوال نظام حساب إعادة تثمين المعاشات على أساس تطور النقطة الاستدلالية المرتبطة بالقانون الأساسي العام السابق للعمال و تراجع المستوى الأدنى لمعاش التقاعد¹. و في هذا السياق قدم الاتحاد العام للعمال الجزائريين سلسلة من المطالب الرامية إلى إعادة تثمين المعاشات الدنيا و إعادة تثمين التعويض عن معاشات التقاعد القديمة و تحيين التعويض الممنوح للمرأة الماكثة بالبيت إلى جانب إعادة تثمين المعاشات الصغيرة و منح التقاعد. أما منظمات أرباب العمل فقد اعتبرت أن مطالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مجال التقاعد محترمة علما أنها ليست مرفوقة بآثار مالية على المؤسسات التي لا يمكن حينها أن تتحملها. و في ردها على ذلك ذكرت الحكومة في البداية بكل الجهود الاستثنائية التي أقرتها الدولة لفائدة المتقاعدين و على حساب الصناديق

¹ - من 100% إلى 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى جانب الصعوبات الخاصة بالأجراء المتقاعدين قبل سنة 1992، مضمون العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي.

العمومية¹. كما أكدت الحكومة على أن استمرارية نظام وطني ناجع للمعاشات يشكل في حد ذاته تحدياً بالنسبة للأمة بأسرها و لفئة العمال قبل كل شيء. بل إن مثل هذا التحدي قد أصبح اليوم عالمياً، حيث بات الأمل في الحياة يمتد في كل البلدان بما فيها الجزائر، و أن عدد سنوات الاشتراكات تجري مراجعتها قصد رفعها في الكثير من البلدان².

- توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص:

هذا الملف كان من اقتراح الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي أشاد بالحوار و التشاور و روح التضامن التي ميزت دوماً علاقاته مع مجمل شركائه داخل إطار الثلاثية بما في ذلك مع المنظمات الخاصة لأرباب العمل³. و في إطار الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في سبتمبر 2006 و التي تم تجديدها في 2010 فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين قد أعرب عن رغبته في أن تتواصل هذه الممارسة لفائدة العمال و مؤسساتهم من خلال توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص. كما أشادت منظمات أرباب العمل هي الأخرى بهذا التشاور الذي ميز دوماً علاقاتها مع الشريك الاجتماعي و أكدت من جديد استعدادها لمواصلة انتهاج نفس هذا السبيل التضامني. و بهذا الشأن أبدت هذه المنظمات موافقتها على توسيع الاتفاقيات الجماعية إلى القطاع الخاص.

¹ - الإجراءات المتخذة في 2006 من أجل رفع التعويضات التكميلية لتقاعد العجز و وضع تعويضات تكميلية لمنح التقاعد، و الإجراءات المتخذة في 2009 لرفع المعاشات المباشرة والمعاشات الأساسية ومعاشات الآيلة لذوي الحقوق و كذا منح التقاعد المباشرة أو الآيلة لذوي الحقوق بنسبة 5%، و التكفل السنوي بالعديد من الأعباء المرتبطة بالتقاعد أي أن ميزانية الدولة قد تكفلت بمبلغ 110 ملايين دينار في المجموع من النفقات التكميلية للمعاشات بين 2006 و 2010.

² - فضلاً عن ذلك ذكرت الحكومة بأن الدولة بناء على قرار السيد رئيس الجمهورية قد قررت سنة 2006 إنشاء صندوق وطني لاحتياجات التقاعد مزود بنسبة 2% من إيرادات الجباية البترولية و من المقرر أن ترتفع هذه النسبة إلى 3% ابتداء من سنة 2012. و قد أكدت الحكومة عن تضامنها مع المتقاعدين وعن حرصها على عدم المخاطرة بتوازنات ميزانية الدولة فقد صرحت بأنها ستسهر على إيجاد حل معقول وملاتم لهذه المسألة. و علاوة على ذلك انتفتت الثلاثية على تكليف فوج عمل ثلاثي بدراسة إمكانيات رفع نسبة اشتراك فرع التقاعد من أجل تزويد هذا الصندوق بالإيرادات الإضافية الضرورية للتكفل الدائم بالتزاماته إزاء المتقاعدين. وثيقة العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي المرجع السابق.

³ - و للتدليل على ذلك أشار إلى سنة المفاوضات حول الاتفاقيات الخاصة بالأجور في القطاع الخاص التي أفضت إلى عقد حوالي 13.000 اتفاقاً بين 1997 و 2009. و أضاف أن سنة 2010 و حدها قد شهدت توقيع 736 اتفاقاً حول الأجور فضلاً عن الاتفاقية الإطار التي أبرمت بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين و منظمات أرباب العمل.

- التمثيل النقابي في القطاع الخاص:

نظرا لما أصبح يواجه بعض مؤسسات القطاع الخاص الوطني و الأجنبي من عراقيل تحول دون تمكين العمال من ممارسة حقهم النقابي الذي يضمنه الدستور و القانون. فان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يطالب بمساهمة منظمات أرباب العمل و تدخل السلطات العمومية من أجل ضمان احترام الأحكام القانونية المتعلقة بممارسة الحق النقابي. و بهذا الشأن فإن منظمات أرباب العمل المشاركة في الثلاثية التي نددت كلها بهذه الانتهاكات للتشريع المتعلق بالحق النقابي قد أكدت بأن هذا الحق مكفول لكل منخرطيها كما أعلنت تضامنها مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الدفاع عن هذا الحق لفائدة العمال. أما الحكومة فقد ذكرت من جهتها بأن التشريع واضح في مجال ممارسة الحق النقابي و أن كل الأطراف المعنية ملزمة بالتدخل كلما سجل خرق للتشريع. و أكدت من جديد مسؤوليتها في السهر على فرض احترام القوانين و التنظيمات فقد أعلنت الحكومة عن استعدادها للتدخل عبر هيئاتها المختصة و العمل عند الاقتضاء على إخطار الجهات القضائية عن كل خرق ملح لممارسة العمال لحقهم النقابي.

- ملف القدرة الشرائية:

طرحت هذه المسألة للمناقشة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، دون أن يتجاهل مختلف القرارات المتعلقة برفع القدرة الشرائية التي اتخذت على مدى العشرية الأخيرة. و من خلال الدراسات التي أجريت تبين أن المداخيل الحالية للعديد من العمال تظل غير كافية بشكل كبير مقارنة بتطور كلفة المعيشة. لذا فإنه يطالب منظمات أرباب العمل و الحكومة باتخاذ تدابير جديدة من أجل تحسين القدرة الشرائية. مشيرا إلى الكثير الطرق للقيام بذلك و منها مراجعة الضريبة على الدخل الإجمالي و إلغاء المادة 87 مكرر المتعلقة بطريقة حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون و كذا مبلغ الأجر الأدنى المضمون. و قد اعتبرت منظمات أرباب العمل الخاصة و العمومية قد اعتبرت أن مطالب العمال التي حملها الاتحاد العام للعمال الجزائريين مشروعة من أجل تحسين القدرة الشرائية، غير أنها ذكرت عليها بالاتفاقات المتعلقة بالأجور التي أبرمت في 2010 ، و دعت إلى ضرورة الحفاظ على ديمومة المؤسسات في حد ذاتها. و من جهتها ذكرت الحكومة بان دراسة ملف القدرة الشرائية¹ يجب ألا تتم بمعزل عن عوامل متعددة لا تقل أهمية.

¹ - و شهدت سنة 2010 دخول الأنظمة التعويضية الجديدة حيز التنفيذ مع أثر رجعي ابتداء من الفاتح جانفي 2008 حيث أن كتلة أجور الموظفين فضلا عن آثار القوانين الأساسية الخاصة ارتفعت من 1126 مليار دينار سنة 2008 إلى 2850 مليار دينار بالنسبة لسنة 2012 ، مما يساهم في تحسين القدرة الشرائية.

و يتعلق الأمر في المقام الأول بحالة المالية العمومية التي بات يطبعها من جديد ظهور عجز هام للميزانية بفعل سياسية الدولة الخاصة بالأجور و أهمية التحويلات الاجتماعية إلى جانب حجم الاستثمارات العمومية. كل هذه العوامل تفرض جميعها ضرورة تجنب كل إجراء من شأنه أن يزيد في تفاقم حجم عجز الميزانية و الابتعاد من هذا المنطلق عن اللجوء إلى أي تخفيض في الضريبة عن الدخل الإجمالي الذي يشكل مصدرا أساسيا للجباية العادية للبلاد¹. أما فيما يخص الأجر الوطني الأدنى المضمون فقد عرف زيادة هامة في الفاتح جانفي 2010 ، و ما يميز الظرف الاقتصادي الدولي الراهن بركود سيؤثر حتما على طلب و أسعار المحروقات و بالتالي على الاقتصاد الوطني.

و من هذا المنطلق فإن الإرادة المشتركة لتحسين القدرة الشرائية ينبغي ألا تتجاهل المخاطر التي قد تلحق بالمجموعة الوطنية و المؤسسات و تشغيل العمال جراء أي قرار يغفل حقائق الاقتصاد الوطني و الظرف الاقتصادي الدولي الراهن. و على إثر نقاش مطول تميز بروح المسؤولية تبنت الثلاثية اقتراح الحكومة المتمثل في رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون من 15.000 دينار إلى 18.000 دينار و سيدخل هذا القرار حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح جانفي 2012. علاوة على ذلك قررت الثلاثية إقامة فوج عمل مفوض لتقييم الآثار التي تترتب عن إلغاء المادة 87 مكرر و تحضير التكفل بهذه المسألة في المراجعة القادمة لقانون العمل". بعد عرض مضمون بعض اللقاءات الثلاثية، السؤال الذي يطرح نفسه، ما هي طبيعتها القانونية ؟

ثانيا : الطبيعة القانونية لاجتماعات و لقاءات الثلاثية

يؤكد احد المختصين في هذه النقطة² ، على أن نتائج الثلاثية لا تترتب سوى التزامات معنوية و أحيانا سياسية ، تستلزم آليات اتفاقية أو تنفيذية على مستويات اقل لوضعها موضع التنفيذ . فما نتج عن كل لقاءات الثلاثية التي جمعت الحكومة بأرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ما هي إلا بروتوكولات تستلزم عند تنفيذها إبرام عدة اتفاقيات و اتفاقات على مستوى القطاع بين تنظيمات العمال و أرباب العمل هذا من جهة، و من جهة أخرى فالحكومة مطالبة بإصدار الكثير من المراسيم التنفيذية بواسطتها توضع نتائج الثلاثية موضع التنفيذ. عكس ما يترتب عن النفاوض الجماعي الثنائي من نتائج ، التي تصاغ في شكل اتفاقيات و اتفاقات جماعية للعمل و التي تعتبر إطارا قانونيا و تنظيميا ملزما

¹ - و في نفس الوقت استفادت معظم المؤسسات العمومية الاقتصادية مؤخرا من إعادة جدولة ديونها التي تزيد في مجملها عن 300 مليار دينار و من قروض استثمارية هامة من أجل تمكينها من مباشرة انتعاشها بصفة جدية. و عليه فإن المؤسسات الاقتصادية شأنها في ذلك شأن الميزانية العمومية لا يمكنها أن تتحمل حاليا دون انعكاسات خطيرة آثار إلغاء المادة 87 مكرر .

² - أحمية سليمان ، المعايير العربية و الدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية ، المرجع السالف الذكر ص 05 .

للأطراف الموقعة عليه . و لكن نعتقد أن هذا الرأي مردود عليه، لان الجزائر صادقت سنة 1993 على الاتفاقية الدولية للعمل رقم 144 المتعلقة بالحوار و التشاور الثلاثي، و تعهدت الدول المصادقة عليها بإجراء مشاورات فعالة بين ممثل الحكومات و ممثل كل من أصحاب العمل و العمال، و أن تحدد الإجراءات اللازمة للحوار و التشاور مرة واحدة كل سنة على الأقل. فكان من الضروري أن يبادر المشرع بإدراج آلية الحوار و التشاور الثلاثي ضمن منظومته القانونية، حتى لا تبقى التزاما معنويا فقط. و إذا لم يقم المشرع بذلك، لا يعتبر سببا كافيا لاستبعاد الدخول في حوار و تشاور ثلاثي الأطراف، و هذا ما ينفية عدد اللقاءات الثلاثية التي ارتفعت منذ التسعينات إلى يومنا هذا ¹ .

لان أهميتها لا يمكن إنكارها، و قد أكدت الحكومة أكثر من مرة، على أن لقاءات الثلاثية خيارا لا رجعة فيه و اعتبار الحوار الخيار الأمثل و أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم للاستثمار و تطوير الإنتاج لمواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها متطلبات المنافسة الاقتصادية، كما يعد عاملا مميزا في صياغة و تنفيذ السياسات الاقتصادية و الاجتماعية سعيا إلى تحقيق المصلحة العامة ² . بدليل مساهمة لقاءات الثلاثية في إثراء مشاريع تهدف إلى تعديل قوانين العمل مثل مراجعة الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، و تعديل المدة القانونية للعمل و تخفيض سن التقاعد ، إلى جانب ملفات اقتصادية هامة مثل ملف إعادة هيكلة المؤسسات العمومية و ملف الشراكة الأجنبية في بعض القطاعات و ملف حوصصة بعض المؤسسات الإستراتيجية و ملف إعادة النظر في نظام الضمان الاجتماعي ³ .

كما عالجت لقاءات الثلاثية الكثير من القضايا الهامة ذات الطابع الوطني تمس شرائح واسعة من العمال و أصحاب العمل، و لا يمكن معالجتها عن طريق آليات قانونية و تنفيذية بالنظر إلى طابعها المهني أو الاجتماعي أو الاقتصادي، مثل مراجعة الأجور و مدة العمل و ظروف العمل و شروطه و التشاور حول المصادقة أو عدم المصادقة على اتفاقية دولية للعمل و وضع آليات تطبيق أحكام بعض الاتفاقيات الدولية للعمل، و هي مواضيع كما تبدو لا يمكن معالجتها بصفة منفردة .

¹ - أكثر من 16 لقاء ثلاثيا إلى غاية فبراير 2014 .

² - كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي يوم 14 جانفي 2010 بمناسبة إعطائه إشارة الانطلاق الرسمي للتفاوض حول تحيين الاتفاقيات الجماعية القطاعية وفقا لقرار الثلاثية المنعقدة في ديسمبر 2009 .

³ - أحمية سليمان، المرجع السالف الذكر ص 04 .

الباب الثاني: مقومات التفاوض الجماعي الفعال و معوقاته

تنقسم مقومات التفاوض الجماعي الفعال، إلى مقومات شكلية و أخرى موضوعية. المقومات الشكلية تتعلق بالشكل الذي يجب أن يتخذه الأطراف أثناء التفاوض. يشترط أن يتحدوا في شكل منظمات نقابية سواء أكانوا عمالا أو أصحاب عمل للدفاع عن مصالحهم المهنية و الاجتماعية. إضافة إلى دور الدولة الذي يمكن أن تلعبه، فهي مطالبة بتوفير إطار تشريعي و قانوني للتفاوض الجماعي. أما المقومات الموضوعية فتشمل مجموعة من العوامل التي تتحكم في تحديد مضمون التفاوض الجماعي ، السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية، مع ضرورة أن يتحرر التفاوض الجماعي من مناقشة المواضيع التقليدية كالأجر و التقاعد و ساعات العمل، و يسعى للتصدي للمواضيع الحديثة التي فرضتها العولمة و ما نتج عنها من قضايا لم تكن من قبل، كالتفاوض في المقاولات الفرعية و عمال المنازل و العاملين في القطاع غير المنظم أو الموازي. و إذا كانت للتفاوض الجماعي مجموعة من المقومات، فإنه تواجهه مجموعة أخرى من المعوقات، منها ما يرجع للآثار السلبية التي خلفتها ظاهرة العولمة ، و ما فرضه انتقال الجزائر من النظام اللاتحي إلى النظام التعاقدى ، نتيجة انسحاب الدولة من المجال الاجتماعي.

الفصل الأول : المقومات الشكلية و الموضوعية للتفاوض الجماعي الفعال.

لا يمكن الوصول و تحقيق تفاوض جماعي فعال و ناجح، إلا إذا توافرت مجموعة من المقومات الشكلية و الموضوعية، فمنها ما يجب أن تتحقق في أطراف التفاوض سواء أكانوا عمالا أو أصحاب العمل، و منها ما تتعلق بدور الدولة و مسؤوليتها في التشريع بوضع آليات للتفاوض الجماعي ورعايته . و منها ما يجب أن يتوفر في موضوع التفاوض الجماعي. فهل كل المواضيع تصلح لان تكون محورا للتفاوض ؟ ووقفا عند هذه المقومات، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول المقومات الشكلية، و نخصص المبحث الثاني للمقومات الموضوعية للتفاوض الجماعي.

المبحث الأول: المقومات الشكلية للتفاوض الجماعي الفعال.

من خلال استقراء مضمون الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية المنظمة لموضوع التفاوض الجماعي، نجدها اشترطت في العمال و أصحاب العمل شكلا معيناً حتى يكونوا أطرافاً في التفاوض الجماعي. بمعنى أن ينظموا أنفسهم في شكل منظمات مهنية تتفاوض باسمهم من اجل حماية و رعاية مصالحهم المادية و المهنية و الاقتصادية في مواجهة بعضهم البعض أو في مواجهة الدولة باعتبارها مسؤولة و راعية للتفاوض الجماعي .

لهذا قسمنا المبحث إلى مطلبين تعرضنا في المطلب الأول إلى الشروط التي يجب توافرها في العمال و أصحاب العمل و تناولنا في المطلب الثاني الشروط المتعلقة بمسؤولية الدولة في التفاوض الجماعي.

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي

إن التفاوض الجماعي أليه لتنظيم شروط العمل و ظروفه و علاقاته، فأطراف التفاوض هم العمال من جهة و أصحاب العمل من جهة أخرى. و لكن أحيانا قد تكون الدولة طرفا في عملية التفاوض باعتبارها صاحب عمل إذا مارست أنشطة اقتصادية بواسطة بعض هيئاتها¹. من هنا قسمنا مطلبنا هذا إلى فرعين ، تناول الفرع الأول الشروط التي لا بد من توافرها في العامل و صاحب العمل حتى يكونا طرفا في التفاوض ، أما في الفرع الثاني تعرضنا إلى دور المزدوج الذي قد تلعبه الدولة في عملية التفاوض الجماعي فتارة تكون طرفا مباشرا فيه و تارة أخرى تكون طرفا مراقبا فقط .

الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها في العمال و أصحاب العمل.

يمكن تقسيم الشروط التي من المفروض توافرها في أطراف التفاوض الجماعي سواء أكانوا عمالا أو أصحاب العمل، إلى شروط عامة و هي التي يجب أن تتحقق في العمال كضرورة توفر صفة العامل لكل واحد منهم، و ارتباطهم بعلاقة عمل مع شخص آخر يسمى المستخدم أو صاحب العمل ، و أن يكونوا خاضعين في علاقاتهم إلى قانون العمل. و يجب كذلك أن تتوفر في أصحاب العمل صفة المستخدم و أن يشغل عمالا. أما الشروط الخاصة فهي متعلقة بشكل العمال و أصحاب العمل، الذي يجب أن يكونوا عليه، إذا ما أرادوا الدخول في عملية التفاوض الجماعي منها أن يتحدوا في شكل منظمات مهنية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية.

أولا : الشروط العامة الواجب توافرها في العمال و أصحاب العمل

لقد أكدت مختلف اتفاقيات العمل الدولية و العربية و التشريعات الوطنية، على أهمية كل من العمال و أصحاب العمل في عملية التفاوض الجماعي. حيث حددت كل من الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 و الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المشار إليهما سابقا، أطراف التفاوض بأنهم العمال أو منظماتهم من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة أخرى². أما عربيا فقد أكدت اتفاقية العمل رقم 11 لسنة 1979 على أهمية نفس الأطراف في عملية التفاوض الجماعي.

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق الذكر ص 249 .

² - نفس الأمر أكدته توصية العمل الدولية رقم 163 لسنة 1981 في المادة الثانية الفقرة أ حيث حددت أطراف التفاوض الجماعي في العمال و أصحاب العمل.

فلا يهيم إذن، إن كان ذكرا أو أنثى، وطنيا أو أجنبيا أو العمل الذي يقوم به عملا يدويا أو ذهنيا و سواء كان يشغل منصبا عالي التأهيل أو منصبا اقل من ذلك¹. فالطالب الجامعي و صاحب العمل مثلا الذي يعمل بنفسه لا يدخل في مجال التفاوض الجماعي.

ب- أن يكون العامل مرتبط بعلاقة عمل:

المبدأ العام في التفاوض الجماعي، هو العمل على تنظيم شروط العمل و ظروفه و علاقاته بين العمال و أصحاب العمل، فكل شخص لا يرتبط بعلاقة عمل لا يمكن أن يكون طرفا فيه و لا أن يكون مشمولاً بنتائجه. فمن هو في بطالة أو ممتنع عن العمل لسبب من الأسباب لا يمكنه أن يشارك في عملية التفاوض لأنه لا يوجد صاحب العمل الذي يتفاوض معه. و لا يشترط في العلاقة التي تربط بين العامل و مستخدمه أن تكون علاقة مباشرة ، لان مستويات التفاوض الجماعي تتعدد و تختلف² فيكفي أن يكون العامل معنيا بها و متأثرا بنتائجها ، كأن يكون مستخدمه طرفا في التفاوض الجاري على مستوى المهنة أو النشاط³.

و قد اختلفت التعاريف القانونية لعلاقة العمل ، إلا أنها اشتركت جميعها في تميزها بثلاثة عناصر أساسية ، عنصر العمل ، عنصر الأجر، عنصر التبعية و الذي يعتبر أهم هذه العناصر لما يترتب عنه ، كمييار للحماية من فوائد في تمييز العمل التابع عن العامل المستقل، و ما يترتب عن ذلك من تطبيق للقانون العمل على علاقة العمل. و انعقاد الاختصاص للقضاء الاجتماعي للنظر في النزاع . إلى جانب اعتماده أساس لمنح عقد العمل دور في تحقيق السلم الاجتماعي و إعطائه قيمة فيزيولوجية تستدعي ضرورة احترام حقوق الإنسان و معايير تشغيل اليد العاملة . هذا فضلا عن اعتماده كمييار لتمييز عقد العمل عن العقود الأخرى الواردة عن العمل كعقد المقاولة و الوكالة و الشركة.

رغم هذه المزايا العديدة للتبعية إلا أنها تظل تفنقر للتعريف القانوني سواء في تشريعات العمل العربية أو الغربية باستثناء قانون العمل الفرنسي. و الذي توسع في مفهوم التبعية⁴ التي لم تعد تعني سوى الخضوع لتوجيه و إشراف المستخدم على العامل في كل جزئيات العمل أثناء تنفيذه.

¹ - احمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، المرجع السابق ص 60 .

² - انظر اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 و الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 و كذلك الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المذكورين في الفصل الأول من هذه الرسالة .

³ - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السالف الذكر ص 252 .

⁴ - و هذا من خلال قانون مادلان المشار إليه .

ذلك أن هذا المعنى لا ينطبق إلا على علاقات العمل التقليدية. بذلك أصبح يعتمد على فكرة الانتماء للمرفق المنظم¹. ليوصف تبعا لذلك العمل على أنه تابع متى نفذ في مكان معين و في وقت محدد من طرف أجير يعمل بواسطة الوسائل و المعدات التي يزوده بها المستخدم، حتى و لو لم يتم ذلك تحت الرقابة و الإشراف المباشرين للمستخدم ما دام أن الأوضاع الاقتصادية تستدعي منح العامل الاستقلالية و الاكتفاء بمراقبة نشاطه و ليس بمراقبته هو شخصيا².

ج - أن يكون العامل خاضعا لقانون العمل :

حتى يمكن دخول العمال في عملية التفاوض الجماعي، يشترط في علاقة العمل أن تكون خاضعة لقانون العمل، فالعلاقات الخاضعة لقوانين أخرى غير قانون العمل لا يمكنها أن تندرج في إطار التفاوض الجماعي. فعلاقات التي تربط الإدارة العامة بموظفيها مثلا لا تخضع لقانون العمل و بالتالي لا يشملها التفاوض³ و تبقى خاضعة لنصوص خاصة و هذا ما أكده المشرع الجزائري عندما استثنى بعض الفئات من تطبيق قانون العمل عليها⁴. و هذا إن دل فإنما يدل ، على أن التفاوض الجماعي جزءا من قانون العمل ، يوجد حيث وجد قانون العمل ، و يخنفي حيث لا يمتد قانون العمل⁵.

2- الشروط العامة الواجب توافرها في أصحاب العمل :

نظرا لأهمية وجود صاحب العمل باعتباره طرفا ثانيا في عملية التفاوض الجماعي، جاءت اتفاقيات العمل الدولية و التشريعات المختلفة تؤكد ذلك . منها الاتفاقية الدولية للعمل رقم 98 لسنة 1949 المشار إليها أعلاه، التي نصت على أن التفاوض الجماعي يكون بين العمال أو منظماتهم من

¹ - و يسميها بعض الفقه بالتبعية الحقيقية و حاول البعض الآخر توسيع مفهومها بإدخال فكرة التبعية الاقتصادية كمعيار جديد حتى توصف العلاقة بصفة عقد العمل. أنظر في هذا الصدد د. محمد فاروق الباشا. التشريعات الاجتماعية، منشورات جامعة دمشق، الطبعة العاشرة 2005 ص 167. و التي أشار إليها المشرع الجزائري بموجب المادة 02 من قانون 11/90 السابق الذكر.

² - في حالة عدم وضوح علاقة التبعية القانونية و هذا يتمتع الأجير بنوع من الاستقلالية أثناء ممارسة نشاطه. يتعين على القضاة البحث عن ما إذا كان المعنى بالأمر يتحمل الأخطار الاقتصادية المترتبة عن ممارسة النشاط. أو عما إذا كان يعمل في إطار مرفق منظم من طرف المؤسسة و هذا من أجل تكييف عقد العمل. عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية 16 جانفي 1992 .

³ - نبيلة رسلان ، عقد العمل 1998/1999 بدون ناشر .

⁴ - المادة 03 من قانون 11/90 " يخضع المستخدمون المدنيون أو العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاء و الموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة " .

⁵ - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السالف الذكر ص 254 .

جهة و أصحاب العمل و منظماتهم من جهة أخرى نفس التوجه ذهبت إليه اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981¹. إضافة إلى التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 التي حرصت على أهمية تواجد أصحاب العمل باعتبارهم طرفا أساسيا في عملية التفاوض². و هذا هو نفس التوجه الذي أكدته الاتفاقية العربية للعمل رقم 11 لسنة 1979 .

هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري أيضا، من خلال نص المادة 114 من الباب السادس المتعلق بالتفاوض الجماعي من القانون 11/90 قولها " تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى "

وجود صاحب العمل في التفاوض الجماعي إلى جانب العمال أمر ضروري و مهم و مطلوب في كل مستويات التفاوض الجماعي و إن اختلف شكله ، فقد يكون صاحب العمل بصفة فردية إذا كان التفاوض على مستوى المؤسسة ، و قد يكون في شكل جماعة من أصحاب العمل في باقي المستويات ، و قد تكون منظمة واحدة أو عدة منظمات نقابية. و يكون وجوده ضروريا أيضا مهما كان الهدف من التفاوض الجماعي، سواء أكان إبرام اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو تسوية نزاع جماعي. حتى يكون العامل طرفا في التفاوض الجماعي لا بد من تحقق مجموعة من الشروط و هي:

أ- أن يكون صاحب عمل:

حتى يكون طرفا في عملية التفاوض الجماعي لا بد أن يكون صاحب عمل، و هو الذي له سلطة التعيين و التوجيه و الإشراف و التأديب و التسريح. و لا يشترط فيه أن يكون مالك المؤسسة³. عرفه المشرع الجزائري بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يستخدم عمالا لحسابه الخاص⁴.

¹- المادة 04 من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 98 لسنة 1949 و المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 السابقتي الذكر.

²- الفقرة أ من المادة 03 من التوصية رقم 163 لسنة 1981 .

³- فقد يكون صاحب المؤسسة قاصرا أو ناقص أو عديم الأهلية لسبب من الأسباب فيمنع عليه إبرام مثل هذه التصرفات. انظر سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السالف الذكر ص 270 .

⁴- المادة 02 من القانون 11/90 السابق الذكر .

ب- أن يستخدم عمالا:

يشترط في المستخدم أو صاحب العمل أن يشغل عمالا، لأنهم الطرف الثاني الذي يقابله في عملية التفاوض و بدونهم لا يمكن الدخول في عملية التفاوض و بالتالي نخرج من نطاق التفاوض الجماعي. و هذا لا يكفي مبدئيا بل لا بد أن تجمع بين هؤلاء العمال مصالح مهنية مشتركة مثل مسائل الأجور و ساعات العمل أو أيام الراحة و الحماية الاجتماعية.

أما إذا لم تجمعهم مصالح مشتركة و اختلفت الأسباب و كان لكل عامل مصلحته الخاصة يدافع عنها فهنا نكون قد خرجنا من نطاق المنازعات الجماعية التي تفرض الدخول في عملية التفاوض من اجل حلها، و نكون قد دخلنا في إطار منازعات العمل الفردية¹ التي تتطلب من صاحب العمل حلها مع كل عامل حسب موضوع نزاعه و بالتالي نخرج من دائرة التفاوض الجماعي .

ج- أن تكون علاقة العمل خاضعة لقانون العمل:

باعتبار عملية التفاوض الجماعي جزءا من قانون العمل فلا بد أن تخضع العلاقة التي تربط بين العمال و صاحب العمل إلى قانون العمل. و إذا كانت علاقة العمل غير خاضعة لقانون العمل فلا يمكن عندها اللجوء إلى عملية التفاوض الجماعي، كما هو الأمر بالنسبة للفئات التي استثناها المشرع الجزائري، حيث أخضعها إلى قوانين خاصة² .

ثانيا : الشروط الخاصة الواجب توافرها في العمال و أصحاب العمل

لقد أكدت المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بأن حق العمال في التنظيم النقابي الحر هو الضمان الوحيد، الذي يحول دون أن يكونوا مستغلين أبشع استغلال . فمن البديهي أن يكون العامل كفرد لا يستطيع و لا يقوى الوقوف أمام الإدارة أو صاحب العمل لوحده، لهذا فإن المواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان اعتبرت حق العمال في حرية التنظيم النقابي أحد الحقوق الأساسية للإنسان.

ارتبطت نشأة العمل النقابي تاريخيا بمعاناة العمال و سعيهم لرفع الظلم عنهم. و هي نشأة مرتبطة بحقوق العمال بصفة خاصة و حقوق الإنسان عامة. و لم ترتبط مطالب العمال على تحسين شروط العمل و ظروفه فقط، بل ارتبطت بالمناداة لتحقيق أهداف سياسية كالضغط من أجل سن تشريعات و قوانين تعترف لهم بالحق في التنظيم النقابي .

¹- و التي خصص لها المشرع الجزائري قانون 04/90 المتعلق بإجراءات تسوية منازعات العمل الفردية منها التسوية الودية الداخلية ثم مرحلة المصالحة التي تتم بإشراف مكاتب المصالحة و في حالة الفشل يحرر محضر عدم الصلح و عندها تنتقل إلى التسوية القضائية .

²- و هذا ما ذهبت إليه المادة 03 من القانون 11/90 المعدل و المتمم .

و قد حققت النقابات في كثير من أنحاء العالم إنجازات عظيمة على صعيد الحقوق و الحريات و بناء و تعزيز الديمقراطية¹. تتبع فكرة التجمعات النقابية من طبيعة علاقات العمل . فهذه العلاقة مرتبطة بمجموعة من المصالح هي في الأصل متناقضة (مصالح اجتماعية للعمال و اقتصادية لأصحاب العمل)، ويمكن أن تكون هذه المصالح عرضة من حين لآخر للانتهاك أو التهديد و بالتالي يلحق لضرر بأحد الأطراف .

زيادة على ذلك، فالدولة بحكم ممارسة مهمتها التشريعية تصدر مجموعة من القوانين من اجل تنظيم علاقات العمل، و التي يمكن أن تلغي أو تنتقص من حقوق و ضمانات و مصالح أحد الطرفين. و يمكن أن تكون الدولة ذاتها صاحب العمل². و من هنا، فإن العمال و أصحاب المهن يجدون أنفسهم بحاجة لأن يشكلوا تجمعات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم أمام أصحاب العمل وأمام الدولة . فدور هؤلاء العمال لا يكون فاعلا ومؤثرا دون أن تكون لهم تجمعات أو اتحادات تعبر وتدافع عن مصالحهم.

و تتنوع الحقوق و المصالح التي يستهدف العمل النقابي الدفاع عنها أو تحقيقها . ففي مجال العلاقة مع أصحاب العمل، يستهدف العمل النقابي حمل أصحاب العمل على التفاوض مع ممثلي العمال و الوصول معهم إلى اتفاقيات جماعية تضمن أجورا مجزية و شروط عمل مقبولة ، و ربما قد يصل الأمر إلى حد إشراك العمال في إدارة المؤسسة و الاستفادة من الأرباح المحققة . و في مجال العلاقة بالدولة، يستهدف العمل النقابي الدفع باتجاه سن تشريعات تضمن حقوق و مصالح العمال و حرية العمل النقابي لهم، و لهذا الأخير دور أيضا في مجال العلاقة بين العمال أنفسهم، حيث يستهدف ترسيخ الوعي و التضامن العمالي، بما يضمن للعمل النقابي مزيدا من القوة في مواجهة أصحاب العمل³.

و للوصول إلى تفاوض جماعي فعال من الناحية الشكلية، حددت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات التي أصدرتها مجموعة من المقومات و الضمانات و الحقوق التي لا بد من الاعتراف بها و العمل على تجسيدها :

¹- محمود شاهين، الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تطوير القوانين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله نيسان 2004 .

²- كان تكون هي صاحبة المؤسسات الاقتصادية المستخدمة أو أن تكون هي الطرف الثاني في عقود الوظيفة العامة، و التي تحكمها تشريعات معينة كقانون الوظيفة العامة.

³- محمود شاهين، الحق في التنظيم النقابي، المرجع السابق .

1- الاعتراف بحق تأسيس المنظمات النقابية و الانتساب إليها .

من بين الحقوق المكرسة على المستوى الدولي و الإقليمي، لكل من أراد من العمال أو أصحاب العمل، الحق في تأسيس منظمات نقابية، و الحرية الكاملة للانتساب إليها أو الامتناع عن ذلك .

أ- الاعتراف بحق تأسيس المنظمات النقابية

كفلت المواثيق الدولية الحق في تشكيل النقابات . فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 يؤكد على أن لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم إلى نقابات تحمي مصلحته¹ و قد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، التي تقر بالحق في تشكيل النقابات و تنظم ذلك، أبرزها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي، و التي تنص على حرية العمال و أصحاب الأعمال في تكوين ما يختارونه من منظمات .

كما أكدت على هذا الحق مواثيق دولية أخرى لاحقة مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و الذي أكد على حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين² ، و كذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية ، و الذي نص بدوره على حرية كل فرد في تشكيل النقابات و الانضمام إليها³ .

ب- الحق في الانتساب إلى المنظمات النقابية :

تعطي الاتفاقيات الدولية الحق في الانتساب للنقابات بحرية تامة، و لا يجوز فرض قيود على هذا الحق، سوى تلك المنصوص عليها في الاتفاقيات التي أعدتها منظمة العمل الدولية و المواثيق الدولية ذات العلاقة . فقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 على أن لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته . و تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 على أن " للعمال و أصحاب العمل . الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، و لهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية (منظمة العمل الدولية) الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات . و ينطبق نفس الشيء على الانضمام لاتحادات منظمات العمال.." و أصحاب العمل . كما ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية على حق كل شخص في الانضمام إلى النقابة التي يختارها، و يحظر على الدولة أن تقوم بفرض قيود على الحق في الانتساب غير القيود التي تنص عليها قواعد منظمة العمل الدولية .

¹ - المادة 23 فقرة 4 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 .

² - المادة 8 / أ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لعام 1966 .

³ - المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام 1966 .

كما يحظر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود إلا إذا تم النص عليها في القانون، شريطة أن تكون عبارة عن تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم، و ألا تخالف هذه التدابير طبيعاً و متطلبات المجتمع الديمقراطي .

و قد تضمنت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لعام 1949 بعض الضمانات لكفالة الحق في الانتساب للنقابات بحرية . فقد نصت على توفير الحماية الكاملة للعمال من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، و على وجوب تطبيق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها : جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية ، فصل العامل أو الإجحاف به بأية طريقة أخرى بسبب عضويته النقابية .

2- التعددية النقابية :

تعطي الاتفاقيات الدولية العمال و أصحاب العمل و المهنيين الحق في أن يشكلوا أكثر من نقابة واحدة، حتى لو تعلق الأمر بأشخاص من نفس المهنة أو الإقليم أو محل العمل . كما أن لهم الحق في أن يشكلوا إتحاداً أو أكثر يضم أكثر من نقابة . فاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 تنص على أن " للعمال و أصحاب العمل الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات " كما تنص على أنه " لمنظمات العمال و أصحاب العمل حق تكوين اتحادات و الانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو إتحاد من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال و أصحاب العمل¹ . و ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على " حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات قومية، و حق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها² .

3- حرية التنظيم النقابي

لقد كفلت الاتفاقيات الدولية للعمال و أصحاب العمل و المهنيين و الموظفين العاميين حرية التنظيم النقابي، و أوجبت على الدول اتخاذ جميع التدابير اللازمة و المناسبة لضمان تمكين العمال و أصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي بحرية . لكن يتعين على العمال و أصحاب العمل و منظماتهم عند ممارسة هذا الحق، و مختلف الحقوق الأخرى المتعلقة بالعمل النقابي، أن يحترموا القانون المحلي، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص و الجماعات المنظمة.

¹ - المادتين 2 و 5 من الاتفاقية رقم 87 .

² - المادة 8 فقرة 1 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أ- ضمان استقلالية العمل النقابي:

تكفل الاتفاقيات الدولية للنقابات و الاتحادات الحق في وضع دساتيرها و أنظمتها، و انتخاب ممثليها في حرية تامة، و كذلك تنظيم إدارتها و وجوه نشاطها، و صياغة برامجها، و يحظر على السلطات العامة أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة¹ و على ذلك، فإن النقابات و الاتحادات النقابية هي صاحبة الحق في تحديد شروط العضوية بها . و لا يجوز للدولة التدخل في تشكيل النقابات أو الاتحادات النقابية أو عضويتها، أو في انتخاباتها أو أسلوب أو برامج عملها أو إدارة أموالها.

توفر الاتفاقيات الدولية لمنظمات الموظفين العموميين الاستقلال الكلي عن السلطات العامة، كما توفر لها حماية كافية من أي تدخل من أي سلطة عامة . و يعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود هنا أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات موظفين عموميين تخضع لهيمنة سلطة عامة ما، أو دعم منظمات الموظفين العموميين بالمال أو بغيره من الوسائل بقصد إخضاع هذه المنظمات لهيمنة سلطة عامة². توفر الاتفاقيات الدولية لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، و سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

و على وجه الخصوص، يعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود هنا أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل بقصد إخضاع هذه المنظمات لسطان أصحاب العمل أو منظماتهم³. كما نصت تلك الاتفاقيات على أن يتم إنشاء أجهزة، إذا دعت الضرورة، بهدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي من التصرفات التي تمثل تدخلا من بعض النقابات في شؤون بعضها الآخر، ومن الأعمال القائمة على أي شكل من أشكال التمييز.

- لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف . العمل التي تتخذها سلطة إدارية ضمانات الحماية و التسهيلات اللازمة لممارسة الأنشطة النقابية:

¹ - المادتين 03 و 06 من الاتفاقية رقم 87 .

² - المادتين 05 من الاتفاقية رقم 151 المشار إليها أعلاه .

³ - المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 .

- توفر الاتفاقيات الدولية للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية . و يجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل . وقد نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 على أن يتم إنشاء أجهزة، إذا دعت الضرورة، تكفل احترام حق التنظيم النقابي من الأعمال القائمة على أي شكل من أشكال التمييز و من التصرفات التي تمثل تدخلا من بعض النقابات في شؤون بعضها الآخر.

- توفر لممثلي العمال في المؤسسة أو المنشأة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تلحق بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون بالقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المنفق عليها¹ .

- يمنح ممثلو العمال في المؤسسة من التسهيلات ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة . وتتخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد و احتياجات المؤسسة المعنية و حجمها و قدراتها . و لكن لا ينبغي أن يكون في منح . هذه التسهيلات ما يضعف فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية. يمنح ممثلو منظمات الموظفين العموميين المعترف بها من التسهيلات ما يكون مناسباً لتمكينهم من أداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، خلال ساعات العمل و خارجها على السواء .

و لكن لا ينبغي أن يكون في منح هذه التسهيلات ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية. و تحدد طبيعة هذه التسهيلات و نطاقها من خلال آليات التفاوض على أحكام و شروط العمل، توفر للعمال الحقوق المدنية و السياسية التي لا غنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهونا إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم و طبيعة وظائفهم.

ب - ضمانات الحماية و التسهيلات اللازمة لممارسة المهام النقابية:

توفر الاتفاقيات الدولية للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية . و يجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب إشراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل .

¹ - المادة الأولى من الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة لعام 1971 .

و قد نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 على أن يتم إنشاء أجهزة، إذا دعت الضرورة، تكفل احترام حق التنظيم النقابي من الأعمال القائمة على أي شكل من أشكال التمييز و من التصرفات التي تمثل تدخلا من بعض النقابات في شؤون بعضها الآخر.

توفر لممثلي العمال في المؤسسة أو المنشأة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تلحق بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون بالقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها .

يمنح ممثلو العمال في المؤسسة من التسهيلات ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة و فعالة . و تؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية و حجمها وقدراتها . و لكن لا ينبغي أن يكون في منح هذه التسهيلات ما يضعف فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية ، يمنح ممثلو منظمات الموظفين العموميين المعترف بها من التسهيلات ما يكون مناسباً لتمكينهم من أداء مهامهم بصورة سريعة و فعالة، خلال ساعات العمل وخارجها على السواء . و لكن لا ينبغي أن يكون في منح هذه التسهيلات ما يوهن من فعالية سير العمل في الإدارة المعنية أو المرفق المعني . وتحدد طبيعة هذه التسهيلات ونطاقها من خلال آليات التفاوض على أحكام و شروط الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات الموظفين العموميين، أو من خلال أية طرائق أخرى من هذا القبيل تتيح لممثلي الموظفين العموميين أن يشاركوا في البت في هذه الشؤون أو بوسائل أخرى مناسبة. توفر للعمال والموظفين العموميين الحقوق المدنية والسياسية التي لا غنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهوناً إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم و طبيعة وظائفهم.

الفرع الثاني : مساهمة المشرع الجزائري لمضمون المقومات الشكلية للتفاوض الجماعي

بعد سنة 1989 فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية و حرية التعبير¹ ، فحدث الانفتاح في المجال الاجتماعي و الاقتصادي الأمر الذي أدى إلى ظهور منظمات نقابية كثيرة² . و بصور القوانين

¹ - دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 .

² - مثل المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني CNAPEST ، و مجلس ثانويات الجزائر CLA ، الاتحاد الوطني لموظفي التعليم و التكوين UNPEF ، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES ، و النقابة الوطنية لممارسي مهنة الطب SNPSP ، و النقابة الوطنية لممارسي مهنة الطب المتخصصين SNPSSP ، النقابة الوطنية لعمال التربية، نقابة موظفي المصالح الاقتصادية، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.

و النصوص التطبيقية للنهج الذي انتقلت إليه الجزائر و منها على الخصوص القانون 14/90¹ المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي . السؤال الذي يطرح نفسه إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري مسايرة ما تضمنته الاتفاقيات العمل الدولية فيما يتعلق بتمتع كل من العمال و أصحاب العمل بالحق النقابي ؟ و إذا كان الجواب بنعم، هل تم تجسيده فعلا على ارض الواقع ؟

تطبيقا لما جاء في اتفاقيات العمل الدولية و نتيجة لمصادقة الجزائر عنها خاصة منها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي ، جاء القانون 14/90 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، حيث خصص الباب الأول إلى التأكيد على تمتع كل من العمال و أصحاب العمل الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية تتولى الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية في إطار احترام القانون، و حرية الانخراط و الانضمام إليها بكل حرية .

كما أكد المشرع أيضا على تمتع تلك المنظمات النقابية بالاستقلالية في تسييرها، و فرق بينها و بين الجمعيات ذات طابع سياسي في الهدف و التسمية. بحيث لا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي و لا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات و لا المشاركة في تمويلها. و خصص الفصل الأول من الباب الثاني إلى شروط و إجراءات تأسيس تلك المنظمات و كيفية سيرها و تنظيمها ، نكتفي بذكرها دون التفصيل فيها لأنه سبق التعرض لها في الباب الأول من هذا البحث .

أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل ، و أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية ، أن يكونوا راشدين ، و أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية و أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية و تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين و يصرح بتأسيس المنظمة النقابية بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية و تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف ، استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة.

¹ - القانون 14/90 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي .

يرفق تصريح التأسيس، بملف يشتمل على ما يأتي : قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء
المؤسسين وهيئات القيادة الإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم و نسختان مصادق
عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي و محضر الجمعية العامة التأسيسية. يودع تصريح تأسيس
المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات
النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية ، أو الوزير المكلف بالعمل فيما يخص
المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني¹.

أما الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون المشار إليه أعلاه فقد خصصه لحقوق و واجبات
المنظمات النقابية و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

يحق لأي عضو في المنظمة النقابية أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي
ونظامها الداخلي وأحكام هذا القانون، تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية
وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها. يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي في تدخل تسيير
منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة.

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، و يمكنها عندئذ أن
تمارس حقها في التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة
عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية
و المعنوية. تمثل أعضائها أمام السلطات العمومية، إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها،
اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاطات المنصوص عليه قانونها الأساسي
ونظامها الداخلي.

يجب على المنظمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية، بجميع التعديلات التي تنصب
على قانونها الأساسي وكل التغييرات الطارئة على هيئات القيادة و/ أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي
القرارات المتخذة في هذا الشأن. و لا يحتج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا ابتداء من يوم
نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل. حق للمنظمات النقابية في إطار التشريع و التنظيم
المعمول بهما، أن تتخبط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تتشد نفس الأهداف
أو المماثلة لها. كما يمكن لها في إطار التشريع المعمول به، أن تنشر و تصدر نشرات و مجلات
و وثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها.

¹ - انظر المواد من 06 إلى 10 من القانون 14/90 السابق الذكر.

أما الباب الثالث فقد خصه المشرع الجزائري إلى المنظمات النقابية التمثيلية التي لها حق التفاوض مع المستخدمين إذا توافرت فيها شروط التمثلية و التي حددها المشرع في أن تكون المنظمة مؤسسة منذ 6 أشهر على الأقل ، و تضم 20 % على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء، الذين تشملهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة متى كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة¹ .

فالقاعدة الديمقراطية تفرض أن المنظمة النقابية التي لها الأولوية في التمثيل و التفاوض هي التي تضم أكبر عدد من المنخرطين². فعلى كل منظمة نقابية تدعي بأنها تمثيلية، أن تقدم عند بداية كل سنة مدنية إلى المستخدم أو إلى السلطات الإدارية المختصة كل الوسائل التي تمكنها من تقدير تمثيليتها خاصة اشتراكات أعضائها و عددهم³.

فإذا لم تقم بذلك خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية فلا تعتبر منظمة نقابية تمثيلية⁴. و قد حدد صلاحيتها في: المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة ، المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، و استثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم، إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم. و تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

حسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء و المستخدمين و اتحادياتهم و كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، و في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل و إثرائهما و تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها و تمثل في مجالس إدارة هيئات

¹ - المادة 35 فقرة 1 من القانون 14/90 المعدلة و المتممة بالمادة 06 من القانون 91/ 30 السابق الذكر " تعتبر تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و / أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة " .

² - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، طبعة 2003 ص 241 .

³ - الفقرة الثانية من المادة 35 و المادة 36 من نفس القانون السابق.

⁴ - المادة 36 الفقرة 2 و المادة 37 مكرر من القانون 14/90 المعدل و المتمم بالأمر 12/96 السالف الذكر .

الضمان الاجتماعي، و تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، و في اللجنة الوطنية للتحكيم¹ .

كما حرص المشرع الجزائري على تزويد المنظمات النقابية بمجموعة من التسهيلات و الامتيازات تمكنها من تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها ، و هي الدفاع عن المصالح المادية و المهنية للعمال خاصة . لهذا مكن المندوبين النقابيين من عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. و يمكن لهم أن يجمعوا أو يقنسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الممنوحة إليهم بعد موافقة المستخدم.

كما أكد المشرع على أنه " لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا يؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات مؤتمرات التنظيمات النقابية و في ملتقيات التكوين النقابي"² .

- يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية المذكورة أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، و لوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة . و محلا ملائما، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضوا³ . كما يمكن للتنظيمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به.

إضافة إلى تمتعها بذمة مالية خاصة بها تمول من اشتراكات أعضائها و المداخل المرتبطة بنشاطاتها النقابية. إضافة إلى الهبات و الوصايا بشرط أن تكون معلومة المصدر و قانونية أما إذا كانت من جهات أجنبية فلا بد من حصولها على موافقة السلطات العمومية المعنية، التي يجب عليها التأكد من مصدرها، وعدم معارضتها للأهداف المسطرة في القانون الأساسي للتنظيم النقابي، زيادة على الإعانات المحتملة للدولة.

¹ - المؤسسة بمقتضى القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.

² - المادتين 46 و 47 مكرر من القانون 14/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 السالف الذكر .

³ - المادة 48 من نفس القانون السابق .

لكن السؤال الذي يطرح، ما هو واقع المنظمات النقابية في الجزائر؟ و ذلك من خلال واقع الحركة العمالية، و نضال عمالي تجسده الإضرابات المكثفة و الاحتجاجات العارمة التي تعم محيط العمل الاقتصادي¹ في العديد من المؤسسات الجزائرية. و أهمية و دور العمل النقابي، من خلال قوانين العمل التي تسمح بالممارسة الحرة في المنظمات النقابية، بتعددية الاتجاه، و استقلالية عن السلطة و الإدارة، ثم إبراز مدى تطابق الواقع النقابي و هذه القوانين، مع تزايد التأزم الاجتماعي و خاصة تدني المستوى المعيشي لهذه الطبقة الواسعة، و يعبر الطرف العمالي عن استيائه بالاحتجاج، و بتصعيده للإضرابات يوما بعد يوم ، بتنظيم نقابي واع يحمل صفة الانتماء إلى النقابة المركزية حينا ، و يتناقض مع بعض مبادئها أحيانا أخرى؟

الملاحظ أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان و مازال يحافظ على احتكاره للعمل و النضال النقابي، إضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني. في المقابل كان له دور في تخفيف آثار الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي و البنك العالمي، و ما نتج عنها من تسريح للعمال و غلق للمؤسسات و خصوصة القليل منها².

بالمقابل تم ظهور نقابات في مجالات أخرى ، تتعلق بالوظيفة العمومي و هو المجال الذي لم يستطع الاتحاد العام للعمال الجزائريين احتكاره، رغم أنه لا يزال يؤثر باعتبار الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة و لأرباب العمل. و لعل أبرز النقابات هي نقابات التربية و التعليم العالي تليها النقابة المستقلة للوظيفة العمومي . و لعل ما يميز هذه النقابات التي سميت بالمستقلة هو ابتعادها عن النشاط السياسي و تركيزها على النواحي المطالبية كما أنها في السنوات الأخيرة اتجهت نحو المطالب النوعية كالحرية النقابية و التمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاجتماعية .

اكتسبت النقابات المستقلة مكانة كبيرة داخل الوسط العمالي والاجتماعي في الجزائر، خلال السنوات الأخيرة، و لعل موجة الاحتجاجات الأخيرة التي ظهرت في إضرابات مفتوحة للعديد من قطاعات الوظيفة العمومي بالخصوص ، أهم ما دفع الشرائح العمالية لتلتفت حول هذه التنظيمات النقابية المستقلة

¹ - إضرابات عمال السكك و عمال الشركة الوطنية للشاحنات الصناعية SNVI ، قطاع التعليم، و الصحة شلت المستشفيات العمومية.

² - فالإحصائيات المتعلقة بهذا الموضوع قد بنيت أنه من 985 مؤسسة منها 633 مؤسسة محلية و 268 مؤسسة عمومية و 85 مؤسسة خاصة، تم تسريح نحو 519.881 عاملا من مناصب عملهم .

أملا في كسب المزيد من الحقوق و المطالب الاجتماعية و المهنية أمام شح ما تجود به كل المفاوضات التي أشرفت عليها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، التي لا تزال الشريك الحصري في حوارات الحكومة إلى يومنا هذا ، و هو ما يدعو إلى التساؤل عن مدى تأثير و وزن كل نقابة على حدى و مستقبل الممارسة التعددية النقابية في البلاد التي تبقى رهينة القوانين.

كثيرا ما اشتكوا من التهميش وعدم وجود الثقة بينهم وبين السلطات العمومية ، التي يفترض أن تكون شريكا لا خصما، كما يفتح الباب للتساؤل عن ادعاءات النقابة المستقلة ونضالها بالمقارنة مع الفكر النقابي الدولي فهل تفنقر النقابات المستقلة الجزائرية حقا إلى التجربة و النضج من اجل أن تحظى بفرصة تمثيل شرائحها في الحوارات الثنائية و الثلاثية، أم أن فكرة التعددية النقابية لم تتركس بعد في الجزائر ؟

إن ما حصده النقابات المستقلة من خلال موجة الاحتجاجات الأخيرة من مكاسب سلط الضوء عليها لأول مرة كقوة ضغط اجتماعي منظمة بالرغم من أن تاريخ تأسيس العديد منها يعود إلى أولى سنوات فتح التعددية الحزبية و النقابية في الجزائر، إلا أن مكاسب النقابات الأخيرة جعلتها تطفو و كأنها دخيلة على النشاط النقابي و هو ما رده بعض النقابيين إلى التهميش المتعمد من طرف السلطات العمومية لعدم إدراجها كأحد عناصر الحوار الاجتماعي في المناسبات الثنائية أو الثلاثية¹ .

و انتقد الدكتور إلياس مرابط النهج الذي تتبعه السلطات العمومية في تعاملها مع النقابات المستقلة حيث أنها تبقى علاقتها مع نقابة واحدة بالرغم من أن المسؤولين يعترفون بالنقابات الحرة " ، و هو ما يغذي شكوكنا في أننا غير مرغوب فينا على مستوى الحوار الوطني و أننا سنبقى مهمشين رغم وجودنا وتمثيلنا الشرعي و هذه الطريقة في التواصل تدفعنا إلى التصعيد و فرض مبدأ الإضراب" ، كما استغرب مرابط تعامل الحكومة مع كنفدرالية أرباب العمل و إدراجها كشريك دائم في كل المفاوضات بخلاف تعاملها مع تشكيلات خاصة أخرى .

¹ - و هو ما يجب أن يتغير بحسب السيد مرابط إلياس الأمين العام للنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، و الذي أكد انه من مصلحة السلطات العمومية في الوقت الراهن ، أن تتحاور مع النقابات المستقلة في الجزائر مؤكدا أن فكرة الكيل بمكيالين قد أنتجت أحادية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمصير العمال المهني والاجتماعي . النقابات المستقلة في الجزائر بين الفكرة و الممارسة ، موقع الإذاعة الجزائرية بتاريخ 27 أكتوبر 2011 .

و عن استعمال الإضرابات المفتوحة كوسيلة للضغط و التصعيد أوضح الدكتور مرابط أن سياسة الحوار و التعاطي مع السلطات الوصية على قطاع الصحة ، هي التي كانت غالبية على نهج النقابة منذ زمن ، إلا أن التصعيد الأخير و الذي تجسد في سلسلة من الإضرابات شلت معظم مستشفيات البلد كانت آخر الحلول لكي تسمع تلك الجهات صوتنا و تستجيب لطلباتنا ¹ .

و تطالب النقابات المستقلة السلطات العمومية بان لا تبقي على النظرة الضيقة السلبية اتجاها على أساس أنها معارضة، مفضلة أن تتعامل مع شريك نقابي واحد، مشيرا إلى أن ذلك لن يزيد الأوضاع إلا احتقانا ، و لو بعد حين بدليل أن العقد الاجتماعي و الاقتصادي الموقع في نهاية 2005 . قد اذكى الاحتجاجات في عديد القطاعات و هو ما يعني أن اتخاذ شريك نقابي واحد ليس كافيا وانه كان هناك ممثلين آخرين عن العمال قد غيبوا عن ذلك الاتفاق.

و تدافع النقابات المستقلة عن مسارها، و عن اتخاذها خيار الإضراب ² مع نقابات أخرى ، و شل مؤسسات عمومية حيوية وسيلة للتصعيد ، لم يكن فارغ المضمون بدليل ما حققته على ارض الواقع لفائدة شرائح عمالية كثيرة أهمها الأطباء و المعلمون و عمال قطاع القضاء و عمال شركات النقل العمومي كالخطوط الجوية و السكك الحديدية و غيرهم . لا سيما فيما يتعلق برفع الأجر القاعدي لكل فئة ، و كذا تحسين الظروف المهنية لهم و يمكن تبرير النقاب العمال بالنقابات المستقلة بأنه خيار كل من خذلوا من قبل أداء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في السنوات الأخيرة ، على غرار ما حققه من مكاسب محتشمة في اللقاءات الثنائية و الثلاثية.

¹ - على حد قول السيد مرابط ، مؤكدا أن الإضرابات و عمليات شل المؤسسات الاستشفائية لم تكن الوحيدة التي استقطبت اهتمام الممارسين في قطاع الصحة بقدر الجدية في عرض المطالب و الموضوعية التي اتسمت بها الحركة الاحتجاجية منذ بدايتها بالإضافة إلى اتساع رقعة التغطية النقابية التي وصلت إلى أكثر من 90 بالمائة في المؤسسات الصحية في الجزائر، و هو ما يشير إلى " اهتمامنا بكل صغيرة وكبيرة من حقوق عمال قطاع الصحة في كامل أرجاء الوطن وما عزز من ثقتهم نحونا".

² - إلا أن نهج الإضراب المفتوح الذي يشل المؤسسات المنتجة و الحيوية لا يخدم الاقتصاد الوطني وقد يؤزم الأوضاع ويدفعها إلى الفوضى. إن مسألة الإضراب المفتوح تضر بالاقتصاد الوطني و تمهد لخلق الأزمات و الفوضى بحسب التجارب العالمية السابقة. و هو ما يعكس قصر نظر واستراتيجيات النقابات التي تعتمد هذا النوع من الإضرابات المفتوحة كوسيلة للضغط على الحكومة مشيرا إلى أن عددا من النقابات الحرة تعتبر نفسها معارضة للسلطة في حين يفترض أن تكون أول شريك لإيجاد الحلول حول مشاكل الشرائح العمالية، حسب السيد عيادي سعيد أستاذ في علم الاجتماع منتقدا هذا التوجه للمنظمات النقابية المستقلة .

و هو ما تعتبره الشرائح العمالية بالجزائر غير كاف لوضع كامل الثقة في هذا التنظيم ، و إن الشرائح العمالية تعتقد أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين متواطئ مع أطراف الثلاثية ، لدرجة انه لا يعمل بكل جهده لكسب مطالب العمال الاجتماعية و المهنية ، و يرى البعض في تحليل هذه الظاهرة أنها ردة فعل لضعف أداء النقابة التي طالما ابرز قاداتها و أعضاؤها ولاءهم للحكومة على عكس ما يفترض أن يكون عليه مناضلو أي تجمع عمالي بحجم اتحاد العمال وتجربته¹.

إن تحقيق السلم الاجتماعي رهين بالإصغاء إلى كل ممثلي العمال، هذه الجهود و التضحيات المنفصلة عن بعضها في الساحة الوطنية لم تؤسس لتعددية نقابية و لا حتى لنضال نقابي جدي و بناء، فواقع التعددية النقابية في الجزائر لم يسمح إلى حد الآن بوجود اجتهاد نقابي سواء كان عموميا أو خاصا يقدم نفسه على انه هيئة مستقلة مكونة من خبراء نقابيين بإمكانهم أن يرتقوا بالمطالب النقابية لدى الشرائح العمالية إلى مستوى تحسين الأداء و الحصول على الحقوق المهنية و الاجتماعية. و بالرغم من أنها لم تتضح كفاية إلا أن حركية النقابات المستقلة في الجزائر تنمو بوتيرة سريعة و تحتاج إلى التوجيه و الخبرة ، كما أن أداء النقابة العمومية "الهزيل" يستدعي إعادة النظر في استراتيجياتها تجاه طرفي المعادلة من شرائح عمالية و حكومة ، من اجل أن تكسب رهان الثقة و الكفاءة لتمثيل أحسن لنضال جيل جديد من العمال في الجزائر. كما أن على النقابات المستقلة أن تعمل على تقديم نفسها للسلطات العمومية على أساس أنها شريك و وسيط من اجل تحقيق الاستقرار و الأمن الاجتماعيين من جهة، و تلبية طلبات العمال المهنية والاجتماعية من جانب آخر ، وهو ما قد يسهم في تحقيق سلم اجتماعي و مهني دائمين².

و الوضعية القانونية و التشريعية ذاتها تطرح موضوعا آخر يتضمن تعدد النقابات حيث يسمح القانون بتشكيلات مختلفة من نقابات مهنية، و أحزاب سياسية ، التي من شأنها استقطاب نفوذها وقوتها من أوساط الطبقة العاملة، فهذه وضعية تضيف " كمرحلة تتميز بالتنافس الحاد بين تشكيلات سياسية تسعى إلى كسب مناطق نفوذ داخل الطبقة العاملة ، باعتبارها قوة اجتماعية أساسية³ ، و هذا من شأنه أن يؤدي إلى الانقسام في صفوف الطبقة العاملة ، و إلى إضعاف فعالية المنظمة النقابية حيث تتراجع قدرتها في التفاوض حول المسائل الجوهرية خاصة إذا كان مستوى الانخراط بها ضئيلا، و بعد أن بات

¹ - النقابات المستقلة في الجزائر بين الفكرة و الممارسة ، المرجع السالف الذكر .

² - النقابات المستقلة في الجزائر بين الفكرة و الممارسة ، المرجع السالف الذكر .

³ - العياشي عنصر، نحو علم الاجتماع النقدي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2003 ص133.

تمثيلها للعمال مقتصرًا على فئة دون سواها، أصبح التعدد في الانتماء و الانخراط النقابي مسموح و غير محدود¹ .

على هذا الأساس يمكننا القول أن الحركة النقابية في الجزائر اليوم منقسمة بين تياران أساسيان² ، التيار الأول يبني نضاله على لغة الحوار و التشاور ممثلاً في الاتحاد العام و العمال الجزائريين يتخذ من رصيده التاريخي و النضالي حجة لتمثيل العمال و التكلم باسمهم ، إضافة إلى الاعتراف التام به من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال ، و هذا ما أكده وزير العمل و الحماية الاجتماعية طيب لوح أثناء انعقاد المؤتمر التأسيسي للاتحاد شهر مارس 2008 ، حيث تحدى و على الملأ أن تقدم النقابات المستقلة دليلاً واحداً يفند تمثيل الاتحاد للعمال أو تثبت تمثيلها هي، في مقابل هذا التيار يوجد التيار الثاني الذي يفضل في كل مرة طريق المواجهة و الصدام مع الدولة و هو إن اتبع هذا الأسلوب فهو لعدم وجود اعتراف من قبل الدولة بتمثيله رغم ما أحدثه من حشد في صفوفه و نجاح الإضرابات التي نظمها رغم عدم الاعتراف بها من قبل السلطات .

في خضم هذا الجدل التمثيلي تبقى النقابة الجزائرية تعاني من بعض النقائص سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد و هشاشة الانخراط، مما يقلل من فعاليتها الميدانية. كذلك عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم تساهم في تفعيل الانخراط حيث لوحظ أن نوعية المطالب هي العمل الرئيس في تجنيد العمال فمثلاً يعتبر وجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبة كافياً في رفع نسبة التجنيد في حين أن غيابها يقلل منها. أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر بعدم وجود استثمارات مباشرة و ناجعة تساهم في تفعيل العمل و بالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية. كذلك وجود النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطلبي و يصبح نضال سياسي لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطلبيّة³ .

¹ - بن حمزة حورية ، العولمة و النقابية، واقع الطبقة العمالية في الجزائر، مقال منشور بمركز النور للدراسات بتاريخ 04 مارس 2011.

² - بن محمد نعيم ، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق ، مقال منشور بموقع معهد الهقار الجزائري بتاريخ 17 أوت 2009 .

³ - كل هذه الأمور و غيرها حدثت من فعالية النشاط النقابي خاصة المطلبي، إلا أن هذا الواقع لن يبقى على حاله إن تم تحقيق جملة من الشروط على رأسها فتح المجال أما الاستثمار المنتج و الحقيقي و ليس الظرفي و الآني، مما سيعزز من

و لم يكن غريبا أن تمتد الإصلاحات التي بدأت بدستور جديد عام 1989 إلى إعادة صياغة دور المركزية النقابية لينحصر في الجانب المطلي و جعل السياسة من اختصاص الأحزاب¹ و بالتالي فصل الشق السياسي عن الشق الاجتماعي المطلي، و الابتعاد عن المزايدات السياسية سيعزز هو أيضا من النضال النقابي في سبيل معالجة المشاكل العمالية بنوع من الجدية و الفعالية و بالتالي يسمح بتحقيق السلم و الأمن الاجتماعي الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه².

المطلب الثاني : الشروط المتعلقة بمسؤولية الدولة في التفاوض الجماعي

في الحقيقة للدولة مهمتين أساسيتين، المهمة الأولى تتمثل في ضرورة توفير الإطار التشريعي و القانوني للتفاوض الجماعي، و ذلك بسن مجموعة من الأحكام و القواعد التي تؤسس لخلق هياكل و مؤسسات للتفاوض و الحوار لتشجيع الشركاء الاجتماعيين على تنظيم علاقاتهم المهنية و شروط العمل و ظروفه بالتشاور و التفاوض، و حل نزاعاتهم التي من الممكن أن تنشأ بينهم بطريقة سلمية و هذا ما تعرضنا له في الفرع الأول. لكن توفير الإطار التشريعي وحده لا يكفي بل على الدولة، ضمان المناخ الملائم للتفاوض و ذلك بتشجيعه و السهر على رعايته و نجاحه و تدليل كل الصعاب التي قد تواجه أطراف التفاوض، حتى تساهم في تحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي المنشود و هذه هي المهمة الثانية للدولة التي تعرضنا لها في الفرع الثاني .

الفرع الأول: توفير الإطار القانوني و التشريعي للتفاوض الجماعي

لا يستطيع احد أن ينكر الدور الذي تلعبه الدولة في التفاوض الجماعي، باعتبارها صاحبة الاختصاص العام و مصدر التشريع. هادفة من وراء ذلك سن مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية التي تضمن بواسطتها حماية الحقوق من جهة و حماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف

مكانة النقابة و دورها و بروز الحاجة الملحة لها مع الوقت. بن محمد نعيم ، الحركة النقابية في الجزائر واقع و أفاق ، المرجع السابق.

¹ - غير أن رواسب الماضي لازالت مؤثرة و جلية في النشاط النقابي، حيث يحرك الحنين النقابيين إلى التورط في السياسة التي لم يتمكنوا من الكف عنها بعد مرور خمسة عشر عاما على إقرار تلك الإصلاحات، التي قررت السلطة السياسية إدخالها على الاقتصاد من أجل التحول نحو اقتصاد السوق، و التخلي عن التسيير الإداري للاقتصاد الذي قاد إلى الأزمة الحادة التي تفجرت في أكتوبر 1988 لم يعبر هذا التذمر العمالي عن تدهور مستوى المعيشة، فحسب، بل كان أيضا احتجاجا ضد سياسة اقتصادية أعلنتها السلطة. إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، إشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية جامعة بسكرة ، العدد 12 ص 12 .

² - بن محمد نعيم ، الحركة النقابية في الجزائر واقع و أفاق ، المرجع السالف الذكر .

محاولة تحقيق نوع من التوازن بين أطراف علاقة العمل من جهة أخرى¹. و ازداد تدخل الدولة في علاقات العمل من خلال ترجمة تلك النصوص القانونية في شكل آليات و ميكانيزمات لتسوية منازعات العمل الجماعية التي قد تنشأ بين العمال و أصحاب العمل، و لعل أهمها و أبرزها آلية التفاوض الجماعي محاولة من وراءها تحقيق الأمن و السلم الاجتماعي².

يختلف دور الدولة في موضوع التفاوض الجماعي من دولة إلى أخرى و من نظام إلى آخر، فالدول التي تنتهج نظام الاقتصاد الحر، لا تتدخل في علاقات العمل فاسحة المجال أمام أطراف العلاقة للتفاوض و الحوار من اجل تنظيمها³.

أما بعض الدول فتفضل التدخل في تحديد علاقات العمل بالحد الذي يضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي فترسم و تحدد الإطار القانوني و التشريعي و تضبط الآليات ثم تعطي للأطراف حرية التفاوض من اجل تنظيم علاقاتهم المهنية و الاجتماعية بشرط أن لا يكون فيها مساس بالحد الأدنى المحدد سلفا⁴. و يمكن تحديد دور الدولة في موضوع التفاوض الجماعي من خلال مظهرين أساسيين :

أولا : مظهر الدولة المنشئة لأحكام و قواعد التفاوض الجماعي

من مظاهر سيطرة الدولة و بسط قوتها، انفرادها بسلطة التشريع في كل مجالات الحياة دون استثناء خاصة في مجال قانون العمل حماية للأمن و تحقيقا للسلم الاجتماعي، و من مظاهر تحقيق ذلك التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين، أخذت الدولة على عاتقها مهمة تحقيق ذلك بسن مجموعة من القواعد و النصوص التشريعية و القانونية⁵.

¹ - فلم تكن الدولة في البداية تتدخل في علاقات العمل طبقا لمبدأ الدولة الحارسة، غير أن هذا أدى إلى اختلال التوازن بين العامل و صاحب العمل ، مما أدى إلى تراجع مستوى معيشة العمال خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية و ما صاحبه من استغلال للطبقة العمالية. أبو العلا علي أبو العلا النمر، انعكاس فلسفة التخصيصية على منهجية تنازع القوانين في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، كلية الحقوق جامعة المنصورة ، العدد 21 المجلد الأول افريل 1997 .

² - عبد السلام عياد ، المفاوضة الجماعية ، المرجع السابق ص 123 .

³ - مثل الولايات المتحدة الأمريكية ، و دول المجموعة الأوروبية ، اليابان .

⁴ - و هذا ينطبق على المشرع الجزائري، حيث حددت المادة 120 من قانون 11/90 مجالات التفاوض الجماعي بين العمال و أصحاب العمل و لكن بالمقابل تدخل بتحديد بعض المسائل التي لا يجوز أن تكون موضوعا للتفاوض إلا إذا كانت انفع للعمال مثل الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون ، سن العمل ، عدد ساعات العمل ، الراحة .

⁵ - بداية بدستور 1989 الذي ادخل الدولة إلى اقتصاد السوق و في المجال الاجتماعي انتقلت الجزائر من النظام اللاتحي الموجه إلى النظام التعاقدية و التفاوضي و كرس مبدأ التعددية النقابية إضافة إلى القوانين المطبقة له نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر قانون 11/90 و 02/90 و 04/90 و 14/90 ... الخ .

لان التفاوض الجماعي فرضه الواقع العملي¹ ، نظرا للمزايا و الفوائد التي يحققها، ففضلت المنظمات النقابية استخدامه لتنظيم شروط التشغيل و ظروف العمل و علاقاته، بدل من اللجوء إلى وسائل غير سلمية في مواجهة أصحاب العمل مما يهدد الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي داخل المجتمع الأمر الذي تظن له المشرع فتدخل من اجل ضبط و تحديد إجراءات هذا التفاوض و مستوياته و موضوعاته .

لهذا فافتتاح الدولة بأهمية التفاوض الجماعي و اعتباره كاجبا في تسوية منازعات العمل الجماعية أمر ضروري، مما سينعكس إيجابا على المنظومة التشريعية التي ستضعها الدولة مستقبلا. حيث تضمنها الحق في تأسيس المنظمات النقابية المهنية سواء للعمال أو لأصحاب العمل و الاعتراف بها و حرية الانضمام إليها، حيث عدم الاعتراف بها أو القيام بأي عمل من شأنه أن يعرقل تكوينها يعتبر عائقا أمام تحقيق التفاوض الجماعي.

هذا ما ذهبت إليه منظمة العمل الدولية من خلال مختلف الاتفاقيات التي أصدرتها في هذا الشأن منها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي² و التي نصت على مجموعة من الضمانات التي من شأنها تكريس الحق في التفاوض الجماعي و حددت آليات تجسيده فيما يلي :

- ضرورة احترام و تكريس حق العمال في اختيار و الانضمام إلى المنظمات التي يشاءون، دون أي ترخيص مسبق بشرط احترام لوائحها، الحق لمنظمات أصحاب العمل و منظمات العمال في دساتيرها و لوائحها الإدارية، و في انتخاب ممثلها بحرية كاملة، و في تنظيم عملها و إدارتها، و في إعداد برامجها، الحق لمنظمات أصحاب العمل و منظمات العمال في تكوين اتحادات عامة و الانضمام إليها و لأي من هذه المنظمات أو الاتحادات العامة الانضمام إلى منظمات دولية للعمال و لأصحاب العمل .

- كما شددت على ضرورة امتناع الدولة عن كل تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو عرقلة ممارسته ، كما لا يحق للسلطات الإدارية حل أو وقف عمل منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال، ضرورة أن يحترم كل من منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق ص 285 .

² - الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي السالفة الذكر.

كما لا يجوز للقانون الوطني أن يمس بهذه الضمانات المكرسة من طرف هذه الاتفاقية أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات ، كما تتعهد كل دولة صادقت على هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير الضرورية لضمان ممارسة أصحاب العمل و العمال حقهم في التنظيم بكل حرية .

و هذا ما ذهبت إليه أيضا الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي¹ ، لتؤكد على تمتع العمال بالحماية اللازمة من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال التشغيل بسبب انتمائهم النقابي، أو جعل تشغيل أي عامل بشرط عدم انخراطه في أي تنظيم نقابي أو تخيله عن عضويته. و عدم تسريح أي عامل و الامتناع عن الإساءة إليه بوسائل أخرى بسبب انضمامه لأي تنظيم نقابي أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو لمشاركته بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل. كما تتمتع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال بالحماية الكافية من كل تدخل من بعضها اتجاه الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها سواء بطريقة مباشرة أو عن طريق وكلائها أو أعضائها. و الامتناع عن كل الأعمال التي يراد من رءاها تشجيع على تأسيس منظمات للعمال تخضع لسيطرة منظمات أصحاب العمل أو دعم منظمات العمال ماديا أو بوسائل أخرى من أجل وضع منظمات أصحاب العمل تحت سيطرتها.

و تقر الاتفاقية أنه حيثما دعت الضرورة إلى ذلك تتخذ الدولة كل التدابير المناسبة قصد تشجيع وتسيير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي و الإرادي بين أصحاب العمل و منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بهدف تنظيم أحكام و شروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية² . و هو ما جاءت به الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة³ على أهمية أن تحدد القوانين و اللوائح الوطنية و الاتفاقيات الجماعية و القرارات القضائية و التحكيمية أنواع ممثلي العمال الذين يستحقون الحماية و التسهيلات. و على ضرورة حماية العمال من أي أعمال تمييزية على صعيد تشغيلهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية. و توفير كل التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة و فعالية، على أن تراعى خصائص نظم علاقات العمل في الدولة و احتياجات المؤسسة المعنية و حجمها و إمكانياتها. كما لا يجوز أن يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسات المعنية.

¹ - الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949 السالفة الذكر .

² - انظر المواد 1 و 2 و 4 من الاتفاقية الدولية رقم 98 المشار إليها أعلاه .

³ - الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 23 جوان 1971 و دخلت حيز التنفيذ في 30 جوان 1973 .

و هذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري أيضا و أكد عليه، خاصة بعد مصادقته على مختلف الاتفاقيات المشار إليها أعلاه ، وجسده في مختلف القوانين الصادرة في 1990 سنة الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.

بداية بدستور 1989 باعتباره المصدر الأول للتشريع في مختلف القوانين المنظمة لكافة الحقوق و الالتزامات و الحريات الأساسية ، خاصة في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل في كل جوانبها التنظيمية و الاقتصادية و الاجتماعية، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، الحق في الحرية النقابية¹ ، و الحق في اللجوء إلى الإضراب المشروع² الحق في الدفاع عن الحرية الفردية و الجماعية³ و حرية التعبير و إنشاء جمعيات⁴ . وصولا إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الذي اعترف بحق العمال الأجراء، بالحق في التفاوض الجماعي و إبرام اتفاقيات و اتفاقات الجماعية للعمل بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه سواء كان عاما أو خاصا⁵ .

هذا الاهتمام من طرف المشرع الجزائري انعكس إيجابا على آلية التفاوض الجماعي و على ظروف العمال داخل المؤسسات المستخدمة، و الدليل على ذلك الكم الهائل من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل التي أبرمت بين العمال وأصحاب العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية. حيث تشير آخر الإحصائيات بأنها في تطور ملحوظ من سنة إلى أخرى و على مختلف المستويات، مما يساهم بقوة في تحقيق نوع من الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات. حيث بلغ عددها سنة 1992 تقريبا 340 اتفاقية ، و 241 اتفاقية سنة 1993 ، 220 اتفاقية سنة 1994 ، ثم ارتفعت إلى 281 اتفاقية سنة 1995 ، ثم تراجعت سنتي 1996 إلى 155 اتفاقية و إلى 152 اتفاقية سنة 1997 ، بمجموع 1389 اتفاقية موزعة بين قطاع النشاط الفلاحي 18 اتفاقية ، و قطاع النشاط الصناعي 31 اتفاقية و قطاع نشاط الأشغال العمومية و الري 33 اتفاقية و أخيرا قطاع نشاط الخدمات 70 اتفاقية جماعية⁶ .

¹ - المادة 56 من دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

² - المادة 57 من الدستور المرجع السابق " الحق في الإضراب معترف به يمارس في إطار القانون " .

³ - المادة 33 من الدستور السابق " الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون . "

⁴ - المادة 41 من الدستور السابق " حريات التعبير، و إنشاء الجمعيات، و الاجتماع، مضمونة للمواطن " .

⁵ - المادة 05 فقرة 2 من قانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: التفاوض الجماعي .. " .

⁶ - المجلس الاقتصادي و الاجتماعي ، لجنة علاقات العمل ، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العامة العاشرة افريل 1998 ص 36 .

أما عن آخر الإحصائيات للفترة الممتدة من 2008 إلى 2010، فقد بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل سنة 2008 على مستوى المؤسسة الاقتصادية 2893 اتفاقية، و 13.606 اتفاق جماعي، و 55 اتفاقية و 93 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي. ثم ارتفع عددها على مستوى المؤسسة سنة 2010 إلى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي و 68 اتفاقية و 119 اتفاق جماعي على مستوى الفروع الاقتصادية¹.

هذا التطور الملحوظ في عدد اتفاقيات العمل الجماعية خاصة في الفترة الأخيرة، إن دل فإنما يدل على اقتناع الشركاء الاجتماعيين بأهمية التفاوض الجماعي كآلية حضارية و سليمة لتحقيق الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي، و بالتحديد في مواجهة التحولات التي يعرفها العالم و ما خلفته آثار العولمة على مجال الاقتصاد عامة و على علاقات العمل خصوصا².

و يتجسد الدور المنشئ للدولة من خلال : وضع مجموعة من القواعد و الأحكام التشريعية التي تنظم التفاوض الجماعي بعد اقتناعها بأهميته الكبيرة في تحقيق الاستقرار بين الشركاء الاجتماعيين . تلك القواعد و الأحكام تحدد مجال التفاوض و مستوياته و المواضيع التي يشملها.

أ- تحديد مجال التفاوض الجماعي:

إن مجال التفاوض الجماعي قد يضيق أو يتسع حسب درجة تدخل الدولة، فهو يشمل شروط العمل و ظروفه و علاقاته. و بالتالي يتحدد مجال التفاوض الجماعي حسب نطاق علاقة العمل، سواء أكانت خاضعة لقانون العمل أو لقانون آخر، فإذا كانت علاقة العمل خاضعة لقانون العمل فإنها تتدرج في نطاق التفاوض الجماعي، أما إذا خاضعة لقانون آخر فإن علاقة العمل تخرج من دائرة التفاوض، لأن قانون العمل و التفاوض ملتزمان حيثما يوجد واحد منهما يوجد الآخر.

غير أن المشرع أحيانا قد يخرج بعض من شروط العمل و ظروفه من نطاقها و يخضعها لقانون العمل، في حالة عدم وجود نص يحكمها في قانون معين، و إما أن هذا القانون يسمح لقانون العمل بتنظيمها و في كلتا الحالتين تخضع هذه الجزئيات لقانون العمل و بالتالي تتدرج في إطار التفاوض الجماعي³.

¹ عرض السيد طيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي خلال الدورة 309 لمجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي بجنيف من 4 إلى 19 نوفمبر 2010 حول التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي.

² محمد علي بن سالم، العولمة وتأثيراتها في العمل النقابي، مقال منشور بجريدة الشعب التونسية يوم 13 جانفي 2007

³ الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة نظرية مقارنة، منظمة العمل العربية، القاهرة، بدون تاريخ ص 10 و

تناولت الاتفاقيات العمل الدولية دور الدولة في تحديد نطاق التفاوض الجماعي، و أعطت للمشرع الوطني صلاحية تحديد ذلك باعتباره موضوعا داخليا من جهة، مراعاة ظروفه و أوضاعه الداخلية من جهة أخرى¹. لهذا يختلف مجال و نطاق التفاوض من دولة إلى أخرى ، بحيث تتحكم فيه مجموعة من العوامل المختلفة سياسية و اقتصادية و اجتماعية

ب- تحديد مستويات التفاوض الجماعي:

لا يتمثل دور الدولة في تحديد مجال التفاوض الجماعي فقط، بل يتعداه ليشمل تحديد مستوياته، فكل دولة تختار من مستويات التفاوض باختلافها ما يتماشى و ظروفها الوطنية و الاقتصادية. فمن الدول ما تفضل التفاوض على مستوى المؤسسة و البعض الآخر قد يعتمد التفاوض على مستوى المهنة أو الصناعة، كل دولة تعمل على وضع آليات للتفاوض التي تراها مناسبة لظروفها. إن مستويات التفاوض الجماعي تمثل إحدى صور تطور التفاوض الجماعي، فالمنازعات التي كانت تنشأ بين العمال و أصحاب العمل في البداية كانت تظهر على مستوى المؤسسة فقط، فلم يكن بإمكان الحركة النقابية بحكم ضعفها أن يمتد نشاطها إلى عمال مؤسسات أخرى، حتى وان كانوا يشتركون في نفس المهنة أو النشاط الاقتصادي².

لهذا ظهر نوع من اللامساواة بين مختلف العمال رغم أنهم يمارسون نفس المهنة ، فالمنظمة النقابية القوية داخل المؤسسة كانت تحصل على مزايا كثيرة لعمالها مقارنة بباقي العمال الذين تمثلهم منظمات نقابية ضعيفة . إلى أن ظهرت ضرورة أن تجتمع كل المنظمات النقابية على مستوى الصناعة فاتحدوا في منظمات عامة للدفاع عن كل العمال العاملين في مهنة واحدة . استطاعت عندئذ أن تحصل على ظروف عمل أحسن و أفضل إلى كل العمال رغم اختلاف المؤسسات التي يعملون فيها.

المشرع الجزائري بدوره على غرار باقي المشرعين، تدخل و حدد مستويين للتفاوض الجماعي، الأول على مستوى المؤسسة و الثاني على المستوى القطاعي أو المهني أو الإقليمي.

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة³ من أقدم مستويات التفاوض الجماعي، فقد اقتصر في بدايته على تسوية منازعات العمل التي كانت تثور بين العمال و أصحاب العمل داخل المؤسسة فقط في غياب المنظمات النقابية¹.

¹ - المادة الأولى من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي 11 .

² - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق ص 287 .

³ - في الجزائر نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر " الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك " التي أبرمت بتاريخ 22 نوفمبر 1994 بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونطراك من جهة و ممثلي النقابة الوطنية لعمال مؤسسة سونطراك التابعة

لا يزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض إلى يومنا هذا لعدة أسباب منها ، سهولة هذا النوع من التفاوض لمعرفة كل طرفاً للأخر (العمال و صاحب العمل) و المشاكل المطروحة للتفاوض أيضا معروفة و المعلومات متوفرة ، لهذا نجد هذا المستوى منتشر في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان. و كذلك في الدول النامية² لضعف الحركة النقابية فيها. نظرا لأهمية هذا المستوى فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات تضمنتها المعايير الدولية الخاصة بهذا المستوى³ .

أما التفاوض على المستوى القطاع⁴ يكون بين مجموعة من مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء من جهة أخرى ، و بالتالي فهو أوسع نطاقا و شمولاً من التفاوض على مستوى المؤسسة ، حيث يتجاوز المؤسسة ليشمل عدة مؤسسات و عدة مستخدمين مادام يعملون في قطاع واحد و مهنة واحدة ، مثل " الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي" التي أبرمت بتاريخ 25 افريل 1997 بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، و المدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، و المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد، و المدير العام للصندوق التامين على البطالة من جهة، و بين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام

للاتحاد العام للعمال الجزائريين. " الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر" المؤرخة في 16 جويلية 2003 المبرمة بين الرئيس المدير العام من جهة، و بين فيدرالية عمال البريد و المواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق الذكر ص 368 .

² - حيث بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسة في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1992 إلى 1997 ما يقارب 1389 اتفاقية. توزعت بين عدة قطاعات النشاط الفلاحي 18 اتفاقية ، و قطاع النشاط الصناعي 31 اتفاقية و قطاع نشاط الأشغال العمومية و الري 33 اتفاقية و أخيرا قطاع نشاط الخدمات 70 اتفاقية جماعية ، أما الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات الجماعية سنة 2008 2893 اتفاقية، و 13.606 اتفاق جماعي، و في سنة 2010 ارتفعت إلى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي. المجلس الاقتصادي و الاجتماعي ، لجنة علاقات العمل ، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العامة العاشرة افريل 1998 ص 36 .

³ - التوصية رقم 94 بشأن التشاور و التعاون بين أصحاب العمل و العمال على مستوى المؤسسة بتاريخ 26 جوان 1952 التوصية رقم 129 بشأن الاتصالات بين الإدارة و العمال داخل المؤسسة بتاريخ 28 جوان 1967 و التوصية رقم 130 المتعلقة بفحص الشكاوى في المؤسسة من اجل تسويتها بتاريخ 29 جوان 1967 .

⁴ - في الجزائر نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر " الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي " التي أبرمت بتاريخ 25 افريل 1997 بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء ، و المدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء ، و المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد ، و المدير العام للصندوق التامين على البطالة من جهة ، و بين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و الاتفاقية الجماعية للعمل لدواوين الترقية و التسيير العقاري المحررة بتاريخ 15 جانفي 2006 .

للعمال الجزائريين، و الاتفاقية الجماعية للعمل لدواوين الترقية و التسيير العقاري المحررة بتاريخ 15 جانفي 2006 .

ج- تحديد مضمون التفاوض الجماعي:

تلعب الدولة دورا مهما في تحديد مواضيع التي تعرض للتفاوض، و إن كان التفاوض يكون بشكل عام حول شروط و ظروف العمل و علاقته ، التي تشمل عدة مواضيع مثل الأجور و ساعات العمل و أيام الراحة ، بيئة العمل و قواعد الصحة و السلامة المهنية و آليات تسوية منازعات العمل الفردية و الجماعية نظرا لكثرة هذه الجزئيات، فان أطراف التفاوض لا يستطيعون وحدهم الإلمام بها، لهذا تتدخل الدولة في تحديدها مع ضرورة اكتفائها بالحد الأدنى الذي يضمن لها تحقيق النظام العام الاجتماعي ، عندئذ يمكن للأطراف التفاوض بشأنها محاولين تحقيق حماية اكبر من تلك التي حددتها النصوص القانونية .

الأکید أن هناك عدة عوامل تتحكم في تحديد مضمون التفاوض الجماعي، و لعل أهمها العامل السياسي. فهناك من الدول من لا تتدخل إطلاقا في تحديد مواضيع التفاوض و بالتالي تترك الحرية للأطراف في تحديدها و التفاوض بشأنها، شريطة أن تتعلق بعلاقة العمل. غير أن بعض من هذه الدول ترى أن هناك من القضايا الهامة ما تجعل الدولة تتدخل و تحدد التفاوض بشأنها ملزما مرة كل سنة على الأقل¹ . دول أخرى لا تؤمن بالتفاوض الجماعي، و بالتالي ليس لهذا الأخير أي دور في تحديد شروط و ظروف العمل و علاقته. حيث يتم تحديد محتوى التفاوض الجماعي عن طريق مجموعة من القواعد التشريعية و التنظيمية و بالتالي ليس هناك مواضيع للتفاوض الجماعي، لأنه لا يتم اللجوء إليه² . و البعض الآخر من الدول تتدخل فتحدد كل مواضيع التي تكون محلا للتفاوض³ . من الدول ما فضلت أن تحدد موضوع التفاوض الجماعي بصفة عامة، دون أن تتعرض إلى تفصيلاتها و هذا ما ذهب إليه المشرع المصري، حيث اكتفى بذكر أن مواضيعه تتعلق بظروف و شروط العمل بمناسبة تعريفه لنزاع العمل الجماعي .

¹ - على غرار المشرع الفرنسي و المغربي .

² - عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، المشروعية و الآثار القانونية، دار النصر للتوزيع و النشر، جامعة القاهرة بدون تاريخ ص 331 .

³ - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية ، ص 78 .

أما موقف المشرع الجزائري ، فيندرج ضمن الدول التي تدخلت في تحديد مواضيع التفاوض الجماعي ، حيث استعمل المشرع في المادة 120 من قانون 11/90 عبارة " خصوصا " ¹ ما يفيد بان المواضيع التي حددها جاءت على السبيل المثال و ليس على سبيل الحصر . بالتالي يكون قد ترك الحرية لأطراف التفاوض لتحديد المزيد من المواضيع التي يرونها ضرورية لتحقيق الاستقرار لعلاقاتهم المهنية. خاصة في ظل التحولات الاقتصادية العالمية التي يعرفها مجال الشغل منها على الخصوص العولمة و ما خلفته من آثار سلبية على علاقات العمل (منها الخوصصة، التسريح، العمل غير النمطي، تقلص دور تدخل الدولة، تراجع الحماية الاجتماعية للعمال) لهذا فقد وفق المشرع عندما ترك باب التفاوض مفتوحا ، حتى يمكن التفاوض على كل التغييرات و التحولات التي قد تعرفها علاقات العمل.

د- تحقيق نتائج التفاوض الجماعي:

مثما اهتمت الدولة بوضع نظام قانوني خاص بالتفاوض الجماعي، فكان من الضروري أن تضمنه الاهتمام بتجسيد و تحقيق نتائج هذا التفاوض. فقد تنتهي عملية التفاوض بالنجاح فكان على الدولة خلال وضعها نظام قانوني خاص بالتفاوض الجماعي، أن تهتم باتفاقيات العمل الجماعية و تبين كل الإجراءات القانونية المتبعة لتطبيقها و أن تحدد كل الأجهزة الإدارية التي تتولى الإشراف عليها بداية من قيدها و تسجيلها وصولا إلى تجديدها أو تعديدها و إلغائها و إجراءات الانضمام عليها .

هذا ما أكده المشرع الجزائري عندما حدد كل من مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة من اجل تسجيل الاتفاقيات الجماعية للعمل المتوصل إليها حسب مستوى كل واحدة منها ² . أما فيما يخص الطرف الذي يريد الانضمام إلى أي اتفاقية جماعية، فلا بد من استكمال نفس الإجراءات المشار إليها أعلاه ³.

¹ - المادة 120 من قانون 11/90 " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون ،

شروط التشغيل و العمل و يمكنها على الخصوص العناصر التالية : التصنيف المهني ، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة "

² - المادة 126 من القانون 11/90 " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية

فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية: - في مكان

الهيئة المستخدمة ، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة ، في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود

البلدية ، في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة ، و في مدينة الجزائر فيما

يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو الوطنية .

³ - المادة 127 من نفس القانون " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات

المنصوص عليها في المادة السابقة " .

و أعطى المشرع الجزائري سلطة مراقبة تطبيق و تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل من عدمها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، و لها أن تخطر الجهات القضائية المختصة إذا لاحظت أن أي اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي قد ابرم مخالفا للتشريع و التنظيم المعمول بهما. نفس الجهاز ألا و هو مفتشية العمل أعطى المشرع الحق في تبليغه عند نقض إي اتفاقية الجماعية من أطرافها¹ .

أما في حالة فشل التفاوض الجماعي فعلى الدولة أن توضح الإجراءات و الوسائل البديلة للأطراف المتفاوضة ، فهي قد تنص على تشكيل أجهزة أو هيئات التي يتطلبها استخدام تلك الإجراءات و الوسائل اللازمة. كما تعترف الدولة لأطراف التفاوض الجماعي سواء عمالا أو أصحاب العمل باستعمال وسائل أخرى من أجل حماية مصالحهم في حالة فشل التفاوض². إن الاهتمام بنتائج التفاوض الجماعي، يعكس اقتناع الدولة به من خلال تنظيم كل جوانبه من جهة و لتشجيع كل الشركاء الاجتماعيين للجوء إليه و اعتباره الحل الأمثل لتحقيق استقرار العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل الدولة من جهة ثانية .

ثانيا : مظهر الدولة المنضمة لعملية التفاوض الجماعي

باسم حماية النظام العام و تحقيق السلم الاجتماعي و استقرار العلاقات المهنية داخل المجتمع ، استطاعت الدولة أن تؤسس مجموعة من الوسائل السلمية المختلفة لتسوية منازعات العمل الجماعية . هذا ما نتج عنه ازدياد نسبة تدخل الدولة في علاقات العمل، و هذا التدخل اتخذ مظهرين ، المظهر الأول مكن الدولة من أن تكون طرفا مباشرا في عملية التفاوض الجماعي من جهة باعتباره آلية سلمية لفض المنازعات ، أما المظهر الثاني فتكون فيد الدولة طرفا غير مباشرا .

أ- الدولة طرف مباشر في عملية التفاوض الجماعي

هذا التدخل يكون صريحا في القطاع العام، لان الدولة في هذه الحالة تكون هي نفسها المستخدم، و بالتالي تفرض قوتها و منطقتها على الطرف المتفاوض معها، أما إذا كانت تمارس نشاطا اقتصاديا مهما كان نوعه ، فعندها تمارس حقها في الوصاية على المؤسسات الاقتصادية العامة الخاضعة لقانون العمل ، فتدفعها لتوجيه التفاوض الذي يكون عادة ما بين مسيري المؤسسات العامة أو الشركات الوطنية و المنظمات النقابية التي تمثل العمال.

¹ - المادة 132 من نفس القانون " يبلغ النقض برسالة مسجلة ، إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل ، التي سجلت هذه الاتفاقية و تسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة " .

² - فقد تلجا منظمات العمال إلى التصعيد فقد يصل الأمر إلى اتخاذها قرار الإضراب و هذا ما نظمته المشرع الجزائري بموجب القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

و قد شهد العقد الحالي تدخل الكثير من الدول في عملية التفاوض الجماعي خاصة في مسألة تحديد الأجور، عندما تخشى وصول أطراف التفاوض إلى نتائج لا تعكس حقيقة الوضعية الاجتماعية الاقتصادية¹.

و هذا النشاط الاقتصادي يتطلب تشغيل عمال من اجل القيام به و بالتالي تنشأ علاقة عمل بين الدولة و هؤلاء العمال. و بالتالي يفترض وجود قواعد قانونية تنظم علاقاتهم و شروط و ظروف عملهم ، الأمر الذي يجعل من الدولة بواسطة ممثليها طرفا مباشرا في عملية التفاوض مع ممثلي العمال. و باعتبار الدولة حامية للنظام العام و الأمن و السلم الاجتماعيين فهذا يسمح لها بتمثيل كل فئات و طبقات المجتمع خلال عملية التفاوض إلى جانب الشركاء الاجتماعيين ، لان نتائج التفاوض الجماعي لا ينصرف فقط لأطرافه و إنما تمتد أثارها إلى كل المجتمع ، مما يهدد السلم الاجتماعي خاصة إذا فشل الأطراف للوصول إلى أرضية تفاهم . أحيانا لا يشترط الحضور المادي للدولة فيكفي أن تكون حاضرة أثناء التفاوض حضورا معنويا باستعمال مختلف وسائل الضغط و التأثير و بالتالي تدخل الدولة يكون غير مباشر.

ب- الدولة طرف غير مباشر في عملية التفاوض الجماعي

من المهام الأساسية التي تقع على عاتق الدولة ضمان السلم الاجتماعي، فان نجاح التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين يساهم في تحقيق ذلك. أما في حالة فشله، فان هذا الأمر من شأنه أن يهدد استمرار السلم الاجتماعي. لهذا فالدولة مطالبة بالتدخل من اجل تجنب الفشل و ذلك بتسهيل إجراءات التفاوض و تحديد مستوياته و يمكنها أحيانا أن تمارس بعض الضغوط على الشركاء الاجتماعيين من اجل إنجاح عملية التفاوض و ذلك بتذليل العقبات التي قد تعترض طريق نجاحها².

¹ - الشيء المعمول به في الجزائر من خلال لقاءات الثلاثية التي كرستها الدولة منذ التسعينات ، التي جمعت بين الحكومة و ممثلي أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين و التي توصلت إلى تحديد الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون من 8000 دج إلى 10.000 دج سنة 2010 ثم إلى 12.000 و بعد ذلك 15.000 وصولا مؤخرا إلى 18.000 دج . نفس الاتجاه سجل في كل من استراليا و اسبانيا و ايطاليا من خلال مساهمة الحكومات في الاتفاقيات الثلاثية التي كان الهدف منها إيجاد حلول شاملة لمشكلة البطالة و الأجور . أما المشرع الفرنسي فيفضل أن يفرض نفسه و يأخذ المبادرة فكان أكثر صرامة في معالجة الأزمات التي مرت بها فرنسا، فذهب ابعده من ذلك عندما قرر تجميد عملية رفع الأجور عدة مرات. أما في دول أخرى مثل بلجيكا و الدانمارك فعرفت تدخل مكثف للدولة خاصة في مجال الاتفاقيات الجماعية ، عكس ما ذهب إليه كل الدول السابقة ، فان كل من ألمانيا و سويسرا و الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا و هولندا تشترك في عدم تدخلها في مجال التفاوض .

- Jean Savatier, Jean Rivero , Droit du Travail , Presse universitaire de France, 1992 p 286 ,

- Bureau international de travail, Le travail dans le monde entre l'équité et l'efficacité, 1 édition, Genève 1987,

² - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق الذكر ص 297 .

لكن هذا التدخل غير المباشر من طرف الدولة يظهر أكثر عندما تقدم الدولة على تحديد بعض المواضيع التي تكون محل تفاوض و تستبعد البعض الأخر، بحجة أن السياسة الاقتصادية المتبعة مثلا تقوم على أساس فتح المجال أمام الشركات الأجنبية للاستثمار و بالتالي تفرض عدم التعرض لمسألة رفع مستويات الأجور بشكل كبير خوفا من تراجع المستثمرين. و قد تلجأ إلى فتح الباب أمام توافد اليد العاملة الأجنبية إلى سوق العمل بحجة تغطية نقص اليد العاملة الوطنية المؤهلة في بعض الاختصاصات. و نرى في هذه النقطة بالذات أن اليد العاملة الوطنية في حقيقة الأمر غير مكلفة ، و ما تحصل عليه في المقابل يعتبر من أدنى مستويات الأجور خاصة إذا ما قارنها بالدول المجاورة لنا مثل تونس و المغرب و مصر مثلا¹ ، و رغم ذلك فتفضل الشركات الأجنبية عادة تشغيل اليد العاملة الأجنبية على حساب اليد العاملة الوطنية .

الفرع الثاني: إحداث هياكل التفاوض الجماعي و ضمان المناخ الملائم للتفاوض

من خلال استقراء النصوص القانونية و التشريعية لم يحدد المشرع الجزائري أجهزة و هياكل خاصة بالتفاوض الجماعي، بل اكتفى باشتراط أن تكون اللجنة التي تتولى عملية التفاوض متساوية الأعضاء بغض النظر عن تسميتها² . بحيث يزيد عدد ممثلي العمال و أصحاب العمل حسب كل مستوى من مستويات التفاوض الجماعي³ . في اعتقادنا هذا يبرر و يفسر سياسة عدم تدخل المشرع في مجال علاقات العمل، و فسحه المجال أمام الشركاء الاجتماعيين لأخذ المبادرة في إحداث ما يروونه مناسبا من أجهزة و هياكل تتولى عملية التفاوض الجماعي حسب خصوصية كل قطاع من القطاعات الموجودة.

¹ - أفاد تقرير دولي أن «الكوادر» الجزائرية العاملة بالشركات الاقتصادية العمومية أو الخاصة يتقاضون أجورا زهيدة مقارنة مع نظرائهم في منطقة شمال إفريقيا، حيث أوضح، أن الزيادة في رواتبهم لم تتجاوز 6 بالمائة منذ عام 2009 و كشف شركة استشارات الموارد البشرية « ميرسر» في تقرير لها ، حول الأجور على الصعيد العربي المعروف باسم المسح الكامل للأجور 2013، أن الإطارات و كبار المسؤولين الجزائريين يعدون الأقل أجرا مقارنة مع نظرائهم في تونس و المغرب و بالتالي يتدليون القائمة بين كوادر هذه البلدان الأربعة، في حين تراوحت الزيادة في أجور الجزائريين بين 6 و7 بالمائة من 2009 إلى غاية أواخر 2011. جريدة المحور اليومي الصادرة بتاريخ 07 جوان 2013 .

² - سميت باللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي في الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة سونلغاز ، ثم أسست لجنة أخرى تدعى لجنة الاتفاقية ، لكن في الاتفاقية الجديدة أخذت تسمية لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية . أما في شركة سونطراك فاللجنة الأولى سميت لجنة التفاوض الجماعي و لجنة أخرى متساوية الأعضاء تلقب بلجنة الاتفاقية الجماعية. في حين الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري تضمنت لجنة متساوية الأعضاء للتفاوض و التشاور .

³ - المادة 124 من قانون 11/90 " يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء . أما في الاتفاقيات من درجة أعلى ، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا " .

و إن كان قد أعطى لبعض الأجهزة مجموعة من الصلاحيات العامة التي تخول لها المساهمة في إجراءات عملية التفاوض إضافة إلى صلاحيتها الأصلية، نذكر منها على الخصوص جهاز مفتشية العمل و الدور الذي يقوم به في تسجيل الاتفاقيات العمل الجماعية، و مراقبة إلى أي مدى احترمت الأطراف الموقعة عليها بنودها¹.

لكن كان الأجدر بالمشرع الجزائري إنشاء على الأقل جهاز مركزي، يتولى عملية الإشراف على المجال التفاوض الجماعي على المستوى الوطني، لمراقبة الاتفاقيات الجماعية سواء التي أبرمت على مستوى المؤسسة أو على مستوى القطاع ، كما هو معمول به في بعض الدول مثل المغرب و فرنسا مثلا بالنسبة للمشرع المغربي فقد انشأ ما يسمى بالمجلس المفاوضة الجماعية على مستوى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، يترأسه وزير الشغل أو من ينوب عنه ، يتكون من ممثلين عن الإدارة و هم (ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالصحة، الداخلية، الفلاحة، التجارة و الصناعة، المالية، الصناعة التقليدية) و سبعة ممثلين تقترحهم منظمات المستخدمين و سبعة آخرين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا تنتدبهم هذه المنظمات، يعينون بقرار للوزير المكلف بالشغل لمدة ثلاث سنوات.

من صلاحياته تقديم اقتراحات من اجل تنمية التفاوض الجماعي و تشجيع إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل و تعميمها ، خاصة في المؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل سواء على المستوى الوطني أو القطاعي، إعطاء تفسير لبود الاتفاقيات الجماعية المبرمة كلما طلب منه ذلك ، دراسة الجرد السنوي لحصيلة التفاوض الجماعي² . تحديد و تحسين ظروف الشغل و التشغيل، تنظيم العلاقات بين المشغلين و الأجراء، تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

في حين أن المشرع المصري تحدث عن إنشاء جهاز يتمثل في وحدة إدارية تختص بشؤون المفاوضات و الاتفاقيات الجماعية و مراقبة مدى تطبيقها³ ، و تيسيرا على المنظمات النقابية للعمال و منظمات أصحاب العمل رخص المشرع لوزير القوى العاملة بإصدار قرار يتضمن نموذج لاتفاقية العمل الجماعية لكي يسترشد بها الأطراف خلال عملية التفاوض .

¹ - أكثر تفصيل راجع الفصل الثاني من الباب الأول .

² - المادتين 101 و 102 من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر .

³ - المادة 167 من قانون العمل المصري السابق الذكر .

أما في فرنسا فقد سماها المشرع باللجنة الوطنية للتفاوض الجماعي المتكونة من ممثلي الدولة و ممثلي عن مجلس الدولة و ممثلي عن المنظمات النقابية للعمال و لأصحاب العمل التمثيلية على المستوى الوطني. بحيث تتكفل ب :

- تقترح على وزير العمل مجموعة من التدابير التي تساهم في تنمية و تطوير التفاوض الجماعي خاصة في مجال اتفاقيات القطاع .

- إبداء رأيها في مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية المنضمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية خاصة منها المتعلقة بالتفاوض الجماعي.

- إبداء رأيها مسبب و معلل لوزير العمل حول عمليتي التوسيع و الانضمام للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و كذلك حول إمكانية إلغاء قرارات التوسعة و الانضمام.

- إعطاءها تفسيرات لمضمون الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل في حالة ما اخطر بذلك من طرف لجنة تفسير الاتفاقيات.

- إبداء رأي مسبب و معلل لوزير العمل حول تثبيت الأجر الأدنى الوطني المضمون من عدمه .

- مراقبة الأجور و حدودها الدنيا المتفق عليها في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل و في كذلك الرواتب في المؤسسات العمومية .

- تحليل التقرير السنوي للتفاوض الجماعي .

- المتابعة السنوية لمدى احترام نصوص الاتفاقيات الجماعية و خاصة بعض المبادئ الأساسية منها " الأجر المدفوع مساوي للعمل المبذول ، المساواة المهنية بين الرجال و النساء ، التمييز على أساس الجنس أو العرق أو المذهب و الاعتقاد ، الامتيازات الممنوحة للعمال المعاقين .

- تمتع اللجنة الوطنية للتفاوض الجماعي بكل الصلاحيات التي تسمح لها باقتراح كل الاقتراحات و التدابير على وزير العمل لحماية مبادئ المساواة.

في الأردن تشكلت لجنة تسمى اللجنة الثلاثية لشؤون العمل¹ برئاسة الوزير و عضوية ممثلين عن الوزارة و العمال و أصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم، تتولى اللجنة الثلاثية إضافة إلى المهام الموكلة إليها في قانون العمل المهام الاستشارية التالية :

- إبداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل و ظروفه .

- دراسة و تقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية و الدولية.

¹ - المادة 43 من قانون العمل الأردني المعدل بموجب القانون 08/96 المؤرخ في 16 افريل 1996 . ج ر رقم 4113

- إجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات و تشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و معايير العمل الدولية .

- مناقشة النزاعات العمالية .

- للجنة الثلاثية أن تقوم بعد إجراء الدراسة المناسبة برفع توصية إلى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل و العمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة .

المبحث الثاني: المقومات الموضوعية للتفاوض الجماعي الفعال

إذا كان التفاوض الجماعي يهتم بشروط العمل و ظروفه و علاقاته المهنية، فان هذه المواضيع قد تضيق و تتسع من دولة إلى أخرى. لان المشرع عادة ما يلجأ إلى تحديد مجالات التي يجوز التفاوض حولها و قد يستبعد مواضيع أخرى¹.

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بمضمون التفاوض الجماعي

إن الوظيفة الأساسية للتفاوض الجماعي، هي الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية للعمل، تضبط شروط و ظروف العمل داخل المؤسسات الاقتصادية، و التفاوض بهذا المعنى لا يمكن عزله عن الظروف و التغييرات الاقتصادية و إنما يرتبط و يتأثر به و يؤثر فيها.

الفرع الأول: العوامل المؤثرة في تحديد مضمون التفاوض الجماعي

تتعدد و تختلف العوامل المؤثرة في تحديد مضمون التفاوض الجماعي، منها العوامل السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية .

- العامل السياسي:

لا يمكن تجاهل تأثير العامل السياسي في تحديد مضمون التفاوض الجماعي، ففي ظل الأنظمة الاشتراكية مثلا و التي تعرف تدخل الدولة في تحديد كل كبيرة و صغيرة، بحجة حماية النظام العام بصفة عامة و النظام العام الاجتماعي بصفة خاصة ، فهي لا تعترف إطلاقا بموضوع التفاوض الجماعي ، فهي التي تتولى تنظيم علاقات العمل الفردية منها و الجماعية و ذلك بتحديد شروط و ظروف العمل و علاقاته مسبقا و بالتالي لا تترك أي موضوع بدون تنظيم ، فهي التي تحدد الأجر و سن العمل ، ساعات العمل و أيام الراحة و العمل الليلي و التعويضات و المكافآت و كيفية تسوية منازعات العمل

¹ - مثلما فعل المشرع الجزائري عندما اخرج بعض المواضيع من دائرة التفاوض بحكم ارتباطها بالنظام العام الاجتماعي، كسن العمل و ساعاته، الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، الراحة ... الخ .

الفردية و الجماعية سواء تسوية ودية داخلية أو خارجية تتم على مستوى أجهزة إدارية تتولى الدولة تنصيبها و تحديد كفاءات عملها ، إضافة إلى مرحلة التسوية القضائية¹ .

هذا ما ينطبق على الجزائر في مرحلة التسيير الاشتراكي الموجه ، حيث أن كل القوانين التي أصدرت في مجال تنظيم علاقات العمل² ، جاءت لتعكس نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر ، لم تتعرض لموضوع التفاوض الجماعي ، لأن تنظيم علاقات العمل كان لائحي ، فالدولة كانت تتدخل في كل كبيرة و صغيرة بموجب قواعد أمرية في ظل تواجد القطاع العام و غياب القطاع الخاص³ .

أما في ظل الأنظمة الرأسمالية، فإن الأمر يختلف تماما، فالتفاوض الجماعي يلعب دور مهما في تحديد شروط و ظروف العمل و علاقاته الفردية و الجماعية، حيث لا تتدخل الدولة كثيرا إلا في الحدود التي تسمح لها بفرض احترام النظام العام الاجتماعي⁴ . هذا ما انتهجته الجزائر اليوم ، ففي المجال الاقتصادي و الاجتماعي تخلت عن الاقتصاد الموجه و تبنت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب و فسح المجال أمام أطراف الإنتاج و الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية و الاجتماعية في إطار نظام تعاقدية و اكتفت بالتدخل في حدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط .

عندها جاء القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العامل الذي ترجم في مضمونه المبادئ و الحقوق الأساسية التي جاء بها دستور 1989، بحيث اعترف للعمال بالأجراء، بالحق في التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل في القطاع الخاص و العام دون استثناء⁵ .

¹ - و هذا ما عرفته الجزائر خلال فترة التسيير الاشتراكي .

² - الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات و الأمر 75/71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المذكوران سابقا .

³ - انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 26 مارس 1970 بين الفيدرالية الوطنية لعمال البترول و الغاز من جهة و بين الرئيس المدير العام لشركة سوناطراك و التي تمت المصادقة عليها من طرف وزير الصناعة و الطاقة. و التي تضمنت شروط التشغيل و الأجور و التعويضات، تحديد مدة العمل و التكوين المهني.

⁴ - هذا التحول عرفته الجزائر عندما انتقلت من نظام اشتراكي موجه إلى نظام اقتصاد السوق الحر بعد اصلاحات 1989 .

⁵ - المادة 5 الفقرة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل و المتمم . ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 افريل 1990 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : التفاوض الجماعي ، ممارسة الحق النقابي".

مند صدور النصوص القانونية لسنة 1990 عرفت العلاقات الاجتماعية في الوسط المهني تحولات عميقة، ترجع أساسا لآلية التفاوض الجماعي و الحوار و التشاور بين الشركاء الاجتماعيين ، و قد لعبت الدولة دورا كبيرا في تأطير و الحث على التفاوض الجماعي.

- العامل الاقتصادي:

إن كان للعامل السياسي تأثير قوي على موضوع التفاوض الجماعي، فإن تأثير العامل الاقتصادي أقوى. لان هناك علاقة وطيدة بين العوامل الاقتصادية و بين موضوع التفاوض الجماعي، من بين تلك العوامل نوع النظام الاقتصادي المنتهج و الوضعية و السياسات الاقتصادية المتبعة.

لا يمكن تحديد العامل الاقتصادي بمعزل عن العامل السياسي لأنه يتأثر به، فإذا كان النظام المنتهج في الدولة نظام رأسمالي، فتكريس مبدأ التفاوض مضمون و معترف به، و بالتالي محتوى التفاوض يكون متسعا و يشمل كل ما يتعلق بعلاقات العمل الفردية و الجماعية ، بالمقابل يتراجع تدخل الدولة و تكتفي فقد بالحد الأدنى الذي يضمن لها تحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي. و بالتالي تفسح المجال واسعا أمام الشركاء الاجتماعيين لتنظيم علاقاتهم المهنية و الاجتماعية في إطار نظام تعاقدية . أما إذا كانت الدولة تنتهج النظام الاشتراكي فان مجال التفاوض يضيق أكثر، تتكفل بتنظيم كل المجال الاقتصادي بصفة عامة و بالتفاوض الجماعي بصفة خاصة بموجب قواعد تشريعية¹ و تنظيمية لا تترك لأطراف علاقة العمل أي مجال للتفاوض.

أما الوضعية الاقتصادية فتؤثر بشدة على موضوع التفاوض الجماعي ، فإذا كانت الدولة في حالة ازدهار و رخاء ، فان قضايا الأجور و ساعات العمل و الإجازات و التدريب المهني و التكوين و الترقية و رفع الإنتاجية و المردودية تكون أكثر انتشارا . أما في حالة الركود الاقتصادي فان مواضيع رفع الإنتاج و إمكانية تقليص مناصب العمل تكون هي السائدة و المسيطرة أثناء التفاوض، بالمقابل يمتنع العمال و منظماتهم عن المطالبة برفع الأجور و تخفيض ساعات العمل مثلا حتى لا يفقدوا مستويات الأجور التي حصلوا عليها سابقا .

إن فالوضعية الاقتصادية التي تمر بها أي دولة هي التي تساهم في تحديد نوعية الموضوعات التي تطرح للتفاوض، و أحسن مثال ما حدث في الجزائر في السنوات الأخيرة ، فمنذ ارتفاع سعر البترول لمستويات قياسية و تحسن الوضعية المالية للدولة و نجاحها في تسديد كل ديونها، شجع كل الطبقات سواء أكانوا عمالا أو موظفين و في مختلف القطاعات في المطالبة برفع أجورهم و تحسين وضعيتهم

¹ - عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق ص 331 .

الاجتماعية و الاقتصادية، و فعلا استجابت الدولة لمختلف هذه الفئات بعد موجه من الإضرابات و الاحتجاجات¹ مما ساهم في رفع نسبة التضخم حسب آخر الإحصائيات².

أما السياسات الاقتصادية المتبعة فتؤثر بدورها على موضوع التفاوض الجماعي ، فإذا فتحت الدولة مجالها الاقتصادي أمام الاستثمار، عن طريق إفساح المجال لدخول الشركات الأجنبية ، اندفعت الجزائر نتيجة لعوامل أساسية داخلية منها و خارجية، إلى تجسيد إصلاحات اقتصادية محاولة تكيف اقتصادها مع التحولات العالمية، ومن ثم الانفتاح أكثر على الاستثمار الأجنبي المباشر، حيث عملت على بذل كل الجهود لتحسين مناخها الاستثماري، و ذلك لجذب أكبر قدر ممكن من هذا النوع من الاستثمار، كونها أضحت تدرك بأنه الأفضل من بين الأشكال الأخرى لتدفقات رأس المال الأجنبي، وذلك بالنظر إلى الآثار التي يخلقها هذا النوع من الاستثمار على اقتصادها، ولعل أهم أثر لهذا النوع من الاستثمار، تتمثل في تلك الأثر التي يخلقها على مستوى التشغيل، هذا الأخير الذي يحتل صدارة اهتمام الدولة الجزائرية، باعتباره ركيزة من ركائز التنمية الاقتصادية.

هذا ما حصل في الجزائر حيث أصبح احد المعالم الرئيسية التي تميز سوق العمل في الجزائر، خاصة و أن الجزائر وجدت نفسها مضطرة على قبول البرامج التي صاغتها المنظمات الدولية بعد أن أخفقت في تنفيذ خططها التنموية الوطنية و ما رتبته من مديونية. و أمام عجز الموارد الاقتصادية للدول النامية عامة و الجزائر خاصة، عن مواجهة الأزمات المذكورة طرح الاستثمار الأجنبي كبديل لهذه الموارد، بما انه سيساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي و سينقل التكنولوجيا المتقدمة إلى هذه الدول كما انه سيخلق فرص عمل تساهم في التخفيف من حدة البطالة. في ظل هذا المناخ المتمس بتناقض المصالح سواء أكانت اقتصادية للشركات الأجنبية أو اجتماعية للعمال ، تؤكد الدولة على ضرورة تشجيع التفاوض الجماعي لاعتباره الحل الامثل لضبط علاقات العمل ، لكن الواقع اصبح يثبت عكس ذلك³.

¹ - قطاع التعليم العالي و التربية و الضرائب و الجمارك .

² - حسب بنك الجزائر فان التضخم بلغ "ذروة تاريخية" قدرت ب 8,9 بالمائة سنة 2012 ، ارتفعت نسبة التضخم السنوي من 4,5 بالمائة سنة 2011 إلى 8,9 بالمائة سنة 2012 بحيث بلغت "ذروة تاريخية" ترجع أساسا إلى ارتفاع أسعار بعض المواد الطازجة خلال السداسي الأول من السنة الجارية حسبما أكد التقرير السنوي لبنك الجزائر لسنة 2012 ، و حسب نفس التقرير بلغت أعلى نسبة للتضخم قدرت ب 5,7 بالمائة سنة 2012 بعد أن كانت مستقرة خلال سنة 2011 (4,5 بالمائة) و 2,4 سنة 2009 مضيضة أن معدل التضخم في الجزائر قدر ب 3,8 بالمائة خلال الفترة 2012/1998.

³ - انتقدت النقابات المستقلة الوطنية و الفيدراليات الدولية للعمال التعسف الذي تمارسه الشركات الأجنبية في حاسي مسعود خاصة . و اعتبرت نشاطها، بعيدا عن رقابة الدولة، استمرارا لاستعباد اليد العاملة الجزائرية، و الطرد التعسفي للمئات منهم أمام صمت وزارة العمل. لا يخفي رئيس النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "سناباب" رشيد معلوي، أن " تتماهى الشركات متعددة الجنسيات في تعاملها مع العمال الجزائريين"، في الوقت الذي لا يزال فيه اسم

- العامل الاجتماعي:

على غرار العامل السياسي و الاقتصادي، فان العامل الاجتماعي يلعب دور كبيرا في تحديد مضمون التفاوض الجماعي، فلا يمكن إنكار تأثير الظروف الاجتماعية التي تعيشها أي دولة في تحديد محتوى التفاوض ، فإذا كانت الدولة تعاني من البطالة فان التفاوض سينصب أكثر على التدريب المهني و رفع كفاءة العمال و العمل المؤقت و الجزئي و تشجيع التقاعد بأنواعه ، إمكانية تقليص مناصب العمل، أما إذا كانت الدولة تعرف حركة هجرة كبيرة إلى أراضيها¹ فان مواضيع التفاوض الجماعي تتسع لتشمل الحوار و التشاور حول آليات لضبط سوق العمل حماية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية ، إضافة إلى ضرورة فرض التكوين و التدريب المهني للرفع من كفاءة اليد العاملة الوطنية حتى تقدر على منافسة اليد العاملة الأجنبية .

و في اعتقادنا أن رغم المجهودات التي قامت بها الجزائر من اجل حماية اليد العاملة الوطنية² ، إلا إن هذا لم يمنع من تدفق اليد العاملة الأجنبية بشكل كبير على سوق العمل في الجزائر ، مما تسبب

"المنطقة المحرمة" أقرب إلى الوضع الذي تتواجد عليه المنطقة الصناعية حاسي مسعود، التي تضم أكبر تجمّع للشركات الأجنبية خصوصا البترولية منها و أوضح المتحدث ، بأن "الحديث في وقت سابق عن الخروقات القانونية في مجال الشغل بهذه الشركات كان "طابو" لا يمكن فتحه . "و الحقيقة التي لا يمكن السكوت عنها هي " أن أغلب العمال في هذه الشركات يعاملون كالعبيد". و منذ أن بدأ بعض العمال بالتحرك في اتجاه المطالبة بحقوقهم حرّموا من أن يؤسسوا فروعاً نقابية. كما أن الوضع الحالي يكشف بأنه لا يوجد أي فرع نقابي في أي شركة أجنبية، و لهذا فلا رقابة رسمية من مفتشية العمل التي تمثل وزارة العمل، و كذا الرقابة العمالية من خلال الفروع النقابية. جريدة الخبر الجزائرية الصادرة بتاريخ 08 أكتوبر 2010 .

¹ - إن هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي في ازدياد . و الهجرة بوصفها قوة دافعة للنمو و التنمية، فإنها تعود بأكبر المنافع عندما تكون خياراً و ليس ضرورة بالنسبة إلى المهاجرين أنفسهم و بالنسبة إلى بلدان المنشأ و بلدان المقصد . و تمثل تحويلات المهاجرين مساهمة مهمة و مؤثرة و استناداً إلى البنك الدولي، سوف تؤدي زيادة بنسبة 10% في حصة التحويلات إلى تراجع يقارب 02 % في حدة الفقر في العالم النامي و سنة 2005 ، كان قد هاجر أكثر من 190 مليون شخص، قرابة 50 % منهم من النساء. و تبقى الحماية الفعالة للعمال المهاجرين تحدياً و يمثل انفصال أفراد العائلات عن بعضهم البعض انعدام التوازن الأساسي في التوفيق بين العمل والأسرة . و يتصدى قرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2004 بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي و خطة العمل المنبثقة عنه و الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، للاحتياجات الخاصة للمهاجرين في سياق تطوير هجرة منتظمة و محمية و مفيدة تستجيب للاحتياجات سوق العمل في بلدان المقصد وتخفف من الضغوط في بلدان المنشأ. مؤتمر العمل الدولي في دورته 98 لسنة 2009 ، التقرير السادس المتعلق بالمساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق ص 11 .

² - منها تسقيف دخول اليد العاملة الأجنبية للجزائر، تكوين و تأهيل اليد العاملة الوطنية بما يتناسب مع العروض و البرامج المقترحة، اشتراط منح رخص تشغيل اليد العاملة الأجنبية بتكوين اليد العاملة الوطنية ، فرض تخصيص نسبة معينة لليد العاملة الوطنية في المشاريع الأجنبية .

في تفاقم حجم البطالة في الجزائر. و يؤكد الكثير أن الظروف المالية المريحة التي مرت بها الجزائر و ما زالت تمر بها في السنوات الأخيرة لم تستفيد منها لا المؤسسات و لا اليد العاملة الوطنية .

الفرع الثاني: ضرورة مسايرة مضمون التفاوض الجماعي للتحويلات و التغييرات الاقتصادية

لا يمكن للتفاوض الجماعي أن يبقى محصورا في معالجة المواضيع التقليدية، كالأجر¹ ، ساعات العمل، ظروف العمل، و إنما لا بد من أن يساير التحويلات و التغييرات الاقتصادية التي أصبح يمتاز بها عالم الشغل، خاصة ما يمكن أن يترتب عن تلك التحويلات من آثار سلبية التي تولدت عنها . فهل التفاوض الجماعي يشمل العمال في إطار المقابلة الفرعية، و ما مصير العمال في الاقتصاد الموازي ؟

أولا - المقابلة الفرعية La sous-traitance:

في خضم مجموعة من التحديات الكبيرة التي تفرضها التطورات المحلية و الدولية، و انفجار ثورة المعلومات التكنولوجية و غزو العملاق الصيني للأسواق الدولية، و تسابق بعض الشركات العابرة للقارات نحو الاندماج للهيمنة على الحركة الاقتصادية العالمية إنتاجا و تسويقا. يشكل نشاط المقابلة الفرعية محورا أساسيا من استراتيجيات المنشآت الصناعية في معظم الدول² التي تمكنت بواسطة هذا الأسلوب من تنمية و تطوير منتجاتها و رفع قدراتها التنافسية في الأسواق المحلية و الخارجية إلى جانب أهداف اقتصادية و اجتماعية أخرى .

أكد العديد من رجال الاقتصاد على ضرورة الاعتماد على المقابلة الفرعية³ ، كإستراتيجية اقتصادية في كل القطاعات خاصة في القطاع الصناعي و قطاع المشاريع الإنشائية⁴ ، نظرا للدور الذي أصبحت تقوم به باعتبارها المحرك لعلاقات التعاون بين مختلف المؤسسات الاقتصادية. لهذا يتم

¹ - حيث صرح السيد عبد المجيد سيدي سعيد على أن الأجر الوطني الأدنى المضمون قد تم التفاوض بشأنه 12 مرة في ظرف 20 سنة و أن 7 اجتماعات للثلاثية و 3 اجتماعات للثنائية قد عقدت خلال هذه الفترة و خصصت لهذا الملف.

² - خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية و الاتحاد الأوروبي و آسيا. فهي تزيد على 15% في الاتحاد الأوروبي و 35% في الولايات المتحدة الأمريكية، و 56% في اليابان.

³ - تعددت المصطلحات المستعملة للدلالة على " المقابلة الفرعية " البعض يستعمل مصطلح " المقابلة من الباطن"، في حين يستعمل البعض الآخر مصطلح " التعامل الثانوي " و منهم من يستعمل مصطلح " المناولة " بينما يفضل آخرون مصطلح " التعاقد من الباطن " .

⁴ - فكان للاستخدام المكثف للمقابلة الفرعية تأثير واضح و مباشر في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية سواء إيجابا أو سلبا، فمثلا ساعد هذا الأسلوب على إنشاء مشاريع سكنية في مدة وجيزة بفضل تعاون و تضافر جهود كل العاملين في قطاع البناء . لكن بظهور مشكل تهدم البناءات الحديثة أثناء الزلزال الذي ضرب الجزائر العاصمة سنة 2003 ، رفض المقاولون تحمل تبعته لوحدهم موجهين أصابع اتهام بصفة أساسية للمقاولين الفرعيين المنفذين لهذه الأشغال على اعتبار أنهم متسببون

الحقيقيون في هذه الكارثة برجم صليحة، المقابلة الفرعية ، رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2008 / 2009 ، ص 01 .

اللجوء إليها كآلية للتواصل فيما بين المتعاملين الاقتصاديين لتنفيذ العمليات الضخمة و المعقدة و حتى البسيطة منها لما توفره لهم من مزايا ¹ .

1- تعريف المقاول الفرعية و أهميتها :

رغم اختلاف التسميات التي أطلقت على المقاول الفرعية ، إلا أن مضمون التعاريف التي قدمت بشأنها لم تختلف كثيرا. و إن كان المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا دقيقا لمفهوم المقاول الفرعية ، على عكس المشرع المغربي الذي عرفها بقوله " عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي مقاولا من الباطن بان يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات " ². أما المشرع الفرنسي فعرّفها بانها " تلك العملية التي من خلالها تطلب مؤسسة تسمى المؤسسة التي تعطي الأوامر من مؤسسة أخرى تسمى المقاول من الباطن تنفيذ جزء من العملية الإنتاجية حسب عقد تحدد بنوده المؤسسة الأولى".

عرفت أيضا المنظمة العربية للتنمية الصناعة و التعدين المقاول الفرعية في المجال الصناعي بأنها " جميع العلاقات التعاونية التكاملية التي تنشأ بين مؤسستين أو أكثر خلال مراحل العملية الإنتاجية، بموجبها تقوم منشأة مقدمة الأعمال بتكليف منشأة أخرى أو أكثر تسمى منفذة الأعمال أو المناولة متخصصة لانجاز مرحلة أو أكثر من عمليات الإنتاج، طبقا لعقد محدد مسبقا و ملزم للطرفين " ³ . من خلال هذا التعريف يمكن تحديد ما يلي :

- المقاول الفرعية هي إنابة الغير في تنفيذ الأعمال، مهما كانت طبيعتها، تتم بواسطة عقد بين مؤسستين المؤسسة الأصلية الأمرة بالأعمال و المؤسسة المناولة المنفذة للأعمال، تعهد الأولى بجزء من نشاطها الإنتاجي للثانية، نظرا لما تتمتع به هذه الأخيرة من مهارات فنية و تقنية و إمكانيات تجعلها قادرة على توفير سلع ذات جودة و بشروط اقتصادية ميسرة ⁴ .

- تتميز المقاول الفرعية وفقا لهذا المفهوم بوجود علاقة مباشرة بين المقاول الرئيسي و المقاول الفرعي، و لا توجد علاقة بين المقاول الفرعي و الشخص المستفيد من العمل المنجز، إذ يبقى مجهولا بالنسبة للمقاول الفرعي ⁵ .

¹ - برجم صليحة، المقاول الفرعية، المرجع السابق الذكر ، ص 01 .

² - المادة 86 من مدونة الشغل المغربية ، المرجع السالف الذكر .

³ - أنظر الدليل العربي في المناولة الصناعية ، الصادر عن المنظمة العربية لتنمية الصناعة و التعدين.

⁴ - Georges Valentin. Les contrats de sous-traitance, Montpellier, édition 1979. P 02

⁵ - Alain Benabent, Louage d'ouvrage et d'industrie, sous-traitance, Juris-classeur; civil Article 178, Fasc. 20,1990.

- أن العقد المبرم بين المؤسسة المقاوله الرئيسية و المقاوله الفرعية قد يكون سابقا للعقد النهائي المبرم بين المؤسسة المقاوله الرئيسية و المستهلك المستفيد ، كما هو الحال في صناعة السيارات حيث تقوم الشركة المصنعة أولا بإبرام عقود مع عدد من شركات كتلك المخصصة في صناعة هياكل السيارات، أو في صناعة المحركات، ثم تقوم بتجميع هذه العناصر و تركيبها لتشكّل في النهاية سيارة جاهزة للاستعمال و تبيعها للمستهلك¹ .

اثبت الواقع على أهمية المقاوله الفرعية التي أصبحت تشكل أهم ابرز الاستراتيجيات الحديثة و أكثرها قدرة على تحقيق التنمية الصناعية بجميع البلدان المتقدمة، فقد مكنت المؤسسات التي أخذت بها على تنظيم النشاط، تحقيق التخصص، تقسيم العمل ، الحد من النفقات و زيادة الكفاءة و زيادة المكاسب و أخيرا رفع القدرة التنافسية.

هذا و يعتبر نظام المقاوله من أهم الأساليب التي تعمل الدولة على انتشارها و خلق قاعدة عريضة من المنشآت الصغيرة و المتوسطة المغذية و المكملة نظرا للدور الهام الذي تلعبه في دفع عجلة التنمية الصناعية من خلال: تعزيز الترابط و التكامل بين الصناعات الصغيرة و الصناعات الأساسية الكبيرة ، و يمكن تحديد أهميتها فيما يلي :

- تقوم المنشآت الصغيرة بإنتاج كميات من المكونات أو الأجزاء الوسيطة حسب طلبات التعاقد بتكلفة أقل وجودة أعلى عما إذا تم إنتاجها في الشركات الكبيرة (الأم).

- يساعد هذا النظام على تطوير و تنويع المنتجات طبقا لاحتياجات السوق - كما يساعد على الاستغلال الأمثل للطاقات المتاحة و تأهيل الوحدات الصناعية بما يعظم قدراتها على تصدير منتجاتها ومواجهة المنافسة في الأسواق المحلية و الدولية.

- تستفيد المنشآت الصغيرة و المتوسطة من الشركة الأم في ظل نظام التعاقد من الباطن بالحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير وسائل الإنتاج و أساليب الإدارة.

- يساعد نظام المناولة الصناعية على تعميق التصنيع المحلي و زيادة الإمكانيات التصنيعية خاصة في المعدات الاستثمارية و إحلال المنتجات المحلية محل الواردات.

- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، و التصرف الدقيق و المحكم في وسائل إنتاجها،

- تنمية و تنظيم النشاط الإنتاجي في الوحدات الصناعية و رفع قدرتها الإنتاجية و التنافسية و زيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي.

¹ - Jean Néret; Le sous-contrat, L.G.D.J, Paris 1979, N°22, P 24

- تساهم بشكل غير مباشر في تشغيل العمالة الوطنية و تقليص نسب البطالة و بالتالي رفع مستوى الدخل و رفاهية المواطن.

- دعم النسيج الصناعي المحلي و تشجيع المؤسسات الصناعية على التخصص في مجال التقنيات الحديثة، و يكون بذلك توزيع العمل بين المؤسسات الصناعية أكثر إحكاما، و توازنا و تساعد الجودة العالية في الإنتاج و السرعة في الانجاز على مواكبة التطور العالمي و المنافسة الدولية.

رغم الدور الهام الذي تلعبه المقاولات الفرعية في تحسين و تطوير القدرات الإنتاجية للمؤسسة الاقتصادية¹ ، و مساهمتها الفعالة في تكثيف النسيج الصناعي، و كذا رفع مستوى الرفاهية الاجتماعية من خلال تخفيض نسبة البطالة و زيادة فرض التشغيل، و بالتالي تحقيق تنمية اقتصادية تسمح بالاندماج شيئا فشيئا في الاقتصاد العالمي، إلا أن الواقع العملي أظهر أن قطاع المقاولات الفرعية مازال يعاني من بعض المشاكل يمكن إجمالها في تدني العلاقة بين الأمرين بالأعمال و المناولين بالإضافة إلى مشاكل الأسعار و التأخيرات في الدفع إلى غير ذلك.

إن هذه الوضعية التي تعيشها المؤسسة المناولة أثرت كثيرا على استقرار النسيج الصناعي على الصعيد المحلي، و تراجع في المبادلات الاقتصادية على الصعيد الدولي، مما حتم على المشرع التدخل من أجل ضمان حماية قانونية للمناولين و خاصة مراعاة الجانب الاجتماعي للعمال و ضمان حقوقهم الأساسية المتعارف عليها كفلتها كل الاتفاقيات الدولية و العربية الصادرة بمجال العمل (كالأجر، الحق النقابي، حق في التفاوض الجماعي ، الحق في الحماية الاجتماعية و العمل في بيئة صحية و سليمة) و هذا عن طريق سن قوانين تعنتي بتنظيم المناولة و ترقيتها.

¹ - و تشير الإحصائيات في الجزائر أن أهم مؤسسات المناولة على المستوى الوطني و في أغلبيتها هي مؤسسات تزاول نشاطها في مجال الميكانيك و المعادن تقدر نسبتها بحوالي 67,66%، و نسبة 20,83% تنتمي لقطاع الكيمياء و الصيدلة و نسبة 4,14% خاصة بقطاع الحديد و التعتدين و نسبة معادلة كذلك (4,17%) تجمع بين نشاطات الجلد و البلاستيك و القماش و الباقي (أي 3,17%) في نشاطات مختلفة. أما عن تصنيف هذه المؤسسات حسب الحجم و بالتحديد على أساس عدد العمال فإن اغلب المؤسسات المناولة في الجزائر فأغلبيتها مؤسسات مصغرة (Micro-entreprise) فتشكل حوالي 45,83% و تشغل ما بين 01 إلى 19 عامل، و نسبة 41,61% من المؤسسات المقاولات من الباطن تشغل ما بين 20 إلى 99 عامل و 12,50% من المؤسسات تشغل ما بين 100 إلى 499 عامل (مؤسسات متوسطة). و فيما يتعلق بمنجزات هذه المؤسسات و في حدود ما سمح به من إحصائيات متوفرة و التي تتعلق بنسبة 1996 فقد أبرزت أن حوالي 29,16% حققت رقم أعمال يقارب 1.000.000,00 دج، و نسبة 37,5% قدر رقم أعمالها ما بين 1.000.000,00 دج إلى 5.000.000,00 دج، و حوالي 8,33% حققت رقم أعمال ينحصر بين 5.000.000,00 دج و 10.000.000,00 دج.

2- التفاوض الجماعي في ظل المقابلة الفرعية :

إن انتهاج المقابلة الفرعية يشكل أسلوبا جديدا لتقسيم العمل، بحيث يؤدي هذا الأسلوب إلى نشوء علاقات عمل جديدة ثلاثية الأطراف (المؤسسة الأصلية و مؤسسة المقابلة الفرعية ، العمال)¹ ، الأمر الذي سينعكس على الجانب الاجتماعي خاصة أمام واقع هذه العمليات، بحيث إذا تم تأكد من رغبة المؤسسات في البحث عن إخفاء عمليات الإنتاج التي تكون أقل فائدة مالية و أكثر كلفة اجتماعية، و هذا عندما يلجأ طالب اليد العاملة بدلا من التوظيف و إبرام عقود عمل، إلى متعهد ثانوي ليزوده بها، ليتمكن بذلك من نقل التكاليف الاجتماعية المترتبة على عاتق المتعهد الثانوي، مادام أن هذا الأخير هو الذي يلزمه القانون كمدین (بصفته مستخدما) بتطبيق النظام الاجتماعي على إجراء المقابلة الفرعية.

هنا يثور التساؤل، مع من يتفاوض العمال في هذه الحالة، هل مع المتعهد الثانوي الذي شغلهم ؟ أم مع المؤسسة المقابلة الأصلية المستفيدة من جهودهم ؟ المشرع الجزائري لم يتعرض إلى هذه المسألة، و أمام هذا الفراغ القانوني² كان من الضروري الرجوع إلى بعض القوانين المقارنة منها الفرنسي و التونسي ؟

تعتبر مؤسسة سونلغاز من المؤسسات الرائدة في استعمال تقنية المقابلة الفرعية كأسلوب جديد في التسيير الاقتصادي³ ، على غرار باقي المؤسسات الجزائرية ، هادفة من وراء ذلك تسهيل و تأمين درجة

¹ - الأمر الذي يؤدي إلى نتيجتين، أولهما مرونة تجهيز الإنتاج بغرض المنافسة حول مضاعفته من جهة. و ثانيهما مرونة الشغل من جهة ثانية.

² - تضمن التشريع الجزائري نصا وحيدا يضمن حقوق الأجراء من خلال أحكام المادة 547 من القانون المدني و التي نصت على أن " يكون للمقاولين الفرعيين و العمال الذين يشغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون المقاول الأصلي مدينا به وقت رفع الدعوى، و يكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق اتجاه كل من المقاول الأصلي و رب العمل". المشرع المدني يكون بذلك قد تطرق لحالة وحيدة، تشمل صورة المقابلة الفرعية التي تربط بين ثلاثة أشخاص، رب العمل و مقاول أصلي و مقاول فرعي حيث يكون للعمال الحق في متابعة المقاول الأصلي الذي يربطه عقد مقابلة مع المقاول الفرعي (مستخدم الأصلي)، و رب العمل الذي يربطه علاقة عمل مع المقاول الأصلي. مقتصرًا بذلك على تنظيم أحكامها كعملية اقتصادية من خلال تقرير حق العمال في اقتضاء المبالغ المستحقة مقابل تنفيذ العمل، في حين لم يتضمن أي نص بخصوص ضمان حقوق العمال من الناحية الاجتماعية خاصة الحق في التفاوض الجماعي.

³ - تعتبر مؤسسة " سونلغاز " الرائدة في تبني هذه الطريقة الخاصة في مجال الكهرباء و الغاز، و هذا اعتبارا لضخامة نشاطاتها و التي لا يمكن أن تقوم بها منفردة . الأمر الذي يجعلها تلجأ إلى عمليات المقابلة الفرعية وهذا حسب التصريح الذي أدلى به المدير الوطني لسونلغاز لجريدة Algérie Actualité رقم 1155 بتاريخ 1987/12/03.

أفضل من الخدمات و الأمن و التكاليف. حيث أشارت المادة 546 من القانون المدني الجزائري¹ إلى أنه : " يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل في جملته أو في جزء منه إلى مقاول فرعي إذا لم يمنعه من ذلك شرط في العقد، أو لم تكن طبيعة العمل تفرض الاعتماد على ثقافته الشخصية"².

إن عمليات المقاول الفرعية الحقيقية، تتمثل في تولي المتعهد الثانوي تنفيذ الخدمات التي تعهد إليه من طرف طالب تنفيذ الخدمة من خلال عماله و محلاته و بوسائل الإنتاج الخاصة به، تظهر كعمليات اقتصادية محضة تخص قانون الأعمال و لا تعني في شيء قانون العمل. إلا أن الخطر يبرز في حالة ما إذا قام المتعهد الثانوي بتزويد طالب تنفيذ الخدمة بيد عاملة في الواقع تابعة له قانونا، مما يعطي لقانون العمل ذاته دورا في تنظيم المنافسة ما بين المتعاملين الاقتصاديين، و حماية أجراء المقاول الفرعية بتحديد حقوقهم. هذا ما نوضحه فيما يلي :

- **الحالة الأولى** : يسعى الاجتهاد القضائي الفرنسي في المجال الاجتماعي إلى البحث عن الشخص الذي يتولى إعطاء التعليمات و التوجيهات أثناء تنفيذ العمل و بالتالي يبحث عن من هو المسير الحقيقي للعمال الأجراء. هل المسير هو مؤسسة المقاول الفرعية، أم هو المؤسسة المستفيدة من الخدمات و التي طلبت تزويدها باليد العاملة.

- فإذا كان التزويد باليد العاملة، ما هو إلا عملية ملحقة بتأدية الخدمات ؟ ففي الحالة ، لا تشكل فيها مؤسسة المقاول الفرعية في الواقع إلا وسيطا ما بين العمال و المستعمل لهم، فأجرائها يمكن اعتبارهم أجراء المؤسسة التي تتولى تسييره في الواقع³.

- **الحالة الثانية** : أما إذا تم التزويد باليد العاملة في إطار غير مشروع بعيدا عن مؤسسات العمل المؤقت. فإن المزود باليد العاملة لا يقدم سوى عمل مستخدميه، دون أي تأطير أو تسيير لتنفيذ العمل ، مما يكشف ظهور المقرض لليد العاملة كوسيط ، في المقابل نجد أن المستعمل لليد العاملة يصبح المسير المباشر لها و الذي ينفذ العمل لفائدته، حسب أوامره و توجيهاته و وسائل الإنتاج المحددة من طرفه، الأمر الذي يسمح بوصف هذا الأخير بأنه مستخدما، تأسيسا على عنصر التبعية كمعيار.

¹- الذي تضمنه الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78 بتاريخ 30 سبتمبر 1975 ، المعدل و المتمم بموجب القانون 10/ 05 المؤرخ في 20 جوان 2005 ، جريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 23 جوان 2005 .

²- في حين أشار القانون الفرنسي المؤرخ في 31 ديسمبر 1975 المتعلق بالمقاول الفرعية على أنها " العملية التي من خلالها يعهد متعامل اقتصادي يدعى طالب تنفيذ الخدمة إلى متعامل اقتصادي آخر يدعى متعهد ثانوي تنفيذ مهمة محددة تحت مسؤولية الخاصة و من خلال اللجوء لعمال الخاصين به " .

³ - Jean Marc Beraud, *op.cit.*, p140.

و هذا بتوفر مجموعة من العناصر المشكلة لإطار تنظيم العمل في تحمل الربح و الخسارة و ملكية و اختيار وسائل و معدات الإنتاج و كذا درجة الاستقلالية التي ينفذ العمل في إطارها.¹ و بالتالي فالمستخدم المعني بالدخول في تفاوض جماعي مع العمال في هذه الحالة هو المؤسسة المستفيدة من اليد العاملة .

هذا أيضا ما تبناه المشرع التونسي من خلال المادة 28 من قانون العمل سنة 1996 حيث أكد على ضرورة تحميل رئيس المؤسسة الذي تم تزويده باليد العاملة المسؤولية، حيث يحل محل المقاول في حالة عجزه عن دفع الأجور و جبر حوادث العمل و الأمراض المهنية و تكاليف الضمان الاجتماعي. إنما يشترط أن يكون تنفيذ الخدمات تم في مؤسساته أو توابعها.

أما في ما يخص مسؤولية المؤسسات المستفيدة من خدمات عمال المقاول، فقد أكدت المادة 29 على أنه " رئيس المؤسسة يكون مسؤولا عن مراعاة جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل و حفظ الصحة و الأمن و العمل الليلي و خدمة النساء و الأطفال و الراحة الأسبوعية و التي تحدد أصلا عن طريق التفاوض الجماعي .

ثانيا- الاقتصاد الموازي (غير المنظم) :

ينتشر الاقتصاد غير المنظم في ظل ارتفاع نسب البطالة و الفقر و انعدام المساواة بين الجنسين و هشاشة العمل. و يؤدي في ظل هذه الظروف دوراً مهماً، خاصة في توليد الدخل، بسبب سهولة الحصول عليه نسبياً و انخفاض متطلباته من التعليم و المهارات و التكنولوجيا و رأس المال . و لكن معظم هؤلاء يدخلون الاقتصاد غير المنظم مرغمين لتلبية حاجياتهم الأساسية ، مواجهين ظروف عمل غير ملائمة و غير آمنة و يعانون من مستويات عالية من الأمية و مستويات متدنية من المهارات و من فرص التدريب غير الكافية، لديهم مداخل أقل ثباتا و أقل انتظاما و أدنى مستوى مقارنة بالمداخل في الاقتصاد المنظم² ، وهم يعانون من ساعات عمل أطول و من غياب التفاوض الجماعي

¹- و هذا ما ذهبت إليه الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها من خلال الغرفة الجزائرية لمجلس الاستئناف المؤرخ في 10 مارس 1998. هذا و تشير إلى أن واقع التبعية هنا لم يكن معيارا للحماية (في ثبوت العلاقة ما بين الأجراء و المستعمل، إنما يكشف ذلك عن التحايل في اليد العاملة) الأمر الذي يجعلها تبعية غير مشروعة، ليس لعدم صحة مظاهرها و إنما نظرا لعدم ترتيب آثارها في تحمل كل الالتزامات المستخدم بالرغم من ظهوره كذلك. أنظر، ماموني فاطمة الزهراء، رسالة الماجستير المرجع السابق، ص73.

²- مكتب العمل الدولي، العمل اللائق و الاقتصاد غير المنظم، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 90 ، جنيف، 2002 ، مكتب العمل الدولي، النمو الفعال و الاستخدام و العمل اللائق في أفريقيا : حان الوقت لرؤية جديدة ، برينوريا، 2011 .

و التمثيل النقابي و غالباً ما يكون وضعهم في الاستخدام غامضاً أو خفياً ، هم أكثر استضعافاً جسدياً و مالياً لأن العمل في الاقتصاد غير المنظم، الأكد انه مستبعد من تغطية الضمان الاجتماعي و الحق في السلامة و الصحة في أماكن العمل و الأمومة و غيرها من تشريعات حماية اليد العاملة . و رغم أن الاقتصاد غير المنظم يشمل وقائع مختلفة كثيرة، هناك توافق عالمي على أن التنمية الشاملة غير ممكنة، ما لم يتم توسيع نطاق الحقوق و الفرص لتشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم . و استمرار اتساع الاقتصاد غير المنظم لا يتفق مع إحرار تقدم جوهري في تحقيق العمل اللائق و يقوّض قدرة المنشآت على أن تصبح أكثر إنتاجية.

بالرغم من عدم وجود تعريف دقيق أو مقبول عالمياً لمصطلح " الاقتصاد غير المنظم " ، إلا أن هناك فهماً واسعاً بأن المصطلح يستوعب تنوعاً كبيراً في العمال و المنشآت و منظمي المشاريع ممن لهم خصائص يمكن تمييزها . فهم يعانون من عوائق و مشاكل محددة تختلف حدتها عبر السياقات الوطنية و الريفية و الحضرية . " و عليه، لا بد من أن يراعي واضعو السياسات و المشرعون الصعوبات المفاهيمية و السياسية المتأنتية عن هذا التنوع الكبير في الأوضاع و المواصفات في الاقتصاد غير المنظم.

إن مصطلح الاقتصاد غير المنظم يشير إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال و الوحدات الاقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة . فأنشطتهم ليست مدرجة في القانون، مما يعني أنهم يعملون خارج النطاق الرسمي للقانون، أو أنهم غير مشمولين عملياً، بمعنى أنه رغم عملهم داخل الإطار الرسمي للقانون، إلا أن القانون لا يتم تطبيقه أو إعماله ، أو أن القانون لا يشجع على الالتزام لأنه غير ملائم أو مرهق أو يفرض تكاليف مفرطة¹ . هذا ما ينطبق على الجزائر، حيث ساهم انتشار ظاهرة الاقتصاد الموازي في تفاقم الفقر، ففي الوقت الذي تشير فيه السلطات العمومية إلى تراجع البطالة إلى مستوى 11%² ، فإن التقديرات الفعلية تشير إلى تزايد دور القطاع الموازي الذي يمثل نصيباً كبيراً من اليد العاملة غير المصرح بها و الخارج عن نطاق السيطرة و مراقبة الدولة نتيجة اشتداد المنافسة و الضغط على الأسواق³.

¹ - يستخدم أيضاً مصطلح الاقتصاد اللانظامي، حسب تعريف مكتب العمل الدولي سنة 2002، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 40.

² - جريدة الخبر " ربع الجزائريون بطالون "، العدد 4456 الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2005.

³ - أنظر جريدة الخبر، الجزائريون بين فقر زاحف و استئدانة متزايدة، عدد 5438 بتاريخ 29 سبتمبر 2008 ص 07.

إن الحد من الفقر من خلال العمل اللائق، يتطلب أن يتخلص العمل غير المنظم من جوانبه السلبية. و هذا بتبني إستراتيجية لتحسين تسير أسواق العمل غير المنظم من خلال دمج عمال و مؤسسات الاقتصاد غير المنظم في القطاع المنظم. يكمن الهدف من دمج الاقتصاد غير منظم في الاقتصاد المنظم في خلق عمل و أجور و حماية لائقة و المحافظة على العلاقات التجارية في ظل الأنظمة الدولية. لتحقيق هذا الهدف يجب على الحكومات أن تقوم بما يلي:

- تتبع طرق جديدة ملائمة لمؤسسات و عمال الاقتصاد غير المنظم بما يسمح لهم بإزالة العوائق وفرض الأمن الاقتصادي و الاجتماعي. و هذا يتطلب تنمية الموارد البشرية و الإنتاجية و الكفاءات و الحد من الموقف السلبي للسلطات العامة اتجاه العمل غير المنظم.

- يجب تبني معايير لمعالجة مشكل نقص المعارف و الكفاءات و نوعية اليد العاملة و إقصاء العمال غير نظاميين من أنظمة الضمان الاجتماعي.

- لتفادي فخ فقر الاقتصاد غير المنظم يجب، وجود بيئة سياسية تتلاءم و ثقافة المؤسسة و تسهيل تمويل العمال المستقلين و المؤسسات الصغيرة بالموارد المالية الكافية و التكنولوجيا و الأسواق و تطوير احتمالات الاستثمار في القطاع الخاص. و إزالة القيود البيروقراطية التي كثيرا ما تعرقل تنمية و نجاح أنشطة الاقتصاد غير المنظم¹.

لكي تكون السياسات الهادفة لحل مشاكل الاقتصاد غير المنظم فعالة ، يجب أن يشارك عمال مؤسسات القطاع غير منظم في اتخاذ القرارات على المستوى الوطني. و هذا من خلال انضمامهم إلى نقابات أو إلى منظمات أرباب العمل. أو خلق أجهزتهم التمثيلية الخاصة بهم بدعم من الحكومات و السلطات المحلية والنقابات و الأجهزة التمثيلية لأرباب العمل و التي يجب أن تعمل على خلق و تطوير أجهزة تمثيلية جديدة شفافة مسؤولة و تسير ديمقراطيا.

¹ - هناك مشكل أساسي يكمن في الافتقار إلى الإطار القانوني و التأسيسي الذي يحمي حق الملكية. و يستبعد ما يصل إلى مليار شخص مقصون من المشاركة في الاقتصاد العالمي و هذا لمجرد عدم الاعتراف بحقوق ملكيتهم، رغم أن أصولهم و بالأخص البيوت و الأراضي، تساوي مبالغ هائلة. إلا أنها تعتبر "رأس مال ميت" لأنه لا يمكن اعتمادها كضمان للقروض، مما يثبط الائتمان و الاستثمار و يعمل العجز عن معالجة هذه المسألة على إحباط إمكانية نمو و تنمية الملايين من المنشآت الصغيرة، و يشجع على الأنشطة الاقتصادية المنخفضة النوعية، و التي تقع خارج الشبكة الضريبية لذا يجب أن يكون للقوانين الخاصة بحماية حق الملكية دور حاسم في تحويل الاقتصاد غير المنظم. و هذا من خلال قيام الحكومات بتثبيت أصول المعنيين بالأمر، تثبيت الأعراف التي تدير ملكية و استعمال و تحويل هذه الأصول و هذا بغرض وضع إطار تشريعي لحق الملكية و إزالة العراقيل الإدارية و البيروقراطية التي تحول دون الدخول إلى السوق.

- Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous. *op.cit*, p.66,§ 264 et § 265 et 266

إلى جانب دعم الحوار الاجتماعي لدمج الأعمال غير المنظمة في أطر تنظيمية اقتصادية واسعة، خاصة و أن عمال المؤسسات الصغيرة للقطاع غير المنظم يواجهون صعوبات تحول دون ممارسة الحق النقابي بسبب التعديلات الطارئة على أنظمة العمل و المدة القصيرة جدا لحياة أغلبية المؤسسات الصغيرة. لذا يجب على الدول أن تعدل أحكامها القانونية و الإدارية من أجل ضمان و حماية الحرية النقابية و أن لا تقيد حق تنظيم عمال و مستخدمي القطاع غير المنظم .

المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بإستراتيجية و أبعاد التفاوض الجماعي.

إن منظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة ثلاثية رائدها القيم و مبتغاها النهوض بالعدالة الاجتماعية، دأبت على مدى تاريخها، على الإقرار و الوفاء بالمسؤولية الموكلة إليها في الدفاع عن المبادئ و الحقوق في العمل و الدفع بها قدما . و ضمن المجموعة الواسعة من الحقوق في العمل، التي وضعتها معايير منظمة العمل الدولية، تعترف المنظمة و المجتمع الدولي بالحرية النقابية و الإقرار الفعلي بحق التفاوض الجماعي و القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي و القضاء الفعلي على عمل الأطفال و القضاء على التمييز في التشغيل و المهنة، باعتبارها المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل . و هذه الفئات الأربع من المبادئ و الحقوق مكرسة في دستور منظمة العمل الدولية . و في هذا الصدد، لعب إعلان فيلادلفيا لعام 1944 ، المرفق بدستور منظمة العمل الدولية، دوراً حاسماً، و ذلك بالتشديد على حق جميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، في العمل من أجل رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة و الأمن الاقتصادي و تكافؤ الفرص.

و أفضى ظهور مفهوم العمل اللائق إلى تعزيز الاعتراف بأهمية المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل لتحقيق جميع الأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، و أثرها الجماعي في تحقيق العدالة الاجتماعية في سياق العولمة. و يشدد إعلان العدالة الاجتماعية على ضرورة النهوض بالمبادئ و الحقوق الأساسية في العمل كجزء من الإستراتيجية العالمية و المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العمل اللائق .

الفرع الأول: ضرورة توجيه التفاوض الجماعي نحو تحقيق العمل اللائق.

يحيي الإتحاد العام للعمال الجزائريين يوم 7 أكتوبر، كسائر المنظمات النقابية في العالم اليوم العالمي للعمل اللائق تحت شعار «عمل لائق لحياة لائقة» انسجاماً مع نضال العمال و طالبي العمل، في التمتع بعمل كريم و أجر مجز يحقق الاندماج الاجتماعي، و يحد من الفقر باعتبار أن التحدي الكبير المطروح على البشرية اليوم في كل العالم .

و أمام الهجمة الاقتصادية الليبرالية، يتمثل دوره في تحسين نوعية التنمية و جعلها تنمية عادلة في نطاق برنامج وطني لتحقيق العمل اللائق للجميع. كما يأتي هذا الاحتفال انسجاما مع قرار الكنفدرالية النفاذية العالمية بتخصيص يوم 7 أكتوبر من كل سنة لإحياء اليوم العالمي للعمل اللائق ، تأكيدا لعزم العمال والنقابات في العالم على الوقوف صفاً واحداً ضدّ العولمة المتوحشة و الليبرالية المجحفة التي لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال و خاصة حقّهم في العمل اللائق و الكرامة¹.

إنها الديناميكية التي جعلت التفاوض الجماعي في نظام العلاقات المهنية يحتلّ مكانة هامة، باعتباره أداة لإشراك النقابات في تنظيم العلاقات المهنية، من خلال إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل و اعتبارها مصدر من مصادر قانون العمل. و قد تطورت هذه المفاوضات لتصبح تشريعا للعمل أصبح مرجعا هاما من اجل تحسين أوضاع العمال، من حيث الأجور و الحماية الاجتماعية.

إن العمل اللائق هو الضمانة الأقوى و الأكثر استدامة لتحقيق التنمية الاقتصادية و التماسك الاجتماعي على مستوى عالمي². فهل تمكنت منظمة العمل الدولية من تقديم العمل في بعده الجديد كهدف يتجاوز الحساب الاقتصادي الضيق و اعتباره مدخلا لإستراتيجية خلق الوظائف المنتجة و مكافحة الفقر و الإقصاء الاجتماعي ، بدلا من اعتباره غرضا في حد ذاته . إن الوقوف عند تحديد مفهومه، مبادئه و مؤشّراته كفيل بتوضيح الرؤية عن أهداف البرنامج العام للعمل اللائق .

أولا : تعريف العمل اللائق

عرفته منظمة العمل الدولية بقولها " إمكانية كل رجل أو امرأة الحصول على عمل منتج، في ظل ظروف تتميز بالحرية و المساواة و الحماية و الكرامة " . إن العمل اللائق بهذا المعنى يجمع عدة عناصر، إمكانية الحصول على عمل منتج بأجر مستمر، امن أثناء العمل و الحماية الاجتماعية للعمال و لعائلاتهم، تحسين آفاق التنمية الشخصية و الاندماج الاجتماعي، الحرية للإنسان في التعبير عن انشغالاته، و في التنظيم و المشاركة في القرارات التي تخص حياتهم، المساواة و تكافؤ الفرص، العلاج للجميع رجالا و نساء³.

¹ -الاتحاد العام التونسي للشغل " نشر ثقافة العمل اللائق و جعله خيارا لا تراجع عنه " بجريدة الشعب بتاريخ 03 أكتوبر 2009 .

² -مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، أجنحة العمل اللائق . العدد 64 افريل 2009 ص 08 .

³ -اليوم العالمي من اجل العمل اللائق المنعقد بتاريخ 07 أكتوبر 2007 ص 07 .

إن العمل لا يعتبر هدفا في حد ذاته و لكن وسيلة للوصول إلى إثبات الذات و الاندماج الاجتماعي¹. إن مصطلحات " العمل " " الأجر " " المستخدم " لم تعد إلا مصطلحات عرفها تاريخ قانون العمل². مع ذلك يظل العمل مهما كانت طبيعته نمطي أو غير نمطي الأساس القانوني و المشروع و الآلية المعتمدة لحركة رأس المال البشري. على هذا الأساس أخذت منظمة العمل الدولية على عاتقها الدخول في نضال جديد لحل مشاكل عالمية من خلال الفكرة الرائدة التي شغلت كل اهتمامات و جهود منظمة العمل الدولية " العمل اللائق " .

عرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق على انه " العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسويتها الحرية و الإنصاف و الأمن و كرامة الإنسان، و الذي يحصل عليه النساء و الرجال على قدم المساواة. و يشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معا؛ تعزيز الحقوق في العمل و الاستخدام و الحماية الاجتماعية و الحوار الاجتماعي " . و بالتالي كانت نظرة منظمة العمل الدولية أوسع ، لتشمل جميع العمال في القطاع المنظم و الاقتصاد غير المنظم .

اختلفت تعريفات العمل اللائق و تعددت ، فقد صرحت إحدى أعضاء النقابات العمالية المشتركة في الفلبين عند تعريفها للعمل اللائق بان "العمل يكون لائقا عندما التزم بالكامل و بفرح بتخطي متطلبات عملي، من دون أن ينتابني القلق حيال وظيفتي و الضمان الاجتماعي و الدخل و المنافع و الصحة و السلامة و الفرص و المشاركة في صنع القرار، فقط لأنني امرأة و عضو في نقابة عمالية³ .

في عرفه خبير في الموارد البشرية " أي عمل يؤمن رضا وظيفي للموظف فلا يفكر بتركه بالتالي ، تتضمن المتغيرات القادرة على تحقيق ذلك ظروف عمل جيدة، و اعتراف الأقران و المدراء بالجهود المبذولة و الاستقلالية و السيطرة على ساعات العمل و الأنشطة و الإدارة الرشيدة و الالتزام التنظيمي بالقيم المهنية و التقدم المهني " . في حين عرفته إحدى أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه عقد دائم و اجر كريم لحياة كريمة و قدرة شرائية مناسبة و ضمان اجتماعي و احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية " .

1 - Peter Auer , Genévière Besse et Dominique Métha , délocalisation, normes du travail et politique d'emploi, vers une mondialisation plus juste, ouvrage publiée avec le concours de OIT et l'institut international d'études sociales, Paris 2005, p 209 et 210 .

2- ماموني فاطمة الزهراء ، تأثير العولمة على قانون العمل ، المرجع السالف الذكر ص 254 .

3- مجلة عالم العمل ، العمل اللائق، ماذا يعني ذلك ؟ 90 صوتا من حول العالم. العدد 64 افريل 2009 ص 22 و ما بعدها .

في إطار التعريف بالمبادئ الأساسية للعمل اللائق، أكد أحد فقهاء القانون، أن العمل اللائق في معناه الأوسع هو الإنسان اللائق والمواطن اللائق والحياة اللائقة و التقاعد اللائق والاستقرار الاجتماعي اللائق. كما أن العمل اللائق في أي مكان في العالم يعني ظروف عمل مريحة ودخل مستحق ومتوازن وحماية اجتماعية. كما يعني العدل بين العمال وضمان حقهم في التعبير عن همومهم و إبراز شواغلهم. إن فكرة العمل اللائق تتطلب أن لا تتحول العلاقات الإنسانية إلى أيديولوجيات، بل يجب أن تأخذ بعدا أخلاقيا.¹ إن للعمل اللائق بهذا المفهوم هدفا مزدوجا، هدفا كليا يتمثل في جعل العمل اللائق هدفا عالميا. و هدفا نوعيا يسعى إلى تحسين نوعية العمل.

- الهدف الأول يتحقق إذا حظي الجميع بعمل منتج وبحرية في كل العالم. و هذا ما سعت اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة إلى توضيحه من خلال تقريرها، حيث حثت الدول على أن تسعى لأن تجعل من العمل اللائق هدفا عالميا يقدم باعتماد استراتيجيات وطنية و دولية متكاملة. تسعى إلى خلق فرص العمل، الأمر الذي يسمح بتقليص الضغوطات الاجتماعية داخل الدول وتفاذي التصادم الاجتماعي فيما بينها.²

- هدف تحسين نوعية العمل: ورد عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية "جون صومافيا" على أنه يجب أن لا يتوقف الأمر على خلق فرص العمل فحسب، ولكن خلق فرص عمل ذو نوعية مقبولة. كما أنه يجب أن لا يكون هناك انفصال ما بين مستوى العمل أو قيمته ونوعيته. حقيقة أن كل التعاريف الخاصة بالعمل اللائق موحدة في كل المجتمعات، لكن نوعية العمل يمكن أن يأخذ مفهوما عدة أبعاد؛ فقد يشمل الأشكال المختلفة للعمل وظروف العمل، فضلا على فكرة القناعة و الرضا بالعمل.³

فما يجب أن يكون اليوم هو قيام الدول بدورها لتحقيق العدالة في العمل. هذا من خلال تبني سياسة العمل اللائق و التي بإمكانها التخفيف من الآثار السلبية للعولمة بالنسبة للأشخاص المعنية بها. و الاستفادة من كل ما يمكن أن يترتب عن التحولات الاقتصادية من آثار ايجابية. هذه السياسة يمكنها أن تساهم في كبح وتيرة التغييرات التي أحدثتها العولمة، إلى أن تصبح مقبولة إنسانيا. على الدولة أن تستمر في استعمال كل الوسائل القانونية من أجل تنفيذ هذه السياسة الاجتماعية ، معتمدة في ذلك على ما يلي :

¹ - V : Jean -Michel Servais, *op.cit*, p 295 § 1109.

² - Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, vers une mondialisation juste , Revue de Travail, *op.cit* p 5.

³ - V. Jean Michel Servais. Politique de travail décent et mondialisation, réflexions sur une approche juridique renouvelée, revue internationale du travail N° 01, 2004 p 204.

- سلطتها التشريعية و تبني معايير عمل أكثر برمجة و منهجية و ليس معايير رادعة، و هذا من خلال إزالة العوائق، خاصة ما يتعلق منها بالضغوطات المفروضة لشل الحركات النقابية. - كما يجب عليها أن تقوم بدور المنقذ و الوسيط بدلا من الوصي، و هذا من خلال إنشاء بيئة ملائمة للحوار و الاتصال و العمل على دمج المعايير الاجتماعية من طرف الأجهزة المكلفة بتنفيذ السياسات الاجتماعية في كل ما يخص التكوين المهني والقرض و الضمان الاجتماعي... الخ .

- توسيع مجال التفاوض، على أن تتخذ مهام السلطات العامة بعدا خاصا اتجاه القطاع غير المنظم و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث يعاني العمل المشترك و الحوار الاجتماعي صعوبات أكبر. على الدول أن تؤسس آليات تمنح كل المعنيين فرص المساهمة في انجاز سياسات و برامج توفر لهم العمل اللائق. و تمارس في ظل ظروف كريمة و إنسانية و حماية اجتماعية ضد المخاطر المرتبطة بهذا العمل. دون أن يحول ذلك دون التكيف والتطور السريع لسوق عالمي قائم على المنافسة¹.

ثانيا: مبادئ العمل اللائق و مؤشرات

لا يمكن الوصول إلى تحقيق العمل اللائق، إلا إذا تحققت مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها ، و قد حدد مكتب العمل الدولي مجموعة من المؤشرات الكفيلة بالكشف عن مدى بلوغ ذلك.

1- مبادئ العمل اللائق:

- أن يكون العامل حرا في اختيار عمله: و لا يكون مجبرا على القيام به و هذا ما تضمنته اتفاقية العمل الجبري التي حددت كل أشكاله و مظاهره بقولها " يشمل كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره " . باستثناء الأعمال و الخدمات التي يجبر على القيام بها بموجب قوانين محددة مثل أداء الخدمة العسكرية الإلزامية أو قيامة بأعمال و خدمات مرغما عليها عند مخالفته تلك القوانين التي تحفظ النظام العام و الأمن داخل المجتمع في حالة إدانته بجريمة سالبة للحرية ، بشرط أن تشرف عليها سلطة عامة مخولة بذلك ، إضافة إلى كل أشكال الإكراه التي قد يتعرض لها الفرد في حالات الطوارئ، كالحروب و الكوارث كالفيضانات و المجاعة و الأوبئة أو غزو حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية. و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم² .

¹ -Jean Michel Servais. Politique de travail décent et mondialisation. Revue internationale du travail, *op.cit*, p221-223.

² -الاتفاقية رقم 29 الصادرة سنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري.

- أن يكون العمل كاملاً:

وضع حد للعمل المؤقت و غير المستقر، الذي لا يؤثر فقط على العمال، و إنما يؤثر أيضا على سوق العمل بصفة خاصة و على الاقتصاد بصفة عامة، إضافة إلى مساسه بالاستقرار الوظيفي مما ينعكس سلبيا على الأجور و يساهم في رفع معدلات البطالة و يزيد من مستوى الفقر و عدم المساواة و بالتالي يؤدي إلى تقويض الانسجام و التماسك الاجتماعي.

من هنا ظهرت الحاجة لتبني سياسات اقتصادية و اجتماعية جديدة، تقوم على أساس التشغيل الكامل و إدراجها ضمن الاستراتيجيات الهادفة للبحث عن فعالية اقتصادية جديدة في مواجهة المشاكل و التحديات التي أفرزها التقسيم الدولي الجديد للعمل. فضلا على أن انتشار العمل غير النمطي و التنافس لجلب الاستثمار الأجنبي حطت نوعية العمل. و هذا كله يتطلب ربط المسائل الاقتصادية بتلك المرتبطة بمستقبل العمل لكونها الطريقة الوحيدة لإعادة خلق الثروات.

هذا ما أقرته الفيدرالية الدولية للعمل و التي كانت أول من نادى بأنه على العمال أخذ المبادرة في السعي إلى التغيير و الإبداع و التكوين و التكيف و المفهوم الجديد لأمن العمل. من خلال تجاوز شكل عقد العمل غير محدود المدة بمفهومه الكلاسيكي و العمل الكامل و المؤقت إلى تخفيض و إعادة تنظيم وقت العمل¹ و أخذ المبادرة الحرة لتجسيد مشاريع العمل، ليتحول الباحثين عن العمل إلى مستحدثين لفرص العمل . كما أكدت على أن الأمر لا يتوقف على جعل الإنسان محور الاهتمامات. إنما الأمر يتطلب خلق علاقات جديدة بين البشر. و كذا بين العمال و الإدارة ، خاصة أمام تمزق النسيج الاجتماعي².

- توفر تنظيم أحسن للعمل :

من خلال خلق بيئة ، أساسها التفاهم بين أطراف الإنتاج و استشارة العمال في كل ما يخص مستقبل علاقاتهم المهنية، و أن يكون التنظيم قادر على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل و الحياة الأسرية و إمكانية التكوين و التدريب من أجل تحسين مهاراتهم و مؤهلاتهم ، مما يساهم في تأقلم العمال مع التحولات الاقتصادية و التكنولوجية الحديثة التي يعرفها العالم من جهة و في رفع مستوى الإنتاج و المردودية من جهة أخرى .

1 - Jean-Christophe Le Duigou, D'un nouveau plein emploi a la démocratie sociale. L'économie politique n 34 .alternative avril 2007.p27 et 29 et 30.

2 - Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation :une Mondialisation juste. Créé des opportunités pour tous.1^{er} édition. Avril 2004.p70.

- وجود تشريعات قوية :

قادرة على توفير الحماية لليد العاملة، و التي لا يجب أن تشكل عائقاً أمام تحقيق سوق عمل نشيطة ، يمكن أن تولد الاستثمار في رأس المال البشري و الابتكار.

- تبني الحوار الاجتماعي:

مشاركة كل الشركاء الاجتماعيين أمر أساسي لتحقيق العمل اللائق . و ضرورة وجود نقابة قوية في مكان العمل و التفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل، و يشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي و الاقتصادي و هدفاً بحد ذاته، إذ يمنح الناس صوتاً و حافزاً في مجتمعاتهم و يسعى الحوار الاجتماعي بهذا المعنى إلى تحقيق فهم أكبر للمصالح المتعارضة للأطراف بهدف المصلحة العامة.

- تفعيل نظم الحماية الاجتماعية:

التي تتضمن مختلف أشكال الضمان الاجتماعي ضد المرض، الحوادث المهنية، الأمومة و التقاعد.

2- مؤشرات العمل اللائق :

لا بد أن تراعي المؤشرات الأبعاد الأربعة للعمل اللائق، المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التشغيل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي. و مؤشرات العمل اللائق لا بد أن تضع في حسابها كذلك الظروف و الإمكانيات الخاصة بكل بلد، على النحو المبين في برامجها المتضمنة ترقية العمل اللائق. لهذا اقترح خلال الاجتماع الثلاثي (ما بين ممثلي الحكومات و ممثلي المنظمات النقابية لأصحاب العمل و العمال) للخبراء على مستوى منظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف يومي 08 و 10 سبتمبر 2008، تحديث مؤشرات العمل اللائق و تحديد الأقدار منها على احتواء الأبعاد الأربعة للعمل اللائق التي سبق ذكرها.¹

لهذا تم تحديد قائمة المؤشرات التي تكون محل دراسة و تحليل من طرف بعض الدول الأعضاء في إطار الحوار الثلاثي بهدف الوصول لتحديد نموذج يمكن تطبيقه على الصعيد الدولي و قابل للتكيف مع مختلف الوضعيات على المستوى الوطني . حيث قام مكتب العمل الدولي بدراسات ميدانية حدد من خلالها ثلاثون مؤشراً إحصائياً من شأنها أن تمكن الدول من قياس مدى تحقق الهدف الاستراتيجي للعمل اللائق. و يمكن تصنيف هذه المؤشرات إلى عشرة مجموعات نذكر منها :

¹ - الأمر 31/96 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996 .

- مؤشر فرص العمل :

تبرز الحاجة إلى النمو المستدام الغني بالوظائف لاستحداث فرص العمل المنتجة و اللائقة للنساء و الرجال. و لكن، ينبغي للنمو أن يكون شاملاً أيضاً و يجب أن يكون منسجماً و متماسكاً على المستوى الوطني . كما ينبغي أن يكون مدعوماً من الاستثمارات العامة و الخاصة و يرمي إلى تحقيق أهداف محددة و يتم تطويره بالتزام كامل من جانب الهيئات المكونة الثلاثية .

و قد شدد إعلان 2008 على تعزيز العمل من خلال خلق بيئة مؤسسية و اقتصادية مستدامة بحيث يمكن للأفراد أن يواصلوا العمل المنتج و يمكن للمنشآت أن تولد المزيد من فرص العمل و الدخل للجميع و يمكن للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية و مستويات المعيشة الجيدة و التقدم الاجتماعي . و في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق، من شأن زيادة الطلب على اليد العاملة و القابلية للاستخدام و نوعية العمل استناداً إلى مستويات التنمية، أن تكون معادلة ناجحة لمكافحة الفقر. مؤشر فرص العمل يعتبر من بين المؤشرات المركبة، حيث يشمل ثلاثة مؤشرات لقياس فرص العمل و هي معدل النشاط الاقتصادي، معدل التشغيل (إجمالي مناصب العمل المتاحة مقارنة بإجمالي السكان في سن العمل حسب الجنس و السن) و معدل البطالة. كل هذه المؤشرات تسمح بجمع معلومات حول عدد و نسبة الأفراد الموجودين في سن العمل المساهمين في إنتاج السلع و الخدمات، و توزيع هؤلاء الأفراد حسب الجنس و العمر، و تسمح أيضاً بإظهار كل ارتفاع أو انخفاض في عدد اليد العاملة النشيطة مقارنة بمعدل البطالة، فكلما ازدادت نسبة البطالة كلما تقلصت فرص العمل والعكس صحيح¹.

¹ - توقع تقرير صندوق النقد الدولي أن تتراجع نسبة البطالة في الجزائر من 9.7% في 2012 إلى 9.3% في 2013 ثم إلى 9% كما توقع أن تصل في 2014 إلى 9% مشيراً إلى أن نسبة البطالة في الدولة مستمرة في التراجع منذ عام 2000، لاسيما في أوساط الشباب لأكثر من النصف في مدة زمنية لا تتعدى 11 عاماً. بحسب ما ذكره الصندوق دائماً فإن البطالة في الجزائر قد تراجعت من 27.7% في عام 2000 إلى 10% عام 2011 في حين تراجع معدل البطالة عند الشباب من 54.07% إلى 22.4% خلال الفترة نفسها. كما سجلت نسبة البطالة لدى الجامعيين هي الأخرى تراجعاً ملحوظاً في 2011 ، حيث انخفضت إلى 16.1% مقابل 21.4% سنة 2010 . تقرير صندوق النقد الدولي حول الآفاق الاقتصادية العالمية الذي صدر بمناسبة اجتماعاته السنوية التي جرت من 9 إلى 12 أكتوبر بطوكيو اليابان. لكن يبقى هذا التقرير محل نقد على أساس أن سياسة التشغيل بلا شك خاطئة في الجزائر، و طريقة حساب معدل البطالة أكثر خطأ، لأنه لا يعقل أن تكون نسبة البطالة في الجزائر لا تتعدى 10 بالمائة حتى وإن صدرت عن صندوق النقد الدولي، و لا بد من القيام بسبر آراء محايد في القريب العاجل لمعرفة بعض المؤشرات عن نسبة البطالة الحقيقية على الأقل في بعض الولايات إذا لم يكن في كامل التراب الوطني، ثم تكليف مراكز بحث علمية مستقلة للقيام بذلك، من غير التدخل في المعايير التي تعتمد عليها، لمعرفة الحقيقة بين ما يقوله صندوق النقد الدولي و الحكومة و ما نراه نحن أمامنا في الواقع. سليم قلالة " نسبة البطالة بلا تزييف " جريدة الشروق الصادرة بتاريخ 17 سبتمبر 2013 .

- مؤشر الاستقرار في العمل :

يمكن قياس العمل اللائق وفقا لهذا المؤشر، من خلال تحديد نسبة العمال المشغلين بصفة مؤقتة، وكذلك العمال المهديين بفقدان مناصب عملهم، التشغيل المؤقت يشمل العمال العرضيين الذين يعملون لمدة قصيرة جدا و العمال الموسمين بحيث تتحكم في هذا النوع من العمل عدة عوامل منها الطبيعية كحالة المناخ ، الموسم الفلاحي، العطل و العمال المؤقتين أو لمدة محددة (عادة ما تكون المدة طويلة مقارنة بالعمل العرضي).

رغم اختلاف صور العمل المؤقت إلا أنها تشترك كلها، بان علاقة العمل فيها غير دائمة و مستدامة . و الملاحظ أن العمل بعقود مؤقتة قد ازداد في السنوات الأخيرة¹ ، و قد أكدت بعض الدراسات التي أنجزت في بعض الدول في إطار برنامج ترقية العمل اللائق ، هذا التحول الذي طرأ على نمط التشغيل، حيث أكد تفضيل المؤسسات اللجوء إلى هذا النمط من التشغيل باعتمادها على العمال المتعاقدين² . مما يضعف إحساس العمال بالاستقرار الوظيفي.

- مؤشر العمل غير المقبول :

يعكس هذا المؤشر وجود أشكال غير مقبولة من العمل خاصة منها العمل الجبري و تشغيل الأطفال. كان و لا يزال العمل الجبري و أشكال الرق المعاصرة و الاتجار بالبشر تثير اهتمام و قلقا متزايدين على المستوى الدولي. و بالرغم من التصديق شبه العالمي على الاتفاقية رقم 29 بشأن حظر استخدام العمل الجبري لسنة 1930 ، إلا أن هذه الممارسة لا تزال قائمة³ .

¹- في الجزائر سنة 2008 بلغ عدد العمال المتعاقدين 900 ألف عامل، تشكل كل من قطاعات الصحة، التربية و المؤسسات الإدارية و البلدية، حيث يقدر عمال قطاع الصحة العاملين بصيغة التعاقد حوالي 120 ألف عامل متعاقد، و يوجد في قطاع التربية أكثر من 45 ألف أستاذ متعاقد، و حوالي 40 ألف عامل متعاقد في مختلف البلديات عبر الوطن، و يعمل هؤلاء بصيغة التعاقد بعد تقديم ملفاتهم و يتلقى أغلب العمال المتعاقدين أجورا تتراوح ما بين 8000 دينار و 12 ألف دينار، و تحدد رواتبهم وفقا لشروط مقررة لدى مديرية التوظيف العمومي على أساس المدة القانونية للعمل المحددة بحساب جزئي حدد ب 5 ساعات فقط في اليوم، تطبيقا لأحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 فيفري 1993. جريدة الشروق الصادرة بتاريخ 18 أوت 2008 .

²- و تشير الإحصائيات ارتفاع الاعتماد على نمط التشغيل المؤقت حيث ارتفع بالمملكة المغربية من 4 % سنة 2000 إلى أكثر من 7 % سنة 2010 ، بوركينا فاسو من 17 % سنة 2005 إلى أكثر من 24 % سنة 2007 ، بالكامبيرون انتقلت من 11 % سنة 2005 إلى 25 % سنة 2010 .

³- وفقا لأخر إحصائيات منظمة العمل الدولية 9، 20 مليون شخص من ضحايا العمل الجبري ينتشرون في كل أنحاء العالم ، النساء و الفتيات هن أكثر تعرضا ب 4 ، 11 مليون و الرجال و الأطفال 5 ، 9 مليون و نسبة الأطفال منهم تصل إلى 5 ، 5 مليون طفل دون 18 سنة . مكتب العمل الدولي، التقرير الرابع حول تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري سنة 2013 ص 01 .

فتحرير التجارة و زيادة المنافسة العالمية و التحديات المطروحة أمام تنظيم أسواق العمل و هجرة اليد العاملة الدولية و أنماط التمييز و الاستبعاد الاجتماعي من بين العوامل التي عززت انتشار العمل الجبري¹.

و تحظر كافة أشكال العمل الجبري، مثل حجز الودائع أو احتجاز وثائق تحقيق الشخصية الخاصة بالعمال عند بداية تشغيلهم، و كذلك عمالة السجناء التي تنتهك حقوق الإنسان الأساسية . و لا يحق للشركة أو لأية هيئة موردة لليد العاملة إلى الشركة أن تحتجز أي جزء من أجور أو مزايا أو ممتلكات أو وثائق العمال لإجبارهم على الاستمرار في العمل لدى الشركة . و يحق للعمال ترك مواقع العمل بعد إكمال ساعات العمل اليومية المعيارية كما يحق لهم إنهاء توظيفهم بشرط إشعار صاحب العمل . و لا يحق للشركة أو لأية هيئة موردة لليد العاملة إلى الشركة أن تشارك في المتاجرة بالبشر أو تدعم هذا العمل . و يتعين على الشركة أن تعامل جميع العمال باحترام و كرامة . و يحظر على الشركة المشاركة في العقاب البدني و الإكراه النفسي أو الجسدي و الإساءة اللفظية للعمال أو تسهيل القيام بأي من هذه الأفعال. كما يحظر استخدام العقاب الجسدي و الإكراه النفسي أو البدني².

أما فيما يخص تشغيل الأطفال³ ، فقد دعا السيد غاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية مندوبي المؤتمر العالمي الثالث لعمل الأطفال المنعقد بالبرازيل في 08 أكتوبر 2013 ، إلى مضاعفة جهودهم كي يحقق المجتمع الدولي الهدف الذي حدده لنفسه وهو القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام 2016. و تشير أحدث التقديرات العالمية للمنظمة بشأن عمل الأطفال و التي صدرت أثناء الاستعداد للمؤتمر بأن عدد الأطفال العاملين تراجع إلى 168 مليون أي بمقدار الثلث منذ عام 2000.

¹ - مكتب العمل الدولي ، التقرير الرابع حول تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري ، جنيف 2013 ، ص 01 .

² - مبادرة الامتثال الاجتماعي المقاولاتي، القواعد السلوكية الخاصة بمبادرة التزام المؤسسات التجارية بالمعايير الاجتماعية النسخة الثالثة بروكسل نوفمبر 2003 ، ص 05 .

³ - شهد العقد الماضي تحسناً ملحوظاً في القضايا المرتبطة بعمل الأطفال في الدول العربية . فقد أظهرت الدول و المجتمعات العربية التزاماً بمعالجة مسألة عمل الأطفال، إذ قارب معدل المصادقة على الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن و الاتفاقية رقم 182 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال نسبة 100 بالمائة . و قامت بعض البلدان بإصلاحات قانونية لرفع السن الأدنى للقبول في العمل، فضلاً عن إجراءات أخرى مرتبطة بحماية الأطفال. و على الرغم من التقدم الملحوظ الذي تحقق على مستوى التشريع لمكافحة عمل الأطفال في الدول العربية، تعاني معظم البلدان من نقص في الرصد الفعال و آليات التطبيق، فضلاً عن أن العديد من الأطفال يعملون في الاقتصاد غير النظامي حيث نادراً ما يطبق قانون العمل. منظمة العمل الدولية، عدالة اجتماعية لحقبة عربية جديدة، تعزيز الوظائف و الحماية و الحوار في منطقة متغيرة ، المكتب الإقليمي للدول العربية، النتائج الإنمائية بتاريخ 01 جوان 2011 ص 28 .

و فيما يعتبر هذا الانخفاض نبأ ساراً بحد ذاته، إلا أن المدير العام للمنظمة حذر من أن هذا الرقم مازال ضخماً .

و قد شدد المدير العام أن مشكلة عمل الأطفال لا تقتصر على الدول النامية أو الفقيرة بل تتعداها إلى جميع البلدان. و حث المشاركين على توجيه جهودهم نحو سياسات و إجراءات ثبت نجاحها. و أضاف: " لاحظنا بأن قضايا عمل الأطفال أصبحت جزءاً من السياسات العامة في عدة مجالات ذات صلة، و أن الوعي بأهمية تحقيق انتقال أفضل من المدرسة إلى العمل و تطابق المهارات آخذ بالازدياد. كما رصدنا إجماعاً عالمياً جديداً بشأن ضرورة ضمان أراضيات حماية اجتماعية لجميع الناس". و أردف: " لقد لاحظنا ازدياد الوعي بأهمية توفير عمل لائق للبالغين و الشباب في سن العمل بهدف ضمان دخل أسري لا تضطر العائلة معه إلى الاعتماد على عمل الأطفال، و أيضاً بأن عمل الأطفال يقوض العمل اللائق والأجور اللائقة للبالغين".

و تشير أحدث التقديرات العالمية إلى أن غالبية الأطفال العاملين يعملون في قطاع الزراعة المنظم و غير المنظم، إضافة إلى قطاعات أخرى في الاقتصاد غير المنظم. و سلط السيد غاي رايدر الضوء على دور الشركات و النقابات العمالية التي تحاول التغلب على التحدي المتمثل بالاقتصاد غير المنظم. فالحركة النقابية آخذة بالنمو بين عمال الاقتصاد غير المنظم، و أخذت الشركات تبحث مع النقابات العمالية في كيفية زيادة الاستفادة من سلاسل القيمة الخاصة بها، و حماية حقوق الإنسان في العمل و احترامها، و تدارك الانتهاكات. لكنه في نفس الوقت حذر من مغبة قيام المجتمع الدولي بصرف انتباهه عن مكافحة عمل الأطفال بعد أن وصل "المشوار الطويل" لمكافحة عمل الأطفال مرحلته الأخيرة¹.

فان منظمة العمل الدولية لا تدعو إلى استئصال عمل الأطفال بكافة أشكاله، بل للقضاء على أشكال عمل الأطفال التي تضر بنموهم البدني و الذهني، و تحرمهم من فرصهم في تعليم جيد و مستوى حياة لائق. و بينما يركز البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على القضاء على كافة أشكاله، لكنه يعطي الأولوية للتحرك العاجل للقضاء على أسوأها التي حددتها الاتفاقية رقم 182 و هي :

- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال و الاتجار بهم، عبودية الدين و القنانة و العمل القسري و الإجباري بما في ذلك تجنيد الأطفال قسراً و جبراً لاستخدامهم في النزاعات المسلحة، استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية،

¹ - منظمة العمل الدولية، المؤتمر العالمي الثالث لعمل الأطفال بالبرازيل المنعقد في 08 جوان 2013 .

استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة و لاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددته المعاهدات الدولية ذات الصلة ، الأعمال التي بطبيعتها أو بفعل الظروف المحيطة بها تؤدي إلى الإضرار بصحة الطفل أو سلامتهم أو أخلاقياتهم، أطلقت منظمة العمل الدولية اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال في عام 2002 لتركيز الاهتمام على مدى انتشار ظاهرة عمل الأطفال في العالم¹ ، والعمل على بذل الجهود اللازمة للقضاء على هذه الظاهرة . ففي 12 جوان من كل عام، و هو اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال، تجتمع الحكومات و أرباب العمل و منظمات العمال و المجتمع المدني، فضلا عن الملايين من الناس من مختلف أنحاء العالم، لتسليط الضوء على محنة الأطفال في أماكن العمل وما يمكن القيام به لمساعدتهم. تتخبط أعداد كبيرة من الأطفال في جميع أنحاء العالم في مجال العمل المنزلي بأجر أو بدون أجر في منازل طرف ثالث أو صاحب العمل.

و غالبا ما يصبح هؤلاء الأطفال عرضة للاستغلال. و في حين لا تظهر أعمالهم للعيان، قد يتعرضون للعزل، و قد يعملون بعيدا عن منازل عائلاتهم. و من الشائع جدا سماع قصص عن إساءة معاملة الأطفال خلال أدائهم مهام العمل المنزلي . و تدعو منظمة العمل الدولية، بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال لعام 2013 إلى:

- إصلاحات تشريعية و سياسية تضمن القضاء على عمل الأطفال في العمل المنزلي وتوفير ظروف العمل اللائق و الحماية المناسبة للعمال الشباب في مجال العمل المنزلي ممن بلغوا السن القانونية للعمل.
- التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين و تنفيذها مع اتفاقية عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية .
- العمل على بناء حركة عالمية لمكافحة عمل الأطفال و بناء قدرات منظمات العمال المنزليين للتصدي لعمل الأطفال .

- مؤشر الصحة و الأمن في أماكن العمل:

يناقش هذا المؤشر، إجراءات حماية صحة العمال و أمنهم و سلامتهم في أماكن العمل . و نسبة تمثيل العمال الأجراء بالنظر إلى عددهم على مستوى لجان النظافة و الصحة و السلامة المهنية، حتى يتمكنوا من ممارسة دورهم الرقابي في هذا المجال، إضافة إلى إبداء رأيهم عند وضع البرامج المتعلقة

¹ - الدول العربية بدورها صادقت على اتفاقية أسوأ أشكال العمل الجائر 2001، البحرين 2001، مصر 2002، العراق 2001، الأردن 2000، الكويت 2000، لبنان 2001، ليبيا 2000، المغرب 2001، عمان 2001، قطر 2000، السعودية 2001، السودان 2003، سوريا 2003، تونس 2000، الإمارات 2001، اليمن 2000 .

بالصحة و الوقاية من الأخطار المهنية من حيث، نسبة حوادث العمل و الأمراض المهنية ، نسبة حوادث العمل المؤدية إلى الوفاة حسب كل منطقة جغرافية، عدد الغيابات، عدد أيام العمل الضائعة . برامج التوعية و التكوين بما فيها التدابير المتخذة في أماكن العمل لتجنب الحوادث و الأخطار المهنية لحماية العمال و عائلاتهم. و المسائل المتعلقة بالصحة يمكن أن تكون محل اتفاق بين الهيئة المستخدمة و المنظمات النقابية للعمال الأجراء.

يعتبر موضوع الإصابات المهنية و كل ما يتعلق بالحماية و الأمن في أماكن العمل، العنصر الأول في مخطط الوقاية الذي تضعه المؤسسة المستخدمة من اجل بيئة عمل دون خطر. و معظم الدول تقريبا تسند مهمة مراقبة تدابير الوقاية و الأمن أثناء العمل إلى جهاز مفتشية العمل، لهذا يمكن اعتبار وجود هذا الجهاز من عدمه مؤشر من مؤشرات العمل اللاتق، إضافة إلى ضرورة تمكينه من كل الوسائل المادية و البشرية لممارسة صلاحياته الرقابية . و بالتالي سيعكس قدرة أي دولة على حماية المبادئ الأساسية للعمل و على احترام القوانين المتعلقة بتحقيق الأمن و الحماية في أماكن العمل¹

- مؤشر الحوار الاجتماعي :

إنّ الهيكل الثلاثي و الحوار الاجتماعي أساسيان إذا كان لا بد من إحراز تقدم حقيقي في تحقيق استقرار علاقات العمل .

و في واقع اليوم الذي يشهد تدهور علاقات الاستخدام و تزايد الوظائف الهشة في البلدان المتقدمة و النامية على حد سواء، يجب عدم إنكار الحق في الحرية النقابية و التفاوض الجماعي في القانون و الممارسة. و ستبقى إقامة منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال وتعزيز قدرتها على المشاركة بفعالية في وضع و تنفيذ سياسة العمل و السياسة الاجتماعية و الاقتصادية، إحدى أهم أولويات منظمة العمل الدولية² . فوجود منظمات لأصحاب العمل تعمل بشكل جيد أمر مهم لرسم معالم بيئة محفزة للمنشآت المستدامة و القادرة على التنافس .

¹ - Les indicateurs du travail décent en Afrique - Une première évaluation à partir des sources nationales - Bureau international du Travail 2012 p 13 .

² - J. Ishikawa and S. Lawrence ، العضوية النقابية و المفاوضات الجماعية التغطية : المفاهيم الإحصائية، الأساليب و النتائج ، و الحوار الاجتماعي و قانون العمل و إدارة العمل ، ورقة رقم 10 جنيف، منظمة العمل الدولية، 2005، ص 30 و 32 .

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 في 2008 ، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة¹ ، حيث وضع الإعلان أربعة أهداف إستراتيجية ينبغي للمنظمة و الدول الأعضاء فيها السعي إلى تحقيقها، و هي تعزيز العمل، الحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي، احترام و تعزيز و إعمال المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل. و يشدد الإعلان على أنه ينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي و الهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل تكييف تنفيذ كل هدف من الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات و ظروف كل بلد و ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي و التقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية، تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية و الدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات ، و برامج العمالة و العمل اللائق .

مؤشر الحوار الاجتماعي يشمل كافة أشكال التفاوض و المشاورات بين العمال و أصحاب العمل و الحكومات، و نسبة العمال المقيدون في النقابات العمالية و المهنية التي تدافع عن حقوقهم و مصالحهم المادية و المعنوية . و أيضا نسبة تغطية التفاوض للقطاعات الاقتصادية التي تضم العمال الأجراء.

- مؤشر المساواة في المعاملة في العمل :

يناقش هذا المؤشر أوجه التفاوت بين الجنسين في فرص العمل و نوعية العمل و المهامات و الأجور. و يتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مرجحة بالتساوي. وهي كالتالي: نسبة الإناث العاملين بأجر إلى إجمالي العاملين بأجر.

نسبة الإناث العاملين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي العاملين في القطاع غير الزراعي الخاص. نسبة الإناث العاملين بأجر في الفئة الأولى من المهن (المديرون) إلى إجمالي العاملين بأجر في تلك الوظائف. نسبة أجور الإناث في القطاع العام إلى أجور الذكور في القطاع العام. نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في القطاع الخاص و معدل بطالة الإناث إلى معدل بطالة الذكور.

- مؤشر الحماية الاجتماعية :

إن محور الحماية الاجتماعية معترف به ضمن المعايير الدولية للعمل باعتباره حقا أساسيا لكل الأفراد. إن برنامج العمل اللائق يهدف إلى توسيع تغطية الحماية الاجتماعية للجميع، حتى يحصلوا على الرعاية الصحية و تأمين حد أدنى آمن للدخل. تغطية الحماية الاجتماعية يمكن قياسها من خلال المبالغ

¹ - مكتب العمل الدولي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 98 ، جنيف 2008 .

المخصصة من طرف السلطات لهذه الحماية، نسبة المستفيدين من نظام الحماية و نسبة اشتراكات الأفراد في نظام الضمان الاجتماعي¹.

إن الحماية الاجتماعية² أداة قوية تساهم في التخفيف من حدة الفقر و انعدام المساواة . و يمكن أن تترافق السياسات الاجتماعية المصممة بشكل جيد مع الأداء الاقتصادي القوي . و وفقاً لمنظمة العمل الدولية، سيكون أقل من 2 % من الناتج المحلي الإجمالي العالمي ضرورياً لتوفير مجموعة أساسية من إعانات الضمان الاجتماعي لجميع الفقراء في العالم³.

و من شأن وضع أساليب مجدية من الناحية التقنية ومستدامة من الناحية المالية لتوسيع تغطية الرعاية الصحية الأساسية وإعانة العائلة / الأطفال ودعم الدخل المستهدف للفقراء و العاطلين عن العمل و معاشات التقاعد و الإعاقة، أن توفر الحد الأدنى من شبكة السلامة . و قد استهلكت الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي و توفير التغطية للجميع، التي تقودها منظمة العمل الدولية عام 2003 بهدف تحقيق تحسينات ملموسة في تغطية الضمان الاجتماعي في أكبر عدد ممكن من البلدان و جعل الضمان الاجتماعي يتصدر برنامج السياسات الدولي . و بما أن الفقر يتمتع ببعد جسماني لا يمكن تجاهله و آثار النمو الاقتصادي لم تصل إلى الناس الأشد فقراً، من شأن السياسات العامة التي تشجع التوزيع العادل للموارد الوطنية من خلال تنفيذ نظم الضمان الاجتماعي، أن تساهم مساهمة جوهرية في انتشال الناس

¹ - نسبة اليد العاملة المساهمة في نظام التقاعد بلغت في الجزائر سنة 2005 نسبة 3 ، 37 % في مصر 7 ، 27 % سنة 2004 ، المغرب 8 ، 16 % سنة 2003 ، تونس 5 ، 34 % سنة 2005 . بحث حول الحماية الاجتماعية مكتب العمل الدولي جنيف 2009 .

² - الحماية الاجتماعية هي تقديم دعم اجتماعي أساسي معمم على جميع المواطنين، بغض النظر عن المساهمة أو تاريخ الاستخدام من أجل دعم الدخل، مثلاً، بالاستناد إلى الحاجة أأثر منه إلى الحقوق المكتسبة و الرعاية الصحية لكافة السكان . و يمكن تعريف الضمان الاجتماعي على أنه الحماية التي يوفرها المجتمع لأفراده في وجه الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي قد تنجم خلاف ذلك عن توقف أو شدة تدني الإيرادات المرتبطة بالحالات الطارئة من قبيل الأمومة أو التقدم في السن أو البطالة . انظر تقرير منظمة العمل الدولية ، من حقوق العاملات و المساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية جنيف 2007 ص 172 و 176 .

³ - منظمة العمل الدولية، سياسات الضمان الاجتماعي للتماسك الاجتماعي و التنمية الاقتصادية، نحو أرضية اجتماعية عالمية ؟ ورقة مسائل لمنندى منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق من أجل عولمة عادلة، جنيف، 2008 ، الصفحة 01 . دراسة أجريت مؤخراً في جمهورية تنزانيا المتحدة تؤكد أنّ مجموعة حد أدنى من الإعانات المقبولة عالمياً قد تكون في الواقع معقولة التكلفة. و من شأن هذه المجموعة، التي تضم المساعدة الاجتماعية المستهدفة ونظماً عاماً لمعاشات الشيخوخة وإعانة الأطفال، أن تغطي ما يكاد يتجاوز 8,1 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للبلد. منظمة العمل الدولية، تنزانيا، الإنفاق الحماية الاجتماعية و مراجعة الأداء و الميزانية الاجتماعية و التنفيذية جنيف 2008 ص 16 و 17 .

الأشد فقرا من بؤرة الفقر المدقع. هذا المؤشر يسمح بالتعرف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين من خلال نسبة المقيدون في التأمينات الاجتماعية إضافة إلى نسبة المستفيدين من نظام التقاعد.¹

الفرع الثاني: مدى استجابة التشريع الجزائري لمقتضيات العمل اللائق

لمعرفة مدى استجابة المشرع الجزائري إلى مقتضيات العمل اللائق، تطلب منا الأمر البحث في مدى توفر مؤشرات العمل اللائق. و نظرا لكثرة المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها، فقد وقع اختيارنا على الأساسية منها . لقد صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات و التوصيات الدولية المتعلقة بمجال العمل و التشغيل، خاصة الاتفاقيات الأساسية التي تشكل أهم محاور العمل اللائق و ترقيته² ، منها المتعلقة بشروط العمل و ظروفه كالمساواة في الأجر و تحديد السن الأدنى للاستخدام و حماية الحق النقابي و الحق في التنظيم و التفاوض الجماعي. فهل تعتبر الجزائر، من بين الدول التي استجابت للمبادئ الرامية إلى ترقية العمل اللائق³ ، و هل تضمن تشريعها الوطني التأكيد على ضرورة توفير فرص العمل و تحسين شروط و ظروف العمل، و ممارسة الحق النقابي و التفاوض الجماعي و غيرها من الحقوق الأساسية ؟

أولا : مؤشر توفير فرص العمل :

يعتبر التشغيل من أولويات السياسات الاقتصادية و الاجتماعية و برامج محاربة الفقر في الجزائر ، فقد اتخذت إجراءات لترقية التشغيل و تشجيع الهيئات المستخدمة و تحفيزها على إنشاء مناصب شغل دائمة و ذلك في إطار مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة الذي شرع في تنفيذه بداية من شهر جوان 2008، أي فور ظهور بوادر الأزمة الاقتصادية العالمية، اقتناعا منها بأن أولى انعكاساتها ستكون في مجال التشغيل.

¹ - في المقابل تشمل مؤشرات قياس النقص في العمل اللائق في الأجور المتدنية و غير المستقرة التي لا تسمح للعمال بالعيش بكرامة، تجاوز المدة القصوى للعمل، ارتفاع نسب البطالة، العقود الهشة، التي لا تسمح ببناء مستقبل، الأعمال الخطرة التي لا تحفظ صحة العاملين، سوء التشغيل الذي لا يسمح باستغلال مهارات و قدرات العمال، أنظر:

Jean Michel Servais *op-cit*, p295 § 1108.

² - خاصة الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر، الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة، الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية و حماية الحق النقابي، الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم و التفاوض الجماعي، الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري، الاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري، و الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل.

³ - مداخلة وزير العمل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح لافتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق نوفمبر 2012 .

و قد حقق هذا المخطط نتائج معتبرة سواء بالنسبة لإدماج الشباب المبتدئين في مناصب عمل، أو بالنسبة للمبادرات الشبابية في إطار استحداث المنشآت الصغرى أو العمل الذاتي، نتائج مكنت من امتصاص قسط هام من البطالة¹ . و يمكن تحديد تلك الآليات التي وضعها المشرع الجزائري في :

1- تعزيز التشغيل المأجور للشباب:

في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الموجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة² . يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب و ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، فضلا عن محاربة الفقر و الإقصاء و التهميش. بحيث يوزع هؤلاء الشباب إلى ثلاثة فئات، على أن تخصص لكل فئة منحة خاصة بها³ ، الفئة الأولى تشمل الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، الفئة الثانية تضم التقنيين السامين خريجي المؤسسات العمومية أو الخاصة المعتمدة ، أما الفئة الثالثة فتتكون من حاملي الشهادات من هم بدون نشاط أو ذوي إعاقات.

2- نظام التأمين ضد البطالة :

تبنى هذه الآلية، جاء نتيجة الظروف الصعبة التي مرت بها المؤسسات الاقتصادية في نهاية الثمانينات و بداية التسعينات، خاصة عندما أرغمت تلك المؤسسات على تسريح عمالها لأسباب اقتصادية. هذا ما دفع الجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للبطالة⁴ ، من اجل امتصاص العدد الكبير من العمال الذين فقدوا مناصب عملهم. حيث يضمن هذا النظام دخلا للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم طوال مدة ثلاثة سنوات لتلبية حاجياتهم⁵ . و تنقسم الامتيازات التي يقدمها هذا الصندوق إلى نوعين :

¹ - التي تراجعت نسبتها إلى أقل من 10 بالمائة سنة 2011 بعد أن كانت تقارب 30 بالمائة سنة 1999، مداخلة وزير العمل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح لافتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق نوفمبر 2012 .

² - المرسوم التنفيذي 127/08 المؤرخ في 30 افريل 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، ج ر . عدد 23 المؤرخة في 04 ماي 2008 .

³ - بالنسبة للفئة الأولى الشباب حاملي شهادات التعليم العالي يستفيدوا من منحة قدرها 10.000 دج شهريا و 8.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين. و بالنسبة لحاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها يمنح لهم تعويض شهريا مبلغه 2.500 دج. إضافة إلى استفادتهم من اداءات التأمينات الاجتماعية.

⁴ - تم إنشائه بمقتضى القانون 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 . ج ر عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994 .

⁵ - هذا النظام تكفل منذ بداية نشاطه في 1995 بأكثر من 200.000 عاملا. و كان يمكن أن يكون العدد أكبر لو لا وجود صيغ أخرى بديلة له، مثل الذهاب الإرادي، التقاعد المسبق. إلى جانب اقتصار التسريح المعني بهذا النظام على المؤسسات الاقتصادية.

أ- امتيازات مالية :

تتمثل في القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، و القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الصندوق.

ب- امتيازات جبائية:

يتمتع الشباب المستفيدون من مشاريع في إطار الوكالة من إعفاءات ضريبية و تخفيضات جبائية تتحدد كما يلي: خلال مرحلة الانجاز، تشمل الامتيازات الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار. تخفيض بنسبة 05% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة، و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمارات. الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط ، و الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.

أما خلال مرحلة الاستغلال، فتشمل الامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط، أو 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة و تتمثل في: الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات و الضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاطات المهنية ، الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و المنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات.

3- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

إن تشجيع الشباب و تنمية روح المبادرة لديهم¹ ، يعتبر عنصر من عناصر برنامج عمالة الشباب لمنظمة العمل الدولية. هذا ما أكده إعلان العدالة الاجتماعية من خلال اعترافه بأهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمالة و فرص كسب الدخل للجميع. إيماناً منه بأن روح المبادرة لدى الشباب و ترقية العمل المستقل يمكن أن تدفع قدماً ببرنامج العمل اللائق و برنامج العمالة العالمي باعتباره إحدى وسائل خلق العمالة و تنمية المنشآت المستدامة. يتحقق هذا من خلال تحويل الباحثين عن عمل إلى مستخدمين لفرص العمل، أو من خلال تسهيل الارتقاء من العمل للحساب الخاص في الاقتصاد غير المنظم إلى مرحلة تنظيم المشاريع الناجحة².

¹ - يشكل تحسين حصول الشباب على فرص العمل اللائق و إدماج و الذكور و الإناث في الاقتصاد و المجتمع تحدياً عالمياً، حيث يتم الاعتراف بشكل متزايد بروح المبادرة لدى الشباب باعتبارها إستراتيجية قيمة من أجل : تحرير الطاقات الإنتاجية و الابتكارية الكامنة لدى الشباب و تمكينهم من المشاركة بنشاط في اقتصاديات بلدانهم ، ضمان قدرة استفادة هذه الأخيرة من الإمكانيات الاجتماعية و الاقتصادية التي يتمتع بها سكانها الشباب و التي تزودهم روح المبادرة هذه بإمكانات خلق الوظائف و المساهمة بشكل ايجابي في اقتصاد و مجتمع مستدامين.

² - ماموني فاطمة الزهراء ، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق .

لهذا يعتبر تعزيز روح المبادرة لدى الشباب احد المبادئ الرئيسية للنهوض بالانتعاش و التنمية في الميثاق العالمي لفرص العمل. و الذي تقوم الدول الأطراف بتعزيزه بشكل متزايد ضمن خطط العمل الوطنية بشأن تشغيل الشباب¹. و هذا من خلال توفير بيئة عمل مناسبة و آليات فعالة لتطوير روح المبادرة و حتى يكون تطوير روح المبادرة لدى الشباب كاملا، ينبغي مراعاة ما يلي:

- التشديد على القطاعات التي تتمتع بإمكانيات خلق فرص العمل.
- اعتماد نهج أوسع لربط الشباب بفرص العمل اللائق كفيل بأن يكسبهم ما يحتاجون إليه من تجارب و معارف و مهارات و خبرات و دعم ، من شأنها أن تزيد في فرصهم في الحصول على عمل لائق، سواء بزيادة قابليتهم للاستخدام أو البدء بمشروع خاص بهم.

في هذا الصدد عملت الجزائر عن طريق البنوك و ضمان الهيئات الاجتماعية كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على وضع برنامج بهذه الآلية، من خلال فتح إمكانية منح قروض صغيرة الحجم تتراوح ما بين 50.000 إلى 350.000 دج. تشرف عليها وكالة التنمية الاجتماعية، و ذلك لخلق مناصب عمل حرة، خاصة في البلديات الريفية، تشمل غالبيتها في أعمال تتم في البيوت في مجالات النسيج و الحرف التقليدية و بعض الأعمال التجارية الصغيرة... الخ . كل هذه الآليات تساهم في تقليص من حجم البطالة و تسمح لهم بتحصيل بعض المداخل التي تمكنهم من العيش بكرامة من جهة و تسديد القروض التي حصلوا عليها إما بدون فائدة أو بفوائد قليلة جدا من جهة أخرى. الأمر الذي سمح في الكثير من الحالات بظهور نواة لميلاد مؤسسات صغيرة و متوسطة، و ربما ستصبح في يوم من الأيام مؤسسات كبيرة².

¹ - و لكن لا بد من تخطيط البرامج التي تعزز روح المبادرة كمسار وظيفي للشباب تخطيطا حذرا، فروح المبادرة تكون في الوقت نفسه مطلوبة و تتطوي على بعض المخاطر، لا سيما بالنسبة إلى الشباب الذين يمرون بمرحلة انتقالية صعبة و سريعة التأثير من حياتهم، إلى جانب تمتعهم بشكل عام بالقليل من الخبرة المهنية و الأصول المادية. و يوجد الكثير من أصحاب المشاريع الشباب في الاقتصاد غير المنظم و شاب واحد من كل خمسة شباب يستمر في العيش في فقر مدقع. جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة، مكتب العمل الدولي، نوفمبر 2009 ص22. مجلة العمل الدولية، عالم العمل، الانتعاش من الأزمة الاجتماعية و الاقتصادية.

² - أكثر تفاصيل عن القرض المصغر و فوائده ، ماموني فاطمة الزهراء ، المرجع السالف الذكر ص . هذا و نشير إلى أن تمويل قروض هذا البرنامج يتم من طرف ميزانية الدولة، بسبب تخفيض نسب الفوائد. حيث تكفي الاعتمادات المخصصة لهذا المشروع سنويا، ما يفوق 30.000 مشروع ، مما يعني خلق على الأقل نفس العدد من مناصب العمل.

عرف هذا البرنامج إقبالا كبيرا من قبل الشرائح الشبانية، بلغت عند منتصف السنة الأولى في تطبيقه سنة 2000 ما يفوق 14.000 طلب¹.

نتساءل بعد عرض هذه الآليات التي سعت الجزائر إلى تكريسها، من خلال توفير مناصب العمل محاولة القضاء على أزمة البطالة، عما إذا وفقت في تحقيق العمل اللائق ؟

اثبت الواقع أن أزمة البطالة، أخذت حيزا كبيرا من اهتمامات الدولة من جهة ، و المنظمات النقابية من جهة ثانية . حيث أصبحت أحد المواضيع الأساسية في الحوار و التشاور الاجتماعي الذي يتم بصفة دورية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الحكومة، و أصحاب العمل في إطار ما يسمى الثلاثية . و قد كون هذا الاهتمام المتزايد انطلاقة و مدخلا لتبني سياسة العمل اللائق المعلن عنه من طرف منظمة العمل الدولية سنة 2008.

اعتمدت الجزائر و منذ تبنت اقتصاد السوق، مجموعة من الآليات تسمح لها بخلق و توفير مناصب عمل حقيقية و دائمة للشباب، و ذلك من خلال التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة متخصصة في الإنتاج أو التحويل أو في مجال تقديم الخدمات التي يبادر بها الشباب . حيث بادرت في وضع أول برنامج مع بداية 1989 عرف ببرنامج تشغيل الشباب².

و أمام عدم نجاح هذا البرنامج في تحقيق النتائج المنتظرة منه، بادرت الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بالنظام الخاص بالإدماج المهني للشباب. يركز هذا الأخير أساسا على خلق أنشطة من طرف الشباب و تنمية روح المبادرة و العمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات و القدرات المحلية، و ذلك من خلال ثلاثة صيغ أو محاور أساسية³.

¹ - و تتمحور النشاطات التي تركز عليها المشاريع المقترحة بصفة عامة حول: تربية الحيوانات و النحل بنسبة تقدر ب 43 % و الحرف الصغيرة و الخدمات بنسبة 35 % و العمل بالبيت بنسبة 15 % و أخيرا الزراعة و الري بنسبة 05 % أحمية سليمان. الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل و التوجيه المهني في تنظيم سوق العمل. الندوة الإقليمية حول دور التوجيه و الإرشاد المهني في تشغيل الشباب. طرابلس 11 و 13/07/2005، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، 2005.

² - كان موجه لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة تمنح لهذه الفئة من الشباب تكوينا يسمح لها بالاندماج في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية و الصناعية و الري و البناء و الأشغال العمومية ، إلا أن هذا البرنامج لم يعرف النجاح المنتظر و ذلك لأسباب إدارية، حيث كان ينتظر أن توفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين فقط، في حين لم يستفد من هذا المشروع سوى نصف العدد، منهم 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة، و 40.000 شاب على مناصب في نشاطات التكوين و التأطير.

³ - خلق وظائف ذات منفعة عامة بمبادرات محلية. و هي صيغة مكملة لصيغة الشبكة الاجتماعية، تقوم على التشغيل المؤقت لمدة 06 أشهر إلى سنة ، خلق نشاطات و مشاريع مقترحة من قبل الشباب، مقابل الحصول على مساعدات مالية لانجازها تصل إلى حدود 30 % من قيمة المشروع الذي يتم انجازه في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، من طرف

و بعد هذه التجربة، قامت الهيئات المشرفة عليها بتقديم نتائجها، لإعادة النظر في الجوانب السلبية منها و دعم الجوانب الايجابية. و على ضوء ذلك تم تكييف النظام بالكيفية التي تجعله أكثر فاعلية، و أكثر اتساعا لدمج صيغ أخرى لخلق مناصب عمل للشباب و هو ما افرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب. ارتكز هذا النظام هو الآخر على ثلاثة محاور أساسية :

- عقود ما قبل التشغيل .

- المساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة و هي استمرار للصيغة السابقة مع بعض التعديلات التي تم إدخالها لتكييف العملية مع النظام الجديد.

- التكوين لخلق نشاطات جديدة، و لتحقيق هذا البرنامج، تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، التي عهد إليها مجموعة من المهام ¹ .

4- التدريب المهني :

يعتبر التدريب المهني آلية من آليات تعزيز العمل اللائق من جهة و دعما لوظائف التنمية البشرية من جهة ثانية، و لا يمكن تحديد مفهوم التدريب المهني إلا بعد استقراء الاتفاقيات الدولية التي حددت شروطه و المعايير الدولية التي يستند إليها.

صندوق مساعدة الشباب. و هو الصندوق الذي أصبح يعرف فيما بعد بالصندوق الوطني لترقية التشغيل (F.N.P.E). أما 70 % الباقية فتمنح على شكل قروض من البنوك، على ألا تتعدى قيمة المشروع حدود 3 ملايين دينار جزائري. و قد تم رفع القيمة القصوى للمشاريع الممولة من قبل هذا الصندوق إلى 10 ملايين دينار جزائري بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 300/03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتمم و المعدل للمرسوم الرئاسي 234/96 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب. لإعطاء دفع جدي للبرنامج، و تقادي تردد أو تخوف البنوك في تمويل المشاريع المقترحة في هذا المجال، ثم إنشاء صندوق الضمان المشترك للنشاطات الصناعية و التجارية و الحرفية، لضمان تسديد و استرجاع أو تعويض القروض المصرفية الممنوحة للشباب المؤسسين للمشاريع الممولة من خلال هذا البرنامج.

²- تدخل السلطات العمومية في مهمة الاستشارة و التوجيه من خلال توجيه المؤسسين الشباب و مساعدتهم في كل المراحل التي يتم بها إنشاء المشروع ، العمل على تهيئة كل الشروط التي تضمن نجاح المشروع و قبوله من قبل البنوك الممولة له.

كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز و الامتيازات المالية مثل القروض بدون فوائد، و المساهمة في دفع الفوائد إن اقتضى الأمر، إلى جانب بعض الإعفاءات الجبائية و بهذه الصفة، تشكل هذه الوكالة الجهاز الرئيسي لقيام تعاون شامل بين جميع الهيئات المعنية بالموضوع، عن مهام هذه الوكالة ، راجع المادة 06 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه سابقا.

أ- المعايير الدولية في مجال التدريب المهني :

أثبتت الدراسات أنه من بين الأسباب التي ساهمت في تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر هو ضعف نظم التدريب المهني المطبق . و التي عجزت إلى حد كبير في تحضير العنصر البشري و القوى العاملة المتخصصة لاحتياجات سوق العمل، خاصة بالنسبة للفئات الجديدة التي ستدخل إلى سوق العمل.

إضافة إلى غياب همزة الوصل بين منظومة التكوين المهني و مصالح التشغيل في الجزائر. الأمر الذي يشكل نقطة ضعف كبيرة في أداء مكاتب اليد العاملة. هذه العوامل يمكن أن ينتج عنها عجز أو شلل مؤسسات التكوين في بعض الأحيان عن معالجة النقائص في الطلب على بعض المهن أو الأعمال، أو عدم توافر السوق على تخصصات معينة، أو تشجيع التوجه نحو تخصص معين... الخ¹. خاصة و أن مؤسسات التكوين هذه تعمل دون برمجة قائمة على حاجيات أو طلبات أو توقعات فعلية، تكوين يزيد في غالب الأحيان من عدد البطالين بدلا من أن يكون أسلوبا للتخفيف من البطالة.

رغم مصادقة معظم الدول العربية على الإتفاقيات الدولية في مجال تنمية الموارد البشرية أهمها الإتفاقية رقم 142 لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية. و التي اكدت على أن " تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق و تنمية سياسات و برامج شاملة و متناسقة للتوجيه و التدريب تكون على اتساق و وثيق بالإستخدام". كما حدد نفس الاتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات و البرامج و المتمثلة فيما يلي :

- احتياجات و امكانيات و مشاكل الإستخدام على المستوي القومي و المحلي.
- مستوى التطور الإقتصادي و الإجتماعي.
- العلاقة بين أهداف الإستفادة من الثروة البشرية و باقي الأهداف الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية.
- تحسين مقدرة الفرد على أن يتفهم بيئة العمل و الجو الإجتماعي.
- مساعدة جميع الأفراد على قدم المساواة و بدون أي تمييز على تنمية و استخدام قدراتهم المهنية .

¹ - إن الإحصائيات الأخيرة تؤكد أن نسبة البطالة الكبيرة التي تعرفها الجزائر راجعة إلى افتقار سوق العمل إلى بعض التخصصات المتوسطة التكوين، أو اليدوية، حيث تشتكي على سبيل المثال مؤسسات البناء و خاصة الأجنبية منها، من نقص البنائين المتخصصين، و ذلك لعدم الاهتمام بالتكوين في مهمة البناء في مراكز التكوين المهني، الأمر الذي ترك مكاتب التشغيل في الجزائر عاجزة على توفير العدد المطلوب من هذا التخصص، الأمر الذي دفع ببعض الشركات الصينية خاصة على جلب البنائين المهرة من الصين إلى الجزائر .

إضافة الى الإتفاقية رقم 9 لسنة 1977 بشأن التوجيه و التدريب المهني. و التي تنص في مضمونها على " التأكيد على إحتياجات الفرد التدريبية و المهنية. و تزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطاءه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة و التي تتناسب مع قدراته و خبراته و إستعداداته الفسيولوجية و النفسية في ضوء فرص العمل المتاحة و المتوقعة ". كما اكدت نفس الإتفاقية على " حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم أو أي أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم بالإضافة إلى مساعدة العمال في تحقيق انطلاقهم الذاتي و رفع مستوى ابداعهم و تنمية روح الإبتكار لديهم"¹. و من أهم ما اكدته الاتفاقيات الدولية السابقة ما يلي :

- مساعدة طالبي العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب.

- تسهيل التحرك الوظيفي أو الإقليمي.

- تشجيع استخدام فئات معينة من طالبي الوظائف مثل المعاقين أو الشباب.

- توفير الإرشاد و التدريب المهنيين للشباب و الكبار بما يلاءم إحتياجات سوق العمل.

- توفير الدعم للدخل في حالة التعطل عن العمل .

ب- التدريب المهني وسيلة لتجسيد العمل اللائق :

أدى هذا الوضع في عجز أنظمة التدريب المهني إلى تجديد منظمة العمل الدولية لمطالبتها في اعتماد التدريب المهني وسيلة لتجسيد العمل اللائق في إطار من العدالة و المساواة. و على هذا الأساس كان لمكتب العمل الدولي رؤية واسعة حول مفهوم التدريب المهني، حيث أكد على أن يتضمن التدريب المهني " الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المهارات و السلوك و المعارف و الكفاءات المطلوبة للعمل في مهنة معينة أو مجموعة من المهن ذات الصلة في مجال النشاط الاقتصادي، و من خلال تزويد المجموعات التي تعاني من التمييز بالمهارات اللازمة لتحسين قابليتها للاستخدام و إنتاجيتها و دخلها. من شأن التدريب المهني أن يقوم بدور مهم في الترويج للمساواة في توفير فرص العمل لجميع العمال للحصول على العمل اللائق"².

و يعرف التدريب المهني على أنه " نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الأداء و طرق العمل و السلوك و الاتجاهات.

¹ - أنظر، محمد صبري الشافعي، المرجع السابق.

² - التعريف الوارد عن مكتب العمل الدولي للتدريب المهني، قاموس المصطلحات، المرجع السابق. ص. 81.

كما يجعل هذا الفرد أو هذه الجماعة صالحة للعمل بكفاءة و إنتاجية عالية ". ركز هذا التعريف على ضرورة الاهتمام بتخطيط التدريب من خلال عملية منظمة و مخطط لها. كما احتوى كافة أدوات التدريب و مكوناته من تعليم مهني و تدريب للداخلين الجدد إلى سوق العمل و إعادة تأهيل و تدريب العاملين في القطاعات المختلفة¹.

و عليه فانه ما يمكن استخلاصه أن عملية التدريب يجب أن تكون عملية منظمة و محضر لها سواء أكان هذا التخطيط على مستوى الدولة أو حتى على مستوى المؤسسات بحيث يكون الهدف منها، إحداث تغيير ايجابي في الفرد أو الجماعة عن طريق اكتسابهم المعلومات و الميزات و طرق العمل و بما يحقق لهم الفعالية و الكفاءة و الكفاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية².

ج- شروط التدريب المهني :

قد تختلف الاستراتيجيات التي توضع بشأن التدريب المهني، إلا أن هذا الأخير لا بد أن يراعي عند وضع سياسته ما يلي :

- مراعاة المتغيرات البيئية الخارجية مثل التنافسية و السياسة الاقتصادية العالمية و اتفاقية الجات و التكتلات الإقليمية و المتغيرات الفنية مثل نظام الجودة. باعتبار أن جميع هذه المتغيرات تعتبر من المعطيات الهامة لتحديد الاحتياجات التدريبية على المدى المتوسط و الطويل. حيث يهدف التدريب المستمر إلى تنمية المهارات المهنية أولاً، ثم المحافظة على اللياقة المهنة لفترة طويلة من الزمن³.

- لا بد أن تتصف برامج التدريب بالشمولية و هذا من خلال التركيز على سائر أدوات العملية التدريبية من حيث التعليم المهني اللازم لتهيئة الداخلين الجدد إلى أسواق العمل.

فيما يخص التعليم المهني، يعتبر احد المرتكزات الأساسية للنمو و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية خاصة في ظل المتغيرات المعاصرة و التي أثبتت أن استثمار الطاقة البشرية لا يقل عن استثمار رأس المال. رغم ذلك يظل التعليم المهني في الجزائر يواجه الكثير من المشاكل التي تعوق

¹- ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري ، المرجع السالف الذكر .

²- محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق ص 326.

¹- بهذا المعنى يتعين أن تكون إستراتيجية التدريب قادرة على التكيف مع تلك المتغيرات المرتبطة بدورة الحياة الاقتصادية. إذ من المعروف أن الدورة الاقتصادية، تمر بعدة مراحل تتراوح بين نمو و استقرار و انكماش. و هو ما يتطلب أن تكون إستراتيجية التدريب قادرة على تلمس الاحتياجات التدريبية لكل مرحلة من تلك المراحل و التكيف معها. لهذا فانه لا بد لهذه الإستراتيجية أن تتسم بالمرونة و البعد عن الجمود . و هو ما يمكن تحقيقه من خلال تقسيم ما تتضمنه من خطة عمل طويلة الأجل و تجزئتها إلى خطط سنوية أقصر أمدا بحيث يمكن ملاحظة الاحتياجات الطارئة و معالجة المشاكل القائمة محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 331 و 332 .

فعاليته في التنمية، حيث لم تعد نظم التعليم تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل. فضلا عن تواضع التمويل المتاح لتطوير المؤسسات مما أدى إلى ندرة اليد العاملة.

هذا الأمر بلا شك يمس بالعملية التنموية برمتها و يؤثر سلبا على مسيرة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، الأمر الذي يستدعي تبني نظاما تعليميا يقوم بدوره الكامل إزاء احتياجات سوق العمل من أيد عاملة متعلمة و متدربة و العمل على الربط بين المنظومة التعليمية و التكوينية من ناحية، و بين متطلبات الاقتصاد و عالم الشغل من ناحية أخرى. و هو ما يتطلب وضع استراتيجيات مدروسة تقوم على تعزيز التخطيط و الإدارة و وجود نظام جديد للمعلومات و اعتماد مناهج عصرية تواكب متطلبات أسواق العمل الحالية و المستقبلية.

انطلاقا من ترسيخ القناعة بان التعلم المهني يشكل المدخل الصحيح لمواجهة تحديات التشغيل¹. و في مجال التكوين المهني، أصبحت مراجعة نظم التكوين المهني من المواضيع التي تشغل مختلف بلدان العالم حتى المتقدمة، باعتبار ذلك من ضرورات الاندماج الايجابي في السوق العالمية و الوسيلة المثلى لمكافحة البطالة و الاستجابة لنوعية القوى العاملة المطلوبة.

- اكتمال مراحل العملية التدريبية، إن فعالية العملية التدريبية و قدرتها على تحقيق أهدافها المرجوة، تستلزمان أن تمر بمراحل، جمع و تحليل المعلومات، تحديد الاحتياجات التدريبية و تحديد الأهداف من البرامج التدريبية و تصميم البرامج التدريبية و تنفيذ التدريب ثم تقويم و متابعة فعالية التدريب².

د- فوائد التدريب المهني :

يرتبط التدريب المهني و التعليم الفني بإكساب المهارات الفنية و السلوكية و تأمين المؤهلات المحددة لمقابلة احتياجات سوق العمل بما يساعد على مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض و الطلب في أسواق العمل، فضلا على انعكاساته الايجابية على المؤسسة و العمال على حد سواء.

بالنسبة للمؤسسة، أصبح التدريب صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في مجالات التكنولوجيا و الإدارية . فبعد أن كانت أولويات المؤسسات هي تحقيق الربح و تقديم الخدمة الممتازة و إرضاء الزبائن و زيادة الإنتاجية، أصبح اليوم يتم التركيز في الأولويات على تأهيل و تدريب

¹- و يبلغ إجمالي عدد مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين بالجزائر (799) معهد و مركز موزعة كما يلي : مراكز التكوين و التعليم المهنيين 508 ، الملحقات التابعة للمراكز 206 ، المعاهد الوطنية المتخصصة 67 ، الملحقات التابعة للمعاهد 18، هذا بالإضافة إلى عدد (6) معاهد للتكوين المهني و عدد (1) معهد وطني للتكوين المهني. محمد صبري الشافعي، المرجع السابق، ص13 .

²- سنان الموسوي، المرجع السابق ص 191 و ما بعدها.

الموارد البشرية إيماناً منها بأن الاهتمام و التركيز على تنمية قدرات العاملين يؤثر تأثيراً إيجابياً على رفع مستوى الخدمة و إرضاء الزبائن و زيادة الإنتاجية و تحقيق الربح المستهدف. هذا فضلاً عن تحسين معنويات العمال و تقليل التكاليف في المجالات الفنية و الإدارية و تنمية مناخ مناسب للاتصال بين العمال في المؤسسة و تخفيض الحوادث و إصابات العمل¹.

أما بالنسبة للعامل، فإن التدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب بل يساهم في تحسين المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للفرد. و يزيد من درجة أمنه و استقراره الوظيفي، نتيجة مساندة التغيير في أنماط العمل و التي أبرزها نمط العمل كفريق. و تقبل فكرة العمل الجماعي و تبادل الرأي و تقاسم المسؤولية. فضلاً عن مواكبة التقدم التكنولوجي و المعلوماتي، خاصة و انه لم يعد هناك مكان في سوق العمل اليوم لعنصر بشري يرفض التعامل مع التكنولوجيا².

إن التدريب لا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل يؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس و رفع الروح المعنوية للعمال و تحسين رضا المستفيدين من الإنتاج أو الخدمات بما يساعد على المنافسة في سوق العمل الداخلي و الخارجي. و يساهم التدريب أيضاً في خفض تكاليف العمل و المحافظة على الأجهزة و صيانتها و تنمية الانتماء³ ، تستطيع المؤسسات بلوغ هذه الأهداف إذا ما راعت شروط فعالية التدريب.

ثانياً : مؤشر التفاوض و الحوار الاجتماعي

يشمل الحوار الاجتماعي كل أشكال التفاوض و التشاور و تبادل المعلومات بين الحكومة و ممثلي أصحاب العمل و ممثلي العمال، حول المسائل ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسات الاقتصادية و الاجتماعية⁴ ، هادفاً تحقيق السلم الاجتماعي و استقرار العلاقات الاجتماعية و المهنية .

¹ - مما لا شك فيه أن ما تقدمه مؤسسة اقتصادية للمجتمع من سلع أو خدمات تتأثر إلى حد كبير بنوعية مواردها البشرية، فكلما تزودت بالعدد الكافي من العمال ذوي التخصصات و المؤهلات و الخصائص الفنية و السلوكية المناسبة عظم ما تقدمه من منتجات جيدة ترضي العمال و استطاعت بالتالي تحقيق الأرباح المتوقعة و إجراء التوسعات التي تهيئ يدها لفرص عمل جديدة، و ما يستتبع ذلك تمويل الخزينة العامة للدولة بفوائد الضرائب و الرسوم. الأمر الذي يساهم في تقرير قدرة الاقتصاد القومي. فالعلاقة هنا طردية تؤكد أهمية العنصر البشري، و تغيير النظرة إلى العمال من مجرد أفراد إلى رأسمال عقلي قادر على التعلم و النمو و الإسهام المؤثر في تقدم المؤسسات و تطورها لتواكب مستجدات العولمة. انظر سنان الموسوي، المرجع السابق، ص 297 و 190 و 191.

² - ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري ، المرجع السالف الذكر .

² - محمد صبري الشافعي، المرجع السابق، ص 2 و 03 .

⁴ - و هذا حسب تعريف مكتب العمل الدولي للحوار الاجتماعي، أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 70.

يعتبر الحوار الاجتماعي عاملا هاما في تحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و توفير المناخ الملائم و الفعال لتطوير الإنتاج. و بالتالي تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي يفرضها منطق العولمة و التنافسية الاقتصادية. و في الجانب الاجتماعي، يمثل الحوار الوسيلة المفضلة لتنمية روح المسؤولية عند أطراف الإنتاج و تحسيس كل منهم بأهمية دوره في تطوير المؤسسة .

و قد صرح وزير العمل و الضمان الاجتماعي السيد طيب لوح¹ " أن الجزائر قطعت أشواطا معتبرة في مسيرة التشاور بين الشركاء الاجتماعيين، سواء في إطار اللقاءات الثنائية أو الثلاثية أو في إطار تجربة العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الذي يشكل مرحلة نوعية و درجة متقدمة للممارسة الديمقراطية في بلادنا. و من ثمرات هذا الحوار أنه وفر المناخ المناسب لتحقيق أهداف التنمية و إيجاد فضاءات التفاهم حول المسائل الأساسية ذات الصلة بعالم الشغل عموما و العناصر التي تكون العمل اللائق بمفهوم منظمة العمل الدولية. "

حيث عرف التفاوض الجماعي الثنائي على مستوى المؤسسة تطورا ملحوظا، حيث بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل في الفترة الممتدة ما بين 1992 إلى 1997 ما يقارب 1389 اتفاقية. توزعت بين عدة قطاعات، النشاط الفلاحي عرف إبرام 18 اتفاقية، و قطاع النشاط الصناعي 31 اتفاقية و قطاع نشاط الأشغال العمومية و الري 33 اتفاقية و قطاع نشاط الخدمات 70 اتفاقية جماعية ، أما الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات الجماعية 2893 اتفاقية سنة 2008 ، و 13.606 اتفاق جماعي، و في سنة 2010 ارتفعت إلى 2946 اتفاقية و 13.813 اتفاق جماعي² .

أما الحوار الثلاثي بين الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بلغ أكثر من 15 لقاءا ثلاثيا منذ بدايته إلى الآن، حيث ساهمت بشكل كبير في تحقيق نوع من الاستقرار و السلم الاجتماعي في الجزائر، من خلال القضايا التي عالجتها، خاصة منها مسائل رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في كل مرة³ ، إضافة إلى تحسين القدرة الشرائية ، التقاعد، الخصوصية، الشراكة. و سجل هذا النوع من الحوار ذروته عندما استطاع الشركاء الاجتماعيين إبرام لأول مرة العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي سنة 2006 .

¹ - مداخلته خلال افتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق نوفمبر 2012 .

² - المجلس الاقتصادي و الاجتماعي ، لجنة علاقات العمل ، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العامة العاشرة افريل 1998 ص 36 .

³ - بالرجوع الى كل لقاءات الثلاثية منذ بدايتها ، فان مسألة الاجور من بين المحاور الاساسية التي يتم التفاوض حولها .

حيث ركز العقد على مجموعة من الالويات التي يجب العمل على تحقيقها منها، ترقية المناطق المحرومة و تقليص الفوارق، و تنمية عالم الريف، و محاربة الفقر و التهميش، و إشراك أكبر للمرأة في أعمال التنمية، و إعادة تأهيل الموارد البشرية، و بالأخص ترقية التشغيل و إدماج الشباب في دائرة الإنتاج . و لكن لا يتحقق هذا إلا من خلال تنفيذ هذه البرامج و ضمان فاعليتها يستلزمان حشد جميع الطاقات، و الانسجام الوثيق بين التوجهات الوطنية الكبرى و البرامج المحلية و القطاعية، بالإضافة إلى التوافق و التكامل بين الفاعلين و الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين، من أجل إبرام تحالفات شراكة إستراتيجية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، فالعقد يقوم على منطق الشراكة من أجل التنمية و يركز على التزام كافة الشركاء الاجتماعيين بالعمل على تحقيق نمو قوي و مستديم وعلى توزيع عادل لثمرات التنمية .

و ساهم العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في الحد من التوترات و تشجيع الشراكة، و يعد آلية لترقية مسار الدولة في النمو و التنمية، و يدعم الحوار من خلال مجموعة من الأطر و الآليات المناسبة للتشاور و تبادل الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، و هو يشكل بذلك إطارا متميزا للمسئولية و أداة لتدعيم الحوار الاجتماعي.

ثالثا : مؤشر الحماية الاجتماعية

يمكن قياس توفر هذا المؤشر من عدمه، من خلال التحقق من وجود العمال و العاملات في ظروف عمل جيدة، تمتاز بتوفر شروط السلامة و الصحة المهنية، إضافة إلى تقديم تعويض ملائم في حالة فقدان الدخل بصفة كلية أو جزئية من جهة ، و توفير ضمان للعمال من مخاطر أخرى كالمرض و العجز و الشيخوخة أو الولادة و الأمومة من جهة ثانية . فإلى أي مدى استطاعت قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أن تضمن توفير كل تلك الأنواع من الحماية ؟

عرفه مكتب العمل الدولي على أنه " حق أساسي من حقوق الإنسان، و يشمل العناية الصحية و إعانات الأسرة و يوفر امن الدخل عند الطوارئ كالمرض أو البطالة أو الشيخوخة أو الإعاقة أو إصابة العمل أو الأمومة أو فقدان العمل، و تشمل أنظمة الضمان الاجتماعي أنظمة للدعم الاجتماعي و أنظمة شاملة و تأمينا اجتماعيا و تقديمات خاصة أو عامة " ¹ .

¹ - مكتب العمل الدولي 2001، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 72 و 73.

إذن فقانون الضمان الاجتماعي هو مجموعة القواعد القانونية و الآليات التي تنظم حماية العمال و العاملات من المخاطر المهنية و الاجتماعية، التي من شأنها أن تمنعه من ممارسة نشاطه المهني بصفة كلية أو جزئية، و تمنعه أيضا من الحصول على دخل أو تزيد في أعبائه العائلية أو تخفض من مستواه المعيشي. و اعتمادا على مجموعة من الآليات التي حددها القانون، يمكن توفير حدا أدنى من المعيشة اللائقة لهم¹.

شهد قطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر تحولات كبيرة في سياق عصرنة هذا القطاع الاستراتيجي، حيث عملت وزارة العمل و الضمان الاجتماعي على إدخال إصلاحات على منظومة الضمان الاجتماعي، سعيا منها إلى تحقيق الأهداف المنتظرة و التي تشمل نقاط أساسية² :

- ضرورة تحديث هياكل الضمان الاجتماعي ، فإن المشرع يهدف إلى عصرنة التسيير، الأمر الذي يسمح بمتابعة أفضل و مراقبة أحسن للأداءات المقدمة. و بالتالي التحكم أكثر في النفقات مع تكفل أحسن بالمؤمنين الاجتماعيين و تسهيل تطبيق نظام التعاقد مع الهياكل الصحية و نظام التعاقد مع المؤسسات العمومية للصحة، تحسين نوعية الأداءات، و إنشاء بنك معلومات دقيقة للضمان الاجتماعي و تسهيل الدراسات الاستشرافية على المدى البعيد لمنظومة الضمان الاجتماعي³.

- ضرورة تحسين نوعية الخدمات المقدمة، لا يتحقق ذلك، إلا من خلال ضرورة تعميم استعمال الإعلام الآلي على مستوى كل الهياكل، و وضع شبكات الإنترنت، تحسين الموارد البشرية عن طريق التكوين، إضافة إلى توسيع شبكة الضمان الاجتماعي من أجل تقريبه من المؤمنين و إدخال البطاقة الالكترونية للضمان الاجتماعي المعروفة " ببطاقة الشفاء"، التي تهدف إلى الانتقال من النظام القديم إلى نظام جديد عصري يركز على تقنيات حديثة سعيا لتحقيق أهداف التالية :

¹ - عبد الستار الملوحي، العولمة و تحولات قانون الضمان الاجتماعي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 8 سنة 2001 ص 29.

² - أما المحور الثالث، فيتعلق بالحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي، حيث بلغت موارد الضمان الاجتماعي 344,77 مليار دج سنة 2006 ، في حين قدرت مصاريفه 343,22 مليار دج. أما المصاريف المتعلقة بالعلاج وحده فقد قدرت بـ 135,56 مليار دج في نفس السنة، منها 54,5 مليار دج في إطار تعويضات الأدوية. كما تم تسجيل تكفل أفضل بالأشخاص المصابين بالأمراض المزمنة و بالمتقاعدين و المؤمنين الاجتماعيين ذوي الدخل الضعيف. في حين أن عدد الأشخاص المعفيين من الدفع الأولي في مجال تعويض الأدوية قد بلغ 3.695.751 مستفيد. و فيما يخص وضعية النظام الوطني للتقاعد فقد تم تجسيد إجراء هام و أساسي بالنسبة لمستقبل نظام التقاعد الذي أقره رئيس الجمهورية و المتمثل في إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطي التقاعد الذي يمول سنويا بمقدار 2 بالمائة من عائدات الجباية البترولية.

³ - ماموني فاطمة الزهراء ، تأثير العولمة على قانون العمل، المرجع السالف الذكر .

- بالنسبة للمؤمن الاجتماعي، تسمح له بالاستغناء التدريجي عن المستندات الورقية المستعملة حالياً و تخفيف الإجراءات و إلغاء إجراءات التعويض على مستوى مراكز الدفع للضمان الاجتماعي، إضافة إلى سرعة الحصول على التعويضات المستحقة ، التوسيع المتواصل لنظام الدفع من قبل الغير بهدف الوصول إلى تعميم هذا النظام إلى كل المؤمنين الاجتماعيين في 2012 و 2013.

- بالنسبة لشركاء الضمان الاجتماعي، تساهم البطاقة في تحديث طرق التسيير لدى شركاء الضمان الاجتماعي، تحديث علاقاتهم مع المؤمنين و هيئات الضمان الاجتماعي، تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمؤمنين الاجتماعيين و تسيير عملية الانضمام لنظام التعاقد مع مختلف الهيئات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي.¹

أ- دور قوانين الضمان الاجتماعي في مجال التشغيل :

لم يقتصر دور قوانين الضمان الاجتماعي على توفير الحماية ضد مختلف الأخطار التي قد يتعرض لها العمال، بل تجاوزت ذلك من خلال الدور الذي أصبحت تقوم به من اجل دعم سياسات التشغيل² ما دام أن الجزائر أصبحت تعتبر مسألة التشغيل من أهم التحديات التي تواجهها ، فتدخلت بواسطة وضع مجموعة من الحوافز و الآليات التي تهدف من وراءها مباشرة إلى خلق فرص العمل . من خلال تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي عن المستخدمين، كسياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات لتشجيعها على خلق مناصب الشغل، مقابل منح حاملي الشهادات المتخرجين الجدد فرصة اكتساب التجربة المهنية من طرف هذه المؤسسات، على أن تستفيد هذه الأخيرة من بعض الإعفاءات³ .

¹ - هذا ما ورد في مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي في المجلس الشعبي الوطني حول مشروع قانون التأمينات الاجتماعية.

² - أنظر عبد الستار الملوحي، المرجع السابق، ص 52.

³ - مثل الإعفاء من دفع حصة المستخدم في الضمان الاجتماعي، و تخفيضات قد تصل إلى نسبة 100% عن السنة الأولى، لتخفيض إلى 50% في السنة الثانية و 30% عن السنة الثالثة، انظر أكثر المرسوم التنفيذي 409/01 المؤرخ في 13 ديسمبر 2001 ج ر عدد 78 سنة 2001. هذا و قد نصت المادة 73 من القانون رقم 97-02 المتضمن قانون المالية على تخفيض الحصة المستحقة بصدد الاشتراك المخصص لضمان تمويل أداءات الضمان الاجتماعي من 24% إلى 7%. هذا إذا كانت هذه الحصة محصلة من ، أجر كل عامل تم توظيفه لأول مرة في منصب دائم ، أو أجر مقدم من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب في إطار التشغيل المأجور ذي المبادرة المحلية، أو في إطار عقود التشغيل الابتدائي التي تدخل ضمن إطار تطبيق الترتيبات الخاصة بدمج تشغيل الشباب . هذا في حين تحدد نسبة الاشتراك الاجتماعي المخصص لضمان تمويل أداءات الضمان الاجتماعي، بـ 29% من المقدار الخام لوعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب المادة 73 من القانون رقم 97/02 المؤرخ في 97/12/31 و المتضمن قانون المالية لسنة 1998. المعدلة للمادة الأولى من القانون رقم 85/04 المؤرخ في 1985/02/02.

لم تكثف الدولة بكل هذه الامتيازات، بل تدخلت مباشرة لتحمل فارق الاشتراكات، سعياً منها لتشجيع على الاستثمار و التشغيل، حيث حددت نسبة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي التي تتحملها الدولة بنسبة 7% من مبلغ الأجر الخام¹.

كما عمل المشرع على توسيع تغطية الضمان الاجتماعي، ليشمل فئة المعوقين الذين يكونون عادة موضوع تمييز نتيجة عدم مساواتهم بغير المعاقين للدخول إلى سوق العمل، حيث أكد على إعفاء أصحاب العمل الذين يوفران مناصب عمل للأشخاص المعاقين من عدة أعباء مادية، إضافة إلى استفادتهم من إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة و الجماعات الإقليمية و هيئات الضمان الاجتماعي².

ب- أما في مجال السلامة و الصحة المهنية، يعتبر موضوع الإصابات المهنية و كل ما يتعلق بالحماية و الأمن في أماكن العمل، العنصر الأول في مخطط الوقاية الذي تضعه المؤسسة المستخدمة من أجل بيئة عمل دون خطر. و معظم الدول تقريباً تسند مهمة مراقبة تدابير الوقاية و الأمن أثناء العمل إلى جهاز مفتشية العمل، لهذا يمكن اعتبار وجود هذا الجهاز من عدمه مؤشراً من مؤشرات العمل اللائق، إضافة إلى ضرورة تمكينه من كل الوسائل المادية و البشرية لممارسة صلاحياته الرقابية. و بالتالي سيعكس قدرة أي دولة على حماية المبادئ الأساسية للعمل و على احترام القوانين المتعلقة بتحقيق الأمن و الحماية في أماكن العمل.

و قد أكدت الجزائر في كل قوانينها المتعاقبة على أهمية حماية العامل من كل الأخطار المهنية و ضرورة توفير بيئة صحية، من خلال تأسيس لجان للنظافة و الأمن متساوية الأعضاء في المؤسسات التي تشغل أكثر من 9 عمال على الأقل لمدة غير محددة أو غير محددة. أما على المستوى الوطني فانشأ المشرع المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، تجسيدا للإطار الوطني الاستشاري، حيث يفسح المجال للشركاء الاجتماعيين للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، إلى جانب كونه يشكل همزة وصل بين أطراف الإنتاج الثلاث، من خلال تشكيلته³.

¹ - و هذا طبقاً للمادة 60 من الأمر رقم 02/08 المؤرخ في 24 جويلية 2008 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008 ج ر رقم 42 المؤرخة في 27 جويلية 2008.

² - و هذا طبقاً للمادة 28 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم ج ر 34 المؤرخ في 2002/05/14

³ - انظر الفصل الثاني من الباب الأول.

و امتدادا للدور الذي يقوم به المجلس الوطني للوقاية الصحية و طب العمل، تم تدعيمه بتأسيس المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية¹ ، الذي يعتبر آلية من آليات التي تدعم الحوار الاجتماعي ، حيث وضع تحت وصاية الوزير العمل و الضمان الاجتماعي، يقوم بجميع النشاطات المتعلقة بترقية و تحسين شروط النظافة و الأمن في وسط العمل و تطبيق برامج البحث و التطور و التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، مساعدة جميع المؤسسات العمومية و الخاصة على مستوى التراب الوطني ، إحصاء في أماكن العمل، الخطر و النقائص في جهاز الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، ضمان التكوين عن طريق تجديد المعلومات و تحسين المستوى للمستخدمين في إطار التشريع و التنظيم الساري المفعول، الإعلام و التحسيس عن طريق تطوير فكر الأمن المهني في وسط العمل². إلى جانب التثقيف من عمليات المراقبة من خلال تدعيم حملات التوعية لصالح العمال و الإطارات و الشريك الاجتماعي. و في هذا الإطار تم التطرق إلى العديد من المواضيع ذات العلاقة بموضوع الحماية و الوقاية من حوادث العمل و خصوصا تجربة المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية، على مستوى مختلف الموانئ كما تم بالمناسبة التطرق بالتفصيل إلى الإطار التشريعي في هذا المجال و قد تم بالمناسبة اقتراح تشكيل بنك معلومات تختص بجمع المعطيات التي تمكن بعد معالجتها من تقليص هذه الحوادث، علما أن تكثيف عمليات التحسيس و التوعية على مستوى مختلف المؤسسات و تشجيع التحقيقات الدورية من شأنه أن يخدم بصورة عملية الإستراتيجية الوطنية لمحاربة تفشي ظاهرة حوادث العمل .

¹ - بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000 المؤرخ في 23 أوت 2000. إن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يدل على عزم السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية بالخبرات العلمية في مجال تكوين الموارد البشرية المتخصصة و إجراء البحوث و الدراسات و المساهمة في وضع البرامج العملية الهادفة إلى تحسين ظروف العمل و توفير الحماية الكافية للعامل. و في هذا السياق، فقد شرع المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في تنفيذ برنامج إعلامي بداية من سنة 2005، متمثلا في عدة أنشطة منها تنظيم أيام دراسية حول الموضوع للتأكيد على ما يكتسيه جانب الوقاية من أهمية.

² - إضافة إلى تنظيمه على مستوى مركز التكوين التابع لمؤسسة ميناء وهران يوما دراسيا حول مساهمات مؤسسات الميناء في عمليات الوقاية من الحوادث المهنية بمشاركة مسؤولي و مسيري 10 موانئ ، حيث تناول المشاركون لدور الحماية في تسيير مختلف الأخطار المهنية، علما بأنه تم القيام بتجارب عديدة على مستوى موانئ الجزائر و عنابة و أرزيو ، من أجل التعرف على المخاطر و النقائص المتصلة بإجراءات الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية مع البحث عن أسبابها. و قد أكد المتدخلون على ضرورة وضع إستراتيجية لمحاربة ظاهرة حوادث العمل و التقليل منها قدر الإمكان و ذلك من خلال التحقيقات الميدانية و التحاليل العملية لهذه الحوادث و يجب أن يهتم العلم بإحصاء مختلف الحالات المرضية من خلال تحديد الأسباب و طبيعة الحوادث لاتخاذ الإجراءات العملية و سيكون احترام هذا العمل الذي يقوم المختصون بمثابة حجر الزاوية للتقليل من عدد حوادث العمل.

أما في الجزائر، فقد أكد السيد طيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي في كلمة ألقاها بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن و الصحة في العمل انعقد في الجزائر ، وجود أكثر من أربع آلاف هيئة مختصة في الوقاية و حماية صحة العمال بين مصالح و لجان على مستوى المؤسسات، إلى جانب وجود 16908 مؤسسة تعاقدت مع مصالح الصحة في مجال طب العمل، حيث تشير الإحصائيات لسنة 2009 إلى وجود 2579 هيئة وقاية و أمن في المؤسسات، 978 هيئة وقاية و أمن في الوحدات، 384 مصالح للوقاية و الأمن. كما أشار أيضا إلى القيام ب 56116 زيارة تفتيش من قبل مصالح مفتشية العمل في مجال الصحة و الأمن خلال السنة الماضية. كما أكد على أن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية قام خلال السنة المنصرمة بزيارة 302 مؤسسة عمومية و خاصة لتحسين ظروف العمل في هذه المؤسسات، كما قام بدورات تكوينية مست 1253 متربصا¹ .

رغم كل هذه الجهود التي قامت بها الجزائر في مجال الوقاية الصحية و الأمن، إلا أن آخر الإحصائيات تشير إلى أن حوادث العمل تقتل 8 آلاف جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال 520 مرض مهني، مما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا من العمل². الأمر ليس مقتصرًا فقط على الجزائر، فوفقًا لتقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فإن حوادث العمل في ارتفاع مستمر، إضافة إلى العبء الاقتصادي الناجم عن سوء ممارسات السلامة و الصحة المهنيين أصبح ثقيلًا للغاية³ .

¹ - حوادث العمل بالجزائر، جريدة المساء الصادرة يوم 28 افريل 2010.

² - تقرير وزارة العمل و الضمان الاجتماعي منشور بجريدة الشروق اليومي في 29 جوان 2013 .

³ - قدرت حوادث العمل سنويا ب 337 مليون. بينما يبلغ عدد الأشخاص الذين يعانون من أمراض مرتبطة بالعمل حوالي مليوني شخص. و تؤدي هذه الحوادث إلى 3,2 مليون حالة وفاة كل عام تقريبا. في حين وصل عدد الحوادث التي تسببها المواد الخطرة إلى 65000 حادث، أي ضعف العدد الذي بلغته منذ بضع سنوات. فحوالي 25، 1 تريليون دولار أمريكي تخصص سنويا للتكاليف الباهظة التي يتكبدها عالم العمل نتيجة وقت العمل الضائع و توقف الإنتاج و النفقات الطبية ، أمام هذه الإحصائيات، توصي منظمة العمل الدولية بالاضطلاع بواجب أخلاقي يتخطى القضايا الاجتماعية، فالتكاليف البشرية أصبحت غير مقبولة على الإطلاق، فعلى الرغم من أن العمل لا يجب أن يكون نشاطا خطرا، فإنه يوقع ضحايا أكثر بكثير من الحروب الدائرة في العالم، كما يولد في السنوات الأخيرة عدد من القضايا الصحية الجديدة من نوع الإنهاك الناجم عن إدمان العمل أو العمل المفرط بالنسبة لليد العاملة الماهرة و ذوي الأجور المرتفعة، مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة و الصحية، برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة. العدد 63 مارس 2009 ص 4 و ما بعدها.

ج- توفر الأجهزة الرقابية لضمان العمل اللائق :

إن تجسيد سياسات النهوض بالعمل اللائق بمختلف مكوناته، يتطلب توفر إدارة قوية مزودة بالوسائل الضرورية، لاسيما أجهزة الرقابة. فإن التدابير التي اتخذتها الجزائر لتدعيم مفتشية العمل زادت من فاعلية مساهمة هذا الجهاز في ضمان الحقوق الأساسية للعمال و تعزيزها بما يتماشى و السياسات و البرامج الهادفة إلى تجسيد العمل اللائق، حيث استفادت هذه الهيئة الرقابية من برامج هامة ساهمت في إبراز مهمة الرقابة كآلية من آليات التسيير الراشد لمهام الدولة المعاصرة و القوية¹. فبعد عملية إعادة تنظيم مفتشية العمل في سنة 2006، التي انصبت على تعزيز و إصلاح هيئات الرقابة لتمكينها من لعب دورها كاملا في الوقاية و محاربة مختلف أشكال المساس بالاقتصاد الوطني سواء تعلق الأمر بالتهرب الجبائي أو الشبه الجبائي أو التهريب أو المتاجرة بالعمالة. و حرصا على تحسين ظروف عمل مفتشي العمل من كل الجوانب².

إن الجهود الهادفة إلى تعزيز مفتشية العمل، لم تقتصر على الجانب المادي و المالي فحسب، بل شهدت تدعيما لمواردها البشرية ، نظرا لأهميتها في خطة تحسين أداء العمل الميداني لمصالح تفتيش العمل و نجاعته. و في هذا الصدد تم في إطار المخطط الخماسي 2014/2010³. إن عمليات التدعيم التي استفادت منها مفتشية العمل ، كان لها اثر كبير على نشاط هذه الهيئة، من خلال التواجد المتزايد في الميدان لمفتشي العمل و التحكم الأفضل في إنجاز النشاطات. فالنتائج المسجلة خلال السنوات الأخيرة في مجال زيارات التفتيش و المراقبة المنجزة و مختلف التدابير المتخذة للسهر على تطبيق

¹ - مداخلة وزير العمل و الضمان الاجتماعي المرجع السالف الذكر .

² - تم إنجاز أو تسجيل بناء مقرات جديدة لكافة المصالح اللامركزية لمفتشية العمل (المفتشيات الجهوية، المفتشيات الولائية، مكاتب تفتيش العمل)، تتوفر فيها كافة الشروط الوظيفية و التقنية و الأمنية التي تتوفر في البنائات الحديثة. كما شهدت مفتشية العمل قفزة كمية و نوعية في مجال عصرنه مصالحتها، و ذلك من خلال تزويدها بكل التجهيزات الضرورية لممارسة مهامها في أحسن الظروف كتجهيزات الإعلام الآلي المتطورة، و أجهزة قياس بيئة العمل (الإضاءة، الصوت) و مختلف الوسائل الأخرى كوسائل النقل تناسب طبيعة المناطق الجغرافية .

³ - تسجيل عملية توظيف 300 مفتشا رئيسيا للعمل من ذوي الشهادات الجامعية، وفقا للمعايير الدولية الخاصة بنسبة التغطية التي يضمنها مفتشو العمل للمؤسسات الخاضعة للرقابة. كما تم في إطار هذا المخطط الاعطاء بجائين هامين يتمثلان في ضمان رواتب ملائمة لمفتشي العمل و تحسين مسارههم المهني، و ذلك عن طريق إصدار القانون الأساسي لسلك مفتشي العمل و النظام التعويضي الخاص بهم من جهة، و كذا ضمان استمرارية التكوين للموارد البشرية بما يتماشى و التطورات التي يعرفها عالم الشغل. و إن هذه الدورة التكوينية لدليل على حرصنا على تشجيع كل المبادرات الرامية إلى تحسين كفاءات مفتشي العمل ليساهموا بفعالية في تحقيق الإستراتيجية الوطنية في مجال العمل اللائق.

تشريع و تنظيم العمل تؤكد هذا الاتجاه¹. أما الميادين التي تمحورت حولها الوثائق المحررة، فتخص أساسا ما يلي: الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، الأجور و ملحقاتها، عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي، شروط التشغيل و تنصيب العمال، شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية، العلاقات الفردية في العمل. و أصبحت مفتشية العمل في الجزائر تعتبر نموذجا إيجابيا من طرف منظمة العمل الدولية التي حرصت على إدراج تجربة الجزائر ضمن أحسن التجارب على المستوى الدولي، من خلال المهام المسندة إليها، من اجل المساهمة في ترقية العمل اللائق في الوسط المهني².

الفصل الثاني: معوقات التفاوض الجماعي الفعال

إن أول عائق يحول دون تحقيق تفاوض جماعي فعال، ما خلفته العولمة من آثار سلبية على قانون العمل عامة و على الحق العمال في التفاوض مع المستخدم بصفة خاصة. و لعل من أهم ملامح و آثار هذه التحولات، التوجه المتزايد نحو تطبيق ميكانيزمات اقتصاد السوق، و المشاريع المتزايدة لتكوين جمعيات اقتصادية إقليمية و دولية. و هذا ما دفع الجزائر للدخول في فضاء اقتصادي جديد، أملتة عولمة الاقتصاد العالمي و شموليته.

¹ - ففي مجال التفتيش و المراقبة، سجلنا انتقال عدد زيارات المراقبة و التفتيش على مستوى أماكن العمل من 82.000 زيارة في سنة 2006 إلى حدود 140.000 زيارة خلال سنتي 2010 و 2011 مع تواصل هذا المنحى التصاعدي خلال هذه السنة 2012 بما أننا نسجل إنجاز، إلى غاية شهر سبتمبر، أكثر من 137.000 زيارة مراقبة، نتج عنها ارتفاع العدد الوثائق التي حررتها مفتشية العمل من 63.000 وثيقة سنة 2006 إلى أكثر من 100.000 وثيقة سنة 2009 متعلقة بمخالفة أحكام النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال العمل المعمول بهما. و سجلت أكثر من 83.000 وثيقة إلى غاية 30 سبتمبر 2012، منها ما يقارب 30.000 محاضر مخالفات تم إحالتها إلى الجهات القضائية المختصة. مداخلة وزير العمل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح لافتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق نوفمبر 2012 المرجع السالف الذكر.

² - كما دعا وزير العمل و الضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح لافتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق نوفمبر 2012 المرجع السابق، مفتشية العمل إلى: تنمية كل الأفكار والمناهج العصرية بالتوازي مع الوسائل المتاحة بالشكل الذي يضمن تواجد أكبر و متزايد دوما لمفتشي العمل في الميدان، تواجدا عدديا و نوعيا يضمن احترام المؤسسات لالتزاماتها القانونية و التنظيمية و التعاقدية، و سعيا إلى ضمان حماية أفضل لحقوق العمال، تطوير مناهج التفتيش لتساير التطورات الحاصلة في عالم الشغل و تطور أساليب العمل و الإنتاج و التصدي لكل محاولات التملص من التزامات المؤسسات في مجال الحقوق الأساسية للعمال، المساهمة بكل مهنية و كفاءة في ترقية الحوار و التشاور الاجتماعيين، و استباق حدوث الخلافات الجماعية في العمل و المساهمة في إيجاد الحلول لها.

لكن هذا التحول الاقتصادي كان له اثر سلبي على حقوق العمال بصفة عامة و على حقهم في التفاوض الجماعي بصفة خاصة ، حيث أدت العولمة إلى تغير البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و تراجع دائرة الحماية الاجتماعية نتيجة سياسات الإصلاح الهيكلي و الخصوصية و فتح الباب أمام الاستثمار سواء أمام الوطنيين الخواص أو الأجانب. كل هذه الظروف جعلت بعض مكاسب العمال تتراجع نتيجة انسحاب الدولة من تنظيم المجال الاجتماعي و اقتصارها بالحد الأدنى الذي يضمن لها فرض النظام العام الاجتماعي. الأمر الذي فرض ظهور أشكال جديدة للاستخدام و علاقات العمل مثل عقود العمل محددة المدة ، العمل بالتوقيت الجزئي ، العمل بالمنزل ، العمل عن بعد ، كلها لا تشجع على خلق بيئة سليمة للتفاوض الجماعي، خاصة في ظل انتقال علاقات العمل من ثنائية الأطراف إلى ثلاثية ، كما هو الحال بالنسبة للمقاولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت. من هذا المنطلق قسم هذا الفصل إلى مبحثين، تعرضنا في المبحث الأول إلى تغير البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و تراجع دائرة الحماية الاجتماعية أما المبحث الثاني فخصص إلى ظهور أشكال جديدة للاستخدام و علاقات العمل.

المبحث الأول: تغير البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و انحسار دائرة الحماية الاجتماعية

لكل شخص الحق في أن يحظى بفرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره لقاء أجر يكفل له و لأسرته عيشة لائقة. تحفظ كرامته و تساعد على تنمية شخصيته، حتى و لو استدعى الأمر أن يتم ذلك في إطار تبعية مقدم العمل لمستخدمه، طالما أن هذه التبعية في حد ذاتها تعتبر معيارا للحماية، من حيث كونها تستدعي تطبيق قانون علاقات العمل و الضمان الاجتماعي لحفظ و حماية حقوق العمال. و تمنح عقد العمل دورا في تحقيق السلم الاجتماعي. و تعطي العمل قيمة فيزيولوجية تستدعي ضرورة احترام حقوق الإنسان و معايير تشغيل اليد العاملة. هذا فضلا عما يترتب عنه من نتائج في الاستقرار المهني و الاقتصادي و الاجتماعي.

أمام هذه المزايا للعمل المأجور، أكدت كافة المعاهدات و المواثيق و الإعلانات على ضرورة قيام الدول بواجبها في تهيئة فرص العمل عن طريق خطط و برامج التنمية بما يضمن حق العمل للجميع. وهذا من خلال تبني سياسة استخدام مرنة تسعى إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للأيدي العاملة. و تأمين العمل لكل قادر عليه و راغب فيه بما يتناسب و قدراته و مؤهلاته. و لعل ذلك يعتبر ضرورة اجتماعية و غاية يجب إدراكها، من شأنها أن توفر الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي و المهني للعمال.

غير انه مع بدايات الربع الأخير من القرن العشرين ، بدأت معالم التغيير في البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي انتحت قانون العمل بالظهور، سيما و أن الاقتصاد المعولم يتنافى وهذا النوع من المرونة ذات الهدف المزدوج. و التي تسعى إلى التزود بالأيدي العاملة القادرة على النهوض بالأوضاع الاقتصادية من جهة، و إلى ضمان تحقيق الحماية الاجتماعية للأفراد بتأمين العمل للجميع من جهة أخرى. إنما يستهدف المرونة التي تتطلب توفير بيئة ملائمة لضرورة المنافسة، و هذا بالتخلي كلياً أو جزئياً عن أبرز مظاهر الحماية التي حققتها أحكام قانون العمل في كل ما يتعلق بضمان العمل واستقراره و ضمان الأجر و الإقرار بالحق في التنظيم و التفاوض الجماعي و الحوار و المشاركة. لقد ساهم تواصل الأزمات الاقتصادية و الاجتماعية التي عاشتها الدول النامية، في تنفيذ السياسات الاقتصادية المعاصرة "إعادة الهيكلة الرأسمالية " بأدواتها في الخوصصة و الاستثمار بالرغم من كل آثارها السلبية التي فرضت التحول عن نظام العمل الدائم لما يتطلبه من تكاليف و ضمانات. ليؤدي هذا التحول في بيئة العمل إلى اللاتناغم بين قواعد قانون العمل و الواقع الجديد تعرضنا له في المطلب الأول ، أما المطلب الثاني فتعرضنا إلى انحسار في دائرة الحماية الاجتماعية .

المطلب الأول: التغيير في الايدولوجيا التي أنتجت قانون العمل

تتمثل ايدولوجيا الواقع الراهن لقانون العمل، حسب تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، في انتصار اقتصاد السوق و الذي يدعو إلى وجوب انسحاب الدولة من أداء أي دور اقتصادي و امتناعها عن التدخل في تنظيم العلاقات القانونية بين الأشخاص على نحو يحد من إرادتهم، و أن تترك لهم وحدهم أمر تنظيم علاقاتهم بما يتلاءم و آليات السوق.فضلا عن ذلك و مادامت الدولة قد اخطأت بتدخلها في تنظيم الأداء الاقتصادي، و تنظيم العلاقات القانونية، فان عليها أن تبني برامج التصحيح الاقتصادي و مراجعة التنظيم القانوني الذي أقيم في ظل تبني سياسة التدخل. ماذا عن الوضع في الجزائر؟

تبنيت الجزائر منذ فترة الاستقلال و حتى فترة الثمانينات النظام الاشتراكي الذي كان معتمدا على بناء البنية التحتية (بناء قاعدة صناعية، بناء الطرقات، بناء الجسور....) للاقتصاد الوطني فاهتمت الجزائر حينها بالمشاريع الكبرى و التي كان مصدر تمويلها الربيع البترولي. عرف هذا الأخير تذبذبا في فترة الثمانينات، مما أدى إلى العجز في تمويل تلك المشاريع، من ثمة الاتجاه نحو الخارج لطلب النقود من صندوق النقد الدولي مقابل مجموعة من الشروط . إلا أن سوء استثمار الأموال أدى إلى وقوع الجزائر في أزمة مديونية خانقة سنة 1989 نتيجة انخفاض قيمة الدينار و فوائد القروض.

الأمر الذي دفع بالدول الدائنة إلى ممارسة كافة الضغوط على البلدان المدنية من خلال خفض كل أنواع التدفقات المالية من معونات اقتصادية و قروض و استثمارات¹. و قد أثار ذلك الفرصة أمام قطبا النظام الاقتصادي العالمي، البنك الدولي و صندوق النقد الدولي لإخضاع الدول النامية لتنفيذ برامج إعادة الهيكلة، من خلال إتباع وصفات من أجل الإصلاح الاقتصادي شملت ما يلي:

- إتباع سياسة تقشفية لتخفيض العجز الداخلي و الخارجي و جعل سعر الصرف واقعيا، وكان على الدول المدنية تخفيض قيمة عملاتها من بينها الجزائر حيث انخفضت قيمة الدينار ب 40 بالمائة سنة 1994.

- التخلي عن القطاع العام و بيعه للقطاع الخاص في إطار عمليات الخصخصة.
- إيقاف حركة الإقراض و إيجاد البديل المتمثل في فتح أبواب الاقتصاد الوطني أمام الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة.²

بذلك وجدت الجزائر نفسها في مواجهة أكبر المؤسسات النقدية لتنتهي المفاوضات بتطبيق الجزائر لبرامج التصحيح الهيكلي، حيث ألزمت بتطبيق كل الاتفاقيات لسنة 1995/1994. و هذا بغرض الخروج من دائرة المديونية و الانسداد المالي و كذا تأهيل المؤسسات الاقتصادية الوطنية حتى تصبح أكثر قدرة على المنافسة، و ذلك باعتماد نظام الخصخصة و تعزيزها بالاستثمار في إطار توجه اقتصادي و اجتماعي جديد، كانت بدايته دستور 1989 .

الفرع الأول: الخصخصة

تتضمن برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية، تبني المرونة اللازمة من خلال وصفات الإصلاح الاقتصادي مرورا بمرحلتين، المرحلة الأولى تشتمل على سياسات التنشيط الاقتصادي و التي تهدف إلى خفض العجز في كل من ميزان المدفوعات والميزانية العامة من خلال إحداث خفض في الإنفاق الحكومي و التوظيف في القطاع العام. أما المرحلة الثانية فتهدف إلى إعادة إحرار نمو اقتصادي و ضمان استدامته، بإحداث تغييرات في أنماط الإنتاج. و هذا بإتباع سياسة الخصخصة و ترك المهام التي كانت تضطلع بها الدولة، مقابل جذب الاستثمارات الأجنبية.

¹ منصور بن عمارة، المؤسسات المصغرة و دور البنوك في تمويلها، الدورة التدريبية حول المشروعات الصغيرة والمتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، ماي 2003 .

² واجه الاقتصاد الجزائري أزمت مختلفة كانت بداياتها بعد الأزمة البترولية لسنة 1986، تلتها أزمة المديونية على غرار أغلب الدول النامية. ضياء مجيد الموسوي ص 111.

تعتبر الخوصصة شرط جوهري للتأقلم مع التحولات العالمية. هذا أكده رئيس مجلس الخوصصة وهذا بغرض تحسين الوضع الاقتصادي و الاجتماعي، للسماح للجزائر بالتأقلم مع التحولات الاقتصادية العالمية في الفضاء الأورو- متوسطي و العربي و الإفريقي، في هذا الصدد اعتمدت الحكومة على مستوى إعادة هيكلة رأس المال على خيار الشراكة الثابت عبر اشتراك الرأسمال الوطني والأجنبي في المؤسسات العمومية الاقتصادية. إضافة إلى الخوصصة الشاملة للوحدات والمؤسسات حيث تتم خوصصة 891 مؤسسة. أما في مجال الاستثمار، فقد تم التركيز على الالتزام بالحوافز الرئيسية لترقية الاستثمار لاسيما فيما يتعلق بتخفيض الضغوط الجبائية لصالح الاستثمار المنتج وإصلاح المنظومة المصرفية و ترقية المناطق الحرة كمنطقة جيجل¹.

لقد كان لخوصصة المؤسسات انعكاسات على إدارة الموارد البشرية للمؤسسة² ، فبعدما كان اتجاهها اجتماعي ينصب على مراعاة المصلحة الجماعية حتى و لو كان ذلك على حساب المؤسسة، انتقل إلى اتجاه اقتصادي تحكمه معايير اقتصادية كتقليل التكلفة موازاة مع زيادة الإنتاجية، في إطار يهدف إلى أن تكون وظيفة اليد العاملة اقتصادية أكثر منها اجتماعية. و هو التوجه الذي انتقلت إليه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. ففي مراحل الإصلاحات الأولى لإعادة الهيكلة، كانت تولى الدولة اهتماما كبيرا إلى الناحية الاجتماعية للعمال لدرجة وصلت فيها المؤسسة إلى تحقيق خسائر مالية والاستمرار في تحمل التكاليف الاجتماعية.

إلا أنه و بعد دخولها في مرحلة استقلالية التسيير أصبحت تعتمد على مبدأ آخر ينصب على فكرة " ترشيد المؤسسات " و هذا بهدف التخفيف من الأعباء الاجتماعية انطلاقا من خوصصة الملكية و التسيير، حيث أصبح ينظر للعمال على أنه استثمارا و ليس بتكلفة³.

و قد انعكس ذلك على الجانب الاجتماعي، فإذا كان تشريع العمل، في إطار أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق و النصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم إصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية و التنظيمية دعما للحماية القانونية للعامل. فان التشريعات الجديدة قد أخذت منحها مغايرا من حيث اكتفاءها بالنص على مظاهر تلك الحماية و إقرارها مبدئيا، مع ترك أمر تفصيلها إلى كل من الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية.

¹ - جريدة الخبر الصادرة بتاريخ 05 أوت 1997 العدد 2033 ص 05.

² - تعرف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة على أنها " العملية الخاصة باستقطاب الأفراد و تطويرهم و المحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة و تحقيق أهدافهم". و ان غيرت أدوات العولمة كخوصصة المؤسسات هذه الأهداف لإدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت تقتصر على تحقيق أهداف المؤسسة فحسب.

³ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع سنة 2000 ص 21.

الفرع الثاني: الاستثمار

إن من أبرز وصفات المؤسسات الدولية المالية و النقدية الداعية إلى انتهاج سياسة الخصوصية، تكريس المفهوم لدى مختلف الدول، بأن اقتصادها لن يكتب له النجاح والازدهار دون تعزيزه باستثمارات أجنبية، عن طريق إفساح المجال لدخول الشركات الأجنبية. ليشكل بذلك الانفتاح على الاستثمار الأجنبي في الدول النامية احد المعالم الرئيسية للتغير في البيئة التي احتضنت قانون العمل. سيما و أن هذه الدول وجدت نفسها مضطرة على قبول البرامج التي صاغتها المنظمات الدولية بعد أن أخفقت في تنفيذ خططها التنموية الوطنية و ما رتبته من مديونية.

و أمام عجز الموارد الاقتصادية للدول النامية عن مواجهة الأزمات المذكورة طرح الاستثمار الأجنبي كبديل لهذه الموارد، بما انه سيساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي و سينقل التكنولوجيا المتقدمة إلى هذه الدول كما انه سيخلق فرص عمل تساهم في التخفيف من حدة البطالة. على هذا الأساس باشرت معظم الدول وخاصة النامية منها، إلى تقديم كافة الامتيازات والتسهيلات و الحوافر الضريبية و الجمركية و العمالة الرخيصة نسبيا، لتمكين الشركات المستثمرة من زيادة قدرتها التنافسية و من ثمة تحقيق أكبر عائد لها ¹.

في هذا المجال ركزت برامج الحكومة على تشجيع الشراكة الأجنبية و ترقية المناطق الحرة كمنطقة جيجل و التي تبلورت من خلال قانون الاستثمار رقم 12/93 و المرسوم التنفيذي رقم 320/94 الصادر بتاريخ 94/10/17 . هذا و يعرف البنك العالمي الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة على أنه "مجال إقليمي محصور في محيط جغرافي معين، يمارس فيه نشاط اقتصادي فأكثر. و كل ما يتعلق بالمسائل الضريبية و الجمركية مستثنى كليا أو جزئيا من التشريع الوطني". في حين تعرفه المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 320/94 " المناطق الحرة هي مساحات مضبوطة حدودها، تمارس فيها أنشطة صناعية و خدمات طبقا للشروط الواردة في المواد من 25 إلى 34 من المرسوم التشريعي 12/93 والمذكور أعلاه وفقا لأحكام هذا المرسوم. و قد كان للاستثمار الأجنبي عموما آثار سلبية على البيئة التقليدية لقانون العمل نوردها تبعا.

¹ - لقد كان لعولمة الأسواق بما تقوم عليه من مبادئ في إلغاء الحواجز الجمركية و حرية تنقل الأموال، الفضل في تسهيل مباشرة عمليات إعادة توظيف عمليات الإنتاج، إلى حيث تكون الالتزامات و التكاليف الاجتماعية و الجبائية و معايير العمل و الحقوق الاجتماعية للعمال أقل امتيازًا. في سبيل ذلك عمدت الدول على مراجعة تشريعاتها الوطنية، بما يتماشى و منح التسهيلات اللازمة للمؤسسات. و قد وصل الأمر إلى حد إلغاء كل التشريعات الاجتماعية عندما يتعلق الأمر بالاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة ضمانا لتركيزه و عدم خروجه من جديد. - Philippe Robert Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree.2006.p 20,21 et 22

المطلب الثاني: انحسار الحماية الاجتماعية

لقد ترتب عن انتهاج السياسة الاقتصادية المعاصرة المفروضة من طرف صندوق النقد و البنك الدوليين آثار اقتصادية و اجتماعية سلبية على درجة كبيرة من الخطورة¹. من اجل هذا خصصنا الفرع الأول إلى آثار إعادة الهيكلة، ثم تعرضنا إلى شل الحركة النقابية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: آثار إعادة الهيكلة الرأسمالية

إن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية لازمة الاقتصادية التي عرفها العالم و الجزائر لم تكن بمنأى عنها، حيث انخفض سعر البترول و الذي كان و مازال يشكل أهم مورد للبلاد مما أدى إلى انخفاض قيمة الدينار، و ارتفاع المديونية، فلم تعد الدولة قادرة على دعم العجز الكبير الذي عرفت المؤسسات العمومية الاقتصادية مما اثر على الأوضاع الاجتماعية للعمال و ازدادت تدهورا، مما حتما على الدولة مراجعة سياستها و إدخال إصلاحات في جميع المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية². ففي المجال الاقتصادي قررت الدولة إعادة هيكلة كل المؤسسات مما اجبرها على خصوصتها.

أولا - القضاء على الدور الاجتماعي للدولة :

منذ نهاية السبعينيات، مالت السياسة الاقتصادية و الاجتماعية نحو الاتجاه الليبرالي، حيث أصبحت قيمة معايير العمل محل نقاش. و قد نادى هذه السياسات بتبني سياسة عدم تركيز القرارات الاقتصادية و تقليص دور الدولة الراعية بغرض جعل سوق العمل أكثر مرونة و خلق التوازنات المطلوبة³، على أساس أن انسحاب الدولة من تنظيم سوق العمل يعتبر من بين العوامل المطلوبة لتنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي⁴. يتضح هذا من خلال:

- الكف عن إنشاء المشروعات و تخليها عن ملكية المؤسسات القائمة وتحويلها إلى الملكية الخاصة.

¹ - هذا ما أكدته العديد من الدراسات و التقارير التي أعدتها الدول و المنظمات الدولية ذات الاختصاص و الخبرة في مجال العلوم الاجتماعية. و أيضا تقارير صندوق النقد و البنك الدوليين، محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 7 و 270.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010 ص 152.

³ - نذير حسن، المرجع السابق، ص 70، و رايح الشريط، المرجع السابق، ص 131 و ما بعدها.

⁴ - Revue Internationale du Travail, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon. Genève 1996p188-189.

- إلغاء السياسات التي تحد أو تقيد من آليات العرض و الطلب، كالرقابة على الأسعار و دعم السلع و الخدمات للتخلي عن السياسات الاجتماعية بإلغاء و تخفيض الإنفاق العام على الخدمات الضرورية كالتعليم و الصحة و إقامة مؤسسات الضمان الاجتماعي.

- إضافة إلى إجراء تغيير جوهري في سياسات هذه الدول اتجاه قضايا العمال، بدءاً بأحكام قانون العمل على اعتبار أنها تشكل عائقاً أمام تنفيذ البرامج الاقتصادية. الأمر الذي فرض مراجعة هذه القوانين، بما يكفل أن يوفر بيئة ملائمة، بالتخلي كلياً أو جزئياً عن أبرز مظاهر الحماية التي حققتها هذه الأحكام للعمال، من ضمان لحقل العمل و ضمان للأجر و الإقرار بالحقوق في التنظيم و التفاوض و الحوار و المشاركة. خاصة أن تلك الحماية تقيد حرية المستخدم في التسريح أو التخفيف من الضمانات الاجتماعية التي تزيد تكاليف الإنتاج و تتعارض مع مبدأ تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة ممكنة. الأمر الذي تطلب تجميد أحكام قانون العمل و إضعافه بهدف إفراغه من مضمونه.¹

ثانياً- الآثار المترتبة على تعزيز الإصلاح الاقتصادي بالاستثمار :

تعتبر الليبرالية الجديدة مكاسب الطبقة العاملة امتيازات قابلة للإنقاص بحسب قانون السوق و مقتضياته²، الأمر الذي يؤكد واقع الدول النامية من خلال ما يلي:³

- سعي الدول النامية إلى اجتذاب الاستثمارات الأجنبية فيما بينها، دفع بها إلى تقديم تنازلات متوالية لرؤسما الأجنبي و التي مكنته من أن يختار أفضلها.

- أدت سياسات اجتذاب رؤسما الأجنبي بالمستثمر الوطني إلى العمل في ظروف أصعب من تلك التي يعمل فيها المستثمر الأجنبي، و أن يتحمل أعباء أكبر من تلك التي يتحملها مما يؤدي إلى الهروب إلى بلد أجنبي لكي يحضى بامتيازات أفضل باعتباره أجنبياً من تلك التي يحضى بها في بلده.

¹- ذلك أن كل التزام اتجاه العمال يؤدي إلى الزيادة في تكاليف الإنتاج، انظر، محمد عبد الله الظاهر. المرجع السابق ص 121، 271 و 273 و

Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot .op.cit .p19 §24etp.31§34.

²- Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007, p 54

³- لقد كان لعولمة الأسواق بما تقوم عليه من مبادئ في إلغاء الحواجز الجمركية و حرية تنقل الأموال، الفضل في تسهيل مباشرة عمليات إعادة توطين عمليات الإنتاج، إلى حيث تكون الالتزامات و التكاليف الاجتماعية و الجبائية و معايير العمل و الحقوق الاجتماعية للعمال أقل امتيازاً. في سبيل ذلك عمدت الدول على مراجعة تشريعاتها الوطنية، بما يتماشى و منح التسهيلات اللازمة للمؤسسات. و قد وصل الأمر إلى حد إلغاء كل التشريعات الاجتماعية عندما يتعلق الأمر بالاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة ضماناً لتركيزه و عدم خروجه من أكثر طوعاً و أقل تكلفة. و من جهة أخرى جديد.

- Philippe Robert Démontrons, La gestion des droits de l'homme, édition Apogree.2006.p 20,21 et 22 . et L'emploi dans le monde1995, rapport du BIT. Genève.1^{ere} édition.1995.p85 et 83.

بذلك فان الاستثمار الأجنبي لم يساهم في خلق فرص عمل تساعد على خفض معدلات البطالة. و يرجع السبب في ذلك إلى هدفه في تحقيق الربح و الذي يدفعه إلى التحرر من الالتزام باستخدام يد عاملة وطنية بحجة أنها غير مؤهلة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة مقابل تشغيل يد عاملة أجنبية الأكثر طوعا و الأقل كلفة.

- أما عن تبني أنظمة الاستثمار في المناطق الاقتصادية الحرة، فانه يعكس عدم حرص الدول على كفالة الحق في العمل أو ادخار أي جهد من اجل صيانتها. و هذا ما تحقق فعلا من خلال نجاحها في تشغيل أزيد من ثلاثة ملايين موزعين فقط على 200 منطقة حرة في العالم. و إن رتب ذلك انعكاسات سلبية على حرية المستخدم في التشغيل و دفع الأجور و التسريح و التفاوض و الإضراب.

في هذا المجال أكدت مجلة عالم الشغل الحر على انه " و لتقوم بالاستثمار في البلدان الراغبة في ذلك، تشترط الشركات الأجنبية يد عاملة رخيصة و طيعة و استقرار سياسي و إعفاء ضريبي و غياب النقابات و حرية تامة لتسيير المناطق الحرة. و إذا لم تقبل هذه الشروط فهي تحجم عن الاستثمار. أما إذا واجهت حركة معيقة للعمال فإنها تفر لتحت بمناطق أكثر ملائمة". غير أنه و تحت وطأة الديون المتزايدة و الحاجة الملحة للعملة الصعبة لخلاص الدين، تضطر حكومات العالم الثالث إلى تشجيع انتصاب الشركات المتعددة الجنسيات لدفع عجلة الاقتصاد.

و الكثير منها يتجه بدعوى المصلحة الوطنية إلى تشديد الخناق على العمل النقابي أو إعفاء المؤسسات المنتصبة في المناطق الحرة من تطبيق قانون الشغل المعمول به في بقية البلاد¹. فضلا عن ذلك لقد أدى الاستثمار الأجنبي إلى ابتعاد سلطة القرار عن مراكز الإنتاج ، فآثر ذلك سلبا على قدرة إدارة العمل على تنفيذ سياستها و أداء وظائفها، كما افقد الحوار المشترك بين الشركاء الاجتماعيين أحد أهم مقوماته و هو استعداد الجميع للاشتراك فيه مما أدى إلى هدم السلم و الاستقرار الاجتماعيين.

¹ - و هو الواقع فعلا في بلدان شهدت فيها المناطق الحرة نجاحا كبيرا مثل جزر موريس حيث لا يمثل العمل النقابي سوى 10 بالمائة، إنما بقية البلاد 25 بالمائة. و كذلك سانغفورة حيث نسبة المتمتعين بالحق النقابي لا يمثل سوى 5،6 بالمائة . و مهما يكن يبقى الحق النقابي من حقوق الإنسان الاقتصادية الأساسية، بل من حقوق الإنسان الأساسية طالما تم تكريسه بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 23 و الاتفاقية الدولية رقم 87 و 98 مما يجعله يتجاوز القانون الداخلي للدولة المضيفة. بوساحة الشيخ، أطروحة تنظيم علاقات العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة للدول المغاربية و دول الخليج. ص 23 و ما بعدها .

ثالثا : الآثار المترتبة بعد إتمام عملية الإصلاح الاقتصادي

إن عمليات الإصلاح الاقتصادي تخلف أثرا سلبية على العمال، أهمها انتشار البطالة نتيجة خصوصية المؤسسات و تسريح العمال أو تقليصهم لأسباب اقتصادية، مما يتسبب في انتشار الفقر و التهميش الاجتماعي مما يخلق اختلال توازن سوق العمل. كل هذه الأمور من شأنها ان تضيق من مساحة تحرك النقابات العمالية مما يؤدي إلى شلها .

1- انتشار البطالة و اختلال توازن سوق العمل

عرفت البطالة¹ تزييدا مستمرا خلال سنوات برامج التصحيح الهيكلي حيث أصبحت عملية الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات الجزائرية مقرونة بعملية التسريح الجماعي التي مست شريحة واسعة من العمال². و قد تسبب هذا الوضع في تضاؤل ضمان حماية الشغل التي كان القطاع العام يتكفل بها عدة عوامل، أهمها:

- كانت المؤسسات العمومية تلعب دورا اجتماعيا له أهمية كبيرة طيلة العشرين سنة الماضية وخاصة على مستوى الشغل.

- تحول مؤسساته إلى القطاع الخاص الذي لا يقبل تشغيل أعدادا زائدة من العمال و الإطارات.

- صدور القانون المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988 الذي يهدف إلى تشجيع المؤسسات على العمل وفق قواعد التسيير الخاص.

- تقليص دائرة الحماية الاجتماعية حيث كان تشريع العمل السابق والنصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية. إلا أن التشريعات الجديدة أخذت منحها مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية و إقرارها مبدئيا مع ترك أمر تفصيلها للاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية تجسيدا للطابع التعاقدية و دعما و احتراما لمبدأي الاستقلالية و المتاجرة الذين تقوم المؤسسة الاقتصادية على أساسهما³.

¹ - لقد عرفت منظمة العمل الدولية البطال، بأنه كل قادر على العمل وراغب فيه وبيحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، و لكن دون جدوى، أي لا يجده ، محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تقرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2004، ص 316.

² - إسماعيل قيرة و علي غربي ، المرجع السابق، ص 31 و 37 و ما بعدها.

³ - انظر محمد الصغير بعلي، المرجع السابق. ص 21 و 22.

ترتب عن ذلك، تسريح ما يزيد عن، 500 ألف عامل خلال الفترة 97/94 نتيجة تصفية حوالي 633 مؤسسة محلية و 268 مؤسسة عمومية و 85 مؤسسة خاصة، أي بمجموع 986 مؤسسة. لتتجاوز نسبة البطالة في الجزائر سنة 1997 ، 2,3 مليون بطال. ليصل في سنة 2001 إلى 2,5 مليون بطال ليرتفع معدل البطالة سنة 99 إلى 3,2% . لقد أثر ارتفاع نسبة البطالة على توازن سوق العمل الذي شهد اختلالا دائما بسبب ارتفاع عرض العمل من طرف الأفراد بما يفوق طلب العمل من طرف المؤسسات¹. وقد ترتب عن ذلك انعكاسات سلبية حيث ساعد فائض العمالة، المؤسسة على استقطاب اليد العاملة البسيطة أو الفنية بسهولة وبأقل الأجور. خاصة أمام تنافس العارضين حول الحصول على فرص العمل، مما يؤدي إلى انخفاض أجور العمال. هذا فضلا عن انخفاض القدرة الشرائية لهم².

2- انتشار الفقر و التهميش الاجتماعي

تشكل البطالة ظاهرة سلبية تهدد السلم و الاستقرار الاجتماعي³ ، فالبطالة تضعف قدرة العامل على المساومة، و تدفعه إلى التخلي عن الكثير من الحقوق المقررة له قانونا، سعيا منه إلى الحصول على فرص عمل، وفقا لشروط أدنى من تلك التي تنص عليها قوانين العمل. و من ناحية أخرى فإن اتساع ظاهرة البطالة يعد سببا رئيسيا في التحولات التي تصيب سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل. و التي لا يمكن للعاملين فيها الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية كالعمل المؤقت و العمل المنزلي حيث يتم توظيفهم في أعمال اقل مهارة و أضعف أجرا و هذا بعد أن كانت المطالب تتمحور حول تحسين ظروف العمل ورفع الأجور والمحافظة على القدرة الشرائية و الاستفادة من الضمان الاجتماعي، في إطار رقابة تحمي العمال من التسريح. أي تركيز المطالب على الربط ما بين الاستقرار في العمل و الزيادة في الأجور.⁴

¹ - تميزت سوق العمل في سنوات التسعينات بالتناقص الكبير للاختلالات نتيجة التراجع في نسبة إنشاء مناصب شغل جديدة خلال نفس الفترة والتي أثرت بشكل كبير على المتحقيين الجدد بسوق العمل، و الذي ضم كل الفئات الاجتماعية. صغر سن البطالين ما يزيد عن 80% لا يتجاوز سنهم 30 سنة. بطالة الإدماج، ثلثا البطالين يبحثون عن العمل لأول مرة . أي دون خبرة مهنية. أما بطالة إعادة الإدماج فتتمس ثلث البطالين. ضعف التأهيل لدى البطالين بنسبة 70 بالمائة من عارضي العمل. حتى و ان سجل ارتفاع في عدد البطالين الحاصلين على شهادات بحوالي 100000 شخص. طول فترة البطالة لدى النساء حيث قدرت ب 38 بالمائة. Bouzidi Abdelmadjid, Les Années 90 de l'économie Algérienne .ENAG. Edition Alger 1999.

² - عن اختلالات سوق العمل و انتشار العمل غير المحمي في كل ما يتعلق بأسبابه و آثاره، انظر ص .. من الرسالة.

³ - Peter Auer, Genève, Besse et Dominique Métha. Délocalisation, Normes du travail et politique de l'emploi. vers une mondialisation plus juste. Ouvrage publié avec le concours de OIT et l'institut international d'études sociales. Paris.2005.p209 et 210.

⁴ - أنظر بليسي فقرة 24 و فقرة 32 و 33ص 28 .

هذا فضلا عن استيراد انتقائي لليد العاملة المؤهلة في عدد محصور من البلدان النامية، بجانب استيراد غير قانوني لليد العاملة المؤهلة و تشغيلها بصورة سرية محرومة من الحقوق الأساسية و النقابية و بالتالي التحول عن نظام العمل الدائم، و ضعف قدرة القوانين الاجتماعية على تحقيق الحماية التي وجدت من أجلها.¹ إن تضافر هذه العوامل و تسلسلها ابتداء من التسريح إلى البطالة إلى انتشار العمل غير المحمي و هجرة اليد العاملة خاصة غير المشروعة، يؤدي حتما إلى انتشار الفقر و الجوع. من ثمة تمزق النسيج الاجتماعي لأفراد المجتمع. يعكس ذلك واقع الدول النامية، خاصة العربية منها نتيجة التوترات الحادة التي أفرزتها الأوضاع المزرية التي يعيشها أفراد المجتمع.²

الفرع الثاني: شل الحركة النقابية

يعتبر وجود النقابات و الاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية، الذي يعيد لعلاقة العمل توازنها اعتمادا على أهدافها و قد كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما اعترف الدستور الجزائري لسنة 1996 لأول مرة بحق إنشاء المنظمات النقابية من خلال المادة 56 منه. و التي تنص على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين نظرا لانسحاب الدولة و تخليها عن الحماية الواسعة للطرف الضعيف في علاقات العمل. و قد منح قبل ذلك دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة بعد الاعتراف بحق اللجوء إلى الإضراب طبقا للمادة 57 منه. كما أكدت قوانين الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية هذا المبدأ الدستوري، بإصدار القانون رقم 14/90³ المتعلق بممارسة الحق النقابي و المعدل تماشيا و التطور الذي عرفه عالم الشغل بالقانون رقم 30/91، و الأمر 12/96.

¹ - عن تصريح لوزير العمل والضمان الاجتماعي: أن ظاهرة البطالة أضحت من أخطر المشاكل التي تواجه العالم لما لها من آثار على الأمن والاستقرار الدوليين، فهي دوما مصدر توترات دولية نتيجة الهجرة غير الشرعية لليد العاملة من الجنوب نحو الشمال، و كثيرا ما تكون تلك الظاهرة مصحوبة بانتهاكات صارخة للمواثيق الدولية. من قيم الحرية و كرامة الإنسان و حقوقه. و الأخطر من ذلك هو إمكانية استغلال هذه الظاهرة لتغذية الإرهاب الدولي الجريمة المنظمة.

² - شهدت بعض الدول العربية كالجزائر و تونس و المغرب و مصر توترات حادة مع بداية سنة 2011 و التي تعكس غضب الشعب و ثورته ضد السياسة الاقتصادية و الاجتماعية المنتهجة وفقا لمفاهيم المرونة و التناقصية و التي انعكست سلبا على الجانب الاجتماعي. و تسببت في عدم استقراره و تفكك وحدته.

³ - و هو القانون الصادر بتاريخ 02 جوان 1990 تحقيقا لأهداف ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في عالم الشغل، الحث على التمثيل الحقيقي و الديمقراطي للمتاملين الاجتماعيين تعزيز أسس الحوار و تنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة.

غير أنه ورغم اختلاف الأنظمة النقابية¹، إلا أنها تسعى جميعها لتحقيق هدف واحد، و هو حماية العمال والدفاع عن مصالحهم. تتجسد هذه الأخيرة من خلال: إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية و الإنتاجية و إرساء مبادئ العدالة الاجتماعية و المساواة بين التنظيمات المختلفة من خلال النضال المتواصل حول مسائل تحسين الأجور، تحديد ساعات العمل، الاستقرار الوظيفي و التأمين و الضمان الاجتماعي. في مقابل ذلك نجد أن من أولى مطالب رأس المال على الصعيد العالمي هو تحرير سوق العمل و إلغاء الضوابط و إكساب السوق المرونة المطلوبة للاستجابة للتحويلات الصناعية و التقنية الجارية.

نتساءل أمام هذا التناقض بين متطلبات المنافسة و مساعي الطبقة العاملة، عن توجهات العمل النقابي و مدى صموده في التعامل مع العولمة و آثارها الاقتصادية و الاجتماعية السلبية الناتجة عما تعتمد من أدوات في إعادة الهيكلة الرأسمالية و خصوصية المؤسسات و الاستثمار. و ما يتطلبه من استراتيجيات في إعادة توطين الإنتاج و تغيير أماكن العمل كلما استدعى الربح ذلك.

لقد أثبت واقع النظام الجديد أن كل ما يشكل مقاومة أو عرقلة لمنطق السوق، أصبح هدفا لهجوم الرأسمالية. الأمر يتعلق خاصة بالحركة النقابية و التي أصبحت من السهل إعاقتها أمام التخوف من فقدان منصب العمل و الذي نادرا ما يحظى به، ناهيك عن تفكيك وحدة التجمعات المهنية، نتيجة التنافس ما بين العمال الدائمين و العمال المؤقتين، الأمر الذي يحول دون إمكانية تحقيق المطالب الجماعية للعمال. كما أن توظيف العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يصعب معه التمثيل نتيجة عدم القدرة على الالتحام و التضامن²، خاصة بعد الانصياع لتوصيات المؤسسات المالية الدولية و تنفيذ برامج التقويم الهيكلي و خصوصية مؤسسات القطاع العام، و ما ترتب عنها من آثار سلبية اعتمدت كوسائل ضغط من أجل ضمان التراجع النقابي و تمهيد الطريق لنجاح الاستثمار.

أولاً- أسباب و عوامل شل الحركة النقابية :

تتصافر لشل الحركة النقابية مجموعة من العوامل، ترجع لتغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات استجابة لسياسة ترشيد المؤسسات في إعادة توطين الإنتاج. و هذا بدافع استقطاب الاستثمار سعياً لتحقيق التنمية الاقتصادية و لو كان ذلك على حساب التنمية الاجتماعية.

¹ - كان الحق النقابي منحصراً في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد واحتكر هذا الحق الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و في ظل التعددية الحزبية تعددت النقابات بهدف تقوية وتدعيم القوة للمطالبة بحقوق العمال وإشراكهم في إعداد عقود العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية على أساس إمكانية تجميع هذه النقابات في اتحادات مهنية لكون التجمع أشد تنظيماً.

² - Gérard Lyon- Caen. Jean Pélissier. Alain supiot, *op.cit.* p23-24 et 28-29.

1- تغير المحيط الذي تنشط فيه النقابات:

لقد ولدت الاستجابة لتوصيات المؤسسات المالية وتنفيذ برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية وخصوصة المؤسسات و الاستثمار انعكاسات سلبية على المستوى الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي. فمن الناحية الاقتصادية سيؤدي تحرير تبادل السلع و رؤوس الأموال بين الدول المتعاقدة إلى إدماج تدريجي للأسواق الوطنية ضمن سوق عالمية تخضع لنظام و قوانين المنظمة العالمية للتجارة. أما من الناحية القانونية، فستؤدي هذه الاتفاقيات إلى إزالة الحاجز الطبيعي بين النظام القانوني الوطني و النظام القانوني الدولي فيما يتعلق مباشرة أو بصفة غير مباشرة بالاقتصاد و التجارة. و من نتائج ذلك تقليص دور الدول في تنظيم الاقتصاد و تدني حمايتها لأسواقها و لمؤسساتها الاقتصادية الوطنية، فتصبح عرضة للمنافسة على المستوى الوطني و العالمي. مع ذلك لا يمكن للدولة المتعاقدة مع الدول الأخرى ضمن الاتفاقيات التجارية أن تتدخل كما تشاء في الأسعار و في تكاليف الإنتاج و أن تقدم منح و مساعدات دون معارضة الدول الأخرى.

و هنا يطرح الإشكال، فإذا تقلصت قدرة الدولة المتعاقدة على حماية مؤسساتها و على التدخل في السوق و تقديم المساعدة المالية إلى مؤسساتها الوطنية، فان تطوير التشريع الاجتماعي و اكتسابه أكثر مرونة يصبح أمرا ضروريا لمواكبة المؤسسة الاقتصادية المنافسة و مواجهة مقتضيات السوق. و في هذه الحالة تجبر الحكومات على الإنقاص من الحماية الاجتماعية للعمال لاكتساب مؤسساتها أكثر قدرة على المنافسة¹. و هنا يبرز خطر استغلال الأيدي العاملة من طرف المؤسسات الاقتصادية ؟

لقد أدى القضاء التدريجي لدور الدولة الاجتماعي و تقليص برامج الرعاية الاجتماعية و التقليل من فرص التوظيف، إلى تزعزع في النسيج الاجتماعي و اندثار لفكرة التضامن بين الأفراد و الجماعات². فقد اندفعت المؤسسات الاقتصادية تحت غطاء اكتساب السوق المرونة اللازمة و الاستجابة لضرورات المنافسة نحو التسريح الجماعي للعمال و الذي أدى بدوره إلى انتشار البطالة و التغيير الجذري في أنظمة العمل، و هذا بظهور العمل المؤقت و عقود العمل محدودة المدة و العمل بالوقت الجزئي و انتشار العمل المستقل. و قد انعكس ذلك سلبا على بنية الطبقة العاملة، فقد دفع هاجس البطالة بالعمال إلى دائرة التنافس، الأمر الذي ترتب عنه إثارة العداوة و البغضاء و هو ما أدى إلى تفكيك وحدتهم، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل جعل هذا الأخير موزعا على وحدات متعددة و منفصلة عن بعضها البعض

¹ - محمد الناصر، البند الاجتماعي و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للعمال، مجلة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للعمال و حقوق الإنسان، الاتحاد العام التونسي للشغل، تونس 2002، ص 14

² - أعثامية لخميسي، عولمة التجريم و العقاب، دار الهومة للطباعة و النشر، الجزائر 2006، ص 113.

مكانيا و تنظيميا. و قد تسببت هذه التجربة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية و في انحسار في عضويتها.

و قد أضعف هذا الانحسار بتضافر عوامل أخرى كسياسة إعادة توظيف الإنتاج¹ القدرة التفاوضية للمنظمات النقابية و هذا من خلال التعديلات و التغيير في طرق تمثيل العمال وخفض مستويات الحماية الاجتماعية لهم، بمنع الاتفاقيات الجماعية و إضعاف قوانين العمل، مقابل تدعيم عقود العمل الفردية و هذا لدفعها من أجل تقديم تنازلات للتغاضي أحيانا عن بعض الانتهاكات حفاظا على فرص العمل.²

2- سياسة إعادة توظيف الإنتاج :

تعرف سياسة إعادة توظيف الإنتاج على أنها "إخراج الأنشطة الاقتصادية من المجال المحلي إلى المجال العالمي، حيث يتم نقل رأس المال إلى الدول التي تكون فيها تكاليف اليد العاملة منخفضة. و هذا من خلال اعتماد إستراتيجية إعادة توظيف عمليات الإنتاج ، و التي يراد بها فصل مكان إنتاج السلع أو الخدمات عن مكان استهلاكها بالرغم من أن ذات السلع يمكن إنتاجها واستهلاكها في مكان واحد. بذلك أصبح أمام الشركات المتعددة الجنسيات فرص استثمار في البلدان التي ترى فيها أن أسواق العمل و الأجور و الضرائب و الأنظمة و القوانين الموجهة أكثر ملائمة. فضلا علي الأخذ بعين الاعتبار التكاليف غير المباشرة المرتبطة بتطبيق المعايير الدولية للعمل من خلال الاستثمار في المناطق الحرة .

فقد لجأت الشركات المتعددة الجنسيات في سنوات 1980/1970 أمام اشتداد المنافسة حول الأسواق العالمية إلى نقل جزء من الإنتاج نحو الدول ذات الأجور المنخفضة، خاصة كوريا الجنوبية، التايوان، المكسيك و آسيا الشرقية التي تتوافر علي نوعية اليد العاملة التي تتميز بالتخصص و الكفاءة و الأجر المنخفض و الاستقرار السياسي و قوة العمل المتعلمة.

¹ - أصبحت المؤسسات تلجأ لإعادة توظيف الإنتاج في الأماكن التي تتوافر على تكاليف منخفضة بما فيها تذيي أجره العمال. في هذا المجال قال أحد الاقتصاديين أنه: لم يكن هناك سيادي نقابي لم يسمع و هو يجلس على طاولة المفاوضات، بأن ما لدى أعضائه من فرص عمل سيجري نقلها إلى المكسيك، إن هو طالب بالكثير. ضياء مجيد الموسوي ، العولمة و اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2-2007 ، ص 67 و 77 .

² - أكثر تفصيل أنظر Marie Ange- Moreau, *op.cit*, p357.

إلى جانب انخفاض التكاليف الجبائية و الحوار الاجتماعي¹. و سرعان ما تخرج عندما تشعر أن أرباحها ستخف إلى دون المستوى السائد في الأسواق. و بهذه العملية تضمن لنفسها استثمار أموالها في الأماكن التي توفر لها أعلى الأرباح². إن سعي الشركات المتعددة الجنسيات إلى امتيازات اجتماعية تنافسية في الأماكن التي تقيم عليها أنشطتها الاقتصادية غالبا ما يكون له انعكاسات قوية علي علاقات العمل من حيث:

3- القضاء على فرص العمل:

فقد أدت حرية المتاجرة بالسلع و الخدمات عبر الحدود الدولية إلى فقدان العمل البشري لقيمه. وهذا اعتمادا على ترشيد المؤسسات حيث يتم غلقها و تسريح عمالها بحثا عن الأرباح والتي لن تتحقق إلا في مكان يتوافر على امتيازات أفضل.

4- إضعاف الحركة النقابية:

أدت سياسة إعادة التوطين بهذا المفهوم إلى تدعيم مكافحة أرباب العمل في المفاوضات مع النقابات، التي كثيرا ما أصبحت تواجه تهديدات بخلق المؤسسات وتحويلها إلى بلدان أخرى، متى لم تتم الاستجابة للتخفيض من كلفة اليد العاملة و هذا في إطار ما يعرف بسياسة ترشيد الأجور، خاصة أمام ضعف التأسيس النقابي و عدم قدرة الطبقة العاملة على التنظيم إلا في إطار وطني، هذا من جهة. و من جهة أخرى قوة الشركات متعددة الجنسيات في إمكانية الانتقال إلى أي مكان بغرض القضاء و التحرر من ما يواجهها من مطالب³.

لقد أدى زحف العولمة إلى محو آفاق العمل النقابي في كل دول العالم تقريبا، ففي ألمانيا، اشترطت شبكة Braun الألمانية على أجرائها من أجل تفادي نقل الإنتاج تجاوز 36 إلى 39 ساعة عمل يوميا دون زيادة في الأجر: كما عقدت شركات Siemens إنفاق مع نقابات IG سنة 2004 على أن يكون وقت العمل اليومي 35 إلى 40 ساعة دون زيادة في الأجر.

و في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا، في مدينة نيويورك التي كانت تعتبر على الدوام "مدينة النقابات العمالية" طالبت اتحادات أرباب العمل بتخفيض أجر المستخدمين الجدد بمقدار 40%، ولم تكن نقابة ذوي المهن الخدمية مستعدة للخضوع إلى هذه التخفيضات مخافة أن تؤدي موافقتها إلى دفع أرباب

¹ - إذا انصبت إستراتيجية توظيف الإنتاج إلى أماكن تكون فيها تكاليف نقل هذا الأخير مرتفعة ، يتم تقسيم اجر العامل إلى خمسة، انظر :

Alami Hasna , l'entreprise Marocaine Face aux défis de la mondialisation, Thèse de doctorat en sciences économiques, 2005-2006, p49

² - ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 56.

³ - V. Philippe Robert- démontrond, La gestion des droits de l'homme, édition aprogée 2006 p 23 et 24.

العمل إلى طرد ما لديهم من مستخدمين قدامى وإحلال محلهم عمال جدد بأجر أقل الأمر الذي دفعهم إلى تنظيم إضرابا بلغ ذروته سنة 1996، على إثره أقدمت المؤسسات على تشغيل ما يزيد على 85 ألف عامل في إطار العمل الخفي، مقابل أجر ضئيل، بعدما قامت بطرد العمال المضربين. لينتهي الأمر باتفاق يقضي بعودة هؤلاء العمال إلى أماكن عملهم و لكن بأجر يقل بمقدار 20% عن أجرهم السابق، و في هذا تجسيد لكسوف النقابات العالية في العالم المتطور نتيجة التغيير التكنولوجي السريع و تنقلات رأس المال و الحرية في التجارة العالمية، و تحلل سوق العمل من الضوابط في المجتمعات الصناعية و رخص الأيدي العاملة في بلدان العالم النامي¹.

- و في فرنسا، في قضية مصنع "Hoover" ترتب عن غلقه و نقل عمليات الإنتاج التي كانت تتم على مستواه، تسريح 628 عاملا، فضلا عن الاتفاق الذي تم مع نقابة العمال التي قدمت تنازلات حول تأجيل دفع الأجور لمدة سنة كاملة و تخفيض التعويضات عن الساعات الإضافية و التخفيض من عدد الممثلين النقابيين و زيادة مرونة العمل و ضعف الحماية الاجتماعية بالنسبة لأجراء العمل المؤقت.²

5- سحق الحركة النقابية لجذب الاستثمار الأجنبي:

يعد مستوى العمل النقابي من أهم المؤشرات التي تأخذها الشركات الكبرى بعين الاعتبار قبل الإقدام على الاستثمار.³ أما بالنسبة للدول المستقبلية فيعتبر الاستثمار بالنسبة لها الوسيلة المثلى لنجاح سياسة خصوصية المؤسسات ولو كان ذلك على حساب مكاسب الطبقات العاملة هذا ما يؤكد واقع الاستثمار بالجزائر. و التي اضطرت على غرار باقي الدول النامية، إلى الاستجابة للضغوطات المفروضة من أجل جذب الاستثمار بتقديم إجراءات على الصعيد الاجتماعي و على رأسها تسهيل تسريح العمال و تشغيل المؤقتين بشكل دائم، ممهدة بذلك الأرضية لسحق الحركة النقابية، نظرا لأهمية دورها في تنظيم شروط العمل و تحديد حقوق و التزامات كل طرف من طرفي علاقة العمل و ضمان التفاوض من أجل الحصول على أفضل الأجور التي تحتفظ المؤسسات المعولمة بجزء منها لمصلحتها. إلى جانب دورها في التنمية الاجتماعية، من أجل رفع مستوى العمال و تحسين ظروفهم.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، المرجع السالف الذكر ص 63 و 75.

² - "Hoover" هو أحد مصانع شركة متعددة الجنسيات، قامت بغلق هذا المصنع المتواجد في مدينة لونغفيلك بفرنسا ونقل نشاطه إلى مؤسسة أخرى في مدينة cambuslang المتواجدة في مدينة اسكتلندا. وهنا نقل الإنتاج تم داخليا وعلى نفس مستوى شبكة المؤسسات، كما أن هذا النقل لم يتم بالاعتماد على الاختلاف في مستويات الأجور فقط، لكن نظرا لانخفاض وتدني ظروف العمل بنسبة 31% مقارنة بما كانت عليه قبل نقل الإنتاج، مما أدى إلى إضعاف السلم الاجتماعي لمدة سنوات طويلة.

V. Michel Rainlli *op,cit*, p 81 et 82

³ -V. Philippe Robert Demontrond, *op,cit* , p 21 et 22.et Eddy LEE, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, *op.cit*. P189.

يعكس ذلك التنظيم النقابي في الجزائر، حيث انتقدت النقابات المستقلة الوطنية و الفيدراليات الدولية للعمال التعسف الذي تمارسه الشركات متعددة الجنسيات على عمال المنطقة الصناعية حاسي مسعود و ما جاورها - التي تضم اكبر تجمع للشركات الأجنبية خصوصا البترولية منها - و اعتبرت نشاطها بعيد عن أي رقابة رسمية من طرف مفتشية العمل التي تمثل وزارة العمل. و كذا الرقابة العمالية من خلال الفروع النقابية. و لهذا فالشركات الأجنبية تتعامل بقانون دولة داخل دولة.

فعمال هذه الشركات يعاملون كالعبيد ، حيث حرّموا من أن يؤسسوا فروعاً نقابية للمطالبة بحقوقهم خاصة أمام الطرد التعسفي و التحرش الإداري ضد مئات العمال، مما يؤكد عدم احترام هذه الأخيرة إلى جانب الحكومة لقوانين العمل الجزائرية تبعاً لما تؤكد عليه الشركات الأجنبية شركة " كومبـاس " و " برينيش غاز " بحصولها على المشاريع بطريقة غير قانونية و غير شفافة بعد دفع مبالغ مالية للحصول على مشاريع ، لذا فهم غير ملزمين باحترام القانون منذ البداية حسب التصريح الصادر عن المتحدث عنهم . كل هذا دفع النقابات المستقلة الوطنية و النقابة الفرنسية " سي في تي تي " و الاتحاد الدولي للخدمات العامة الاسبانية " سي جتيل " الى ضرورة احترام القانون و الحق في التمثيل النقابي في أي شركة أجنبية في ظل الطرد التعسفي و عدم تطبيق القرارات القضائية لإعادة إدماجهم في مناصب عملهم¹.

ثانيا- الحرية النقابية و تحديات العولمة في الجزائر:

لقد أثبت واقع سوق العمل أن التمثيل النقابي في الجزائر أضحى مجرد حركة عمالية فقدت قوتها التأثيرية، رغم الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل إيقاف عملية التسريح². في كثير من الاجتماعات مع الحكومة وأرباب العمل. يرجع ذلك إلى عوامل عدة، أهمها:

- العقد الاجتماعي و الاقتصادي الذي وقعه الاتحاد العام للعمال و الذي اعتبر بمثابة اتفاق لخنق الحريات النقابية تجاوبا مع طلب الحكومة الخاضعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات.
- تحول المركزية النقابية UGTA خلال مرحلة الاستقلال إلى ملحقة للسلطة القائمة، توظيفها لأغراضها السياسية و غير أبه بمصالح العمال.

¹ - جريدة الخبر، " الشركات الأجنبية تحول حاسي مسعود الى منطقة محرمة " لا تعترف بمفتشية العمل و قرارات العدالة العدد 5870 ، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 2010 ، ص 2 .

² - خاصة في فترة دخول الجزائر مرحلة الإصلاحات الهيكلية العضوية و المالية للمؤسسات و ما ترتب عنها من حل 985 مؤسسة من سنة 1994 إلى 1997 و تسريح 519881 عامل و محالين على التقاعد المسبق .

- تراجع نسبة الانخراط النقابي و العزوف عن المشاركة في الحركات الاحتجاجية و تنامي ظاهرة الفر دانية كأحد إفرازات العولمة الليبرالية نتيجة إصدار تعليمات مخالفة للنصوص القانونية فيما يخص الخصم الآلي لأجور العمال المضربين و اعتقال الرموز النقابية و تقديمهم للمحاكمة بتهمة عرقلة حرية العمل و اللجوء إلى الطرد الجماعي¹.

و ما حدث أيضا للعديد من العمال المضربين احتجاجا على الأجور المتدنية و الحرمان من منحة المردودية و غيرها من الحقوق حيث تعرض هؤلاء للضرب من قبل قوات الأمن و الدرك في غياب اي تنظيم أو إطار نقابي يتولى الدفاع عن حقوق العمال، هذا ما حدث مثلا لعمال شركة الوطنية للسيارات الصناعية " سوناكوم " بالروبية و عمال مركب الونشريس لصناعة الورق " تونيك " ².

مع ذلك تعرف بعض دول العالم انحسارا أشد للحركات النقابية، وصل إلى حد ممارسة العنف و الاغتيال و الإخفاء و التخويف و التحرش لأعضاء النقابات العمالية. هذا ما أكده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث تم تأسيس لجنة الحرية النقابية في 26 مارس 1997، تتشكل من 03 ممثلين عن الحكومة و 03 عن المستخدمين و 03 عن العمال. تعمل هذه اللجنة على مطالبة 20 دولة بمراجعة تشريعات العمل الخاصة بها و تبني معايير جديدة من اجل تسهيل التفاوض الجماعي و إدماج العمال المسرحين في كل من نيجيريا و كولومبيا و التي وصل فيها العنف إلى حد القتل، حيث تم اغتيال ما بين 25 ألف و 30 ألف نقابي. و السودان حيث تم تسريح 95 ألف نقابي. و كذلك الوضع في كل من كوريا و البرازيل و الهند و الباكستان و البيرو و رومانيا و كندا...

إن مطالبة مكتب العمل الدولي بتعديل تشريعات العمل لمباشرة الحركة النقابية و ضمانتها يعند اعترافا منه بالنيل من مكاسب الطبقة العاملة. ليظل بذلك الخطر قائما أمام تيار العولمة الجارف. فإذا كانت منظمات العمل تطالب بالإصلاح فالعولمة تفرض بكل قواها التراجع ³ .
بذلك انحسرت دائرة الحماية الاجتماعية ، و كان انحسارها باتجاهين:

¹ - انظر احمد حطاب، الأمين الوطني المكلف بالتكوين النقابي لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني. CNAPSET. الحريات النقابية و تحديات العولمة.

² - انظر جريدة الخبر " سيدي السعيد ذبحنا في لقاء الثلاثية " العدد 5870 الصادر بتاريخ 08 جانفي 2010 ص 2 و

3 .

³ -Revue de travail, Nouveau rapport: Graves violations des droits des travailleurs dans 20 pays, 268^{ème} session du conseil d'administration du BIT, N° 20, Bureau internationale du travail , magazine de L'OIT .1997 , p 5 et 06 et 07 .

- الاتجاه الأول: التضائل المستمر في عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل، الذين يحصلون على فرص عمل في منشآت الاقتصاد المنظم التي توفر قدرا مقبولا من الحماية .
- الاتجاه الثاني: التقليل التدريجي لإعداد العاملين في منشآت الاقتصاد المنظم، التي كانت توفر هذه الحماية، بما فيها اجر مضمون يتزايد بتزايد سنوات الخدمة و الترقية و التقاعد و التأمين... .
- الاتجاه الثالث: العمل خارج دائرة الحماية الاجتماعية في إطار اقتصاد غير منظم ، بعد إضعاف قدرة العمال على المساومة و التفاوض في الأجور نتيجة انتشار البطالة المترتبة عن التسريح الناتج بدوره عن برامج التصحيح الهيكلي .حسب تقرير مدير مكتب العمل الدولي كان عدد العمال المحميين في العالم في أواسط الثمانينات لم يكن يتجاوز 800 مليون عامل من مجموع القوى العاملة الذي كان يبلغ 2000 مليون عامل و كان هذا يعني أن 60% من مجموع القوى العاملة في العالم لا تستفيد من القوانين التي تنظم الحماية الاجتماعية و أن هذه النسب ترتفع في الدول النامية لتبلغ 77 %¹ ، بما فيها الجزائر و التي تقلصت فيها دائرة الحماية بشكل واضح بعد تطبيق برامج التصحيح الهيكلي.

المبحث الثاني: تغير عالم العمل و ظهور أشكال جديدة للاستخدام و علاقات العمل

أكد المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره " تغير عالم العمل لسنة 1986² " حقيقة تغير في عالم العمل على المستوى الدولي و الذي يعد انعكاسا لما تحقق من تغير في عالم العمل على المستوى الوطني في الدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل، مدعما ذلك بجملة من الحقائق، تتلخص في انتشار البطالة و الفقر الأمر الذي أدى إلى ظهور تنظيم جديد للعمل و لوقت العمل خصصنا له المطلب الأول أما المطلب الثاني فخصصناه إلى انحسار دائرة الحماية الاجتماعية .

المطلب الأول: ظهور تنظيم جديد للعمل و لوقت العمل

إن العولمة و ما صاحبها من تحولات تقنية و اقتصادية، فرضت ظهور تنظيم جديد لأسلوب العمل سنتعرض له في الفرع الأول، و أيضا استمر تأثيرها ليمس وقت العمل و هذا ما سنتناوله في الفرع الثاني.

¹- يوسف الياس، المرجع السابق، ص 43.

²- و هو التقرير الذي قدمه لمؤتمر العمل الدولي في الدورة الثانية و السبعين لعام 1986، انظر ص 1 من التقرير.

الفرع الأول: ظهور تنظيم جديد للعمل

أن التنظيم الاقتصادي الحالي و ما أفرزه من ضرورة المنافسة حول مضاعفة الإنتاج، و الذي لن يكون إلا من خلال جعل سوق العمل أكثر مرونة، يقضي على فكرة الاستقرار و الاستمرارية في إطار نموذج العمل المأجور¹. لتحل بذلك إستراتيجية جديدة تعرف بـ "التنحيف" و التي تعني استغناء المؤسسات عن بعض العاملين لديها سعياً لتحقيق نفس الهدف و هو تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل التكاليف و هذا مرورا بمرحلتين:

- المرحلة الأولى، الاستغناء عن بعض العاملين لديها في إطار التسريح لأسباب اقتصادية في إطار ممارسة المستخدم لسلطته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة.
- المرحلة الثانية، خلق قوة عمل طارئة يلجأ إليها عند الحاجة وهذا من خلال ابتكار الشركات مصطلح "العامل عند الطلب"²، باعتماد مرونة كمية خارجية، تقوم على تغيير عدد الأجراء للمؤسسة حسب احتياجاتها. إن المرونة المقصودة هنا تعتبر مرادفة لحرية التوظيف و التسريح أيضاً. فعلى مستوى التوظيف يكون المستخدم حراً في اختيار طبيعة عقود العمل³ و الذي غالباً ما ينصب على الأنماط الجديدة لها، كونها تساعده في نفس الوقت على تلبية الحاجات المتغيرة للمؤسسة و خلق فرص العمل. و إن كان من الثابت أنها لا تساعد على تحقيق معادلة أكبر بين مكونات سوق العمل، حيث أصبحت المؤسسات تفضل مصطلح شخص في حالة عمل بدلاً من مصطلح عامل مأجور. و هذا كاف كمؤشر لإدراك جسامه الانعكاسات السلبية لهذه الأنواع غير نمطية من العمل.

أولاً : الأنماط الجديدة للعمل و انعكاساتها على سوق العمل

أمام انتشار البطالة و العمل المؤقت، ظهر اتجاه يميل نحو التركيز على الحرية المطلقة لإدارة المؤسسة في مجال تسيير اليد العاملة و تحميل الأجير مخاطر المؤسسة و العمل في ظل ظروف مزرية، إلى جانب خضوعه لأنماط جديدة للعمل حيث يتم استدعاؤه فقط عند الطلب مما يشكل تحرشاً معنوياً يشكل هاجساً يومياً للعديد من الأجراء. و كل هذه المظاهر تخلق مشاكل على مستوى قانون

¹ - Marion Del Sol. L'activité Salarisée aujourd'hui et demain. Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998. p67.

² - ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق ص 67 و 68.

³ - أما على مستوى التسريح، و الذي لا يخص إلا الدائمين، فأصبح للمؤسسات مجالات أوسع لاعتماده تبريره بإعادة الهيكلة و ضرورات التكيف الاقتصادي و تخفيض التكاليف. انظر

V: Mansour Hellal, Législation social et promotion de l'emploi, Législation social et promotion de l'emploi ,revue de la jurisprudence et de la Législation, n 4 , Avril 2005 . p29

العمل و تحول دون وجود علاقة واضحة قارة ما بين المستخدم و الأجير . توصف الأنماط الجديدة للعمل على أنها أعمال غير نمطية. فماذا يقصد بها، ما صورها و ما هي انعكاساتها على سوق العمل. تتضمن فئة العمل غير نمطي " Travail atypique " أشكالاً متنوعة و متزايدة من العمل و الاستخدام. تتسم بالمرونة و ضعف الحماية ، من هذه الأشكال: العمل بدوام جزئي و العمل العرضي و الموسمي و تقاسم العمل و العمل بعقود العمل محدودة المدة و العمل المؤقت عبر الوكالة و العمل من المنزل و العمل عن بعد و العمل للحساب الخاص والعمل الأسري المساهم. و تختلف أشكال العمل هذه كما اعتبر تاريخياً أنه نمطي أو معياري. أي العمل بدوام كامل و الاستخدام المضمون اجتماعياً لأجل غير محدد، حيث يتم الاستخدام على أساس دخل منتظم و مضمون لحساب صاحب عمل واحد، تجري أنشطته في موقع العمل التابع لصاحب العمل¹. ليكون طرفاً العمل النمطي هما المستخدمون بعقد ثابت و صاحب العمل.

هذا ما حدث في الجزائر حيث بلغ التسريح الجماعي للعمال الناتج عن حل أو غلق المؤسسات تطوراً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة. فتجاوز 30.000 أجير سنة 1994 و 40.000 سنة 1995 و 80.000 سنة 96 و 130.000 سنة 1997 و 160.000 سنة 1998 و 40.000 سنة 1999. لتنتشر بذلك البطالة و التي تصطبح بالفقر الموسع في المجتمع. الأمر الذي يؤدي إلى أن تصبح المنافسة أشد وطأة و أكثر شمولاً، ليس في سوق السلع فقط، بل في سوق العمل أيضاً². حيث أصبحت أغلبية المؤسسات الجزائرية العامة و الخاصة لا توظف العمال إلا لفترات قصيرة تحت شكل عقود محدودة المدة. ينتج عن ذلك نمو وانتشار لأنظمة مختلفة من العمل العرضي و المتقطع و العمال المتعاقدين بصفة مؤقتة و العاملون بالوقت الجزئي. و كل أنواع الأعمال غير الدائمة التي تمتاز بقلّة

¹ - هناك من يطلق على هذه الأصناف من العمل، مصطلح العمل غير منتظم Travail non structurée أو Travail informels. لكن الأصح أن هذه الأعمال تصنف من إطار العمل غير نمطي أو غير المعياري كما عرفه بكل آثاره مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر: قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 2 و 3.

Ahmed Akkache , Revue Algérienne du travail, *op.cit.* p99. et l'emploi dans le monde 1996/1997 *op .cit.* p 26 et Sophie Boutillier, *op.cit.*, p 33.

² - هذا ما حدث فعلاً حيث دفعت المنافسة الحرة المؤسسات إلى البحث عن أقصى الأرباح من خلال التخفيض المتواصل لتكاليف العمل. و هذا إما بالتخفيض الكلي للأجور وخصوصاً بالنسبة لليد العاملة غير مؤهلة، كما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية. و إما من خلال تقليص عدد الأجراء، كما هو الوضع في الدول الأوروبية، حيث تجاوز عدد البطالين 10% من السكان العاملين. أي ما يعادل 4 ملايين في ألمانيا و 3 ملايين في إيطاليا و 3 ملايين في فرنسا.

Ahmed Akkache , Revue Algérienne du travail, *op.cit.* p99. et l'emploi dans le monde 1996/1997 *op .cit.* p 26 et Sophie Boutillier, Travail et entreprise règles libérales et « globale management ». série clichés, collection l'esprit économique, Innoval, 2005 p 33.

الكفاءة و انخفاض الأجر و التي تصنف كأعمال غير نمطية. و التي لا تحضى بأي حماية قانونية، لكنها رغم ذلك تفرض كخيار وحيد على البطالين و تستخدم كغطاء لياس هؤلاء الذين فقدوا كل الآمال في الحصول على عمل دائم و مستمر في إطار العمل النمطي.¹

1- صور العمل غير النمطي :

لم يعد مبدأ ديمومة علاقة العمل بمفهومه التقليدي هو السائد، بل ظهرت عدة صور من هذا العمل و تعددت :

أ- عقود العمل محدودة المدة : Contrats de travail à durée déterminée

لقد أدى تطبيق برامج إعادة الهيكلة الرأسمالية و خصوصة المؤسسات إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال، مما أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة. و التي تعد من الأسباب الرئيسية في التحولات التي أصابت سوق العمل بظهور أنماط جديدة من العمل غير المضمون، من خلال التحول عن نظام العمل الدائم و المستقر إلى نظام العمل المؤقت، على اعتبار أنه أكثر مرونة و استجابة للمتطلبات الاقتصادية². هذا ما كرسته المادة 12 من قانون 11/90 و التي سمحت للأطراف التعاقد لمدة محدودة في بعض الحالات، أو حتى بتجديد إبرام عقود محدودة بصفة متتالية³ من هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى عقد العمل محدودة المدة أكثر شيوعا و انتشارا، و ذلك لتفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية من حيث التحكم في المعادلة الاقتصادية التي تتطلب تكيف حجم النشاط الاقتصادي للمؤسسة مع العدد المناسب فعليا من العمال⁴. و هذا كله تحت غطاء نقشي البطالة و ازدياد الطلب على العمل، رغم كل ما يترتب عنه من آثار اجتماعية سلبية تحول دون تمتع العمال من الانتفاع كليا أو جزئيا من الحماية المقررة لهم بموجب تشريعات العمل في إطار عقود العمل غير محدودة المدة⁵.

¹ - Ahmed Akkache, Renforcer la sécurité sociale, un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, Revue Algérienne du Travail, Institut National du travail. N° 27/20 p 83 et 99

² - Revue Algérienne du Travail, Mondialisation et Politiques Publiques en matière de relation de travail. édition institut national du travail. N33.p37.

³ - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار الهومة للنشر 2005 ، ص 9 و 10 .

⁴ - بن صاري ياسين، المرجع السابق ص 8 و 9 ، و ضياء مجيد الموسوي المرجع السابق ص 97 .

⁵ -V- Le contrat de travail p 62.

ب- العمل بالوقت الجزئي Le travail à temps partiel :

مع انتشار البطالة و تحول أنظمة العمل، أصبح العامل يميل إلى اختيار هذا الوضع الذي يبيح له فرصة تشغيله و لو بالوقت الجزئي¹. و قد كرست ذلك المادة 03 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي و التي نصت على انه " يمكن لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل". هذا و يلاحظ أن المشرع أطلق للمستخدم الحرية في اللجوء إلى هذا الأسلوب في التوظيف، حيث لا يحد من سلطته في ذلك إلا الكتابة التي تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة. و هذا بعد أن أجازت المادة 02/ 07 لصاحب العمل الحق في توظيف العمال لمدة محدودة، استجابة للمرونة التي يتطلبها سوق العمل، حيث يعد العمل بالوقت الجزئي نتيجة مباشرة لانخفاض عقود العمل و عدم قدرة طالبي الشغل على إيجاد منصب عمل بالوقت الكامل².

الأمر الذي يترتب انعكاسات سلبية على مجال العمل من حيث استهدافه لتخفيض تكلفة اليد العاملة، التهرب من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة قد تصل إلى 30% . خاصة و أن فئاته تشمل النساء و العمال الأقل مهارة و كفاءة بنسبة 3/4 من العاملين بالوقت الجزئي مقارنة مع العمال المؤهلين و ذوي الخبرة و الكفاءة³.

يترتب على العمل المؤقت (عقود العمل محدودة المدة و العمل بالوقت الجزئي) كصنف جديد من الأعمال غير المحمية قانونا جملة من الآثار السلبية، تشمل ما يلي:

ج- انتهاك الحق في العمل بإلغاء نظام العمل الثابت:

إن ما يسعى التعديل الجديد إلى تحقيقه من إضفاء لمرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود محدودة المدة، يمكن أن يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساسا بطابع الديمومة، ليصبح هو الاستثناء . فهو و إن كان وسيلة تملئها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد، إلا أن البعض اتخذ منها أسلوبا للتخلص من بعض العمال الدائمين في إطار ما اصطلح على تسمية منذ 1996 " التخلي عن صفة العمل الدائم أي). مع أن الهدف الحقيقي المتوخى من وراء هذا

¹ - الذي يعرفه المشرع في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل الجزئي على انه " يعتبر عملا بالوقت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل و العامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل".

² - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain supiot. *op.cit.* .p195 §170.

³ - هذا فضلا عن انتشار الأخذ به، حيث شهدت فرنسا سنة 1997 ارتفاع في نسبة العمل بالوقت الجزئي بنسبة 16,6 بالمائة مقارنة بالنسبة المسجلة سنة 1982 ، حيث قدرت 09,2 بالمائة. و قد كان للسياسة التشريعية دور في هذا الارتفاع. انظر Marion Del sol, *op.cit.* p69

النظام هو عكس ذلك تماما، ما دام أنه لا يزال دائما يحافظ على طابعه الاستثنائي و يبقى عنصر الديمومة هو الأساس¹. فالعمال المؤقتين لا يمارسون العمل إلا عندما تتاح لهم فرصة الحصول عليه مقابل أجور تقل بكثير عن أجور نظرائهم الذين يحضون بفرص العمل الدائم، إلى جانب أيام عطل مدفوعة الأجر أقل، الحصول على معاشات تقاعدية وتعويضات صحية قليلة لا تتجاوز ثلث التي يحصل عليها العمال الدائمون².

د- إضعاف قوة العمل المأجور على تحقيق عمليه الاندماج الاجتماعي :

إن تحديد مدة عقد العمل، نتج عنه ضرب أهداف العمل غير محدود المدة كنظام عمل دائم من حيث تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والمهني للعامل من خلال الاستمرارية في تنفيذ العمل و إتمام المشوار المهني داخل نفس المؤسسة المستخدمة. و الحصول على أجر سنوي يتزايد بمرور سنوات الخدمة.

إلى جانب الاستفادة من أنظمة الحماية الاجتماعية في كل ما يتعلق بالأقدمية و الترقية و التقاعد و الانضمام إلى منظمة نقابية واحدة و الاستفادة من أنظمة الضمان الاجتماعي، بما فيها التأمين على المرض و حماية الشيخوخة و الاستفادة من حق إعادة الإدماج في حالة تعليق عقود العمل. هذا فضلا عن حمايته من التسريح. هذا كله يؤدي إلى توسع دائرة الفقر، خصوصا أمام وضعية العامل المؤقت في وجوده بين عالم الشغل و البطالة³.

هـ - هدم فكرة السلم الاجتماعي داخل المؤسسة:

لقد أدى خلق قوة عمل طارئة و توجيهها لأغراض معينة أو محددة إلى عدم الاستقرار و الأمان على الصعيد الاقتصادي. و هذا بسبب الخوف على منصب العمل أو بالأحرى على فقد الأجر باعتباره قوة اقتصادية يتوقف عليها تحديد المستوى المعيشي للفرد و أسرته.

¹ - بن صاري ياسين المرجع السابق، ص 11.

V- Gérard Lyon- Caen. Le droit du travail. Une technique réversible. Dalloz, 1995, p. 29.

² - حيث تشير الإحصائيات إلى أن العمال المؤقتين الذكور يحصلون على نصف ما يحصل عليه نظرائهم أنهم من العمال الدائمون. ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 68.

¹ - V. Marion Del Sol-op-cit, p 49 et 56. Et Gérard Lyon- Caen . op.cit, p 29.

و خاصة عندما تصبح فرص العمل عرضة للتهديد¹. و هذا ما يترتب عنه آثار سلبية تنعكس على العمال من حيث تفكيك وحدتهم. و على الهيئة المستخدمة من حيث اختفاء الشروط الاجتماعية للإبداع في مجال الإنتاج و تراجع ولاء العمال تجاه مؤسساتهم و تأثر حوافز العمل بشكل سلبي، مما يؤدي إلى تدهور النوعية².

هذا فضلا عن ارتفاع حوادث الشغل نتيجة عدم احترام قوانين النظافة و الأمن و الاستمرار في استعمال آلات قديمة خطيرة و تجنب معدات الحماية، نظرا لكلفتها المرتفعة. أكثر من ذلك يلجأ المستخدمون إلى استعمال الشغل المرن عن قصد في الأشغال الأكثر خطرا . و قد تؤدي عدم معرفة العمال لمكان العمل و لمخاطره، إلى ارتفاع حوادث الشغل المرن و الإضرار بصحة العمال³.

و- العمل بالوقت المجزأ Le travail a temps partagé :

أصبحت المؤسسات مع تطور تقنية تقسيم مهام الاستعمال و التسيير لليد العاملة، تلجأ إلى تقسيم الاستفادة من كفاءات العمال و وقت عملهم. و هذا من خلال ما يعرف بالعمل بالوقت المجزأ ، خاصة و أنها أصبحت بحاجة أكثر إلى الكفاءات و التوظيف في المجالات التقنية (الباحثين، المهندسين...). الأمر الذي لا يتطلب تخصيص مناصب عمل دائمة لهؤلاء. من جهته العامل و أمام صعوبات إيجاد عمل دائم، أصبح يلجأ لممارسة عمله بنفس الكفاءة و القدرات، لكن في أعمال مختلفة و على مستوى مؤسسات متعددة، حيث يدير وقت عمله بنفسه، من خلال توزيعه على امتداد كل السنة وفقا لما يعرف بالوقت الحر. و هذا حسب مهامه المختلفة و الحاجة إليه نتيجة التنقل لفائدة العديد من المستخدمين.

و صورة ذلك أن يظهر العامل في أن واحد كعامل في السكك الحديدية لصالح البلدية، عامل غابات لفائدة مستثمر غابات و سائق لفائدة مؤسسة ما. غير أنه و مهما كانت الحاجة للعمل بالوقت المجزأ على مستوى المنشأة أو اعتماده كوسيلة للنضال ضد البطالة، إلا أنه مع ذلك أفقد العمل

¹ - و مثاله ما نصت عليه المادة السابعة من العقد المبرم بين كل من مؤسسة ميناء مستغانم و السيد م أ المؤرخ في 01 افريل 1999 على انه " يمكن للطرفين قطع العلاقة بدون إشعار مسبق و لا أي تعويض " و هذا ما كرسته الكثير من العقود المحددة المدة المبرمة بين مختلف المؤسسات الاقتصادية و العمال الأجراء. بن عزوز بن صابر، رسالة ماجستير حالات انتهاء علاقة العمل، سنة 2000 ص 51.

² - محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق ، ص356. و انظر

- Gérard Lyon - Caen. Jean Pélissier. Alain supiot. *op.cit.* p 40 §43.

³ - فمثلا في فرنسا سجلت سنة 1990 نسبة 82% من ضحايا التعرض للإشعاعات الأيونية، وهم يشتغلون في إطار العمل المؤقت في المواقع الكهرو نوية، بينما سجلت بنسبة 18% بالنسبة للعمال الدائمين. وفي عام 1992 كان عمال المناوبة عرضت حوادث العمل بعدد 108 عامل مؤقت مقابل 54 لباقي الأجراء من ألف عامل في جميع القطاعات. ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق ص 81 .

الكلاسيكي خصائصه نتيجة لما يتطلبه هذا النموذج من حركة بدنية و فكرية، تقضي على الوحدة المتجانسة للعمال نتيجة تفكيك وحدة مكان و وقت العمل¹.

ز - العمل عن بعد Télétravail :

يعتبر العمل عن بعد أحد أهم صور العمل غير نمطي التي تجسد التغيير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل كونه يفترض أن يتم تنفيذ العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة. و في مكان بعيد عن مكان العمل كمركز للإدارة و إصدار الأوامر و التوجيهات². وهذا من خلال استعمال الكمبيوتر، وسائل الإعلام والاتصال للتحرر من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل، كالأعمال التي تمتاز بسرعة الحركة³ (السكرتارية، كتابة وثائق، الترجمة، المحاسبة، الطبع ..). و قد يتضمن العمل عن بعد تحويل أو نقل النشاطات المعلوماتية و تحويل مركز الشركة نحو الفروع بواسطة الشاشة. كما يتم نقل بعض الأعمال على الشاشة من المؤسسات و منحها لمصالح خدماتية مستقلة. يتعلق الأمر هنا بأعمال دقيقة: كتطوير أنظمة الحاسوب و البيع و مصلحة الزبائن و الإدارة⁴.

يشترط في تكييف العمل عن بعد ثبوت عدم ارتباط العامل عن بعد وتبعيته لمقدم العمل وتحمله لمخاطر النشاط واستفادته من الأرباح. ليلغي بذلك العمل عن بعد المجال الجغرافي لممارسة المستخدم لصلاحياته في إدارة العمال وتحديد شروط تنفيذ عملهم. من ثمة إقصاء قانون العمل كضمان للحماية، خاصة وأن وضعية هؤلاء العمال في إطار نظام العمل الجديد لا يمكن تحديدها بناء على معايير التمييز الكلاسيكية (عامل أجبر أو مستقل).

فحسب الاستقلالية التي يتمتع بها العامل عن بعد في إطار عمله وكذا المسؤولية الملقاة على عاتقه و بالنظر أيضا إلى التبعية الاقتصادية التي تربطه بمقدم العمل، يكون وضعه في الوسط ما بين نوعين من الأشكال التقليدية لممارسة النشاط المهني، ما بين عقد العمل و عقد الوكالة أو عقد مؤسسة،

¹ - كرسست هذا النموذج من العمل غير النمطي الدول الأوروبية، حيث أصبحت الإطارات التجارية تعمل لفائدة ثلاثة أو أربعة مؤسسات في آن واحد. و قد وضحت بعض الدراسات انه رغم سلبياته إلا أن 3/1 العمال بالوقت المجزأ يحضون بفرصة العمل بالوقت الكامل عندما تسمح الأوضاع بذلك. انظر، Des Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? *op.cit* p23 et 26

- انظر محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل، مجلة القضاء و التشريع، العدد 04 ، مركز الدراسات القانونية و القضائية افريل 2005 المرجع السابق، ص 78 .

² - ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 90 و 91.

³ - Des Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ? *op.cit* p 24 et 80.

⁴ - ب. رورب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، مجلة التواصل ، مقاربات سوسيوولوجية للمجتمع الجزائري ، العدد السادس جوان 2000 ص 236 .

استنادا على علاقة شبه تبعية "Para subordination"¹. مع ذلك يظل الأشكال مطروحا فيما يخص تكييف طبيعة العقد الرابط ما بين مقدم العمل والعامل عن بعد. و ما إذا كانت العلاقة بينهما تعتبر علاقة تبادلية أم علاقة تبعية ؟ خاصة امام اعتباره فرصة لخلق مؤسسات جديدة غير مشروعة للمقولة الفرعية². ما يؤكد ذلك خصائص العمل عن بعد. و التي تشمل ما يلي:

- الضغط على تكاليف الإنتاج: و هذا من خلال تجنب المؤسسة المستفيدة من العمل المنجز للتكاليف الناتجة عن توفير المحلات لممارسة النشاط. و ما ينتج عن ذلك من استهلاك للطاقة و المععدات و التجهيزات و مصاريف الصيانة و تعهد المحلات في دفع الضرائب.

- ترشيد طرق التصرف: حيث ينتج عن العمل عن بعد ترشيد واضح للتصرف من خلال اجتناب بعض المستلزمات و مسك الدفاتر و الحسابات الناتجة عن تواجد العمال بمقرات المؤسسات. و كذلك تجنب كلفة التصرف في الموارد البشرية.

- الحد من كلفة اليد العاملة: لا شك و أن العامل عن بعد يكون أقل كلفة من العامل الذي ينجز عمله بمحلات المؤسسة المستفيدة من خدماته. ذلك أن العامل عن بعد يقبل أجرا أقل من نظيره الذي ينتقل إلى مقر العمل و يتحمل التكاليف نتيجة تنقله بين مسكنه و مقر عمله و تواجده بالمؤسسات طيلة مدة العمل القانونية³.

- هذا فضلا عن ارتفاع المردودية و ضمان وقت عمل فعلي بنسبة 89% بالنسبة للمستخدم في المنزل. مقابل 50% بالنسبة للمستخدم في مكتب عمل و غيابات أقل و إتقان للعمل و سرعة أكثر وجودة أكبر. في المقابل يترتب عن العمل عن بعد سلبيات بالنسبة للعامل من حيث ضرورة الاستخدام الجيد للتكنولوجيا و الاتصال، الشيء الذي لا يتوافر إلا بالنسبة للبعض فقط. و خطر الانعزال مقارنة بالعمل داخل المؤسسة. مما يترتب فقدان الانتماء و الاندماج الاجتماعي و الإرهاق، نتيجة فرض الاستقلالية و القدرة على التكيف⁴.

1 - V. Marion Del Sol. *op.cit* p.95.

2- تطور المقولة الفرعية غير المراقبة أدت إلى زيادة العمل غير النمطي و مثال ذلك اللجوء لعمليات مقولة فرعية من خلال تركيب سروايل Jeans مقابل أجور بالقطعة تقوم به نساء عاملات في المنزل. انظر -V. Marie –Ange Moreau, *op.cit*, p 52.

3- محمد صالح الشطي، المرجع السالف الذكر ، ص 73 .

4- في حين تبقى الإيجابيات بالنسبة للأجير قاصرة على اقتصاد الوقت وتكاليف النقل. في حين تفتقد المؤسسة لحركة الموارد البشرية نتيجة تمركزهم داخل منازلهم أو أماكن بعيدة عن مقر المؤسسة أو مكان العمل المحدد من طرف المستخدم. محمد صالح الشطي، المرجع السابق ، ص 73. و 93

Marion Del Sol, *op.cit* p.92

ح- العمل في المنزل Travail à domicile :

اتفق المشرع الجزائري¹ في تعريفه للعامل في المنزل مع التعريف الوارد في اتفاقية العمل في المنزل. هذا من حيث ضرورة توافر شروط ثلاثة: ممارسة العمل في المنزل و مقابل أجر و لصالح المستخدم. و يستوي في ذلك ما إذا كان يعتمد في تنفيذ عمله على مواد أولية وأدوات عمل مملوكة لديه أو قدمت له من مستخدمه. و إن كان تعريف الاتفاقية أكثر وضوحا من حيث اشتراط عدم تمتع العامل من المنزل بدرجة كبيرة من الاستقلالية و التي تسمح بتكيفه على أنه عامل مستقل. في المقابل اشترط المشرع الجزائري أن لا يتولى هذا العامل في المنزل تشغيل أية يد عاملة مأجورة. لأن هذا سيسمح بتكيفه على أنه مقاول فرعي.

يظل العمل في المنزل كعمل غير نمطي يفنقر للحماية والاستقرار و الاندماج الاجتماعي. هذا ما أكدته إعلان "كاتماندو" و الذي أبرز قضايا العاملين من المنزل في جنوب آسيا. و دعا إلى إلحاقهم بنظم الاقتصاد الوطني، تبعا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 و ذلك من خلال وضع سياسات وطنية بشأن فئة العاملين من المنزل في كل بلد من البلدان. كما دعا إلى تأمين الحد الأدنى من الحماية بما في ذلك حق التنظيم النقابي و الحد الأدنى للأجور و السلامة و الصحة المهنيان و الحماية الاجتماعية و الأمومة و العناية بالأطفال و تطوير المهارات المهنية ومحو الأمية. و دعا أيضا إلى تسير النفاذ إلى الأسواق و الموارد الاقتصادية بما في ذلك المواد الخام و التكنولوجيا و العروض و المعلومات و غيرها من الإجراءات.²

ط- عمل الشخص لحسابه الخاص L'auto-emploi :

ساهم في انتشار العمال الخواص هدف المؤسسات في رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف. فبالإضافة إلى سياسة التحفيز و تدمير التعاقد الاجتماعي القديم و خلق قوة عمل طارئة لبعض الوقت في إطار العمل الجزئي و العمل المؤقت، أصبحت الوسيلة الأخرى المحببة لدى الشركات هي تحويل المستخدمين إلى أفراد يعملون لحسابهم الخاص. حيث أصبح الملايين ممن كانوا مستخدمين في السابق، يؤدون اليوم أعمالا خاصة بصفتهم خبراء في الكمبيوتر أو مستشارين في الأسواق أو مسوقي المنتجات.

¹ - و هذا من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل والتي تنص على أنه "يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو يساعده أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية و أدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط.

² - أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق ، ص 47.

حيث أصبحوا يقومون بأداء نفس المهام التي كانوا يؤديونها في السابق كأجراء، لكن مع فارق و هو أنهم لا يحصلون الآن على راتب ثابت، بل يحصلون على مكافآت تختلف من حالة لأخرى و عند الحاجة إليهم فقط. أي أن مخاطر السوق تقع على كاهلهم أنفسهم¹.

ثانيا: الآثار المترتبة عن العمل غير النمطي

إن هذه الصيغ التي تميزت بها مرونة قوانين العمل، تؤكد قدرة التشريع على التطور ومسايرة الأوضاع الجديدة الناتجة عن شدة المنافسة في الأسواق. إن هذه المرونة وان عززت قدرة المؤسسات على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في تقليص أنظمة الحماية الاجتماعية إن لم نقل انعدامها. تشترك في هذه الآثار السلبية مختلف الدول التي تتأهب للاندماج في السوق العالمية، فبعد أن كان العمل المستقر الدائم هو المرجع والغاية التي يطمح إليها كل عامل في إطار عقد العمل غير محدود المدة و الذي يعتبر المدخل إلى الحماية الاجتماعية للعامل، أصبحت هذه الحقائق مع عولمة الاقتصاد مجرد وهم² بعد هبوب رياح التحول على عالم العمل اليومي. حيث فقد الملايين من العمال فرص عملهم. و رغم أن الغالبية العظمى منهم قد حصلوا على فرصة عمل جديدة، إلا أنه تعين على ثلثي هؤلاء الاقتناع برواتب أدنى وشروط عمل أسوء. و قد فاقم خطورة الوضع، الأزمة الاقتصادية العالمية، حيث ارتفع معدل البطالة العالمية إلى 1، 6 % سنة 2009 مقارنة مع 7، 5 % سنة 2007. مما أدى إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل ب 18 مليون شخص عام 2009. كما ارتفعت نسبة العاملين في الاستخدام الهش إلى 53 % من إجمالي العمال. و ارتفع عدد العمال الفقراء إلى 4، 1 مليار شخص، أي 45 % من إجمالي العمال³.

¹ - فبعد أن هبت رياح التحول على عالم العمل اليومي حيث خسر 43 مليون عامل فرص عملهم بين عام 1979 و عام 1995 ارتفع عدد هؤلاء العمال ارتفاعا كبيرا وسريعا ففي الولايات المتحدة مثلا يوجد أكثر من خمسة ملايين ينضمون إلى هذا النوع من العمل، و هم مكروهون على قبوله لأنه خال من الضمانات الاجتماعية، و كثير من هؤلاء يقدمون خدماتهم لأكثر من شركة. و هكذا أصبحت لدى الشركات طاقات احتياطية لا تكفهم شيئا يمكن الرجوع إليها و الاستفادة منها عند الطلب حسب حاجة السوق. ليقضي بذلك على ما كان يعرف في السابق بالأجير اليومي. ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 70.

² - Sophie Boutillier, *op.cit* p 112.

³ - يشير تقرير منظمة العمل الدولية إلى انه عام 2008 كانت معدلات البطالة الأعلى في شمال إفريقيا و الشرق الأوسط حيث بلغت 3،10 % و 4، 9 % على التوالي، و يليها أوروبا الشرقية و جنوب شرق أوروبا و كومونولث الدول المستقلة بنسبة 8،8 % و إفريقيا جنوب الصحراء 9،7 % و أمريكا اللاتينية 3، 7 % . أما أدنى معدل بطالة فكان في آسيا الشرقية بنسبة 8،3 % و تليها آسيا الجنوبية و جنوب شرق آسيا و منطقة الهادئ بنسبة 4،5 % و 7،5 % على التوالي من إجمالي اليد العاملة عام 2008. انظر مجلة العمل الدولية، اللازمة المالية العالمية، اتجاهات الاستخدام العالمية لعام 2009، العدد 65، أكتوبر 2009، ص 23.

هذا ما حدث في الجزائر أيضا، فبعد أن فقد 480.000 مناصب عملهم في الفترة ما بين سنتي 1994 و 1999، تضاعف عدد الأجراء غير الدائمين حيث تجاوز 350.000 في بداية سنة 1994 و تجاوز 800.000 سنة 1997. و هذا بعد أن أصبحت المؤسسات العامة و الخاصة، لا توظف العمال إلا لفترات قصيرة في إطار عقود محدودة المدة أو عقود مؤقتة (Vacation) بنسب 67 % في قطاع البناء. و 41% في الأعمال الفلاحية، و 15 % في الأعمال الصناعية. و هذا حسب التقرير الصادر عن وزارة العمل. الأمر الذي يفسر انخفاض مستويات الأجور بالنسبة لهذه الأصناف من العمال. حوالي 85% من الأجراء غير الدائمين يحصلون على أجر 6000 دج شهريا. كما سجل أيضا انتشار التطور السريع للعمل في المنزل و أنشطة المقاولات الفرعية و العمل بالوقت الجزئي، حيث تجاوز العدد عشرات الملايين¹.

لقد أدى انتشار للعمل غير نمطي إلى سحق شريحة كبيرة جدا من اليد العاملة و إنقاص نسبة العمال المثبتين في وظائفهم بشكل دائم. مقابل تنمية نسبية العمال المؤقتين وأولئك الذين يعملون بعمل لمدة معينة، كل هذا للتهرب من تلك الحماية التي توفرها تشريعات العمل للمثبتين في أعمالهم بشكل دائم. على أساس أن ذلك يؤدي إلى نفقات زائدة و بالتالي ارتفاع تكاليف الإنتاج و عدم القدرة على الانطلاق في عالم المنافسة. إلى جانب العديد من المخاطر مقارنة مع العمل الكلاسيكي نلخصها فيما يلي :

- إن أصحاب هذه الأعمال غير نمطية لا يستفيدون من أي حماية اجتماعية أو قانونية، نتيجة عدم احترام الأجر الأدنى، مدة العمل، الراحة الأسبوعية و التصريح الإجباري بالنشاط للضمان الاجتماعي تجنباً لدفع الاشتراكات. فضلا عن غياب الترقية و ضعف النقابات². كما يحضون بحماية أقل نتيجة تدني شروط و ظروف العمل، كمضاعفة ساعات العمل الإضافية و أوقات الإخضاع المستمر تحت تصرف المستخدم و التي غالبا ما تكون غير مأجورة.

- تراجع البعد الجماعي لعلاقات العمل والحماية الفعلية للعمال من خلال تفكيك الاتحاد في العمل وتقليص التفاعل الجماعي ما بين الأجراء. و هذا بفضل انتشار الأنظمة التقنية في العمل و ما تتطلبه من استقلالية.

1 - Ahmed Akkache, Renforcer la sécurité sociale, op.cit 35 et 39.

2 - Ahmed Akkache, renforcer la sécurité social , op.cit. p 35 et 39. Et Claude Durand, op.cit.p 185.

- تخفيض تكاليف العمل و إلغاء الحماية في مجال أمن العمل، حيث يعاني العمال في الاقتصاد غير النظامي من اشد حالات العجز في العمل اللائق¹.
- تحميل العمال مخاطر المؤسسة وهذا بعد أن أصبح المستخدمون يفرضون عليهم إجرار النتائج، ويعتبر عدم تحقيقها سببا للتسريح.
- ضرب هدف العمل المأجور في الاندماج الاجتماعي نتيجة الانعزال التقني والمهني خاصة في مجال العمال عن بعد.

الفرع الثاني: ظهور تنظيم جديد لوقت العمل

لقد اعتبر تخفيض مدة العمل أحد أهم مطالب النقابات العمالية. هذا لما يترتب عليه من آثار ايجابية تنعكس على صحة العمال و استغلال أوقات فراغهم و حياتهم الشخصية و العائلية، انطلاقا من مبدأ تحسين ظروف العمل و حفظ الحياة الخاصة للعامل². ليتخذ بذلك مسألة تخفيض وقت العمل أبعادا إيديولوجية و اجتماعية، مشكلة مظهرا للتطور الاجتماعي و المكتسب من خلال النضال الجماعي ضد الاستغلال المكثف لقوة العمل، و حفظ الكرامة الإنسانية لعامل و لمواطنته³.

إلا أن تأثير عالم الشغل بالتطور التكنولوجي و التقني أفرز تطورات أخرى على مستوى تنظيم الإنتاج و تسير اليد العاملة. كما جعل قانون العمل محل نقاش لما كرسه من مطالب و ضغوطات و نزاعات. و هذا نتيجة فتحه المجال أمام المستخدمين بدافع المنافسة و متطلبات المرونة لمخالفة القواعد القانونية و تدعيم حريتهم لاتخاذ القرار في تطوير أنظمة وقت العمل.

ليصبح تخفيض وقت العمل في أبعاده الثلاثة وقت العمل اليومي و السنوي (العطل مدفوعة الأجر) و مدى الحياة (التقاعد) أحد أهم مساعي المستخدم اعتمادا على سلطته المنفردة. فضلا عن تعزيزه مجال التفاوض الجماعي و الذي يتيح له إمكانية التهرب من بعض أحكام قانون العمل. الأمر الذي يضر بمصالح العمال⁴. ليتخذ بذلك تخفيض مدة العمل بعدا اقتصاديا يقوم على مرونة تسير اليد العاملة و إعادة توزيع العمل لرفع الإنتاجية و خفض التكاليف.

¹ - انظر قرار منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق و الاقتصاد غير النظامي لسنة 2002 . مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة و الصحية، برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة، العدد 63، مارس 2009. ص9 و ما بعدها.

² - V. Marion Del Sol, *op.cit* p.95.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 124 و 125.

⁴ - V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammauel, *op.cit*, p 21 § 39 et 22 § 27.

V. Sophie Boutillier, Travail et entreprise règles libérales et « globale management ». série clichés, collection l'esprit économique, Innoval, 2005 p 12.

بذلك أصبح وقت العمل في ظل العولمة الاقتصاد ثروة قابلة للتقسيم¹. و هذا من خلال إجراء موازنة ما بين العمل المتوافر و الأشخاص العاملين اعتمادا على آليات معينة، رغم كل ما يترتب عنها من انعكاسات سلبية، من خلال :

أولا - تخفيض وقت العمل :

يمكن تخفيض من وقت العمل في شكل فردي أو ما اصطلح على تسميته بالعمل بالوقت الجزئي كما قد يتخذ شكل آخر و هو تخفيض جماعي يشمل عدد ساعات العمل الموزعة على أيام الأسبوع .

1- التخفيض الفردي لوقت العمل (العمل بالوقت الجزئي)

يعتبر العمل بالوقت الجزئي² امتياز كرسته تشريعات العمل لفائدة المؤسسات المستخدمة كوسيلة مرونة، تسمح لها بالتخفيض الفردي لوقت العمل. و هذا كلما استدعت الظروف الاقتصادية تضيق دائرة النشاط الاقتصادي. المشرع الجزائري³ بدوره أجاز لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل. و هذا من خلال تقليص مدة عمل الأجراء بما يقل عن المدة القانونية للعمل، على أن لا تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل و العامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل⁴. ليعتبر بذلك العمل بالوقت الجزئي وسيلة ذات هدف مادي مزدوج:

¹ - ماموني فاطمة الزهراء، التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي التي تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، العدد الثالث 2013 ص 146 .

² - يعرف العامل بالوقت الجزئي على أنه شخص مستخدم نقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين. و يشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين" إلى العاملين طيلة الوقت الذين يرتبطون بعلاقة استخدام من النوع نفسه. يعملون في العمل نفسه أو المهنة نفسها أو في عمل مهنة مماثلين المستخدمين في المؤسسة نفسها، أو المستخدمين في المنشأة نفسها حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، أو المستخدمين في فرع النشاط نفسه حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين. في حين لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادلة لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية عاملين بعض الوقت. حسب التعريف الوارد عن اتفاقية العمل لبعض الوقت رقم 175 الصادرة سنة 1994. يستعمل أيضا مصطلح العمل بعض الوقت والعمل بدوام جزئي. أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 60.

³ - هذا من خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1999 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

⁴ - هذا طبق للمادة 02 من المرسوم السالف الذكر. أما المشرع الفرنسي فقد وسع تعريف العامل بالوقت الجزئي حيث يعتبر كذلك، كل من تقل مدة عمله عن المدة القانونية للعمل أو عن مدة العمل المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية، أو عن مدة العمل الشهرية، أو مدة العمل السنوية. أنظر المادة 1-3123 قانون العمل الفرنسي المرجع السابق . في هذا المجال أكد الاجتهاد القضائي على أنه يعتبر بمثابة أجبر بالوقت الجزئي الأجراء الذين يؤدون عملهم لمدة 32 ساعة

- الهدف الأول: تستفيد المؤسسة من تخفيض التكاليف الاجتماعية في كل ما يتعلق بالالتزامات المالية التي تفرضها السياسة الاجتماعية على المنشآت، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية و المبالغ الواجب تخصيصها للخدمات الاجتماعية. إلى جانب تخفيض الأجور، يتضح ذلك من خلال كفاءات وطرق دفعها، حيث تتناسب تماما وساعات العمل المنجزة من طرف الأجير.

هذا ما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالوقت الجزئي. و التي نصت على أن يتقاضى العاملون بالتوقيت الجزئي راتبا نسبيا مقارنة مع راتب الأجراء العاملين بالتوقيت الكامل. و كذلك الوضع بالنسبة للتعويضات القانونية أو المتفق عليها حيث تكون وفقا للمدة الفعلية للعمل¹.

- الهدف الثاني: يتمثل في عدم تكيف اللجوء للعمل بالوقت الجزئي على أنه استخدام تعويضي. الأمر الذي يتيح الفرصة أمام المستخدم لاستغلال المدة المتبقية الناتجة عن الفارق ما بين المدة القانونية للعمل و المدة الجديدة بعد التخفيض. و هذا من خلال طلب تنفيذ ساعات عمل خارج ساعات العمل الأصلية، دون أن يحظى الأجير بأي امتياز فيما يخص التعويض عنها، حيث يتم اعتبارها ساعات إضافية و لكن يتم تعويضها بالراحة و ليس بمنح إضافية. مما يؤدي إلى إمكانية التعسف من طرف المستخدم في اللجوء للعمل بالوقت الجزئي. خاصة و أن المشرع الجزائري فتح المجال أمام المستخدم باللجوء إليه كلما كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

بخلاف المشرع الجزائري، أورد المشرع الفرنسي بعض الحدود من حيث لجوء المستخدم إلى العمل بالوقت الجزئي، حيث يتم اللجوء إليه إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو أخذ رأي لجنة المؤسسة أو بقراره المنفرد بعد إعلام مفتشية العمل. على أن يلتزم بتقديم برامج توزيع وقت العمل و تخفيضه للجنة المؤسسة على الأقل مرة في السنة².

أسبوعيا مقارنة بـ 39 ساعة عمل للعاملين طيلة الوقت المماثلين. أنظر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 23 جوان 1993، قانون العمل الفرنسي المرجع السابق ص 724.

¹ - و هذا طبقا للمادة 11 من المرسوم السالف الذكر، في نفس المجال، أكد المشرع الفرنسي على أنه يؤخذ بعين الاعتبار مدة عمل الأجير العامل بالوقت الجزئي و أقدميته داخل المؤسسة لتحديد أجره مقارنة بأجير يتمتع بنفس الخصائص المهنية والذي تشغل بالتوقيت الكامل في المؤسسة. أنظر المادة 10-3123 من قانون العمل الفرنسي.

² - رغم ذلك ثبت أمام ضرورات التنافس تجاوزات المستخدمين والتعسف في اللجوء للعمل بالوقت الجزئي حيث ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية على التأكيد على أنه التسريح الناتج عن رفض أجير عامل بالوقت الجزئي قبول تعديل توزيع وقت عمله و المفروض من طرق المستخدم بغرض الأذى و التحرش و ليس بسبب مصلحة المؤسسة يعتبر بدون سبب جدي و حقيقي. عن قرارها الصادر بتاريخ 14 أكتوبر 1998. و في قرار آخر أكدت على أنه: رفض الأجير قبول التغيير الجاري على ساعات عمله بقرار من المستخدم في إطار ممارسة سلطته في الإدارة يمكن أن يكون مشروعا، خاصة أن هذا التغيير لا يتلاءم مع الالتزامات العائلية للأجير، 9 ماي 2001، ص 224.

رغم ذلك ثبت أمام ضرورات التنافس، تضاعف اللجوء إلى الاستخدام بالوقت الجزئي و التي تمثل نسبة 80% من النساء العاملات¹. الأمر الذي يؤدي إلى عدم تكافؤ فرص النفاذ إلى جميع جوانب المشاركة الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و عدم مواجهة العوائق على أساس الجنس.

2- التخفيض الجماعي لوقت العمل :

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في كل القطاعات² على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل. هذا و في حين أجازت المادة 04 من الأمر المذكور تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل و لكن فقط بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق، إلا أنه مقابل ذلك تركت تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. مما يؤكد على أن المشرع الجزائري أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل، إما بمقتضى التفاوض الثنائي أو التشاور الثلاثي. لتكون نتيجة ذلك ترك أمر تنظيم توزيع المدة القانونية للعمل وفق ما يتناسب و طبيعة كل قطاع و مؤسسة و متطلباتها.

إن فتح المشرع الجزائري مجال التفاوض في مجال تنظيم ساعات العمل، يطرح فرضية أن يتضمن هذا التنظيم، تخفيض لوقت العمل و ما يصاحبه من إمكانية خفض للأجور. خاصة و أن المشرع الجزائري و إن حدد المدة القصوى للعمل و التي لا يمكن تجاوزها، إلا أنه لم يتحدث عن إمكانية النزول عنها³. الأمر الذي يسمح للمستخدم بتحديد المدة العادية للعمل بعدد ساعات يقل عن المدة القانونية. و هذا استنادا على سلطته في تعديل عقود عمل أجرائه، ليجدوا أنفسهم أمام واقع تخفيض أجورهم.

¹ - تسعى النساء العاملات إلى الاستفادة من ساعات عمل مرنة تسمح لها بالتوفيق ما بين حياتهن المهنية وحياتهن الخاصة، خاصة العائلية. كما تشكل نسبة العاملين بالوقت الجزئي 15% من مجموع العمال في حين أن 40% منهم يعانون من تعسفات المستخدمين في ما يخص الحقوق المرتبطة به أنظر،
Del Sol, *op.cit*, p 95.

² - و هذا طبقا للمادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ج ر عدد 3 لسنة 1997، و هذا بعد أن كانت 44 ساعة طبقا لقانون 11/90. كما ألغى هذا الأمر بموجب المادة 08 منه المواد من 22 إلى 26 من نفس القانون.

³ - يعتبر الحد الأقصى لمدة العمل من النظام العام ، أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 126 .

اعتبرت هذه التقنية المزدوجة في تخفيض وقت العمل وخفض الأجور الأكثر حداثة و استعمالا في دول الاتحاد الأوروبي¹. و هي و إن كانت المصدر الأكبر لنزاعات العمل، إلا أنها مع ذلك تعتبر أحد العناصر اللازمة والضرورية لإعادة تنظيم أنظمة العمل. و المحرك الأساسي لإعادة أنظمة الإنتاج وصياغة مفاهيم العمل و الكفاءة و الخصائص المهنية و اتجاهات أنظمة التكوين. كل هذا من أجل البقاء في دائرة المنافسة و الاستجابة لضرورات السوق و التكيف و المعطيات الاقتصادية الجديدة و تطوير المؤسسات². ليصبح من أولويات السياسة الاجتماعية العامة التي سعت إلى تكريسه من خلال وضعيتين:

- الوضعية الأولى: يمكن من خلالها للمستخدم أن يتخذ قرار تخفيض وقت عمل أجرائه بإرادته المنفردة، و إن كان هذا الوضع أقل امتياز بالنسبة له، مقارنة مع ما يرتبه الوضع الثاني من فوائد و مزايا. حيث لا يمكنه في هذه الحالة تخفيض الأجور.

- الوضعية الثانية: يتم تخفيض وقت العمل من خلال التفاوض، حيث يقترح المستخدمون تخفيض وقت العمل، في حين يتمتع العمال بمرونة ساعات عملهم³. رغم عدم قانونية هذه الوضعية، إلا أن السلطات ساهمت في تطوير آليات "التخفيض الاتفاقي لوقت العمل".

و هذا من خلال منح امتياز للمستخدم بالاتفاق على خلاف ما نص عليه القانون و التفاوض لإجراء تعديلات على وقت العمل. يشمل هذا التعديل تخفيض وقت العمل، إلى جانب تخفيض التكاليف الاجتماعية في كل ما يخص الالتزامات المالية التي تفرضها السياسة الاجتماعية على المنشآت المختلفة، كاشتراكات التأمينات الاجتماعية و المبالغ الواجب تخصيصها للخدمات الاجتماعية⁴.

¹ - تعزيزا لفكرة تقسيم الشغل في بعض الدول الأوروبية، أصبح العمال المههدون بالطرد لأسباب اقتصادية يقبلون التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية ليحافظوا على مواطن عملهم. ففي ألمانيا مثلا توصلت الحكومة إلى المحافظة على أكثر من 200.000 منصب عمل سنة 1993 بفضل التقيص من ساعات العمل الأسبوعية مقابل منحة إضافية تسدها الدولة لتعويض الخسارة في الأجر الناتجة عن هذا التقيص. و توصلت شركة فلسفاقن Volkswagen إلى التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية إلى 28 ساعة باتفاق مع النقابات. و تمكنت بذلك من المحافظة على 30.000 منصب شغل كانت مهددة بالإلغاء. تلك بعض نماذج التي توصلت إليها بعض الدول لإعطاء مزيد من المرونة لتشريعاتها الاجتماعية. محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، المرجع السابق، ص 34 .

² - V. Nouvelles formes d'organisation du travail. Quelles flexibilités ?, p 20 et 30.

³ - لقد كان التفاوض حول تخفيض وقت العمل محل اهتمام الشركاء الاجتماعيين منذ 20 سنة.

V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammauel, op. cit, p 936 § 934.

⁴ - في هذا المجال تمت مراجعة التشريعات الاجتماعية في كل من فرنسا و بلجيكا. هذا أمام خطر الطرد و البطالة التي أصبحت تهدد عددا كبيرا من العمال بسبب المنافسة، فقد توصلت إيطاليا إلى إعداد عقود عمل جديدة تسمى عقود التضامن، يقبل العمال بمقتضاها التقيص من ساعات العمل و تتحمل الدولة و صاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن تخفيض ساعات العمل. محمد الناصر، المرجع السابق، نفس الصفحة.

على أن تتحمل الدولة و صاحب العمل نسبة من النقص في الأجر الناتج عن تخفيض ساعات العمل. هذا ما كرسه قانون quinquennale الصادر سنة 1993 و المعدل بموجب قانون روبـان "Loi Robien" الصادر سنة 1996 و القانون الصادر سنة 1998¹ . و قد ذهب القانون الصادر بتاريخ 19 جانفي 2000 في نفس المجال إلى تكريس مبدأ " تطوير التفاوض و تخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي. إنما يشترط فقط أن يكون مصدر التخفيض هو الاتفاق المشترك الناتج عن التفاوض و ليس بقرار المنفرد للمستخدم.

3- انعكاسات تخفيض وقت العمل على حقوق الأجراء :

أن مرونة وقت العمل و إن عززت قدرة المؤسسات الاقتصادية على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت بالمساس بالحماية الاجتماعية لهم وبأمنهم الاجتماعي، حيث يضطر العمال لقبول تخفيض عدد ساعات عملهم إلى جانب تخفيض الأجور لكونه لا يعتبر إلا تغييرا في شروط العمل و لا يشكل تعديلا لعقد العمل و إلا سيكون التسريح مصيره في هذه الحالة الأخيرة².

فضلا عن ذلك قد يلجا المستخدم للعمل السري كوسيلة غير مشروعة لتخفيض وقت العمل سيما أمام اضطرار العمال لقبوله أمام حاجته الاقتصادية و استحالة إيجاد عمل مصرح به. مما يؤدي إلى ميلاد فئة مستخدمين يشغلون وظائف غير منظمة، ما دامت علاقة استخدامهم قانونا و عمليا لا تخضع لتشريعات العمل و لا لتشريعات الضمان الاجتماعي. مما يؤدي إلى بناء اقتصاد باطني مواز يقوم على استغلال اليد العاملة³.

ثانيا: تكييف وقت العمل

الأصل أن يتم تحديد توقيت العمل العادي استنادا إلى المعايير الكلاسيكية في عدم تجاوز المدة اليومية و الأسبوعية للعمل. غير أن هذا البعد الاجتماعي لمدة العمل تراجع منذ صدور قانون 1982

¹ - قانون روبان "Loi Robien" الصادر بتاريخ 11 جوان 1996، تضمن الإعفاء من التكاليف الاجتماعية بنسبة 40% خلال السنة الأولى، ثم 30% في السنوات التالية التي تم خلالها تخفيض مدة العمل، و هذا لفائدة المؤسسات التي تقوم بتخفيض وقت العمل إلى أقل من 10%. على أن تتكفل بزيادة عدد العمال سنويا، يخص هذا التخفيض أيضا الأجور المدفوعة للعمال على أن تحافظ المؤسسة على عدد العمال على الأقل لمدة سنتان. مقابل أن تستفيد من الإعفاءات على امتداد لسبعة سنوات.

- V. Marion Del Sol. *op.cit* p.99

² - ما جسده قانون العمل الفرنسي الصادر سنة 2000، و الذي كرس أحكاما خاصة لمواجهة وضعية رفض الأجراء للتعديلات الطارئة من خلال نص القانون

V. Marion Del Sol. *op.cit* p.99.

- المادة 7-1222 من قانون العمل الفرنسي .

V. Code du travail, Dalloz 70 édition 2008, p 70

³ - ماموني فاطمة الزهراء، التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة، المرجع السالف الذكر ص 152 .

الفرنسي، و هذا بعد أن برزت مع عولمة الاقتصاد مطالب جديدة تقوم على اعتبار التنظيم الزمني للعمل معيارا حاسما لضمان الرخاء الاقتصادي. و هذا من خلال تكييف وقت العمل حسب متطلبات الإنتاج. غير أن هذا الوضع فرض تضاربا في مصالح الأطراف¹. ليعرف نظام التوقيت الجماعي و الموحد للعمل و تبعاته خلال كل السنة، تراجعا لفائدة تعدد التنظيم لساعات العمل، حسب مواسم السنة و احتياطات المؤسسة، اعتمادا على التفاوض حول توقيت العمل و مرونته. و هذا نتيجة لتغير وعدم انتظام ساعات العمل بصورة متواصلة، اعتمادا على آلية تعديل و تكييف وقت العمل².

يهدف تكييف وقت العمل Aménagement de temps du travail إلى تهيئة الظروف التي تسمح بتأسيس تنظيم جديد للعمل، يقوم على اعتماد الأوقات المرنة. أي مدة عمل ثابتة بمواعيد متغيرة. و ذلك من خلال صور مختلفة تشمل:

- **الصورة الأولى:** تشمل مدة العمل المتنوعة على أساس الإمكانيات و الأسبوع المتغير، أي تبني نظام عمل حسب ضرورات الإنتاج، مما يسمح للمؤسسات بالتمتع بحرية واسعة و المناورة في تسيير اليد العاملة³.

حيث يتم توزيع مدة العمل على كل أو جزء من السنة، و تغيير ساعات العمل من أسبوع لآخر أو من جزء من السنة لأخرى، حسب متطلبات النشاط ارتفاعا و انخفاضاً، و هذا على مدار كل السنة من أجل تكييف نظام العمل ما بين الحاجة لليد العاملة و الضرورات الاقتصادية للنشاط. هذا ما أكده المشرع الفرنسي من خلال نصه على إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات أو اتفاق جماعي للعمل تغيير توزيع مدة العمل الأسبوعية أو الشهرية، على امتداد كل السنة أو جزء منها بشرط أن لا تتجاوز المدة الأسبوعية أو الشهرية متوسط مدة العمل المحددة في عقد العمل وهذا على امتداد كل السنة⁴.

- **الصورة الثانية:** يعتبر من التكييف أيضا لوقت العمل ما جسده قانون العمل 19 جانفي 2000 وهذا باعتماد تخفيض مدة العمل الأسبوعية العادية، من خلال منح يوم أو نصف يوم عمل راحة. الأمر الذي يمكن أن يترتب عنه نظام سنوي جديد لوقت العمل.

¹ - V. Marion Del Sol. *op.cit* p.74 et 75. Claude Durand, Alain Pichon, *op.cit*.p301

² - Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes , l'harmattan , logique social 2003.p310.

³ - وفقا لهذا المفهوم يمكن توزيع مدة العمل الأسبوعي و التي تقدر بأربعين ساعة بناء على قاعدة شهرية أو سنوية وفقا لمبدأ السنوية. و الذي يسمح بتعويض الأسابيع التي لم يتم العمل فيها و من ثمة استبعاد الساعات الإضافية. إن هذه المعطيات تمنع النقابات من قبول تسوية تقوم على سنوية ساعات العمل.

Mansour Hellal, Législation social et promotion de l'emploi. revue de la jurisprudence et de la Législation, n 4 , Avril 2005 . p30

⁴ - و هذا طبقا لنص المادة 25/ 2123 من قانون العمل، المرجع السابق، ص 726.

إن تخفيض مدة العمل إلى أقل من المدة الأسبوعية العادية بمنح يوم أو نصف يوم راحة، يعتبر وسيلة لتنظيم جديد سنوي لوقت العمل استناداً على " مبدأ سنوية المدة القانونية للعمل " ، حيث يتم تغيير ساعات العمل و تكيفها و تخفيضها حسب ضرورات الإنتاج و متطلبات السوق، على أن لا تتجاوز المدة السنوية للعمل¹ . حدد القانون المذكور أعلاه شروطاً يجب توافرها لتخفيض مدة العمل الأسبوعية العادية² :

الصورة الثالثة: تشمل العمل القسري أو الجبري ارتباطاً بالأشكال الجديدة لتنظيم وقت العمل و التي تزيل كل الحدود ما بين وقت العمل الفعلي و وقت الفراغ، يلجأ المستخدمون من خلال الاتفاقيات الجماعية أو القرار الفردي للمستخدم بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال إلى تمديد الفترات الثابتة من خلال إجبارهم على الخدمة المتتابة من أجل البقاء تحت تصرفهم خارج ساعات العمل العادية، تلبية لطلب التدخل كلما استدعت الحاجة ذلك³ .

ثالثاً: الآثار المترتبة عن التوزيع الجديد لوقت العمل

يترتب عن التوزيع الجديد لوقت العمل آثار سلبية، تمس الاستقرار الاجتماعي للعمال و تقيد من حرياتهم و تؤدي إلى تفكيك بنية وقت العمل .

أ- عدم الاستقرار الاجتماعي للعمال :

ذوي المسؤوليات الأسرية⁴ من الجنسين، و الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم أو أعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم. خاصة و أن هذه المسؤوليات تحد من إمكانات الاستعداد من أجل مزولة نشاط اقتصادي أو الالتحاق به أو المشاركة فيه أو الترقى فيه، نتيجة إزاحة ساعات العمل و تغييرها مقارنة مع التوقيت الجماعي و الموحد⁵ .

¹ - لم يعد الأسبوع يعتمد كمرجع واضح من أجل تحديد مدة العمل، بل أصبح يتم توزيعها بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة، أي تقدير الحجم الساعي للعمل على امتداد كل السنة، الأمر الذي أدى إلى ميلاد معيار جديد يعتمد كمرجع يطلق عليه مبدأ السنوية" .

V : Steffen behndorff, Les nouvelles formes d'organisation de travail, *op.cit.* p01.

² - المادة 19-3122 من قانون العمل الفرنسي المرجع السابق.

³ - و هذا على أن يتم أخطارهم خمسة عشرة يوماً قبل ذلك أو بيوم على الأقل في حالة الظروف الطارئة.

V : Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud.*op.cit.*

⁴ - أنظر اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981.

⁵ - عن مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 85 و 86.

ب- تقييد حريات العمال :

من الآثار السلبية لإلزام العامل لاستمرار في خدمة مستخدمة استجابة لطلب التدخل في حالة الضرورة، تقييد حرياته و عدم قدرته على مباشرة التزاماته الشخصية و انشغالاته الخاصة، حتى و لو اقتصر الأمر على بقاءه في محل إقامته.¹

ج- تفكك بنية وقت العمل :

تفككت بنية وقت العمل وهذا من خلال اعتماد مبدأ التكييف الزمني حسب الطلب و عدد القطع و تاريخ التسليم و أجال التصدير و مدة التوزيع. لتقضي بذلك المبادئ الجديدة لتحديد مدة العمل " مبدأ السنوية " و " مبدأ التحديد الفردي لوقت العمل" أو ما يعرف " بالوقت الحر" على المفهوم الكلاسيكي للعمل و لوقت العمل. و ليظهر بدلا منه محتوى جديدا للعمل، يعتبر انعكاسا للتكنولوجيا و الحوافز و القيم المهنية. و كذلك الحاجات التي يجب إشباعها بواسطة العمل.²

إن التنظيم الجديد للعمل أصبح متغيرا لارتباطه بمدة العمل و محتواها. فالمرجع في توزيع ساعات العمل أصبح يتم بناء على متطلبات العمل وليس الخبرة والتنظيمات الاجتماعية والجماعية. الأمر الذي لا يترتب عنه فقط إزاحة ساعات العمل و عدم انتظامهما مقارنة مع وقت العمل المعتاد، إنما يؤدي أيضا إلى فقدان الأجير التحكم و السيطرة في جدول أعماله. خاصة مع ضعف و تراجع القواعد المنظمة لوقت العمل.

فالأُسبوع لم يعد يؤخذ به كمرجع موضح يعتمد عليه لتحديد وقت العمل، و الذي أصبح يتم توزيعه بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة وفقا لما يعرف بمبدأ السنوية في حساب مدة العمل. أو حتى الاعتماد على فترة تتضمن العديد من السنوات³. كل هذه المظاهر تتنافى و هدف العمل المأجور بمعناه الكلاسيكي. ذلك أن الاستقرار لا يعني ضمان العامل من انتهاء عقد عمله فقط. و لكن ضمان استمراره في أداء عمله في ظل نفس الشروط⁴.

¹ - V : Jean Pélissier, *op.cit*, p 920.

² - ب. رورب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، المرجع السابق، ص 233 .

³ - فقد سجل سنة 1992 فقط نسبة 52% من الأعمال التي تحظى بنفس وقت العمل في كل الأيام مقابل 65% سنة 1978 و 59% سنة 1984 مما يؤكد انخفاض نسبة العاملين بساعات عمل منظمة طيلة الأسبوع أكثر تفصيل أنظر

V : Marion Del Sol, *op.cit*.p 74.

⁴ - ماموني فاطمة الزهراء، التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة، المرجع السالف الذكر ص 169 .

المطلب الثاني: تقسيم مهام التسيير و الاستعمال لليد العاملة

خلافًا للوضع الكلاسيكي في وجود أجراء قارين و مندمجين في مؤسسة تابعين لها، أصبح المستخدم لا يترجع أمام ضرورة التنافس حول مضاعفة الإنتاج بأقل التكاليف و التحرر من الالتزامات اتجاه اليد العاملة في اللجوء إلى الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج. مما أدى إلى ميلاد شكل جديد لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية بل ثلاثية الأطراف ، نظرا لتقاسم المهام ما بين التسيير و الاستعمال لليد العاملة.

و هنا يثور الإشكال حول وجود مستخدم متبوع لكن مستفيد آخر مسؤول، طالما أن الأمر يتعلق باجتناب أجراء تم تشغيلهم من طرف الغير رغبة في البحث عن التحرر من الالتزامات المفروضة على المستخدم في تحمل تكاليف اليد العاملة. يتعلق الأمر إما بتأدية خدمات في إطار ما يعرف بالمقولة الفرعية و إما باللجوء إلى التزود باليد العاملة الضرورية في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت. فالى أي مدى يشكل كل من أسلوبى المقولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت عائقا أمام ممارسة العمال حقهم في التفاوض الجماعي ؟

الفرع الأول: المقولة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

تعددت أشكال المقولة و تنوعت صورها في العصر الحاضر، و كثر الإقبال عليها سواء على الصعيد الحكومي بإنشاء العديد من المرافق الحكومية كالمصانع و المستشفيات و المدارس، أو على الصعيد الشخصي في الإنشاء و التعمير، مما كان له الأثر الواضح في اقتصاد البلاد و في أوضاع العاملين في هذا القطاع¹ . كما كثرت عملية الاستعانة بمؤسسات العمل المؤقت من أجل توفير اليد العاملة.

أولا: المقولة الفرعية

اعتمدها المقاولين الاقتصاديين أسلوبا جديدا لتقسيم العمل سعيا لتحقيق هدف مزدوج من حيث ضمان مرونة تجهيز الإنتاج في المنافسة حول مضاعفته من جهة، و كذا مرونة الشغل من جهة ثانية². و هنا يبرز خطر واقع هذه العمليات، بعدما تأكدت رغبة المؤسسات في البحث عن إخفاء عمليات

¹ - إبراهيم شاشو، عقد المقولة في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 26 العدد الثاني سنة 2010، ص 744 .

² - لقد عرفت المؤسسات الجزائرية تقنية المقولة الفرعية كأسلوب جديد في التسيير الاقتصادي وهذا يهدف تسهيل التسيير و تأمين درجة أفضل من نوعية الخدمات و الأمن و التكاليف. في هذا المجال نصت المادة 546 من القانون المدني الجزائري على أنه " يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل في جملة أو في جزء منه إلى مقاول فرعي، إذا لم يمنعه من ذلك شرطا في العقد، أو لم تكن طبيعة العمل تفرض الاعتماد على ثقافته الشخصية"، أمام هذا النص الوحيد للقانون المدني، يكون المشرع الجزائري اعتبر المقولة الفرعية عملية اقتصادية محضة، لا تخص في شيء قانون العمل.

الإنتاج التي تكون أقل فائدة مالية و أكثر كلفة اجتماعية. و هذا بلجوء طالب تنفيذ الخدمة بدلا من توظيف و إبرام عقود عمل و الحصول على اليد العاملة اللازمة، إلى متعهد ثانوي ليزوده بها، ليتمكن بذلك من نقل التكاليف الاجتماعية على عاتق المتعهد الثانوي. رغم ما يمكن أن يترتب عن هذه العمليات من آثار اجتماعية سلبية تمس بحق العمل و استمرارية و استقراره، إلا أن المشرع الجزائري لم ينظم أحكامها في مجال قانون العمل، على خلاف المشرع الفرنسي، خاصة عندما يكون المقصود من المقابلة الفرعية التزود باليد العاملة الضرورية رغبة في إلقاء تكاليف و أعباء العمال على عاتق الغير، و هذا من خلال اللجوء إلى استعمال يد عاملة تابعة لمستخدم آخر، لينطبق بذلك على المقابلة الفرعية مصطلح الاتجار باليد العاملة، طالما أن الهدف هو تحقيق الربح الناتج من خلال الفارق ما بين الأجور التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له و المبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة.

و هنا تبرز خطورة هذه الصورة للمقابلة. و يؤكد على ذلك الآثار الاجتماعية السلبية التي يمكن أن تترتب عنها.

ثانيا: مؤسسات العمل المؤقت

يعد اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت تقنية ثلاثية تضع الأجير بين مستخدم حقيقي متنوع - و المتمثل في مؤسسات العمل المؤقت - و الذي يربطه به عقد عمل و ما بين آخر مستعمل لا يربطه به أية علاقة قانونية سوى العقد الرابط ما بينه و ما بين مستخدمه الأصلي. لكن يستفيد من قوة عمله و يخضع في ذلك لسلطته، الأمر الذي يهدد استقرار الشغل¹.

فرغم أن هذا النوع من العمل يعد وسيلة لمرونة التسيير لليد العاملة، إلا أنه أيضا مصدرا للمخاطر. خاصة أنه يقف عائقا أمام ممارسة الحقوق الثابتة للأجراء كالحق في الإضراب و تمثيل العمال و الحق النقابي. يترتب عن هذا الأمر فقد بعض المزايا الاجتماعية و قد يحول دون خلق الانسجام في مجموعة العمال المؤقتين و الدائمين للمؤسسة المستعملة و اندماجهم.

خاصة أمام ارتباط العمال بمستخدمين، مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم فعلي للأجراء و المؤسسة المستعملة التي لها أيضا بعض التزامات المستخدم في مواجهة الأجراء.

¹ - يعد العمل المؤقت نشاطا يشتمل على وضع إجراء تابعين لمؤسسات متخصصة تدعى مؤسسات العمل المؤقت في خدمة مؤسسة أخرى مستعملة، و ذلك بصفة مؤقتة ليظهر بذلك العمل المؤقت كشكل جديد للعلاقات المهنية التي تربط ما بين ثلاثة أشخاص. مؤسسة يطلق عليها المؤسسة المستعملة و التي بدلا من أن توظف اليد العاملة التي تكون بحاجة إليها، تقوم بطلبها من مؤسسة أخرى يطلق عليها مؤسسة العمل المؤقت و التي تتكفل بان تضع في خدمة الأولى أجراء يطلق عليهم عمال مؤقتين تتولى تشغيلهم و دفع أجورهم لهذا الغرض. انظر.

- Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social, PFCP1996.p.121.

أمام خطورة الوضع أكد المشرع الفرنسي على ضرورة وجود عقد الوضع في الخدمة الذي يربط المؤسساتين. و الذي يجب أن يشتمل على أسباب اللجوء للعمل المؤقت- و التي يجب أن تكون مطابقة لحالات إبرام عقود محددة المدة - و مدة الوضع في الخدمة و محتوى العقد بما فيه مكان العمل و الأجر الذي يجب أن يكون مطابقا للأجر الذي يتقاضاه أجير تابع للمؤسسة المستعملة و يتمتع بنفس الخاصية المهنية. إلى جانب إلزام مؤسسة العمل المؤقت كمستخدم حقيقي، بدفع الأجر للعمال خلال مدة المهمة التي يؤديون فيها العمل لفائدة المؤسسة المستعملة. و دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و التعويضات المنجزة عن الانتقال للمؤسسة المستعملة.

أما عن أقدمية أجير مؤسسة العمل المؤقت فتشمل كل الفترات التي يرتبط فيها بمؤسسة العمل المؤقت. من جهة أخرى تلتزم المؤسسة المستعملة كمستفيد مباشر من قوة عمل الأجراء بتطبيق النصوص التشريعية المطبقة في مكان العمل، فيما يخص شروط تنفيذ العمل بما فيها العمل الليلي و النظافة و الأمن و عمل النساء و الأطفال القصر و هذا طيلة مدة المهمة¹.

الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية السلبية للمقابلة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت

رغم كل الايجابيات التي يمكن أن يوفرها تطبيق اسلوبي المقابلة الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت إلا أن الأمر انحرف عن مساره الايجابي و اتخذ منحى سلبي مؤثرا بذلك عن حقوق العمال الاجتماعية. أما ظاهرة مؤسسات العمل المؤقت تظهر أكثر في تشغيل حراس الأمن و عمال النظافة و غيرها خاصة لفائدة الإدارات العمومية و الشركات الكبرى و القطاع الخاص. إلا أن دفاثر الشروط الموقعة بين المؤسسات الطالبة لليد العاملة من جهة و مؤسسات العمل المؤقت الموفرة لليد العاملة من جهة أخرى ، لا تتضمن الشروط المفروضة قانونيا على غرار احترام الحد الأدنى للأجر و التصريح بالعمال الأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. و حيث إن اللجوء إلى هذا النوع من التشغيل يؤدي إلى هضم الحقوق الاجتماعية للعمال، و يشجع المقاولات نفسها على التراجع عن التزاماتها الاجتماعية .

أولا: الآثار الاجتماعية السلبية للمقابلة الفرعية

إن عمليات المقابلة الفرعية و إن كانت عمليات تخدم المصالح الاقتصادية للمؤسسة من حيث خفض التكاليف، إلا أنها غالبا ما تتم على حساب الحماية الاجتماعية للعمال. نظرا للآثار السلبية التي التي تخلفها نوردها في ما يلي:

¹- Dominique Jullian et Catherine Girodroux : Lamy social. Droit du travail. Paris1995.p1196§ 2635 .

- إلقاء تكاليف وأعباء العمل على عاتق الغير :

إن تحويل خطر الشغل و تسيره¹ اعتمادا على الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج من خلال اجتذاب إجراء يتم توظيفهم من طرف الغير، يؤدي إلى إمكانية أن نفس العمل يتم تنفيذه من طرف عمال خاضعين لأنظمة اجتماعية مختلفة، مما يهدد وحدة مصالحهم و عدم تمكنهم من الانضمام إلى تنظيمات نقابية واحدة. هذا فضلا عن خرق مبدأ المساواة بين العمال في ضمان الحق في العمل و ضمان استمراره. إلى جانب المساواة في الأجر و ظروف العمل الملائمة و الضمان الاجتماعي و انضمام إلى نقابات مهنية.

و هذا كله نتيجة تقاسم مهام التسيير و الاستعمال لليد العاملة بين مؤسستين، المتعهد الثانوي و طالب تنفيذ الخدمة. فضلا عن المساومة في اليد العاملة، من خلال المضاربة في أجور العمال الناتجة عن الفارق ما بين الأجور التي يدفعها المتعهد الثانوي لليد العاملة التابعة له أصلا. و المبلغ الذي يتقاضاه من طرف طالب تنفيذ الخدمة².

في الوقت الذي لم يتعرض المشرع الجزائري إلى أثار السلبية للمقاول الفرعية على العمال، فإن المشرع المغربي، اعطى لوزارة التشغيل و التكوين المهني مهمة السهر على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالشغل، و التي تعمل جاهدة من خلال الآليات التي تتوفر عليها على إخضاع جميع المقاولات و الشركات و من ضمنها شركات المناولة لاحترام القانون، و توقيع الجزاءات المنصوص عليها قانونيا في حق المقاولات المخالفة لمقتضيات القانون³. و تجدر الإشارة إلى أنه و إن كانت دفاتر الشروط المبرمة بين المؤسسات الأصلية الطالبة لليد العاملة و بين مؤسسات المقاول الفرعية الموفرة لها لا يخضع لمراقبة مفتشية العمل، غير أنه مع ذلك لا ينبغي أن تتضمن أحكاما مخالفة للقانون. في حين تبقى علاقة العمل خاضعة لمراقبة مفتش الشغل و يطبق عليها قانون العمل الجاري به العمل.

¹ - V. Marion Del Sol. *op.cit.* p 103 et 107.

² - ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية، المرجع السابق ص 71.

³ - و في هذا الإطار قام أعوان تفتيش الشغل خلال سنة 2011، بإنجاز ما مجموعه 19.103 زيارة تفتيش و مراقبة لكل الوحدات الإنتاجية الخاضعة لهذا القانون بما فيها مقاولات التشغيل من الباطن وجهوا خلالها 633.232 ملاحظة. إلا أن الملاحظ استمرار ظاهرة الغش و التملص من المسؤولية الاجتماعية، تصريح وزير العمل المغربي بتاريخ 09 جوان 2012.

تسعى المغرب جاهدة لمناهضة هذه الظاهرة، بإلزام المؤسسات العمومية و كذلك الشركات الخاصة المتعاقدة مع مقاولات التشغيل المؤقت بتقديم تصريح بالشركات التي رست عليها الصفقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و كذلك التصريح موسميا بالعاملين الخاضعين لمقاولات التشغيل المؤقت و مقاولات المناولة للتأكد من مطابقتها للتصاريح التي تقوم بها هذه الشركات ¹ .

- الهروب من رقابة أجهزة الدولة في ظل تعدد المسؤوليات و الأطراف :

إن الظروف و الحاجة المتزايدة لتنفيذ المشاريع تمويلها ميزانيات سنوية ضخمة تخصص للاعتماد و البناء ، يقابله محدودية الخبرات و شركات المقاولات التي لها القدرة فنيا و ماليا لتنفيذ تلك المشاريع، قد خلق بمجمله بيئة استثنائية لتنفيذ المشاريع لم تخلوا من الممارسات السلبية التي لا تتفق مع المعايير المعتمدة في تنفيذ تلك المشاريع ، و شجع نموها و بقائها تغييب الثقافة القانونية و الإدارية الصحيحة في مجال المشاريع، و سواء كانت هذه الممارسات بعلم الجهات الرقابية او بغفلة منها يعتبر مؤشر لوجود ضعف رقابي على تنفيذ المشاريع من هذه الممارسات اتفاقات يعقدها المقاول مع مقاولين آخرين ، خارج الصيغة التعاقدية للمقولة و مخالفا لالتزاماته تجاه صاحب العمل.

بالرغم من أن المقاول الأصلي قد تنازل عن المشروع إلى مقاول آخر مقابل بدل مادي يتفق عليه بهدف الحصول على ربح سريع بأقل مستوى من المخاطر، و عادة تتم مثل هذه الاتفاقات بسرية بحيث يبقى المقاول واجهة إدارية و قناة رسمية لمرور المستحقات المالية للأعمال التي نفذها (المقاول الثاني) . و في بعض المشاريع تجد أن المقولة قد بيعت إلى أكثر من مقاول وصولا إلى المقاول المنفذ التي تصله قيمة تنفيذ المشاريع مستنزفة مما يدفعه للبحث عن أساليب غير مستقيمة لتحقيق الربح و الأكيد أن الأمر سيكون على حساب الحقوق الاجتماعية للعمال (عدم دفع الأجر دوريا، التقاعس عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، عدم ضمان حق العمال في ممارسة حقهم النقابي و بالتالي استحالة تمكينهم من حقهم في التفاوض حول ظروف و شروط عملهم ، إضافة إلى غياب ضمانات حول توفير بيئة صحية و سليمة) بحجة لا تربطهم بالعمال علاقة مباشرة لعدم وجود عقد يربط بينهما، فالمقاول

¹ - فإن الوزارة، و التزاما منها بجعل مطلب فرض سيادة القانون، إحدى أولويات تدخلاتها، وفي إطار الصلاحيات المخولة لها، ستعمل مع بعض القطاعات الحكومية، على تكثيف التنسيق في مجال تطبيق المقتضيات القانونية الجاري بها العمل، بالإضافة إلى مواصلة تجهزتها الرقابية المختصة، من جهاز تفتيش الشغل وكذا المفتشين التابعين للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، تكثيف زيارتها لهذه المقاولات بهدف التحقق من مدى تقيدها بالمقتضيات القانونية الجاري بها العمل.

الثانوي ليس طرفا في عقد المقاولة و تبعا لذلك ليس للعمال الرجوع إليه و مطالبته بأداء التزاماته مباشرة و يكون ذلك عن طريق المفاوض .

ثانيا: الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة لمؤسسات العمل المؤقت

رغم تبني بعض تشريعات العمل هذه التقنية الثلاثية لخلق نوع من المرونة، إلا أن الخطر يظل قائما في اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت بهدف تهديد حقوق العمال و مصالحهم خاصة ما تعلق منها بحقهم في التفاوض الجماعي من اجل توفير شروط و ظروف أحسن لعمالهم . فبدل أن ينهملك العمال في آليات حماية مصالحهم الاجتماعية و المهنية، يجدون أنفسهم يبحثون عن المستخدم الذي يدخلون معه في تفاوض جماعي.

فإذا كان ذلك واردا في ظل علاقات العمل الكلاسيكية (مستخدم واحد) فكيف أمام تعدد المستخدمين و تقاسم الالتزامات فيما بينهم. أين تتعدد المسؤوليات و تختلف، خاصة في مجال الاختلاف في الأجر ما بين المؤسستين و التعويضات الناتجة عن التسريح و طب العمل و تمثيل العمال و دفع مبالغ العطل المدفوعة الأجر و التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، خاصة في حالة عجز مؤسسة العمل المؤقت. و قد يؤدي هذا إلى خرق مبدأ المساواة بين عمال المؤسستين و يحول دون اندماجهم و انسجامهم. الأمر الذي يصعب معه حماية العمل و إعادة تشكيل مجموعة العمال رغم ارتباطهم بمكان عمل واحد¹.

¹– Jean Marc Beraud. *Op.cit.p136*. et Jean Rivéro et Jean Savatier, *Droit du Travail*. Puf 12^{eme} édition. Mars 1991.p 425.

الخاتمة:

يعتبر التفاوض الجماعي آلية لتحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، و ازدادت أهميته، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللاتحي إلى النظام التعاقدى، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض و التشاور و الحوار، في ظل انسحاب الدولة و اكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، و ترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية.

من خلال دراستنا لموضوع التفاوض الجماعي و دوره في تحقيق السلم الاجتماعي، ارتأينا إدراج بعض الملاحظات و الاقتراحات، بهدف تدعيم التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي للارتقاء به إلى المستوى المنشود. و نتوجه بإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، من شأنه تحقيق السلم الاجتماعي و الاستقرار داخل المؤسسات الاقتصادية بين طرفي علاقة العمل تربطهما مصالح متناقضة.

ما يمكن استخلاصه من خلال استقراء النصوص القانونية المتعلقة، لم يلزم المشرع الجزائري كل من المستخدم و المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح اقتداء بالتشريعات المقارنة على غرار المشرع الفرنسي. كما أن العقوبات التي فرضها على الطرف الذي يمتنع عن الدخول في تفاوض مع الطرف الأخر أكثر ما يقال عنها أنها غرامات رمزية و غير ردية.

نظرا لأهمية الاتفاقيات الجماعية للعمل في تحقيق استقرار علاقات العمل، كان من الضروري أن يجعل المشرع من التفاوض الجماعي إلزاميا على الأقل مرة واحدة في السنة، مثلما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي و المغربي. و أصبحت الكثير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تشتمل على اتفاقيات جماعية للعمل بحجة غياب نص يلزمها على التفاوض الجماعي.

و ما شد انتباهنا في كل اتفاقيات الجماعية للعمل التي استطعنا الحصول عليها و التي كانت محلا لدراستنا هاته، أنها لم تحدد إجراءات و سير التفاوض الجماعي، لهذا ينبغي أن تنص الاتفاقيات في أحكامها على مثل تلك الإجراءات، كما هو الحال عليه بالنسبة لاتفاقية دواوين الترقية و التسيير العقاري و من غير المقبول في اعتقادنا، أن تحيلنا بعض من تلك الاتفاقيات الجماعية للعمل في بعض المسائل على أحكام النظام الداخلي لنفس المؤسسة، في حين انه من المستقر فقها و قانونا أن النظام الداخلي يوضع بالإرادة المنفردة للمستخدم و يخضع لرقابة مفتش العمل المختص إقليميا، بالمقابل فان الاتفاقية الجماعية للعمل أساسها التفاوض و التشاور و الحوار بين طرفي علاقة العمل .

و الغريب في الأمر أن بعض الاتفاقيات الجماعية خصصت فصلا كامل للنظام الداخلي، فهذا إن دل فإنما يدل على نقص تكوين الشركاء الاجتماعيين، لان النظام الداخلي يعتبر مصدرا من المصادر المهنية لقانون العمل، و يختلف كل الاختلاف عن اتفاقيات العمل الجماعية من حيث مضمونه و طبيعته و إن كانا يشركان في هدف واحد ألا و هو تنظيم العمل و علاقاته الفردية و الجماعية داخل المؤسسة .

كما يجب أن يتجاوز التفاوض الجماعي دراسة المواضيع التقليدية، كالأجر، ساعات العمل، الترقية ... الخ ، و إنما مطالب بان يشمل باقي المواضيع التي لا تقل أهمية عن المواضيع الأخرى ، كعمال المقاوله الفرعية و العمال المنازل و الاقتصاد غير المنظم أو الموازي باعتبار هذه القطاعات أصبحت تمس فئة كبيرة من العمال. كما أن المشرع لم يحدد أجهزة وطنية تشرف على التفاوض الجماعي، مثلما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي و المغربي.

لنجاح التفاوض الجماعي، فان الدولة مطالبة ببذل مجهود اكبر من خلال وضع إطار تشريعي و قانوني يؤسس لنظام تفاوض و حوار اجتماعي فعال من جهة، و ضرورة أن توفر مناخ سليم و ملائم للمنظمات النقابية من اجل التشاور و التفاهم بعيدا عن التضيق و التخويف لأعضائها من جهة ثانية. و حتى تقوم المنظمات النقابية بدورها في التفاوض، لا بد من إعداد أعضائها إعداداً كافياً حتى يكونوا مفاوضين مهرة و ذلك من خلال التدريب و التثقيف و الممارسة. كما تقوم المنظمات بإعداد الدراسات و البحوث القانونية و الاقتصادية كذلك إعداد البيانات و تصنيفها و تحليلها و تجهيز الإحصائيات و تحليلها و إمداد المفاوض النقابي بها.

و أخيرا يمكن إدراج مجموعة من الاقتراحات :

- ضرورة إدراج نص صريح يلزم الشركاء الاجتماعيين بالتفاوض الجماعي دوريا من اجل التشاور حول ما يتعلق بشروط و ظروف و علاقات العمل.
- التأكيد على أهمية التفاوض الجماعي و مواصلة تطوير آليات الحوار المتكافئ بين الشركاء الاجتماعيين مع ضرورة الارتفاع بمستوى الوعي ليكون الحوار حضاري يحقق المصالح المشروعة لجميع الأطراف، بعيدا عن أجواء الصراع التي تعرقل مسيرة التنمية و حقوق العمال.
- ضرورة التأكيد على أن صيانة الحريات و الحقوق النقابية هي شرط جوهري لتمكين النقابات من ممارسة دورها الأساسي في التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي.

- ضرورة أن تشمل لقاءات الثلاثية المخصصة للحوار الاجتماعي في الجزائر النقابات المستقلة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين متى أثبتت أنها منظمات تمثيلية على المستوى الوطني .
- ضرورة الاهتمام بالتنقيف و التدريب للقواعد العمالية و القيادات النقابية و إعداد المفاوض النقابي الجيد القادر على الحوار .
- ضرورة توفير المعلومات و إتاحتها أمام التنظيم النقابي من قبل الشركات و المؤسسات و جهات العمل لإمكان نجاح الحوار الاجتماعي .
- ضرورة حماية ممثلي العمال سواء في التفاوض الجماعي او على مستوى هيئات التوفيق و التحكيم و عدم الإضرار بهم أو عرقلة مهامهم .
- العمل على مشاركة النقابات العمالية مع الحكومات في وضع خطط و سياسات برامج التنمية .
- العمل على أن تشارك النقابات في خطط و برامج التدريب و التكوين المهني و إعادة التأهيل و التطوير للعاملين من الرجال و النساء .

ملحق

العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي

30 سبتمبر و 01 أكتوبر 2006

إن الأطراف الموقعين على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي :

- اعتبارا لإرادة فخامة رئيس الجمهورية في ترقية الأطر المؤسساتية للحوار والتشاور و تدعيمها في كافة مجالات الحياة الاجتماعية، و التزامه بدعم المسعى الخاص بإبرام عقد وطني اقتصادي و اجتماعي بين الحكومة و أرباب العمل و النقابة من أجل تعزيز الإستراتيجية الوطنية للتنمية و حشد القوى الوطنية المنتجة وترقية الرفاهية الاجتماعية.

- و اعتبارا لكون الرؤية الوطنية الشاملة في مجال التنمية كانت موضع استحقاق شعبي مباشر و ذلك من خلال إعادة انتخاب فخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة يوم 08 أفريل 2004 على أساس برنامج رئاسي معبر عنه بوضوح و الذي كان محل نقاش واسع في إطار المنافسة الانتخابية التعددية، وهي الرؤية التي تم الأخذ بها بالتفصيل في إطار برنامج الحكومة المصادق عليه من قبل البرلمان يوم 22 ماي 2004.

- و اعتبارا للإجماع الواسع للشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين و التقافهم حول برنامج فخامة رئيس الجمهورية الهادف إلى تعزيز المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تضمن الاستقرار الاجتماعي الذي يعد شرطا لا مناص منه لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المتكاملة و المستدامة.

- و اعتبارا للالتزامات الجزائرية المترتبة عن دخول اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي حيز التنفيذ، و للرهانات المرتبطة بقرب موعد انضمام بلادنا إلى المنظمة العالمية للتجارة .

- و اعتبارا للتقدم الذي تم إحرازه في مسار الحوار الاجتماعي وعلى وجه الخصوص نتائج الثلاثية المنعقدة يومي 03 و 04 مارس 2005 بشأن المقترح المتعلق بإبرام عقد وطني اقتصادي و اجتماعي بين الحكومة و الشركاء الاجتماعيين.

- و اعتبارا لكون تضافر جهود كافة الأطراف في العقد يعد أمرا ضروريا لبناء اقتصاد قوي قوامه الجهد المنتج و غايته تحسن الأوضاع الاجتماعية، بما يمكن من الاندماج بنجاح ضمن الاقتصاد العالمي المبني على المردودية و القدرة التنافسية.

- و اعتبارا لكون السلم و المصالحة الوطنية من المتطلبات الأساسية لبناء مجتمع متوازن يسوده الاستقرار و التوافق ولتعبئة كاملة للموارد و الطاقات الوطنية، و لأن توفيرهما يعد من الشروط المسبقة بالنسبة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

- و اعتبارا لضرورة تدعيم مسار النمو الاقتصادي الوطني الذي انطلق خلال السنوات السبع الأخيرة، يتفقون على ما يلي:

أ- تمهيد :

1- إن الاستقلال الحقيقي لأية أمة يكمن في قدرتها على تسيير ثرواتها وتثمين إمكاناتها و تنويع مواردها و الاستجابة إلى حاجياتها الأساسية، و الحصول على أكبر قدر ممكن من الاكتفاء الذاتي و على أعلى مستوى من الاستقرار و الأمن لكونها العناصر الوحيدة القادرة على ضمان استقلالية الأمة و صون سيادتها.

2- إن السياسة المعتمدة في استخدام موارد المحروقات، و التي تميزت بخلل في توظيفها جعلت البلاد تواجه صعوبات مالية حادة ، و كانت سببا في توقيف مسار التنمية.

ذلك أن انخفاض سعر البترول، و الذي اقترن بارتفاع حجم المديونية الخارجية والذي كان ميزة الاقتصاد الوطني خلال النصف الثاني من الثمانينيات، قد أثبتنا عدم جدوى الإستراتيجية التنموية المطبقة لبناء اقتصاد وطني ذي نجاعة و ديمومة.

3- إن الصعوبات الاقتصادية التي زادت في تعقيدها المشكلات الأمنية أفضت بالبلاد إلى صعوبة الوفاء بديونها في الآجال المحددة و التي بلغ حجمها 26,7 مليار دولار سنة 1992 إضافة إلى خدمة الديون التي بلغت 9,3 مليار دولار.

و إن هذه الصعوبات جعلت البلاد تلجأ إلى طلب إعادة جدولة ديونها في ظرف كان يتميز بارتفاع نسبة التضخم (التي بلغت 29% سنة 1994)، و بنسبة نمو اقتصادي سلبية قدرت ب: 1,2%- في سنة 1991، ثم 2%- سنة 1993 ثم 0,7%- سنة 1994، و انخفاض الدخل الفردي بنسبة 16%، و ارتفاع نسبة البطالة التي بلغت 28,1% سنة 1995.

4- إن الجزائر تشهد في هذه السنوات الأخيرة حركية مستمرة للنمو و التنمية الاقتصادية والاجتماعية تعد بمثابة نهضة حقيقية يجب العمل على ضمان ديمومتها و مردوديتها المطلوبتين.

5- إن هذه الحركية الاقتصادية و الاجتماعية هي بالدرجة الأولى نتاج للإرادة السياسية لفخامة رئيس الجمهورية و عزمه الثابت على إرفاق عملية استعادة السلم والأمن بتنمية اقتصادية واجتماعية مكثفة بما يمكن من تدارك التأخر و بناء تنمية مستدامة.

6- إن إنجازات هامة تم تحقيقها منذ سنة 1999، بدءا باستعادة السلم و وصولا إلى تدعيم الديمقراطية و حرية المبادرة في إطار دولة الحق و القانون.

و لقد تم في غضون السنوات الأخيرة استعادة الأمن على أوسع نطاق و عبر سائر ربوع الوطن، و كسر طوق المقاطعة الجائرة التي فرضت على بلادنا فرضا خلال التسعينيات. و لقد استعادت الجزائر مكانتها كطرف فاعل في العلاقات الدولية، و هي تعمل اليوم بعزم و قوة على تحريك تنميتها الاقتصادية و الاجتماعية.

7- إن النمو الاقتصادي كان في الموعد على امتداد سبع سنوات بفضل سياسة استثمار عمومي ما انفكت تتصاعد و تيرتها، و بفضل تشجيع الاستثمار الخاص الجزائري و الأجنبي الذي فاق 2.300 مليار دينار.

8- إن تلبية الحاجيات الاجتماعية للسكان التي تمت تدريجيا على امتداد سبع سنوات تتجلى من خلال ما يلي:

- ارتفاع المبلغ الإجمالي للتحويلات الاجتماعية في ميزانية الدولة لسنة 2006 (دون احتساب الدعم المخصص للكهرباء و الماء و الغاز و الوقود) ، بنسبة 14 % مقارنة بسنة 2005، و هو ما يمثل 20 % من الميزانية العامة للدولة و ما يقارب 10 % من الناتج الداخلي الخام.

- احتواء أزمة السكن التي بدأت تتراجع بفضل إنجاز ما يربو عن 950.000 مسكنا منذ 1999، و هو ما يمثل نسبة 16 % من مجموع الحظيرة الوطنية للسكن.

- تزويد السكان بالمياه ارتقى إلى أولوية وطنية و كان محل مجهود استثنائي كما يدل عليه تسليم 19 سدا أي ثلث (3/1) الحظيرة الوطنية الإجمالية، بالإضافة إلى برمجة مشاريع كبرى و الشروع في إنجاز وحدات تحلية مياه البحر على امتداد الساحل.

- ربط 450.000 بيتا بشبكة الكهرباء خلال السنوات السبع الأخيرة، و هو ما جعل التغطية الكهربائية في بلادنا تقارب نسبة 96 %، كما تم في ذات الفترة ربط 670.000 بيت بشبكة الغاز الحضري أي بنسبة 44 % مما تم إنجازه منذ الاستقلال.

9 - إن الجهود التي بذلت في مجال إصلاح النظام الاقتصادي قد أسفرت عن:

- إصلاح عميق للمنظومة التشريعية الوطنية لتكييفها مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي الحاصل على المستويين الوطني و الدولي.

- تخفيف الطوق بالنسبة للتمويل الخارجي.

- تراجع نسبة البطالة التي انتقلت من 29,3% سنة 1999 إلى 15,3% سنة 2005.

- التحكم في التضخم الذي تراجعت نسبته إلى 1,6% سنة 2005 ، ثم إلى 1% خلال السداسي الأول من سنة 2006 .

- عودة النمو بمعدل سنوي يفوق 5% خلال الفترة الممتدة من سنة 2002 إلى سنة 2005.

- تخفيض حجم المديونية التي انتقلت من حوالي 30 مليار دولار في نهاية سنة 1998 إلى 7 ملايين دولار في نهاية شهر جوان 2006، و من المتوقع أن تنخفض إلى حوالي 5 ملايين دولار في نهاية سنة 2006.

- زيادة هامة في ميزانية الدولة السنوية للتجهيز حيث انتقلت من 266 مليار د.ج سنة 1999 إلى 662 مليار د.ج سنة 2004 ثم إلى 775,2 مليار د.ج سنة 2005، ويُنْتَظَر أن تصل إلى 2048,8 مليار د.ج سنة 2007 .

- إنشاء 92.554 مؤسسة صغيرة و متوسطة باستثمارات إجمالية قدرها 579,9 مليار د.ج .

- إنشاء حوالي 58.000 مؤسسة مصغرة باستثمارات إجمالية قدرها 98,3 مليار د.ج .

- ارتفاع الناتج الداخلي الخام للفرد الذي انتقل من 108.064 د.ج / للفرد (1623 دولار) سنة 1999 إلى 227.400 د.ج / للفرد (3100 دولار) سنة 2005.

- ارتفاع استهلاك الأسر بنسبة تقارب 45% في الفترة الممتدة ما بين 1999 و 2004.

10- إن بلادنا تبقى بالرغم من هذه الإنجازات تواجه تحديات كبرى تتمثل على الخصوص في ضرورة مواصلة الجهد لتدارك التأخر الاقتصادي و التكنولوجي، وتخفيض مستوى البطالة بحيث يكون أكثر دلالة و توفير أحسن الشروط لاندماج اقتصادنا ضمن الاقتصاد العالمي.

11- إن برنامج الإصلاحات لن يكون له الأثر الكامل ما لم يعتمد على سياسة اقتصادية قادرة على إعادة تنشيط الصناعات كالصناعة الكهربائية و الكهروميكانيكية و البيتروكيميا والصناعة الصيدلانية و الصناعية الغذائية وقطاع البناء و الأشغال العمومية، و السياحة والخدمات، إلى جانب ترقية و تطوير التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال، و كلها مجالات تتوفر البلاد فيها على إمكانات هامة و أسواق واعدة.

12- إن الأولويات التي يجب تناولها في إطار مقارنة عقلانية، تتمثل في العمل على ترقية المناطق المحرومة و تقليص الفوارق، و تنمية عالم الريف، و محاربة الفقر و التهميش، و إشراك أكبر للمرأة في أعمال التنمية، و إعادة تأهيل الموارد البشرية، وبالأخص ترقية التشغيل و إدماج الشباب في دائرة الإنتاج.

13- إن تنفيذ هذه البرامج و ضمان فاعليتها يستلزمان حشد جميع الطاقات، بما فيها جاليتنا بالخارج، و الانسجام الوثيق بين التوجهات الوطنية الكبرى والبرامج المحلية و القطاعية، بالإضافة إلى التوافق و التكامل بين الفاعلين و الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين. و إن إبرام عقد وطني اقتصادي و اجتماعي يمثل الرد المناسب على هذه الفرص و التحديات معا.

14- إن العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يعتمد على تحليل عميق للماضي الوطني في مجال سير التنمية و على تحديد دقيق لرهانات الحاضر والمستقبل .

15- إن العقد من خلال إسهامه في الحد من التوترات و تشجيع الشراكة، يعد آلية لترقية مسار الأمة في النمو و التنمية، و إنه يدعم الحوار من خلال مأسسة الأطر والآليات المناسبة للتشاور وتبادل الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، و هو يشكل بذلك إطارا متميزا للمسئولية وأداة لتدعيم الحوار الاجتماعي.

16- إن العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يجمع الأطراف من أجل إبرام تحالفات شراكة استراتيجية حول أهداف و أعمال ترمي إلى إسقاط المستقبل المشترك للمجتمع في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، فالعقد يقوم على منطق الشراكة من أجل التنمية و يركز على التزام كافة الشركاء الاجتماعيين بالعمل على تحقيق نمو قوي و مستديم و على توزيع عادل لثمرات التنمية.

17- إن سياسة المداخل يجب أن تأخذ في الاعتبار التحسن الحقيقي لمستوى الإنتاجية و نتائج الاقتصاد الوطني، إلى جانب تطور نسبة التضخم.

18- إن تحقيق الإصلاحات ليس شأن الحكومة والمؤسسات العمومية لوحدها و إنما هو عملية تستلزم التعبئة و الالتزام الكامل و الفاعل لكافة المتعاملين الاقتصاديين و الشركاء الاجتماعيين.

لذلك يتعين على جميع الشركاء أن يوحدوا جهودهم من أجل المصالح العليا للأمة وأن يعتمدوا موقفا يوفق بين المصلحة الجماعية لعالم الشغل و مصلحة الأمة ككل.

ب - أسس العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي :

إن الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين يتفقون حول المبادئ التالية و التي تشكل الأسس التي يركز عليها هذا العقد.

1- إن تنمية بلادنا لا تنحصر في المجال الاقتصادي فقط، بل إنها تشكل كلا متكاملًا تدرج ضمنه كافة الأوجه الأخرى للحياة اليومية و التي بدونها يكون كل عمل تنموي مآله عدم الفاعلية والفشل، لذلك فإن بروز اقتصاد قادر على التنافس و بقاء مجتمع مزدهر يعتبران من التحديات الكبرى التي تستدعي مساهمة الأمة بأكملها.

2- إن العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ليس اتفاقًا محصورًا في نظرة ضيقة تقتصر على الاستجابة لتطلعات الشركاء من عمال و مستخدمين، بل إنه التزام بتعبئة الطاقات الوطنية خدمة للتنمية و العدالة الاجتماعية، بل إنه التزام بالتجند من أجل الجزائر. فالعقد يسمح بتوفير أحسن الشروط للموازنة و التحكيم بين المتطلبات الاقتصادية والتطلعات الاجتماعية.

3- إن العمال هم المحور المركزي في كل سياسة تنموية من حيث أنهم هم منجزوها، فهم إذن بالضرورة شريك لا يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي.

4- إن النمو الاقتصادي و خلق مناصب العمل اللائق، و إنماء المداخل و توزيعها، هي أساسا من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية و تتوقف على قدرتها الإنتاجية و مردوديتها، فالمؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة ، و لا يمكن لأية سياسة تنموية أن تكون مجدية ما لم تجعل ترقية المؤسسة الإنتاجية في صدارة أولوياتها، كما أن أية سياسة اقتصادية لن تجدي نفعًا إذا كانت المؤسسة التي تنشط السوق و تحيا من السوق لا تدرج ازدهارها ضمن ازدهار الوطن ككل.

5- إن المؤسسة الاقتصادية باعتبارها المحرك الأساسي بالنسبة للتعبة الوطنية لخدمة التنمية ولإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني، هي بالضرورة محور أساسي في العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي.

6- إن الخيار الذي يجعل من القطاع الخاص فاعلا أساسيا في التنمية الاقتصادية هو خيار استراتيجي سيتم تدعيمه طوال السنوات المقبلة. لذلك فإن القطاع الخاص مدعو إلى إجراء إصلاحات بداخله من خلال إعادة هيكلته و تغيير تصرفاته لكي يصبح حقا القوة الدافعة للاقتصاد الوطني.

7- إن عملية خصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية الجارية في إطار شفاف، هي أحد عناصر المسعى الشامل للتنمية الوطنية، و إنها تهدف إلى المساهمة في الحفاظ على أداة الإنتاج و تدرج في إطار سياسة تدعيم أسس النجاعة الاقتصادية.

8- إن المؤسسات الاقتصادية مطالبة بأن تدرج ضمن إستراتيجيتها للسوق و التنمية الآثار المترتبة عن تطبيق برنامج تعديل النظام الاقتصادي الوطني.

ج - أهداف العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي:

إن أطراف العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ومن خلال إسهامهم في إرساء مناخ اجتماعي

يسوده الهدوء و الاستقرار يتجدون لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

(1) تأكيد النتائج الاقتصادية و الاجتماعية المسجلة خلال السنوات السبع الأخيرة و تحسينها قصد الوصول في أفق سنة 2010 إلى وضع البلاد في طور التنمية المستدامة بما يجعلها تقترب من كوكبة البلدان البارزة.

(2) مواصلة تنفيذ سياسة الاستثمار المكثفة المشجعة للخدمات المرافقة للاقتصاد (كالهياكل القاعدية، وتوسيع شبكات الكهرباء و الاتصال و النقل....) في إطار البرنامج الخماسي 2005-2009 و الذي رصد له غلاف إجمالي يتجاوز 120 مليار دولار خصص جزء كبير منه لتنمية البنى التحتية و تقليص الفوارق الجهوية.

(3) تحضير شروط الانتقال إلى مرحلة ما بعد البترول، من خلال تقليص تبعية الاقتصاد الوطني للمحروقات، و العمل على رفع حجم موارد الصادرات وتشجيعها و تنويعها.

(4) العمل على ترقية فلاحه عصرية تعتمد على :

- الاستخدام العقلاني للمساحات الزراعية و الموارد المائية.

- توسيع المساحات المزروعة.

- إدخال التقنيات الزراعية الحديثة.

- الحفاظ على الثروة العقارية الزراعية و حمايتها من الاستغلال في غير وظيفتها الطبيعية.

(5) تكثيف الإنتاجية لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحسين مردودية كافة عوامل الإنتاج، و العمل على عصرنه و فاعلية المؤسسة من خلال تثمين الموارد المادية والبشرية، وإدماج التكنولوجيات الجديدة.

(6) مواصلة الحفاظ و العمل على رفع نسبة النمو الاقتصادي خلال السنوات الأربع المقبلة، وذلك بإعادة تفعيل جميع قطاعات الاقتصاد الوطني و تعبئة كافة المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين إلى جانب شركائنا بالخارج، مع تفضيل نمو مولد لمناصب شغل جديدة.

(7) مواصلة الجهود الرامية إلى تقليص مستوى نسبة البطالة المسجل حاليا مع رسم كهدف لسنة 2010 و هو الوصول إلى تخفيض محسوس لنسبة البطالة بحيث تصل إلى أقل من 10%.

(8) ترقية اقتصاد منتج مولد للثروة و لمناصب الشغل.

9) مواصلة تكثيف محاربة الاقتصاد الموازي، بإشراف من السلطات العمومية وبمساهمة المؤسسات الاقتصادية و منظمات أرباب العمل و نقابات العمال.

10) تفعيل و تدعيم الهيئات الضامنة لتوفير شروط المنافسة النزيهة في النشاط الاقتصادي.

11) مواصلة إصلاح هيئات وأدوات الرقابة و محاربة الفساد و الأشكال المضرة للاقتصاد الوطني.

12) تحسين القدرة الشرائية الذي يبقى مرتبطا ارتباطا وثيقا بإنتاج الثروة .

د - مساهمات الأطراف في العقد :

إن أطراف العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يتفقون على تقديم مساهماتهم المدونة في ما يأتي:

1) مساهمات السلطات العمومية:

- مواصلة عصرنة الهياكل القاعدية و توجيهها في خدمة الاقتصاد الوطني لاسيما الموانئ و شبكات الطرق والسكك الحديدية.

- استكمال إصلاح قطاع المالية و البنوك من أجل تحكم أفضل في عملية تخصيص الموارد و تسيير الأموال العمومية و تمكين القطاع من تأدية دوره كاملا بالنسبة لتمويل الاقتصاد، لاسيما المشاريع الاستثمارية.

- مرافقة تدعيم إنتاجية الاقتصاد الوطني و تنافسيته لاسيما من خلال سياسة تقليص كلفة العمل و من خلال التحفيز الجبائي.

- مساعدة لمؤسسات الاقتصادية في إطار برنامج ترقوي يمكنها من تحقيق النجاعة الاقتصادية، و انتزاع حصص في الأسواق الخارجية.

و في هذا الإطار تسهر السلطات العمومية على توفير الشروط اللازمة لازدهار المؤسسة الاقتصادية لاسيما من خلال:

- اتخاذ إجراءات لدعم المتعاملين الاقتصاديين في إطار إعادة تأهيل المؤسسات.

- مرافقة المؤسسات التي تحوز على حصة في السوق.

- إدخال شفافية أكثر و تحسين العرض في مجال العقار الصناعي.

- تخفيض نسبة الفائدة بالنسبة للاستثمارات التي تقام في مناطق الجنوب ومناطق الهضاب العليا.

- تقليص الأعباء الاجتماعية و الجبائية مقابل خلق مناصب الشغل.

- تدعيم و تكييف جهاز التكوين و التعليم لتحسين تأهيل الموارد البشرية، و ربط ذلك باحتياجات سوق العمل.

- تشجيع و ترقية البحث التنموي في خدمة المؤسسة.

وضع منظومة وطنية للمعلومات الاقتصادية و الاجتماعية تضمن وفرة المعلومات و موثوقيتها و تحيينها و جعلها في متناول كافة المتعاملين.

- تكيف تشريع العمل مع المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية.

- الحفاظ على السياسة الاجتماعية الوطنية بألياتها و تدعيم التضامن الوطني لفائدة الشرائح الاجتماعية المحرومة، و السهر على عصنة آليات الحماية الاجتماعية، من منطلق استهداف أدق للمستفيدين من التحويلات الاجتماعية .

- تكيف نظام الأجور المعمول به في الوظيف العمومي وفق أحكام القانون الأساسي للوظيف العمومي الجديد.

- تحسين نوعية و فاعلية خدمات الإدارات العمومية المتدخلة في الحقل الاقتصادي و الاجتماعي لا سيما تلك المعنية بترقية نشاطات الاستثمار و التصدير و تنميتها.

2) مساهمة العمال من خلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين تكمن في ما يلي:

- التجند للمساهمة في إرساء مناخ مناسب للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمشاركة في شرح التوجهات المتعلقة بالتنمية المستدامة، وبالحفاظ على القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني .

- دعم كل عمل يصب في خانة احترام القانون و الصرامة في تطبيقه.

- تحسيس العمال على احترام واجباتهم في أماكن العمل ، و المساهمة في ترقية العمل كقيمة حضارية و فضائل الجهد المنتج.

- المساهمة في إنجاح البرنامج الوطني للتنمية و ذلك من خلال دعم الإصلاحات الاقتصادية الموضوعية، و ترقية التشغيل من مقاربة مبنية على الاستثمار و خلق النشاطات.

- تعبئة العمال من أجل تحسين إنتاجية العمل و نوعية الإنتاج الوطني و تنافسيته.

- الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي كعامل ضروري لإنجاح أية سياسة تنموية، و ذلك باللجوء إلى الحوار والتشاور قصد الوقاية من النزاعات الاجتماعية و تسويتها، و اللجوء إلى الوساطة و التحكيم وفق تشريع العمل الساري المفعول .

3) مساهمة أرباب العمل تكمن في ما يلي:

- المشاركة في تنمية اقتصادية متكاملة تشجع الحفاظ على الشغل و تربيته.

- العمل حثيثا على ترقية اقتصاد وطني قوي بصادراته المتنوعة من السلع والخدمات، اقتصاد قادر على تعويض آثار التقلبات المحتملة لسوق المحروقات و قادر على احتلال مكانة في الأسواق محليا و خارجيا في إطار اقتصاد متفتح و مندمج في الاقتصاد العالمي.

- التجند من أجل تطوير اقتصاد منتج، لاسيما بالانخراط في الآليات التحفيزية و التشاورية و البرامج المختلفة التي وضعتها و تضعها الحكومة لفائدة المؤسسات.

- العمل على تطوير الاستثمار المنتج المولد للثروة و لمناصب الشغل.

- السهر على احترام التشريع الاقتصادي و الاجتماعي داخل المؤسسة.

- المشاركة الحثيثة في أعمال محاربة البطالة و تشجيع البرامج المرتبطة بتشغيل الشباب حاملي الشهادات، و برامج التمهين و برامج التوافق بين التكوين و حاجيات الاقتصاد.

- اعتماد نظام أجور محفز قائم على تحسين الإنتاجية وعلى نتائج المؤسسة و تطور كلفة الحياة (التضخم)، و ذلك بالتشاور مع ممثلي العمال.

- تحضير شروط تطبيق قرار الثلاثية المنعقدة يومي 3 و 4 مارس 2005 و المتعلق بالمنح العائلية.

- توفير شروط العمل اللائق، و السعي دوما إلى تحسين مناخ العمل، و ترقية الصحة و السلامة المهنية و الحفاظ عليها.

- ضمان تثمين متواصل للموارد البشرية عن طريق التكوين و إنماء الكفاءات.

- المشاركة الحثيثة في محاربة الاقتصاد الموازي لاسيما من خلال محاربة التهرب الجبائي و شبه الجبائي و الغش و كل أشكال المخالفات للتشريع و التنظيم.

- عصرنه آلية الإنتاج و تحسين نوعية المنتج لمواجهة المنافسة الأجنبية، و الاستفادة من الظروف الحالي المواتي لرفع حجم الأعمال.

- المساهمة الفعالة في بناء المنظومة الوطنية للمعلومات عن طريق إنتاج و نشر معلومات إحصائية موثوقة و منتظمة و عن طريق المشاركة في التحقيقات التي تجريها السلطات العمومية.

هـ - آليات التنفيذ و التقييم :

إن أطراف العقد يتفقون على آليات التنفيذ و التقييم التالية:

1- إن تنفيذ بنود هذا العقد يتم دوريا في اجتماع ثلاثي يخصص لهذا الغرض يجمع الحكومة و منظمات أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

2- يتم هذا التقييم استناداً إلى تقرير سنوي تعده لجنة متابعة وطنية ثلاثية تنشأ لهذا الغرض، و يتضمن التقرير معلومات حول مدى تحقيق مساهمات كل طرف من الأطراف و كذا الصعوبات المحتملة التي حالت دون ذلك.

3- يعتمد هذا التقييم كذلك على التقرير السنوي حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي تعده المصالح المختصة للحكومة.

4- في القطاع الاقتصادي، تجري المفاوضات حول الأجور وفق دورية يتم الاتفاق عليها بين الشركاء الاجتماعيين على مستوى فروع النشاط و على مستوى المؤسسة، مع مراعاة المعايير و المؤشرات المنفق عليها في هذا العقد.

5- بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، فإن تطور الأجور سيأخذ في الاعتبار تطور النمو، و تطور إنتاجية الاقتصاد الوطني و تطور كلفة المعيشة، وتتم دراسته بمناسبة اللقاءات الثنائية المخصصة لهذا الغرض .

و- مدة العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي :

مدة العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي هي أربع (4) سنوات تسري ابتداء من تاريخ توقيعه.

- أحكام ختامية :

يبقى العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي مفتوحاً للشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين الآخرين.

يلتزم أطراف العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي بإبلاغ كافة فروعهم وأعضائهم بالإجراءات التي يتعين اتخاذها لتنفيذ محتوى هذا العقد الذي يسري مفعوله ابتداء من تاريخ توقيعه.

يمكن أن يجدد هذا العقد الوطني الاقتصادي و الاجتماعي باتفاق الأطراف لمدة جديدة.

المراجع

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

1- المؤلفات العامة

- 01- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية دار الهيئة المصرية العامة للكتاب 1982 .
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة 1983 .
- 01- فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل ، طبعة نادي القضاة سنة 1985.
- 02 - عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، القاهرة 1988.
- 03- نزيه كسيبي و محمد امين الميداني، حقوق الإنسان، مجموعة وثائق أوروبية، دار البشير للنشر، الطبعة الأولى، عمان 1992 .
- 04 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع 2000.
- 05- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تاديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 2001 .
- 06- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة، الطبعة الأولى 2002 .
- 07- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة ، الطبعة الأولى 2003.
- 08- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية 2003 .
- 09- العياشي عنصر، نحو علم الاجتماع النقدي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2003.
- 10- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، طبعة 2003.
- 11- سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية القاهرة 2004.
- 12- محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2004 .

- 13- مصطفى احمد ابو الخير، نصوص المواثيق و الإعلانات و الاتفاقيات لحقوق الإنسان، يتراك للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، القاهرة 2005 .
- 14- عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية 2005 .
- 15- محمد فاروق الباشا. التشريعات الاجتماعية ، منشورات جامعة دمشق، الطبعة العاشرة 2005.
- 16- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية ، طبعة 2005.
- 17- سنان الموسوي إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها مجدلاوي للنشر و التوزيع 2005.
- 18- احمد حسن البرعي، الوسيط في شرح التشريعات الاجتماعية، الكتاب الأول النقابات العمالية، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006 .
- 19- يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر، بين نهج تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق ، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى سنة 2006 .
- 20- ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة 2007 .
- 21- وسيم طيار، حق العمل وفقا للمواثيق الدولية، جامعة دمشق، كلية الحقوق، 2007.
- 22- رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 و القرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الخامسة 2008 .
- 23- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2010.
- 24- عبد الفتاح مراد ، موسوعة حقوق الإنسان، بدون تاريخ .
- 25- فتحي عبد الرحيم عبد الله و احمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، دار المعارف الإسكندرية طبعة 2002 .
- 26- محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها و شروط الحل المناسب لها و موقف التشريعات من الأمر في تشريعات العمل العربية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر 1981 .

2- المؤلفات الخاصة

- 01- عبد السلام عياد ، المفاوضة الجماعية، الجامعة العمالية، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة 1992.
- 02- محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، القاهرة 1996 .
- 03- يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، مطبعة الجامعة العربية 1996 .
- 04- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة- 2002.
- 05- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية القاهرة ، طبعة 2004.
- 06- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، دار الجامعة الجديدة للنشر 2005 .
- 07- الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة نظرية مقارنة، منظمة العمل العربية، القاهرة، بدون تاريخ.
- 08- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع بالأردن ، الطبعة الأولى 2011 .
- 09- عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، المشروعية و الآثار القانونية، دار النصر للتوزيع و النشر، جامعة القاهرة بدون تاريخ.

3- الرسائل و المقالات :

- الرسائل :

- 01- خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس 1987.
- 02- بوسماحة الشيخ ، رسالة الماجستير ، تنظيم علاقات العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة للدول المغاربية و دول الخليج ، جامعة وهران 2001.

- 02- عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران 2004 .
- 3- ماموني فاطمة الزهراء، العامل و المؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية ، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2004 .
- 4- بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران 2008 .
- 05 - برجم صليحة، المقالة الفرعية ، رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2008 / 2009.
- 6- بلعبدون عواد، دور و فعالية مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 2010 .
- المقالات :
- 1- أبو العلا علي أبو العلا النمر، انعكاس فلسفة التخصيصية على منهجية تنازع القوانين في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد 21 المجلد الأول افريل 1997.
- 2- سمير إبراهيم ، مستقبل العولمة، المركز العربي للدراسات الإستراتيجية، السنة الثانية ، دمشق 1998.
- 3- جلال محمد نعمان، العولمة بين الخصائص القومية و المقترضات الدولية، مجلة السياسة الدولية ، العدد 134 القاهرة 1998.
- 4- حبيب كاظم ، العولمة الجديدة، مجلة الطريق، العدد الثالث ، السنة السابعة و الخمسون 1998 .
- 5- إسماعيل قيرة و علي غربي، تحولات نهاية القرن ، العولمة و مستقبل الجزائر ، مجلة التواصل ، مقاربات سوسيولوجية للمجتمع الجزائري ، جامعة عنابة الجزائر، العدد رقم 06 سنة 2000 .
- 6- وليام سمبسون، الحوار الاجتماعي و الثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية 24 و 26 اكتوبر 2000 .
- 7- ب. رورب، مستقبل العمل و عمل المستقبل، مجلة التواصل ، مقاربات سوسيولوجية للمجتمع الجزائري ، العدد السادس جوان 2000 .
- 8- عبد الستار الملوحي، العولمة و تحولات قانون الضمان الاجتماعي، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، عدد 8 سنة 2001 .

- 9- محمد الناصر، البند الاجتماعي و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للعمال، مجلة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للعمال، تونس 2002 .
- 10- نذير حسن، انخراط الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2002/02 .
- 11- رابح الشريط، الاقتصاد الجزائري و العولمة ، خمس قضايا في الميزان ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، الجزء 40 العدد 03 سنة 2002 .
- 12- منصور بن عمارة، المؤسسات المصغرة و دور البنوك في تمويلها، الدورة التدريبية حول المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، ماي 2003 .
- 13- بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار الهومة للنشر 2005 .
- 14- محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل، مجلة القضاء و التشريع ، العدد 04 ، مركز الدراسات القانونية و القضائية افريل 2005 .
- 15- أعثامنة لخميسي، عولمة التجريم و العقاب ، دار الهومة للطباعة و النشر ، الجزائر 2006
- 16- سلامة أبو زعيتر، دليل المفاوضة الجماعية و المعايير الدولية ، 16 / 18 جوان 2006.
- 17- حمادة أبو نجمة ، الاجتهادات القضائية و معايير و تشريعات العمل ، سنة 2006 .
- 18- محمد علي بن سالم ، العولمة وتأثيراتها في العمل النقابي ، مقال منشور بجريدة الشعب التونسية يوم 13 جانفي .2007
- 19- إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، إشكالية العجز المزمّن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية جامعة بسكرة ، العدد 12 نوفمبر 2007 .
- 20- أحمية سليمان، المعايير الدولية و العربية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية ، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، بدون تاريخ .
- 21- بن محمد نعيم، الحركة النقابية في الجزائر واقع و أفاق ، مقال منشور بموقع معهد الهقار الجزائر بتاريخ 17 أوت 2009.
- 22- الحاج الكوري، الحوار الاجتماعي بالمغرب تجربة المجلس الاستشاري لمتابعة الحوار الاجتماعي، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية، سلسلة مواضيع الساعة العدد 64 ، الرباط الطبعة الأولى 2009.

- 23- مجلة عالم العمل ، العمل اللائق ، منظمة العمل الدولية ، العدد 64 افريل 2009 .
- 24- مجلة العمل الدولية، اللازمة المالية العالمية، اتجاهات الاستخدام العالمية لعام 2009، العدد 65، أكتوبر 2009.
- 25- مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة و الصحية، برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة، العدد 63، مارس 2009.
- 26- إبراهيم شاشو، عقد المقابلة في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 26 العدد الثاني سنة 2010 .
- 27- حمادة أبو نجمة، الحوار الاجتماعي بين التشريع الأردني و معايير العمل الدولية، منظمة العمل الدولية مشروع تقوية قدرات الشركاء الاجتماعيين و تعزيز الحوار الاجتماع عمان.
- 28- بن حمزة حورية ، العولمة و النقابية ، واقع الطبقة العمالية في الجزائر، مقال منشور بمركز النور للدراسات بتاريخ 04 مارس 2011 .
- 29- عبد القادر عزوز، التنمية و الحوار الاجتماعي، سلسلة كراسات عمالية، الكراس الرابع، الصادرة عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية، سوريا، الطبعة الأولى، افريل 2011 .
- 30- بن عباس كغوش سامية عضو بالمكتب المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي بالجزائر من ترقية الحوار الاجتماعي و الاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية. بدون تاريخ.
- 31- فؤاد عبد العزيز، الحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية من المجابهة إلى التعاون، دراسات عمالية تصدر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، المعهد العربي للدراسات العمالية دمشق، العدد الأول 2011.
- 32- احمد حباب، مقال بعنوان " أهمية المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل و العمال " الاتحاد العام لنقابات العمال بسوريا بتاريخ 11 جويلية 2012.
- 33- بلعبدون عواد ، دور منظمة العمل الدولية و العربية في إرساء و تدعيم مبادئ التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي ، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة تيارت العدد 07 افريل 2013 .
- 34- ماموني فاطمة الزهراء، التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي التي تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، العدد الثالث 2013 .

- 35- عبد الله قاضية ، التاطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، تصدر عن مخبر القانون الاجتماعي جامعة وهران ، العدد 03 سنة 2013.
- 36- بلعبدون عواد ، مدى فعالية مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة تيارت العدد 14 جانفي 2014 .

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

1- Les ouvrages généraux

- 1 - Arthur Louis Dunha , La révolution industrielle en France . Paris 1953
- 2 - Alami Hasna , l'entreprise Marocaine Face aux défis de la mondialisation, Thèse de doctorat en sciences économiques,2005-2006.
- 3 - Bouzidi Abdelmadjid, Les Années 90 de l'économie Algérienne .ENAG. Edition Alger 1999.
- 4 - Christophe Radé , Droit du travail , Montchrestien E . J . A , 3 édition Pris , 2004
- 5 - C H Camerlynck et G.Lyon Caen, Droit du travail, 7 édition Dalloz paris 1972
- 6 - Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes , l'harmanntan , logique social 2003.
- 7 - Dominique Jullian et Catherine Girodroux : Lamy social. Droit du travail. Paris1995.
- 8 - Georges Valentin. Les contrats de sous-traitance, Montpellier, édition 1979
- 9 - Gérard Lyon Caen. Jean Péliissier. Alain Supiot, Droit du travail , 17 edition Dalloz 1994
- 10 - Gérard Couturier , Droit du travail, relation collectives de travail .
- 11 - Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007
- 12 - Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail , 6 édition Paris 1975 .
- 13 - Jean Péliissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud , Droit du travail , 20 édition , Dalloz 2000 .
- 14 - Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social, PFCP1996.
- 15 - Mansour Hallal , Législation social et promotion de l'emploi ,revue de la jurisprudence et de la Législation, n 4 , Avril 2005.
- 16 - Michel Rainelli, Les stratégies des entreprises face à la mondialisation, édition EMS, 1999.
- 17 - Marion Del Sol. L'activité Salariée aujourd'hui et demain. Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998.

- 18 - Peter Auer , Genévrière Besse et Dominique Métha , délocalisation, normes du travail et politique d'emploi, vers une mondialisation plus juste, ouvrage publié avec le concours de OIT et l'institut international d'études sociales, Paris 2005.
- 19 - Philippe Robert, démontrond, La gestion des droits de l'homme, édition aprogée 2006.
- 20 - Sophie Boutillier, Travail et entreprise règles libérales et globale management . série clichés, collection l'esprit économique, Innoval, 2005.
- 21 - Steffen Behndorff , Les nouvelles formes d'organisation de travail, 2008.

2– Les ouvrages Spéciaux

- 1- Bureau international du travail- La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché- Genève 1974.
- 2- Castel, Le rôle des conventions collectives de travail, évolution et développement, thèse université de Montpellier Béziers 1940.
- 3- Michel Despax , Droit du travail , Négociation, conventions et accords collectifs, 2 édition Dalloz 1989.
- 4- Paul Henri Antonmattei, Les conventions et accords et accords collectifs de travail , édition Dalloz 1996.
- 5- Y . Delamontte, Les tendances récentes de la négociation collective en France, revue internationale du travail 1971.

3– Les articles

- 10 - Ahmed Akkache, Renforcer la sécurité sociale, un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, institut national du travail, N° 20- 2002 .
- 11 - Ahmed Akkache, l'accord d'association avec l'union européenne et ses effets sur la relation de travail. Revue Algérienne du travail.2002.
- 1 - Alain Benabent, Louage d'ouvrage et d'industrie, sous-traitance, Juris-classeur; civil Article 178, Fasc. 20,1990.
- 5 - Allouat Farid, Revue Algérienne du travail, la mondialisation une rétrospective, Revue Algérienne du travail , n 33 -2002.
- 2 - Jean Néret, Le sous-contrat, L.G.D.J, Paris 1979.
- 3 - Les indicateurs du travail décent en Afrique - Une première évaluation à partir des sources nationales - Bureau international du Travail 2012.
- 4 - Revue Internationale du Travail, Mondialisation et normes du travail ,un tour d'horizon. Genève 1996.

-6 - Revue de travail, Nouveau rapport: Graves violations des droits des travailleurs dans 20 pays, 268^{eme} session du conseil d'administration du BIT, N° 20 .

7 - Revue Internationale du Travail, Mondialisation et normes du travail ,un tour d'horizon. Genève 1996.

8 - Revue de travail, Nouveau rapport: Graves violations des droits des travailleurs dans 20 pays, 268^{eme} session du conseil d'administration du BIT, N° 20, Bureau internationale du travail , magazine de L'OIT 1997.

9 - Revue Algérienne du Travail, Mondialisation et Politiques Publiques en matière de relation de travail. édition institut national du travail. N33.

ثالثا : التشريعات الدولية و الداخلية

1- الاتفاقيات و التوصيات الدولية :

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 11 المتعلقة بالعمال الزراعيين الصادرة في 25 أكتوبر 1921 .
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الصادرة في 09 جوان 1948.
- 3- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 .
- 4- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949.
- 5- التوصية رقم 91 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و تم اعتمادها بتاريخ 29 جوان 1951، تضمنت آليات إبرام الاتفاقيات الجماعية و توسيعها و الآثار المترتبة عنها.
- 6- التوصية رقم 94 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1952 .
- 7- التوصية رقم 113 المتعلقة بالتشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال على المستويين الصناعي و الوطني الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 01 جوان 1960.
- 8- التوصية رقم 113 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 20 جوان 1960 .
- 9- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لعام 1966 .
- 10- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام 1966 .
- 11- التوصية رقم 129 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1967.
- 12- التوصية رقم 130 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1967 .
- 13- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان سان خوسيه لسنة 1969 .

- 14- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 23 جوان 1971.
- 15- اتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية الصادرة في 02 جوان 1976.
- 16- الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المتعلقة بمستويات العمل العربية لسنة 1976 .
- 17- الاتفاقية العربية رقم 08 المتعلقة بالحريات و الحقوق النقابية الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1977.
- 18- الاتفاقية الدولية رقم 151 المتعلقة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة الصادرة في 27 جوان 1978.
- 19- الاتفاقية 150 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1978 .
- 20- الاتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1979.
- 21- الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة في 19 يونيو 1981.
- 22- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية لسنة 1988 .
- 23- الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل المصادق عليها من طرف الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 و صادقت الجزائر عليها في 16 افريل 1993 و دخلت حيز التنفيذ يوم 16 ماي 1993.
- 24- الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل المصادق عليها من طرف الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989 و صادقت الجزائر عليها في 16 افريل 1993 و دخلت حيز التنفيذ يوم 16 ماي 1993 .
- 25- اتفاقية أمستردام 02 أكتوبر 1997 و المصادق عليها في 23 مارس 1999 المتضمنة الحقوق الاجتماعية للعمال.
- 26- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي لسنة 2000.

2- التشريعات المقارنة

- 1- قانون الشغل التونسي رقم 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.
- 2- قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، المؤرخ في 16 افريل 1996 ج ر رقم 4113 .
- 3- القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، ج ر رقم 14 المؤرخة في 07 افريل 2003.
- 4- الظهير الشريف رقم 194. 03. 1. المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية ج ر رقم 5167 الصادرة في 08 ديسمبر 2003 .
- 5- قانون العمل الموريتاني رقم 17 / 2004 .
- 6- قانون العمل الفرنسي، الصادر بتاريخ 02 أوت 1989 و المعدل سنة 2008، دالوز، الطبعة 70، سنة 2008.

3 - الدساتير

- الأمر 97 /76 الصادر في 22 نوفمبر 1976 المتضمن اصدار الدستور الجزائري . ج ر رقم 94
- دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 23 فبراير 1989 ، جريدة رسمية عدد76.

4- النصوص التشريعية و التنظيمية

- القانون 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية .
- القانون 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة. ج ر رقم 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 541 .
- الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات . ج ر رقم 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 ص 1736 .
- الأمر 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص . ج ر رقم 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 ص 1741 .
- الأمر 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر رقم 39 .
- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007. ج ر رقم 31 .

- القانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل . ج ر رقم 32 .
- القانون رقم 28/88 المؤرخ في 19 جوان 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ج ر. رقم 29.
- القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر رقم 23 و المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج ر رقم 68 و بالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج ر رقم 36 .
- القانون 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 . ج ر عدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- الأمر 31/96 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996.
- الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ج ر عدد 3 لسنة 1997.
- القانون رقم 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقية ج ر 34 المؤرخ في 14/05/2002 .
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة . ج ر رقم 46 .
- القانون 06/21 المؤرخ في سنة 2006، المتعلق بتدابير و تشجيع ترقية التشغيل.
- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية . ج ر رقم
- الأمر رقم 02/08 المؤرخ في 24 جويلية 2008 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008 ج ر رقم 42 المؤرخة في 27 جويلية 2008.

- النصوص التنظيمية :

- المرسوم 64/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتضمن حماية الحق النقابي في المؤسسات الخاصة .
- المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 248 /97 المؤرخ في 8 ماي 1997 .
- المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي و الاجتماعي المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 ، ج ر رقم 64 المؤرخة في 10 أكتوبر 1993 .
- المرسوم التنفيذي رقم 398/94 المؤرخ في 19 نوفمبر 1994 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي و الاجتماعي، ج ر 78 .
- المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره ، ج ر رقم 35 .
- المرسوم التنفيذي رقم 38/96 المتضمن الدفاتر و السجلات التي يلتزم بها المستخدمون .
- المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بالعمال في المنازل.
- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1999 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.
- المرسوم 25/95 المتضمن تسيير الأموال المنقولة للدولة المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 ، ج ر رقم 55 .
- المرسوم التنفيذي رقم 2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
- المرسوم الرئاسي رقم 300/03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتمم و المعدل للمرسوم الرئاسي 234/96 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب.
- المرسوم التنفيذي 127/08 المؤرخ في 30 افريل 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، ج ر . عدد 23 المؤرخة في 04 ماي 2008 .

5- الاتفاقيات الجماعية للعمل :

- 1- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة سونطراك المؤرخة في 22 نوفمبر 1994 .
- 2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المسجلة بمفتشية العمل بسيدي محمد الجزائر العاصمة بتاريخ 29 ديسمبر 1997.
- 3- الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 30 جويلية 2003 .
- 4- الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 13 افريل 2005.

- 5- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المؤرخة في 21 أكتوبر 2006 .
- 6- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر Sora Sucre، المحررة بمستغانم بتاريخ 01 أكتوبر 2006
- 7- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب سونلغاز المحررة بوهران 14 جويلية 2009 .
- 8- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج و الألبسة الجاهزة بمستغانم .
- 9- الاتفاقية الجماعية للقطاع لصناديق الضمان الاجتماعي الموقعة بتاريخ 20 جوان 2013 .

المفهرس

06 مقدمة
07 الباب الأول: الإطار القانوني للتفاوض الجماعي و آلياته
07 الفصل الأول: الإطار القانوني للتفاوض الجماعي
07 المبحث الأول : الإطار الدولي للتفاوض الجماعي
08 المطلب الأول: التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل الدولية
09 الفرع الأول: مضمون الاتفاقيات الدولية بشأن التفاوض الجماعي
16 الفرع الثاني: المعايير الدولية للتفاوض الجماعي
18 المطلب الثاني : التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية
18 الفرع الأول : مضمون الاتفاقيات العربية بشأن التفاوض الجماعي
21 الفرع الثاني: المعايير العربية للتفاوض الجماعي
22 المبحث الثاني : الإطار القانوني الداخلي للتفاوض الجماعي عند المشرع الجزائري
22 المطلب الأول : التفاوض الجماعي وفق المبادئ الدستورية و تشريعات العمل
22 الفرع الأول : التفاوض الجماعي وفق المبادئ الدستورية
25 الفرع الثاني : التفاوض الجماعي وفق تشريعات العمل
25 أولا : التفاوض الجماعي في مرحلة التسيير الاشتراكي
28 ثانيا : التفاوض الجماعي في ظل الإصلاحات
29 المطلب الثاني : شروط و خصائص التفاوض الجماعي و أهميته
30 الفرع الأول : شروط اللجوء إلى التفاوض الجماعي و خصائصه
30 أولا : شروط التفاوض الجماعي
38 ثانيا : خصائص التفاوض الجماعي
42 الفرع الثاني : أهمية التفاوض الجماعي
42 أولا : وظائف التفاوض الجماعي
55 ثانيا : أهداف التفاوض الجماعي
57 الفصل الثاني : آليات التفاوض الجماعي
57 المبحث الأول : التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف و مستوياته
58 المطلب الأول : أطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف
58 الفرع الأول : تحديد أطراف التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف
58 أولا: التحديد في جانب العمال الأجراء

63.....	ثانيا: التحديد في جانب المستخدم
70.....	الفرع الثاني : مستويات التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف.....
71.....	أولا : التفاوض على مستوى المؤسسة
73.....	ثانيا: التفاوض على مستوى الصناعة أو المهنة.....
75.....	المطلب الثاني : إجراءات التفاوض الجماعي و نتائجه
75.....	الفرع الأول : إجراءات التفاوض الجماعي
76.....	أولا : إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري
78.....	ثانيا : إجراءات التفاوض الجماعي طبقا لاتفاقيات العمل الجماعية
80.....	الفرع الثاني : التفاوض الجماعي الثنائي آلية لتحقيق السلم الاجتماعي
80.....	أولا : إبرام اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية
87.....	ثانيا : مضمون اتفاقيات العمل الجماعية
100.....	المبحث الثاني : التفاوض الجماعي ثلاثي الأطراف (الحوار الاجتماعي)
101.....	المطلب الأول : مفهوم الحوار الاجتماعي
101.....	الفرع الأول : تعريف الحوار الاجتماعي
103.....	الفرع الثاني : أهمية الحوار الاجتماعي
105.....	المطلب الثاني : مؤسسات و آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر.....
105.....	الفرع الأول : مؤسسات الحوار الاجتماعي
106.....	أولا: مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر.....
114.....	ثانيا : مؤسسات الحوار الاجتماعي في التشريعات المقارنة
115.....	الفرع الثاني : آليات الحوار الاجتماعي
115.....	أولا : اجتماعات و لقاءات الثلاثية
124.....	ثانيا : طبيعتها القانونية
126.....	الباب الثاني : مقومات التفاوض الجماعي الفعال و معوقاته
126.....	الفصل الأول : المقومات الشكلية و الموضوعية للتفاوض الجماعي الفعال
126.....	المبحث الأول : المقومات الشكلية للتفاوض الجماعي الفعال
127.....	المطلب الأول : الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي.....
127.....	الفرع الأول : الشروط الواجب توافرها في العمال و أصحاب العمل
127.....	أولا : الشروط العامة الواجب توافرها في العمال و أصحاب العمل.....
132.....	ثانيا : الشروط الخاصة الواجب توافرها في العمال و أصحاب العمل.....
138.....	الفرع الثاني : مساهمة المشرع الجزائري لمضمون المقومات الشكلية للتفاوض الجماعي

المطلب الثاني : الشروط المتعلقة بمسؤولية الدولة في التفاوض الجماعي	148
الفرع الأول : توفير الإطار التشريعي و القانوني للتفاوض الجماعي	148
أولا : مظهر الدولة المنشئة لأحكام و قواعد التفاوض الجماعي	149
ثانيا : مظهر الدولة المنضمة لعملية التفاوض الجماعي	157
الفرع الثاني : إحداث هياكل التفاوض الجماعي و ضمان المناخ الملائم للتفاوض.....	159
المبحث الثاني : المقومات الموضوعية للتفاوض الجماعي الفعال.....	162
المطلب الأول : الشروط المتعلقة بمضمون التفاوض الجماعي.....	162
الفرع الأول : العوامل المؤثرة في تحديد مضمون التفاوض الجماعي	162
الفرع الثاني: ضرورة مواكبة مضمون التفاوض الجماعي للتحولات و التغييرات الاقتصادية	167
أولا: المقولة الفرعية	167
ثانيا: الاقتصاد الموازي	173
المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بإستراتيجية و أبعاد التفاوض الجماعي.....	176
الفرع الأول: ضرورة توجيه التفاوض الجماعي نحو تحقيق العمل اللائق.....	177
أولا : تعريف العمل اللائق	177
ثانيا: مبادئ العمل اللائق ومؤشراته	180
الفرع الثاني : مدى استجابة التشريع الجزائري لمقتضيات العمل اللائق.....	191
أولا : مؤشر توفير فرص العمل	191
ثانيا : مؤشر التفاوض و الحوار الاجتماعي	201
ثالثا : مؤشر الحماية الاجتماعية	203
الفصل الثاني : معوقات التفاوض الجماعي الفعال	210
المبحث الأول: تغير البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و انحسار دائرة الحماية الاجتماعية	210
المطلب الأول: التغير في الايدولوجيا التي أنتجت قانون العمل	211
الفرع الأول: الخصوصية	213
الفرع الثاني: الاستثمار.....	214
المطلب الثاني: انحسار الحماية الاجتماعية	215
الفرع الأول: آثار إعادة الهيكلة الرأسمالية	215
أولا: القضاء على الدور الاجتماعي للدولة	216
ثانيا : الآثار المترتبة على تعزيز الإصلاح الاقتصادي بالاستثمار.....	216
ثالثا : الآثار المترتبة بعد إتمام عملية الإصلاح الاقتصادي	218
الفرع الثاني: شل الحركة النقابية	221

222.....	أولاً: أسباب و عوامل شل الحركة النقابية
227.....	ثانياً: الحرية النقابية و تحديات العولمة في الجزائر
229.....	المبحث الثاني: تغير عالم العمل و ظهور أشكال جديدة للاستخدام و علاقات العمل
229.....	المطلب الأول : ظهور تنظيم جديد للعمل و لوقت العمل
229.....	الفرع الأول : ظهور تنظيم جديد للعمل
230.....	أولاً : الأنماط الجديدة للعمل و انعكاساتها على سوق العمل
239.....	ثانياً: الآثار المترتبة عن العمل غير النمطي
241.....	الفرع الثاني: ظهور تنظيم جديد لوقت العمل
242.....	أولاً: تخفيض وقت العمل
246.....	ثانياً: تكييف وقت العمل
248.....	ثالثاً: الآثار المترتبة عن التوزيع الجديد لوقت العمل
249.....	المطلب الثاني : تقسيم مهام التسيير و الاستعمال لليد العاملة
250.....	الفرع الأول : المقاوله الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت
250.....	أولاً: المقاوله الفرعية
251.....	ثانياً : مؤسسات العمل المؤقت
252.....	الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية السلبية للمقاوله الفرعية و مؤسسات العمل المؤقت
252.....	أولاً: الآثار الاجتماعية السلبية للمقاوله الفرعية
254.....	ثانياً: الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة لمؤسسات العمل المؤقت
258.....	الخاتمة :
	الملاحق :
261.....	قائمة المراجع :
275.....	الفهرس :