

جامعة مولود معمري بتيزي - وزو.

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.



النقابة بين الشراكة الإجتماعية والنضال المطلبي.

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون تخصص " قانون اجتماعي".

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبتين:

د.نكموش يوغورطة.

جعفور ليندة.

بوعزيز ليندة.

لجنة المناقشة:

1- د. واضح رشيد، أستاذ محاضر - أ-.....رئيسا.

2- د. نكموش يوغورطة، أستاذ محاضر - أ-..... مشرفا و مقرا.

3- أ. بورنين محند أورابح، أستاذ مساعد - أ-.....ممتحنا.

تاريخ المناقشة: 2014/07 /02.

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من حمانا ورعانا.... أولياننا

إلى الإخوة وكل العائلة.

إلى من زرع حب العلم فينا.... كل الأساتذة من الإبتدائية إلى الجامعة.

إلى كل رفقاء الدرب و الجهاد في سبيل العلم ، خاصة طلبة ماستر قانون اجتماعي

دفعة 2014/2012.

الطالبان:

جعفور ليندة بوعزيز ليندة.

شكر خاص.

نتقدم بشكر خاص إلى الدكتور نكموش يونس رطة

المشرف على هذه المذكرة.

نتقدم بالشكر والعرفان إلى كل أساتذة كلية

الحقوق بجامعة مولود معمري.

لكن نخص بالشكر أساتذة ماستر قانون

اجتماعي.

الطالبان:

جعفور ليندة بوعزيز ليندة.

قائمة أهم المختصرات.

ق.إ.م.إ قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ج . ر . ج . ج الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

مقدمة:

تحظى علاقات العمل الفردية و الجماعية في الوقت الحالي بإهتمام كبير خاصة من طرف الحكومات و المشرع، و لم يكن الوضع على هذه الحالة في البداية إذ عرف العمال لمدة طويلة الإستغلال و الإستبداد من طرف أصحاب العمل الذين كانوا يدوسون على حقوق العمال باسم مبدأ العقد شريعة المتعاقدين و حرية العمل.

نظرا لكون أصحاب العمل يمثلون طبقة رأسمالية قوية تملك كل وسائل الإنتاج، تسعى إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، أصبح العمال مجرد سلعة تباع و تشتري في السوق و بالأسعار التي يريدونها، فينظر المستخدمون إلى العمال على أنهم أدوات إنتاج لا بشر، خاصة أن فئة كبيرة منهم من الأطفال و النساء، فكانوا يعملون في ظروف جد سيئة و مزرية ، بأجور منخفضة و زهيدة ، كما كانوا محرومين من أي حماية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و الأمومة ، و الشيخوخة و البطالة .

كانت عقود العمل عقود إذعان لأن المستخدمين يفرضون شروطهم على العمال، و علاقات العمل تتسم بخضوع و إستسلام العمال لتعسف أصحاب العمل، لكونهم في مركز إقتصادي ضعيف ، إضافة إلى إنتشار البطالة بشكل كبير.

زاد الوضع سوءا بظهور الثورة الصناعية و بسبب تطور الإنتاج ، و ظهور الصناعات الكبيرة ، و إغراق مختلف الأسواق الدولية و المحلية بشتى البضائع المصنعة ، الأمر الذي زاد التنافس بين المنتجين ، فأثر ذلك على

العمال لأن أصحاب العمل ينتجون مواد أرخص و لتغطية الخسائر يخفضون الأجور، و ينتقصون من حقوق العمال.

هذا من جهة ، من جهة أخرى أدت الثورة الصناعية إلى تجمع عدد كبير لفئات من العمال في المصانع ، فوفر ذلك مناخا ملائما لبداية التفكير في الإتحاد والتضامن لتشكيل قوة تواجه أصحاب العمل، لأنهم أدركوا أن التغيير لن يكون إلا بالنضال ، فشكّلوا تجمعات عمالية سرية قابلها أصحاب العمل و الحكومات بالمنع و القمع¹، لكن هذا لم يمنع العمال من مواصلة الكفاح ، فقاموا بإحتجاجات و إضرابات بالرغم من أنها كانت أفعال مجرمة ويتعرضون بسببها إلى التوقيف و الحبس و التسريح من العمل ، من أجل تكريس حقوقهم إلى غاية رفع التجريم عن التجمع ، و الإعراف بحق إنشاء النقابات، نظرا لتحول علاقات العمل من علاقات فردية إلى علاقات جماعية.

منحت التشريعات الشخصية المعنوية للنقابات لتمثيل العمال في عملية الدفاع عن مصالحهم المشتركة الإقتصادية و الإجتماعية²، فظهرت أول نقابة في بريطانيا و هي نقابة الخياطين سنة 1720 ، كما تم الإعراف لأول مرة في فرنسا بالحق النقابي بعد صدور قانون "فالدك روسو" في 21 مارس 1884³.

1 -Antoine CRISTAU, Droit du travail, 8^{eme} édition, Hachette édition, paris, 2011,P09.

2- - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر، الجزائر، 2001، ص201.

3- حرية عيوش ، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، (دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائرية) رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع" تنظيم و عمل " كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، السنة الجامعية 2005-2006، صص،61،10.

بالنسبة للجزائر أول المنظمات النقابية التي ظهرت فيها كانت نقابات فرنسية أثناء فترة الاحتلال، ففي سنة 1878 أنشأ عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر¹، لكن تم منع العمال الجزائريين من الانخراط في هذه النقابات، ولم يتغير الوضع إلا بعد قيام الحرب العالمية الأولى نظرا لوجود يد عاملة جزائرية بشكل واسع في فرنسا، بسبب ظهور موجة كبيرة من المهاجرين الجزائريين نحو فرنسا طلبا للعمل.

لم تشهد الجزائر ميلاد أول نقابة جزائرية إلا عندما قرر حزب جبهة التحرير الوطني إعطاء نفس جديد للثورة، وجمع شمل الطبقة العاملة لمساندة الثورة، عن طريق إنشاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 الذي كان من أهدافه الدفاع عن حقوق ومصالح العمال الجزائريين، والنضال السياسي وتدويل المشكلة الجزائرية، وخدمة الثورة الجزائرية عن طريق تمويلها باشتراكات العمال المناضلين في الإتحاد، ويعتبر اتحاد العمال الجزائريين أول نقابة في الجزائر لأن محاولات باقي الأحزاب الجزائرية كحزب نجم شمال إفريقيا، وحزب الشعب الجزائري، وحركة انتصار الحريات الديمقراطية، كلها باءت بالفشل².

بعد استقلال الجزائر حافظ الإتحاد العام للعمال الجزائريين على دوره كنقابة تمثل العمال و انفرد بذلك في ظل النظام الاشتراكي لعدم وجود منظمات نقابية أخرى، لأن النظام الاشتراكي كان قائما على مبدأ أحادية الحزب و المتمثل في حزب جبهة التحرير الوطني، وعلى مبدأ أحادية النقابة والمتمثلة

1- إدريس بولكعبيات، "الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين إشكالية العجز المزمّن فنك المشروع السياسي" مجلة

العلوم الإنسانية، عدد 02، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2007 ص 181.

2- سعد الله أبو القاسم، الحركة الوطنية -1900-1930- الجزء الثاني، الطبعة الثانية، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1983 ص، ص 394 و 401.

في الإتحاد العام لعمال الجزائريين ، لكن تغير الوضع في ظل الإنفتاح الإقتصادي حيث تم الإنتقال من نظام الأحادية النقابية إلى نظام التعددية النقابية ، فظهرت العديد من النقابات، فبعدها كان الإتحاد هو الممثل الوحيد للطبقة العاملة، ظهرت نقابات أخرى تشاركه نفس المهمة .

إن تتمتع النقابات بمكانة هامة في العلاقات الإجتماعية لا يستطيع أحد إنكارها ، و قد خاضت منذ ظهورها نضالا قاسيا لسنين طوال من أجل تحقيق أهدافها و حماية مصالحها، و تحقيق أهداف و حماية مصالح أعضائها، و نشاطها كان في البداية مطلبيا، لأن العمال لم يتمكنوا الحصول على حقوقهم إلا عن طريق ممارسة الضغط، لكن مع مرور الوقت أصبحت النقابات من الفاعلين و الناشطين الإجتماعيين، و تحولت إلى شريك إجتماعي، فأدى ذلك إلى تحول طبيعة نشاطها من الطابع المطلبى إلى الطابع السلمى.

رغم أهمية النشاط السلمى و المطلبى الذي تقوم به النقابة إلا أنه لا توجد دراسات كثيرة في هذا المجال، و لعل هذا راجع إلى كون القانون الإجتماعى قانونا حديث النشأة، لذلك سيتم تبين الطبعتين السلمية و المطلبية لنشاط النقابة ، حيث يبرز التفاوض الجماعى الطبيعة السلمية لنشاط النقابة (الفصل الأول)، أما النضال المطلبى فيبرز الطبيعة المطلبية له (الفصل الثانى).

الفصل الأول:

التفاوض الجماعي يبرز الطبيعة السلمية للنشاط النقابي.

يشهد التاريخ أن العمال خاضوا نضالا مريرا ضد أصحاب العمل، الذين كانوا يمارسون أبشع أنواع الاستغلال و الإستيلاء عليهم، وذلك من أجل التوصل إلى فرض تكريس الحد الأدنى من حقوقهم على الأقل ، يضمن لهم كرامة العيش كإنسان ، فأرغموا أصحاب العمل على الجلوس إلى طاولة التفاوض الجماعي ، فتحوّلت علاقات العمل من الصراع الدائم بين مصالح طرفيها إلى شراكة اجتماعية بينهما، فبدل الصراع و التنافر بين طبقة أصحاب العمل و العمال أصبح هناك نوع من الشراكة الاجتماعية، فتحوّل نشاط النقابة من المطالب إلى السلمي، حيث تحولت إلى شريك في عملية التفاوض الجماعي و نظرا للدور المهم الذي لعبه هذا الأخير في تكريس حقوق العمال سيتم البحث عن مفهوم التفاوض الجماعي (المبحث الأول)، و التعرف على آثاره (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مفهوم التفاوض الجماعي.

يحتل التفاوض الجماعي مكانة هامة في مجال علاقات العمل، تعمل به الدول الديمقراطية ، فكل عامل الحق في المشاركة عن طريق ممثليه في التحديد الجماعي لشروط العمل عن طريق التفاوض وهذا الأخير يعد مبدأ ضروري، في علاقات العمل، إذ يلعب الشركاء الاجتماعيون دورا أساسيا في تحديد المعايير المطبقة، و تحديد مفهوم التفاوض الجماعي يتم عن طريق

تعريفه (المطلب الأول) ، وتحديد نطاقه (المطلب الثاني)، و تحديد العوامل التي ساهمت في إرسائه (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تعريف التفاوض الجماعي.

تمارس النقابة الشراكة الإجتماعية عن طريق التفاوض الجماعي حول حقوق العمال، فعملية التفاوض آلية هامة لخلق التوازن بين حقوق العمال و مصالح مستخدميهم ، لذلك اهتمت بعض مصادر القانون بتعريف التفاوض الجماعي (الفرع الأول) ، بالإضافة إلى الفقه (الفرع الثاني).

الفرع الأول :

تعريف التفاوض الجماعي في القانون.

إهتمت المنظمة الدولية للعمل بموضوع التفاوض الجماعي ، ولكن لم يتم تعريفه إلى غاية صدور الإتفاقية رقم 154 المؤرخة في 03 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي المصادق عليها في الدورة السابعة والستين لمؤتمر العمل الدولي بجنيف ، إذ تنص المادة 02 منها :

" يأخذ مصطلح التفاوض الجماعي في مفهوم هذه الإتفاقيات كل المفاوضات التي تتم بين صاحب عمل أو تنظيم أو عدة تنظيمات للعمال من جهة ثانية،
بقصد:

أ-تحديد شروط التشغيل و/أو

ب-تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل، والعمال و/أو

ج-تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو تنظيماتهم وتنظيم أو عدة
تنظيمات للعمال".¹

أما المكتب الدولي للعمل فيعرف التفاوض الجماعي على أنه:
"كل أنواع التفاوض أو المراجعة أو مجرد تبادل للمعلومات بين ممثلي
الحكومات، و ممثلي المستخدمين و ممثلي العمال حول مسائل تمثل
مصلحة مشتركة تتعلق بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية... ويمكن
أن يكون ذلك بشكل غير رسمي أو رسمي، وفي غالب الأحيان يتمتع
بهاتين سمتين، يمكن أن يكون التفاوض على مستوى وطني،
على مستوى جهوي، أو على مستوى المؤسسة المستخدمة، ويمكن
أن يكون على مستوى مهني، أو قطاعي".²

أما المشرع الجزائري فلم يتطرق إلى تعريف التفاوض الجماعي ، لكن
اعتبره من الحقوق الأساسية للعمال وذلك في نص المادة 05 من
قانون علاقات العمل "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:
... التفاوض الجماعي،"³

كما خص الباب السادس من نفس القانون للتفاوض الجماعي ، فنذكر
على سبيل المثال نص المادة 132 منه والتي جاء فيها " يكون التفاوض

1-Bureau international du travail , promotion de la négociation collective , convention
numéro 145 sur la négociation collective , 1981 , p20 .in

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---
dialogue/documents/publication/wcms_172299.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172299.pdf)

2 – Christine NOEL-LEMAITRE, l'essentiel du droit du travail, ellipses édition, paris,
2010, p16.

3-المادة 05 من قانون 90-11، مرجع سابق.

في الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد في التفاوض بتعيين من يمثلونه.¹

الفرع الثاني:

تعريف الفقه للتفاوض الجماعي.

اختلف الفقه في تعريف التفاوض الجماعي أو المفاوضة الجماعية:

جانب عرفه " المفاوضة الجماعية حق ثابت بين طرفي علاقة العمل على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وتسوية المنازعات بوضع قواعد وشروط وظروف العمل تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية لذلك".²

هناك من يرى أن " المفاوضة الجماعية هي المساومة بين صاحب العمل أو من يمثلته وبين العمال أو من يمثلهم بقصد الوصول إلى حل نزاع قائم بينهم يتعلق بشروط العمل".³

جانب آخر يرى أن " المفاوضات الجماعية حوارات ومناقشات جماعية ودية مباشرة بين العمال أو ممثليهم من جهة، وبين أصحاب الأعمال أو ممثليهم

1-المادة 132 من قانون 90-11 ، مرجع سابق.

2- مصطفى أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005،

ص، ص، 13، 14

3- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص، ص، 13، 14.

من جهة أخرى، بقصد التوصل إلى اتفاق عمل جماعي، أو تعديل أو الإنضمام إلى اتفاق قائم، يتعلق بتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، وذلك على مستويات متعددة وفقا لإطار قانوني ينظمها، فهي وسيلة ودية مباشرة لتنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل في صورة جماعية أيا كان مستوى المفاوضة في الإطار القانوني لها¹.

يتضح من هذه التعاريف أن التفاوض الجماعي حق للعمال، وهو عبارة عن عملية تحاور وتناقش مباشرة بين العمال عن طريق المنظمة أو المنظمات النقابية التي تمثلهم من جهة، والمستخدم أو المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية لهم من جهة أخرى، بشكل مباشر من أجل تنظيم شروط أو ظروف العمل، أو الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها عند نشوبها، وعند نجاح عملية التفاوض يتم إفراغها في اتفاقات واتفاقيات جماعية للعمل، وقد يكون التفاوض ثلاثيا يشمل بالإضافة إلى الأشخاص المشار إليهم الدولة أو الحكومة كطرف، كالعقد الوطني الإقتصادي الإجتماعي ل30 سبتمبر و01 أكتوبر 2006².

المطلب الثاني:

نطاق التفاوض الجماعي.

يعتبر التفاوض الجماعي آلية مميزة في علاقات العمل خاصة الجماعية منها، وهو أهم وأفضل وسيلة لتنظيم علاقات العمل، ولتحديد شروط وظروف العمل، بالإضافة إلى كونه أداة يستعملها طرفا علاقة العمل لتقاضي نزاعات

1- المادة 05 فقرة 02 من قانون 90-11 تنص على أن التفاوض من الحقوق الأساسية للعمال.

2- الأمانة العامة للإتحاد العام للعمال الجزائريين .

العمل، خاصة الجماعية منها وتسويتها عند نشوبها، و التفاوض الجماعي يتميز بنطاق تطبيقه من حيث الأطراف (الفرع الأول) ، ومن حيث مستوياته (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

أطراف التفاوض الجماعي.

يعد التفاوض الجماعي من أهم مظاهر الشراكة الإجتماعية في وقتنا الحالي، وهو ضرورة تقتضيها الحياة العملية في المؤسسات المستخدمة ويكون ثنائيا أو ثلاثيا ، وتتمثل أطرافه في النقابة العمالية (أولا)، والمستخدم (ثانيا)، الدولة (ثالثا).

أولا النقابة العمالية.

حسب نص المادة 114¹ من قانون 90-11 التي تحيل إليها المادة 123 أعلاه من نفس القانون فالشخص المؤهل لتمثيل العمال في عملية التفاوض الجماعي هي النقابة، وهذا ما يؤكد نص المادة 114 ولكي تكون هذه الأخيرة مؤهلة لذلك يجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

1- تمتع النقابة بالشخصية المعنوية.

يشترط القانون بعض الشروط الشكلية(أ) والموضوعية (ب) حتى تصبح المنظمة النقابية مؤهلة لتمثيل العمال .

1- المادة 114 من قانون 90-11 المعدلة بقانون 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 ، ج. ر . ج . ج عدد43 الصادرة في 25 أفريل 1996 .

تنص المادة 16 من قانون 90-14: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 08 أعلاه.."¹.

أ-الشروط الشكلية.

تتمثل الشروط الشكلية لإكتساب النقابة للشخصية المعنوية فيما يلي:

أ-1-إعداد النظام الأساسي للنقابة.

يقوم الأفراد الراغبون في إنشاء أو تأسيس نقابة بعقد جمعية عامة تأسيسية، بغية إعداد القانون أو النظام الأساسي على النحو المحدد في المادة 07 من قانون 90-14 "تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين"²، ويستخلص من المادة 08 من نفس القانون أنه يكون في شكل مكتوب إذ تنص "يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

-بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ، المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

-تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف"³ ، لكن لا يتمتع الأعضاء بحرية مطلقة في إعداد القانون الأساسي إذ وضع المشرع الجزائري

1-المادة 16 من قانون 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج. عدد23 الصادرة في 06 جوان 1990.

2-المادة 07 من قانون 90-14، مرجع سابق.

3-المادة 08 من قانون 90-14 مرجع سابق.

حدا أدنى من البيانات، ذلك تحت طائلة البطلان في نص المادة 21 من قانون
:14-90

"... هدف المنظمة وتسميتها ومقرها،

-طريقة التنظيم ومجال اختصاصها الإقليمي،

- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه،

- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والإنسحاب أو الإقصاء،

- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة
عضويتها،

- القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة وتسييرها،

- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها،

- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها،

- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق
بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة".¹

تسمح هذه البيانات بالحد من المشاكل القانونية التي قد تطرح بمناسبة غموض
القانون الأساسي².

1-المادة 21 من قانون 14-90، مرجع سابق.

2-محدد أورابج بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات ، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون فرع
" القانون الدولي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي-وزر، تاريخ المناقشة 2011/01/10،
ص83.

أ-2- إيداع تصريح تأسيس النقابة.

يتم إيداع تصريح تأسيس النقابة لدى الإدارة المختصة بذلك ، والمادة 10 من قانون 90-14 هي التي حددت اختصاصها إذ جاء فيها " يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أحد أعضائها المؤسسين لدى :

- والى الولاية التي يوجد مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية،

-الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني"¹، يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري حدد اختصاص الإدارة بحسب أهمية المنظمات النقابية على أساس إقليمي، والمادة 08 من قانون 90-14 أعلاه تنص أنه لا يمكن أن تتأسس النقابة دون التصريح ، وحسب نص المادة 09 من نفس القانون يرفق تصريح التأسيس بملف ، يتضمن " - قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و الإدارة ، و كذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم ،

-نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي، محضر الجمعية العامة التأسيسية"².

بعد القيام بعملية إيداع التصريح بالتأسيس تسلم الإدارة المعنية وصلا بتسجيل التصريح بالتأسيس خلال ثلاثين يوما من التسجيل على الأكثر، وما يلاحظ

1- المادة 10 من قانون 90-14، مرجع سابق.

2-المادة 09 من قانون 90-14، مرجع سابق.

على نص المادة 08 من نفس القانون أعلاه أن المشرع لم يحدد المهلة التي يجب على المنظمة النقابية احترامها لإيداع التصريح¹

أ-3- استيفاء شكليات الإشهار.

يشترط المشرع الجزائري من خلال المادة 08 من قانون 90-14 القيام بإجراء إشهار تأسيس المنظمة النقابية، في جريدة يومية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة النقابية²، ولعل هدف المشرع الجزائري من وضع هذا الشرط هو إعلام الجمهور بوجود و إنشاء المنظمة النقابية ودفع الراغبين للانضمام و للانخراط فيها.

ب- الشروط الموضوعية.

تنص المادة 02 من قانون 90-14 " يحق للعمال الأجراء ، من جهة ، والمستخدمين ، من جهة أخرى ، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا منظمات نقابية ، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"³، من نص المادة يتضح أنه إلى جانب الشروط الشكلية يجب توفر بعض الشروط الموضوعية المتمثلة في:

ب-1- وجود مصالح مهنية مشتركة.

نظرا لكون النقابة تهدف إلى الدفاع عن المصالح و الحقوق المهنية والاجتماعية و الإقتصادية للعمال والمطالبة بها، فالشيء الذي يجمع بين

1- محند أورابح بورنين، مرجع سابق، ص84.

2_ المادة 08 من قانون 90_14، مرجع سابق.

3-المادة 02 من قانون 09-14، مرجع سابق.

مؤسسي المنظمة النقابية هو الدفاع عي المصالح المشتركة لهم وهي مصالح مهنية ، نظرا لكون الأعضاء عمال يواجهون مشكلات وصعوبات واحدة.¹

ب-2- الصفة المهنية.

تنص المادة 02 من قانون 90-14 على أنه "يحق للعمال الأجراء ... الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"²، يشترط المشرع الجزائري وجود الصفة المهنية ، وهذه الأخيرة تعني أن النقابة تتكون من أشخاص يمارسون مهنة فعليا ، فيجب أن يكونوا من نفس المهنة أو الفرع أو القطاع الواحد ، وهو أمر يخص مؤسسي النقابة والمنخرطين فيها ، إذ تتأسس النقابات بناء على نشاط مهني ، استثناء بعض التشريعات تمكن المحالين على التقاعد والمتوقفين عن العمل من أن يكونوا أعضاء في النقابة إذا مارسوا المهنة لمدة معينة قبل التقاعد أو التوقف عن العمل.³

2- شرط التمثيلية.

يشترط أن تكون النقابة تمثيلية أو أكثر تمثيلا لتكون مؤهلة لمباشرة التفاوض الجماعي، وهذا المفهوم ظهر بظهور التعددية النقابية ، و لقد أشار المشرع الجزائري إلى النقابة الأكثر تمثيلا في قانون 90-11 ، إذ جاء في نص المادة 98 منه:

1- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص21.

2 المادة 02 من قانون 09-14، مرجع سابق.

3- محند أورايح بورنين، مرجع سابق، ص91.

"يتم الإقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين.... تحدد كفيات تطبيق هذه المادة ، لاسيما المتعلقة منها بتنظيم الإنتخابات ... عن طريق التنظيم ، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا"¹.

وردت النقابات الأكثر تمثيلا أيضا في نص المادة 114 السالفة الذكر في الفقرة 02 منها " تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية"² ، كما ذكرها المشرع الجزائري في الباب الثالث من قانون 90-14 المعنون " المنظمات النقابية التمثيلية" ، ولتمتع بالصفة التمثيلية تشترط المادة 34 من نفس القانون التكوين قانوني لها منذ 06 أشهر على الأقل³ ، والمادة 35 من نفس القانون تنص " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة... المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20./. على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء لدى هذه المؤسسة المستخدمة و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20./. على الأقل في لجنة المشاركة ، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة"⁴ ، فالمشرع الجزائري يشترط نسبة 20./. على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء في المؤسسة المستخدمة ، أو من العمال في لجنة المشاركة ، كي تكون للنقابة صفة التمثيلية، فيجب أن تتوفر على نسبة

1-المادة 98 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2- المادة 114 من قانون 90-11، مرجع سابق.

3- تنص المادة 34 " تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ ستة (06) أشهر على الأقل ، وفقا لأحكام هذا القانون ، تمثيلية ..."

4- المادة 35 من قانون 90-11، مرجع سابق.

من الأعضاء يمكنها من الحصول على الأغلبية، وتضيف المادة 36¹ أنه "تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات والوطني، اتحادات واتحاديات وكنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20./ على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية لهذه الاتحادات و الاتحاديات و الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعات الإقليمية المعنية"، فالنقابة الأكثر تمثيلا هي الشخص المؤهل لتمثيل المهنة والعمال سواء نقابيين كانوا أم لا ، في مواجهة المستخدم والسلطات العمومية²، وهي الوسيط الرسمي في المفاوضات الجماعية³، وفي غياب ممثلين نقابيين في المؤسسة المستخدمة يمكن للمستخدم التفاوض لعقد اتفاقات واتفاقيات جماعية للعمل مع ممثل منتخب من العمال⁴.

يتعين على أطراف التفاوض الجماعي أن يشكلوا لجنة مشتركة تتكفل بعملية التفاوض الجماعي ، فتتم عملية التفاوض الجماعي بناء على طلب أحد الأطراف في علاقة العمل و من يقوم به هي لجنة متساوية الأعضاء تتكون من ممثلين نقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين لأنه من غير الممكن قيام جميع العمال بالمفاوضة أو من يمثلهم حسبما جاء في نص المادة 123 من قانون 90-11 "... وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم"⁵، و تنص المادة 124 من نفس القانون " يمكن أن

1- المتممة بالأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج . ر . ج . ج عدد 36 .

2-الحكومة الجزائرية تعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو لنقابة الأكثر تمثيلا دون سواء.

3- Laetitia BONNARD-PLANKEK "convention collective et collectivité"

Revue de droit social numéro 09/10, septembre/octobre, 2005, p868.

4-Christine NOEL-LEMAITRE, op-cit, p20.

5- المادة 123 من قانون 90-11، مرجع سابق.

يمثل كل واحد من الطرفين في الإتفاقية الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) إلى سبعة (07) أعضاء.

أما إذا كانت الإتفاقيات أو الإتفاقات من درجة أعلى ، لا يمكن أن يتجاوز عددهم أحد عشر(11) عضوا¹، من نص المادة المشرع الجزائري حدد الحد الأدنى والحد الأقصى لعدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء التي تتولى عملية التفاوض، بحسب أهمية الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل ، وتضيف المادة 125 من نفس القانون أنه يعين كل طرف في التفاوض الجماعي رئيسا يتكلم باسم الوفد ويعبر عن رأي الأغلبية ، وهذا نص المادة " يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية ، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي"².

ثانيا :المستخدم.

يباشر المستخدم المفاوضات الجماعية بنفسه أو يستعين ببعض المفاوضين، فإذا كان هؤلاء أشخاص طبيعيين يجب توفر شرط الأهلية القانونية³، والكفاءة والوعي الكامل بموضوع التفاوض الجماعي ، وإذا فقد الأهلية في أي مرحلة من التفاوض يجب إنهاء المهام، وإسنادها إلى مفاوض كامل الأهلية محله ، وإذا كان من يمثلته نائب وجب تقديم ما يثبت النيابة أو الوكالة ،

1-المادة124 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2-المادة 125 من قانون 90-11، مرجع سابق.

3- Antoine CRISTAU, op-cit, p204.

للتأكيد على حق المفاوض في التوقيع على الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية المتوصل إليها لكي تكون ملزمة للمستخدم¹.

يمكن أن يكون المستخدم أو المستخدمون ممثلين بمنظمات نقابية لهم ، لا تقل قوتها التمثيلية عن القوة التمثيلية للمنظمات النقابية للعمال تؤدي إلى زوال الخلاف بين المستخدمين بسبب التنافس بينهم ، و تصبح لديهم كلمة واحدة أثناء عملية التفاوض².

تطرق المشرع الجزائري إلى موضوع النقابة الأكثر تمثيلا للمستخدمين في نص المادة 37 من قانون 90-14 " تعتبر منظمات نقابية تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات ، والولائي والمشارك بين الولايات ، أو الوطني، اتحادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم التي تجمع على الأقل 20./. من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية لهذه الاتحادات و الإتحاديات أو الكنفدراليات أو التي تضم 20./. على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات و الاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة ، و 20./. على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية " ، و تضيف المادة 34 من نفس القانون السابق الذكر شرطا آخر يتمثل في التكوين قانونا منذ 06 أشهر على الأقل.

1- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص302.

2- رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار النصر للطباعة ، دون بلد وسنة النشر ، ص77.

ثالثا: الدولة أو الحكومة.

تتدخل الدولة أو الحكومة في التفاوض الجماعي بشكل مباشر أو غير مباشر، فيكون التدخل المباشر إذا كانت هي المستخدم أو كطرف في الثلاثيات كالعقد الوطني الإجتماعي الإقتصادي . والتدخل غير المباشر يكون عن طريق وضع قواعد قانونية آمرة لتنظيم التفاوض الجماعي ، من حيث الإجراءات و المستويات و النتائج ، كما قد تمارس ضغوطا على طرفي المفاوضة الجماعية الثنائية، عن طريق إصدار توجيهات تتوافق مع سياساتها الإقتصادية أو الإجتماعية ، مثل مطالبة أصحاب العمل بعدم الإستعانة بعمال أجاناب بغرض التخفيف من حدة البطالة ، وما يلاحظ أن تدخل الدولة يزداد في الدول التي تعرف فيها النقابات العمالية ضعفا¹.

الفرع الثاني:

موضوع التفاوض الجماعي.

تحتل المفاوضات الجماعية مكانة هامة في مجال علاقات العمل الجماعية، والموضوعات التي تتناولها متعددة ومتنوعة فقد تنصب حول تنظيم شروط وظروف العمل، أو تسوية نزاعات العمل أو الوقاية منها²، كما قد يكون موضوعها إبرام اتفاق جماعي أو اتفاقية جماعية للعمل، إذا تمت عملية التفاوض بنجاح و يمكن أن يكون موضوع التفاوض الجماعي تعديل أو إلغاء

1- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص، ص، 31، 32.

2- رشيد واضح، " دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل، أثر الإصلاحات الإقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 110 و 11 مارس 2010 بالقطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، ص107.

إتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي¹، لكن الهدف الأساسي والرئيسي من التفاوض الجماعي هو الحفاظ على استقرار وتوازن علاقات العمل، وتكريس حقوق العمال².

يختلف نطاق المفاوضة الجماعية من حيث الموضوع من دولة إلى أخرى، ووفقا لظروف كل دولة السياسية و الاقتصادية و الإجتماعية، فقد تترك الدول مطلق الحرية لأطراف التفاوض الجماعي في اختيار موضوع التفاوض ، طالما أن لهذا الموضوع صلة بعلاقات العمل.

بعض الدول تترك حرية نسبية في إختيار موضوع التفاوض، إذ تلزم طرفي التفاوض الجماعي بالتفاوض على بعض المواضيع بشكل دوري ، لأنها تتمتع بأهمية كبيرة ولها تأثير على علاقات العمل ، إذ قد تترك شؤون تنظيم علاقات العمل لأطرافها، بالتالي يمكنهم اختيار أي موضوع يريدونه ليكون محلا للتفاوض طالما أنه مرتبط بعلاقات العمل.

بعض الدول التدخلية يتولى المشرع تنظيم كل جوانب علاقات العمل بأدق تفاصيلها، و لا يترك مجالا للمفاوضة الجماعية، أو يترك لها مجالا ضيقا جدا³، وفي بعض الدول الأخرى قد يحد المشرع من حرية التفاوض في بعض المواضيع ، ضمانا لحد أدنى من الحقوق للعمال ، فلا يحق لطرفي المفاوضة الجماعية الإنتقاص منها ، فيتم وضع قانون إطار و تترك باقي المواضيع للتفاوض الجماعي، مثلما فعل المشرع الجزائري في قانون 90 - 11.

1- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري(دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر،

الإسكندرية، 2010، ص124.

2- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 77.

3- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص30.

الفرع الثالث:

مستويات التفاوض الجماعي.

تنص المادة 115 من قانون 90-11 " تحدد الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا"¹.

يستخلص من نص المادة أعلاه أن التفاوض الجماعي له عدة مستويات تتمثل في:

1-مفاوضات تخص فئة واحدة أو عدة فئات مهنية ، وعلى هذا المستوى يكون التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل على مستوى فئة مهنية واحدة أو عدة فئات ، كأن يخص عمال النظافة أو المهندسين ، وفي هذا المستوى يمكن أن يكون نطاق الإتفاقات أو الإتفاقيات الجماعية التي ينتهي إليها التفاوض الجماعي إقليمي أو محلي أو وطني².

2- التفاوض على مستوى هيئة مستخدمة واحدة.

3-التفاوض على مستوى عدة هيئات مستخدمة.

4- التفاوض على أساس جغرافي، فقد يكتسي التفاوض الجماعي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا ، وعادة ما يكون التفاوض على المستوى الوطني ثلاثيا، لأنه يعد كمخبر تشريعي، لأن الإتفاق المتوصل إليه يصبح كقواعد قانونية ، فالثلاثيات تكتسي أهمية على المستوى الوطني ، و تطبق على جميع العمال

1-المادة 115 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2 – Christine NOEL –LE MAITRE, op-cit ,p18.

في جميع القطاعات ، وهذه الأهمية مستمدة من كونها تشمل كلا من النقابات الأكثر تمثيلا للعمال والمستخدمين على الصعيد الوطني ، بالإضافة إلى ممثلي الحكومة ، نظرا إلى كونها قد تتحول إلى قانون أو نصوص تشريعية أو تنظيم¹.

المطلب الثالث:

عوامل إرساء التفاوض الجماعي.

يعتبر التفاوض الجماعي من أبرز مظاهر النشاط النقابي ، وهو آلية يفضلها أصحاب العمل لتحديد ظروف وشروط العمل ، وذلك تخوفا منهم من لجوء النقابات العمالية والعمال إلى استخدام الضغط عليهم ، و لأهمية التفاوض تم تكريسه في القانون الدولي، وفي القوانين الوطنية، و إرساء التفاوض الجماعي يعود إلى عدة عوامل منها الانتقال من علاقات العمل الفردية إلى علاقات عمل جماعية(الفرع الأول)، بالإضافة إلى ضرورة تحقيق التوازن في علاقات العمل(الفرع الثاني)، وتراجع الإطار التنظيمي أمام النظام التعاقدى (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

الانتقال من علاقات العمل الفردية إلى علاقات جماعية.

كانت علاقات العمل الفردية تخضع لمبدأ حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة ، وكان التفاوض بين العامل والمستخدم حول ظروف العمل وشروطه بشكل فردي ، فمارس أصحاب العمل جميع أنواع الإستغلال و الإضطهاد

1 – Antoine CRISTAU, op-cit, p202.

وأبشعها ضد العمال ، فكانوا محرومين من كل أنواع الحماية¹، وأصبحت عقود العمل عقود إذعان إذ كان أصحاب العمل يفرضون شروطهم على العمال باسم مبدأ الحرية، في إطار نظام رأسمالي يمنح الثروة لأقلية تتمثل في أصحاب العمل .

بمرور الزمن تزايد عدد العمال في مكان عمل واحد أثناء الثورة الصناعية ، فأدركوا أن قوتهم في اتحادهم وتضامنهم وتجمعهم ، ونضالهم لمواجهة أصحاب العمل ، وافتكاك حقوقهم وتحسين أوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية والمهنية، فكونوا تحالفات وتجمعات عمالية لهذا الغرض، تحولت بمرور الوقت إلى منظمات نقابية عمالية ، و بذلك تحولت علاقات العمل من علاقات فردية إلى علاقات جماعية ، وكانت الوسائل التي استخدمها العمال للمطالبة بحقوقهم في البداية مطلوبة نوعا ما أبرزها الإضراب والإحتجاج والإعتصام ، ومع مرور الوقت ظهرت ضرورة التفاوض الجماعي لتحديد ظروف وشروط العمل ، وظهرت الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية².

هناك من يرجع سبب هذا التحول في علاقات العمل إلى رغبة العامل في الانضمام إلى جماعة تحقق له حاجاته الإجتماعية وتكسبه وضعاً اجتماعياً معترفاً به ، وتعزز شعوره بالثقة³، وهناك من يرجعه إلى ظهور الرأسمالية والثورة الصناعية التي أدت إلى تجمع عدد كبير من العمال في الورشة أو المصنع أو المنجم ، لأن عدم وجود نقابات ولا مفاوضات جماعية أدى

1- بشير هدي، مرجع سابق، ص 07.

2- سليمان أحمية، " حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، مفهوم الخلفية التاريخية والقانونية "، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، عدد 04 لسنة 2010، ص 59، ص 60.

3- كمال مخلوف، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في القانون الجزائري و المقارن، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيبي-رزو ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، تاريخ المناقشة 2002/2001، ص 33، 34.

إلى استبداد أصحاب العمل ، وكانت القرارات تتخذ بصفة أحادية من أصحاب العمل.

المستخدمون هم طبقة مالكة لوسائل الإنتاج ويسعون إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح وتخفيف الأعباء ، و ذلك بتخفيض أجور العمال ، والعمال من جهتهم طبقة فقيرة لا يملكون سوى جهدهم وقوة عملهم لكسب عيشهم ، يسعون إلى الحصول على أكبر قدر من المداخل ، وأفضل ظروف عمل ممكنة، فكانت غاية ومصلحة كل طبقة منهما متعارضة مع غاية ومصلحة الطبقة الأخرى ، مما أدى إلى عدم الإستقرار في علاقات العمل¹، فنشأ تضارب في المصالح وصراع بين طبقة العمال وطبقة أصحاب العمل الرأسماليين²، فبرز دور النقابات التمثيلية للتوفيق بين المصالح المتعارضة عن طريق التفاوض الجماعي لأنها تكفل التوازن في القوى ، المستخدمين من جهة والعمال من جهة أخرى ، لأن التفاوض بين طرفين أحدهما أضعف من الآخر يصبح خضوعا لا تفاوضا ، فالتوازن ضروري لإنجاح عملية التفاوض³ .

يعترف المشرع الجزائري بالعلاقات الجماعية في عدة نصوص من أهمها قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كما تضمن قانون 90-11 عدة نصوص تتعلق بهذا الموضوع، فالباب الخامس من هذا القانون يتعلق بمشاركة العمال، والباب السادس يتعلق بالتفاوض الجماعي، بالإضافة إلى قانون 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

1- محند أورايح بورنين، مرجع سابق، ص01.

2- بشير هدي، مرجع سابق، ص07.

3- رأفت الدسوقي ، مرجع سابق ، ص77.

الفرع الثاني:

ضرورة تحقيق التوازن في علاقات العمل.

بعد تحول علاقات العمل من الطابع الفردي إلى الطابع الجماعي ظهر الصراع بين مجموع العمال عن طريق نقاباتهم، وبين المستخدم أو المستخدمين حسب الحالة الذين يملكون الأموال ووسائل الإنتاج الذين كانوا يسعون إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح على حساب حقوق العمال ، فكان العمال يعملون على تحصيل حقوقهم عن طريق الإحتجاج والإضرابات وإنشاء نقابات للدفاع عن مصالحهم¹، وفي المقابل كان المستخدمون يقابلون العمال بغلق المؤسسات للضغط عليهم²، وتمسك كل طرف بموقفه ومصالحه الخاصة، دون مراعاة مصالح وحقوق الطرف الآخر ، مما أدى إلى آثار سلبية على علاقات العمل .

كانت المؤسسات المستخدمة تتعطل عن الإنتاج وتلحقها خسائر مادية من جهة، ومن جهة أخرى كان العمال يفقدون جزءا هاما من مداخيلهم بسبب عدم دفع الأجور عن أيام الإضراب ، بالإضافة إلى إمكانية فقدانهم لمنصب عملهم بسبب التسريح أو بسبب غلق المؤسسة المستخدمة لأبوابها .

هذا الصراع أجبر أصحاب العمل على الجلوس إلى طاولة التفاوض الجماعي ، رضخوا لذلك لأن التفاوض أحسن من الصراع ومن قيام العمال بالإضراب الذي يؤثر سلبا على مؤسساتهم ، فالتفاوض الجماعي ظهر كنتيجة لنضال

1- رأفت الدسوقي ، مرجع سابق، 77

2- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية(النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص31.

العمال¹، فكل طرف في علاقة العمل بحاجة إلى الآخر والتفاوض الجماعي بتحقيقه للمصلحة المشتركة لطرفي علاقة العمل بدلا من تغليب مصلحة طرف على آخر يحقق التوازن في علاقات العمل ، ويضمن استقرارها، من خلال منح قوة تفاوض للعمال لا تقل عن تلك التي منحت للمستخدمين فبعدما كان العمال طرفا ضعيفا في علاقات العمل إكتسبوا القوة عن طريق النقابات التمثيلية التي أصبحت تساهم و تتحاور مع أصحاب العمل، فتحول الهدف من تحقيق المصلحة الخاصة لكل طرف في علاقة العمل إلى تحقيق مصلحة المؤسسة المستخدمة التي تعتبر مصدر رزق للأطراف .

الفرع الثالث:

تراجع الإطار التنظيمي أمام النظام التعاقدي.

تتدخل الدولة بوسائل السلطة وحق السيادة بما تسنه من قوانين لتنظيم سلوك الأفراد والجماعات، وتوفير الخدمات الأساسية والعامة التي تطور مفهومها إلى ضرورة توفير الدولة لظروف مناسبة للعمل ، وتوفير الحماية من مخاطره كالشيخوخة و العجز والبطالة، المرض و الأمومة²، فالدولة تتدخل بوضع قواعد قانونية آمرة في مختلف المجالات التي تتناولها علاقات العمل ، و يترتب عن هذا التدخل عدة نتائج هامة، منها إخضاع عقود العمل الفردية بشكل كبير إلى الأحكام القانونية مما أدى إلى تراجع الطابع التعاقدي لعلاقات العمل في البداية .

1- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص16.

2- محي محمد مسعد، دور الدولة في ظل العولمة (دراسة تحليلية مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2004، ص39.

أصبحت النقابات تشارك بشكل مباشر في صنع القوانين لتحقيق مطالبها ومصالحها بعد تراجع الدور التدخلي للدولة، إذ تراجع المشرع عن تنظيم كل جوانب وتفاصيل علاقة العمل، و إكتفى بالنص على الحد الأدنى من الحقوق للعمال ، وترك تنظيم باقي المجالات للإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل عن طريق التفاوض الجماعي، فتكتسب الإتفاقيات الجماعية صفة القواعد المكملة للقواعد القانونية والتنظيمية.

كما سمح المشرع الجزائري بإدراج أحكام أكثر فائدة من تلك المحددة قانونا، وقانون علاقات العمل رقم 90-11 يحمل هذه الروح، فهو قانون إطار لكن ترك للمفاوضات الجماعية تنظيم عدة مجالات ، فقد نص في المادة 120 منه على بعض المواضيع التي تنظمها الإتفاقيات الجماعية ، فبعدما كانت الدولة هي المشرفة على التنمية الإجتماعية و الشأن الإجتماعي، تراجع دورها التدخلي في الوقت الحالي بسبب عدة عوامل جديدة ، كدعوة المؤسسات المالية العالمية إلى ضرورة تكييف المنظومة التشريعية في مجال العمل ومتطلبات المرونة باسم تحرير سوق العمل، و عدم التدخل في مجال علاقات العمل¹.

1- عبد المجيد صغير بيرم ، " تأثير الظروف الإقتصادية على العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة الإقتصادية "، ملتقى بعنوان أثر الإصلاحات الإقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، القطب الجامعي تاسوست ، جامعة جيجل ، يوما 10 و 11 مارس 2010، ص25.

المبحث الثاني:

آثار التفاوض الجماعي.

يعتبر التفاوض الجماعي تجسيدا للشراكة الإجتماعية ،لأن العمال والمستخدمين يتحاورون ويتناقشون حول المواضيع التي تهتم بالمصالح المهنية و الاجتماعية للعمال، و حول كل شروط و ظروف العمل و تنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة بكل حرية ، وبقوى متوازنة ، وفي الحالة التي تنتهي فيها عملية التفاوض الجماعي بنجاح ينتج عنها عدة آثار من أهمها خلق قانون اتفاقي (المطلب الأول) ، و تدعيم السلم الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

التفاوض الجماعي يخلق قانونا اتفاقيا.

تتعدد مصادر القانون التي يستمد منها قانون العمل قواعده، فمنها مصادر دولية تتمثل في الإتفاقيات التوصيات الدولية التي تشكل القانون الدولي للعمل ، و مصادر داخلية كالدستور و التشريع والتنظيم و غيرها، لكن هناك مصدر آخر هو ذو طبيعة مهنية ، يكون نتيجة للتفاوض الجماعي ، يتمثل في الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية للعمل ، لذلك يتم البحث في مفهوم هذه الأخيرة (الفرع الأول)، وعن كيفية تعديلها وإلغائها (الفرع الثاني) ، وعن قيمتها القانونية (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

مفهوم الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل .

يقوم العمال بعدة حوارات ومفاوضات ، عن طريق منظماتهم النقابية الأكثر تمثيلا كشركاء اجتماعيين ، من أجل تحديد ظروف وشروط العمل مع المستخدم أو من يمثله ، و تثمر عملية التفاوض الجماعي الناجحة عقد اتفاقات أو اتفاقيات جماعية للعمل ، ونظرا لأهميتها يتم تحديد مفهومها من خلال تعريفها وتبيان طبيعتها(أولا) ، والتطرق إلى شروطها (ثانيا) ، بالإضافة إلى تحديد نطاقها (ثالثا).

أولا: تعريف الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية وتحديد طبيعتها.

أ - تعريف الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية.

عرف المشرع الجزائري الإتفاق الجماعي في المادة 114 من قانون علاقات العمل: "...الإتفاق الجماعي إتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية...."¹

و عرف الاتفاقية الجماعية من خلال نفس المادة:

"الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية...." .

1-المادة 114 من قانون 90-11، مرجع سابق.

الاتفاقية الجماعية و الاتفاق الجماعي، اتفاق مدون أو مكتوب بين طرفين هما العمال عن طريق المنظمات النقابية التي تمثلهم من جهة، و المستخدم أو المستخدمين أو المنظمة أو المنظمات النقابية التي تمثلهم من جهة أخرى ، فهما بمثابة "عقد جماعي"¹ لكن لا يتضمن التزاما بالقيام بعمل معين مقابل أجر، بل يهتم بتنظيم مجموع شروط العمل التي يلتزم بتطبيقها العمال ، و أصحاب العمل ، أو تهتم بتنظيم بعضها²، لكن تمتاز الاتفاقية الجماعية عن الاتفاق الجماعي بكونها أوسع من حيث موضوعها³.

ب - طبيعة الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل :

اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل على النحو التالي :

الاتجاه الأول: أنصار الطبيعة العقدية.

يرى فقهاء القانون الخاص أن الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية عقد من نوع خاص⁴، و من حججهم في ذلك خضوع الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، وأنها وليدة الإرادة الحرة لطرفيها ،

1- حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2007 ، ص 536.

2- هيثم حامدة المصاورة ، المنقّى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني،كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص298 .

3- المادة 114 قانون 90-11، المعدلة و المتممة بالأمر 96-12، مرجع سابق، و

Athmase FOKO, "La négociation collective en droit du travail, contribution a l'analyse prospective des normes applicable a la veille de l'adaptation d'un nouvel acte uniforme pour l'OHADA" , revue de la recherche juridique, droit positif, presse universitaire, Marseille, 2007, p1030.

4-Sébastien TAURNAUX, droit du travail, Bréal édition, paris, 2011, p209.

و تدخل الدولة يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي وأول ما ظهرت الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية سميت "عقد العمل المشترك"¹ و هي من العقود الرضائية ، فإذا شابها عيب من عيوب الرضا أمكن إبطالها .²

نقد: آثار الاتفاقية الجماعية لا تقتصر على أطرافها ، إذ تمتد إلى أطراف لم يكونوا طرفا فيها ، كالانضمام إلى النقابة بعد إبرامها³ ، لكن أنصار هذه النظرية برروا الأمر على أساس :

1-الاتفاقات و الإتفاقيات الجماعية هي عقد وكالة، لأن النقابة هي مجرد وسيط و لا تتعاقد باسمها .

نقد:لا يمكن التسليم بوجود وكالة لأنه تترتب عدة حقوق و التزامات بالنسبة للنقابة عند الإبرام ، و هو ما يتعارض مع أحكام النيابة التي تقضى بعدم انصراف الآثار إلى الوكيل إلا إذا كان كفيلا⁴.

2-الاتفاقات و الإتفاقيات الجماعية فضالة⁵، لذلك تمتد آثارها إلى النقابة والغير .

1- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 30.

2- إبراهيم محمود أبو شرار، تنظيم عقود العمل الجماعية (دراسة)، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون، فرع العقود و المسؤولية، معهد الحقوق والعلوم مقارنة الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1990/1989، ص 75.

3- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 192.

4- فطمة معاشو نبالي، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم ، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي-وزو ، السنة الجامعية 2008/2007، ص 196.

5-تعرف المادة 150 من القانون المدني الفضالة "الفضالة هي أن يتولى شخص عن قصد القيام بالشأن لحساب شخص آخر، دون أن يكون ملزما بذلك".

نقد: لا تمتد آثار العقد إلى الفضولي، عكس الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية التي تمتد أثارها إلى النقابة، و لا يتوفر عنصر الإستعجال الذي يستدعي تدخل الفضولي وهو شرط جوهري في الفضالة، في حين الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية تكون بعد مناقشات و مفاوضات.

3- الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية اشترط لمصلحة الغير، فتكون النقابة هي المشترك، و صاحب العمل هو المتعهد، و العمال هم المستفيدون.

نقد: لا يتوفر عنصر الغير لأن العمال لا يعتبرون أجنب نظرا لوجود رابطة التضامن بينهم¹.

الاتجاه الثاني: أنصار الطبيعة التنظيمية.

يرى فقهاء القانون العام أن الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية من طبيعة لائحية تنظيمية، ليست بعقد بل اتفاق منتج لإلتزامات و حقوق لطرفيها، و لكنها تنشأ قواعد تنظم مهنة معينة²، فالمظهر التعاقدية للإتفاقات والإتفاقيات الجماعية هو الذي دفع بفقهاء القانون الخاص إلى اعتبارها عقدا، ونظرا لكونها تنتج التزمات وحقوقا كما هو الحال بالنسبة للعقود، لكنهم نسوا أنها لا تنشئ مراكز قانونية بل تولد أحكاما عامة ملزمة³.

الاتجاه الثالث: أنصار الطبيعة المزدوجة.

يرى أنصار الطبيعة المزدوجة، أن الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية تنشأ كأى عقد آخر، لكن تضع نطاقا قانونيا واجب الإلتباع من العمال المنظمين

1- فطمة معاشو نبالي، مرجع سابق، ص، ص 196، 197.

2- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 197.

3- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 135.

إلى المنظمة النقابية¹، وحسب الأستاذ راشد راشد"فان الإتفاقيات الجماعية للعمل بمثابة التوازن المتغير ما بين العنصر التعاقدي و العنصر التنظيمي ، و عليه تمزج الإتفاقية الجماعية الإرادة الخاصة مع أمر السلطة في مزيج يعطيها طابعا خاصا" ، فالإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية ذات طبيعة عقدية و تنظيمية في نفس الوقت² ، فهي تتمتع بخصائص تقربها من العقد تارة ، ومن القانون اللائحي تارة أخرى³.

ثالثا: شروط الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل.

أشار المشرع الجزائري في نص المادة 114 من قانون 90 -11، إلى شرط واحد و هو الكتابة أو التدوين و يعتبر شرطا شكليا، دون تحديد شكل معين للكتابة أو لغة محددة، فالمهم هو التدوين، كما أنه لم يحدد ما إذا كان التدوين شرطا للإنعقاد أو للإثبات ، لكن ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى اعتبار الإتفاقية الجماعية الشفوية باطلة و لو ثبت وجودها بالإقرار، و أجمع الفقه الفرنسي أنه تشترط الكتابة عند التحرير و عند كل تعديل لمضمونها ، حتى لا يثور نزاع حول أبعاد التعديل⁴ ، كما أن الكتابة حسم لكل خلاف قد يقع بين طرفي الإتفاق الجماعي أو الإتفاقية الجماعية⁵، و يشترط

1- حسن عبد اللطيف ، مرجع سابق، ص335.

2 - إبراهيم محمد أبو شرار، مرجع سابق، ص75.

3- بن عزوز بن صابر، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص136.

4- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2011، ص 133.

5- محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة) التطبيقات القضائية لمحكمة النقض ، دار الثقافية للنشر ، الأردن ، 2006 ، ص482.

ففيهما شروط أخرى مستمدة من القواعد العامة للعقود في القانون المدني¹ ، نظرا لعدم تناولها في إطار قانون 90 - 11 ، وتتمثل هذه الشروط في ، الرضا الذي يجب أن يكون سليما خال من العيوب²، و المحل و السبب اللذان لا يجب أن يكونا مخالفين للنظام العام و الآداب العام تحت طائلة البطلان³، بالإضافة إلى الأهلية ، فإذا كان المستخدم هو من يبرم بنفسه الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي كشخص طبيعي أو من ينوب عنه كذلك ، فيجب توفر الأهلية المحددة في القانون المدني ب 19 سنة⁴، و إذا كان شخصا معنويا فيجب أن يتمتع بالشخصية المعنوية و القانونية، و إذا كان من يقوم بذلك منظمة نقابية فيجب أن تؤسس وفقا للقواعد المحددة في المواد 16 و 07 و 08 السالفة الذكر من قانون 90 - 14 ، و يجب أن تكون تمثلية و نفس الشيء بالنسبة للمنظمة النقابية التي تمثل العمال.

لكن لنفاذ الإتفاقات و الاتفاقيات الجماعية يشترط شرطان شكليان يتمثلان في :

1- بشير هدي، مرجع سابق، 197.

2- المواد من 81 إلى 89 من القانون المدني الجزائري - الصادر بموجب الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975، ج.ر.ج. عدد 78 لسنة 1975، المعدل بموجب قانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007 ، ج.ر.ج. عدد 31 لسنة 2007.

3- المواد من 92 إلى 98 من القانون المدني، مرجع سابق.

4- المادة 40 من القانون المدني، مرجع سابق.

أ- التسجيل .

جاء في نص المادة 126 من قانون 90-11 أنه " يقدم طرفا التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل و كتابة الضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للمؤسسة،

- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

- و في مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية"¹، فالمشرع الجزائري حدد الجهات الإدارية التي يتم تسجيل الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية لديها حسب أهمية هذه الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية.

تنص المادة 127 من نفس القانون " تلزم الإتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور إستكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة "² ، فبمجرد إستنفاد إجراءات التسجيل تصبح الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية ملزمة لكل من وقع عليها أو انظم إليها، و في حالة عدم تسجيلها

1-المادة 126 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2-المادة 127 من قانون 90-11، مرجع سابق.

يترتب جزاء يتمثل في غرامة مالية و المحددة في المادة 152 من نفس القانون "يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية...."¹

ب- الإشهار.

يكون الإشهار إجراء لاحقاً لإجراء التسجيل فعلى الهيئات المستخدمة إشهار الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها، وذلك بوضعها في متناول العمال المعنيين ، فتوضع نسخة منها تحت تصرفهم ، في موضع مميز يخصص لذلك في كل مكان عمل و هذا ما تأكده المادة 119 من قانون 90-11 التي تنص "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين و توضع نسخة من الإتفاقيات الجماعية ، دوماً، تحت تصرف العمال و في موضع مميز في كل مكان عمل "² وإلا تعرض المستخدم لغرامة مالية حددتها المادة 152 من نفس القانون و تنص "يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال الإشهار بها في وسط العمال المعنيين و كذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية"³ وما يلاحظ على الغرامات المالية بالنسبة لعدم التسجيل والإشهار أنها مبالغ ضئيلة جداً .

1-المادة 152 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2-المادة 119 من قانون 90-11، مرجع سابق.

3-المادة 152 من قانون 90-11، مرجع سابق.

ثالثاً: نطاق الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل

الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية اتفاق مدون أو مكتوب ، يكون نتيجة تحاور تشاور بين عدة أطراف (أ)، و من أهم جوانب الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية موضوعها (ب)، كما تتميز بنطاق تطبيقها من حيث المدة (ج)، ومن حيث المكان (د).

أ-أطراف الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية.

هناك نوعين من الأطراف في الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل، أصليين (أ-1) و أطراف منظمين (أ-2).

أ-1 - الأطراف الأصليون.

يتمثل الأطراف الأصليون في الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية في الأطراف التي أبرمتها، و المتمثلين في المستخدم أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين، و من جهة أخرى المنظمة أو المنظمات النقابية التمثلية للعمال ، بالإضافة إلى العمال ، ويبقى إلزام العمال قائماً و حتى و إن انحلت النقابة التي مثلتهم أثناء الإبرام¹، كما يشمل تطبيقها العمال في مؤسسة معينة و إن لم يكونوا أعضاء في النقابة المبرمة لها أو في أي نقابة أخرى².

1-أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات ، دار الثقافة للنشر ،

الأردن ، 2010 ، ص333.

2- غالب الداودي ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) ، دار الثقافة للنشر، الأردن ، 2011 ، ص217 .

أ-2- الأطراف المنضمون.

يتمثل الأطراف المنضمون إلى الإتفاقات أو الإتفاقيات الجماعية ، في الأطراف اللذين يتسع مجال تطبيقها إليهم ولو لم يشاركوا في عملية التفاوض و لو لم يوقعوا عليها ، و يكون عن طريق إتفاق مشترك بينهم وبين الأطراف الأصليين على النحو الذي حددته المادة 116 من قانون 90-11 " عندما تخص الإتفاقات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال و المستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها بإتفاق مشترك"¹، وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد المهلة التي يتم الإنضمام خلالها ، إذن يمكن الإنضمام مادامت الإتفاقات الإتفاقيات الجماعية سارية المفعول ، و يعتبر الإنضمام إلى الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية خاصية تتميز بها هذه الأخيرة².

ب- موضوع الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل.

يتمحور موضوع الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل حول شروط التشغيل وظروف العمل، وقد أورد المشرع الجزائري في نص المادة 120 من قانون 90-11 البعض من الموضوعات التي تتناولها الإتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك على سبيل المثال لا الحصر إذ استعمل مصطلح "خصوصا"، فـقانون 90-11 يعتبر هو الإطار العام لتنظيم علاقات العمل، أما تنظيم باقي الجوانب فهي متروكة للإتفاقيات الجماعية لتفصل فيها ، خاصة أن الإتفاقيات الجماعية تكون نتيجة تفاوض جماعي، إذ يمكن أن تتضمن

1-المادة 116 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2-بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق، ص 150.

التصنيف المهني و العلاوات، ساعات العمل والراحة و العطل و تحديد الأجور الأساسية الدنيا و المكافآت ، و فترة التجربة و كفاءات تمديد الإتفاقيات الجماعية أو نقضها.

أما بالنسبة للإتفاق الجماعي ، فهو يهتم بنفس المواضيع لكن الإتفاقيات الجماعية يكون موضوعها أوسع و أشمل ، وقد يكون ملحقا للإتفاقية الجماعية وهذا ما يؤكد نص المادة 114 من قانون 90-11 تنص "الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية يمكن أن يشكل ملحقا للإتفاقية الجماعية"¹ فلأطراف الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية حرية نسبية في حدود القانون و النظام العام و الآداب العامة²، والمادة 134 من نفس القانون تسمح لمفتش العمل إذا لاحظ مخالفة للقانون أن يعرضها بشكل تلقائي على المحكمة الإجتماعية ، فالأطراف أحرار في إطار عدم المساس بالحد الأدنى من الحقوق للعمال ، لأن الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية تخضع للنظام العام الإجتماعي، وهناك بعض النصوص القانونية تؤكد هذا الأمر كنص المادة 142 من قانون 90-11 "يعاقب بغرامة مالية... كل من وقع إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل و الراتب و ظروف

1- المادة 114 من قانون 90-11، مرجع ساب

2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق ، ص316.

3- المرجع نفسه، ص 316.

العمل ... " ¹ و المادة 143 أنه "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية .." ².

ج - مدة الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل .

جاء في نص المادة 117 من قانون 90-11 " تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة . " ³

تبرم الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية لمدة محدودة تعين عند إبرامها ، أو تبرم لمدة غير محدودة ، والمادة وضعت مبدأ يتمثل في بقاء الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية المحدودة المدة سارية المفعول حتى بعد نهاية مدتها ، إلى غاية إبرام إتفاقية جديدة أو اتفاق آخر ، ولعل الهدف من ذلك هو الحفاظ على استقرار علاقات العمل وتفادي النزاعات ، إلا أنه ورد استثناء على هذا المبدأ يتمثل في عدم مواصلة العمل بها عند نهاية مدة الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل إذا ورد شرط عند إبرامها يقضي بذلك.

د - نطاق تطبيق الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل من حيث المكان .

نصت المادة 115 من قانون 90-11 " تحدد الإتفاقية الجماعية (إتفاق جماعي) مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة

1-المادة 142 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2-المادة 143 من قانون 90-11، مرجع سابق.

3-المادة 117 من قانون 90-11، مرجع سابق.

أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا¹ فالإتفاقيات الجماعية قد يشمل مجال تطبيقها من حيث المكان رقعة جغرافية ضيقة ، وهذا النطاق قد يحدد عن طريق الإتفاق أو عن طريق التشريع ، فيمكن أن تنحصر في إطار هيئة مستخدمة واحدة أو عدة مؤسسات ، كما قد يتوسع هذا النطاق إلى مؤسسات أخرى بالإتفاق على ذلك على النحو المشار إليه في المادة 115 من قانون 90-11 ، و قد يشمل رقعة جغرافية أوسع كالبداية أو عدة بلديات أو ولاية ، أو عدة ولايات ، أو كل التراب الوطني .

الفرع الثاني

تعديل و إنهاء الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل.

تعتبر الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل وسيلة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية ، و موضوعها يتمحور حول تنظيم ظروف وشروط العمل من حيث الإنعقاد والسريان والآثار وكيفية الإنهاء ، ونظرا لكون مجال علاقات العمل يتأثر بالظروف السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية المحيطة به ، فإن الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل تتأثر بدورها بذلك فيستوجب الأمر على أطرافها القيام بتعديلها (أولا)، أو إنهاؤها (ثانيا)، وذلك بإتباع إجراءات معينة (ثالثا).

1- المعدلة بقانون 96-12 ، مرجع سابق.

أولاً: تعديل الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية.

يكون التعديل بإرادة طرفي الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي و نص المشرع الجزائري في المادة 131 "يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً و لا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها".¹ من قانون 90-11 أن نقض الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية جزئياً بعد مدة من إبرامها ، ويكون ذلك أيضاً بقوة القانون إذا كان فيها بند يمنح حقاً أدنى من تلك التي يمنحها القانون، فتحل محله القاعدة القانونية أو الإتفاقيات الجماعية الأعلى درجة التي تمنح حقوقاً أفضل للعمال و التي تكون المؤسسة المستخدمة طرفاً فيها²، و لعل هذا راجع لكون القانون الإجتماعي يراعي النظام العام الإجتماعي ، بغرض الحفاظ على الأمن والسلم الإجتماعيين ، والنظام العام الإجتماعي يعني إمكانية مخالفة قاعدة قانونية أعلى درجة بتطبيق قاعدة قانونية أقل درجة إذا كانت هذه الأخيرة تمنح حقوقاً أفضل للعامل دون أن يترتب ذلك أي جزء جزء عند مخالفة قاعدة قانونية أعلى درجة³، عكس النظام العام المطلق الذي يمنع مخالفة قاعدة قانونية أعلى درجة وحتى وإن كان في مخالفتها مصلحة أكبر، تحت طائلة التعرض لجزاء⁴.

1-المادة 131 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2- المادة 118 قانون 90-11 ، مرجع سابق.

3- Jean-Maurice Verdier, Droit du travail, cinquième édition , édition Dalloz, Paris , 1975, p03.

4- Antoine CRISTAU ,Op-Cit , p09 .

ثانيا: الإنهاء:

يكون ذلك بالنقض الكلي بإرادة طرفي الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية عند التوصل إلى إتفاقية جديدة و هذا ما تأكده المادة 131 من قانون 90-11 "يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها"¹. كما تنقضي الإتفاقيات الجماعية بإنهاء مدتها القانونية ، لكن بالنسبة للإتفاقيات الجماعية المحددة المدة ، تبقى سارية المفعول و كأنها غير محددة المدة إلى غاية التوصل إلى إتفاقية جديدة إلا في حالة تضمين الإتفاقية الجماعية شرط يقضى بخلاف ذلك²، كما يكون ذلك بقوة القانون ببطانها لتخلف أحد الشروط الواجب توفرها ، وتكون قابلة للإبطال في حالة وجود عيب من عيوب الرضا³ .

تنتهي كذلك بطلب من مفتش العمل و ذلك بعرضها تلقائيا على القضاء لمخالفتها للقانون⁴، وهذا ما يستخلص من نص المادة 134 من قانون 90-11 و التي تنص "إذا رأى مفتش العمل أن إتفاقية من الإتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائي المختصة "⁵، أو بطلب من أحد الأطراف للفسخ بسبب إخلال أحد الأطراف بالتزاماته أمام القضاء، و إذا تعددت المنظمات النقابية للمستخدم و العمال أو المستخدمين ،

1_ المادة 131 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2- المادة 117 من قانون 90-11، مرجع سابق.

3-بشير هدي، مرجع سابق، ص199.

4-Sébastien TAURNAX, op-Cit ,p226.

5-المادة 134 من قانون 90-11، مرجع سابق.

فالاتفاقيات تنتهي بالنسبة للطرف الذي طلب ذلك دون الآخرين ، كما تنتهي أيضا بنهاية و إتمام المشروع الذي أبرمت من أجله¹.

تجدر الإشارة إلى أن عقود العمل بعد نقض الإتفاقية الجماعية تبقى قائمة ، إذ تبقى خاضعة للأحكام التي تتضمنها الإتفاقية الجماعية موضوع النقض لغاية إبرام إتفاقية جديدة².

ثالثا: إجراءات التعديل والإنهاء.

تناول المشرع الجزائري إجراءات تعديل و إنهاء الإتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في نص المادة 132 من قانون 90-11 و التي تنص "يبلغ النقض برسالة مسجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر، إرسال نسخة إلى مفتشية العمل ، التي سجلت هذه الإتفاقية و تسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها"³ وبالتالي تتمثل هذه الإجراءات في وجوب مرور أكثر من 12 شهر عن إبرام الإتفاقية الجماعية على النحو المنصوص عليه في المادة 131 أعلاه.

تلزم المادة 132 من قانون 90-11 الطرف الراغب في النقض الكلي أو الجزئي للإتفاقية الجماعية بتبليغ النقض بواسطة رسالة مسجلة للطرف الآخر في الإتفاق أو الإتفاقية الجماعية ، مع وجوب إرسال نسخة من رسالة النقض إلى المفتشية التي سجلت الإتفاقية و تسلمها المفتشية لكتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها، و تلزم المادة

1-محمد حسين منصور، مرجع سابق ، ص 490.

2- تنص المادة 133 من قانون 90-11 ".....و لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الإتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام إتفاقية جديدة." "

3-المادة 132 من قانون 90-11، مرجع سابق.

133 من نفس القانون أعلاه الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما لإبرام إتفاقية جماعية جديدة ،أو إتفاق جماعي جديد.

الفرع الثالث:

القيمة القانونية للقانون الإتفاقي.

بعد الظروف الصعبة التي عرفها العمال في فترة تعرضوا فيها إلى استغلال أصحاب العمل ، ناضلوا من أجل تدخل المشرع في مجال علاقات العمل لتنظيمها، و قد إستجاب لذلك ¹.

حاليا حتى الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية تلعب دورا في تنظيم علاقات العمل خاصة الجماعية منها، فهي تنقل المبادئ القانونية العامة من حالة التجريد إلى واقع عملي ملموس، و تعتبر مصدرا مهنيا لقانون العمل ²، فتعد بمثابة قانون إتفاقي يتضمن الشروط التي يجب أن تبرم عقود العمل الفردية في إطارها، و إذا كانت الشروط التي تتضمنها الإتفاقية الجماعية تحقق بعض المكاسب للعمال، فإن هناك إمكانية تبنيها من طرف المشرع في كثير من الأحيان، وبالتالي تصبح مصدرا مهنيا و مؤثرا في نطاق تنظيم علاقات العمل ³.

تكرار طرح نفس الموضوعات في التفاوض الجماعي و التوصل إلى إتفاقية أو إتفاق عمل جماعي بشأنها على مستويات عدة يدل على أهميتها، و ضرورة

1-غالب الداودي ، مرجع سابق، ص24 .

2-عبد المجيد صغير بيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ، كلية الحقوق بين عكنون ، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003 / 2004، ص 92.

3 - محمد حسين منصور ،مرجع سابق ،ص25-26 .

تنظيمها من طرف المشرع¹، كما أن الإتفاقيات الجماعية عند تنظيمها لعلاقات العمل تكمل التشريع لأنها قد تعالج أموراً سكت المشرع عن تنظيمها ، خاصة ما يتعلق بإيجاد حلول للمشاكل المستجدة لذلك يطلق عليه البعض إسم "قانون العمل التفاوضي"² ، أو "القانون الإتفاقي"³ .

تنص المادة 62 من قانون 90-11 "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"⁴ يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري إعترف بالمكانة الهامة التي تحتلها الإتفاقيات الجماعية في علاقات العمل، فتحل الإتفاقيات الجماعية محل بنود عقد العمل التي تخالف هذه الإتفاقية ، وعبارة "الخصوص" في نص المادة 120 من نفس القانون يدل أن المشرع الجزائري يمنح صراحة للإتفاقيات الجماعية إختصاص تنظيم بعض جوانب علاقة العمل بالتالي فالإتفاقيات الجماعية تشكل مصدرا هاما من مصادر قانون العمل بإعتبارها الأداة الرئيسة لتطويرة⁵ .

بعد التوقيع على الإتفاقية الجماعية تصبح ملزمة ، و لديها قيمة تنظيمية تنقلها من الطبيعة التعاقدية إلى طبيعة آمرة، عندما تبرم من طرف منظمات نقابية أكثر تمثيلا ، في هذه الحالة الإتفاقية تتضمن بعض البنود الإلزامية ، كما يمكن

1- رأفت الدسوقي، مرجع سابق، ص 37 .

2 - حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، ص 53.

3 - محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 26 .

4- المادة 62 من قانون 90-11، مرجع سابق.

5 - رشيد واضح، دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل ، أثر الإصلاحات الإقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 103.

لوزارة العمل أن تصدر قرار يصرح بأن الإتفاقية تصبح إلزامية لجميع المستخدمين و العمال للمهنة و المنطقة المعنية.¹

الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية تشكل حجر الزاوية للعلاقات الجماعية في العمل ، في مجال للقطاع الخاص ، فهي طريقة و وسيلة تسمح بتطوير القانون الإجتماعي² ، وباعتبارها دستورا لعلاقات العمل تطبق بصفة تلقائية على علاقات العمل التي تنظمها، ويشمل تطبيقها الموقعين وغير الموقعين و المعارضين من العمال في المؤسسة وقت إبرامها ، و العمال الغير المنتميين إلى المنظمة النقابية التي أبرمتها، إذا كانوا يعملون في تلك المنشأة التي أبرمت الإتفاقية الجماعية³ .

من جهة أخرى يلتزم بها أصحاب العمل الذين كانوا طرفا فيها⁴ ، فبعد إستتفاد إجراءات تسجيل الإتفاقيات الجماعية المنصوص عليها في المادة 126 من قانون 90-11 السالفة الذكر تصبح الإتفاقية ملزمة لكل من وقع عليها أو انضم إليها، أما المادة 128 من نفس القانون تجيز لأي طرف في الإتفاقية رفع دعوى تهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها، مع إمكانية المطالبة بالتعويض .

1-Jugurta NEKMOUCHE ، globalisation et dialogue social en Algérie ، revue critique de droit et science politique ، n 02 2009 ، édition par la faculté de droit université mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, p09.

2- Jean JACQMAIN، " les relation collectives dans le secteurs public ، une terre de droit du travail :les service public" ، colloque organisé à Genval le 10 novembre 2005 ، par la conférence du jeune barreau de nivelles et l'association des juristes praticiens du droit social ، bruyant édition ،Bruxelles ، 2005، p395 .

3 - مصطفى أبو عمرو ، مرجع سابق ، ص 303 .

4 - فطة معاشو نبالي ، مرجع سابق ، ص 213 .

يسمح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية للعمال أو المستخدمين الذين تربطهم إتفاقية جماعية ، رفع دعوى لصالح أعضائها أو لحسابها من أجل تنفيذ الطرف الآخر للإلتزامات الناشئة عن الإتفاق الجماعي أو الإتفاقية الجماعية¹.

المطلب الثاني:

التفاوض الجماعي يدعم السلم الإجتماعي.

التفاوض الجماعي يعتبر وسيلة للتفاوض و المساومة بين طرفين هما في الأصل يشكلان طبقتين متصارعتين، ألا وهما العمال و أصحاب العمل ، لكن هذا الصراع يزول أمام تحقيق المصالح و الأهداف المتبادلة، لذلك يمكن القول أن التفاوض الجماعي يؤدي إلى تدعيم السلم الإجتماعي من خلال تحقيق الإستقرار في علاقات العمل (الفرع الأول) ، و هو يدعم السلم الإجتماعي بمختلف أبعاده (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تدعيم السلم الإجتماعي من خلال تحقيق الإستقرار في علاقات العمل .

اللاعادلة في العمل وسوء ظروف الطبقة العاملة من كل النواحي الإجتماعية و الإقتصادية والمهنية يولد سخطا و غضبا لدى هذه الطبقة، و يكون سببا لنهوضها للنضال من أجل تغيير أوضاعها ، وقد يؤدي ذلك

1- هذا ما تؤكدته المادة 129 من قانون 90-11 "يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم إتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها ."

إلى ظهور حالة لا استقرار واضطراب في المؤسسات المستخدمة وفي علاقات العمل، ويمكن أن يتعداها إلى المجتمع ويشكل ذلك خطرا على السلم الاجتماعي، لذلك يجب العمل على تدعيم الاستقرار في علاقات العمل ، عن طريق تحقيق التوازن فيها (أولا)، و الوقاية من نزاعات العمل (ثانيا)، وتسوية هذه الأخيرة عند نشوبها (ثالث).

أولا : تحقيق استقرار علاقات العمل عن طريق خلق التوازن فيها.

يعتبر العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، إذ يكون المستخدم في مركز أسمى و يفرض شروطه على العامل، لكن الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية تزيل هذا التفاوت في القوى و المراكز، و تحقق التوازن في علاقات العمل و تمنح فرصة و إمكانية الحصول على مزايا أنفع من تلك التي نص عليها قانون العمل¹ ، نظرا لكون الإتفاقية الجماعية نتيجة تفاوض جماعي بين العمال عن طريق المنظمات النقابية التي تمثلهم ، والمستخدم أو المستخدمين أو المنظمات النقابية التي تمثلهم² .

النقابات التمثيلية تكفل تحقيق التوازن في التفاوض الجماعي ،لأن القوة المطلوبة في المنظمات النقابية يجب أن تتوفر في طرفي المفاوضة الجماعية، لأن توفر القوة في أحد الطرفين فقط يجعل المفاوضة أقرب إلى الاستسلام منها إلى التفاوض، فالتوازن في قوة طرفي المفاوضة أمر ضروري لنجاحها ، فمن خلال الإتفاقيات الجماعية يظهر دور المفاوضات الجماعية في ترسيخ الحوار

1 - حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق ، ص 37 .

2 - نص المادتين 123 و 114 من قانون 90-11 .

الاجتماعي وتكريس الإستقرار في علاقات العمل و تحقيق التكيف مع
المستجدات الاقتصادية و الإجتماعية¹

ثانيا : استقرار علاقات العمل عن طريق الوقاية من نزاعات العمل.

يساهم التفاوض المباشر بين المستخدم و العمال عن طريق الممثلين
النقابيين في الوقاية من نزاعات العمل ، وذلك عن طريق اجتماعات دورية تحدد
مدتها عن طريق الإتفاقيات الجماعية ، فيتم إيجاد الحلول قبل تطور الأمور
إلى خلافات أو نزاعات عمل تأثر سلبا على المستخدم و العمال في نفس
الوقت، بالنسبة للمستخدم يتعطل الإنتاج ، أما بالنسبة للعمال فيفقدون الحق
في الأجر عند الإضراب.

الوقاية من نزاعات العمل تقوي علاقات العمل وتحقق استقرارها لذلك المشرع
الجزائري أولى اهتماما لضمان استقرار علاقات العمل ويظهر ذلك من خلال
خلال المادة 04 من قانون 90-02 "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال
إجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية
و المهنية ..."²، فالإجتماعات الدورية بين العمال وأصحاب العمل من شأنها
الوصول إلى حلول للمشاكل قبل أن تتطور إلى نزاعات فهذه الإجتماعات ممهد
للتفاوض الجماعي.

1 - رأفت دسوقي ، مرجع سابق ، ص 77 .

2-المادة 04 من قانون 90-02 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فبراير 1990 ، يتعلق بالوقاية من
النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب ج. ر.ج. ج رقم 06 الصادرة في 07 فيفري
1990 .

ثالثا : تسوية نزاعات العمل يساهم في استقرار علاقات العمل .

وجود نزاع بين العمال و المستخدم لا يمنع من وجود أو إستمرار التفاوض الجماعي بينهما بشكل مباشر ، وبذل كل الجهود من أجل البحث عن حل يرضي كلا الطرفين ¹.

أغلبية نزاعات العمل الجماعية يتم تسويتها عن طريق التفاوض المباشر بين الأطراف،² للتوصل إلى حل يرضي الطرفين ، وقد يكون التفاوض الجماعي من أجل تسوية نزاعات العمل إجباريا أو اختياريا³.

ألزم المشرع الجزائري في نص المادة 45 من قانون 90-02 طرفي الخلاف الجماعي مواصلة التفاوض الجماعي المباشر خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب، وبعد الشروع فيه من أجل التسوية مستعملا في ذلك عبارة "يجب " و هذا نص المادة "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما"⁴.

تضيف المادة 09 من قانون 90-02 " في حالة فشل إجراءات المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه ، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

1- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإحتماعي في القانون الجزائري الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2005 ، ص 170 .

2 – Jean- more BERAUD ، Manuel de droit du travail et de droit social , 5^{eme} édition , litec édition , paris 2010، p 257 (Traduction personnel) .

3 - بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 213-214 .

4-المادة 45 من قانون 90-02، مرجع سابق.

وفي هذه الحالة ، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون"¹ ، فحفاظا على استقرار علاقات العمل يقع على عاتق طرفي النزاع واجب البحث عن تسويته بعد نشوبه، بكل الوسائل المتوفرة من تفاوض، ومصالحة، و وساطة وتحكيم.

جاء في المادة 68 من نص مشروع العقد الإقتصادي و الإجتماعي للنمو لديسمبر 2013²، أن الحفاظ على الإستقرار الإجتماعي ضروري لكل سياسة تنمية ، عن طريق الحوار و المصالحة و التحكيم و الوساطة ، من أجل الوقاية من مختلف نزاعات العمل على مختلف المستويات.

الفرع الثاني:

أبعاد السلم الإجتماعي .

يعتبر السلم الإجتماعي من أهم الأهداف التي يسعى التفاوض الجماعي إلى تحقيقها، لأن عملية المساومة بين طبقة العمال و طبقة المستخدمين اللتان تعتبران في الأصل قطبين متصارعين يؤدي إلى خلق الإستقرار والتوازن في علاقات العمل، وبما أن المساومة تعني تقديم كل طرف لتنازلات فإن هذا يحول دون اللجوء إلى استخدام وسائل العنف لفرض وجهة نظر معينة ، وهذا ما يخلق السلم الإجتماعي بمختلف أبعاده، على مستوى الهيئة المستخدمة(أولا)، وعلى المستوى الوطني (ثانيا)، وعلى المستوى العالمي (ثالثا).

1-المادة 09 من قانون 90-02 ، مرجع سابق.

2 – Texte du projet de pacte économique et social de croissance ، décembre 2013

(Traduction personnel) .

أولا :على مستوى المؤسسة المستخدمة .

تعد المؤسسة الإقتصادية مكان و مركز تعاون بين العمال و المستخدم، وفي نفس الوقت هي مكان تضارب مختلف المصالح ، فالمؤسسة المستخدمة تحقق تنمية إقتصادية بفضل العمال ، و هؤلاء عن طريقها يحققون مكاسب إجتماعية و مهنية، فبرزت أهمية النقابة و التفاوض الجماعي في تنظيم ظروف و شروط العمل ، و الهدف من ذلك هو تحقيق التنمية الإجتماعية الوطنية ، فالهدف من التفاوض يتعدى إطار المؤسسة إلى الصعيد المهني و الوطني¹، فكلما كان هناك إستقرار في علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة كانت مردودية العامل أفضل ، وكلما تمتع بكل الظروف التي تؤدي إلى إشباع حاجاته المادية تزيد إنتاجية العمل و المبيعات والأرباح ، تزيد مدخولات العمال و يشعرهم ذلك بروح العدالة داخل المؤسسة المستخدمة².

اهتم المشرع الجزائري بضمان استقرار علاقات العمل في المؤسسات المستخدمة لذلك سن قانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب ، إذ اهتم بالوقاية من نزاعات العمل عن طريق عقد اجتماعات دورية بين المستخدم وممثلي العمال من أجل تفادي حدوث نزاعات في العمل، و هذا ما أكدته المادة 04 من قانون 90-02 "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال إجتماعات دورية و يدرسون فيها و صعبة العلاقات الإجتماعية و المهنية"³، كما إهتم بالتسوية الودية لنزاعات العمل عن طريق المصالحة من خلال المادة 05 من نفس

1- رشيد واضح ، دور المفاوضة الجماعية في إستقرار علاقات العمل ، مرجع سابق ، ص، ص 103، 104.

2- مؤيد سعيد السالم ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي تكاملي ، طبعة الأولى ، إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 331.

3-المادة 04 من قانون 90-02، مرجع سابق.

القانون و التي تنص "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها

وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً"¹، وعند فشل المصالحة القانونية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة أعلاه لطرفي النزاع خيار اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.²

كما تلعب الإتفاقيات الجماعية دورا هاما في استقرار علاقات العمل لأنها تكون نتيجة تفاوض جماعي مباشر بين طرفي علاقة العمل فالتفاوض الجماعي يؤدي عدة وظائف، منها إبرام إتفاقيات أو إتفاقات جماعية أو تعديلها أو الإنضمام إليها ، بالإضافة إلى وظيفة الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها في حالة نشوبها³، و بذلك تضمن الإستقرار في علاقات العمل لكونها تتوصل إلى تحقيق مصلحة مشتركة للعمال و المستخدم ، كما ترتب إلتزامات على عاتقهما و حقوقا، ويمكن للطرف المضرور في الإتفاقية الجماعية اللجوء إلى القضاء لمطالبة الطرف الآخر فيها بتنفيذ الإتفاقية⁴ .

ثانيا : السلم الإجتماعي على المستوى الوطني .

التفاوض الجماعي مؤشر للقوة السياسية و الإجتماعية للعمال و تنظيماتهم ، خلال القرنين الماضيين و التي أصبحت مصدرا لتحقيق

1-المادة 05 من قانون 90-02، مرجع سابق.

2-المادة 09 من قانون 90-02 ، مرجع سابق.

3 رأفت دسوقي ، مرجع سابق ، ص 21 .

4-المادتان 128 و 129 من قانون 90-11 ، مرجع سابق .

الإستقرار و التوازن في المجتمعات الحديثة و المتغيرة بسرعة ، فالتفاوض الجماعي ما هو إلا إجراء يمهد "لإتفاق سلمي" ،¹ و إستقرار المجتمعات مرتبط باستقرار أوضاع الطبقة العاملة ، و إستقرار هذه الطبقة عامل من عوامل إستقرار السلم الإجتماعي² .

تعتبر الإتفاقية الجماعية أهم مصدر للسلم الإجتماعي في العمل ، لكن لا يمكن نفي دور القواعد التنظيمية و التشريعية في توفير إلزامية السلم الإجتماعي ، نظرا لمسؤولية المشرع والشركاء الإجتماعيين وأصحاب العمل ، في البحث عن وسائل قانونية لتبث الإستقرار في علاقات العمل ، ليكون مبدأ إلزامية السلم هو المهيمن والغاية في هذه العلاقة³ ، و يمكن تصور ذلك عن طريق إلزام طرفي علاقة العمل على مسؤوليتهما بالإمتناع عن أي تصرف عنيف من شأنه الإضرار بالإتفاقية الجماعية للعمل التي تجمعهما⁴ .

تهتم الثلاثيات بالسلم الإجتماعي و قد جاء في مقدمة العقد الوطني الإقتصادي و الإجتماعي لسنة 2006 ".... إن العقد الوطني الإقتصادي و الإجتماعي ليس اتفاقا محصورا في نظرة ضعيفة تقتصر على الاستجابة لتطلعات الشركاء من عمال و مستخدمين ، بل انه إلزام بتعبئة الطاقات الوطنية خدمة للتنمية و العدالة الإجتماعية ، بل انه إلزام بالتجديد من أجل الجزائر..."

1- مدحت القرشي ، إقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2007 ، ص 154 .

2- رأفت دسوقي ، مرجع سابق ، ص 32 .

3- كمال مخلوف ، مرجع سابق ، ص 49 .

4- مرجع نفسه ، ص 56 .

يضيف العقد أن " ... الحفاظ على الإستقرار الإجتماعي عامل ضروري لإنجاح أية سياسة تنموية و ذلك باللجوء إلى الحوار و التشاور قصد الوقاية من النزاعات الإجتماعية و تسويتها ..."¹.

إن النقابات تلعب دورا هاما في التوافق المجتمعي الذي يقوم على التراضي حول مجموعة قواعد بين الأطراف الثلاثة المشاركة في العملية الإنتاجية و السياسية ، بهدف منع الاضطراب و حفظ الإستقرار فهذا التوافق المجتمعي يكون من خلال آليات و المتمثلة في ترسيخ ثقافة الحوار و التفاوض بين مختلف الشركاء الاجتماعيين .

أصبحت الدولة لوحدها غير قادرة على مواجهة كل التحديات مما يوجب إشراك الفاعلين الاجتماعيين خاصة النقابات العمالية و المنظمات المدنية ، فلا بد من تفعيل دور النقابات و تسهيل عملية إنتقالها من النضال المطلي إلى النضال السياسي ، ومنحها استقلالية القرار النقابي لتكون الضابط في عملية التوازن المجتمعي المطلوبة مستقبلا ، لأن النقابات الناشطة هي من أهم العوامل الأساسية للعملية الإجتماعية و المراقب لنتائج التطورات الإقتصادية في المجتمع ، لذلك يتطلب الأمر تطوير وترقية التشريعات العمالية لإيجاد فضاء أوسع لتحركاتهم من خلال النقابات العمالية ليكونوا فاعلين و مشاركين في إيجاد التوافق المجتمعي مما يعزز الإستقرار السياسي و الإجتماعي² ، وما يؤكد

1- العقد الوطني الإقتصادي و الإجتماعي المصادق عليه في ثلاثية ل 30 سبتمبر و 01 أكتوبر 2006 ،الأمانة العامة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، ص 13.

2- التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية ، (انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل و البطالة ...) المحور السادس : بناء قواعد التوافق المجتمعي المحقق لقدر أكبر من العدالة

الإجتماعية و السلم الإجتماعي ، مصر ، 2012 ، ص 117 إلى 121

3- أنظر الملحق رقم 01.

إهتمام الحكومة بالسلم الإجتماعي، صدور تعليمة وزارية رقم 168 و.أ من الوزير الأول عبد المالك سلال في 18 جوان 2013¹.

ثالثا : البعد الدولي للسلم الإجتماعي .

تضمنت معاهدة فرساي لسنة 1919 لعصبة الأمم ، قسما خاصا و هو القسم الثالث عشر و هو يتضمن فصلين المواد من 389 إلى 427 ويتناول مختلف أوجه تنظيم العمل للمساهمة في إنشاء ما يمكن تسميته "القانون الدولي للعمل " وقد جاء في مقدمة هذا القسم:

" لما كان الغرض من إقامة عصبة الأمم هو السلام العالمي و كان هذا الغرض لا يمكن تحقيقه إلا على أساس من العدالة الإجتماعية ، ولما كانت توجد ظروف للعمل تضمن لعدد كبير من الأشخاص الظلم و اللاعدالة و البؤس و الحرمان ، مما يولد استياء و سخطا يؤدي إلى تهديد السلام و التناشق العالمي ، و لما كان من الواجب العمل عاجلا على تحسين تلك الظروف، كتحديد ساعات العمل اليومية وتحديد المدة القصوى ليوم وأسبوع عمل، ضمان أجر يضمن حياة ملائمة ، وحماية العمال من الأمراض غالبا ما تكون مهنية ومن حوادث العمل ، وحماية الأطفال والمراهقين والنساء...

و لما كان عدم وضع أية أمة لنظام إنساني حقيقي للعمل ، يقيم عائقا لجهود الأمم الأخرى الراغبة في تحسين أوضاع العمال في بلادها ، لذلك فإن الدول

1- أنظر الملحق رقم 01.

المتعاقدة مدفوعة بشعور العدل و الإنسانية ، و الرغبة في توطيد سلام عالمي دائم فقد إتفقت على إنشاء منظمة دائمة لتحقيق تلك الأغراض"¹.

يؤكد النص أن حالة علاقات العمل له أثر على السلم الإجتماعي ،على مستوى المؤسسة ، وعلى المستوى الوطني ، و على المستوى العالمي ، و جاء في ديباجة دستور المنظمة الدولية للعمل أن السلام العالمي و الدائم لا يمكن أن يبنى إلا على أساس من العدالة الإجتماعية نظرا لكون ظروف العمل السيئة تولد سخطا يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر .

" لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الإجتماعية ، ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم و الضنك بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطا يبلغ من الجسامة أن يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر "² ، فهذا النص يترجم أهمية السلم الإجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة ، وفي كل دولة ، نظرا لانعكاساته على السلم العالمي ، فكل الدول معنية بتحقيق السلم الإجتماعي في حدودها الجغرافية ، حتى لا يؤثر ذلك سلبا على تدعيم وترقية السلم الإجتماعي في باقي الدول ، والتأثير على السلام العالمي .

1- Traité de Versailles 1919 , Librairie Militaire , Berger -Levrault – Nancy – paris – Strasbourg , 1919 , in : <http://www.herodote.net/Textes/tVersailles1919.pdf> (Traduction personnel) .

2-constitution de l'organisation international du travail in:
- ituc- csitareed.org/ wp- content/ uploads /.....pdf
(Traduction personnel) .

الفصل الثاني:

النضال المطلبي يبرز الطبيعة المطالبة للنشاط النقابي.

بعد تحول علاقات العمل من الطابع الفردي إلى الطابع الجماعي برز دور النقابة العمالية في تمثيل العمال و خدمة مصالحهم والسعي نحو تحسين أحوال معيشتهم من كل النواحي الإجتماعية والإقتصادية والمهنية ، والعمل على تكريس أكبر قدر من الحقوق لهم ، إما عن طريق التفاوض الجماعي ، الذي يضمن الإستقرار والتوازن في علاقات العمل خاصة وأن أصحاب العمل يتفاوضون مع العمال ولا يفرضون قراراتهم عليهم جبرا ، و لا يتخذونها بصفة أحادية ، وما يضمن الإستقرار في علاقات العمل كذلك أنه في حال نجاح عملية التفاوض توضع النقاط المتوصل إليها في قالب مكتوب ، على شكل اتفاقات أو اتفاقيات عمل جماعية ، لكن ليس في كل الحالات يتم التفاوض مع العمال ، كما أن عملية التفاوض لا تنتهي دائما بنجاح ، فإذا لم تتوصل النقابة إلى أهدافها عن طريق التفاوض تمارس الضغط عن طريق النضال المطلبي بمختلف وسائله المتاحة للنقابات على المستوى الداخلي (المبحث الأول)، و على المستوى الدولي (المبحث الثاني).

المبحث الأول :

وسائل النضال المطلبي على المستوى الداخلي .

نظرا للظروف المزريّة و الاستغلال الذي عرفه العمال لمدة طويلة من إستنزاف لقواهم العضلية و الذهنية مقابل أجور زهيدة ، أدركوا أن حقوقهم لا يمكن أن يتحصلوا عليها إلا بممارسة النضال و الضغط ،

على المستخدمين و الحكومات ، بالرغم من القمع والمنع والتسريح من العمل ، كانت الوسائل التي إستخدمها العمال في نضالهم متعددة ومتنوعة ، منها وسائل النضال المطلبى بوجه عام (المطلب الأول) ، و الإضراب الذي يعد إطارا قانونيا للنضال المطلبى النقابى (المطلب الثانى) ، و هناك وسيلة أخرى قضائية تتمثل في الدعوى النقابية (المطلب الثالث) .

المطلب الأول:

وسائل النضال المطلبى بشكل عام.

معروف عن الإنسان أنه إذا لم يرضى بوضع ما فإنه يسعى إلى تغييره لأن التغيير لا يأتي لوحده، بل لابد من إتخاذ الأسباب التي تؤدي إلى ذلك ، وبوعي العمال بهذا الوضع تحركوا في حدود دولهم للعمل على المطالبة بتحسين أوضاعهم ، والمطالبة بتكريس أدنى الحقوق التي تضمن لهم كرامة العيش ولعائلاتهم ، فاستخدموا نفس الوسائل المستخدمة للنضال بشكل عام لكن بهدف تحقيق مصالح مادية ، مهنية أفضل ، دون أن تتعداها إلى تحقيق أغراض أخرى خاصة السياسية منها ، و من أهم هذه الوسائل الإعتصامات و الإحتجاجات (الفرع الأول) ، و التجمعات والمظاهرات (الفرع الثانى)، و وسائل الإعلام (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

الإعتصامات و الإحتجاجات.

إستخدم العمال وسائل النضال المستخدمة من طرف جميع الطبقات الإجتماعية ، للمطالبة بالمصالح العمالية ذات الطابع المهني و الإقتصادي

و الاجتماعي ومن بين هذه الوسائل نجد الإعتصامات (أولا) ، و الإحتجاجات (ثانيا).

أولا : الإعتصامات :

الإعتصام هو إلتجاء فرد أو مجموعة أفراد تربط بينهم رابطة معينة، إلى مكان للتحصن به و عدم مغادرته إلا بعد تحقيق مطالب معينة، فهو سلوك سلبي يقدم عليه بعض الأشخاص من أجل لفت النظر إليهم، و حمل المسؤولين و المعنيين بالأمر إلى الإستجابة إلى مطالبهم الشخصية أو الطائفية أو المهنية¹ ، فعلى سبيل المثال إذا لم تتم الإستجابة لمطالب العمال المهنية كلها أو البعض منها ، يمكنهم بعد نهاية ساعات العمل إعلان الإعتصام ، والإمتناع عن الخروج من أماكن العمل إلى غاية الإستجابة لمطالبهم .

ثانيا: الإحتجاجات :

الإحتجاج هو التصريح علانية أو رسميا بالمعارضة و الرفض و ذلك عن طريق أقوال أو كتابة أو أفعال² و الحركة الإحتجاجية وسيلة تعبير و ضغط مجتمعة ، تتطوي ضمن الإطار العام للحركات الإجتماعية، و يكون هدفها إحداث تغييرات في النظام الإجتماعي و السياسي القائم ، وكثيرا ما تدعو الإحتجاجات إلى تعديل التشريعات الداخلية و الدولية³.

1- حسن محمد العبودي ، الشغب في الملاعب الرياضية ، مصر، 2011، ص 17.

2- Paul ROBERT ، le petit robert 1 ، dictionnaire، paris، 1983، p1555 .

3- منظمة العمل العربية ، التقرير العربي الثالث ، حول التشغيل و البطالة في الدول العربية (انعكاسات الإحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل و البطالة...حاضرا و مستقبلا) ، 2012 ، ص ، ص ، 4 ، 77 الرابط الإلكتروني:

www.alolabor.org/.../reports.../third-report-of-employe...

تشكل الإحتجاجات العمالية¹ تضافرا لجهود العمال للإحتجاج على ظروفهم الصعبة ، من تراجع ظروف وشروط العمل من حيث إنخفاض معدلات الأجور ، و عدم التمتع بالحقوق العمالية الأساسية ، وتنامي الإحتجاجات في بعدها الإجتماعي، يعكس انتقال الطبقة العاملة إلى مرحلة متقدمة للدفاع عن حقوقها ، غير آبهة بالقوانين المقيدة لحرية التنظيم ، و التعبير نتيجة إحساس العمال بتآكل حقوقهم ، بفعل غياب البعد الإجتماعي في المؤسسات و الشركات الخاصة و تركيزها على تحقيق أكبر قدر من الربح على حساب العمال ، فالإحتجاجات العمالية تعبر عن إحساس الطبقة العاملة بالظلم من جهة ، من جهة أخرى تعبر عن إحساسها بالقدرة على التغيير².

أدانت الكنفدرالية الدولية للنقابات قمع السلطات الجزائرية لإحتجاجات النقابات المستقلة خصوصا في قطاعي الصحة و التربية ، وجاء في تقريرها السنوي لعام 2010 الصادر في الأربعاء 09 جوان 2010 مثقلا بالاتهامات الموجهة للحكومة بالسعي إلى إسكات صوت النقابات المستقلة و استمرار قمعها لها ، أشارت إلى أن السلطات لم تأخذ بعين الإعتبار إحتجاجات النقابات ، كما ذكرت تعرض العديد من مناضلي النقابات للمضايقات و التهديد ، و توقيفهم عن العمل من قبل مستخدميهم بسبب طعنهم في قرارات إعتبروها مجحفة وظروف عمل غير مرضية ، كما أضافت الكنفدرالية أن وضعية الإتحاد العام للعمال الجزائريين ليست بأحسن حال إذ يقابل نضاله بالتجاهل ،

1-أنظر الملحق رقم 02.

2- المرصد العمالي الأردني ، تقرير الإحتجاجات العمالية الأردنية خلال عام 2010 "صرخة لمن يريد أن يسمع" ،

العدد 01 ، من إعداد مركز الفتيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية ، عمان الأردن ، شباط 2011 ، ص، ص

إلى جانب تعرضه لتدخلات واسعة من السلطات في حالة ممارسته حقه في الإضراب¹.

في غياب التأطير القانوني للإعتصامات والإحتجاجات في القانون الجزائري قد يتعرض العمال لعقوبات تأديبية وجزائية ، على أساس عرقلة حرية العمل والتجمهر ، إذ تنص المادة 97 من قانون العقوبات "يحظر ارتكاب الأفعال التالية في الطريق العام في مكان عمومي :

2-التجمهر غير المسلح الذي من شأنه الإخلال بالهدوء العمومي"².

بالرغم من كون حرية التعبير حق دستوري كرسه المشرع في نص المادة 41 من دستور 1996 " حريات التعبير ... مضمونة للمواطن "³ ، وهذا يشكل تناقضا بين قاعدة قانونية أدنى وهي المادة 97 أعلاه مع قاعدة دستورية أسمى وهي المادة 41 من الدستور.

1-الزبير بولعناصر،الحركة النقابية في ضل التجربة الديمقراطية،1999-2010 ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،فرع التنظيم السياسي و الإداري ،كلية العلوم السياسية و الإعلام ،قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،السنة الجامعية 2010-2011 ،ص ، ص ، 172 ، 173 .

2- الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 08 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات ، ج . ر . ج . عدد 49 ، المعدل و المتمم بقانون رقم 06-23 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1427 الموافق ل20 ديسمبر 2006 ، ج . ر . ج . ج . 84 الصادرة في 24 ديسمبر 2006 .

3- دستور 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، ج . ر . ج . ج . رقم 76 الصادرة في 08 ديسمبر 1996 معدل و متمم بقانون 08-19 المتضمن تعديل الدستور ، المؤرخ في 10 نوفمبر 2008 ، ج . ر . ج . ج . عدد 23 الصادرة في 16 نوفمبر 2008.

الفرع الثاني :

التجمعات و المظاهرات.

تتشكل التجمعات ذات الطابع العام و المظاهرات من أجل تقديم المطالب ذات الطابع الإجتماعي و الإقتصادي ، خاصة في احتفاليات عيد العمال الأول ماي ، لذلك يجب أن يتمتع العمال بحق القيام بتجمعات عامة (أولا) ، وبحق التظاهر السلمي (ثانيا)، لكونهما يمثلان شكلا هاما من أشكال النشاط النقابي .

أولا : التجمعات.

1-تعريف التجمع.

تنص المادة 41 من دستور 1996 "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن"¹، فالتجمع حق دستوري عرفته المادة 02 من قانون 28-89² المعدلة بقانون 19-91 " التجمع العمومي تجمع مؤقت للأشخاص اتفق عليه ينظم خارج الطريق العمومي وفي مكان مغلق يسهل لعموم الناس الإلتحاق به قصد تبادل الأفكار أو الدفاع عن مصالح مشتركة "³.

1-المادة 41 من دستور 1996، مرجع سابق.

2- قانون رقم 28-89 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1410 هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 1989 يتعلق بالإجتماعات و المظاهرات العمومية ج.ر.ج، عدد 04 ، الصادرة في 29 جانفي 1986.

3- قانون 19-91 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1411 هـ الموافق لـ 2 ديسمبر 1991 يعدل و يتمم قانون رقم 28-89 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالإجتماعات المظاهرات ج.ر.ج، عدد 62، الصادرة في 04 ديسمبر 1991.

2- القيود الواردة على حرية التجمع.

أ- التصريح بالتجمع: تنص المادة 04 من قانون 28-89 " كل اجتماع عمومي يكون مسبقا بتصريح..."¹ فالمادة تضع قيودا على حرية التجمع يتمثل في شرط التصريح المسبق لدى السلطات الإدارية المختصة في أجل 03 أيام قبل انعقاده² ، ولا يستثنى من شرط الترخيص بالتجمع إلا التجمعات المطابقة للأعراف والعادات المحلية ، وتلك التي لها طابع شخصي و اسمي ، وبعض الاجتماعات المخصصة لأعضاء الجمعيات المؤسسة بشكل قانوني³ .

ب- قيود واردة على حرية اختيار مكان التجمع: يمكن تغيير مكان الاجتماع بناءا على طلب السلطات الإدارية⁴ ، كما يمنع المشرع الجزائري التجمع في أماكن العبادة⁵.

1- المادة 04 قانون رقم 28-89، مرجع سابق.

2- تنص المادة 05 قانون رقم 28-89، المعدلة بقانون رقم 19-91، " يصرح بالاجتماع (03) أيام قبل تاريخ انعقاده لدى:

-الوالي بالنسبة للبلديات مقر الولاية.

-الوالي بالنسبة لبلديات ولاية الجزائر العاصمة.

-الوالي أو من يفوضه بالنسبة للبلديات الأخرى"

3- المادة 14 من قانون 28-89، مرجع سابق.

4-تنص المادة 06 من قانون 28-89 " يمكن للوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يطلب من المنظمين خلال (24) أربعة وعشرين ساعة من إيداع التصريح تغيير مكان الاجتماع ، مقترحا عليهم مكانا تتوفر فيه الضمانات اللازمة لحسن سيره من حيث النظافة و الأمن و السكنية العامة ".
5-المادة 08 من قانون 28-89، مرجع سابق.

ج- منع المساس بالثوابت الوطنية و بالنظام العام: يمنع المشرع الجزائري أي اجتماع ، من شأنه أن يمس برموز ثورة التحرير "أول نوفمبر" ، أو المساس بالنظام العام والآداب العامة ، وهذا في نص المادة 09 من قانون 28-89 "يمنع في أي اجتماع أو مظاهرة كل مساس برموز ثورة أول نوفمبر أو النظام العام والآداب العامة"¹ لكن المادة لا تحدد المقصود بالثوابت الوطنية، بذلك يمكن للسلطات الإدارية منع أي مظاهرة بحجة مساسها بهذه الثوابت وتعتبر ما تريد كثوابت وطنية.

ثانيا :المظاهرات.

1-تعريف المظاهرات.

عرفت المظاهرات في المادة 15 من قانون 28-89 المعدلة بقانون 91- 19 " المظاهرات العمومية هي المواقب و الإستعراضات أو تجمعات الأشخاص، و بصورة عامة جميع التظاهرات التي تجرى على الطريق العمومي " ²، فالمظاهرات من بين الوسائل التي يستخدمها العمال لتعريف الرأي العام بمطالبهم و انشغالاتهم لأنها تكون علنا في الطرق العمومية.

2- القيود الواردة على حرية التظاهر.

أ-الترخيص بالمظاهرة

يشترط المشرع الجزائري تصريحا إداريا مسبقا حتى تكون المظاهرة قانونية ، في أجل 08 أيام على الأقل قبل التاريخ المحدد للمظاهرة ، وألزمهم إظهار التصريح

1-المادة 09 من قانون 28-89، مرجع سابق.

2-المادة 15 من قانون 28-89، مرجع سابق المعدلة بقانون 91-19، مرجع سابق.

للسلطات العامة كلما تتطلب الأمر ذلك¹، لأن المظاهرة دونه تعتبر تجمهرا، والتجمهر جريمة، حيث تنص المادة 19 من قانون 89-28 " كل مظاهرة تجري بدون تصريح أو التي تجري بعد منعها تعتبر تجمهرا"²، وتضيف المادة 97 من قانون العقوبات تنص "يحظر ارتكاب الأفعال التالية في الطريق العام في مكان عمومي :

2-التجمهر غير المسلح الذي من شأنه الإخلال بالهدوء العمومي."³

ب-قيود واردة على حرية اختيار زمن المظاهرة: تنص الفقرتين الثانية والثالثة من المادة 15 من قانون 89-28 " لا تجرى المظاهرات ذات الصبغة السياسية أو ذات الصبغة المطليبية على الطريق العمومي إلا في النهار. يجوز أن تمتد المظاهرات في الحالات الأخرى إلى غاية الساعة التاسعة ليلا"⁴، فقد وضع المشرع الجزائري إطارا زمنيا للمظاهرات في حدود ساعات النهار بالنسبة للمظاهرات التي تكون لها صبغة سياسية و مطليبية .

ج-قيود واردة على حرية اختيار مكان المظاهرة: تنص المادة 16 من قانون 89-28 " يمنع التجمهر في الطريق العمومي ، إذا كان من شأن احتلاله في أي إجتماع أن يتسبب في عرقلة إستعماله..."⁵ و تنص المادة 18 من نفس القانون " يمكن الوالي أن يطلب من المنظمين تغيير المسلك مع اقتراح مسلك آخر يسمح بالسير العادي لها"⁶، لقد منع المشرع الجزائري

1- تنص المادة 17 من قانون 89-28 المعدلة بقانون 91-19 " يجب تقديم طلب الترخيص للوالي ثمانية أيام على الأقل قبل التاريخ المحدد للمظاهرة... يسلم الوالي فورا وصلا بالتصريح.

يجب على المنظمين إظهار الوصل للسلطات المختصة كلما استدعت ذلك" .

2- المادة 19 من قانون 89-28، مرجع سابق.

3- المادة 97 من قانون العقوبات ، مرجع سابق.

4- المادة 15 من قانون 89-28، مرجع سابق.

5- المادة 16 من قانون 89-28، مرجع سابق.

6- المادة 18 من قانون 89-28، مرجع سابق.

المظاهرات التي تؤدي إلى عرقلة استعمال الطريق من خلال نص المادة 16 أعلاه لكن لم يحدد من هي الجهة المختصة بتحديد أن هناك عرقلة لإستعماله ، و ماهي المعايير المستعملة لتحديد إذا كانت هناك عرقلة أم لا . منحت المادة 18 للوالي إمكانية طلب تغيير مسالك المظاهرة دون أن تحدد الحالات التي تمكنه من ذلك ، فسلطته التقديرية في ذلك واسعة ، لكن إذا منعت المظاهرات يجب أن يكون الهدف من ذلك الحفاظ على النظام العام ، خاصة في الأحياء السكنية ذات الكثافة العالية ، لتفادي الفوضى و هذه الحالة لا تعد مساسا بالحرية النقابية ، لكن عليها الإتفاق مع المنظمين لتحديد مكان آخر للتظاهر ، و لا يجب على السلطات العمومية قمع المتظاهرين، و لا تتدخل القوات العمومية إلا إذا كان النظام العام مهددا بالفعل ، لكن على المنظمات النقابية إحترام الأطر القانونية المنظمة لحق التظاهر والتجمع، مثل باقي المنظمات الأخرى وباقي الأشخاص¹.

د- منع المساس بالثوابت الوطنية و بالنظام العام: يمنع المشرع الجزائري أي إجتماع أو مظاهرة من شأنها مناهضة الثوابت الوطنية و المساس برموز ثورة نوفمبر، و بالنظام العام والآداب العامة.²

هـ - منع إشراك القصر في مظاهرات سياسية .

نصت المادة 19 مكرر من قانون 91-19 " يمنع إشراك القصر و إستغلالهم في المظاهرات العمومية ذات الصبغة السياسية "³ ، لعل منع المشرع الجزائري إشراك

1- Droit de réunion et de la manifestation، droit syndicaux et libertés publique،recueil de décisions 1996 ،document 0211 ، p 01 ,in:

www.informe.ilo.org

2-المادة 09 من قانون 89-28 ، مرجع سابق.

3-المادة 19 مكرر من قانون 91-19، مرجع سابق.

القصر في المظاهرات ذات الصبغة السياسية راجع إلى حرصه على عدم استغلال هذه الفئة من طرف بعض الجهات لتحقيق أغراض سياسية نظرا لنقص الوعي والنضج لديهم.

يلاحظ من خلال قانون 89-28 المعدل بقانون 91-19 نوع من الإرادة في التضيق على حرية التجمع والتظاهر، إذ يوجد هناك العديد من القيود دون وضع ضمانات لممارستها، كعدم إلزام الإدارة بالتبرير في حالة الرفض بالترخيص، وعدم تحديد المقصود بالثوابت الوطنية .

الفرع الثالث:

وسائل الإعلام.

تعتبر الصحافة و الإعلام بصورة عامة حقا للفرد في التعبير عن آراءه و عقائده ، بواسطة مختلف وسائل الإعلام ، من كتب ومجلات و إعلانات دون أن تخضع للإجازة أو الرقابة السابقة ، مع مسؤولية مؤلفها مدنيا وجزائيا، حيث كان للصحافة الفضل في التطورات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية في العصور الحديثة ، وهي غذاء للرأي العام و وسيلة للتأثير فيه و توجيهه ، و قوة ضاغطة على الحكام و حرية الصحافة و الإعلام تدخل ضمن حرية الرأي و التعبير، وهي من الوسائل العرفية التي تستعملها النقابات في النضال¹ ، وكرس الدستور الحق في الإعلام ، إذ تنص المادة 38 من

1- مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر، بحث لنيل شهادة ماجستير في القانون فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر، سنة الجامعية، 1999، ص 51 .

دستور 1996 في فقرتها الثانية "لا يجوز حجز أي مطبوع أو تسجيل أو أية وسيلة أخرى من وسائل التبليغ و الإعلام إلا بمقتضى أمر قضائي"¹.

تهدف وسائل الإعلام إلى تزويد الرأي العام بالأخبار و المعلومات ، والإعلام يتنوع حسب تنوع المجالات التي يوظف فيها فمنها الإعلام التعليمي ، الثقافي ، الصحي ، الرياضي... الخ .

حاليا تطورت وسائل الإعلام بالتطور التكنولوجي، ومن أهم هذه الوسائل الشبكة العنكبوتية (الأنترنت) ، شبكة التواصل الإجتماعي و هذا ما سرع عملية التأثير في الرأي العام ، و وسع من مجال التأثير إلى الرأي العام العالمي، فالتواصل الإلكتروني النقابي يلعب دورا هاما في التعريف بقضايا الطبقة العاملة و طرح إنشغالاتها و مطالبها، و الإعلام النقابي في المسار النضالي للنقابات ، كما يقره الخبراء أصبح أداة تواصل جماهيرية ، و شريك أساسي في معارك النقابيين ، و عامل هام في إنتصارهم و نضالهم و طرح مطالبهم أمام الحكومات و الرأي العام المحلي و الدولي ، لذلك يجب الإهتمام بمجال الإعلام النقابي و التحرير الصحفي لفائدة الأطر النقابية للرفع من قدراتهم و كفاءاتهم، فالعديد من النقابات تلجأ إلي القيام بدورات تكوينية لصالح أعضائها كاليوم التكويني الذي قام به الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين يوم الأحد 27 أبريل 2014².

بالنسبة للجزائر و الدول العربية الوسائل الإعلامية المملوكة للدولة سواء المكتوبة أو المرئية أو المسموعة تضيق على النقابات ، فلا تغطي مختلف

1- المادة 38 من دستور 1996 ، مرجع سابق.

2-أنظر الملحق رقم 03 .

الإضرابات و الإحتجاجات و المظاهرات ، و مختلف النشاطات التي تقوم بها خاصة التي تأخذ الطابع المطلبى منها ، فالدولة بكونها مالكة وسائل الإعلام العمومية تضع حاجزا أمام النقابات ، ولا تترك لها مجالا لإسماع صوتها إلى الرأي العام ، بهدف الإضعاف من قوة النقابات خاصة المستقلة منها ، والتقليل من أهمية النشاط النقابى ولعل ذلك راجع إلى تخوف هذه الدول من استمالة النقابات للرأي العام وتحريكه من أجل الضغط عليها.

بفضل بروز الجرائد المستقلة و وسائل الإعلام الخاصة بشكل عام ، إنتعش الإعلام النقابى ، نظرا لتغطية هذه الوسائل لمعظم النشاطات النقابية خاصة نقل أخبار النضالات النقابية من إعتصامات و إضرابات ، لكن هذه الأخبار لا تكون ثابتة بسبب غياب دراسات و تحليلات من طرف المختصين في الميدان.¹

المطلب الثاني:

الإضراب وسيلة قانونية للنضال المطلبى النقابى.

يعتبر الإضراب من أعرق وسائل الضغط و النضال المطلبى التي استعملها العمال و أكثرها فاعلية ، ومن أهم العوامل التي أدت إلى بروزه كوسيلة للنضال المطلبى النقابى تحول علاقات العمل ، من علاقات عمل فردية

1- الإتحاد الوطنى لعمال التربية و التكوين مكتب التنسيق الجهوى لشرق الجزائر، دورة تكوينية لفائدة رؤساء المكاتب الولائية و المكلفين بالإعلام تحت عنوان "الإعلام و دوره فى تفعيل العمل النقابى من إعداد و تقديم الأستاذ طاهر عساس ، بمدينة حمام دباغ ولاية قالمه ، يوم الأحد 2014/04/27 ص ، ص 4 ، 5 ، 6 ، 14، الرابط الإلكتروني:

كان فيها العمال في موضع ضعف ، إلى علاقات عمل جماعية أصبح فيها العمال يشكلون قوة ضغط عن طريق النقابة، ونظرا للدور الهام الذي لعبه الإضراب و لا يزال يلعبه من أجل تكريس حقوق العمال، سيتم البحث عن مفهومه (الفرع الأول) ، و عن الآثار التي يربتها (الفرع الثاني) ، وعن كيفية تسويته (الفرع الثالث) .

الفرع الأول:

مفهوم الإضراب .

يعتبر الإضراب في الوقت الحالي من أهم أوجه ممارسة الحق النقابي ، ومن أهم وسائل النضال التي يستخدمها العمال و أكثرها شيوعا ، وبعد نضالات طويلة وقاسية خاضها العمال أصبح اليوم حقا مكرسا لهم وقد اهتم العديد من الدارسين والباحثين بتحديد تعريفه (أولا) ، وهناك أنواع عدة للإضراب (ثانيا)، لكن كي يكون الإضراب قانونيا يجب توفر عدة شروط فيه (ثانيا).

أولا: تعريف الإضراب :

المشرع الجزائري لم يعرف الإضراب لكن كرسه كحق دستوري حيث تنص المادة 57 دستور 1996 " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ... " ¹ ونظمه في إطار قانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

اختلف الفقه في تعريفه هناك من يعرفه على أنه " الإمتناع عن القيام بالعمل المتوقف عليه لوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق

1-المادة 57 من دستور 1996، مرجع سابق.

بشروط العمل و ظروفه، ومن ثم فالإضراب له سبب يتمثل في النزاع العمالي
المثار بين مجموعة من العمال و صاحب العمل أو أصحاب العمل " ¹

هناك من الفقه من يعرفه على أنه " التوقف الجماعي
عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدبر و محضر من طرف العمال بهدف
الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارهم على الخضوع
لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم و بين صاحب العمل " ².

يعرف أيضا " الإضراب وسيلة عنف و قوة تأخذ شكل التوقف الجماعي
المعتمد عن العمل من قبل العاملين، بهدف حمل رب العمل على إعتناق وجهة
نظرهم في المنازعة القائمة بينهما عن طريق حمله على العدول على قرارات
معينة أو إحترام قرارات معينة أو الدخول في مفاوضات للتسليم بحقوق جديدة
للعاملين " ³.

عرفه البعض " الإضراب فعل جماعي يهدف من خلاله العمال إلى ممارسة
الضغط على صاحب العمل و دفعه لتلبية مطالبهم و الدفاع عن مصالحهم،
فيتم اللجوء إليه من أجل الدفاع عن الحقوق و المصالح المادية و المهنية
و الإجتماعية ، فالإضراب هو وسيلة ضغط يستخدمها العمال لتحقيق مطالبهم
إذا لم ينجحوا في تحقيقها بواسطة الطرق الودية، لكن الإضراب إضراب عمالي
مهني سببه شروط و ظروف العمل ، فيستبعد من نطاقه الإضراب السياسي

1- محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 05.

2- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل ، والضمان اجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص، ص،
138، 139.

3- محمد هلال، "مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعة العمل الجماعية" ، مجموعة أبحاث الندوة
التي انعقدت في الجزائر من 15 إلى 25 ماي 1979 ، المعهد العربي للثقافة و بحوث العمل مطبعة وزارة الشبيبة
و الرياضة ، الجزائر، 1981 ص 79 .

الذي يكون الباعث وراءه التعبير عن موقف سياسي معين و الإحتجاج عن موقف إتخذته السلطة¹.

ثانيا: أنواع الإضراب .

الإضراب التقليدي (الكلاسيكي): هو امتناع العمال المضربين عن العمل، تاركين في نفس الوقت أماكن العمل، أو يمتنعون عن الإلتحاق بها بصورة منظمة ومدرسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة و من حيث الوضعية الإقتصادية للمؤسسة و القدرات المالية للعمال.

الإضراب الدائري أو بالتناوب : يقصد به إمتناع فئة من العمال عن العمل لمدة معينة، ثم تليها فئة أخرى لمدة معينة، بعد إستعادة الفئة الأولى لنشاطها، دون التوقف التام للمصلحة أو المصالح، و هذا ما يجعل الإضراب الدائري ممنوع في القطاع العام، لكونه أكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظرا للإستمرار في العمل و بقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام و غيرها من التكاليف المشابهة².

الإضراب القصير و المتكرر: يكون بالتوقف لمدة قصيرة عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين في اليوم أو البدء المتأخر في العمل، و هو أكثر جسامه على المستخدم من الإضراب التقليدي ، لأنه يسبب إضطرابا في نظام الإنتاج ، لأن التوقف عن العمل فجائي و في فترات متواترة³.

1- هيثم حامد المصاورة ، مرجع سابق ، ص323 .

2- بشير هدي، مرجع سابق، ص 220.

3- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، طبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص180.

الإضراب البطيء؛ يكون في شكل تخفيض وتيرة العمل و الإنتاج بشكل دائري إرادي وملموس، ويستدعي وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة، و عادة هو قليل الحدوث¹.

ثالثا: شروط الإضراب.

1- إستنفاد كل الطرق السلمية لتسوية النزاع .

قبل اللجوء إلى الإضراب يجب المرور على مختلف الطرق الودية التي قررها المشرع الجزائري لتسوية النزاعات الجماعية ، كالتفاوض حيث تنص المادة 27 فقرة أخيرة " تسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية ، بناء على طلبهم".²

يمكن اللجوء كذلك إلى المصالحة الإتفاقية ، و في حالة إنعدامها أو فشلها يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية الإجبارية أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا، ومحضر عدم المصالحة هو الذي يعطي الطابع الشرعي للإضراب³ ، فتنص المادة 09 من قانون 90-02 " في حالة فشل إجراءات المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه ، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

1- بشير هدي، مرجع سابق، ص 220.

2- المادة 27 من قانون 90-02، مرجع سابق.

3- دليلة بوسعيدة، " التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري " ، معارف مجلة علمية محكمة ، العدد التاسع ، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج ، البويرة، ديسمبر 2010 ، ص86.

وفي هذه الحالة ، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون"¹ ، فعند عدم المصالحة تمنح المادة خيار اللجوء إلى الوساطة ، أو التحكيم من أجل تفادي الإضراب.

تعتبر الوساطة إجراء اتفاقيا على النحو الذي جاء في نص المادة 09 من قانون 90-02 أعلاه، على خلاف المادة 24 من نفس القانون التي تسمح بممارسة حق الإضراب فقط بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة وعند غياب اتفاق على طرق تسوية ودية أخرى².

التحكيم بدوره إجراء اتفاقي لتسوية نزاعات العمل الجماعية، لكن بمجرد الإتفاق على اللجوء إلى التحكيم فلا يمكن ممارسة الإضراب، و إذا كان هذا الإتفاق بعد الشروع في الإضراب يكون للتحكيم أثر موقف على الإضراب³.

2 - موافقة أغلبية العمال على الإضراب.

يشترط لقانونية الإضراب أن يتخذ قرار اللجوء إليه أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة ، التي تضم على الأقل نصف عدد عمال المؤسسة المستخدمة و يكون الإقتراع سريا⁴.

1-المادة 09 من قانون 90-02، مرجع سابق.

2- تنص المادة 24 من قانون 90-02 " اذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة ...و في غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الإضراب..."
3- تنص المادة 25 من قانون 90-02"لا يمكن اللجوء الى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم."

4- المادة 28 قانون 90-02 ، مرجع سابق.

3 - الإشعار المسبق بالإضراب.

بعد إتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب يلزم العمال بتقديم إشعار مسبق به، ولا يمكن مباشرة الإضراب إلا بعد نهاية فترة الإشعار التي تحدد عن طريق التفاوض ، و لا يجب أن تقل عن ثمانية (08) أيام تحسب ابتداء من إيداعه لدى المستخدم ، و إعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا¹.

4- احترام القيود القانونية الواردة على ممارسة حق الإضراب.

وضع المشرع الجزائري عدة قيود على ممارسة حق الإضراب، و يتعين على المضربين إحترام القيود التي وضعها المشرع الجزائري على ممارسة حق الإضراب.

يمنع عرقلة حرية العمل ، إذ يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى القضاء لإستصدار أمر بإخلاء الأماكن عند احتلالها، و في حالة عدم إمتثال المضربين يمكن له توقيع عليهم السلطة التأديبية و تسريحهم².

يتعين على العمال كذلك احترام الحد الأدنى من الخدمة في المرافق و الأنشطة الحساسة ، التي تمس بأمن و سلامة و صحة المواطنين ، و ذلك تحت طائلة عقوبة تأديبية تتمثل في التسريح³.

كما يعتبر رفض أمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يتعرض المضرب بسبه إلى التسريح⁴، فالتسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة و إصدار أمر

1- المادتين 30 و 29 من قانون 90-02 ، مرجع سابق.

2-المواد من 34 إلى 36 من قانون 90-02 ، مرجع سابق.

3- المادتين 37 و 42 من قانون 90-02، مرجع سابق.

4- المادة 24 من قانون 90-02، مرجع سابق، والمادة 73 فقرة 07 من قانون 90-11 ، مرجع سابق.

للعمال المعنيين من أجل ضمان إستمرار نشاط الهيئة المستخدمة وضمان سلامة المنشآت والأماكن، وتوفير الحاجيات الحيوية و الضرورية للبلاد والسكان¹.

5_ ألا يكون العمال من الممنوعين من ممارسة الإضراب .

منع المشرع الجزائري بعض الفئات من اللجوء إلى الإضراب، و ذلك في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني إلى الخطر، وتتمثل هذه الفئات في القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو اللذين يشغلون مناصب في الخارج، و أعوان مصالح الأمن، بالإضافة إلى الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية ، و أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية ، و الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك ، و عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون² .

الفرع الثاني:

تسوية الإضراب.

نظرا للآثار السلبية التي يولدها الإضراب و عدم الإستقرار قي علاقات العمل يجب تسويته .

1_ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص84.

2_ المادة 43 من قانون 90_02 ، مرجع سابق .

أولاً: عن طريق التفاوض المباشر.

ألزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف الجماعي مواصلة المفاوضة الجماعية أثناء فترة الإشعار المسبق ، و حتى بعد الشروع في الإضراب من أجل تسويته و جاء ذلك في المادة 45 من قانون 90-02 "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما"¹.

ثانياً: المصالحة:

يمكن تسوية الإضراب عن طريق المصالحة، و المصالحة نوعان ، المصالحة الإتفاقية و يتم الإتفاق على اللجوء إليها في الإتفاقية الجماعية ، و المصالحة القانونية أو الإلزامية ، و يتم اللجوء إلى هذا النوع من المصالحة في حالة فشل المصالحة الإتفاقية أو إنعدامها².

يقوم بالمصالحة القانونية مفتش العمل المختص إقليمياً ، وفي حالة نجاحها يحرر محضراً بالمصالحة يصبح نافذاً من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة من الطرف الأكثر إستعجالاً ، و في حالة عدم المصالحة يحرر محضر بعدم الصلح³.

1- المادة 45 من قانون 90-02، مرجع سابق.

2- تنص المادة 05 من قانون 90-02 "... وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

3- المادة 08 من قانون 90-02، مرجع سابق.

ثالثا : الوساطة.

عرفت المادة 10 من قانون 90-02 الوساطة كمايلي "الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبة، طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه."

يسوى الإضراب عن طريق الوساطة بتعيين طرفا الخلاف الجماعي لوسيط من الغير، و يقدم إقتراحاته لتسوية النزاع الجماعي على شكل توصية ، يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وتجدر الإشارة أن التوصية لا تشمل القوة أو الصيغة التنفيذية ، فلأطراف النزاع حرية قبولها أو رفضها، و لا يمكن لأحد من الطرفين إجبار الطرف الآخر على تنفيذها، إلا أن الإتفاق المشترك بين الطرفين للجوء إلى الوساطة، يفهم منه أنه قد تم إختيار الإلتزام بتنفيذ التوصية¹.

رابعا : التحكيم .

يعتبر التحكيم وسيلة لتسوية نزاعات العمل بعد فشل إجراءات المصالحة أو الوساطة ، فهو إختياري² ، و يتم من خلاله البحث عن تسوية ودية للنزاع، و يقوم به شخص أو عدة أشخاص خارج النزاع و هم "المحكمون"³ ، و المشرع الجزائري تطرق إلى موضوع التحكيم في نص المادة 13 من قانون 90-02

1- دليلة بوسعيدة، " التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري "، ص 87.

2- المادة 09 من قانون 90-02 ، مرجع سابق.

3- عبد الحميد الشواربي، التحكم و التحكيم في ضوء الفقه و القضاء و التشريع، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 285 .

لكن نص المادة تحيل إلى المواد 442 إلى 454 من ق.إ.م. القديم الملغى بقانون 09-08¹ ، وهذا الأخير عالج الموضوع في المواد من 1006 إلى 1038، و تتمثل مهمة المحكمين ، في البحث عن تسوية ودية للنزاع الجماعي، فهم يتمتعون بصلاحيات واسعة في اعتماد السبل و الوسائل الضرورية لإصدار حكمهم.²

تحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه³، لكن لا يحتج بها اتجاه الغير⁴ ، فمصدر القوة الإلزامية لهذه الأحكام هو إرادة الأطراف في إختيار اللجوء إلى التحكيم ، لأن هذا الأخير أمر إختياري من حيث المبدأ، إلزامي من حيث المآل و النتائج، لأن إتفاق الأطراف⁵ على اللجوء إليه يلزمهم بالإمتثال لقرار التحكيم و تنفيذه، بالتالي فهو وسيلة من وسائل تفادي الإضراب، أو أداة لتفادي الإستمرار فيه أو إنهائه و ليس فقط تجميده أو توقيفه.

إستثناءا تتدخل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة بتسوية نزاعات الوظيف العمومي في بعض الحالات إذا إقتضت ذلك ضرورات إقتصادية و إجتماعية قاهرة،⁶ فالقانون لم يحدد مجال إختصاص هذه اللجنة، لذلك يمكن القول أنها

1- قانون 09-08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج . ر . ج . ج ، رقم 21.

2- عبد الحميد الشواربي ، مرجع سابق ، ص 285.

3- المادة 1021 من ق.إ.م.إ.، مرجع سابق.

4- المادة 1038 من ق.إ.م.إ.، مرجع سابق.

5- المواد من 1007 إلى 1011 من ق.إ.م.إ.، مرجع سابق.

6- تنص المادة 48 من قانون 90-02 "إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة ... يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن إقتضت ذلك ضرورات إقتصادية و إجتماعية قاهرة ، على اللجنة الوطنية للتحكيم..."

تختص بنزاعات العمل في القطاعين العام والخاص، وقد تدخلت اللجنة نزاعات التعاونية الفلاحية للخدمات وهي تابعة للقطاع الإقتصادي، و كما تدخلت في قضية المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي، فالنزاع الجماعي بين هذا المجلس و الوزارة هو في مجال القطاع العام¹.

الفرع الثالث:

آثار الإضراب.

يعتبر الإضراب توقف العمال عن العمل عن طريق الإجماع، و هو يعتبر نتيجة نزاع جماعي، و وسيلة ضغط لتسوية النزاع الجماعي من أجل دفع المستخدم للاستجابة لمطالبهم و للإضراب عدة آثار بالنسبة للعمال المضربين (أولاً)، و الغير المضربين (ثانياً)، كما تبقى إلتزامات المستخدم قائمة (ثالثاً).

أولاً: بالنسبة للعمال المضربين.

أ - تعليق علاقة العمل.

تعلق علاقة العمل طول فترة الإضراب إذا كان هذا الأخير قانونيا ، لأنه حق محمي قانونا، و هذا ما يؤكدته المشرع الجزائري في نص المادة 64 فقرة 07 من قانون 90-11 و المادة 32 من قانون 90-02 "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

1_ عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق، ص92.

لا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل...¹. بمجرد إنقضاء الإضراب يعاد العمال المضربون إلى مناصب عملهم بناء على نص المادة 65 من نفس القانون ، فلا يتعرضون لأي عقوبة تأديبية من طرف المستخدم ولا يستخلفون و إلا أعتبر ذلك تعسفا² ، لكن هذا في حدود مشروعية و قانونية الإضراب، وهذا ما يؤكد نص المادة 33 مكرر من قانون رقم 91-27 الصادر في 1991/12/04 " يشكل التوقف الجماعي...الذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون ، خطأ مهنيا جسيما... و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه ... " ³، و تقدير مشروعية الإضراب من عدمه ليس من إختصاص المستخدم ، بل القضاء و هذا ما يؤكد القرار 132207 الصادر في 1996/ 05/ 07 في قضية المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب و السكاكين و الحنفيات ضد(غ ع) " إن تقدير شرعية الإضراب غير متروك لرب العمل بل هو من اختصاص القضاء ، لذلك لا يجوز له تسليط أي عقوبة تأديبية قبل إثبات القضاء عدم شرعية الإضراب"⁴.

بالنسبة لعقود العمل المحددة المدة، فإذا كان الإضراب غير مشروع فهناك إحتمال طلب المستخدم دفع التعويض من العامل عن المدة الباقية من العقد⁵.

1-المادة 32 من قانون 90-02، مرجع سابق.

2-المادة 33 من قانون 90-02، مرجع سابق.

3-المادة 33 مكرر من قانون 91-27، مرجع سابق.

4_ المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، منازعات العمل و الأمراض المهنية ، الجزء الثاني ، عن قسم المستندات

و النشر للمحكمة العليا، 1997 ، ص 191 .

5- محمد رمضان، مرجع سابق، ص 506 .

ب- عدم إستحقاق الأجر.

تنص المادة 80 من قانون 90-11 " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " ¹.

تضيف المادة 53 من نفس القانون " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي " ².

من نص المادتين فالعمال المضربون يفقدون الحق في الأجر عن فترة الإضراب لأنهم لم يؤدوا عملا ، لأن الأجر لا يستحق إلا بعد تأدية العمل ³.

استثناءا يستحق العمال الأجر عن فترة الإضراب في حالة وجود إتفاق بين الطرفين يقضي بذلك ⁴، فمثل هذا البند جائز و ذلك عملا بقاعدة الميزة الأفضل أو الأفيد للعامل ⁵، وفي الحالة التي يحدث فيها الإضراب بسبب خطأ المستخدم ، كأن يكون سبب الإضراب تأخر المستخدم في دفع الأجر ⁶، تثار مسؤولية المستخدم ، فيدفع تعويضا للعمال يقاس بقيمة الأجر، لأن الأجر يستحق بعد تأدية العمل في هذه الحالة فإن العمال متوقفون عن العمل بسبب الإضراب، فيعتبر تعويضا لا أجرا ⁷.

1-المادة 80 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2-المادة 53 من قانون 90-11، مرجع سابق.

3- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 375 .

4- بشير هدي، مرجع سابق، ص 224.

5- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 372.

6- بشير هدي، مرجع سابق، ص 224 .

7- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص 377

ثانيا : بالنسبة للعمال الغير المضربين.

أهمل المشرع الجزائري تناول أو تنظيم المركز القانوني للعمال غير المضربين، لكن يتصور أنهم يستحقون الأجر مقابل تأديتهم للعمل عملا بنص المادة 80 أعلاه، لكن في حالة عدم تمكنهم من الإلتحاق بمناصب عملهم بسبب إحتلال المضربين لأماكن العمل فهذا يمكن للمستخدم مطالبة العمال المضربين بتعويض العمال الغير المضربين ، و ذلك بسبب عدم تقيدهم بعدم عرقلة حرية العمل، وفي هذه الحالة لا يعفى المستخدم من دفع الأجر إذا لم يتم بتقديم طلب إلى السلطات الإدارية المعنية بإخلاء الأماكن ، و يثبت عدم إستجابة العمال المضربين لهذا الطلب و ليس مجرد إشعار بوجود إحتلال الأماكن¹، العمل مع إمكانية التعرض لعقوبات جزائية، كما يتحمل العمال المضربون نفس المسؤولية في حالة القيام بإضراب غير مشروع².

يفقد العمال الغير المضربون الأجر في حالة تواطئهم مع المضربين ، كأن يضعوا أنفسهم تحت تصرف المستخدم من أجل الحصول على الأجر لدعم بجزء منه العمال المضربين لمساعدتهم على مواصلة الإضراب ، و كأن لا يقوموا بالعمل الموكل إليهم بالرغم من إلتحاقهم بأماكن العمل.

1- دليلة بوسعيدة، آثار حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري و القانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع "قانون الأعمال"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2006/09/17، ص99.

2-Jean RIVERO et Jean SAVATIER ،Droit du travail، presses universitaires ، France ، 1975 ، p 228 et 283.

ثالثا: بقاء التزامات المستخدم قائمة اتجاه الغير.

الإضراب ليس سببا للمستخدم يتخذه كذريعة لإعفاء نفسه من التزاماته اتجاه الغير، لأن الإضراب يكون مسبوقا بفترة الإشعار المسبق، التي تمنح المستخدم فرصة من أجل تنظيم أموره و إتخاذ الإجراءات و الإحتياجات اللازمة لمواجهة الإضراب، كالإستعانة بمؤسسة أخرى من أجل تسليم السلع¹، فالإضراب يشكل ضغطا على المستخدم إذ من جهة يتوقف العمال عن نشاطهم و بالتالي يتوقف الإنتاج، و لكنه من جهة أخرى يبقى ملتزما اتجاه الغير مما قد يكلفه أعباء إضافية.

المطلب الثالث:

الدعوى النقابية وسيلة قانونية للنضال المطلبى النقابي.

تتمتع النقابات بحق اللجوء إلى القضاء للدفاع عن مصالحها، مثلها مثل باقي الأشخاص، و ذلك بمجرد تمتعها بالشخصية المعنوية، فيكون لها إثر ذلك حق رفع دعوى للدفاع عن المصالح الفردية (الفرع الأول)، و عن المصالح الجماعية لأعضائها (الفرع الثاني). كما لها أن ترفع دعوى خاصة بمصالحها (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

دعوى المصالح الفردية .

منح المشرع من خلال نص المادة 16 من قانون 90-14 حقا للمنظمات النقابية بمباشرة دعوى لحماية مصالح أعضائها الفردية، فهذا يعد

1 – Jean RIVERO، op-cit ، p288.

خروجاً عن القواعد العامة لإجراءات التقاضي، أين يجب رفع الدعوى بصفة شخصية، أو عن طريق محام ، فهذا إقرار للنقابة بأهلية التقاضي نيابة عن العامل، و تمثيله أمام القضاء دون الحاجة إلى وكالة منه ¹، و ذلك لحماية مصالحه المادية و المعنوية ²، وهناك اختلاف فقهي حول موضوع دعوى المصالح الفردية.

إتجاه من الفقه يرى أن الأصل لا يجوز للنقابة أن ترفع الدعوى القضائية للدفاع عن مصلحة ذاتية لأحد أعضائها لأنه لا صفة لها، لكن إذا نص القانون الوطني ³، على تخويل النقابة هذا الحق ، فيمكنها مباشرة هذه الدعوى .

يرى جانب من الفقه أن الصفة تبقى للعامل و ليست للنقابة التي تكون مجرد نائب عنه، فلا يمكنها التدخل في الدعوى من العمال ضد المستخدم.

جانب آخر من الفقه يرى أنه حتى و لو كان الحق موضوع الدعوى حق العامل و ليس النقابة، إلا إن النقابة عندها صفة استثنائية مستمدة من نص القانون الوضعي ، فتباشر النقابة الدعوى بإسمها الخاص، لما لها من صفة في الدعوى و ليس بإسم العامل صاحب الحق، كما يمكنها التدخل في الدعوى التي يرفعها العامل ضد المستخدم، والعكس بالنسبة للعمال، فله التدخل للدفاع عن مصلحة خاصة به ⁴.

1_ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص79.

2_ المادة 16 من قانون 90-14، مرجع سابق.

3- مثلما فعل المشرع الجزائري في نص المادة 16 من قانون 90-14 ، مرجع سابق .

4- Jean PELISSIER et Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD ، droit du travail، 20^{eme}

édition، dalloz،delta، pris ، p 596.

يرى جانب آخر أنه: إذا رفعت الدعوى باسم عضو منهم إليها دون توكيل للإخلال بالإتفاقية الجماعية، فتكون فقط صاحبة صفة إجرائية بإعتبارها ممثل قانوني للعامل¹، و في هذه الحالة لا يجوز لها الإستمرار في النزاع إذا تنازل العامل عن حقه²، و لكن بالرجوع إلى نص المادة 16 من قانون 90-14 ، فالمرجع الجزائري منح للنقابة صفة مباشرة الدعوى النقابية دون تقديم توضيح بشأن ذلك .

الفرع الثاني:

دعوى المصالح الجماعية .

دعوى المصالح الجماعية، هي دعوى نقابية تباشرها النقابة للدفاع عن المصالح المهنية للعمال ، وهي تعتبر كوسيلة تستخدمها النقابة من أجل ضمان تطبيق كل القواعد القانونية التي تتعلق بمجال العمل خاصة القواعد التشريعية منها ، و هي تتعلق بمصلحة عامة لجماعة من العمال أو لكل العمال، أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط ، أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط ، فأصبحت النقابة إلى جانب مفتشية العمل تؤدي رقابة على مدى تطبيق التشريعات العمالية³، وتجد أساسها القانوني في المادة 16 من قانون 90-14 ، فإكتساب النقابة للشخصية المعنوية يعطيها أهلية التقاضي لدى

1-محمود السيد التحوي ، الصفة الغير العادية و أثارها في رفع الدعوى القضائية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003 ص، ص، 424، 425 ، 426 .

2_محمد حسين منصور ، مرجع سابق، ص108 .

الجهات القضائية ، كأى طرف مدني آخر و ذلك للدفاع عن مصالح أعضائها الجماعية مادية كانت أو معنوية ¹.

كما تجد أساسها القانوني في القرار رقم 153115 المؤرخ في 1997/12/09 للمحكمة العليا، وهذا مقطع من القرار " من المستقر عليه قانونا و قضاء أحادية الدعوى هو المبدأ أما الدعوى الجماعية فهو الإستثناء ، طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة و السبب بين أفراد الجماعة " ² ، فهذا القرار يقر بالدعوى الجماعية طالما أن هناك مصلحة واحدة.

تختلف الدعوى التي تباشرها النقابة بإختلاف أسبابها و دوافعها، و تختلف الجهات القضائية المختصة بها، فقد تكون مدنية أو إجتماعية، و قد تكون جزائية³، لكن بالنسبة للتقاضي أمام الجهات القضائية الجنائية، فتنتمتع فقط بحق مباشرة الدعوى المدنية بالتبعية للمطالبة بالتعويض، لأن من يتولى مهمة الدفاع عن الصالح العام هي النيابة العامة ⁴.

بالنسبة للشروط الواجب توفرها لمباشرتها فهي نفسها مع باقي الدعوى من عريضة إفتتاحية الدعوى و تبليغات، و صفة وأهلية و مصلحة .

توجد إلى جانب الصفة العادية التي تثبت لمن يدعى لنفسه حقا أو مركزا قانونيا، صفة إستثنائية للنقابة تكون ممثلا قانونيا و تحل محل صاحب الصفة الأصلية في حماية المركز القانوني، و حسب الفقه الإيطالي لا تجوز الصفة

1-المادة 16 من قانون 90-14 ، مرجع سابق.

2_المجلة القضائية العدد 02 لسنة 1997 ، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1999 ، ص 104.

3- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإحتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص 75 .

4-محمود السيد التحيوى ، مرجع سابق ، ص 429 .

الإستثنائية أو الإجرائية إلا بنص قانوني صريح¹، مثلما فعل المشرع الجزائري في نص المادة 16 من قانون 90-14 إذا منح للنقابة الصفة لمباشرة الدعوى النقابية للدفاع عن المصالح الجماعية، فالمشرع الجزائري فصل في الجدل القائم حول جواز رفع النقابة للدعوى القضائية للدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة التي تمثلها، ومن نص المادة فإنها صفة أصلية، فالنقابة بإعتبارها شخصا إعتباريا لها صفة الدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة²، و تستمد صفتها في كونها الهيئة الممثلة للعمال في إعلان و تأطير الإضراب و التي تملك صلاحيات التفاوض و إبرام الإتفاقيات الجماعية و هي الممثل الشرعي للعمال في مختلف العلاقات الجماعية مع صاحب العمل.³

يستخلص من نص المادة 16 من قانون 90-14 فإنه لا يشترط في النقابة أن تكون تمثيلية حتي تتمتع بحق رفع دعوى نقابية، فالمهم وجود مصلحة و أن تكون للوقائع علاقة بهدف المنظمة النقابية المعنية، و أن تلحق أضرارا بمصالح أعضائها سواء كانت مصالح مادية أو معنوية⁴، كما نص قانون 90-11 في المادتين 128 و 129 منه على أن للنقابة الصفة في رفع الدعوى المتعلقة بالإتفاقيات الجماعية .

حسب إجتهااد المحكمة العليا⁵، يجوز مباشرة دعوى المصالح الجماعية لوجود أحادية المصلحة و السبب بين أفراد الجماعة، فموضوع الدعوى النقابية أساسا

1- محمود السيد التحيوي، مرجع سابق، ص 429 .

2- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 108 .

3- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإحتماي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 79.

4- المادة 16 من قانون 90-14، مرجع سابق .

5- القرار رقم 153115 المؤرخ في 09/12/1997، مرجع سابق، ص 104 .

هو الدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة، والمتعلقة كذلك بتنفيذ الإتفاق الجماعي¹، أو المطالبة بتنفيذ إتفاقية جماعية للعمل².

تبرر النقابة مصالحها في الدعوى الجماعية بإعتبارها الهيئة الممثلة للعمال في مختلف العلاقات الجماعية مع المستخدم، كما يحق للمستخدم رفع أي دعوى في هذه المجالات ضد النقابة بصفة مباشرة و ليس على جماعة العمال³، فالمادة 129 من قانون 90-11 تنص أنه "يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم إتفاقية جماعية، إتفاق جماعي أن تباشر الدعوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها".⁴

يمكن أن تكون المصالح مادية أو معنوية⁵، مثلا الإساءة إلى سمعة المهنة أو إسم النقابة، يشكل ضررا معنوي قد يؤدي إلى تقليل المشتريات و الزبائن، فهذا ضرر مادي، وقد تستخدم الدعوى النقابية للدفاع حتى عن مصالح مهنية غير مباشرة، فيكتفي القضاء بوجود رابطة و إن كانت ضعيفة بين الفعل الغير المشروع و الضرر، لكن لا تقبل الدعوى التي تدافع فيها النقابة عن مصالح مهنة أخرى و حتى و إن كانت مقارنة لها⁶.

1- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 108 .

2- المادتين 128 و 129 من قانون 90-11، مرجع سابق .

3- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإحتماي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 79 .

4- المادة 129 من قانون 90-11، مرجع سابق.

5- المادة 16 من قانون 90-14، مرجع سابق .

6- جلال مصطفى القرشي، " الحركة النقابية و القانون النقابي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية، عدد 01 لسنة 1988، ص 290 .

أما الأهلية فتتمتع النقابة بالأهلية بعد إكتسابها الشخصية المعنوية، و بعد إستكمال كل شروط تأسيس المنظمة النقابية المحددة في الفصل الأول من الباب الثاني من قانون 90-14¹.

الفرع الثالث:

دعوى المصالح الخاصة بالنقابة .

تتمتع النقابة بحق مباشرة كل الدعاوى القضائية التي تقتضي المحافضة على حقوقها و مصالحها و أهدافها بوصفها شخصا معنويا، و تجد أساسها في نص المادة 16 من قانون 90-14 السالفة الذكر ، إذ منح المشرع الجزائري لنقابة صلاحية مقاضاة أي شخص يمس بكل ما يتعلق بها و بأهدافها لكنه لم يحدد هذه الأهداف ، إذن السلطة التقديرية للنقابة و القاضي في تحديد إذا كان هناك مساس بهذه الأهداف من عدمه ، و تكتسب النقابة حق مباشرة الدعوى النقابية للدفاع عن المصالح الخاصة بها كشخص معنوي بمجرد إكتسابها الشخصية المعنوية .

فالشخصية المعنوية تمنح للنقابة إمكانية متابعة كل من يسيء إليها و سمعتها و إسمها قضائيا و المطالبة بالتعويض عما قد يلحقها من أضرار² ، عن طريق رفع دعوى التعويض على من يتعدى على مال مملوك لها، أو لإلزامه بتنفيذ عقد معها كالإزام المقاول قضائيا بتنفيذ العقد الذي أبرمه معها³.

1-الرجوع إلى عنصر أطراف التفاوض الجماعي ، النقابة ص ، ص10،11،12،13.

2- حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق، ص 485 .

3- محمود السيد التحيوي ، مرجع سابق، ص 423 .

هذا من جهة ، و من جهة أخرى الشخصية المعنوية تعرضها للمسؤولية المدنية ، فالنقابة مسئولة عن تصرفات الممثلين النقابيين و المسيرين ¹.

1 -François DUQUESNE، droit du travail، 4em édition gualino lextenso édition، paris 2010 p 358

المبحث الثاني:

وسائل النضال المطلبي على المستوى الدولي.

كان النضال المطلبي و الضغط الذي يمارسه العمال اتجاه أرباب العمل محصورا في حيز جغرافي يتمثل في البلد الواحد، لكن بعد التطورات التي عرفها العالم من ظهور منظمات دولية، كالمنظمة الدولية للعمل، وصندوق النقد الدولي، والمنظمة الدولية للتجارة، بالإضافة إلى ظهور الشركات المتعددة الجنسيات، أدرك العمال في كل دول العالم أن مشاكلهم واحدة، فانتقل نضال العمال من نضال محلي إلى النضال على مستوى دولي، وذلك من خلال تقديم شكاوى من عدم تطبيق الاتفاقيات الدولية في المجال الاجتماعي على مستوى المكتب الدولي للعمل (المطلب الأول)، ومن خلال خلق تكتلات دولية للنقابات (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تقديم النقابات لشكاوى على مستوى المكتب الدولي للعمل.

اتجه القانون الاجتماعي نحو التدويل بظهور المنظمة الدولية للعمل، عن طريق إعداد اتفاقيات دولية تهتم بمجال العمل ، الضمان الاجتماعي، و المجال النقابي، لممارسة الرقابة على تطبيق هذه الإتفاقيات وضع دستور المنظمة عدة آليات لممارسة الرقابة على تطبيق هذه الإتفاقيات من طرف الدول، ومن هذه الآليات تقديم النقابات لشكاوى من عدم تطبيقها من طرف الدولة، وهناك إجراءات خاصة بتقديم الشكاوى (الفرع الأول)، وهناك إجراءات

أخرى خاصة للنظر فيها (الفرع الثاني) ، ونظرا لإختصاص المكتب الدولي للعمل للنظر فيها يجب البحث عن القيمة القانونية لهذه الشكاوى (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

إجراءات تقديم الشكاوى.

تنص المادة 03 من دستور المنظمة الدولية للعمل " يعقد المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعه على ألا تقل عن دورة واحدة كل سنة.

يتألف المؤتمر من أربعة ممثلين لكل من الدول الأعضاء ، اثنان منهم مندوبان حكوميان وأحد المندوبين الآخرين ممثلا عن أصحاب العمل والثاني ممثلا للعمال في الدولة العضو على التوالي" ¹، تؤكد المادة على التشكيلة التي تتميز بها المنظمة الدولية للعمل عن باقي المنظمات الدولية ، إذ تتمتع بتشكيلة ثلاثية فهي تضم ممثلين عن الحكومة وممثلا عن العمال وآخر عن أصحاب العمل ، وهذا راجع إلى كون هذه المنظمة تسعى إلى تدعيم السلم العالمي والحفاظ عليه من خلال تحقيق السلم الاجتماعي وتكريس حقوق الطبقة العاملة خاصة عن طريق الحوار الاجتماعي، وضع دستور المنظمة الدولية للعمل إجراءات عرض الشكاوى من عدم تطبيق الدول للاتفاقيات التي صادقت عليها في مجال العمل والضمان الاجتماعي والمجال النقابي، و قد تتطرق إليها دستور المنظمة في نص المادة 24 منه " إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي احتجاجا بأن دولة عضوا ما قصرت على أي نحو عن تأمين التقيد الفعلي

1-المادة 03 من دستور المنظمة الدولية للعمل.

في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الاحتجاج إلى الحكومة المعنية، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع.¹

يتضح من نص المادة أن هذه الإجراءات تتمثل في تقديم إحدى المنظمات النقابية للعمال أو أصحاب العمل لطلب على شكل شكوى أو احتجاج إلى المكتب الدولي للعمل، ويكون الموضوع حول تقصير الدولة العضو في التقيد وبذل ما يقع على عاتقها من أجل التطبيق والتقيد الفعليين بالاتفاقية التي هي طرف فيها، ولم تحدد المادة شكلاً معيناً للطلبات أو الشكاوى التي تقدم، ولم تحدد اللغة التي تقدم بها، لكن من سياق المادة 24 فتكون الشكاوى مكتوبة، ويعتبر نظام الشكاوى هذا طريقة استثنائية لرقابة تطبيق الاتفاقيات، لأن الطريقة العادية تكون عن طريق تقديم الدولة العضو لتقارير دورية.

عرضت عدة شكاوى على المكتب الدولي للعمل، منها الشكاوى التي قدمتها الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة و الكنفدرالية العالمية للعمل ضد حكومة بولونيا، وذلك لاتخاذها لتدابير ضد نقابة التضامن و المناضلين فيها والمسيرين لها بتاريخ 13-12-1981، خارقة بذلك الحقوق النقابية في هذا البلد، إذ تم إصدار قانون يعلن حالة الطوارئ الذي قام بإيقاف نشاط النقابات لمدة معينة، كما تم القبض على العديد من النقابيين، وكان رد الدولة أن هذه الشكاوى تدخل في سيادة الدولة و في اختصاصاتها التي تهدف إلى حماية النظام الدستوري، وأنه على النقابات احترام واجباتها المنبثقة عن الاتفاقيات والمعايير الدولية التي تضعها المنظمة الدولية للعمل، وعن القائمة التي أوردتها لجنة الحريات

1 - المادة 24 من دستور المنظمة الدولية للعمل.

النقابية والتي تتضمن اسم الموقوفين في فيفري 1982، والمقدرين ب 725 شخصا، 304 منهم تم إيقافهم 313 منهم أعضاء مناضلون في النقابة المذكورة، و تم إطلاق سراح 128 شخصا من أصل 313 شخصا، و 385 شخصا منهم 35 شخصا مجهولين، لم يتم أبدا إيقافهم، وخلص تقرير لجنة الحريات النقابية إلى تشجيع اتخاذ الدولة للتدابير اللازمة لتشجيع التفاوض والحوار مع كل المنظمات النقابية، وأنها تأمل تبني البرلمان لقانون يوطر العمل، وأنه تلتمس من الحكومة تزويد المكتب الدولي للعمل بكل المعلومات حول كل مشروع قانون ، وحول التطورات التي تحدث مستقبلا، وأضافت أنه تم إطلاق سراح الأشخاص المعتقلين¹.

الفرع الثاني:

إجراءات النظر في الشكاوى.

بعد عرض الشكاوى أو الإحتجاج من عدم تطبيق الإتفاقية الدولية في مجال القانون الإجتماعي من طرف أحد المنظمات المؤهلة والمتمثلة في المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، حسبما يقضي به نص المادة 24 من دستور المنظمة الدولية للعمل، يجوز لمجلس إدارة المكتب الدولي للعمل أن يحيل الشكاوى أو الإحتجاج إلى الحكومة المدعى عليها، ويمكنه دعوتها إلى تقديم الرد على الشكاوى خلال مهلة معقولة، وتتمتع الحكومة بحرية الرد، لكن إذا لم ترد خلال مدة معقولة، أو كان الرد غير مقنع في نظر مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل كان من حقه نشر الشكاوى بالإضافة إلى إمكانية نشر رد الحكومة

1-Rapport du comité de liberté syndicale numéro 217, bureau international du travail, bulletin officiel volume L15, 1982, série D numéro 02 Genève ,27 mai 1982, in :

www.mop.pl/doc/pdf/inne/f217.pdf p.p.153, 158, 159,167.

في حال وجوده وهذا ماجاء في نص المادة 25 من دستور المنظمة الدولية للعمل "إذا لم يصل أي رد من الحكومة موضوع الاحتجاج خلال مهلة معقولة، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل ردا مقنعا ، كان من حق المجلس أن ينشر الاحتجاج و معه الرد عليه إن وجد".¹

تحال الشكوى إلى لجنة الحريات النقابية إذا كان موضوع الشكوى يتعلق بالمساس بالحرية النقابية ، فنظرا لإهتمام المنظمة الدولية للعمل بضمان احترام الحريات النقابية في العالم أنشأت سنة 1950 بالاتفاق مع هيئة الأمم المتحدة لجنة خاصة بالحريات النقابية ، فيسمح هذا الإجراء بدراسة الشكاوى المقدمة المتعلقة بخرق الحقوق الحريات النقابية ، والتي يمكن أن تهم حتى الدول التي لم تصادق على الإتفاقيات المتعلقة بالحريات النقابية ، تتكون هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء وهي تابعة لمجلس الإدارة ، وتجتمع ثلاث مرات في السنة ، حيث يقوم مجلس الإدارة بتقديم الشكوى أو الاحتجاج إلى هذه اللجنة ، وهذه الأخيرة تقدمها للدولة المعنية بها لتقدم تصريحها في الموضوع.

تضطلع لجنة الحريات النقابية لحماية الحريات النقابية ، وتقوم بدراسة الحالات المعروضة عليها ، ودرست منذ إنشائها أكثر من ألف (1000) شكوى مقدمة ، غالبيتها من طرف المنظمات النقابية حول موضوع الحقوق والحريات النقابية ، وقد أظهر هذا النوع من الضمانات نتائجها الإيجابية من خلال توصياتها ،

1 -المادة 25 من دستور المنظمة الدولية للعمل.

فقد تم إلغاء وتعديل قوانين العديد من الدول كانت محل شكاوى ، وساهمت هذه الضمانة في تدعيم الحريات النقابية على الصعيد الدولي¹.

الفرع الثالث:

القيمة القانونية للشكاوى.

تعتبر الشكاوى وسيلة للنضال المطلي لأنها وسيلة ردعية للدول، لأن نشر الشكاوى يعتبر مساسا بسمعة الدولة على الساحة الدولية، والدول تسعى دائما إلى أن تكون لها أحسن صورة مقارنة بالدول الأخرى لذلك يمكن أن يحملها الخوف من النشر على القيام بتصحيح موقفها والتقييد بالإتفاقية التي وقعت عليها، فإذا كان رد الدولة مقبولا أو أنه اتخذت تدابير ايجابية يتوقف إجراء النشر، لكن تبقى لجنة الخبراء لمتابعة الإتفاقيات و التوصيات في إطار إجراء الرقابة العادية.

عندما يتعلق موضوع الشكاوى أو الإحتجاج بتطبيق معاهدة تتعلق بالحرية النقابية يتم إرسالها إلى لجنة الحريات النقابية التي تختص بهذه المسائل².

عند نظر المكتب الدولي للعمل في الشكاوى التي تقدمها النقابات بمناسبة انتهاك الدول للحقوق والحريات النقابية ، وعدم تطبيقها للإتفاقيات التي صادقت عليها في مجال العمل والضمان الإجتماعي، والمتعلقة بالحقوق النقابي ، لا توجد آلية تلزم الدول بالمثل للقرارات أو التوصيات التي يتخذها المكتب، ولا توجد

1- هبة خديجة درافي ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي ، مذكرة ماجستير فرع قانون دولي والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر ، 2001/2000 ، ص ، ص 73 ، 72.

2- محند أورايح بورنين، مرجع سابق، ص160.

عقوبات تفرض عليها ، لكن بالرغم من ذلك فالشكاوى تعد وسيلة ضغط ذات طابع دولي يستخدمها العمال ضد حكوماتهم التي قد تمنح لهم حقوقهم المكرسة في القانون الدولي تخوفا منها من تشويه سمعتها الدولية.

المطلب الثاني:

تشكيل تكتلات دولية للنقابات.

ظهر أول تنظيم نقابي في بريطانيا ، وبعد ذلك عرفت معظم دول العالم أو كلها تنظيمات أو منظمات نقابية، وفي البداية كانت كل نقابة تناضل لوحدها من أجل مصالح أعضائها، لكن بمرور الوقت تغير هذا الوضع ليصبح التوجه الجديد نحو تشكيل تكتلات دولية للنقابات، لذلك يجب البحث عن المقصود بالتكتل (الفرع الأول)، وعن خلفيات التوجه إليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

المقصود بالتكتلات الدولية للنقابات.

يقصد بالتكتل الدولي للنقابات تشكيل اتحادات نقابية على أساس جغرافي، أو تجمعات ذات طابع مهني تسمى بالفيدراليات، وتجمع هذه الأخيرة يسمى بالكونفدراليات¹، وهذه التكتلات النقابية للعمال هي منظمات مستقلة وذاتية التسيير، وتوسع دورها بفصل العولمة، و أولى محاولات تنظيم نقابات بين عدة دول يعود إلى بداية القرن العشرين، وأسفرت هذه المحاولات عن تأليف سكرتاريات مهنية دولية، لكن هذه السكرتاريات رفضت دائما الاندماج

1 -Sébastien TAURNAX, op-cit , p127.

في الإتحاديات التي كونت بعد ذلك، ففي سنة 1913 تم تأسيس الإتحادية النقابية الأولى، لكن بسبب الاضطرابات التي مستها أثناء الحرب العالمية الأولى أعادت تنظيم نفسها في جويلية 1919 في مؤتمر أمستردام¹، وفي جوان 1919 تم إنشاء الكنفدرالية الدولية للنقابات المسيحية²، وفي 1920 أنشأت الأمم المتحدة النقابية الحمراء الخاضعة للشيوعيين³، وفي 1945 أنشئت الفيدرالية العالمية للنقابات التي تم حلها في 1949، وفي نفس السنة تم إنشاء الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة من طرف الشيوعيين⁴، لكن انحلت هذه الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة والإتحاد العالمي للعمل قبل إنشاء الإتحاد الدولي لنقابات العمال.

تم إنشاء الإتحاد الدولي لنقابات العمال في فيينا في الأول من نوفمبر 2006، فتم وضع حد للإنقسام الكبير الذي ميز الحركة النقابية الدولية طيلة ما يزيد عن قرن، وقد انضم إلى الإتحاد حوالي 304 نقابة من 153 بلدا، أي ما يمثل 168 مليون عامل، ويحظى الإتحاد بدور ملاحظ في المجلس الإقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة، وهو بمثابة أمانة عامة لمجموع العمال في المكتب الدولي للعمل، وانددمجت كل من الكنفدرالية الدولية للنقابات العمل الحرة والإتحاد العالمي للعمل في الإتحاد الدولي لنقابات العمل بموجب

1- مصطفى جلال قريشي، "الحركة النقابية والقانون النقابي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية و السياسية، الحجم، العدد 01، مارس 1988، ص314.

2- Jean Maurice VERDIER, Droit du travail, 5^{eme} édition, Dalloz édition, paris, 1975, p23.

3- مصطفى جلال قريشي، مرجع سابق، ص314.

4 - Jean Maurice VERDIER, op-Cit ,p23.

اتفاق، وعلى إثره تم إنشاء مجلس للنقابات العالمية لدعم المصالح النقابية المشتركة على الصعيد العالمي.

في جانفي 2008 في بروكسيل تم رسميا إنشاء مجلس الإتحادات العالمية، تم التوقيع على الاتفاق المنشأ له من طرف 10 اتحادات نقابية عالمية والإتحاد الدولي لنقابات العمال، واللجنة الإستشارية النقابية، فانتقلت بذلك المفاوضة الجماعية من الصعيد الوطني إلى الصعيد الدولي¹.

تضمن المادة 05 من الإتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لأي نقابة أو فيدرالية أو كنفدرالية حق الإنضمام إلى المنظمات النقابية الدولية، فجاء فيها " لمنظمات العمال والمستخدمين الحق في إنشاء فيدراليات و كنفدراليات وأيضا حق الإنضمام ، وكل منظمة ، فيدرالية أو كنفدرالية لها حق الإنضمام إلى منظمات دولية للعمال والمستخدمين"² كما اعترف المشرع الجزائري للمنظمات النقابية الجزائرية بحق الإنخراط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية، وذلك في نص المادة 18 من قانون 90-14 " يحق للمنظمات النقابية ، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، أن تنخرط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية

1-تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، (التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)(الحرية النقابية على أرض الممارسة : الدروس المستخلصة)، التقرير 01 (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، مكتب العمل، جنيف، 2008، ص.ص 27، 29، الموقع الإلكتروني:

<http://www.ilo.org/declaration>

2-المادة 05 من فالمادة 05 من الإتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي التي تم اعتمادها في مؤتمر العمل الدولي في دورته 31 في سان فرانسيسكو سنة 1947 ، ودخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1954 التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

أو الجهوية ، التي تنشئ نفس الأهداف أو المماثلة لها"¹، يشترط المشرع الجزائري على النقابات الجزائرية التي تريد الانخراط في المنظمات النقابية الدولية أن تكون لها نفس الأهداف مع أهدافها.

تعتبر لجنة الحريات النقابية أن اشتراط التشريعات الوطنية ترخيصا مسبقا من الدولة من أجل الانضمام إلى المنظمات النقابية الدولية مناف لمبدأ حرية الانضمام إلى هذا النوع من المنظمات، ومدى تطابق الأهداف بين المنظمات النقابية الوطنية والدولية، أو ما يتعلق ببعض المسائل السياسية ليس حجة لتدخل الدولة، كما لا يجب أن تجرد التشريعات الانضمام من محتواه ومن المزايا المترتبة عنه، ولا يجب أن تخضع المساعدات التي تتلقاها النقابات إلى إذن مسبق²، وبالنسبة للمشرع الجزائري يشترط في نص المادة 26 من قانون 90-14 موافقة السلطة العمومية على الهبات والمساعدات المقدمة من طرف تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية وهذا نص الفقرة 02 من المادة "...لاتقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي والضغط التي يمكن أن تنشأ عليها."³.

تتمثل الأساليب التي تستخدمها المنظمات النقابية الدولية في التضامن مع الأعضاء، وتقديم مساعدات مالية أو تنسيق الإجراءات المتخذة ضد أصحاب العمل والحكومات خلال المنازعات، وتقديم المعلومات و الخ تنص الفقرة 02 من

1- المادة 18 من قانون 90-14، مرجع سابق.

2- محند أورابح بورنين، مرجع سابق، ص 72.

3- المادة 26 من قانون 90-، مرجع سابق. 14.

برات والدراسات والمنشورات، وتمثيل مصالح المنخرطين فيها في المنشآت المتعددة الجنسيات والمنظمات الدولية، والتفاوض ومتابعة الإتفاقات الإطارية الدولية مع هذه المنشآت¹.

الفرع الثاني:

خلفيات التوجه نحو التكتل.

أنشأ العمال تكتلات دولية بهدف الحصول على ضمانات أكثر لتكريس حقوقهم ، فتجاوز النضال المطلي الحدود الجغرافية للدولة الواحدة ، وظهر بذلك القانون الدولي للعمل أو القانون الإجتماعي للعمل ، و يرجع توجه النقابات نحو إنشاء تكتلات دولية إلى عدة أسباب وخلفيات ويتمثل أبرزها فيما يلي:

أولاً: العولمة.

أ-تعريف العولمة .

يختلف المفكرون حول تحديد بداية ظهور العولمة ، فهناك من يرجع ظهور هذا المصطلح إلى القرن التاسع عشر ، أثناء اتساع نطاق التجارة ، وتنامي الظاهرة الإستعمارية ، وظهور الشركات المتعددة الجنسيات ، وتطور التكنولوجيا .

بعض المفكرين من يربط ظهور العولمة بظهور الأحادية القطبية التي ظهرت كنتيجة لنهاية الحرب الباردة ، وهو ما يطلق عليه تسمية " النظام الدولي

1-تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق، ص، ص 27، 29، 30 .

الإقتصادي الجديد " الذي بدأ ظهوره في التسعينات نتيجة اتفاق الدول الكبرى اقتصاديا بأن مصلحتها في تحرير التجارة¹ .

العولمة مفهوم مبهم و غامض فإذا أخذناه من الناحية اللغوية فإن ترجمة كلمة "mondialisation" باللغة الفرنسية تعني جعل الشيء عالميا يعني نقله من الحدود الجغرافية للدولة ، إلى اللامحدود أين لا توجد أي حدود جغرافية، و كلمة globalisation باللغة الإنجليزية تعني تعميم الشيء و توسيع دائرته².

يمكن اعتبار العولمة ظاهرة إقتصادية في أصل نشأتها فتم الانتقال في مجال العلاقات الإقتصادية الدولية من الحدود الجغرافية للدولة إلى وضع يسود فيه إنهيار الحدود السياسية و الإقتصادية و الجغرافية أمام هجرة السكان و تبادل السلع و الخدمات ، و فرض ثقافة القطب الواحد و إزالة الحواجز الزمانية و المكانية و العقائدية و فرض النموذج الأمريكي السياسي و الإقتصادي و الثقافي و الإجتماعي و طريقة الحياة بشكل عام³.

1- لخميسي عثمانية، عولمة التجريم والعقاب، دار هومة للنشر، الجزائر، 2006، ص، 73.

2- صائب حسن مهدي الغري، "العولمة و شركات المتعددة الجنسيات في النظام العالمي الجديد" ، كلية الإدارة و الإقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة القادسية ، ص 93 . عن الرابط الإلكتروني :

<http://www.docudesk.com>

3- محمد سعدو الجرف، "العولمة و معايير العمل الدولية"، مقدم إلى المؤتمر السنوي السادس حول التأثيرات القانونية و السياسية و الإقتصادية للعولمة على مصر و العالم العربي ، كلية الحقوق بجامعة المنصورة ، القاهرة، 28، 29، مارس 2002 ، ص ، ص 06، 07. عن موقع منشاوي للدراسات و البحوث:

www.mishawi.com

ب- عوامل ساهمت في انتشار العولمة.

عرفت العولمة انتشارا واسعا في مختلف دول العالم ، وفي مختلف المجالات ، فأصبح العالم أشبه بقارة واحدة و ساهم في ذلك الكثير من العوامل و الأجهزة منها:

ب-1 - صندوق النقد الدولي والمنظمة العالمية للتجارة.

صندوق النقد الدولي والمنظمة العالمية للتجارة يفرضان شروطا جديدة لإرغام الدول على تبني نظام الإقتصاد الحر وجعل اقتصادياتها مفتوحة، وذلك من أجل التعامل مع الأسواق التي أوجدتها الدول الصناعية التي تسود العالم، وهذه الفكرة الواردة في دول الشمال أطلقتها تحت شعار العولمة، وصرح بها السياسيون والإقتصاديون، وهذه السياسة الجديدة لاقت معارضة من طرف الأحزاب اليسارية والنقابات والجمعيات، في الدول الغنية خوفا من سيطرة الأغنياء على الضعفاء، لكن لم تلق نفس هذه المعارضة في دول الجنوب التي تسعى جاهدة لتوفير كل الظروف الملائمة قصد إنجاحها، وفي الوقت الحالي لم تبق إلا النقابات والجمعيات ذات الطابع الإجتماعي لتقاوم وحدها.¹

يفرض صندوق النقد الدولي على الدول النامية التي تقترض منه تحرير تجارتها الخارجية ، وذلك بغرض إزالة العوائق الإدارية والجمركية ، و من حيث تسعيرة الصادرات والواردات تماشيا مع أهداف المنظمة العالمية للتجارة ، كما يطلب منها إلغاء كل الأشكال التنظيمية والتشريعية التي من شأنها الحد من حرية التجارة ، والأهداف المعلنة تتمثل في تحسين المعاملات التجارية الدولية وتبني

1-حسين بلحسن، فكرة العولمة، دار الكتاب العربي للنشر، الجزائر، 2005، ص، ص 31، 32 .

التكنولوجيات الحديثة ، لكن الهدف الحقيقي هو السعي للبحث عن أسواق جديدة للدول الرأسمالية ، وتمكين الدول المثقلة بالديون من الوفاء بديونها .¹

ب-2- التكنولوجيا الحديثة.

العولمة شكل جديد من أشكال النشاط، تم الإنتقال فيها من مفهوم الرأسمالية الصناعية، إلى المفهوم المابعد صناعي للعلاقات الإجتماعية، وهو تحول تقوده مجموعة تكنولوجية صناعية، تسعى إلى تدعيم السوق الكونية الواحدة بتطبيق سياسات مالية وإنشائية وتكنولوجية واقتصادية²، ويعتبر التطور التكنولوجي آلية أساسية في عملية إنتشار العولمة و يرجع له الفضل في تحقيق الأهداف الكبرى لها.

ج- انعكاسات العولمة.

يري البعض أن العولمة لها ايجابياتها تتمثل في تفجير الطاقات الفردية والجماعية من خلال التنافس ، وأنها تفتح أفقا جديدة والتواصل بين مختلف شعوب العالم.

بالرغم من ذلك فلعولمة عدة آثار سلبية فهي تعمل على القضاء التدريجي على الدور التدخللي للدولة ، باسم مبدأ المرونة، وهي تقوم على مبدأ آخر يتمثل في تحقيق أكبر قدر من الإنتاج³، بأقل قدر ممكن من التكاليف ، حيث أثبتت الإحصائيات سنة 2008 أنه في السنوات الأخيرة أن حوالي 500 شركة كبرى

1-مدني بن شهرة مرجع سابق ، ص 52.

2-محي محمد مسعد، مرجع سابق، ص21.

3 _لخميسي عثمانية مرجع سابق، ص 113 .

عالمية تسرح سنويا ما يقارب 400 ألف عامل ، بالرغم من الأرباح الطائلة التي تحققها هذه الشركات .

نظرا للتطور التكنولوجي الهائل وكثرة استعمال المكننة والآلات تفشت البطالة بسبب تعويض الإنسان بالآلة ، و بسبب تحول نظام العمل من العمل المستقر إلى العمل المؤقت بعقود محددة المدة، و بالرغم من رفع مستوى النمو والإنتاج فإن مستويات التشغيل منخفضة .

أدت العولمة كذلك إلى ظهور الإقتصاد غير المنظم ، وظاهرة العمل غير المصرح، حيث تنتهك كل حقوق العمال بسبب انعدام الرقابة.¹

تسببت العولمة أيضا في استحواذ 5 دول كبرى وهي الولايات المتحدة الأمريكية ، اليابان ، ألمانيا ، فرنسا وبريطانيا على الإقتصاد العالمي ، مما أدى إلى ظهور تفاوت اقتصادي بين الدول ، وبين طبقات المجتمع ، واتسعت الفوارق بين الأجور ، وارتفعت معدلات الفقر فأزيد من ربع سكان العالم يعيشون بأقل من دولار يوميا.²

أضحت العولمة تشكل عامل ضغط على الدول ، وأصبحت هذه الأخيرة لا تتحكم بصورة فعلية في سلطة قراراتها ، وشهدت البنية الإقتصادية التي يجري الحوار الإجتماعي في إطارها تغيرا جذريا في العقود الأخيرة ، نظرا لكون العولمة المالية والتجارية نوعت من استثماراتها ، ووسعت من نطاقها الجغرافي لهذه الإستثمارات، و أدى انفتاح التجارة وتحرير رؤوس الأموال إلى تدني

1- المنظمة الدولية للعمل ، إعلان بشأن العدالة الإجتماعية من أجل عولمة عادلة ، الطبعة الأولى ، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 ، جنيف ، 10 جوان 2008، ص 05 ، الرابط الإلكتروني :

www.ilo.org/publns

2- لخميسي عثمانى مرجع سابق ص 115 .

القدرة التفاوضية للعمال ، وهو الشيء الذي تدعمه الشركات المتعددة الجنسيات التي تسعى إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح للمساهمين ، و من الآثار الأخرى للعولمة تدني الإنتساب إلى النقابات ، و تزايد البطالة ، و تخلف نمو الأجور في العديد من البلدان في الثلاثين عاما الماضية عن مواكبة نمو الإنتاجية في العالم ، وقد أظهر تقرير الأجور للمنظمة الدولية للعمل لسنتي 2013/2012 أن تدني الأجور من الناتج المحلي الإجمالي قد يكون له آثار سلبية طويلة الأمد على النمو الإقتصادي لأنه يمس استهلاك الأسر ويضعف الطلب الإجمالي المتدني¹ .

نظرا لكثرة الإنعكاسات السلبية للعولمة وللخطر الذي تشكله هذه الإنعكاسات على السلم الإجتماعي العالمي، و على السلام العالمي ،نادت المنظمة الدولية للعمل إلى ضرورة العمل من أجل عولمة عادلة، و لذلك أصدرت سنة 2008 إعلانا من أجل عولمة عادلة جاء فيه :

" ... إن مؤتمر العمل الدولي ، المنعقد في جنيف في دورته السابعة والتسعين ،

إذ يضع في الاعتبار أن السياق الحالي للعولمة ، المتسم بنشر التكنولوجيات الجديدة وتدفق السلع والخدمات وزيادة رؤوس الأموال والتدفقات المالية وتدويل عالم الأعمال والعمليات التجارية والحوار وتنقل رؤوس الأموال و الأشخاص خاصة العاملات والعمال ، يغير مصالح عالم العمل تغييرا جذريا.

1-المكتب الدولي للعمل ، الحوار الإجتماعي (المناقشة المتكررة بموجب إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن

العدالة الإجتماعية من أجل عولمة عادلة) ، التقرير السادس ، مؤتمر العمل الدول الدورة 102 ، 2013

بجنيف ، ص57 عن الرابط الإلكتروني:

www.ilo.org/wcmspr/groups/...meeting document /wcms- 154310-pdf.

...و إدراكا منه أن تحقيق نتيجة محسنة لصالح الجميع في ظل هذه الظروف أصبح أمرا ضروريا أكثر فأكثر من أجل الإستجابة للتطلع العالمي إلى العدالة الإجتماعية ومن أجل تحقيق العمالة الكاملة ولضمان استدامة المجتمعات المنفتحة و الإقتصاد العالمي، ولتحقيق التلاحم الإجتماعي ومحاربة الفقر وحالات عدم المساواة المتزايدة ؛

واقناعا منه أن منظمة العمل الدولية تضطلع بدور أساسي في المساعدة على تعزيز وتحقيق التقدم والعدالة في ظل مناخ يشهد تطورا مستمرا¹.

يدعم الإتحاد الدولي للنقابات فكرة العولمة العادلة و ذلك عبر خمسة مسائل رئيسية ، من أجل السعي لحماية العمال في إطار العولمة ، و تتمثل هذه المسائل في تعزيز الحرية النقابية، وتحقيق عولمة عادلة، والنهوض بالعمل اللائق والمسائل الأربع الأخرى تتمثل في العمل من أجل نمو عالمي للعمالة، تعزيز نظام وضع المعايير في المنظمة الدولية للعمل بغية تكيفه مع أشكال الإنتاج الجديدة، وتعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الإجتماعي، وأخيرا قيادة حركة عالمية تشمل جميع الفعاليات التي تتقاسم هدف العمل اللائق².

د-انعكاسات العولمة على الجزائر.

تأثرت الجزائر بالعولمة فقد عرفت أزمة اقتصادية منذ أواخر الثمانينات ، فالتجأت إلى الاقتراض من صندوق النقد الدولي ، لكن هذا الأخير قدم قروض للجزائر بفرض شروطه عليها والمتمثلة في ضرورة فتح أسواقها ، وتجسيد مرونة أكثر في تشريعاته فقد اعتمدت الجزائر على التدفقات المالية الأجنبية ،

1- المنظمة الدولية للعمل، مرجع سابق.

2-تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق، ص27.

ولعبت الثروة النفطية دورا هاما في تغطية بعض الديون الخارجية ، لكن بالرغم من ذلك عرفت الجزائر عجزا اقتصاديا خاصة مع ظهور أزمة انخفاض أسعار النفط ، فأثر ذلك سلبا على مستويات الشغل نتيجة غياب الإستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة و تباطئ تطبيق الخصخصة ، وأثر ذلك على الإستثمار وأدى إلى تسريح العمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة من نسبة 24 ./. سنة 1994 إلى أكثر من 29 ./. سنة 1997 فقد عدد البطالين ب 2.3 مليون بطل 80 ./. منهم تقل أعمارهم عن 30 سنة وثلثين منهم عديمي الخبرة ، وحوالي 80000 خريج جامعة ، و 360000 فقدوا مناصب عملهم¹.

عرف الإقتصاد الجزائري تحولات جذرية منذ 1988 والمتمثلة في إعادة الهيكلة الإقتصادية ، وهي تترجم في غالب الأحيان عن طريق إعادة تأهيل المؤسسات ، واتخاذ مبادرة فتح المجال الإقتصادي أمام الخواص ، وكان ذلك متبوعا بخصخصة المؤسسات الوطنية العمومية كما عرفت الجزائر تحولا هاما في نظامها السياسي من النظام الإشتراكي إلى نظام الإنفتاح الإقتصادي ، وتكريس التعددية الحزبية ، وما أكد إعلان القطيعة مع النظام الإشتراكي هو صدر دستور 1989 في 23 فيفري 1989² ، لكن ما يهم هي انعكاساته على مجال علاقات العمل، فقد اعترف المشرع الجزائري بحق الإضراب في القطاعين العام و الخاص من خلال المادة 54 فقرة الأولى من هذا الدستور

1-مدني بن شهرة ، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر ، الأردن ، 2009،ص 179 .

2-مرسوم رئاسي رقم 89-18 ، المؤرخ في 22 رجب 1409 الموافق 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23 فيفري 1989 ، ج . ر . ج . ج رقم 09 الصادرة في 01 مارس 1989.

" الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ... " ¹ وتنص المادة 53 منه "الحق النقابي معترف لجميع المواطنين " ² والمادة 52 تنص " لجميع المواطنين الحق في العمل " ³ فعلى إثر هذا الدستور صدرت مجموعة من القوانين في مجال علاقات العمل كقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، و تم إحالة تنظيم الإضراب و كيفية ممارسته إلى قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب ، كما صدر قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي كما صدر قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ⁴ ، فمن خلال مجموعة القوانين هذه قد منح المشرع بعض الضمانات للعمال ، كقانون 90-11 الذي يضمن الحد الأدنى من الحقوق ، وقانون 90-02 ينظم الإضراب ، وقانون 90-14 يكرس الحق النقابي ، لكن من جهة أخرى أثر على استقرار علاقات العمل خاصة في سنوات التسعينات ، حيث ظهر التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية ، الذي مس العديد من العمال الجزائريين نتيجة إعادة الهيكلة الاقتصادية ، فصدرت العديد من القوانين في هذا الشأن كالمرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ⁵ ، والمرسوم التشريعي رقم

1-المادة 54 من دستور 1996، مرجع سابق.

2 -المادة 53 من دستور 1996، مرجع سابق.

3 -المادة 24 من دستور 1996، مرجع سابق.

4- قانون 90-04 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر. ج. ج رقم 06 الصادرة في 07 فيفري 1990 .

5-المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، ج . ر . ج . ج عدد 43 الصادرة في 01 جوان 1994.

وهذان جدولان يبينان نسبة المسرحيين في إطار التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية سنة 1998 :

قطاع النشاط	عدد المؤسسات المعنية	النسب المئوية لعدد العمال المسرحين ./.
الفلاحة	2205 مؤسسة	1.7
البناء والأشغال العمومية والري	76514 مؤسسة	15.1
الخدمات	19345 مؤسسة	20.7
الصناعة	30235 مؤسسة	23.6

114

جدول 2- يبين المسرحين في المؤسسات الإقتصادية الخاصة سنة 1998.

قطاع النشاط	عدد المؤسسات المعنية	النسب المئوية لعدد العمال المسرحين
الفلاحة	370	35.6
البناء والأشغال العمومية والري	195	18.8
الخدمات	150	14.5
الصناعة	323	17.3

المصدر مدني بن شهرة مرجع سابق ، ص 219.

ثانيا: الشركات المتعددة الجنسيات.

ظهرت الشركات المتعددة الجنسيات بفضل التطورات التي شهدتها الإقتصاد العالمي في القرن العشرين ، منذ سنة 1945 ، وطالب البعض بإضفاء نوع من الشخصية الدولية عليها¹، وأصبحت من المتحكمين في مجرى التطورات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية .

يمكن تعريف الشركات المتعددة الجنسيات على أنها شركات يكون لها مقر إجتماعي في الدولة الأم التي أنشأت فيها ، لها أنشطة موزعة على أكثر من دولة سواء عن طريق فروع أو شركات تابعة لها ، وتقوم الشركات المتعددة الجنسيات بعمل متناسق من الإنتاج والتوزيع والتسويق².

1- لخميسي عثمانية، مرجع سابق ،ص ، 91 ، 108.

2- صائب حسن مهدي، مرجع سابق، ص104.

توسع نطاق الشركات المتعددة الجنسيات، ومجال نشاطها وعملها، وبدأت تمارس الضغوطات على مختلف المستويات لتحرير التجارة الخارجية والمبادلات الدولية، ومن العوامل التي ساعدت على ظهور هذه الشركات العالمية، العولمة وقيام المنظمة العالمية للتجارة بإبرم عدة اتفاقيات دولية تدعو إلى تحرير السوق العالمية، فأصبحت هذه الشركات كيانات خارج السيطرة القومية، وهي تسهم في تدفق رؤوس الأموال و الإستثمار الأجنبي المباشر، وهذه الشركات تتحكم في حوالي 75٪ من إجمالي حركة التجارة الدولية للسلع، ونفس النسبة من تحويل أبحاث التنمية الصناعية في الدول النامية يتم عن طريق هذه الشركات¹.

يبلغ عدد الشركات المتعددة الجنسيات الصغيرة والمتوسطة 50000 شركة ، وفروعها في الدول الأجنبية يبلغ عددها 4500000 فرع ، وتستخدم حوالي 200 مليون شخص حول العالم سنة 2002، وهي تؤثر في تغيير تركيبة الإنتاج والإستخدام في الدول النامية ، نظرا لإشتداد التنافس بين الدول لتوفير المناخ المناسب لإستقدام هذه الشركات التي تمثل إستثمارات أجنبية هامة ، وذلك على حساب الحماية القانونية للعمال ، إذ تعتمد هذه الدول على جعل تشريعاتها تتلاءم مع متطلبات المرونة ، وذلك في سباق " نحو الأسفل"².

عرفت الجزائر العديد من الشركات المتعددة الجنسيات منذ انفتاحها على الإستثمارات الأجنبية (انفتاح السوق) ، وهذه الشركات تمارس نوعا من الإجحاف في حقوق عمال، فإلى غاية 2003 و 2004 لم تتجز أية اتفاقيات

1- لخميسي عثمانية ، مرجع سابق ، ص 91.

2- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص 97.

جماعية للعمل، وذهب البعض من الشركات العملاقة في صناعة المشروبات الغازية إلى حد منع دخول مفتش العمل بحجة أن القانون المنظم لتفتيش العمل لا يسري إلا على المؤسسات الاقتصادية العمومية، ولا تحبذ وجود أي ممثل نقابي على مستواها بحجة أن أنظمتها الداخلية لا تسمح بذلك¹.

تزايد نشاط الشركات المتعددة الجنسيات بسبب العولمة وتسببت سياسة عدم التمرکز الصناعي المنتهجة من طرف هذه الشركات في فقدان عدد كبير من العمال لمناصبهم في قطاعات مختلفة، وتساهم في زيادة اليد العاملة في السوق الغير الشرعية في البلدان الفقيرة، مما ينعكس سلبا على الحالة الاجتماعية للعمال، بالإضافة إلى كون هذه الشركات تعتمد إلى إنشاء نقابات بيضاء، وهي نقابات شكلية يتم إنشاءها فقط من أجل المفاوضة الجماعية، وتحديد شروط التوظيف لتزول بعد ذلك لعدم وجود عنصر عمالي فيها².

ثالثا: زيادة نفوذ أصحاب العمل.

زاد نفوذ رجال الأعمال الذين يمثلون طبقة أصحاب العمل نظرا لكونهم يشكلون قوة اقتصادية كبيرة ، طبقة مالكة لأموال ضخمة ، فسمح لهم ذلك بالتقرب من دوائر ومراكز صنع القرار، ومحاولة استمالة رجال السياسة لاتخاذ قرارات وإصدار قوانين تصب في مصلحتهم على حساب حقوق العمال ، فأثروا على كل مراكز القرار على المستوى الوطني والدولي ، و من العوامل التي ساهمت في ازدياد نفوذ أصحاب العمل إنشاءهم لنقابات خاصة بهم و المشرع الجزائري منح لهم هذا الحق من خلال المادة 02 من قانون 90-14 التي

1- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص 97.

2- محند أورايح بورنين ، مرجع سابق ، ص124.

تنص " يحق للعمال الأجراء ، والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"¹ ، ومن حيث شروط إنشائها فقد أخضعها المشرع الجزائري لنفس شروط إنشاء نقابات العمال، و المادة 05 من الإتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية السالفة الذكر تخول لهم حق انشاء منظمات نقابية دولية لهم وتنص " لمنظمات العمال والمستخدمين الحق في إنشاء فيدراليات و كنفدراليات وأيضا حق الإنضمام ، وكل منظمة ، فيديرالية أو كنفدرالية لها حق الإنضمام إلى منظمات دولية للعمال والمستخدمين"² ، إذ شكلوا قوة اقتصادية عالمية هائلة ، فأنشئوا المنظمة الدولية لأصحاب العمل سنة 1920 ، وهي منظمة دولية كبيرة ، وتمثل مصالح رجال الأعمال في مجالي العمل والسياسة الإجتماعية على الصعيد الدولي ، وتضم أكثر من 140 منظمة وطنية لأصحاب العمل من 138 بلدا ، و بهذا بدأ توازن ميزان القوة في علاقات العمل الذي توصل العمال إلى تحقيقه عن طريق التكتل والتجمع وتشكيل منظمات نقابية يختل ، وبدأت الحقوق التي توصلوا إلى فرض تكريسها بعد سنوات من النضال المرير تتراجع ، لأن هدف المنظمات النقابية لأصحاب العمل يختلف عن أهداف المنظمات النقابية العمالية، فهي تهدف أولا وأخيرا إلى حماية المصالح المشتركة لأصحاب العمل خاصة الإقتصادية منها، و العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، بدلا من التنافس والتناحر بينهم الذين يؤثران سلبا على أرباحهم ، بالإضافة إلى سعيهم إلى

1-المادة 02 من قانون 90-14، مرجع سابق.

2-المادة 05 من الإتفاقية رقم 87، مرجع سابق.

تنظيم المهنة الخاصة بهم و محاولة احتكارها ، وتشكيل قوة اقتصادية معتبرة في مواجهة نقابات العمال والحكومة ، والصمود في وجه المنافسة ، فهي تشبه إلى حد ما نظام الطوائف المهنية ، كما تسعى إلى التفاوض مع الحكومة لتخفيف الأعباء الضريبية، ومن أجل استمالتها لإصدار تشريعات في صالحهم ، هذا على المستوى الإقتصادي أما على المستوى الإجتماعي فهم يتحدثون من أجل مواجهة مطالب العمال والصمود أمام ضغوطاتهم¹.

شكل أصحاب العمل لوبيات خاصة بهم ، وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة في إنجلترا سنة 1830 ، وهذا المصطلح يعني جماعة ضاغطة منظمة تسعى إلى التأثير على السلطات العمومية والسياسات ، وعلى التشريع والتنظيم بشكل مباشر أو غير مباشر خدمة لمصالحها ، ومن آليات التأثير المستعملة تكوين علاقات جيدة بقدر الإمكان مع صناع القرار ، وإقناع المصالح العمومية بأن لها مصالح مع هذه اللوبيات خاصة الإقتصادية منها².

وهناك عدة أنواع من اللوبيات :

فمنها المحلية التي تعتمد على الزبائن المحليين ، فتشكل مقاولات ضخمة في قطاع معين ، ومكافحتها يعني مكافحة السلطات العمومية المحلية.

1- Jean Maurice VERDIER, op-Cit ,p20.

2- Cédric POLERE , Lobbying l' influence des groupes d'intérêt s'accroît, et favorise d'une transformation de notre modèle démocratique ,Milinaire Le Centre de Ressource Prospectives , juin , 2007, in :

<http://books.google.dz/books?id=WVwAnOLUevMC&pg=PA296&lpg>

ومنها لوبيهات التأثير وهي تعتمد على التأثير الإيديولوجي ، وتستهدف صناع القرار لإقناعهم باتخاذ قرارات تصب في صالح هذه اللوبيهات ، وفي بعض الأحيان حتى صناع القرار قد يكونون طرفا فيها.

هناك لوبيهات المشاركة ، وهي المعروفة أكثر وهي عبارة عن تجمع عدة مقاولات وعدة مؤسسات في مجال ما ، لديها علاقات مع السياسيين تحت غطاء مساعدتهم في مهامهم التشريعية.

هناك لوبيهات التسيير المشترك، ففي فرنسا تهتم تلك اللوبيهات بمجال صنع الأسلحة و غزو الفضاء ، وهذه الصناعات لديها زائن من السلطات العمومية من كل الدول¹.

1- Comité Local Attac paris 12^{eme} MDA 12^{eme} 181 avenue Daumensil 75012 ,paris ,
p02 , in : <http://www.local.attac.org/paris12/>

خاتمة:

يعتبر التفاوض الجماعي و النضال المطلبي وجهين لممارسة النشاط النقابي، عند سعي النقابة من أجل تكريس حقوق العمال و تحسين ظروفهم الاجتماعية و الإقتصادية و المهنية ، فالنقابة تظهر بأحد المظهرين إما كشريك و فاعل اجتماعي عن طريق التفاوض الجماعي و الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية ، أو تظهر كجماعة ضاغطة تمارس النضال المطلبي.

يعتبر التفاوض الجماعي من أهم المكتسبات العمالية لأنه منح لهم فرصة مساومة أصحاب العمل على ظروف و شروط العمل، فبعدما كان العمال طرفا ضعيفا في علاقة العمل أصبحوا قوة جماعية تفاوض و تحاور و تناقش أصحاب العمل، لكن هذا الحق لا تتمتع به جميع النقابات ، لأنه امتياز منح للنقابات الأكثر تمثيلا التي تحقق قوة التفاوض من جهة ، لكن من جهة أخرى إذا كانت موالية للمستخدم فإنها تعرض حقوق العمال إلى الخطر، لا يمكن للعمال اتخاذ بديل لأن النقابات الضعيفة غير مؤهلة قانونا للقيام بعملية التفاوض الجماعي ، فكما أشرنا هذا الحق محصور للنقابات الأكثر تمثيلا.

ممارسة النقابة و العمال للنضال المطلبي في البدايات كان في حدود الرقعة الجغرافية لدولهم ، و لجأوا إلى هذا النوع من النضال لأنهم لم يجدوا حلا آخر لمواجهة أصحاب العمل الرأسماليين المالكين لوسائل الإنتاج ، و أدواته اللذين كانوا يستغلونهم ، فكان الإضراب الوسيلة المفضلة و الأكثر إستعمالا للنضال المطلبي العمالي لأن له أثارا مباشرة على اقتصاديات المؤسسات المستخدمة و الحكومات خاصة

إذا كان إضرابا شاملا، فالعمال يلجأون إليه لأنهم يعلمون أن الهدف الأساسي لأصحاب العمل هو تحقيق الربح، و الإضراب يشل عملية الإنتاج ، و لكن بسبب التحديات التي واجهت العمال في العصر الحالي و التي تهدف إلى تحقيق المرونة في علاقات العمل من عولمة و شركات متعددة الجنسيات و لوبيهات أصحاب العمال إنتقل النضال المطالبى إلى المستوى الدولي .

رغم كون التفاوض الجماعي وسيلة سلمية، و النضال المطالبى وسيلة ضغط إلا أنه توجد علاقة وطيدة بينهما، فيتكاملان من أجل العمل على حماية مصالح العمال و تحسين ظروفهم وظروف عائلاتهم .

المطالبة العمالية ضمانة للتفاوض الجماعي، لأن أصحاب العمل و الحكومات يفضلون اللجوء إلى التفاوض الجماعي خوفا من الإحتجاجات و الإعتصامات و الإضرابات ومن تشويه سمعتهم، و أحيانا أخرى يتم اللجوء إلى استخدام الوسائل المطالبية فقط من أجل الضغط على أصحاب العمل و الحكومات لإجبارهم على الجلوس إلى طاولة التفاوض الجماعي، كما يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة وقائية من نزاعات العمل الجماعية، التي تكون سببا للجوء العمال إلى استخدام و سائل النضال المطالبى ، كما يلعب دورا بارزا في محاولة تسويتها عند نشوبها.

حماية للنقابة عند ممارسة نشاطها النقابي السلمي و المطالبى لبد من ضمانات كالشخصية المعنوية التي تمنحها حق تمثيل العمال، و التمتع بالإستقلالية المادية و المعنوية عن المستخدم و السلطات السياسية و الأحزاب السياسية، وغيرها من الجمعيات، يجب كذلك توفر الوعي و الثقافة النقابيين لديهم ،

وما يلاحظ حاليا أن العمال لا يهتمون كثيرا بالنشاط النقابي و بالإنخراط في النقابات ، ربما هذا راجع إلى نقص وعيهم أو ثقافتهم النقابيين ، أو لعدم ثقتهم بالنقابات ، فعلى هذه الأخيرة أن تعمل على استرجاع الثقة المفقودة، و نشر الوعي و الثقافة النقابيين.

تكريس المشرع لحق المفاوضة الجماعية و حق التنظيم النقابي ، بالإضافة إلى تكريس الحرية النقابية من حيث حرية ممارسة الحق النقابي وحرية إنشاء النقابات و الانخراط فيها، و توفير حماية قانونية للممثلين النقابيين عند ممارستهم للنشاط النقابي و أثناءه، تعتبر ضمانات قانونية تسمح للنقابة ممارسة نشاطها النقابي و تفعيله أكثر.

رغم كل تلك الضمانات إلا أن هناك بعض العراقيل التي تعيق ممارسة النشاط النقابي، فمثلا في الجزائر رغم تكريس التعددية النقابية فإنه ما تزال مظاهر الأحادية النقابية موجودة ، لأنه في إطار الثلاثيات يعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المفاوض الوحيد المؤهل لتمثيل العمال والموظفين. و بالرغم من رفع حالة الطوارئ في 2011¹ إلا أن هناك العديد من القيود على حق التظاهر و التجمع، و مختلف الإحتجاجات مع إمكانية تكييفها على أنها تجمهر الذي تجرمه المادة 97 من قانون العقوبات .

1- مرسوم رئاسي رقم 11 - 01 مؤرخ في 23 فيفري 2011 يتعلق برفع حالة الطوارئ، ج.ر.ج. عدد 12 الصادرة في 23 فيفري 2011.

المحلق رقم 01

الملحق رقم 02



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع



CNAPESTE

بيان المجلس الوطني 2013/10/17

انعقد المجلس الوطني للنقابة في دورة طارئة بالبلدية بتاريخ 17 أكتوبر 2013 بحضور ممثلي 46 ولاية بعد الاستماع إلى آيات بينات و النشيد الوطني و الوقوف دقيقة صمت ترحما على شهداء 17 أكتوبر 1961 و بعد تلاوة تقارير الولايات فتح نقاش و كان النقاش معمقا و حادا بين أعضاء المجلس الوطني و لم ينتهي إلا على الساعة 3 صباحا و قد خلص الاجتماع إلى :

- هزلة النتائج المتوصل إليها في اجتماع يوم السبت 2013/10/12 مع وزارة التربية الوطنية و انكشاف النية السيئة للسيد وزير التربية الوطنية في تصريحه بعد الاجتماع الذي اتهم فيه الأساتذة بالحصول على أكثر مما يستحقون و استعماله لغة التهديد و الوعيد ضدهم.
- كما أن الأمور المتعهد بها لم تكن مقرونة برزمة محددة لمعالجتها بل تركت للمستقبل المطلق و هو ما يذكر بالمحاضر السابقة التي احتوت على نفس الالتزامات و لم ترى النور إطلاقا.
- تمسك السيد وزير التربية الوطنية بعدم إعادة عضو المجلس الوطني المسرح تعسفا إلى منصب عمله بحجة أن العفو من صلاحيات السيد رئيس الجمهورية و كان هذا النقابي حوكم بجنائية في حين يتعلق الأمر بتصحيح سلسلة أخطاء في الإجراءات اقترفها مديره للتربية و كان رفضه هذا هو تركية لهذه الأخطاء. كما أنه لم يحرك ساكنا في قضية المتابعات القضائية المفتعلة ضد الأساتذة.
- إن المجلس الوطني إذ يعبر عن امتعاضه من تصريحات السيد وزير التربية الوطنية بالتهديد باستعمال الخصم من الراتب في حين أن القانون 02/90 ينص أن مصير أيام الإضراب تخضع للتفاوض فهو يعبر عن استيائه من هذه الممارسات و يحمله مسؤولية كل تبعاتها من تأخر في الدروس و اشتراط عبء.
- إن المجلس الوطني للنقابة قرر مواصلة الإضراب لمدة يوم واحد قابل للتجديد ألينا إلى غاية استجابة الوزارة لهذه المطالب مع تنظيم اعتصام وطني يوم الأربعاء 2013/10/23 بالعاصمة.
- في الأخير يدعو المجلس الوطني للنقابة كل الأساتذة إلى التجنيد أكثر لحماية نقابتهم من محاولات المساس بحرية ممارسة العمل النقابي و لتحقيق مطالبهم.

البلدية في 2013/10/18

عن المجلس الوطني



المستق الوطني
الاستاذ: نادر الشري

الملحق رقم 03

U
N
P
F

الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين المكتب الولائي لولاية قالمة

<http://www.unpef24.bl.ee>

العنوان: مدرسة طارق ابن زياد- قالمة - الهاتف: 0777168007

U
N
P
F

قالمة في: 27 أبريل 2014

نشرة إعلامية 2014/05

من تنظيم المكتب الولائي لولاية قالمة، وفي إطار لقاءاته الدورية، عقد المكتب الجهوي لولايات الشرق الجزائري يوم الأحد 27 أبريل 2014 بثانوية حمام دباغ **اليوم التكويني العاشر** لرؤساء المكاتب الولائية رفقة المكلفين بالإعلام لولايات الشرق الجزائري تحت عنوان **"الإعلام ودوره في تفعيل العمل النقابي"**. وبعد دراسة مستفيضة وتشخيص دقيق لواقع الإعلام النقابي عموما والإعلام في نقابة الاتحاد خصوصا خلص الحضور إلى التوصيات التالية:

1. بالرغم من كل الجهود المبذولة في تفعيل الإعلام النقابي إلا أنه مازال في حاجة ماسة إلى إعطائه المكانة التي يستحقها لأهميته القصوى في نقل المعلومة والتعريف بقضايا الطبقة العاملة وطرح انشغالاتها ومطالبها وإبراز نضالاتها وهو ما يحتم على المنظمة النقابية جعله واحدا ضمن محاور عملها اليومية.

2. على قيادة المنظمة النقابية التفكير والبحث عن الحلول للمعوقات التي تواجه عمل الإعلام والاتصال النقابي والتي تأتي في مقدمتها نقص أو انعدام الموارد والإمكانات المادية التي تسمح باستغلال واستعمال تقنيات الاتصال والإعلام الحديثة.

3. ضرورة إقامة دورات تكوينية تخصصية في مجال الإعلام النقابي لفائدة الأطر النقابية في مختلف مواقع المسؤولية بهدف إثراء معارفهم ورفع مستوى قدراتهم وصقل كفاءاتهم وحتى تساير مختلف المستجدات والتطورات الحاصلة في ميدان الإعلام والاتصال.

4. المكلف بالإعلام على مستوى المنظمة النقابية (وطنيا أو ولائيا) مطالب بعقد لقاءات إعلامية دورية لمختلف الفروع للوقوف على مدى تمكنها وتحكمها في التقنيات الحديثة للمعلوماتية ومواكبة التطورات الحاصلة في ميدان الاتصال والإعلام.

5. المكلف بالإعلام على مستوى المنظمة النقابية (وطنيا أو ولائيا) مطالب بربط علاقات مع مختلف وسائل الإعلام (الوطنية والمحلية) خدمة لأهداف المنظمة النقابية وتحقيقا لتطلعات القاعدة العمالية بكيفية مجردة عن الذاتية والأهواء.

6. للإعلام النقابي في المؤسسات التربوية دور مهم يجب أن تسهر عليه المكاتب الولائية من خلال نشراتها ودورياتها وبياناتها ومن خلال تنشيط أعضاء النقابة في التفاعل مع مختلف أنشطتها وموقعها الإلكتروني، مع الحرص على تفعيل وتحيين اللوحات الإعلامية داخل المؤسسات التربوية.

رئيس المكتب الولائي



رئيس المكتب الولائي
مغموحي رعيوي

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية.

أ-الكتب.

- 1- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، دار الثقافة للنشر ، الأردن ، 2010.
- 2- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية(النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005.
- 3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر، الجزائر، 2001
- 4- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري(دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2010.
- 5- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2011.
- 6- حسين بلحسن، فكرة العولمة، دار الكتاب العربي للنشر، الجزائر، 2005
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2007.
- 8- رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار النصر للطباعة ، دون بلد وسنة النشر.
- 9- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، مضمونها، أنواعها، وطرق تسويتها، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005.
- 10- عبد الحميد الشواربي، التحكم و التحكيم في ضوء الفقه و القضاء و التشريع، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- 11- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

12- سعد الله أبو قسم ، الحركة الوطنية -1900-1930 -الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1983 .

13- سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الإحتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2005 .

14-غالب الداودي ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) ، دار الثقافة للنشر، الأردن ، 2011.

- لخميسي عثمانية، عولمة التجريم والعقاب، دار هومة للنشر، الجزائر، 512006.
16- مؤيد سعيد السالم ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي تكاملي ، طبعة الأولى ، إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009.

17- مدحت القرشي ، إقتصاديات العمل ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2007.

18- محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة) التطبيقات القضائية لمحكمة النقض ، دار الثقافية للنشر ، الأردن ، 2006.

19- محي محمد مسعد، دور الدولة في ظل العولمة(دراسة تحليلية مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتاب،الإسكندرية،2004.

20-مدني بن شهرة ، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، دار الحامد للنشر ، الأردن ، 2009.

21-مصطفى أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.

22- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، طبعة الأولى، منشأة المصارف، الإسكندرية ، 1996.

23- هيثم حامدة المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني،كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008.

ب- الرسائل والمذكرات:

ب - 1 - الرسائل:

1- **فطة معاشو نبالي**، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي-وزو ، السنة الجامعية 2008/2007.

ب - 2- المذكرات:

1- **إبراهيم محمود أبو شرار**، تنظيم عقود العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون، فرع العقود و المسؤولية، معهد الحقوق والعلوم مقارنة الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1990/1989.

2- **حرية عيوش** ، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، (دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين) رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع " تنظيم و عمل " كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، السنة الجامعية 2006-2005 .

3- **دليلة بوسعيدة**، آثار حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري و القانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون فرع "قانون الأعمال "، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، تاريخ المناقشة 2006/09/ 17 .

4- **الزبير بولغناصر**، الحركة النقابية في ظل التجربة الديمقراطية، 1999- 2010، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي و الإداري ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ،قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،السنة الجامعية 2011-2010.

5- **عبد المجيد صغير بيرم** ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، كلية الحقوق بين عكنون، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2004/ 2003.

- 6- **كمال مخلوف**، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في القانون الجزائري و المقارن، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي-وزو ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، تاريخ المناقشة 2002/2001
- 7- **محمّد أورابح بورنين**، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات ، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون فرع " القانون الدولي"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي-وزر ، بدون تاريخ المناقشة.
- 8- **مريم عروس**، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ،جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 1999.
- 9- **هبة خديجة دراقي** ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي مذكرة ماجستير فرع قانون دولي والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق بن عكنون ،جامعة الجزائر ، 2001/2000.

ج- المقالات:

- 1- **إدريس بولكعيبات** ، "الحركة القابية الجزائرية بين العصرين إشكالية العجز المزمّن عن فك المشروع السياسي" مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 02، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر ، 2007، ص، ص 149، 162.
- 2- **دليّة بوسعيدة** ، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري " ، معارف مجلة علمية محكمة ، العدد التاسع ، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج ، البويرة ، ديسمبر 2010 ، ص، ص، 83، 103.
- 3- **رشيد واضح** ، " دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل، أثر الإصلاحات الإقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 110 و 11 مارس 2010 بالقطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل ، ص، ص، 103، 113.

4- سليمان أحمية، " حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، مفهوم الخلفية التاريخية والقانونية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، عدد 04 لسنة 2010، ص، ص، 59، 104.

5- صائب حسن مهدي الغري، "العولمة و شركات المتعددة الجنسيات في النظام العالمي الجديد"، جامعة القادسية، كلية الإدارة و الإقتصاد، قسم إدارة الأعمال، عن الرابط الإلكتروني :

<http://www.docudesk.com>

6- عبد المجيد صغير بيرم، " تأثير الظروف الإقتصادية على العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة الإقتصادية"، ملتقى بعنوان أثر الإصلاحات الإقتصادية على علاقات العمل في التشريع الجزائري، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و 11 مارس 2010 بالقطب الجامعي تاسوست، جامعة جيجل، ص، ص، 34، 21.

7- محمد هلال، "مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعة العمل الجماعية"، مجموعة أبحاث الندوة التي انعقدت في الجزائر من 15 إلى 25 ماي 1979، المعهد العربي للثقافة و بحوث العمل مطبعة وزارة الشبيبة و الرياضة، الجزائر، 1981.

8- محمد سعدو الجرف، "العولمة و معايير العمل الدولية"، مقدم إلى المؤتمر السنوي السادس حول التأثيرات القانونية و السياسية و الإقتصادية للعولمة على مصر و العالم العربي، كلية الحقوق بجامعة المنصورة، القاهرة، 29، 28 مارس 2002، عن موقع منشاوي للدراسات و البحوث:

www.mishawi.com

9- مصطفى جلال قريشي، " الحركة النقابية والقانون النقابي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، العدد 01، مارس 1988، ص، ص، 290، 329.

د - النصوص القانونية:

الدستور:

- 1 - مرسوم رئاسي رقم 89-18 ، المؤرخ في 22 رجب 1409 الموافق 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر تعديل الدستور وافق عليه في إستفتاء 23 فيفري 1989 ، ج . ر . ج . ج . رقم 09 الصادرة في 01 مارس 1989 .
- 2- دستور 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، ج . ر . ج . ج . رقم 76 الصادرة في 08 ديسمبر 1996 .

النصوص التشريعية :

- 1- الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 08 جوان 1966 يتضمن قانون العقوبات ، ج . ر . ج . ج . ج . عدد 49 الصادر في 11 جوان 1966 .
- 2- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني ، ج . ر . ج . ج . ج . عدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975 .
- 3- القانون رقم 89-28 المؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1410 هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 1989 يتعلق بالإجتماعات و المظاهرات العمومية ج . ر . ج ، عدد 04 الصادرة في 29 جانفي 1986 .
- 4- القانون 90-02 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فبراير 1990 ، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب ج . ر . ج . ج . رقم 06 الصادرة في 07 فيفري 1990 .
- 5- القانون 90-04 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج . ر . ج . ج . رقم 06 الصادرة في 07 فيفري 1990 .

6- القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990 - المتعلق بعلاقات العمل - ج.ر.ج. ج. . عدد 17 لسنة 1990 الصادرة في 25 أبريل 1990.

7- القانون 90-14 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج.د.ش عدد 23 الصادرة في 06 جوان 1990 .

8- القانون 91-19 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1411 هـ الموافق ل 2 ديسمبر 1991 يعدل و يتم القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالإجتماعات المظاهرات ج.ر.ج.ج. ، عدد 62 الصادرة في 04 ديسمبر 1991.

9- القانون 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج. ج. 68 المعدل للقانون 90-02 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فبراير 1990 ، ج.ر.ج. ج. رقم 06 لسنة 1990 .

10- القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج.ر.ج. ج. عدد 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991 ، المعدل للقانون 90-14 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج.د.ش عدد 23

11-أمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج.ر.ج. ج. عدد 36 ، المعدل و المتمم للقانون 90-14 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج.د.ش عدد 23 الصادرة في 12 جوان 1990.

12- القانون رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 ، ج.ر.ج. ج. عدد 43 لسنة 1996 المعدل و المتمم لقانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410

الموافق 21 أبريل 1990 - المتعلق بعلاقات العمل - ج.ر.ج . ج. عدد 17
الصادرة في 10 جوان 1996 .

13 - القانون رقم 06-23 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1427 الموافق ل20
ديسمبر 2006 ، يعدل و يتم الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386
الموافق 08 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات ، ج . ر . ج . ج . ج . 84 الصادرة في
24 ديسمبر 2006 .

14 - القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007 يعدل ويتم الأمر رقم 75 -
58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج. عدد 31
الصادرة في 13 ماي 2007.

15 - القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008
المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج . ر . ج . ج . رقم 21 الصادرة في 23
أفريل 2008

هـ - نصوص تنظيمية :

1- المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق 26 ماي
1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا
إرادية ، ج . ر . ج . ج . عدد 43 الصادرة في 01 جوان 1994.

2- المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق 26 ماي
1994 يحدث التقاعد المسبق ، ج . ر . ج . ج . عدد 43 الصادرة في 01
جوان 1994 .

3- المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق 26 ماي
1994 الذي يحدث نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين قد يفقدون
عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ج . ر . ج . ج . عدد 43 الصادرة في 01
جوان 1994.

4- مرسوم رئاسي رقم 11 - 01 مؤرخ في 23 فيفري 2011 يتعلق برفع حالة الطوارئ، ج.ر.ج. عدد 12 الصادرة في 23 فيفري 2011

و- الإجتهااد القضائي:

1- قرار المحكمة العليا رقم 132207 الصادر في 07 / 05 / 1996 الجزء الثاني ، عن قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا، 1997 .

2-القرار رقم 153115 المؤرخ في 09/12/1997 1_المجلة القضائية العدد 02 ل 1997 ، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1999 .

و- الوثائق:

1- الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين مكتب التنسيق الجهوى لشرق الجزائر، دورة تكوينية لفائدة رؤساء المكاتب الولائية و المكلفين بالإعلام تحت عنوان "الإعلام و دوره فى تفعيل العمل النقابى من إعداد و تقديم الأستاذ طاهر عساس ، بمدينة حمام دباغ ولاية قالمة ، يوم الأحد 27/04/2014 عن الرابط الإلكتروني:
www.unpef.com/042014/formation2014.ppt

2-تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل، (التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)(الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة)، التقرير 01 (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، مكتب العمل، جنيف، 2008، الرابط الإلكتروني:
<http://www.ilo.org/declaration>

3-المكتب الدولي للعمل ، الحوار الإجتماعي (المناقشة المتكررة بموجب إعلان المنظمة الدولية للعمل بشأن العدالة الإجتماعية من أجل عولمة عادلة) ، التقرير السادس ، مؤتمر العمل الدول الدورة 102 ، 2013 بجنيف .

4- العقد الوطني الإقتصادي و الإجتماعي المصادق عليه في ثلاثة ل 30 سبتمبر و 01 أكتوبر 2006.

5- منظمة العمل العربية ، التقرير العربي الثالث ،حول التشغيل و البطالة في الدول العربية (انعكاسات الإحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل و البطالة...حاضرا و مستقبلا) ، 2012 عن الرابط الإلكتروني : www.alolabor.org/.../reports.../third-report-of-employe...

6- المرصد العمالي الأردني ، تقرير الإحتجاجات العمالية الأردنية خلال عام 2010 "صرخة لمن يريد أن يسمع" ، العدد 01 ، من إعداد مركز الفنيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية، عمان الأردن ، شباط 2011 ، عن الرابط الإلكتروني: www.labor-watch.net

ثانيا بالغة الفرنسية:

A-OUVRAGES :

1-Antoine CRISTAU, Droit du travail, 8^{eme} édition, Hachette édition, paris, 2011.

2 - Christine NOEL-LEMAITRE, l'essentiel du droit du travail, ellipses édition, paris, 2010.

3 -François DUQUESNE, droit du travail, 4em édition gualino lextenso édition, paris 2010 .

4 - Jean PELISSIER et Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD ,droit du travail, 20^{eme} édition, dalloz,delta ,paris .

5– Jean Maurice VERDIER, Droit du travail, 5^{eme} édition, Dalloz édition, paris, 1975.

6 – Jean– more BERAUD , Manuel de droit du travail et de droit social ,5^{eme} édition , litec édition , paris, 2010 .

7–Jean RIVERO et Jean SAVATIER ,Droit du travail, presses universitaires , France , 1975.

8– Paul ROBERT ,le petit robert 1 ,dictionnaire, paris,1983 .

9– Sébastien TAURNAUX, droit du travail, Bréal édition, paris, 2011.

B– ARTICLES :

1–Athmase FOKO , "La négociation collective en droit du travail, contribution a l'analyse prospective des normes applicable a la veille de l'adaptation d'un nouvel acte uniforme pour l'OHADA" , revue de la recherche juridique, droit positif, presse universitaire, Marseille, 2007.p 1027–1053

2– Jean JACQMAIN, " les relation collectives dans le secteur public , une terre de droit du travail :les service public" ,colloque organisé à Genval le 10 novembre 2005 ,par la conférence du jeune barreau de nivelles et l'association des juristes praticiens du droit social , bruylant édition ,Bruxelles ,2005,p 390–410 .

3–Jugurta NEKMOUCHE , globalisation et dialogue social en Algérie, Revue critique deDroit et Science Politique , n 02/ 2009 , édition de la faculté de droit université mouloud Mammeri Tizi–Ouzo, p 07–41 .

4– Laetitia BONNARD–PLANKEK "convention collective et collectivité Revue de Droit Social numéro 09/10,septembre/octobre ,2005,p 866– 872

C–TRAITES :

1–Traité de Versailles 1919 , Librairie Militaire , Berger –Levrault – Nancy – paris – Strasbourg , 1919 , in :

<http://www.herodote.net/Textes/tVersailles1919.pdf>

2–Bureau international du travail , promotion de la négociation collective , convention numéro 145 sur la négociation collective ,

1981 , p20 , in : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172299.pdf)

[ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172299.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172299.pdf)

D– DOCUMENTS :

1–constitution de l’organisation international du travail in:

[ituc– csitareed.org/ wp– content/ uploads /.....pdf](http://ituc-csitareed.org/wp-content/uploads/.....pdf)

2 – Texte du projet de pacte économique et social de croissance , décembre 2013.

3– Droit de réunion et de la manifestation, droit syndicaux et libertés publique,recueil de décisions 1996 ,document 0211 , in

[http/www.informe .ilo.org](http://www.informe.ilo.org)

4–Rapport du comité de liberté syndicale numéro 217, bureau international du travail, bulletin officiel volume L15, 1982, série D numéro 02 Genève ,27 mai 1982,in: www.mop.pl/doc/pdf/inne/f217.pdf.

5-Comité Local Attac paris 12^{eme} MDA 12^{eme} 181 avenue
Daumensil 75012 ,paris , p02 , in :
<http://www.local.attac.org/paris12/>

فهرس:

العنوان	الصفحة
مقدمة.....	01
الفصل الأول: التفاوض الجماعي يبرز الطبيعة السلمية لنشاط النقابة.....	05
المبحث الأول: مفهوم التفاوض الجماعي.....	05
المطلب الأول: تعريف التفاوض الجماعي.....	06
الفرع الأول: تعريف القانون للتفاوض الجماعي.....	06
الفرع الثاني: تعريف الفقه للتفاوض الجماعي.....	08
المطلب الثاني: نطاق التفاوض الجماعي.....	09
الفرع الأول : أطراف التفاوض الجماعي.....	10
أولا: النقابة العمالية.....	10
ثانيا :المستخدم.....	18
ثالثا: الدولة أو الحكومة.....	20
الفرع الثاني: موضوع التفاوض الجماعي.....	20
الفرع الثالث: مستويات التفاوض الجماعي.....	22
المطلب الثالث: عوامل إرساء التفاوض الجماعي.....	23
الفرع الأول: الإنتقال من علاقات العمل الفردية إلى علاقات جماعية.....	23

26.....	الفرع الثاني: ضرورة تحقيق التوازن في علاقات العمل
27.....	الفرع الثالث: تراجع الإطار التنظيمي أمام الطابع التعاقدي
29.....	المبحث الثاني: آثار التفاوض الجماعي
29.....	المطلب الأول: التفاوض الجماعي يخلق قانونا اتفاقيا
30.....	الفرع الأول: مفهوم الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل
30.....	أولا: تعريف الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية وتحديد طبيعتها
34.....	ثانيا: شروط الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل
38.....	ثالثا: نطاق الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل
42.....	الفرع الثاني: تعديل وإنهاء الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل
43.....	أولا: تعديل الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية
44.....	ثانيا: الإنهاء
45.....	ثالثا: إجراءات التعديل والإنهاء
46.....	الفرع الثالث: القيمة القانونية للقانون الإتفاقي
49.....	المطلب الثاني: التفاوض الجماعي يدعم السلم الإجتماعي
50.....	الفرع الأول: تدعيم السلم الإجتماعي من خلال تحقيق الإستقرار في علاقات العمل
49.....	أولا : تحقيق استقرارعلاقات العمل عن طريق خلق التوازن فيها .
51.....	ثانيا : استقرار علاقات العمل عن طريق الوقاية من نزاعات العمل
52.....	ثالثا : تسوية نزاعات العمل يساهم في استقرار علاقات العمل

53.....	الفرع الثاني: أبعاد السلم الإجتماعي.....
54.....	أولا :على مستوى المؤسسة المستخدمة
55.....	ثانيا : السلم الإجتماعي على المستوى الوطني
58.....	ثالثا : البعد الدولي للسلم الإجتماعي
60.....	الفصل الثاني: النضال المطلي يبرز الطبيعة المطلية لنشاط النقابة.....
60.....	المبحث الأول: وسائل النضال المطلي على المستوى الوطني.....
61.....	المطلب الأول: وسائل النضال المطلي بشكل عام.....
61.....	الفرع الأول: الإحتجاجات والإعتصامات.....
62.....	أولا : الإعتصامات
62.....	ثانيا:الإحتجاجات
65.....	الفرع الثاني: التجمعات والمظاهرات.....
65.....	أولا : التجمعات.....
67	ثانيا :المظاهرات.....
70.....	الفرع الثالث: وسائل الإعلام.....
72.....	المطلب الثاني: الإضراب إطار قانوني للنضال المطلي النقابي.....
73.....	الفرع الأول: مفهوم الإضراب.....
73.....	أولا: تعريف الإضراب

75.....	ثانيا: أنواع الإضراب
76.....	ثالثا: شروط الإضراب
79.....	الفرع الثاني: تسوية الإضراب
80.....	أولا: عن طريق التفاوض المباشر
80.....	ثانيا: المصالحة
81.....	ثالثا : الوساطة.
81.....	رابعا : التحكيم
83.....	الفرع الثاني: آثار الإضراب
83.....	أولا: بالنسبة للعمال المضربين
86.....	ثانيا : بالنسبة للعمال الغير المضربين
87.....	ثالثا: بقاء التزامات المستخدم قائمة اتجاه الغير
87.....	المطلب الثالث: الدعوى النقابية وسيلة قضائية للنضال المطلي النقابي
87.....	الفرع الأول: دعوى المصالح الفردية
89.....	الفرع الثاني: دعوى المصالح الجماعية
93.....	الفرع الثالث: دعوى المصالح الخاصة بالنقابة
95.....	المبحث الثاني: وسائل النضال على المستوى الدولي
95.....	المطلب الأول: الشكاوى على مستوى المكتب الدولي للعمل

الفرع الأول: إجراءات تقديم الشكوى.....96

الفرع الثاني: إجراءات النظر في الشكوى.....98

الفرع الثالث: القيمة القانونية للشكوى.....100

المطلب الثاني: تشكيل تكتلات دولية للنقابات.....101

الفرع الأول: المقصود بالتكتلات الدولية للنقابات.....101

الفرع الثاني: خلفيات التوجه نحو التكتل.....105

أولاً: العولمة.....105

ثانياً: الشركات المتعددة الجنسيات.....115

ثالثاً: ازدياد نفوذ أصحاب العمل.....117

خاتمة.....120

الملاحق:

الملحق رقم 01.....124

الملحق رقم 02.....126

الملحق رقم 03.....129

قائمة المراجع.....131

الفهرس144

ملخص:

النقابة منظمة مهنية هدفها حماية حقوق العمال و ترقيةها ،
بوسيلتين الأولى سلمية تتمثل في الشراكة الإجتماعية والتفاوض
الجماعي، أما الثانية مطلبيّة حيث يستعمل العمال كل وسائل
الضغط المتاحة على المستوى الوطني والدولي ، في حالة عدم
الإستجابة لمطالبهم.

Résumé .

Le syndicat est une organisation professionnelle , qui a pour objectif la protection et la promotion des droits des travailleurs , par deux voie la première est celle du partenariat social , et de négociation collective , et la deuxième est revendicative ou les travailleurs utilisent tous les moyens de pression a l'échelle nationale et internationale , dans le cas ou leurs revendications non satisfaites .