

جامعة مولود معمري - تيزي وزو  
كلية الحقوق والعلوم السياسية

## مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري

بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ  
والإضراب كوسيلة ضغط

رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم  
تخصص: قانون

إشراف الأستاذ:  
د: محمد سرور

إعداد الطالب:  
مخولف كمال

### لجنة المناقشة

- د. طالب طاهر، أستاذ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... رئيسا  
د. محمد سرور، أستاذ محاضر (أ)، جامعة ألكلي محند اولحاج، البويرة..... مشرفا ومقررا  
د. سمار نصر الدين، أستاذ محاضر (أ)، جامعة محمد صديق بن يحي، جيجل..... ممتحنا  
د. احمية سليمان، أستاذ محاضر (أ)، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر..... ممتحنا  
د. حسان نادية، أستاذة محاضرة (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2014/09/29

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# قائمة المختصرات

ج.ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.  
د.م.ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

## Abréviations

**B.I.T:** Bureau international du travail.  
**Bull. civ:** Bulletin civil.  
**C.A:** Cour d'appel.  
**C.G.T:** Confédération générale du travail.  
**Cass:** Cour de cassation.  
**G.R.F:** Groupe revue fiduciaire.  
**J.C.P:** Juris-classeur périodique.  
**L.G.D.J:** Librairie général de droit et de jurisprudence.  
**O.P.U:** Office des publications universitaires.  
**P.U.F:** presse universitaire de France.  
**R.D.S:** Revue droit social.  
**R.J.S:** Revue de jurisprudence sociale.  
**S.O.C:** Chambre sociale de la cour de cassation.  
**T.G.I:** Tribunal de grande instance.  
**T.I:** Tribunal d'instance.

# إهداء

أهدي هذا الجهد إلى كل من:  
روح والدي العزيز رحمه الله  
والدتي العزيزة حفظها الله  
زوجتي الكريمة، مندي ورفيق دربي  
أبنائي الأعزاء  
أخي وأخواتي

# كلمة شكر

اعترافاً بالفضل والجهد، أترجمه بخالص الشكر وعيني التقدير  
والامتنان إلى الدكتور سرور محمد، الذي تفضل بالإشراف على هذا  
البحث، فبمراه الله عنا خير الجزاء

أدى اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحُرِّية التعاقد في إقامة علاقات العمل إلى إجحام الدولة عن التدخل في الحياة الاقتصادية، حيث تركت هذه العلاقة للأفراد ينظمونها كيفما يشاءون، فأصبح مبدأ حرية التعاقد على العمل هو مناط تنظيم العلاقة بين أطرافه، فالعمال وأصحاب العمل يبرمون عقود العمل بالصيغة التي تلائمهم ودونما تدخل من أحد، الأمر الذي نجم عنه إجحاف كبير في حق العمال.

وعليه، وأمام تزايد حدة التناقض بين العمال وأصحاب العمل، الذي أصبح يهدد السِّلْم الاجتماعي، تدخلت الدولة تدريجياً لتنظيم علاقة العمل، وذلك بوضع أحكام تتكفل بتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أطراف هذه العلاقة.

ولكن رغم التدخل للدولة هذا، فالطبقة العمالية هي التي لعبت الدور الأساسي في وضع قوانين العمل وتطويرها، بحيث كان للضغوطات التي مارسها العمال على الدولة وعلى أصحاب العمل عبر مختلف المراحل عن طريق الاحتجاجات والإضرابات خاصة، كان لها أثر مباشر على تدخل الدولة فيما بعد لوضع هذه القوانين، وقد تميزت الضغوطات التي مارسها العمال بطابع التحرك الجماعي وبظاهرة النضال العمالي المشترك، حيث ثبت لهم بأن المطالبة والمواجهة الفرديتين لا يمكنهما أن تحققا لهم الأهداف، ولا تخدم مصالح العمال بأي شكل من الأشكال، لذلك تميّزت الحركة العمالية بالطابع الجماعي نظراً للمراكز غير المتكافئة بين العمال وأصحاب العمل.

ومن مظاهر الطابع الجماعي للحركة العمالية، لجوء العمال لاستخدام الإضراب لمواجهة تعنت أصحاب العمل، وذلك من أجل تحسين شروط العمل وظروفه، وهو الأمر الذي أثار كثيراً في المؤسسة المستخدمة والاقتصاد وفي المجتمع بصورة عامة، فأدت هذه الأوضاع إلى المساس بالسِّلْم الاجتماعي، فأدركت الدولة خطورة الصراع الطبقي على المشروع الاقتصادي ذاته، فسعت إلى إيجاد حلول قانونية لمشاكل العمال حفاظاً على المكاسب الاقتصادية، وشكّلت هذه المرحلة العامل الأساسي لتدخل الدولة في علاقات

العمل من أجل كفالة حد أدنى من الحقوق للعمال، فكان ذلك منطلقاً لظهور قانون العمل الذي وفر الكثير من الامتيازات وأقرّ العديد من الحقوق للعمال.

أدت هذه التحولات إلى اهتمام المشرّع أكثر بهذا القانون الذي لم يعد مجرد أحكام تتكفّل بتنظيم علاقة قانونية قائمة بين صاحب العمل والعامل، بل أصبح ينظر إليه على أساس أن أحكامه وضعت لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل من خلال توفير قدر من التوازن بين حقوق والتزامات كل من الطرفين، فإذا توصّلت أحكام قانون العمل إلى تحقيق هذا الاستقرار، تحولت أحكامه من مجرد ضوابط لتنظيم علاقة مهنية، إلى مصدر أساسي لتحقيق السّلم الاجتماعي.

وحتى يتحقق هذا السّلم الذي ينشده كلّ من المشرّع وأطراف علاقة العمل، لا بدّ من وجود آليات تؤدي إلى تكريسه من خلال الممارسة، ولتحقيق ذلك يجتهد المشرع في وضع مختلف الوسائل القانونية التي من شأنها المساهمة في المحافظة على استقرار علاقات العمل، وفي هذا الإطار تعتبر المفاوضة الجماعية أفضل آلية لتحقيق هذا الهدف، باعتبارها وسيلة وديّة مباشرة تجمع طرفي علاقة العمل للحوار والتشاور، تنتهي بالتوصل إلى اتفاق على قواعد لتنظيم علاقات العمل وشروطه، فتصبح هذه القواعد والأحكام المتفق عليها إطاراً تنظيمياً لعلاقات العمل مكتملة لتشريع العمل، ونظراً لمشاركة كل من العمال وأصحاب العمل في إنشاء هذه القواعد، فإن الإحساس باحترامها وتطبيقها والمحافظة عليها، سوف يزداد بين أوساط الأطراف المهنية مما يزيد في فرض استقرار هذه العلاقة وثباتها.

ومع مرور الوقت، أثبتت المفاوضة الجماعية قدرتها على إقامة نوع من التوازن والتعايش السّلمي بين أطراف العلاقة المهنية، والتخفيف نسبياً من التوتر والصراع الذي كان يطبع هذه العلاقة، إلى جانب قدرتها على التعامل مع الفوارق والخصائص التي تميّز القطاعات والفئات المهنية المختلفة. هذه الخصوصية التي تطبع المفاوضة الجماعية أدت إلى اهتمام منظمة العمل الدولية بها، حيث بلغ اهتمام هذه المنظمة بالحريات النقابية والحقوق الأساسية في العمل أقصاه عندما وضعت المفاوضة الجماعية موضع المعايير

والتوصيات الدولية، ويُعدُّ إعلان فيلادلفيا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1944 الذي اعتبر ملحقا بدستور المنظمة بداية الاهتمام الدولي بهذه الآلية، حيث أقرَّ هذا الإعلان الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وانطلاقاً من هذا الإعلان، شرعت المنظمة بتكثيف نشاطها المعياري لتجسيد مبادئها، وتأكيداً لذلك أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات خاصة بالمفاوضة الجماعية، وهي: الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، وقد تضمّنت هذه الاتفاقيات الدولية جملة من المعايير أرسيت من خلالها قواعد تنظيم المفاوضة الجماعية، وقد تعزّز دورها، بعد الفترة اللاحقة لسنة 1998 عند إقرار مؤتمر العمل الدولي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والذي يعتبر الحق في المفاوضة الجماعية من بين هذه الحقوق.

وإذا كان نضال العمال -على النحو الذي رأينا- أدى إلى وضع أحكام قانون العمل وتطويرها، من خلال إرغام الدولة على التدخل للتكفل بتنظيم علاقات العمل، والدفع بأصحاب العمل إلى القبول بالمفاوضة حفاظاً على مكاسبهم الاقتصادية واستقرار العلاقات المهنية، فإن التنازلات التي قبلها أصحاب العمل كانت بسبب لجوء العمال للإضراب كوسيلة ضغط لفرض مطالبهم المهنية، ومع تزايد عدد العمال، وتنامي وعيهم، وإنشاء النقابات العمالية، اعترفت الدولة بالإضراب كحق يمارسه العمال.

وأدى الاعتراف للعمال بحق الإضراب، إلى اكتساب هذه الطبقة لأداة فعّالة تستعملها للمطالبة بتحسين أوضاعها المهنية والاجتماعية، ولدفع صاحب العمل على الموافقة إلى وجهة نظرها حول مسألة أدت إلى نشوب نزاع جماعي، وبذلك يكون العمال قد نجحوا في افتكاك وسيلتين أساسيتين لتحقيق مطالبهم المهنية: المفاوضة الجماعية والإضراب.

إلا أن الاعتراف بحق الإضراب لم يأت هبةً من المشرّع، بل تم فرضه من طرف العمال كأمر واقع نتيجة ظهور النقابات العمالية وتنظيمها، فرغم ظهور المفاوضة

الجماعية كآلية جديدة لتنظيم العلاقات المهنية، إلا أن العمال أدركوا ضرورة وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فاعلية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي لعلاقة العمل، وقد وجد العمال في الإضراب الوسيلة الفعالة لإعادة هذا التوازن المختل.

يتضح إذن، أن التطور الذي عرفته علاقات العمل نتيجة للظروف الاقتصادية والاجتماعية، أوجد وسيلتين متناقضتين تؤطران هذه العلاقة، فرضتا نفسيهما على المشرع، هما: المفاوضة الجماعية والإضراب، لكن رغم الاختلاف في طبيعة كلا الوسيلتين من حيث طريقة ممارستهما، وتفعيلهما، وأهدافهما، وتأثيرهما على العلاقات المهنية، فإن السلم الاجتماعي الذي يعد روح هذه العلاقة، والمصدر الضمني لها، دفع بالمشرع لتولي مهمة تنظيم هاتين الوسيلتين آخذاً في الاعتبار معادلة تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة كإطار لاستقرار علاقات العمل.

إن السلم الاجتماعي أصبح المعادلة التي يجب المحافظة عليها وتفعيلها في العلاقات المهنية، باعتباره أحد أهم روافد الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي لأي نظام حكم. لكن تحقيق هذا الهدف أصبح يواجه صعوبات وتحديات كبيرة ومتنوعة حتمت على معظم التشريعات المقارنة تكييف العديد من مبادئ قانون العمل مع متطلبات وإفرازات الأزمات الاقتصادية الهيكلية والمالية التي أصبحت تهدد عالم الشغل بشكل مباشر وغير مباشر، الأمر الذي جعل التمسك بالحقوق المكتسبة لفئة العمال، وبالحق في العمل، وما إلى ذلك أمراً صعب المنال في بعض الحالات أمام تزايد البطالة في مختلف الدول -بما فيها الجزائر- التي عرف بها تشريع العمل عدة تطورات واكب بها التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، بداية من مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل، وهي المرحلة الممتدة من الاستقلال إلى غاية سنة 1989، وصولاً إلى مرحلة الإصلاحات الاقتصادية بتقرير استقلالية المؤسسات واعتناق التوجه الاقتصادي الجديد ابتداء من التسعينات، حيث صدر خلال هذه المرحلة عدة قوانين كرّست الطابع التعاقدى لعلاقات العمل، على خلاف الطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به قوانين المرحلة السابقة.

ومن آثار الإصلاحات الاقتصادية في منظومة تشريع العمل في الجزائر، تكريس السلطة لمجموعة من المبادئ والأسس الجديدة التي لم تكن معتمدة في المنظومة القانونية السابقة، ومن أهمها اعتماد المفاوضة الجماعية كإطار أمثل لصياغة القانون الاتفاقي المهني الذي يحكم علاقات العمل، كما اعتمدت السلطة كذلك أسلوب الحوار الاجتماعي الثلاثي الذي يجمع النقابات وأصحاب العمل، والحكومة، لدراسة القضايا التي تهم الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين ذات البعد الوطني، في مقابل ذلك أُعْتُرف للعمال بحق الإضراب في مختلف القطاعات والمؤسسات العامة والخاصة.

لكن ما يميز الفترة التي صدرت فيها ترسانة منظومة تشريع العمل في الجزائر، أنها تزامنت مع بداية تنفيذ سياسة إعادة النظر في البنية الاقتصادية والتعديل الهيكلي من خلال تغيير الأنظمة القانونية للمؤسسات، وتحويل أهدافها من تحقيق منفعة عامة للمجتمع إلى تحقيق الربح المالي والتمويل الذاتي لنفقاتها، وهي السياسة التي أدت إلى التضحية بأعداد معتبرة من العمال بقصد تخفيض تكلفة الإنتاج وتقليص النفقات الاجتماعية، وإعادة التوازن المالي للمؤسسات. هذه العمليات ترتب عليها تزايد مستوى البطالة نتيجة سلسلة التسريحات المتتالية للعمال بحجة الصعوبات والأزمات المالية، إلى جانب المؤسسات التي تم حلها، ومن نتائج ذلك أن التكلفة الاجتماعية للتحويل من نظام اقتصادي موجه إلى نظام اقتصادي حرّ، كانت مرتفعة، حيث قارب عدد المسرحين من المؤسسات العمومية لهذه الأسباب ما يفوق 400 ألف عامل إلى غاية سنة 2000.

لكن رغم الآثار السلبية للتحويلات الاقتصادية على نسيج العلاقات المهنية، إلا أن هذه التحويلات فرضت نفسها وأحدثت قطيعة مع طرق التسيير السابقة، وبلغت مرحلة من التقدم في رسم معالم النظام الاقتصادي الليبرالي في الجزائر. وصاحبت هذه التحويلات صور متعددة من مظاهر التحدي الاجتماعي، هذه المظاهر التي تكمن بصفة أساسية في آثارها وانعكاساتها الاجتماعية التي بدأت تطرح العديد من التحديات على الطبقة العمالية، وعلى الدولة، والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، لما تشكله من تأثير على استقرار علاقات العمل وعلى السلم الاجتماعي.

ولمجابهة هذا التحدي الاجتماعي الذي أفرزته التحولات الجذرية التي عرفتھا الجزائر، فإن الثقل سوف يتحملة تشريع العمل من خلال الآليات والأطر الجديدة التي كرّسها، وأهمها المفاوضة الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل، باعتبارها وسيلة ودية ومباشرة تجمع طرفي علاقة العمل للتفاوض والتشاور والحوار، في مقابل الاعتراف للعمال بحق الإضراب كوسيلة ضغط لتحقيق مطالبهم المهنية. لكن إذا كان اعتماد المفاوضة الجماعية والإضراب من طرف المشرع يدخل في إطار مجابهة التحدي الاجتماعي، فإن طبيعة الآليتين وخصوصيتهما باعتبارهما متناقضتين من حيث طريقة ممارستهما وتفعيلهما سوف يكون له تأثير مباشر على السلم الاجتماعي في العمل.

لكن إذا كانت المفاوضة الجماعية وسيلة ودية لتنظيم شروط العمل تمارس عن طريق الحوارات والمناقشات والاتصالات بين أطراف علاقة العمل، وبالتالي تؤدي الى تكريس السلم الاجتماعي في العمل، فإن في مقابل ذلك يعد الإضراب وسيلة مختلفة تماما عن المفاوضة الجماعية، فهو يؤدي إلى توقف العمال عن العمل لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على قبول مطالبهم، وبذلك ينتقل أطراف علاقة العمل من مرحلة عادية قوامها الحوار والتشاور للوصول إلى الاتفاق على قواعد مهنية، إلى مرحلة أخرى أساسها الصراع والتوتر، وسيكون لذلك أثارٌ سلبية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، وعلى استقرار العلاقات المهنية وتوازنها.

انطلاقاً من هذه المعطيات، اخترنا دراسة موضوع السلم الاجتماعي باعتباره الغاية التي تسعى إلى تكريسها تشريعات العمل، وباعتباره كذلك المصدر الضمني لقانون العمل، وركّزنا في دراستنا هذه على تأثير كل من المفاوضة الجماعية والإضراب على السلم الاجتماعي، لارتباطهما بمسألتين أساسيتين يطرحهما قانون العمل وينفرد بهما: معادلة التوازن بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقات العمل ومعادلة ديمومة استقرار علاقات العمل.

وبالتالي فإن تحقيق السلم الاجتماعي يتطلب قدراً من الموازنة بين المصالح المتناقضة، والوسائل والآليات المختلفة التي يحتويها تشريع العمل، وهي كمبدأ عام تعتبر

من مهام المشرّع. وفي ظل هذه المعطيات والمقاربات، نتساءل عن مدى نجاعة تشريع العمل الجزائري في التوفيق بين وجود المفاوضة الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل، من جهة، والاعتراف للعمال بحق الإضراب، من جهة أخرى، للمحافظة على السلم الاجتماعي.

وحتى نقف على مدى وجود هذا التوافق الذي يعد أساس استقرار علاقات العمل وتوازنها، علينا الاتفاق ابتداءً، بأن المفاوضة الجماعية بما تمثله من مناقشات وحوارات مباشرة وجماعية بين المستخدم صاحب العمل وبين العمال أو ممثليهم، لأجل تنظيم علاقات العمل، وفقاً للإطار القانوني المنظم لها، تعتبر آلية لتكريس السلم الاجتماعي (الباب الأول)، وفي مقابل ذلك فإن الإضراب كوسيلة قانونية تنقل علاقات العمل من علاقة مستقرة قائمة لتحقيق مصالح متبادلة، إلى علاقة غير مستقرة مبنية على أساس ضغط يمارسه العمال محاولة منهم فرض شروط مهنية جديدة، ولا شك أن الضغط الذي يجسده الإضراب سيؤدي إلى الإخلال بالسلم الاجتماعي (الباب الثاني).

# الباب الأول

المفاوضة الجماعية آلية لتكريس مبدأ السلم  
الاجتماعي في العمل

## الباب الأول

### المفاوضة الجماعية آلية لتكريس مبدأ السلم الاجتماعي في العمل

إن من أهم آثار الثورة الصناعية في أوربا تأكيد تقسيم المجتمع إلى طبقات مختلفة، من بينها الطبقة العاملة التي نشأت بشكل تدريجي، وتمثل الهجرة من الريف إلى المدينة بحثاً عن العمل العامل الأساسي في تكوينها، فنشأ المصنع بصورته الأولية، ثم المدن الصناعية في المرحلة التالية، وأدى هذا التجمع إلى تكريس الشعور بالتضامن الجماعي ورغبة في التكتل لدى هذه الطبقة.

وأدى تضامن العمال وتكتلهم إلى التوجه نحو الدفاع عن مصالحهم بصورة جماعية بعدما أفرزت الثورة الصناعية ترجيح كفة صاحب العمل على العامل، وزيادة خضوع الطرف الضعيف إلى الطرف الأقوى<sup>(1)</sup>، فأدت هذه الظروف إلى تجمع العمال والقيام باحتجاجات واضطرابات على فترات مختلفة، وكانت تجابه هذه الحركات الاحتجاجية بطرق قاسية وعنيفة من طرف الدولة وأصحاب العمل، مما أدى بالعمال إلى البحث عن إيديولوجية جديدة لتحقيق مطالبهم، فاتجهوا إلى تدعيم منظماتهم المهنية خاصة من الناحية المادية، وأدت هذه الاحتجاجات إلى تدخل البرلمان في بريطانيا بفتح تحقيق انتهى إلى الاعتراف بنقابات العمال، فصدر أول قانون ينظم العمل في بريطانيا سنة 1871م<sup>(2)</sup>.

وأدى الاعتراف بالنقابات العمالية إلى اكتساب العمال قوة أدت بهم إلى اللجوء للإضراب لأجل تحقيق أهدافهم والدفاع عن مصالحهم في مواجهة أصحاب العمل، الأمر الذي أدى بأصحاب العمل إلى غلق المصانع لمواجهة العمال، نتج عن هذه الوضعية الإخلال بالسلم الاجتماعي، بما صاحب ذلك من مظاهر عنف، وإلى اتساع الهوة بين

1- يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 1996، ص18.

2- جورج لوفران، الحرية النقابية في العالم، ترجمة مها فرج خوري، وزارة الثقافة السورية، دمشق، 1967، ص18.

طرفي الإنتاج، هذه الآثار أدت إلى ظهور المفاوضة الجماعية كآلية حوار اجتماعي في مجال العمل، واكتسبت المفاوضة منذ نشأتها أهمية بالغة لدورها في تفادي الآثار السلبية، وتنظيم علاقات العمل، ومعالجة منازعات العمل على أساس الحوار، وذلك بغية ضمان استقرار علاقات العمل، وكذا ضمان المحافظة على السلم الاجتماعي في العمل.

وتبرز أهمية المفاوضة الجماعية كأداة للحوار، إلى ما تسفر عنه من تنظيم ظروف، وشروط، وعلاقات العمل وذلك بما يتفق والظروف الاقتصادية، والطابع الواقعي الخاص بكل قطاع مهني أو مؤسسة<sup>(1)</sup>، وبذلك فرضت المفاوضة الجماعية نفسها على أطراف علاقة العمل، وعلى النقابات الممثلة لهم، وعلى المشرع والسلطة العامة في الدولة، كآلية فعالة لتكريس السلم الاجتماعي.

ولقد مرت المفاوضة الجماعية منذ نشأتها بمراحل مختلفة من التطور في مختلف عناصرها، بداية من ممارستها على نطاق محدد، إلى ذلك التطور الذي لحق بموضوعاتها ومستوياتها، وأشكالها ومجالاتها، بما يؤثر على أهمية ومدى الحاجة إليها ومدى نجاحها في بلوغ أهدافها، مما أدى إلى تزايد أهميتها في العصر الراهن، لاسيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها العديد من الدول، من بينها الجزائر التي شهدت بداية من سنوات التسعينيات صدور ترسانة من القوانين التي تنظم علاقات العمل واكبت الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة انطلاقا من دستور سنة 1989م. وترتب على صدور هذه القوانين بروز تحول جديد في علاقات العمل من خلال إضفاء الطابع الاتفاقي لهذه العلاقة، إلى جانب الاعتراف بالإضراب، وبالتعددية النقابية.

وأمام هذا التحول في تنظيم علاقات العمل سعى المشرع إلى جعل أحكام تشريع العمل الجديد أداة ضبط اجتماعي، الهدف منها استقرار علاقات العمل. وفي خضم هذه التحولات الجديدة التي أصبحت تميز علاقة العمل، تعتبر المفاوضة الجماعية أنجع وسيلة تساهم في استقرار هذه العلاقة، والضامن الأساسي للمحافظة على السلم الاجتماعي.

1- محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، طبعة 1996، ص 7-8.

## الفصل الأول

### ماهية المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم الوسائل التي دفعت بالطبقة العمالية للتكتل وتكوين النقابات، حيث أصبحت المفاوضة الجماعية من ابرز آليات العمال لتغيير الشروط المجحفة التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل، فأصبحت نقابات العمال تتفاوض مع أصحاب العمل لمناقشة شروط العمل، وظروفه على حد يحقق مصالح العمال، وذلك للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط العمل بطريقة عادلة<sup>(1)</sup>، بالتالي يتم تجنب الإضراب الممارس من طرف العمال، والإغلاق كرد فعل من طرف أصحاب العمل.

وعليه أصبحت المفاوضة الجماعية هي الأسلوب السلمي لحل منازعات العمل الجماعية، والوسيلة الفاعلة لإنماء عملية التواصل بين أطراف عملية الإنتاج لتحقيق المصالح المشتركة، والحفاظ على استمرارية علاقاتهم، وأصبحت تشكل كذلك أهم مظاهر العمل النقابي نظرا للجوء النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية التي تسعى من خلالها النقابات إلى تحقيق أغراضها، وهذا ما يبرهن على الأهمية المتنامية لهذه الوسيلة لاسيما في الوقت الراهن، في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها العديد من الدول<sup>(2)</sup>.

1)- **GUARDELI (L)**, la négociation collective d'entreprise en droit français et anglais comparés, thèse de doctorat, paris II, 1999,P 35.

2)- **LYON-CAEN Antoine**, la négociation collective dans ses dimensions internationales, revue droit social, 1997, P 352.

**BARTHELEMY (J)**, la négociation collective, outil de gestion de l'entreprise, revue droit social, 1990, P 580.

## المبحث الأول

### الاهتمام بالمفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية المحور الرئيسي لحركة قانون العمل، ولنظام العلاقات المهنية عبر العالم<sup>(1)</sup>؛ نظراً لما يتوافر للمفاوضة الجماعية من خصائص ومميزات تجعل منها وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسسٍ عادلةٍ تتميز بالحوار الديمقراطي، مما يمكن الأطراف من تحقيق مكاسب وامتيازاتٍ نتيجةً لما يتمخض عن المناقشات والمشاورات، فضلاً عن ذلك، تُعدُّ المفاوضة الجماعية وسيلةً ربطٍ بين قانون العمل من جهة، والواقع الاجتماعي والاقتصادي، من جهة أخرى، مما يؤدي إلى إنشاء جوٍّ من الاتصال والتكامل بين كلٍّ من القانون والأحكام الاتفاقية، تجعل الأطراف يشعرون بوجود قواعدٍ من النظام العامِّ الاجتماعي يجب احترامها والالتزام بها، حيثُ من شأن ذلك تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل. وقد أدت الخصائص التي تتميز بها المفاوضة الجماعية إلى اهتمام الكثير من الدول من خلال تشريعها الداخلي، وكذلك إلى اهتمام على المستويات الدولية والعربية، فضلاً عن اهتمام الفقه بها.

### المطلب الأول

#### موقف التشريع من المفاوضة الجماعية

من خلال الاطلاع على عينة من قوانين العمل لبعض الدول لاحظنا تبايناً بينها في مسألة تناولها للمفاوضة الجماعية، فنجد جانباً من التشريع تناولها كنظام قائم بذاته منفصل عن الاتفاقيات الجماعية مع إعطاء تعريف للمفاوضة الجماعية، وهو ما نلمسه في قانون العمل المصري في حين نرى جانباً آخر يتناولها من خلال التركيز على جانبها الإلزامي الذي يقع على عاتق صاحب العمل، دون الخوض في إعطاء تعريف لها وهو ما نلمسه من خلال القانون الفرنسي.

1)-JAVILLIER Jean Claude , droit du travail, 7eme édition, L. G. D. J, paris, 1999, P 764.

كما نرى أن جانباً آخر من التشريع يدمجها ضمن الاتفاقيات الجماعية، وتصبح في رأي هذا التشريع الاتفاقيات الجماعية هي المفاوضة الجماعية، وهو حال تشريع العمل الجزائري.

## الفرع الأول

### موقف المشرع المصري من المفاوضة الجماعية

خصص المشرع المصري الباب الثاني من الكتاب الرابع من قانون العمل<sup>(1)</sup> لتنظيم المفاوضة الجماعية، حيث قام بتعريفها، وتحديد مستوياتها، مع تحديد التزامات صاحب العمل في المفاوضات الجماعية، فنجد أن المادة 146 من قانون العمل المصري تعرف المفاوضة الجماعية على أنها « الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل... ، تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام الاستخدام، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال».

كما حدد قانون العمل المصري المستويات التي تتم فيها المفاوضة الجماعية، وهي المنشأة، أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، كما تكون على المستوى الإقليمي أو الوطني<sup>(2)</sup>، كما ألزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة<sup>(3)</sup>.

فيما يخص تعريف قانون العمل المصري للمفاوضة الجماعية، يتجلى لنا أن المشرع المصري لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية من حيث أنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط وظروف علاقة العمل، إلا أنه أوضح عناصرها وأهدافها وأطرافها وبعض

1 - القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري، منشورات الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، طبعة الثالثة عشر، القاهرة، 2008.

2 - المادة 147 من قانون العمل المصري.

3 - المادة 149 من القانون السابق الإشارة إليه.

خصائصها، وكذلك حدد موضوعها بصورة عامة مما يتيح الفرصة أمام الأطراف المتفاوضة لكي يطرحوا للتفاوض كل الموضوعات التي تتعلق بشروط العمل وظروفه ولم يلزمهم بطرح موضوعات معينة.

ويتضح لنا من خلال التعريف كذلك ضرورة وجود منظمات نقابية عمالية كطرف في المفاوضة، مما يؤدي إلى استبعاد العمال غير المنتمين لتنظيم نقابي من مجال المفاوضة.

هذا التعريف السابق وإن أوضح عناصر المفاوضة وأهدافها وأطرافها وبعض خصائصها، إلا أنه لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية، كما اغفل عن بيان الطبيعة القانونية للحوارات والمناقشات التي تدور بين الأطراف، هل هي مجرد عملية حوارية، أم أنها تصرفات قانونية تؤطرها مبادئ قانونية.

## الفرع الثاني

### موقف المشرع الفرنسي من المفاوضة الجماعية

تعد فرنسا من أوائل الدول التي اعترفت بمشروعية حق العمال في تكوين النقابات العمالية بعد بريطانيا، وكان ذلك بموجب القانون الصادر بتاريخ 16 مارس 1884 الذي قرر صراحة مبدأ الحرية النقابية، ومن وقتها أصبحت المفاوضة الجماعية احد وسائل العمل النقابي، وهو ما يعني أن الاعتراف بمشروعية حق العمال في تكوين النقابات العمالية، يتضمن بالضرورة تقرير حقهم في ممارسة المفاوضة الجماعية في سبيل تحسين شروط العمل وظروفه<sup>(1)</sup>.

ولم يتوقف المشرع الفرنسي عند تقرير مبدأ الحرية النقابية، ولكنه ادخل عدة تعديلات تشريعية في فترات زمنية، كان من أهمها ما جاء في مقدمة ديباجة دستور الجمهورية الرابعة، الصادرة سنة 1946، حيث قررت الفقرة الثامنة من مقدمته: «أن لكل

1-GUARDELI (L) , op. cit ,P 44.

عامل أن يشارك بواسطة ممثليه، في التحديد الجماعي لشروط العمل»<sup>(1)</sup>. ثم توالى التعديلات التشريعية بعد ذلك حيث صدرت قوانين تجعل المفاوضة الجماعية إلزامية داخل المؤسسة، ويعتبر القانون رقم: 957/82 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1982 أهمها، والذي أُدرجت تعديلاته في المادة 132 من قانون العمل الفرنسي حيث كرس وأسس لمبدأ إلزامية التفاوض السنوي مع النقابة العمالية المعنية فيما يخص الأجور، ساعات العمل، مدة العمل، والعمل بالتوقيت النسبي<sup>(2)</sup>.

ولكن ما يلاحظ على المشرع الفرنسي، أنه رغم الاهتمام المعتبر الذي خصّ به المفاوضة الجماعية من خلال ما سبق الإشارة إليه، إلا أنه لم يعط تعريفاً لها، لكن يرجعنا إلى نصوص قانون العمل الفرنسي نستطيع أن نستخلص بأنه قد اكتفى فقط بتحديد مميزات المفاوضة الجماعية، والتي تتمثل في أنها إلزامية على عاتق أصحاب العمل، وبضرورة التفاوض السنوي مع النقابات العمالية، وبذلك يكون المشرع الفرنسي متطابقاً مع المشرع المصري باشتراطه ضرورة وجود نقابات عمالية تمثيلية كطرف في المفاوضة، مما يؤدي إلى استبعاد العمال غير المنتمين لتنظيم نقابي، كذلك نلاحظ أن المشرع الفرنسي حدد موضوعات المفاوضة الجماعية، بحيث فرض على الأطراف المتفاوضة ضرورة التفاوض في موضوعات محددة.

### الفرع الثالث

#### موقف المشرع الجزائري من المفاوضة الجماعية

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته الكبرى، إلا أنه مع ذلك يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة ما

1 - تنص الفقرة الثامنة من دستور الجمهورية الرابعة الصادر سنة 1946 على:

«Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, a la détermination collective des conditions de travail», RIVERO Jean, SAVATIER jean, droit de travail, puf, paris, 1984, P 322.

2- **BLAN Jauvan Xavier**, la négociation collective d'entreprise, l'expérience des États-Unis, revue droit social, 1990, P 50.

بعد الاستقلال، الأمر الذي جعله يتأخر عن بقية القوانين الأخرى، إلا أن هذا التأخر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى، كما لم يمنعه كذلك من التميز عن هذه القوانين بخصائص ومميزات ذاتية جعلته يقترب من قانون العمل في مختلف الدول الحديثة<sup>(1)</sup>.

إلا أن قانون العمل في الجزائر لم يصل لما وصل إليه من تطور إلا بعد اكتمال بناء هيكل الدولة الجزائرية بعد الاستقلال، ولا شك أن الفراغ القانوني الذي عرفته الجزائر خلال السنوات الأولى للاستقلال، أثر على وجود تشريع ينظم علاقات العمل، وتقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار قانون متعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، هذه القوانين التي بقيت سارية المفعول إلى غاية سنة 1975م<sup>(2)</sup>.

وتعتبر سنة 1990م الفترة التي عرفت صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد، وذلك تطبيقا لأحكام دستور 23 فيفري 1989 الذي ألغى فكرة تسييس القوانين، كذلك ما يميز هذه القوانين أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات، قطاع المؤسسات الاقتصادية من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

ولكن في خضم هذه التحولات الجذرية التي عرفتها منظومة تشريع العمل في الجزائر، نجد أن آلية المفاوضة الجماعية قد عرفت تباينا في إعطائها الأهمية التي تستحقها من خلال قوانين العمل التي عرفتها الجزائر، ففي السنوات الأولى للاستقلال، وبمقتضى القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962م السالف الذكر تم تمديد

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص45.

2- القانون رقم: 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين السارية المفعول إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، ج. ر عدد 2 المؤرخة في 11 جانفي 1963، الملغى بالأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جولية 1973، ج. ر، عدد 62 المؤرخة في 3 أوت 1973.

تطبيق قانون العمل الفرنسي بالجزائر، وفي هذا الإطار كان قد صدر بفرنسا بتاريخ 11 فيفري 1950م القانون المتعلق بالاتفاقيات الجماعية، الذي أنشأ عدة هيئات وأجهزة خاصة بمتابعة تنظيمه وتطبيقه في الجزائر، ومن بينها تأسيس لجنة جزائرية عليا للاتفاقيات الجماعية، المنظمة بمقتضى قانون 27 أبريل 1951م، هذه اللجنة التي عدّلت تشكيلتها فيما بعد بمقتضى قرار 16 أبريل 1957م، وأبرمت في إطار هذه النصوص في الفترة ما بين 1950م إلى 1958م حوالي 21 اتفاقية جماعية للعمل في الجزائر<sup>(1)</sup>.

وتم لاحقا إلغاء القرار الصادر بتاريخ 16 أبريل 1957م المشار إليه أعلاه المتعلق بتشكيل اللجنة الجزائرية العليا للاتفاقيات الجماعية بمقتضى المرسوم رقم 221/64<sup>(2)</sup>، هذا الأخير الذي بقي نصًا تنظيميًا لقانون 11 فيفري 1950م المشار إليه سالفًا والذي بقي معمولاً به إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975م تاريخ دخول الأمر المتعلق بإيقاف العمل بالقوانين الفرنسية حيز التنفيذ<sup>(3)</sup>.

وبالرجوع إلى قانون 11 فيفري 1950م الذي أُدخِل ضمن قانون العمل الفرنسي، نجد أن المادة L136-2 منه حدّدت صلاحيات لجنة الاتفاقيات الجماعية، والتي تتمثل في تقديم الاقتراحات لتطوير المفاوضات الجماعية، تقديم رأيها حول الحد الأدنى للأجور، ودراسة الحصيلة السنوية للمفاوضة الجماعية<sup>(4)</sup>، وهي نفسها الاختصاصات التي كانت تتمتع بها اللجنة الجزائرية العليا للاتفاقيات الجماعية التي تم تأسيسها بمقتضى القانون المؤرخ في 27 أبريل 1951م المشار إليه سالفًا.

ونتيجة لامتداد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل، فإن القانون المطبق في تلك الفترة هو قانون العمل الفرنسي، وعليه فإن آلية التفاوض الجماعي كانت مكرّسة كأداة

1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص12.

2- مرسوم رقم 64-221 مؤرخ في 6 أوت 1964، يتعلق بتشكيل اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، ج. ر عدد 23 المؤرخة في 14 أوت 1964م.

3- بمقتضى الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973، المشار إليه سابقا.

4- JAVILLIER Jean Claude, op. cit , P 778.

لتنظيم علاقات العمل في الجزائر، وبقي هذا الفراغ في مجال تشريع العمل سائدا إلى غاية سنة 1975م<sup>(1)</sup>، وهي سنة الانطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم، حيث صدر في هذه السنة القانون رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>(2)</sup>، هذا الأخير الذي خصص الفصل الثاني من الباب الثاني منه للاتفاقيات الجماعية، وذلك بإعطاء تعريف لها، وتحديد أطرافها، وموضوعاتها، والإجراءات المتبعة بإعدادها وتنفيذها، كما أسس هذا القانون لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية تكون تحت إشراف وزير العمل<sup>(3)</sup>.

لكن رغم أن الأمر رقم 31/75 صدر من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، إلا أن النصوص المرافقة له جاءت لتطبق على القطاعين العام والخاص، مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر، مع العلم انه لم يتضمن أي استثناء صريح لتطبيقه على القطاع العام، وهو ما حدث فعلا، إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات العامة الاقتصادية، وذلك لعدم وجود، القوانين وأحيانا عدم وضوح الموجود منها، أو بهدف إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة، وعمال المؤسسات العامة، لاسيما في مجال الحقوق والالتزامات، وكذلك المحافظة على استقرار العمال في أماكن العمل التابعة للقطاع العام، خاصة وأن هذه الفترة عرفت دخول المركبات

1- باستثناء قانون الوظيفة العمومية رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، وبعض النصوص التطبيقية له، وكذلك القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بالأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971؛ إلا أن هذا القانون لم تكن الغاية منه إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل، بل كان الهدف منه إقامة وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية. أشار إليه: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 47.

2- الصادر بالأمر رقم 75-31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 هـ الموافق 29 أبريل 1975، ج. ر عدد 39 المؤرخة في 4 جمادى الأولى 1395، الموافق 16 مايو 1975.

3- حددت المادة 101 من الأمر 75-31، المشار إليه سابقا، صلاحيات هذه اللجنة والمتمثلة في: الإدلاء بالرأي المسبب لوزير العمل بناء على طلبه حول كل صعوبة تطرأ بمناسبة التفاوض بشأن اتفاقية، ويمكن مشاورتها من طرف وزير العمل في كل مسألة تتعلق بإبرام وتطبيق الاتفاقيات الجماعية وفي غير ذلك من المسائل التي تهم الأجور.

والمصانع الكبرى حيز الاستغلال، والعدد المعترف للعمال الذين تحتاجهم هذه المركبات والمصانع، إلى جانب العامل الأهم والأساسي وهو المحافظة على السلم الاجتماعي في أماكن العمل لما لذلك من تأثير على الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر<sup>(1)</sup>.

وتجدر الإشارة، انه رغم النقلة النوعية في مجال علاقات العمل، التي صاحبت صدور الأمر 31/75، إلا انه اكتفى بتنظيم الاتفاقيات الجماعية دون وضع إطار خاص بالمفاوضات الجماعية كنظام قائم بذاته كتكريس لمبدأ إلزاميتها وتحديد هياكلها وأهدافها ومستوياتها، خاصة وان هذا النص صدر لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص، إلا أنه تجاهل المفاوضة الجماعية ولو بالإشارة إليها، رغم إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل هذا القانون في تلك الفترة، مع عدم اهتمام المشرع الجزائري بآلية المفاوضة الجماعية من خلال ترسيخها بنصوص قانونية خاصة بها.

كما عرفت مرحلة السبعينيات إصدار القانون الأساسي العام للعمال<sup>(2)</sup>، الذي صدر تجسيدا لمبادئ الميثاق الوطني، ودستور سنة 1976م وبذلك جاء هذا النص لتفعيل التوجه الاشتراكي في علاقات العمل، وتوحيد الإطار التنظيمي المطبق على العمال، وانطلاقا من هذا القانون أصبح كل العمال مهما كانت قطاعات انتمائهم يخضعون للقانون الأساسي العام للعمال<sup>(3)</sup>، فأصبحت تخضع له كافة جوانب علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، ويحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية.

إن القانون الأساسي العام للعمال نظرا للطابع السياسي والاجتماعي الذي كانت

1- أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص48.

2- الصادر بمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، ج. ر عدد 32 المؤرخ في 8 أوت 1978، الملغى بالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج. ر عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990.

3- BELLOULA Tayeb, droit du travail, édition dahleb, Alger, 1994, P 77 et suit.

تتسم به أحكامه ومبادئه، إلى جانب اعتباره أداة لتفعيل الأيديولوجية الاشتراكية، ظهر أثناء تطبيق هذا القانون العديد من الصعوبات والتعقيدات واجهتها المؤسسات المستخدمة، والعمال على السواء بسبب صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها هذا القانون.

إلى جانب ذلك فإن هذا القانون، رغم اعتباره القانون الأساسي الذي ينظم كافة جوانب علاقات العمل في تلك الفترة، فإنه فشل لاعتماده على آليات التنظيم الإداري في علاقات العمل، إلى جانب عدم اهتمامه بتنظيم علاقات العمل الجماعية، وعدم تكريسه لمبدأ العلاقات التعاقدية بين المتعاملين الاجتماعيين فيما بينهم، أي العمال وأصحاب العمل<sup>(1)</sup>، إلى جانب عدم تنظيمه لأهم آليات تأطير علاقات العمل، وهي المفاوضة الجماعية، وذلك نظرا كما اشرنا سابقا لاعتماده نظام التسيير الإداري في تنظيم علاقات العمل.

وبذلك يمكن القول أن النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل التي صدرت في فترة السبعينيات لم تهتم بالمفاوضة الجماعية كآلية أساسية قائمة بذاتها في تنظيم علاقات العمل، وذلك رغم اشتغال القوانين المتعلقة بعلاقات العمل في القطاع الخاص على أحكام تتعلق بالاتفاقيات الجماعية<sup>(2)</sup>، هذه الأخيرة التي اعتبرت مصدراً لتنظيم علاقات العمل سواء في القطاع الخاص، وكذلك في القطاع العام الذي لجأ للأحكام المنظمة للقطاع الخاص في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام بعض الاتفاقيات الجماعية، ولكن رغم هذه النقلة النوعية إلا أن المشرع لم يحدد في هذه القوانين الأحكام المتعلقة بالمفاوضة الجماعية كآلية قائمة بذاتها بإعطاء تعريف لها، وتحديد أطرافها وموضوعاتها، ولعلّ أهم أسباب عدم احتلال المفاوضة الجماعية لمكانتها في تنظيم علاقات العمل، هو عدم وجود قانون ينظم ممارسة الحق النقابي<sup>(3)</sup>، وكذا عدم الاعتراف

1- أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص48.

2- أمر رقم 31-75، المشار إليه سابقا.

3- ممارسة الحق النقابي كان محتكرا من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهو تنظيم كان تابع للدولة يمارس النشاط النقابي في إطار ضيق نتيجة عدم وجود تعددية نقابية في تلك الفترة في الجزائر.

بحق الإضراب للعمال<sup>(1)</sup>، حيث باجتماعهما يكون للنقابة السلطة الكافية للتفاوض مع صاحب العمل، وبدونهما لا وجود لتفاوض جماعي مؤثر في تنظيم وتأطير علاقات العمل الفردية منها والجماعية.

في فترة الثمانينات، وبمناسبة انعقاد الندوة الوطنية للتنمية في أواخر سنة 1986م، والتي تعتبر النواة الأولى لانطلاقة التوجه الليبرالي في تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، طرحت هذه الندوة صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، حيث عكفت هذه الندوة على إيجاد البدائل لوضع نظام بديل أكثر مرونة وديناميكية وملاءمة مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، ليس فقط فيما بين المؤسسات، ولكن أيضا بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات وممثلي العمال، هذا الطرح الجديد الذي كان موضوع عدة توصيات صدرت عن هذه الندوة، والتي كرسّت مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين<sup>(2)</sup>، وعلى اثر هذه التوصيات صدر القانون المنظم لعلاقات العمل لسنة 1990م<sup>(3)</sup> الذي اعتمد على مبدأ العلاقات التعاقدية للعمل سواء في جانبها الفردي أو الجماعي، والذي خصص الباب السادس منه تحت عنوان "التفاوض الجماعي" لتحديد أحكام الاتفاقيات الجماعية<sup>(4)</sup>، ومضمونها<sup>(5)</sup>، وأنواعها<sup>(6)</sup>، وإجراءات إبرامها<sup>(7)</sup>.

كما عرفت هذه الفترة صدور القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي، الذي صدر

1- حق الإضراب كان معترف به فقط للعمال في القطاع الخاص دون القطاع العام، من خلال الأمر رقم: 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المنظم لعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج. ر. عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971. وكذلك في الأمر رقم 75-31 المشار إليه سابقا.

2 - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم العمل في التشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص17.

3- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المشار إليه سابقا.

4- المواد من 114 إلى 119 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر.

5- المادة 120 من القانون السالف الذكر.

6- المواد من 121 إلى 122 من القانون السالف الذكر.

7- المواد من 123 إلى 125 من القانون السالف الذكر.

تجسيدا للمبادئ التي تضمنها دستور 23 فبراير 1989م، خاصة مادته 53 التي اعتبرت الحق النقابي من ضمن الحقوق والحريات الأساسية، حيث تم من خلال القانون 90-14 الاعتراف بتأسيس النقابات<sup>(1)</sup>، وحق الانضمام إليها، إلى جانب الاعتراف بالتعددية النقابية في القطاع العام والخاص على السواء دون تمييز في الأهداف والحقوق<sup>(2)</sup>، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد عمل على تكيف هذا القانون مع المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962م<sup>(3)</sup>، ومن خلال هذا القانون أصبح بإمكان النقابات التفاوض مع الهيئات المستخدمة صاحبة العمل لإبرام اتفاقيات جماعية<sup>(4)</sup>.

ولكن رغم المكاسب التي تحققت للعمال من خلال القانون رقم 90-14 في مجال حرية الحق النقابي، إلا أن هذا القانون لم يوفر للمفاوضة الجماعية الإطار القانوني الخاص بها باعتبارها احد آليات العمل النقابي، تستقل من خلاله عن أحكام الاتفاقية الجماعية التي تُعتبر التنظيمات النقابية طرفا في إبرامها، إلى جانب صاحب العمل أو من يمثله. وبذلك يكون القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي قد ساير توجه القانون رقم 90-11 حول هذه المسألة، من خلال عدم تنظيم المفاوضة الجماعية بأحكام خاصة

1- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990م، المعدل والمتمم، المتضمن ممارسة الحق النقابي، ج. ر عدد 23، مؤرخة في 06 جوان 1990.

2- المشرع الجزائري قبل صدور قانون 90-14 كان يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية يمتثل دورها في تأطير العمال وتجنيدهم وتوعيتهم سياسيا، باعتبار أن النقابة في الجزائر في تلك الفترة لم تكن وسيلة للنضال العمالي بل كانت جزء من السلطة في نطاق الدولة الاشتراكية.

3- صادقت الجزائر على الاتفاقية من خلال وثيقة قبول عضويتها في منظمة العمل الدولية بتاريخ 19 أكتوبر 1962، وتمت الإشارة إلى هذه الوثيقة في ديباجة الأمر رقم 66-122 المؤرخ في 27 ماي 1966، المتضمن المصادقة على تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ج. ر عدد 43، مؤرخة 31 ماي 1966.

انظر كذلك قائمة المعاهدات الدولية للعمل المصادق عليها من طرف الجزائر، المنشورة على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:10290](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:10290).

4- المادة 38 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا.

متميزة عن الأحكام المنظمة للاتفاقية الجماعية.

## المطلب الثاني

### الاهتمام الدولي والعربي بالمفاوضة الجماعية

حظيت المفاوضة الجماعية باهتمام في مستويات العمل الدولية والعربية، ويرجع هذا الاهتمام إلى دورها في استقرار علاقات العمل داخل الدول، وأثار ذلك على المجتمع، وأدت خصوصية المفاوضة الجماعية وأهميتها في تنظيم علاقات العمل بمنظمة العمل الدولية إلى الاهتمام بها من خلال اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.

وفي نفس الاتجاه سارت منظمة العمل العربية، فاهتمت بالمفاوضة الجماعية رغبة منها في الارتقاء بمستويات العمل العربية، والوصول بها إلى ما هو مقرر في مستويات العمل الدولية، وذلك رغم تأخرها في التكفل بتنظيم المفاوضة الجماعية، هذا التأخر يرجع إلى عدة عوامل ومعطيات تتعلق بنشأة هذه المنظمة، إلى جانب معطيات أخرى تتعلق بخصوصيات كل دولة عضو في المنظمة، ورغم ذلك أصدرت هذه المنظمة اتفاقية تتعلق بالمفاوضة الجماعية.

## الفرع الأول

### اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية

تسعى منظمة العمل الدولية إلى الارتقاء بمستوى معيشة الطبقة العاملة، وتنمية العمال اجتماعياً، وتسعى إلى تحقيق ذلك من خلال تعميق وتشجيع وتنمية مبادئ الحوار بين أطراف علاقات العمل، فمنظمة العمل الدولية تعد المنبر الدولي الأول للتفاهم، ويعكس هيكلها الثلاثي<sup>(1)</sup> الاقتناع بأن أفضل الحلول تأتي من خلال الحوار الثلاثي بأشكاله ومستوياته المتعددة، ابتداء من المشاورات الثلاثية، وصولاً للمفاوضة

1- الدولة العضو بمنظمة العمل الدولية تكون ممثلة داخل هذه المنظمة: بمندوب عن الحكومة، وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل.

الجماعية<sup>(1)</sup>، الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بالمفاوضة الجماعية باعتبارها الآلية الكفيلة بتحقيق أهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية.

ورغم الأهمية البالغة للمفاوضة الجماعية، إلا أن دستور المنظمة الدولية لم يورد أحكاماً بشأن المفاوضة الجماعية خلال الفترة الممتدة من نشأتها سنة 1919م حتى توقف نشاطها سنة 1939م بسبب قيام الحرب العالمية الثانية، هذه الفترة التي ارتكز فيها نشاط المنظمة حول محور حماية العمال من خلال إقرار معايير ذات صلة بشروط وظروف العمل أساساً، لذا لم تقر المنظمة خلال هذه الفترة أي معايير تذكر بشأن المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>، ومن اهتمامات المنظمة كذلك في هذه الفترة، محور الحرية النقابية الذي يعتبر الدعامة الأساسية التي تقوم عليها العلاقات الجماعية بصفة عامة والمفاوضة الجماعية بصفة خاصة، حيث أن هناك تلازم وثيق الصلة بين المفاوضة الجماعية وكفالة الحرية النقابية، فلا يُتَصَوَّر أن تُمارس النقابات العمالية المفاوضة دون تمتعها بالحرية النقابية، خاصة إذا تعلق الأمر بالتفاوض حول الأجور في ظل اقتصاديات السوق الحرة، فوجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقة العمل يعني فرص أكبر في نجاح العملية التفاوضية<sup>(3)</sup>.

وجاءت النقلة النوعية في نشاط المنظمة بشأن الحق في التنظيم بإقرار مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والعشرين المنعقدة سنة 1944م إعلاناً عُرفَ باسم إعلان فيلاديلفيا، تحت عنوان: « الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية»، أعتبر ملحقا بدستورها، وجاء هذا الإعلان تأكيداً للأهداف التي تسعى إليها منظمة العمل الدولية، ومن بين هذه المبادئ الاعتراف بحق التفاوض الجماعي، والتعاون

1 - LYON-CAEN Gérard, négociation et convention collective au niveau européen, Revue trimestrielle de droit européen, 1973, P83.

2- يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، سنة 2006، ص 207 و 208.

3 - أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة سنة 2002، ص 5 وما يليها.

بين العمال وأصحاب العمل من أجل التحسين المستمر لتنظيم العلاقات الإنتاجية، ومساهمة في إقرار وتطبيق السياسة الاجتماعية والاقتصادية<sup>(1)</sup>.

ويمثل إعلان فيلادلفيا بداية الاهتمام بالمفاوضة الجماعية، حيث تم الاعتراف بالحق في التفاوض بين العمال وأصحاب العمل، غير انه لم يتناول تفاصيل هذا الحق من حيث أطرافه، وموضوعاته، ومستوياته، والإجراءات التي تنظم استخدامه، والحماية اللازمة له ودور الدولة في حق التفاوض الجماعي.

وهذا طبيعي، أي عدم تناول التفاصيل، لأن الأمر مازال في بدايته، والاعتراف بها يمثل المرحلة الهامة، فالمفاوضة الجماعية في حاجة إلى الاعتراف بها أولاً وخصوصاً إذا كانت غير منتشرة، وغير معروفة في اغلب الدول، ولا شك أن ذلك يمثل مرحلة هامة في اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية، وانطلاقاً مما تقدم، شرعت المنظمة بعد الحرب العالمية الثانية بتكثيف نشاطها بالاهتمام بهذه الآلية، فأصدرت مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية، والتي حرصت فيها على التأكيد على حق التفاوض الجماعي<sup>(2)</sup>.

#### أولاً: الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949م

تم إقرار هذه الاتفاقية في الدورة الثانية والثلاثين، والمنعقدة في 08 جوان 1949م، تحت عنوان اتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهي تتناول حق التنظيم بالإضافة إلى المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>.

ولا شك في أن عدم وجود تنظيمات نقابية يمثل أحد معوقات المفاوضة الجماعية،

1 - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة، سنة 1996، ص 9.

2 - يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، مرجع سابق، ص 209.

3 - مرشد الثقافة العمالية، المفاوضة الجماعية، دار المستقبل العربي، القاهرة، سنة 1989م، ص 97.

حيث أن وجودها يضيف على المفاوضة مزيدا من الفعالية، لذلك تناولت المادة الأولى من هذه الاتفاقية وسائل الحماية اللازمة للعمال لممارسة حقهم في الإنشاء والانضمام إلى هيئات نقابية، وتناولت المادة الثانية استقلالية تكوين النقابات وإدارتها دون تدخل من جانب منظمات أصحاب العمل، وتعرضت المادة الرابعة منها لخاصية المفاوضة الجماعية الاختيارية، وتناولت المادة الخامسة والسادسة مجال المفاوضة الجماعية ودور التشريع الوطني في تحديد هذا المجال<sup>(1)</sup>.

إلا أن هذه الاتفاقية لم تتناول كل ما يتعلق بالمفاوضة الجماعية، وإنما تناولت فقط هدفها، والإجراءات التي تتخذ لتشجيعها، ومجالها ودور المشرع الوطني في تحديد هذا المجال، كما تناولت حق طرفي علاقة العمل في تكوين منظمات نقابية تمثيلية، وكل هذه الموضوعات على جانب كبير من الأهمية بالنسبة للمفاوضة الجماعية، غير أن هذه الاتفاقية رغم ما تناولته في موادها من موضوعات، إلا أنها لم تتناول موضوعات على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للمفاوضة الجماعية، إذ لم تعط تعريفا لها، ولا للموضوعات التي تطرح للتفاوض، وكذلك لمستوياتها، ودور الدولة في المفاوضة الجماعية.

### ثانيا: الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981م

تم اعتماد هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف عاصمة سويسرا بتاريخ 03 جوان 1981م، تحت عنوان اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية، وهي تمثل أعلى مراحل الاهتمام بالمفاوضة الجماعية من جانب منظمة العمل الدولية، وقد تناولت عدة مواضيع تتعلق بالمفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>، فالمادة الأولى من الاتفاقية حددت مجال تطبيق المفاوضة الجماعية وكيفية تحديده، فقد أوضحت الفقرة الأولى أن هذه الاتفاقية تطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي دون قصر هذا التطبيق على فرع دون آخر،

1- صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بتاريخ 19 أكتوبر 1962. المصدر: الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:10290](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:10290).

2 - الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية الدولية.

مما يعني أن المفاوضة الجماعية لا تقتصر على نشاط اقتصادي واحد، وإنما تشمل كافة الأنشطة الاقتصادية، فهي تستخدم في النشاط الصناعي وكذلك الزراعي وأيضا التجاري<sup>(1)</sup>.

كما تناولت الفقرة الثانية من نفس المادة، مدى تطبيق المفاوضة الجماعية على العسكريين والشرطة، وأحالت للمشرع الوطني تحديد ذلك حسب ما تقتضيه ظروف الدولة، فإذا كانت تسمح بذلك امتد مجال المفاوضة الجماعية إلى هؤلاء، وإن كانت لا تسمح بذلك فيتم استبعادهم من مجال المفاوضة الجماعية، وعلى هذا الأساس، فإن المادة الأولى من الاتفاقية تكون قد حددت مجال المفاوضة الجماعية بأنه يمتد إلى كل الأنشطة الاقتصادية المختلفة بصفة عامة، وتركت للمشرع الوطني سلطة تضيق هذا المجال حسب ما تقضي به ظروف الدولة، الأمر الذي يترتب عليه اختلاف هذا المجال من دولة إلى أخرى.

أما المادة الثانية من الاتفاقية، فقد تطرقت إلى تعريف المفاوضة الجماعية، فاعتبرت أنه «في مفهوم الاتفاقية يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمل أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

1. تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.
2. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.
3. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال»<sup>(2)</sup>.

وعليه فإن المادة الثانية المشار إليها أعلاه، تناولت تعريف المفاوضة الجماعية، وتحديد أطرافها، وكذلك هدفها وموضوعها، حيث حددت أطراف المفاوضة وهم، منظمة عمال أو أكثر من جهة، وأصحاب العمل أو صاحب عمل، أو أكثر من منظمات

1 - CAMERLYNCK (G. H) et LYON CAEN Gérard, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1972, p 33.

2 - مرشد الثقافة العمالية، المفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 113.

أصحاب العمل من جهة أخرى، وان هدفها هو تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقته<sup>(1)</sup>، وعلى الرغم من أن هذا النص قد اشتمل على أغلب عناصر المفاوضة الجماعية، من حيث بيان أطرافها، ومجالاتها، إلا انه يبقى محل نظر لأنه يتسم بالقصور وعدم الملائمة<sup>(2)</sup>، ذلك أن المادة الثالثة من الاتفاقية تشير إلى انه يجوز أن تحدد القوانين والممارسات الوطنية مدى شمول تعبير المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>، في حين أن المفاوضة الجماعية لا تشمل العمال الذين لا ينتمون إلى تنظيم نقابي، وتناولت المادة الثالثة السالفة الذكر في فقرتها الأولى، حالة وجود ممثلين نقابيين للعمال داخل الهيئة المستخدمة، يتم اختبارهم من طرف العمال بحرية واعتراف القوانين الوطنية، وسلطة القوانين الداخلية في شمول تعبير المفاوضة الجماعية على المفاوضات التي تجرى مع هؤلاء الممثلين، أو استبعاد مثل هذه الممارسات من المفاوضة الجماعية، أما الفقرة الثانية من هذه المادة، فقد تناولت إحدى ضمانات المفاوضة الجماعية وهي عدم استخدام هؤلاء الممثلين للعمال لإضعاف المنظمات النقابية الشرعية. ولا شك أن هذه الضمانات موجهة إلى أصحاب العمل حتى لا يتخلصوا من اتفاقات العمل الجماعية بتشكيل هيئات ممثلة للعمال داخل الهيئة المستخدمة تكون موالية لها.

### ثالثاً: التوصية رقم 163 لسنة 1981

أصدر مؤتمر العمل الدولي هذه التوصية سنة 1981، وفي نفس الدورة التي اصدر فيها الاتفاقية السابقة، رقم 154 لسنة 1981، وهي توصية تتعلق بتشجيع

1-CAMERLYNCK (G. H) et LYON CAEN Gérard, Droit du travail, op, cit. p 34.

2 - عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2000م، ص16.

3 - نصت المادة الثالثة من اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981م بشأن المفاوضة الجماعية على أنه:

1. يجوز، في حالة اعتراف القانون الوطني أو الممارسات الوطنية بوجود ممثلين للعمال وفقاً لتعريفهم في الفقرة (ب) من المادة 3 من اتفاقية ممثلي العمال، 1981، أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدى شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضاً، في مفهوم هذه الاتفاقية، للمفاوضات مع هؤلاء الممثلين.
2. تتخذ عند الاقتضاء، في حالة شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضاً للمفاوضة مع ممثلي العمال المشار إليهم في تلك الفقرة، وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، تدابير ملائمة تضمن عدم استخدام هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>، وقد تناولت هذه التوصية طرق تطبيق الأحكام التي تتضمنها على المستوى الوطني، وكذلك الإجراءات التي تساعد على تشجيع المفاوضة الجماعية وأطرافها ومستوياتها، والتدريب الفني للمفاوضين وحرية الأطراف في اختيار ممثليهم. فتناولت المادة الأولى<sup>(2)</sup> من التوصية طرق تطبيق الأحكام التي تتضمنها التوصية، وذلك عن طريق القوانين، واللوائح الوطنية، أو اتفاقات العمل الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو أي طريقة أخرى تتفق والممارسات لكل دولة.

كما تناولت المادة الثانية تكوين المنظمات النقابية الممثلة للعمال، وكذلك أصحاب العمل، والضمانات التي يجب أن تتوفر لمثل هذه المنظمات من حيث كونها منظمات شرعية وحررة ومستقلة والانضمام إليها يكون اختياريا.

وتناولت المواد الأخرى من التوصية محاور تتعلق بالاعتراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>، وكذلك تدابير تتعلق بمستويات المفاوضة الجماعية، إلى جانب مسألة التفويض الذي تمنحه الأطراف المعنية بالتفاوض إلى من يمثلهم في العملية التفاوضية، وحالة وجود تحفظ ينص على التشاور مع منظماتهم بالنسبة لبعض الأحكام، على أن لا تصل هذه التحفظات إلى الحد الذي يجعل التفويض شكليا حتى لا يكون عائقا أمام نجاح المفاوضة<sup>(4)</sup>.

كما حددت التوصية كذلك الالتزام بتقديم المعلومات للأطراف المتفاوضة وكذلك الطرف الذي يقع عليه تنفيذ هذا الالتزام، وهم أصحاب العمل، وتأمين المعلومات التي تعد تنفيذا لهذا الالتزام، ودور السلطات العامة في هذا المجال، ومواصفات المعلومات المطلوبة، وأهميتها بالنسبة للمفاوضة الجماعية<sup>(5)</sup>. ومن خلال دراسة أحكام هذه التوصية،

1- مرشد الثقافة العمالية، المفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 131 و132.

2- تنص المادة الأولى من التوصية "يجوز تطبيق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو بأية طريق أخرى تتفق والممارسة الوطنية".

3- المادة الثالثة من التوصية.

4- المادة الرابعة، الخامسة والسادسة من التوصية.

5- المادة السابعة من التوصية.

نجد أنها تضمنت بعض الأحكام التي احتوتها الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981م والخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية، وذلك تأكيداً على أهمية هذه الأحكام، إضافة إلى أنها تناولت أحكاماً جديدة مثل مستويات المفاوضة الجماعية، والإجراءات التي يجب اتخاذها لتشجيع المفاوضة الجماعية، والتدريب اللازم لها، إلى جانب تحديد مضمون هذا التدريب والإشراف عليه على أن لا يستغل التدريب الذي توفره السلطة العامة في التأثير على حرية المنظمات النقابية في اختيار ممثليها، والالتزام بتقديم المعلومات، ودور أصحاب العمل في هذا الشأن، وكذلك دور السلطات العامة وتأمين المعلومات التي تعلن تنفيذها لهذا الالتزام.

وبهذا تكون هذه التوصية قد أضافت جديداً في مجال اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية، غير أن هذه التوصية تتفق مع اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981م في عدم احتوائها على بعض الضمانات الهامة واللازمة، والضرورية لنجاح المفاوضة الجماعية مثل ضرورة التفاوض بحسن نية حتى لا يكون التفاوض مجرد تضييع للوقت<sup>(1)</sup>، وكذلك حظر اتخاذ أي إجراء من جانب صاحب العمل بشأن الموضوعات المطروحة للتفاوض إلا إذا كانت هناك حالة ضرورة تستوجب ذلك، وان يكون هذا الإجراء متناسباً مع حالة الضرورة ومؤقتاً بهذه الحالة فقط، وكذلك حظر استخدام وسائل الضغط أثناء المفاوضة.

والجدير بالذكر أن حق المفاوضة الجماعية بمجرد صدوره في إعلان «المبادئ والحقوق الأساسية في العمل» لمنظمة العمل الدولية ومتابعة المصادقة عليه بتاريخ 19 جوان 1998م<sup>(2)</sup>، أصبح ملزماً للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بحكم انتمائهم إليها، بغض النظر كونهم صادقوا أو لم يصادقوا على الاتفاقيات ذات الصلة

1 - محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976، ص34.

2 - مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الدولي، الدورة 2008/97.

بالمفاوضة<sup>(1)</sup>، كذلك فإن منظمة العمل الدولية اعتبرت أن الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية من الاتفاقيات الأساسية التي تلتزم بها الدول الأعضاء بصرف النظر عن تصديقها على الاتفاقية من عدمه<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني

### اهتمام منظمة العمل العربية بالمفاوضة الجماعية

بدأ الاهتمام العربي بالمفاوضة الجماعية في أواخر سبعينيات القرن العشرين، ويرجع ذلك إلى أن اغلب الدول العربية لم تبدأ بها الصناعة إلا من وقت قريب، إلى جانب أن أغلبها كان خاضعا للاستعمار، ومن ناحية أخرى فإن منظمة العمل العربية أنشئت سنة 1965م وذلك بعد إنشاء جامعة الدول العربية سنة 1945م، وهي إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية، وتم إنشاؤها بموجب المادة 15 من الميثاق العربي للعمل، والذي أقره مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم 2102 الصادر في دورته الثالثة والأربعين في 21 مارس 1965م وهي تهتم بقضايا العمل والعمال في الوطن العربي<sup>(3)</sup>.

وتمثل المفاوضة الجماعية المحور المتميز في اهتمام منظمة العمل العربية في كافة

1- تنص المادة الثانية من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته: «يعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صادقت على الاتفاقيات موضوع البحث ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقا لما ينص عليه الدستور وهي: (أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية». ملحق التقرير العالمي لمؤتمر العمل الدولي، الدورة 2008/97، جنيف، ص75.

2 - أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المقارن، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976م.

3 - عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، قانون العمل، المجلد الأول، النظرية العامة في قانون العمل، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، 1991م، ص351.

صادقت الجزائر على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة المعمل العربية بمقتضى الأمر رقم 69-84، مؤرخ في 21 أكتوبر 1969، ج. ر. عدد 97، مؤرخة في 18 نوفمبر 1969.

المعايير التي صدرت عنها، فتأمين حياة مستقرة وعادلة في علاقات العمل لا بد أن ينبني على تنشيط الحوار بين أطراف علاقات العمل، وتدعيم وإنماء الحريات والحقوق النقابية التي تعتبر المرتكز الأساسي للمفاوضة الجماعية، لذلك فقد أكد المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة سنة 1966م، وهو بصدد إقرار اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، على أهمية الحوار والتشاور بين أطراف العمل، فنصت المادة الخامسة والثمانون من هذه الاتفاقية على أن: « يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه». كما أكدت اتفاقية العمل العربية رقم 8 لسنة 1977م بشأن الحريات والحقوق النقابية في المادة الحادية عشر منها ذات الاتجاه، حيث نصت على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وأثارها<sup>(1)</sup>.

وفي سنة 1979م أقرّ مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة، والمنعقدة في مدينة الخرطوم بالسودان الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية، وقد ورد في ديباجة هذه الاتفاقية أنه «إيماناً من المؤتمر بان المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعّالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتنقي إرادة طرفي العمل لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا التي تتقرر للعمال بما يحقق السّلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، فإن المؤتمر يقرر الموافقة على هذه الاتفاقية والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979م بشأن المفاوضة الجماعية»<sup>(2)</sup>.

تحتوي هذه الاتفاقية على 23 مادة مقسمة إلى ثلاثة أبواب؛ اشتمل الباب الأول الخاص بتنظيم المفاوضة الجماعية على المواد من 1 إلى 11، تناولت المادة الأولى

1- يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، 1996م، ص96.

2- الجزائر لم تصادق على هاتين الاتفاقيتين العربيتين: رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، ورقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

مجال المفاوضة الجماعية، حيث أوضحت أن المفاوضة الجماعية حق لكل منظمات العمال وأيضاً منظمات أصحاب الأعمال، وفي كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أي جهة كانت<sup>(1)</sup>.

حاولت المادة الأولى من الاتفاقية إعطاء تعريف محدد للمفاوضة الجماعية، إلا أنها لم توفق في ذلك، على الرغم من أن النص يقر بمشروعية المفاوضة الجماعية، لكل من العمال ومنظماتهم وأصحاب العمل ومنظماتهم، وأن المفاوضة تجرى بين أطراف في كافة القطاعات الاقتصادية<sup>(2)</sup>.

وإذا كانت المادة الأولى من الاتفاقية، هي تعريف للمفاوضة الجماعية، فإن ذلك لا يزيد المفاوضة الجماعية إلا غموضاً، فجعل من المفاوضة حق للأطراف دون أن يضع ضابطاً لهذا الحق، حيث أخلط التعريف بين الحق في التفاوض وبين وسيلة مباشرة هذا الحق، كذلك أغفل التعريف السابق أغلب عناصر المفاوضة الجماعية، فهو وإن أشار إلى أطرافها ومجالاتها إلا أنه أغفل بيان دور الدولة في المفاوضة الجماعية، وخصائصها ومستوياتها، فضلاً عن بيان طبيعتها القانونية والهدف منها، إلى جانب أن التعريف السابق جعل من المفاوضة الجماعية تقتصر - في الجانب العمالي - على العمال المنتمين إلى تنظيم نقابي فقط دون غيرهم من العمال، وهو أمر يضيق من نطاق المفاوضة الجماعية، حيث يستبعد بذلك العمال غير المنتمين إلى تنظيم نقابي من مجال المفاوضة الجماعية.

وتناولت المادة الثانية من الاتفاقية الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>، حيث

1- تنص المادة الأولى من الاتفاقيات العربية رقم 11 لسنة 1979م « المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت».

2- عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، الدار النهضة العربية، القاهرة 2000، ص18.

3- تنص المادة الثانية من الاتفاقية « ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية».

أناطت بالمشرع الوطني تنظيم هذا الإطار من حيث وجود أجهزة دائمة للمفاوضة الجماعية والإجراءات التي يجب أتباعها عند ممارسة المفاوضة الجماعية، على أن لا تمس هذه الإجراءات بحرية المفاوضة الجماعية، وعلى هذا الأساس فإن منظمة العمل العربية أولت اهتماما للإطار القانوني المنظم للمفاوضة الجماعية، من حيث الشروط التي يجب توافرها في الأطراف التي تشترك في المفاوضة، وموضوعها، ومستوياتها، وإجراءاتها.

أما المادة الرابعة من الاتفاقية فنصت على الالتزام بتقديم المعلومات التي تحتاج إليها المفاوضة، والتي تساعد على نجاحها وأناطت بأصحاب العمل أو منظماتهم تنفيذ هذا الالتزام، وحددت من له حق طلب تنفيذ هذا الالتزام، وهم العمال<sup>(1)</sup>، وهذا أمر طبيعي، لأن صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل هو الطرف الذي يملك هذه المعلومات، ويشترط في هذه المعلومات أن تكون ذات صلة بمحاور المفاوضة لتمكين ممثلي العمال من استغلالها أثناء التفاوض، إلا أن هذه المادة لم تعالج حالة عدم تنفيذ صاحب العمل لهذا الالتزام<sup>(2)</sup>.

وتناولت المادة الثامنة من الاتفاقية البدائل المختلفة التي يمكن استخدامها في حالة فشل المفاوضة الجماعية، والمتمثلة في التوفيق والتحكيم، ويكون اللجوء إليها اختياريا، وبالموافقة لطرفي علاقة العمل على أن يتولى المشرع الوطني تنظيم شكل الأجهزة وإجراءاتها<sup>(3)</sup>. كما تناولت المادة الحادية عشر<sup>(4)</sup> من الاتفاقية ضرورة تحديد مدة زمنية

1- تنص المادة الرابعة من الاتفاقية: «على أصحاب الأعمال أو منظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها، والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية».

2- عالج المشرع الفرنسي هذه المسألة، بحيث اعتبر عدم تقديم المعلومات إعاقة للمفاوضة، وحدد لذلك عقوبة جزائية بالإضافة إلى المسؤولية المدنية، غير أنه قصر هذا الالتزام على المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة فقط.

3- تنص المادة 8 من الاتفاقية « لكل دولة من الدول الأعضاء أن تنشئ أجهزة للتوفيق والتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين، تسوية ما قد ينشا من خلاف بسبب فشل المفاوضة الجماعية وينظم تشريع كل دولة شكل هذا الإجراء».

4- تنص المادة الحادية عشر من الاتفاقية « يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاه منه، كما ينظم أيضا حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض».

للدخول في المفاوضات، والانتهاء منها، وأناط بالمشرع الوطني تحديد هذه المدة وكذلك تنظيم حق الإضراب، والإغلاق أثناء المفاوضة.

ومما لا شك فيه أن تحديد مدة زمنية للانتهاء من المفاوضة الجماعية أمر على قدر كبير من الأهمية، وذلك حتى لا يستغل طرفا علاقة العمل عدم تحديد هذه المدة في إضرار الطرف الآخر، لذلك من الضروري أن يكون هناك تحديد للمدة التي يجب أن تستغرقها المفاوضة، وإن كان الأمر يتطلب اختلاف هذه المدة حسب وظيفة المفاوضة والمستوى التي تجري عليه والموضوعات المطروحة للتفاوض.

وما يمكن الإشارة إليه أن اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، وكذلك التوصيات لم تتعرض لتحديد مدة زمنية يجب إنهاء المفاوضة خلالها وذلك لان هذا الموضوع يثير صعوبات كثيرة، كما انه من الصعوبة بمكان تحديد قاعدة عامة في هذا الشأن، ولذلك فإن نص المادة الحادية عشر على تحديد مدة زمنية للمفاوضة الجماعية يعد أمرا مهما يحسب لمنظمة العمل العربية.

### المطلب الثالث

#### تعريف الفقه للمفاوضة الجماعية

لم يقتصر الاهتمام بالمفاوضة الجماعية على التشريع، وعلى مستويات العمل الدولية والعربية فقط، بل تجاوزه إلى الفقه، خاصة بعد الأهمية المتنامية التي عرفت لها علاقات العمل بفضل الوعي الذي وصل إليه العمال، وبروز العمل النقابي كأهم آلية للدفاع عن مصالح العمال، وأدى التطور الذي عرفه قانون العمل إلى اهتمام الفقه بتكفله بتوضيح وتحديد مبادئه، إلى جانب إعطاء مفاهيم لبعض مضامين قانون العمل، ومنها المفاوضة الجماعية.

ونظرا لأهمية المفاوضة الجماعية فإن الفقه أسهب في دراستها من حيث نشأتها وتطورها وتحديد موضوعاتها، وبيان أطرافها والتزاماتهم، والغاية من المفاوضة الجماعية، وسوف نركز في هذا المطلب على تعريفات الفقه للمفاوضة الجماعية نظرا لما لمسناه من

عدم اهتمام التشريع كما رأينا من الخوض في إعطاء تعريف واضح للمفاوضة الجماعية هذا من جهة، وكذلك القصور الذي اكتتف منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية في وضع تعريف جامع مانع للمفاوضة الجماعية، باعتبارهما قمة مستويات العمل الدولية والعربية.

وقد حاول الفقه تعريف المفاوضة الجماعية، لكنه اختلف في إعطاء تعريف موحد لها، ومرد هذا الاختلاف إلى تعدد وجهة نظر كل طرف، لذلك نجد أن الفقه اقترح تعاريف عديدة للمفاوضة الجماعية.

فعرف جانبا من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها «المناقشات التي يجريها أو يقوم بها ممثلو العمال مع صاحب العمل شخصيا أو مع منظمات أصحاب الأعمال أو ممثليهم، من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل التي قد تحدث بينهما في مجال العمل، أو من أجل إبرام اتفاق جماعي بينهما، لتحديد الشروط والظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعيا، لممارسة النشاط الاقتصادي لمصلحة رب العمل أو لمصلحة من يقومون مقامه قانونيا»<sup>(1)</sup>. يوضح هذا التعريف أطراف المفاوضة الجماعية ويورد صورها والأشكال التي تتخذها، ويبرز أن هدفها هو حل منازعات العمل الجماعية، أو إبرام اتفاق جماعي، مع تأكيده على خاصيتها الجماعية. إلا أن هذا التعريف لم يتناول كل وظائف المفاوضة الجماعية، ولم يذكر كل الأشكال التي يمكن أن تتخذها المفاوضة الجماعية، كذلك لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية، ولم يبرز خصائصها، وكذلك الإطار القانوني لها، مع عدم الإشارة إلى مستوياتها.

ويعرفها اتجاه آخر بأنها « المساومة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم بقصد الوصول إلى حل قائم بينهم يتعلق بشروط العمل»<sup>(2)</sup>. يبين هذا التعريف

1- الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، بدون تاريخ، بدون ناشر، ص41، 42.

TEYSSIÉ Bernard, droit du travail, Relations collectives de travail, deuxième édition, litec, paris, 1993, P 328, 329.

2 - إبراهيم دسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الولي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة الثامن عشر العدد الثالث، سبتمبر 1994، ص98.

أطراف المفاوضة الجماعية سواء صاحب العمل أو من يمثله، وكذلك العمال أو من يمثلهم، إلى جانب توضيحه لهدف المفاوضة الجماعية وهو إنهاء نزاع جماعي قائم بينهما يتعلق بتنظيم العمل. إلا أنه لم يؤدي الغرض المطلوب، لأنه لم يوضح وظائف المفاوضة الجماعية، ولم يحدد الأشكال التي تتخذها، كذلك لم يتصدى إلى مستويات المفاوضة الجماعية، كما انه يشترط وجود نزاع بين طرفي علاقة العمل حتى يتم استخدام المفاوضة الجماعية.

كما ذهب اتجاه آخر من الفقه إلى تعريفها بأنها « تلك المفاوضة الجماعية التي تجمع بين أصحاب عمل أو مجموعة أصحاب عمل ونقابات تمثيلية لجماعة العمال والمتعلقة بشروط التشغيل والعمل والضمانات الاجتماعية»<sup>(1)</sup>. ويبرز هذا التعريف بوضوح الأطراف المفاوضة الجماعية، وهم أصحاب العمل أو مجموعة أصحاب العمل من جهة، ونقابات تمثيلية للعمال من جهة أخرى، وكذلك الهدف الأساسي للمفاوضة الجماعية، وأوضح كذلك الصفة الجماعية للمفاوضة.

غير أن هذا التعريف لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية، وهل هي حق أم وسيلة؟ كذلك لم يتم تبيان بقية خصائص المفاوضة الجماعية، ولم يتطرق إلى الأشكال المختلفة للمفاوضة الجماعية مثل الحوارات والمناقشات، كما أنه لم يتطرق إلى مستوياتها.

وعرفها جانب آخر من الفقه بأنها «نوع من الحوار أو تبادل المقترحات بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى اتفاق لحسم قضية خلاف أو تنازع بينهما، وفي الوقت ذاته لتحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة»<sup>(2)</sup>. ويلاحظ أن هذا التعريف يبرز الوسائل التي تتم بها المفاوضة الجماعية وهما الحوار وتبادل المقترحات، كما انه يوضح أن المفاوضة الجماعية تتم بين طرفين على الأقل، ويبرز الهدف الأساسي لها، وهو

1 - COUTURIER Gérard, droit du travail, les relations collectives de travail, 2eme édition, PUF, paris, 1994, P 439;

2 - بكر محمد رسول، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، القاهرة، 1995، ص4.

الحفاظ على المصالح المشتركة، ويذكر وظيفة واحدة للمفاوضة الجماعية وهي حسم قضية خلاف بين الأطراف أو تنازع بينهما.

إلا أن هذا التعريف لم يذكر المجال المهم الذي تعمل فيه المفاوضة الجماعية، ألا وهو العمل وظروفه وعلاقاته، كما انه لم يوضح طبيعة الأطراف المشاركة في المفاوضة هل هي فردية أم جماعية، ونوعيتها هل هم العمال أنفسهم أو ممثليهم، وكذلك صاحب العمل هل هو نفسه الذي يشارك في المفاوضة الجماعية أم بواسطة ممثليه، كذلك يشترط هذا الاتجاه وجود نزاع أو خلاف حتى تستخدم المفاوضة الجماعية.

## المطلب الرابع

### التعريف المقترح للمفاوضة الجماعية

بعد أن تطرقنا إلى التعاريف المختلفة للمفاوضة الجماعية، رأينا أنها تفتقد إلى الإلمام بكل عناصر المفاوضة الجماعية، لذلك فإننا نقترح التعريف الآتي للمفاوضة الجماعية بأنها «الحوارات والمناقشات المباشرة الجماعية والدورية التي تجرى بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من المنظمات أصحاب عمل، وبين العمال أو ممثليهم، على مختلف مستويات العمل وفقا للإطار القانوني المنظم لها، وذلك لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه، واستقرار العلاقات، والحفاظ على المصالح المشتركة، لتفادي نزاعات العمل، والعمل على حلها».

إن التعريف المقترح اشتمل على كافة عناصر المفاوضة الجماعية، وتفادي أغلب ملاحظات التعاريف السابقة، بداية من طبيعتها والذي نوكد فيه أن المفاوضة الجماعية وسيلة لمباشرة التفاوض، فهي ليست حقا في ذاتها، بل وسيلة سلمية، وذلك لتميزها عن بقية آليات الضغط المتمثلة في الإضراب من جانب العمال، والإغلاق، أي إغلاق أماكن العمل، من طرف صاحب العمل، ووسيلة جماعية ومباشرة تتم بين أطراف علاقة العمل دون تدخل أي طرف خارجي، كما هو الحال في التوفيق والوساطة والتحكيم، إلى جانب تحديد طرفي المفاوضة الجماعية وهم العمال أو ممثلوهم من جهة، وصاحب عمل أو

أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة أخرى؛ وتناول مستويات المفاوضة الجماعية وتعدد هذه المستويات، كما اشتمل هذا التعريف على ذكر الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية، على اعتبار أنها وسيلة وليست هدفاً وإذا كانت كذلك فإنه يجب أن يوجد إطار قانوني منظم لاستخدام هذه الوسيلة بصرف النظر عن مصدر هذا الإطار القانوني، سواء كان هو المشرع أم اتفاق طرفي علاقة العمل، ثم تم بيان أهميتها ووظيفتها وموضوعها، وهو التوصل لاتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه، ولتفادي نزاعات العمل وحلها في حالة نشوبها، وهي آلية لتجسيد المصالح المشتركة، واستقرار لعلاقة العمل تكريسا للسلم الاجتماعي.

ونعتقد أن هذا التعريف المقترح للمفاوضة الجماعية يجسد المكانة التي أصبحت تمثلها المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل، باعتبارها الوسيلة التي تحتوي الإطار الاتفاقي الذي تنشأ بمقتضاه مختلف الحقوق والالتزامات التي تشكل شريعة الأطراف فيما يتعلق بتنظيم مختلف العلاقات المهنية والفردية منها والجماعية. وتستمد المفاوضة الجماعية هذا الدور من القانون الذي يجعل منها آلية تنظيمية تمثل فيها الإرادة الحرة لأطراف علاقات العمل الدور المنشئ لكافة آثار هذه العلاقة، وبالتالي فإن الصلاحيات والسلطات المخولة للأطراف لتنظيم علاقاتهم المهنية اكتسبواها من التفويض أو الترخيص الذي يمنحه لهم القانون لإنشاء ووضع القواعد الاتفاقية التي يرونها مناسبة لطبيعة علاقاتهم المهنية القائمة بينهم.

ونظرا لطبيعة وخصوصية آلية المفاوضة الجماعية، اتجهت العديد من الدول إلى الاهتمام بها وتطويرها، لما لها من تأثير إيجابي في استقرار علاقات العمل، خاصة وأن العمال يشكلون نسبة كبيرة من المجتمع.

## المبحث الثاني

### نشأة المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من ابرز آليات العمل النقابي، ذلك لأن النقابات العمالية نشأت في الأساس للدفاع عن مصالح العمال، في مواجهة أصحاب العمل، الذين يتمتعون غالبا بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروطهم على العمال، ومن ثم فإن السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط المجحفة هو اللجوء إلى المفاوضة الجماعية من خلال منظماتهم النقابية، وهو ما يؤكد أهمية الدور الذي تؤديه المفاوضة الجماعية، كوسيلة من الوسائل التي تستخدمها النقابات العمالية لتحقيق المطالب المهنية لعمالها، ويتأتى ذلك من خلال المفاوضات التي تجريها هذه النقابات مع أصحاب العمل، لمناقشة شروط العمل وظروفه على نحو يحقق مصالح العمال<sup>(1)</sup>.

إن ظهور النقابات لم يكن صدفة ولم يأتي من العدم، بل نتيجة لأحداث عرفتھا البشرية منها الثورة الصناعية، هذه الأخيرة التي أحدثت تغييرا جذريا في تاريخ علاقات العمل. فالحديث عن تأثيرات الثورة الصناعية لا يمكن فهمه أو إدراكه بمنأى عن الحركات العمالية، التي تأثرت بهذا الحدث وأثرت فيه، حيث لعبت الثورة الصناعية دورا رئيسيا في تأكيد تقسيم المجتمع الذي كان سائدا إلى طبقات مختلفة، فأصبح معيار التقسيم والفرقة معيار اقتصادي، وظهر جليا وجود ثلاث طبقات مختلفة، وهي الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، الطبقة الرأسمالية والطبقة العاملة، حيث سيطرت الطبقة الرأسمالية على زمام الأمور السياسية، وأقامت لنفسها نظاما قانونيا يعبر عن مصالحها، وانطلاقا من ذلك قام النظام القانوني على ثلاثة مبادئ رئيسية، بدأ من العقد شريعة المتعاقدين، ومرورا بأنه لا مسؤولية بدون خطأ ثم انتهاء بأن الملكية حق مطلق<sup>(2)</sup>.

1 -GUARDELI (L): la négociation collective d'entreprise en droit français et anglais comparés, thèse de doctorat, université paris II, 1999 ,P 35 et S.

2 -BOUVIER Adam, Histoire du travail en France, des origines à la révolution, 2eme éd, LGDJ, paris, 1981, p35.

وبذلك تم ترجيح كفة صاحب العمل على العامل وزيادة خضوع الطرف الأضعف إلى الطرف القوى<sup>(1)</sup>، أدى هذا الوضع إلى سعي العمال نحو العمل الجماعي لمواجهة تلك الأوضاع القانونية، وذلك إما عن طريق العمل السري أو في نطاق جمعيات يسمح بها القانون.

وقد أدرك العمال انه في ظل الظروف والأوضاع التي خلفتها الثورة الصناعية لم يعد أمامهم إلا التحكم في وسائل الإنتاج، وذلك بان يسعوا إلى تملك المشروعات الخاصة ولو بالقوة، أو إيجاد فكر جديد بهدف المساومة مع أصحاب العمل، أو بمعنى أكثر دقة التفاوض الجماعي من أجل الحصول على أفضل المزايا خاصة فيما يتعلق بالأجور، ومن جانب آخر أدركت الطبقة الحاكمة إلى جانب أصحاب العمل خطورة الصراع الطبقي على المشروع الاقتصادي، مما يهدد مصالحهم، والمساس بالأمن والسلم الاجتماعي، فسعوا إلى البحث عن الحلول القانونية لمشاكل الطبقة العاملة حفاظا على المكاسب الاقتصادية، ومن بين أهم هذه الحلول آلية التفاوض الجماعي مع العمال<sup>(2)</sup>.

## المطلب الأول

### ارتباط نشأة المفاوضة الجماعية بنشأة نقابات العمال

لقد ارتبط نشأة المفاوضة الجماعية كآلية لتنظيم شروط وظروف العمل بنشأة الحركة النقابية خاصة بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا، وما نتج عن ذلك من هجرة اليد العاملة من الأرياف إلى المدن للعمل في المصانع، بحيث أدى هذا النزوح إلى وفرة اليد العاملة مما جعل أصحاب العمل يستغلون هذه الوضعية لفرض شروطهم على العمال، فانخفضت الأجور، وارتفعت ساعات العمل، التي وصلت في بعض الأحيان إلى ستة عشر ساعة يوميا، وهو ما أدى بالعمال للتجمع للمطالبة بتحسين شروط العمل وظروفه،

1 - يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، طبعة 1996، ص18.

2 - أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1982م، ص346.

هذه الوضعية دفعت بالمشرع بالاعتراف للعمال بحق تكوين النقابات العمالية دفاعا عن مصالحهم تقاديا لنشوب نزاعات ومواجهات بين العمال وأصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

ومن نتائج الاعتراف، بممارسة الحق النقابي، أنه أصبح من حق هذه النقابات التفاوض مع أصحاب العمل لتحسين ظروف وشروط العمل، فتحوّلت المفاوضة الجماعية، إلى جانب حق العمال في الإضراب من أهم ركائز الممارسة النقابية، ونتيجة لضغط العمال وهيئاتهم النقابية، كرّس المشرّع هذه الحقوق في المواثيق والنصوص القانونية<sup>(2)</sup>.

## الفرع الأول

### نشأة الحركة النقابية

لم تعرف أوروبا قبل قيام الثورة الصناعية حركة التصنيع، ومن ثم لم يهتم المشرّع بتنظيم علاقات العمل في تلك الفترة، لأن الصناعات التي كانت قائمة لا تتعدى الصناعات الصغيرة والورش، ومن ثم لم يكن عدد العمال بالكثرة التي تجعلهم يتجهون نحو التجمع والاتحاد، وإن كان هناك نظام حرفي ساد في تلك الفترة، وهو نظام الطوائف الذي يضمّ في عضويته العمال وأصحاب العمل في مهنة معينة<sup>(3)</sup>، وبالتالي سيطر أصحاب العمل على هذه الطوائف نظرا لما يتمتعون به من مركز اقتصادي قوي، جعلهم يفرضون شروطهم الجائرة على العمال، وهو ما جعل العمال في كل طائفة يجتمعون للمطالبة بتحسين شروط العمل وظروفه، الأمر الذي أدى بالمشرع للتدخل لإلغاء نظام الطوائف، فضلا عن تجريمه لتكتل العمال ضد أصحاب العمل، على أساس أن هذا التكتل يتعارض مع مبادئ الحرية الاقتصادية التي سادت العديد من الدول الأوروبية في هذه الفترة، خاصة في بريطانيا وفرنسا، بحيث منع المشرّع الإنجليزي التكتل بموجب

1 -DOLLEAN Jean, Histoire de mouvement ouvrier, ed colin, paris 1953, P 69 et S.

2 -ALIPRANTIS Nikitas, la place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, thèse de doctorat, université Stras bourgue, 1980,p 23.

3 - عبد الودودي يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1989، ص 17 وما يليها.

قانون التآمر لسنة 1705م، فاعتبر أن كل تكتل للعمال من شأنه المطالبة بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل يعد جريمة معاقب عليها لأنه يمثل اعتداء على حرية التجارة والصناعة، ونفس الأمر تم في فرنسا، بصدور قانون شابليه loi chapelier سنة 1791م الذي منع إقامة جماعات عمالية بحجة أن أي تنظيم وسيط بين الدولة والفرد يعد بمثابة اعتداء على الحرية ومساس بحقوق الإنسان<sup>(1)</sup>.

ومع تنامي أعداد الطبقة العاملة، نتيجة انتشار المصانع، وظهور الصناعات الجديدة، أصبح ثابتاً لدى هذه الطبقة أن الحل هو اللجوء إلى المواجهة مع أصحاب العمل عن طريق الإضراب عن العمل، فنجحت الطبقة العاملة في لفت نظر السلطات العامة على أوضاعهم المأسوية، ومن ثم بدأت هذه السلطات في البحث عن سبب هذه الأوضاع، وإصدار القوانين التي تساعد على تجنب المنازعات، وتعتبر بريطانيا من أوائل الدول التي اعترفت بالنقابات العمالية، فصدر بها في سنة 1824م قانون يعترف بالنقابات العمالية، ثم تلتها فرنسا التي اعترفت بالنقابات سنة 1884م، الأمر الذي أدى إلى تكريس مبدأ الحرية النقابية وجعل حق العمال في تكوين النقابات دفاعاً عن مصالحهم حقاً أصيلاً، وأصبحت الحرية النقابية من الحريات العامة في هذه الدول<sup>(2)</sup>.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، أن ظفر العمال بحق الاعتراف بالنقابات العمالية، جاء بعد النضال الذي قامت به هذه الطبقة من خلال اللجوء إلى الإضراب الذي أستعمل كوسيلة ضغط، وكان لذلك تأثيرٌ على الاقتصاد وعلى المجتمع بصورة عامة<sup>(3)</sup>، فأضطر أصحاب العمل إلى القبول بالتفاوض مع العمال من أجل استمرار العمل مع تقديم بعض

1 - جلال القرشي، الحركة النقابية والقانون النقابي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية الجزء 24، العدد 1 مارس 1988م، ص326؛

LANQUETIN (P), la liberté d'organisation syndicale dans l'entreprise, thèse de doctorat, université Stras Bourgue, 1979, p 35.

2- DOLLEAN Jean, op. cit, P 46.

3 - محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الثالثة، المكتبة الحديثة، القاهرة، سنة 1983م، ص11.

التنازلات للعمال، وتعد المفاوضة الجماعية أهم مكتسبات الطبقة العمالية في نضالها الطويل، وأوجدتها واعتمدت عليها لتحقيق مطالبها<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### نشأة المفاوضة الجماعية

كان للثورة الصناعية بالغ الأثر على الطبقة العاملة الأمر الذي انتهى بإقرار حقهم في التكتل وتكوين النقابات، فقد استطاع العمال التعامل مع كافة المتغيرات التي لحقت بهم، فأوجدوا لأنفسهم ما يمكنهم من مواجهة أصحاب العمل، فأنشأ العمال المفاوضة الجماعية، التي ارتبطت بنضالهم، وبداية تكتلمهم للدفاع عن مصالحهم، فالمفاوضة الجماعية نشأت في رحم الحركات الاحتجاجية العمالية من أجل تحسين شروط وظروف العمل، وظهرت في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي سادت عقب الثورة الصناعية، وفي ظل مبادئ الحرية والديمقراطية التي جعلت من الحوار الاجتماعي آلية هامة للحفاظ على المكاسب الرأسمالية. ومن ثمة أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة النقابات للدفاع عن حقوق العمال، وتحولت مع مرور الزمن، جزءاً لا يتجزأ من منظومة العمل النقابي، وهو ما دفع بمنظمة العمل الدولية إلى إصدار اتفاقية دولية خاصة بالمفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

ويتضح مما سبق، أن ظهور المفاوضة الجماعية، كأفضل وسيلة لتسوية منازعات العمل، وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وتنظيم شروط العمل وظروفه، ارتبط بظهور النقابات العمالية، حيث أصبحت وسيلة النقابات العمالية<sup>(3)</sup>، للدفاع عن مصالح أعضائها في

1- REYNAUD (J. D), les syndicats, les patrons et l'État, tendance de la négociation collective en France, éd, ouvrières, paris, 1978, p26.

2 - زكريا أبو سنيّة، المفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية، ندوة «المفاوضة الجماعية»، جامعة بور سعيد، 6/4 أبريل 1999م، ص3.

- مجدي عبد الله شراره، التفاوض، نماذج عملية للمفاوضة الجماعية، مكتبة التكامل، الزقازيق، سنة 1999م، ص128.

3 - يرى بعض الفقه أن «علاقات العمل عرفت بعض الصيغ المشابهة للمفاوضة حتى قبل قيام الثورة الصناعية، وهي نظام المساومة التي كانت سائدة في فترة «طوائف المهن» حيث أدى ظهور الدولة إلى حيز الوجود إلى تنظيم

مواجهة أصحاب العمل، إلى أن تحولت إلى إحدى أهم آليات العمل النقابي، الأمر الذي أكسبها مكانة خاصة في مجال علاقات العمل الجماعية، وأخذت أهميتها في التزايد، لاسيما في ظل آليات السوق، حيث تترك الدولة لأطراف علاقات العمل تنظيم علاقاتهم، مما يتطلب من النقابات العمالية المزيد من الجهد لتوفير الإطارات القادرة على التفاوض الجماعي مع أصحاب العمل، مزودين في ذلك بمهارات التفاوض<sup>(1)</sup>.

وعرفت المفاوضة الجماعية منذ نشأتها، الكثير من التطور سواء من حيث أطرافها، وموضوعاتها، ووظائفها، ومستوياتها، مما أضفى عليها أهمية بالغة جعلت منها محور اهتمام التشريعات العمالية المقارنة، وكذلك مستويات العمل الدولية، لما أصبحت تمتاز به كأداة لتحقيق التوافق والتوازن بين مصالح كل من العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي من شأنه تحقيق الاستقرار، والمحافظة على السلم الاجتماعي.

## المطلب الثاني

### تطور المفاوضة الجماعية

أدى ظهور مبدأ الحرية النقابية إلى الاعتراف للعمال بحقهم في تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم في مواجهة أصحاب العمل، وأدى هذا الاعتراف إلى تكريس حق العمال في ممارسة الإضراب، الذي أصبح آلية نقابية تستعمل في تحقيق المطالب المهنية، وإعادة التوازن لعلاقات العمل<sup>(2)</sup>. لكن المراحل والأحداث التي مرت بها علاقات العمل، جعلت المفاوضة الجماعية تبرز كأهم آلية سلمية تلجأ إليها النقابات لتنظيم هذه العلاقة، باعتبارها وسيلة ودية لتقريب وجهات النظر تعبر عن أسلوب ديمقراطي في

المجتمع، وظهور الأنشطة الاقتصادية المختلفة، ولعبت الطوائف دورا مهما في تحديد السلع التي تقدمها هذه الطوائف وكان شيخ الطائفة يتولى تحديد ثمن السلع، وكذلك تحديد الضرائب المفروضة على أعضاء الطائفة بالتفاوض مع الحاكم». أشار إليه: أمين عز الدين، تاريخ الطبقة العاملة المصرية منذ نشأتها حتى ثورة 1919م، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، بدون تاريخ، ص33.

1-LYON-CAEN Gérard, Droit syndicale et mouvement syndicale , Revue droit social, 1984,p14.

2 - رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص35.

الحوار بين أطراف علاقات العمل<sup>(1)</sup>.

ومما لا شك أن الحوار هو أفضل وسيلة لاستقرار علاقات العمل وتحقيق المصالح المشتركة، نظرا لمعرفة الأطراف بالظروف المحيط بهم، وتعد المفاوضة الجماعية أهم وسيلة لتحقيق هذه الأهداف نظرا لما تتميز به. لذلك منذ أن ظهرت إلى الوجود فإنها لم تستقر على حالها الذي بدأت عليه، بحيث تطورت من عدة جوانب، من خلال أطرافها وموضوعاتها، ومستوياتها.

## الفرع الأول

### اتساع أطراف ومواضيع المفاوضة الجماعية

أدى تكريس دور المفاوضة الجماعية كآلية نقابية مهمة وفعالة في تأطير وتنظيم علاقات العمل إلى اتساع أطرافها، إلى جانب عدم استقرار موضوعاتها عن الحد الذي بدأت به، بل عرفت هي كذلك تطورا مهما.

#### أولا: اتساع أطراف المفاوضة الجماعية

إذا كانت أطراف المفاوضة الجماعية عند بداية ظهورها هما: العمال وصاحب العمل، فإن شكل هذه الأطراف تغير، ففي البداية كان العمال يشتركون في المفاوضة الجماعية مباشرة أو من خلال ممثليهم، وكذلك صاحب العمل كان يشترك في المفاوضة الجماعية إما بشخصه وإما بواسطة ممثلين له. ثم تغير فيما بعد شكل طرفي المفاوضة، فالعمال سعوا إلى تكوين نقابات عامة تمثلهم في المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة في الصناعة الواحدة، واتحادات عامة تمثلهم في المفاوضة على المستوى الوطني، ونفس الأمر بالنسبة لأصحاب العمل فقد سعوا إلى التكتل لمواجهة قوة النقابات العمالية وخاصة بعد أن ظهرت النقابات العامة، والاتحادات العامة فسعوا إلى تكوين منظماتهم النقابية، تدافع عن مصالحهم، فظهرت الاتحادات الصناعية وجمعيات رجال

1 - أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص151.

الأعمال، وبدأت هذه المنظمات تمثل أصحاب العمل في المستويات المختلفة للمفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>.

وعلى ذلك تغير شكل أطراف المفاوضة الجماعية، فبعد أن كان العمال يشكلون نقابة على مستوى المؤسسة، لجأوا بعد ذلك إلى تكوين النقابات العامة، والاتحادات العامة التي تمثلهم في المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات، أما بالنسبة لصاحب العمل ظهرت جمعيات رجال الأعمال، والاتحادات الصناعية لتمثل أصحاب العمل في المفاوضة الجماعية في مختلف المستويات الأمر الذي أضفى على المفاوضات الجماعية مزيداً من الاهتمام، مع تنامي إمكانيات المنظمات والهيئات الممثلة لطرفي المفاوضة نظراً لتراكم الخبرات التفاوضية لديهم.

### ثانياً: اتساع مواضيع المفاوضة الجماعية

لحق التطور كذلك موضوعات المفاوضة الجماعية، فهي لم تستقر على وضعها الذي بدأت عليه، وإنما تطورت بشكل كبير، وتعتبر موضوعات المفاوضة الجماعية من أكثر جوانبها تطوراً، بحيث توسعت الموضوعات التي تقبل طرحها للتفاوض بين أطراف المفاوضة، ولا يوجد مجال في علاقات العمل الفردية أو الجماعية بإمكانه أن يكون خارج مجال التفاوض<sup>(2)</sup>.

وكانت شروط العمل من أوائل الموضوعات التي طرحت للتفاوض، ومن أهم أسباب إثارة منازعات العمل الجماعية؛ فقضايا الأجور، وساعات العمل، كانت من الموضوعات الأولى التي طرحت للتفاوض نظراً للاختلاف الشديد في وجهات نظر طرفي علاقات العمل بشأنها<sup>(3)</sup>.

1 - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 141 وما يليها.  
2-TEYSSIE Bernard , droit de travail, Relations collectives, deuxième édition, LITEC, paris, 1993, P 374.

3-BARTHELEMY (J), négociation collective d'entreprise, dérogation et concessions, revue droit social, 1988, p 558.

وازدادت فيما بعد الموضوعات التي يمكن التفاوض بشأنها، فبدأت تظهر موضوعات ظروف العمل، ثم ظهرت موضوعات تتعلق بالحرية النقابية، وسلطات الممثل النقابي في مكان العمل، وتسوية نزاعات العمل الفردية منها والجماعية، واستخدام وسائل الضغط لكل من العمال وأصحاب العمل، إلى جانب مواضيع لها علاقة ببيئة ومحيط العمل.

وهكذا فإن موضوعات المفاوضة الجماعية لم تستقر على حالها منذ ظهور المفاوضة الجماعية فهي وإن كانت تركز على شروط العمل عند بدايتها، إلا أنها بدأت تتسع شيئاً فشيئاً حتى شملت ظروف العمل، وفي مرحلة لاحقة امتد نطاقها إلى علاقات العمل الفردية والجماعية<sup>(1)</sup>، واتساع موضوع المفاوضة الجماعية أضفى عليها مزيداً من الأهمية، حيث أمكن لطرفي علاقة العمل التوصل من خلالها إلى اتفاق متوازن يحقق استقرار علاقات العمل، ويضمن السلم الاجتماعي الذي يعتبر من أهم أهداف المفاوضة الجماعية.

## الفرع الثاني

### تطور مستويات المفاوضة الجماعية

أدى استخدام المفاوضة الجماعية في صورتها الأولى على مستوى المؤسسة إلى اختلاف شروط العمل وظروفه بين العمال في المهنة أو الصناعة الواحدة، وذلك حسب قوة التشكيل أو التنظيم النقابي الموجود في المؤسسة، فأصبح العمال يتقاضون أجوراً مختلفة رغم المساواة في طبيعة العمل المنجز مما أوجد نوعاً من التمييز بين العمال، ومن جهة ثانية أدى اختلاف أجور العمال في الصناعة الواحدة إلى اختلاف شروط المنافسة بين المؤسسات في السوق، هذا الأمر دفع كلا من العمال وأصحاب العمل إلى البحث عن تطوير مستويات المفاوضة الجماعية، حتى يمكن تجنب هذه الآثار السلبية، فطالب كل من العمال وأصحاب العمل بأن تجرى المفاوضة على مستوى أعلى من

1 - محمد عبد الله، مرجع سابق، ص74 وما يليها.

مستوى المؤسسة، فظهرت المفاوضة على مستوى الصناعة الواحدة، ثم تلتها المفاوضة على مستوى النشاط الاقتصادي، ثم على المستوى الإقليمي والوطني، ونتيجة لتوسع المؤسسات المستخدمة ظهرت المفاوضة على مستوى فروع المؤسسة<sup>(1)</sup>.

وبشكل تعدد مستويات المفاوضة الجماعية أحد نقاط قوتها، ذلك التعدد الذي يتيح اكبر قدر من شروط وظروف عمل تنظم بالاتفاق وفقاً لإرادة الأطراف، وتختلف وتتعدد مستويات المفاوضة الجماعية من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف نظم علاقات العمل الجماعية، فضلا عن اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعلى المستوى الداخلي فان تعدد مستويات المفاوضة يتوقف على الهدف الذي ترمي إليه السياسة التشريعية من خلال المنظومة القانونية.

---

1- عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص119م وما يليها.

- JAVILLIER Jean Claude, droit du travail, op. cit, P 803 et suite.

## المبحث الثالث

### خصائص ووظائف المفاوضة الجماعية

استطاعت المفاوضة الجماعية منذ نشأتها، إبراز فاعليتها، فقد نشأت باعتبارها الوسيلة التي تتميز بالحوار الديمقراطي عن غيرها من الوسائل، وتحولت من مجرد وسيلة لتسوية النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، إلى احد أهم الآليات القانونية التي يمكن أن تستخدمها الدولة لتنظيم شروط وظروف العمل بعيدا عن تدخلها المباشر في علاقات العمل<sup>(1)</sup>، واكتسبت المفاوضة بذلك خصائص تميزها عن غيرها من آليات تنظيم شروط العمل، إلى جانب تميزها بوظائف متعددة تتناسب مع الأهداف التي أدت إلى نشأتها.

### المطلب الأول

#### خصائص المفاوضة الجماعية

استطاعت المفاوضة الجماعية مع مرور الوقت، أن تصبح من أهم آليات تنظيم شروط وظروف العمل، وذلك نظرا للنتائج المهمة التي تحققت من جراء لجوء أطراف علاقة العمل إلى المفاوضة الجماعية، ومحاولة الابتعاد عن اللجوء إلى وسائل الضغط والمواجهة التي قد لا تحقق أهداف طرفي العلاقة، إلى جانب تأثيرها السلبي على استقرار علاقات العمل، ولم تصل المفاوضة الجماعية إلى ما وصلت إليه إلا نتيجة تميزها بخصائص لا نجدها في غيرها من وسائل تنظيم شروط العمل.

### الفرع الأول

#### المفاوضة الجماعية آلية جماعية

يقصد بالجماعية في المفاوضة الجماعية أن يتدخل طرفا المفاوضة بصفة جماعية لا بصفة فردية، وهي تتميز بهذه الخاصية عن المفاوضة الفردية، ويقصد بالجماعية أن يدخل طرفا المفاوضة بصفة جماعية لا بصفة فردية، أي أن نطاق المفاوضة الجماعية

1-CAMERLYNCK (G. H) , LYON CAEN Gérard, Droit de travail, op. cit, p 56.

لا يشمل فرد واحد فقط وإنما يشمل جماعة مهما كثر عددها أو قل، بالإضافة إلى أن تكون لهذه الجماعية مصالح مشتركة تتفاوض من أجلها حتى توصف المفاوضة بأنها جماعية<sup>(1)</sup>. والجماعية شرط مطلوب فقط من ناحية العمال، باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل وما تحقق لهم من مكاسب كان بسبب تكتلهم وتجمعهم، وبالتالي يجب أن يظهر تكتلهم وتجمعهم أثناء المفاوضة الجماعية أيضا، أما من جهة صاحب العمل فإنه ليس من اللازم أن تتوافر الجماعية من جانبه، فيمكن لصاحب العمل الفرد أن يشترك في المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

غير أنه إذا توافرت الجماعية في جانب صاحب العمل، فإنه يمكن إشراكهم في المفاوضة الجماعية، وتصبح خاصية الجماعية متوافرة في طرفي المفاوضة، وتتوافر خاصية الجماعية في جانب صاحب العمل إذا ما جرت المفاوضة الجماعية على مستوى أعلى من مستوى المؤسسة، حيث أن الواقع يفرض تعدد أصحاب العمل وتتوافر لديهم المصلحة الجماعية.

لكن ما هو المعيار الذي يتم على أساسه تحديد الخاصية الجماعية؟ للإجابة على هذا السؤال نجد أن الفقه انقسم إلى اتجاهين، الأول يأخذ بمعيار عضوي أي أن يكون احد طرفي المفاوضة الجماعية إحدى المنظمات النقابية، والاتجاه الثاني يأخذ بمعيار عددي<sup>(3)</sup>، ويتبنى غالبية الفقه الاتجاه الثاني لأنه يوسع من مجال ونطاق المفاوضة الجماعية<sup>(4)</sup>.

1 -Bureau international de travail, la négociation dans les pays industrialisés, première édition, Genève 1974, P 07.

2- عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في المنازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 1988م، ص144.

3 - السيد عيد نايل عوض، قانون العمل الاتفاقي، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983، ص624 وما يليها.

4 - أخذ المشرع الجزائري بالمعيار العددي في المادة 02 من القانون رقم 90-02 عند تحديده للصفة الجماعية في نزاعات العمل الجماعية.

## الفرع الثاني

### المفاوضة الجماعية آلية مباشرة

تتميز المفاوضة الجماعية بأنها آلية مباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه، ويقصد بالمباشرة أن تجرى المفاوضة بين طرفيها دون تدخل من طرف ثالث، وهي بذلك تتميز عن الوسائل الودية الأخرى لتنظيم علاقات العمل، مثل التوفيق والوساطة والتحكيم، حيث تتطلب هذه الآليات وجود طرف ثالث بين الأطراف المتفاوضة، هذا الطرف الثالث قد يأخذ صورة الموفق في التوفيق أو الوسيط في الوساطة، أو صورة المحكم في التحكيم<sup>(1)</sup>، وهذه الخاصية هي التي أدت ببعض الفقه إلى تسميتها بالمفاوضة المباشرة<sup>(2)</sup>.

وتعني المباشرة أن يتم تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته من خلال قواعد اتفاقية تنظم هذه الموضوعات يكون قد توصل إليها طرفا علاقة العمل بأنفسهما دون تدخل طرف آخر، ومن المؤكد أن أطراف علاقة العمل هم الأقدر من غيرهم على تنظيم شروط وظروف العمل بأنفسهم ودون الحاجة إلى طرف آخر قد لا يلم بكافة انشغالات الأطراف، وتجد هذه الخاصية تطبيقها في تشريع العمل الجزائري في المادة 114 من القانون 90-11 التي تجعل مسألة إبرام اتفاقيات العمل الجماعية من اختصاص أطراف علاقات العمل أو من يمثلهم وبدون تدخل طرف آخر.

## الفرع الثالث

### المفاوضة الجماعية آلية اختيارية

المفاوضة الجماعية آلية اختيارية يلجأ إليها طرفا المفاوضة الجماعية بمحض إرادتهما، ودون أن يلزمهما المشرع بذلك، وقد أكدت على الخاصية الاختيارية للمفاوضة الجماعية، منظمة العمل الدولية في المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة

1 -خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، سنة 1987م، ص298.

2 - إبراهيم دسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي والقانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة الثامنة عشر، العدد الثالث، سبتمبر، الكويت، سنة 1994م، ص98.

1949<sup>(1)</sup>، وكذلك اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 والخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>، إلى جانب ذلك نجد أن منظمة العمل العربية قد أكدت على هذه الخاصية للمفاوضة الجماعية، في اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>.

بالنسبة لموقف المشرع الجزائري، فإن تعامله مع هذه المسألة يختلف بحسب طبيعة علاقة العمل، فبرجعنا إلى أحكام قانون 90-11 المتعلقة بإبرام الاتفاقيات الجماعية<sup>(4)</sup>، نلاحظ أن المشرع لا يلزم أطراف علاقات العمل بالتفاوض لإبرام الاتفاقيات الجماعية، بل ترك لهم الخيار في الدخول في المفاوضة من عدمه، وجعل مسألة المبادرة للتفاوض متوقف على طلب أحد طرفي علاقة العمل للطرف الآخر ودعوته للتفاوض<sup>(5)</sup>. وفي حالة أخرى نجده اتجه إلى إلزام أطراف علاقة العمل بالتفاوض، منها حالة نقض اتفاقية جماعية سارية المفعول، حيث أن الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية ملزمة بالبدء في مفاوضات لإبرام اتفاقية جديدة خلفا للاتفاقية التي تم نقضها<sup>(6)</sup>، وفي موقع آخر، ألزم المشرع أطراف الخلاف الجماعي بمواصلة المفاوضات أثناء الإشعار

- 1 - تنص المادة الرابعة من الاتفاقية: «تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمل...».
  - 2 - تنص المادة الثامنة من الاتفاقية: «لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية ولا تنفذ بطريقة تعيق حرية المفاوضة الجماعية».
  - 3 - تنص المادة الثانية من الاتفاقية: «ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية».
  - 4 - تنص المادة 121 من قانون 90-11: «يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوافر على اتفاقية جماعية (اتفاق جماعي) للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة».
  - 5 - تنص المادة 123 من القانون السالف الذكر «يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقات الجماعية) بناءً على طلب احد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء بالتفاوض تتكون من عدد مساوٍ من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم...».
  - 6 - المادة 133 من القانون السالف الذكر.
- إلى جانب ذلك حددت المادة 152 من نفس القانون، غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج إلى 4000 دج يعاقب بها الطرف الذي رفض التفاوض في الأجل القانونية المحددة في المادة 133.

المسبق بالإضراب، على أن تمتد هذه المفاوضات حتى خلال فترة الإضراب<sup>(1)</sup>.

ويتضح مما سبق أن الأحكام المتعلقة بالمفاوضة الجماعية في تشريع العمل الجزائري يغلب عليها الطابع الاختياري، أي أن المبادرة للتفاوض تخضع لإرادة أطراف علاقات العمل فيما يتعلق بإبرام الاتفاقيات الجماعية، ولا يظهر الجانب الإجمالي فيها إلا في مرحلة لاحقة المتعلقة بنقض الاتفاقية الجماعية من خلال تدخل المشرع وإلزام الأطراف بالتفاوض لإبرام اتفاقية جديدة، نلاحظ كذلك إلزام المشرع أطراف الخلاف الجماعي بمواصلة التفاوض بعد الإشعار المسبق بالإضراب، وأثناء الشروع فيه، وبالتالي فإن الالتزام الذي يقع على الأطراف بالتفاوض يكون بعد استئصال الخلاف الجماعي.

فإذا كان هذا هو الواقع، فعلى المشرع أن يكون له دورٌ استباقي في توفير إطار قانوني لتنظيم علاقات العمل، بأن يلزم أطراف علاقة العمل بالتفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة حول موضوعات يحددها على سبيل الحصر، مثلما فعل المشرع الفرنسي في نص المادة 27 - L132 من قانون العمل التي تضع التزامات على عاتق صاحب العمل بضرورة التفاوض سنويا مع المنظمة النقابية حول الأجور وساعات العمل وشروط العمل<sup>(2)</sup>، ونشير في هذا الصدد أن أهمية تدخل المشرع تعود إلى دور المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل سواء تعلق الأمر بإبرام الاتفاقيات الجماعية، أو تسوية نزاع جماعي، فأى اتفاق يتوصل إليه الأطراف ومهما كانت طبيعته سيؤدي إلى استقرار هذه العلاقة، وبالتالي فإذا كان هذا الاتفاق سيساهم في تحقيق السلم في العمل، فإن على المشرع توفير أنجع الوسائل القانونية لتثبيت وتكريس هذا السلم<sup>(3)</sup>.

1 - المادة 45 من القانون رقم 90-02 المذكور سابقا.

2 - JAVILLIER Jean Claude , op. cit, P 806.

3 - GABRIEL Aubert , l' obligation de paix de travail, thèse de doctorat, université de Genève, faculté de droit, 1981, P 9.

## المطلب الثاني

### الاتفاق الجماعي وسيلة لتجسيد وظائف المفاوضة الجماعية

إذا كانت طبيعة وخصوصية المفاوضة الجماعية قد جعل من هذه الأخيرة أهم أداة لتنظيم علاقات العمل، فإن وسيلة ذلك هو الاتفاق الجماعي المتوصل إليه بين أطراف العملية التفاوضية، والذي يعد المرجع الأساسي فيما يتعلق بحقوق والتزامات كل طرف، ومن ثم تستمد المفاوضة الجماعية قوتها التنظيمية من هذا الاتفاق. ويتحدد موضوع الاتفاق الجماعي بحسب وظيفة المفاوضة الجماعية، فإما لإبرام اتفاقية جماعية أو لتعديلها، وإما للوقاية من نزاع جماعي أو لتسويته.

#### الفرع الأول

##### إبرام وتعديل اتفاقية جماعية

إن اللجوء إلى المفاوضة الجماعية قد يكون الهدف منه إبرام اتفاقية جماعية بين الأطراف المتفاوضة لتنظيم علاقاتهم المهنية، وقد يكون الهدف هو تعديل اتفاقية جماعية كانت قائمة بين الأطراف نظرا لبروز مستجدات خلال تنفيذ الاتفاق الجماعي الذي يربطهما.

##### أولا: إبرام اتفاقية جماعية

من وظائف المفاوضة الجماعية إبرام اتفاقية جماعية للعمل، من خلال تلاقي إرادات أطراف علاقة العمل، هذا التلاقي الذي يتطلب أن يجلس الأطراف معا ثم يبدي كل طرف مقترحاته بشأن الاتفاق المزمع إبرامه، ونظرا لأن الموضوعات التي ينظمها اتفاق العمل الجماعي، موضوعات تتسم بالحساسية وتباين وجهات النظر بشأنها، فإن كل طرف يبدأ في شرح وجهة نظره، وبعد طرح وجهات النظر، يبدأ الأطراف في مناقشة هذه الاقتراحات ويبي ذلك محاولة كل طرف تعديل مقترحاته إذا رغب الأطراف في التعاون معا من أجل إنجاح المفاوضة الجماعية، والوصول إلى اتفاق عمل جماعي متوازن معبرا

عن قوة كل من الطرفين، ورغبتهم الصادقة في التعاون والمحافظة على مصالحهم المشتركة<sup>(1)</sup>.

ونظرا لأهمية هذه الوظيفة للمفاوضة الجماعية، أدى بالبعض إلى تسميتها بالوظيفة التشريعية<sup>(2)</sup>، حيث يضع الأطراف قواعد قانونية تخضع لمطلق إرادتهم وفقا لمبدأ سلطان الإرادة، قواعد تخضع في تفسيرها وتطبيقها وتنفيذها لأحكام قد تختلف مع القواعد التشريعية وفق نظام قانوني اتفاقي خاص بها، وهو ما قرره المشرع الجزائري في المادة 114 من القانون 90-11 التي تتعلق بتعريف الاتفاقية الجماعية.

أما بالنسبة لمستويات العمل الدولية والعربية، نجدها أولت اهتماما لوظيفة المفاوضة الجماعية كآلية لإبرام اتفاقيات جماعية، فقد أكدت على ذلك الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 في المادة الرابعة منها<sup>(3)</sup>، وكذلك اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية في المادة الثانية منها<sup>(4)</sup>، وبالنسبة لاتفاقيات العمل العربية نجد أن اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 والخاصة بالمفاوضة الجماعية قد تناولت هذه الوظيفة، حيث تضمن الباب الأول تنظيم المفاوضة الجماعية، والباب الثاني منها تضمن اتفاقات العمل الجماعية، مما يفهم منه أن المفاوضة الجماعية، من وظائفها إبرام اتفاقات العمل الجماعية<sup>(5)</sup>.

### ثانيا: تعديل اتفاقية جماعية

إن الظروف التي أدت إلى التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية قد تتغير، ومن ثم يصبح الاتفاق غير متوافقٍ معها لذلك لا بد من تغيير هذا الاتفاق ليتلاءم مع الظروف الجديدة، فالتغيرات التي تصيب الظروف المحيطة بالاتفاق قد تكون شملت كل المجتمع،

1 - عبد السلام عياد، مرجع سابق، ص 49 و 50.

2 - محمد عبد الله نصار، المرجع سابق، ص 181.

3 - المفاوضة الجماعية، مرشد الثقافة العمالية، مرجع سابق، ص 98.

4 - المفاوضة الجماعية، مرشد الثقافة العمالية، مرجع سابق، ص 113.

5 - السيد عبد نايل، مرجع سابق، ص 550.

مثل ارتفاع الأسعار بصورة كبيرة، وقد تكون خاصة بمؤسسة معينة، فهذه المتغيرات سواء العامة أو الخاصة تستوجب تعديل اتفاق العمل الجماعي حتى يتوافق مع المتغيرات، فيجب على طرفي الاتفاق السعي لتعديله، وتكون وسيلة ذلك هي المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>، ولم تتناول اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية هذه الوظيفة، إلا أن اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 والخاصة بالمفاوضة الجماعية تناولت هذه الوظيفة في المادة الثالثة عشر منها<sup>(2)</sup>. كما أن المشرع الفرنسي نص في قانون العمل على هذه الوظيفة، إذ ألزم صاحب العمل متى كان مبرما لاتفاق عمل جماعي سابق مع عماله بالتفاوض معهم مرة كل سنة حول موضوع الأجور، وساعات العمل<sup>(3)</sup>، أما المشرع الجزائري فلم يتعرض لهذه المسألة.

ويلاحظ على المشرع الجزائري، انه لم يتبنَّ موقف إلزام صاحب العمل الذي يربطه مع عماله اتفاق جماعي سابق بالتفاوض معهم مرة كل سنة حول موضوع محدد يتعلق بظروف وشروط العمل، كما رأينا سابقا، ولم يحدِّ ذلك حذو المشرع المصري الذي ألزم طرفي علاقة العمل التي تربطهم اتفاقية جماعية بالزامية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية<sup>(4)</sup>، واكتفى المشرع الجزائري بتمديد سريان الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة والتي حل اجلها، أنها تتحول إلى مدة غير محددة، حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة<sup>(5)</sup>، وبذلك فان المشرع لم يوفر لوظيفة تعديل اتفاق جماعي الغاية المنتظرة منه، وهو التوافق بين الشروط المتفق عليها، والظروف المحيطة به، سواء العامة منها أو الخاصة، وبذلك لم يلزم الأطراف بالدخول في مفاوضات جماعية جديدة لتعديل اتفاقية جماعية سارية

1 - عبد السلام عياد، مرجع سابق، ص 51.

2 - تنص المادة الثالثة عشر من الاتفاقية « مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدتها أو تجديدها أو انقضاءها».

3 - المادة 8. 132 L من قانون العمل الفرنسي.

4 - المادة 155 من القانون العمل المصري، مرجع سابق.

5 - المادة 117 من القانون 90-11، السالف الذكر.

المفعول المحددة المدة، بل جعل من هذه الأخيرة غير محددة المدة إلى غاية توصل الطرفين إلى اتفاق جديد، ولكننا قد نتصور فرضية عدم مبادرة أية طرف للدخول في مفاوضات جماعية جديدة، ومن شأن ذلك أن تبقى الاتفاقية الجماعية المحددة المدة التي تفاوض حولها الطرفان في ظروف وأوضاع سابقة، وفي ظل معطيات مغايرة، سارية المفعول، وبذلك لا تحقق هذه الاتفاقية الجماعية أهداف المفاوضة الجماعية المتمثلة في تحقيق الاستقرار في العمل.

## الفرع الثاني

### الوقاية من منازعات العمل وتسويتها

إن استقرار علاقات العمل هو الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كافة الأنظمة القانونية، فالدولة تسعى سواء من تدخلها المباشر بتشريعات العمل، أو غير المباشر بتشجيع أطراف العمل وتنمية وحماية ثقافة الحوار بينهم، إلى تحقيق الاستقرار داخل الهيئات المستخدمة، ولا شك أن المفاوضة تلعب الدور الوقائي في تفادي حدوث نزاعات العمل، إلا أنه يصعب على أطراف علاقة العمل الالتزام بالإحكام التي يتضمنها اتفاق جماعي لأسباب متعددة، حيث يسعى كل طرف إلى التخلص من هذه الأحكام بإثارة منازعات العمل الجماعية، فيتجه العمال إلى الإضراب، ومن جهته يقوم صاحب العمل بغلق المؤسسة كرد فعل<sup>(1)</sup>، وبذلك تكون المفاوضة الجماعية الوسيلة الوحيدة التي تخلو من المظاهر السلبية التي يمكنها تسوية هذا النزاع الجماعي.

### أولاً: الوقاية من منازعات العمل الجماعية

إن استقرار علاقات العمل له أهمية بالغة بالنسبة لطرفي علاقة العمل، وكذلك بالنسبة للمجتمع ككل، ذلك أن عدم الاستقرار يؤثر سلباً على طرفي علاقة العمل، ويهدد السلم الاجتماعي في العمل، لذلك يجب العمل على الحد من منازعات العمل الجماعية حتى لا يتهدد استقرار علاقات العمل الجماعية، فعدم استقرار علاقات العمل من شأنه أن

1-VACHET Gérard, négociation dans l'entreprise, éd, Francis Lefebvre, Levallois, 2004, p29.

يؤدي إلى حدوث الاضطرابات التي تؤدي إلى الإخلال بمنظومة الأمن الاجتماعي، فالعمال قد يلجأون إلى وسائل الضغط كالإضراب، وقد يواجه أصحاب العمل ذلك باستخدام آلية غلق المؤسسة، وتجد الدولة نفسها عاجزة عن أحداث هذا التوازن المطلوب بين مصالح العمال، والمحافظة على سير العملية الإنتاجية من جهة، وبين مصالح أصحاب العمل من جهة أخرى<sup>(1)</sup>، وهنا يبرز دور المفاوضة الجماعية كآلية وقائية يمكن أن تمنع هذا النزاع.

فالنزاع الجماعي لا يأتي مرة واحدة، وإنما تسبقه مجموعة من المقدمات التي تنبئ عن خطر ما أصبح يهدد استقرار علاقة العمل، فقد يتمثل النزاع في مطالبة العمال بتطوير الخدمات الاجتماعية، ويقابل ذلك برفض صاحب العمل، وقد يكون النزاع حول تفسير بعض الأحكام التي يحتويها اتفاق بين الأطراف فتظهر تفسيرات مختلفة لنفس الحكم الوارد في الاتفاق، ويحاول كل طرف تفسير الحكم لصالحه، في هذه الحالة يمكن أن يحدث نزاع بين طرفي علاقة العمل نتيجة التفسير الخاطئ لأحكام اتفاق العمل الجماعي<sup>(2)</sup>، غير أن طرفي الاتفاق يمكنهم الاتفاق على تفسير موحد لهذه الأحكام، وذلك من خلال المفاوضة الجماعية، حيث يجلس الطرفان معا ويعرض كل طرف التفسير الذي يراه لهذا الحكم، والأسباب التي أدت لهذا التفسير، وخاصة إذا كان الاتفاق يتضمن حكما يلزم الأطراف المتعاقدة باستخدام المفاوضة الجماعية عند حدوث خلاف بشأن حكم من أحكام الاتفاق، فإذا تمكن الأطراف من الاتفاق حول تغيير هذه الأحكام فإن المفاوضة تكون قد قامت بوظيفتها الوقائية لنزاعات العمل الجماعية<sup>(3)</sup>.

وقد يكون هناك اتفاق عمل جماعي سابق، ولا تغير في ظروف العمل، ولا اختلاف حول تغيير بعض أحكام هذا الاتفاق الجماعي، ولكن تظهر بوادر النزاع من واقع العمل، حيث تسود روح التذمر لدى العمال نتيجة مثلا نمو الحالة الاقتصادية

1-MAZEAUD (A) , Droit de travail, 5eme éd , Montchrestien , paris, 2006, p 208.

2-MARC Mareau, l'interprétation des conventions collectives de travail à qui profite le droit? Revue droit Social N°02 février 1995, p 171.

3-SOURIAC (M. A), conflits du travail et négociation collective: quelques aspects, revue droit social, N°7/8 Juillet-Aout 2001, p 708.

للمؤسسة التي يعملون بها، فيتقدم العمال إلى صاحب العمل لمطالبته بتحسين في أجورهم مثلا، في هذه الحالة قد يستجيب صاحب العمل لمطالب العمال، وقد لا يستجيب فيتفاوض الطرفان من اجل توضيح وجهة نظر كل طرف، ومعرفة الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل، وبذلك تلعب المفاوضة الجماعية دورًا وقائياً لنشوب نزاع جماعي من شأنه تهديد الاستقرار بين أوساط أطراف علاقة العمل<sup>(1)</sup>.

إلا أن المشرع الجزائري لم يولِ لوظيفة المفاوضة الجماعية في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية أية أهمية، واكتفى فقط بإلزام أطراف الخلاف الجماعي خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب بمواصلة المفاوضة لتسوية الخلاف<sup>(2)</sup>، حيث نلاحظ أن المشرع يلزم أطراف علاقة العمل بالتفاوض لتسوية النزاع الذي قام بينهما، وليس إلزامهم بالتفاوض للوقاية وتقادي قيام نزاع جماعي، لأن عدم محاصرة خلاف عمل قائم بين العمال وصاحب العمل بالمفاوضة تقاديا لاستفحاله حتى لا يتحول إلى نزاع عمل جماعي، قد يؤدي إلى عدم قدرة أطراف علاقة العمل السيطرة على هذا النزاع، وقد لا يجد أطراف علاقة العمل أمامهم إلا وسائل الضغط كالإضراب من طرف العمال، وغلق المؤسسة من طرف صاحب العمل، لتسوية وحل هذا النزاع<sup>(3)</sup>.

### ثانيا: تسوية نزاعات العمل الجماعية

إن من أثار نزاع جماعي في العمل، هو إحداث أضرار لكافة الأطراف، فالعمال ومنظماتهم قد يلجؤون إلى الإضراب الذي يؤدي إلى توقف العمل بما يؤدي إلى توقف صاحب العمل عن دفع أجور العمال المضربين، كما أن صاحب العمل يتضرر من خلال توقف العمل في المؤسسة، وتزداد هذه الآثار السلبية إذا استمر النزاع لفترات

1- SOURIAC (M. A), op. cit, p 708.

2 - المادة 45 من القانون 90-11، المشار إليه سابقا.

3 - وفي نفس اتجاه المشرع الجزائري سار كذلك المشرع المصري الذي ألزم طرفي النزاع من خلال المادة 169 من القانون رقم 12 لسنة 2003م، المشار إليه سابقا، التي تنص « إذا ثار نزاع جماعي مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في المفاوضة الجماعية لتسويته وديا».

طويلة<sup>(1)</sup>، فالخلافات بين صاحب العمل والعمال إن لم تجد لها حلاً من خلال المفاوضات التي يجريها الطرفان اتقاءً لتفاقم الخلاف، فإنه سوف يتحول إلى نزاع جماعي قد يستعمل من خلاله الأطراف وسائل الضغط - الإضراب والإغلاق - لحله.

ففي حالة لجوء أطراف النزاع الجماعي إلى وسائل الضغط، فإن آثار ذلك سوف تتعكس سلباً على العمال، وصاحب العمل والمتمثلة في توقف الآجر أثناء الإضراب، لأن الآجر يعطى للعامل مقابل عمل، فإذا توقف العمل فلا اجر له<sup>(2)</sup>، وفي مقابل ذلك يبادر صاحب العمل إلى غلق المؤسسة، وبذلك يتأثر صاحب العمل، ويتأثر كذلك المجتمع بهذه المنازعات، خاصة إذا كانت هذه المؤسسة ذات أهمية.

وقد يزيد من الآثار السلبية لمنازعات العمل الجماعية إطالة أمد النزاع، فكلما طال هذا النزاع، كلما تفاقت آثاره على كل الأطراف، لذلك لا بد من السعي إلى حل النزاع، وتسويته متى أصبح واقعا حتى لا تطول مدة النزاع وتزداد الأضرار الناتجة عنه، وهنا يسعى الأطراف إلى استخدام المفاوضة الجماعية التي هي الوسيلة الحضارية التي تخلوا من كافة المظاهر السلبية، والتي يمكنها من تسوية النزاع بوقوف الأطراف على أسبابه، وتقديم كلا منهم لمقترحاته وعرضه لإنهاء هذا النزاع، وتسويته بشكل سلمي، وهو ما دعا بالمشروع الجزائري إلى اعتبار المفاوضة الجماعية آلية مهمة لتسوية منازعات العمل الجماعية<sup>(3)</sup>، إلى جانب دورها في تنظيم ظروف وشروط العمل بصفة عامة، وتأثير ذلك على استقرار علاقات العمل<sup>(4)</sup>.

1 - خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1987م، ص110.

2 - عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص677؛

PELLISSIER Jean, la négociation sur les salaires: problèmes juridique, revue droit social, N°12, Décembre 1984, p 678.

3 - المادة 45 من القانون رقم 90-02، المشار إليه سابقا.

4 - نص المادة 45 من القانون 90-02 يوحى لنا وكأن المفاوضة الجماعية لها وظيفة واحدة فقط، وهي تسوية نزاعات العمل الجماعية، في حين أن وظائفها متعددة كما تم توضيحه، لذا فعلى المشرع الجزائري إعطاء هذه الآلية الدور الأساسي الذي تستحقه في تنظيم علاقات العمل، خاصة مع التحولات التي تعرفها علاقات العمل في ظل التغيرات الاقتصادية التي تمر بها البلاد.

## الفصل الثاني

### النظام القانوني للمفاوضة الجماعية عامل مكرس للسلم الاجتماعي

لقد أشرنا من قبل أن المفاوضة الجماعية هي الحوارات والمناقشات التي تُجرى بين أطراف علاقات العمل، وعلى مختلف مستويات العمل لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه يضمن استقرار هذه العلاقة تكريسا للسلم الاجتماعي، حيث تصبح أحكام هذا الاتفاق المرجع الأساسي لنفاذ العلاقة القانونية القائمة بين العمال وأصحاب العمل. ولكي تصل المفاوضة الجماعية إلى تحقيق هذا الهدف، يجب تحديد الجوانب القانونية والشكلية التي تكتسب من خلالها أطراف علاقات العمل أهلية للتفاوض الجماعية، باعتبار أن الأطراف المعنية بالعملية التفاوضية تختلف من حيث المراكز القانونية.

فالعمال إلى جانب ميزة الجماعية التي يجب أن تتوفر لديهم، فإن تمثيلهم في المفاوضة الجماعية يجب أن تتم من طرف تنظيم نقابي تتوفر فيه شروط التمثيل القانونية، أي تمثيل أغلبية العمال الذين تشملهم المفاوضة الجماعية.

أما من جانب صاحب العمل فإن وضعيته كطرف في المفاوضة الجماعية تختلف باختلاف الأوضاع والحالات التي تكون عليها صفته، ويقصد باختلاف الأوضاع هنا، بالنظر إذا ما تفاوض صاحب العمل بصفة منفردة، أو تم ذلك باشتراك عدد من أصحاب العمل، أو مثل هؤلاء تنظيم نقابي، حيث تختلف أحكام آلية التفاوض من حالة إلى أخرى.

وأدى تطور المفاوضة الجماعية إلى تعدد المستويات التي أصبحت تمارس فيها المفاوضة، فتعدد هذه المستويات واكب الدور الفعال الذي أصبحت تمثله المفاوضة الجماعية في تنظيم واستقرار علاقات العمل، وتحدد مستويات المفاوضة بالنظر إلى هدف السياسة التشريعية في مجال العمل المعتمدة في الدولة، وقد عرف محور مستويات المفاوضة الجماعية تطورا مهما تزامن مع تطور النقابات العمالية، فبعد أن كانت

المفاوضة تُجرى على مستوى المؤسسة فقط، أصبحت تُجرى كذلك على مستوى قطاع المهنة، ثم على المستوى الإقليمي، إلى أن أصبحت تجري على المستوى الوطني من طرف النقابات المركزية الممثلة لكل من العمال وأصحاب العمل.

إلى جانب ذلك، فإن تحقيق المفاوضة الجماعية لأهدافها يتطلب منح الحرية لأطراف التفاوض في تحديد المواضيع والمسائل القابلة للتفاوض، وهو المبدأ المعتمد في العديد من الأنظمة المقارنة<sup>(1)</sup>، بحيث تمكن هذه المرونة أطراف التفاوض في توسيع مجال المفاوضة الجماعية إلى أبعد ما تضمّنه القانون، وذلك بسبب قدرة هذه الأخيرة على الإحاطة بجميع المواضيع والمسائل المرتبطة بعلاقات العمل<sup>(2)</sup>، لكن مع تقييد الأطراف أثناء التفاوض بالحد الأدنى من الأحكام التي وضعها المشرع والتي تدخل في نطاق النظام العام الاجتماعي، فلا يمكن للعملية التفاوضية أن تلغي أو تنزل عن الحد الأدنى الذي حدده القانون.

1 - نذكر منها: بريطانيا، ألمانيا، والولايات المتحدة الأمريكية. أشار إليه:

PELLISSIER (J), SUPIOT (A), JEAMMAUD (A), op. cit , p779.

2 - «تتيح النظم الليبرالية قدرا من الحريات للمنظمات النقابية الممثلة سواء للعمال أو لأصحاب العمل مما يعطيها دورا كبيرا في تنظيم شروط وظروف العمل، على خلاف بعض النظم الأخرى خاصة دول العالم الثالث، والتي تتدخل تشريعا بنصوص آمرة في علاقات العمل الأمر الذي يضعف من المفاوضة الجماعية إلى الحد الذي يلغي وجودها، كذلك فإن مقدار تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي يؤثر تأثيرا كبيرا في المفاوضة الجماعية». أشار إليه:

- عبد الغني السيد، الاشتراكية العربية، مكتبة الأنجلو، القاهرة، 1973، ص54.

## المبحث الأول

## تحديد أطراف المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية هي حوارات ومناقشات، ووسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، ومن ثم فإن أطرافها هم العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى. ونظرا لأهمية المفاوضة الجماعية، فإن منظمة العمل الدولية أولت أهمية لهذه الآلية، وعالجت أطرافها من خلال الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية التي أشرنا إليها سابقا، إلى جانب ذلك حددت منظمة العمل العربية هي الأخرى أطراف المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

وإذا كان المشرع الجزائري لم يفرز للمفاوضة الجماعية أحكاما خاصة بها، كما أشرنا إلى ذلك فيما سبق، فإن موقفه من أطراف المفاوضة الجماعية يتضح من خلال الأحكام المنظمة لإبرام اتفاقية العمل الجماعية<sup>(1)</sup>، وكذلك من خلال الأحكام المتعلقة بالمنظمات النقابية التمثيلية<sup>(2)</sup>، وكذلك من خلال القانون المتعلق بنزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب<sup>(3)</sup>.

وفي هذا الإطار نظم المشرع الشروط التي يجب توفرها في كل طرف حتى يمكنه مباشرة العملية التفاوضية، فالى جانب الأهلية العامة التي يمنحها القانون لمنظمات نقابية ممثلة للعمال أو لأصحاب العمل، فإن المشرع يشترط أهلية خاصة للتفاوض مرتبطة بنسبة التمثيل الذي يجب أن يتوفر لدى هذه المنظمات النقابية.

1 - المواد 114 و115 و116 من القانون رقم 90-11، المذكور سابقا.

- حدد المشرع المصري في المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 أطراف المفاوضة الجماعية، وحدد من جهة أخرى في المادة 152 أطراف اتفاقيات العمل.

2 - المواد 34 و35 و36 و37 و42 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتضمن الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 23، مؤرخة في 6 جوان 1990.

3 - المادة 4 من القانون 90-02 المذكور سابقا.

## المطلب الأول

### أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية والعربية

سبق وأشرنا أنّ دور المفاوضة الجماعية في تنظيم واستقرار علاقات العمل أدى بمستويات العمل الدولية والعربية إلى الاهتمام بجوانبها المختلفة، ومنها تحديد أطراف العملية التفاوضية، وتعتمد المنظمتان في تحديد طرفا المفاوضة الجماعية على المستوى الذي يتم فيه العملية التفاوضية، وبالتالي فإن أطراف المفاوضة الجماعية تختلف من حيث طبيعة التمثيل من مستوى إلى آخر.

### الفرع الأول

#### أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية

عالجت منظمة العمل الدولية مسألة أطراف المفاوضة الجماعية من خلال عدة اتفاقيات دولية، منها الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949م المشار إليها سابقا المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي تنص المادة 4 منها على أنه «تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية»، ويتضح من سياق هذا النص أن أطراف المفاوضة الجماعية، هم أصحاب العمل أو المنظمة التي تمثلهم، والمنظمة النقابية التي تمثل العمال، وذلك حسب المستوى الذي يتم فيه التفاوض الجماعي.

وإذا كانت الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949م السالفة الذكر، قد أشارت إلى أطراف المفاوضة الجماعية بصورة عامة، فإن الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، قد حددت أطراف هذه المفاوضة الجماعية بصورة أكثر تفصيلا، بحيث تنص المادة 2 منها على أنه: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يمثل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل، أو مجموعة أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال

أو أكثر من جهة أخرى»، وبذلك تكون هذه الاتفاقية قد حددت أطراف المفاوضة الجماعية، بأنهم صاحب عمل أو أكثر أو المنظمة التي تمثل أصحاب العمل من جهة أخرى، والمنظمة النقابية التي تمثل العمال من جهة أخرى، وذلك حسب المستوى الذي تتم فيه المفاوضة.

وإذا كانت القاعدة حسب هذه المادة أن العمال يُمثّلون في التفاوض الجماعي بمنظمتهم النقابية، غير أن المادة 3 من هذه الاتفاقية الدولية تجيز في الفقرة الأولى منها للقانون الوطني أو الممارسات الوطنية، إضفاء صفة المفاوضة الجماعية عن المفاوضات التي تجرى مع ممثلين منتخبين من عمال الهيئة المستخدمة، لكن تشترط الفقرة الثانية من هذه المادة، بأن لا يستخدم هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

وما يلاحظ على الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، أنها جاءت مفصلة في تحديد أطراف العملية التفاوضية، فنجدها فيما يخص صاحب العمل حددت أنه يمكن أن يكون صاحب عمل واحد، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، وفي جانب العمال، فيمكن أن يكون في تنظيم نقابي واحد يمثل العمال، أو في عدة تنظيمات تمثل العمال، أو بممثلين يختارهم العمال لتمثيلهم في المفاوضة الجماعية، متى أجاز القانون الوطني ذلك.

## الفرع الثاني

### أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل العربية

الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979م بشأن المفاوضة الجماعية، حددت أطراف المفاوضة الجماعية من خلال المادة 6 منها، والتي تنص على أن «تُجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

1- مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابية العامة في حالة عدم وجودها، وصاحب العمل أو إدارة المنشأة،

2- مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل،

3- المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى».

ويتضح من هذه المادة، أن الاتفاقية العربية، قد حددت أطراف المفاوضة الجماعية بطريقة مباشرة، فضلا عن بيان هذه الأطراف، في كل مستوى من مستويات المفاوضة الجماعية سواء على مستوى المنشأة أو فرع النشاط، أو المستوى الإقليمي، أو المستوى الوطني، وهذا ما يجعل هذه الاتفاقية أكثر تقدما من اتفاقيات العمل الدولية التي عالجت هذا الموضوع وذلك باعتمادها في تحديدها لأطراف المفاوضة الجماعية، على المستوى الذي تتم فيه العملية التفاوضية.

وبالتالي فإن تحديد أطراف المفاوضة الجماعية حسب الاتفاقية العربية مرتبط بالمستوى الذي تتم فيه المفاوضة، وأن اختلاف مستوى المفاوضة الجماعية يؤدي إلى اختلاف في المستوى التنظيمي للأطراف، مع الاشتراط أن يجرى التفاوض على جميع المستويات مع منظمات نقابية، حيث توجب الفقرة الأولى من هذه المادة أن تتولى النقابة العامة لعمال المهنة تمثيل العمال في التفاوض في حالة عدم وجود نقابة تمثل عمال المؤسسة.

## المطلب الثاني

### الأحكام الخاصة بأطراف المفاوضة الجماعية

لقد استقرت المعايير الدولية والعربية، كما رأينا، على أن المفاوضة الجماعية تجرى بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال، من جهة، وأصحاب عمل، أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، من جهة أخرى، وذلك بحسب المستوى الذي تباشر فيه المفاوضة الجماعية. من جانبه وضع المشرع الجزائري قواعد خاصة تتعلق بالإطار القانوني الذي يكتسب من خلاله الأطراف أهلية التفاوض

الجماعي، سواء تعلق الأمر بالتنظيمات النقابية التي يمكنها تمثيل الأطراف في كل مستوى من مستويات المفاوضة، أو بتحديد طبيعة وأهلية صاحب العمل.

### الفرع الأول

#### قاعدة التمثيل النقابي أساس أهلية التفاوض

يعتبر جانب من الفقه أن المقصود باصطلاح النقابة هي: « تلك المنظمة التي هي الأساس الذي يرتكز عليه صرح علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة، التي تمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم، وترقية أحوالهم، والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة»<sup>(1)</sup>، وحتى تتمكن النقابة من القيام بهذا الدور، فإن غالبية التشريعات العمالية المقارنة، تعترف للنقابة بالشخصية القانونية، ومنه القانون الجزائري، حيث تنص المادة 16 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup> بأنه «يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه... ويمكنه أن يقوم بما يلي: إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه»، وأكد المشرع دور النقابة في هذا المجال من خلال تحديده للصلاحيات التي تتمتع بها النقابات التمثيلية من خلال المادة 38 من نفس القانون، التي تنص على أنه: « تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة،
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب».

وباعتبار أن مهمة النقابة هي الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم أمام مختلف الجهات، نجد أن المشرع في غالبية النصوص المنظمة لعلاقات العمل الجماعية أو الفردية، يلزم الهيئات المستخدمة بالتفاوض الجماعي مع التنظيمات النقابية الممثلة

1 - رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص4.

2 - القانون رقم 90-14، المذكور سابقا.

للعمال حول المسائل المرتبطة بتنظيم علاقات العمل، وتسوية نزاعات العمل، وممارسة حق الإضراب، وسنستدل بذلك على ما تضمنته أحكام القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>، حيث تنص المادة 04 منه على أن: «يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية... تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال...»، ونجد كذلك أحكام المرسوم التشريعي المتعلق بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية<sup>(2)</sup>، حيث تنص المادة 10 منه: «يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليه من طرف لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة...»، وتؤكد أحكام هذا المرسوم ضرورة تفاوض المستخدم مع النقابة التمثيلية للعمال حول محتوى الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه<sup>(3)</sup>.

إن تمتع المنظمات النقابية بأهلية التفاوض الجماعي مرده إلى ما تتميز به هذه التنظيمات من صفات الدوام والاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنخرطين فيها، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن المفاوضة الجماعية، إلا أن اكتساب التنظيم النقابي لهذه الأهلية، يجعل منه الشخص المعنوي الوحيد صاحب الاختصاص المؤهل للمفاوضة الجماعية، ويجعل منه كذلك النائب القانوني الممثل لأعضائه في المفاوضة الجماعية.

ولكن إذا كانت القاعدة أن التنظيم النقابي يكتسب بمجرد تأسيسه الشخصية المعنوية لتمثيل أعضائه، فإن طبيعة المفاوضة الجماعية وخصوصيتها، يستلزم تمتع التنظيم النقابي بأهلية خاصة للتفاوض، تختلف عن الأهلية العامة التي تتمتع بها كل التنظيمات النقابية، حيث أن أهلية التفاوض الجماعي هو اختصاص تتفرد به التنظيمات النقابية التمثيلية فقط، دون التنظيمات النقابية الأخرى ذات التمثيل المحدود وبالتالي فإن

1 - القانون رقم 90-02، المذكور سابقا.

2 - المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج. ر، عدد 34، مؤرخة في أول يونيو 1994.

3 - المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، السالف الذكر.

أهلية التفاوض الجماعي تصبح امتيازاً يمنحه القانون للنقابة التي لها أعلى نسبة تمثيل مقارنة بالتنظيمات النقابية الأخرى، وذلك على مختلف المستويات التي تجرى فيها المفاوضة الجماعية، وهي القاعدة المنصوص عليها في الأحكام القانونية المحددة لاكتساب التنظيم النقابي لأهلية التفاوض الجماعي التي تتفرد بها النقابة التمثيلية. وعلى ذلك أصبح تمثيل العمال في المفاوضة الجماعية يتم عن طريق منظمة نقابية عمالية أو أكثر معترفاً لها بالصفة التمثيلية<sup>(1)</sup>.

ويطلق مصطلح النقابات التمثيلية على النقابات التي تتمتع في ظروف محددة بمجموعة من الامتيازات تملك بمقتضاها صلاحيات ممارسة بعض الوظائف على الصعيد المهني والوطني<sup>(2)</sup>، واستخدمت فكرة المنظمة أو المنظمات التمثيلية لأول مرة في وثيقة معاهدة فرساي في سنة 1919، التي تأسست بموجبها منظمة العمل الدولية، حيث كانت هذه الوثيقة تلزم الدولة العضو في منظمة العمل الدولية، بأن تقوم بتعيين مندوبي العمال وأصحاب العمل في الوفد الذي يمثلها في المؤتمر من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً<sup>(3)</sup>، ولكن ما هي معايير تحديد المنظمات النقابية التمثيلية المؤهلة للتفاوض الجماعي؟

إن مسألة وضع معايير لتحديد النقابات التمثيلية مسألة تنظمها القوانين، فالمشرع الفرنسي حدد بموجب نص المادة 2-133 L من قانون العمل المعايير التي يتم الاستناد إليها لتحديد المنظمة النقابية ذات الصفة الأكثر تمثيلاً، حيث تتمثل هذه المعايير في العدد الحقيقي لأعضاء المنظمة المهنية، الاستقلالية، الاشتراكات، خبرة النقابة وأقدميتها، والموقف الوطني خلال الاحتلال<sup>(4)</sup>، وعليه يمكن تقسيم هذه المعايير إلى معيار عددي، ويشمل العدد الحقيقي للأعضاء المنخرطين في المنظمة النقابية، وكذا حجم وانتظامية

1 - السيد عبد نايل عوض، مرجع سابق، ص 143.

2 - محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1982، ص 161.

3 - عبد الطيف خالفي، الوسيط في علاقات العمل الجماعية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 1999، ص 496.

4 - تجدر الإشارة إلى أن معيار الموقف الوطني للنقابة خلال الاحتلال، لم يعد يؤخذ به الآن في فرنسا.

- AN TOMMATTEI Paul-Henri, les conventions et accords collectifs de travail, Dalloz, paris, 1996, p 18.

اشتراكاتهم، ومعيار كفي، يتمثل في استقلالية المنظمة النقابية المهنية في ممارسة نشاطها، وكذا أقدميتها بما تعكسه من تجربة في ميدان العمل النقابي.

فبالنسبة للمعيار العددي، يشكل الأعضاء المنخرطون في النقابة المعيار الرئيسي الذي يتحدد به إضفاء الصفة التمثيلية على المنظمة النقابية، ويكون توافر حد أدنى معين من المنخرطين هو الشرط الرئيسي لتمتع المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية.

بالإضافة إلى معيار العدد الحقيقي للأعضاء المنتمين والمنخرطين في المنظمة النقابية، يحتلّ معيار الحصص، والاشتراكات أهمية خاصة في الدلالة على مدى ما تتمتع به المنظمة النقابية من تمثيل، فأداء الاشتراكات وبكيفية منتظمة، يدل على مدى مصداقية المنظمة النقابية لدى الأعضاء، كما يدل على مستوى ثبات واستقرار عدد هؤلاء الأعضاء، بل على الزيادة التي يمكن أن تطرأ على عددهم، وفضلا عن ذلك يخول أداء الاشتراكات للمنظمة النقابية الحصول على موارد مالية مما يجعلها أكثر قوة من الناحية المالية، ويحفظ بالتالي استقلاليتها<sup>(1)</sup>.

أما فيما يتعلق بمعايير الكيفية، فإن معيار استقلالية المنظمة النقابية في عملها، سواء على السلطة العامة، أو عن أصحاب العمل، أو عن هيئاتهم النقابية، أو عن الأحزاب السياسية، من أهم المعايير المعتمدة لتحديد مدى ما تتمتع به المنظمة النقابية من تمثيل، ويعتبر ضمن معايير الكيفية كذلك، معيار خبرة المنظمة النقابية وأقدميتها، ويقترن هذا المعيار عادة بالنشاط الحقيقي للمنظمة النقابية، فالتكوين الحديث للتنظيم النقابي قد يفيد في كثير من الحالات عدم توافر نشاط حقيقي وفعال، غير أن هذه القرينة غير قاطعة، فقد ثبت أن التكوين الحديث للنقابة يقترن بعدد هام من الأعضاء المنتسبين لها وقد يكون مقترنا بنشاط حقيقي ومؤثر<sup>(2)</sup>.

أما القانون الجزائري فإنّ المشرع اتجه إلى الأخذ بالمعيار العددي، فتعتبر تمثيلية التنظيمات النقابية التي تتمتع بتمثيل 20% على الأقل من مجموع العمال أو التنظيمات

1 - خالفي عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 508.

2 - السيد عبد نايل عوض، مرجع سابق، ص 147-148.

النقابية التي تشملهم قوانينها الأساسية، وعليه فإن التنظيمات النقابية التي تتوفر على هذه النسبة تكون تمثيلية، ومن ثم لها أهلية التفاوض الجماعي، إلا أن أهلية التنظيم النقابي في التفاوض الجماعي تختلف باختلاف المستوى الذي تجرى فيه المفاوضة الجماعية، فيما إذا كانت المفاوضة على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو كانت تجرى على مستوى قطاعي أو مهني.

### أولاً: المفاوضة على مستوى المؤسسة المستخدمة

المفاوضة الجماعية هي التي تُجرى ضمن مؤسسة مستخدمة معينة، بين صاحب العمل أو من يمثله، من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى، وذلك دون الأخذ بعين الاعتبار فيما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل على مستوى قطاع المهنة، أو على المستوى الوطني، لان التفاوض الجماعي يتعلق بمستوى المؤسسة، وبالتالي فإن مسألة التمثيل تخص الهيئات النقابية داخل هذه المؤسسة، وهو ما تؤكد المادة 35 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(1)</sup>، التي تنص على أنه «تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية، و/أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، وإذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة...».

وعندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي متواجد ضمن المؤسسة المستخدمة نسبة التمثيل المنصوص عليها في المادة 35 المشار إليها سابقاً، فإن التفاوض الجماعي يتم مباشرة بين العمال وصاحب العمل أو ممثله، وذلك على النحو الذي اعتمده المشرع في المادة 42 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup>، التي تنص بأنه «عندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي، الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة

1 - قانون رقم 90-14، المشار إليه سابقاً.

2 - القانون رقم 90-14، المشار إليه سابقاً.

التفاوض الجماعي، والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه...».

أما إذا كانت المؤسسة المستخدمة تحتوي على أقل من عشرين (20) عاملا، فإن تمثيل هؤلاء العمال في المفاوضة الجماعية يتم من طرف عامل واحد ينتخبه بقية العمال، وهو الأسلوب المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 42 المذكورة سابقا، وعليه يكون المشرع قد ضمن للعمال مشاركتهم في المفاوضة الجماعية التي تجرى على مستوى المؤسسة، سواء من خلال التنظيمات النقابية التي تتوفر على الشروط القانونية المتعلقة بنسبة التمثيل، أو ضمان تمثيلهم من طرف عمال منتخبين في حالة عدم توفر أية نقابة على نسبة التمثيل، أو في حالة تشغيل المؤسسة لأقل من 20 عاملا.

### ثانيا: المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع أو المهنة

إذا جرت المفاوضة الجماعية على مستوى قطاع النشاط أو المهنة، فإن المنظمات النقابية التي تمثل عمال القطاع أو المهنة، وتكون لها أهلية التفاوض، هي المنظمات النقابية التمثيلية على المستوى القطاعي المهني، وعليه فإن النقابات التي لا تتمتع بنسبة التمثيل القانونية على هذا المستوى لا تتمتع بأهلية التفاوض الجماعي على هذا المستوى، وهو ما تؤكد أحكام المادة 39 من نفس القانون التي جعلت التفاوض ضمن هذا المستوى من الاختصاص الحصري لاتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدراليتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وبالتالي إذا كان المشرع الجزائري قد أجاز للعمال انتخاب من يمثلهم في المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة في حالة عدم وجود تنظيم نقابي تمثيلي، فإنه في مقابل ذلك جعل المفاوضات الجماعية التي تجرى على المستوى القطاعي والمهني من اختصاص اتحاديات أو كنفدراليات العمال وأصحاب العمل الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

وكما رأينا، تعتبر نسبة التمثيل القاعدة التي تكتسب من خلالها التنظيمات النقابية أهلية التفاوض الجماعي، لكن تفعيل هذه القاعدة يؤدي حتما إلى إثارة مسألة الجهة المخولة والمختصة بتحديد التنظيم أو التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

تختلف الجهة المختصة بتحديد التنظيم أو التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً وفق تشريع العمل لكل دولة، فالقانون الفرنسي يحدد الجهة المختصة بحسب ما إذا كان تمثيل العمال على المستوى الوطني، أو على مستوى المهنة، أو على مستوى المؤسسة الواحدة، ويعود تحديد مدى تمثيل المنظمة النقابية على المستويين الوطني والمهني للسلطة الإدارية التي يعهد لها أيضاً، بإعداد لوائح النقابات المهنية الأكثر تمثيلاً<sup>(1)</sup>، حيث يثبت لها وحدها الحق في بعض المجالس الوطنية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي، واللجنة الوطنية للمفاوضة، في حين يتم تحديد النقابات الأكثر تمثيلاً على مستوى المؤسسات، من خلال النتائج التي تسفر عنها انتخابات ممثلي العمال.

أما في القانون الجزائري، فإن الجهة المختصة بتقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية، تحدد بحسب مستوى تمثيل هذه المنظمات النقابية، فيعود تقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية على مستوى المؤسسة للمستخدم صاحب العمل، والوالي المختص إقليمياً<sup>(2)</sup>، في حين يتم تقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية التي لها تمثيل على المستوى القطاعي أو المهني من طرف والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، ومن طرف الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني<sup>(3)</sup>. وتتم عملية تقدير مدى تمثيل المنظمات النقابية من خلال البيانات التي ترسلها هذه النقابات للجهات المختصة، التي تحتوي على الخصوص على عدد المنخرطين، ومبالغ اشتراكات أعضائها، ويترتب على عدم الإعلان عن هذه البيانات من طرف النقابات في الآجال المحددة، اعتبارها غير تمثيلية<sup>(4)</sup>، وبالتالي غير مؤهلة لتمثيل أعضائها.

1- LYON-CAEN Gérard, pour une reforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective, revue droit social, N° 4 avril 2003, p 357.

2 - المادة 35 من القانون رقم 90-14، المذكور سابقاً.

3 - المواد 36-37 من القانون السالف الذكر.

4 - المادة 37 مكرر، فقرة أولى من القانون السالف الذكر.

## الفرع الثاني

## أهلية صاحب العمل في المفاوضة الجماعية

يعتبر صاحب العمل الطرف المقابل للعمال في المفاوضة الجماعية وتختلف أهلية صاحب العمل باختلاف الحالات التي تكون عليها صفة هذا الطرف، ويقصد باختلاف الحالات، بالنظر إلى ما تفاوض بوصفه صاحب عمل منفرد، أو باشتراك مجموعة من أصحاب العمل في العملية التفاوضية، أو تم تمثيلهم من طرف منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية، وبذلك يتطابق موقف المشرع الجزائري مع نظيره الفرنسي والمصري<sup>(1)</sup>، اللذين لم يشترطا ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانب أصحاب العمل، حيث يحق لهذا الأخير أن يشارك في المفاوضة الجماعية بصفة مفردة، أو مجموعة من أصحاب العمل، أو ممثلا من طرف منظمة نقابية ينتمي إليها وذلك بحسب ما إذا كان ينتمي إلى تنظيم نقابي أو غير مُنتمٍ لأي منظمة نقابية.

## أولا: حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثل صاحب العمل

إذا كان صاحب العمل لا ينتمي إلى أي تنظيم نقابي، فإنه هو الذي يتولى التفاوض بصفة شخصية مع النقابة الممثلة للعمال، حيث يرغب صاحب العمل في هذه الحالة أن يُجري المفاوضة بنفسه بهدف التوصل مع عماله إلى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل<sup>(2)</sup>، وقد يفوض أمر الاشتراك في المفاوضة الجماعية إلى وكيل عنه، وفي هذه الحالة يجب أن يتم ذلك بمقتضى توكيل خاص، وعلى الوكيل أن يعلن صفته للعمال أو للمنظمة النقابية التي تمثلهم أثناء المفاوضة، حتى يعلم هؤلاء أن أثار المفاوضة الجماعية ستنتصر إلى صاحب العمل وليس إلى من يمثله في المفاوضة<sup>(3)</sup>، وفي هذه الحالة فإن الأهلية التي يعتد بها، هي أهلية صاحب العمل باعتباره هو الأصل، وليس

1 - المادة 1-132 L من قانون العمل الفرنسي، مرجع سابق.

- المادة 148 من قانون العمل المصري، مرجع سابق.

2 - TEYSSIÈR Bernard, droit du travail, relation collectives de travail, 2eme éd, litec, paris, 1993, p 371.

3 - JAVILLIER Jean-Claude, droit du travail, op. cit, p781.

أهلية الوكيل باعتبار أن له صفة الوكيل لا غير<sup>(1)</sup>.

إلى جانب ذلك يمكن لمجموعة من أصحاب العمل أن تكون طرفا في مفاوضة جماعية مع منظمة أو منظمات نقابية ممثلة للعمال، في هذه الحالة قد تتشارك كافة المؤسسات والشركات التي يعينها التفاوض الجماعي، وذلك بتعيين ممثلين عن كل مؤسسة للمشاركة في عملية التفاوض مع المنظمة أو المنظمات النقابية الممثلة للعمال، كما يمكن أن تتفق هذه المؤسسات على تفويض أحدهم أو بعضهم بوكالة خاصة للتفاوض مع النقابة أو النقابات المعنية، وتطبق في هذه الحالة كافة أحكام الوكالة الاتفاقية فيما تعلق بآثار ونتائج التفاوض، سواء على أولئك الذين تفاوضوا بصفة مباشرة، أو الذين أنابوا عن غيرهم في هذه العملية<sup>(2)</sup>. ويعتبر هذا الأسلوب من المفاوضة الجماعية الأكثر شيوعا في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قام أصحاب العمل في قطاع صناعة الحديد والصلب بتكوين لجنة للمفاوضة الجماعية على الرغم من عدم وجود أي ائتلاف أو رابطة بين أصحاب العمل قد تكون لها صفة الدوام<sup>(3)</sup>.

#### ثانيا: حالة تمثيل صاحب العمل من طرف منظمة نقابية

يعترف القانون المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي لأصحاب العمل بحقهم في تكوين أو الانخراط في منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية<sup>(4)</sup>، وعلى غرار النقابات الممثلة للعمال، تتمتع المنظمات النقابية لأصحاب العمل بالأهلية القانونية لتمثيل أعضائها كطرف في المفاوضة الجماعية في مواجهة النقابات الممثلة للعمال.

وعليه يمكن لصاحب العمل أن يطلب من المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أن

1 - وهو الموقف الذي أخذت به هيئة التحكيم بمحكمة الاستئناف بالإسكندرية، الدائرة الثانية في حكمها المقيد تحت رقم 3 لسنة 1979. أشار إليه:

- السيد عيد نايل عوض، مرجع سابق، ص152.

2 - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص151، 152.

3 - BIT, la négociation collective dans les pays industrialisés, 1<sup>er</sup> éd, Genève, 1974, p 98- 99.

4 - المواد 2 و3 من القانون رقم 90-14، المشار إليه سابقا.

تمثله في المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة وفي هذه الحالة قد تشترك النقابة بصفقتها وكيلا عن صاحب العمل، أو كطرف أصيل في المفاوضة الجماعية.

بالنسبة لحالة اشتراك النقابة في المفاوضة الجماعية كوكيل عن صاحب العمل، فيمكن تصورهما عند انتماء صاحب العمل إلى منظمة نقابية، غير أنه لا يجد في نفسه الكفاءة اللازمة، أو الاستعداد اللازم للمشاركة في المفاوضة الجماعية مع العمال، أو عدم خبرته في هذا المجال، أو لغير ذلك من الأسباب، فيطلب من المنظمة النقابية أن تمثله في المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>، على أن يقدم الفريق الممثل لصاحب العمل عند بداية المفاوضة توكيلا يفيد اشتراكه في المفاوضة الجماعية ليس بصفته طرفا أصيلا، وإنما بصفته ممثلا لصاحب العمل ووكيلا عنه فالنقابة في هذه الحالة عليها التزام في حدود مسؤولية الوكيل وليس الأصيل وتسري في علاقتها بصاحب العمل الذي تمثله قواعد الوكالة وفقا للنظرية العامة للعقد<sup>(2)</sup>.

كما يمكن أن تشارك المنظمة النقابية الممثلة لصاحب العمل كطرف أصيل في المفاوضة الجماعية، وذلك في حالة مشاركة هذا التنظيم في المفاوضة باعتباره تنظيما وتكتلا يمثل صاحب أو أصحاب العمل المعنيين بالمفاوضة الجماعية، وفي هذه الحالة يلتزم التنظيم النقابي بالنتائج التي تسفر عنها المفاوضة الجماعية، ويلتزم بهذه النتائج أعضاء هذا الأخير، ليس بصفته أطرافا في هذه المفاوضة، وإنما بصفته أعضاء في هذا التنظيم، يلتزمون بكل ما يتخذه هذا التنظيم من إجراءات تهدف إلى تحقيق أهدافهم والدفاع عن مصالحهم<sup>(3)</sup>.

1 - عدلي خليل، التعليق على نصوص قانون العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 1997، ص306.

2 - أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المقارن، مرجع سابق، ص205.

3 - CHAURAQUI (A), les accords d'entreprises, de quel niveau parle-t-on? revue droit social, janvier 1988, p 17.

## المبحث الثاني

### مستويات المفاوضة الجماعية

نظرا لأهمية المفاوضة الجماعية في تنظيم مجال علاقات العمل، ودورها الفعال في استقرار هذه العلاقات، الذي من أثاره المحافظة على السلم الاجتماعي في العمل، أصبحت المفاوضة الجماعية تمارس بين العمال وأصحاب العمل على مستويات متعددة، وهذا التعدد فرضه تعدد علاقات العمل، واختلاف مستوياتها كذلك، ولذلك فإن تعدد مستويات المفاوضة الجماعية يعد أثرا من أثار اختلاف مستويات علاقات العمل الجماعية، وتختلف مستويات المفاوضة الجماعية وتتعدد من دولة لأخرى باختلاف نظم علاقات العمل الجماعية، إلى جانب اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية<sup>(1)</sup>، وعلى المستوى الداخلي فإن تعدد مستويات المفاوضة الجماعية يتوقف على الهدف الذي ترمي إليه السياسة التشريعية من خلال المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>، وإزاء تعدد مستويات المفاوضة الجماعية، واختلافها من دولة إلى أخرى، فإن منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية، قد أشارتا إلى هذا التعدد في مستويات المفاوضة الجماعية، إلى جانب اهتمام التشريعات المقارنة بهذه المسألة.

### المطلب الأول

#### تعدد مستويات المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية المحور الرئيس في مجال علاقات العمل؛ نظرا للدور الذي أصبحت تلعبه في تنظيم شروط العمل وظروفه، مما سمح لها بسرعة انتشارها، وتعدد مجالاتها وموضوعاتها ومستوياتها، مما فرض على التشريعات المقارنة ضرورة تناولها بالتنظيم، وذلك من خلال تفعيل أدائها بمنحها المجال الذي تتمكن خلاله من لعب

1- مكتب الدولي للعمل، تقرير المدير العام حول الحرية النقابية على ارض الممارسة، الطبعة الأولى، الدورة 97، جنيف، 2008، ص22.

2- MEHOYAS (M. E), l'extension des conventions collectives, thèse de doctorat, université de paris, 1969, p76.

دور بارز في مجال العلاقات المهنية الجماعية، وتطوير مستوياتها لتمكينها من بلوغ أهدافها وهي استقرار علاقات العمل.

## الفرع الأول

### تطور مستويات المفاوضة الجماعية

تعد مرحلة مستويات المفاوضة الجماعية إحدى صور تطور المفاوضة الجماعية، ويمثل مرحلة هامة وصلت إليها المفاوضة الجماعية نظرا للدور الهام الذي تلعبه في تنظيم شروط وظروف العمل<sup>(1)</sup>، والمفاوضة الجماعية في مراحلها الأولى بدأت على مستوى المؤسسة، لأن الخلافات والاضطرابات التي كانت بين العمال وصاحب العمل، كانت كلها تحدث في المؤسسة، إلى جانب ذلك فإن النقابات العمالية كانت في بدايتها تقتصر فقط على عمال المؤسسة دون أن تمتد إلى غيرهم من عمال المؤسسات الأخرى<sup>(2)</sup>.

وبما أن المفاوضة كانت تجرى على مستوى المؤسسة، فإن كل نقابة كانت تحصل على شروط وظروف عمل أفضل كلما كانت هذه النقابة قوية، وتحصل على ظروف أقل إذا كانت ضعيفة، مما أدى إلى اختلاف بين العمال العاملين في صناعة أو مهنة واحدة، مما أدى إلى ضرورة توحيد جهود العمال، فاتجه التنظيم من تنظيم نقابي على مستوى المؤسسة إلى تنظيم نقابي على مستوى الصناعة، فتشكلت النقابات العامة التي تشمل كل العاملين في مهنة واحدة، أو صناعة مماثلة، هذه النقابات استطاعت من خلال المفاوضة الجماعية أن تحصل على شروط وظروف عمل أفضل بالنسبة لكل العمال الذين ينتمون إليها رغم اختلاف المنشآت التي يعملون فيها. ومن ثم اتجه أصحاب العمل إلى الاتحاد فيما بينهم حتى يتمكنوا من توحيد شروط العمل وظروفه، وبالتالي توحيد شروط المنافسة بينهم، ومواجهة نقابات العمال، وبذلك ظهرت تنظيمات نقابية لأصحاب العمل، مما أدى

1- BOUVIER Adam, op. cit, p44.

2 - الهاشمي بناني، مرجع سابق، ص10.

إلى ظهور المفاوضة الجماعية على مستوى الصناعة<sup>(1)</sup>.

وظهرت بعد ذلك الاتحادات العامة لنقابات العمال وذلك لمواجهة منظمات أصحاب العمل، التي تطورت هي الأخرى، فلم تعد تمثل أصحاب العمل العاملين في صناعة واحدة، وإنما توسعت لتشمل كل أصحاب العمل أو الغالبية منهم على الأقل، فأدى هذا إلى ظهور المفاوضة الجماعية على مستوى الدولة، الذي يعد أعلى مستوى تنظيمي للمفاوضة الجماعية، وباعتبار أن المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني تتعرض للقضايا، والموضوعات المطروحة للتفاوض بصورة عامة، وأن موضوعاتها تكون أقرب إلى القواعد التشريعية من حيث عموميتها، فلا تتعرض للتفصيلات، والاختلافات التي توحد بين الصناعات والمهن المختلفة، الأمر الذي تطلب ظهور مستويات جديدة للمفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

وعلى إثر ذلك، ظهر مستوى جديد للمفاوضة الجماعية، يتمثل في المفاوضة على المستوى الإقليمي، وهي التي تجرى على مستوى إقليم جغرافي معين، والتي قد تكون مقتصرة على صناعة واحدة، وقد تشمل أكثر من صناعة، أو أن تشمل كل الصناعات والأنشطة الاقتصادية الموجودة في هذا الإقليم<sup>(3)</sup>.

وعليه، يتضح أن مستويات المفاوضة الجماعية، تعتبر من أولى الجوانب التي شهدت تطورا متلاحقا منذ ظهور المفاوضة الجماعية، فلقد كانت في البداية على مستوى المؤسسة، ثم ظهرت بعد ذلك المفاوضة على مستوى الصناعة، ثم ظهرت المفاوضة على المستوى الإقليمي، ثم على المستوى الوطني، وهو ما يدل على أهمية المفاوضة الجماعية وتطرقها إلى تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته من مستوى المؤسسة، إلى أوسع من ذلك على المستوى الوطني.

1- BUNNEL (J), SAGLIO (J) ; l'action patronale , puf, paris ,1982, p30.

2 - LYON-CAEN Gérard, PELISSIER Jean, droit du travail op. cit, p777

3 - JAVILLIER Jean Claude, droit du travail, op. cit, p 619.

- LYON-CAEN Gérard, PELISSIER jean, op. cit, p745.

## الفرع الثاني

## إيجابيات تعدد مستويات المفاوضة الجماعية

كما أشرنا سابقاً، كانت المفاوضة الجماعية في بدايتها تجرى على مستوى المؤسسة فقط، فكانت لها آثار سلبية على العمال بسبب تكتل أصحاب العمل في منظمات نقابية، مما أدى إلى اختلال التوازن بين طرفي علاقة العمل، وبالتالي أصبح من الضروري التفاوض على مستويات متعددة، حيث أن الإبقاء على المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة فقط سوف يبقي القوة إلى جانب أصحاب العمل، ولا شك أن تأثير ذلك سوف يكون في غير صالح العمال<sup>(1)</sup>.

الأمر الذي أدى بالعمال لتكوين نقابات عامة تشمل كل عمال الصناعة، أو المهنة من أجل مواجهة تكتل أصحاب العمل، فكان من اللازم أن تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى الصناعة، لأن هذا المستوى هو الذي تتوازن فيه قوى أطراف علاقة العمل، فالمفاوضة الجماعية التي تجرى على مستوى المؤسسة بين نقابة العمال، وإحدى منظمات أصحاب العمل، قد تؤدي إلى نتائج تكون لصالح أصحاب العمل، وفي مقابل ذلك فإن المفاوضة الجماعية التي تجري بين نقابة تمثل العمال مع صاحب عمل وحيد، فإن الكفة والقوة سوف تكون لجانب العمال، وفي كلتا الحالتين فإن الاتفاق الجماعي المتوصل إليه يكون غير متوازن، وبالتالي لا تلبث الأطراف أن تسعى إلى التخلص منه بشتى الطرق والوسائل، وعليه لا نكون أمام استقرار في علاقات العمل، وقد يلجأ كل طرف إلى استعمال وسائل الضغط، الإضراب من جانب العمال، وغلق المنشأة من جانب صاحب العمال، الأمر الذي من شأنه التأثير سلباً على السلم الاجتماعي في العمل<sup>(2)</sup>، ولذلك كان من اللازم تعدد مستويات المفاوضة الجماعية حتى تتوازن قوة طرفي علاقة العمل لذا، فإن تعدد مستويات المفاوضة الجماعية فرضته القوة المتنامية

1 - منير الكمي، مرجع سابق، ص 504.

2 - LYON-CAEN Antoine, la négociation collective dans ses dimension international, Revue droit Social, N° 4 Avril 1997, p 352.

- LYON CAEN Gérard, sur le transfert des emplois dans les groupe multinationaux, Revue droit Social N° 5 mai 1995, p 490.

لطرفي علاقة العمل، حتى يكون هناك توازن في القوة التفاوضية لطرفي المفاوضة عند كل مستوى من مستويات المفاوضة<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### مستويات المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية والعربية

المفاوضة الجماعية كما بدأت واقعية فرضها الواقع، فإن تعدد مستوياتها فرضه الواقع كذلك، فالمفاوضة الجماعية أصبحت آلية أساسية لتنظيم شروط وظروف علاقات العمل، ووسيلة أساسية للمحافظة على استقرار هذه العلاقة، الأمر الذي أدى إلى اهتمام منظمة العمل الدولية، وكذا منظمة العمل العربية بتحديد إطار لمستويات المفاوضة الجماعية، والعمل على دفع الدول الأعضاء فيها على تكييف تشريعاتها الداخلية من خلال تبني إطار تنظيمي يعتمد على تعدد في مستويات المفاوضة الجماعية. لكن مع ملاحظة تباين في موقف المنظمتين من مسألة تعدد مستويات المفاوضة الجماعية.

## الفرع الأول

### مستويات المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية

رغم أن منظمة العمل الدولية، قد أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية<sup>(2)</sup>، التي عالجت آلية المفاوضة الجماعية، كوسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه، بين العمال وأصحاب العمل، إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتطرق إلى بيان مستويات المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة، وتكفي الإشارة هنا إلى المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981م، التي حددت أطراف المفاوضة الجماعية، إلا أنها لم تتناول صراحة مستويات المفاوضة الجماعية.

1- SOURIAC-MARIE ARMEL, les accords collectifs au niveau de l'entreprise, thèse de doctorat, paris I, 1986, p 142.

2 - الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية، والاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية الجماعية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

إلا أن التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية أشارت صراحة إلى مستويات المفاوضة، حيث تنص المادة الرابعة منها على أنه «يجب اتخاذ عند الاقتضاء تدابير متنسقة مع الظروف الوطنية لإجراء المفاوضة الجماعية على كل المستويات، بما في ذلك مستوى المؤسسة والمنشأة، وقطاع النشاط والصناعة، أو على المستوى الإقليمي أو الوطني» وقد وضعت هذه التوصية في الاعتبار الظروف الوطنية الخاصة بكل دولة في تحديد مستويات المفاوضة الجماعية التي تناسبها، على أن يتم تفعيلها ضمن الإطار الذي أشارت إليه هذه التوصية الدولية<sup>(1)</sup>.

ولعلّ ما يفسر موقف منظمة العمل الدولية من مستويات المفاوضة الجماعية بالإشارة إليها من خلال توصية، وليس ضمن اتفاقية دولية، هو اتجاهها بعدم إلزام الدول بمستويات معينة للتفاوض، وترك الأمر لكل دولة بحسب خصوصياتها<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني

### مستويات المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل العربية

تناولت منظمة العمل العربية مستويات المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وجاء هذا التحديد لمستويات المفاوضة الجماعية أكثر وضوحاً وتقدماً في هذا المجال بالمقارنة مع منظمة العمل الدولية<sup>(3)</sup>، وحددت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية مستويات التفاوض الجماعي في المادة السادسة منها، وقررت أنه: «تجري المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم على المستويات التالية:

1 - زكريا أبو سنيّة، مرجع سابق، ص 8.

2 - وهو الموقف الذي أعلن عنه المدير العام لمكتب العمل الدولي، في تقرير حول "الحرية النقابية على أرض الممارسة" الدورة 97، 2008، مرجع سابق، ص 22.

3 - يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 96.

- أ- مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها، وصاحب العمل، أو إدارة المنشأة،
- ب- مستوى النشاط الاقتصادي، بين النقابة العامة النوعية، ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل،
- ت- المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات، واتحاد أصحاب الأعمال المختص، على هذا المستوى».

ويتضح من خلال النص المذكور، أن الاتفاقية العربية سألقة الذكر، قد راعت الظروف الاقتصادية للبلاد العربية، من حيث تناولها لكافة مستويات التفاوض، الذي يمكن أن يتوافر في هذه البلدان، فضلا عن أن هذا التحديد لمستويات المفاوضة الجماعية، الذي جاءت به الاتفاقية المذكورة يتسم بالمرونة، وهو ما يشجع البلدان المعنية على اختلاف توجهاتها وأنظمتها الاقتصادية على الالتزام بهذه الاتفاقية<sup>(1)</sup>، إلى جانب ذلك فإن تناول منظمة العمل العربية لمستويات المفاوضة الجماعية كان قبل تناولها من طرف منظمة العمل الدولية، وأن تناولها لهذا الموضوع تم عن طريق اتفاقية وليس على أساس توصية حيث تتمتع الاتفاقيات بتأثير أقوى من التوصيات، مما يجعل التحديد من خلال التشريعات الداخلية أمر قريب المنال إذا ما صادقت الدول على الاتفاقية، والأمر عكس ذلك بالنسبة للتوصية.

### المطلب الثالث

#### المستويات المتعددة للمفاوضة الجماعية

من خلال دراستنا للإطار العام لمستويات المفاوضة الجماعية، وكذلك موقف منظمة العمل الدولية والعربية منها، اتضح لنا المستويات التي تتم فيها المفاوضة الجماعية، ولكن لا يجب أن نفهم أن هذا التحديد هو تحديد حصري لهذه المستويات حتى

1 - محمد عبد الله نصار، مرجع سابق، ص 137.

- يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 96.

يمكن القول بوجود تعدد في مستويات التفاوض في دولة ما، وإنما يكفي أن يوجد أكثر من مستوى لتوافر التعدد في مستويات المفاوضة الجماعية.

إضافة إلى ذلك، أن هذه المستويات لا تلقى قبولا في مختلف الدول التي تستخدم المفاوضة الجماعية في تنظيم شروط وظروف العمل، وإنما نجد أن هناك مستويات تلقى قبولا كبيرا، ومستويات أخرى لا تحظى بذلك، ويتوقف هذا القبول على عوامل مختلفة، منها تعدد في مستويات المنظمات النقابية لطرفي علاقة العمل، ومدى أهمية القضايا التي تطرح للتفاوض على مثل هذه المستويات<sup>(1)</sup>.

المشعر الجزائري تناول مستويات التفاوض بطريقة غير مباشرة من خلال القانون 90-11، وذلك عند تحديده لأطراف الاتفاقية الجماعية<sup>(2)</sup>، وكذلك عند تحديده لمجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية<sup>(3)</sup>، وعند تنظيمه للاتفاقيات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها والتي تتجاوز المؤسسة<sup>(4)</sup>.

وبالرجوع إلى مواد هذا القانون المنظمة للاتفاقيات الجماعية، فإن مستويات المفاوضة الجماعية هي المفاوضة على مستوى المؤسسة والمفاوضة على المستوى قطاع

1 - يشير مكتب العمل الدولي أن «في بعض البلدان مثل فرنسا هناك مؤخرا مساح تشريعية لتزويد الاتفاقيات على مستوى المنشأة بدور أكثر توسعا، ولا تزال الأنماط السابقة سارية، إذ تواصل بلدان أوروبا الغربية والشمالية على عاداتها بالاعتماد على الاتفاقيات القطاعية، في حين لا يزال يغلب في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأوروبا الوسطى اللجوء إلى المفاوضة على مستوى المنشأة، وفي ألمانيا وضمن إطار الاتفاقيات القطاعية، قامت بعض النقابات بالتفاوض بشأن اتفاقات منفصلة لتجنب نقل أماكن العمل أو إقفالها، بالإضافة إلى ذلك وافقت بعض الشركات الكبرى متعددة الجنسيات على أحكام تتجاوز تلك الواردة في الاتفاقيات القطاعية، ولكن تبقى هذه الأخيرة استثناءات، إذ أن المفاوضة الجماعية القطاعية، لا تزال هي القاعدة المتبعة في ألمانيا، ومن المحتمل أن يتباين مستوى المفاوضة الجماعية، سواء كان على صعيد القطاع أو على صعيد المنشأة رهن رغبات الأطراف بدرجة التوافق المحقق وما ينبغي التفاوض بشأنه، وعند أي مستوى». تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، حول الحرية النقابية على أرض الممارسة، دورة 97، 2008، مرجع سابق، ص22.

2 - الفقرة الثانية والثالثة من المادة 114 من القانون 90-11، المذكور سابقا.

3 - المادة 115 من القانون 90-11.

4 - المواد 121 و122 من القانون السابق الإشارة إليه.

المهنة، المفاوضة على المستوى الإقليمي، بذلك فإن مستويات المفاوضة الجماعية في تشريع العمل الجزائري تتناسق مع مستويات التفاوض المحددة حسب منظمة العمل الدولية، وكذلك منظمة العمل العربية، وكذلك مع بعض التشريعات المقارنة<sup>(1)</sup>، مع التأكيد على أنه يجب على المشرع الجزائري أن يتدخل بوضع نصوص خاصة بالمفاوضة الجماعية، مستقلة عن النصوص المنظمة لاتفاقية العمل الجماعية، وذلك بتحديد، وتشكيل واضح لمستويات المفاوضة الجماعية.

## الفرع الأول

### المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة

يعد التفاوض على مستوى المؤسسة المستوى الأول الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية، فهو الصورة الأقدم للتفاوض الجماعي، وفيه تتم المفاوضة الجماعية بين صاحب العمل شخصيا أو من يفوضه في ذلك، والمنظمة النقابية المعنية، ومن ثم تتم هذه المفاوضة في مكان العمل، وذلك مهما كان الشكل القانوني لهذه المؤسسة، ويتخذ هذا التفاوض على هذا المستوى عادة طابعا يتصف بالمباشرة والبساطة، وتسود فيه روح العلاقات الشخصية التي تربط العاملين في المؤسسة بصاحبها<sup>(2)</sup>، ورغم أن هذا المستوى يعد من أقدم مستويات المفاوضة الجماعية، إلا أنه ظل وحتى اليوم من أهم مستويات التفاوض، وذلك لعدة عوامل، فمن ناحية أولى سهولة التقاء صاحب العمل والمنظمة النقابية المعنية بإجراء المفاوضة الجماعية، حيث تتم في مكان العمل ذاته، مما يؤدي إلى التقليل من المعوقات التي يمكن أن تؤدي إلى إفشال المفاوضة، ومن ناحية ثانية، أن

1 - حددت المادة 132 L من قانون العمل الفرنسي مستويات التفاوض على أنها: المؤسسة أو عدة مؤسسات، وفرع النشاط، كما تجرى على الصعيد الوطني.

- SOURIAC (M.A), op. cit, p 167.

2 - التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة مازال المستوى الأكثر انتشارا، في البلدان النامية، حيث يتعذر وجود منظمات نقابية مركزية قوية تستطيع التفاوض مع المنظمات أصحاب العمل، ومع ذلك فإن هذا المستوى من التفاوض تعرفه العديد من الدول الصناعية الكبرى، مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، وهذا ما يبرهن أن النقابات العمالية تميل نحو هذا المستوى من التفاوض. أشار إليه:

- محمد عبد الله نصار، مرجع سابق، ص 139.

صاحب العمل يفضل هذا النوع من التفاوض، نظرا لأنه يمكنه أن يدير المفاوضات مباشرة مع المنظمة النقابية التي تمثل عمال المؤسسة، وفي مقابل ذلك فإن ممثلي العمال يعرفون ممثلي صاحب العمل في المفاوضة<sup>(1)</sup>، ومن ناحية أخرى فإن أي اتفاق يتوصل إليه صاحب العمل والتنظيم النقابي الذي يمثل العمال، سوف يراعي الظروف الاقتصادية وواقع المؤسسة.

ولكن على الرغم من المزايا العديدة لأسلوب التفاوض على مستوى المؤسسة، إلا أن هذا المستوى من التفاوض، يحتوي على بعض العيوب، فمن ناحية أولى تتوقف نتائج هذا التفاوض غالبا، على القدرة المالية للمؤسسة التي تتم فيها هذه المفاوضة، ومن ثم فإن انتشار هذا النوع من التفاوض الجماعي، من شأنه أن يؤدي إلى تفاوت في الأجور وساعات العمل في المهنة أو الصناعة الواحدة، حيث يحصل العمال في المؤسسة ذات الوفرة المالية على مزايا، تفوق تلك التي يحصل عليها العمال في المؤسسات الصغيرة الأخرى<sup>(2)</sup>.

ونظرا لذلك، فقد يقبل أطراف المفاوضة إجراء المفاوضة الجماعية على مستوى المهنة أو النشاط، لأن هذا التفاوض من شأنه أن يتجنب الفوارق بين العمال والمؤسسات في الصناعة الواحدة، وهذا يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في المهنة أو النشاط الواحد<sup>(3)</sup>، وهو الهدف المنشود من خلال اللجوء للمفاوضة الجماعية لتنظيم شروط وظروف العمل، حفاظا على السلم الاجتماعي في أماكن العمل من خلال توفير امتيازات جديدة إضافة إلى ما يوفره تشريع العمل.

وللإشارة فإن الجزائر بعد صدور القانون رقم 90-11 توفر لأول مرة للمؤسسات

1 - رجب كريم عبد الله، التفاوض على العقد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص165.

- TISSANIER Hélène, l'articulation des niveaux de négociation, à la Recherche de nouveaux principes, Revue droit Social N°12, décembre 1997, p 1048.

2 - يوسف الياس، مرجع سابق، ص199.

3 - عبد السلام عياد، مرجع سابق، ص138.

- GUARDELLI Adam , le contexte économique et relationnel de la négociation collective de l'entreprise, cahier du droit de l'entreprise, N°1, 1985, p19.

العمومية الاقتصادية وبقية المؤسسات الأخرى العامة والخاصة، الإطار القانوني الواضح لإبرام الاتفاقيات الناتجة عن عملية التفاوض الجماعي بينها وبين المنظمات النقابية الممثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها، خاصة في ظل التعددية النقابية التي أقرها دستور 1989<sup>(1)</sup>، حيث تم في هذا الإطار إبرام 4019 اتفاقية جماعية ما بين سنوات 1990-1995 و 4264 ما بين سنوات 1996-2000 و 3508 ما بين سنوات 2001-2005 تغطي حوالي 3592506 عامل<sup>(2)</sup>، وتناولت هذه الاتفاقيات في معظمها موضوع الأجور وظروف العمل، وتدل هذه الأرقام على التوجه التلقائي لأطراف علاقة العمل نحو اعتماد آليات التفاوض على مستوى المؤسسة كإطار لتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية.

## الفرع الثاني

### المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع

يمكن للمفاوضة الجماعية أن تتم على مستوى القطاع المهني، وتجري بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم على مستوى القطاع المهني والمنظمة أو المنظمات النقابية الممثلة للعمال، ويتطلب التفاوض على هذا المستوى وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال، وبالنسبة لأصحاب العمل<sup>(3)</sup>.

ويلاحظ أن هذا النوع من مستويات التفاوض الجماعي تفضله المنظمات النقابية التي تمثل العمال وأصحاب العمل، في العديد من الدول الأوروبية<sup>(4)</sup>، نظرا لقوة هذه المنظمات من ناحية، ومن ناحية ثانية، يؤدي إلى تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل

1 - وتم تنظيم هذا الحق بمقتضى القانون 90-14، المتعلق بالحق النقابي، مرجع سابق.

2 - التقرير السنوي المتضمن الوضعية الاجتماعية لسنة 1997 الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ص 18 و 19. مشار إليه في:

- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 21.

3 - محمد عبد الله نصار، مرجع السابق، ص 141.

4 - يعتبر هذا النوع من مستويات المفاوضة الجماعية الأكثر اعتمادا في أوروبا الغربية والشمالية. تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، حول الحرية النقابية على أرض الممارسة، مرجع سابق، ص 22.

عليها العمال، الذين يؤدون أعمالاً متماثلة في المؤسسات التي تدخل في إطار القطاع أو المهنة، ومن ناحية ثالثة، فإنه يؤدي إلى زوال المنافسة الاقتصادية بين مؤسسات القطاع أو المهنة الواحدة، مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في هذا الفرع أو القطاع<sup>(1)</sup>.

ويتم التفاوض في هذا النوع من مستويات المفاوضة الجماعية، على عدة مواضيع مثل الأجور، والتمهين، وكفاءة العمال، إلى غير ذلك من المواضيع التي تتفق عليها أطراف العملية التفاوضية، وذلك متى توفرت فيها الشروط اللازمة لذلك، وخاصة عدم مخالفتها للقوانين السارية، والنظام العام الاجتماعي، مع اعتماد بعض الأنظمة المقارنة على إلزامية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، وهو ما أصبح يأخذ به قانون العمل الفرنسي بعد التعديل الذي جاء به قانون 13 نوفمبر 1982 من خلال المادة L132، وتخص مواضيع سلم الأجور، والتكوين المهني<sup>(2)</sup>.

ورغم انتشار هذا النوع من التفاوض الجماعي في العديد من الدول، والمزايا التي يحققها، إلا أن المفاوضة على المستوى القطاعي تتطلب منظمات تمثيلية قوية لديها الرغبة والإرادة الحقيقية الهادفة إلى إنجاح المفاوضة، لذلك فإن البعض من أصحاب العمل لا يفضلون هذا المستوى من المفاوضة، وذلك بالنظر إلى العلاقة التي تربطهم بعمالهم، حيث يرى البعض من أصحاب العمل أن المفاوضة الجماعية من الأمور التي تخص المؤسسة، إلى جانب ذلك فإن التفاوض القطاعي قد يؤدي بأصحاب العمل إلى الإدلاء ببعض المعلومات والبيانات، والتي من شأن الإعلان عنها وإطلاع أصحاب العمل الآخرين عليها قد يؤدي إلى الإضرار بنشاطهم اقتصادياً، ولكن بغض النظر عن مزايا وعيوب هذا النوع من التفاوض، فإن الأخذ بهذه المفاوضة من عدمها يتوقف على النظام الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في كل بلد، ففي الدول التي تأخذ بنظام الاقتصاد الليبرالي تنشط فيها نقابات قوية تمثل العمال، يُمكنها أن تتفاوض النّد للنّد مع أصحاب العمل، وهو السائد في دول أوروبا الغربية، أما في الدول النامية، فبسبب افتقارها

1 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 144؛

- BORENFREUD (G), pouvoir de représentation et négociation collective, Revue droit sociale, n° 12, 1997, p1006.

2 - JAVILLIER Jean-Claude, droit du travail, op. cit; p 811 et 812.

لنقابات قوية تمثيلية للعمال وافتقارها كذلك لثقافة المفاوضة الجماعية، لذلك نجد انتشار التفاوض بشكل واسع على مستوى المؤسسة<sup>(1)</sup>.

وباعتبار أن هذا المستوى من التفاوض منصوص عليه في التشريع الجزائري، فإن أطراف علاقة العمل، رغم نقص التجربة في مجال التفاوض الجماعي، وكذلك عدم وجود ثقافة التفاوض في الجزائر، نظرا لحدثة فترة الانتقال من اقتصاد موجه، إلى اقتصاد حر، فإن سنة 1997 شهدت رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي، أي مستوى المؤسسة إلى المستوى القطاعي، حيث شكلت لهذا الغرض، ومنذ بداية هذه السنة لجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاطات المختلفة، توجت بعد خمسة أشهر من التفاوض إلى حوالي 27 اتفاقية جماعية، منها 08 أبرمت في سنتي 2004 و2005، ليصل العدد الإجمالي لهذا النوع من الاتفاقيات إلى 30 نهاية سنة 2005، تغطي 609 مؤسسة، و746664 عاملا<sup>(2)</sup>، ولعلّ ما يلاحظ من خلال المقارنة بين عدد الاتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسة مقارنة مع عدد الاتفاقيات القطاعية، هو تفضيل أطراف علاقة العمل في الجزائر التفاوض على مستوى المؤسسة، على التفاوض على مستوى القطاع، وذلك راجع في رأينا إلى حداثة الثقافة التفاوضية في الجزائر، وكذلك إلى أن مرحلة البداية في التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية الذي جاء به قانون 90-11، تزامن كذلك مع اعتماد التعددية النقابية من خلال القانون 90-14، حيث تعتبر المفاوضة الجماعية أهم عوامل قوة المنظمات النقابية، خاصة العمالية منها إلى جانب أن النقابات في الجزائر في بداية تلك المرحلة لا يمكن أن نقارنها بالنقابات في الدول الأوروبية، التي سبقت نظيراتها في الجزائر بعقود من الممارسة.

1 - المفاوضة الجماعية، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثالثة، 1989، جنيف، ص32.

2 - يضاف إلى ذلك 51 اتفاق جماعي قطاعي أغلبها تم توقيعه ما بين 2001 و2005 و11 منها ما بين 1996 و2000 تغطي 588 مؤسسة، و989805 عامل، موزعة على النحو الآتي:

36 اتفاقا في قطاع الصناعة يغطي 604173 عامل.

12 اتفاقا في قطاع الخدمات يغطي 322008 عامل.

03 اتفاقات في قطاع الأشغال العمومية والبناء تغطي 636224 عامل. مشار إليه في:

- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص20.

ولكن العامل المهم الذي لا يجب تجاهله، هو أن العملية التفاوضية، التي أسفرت على إبرام هذه الاتفاقيات، ساهمت إلى جانب عوامل أخرى<sup>(1)</sup> في المحافظة على استقرار علاقات العمل، وكذلك تقادي انفجار الجبهة الاجتماعية وتأثيرها على شرائح كثيرة من المجتمع، خاصة وأن هذه المرحلة تزامنت مع تفعيل تنفيذ قوانين استقلالية المؤسسات الصادرة سنة 1988، إلى جانب غلق العديد من المؤسسات وتسريح آلاف العمال نتيجة سياسات إعادة الهيكلية التي اتخذتها الحكومة، بسبب الأزمة المالية التي عرفتها الجزائر الناتجة عن انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية، إلى جانب التزامات الجزائر مع صندوق النقد الدولي، إلى جانب الدين الخارجي، فرغم هذه الأحداث والعوامل التي عرفها الاقتصاد الجزائري والتي أثرت سلبا على عالم الشغل، فإن أطراف علاقة العمل أصبحوا متيقنين من أهمية التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل.

### الفرع الثالث

#### المفاوضة الجماعية على المستوى الإقليمي

يمكن للمفاوضة الجماعية كذلك أن تتم على المستوى الإقليمي، أي أن تتم داخل إقليم منطقة جغرافية معينة داخل الدولة، حيث تحتوي هذه المفاوضة على مجموعة من المؤسسات التي تنتمي إلى قطاع مهني واحد، أو إلى صناعة واحدة، وذلك بغية توحيد شروط العمل وظروفه في تلك المنطقة، مما يؤدي إلى عدم المنافسة بين تلك المؤسسات، مما يحقق الاستقرار في علاقات العمل في هذا الإقليم<sup>(2)</sup>.

ونظرا لخصوصية هذا المستوى من المفاوضة الجماعية، فإنه يتطلب تحظير مسبق من ضرورة الاتفاق الجماعي بين أصحاب العمل في تلك المنطقة، وكذلك الاتفاق

1 - نذكر منها الإجراءات المتخذة لحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، التي كرسها المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994، وكذلك التأمين على البطالة، الذي جاء به المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994، وكذلك التقاعد المسبق، الذي نضمه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، ج. ر، عدد 34، مؤرخة في أول جوان 1994.

2 - أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بورسعيد 7-4 أبريل 1999، ص.8.

بين المنظمات النقابية التي تمثل العمال في هذا القطاع المهني الواحد، أو الصناعة الواحدة<sup>(1)</sup>، ومن شأن هذا النوع من التفاوض أن يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في تلك المنطقة أو هذا الإقليم، وذلك من خلال توحيد الاتفاق الذي سوف تسفر عنه المفاوضة الجماعية، من توحيد لشروط وظروف العمال لذلك الإقليم، وهذا من شأنه أن يحول دون وجود تنافس بين أصحاب العمل، وكذلك توحيد في شروط العمل لجميع عمال هذه المنطقة الجغرافية<sup>(2)</sup>.

إلا أن التفاوض على هذا المستوى، نادرا ما يتم اللجوء إليه نظرا للصعوبات التي تكتنفه، فمن ناحية يتطلب ضرورة الاتفاق بين جميع أصحاب العمل في منطقة معينة التي تعمل في نفس النشاط المهني، وكذلك اتفاق النقابات العمالية التي تمثل العمال في تلك المنطقة، وهذا أمر صعب وذلك للمنافسة الاقتصادية بين المؤسسات المتماثلة، كذلك قد لا تستطيع النقابات التنسيق فيما بينها للدخول في هذا النوع من المفاوضة مع ممثلي العمال<sup>(3)</sup>.

وقد أشار تشريع العمل الجزائري إلى إمكانية التفاوض حول اتفاقيات أو اتفاقات جماعية إقليمية، من خلال المادة 122 من القانون 90-11، وبالتالي إمكانية التفاوض الجماعي على هذا المستوى، متقدما في ذلك على بعض تشريعات العمل المقارنة التي لم تشر إلى هذا المستوى من المفاوضة الجماعية<sup>(4)</sup>، لكن من حيث الممارسة نلاحظ عدم وجود تفاوض على المستوى الإقليمي، وذلك لوجود بديل لأطراف العلاقة التفاوضية، وهو التفاوض على المستوى القطاعي للمهنة، مثلما تمت الإشارة إليه.

1- BORENFREUD (G), op. cit, p 107.

2- CHAURAQUI (A), op. cit, p 18.

3 - محمد عبد الله نصار، مرجع سابق، ص 142.

4 - لم يشر قانون العمل الفرنسي في المادة L132 إلى المفاوضة الجماعية على المستوى الإقليمي عند تنظيمه لأطراف الاتفاقية الجماعية، نفس الشيء بالنسبة للمشرع التونسي، حيث لم تُشر مجلة الشغل التونسية إلى هذا المستوى من المفاوضة الجماعية رغم تنظيمها للاتفاقية الجماعية في الباب الأول من العنوان الثالث.

## الفرع الرابع

## المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني

يمكن للتفاوض الجماعي أن يتم كذلك على المستوى الوطني، بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني، والمنظمة المركزية التي تمثل أصحاب العمل على المستوى الوطني، ويتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية التنظيم والفعالية، وعلى وجه الخصوص منظمات العمال، التي تتمكن بفضل قوتها من التأثير على موقف الطرف الآخر والدخول معه في مفاوضات تؤدي إلى وضع قواعد عامة تؤطر جميع الاتفاقات الأخرى التي تجرى على مستويات أدنى في جميع قطاعات العمل<sup>(1)</sup>، ولا يحظى هذا النوع من التفاوض بانتشار واسع سواء في الدول النامية أو الدول المتقدمة، فالدول النامية لازالت منظماتها النقابية المركزية ضعيفة، إما بفعل حداتها، أو بفعل تسييسها، أما الدول المتقدمة فما زال أصحاب العمل فيها يفضلون التفاوض على مستوى المؤسسة. ومن الدول التي تأخذ بهذا النوع من التفاوض الجماعي، نجد دولة النرويج التي أبرمت اتفاقا أساسيا سنة 1935م بين الاتحاد العام لأصحاب العمل، وبين الاتحاد الوطني للنقابات، حيث جاء هذا الاتفاق عقب مرحلة صعبة مرّت بها العلاقات المهنية في هذه الدولة، كان من نتائجها إدراك الأطراف المعنية أن الاتفاق الراسخ فيما بينها من شأنه أن يسهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، وما يزال هذا الاتفاق نافذا ومؤثرا على الاتفاقيات التي تبرم على مستوى أدنى، وهو يتضمن حوالي 50 قسما تغطي مجمل قضايا العمل<sup>(2)</sup>.

ولا يزال تأثير هذا الاتفاق إلى غاية الوقت الحالي في النرويج، على الرغم من التعديلات التي أدخلت عليه، ولاسيما في المحاور التي يطلق عليها عمال النرويج "الديمقراطية الصناعية" والتي تعني زيادة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات، التي تؤثر

1 - يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، مرجع سابق، ص 137.

- مكتب العمل الدولي، المفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 30.

2 - يوسف الياس، مرجع سابق، ص 137.

على المؤسسة التي يعملون فيها<sup>(1)</sup>، ويتضمن هذا الاتفاق، ميزة أساسية، حيث يضع أساساً قويا للعلاقات الخاصة بين أصحاب العمل والنقابات العمالية التي يتم التفاوض معها، وهذا من شأنه التقليل قدر الإمكان من منازعات العمل الجماعية التي يمكن أن تنشأ بين الطرفين، ومن ثم يرد هذا الاتفاق تلقائياً في الجزء الأول من أي اتفاق جماعي يبرم بين المنظمة التي تمثل أصحاب العمل، وبين المنظمة النقابية التي تمثل العمال على المستوى الوطني، أو الاتفاقات الجماعية التي تبرم على مستوى المؤسسة<sup>(2)</sup>.

وتتمثل المحاور التي يتناولها هذا الاتفاق، أنه يؤكد على حق أصحاب العمل والنقابات العمالية في تنظيم وإجراء المفاوضة الجماعية، كما يقضي بأن أي خلاف مهني بين الطرفين، يتعين تسويته عن طريق التفاوض الجماعي، فإن لم تنجح المفاوضة الجماعية في تسويته، توجب إحالة هذا النزاع إلى محكمة مختصة، وفي خلال هذه الفترة يكون محظوراً على العمال اللجوء إلى الإضراب، وأصحاب العمل اللجوء إلى غلق المؤسسة، أو أية أساليب أخرى خلال الفترة المذكورة<sup>(3)</sup>، مما يجعل في رأينا هذا الاتفاق عاملاً استراتيجياً للحفاظ على استقرار علاقات العمل، ومن خلالها استقرار عالم الشغل والجهة الاجتماعية.

وفي الدول العربية، يمكن أن نشير إلى النموذج التونسي المتمثل في «الاتفاقية المشتركة الإطارية» المبرمة بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعة التقليدية من جهة، والاتحاد العام التونسي للشغل من جهة أخرى، والمبرم بتاريخ 20 مارس 1973م، وتم تنقيحه مرتين، الأولى بتاريخ 17 نوفمبر 1984م، والثانية بتاريخ 15 أكتوبر 1992م<sup>(4)</sup>، تضمنت هذه الاتفاقية الإطار العديد من الأحكام التي لها علاقة بالشروط والظروف العامة للعمل، ولعلّ أهم شيء لافلت للانتباه، هو ما جاء في ديباجة الاتفاقية، أن هذه الاتفاقية أبرمت بين الطرفين «بما لها من الاهتمام بتدعيم السلم

1 - ADAM (G), op. cit, p 23.

2 - مكتب العمل الدولي، المفاوضة الجماعية، ص143.

3 - محمد عبد الله نصار، مرجع سابق، ص144.

4 - والتي أضيفت إلى قانون العمل التونسي وأصبحت جزءاً منه، مجلة الشغل التونسية، مرجع سابق، ص175.

الاجتماعي واجتتاب الخلافات الجماعية المضرة لكافة المعنيين بالأمر من المصلحة الواضحة المعالم»، كما اعتبرت هذه الاتفاقية، أن ما احتوته، يجب أن يكون حدًا أدنى لا يجب على الاتفاقات الأدنى منها النزول عنه<sup>(1)</sup>، وقد احتوت هذه الاتفاقية على 51 فصلا تتعلق بشروط وظروف العمل، وبالحق النقابي، المندوبين النقابيين، الانتداب، تشغيل الأطفال والنساء، انقطاع أو تعليق علاقة العمل، إلى غير ذلك من مواضيع علاقات العمل، وهي تكمل تشريع العمل التونسي، وتُفَيِّد الاتفاقيات الأدنى منها التي تبرم في القطاعات المختلفة<sup>(2)</sup>، وأبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محددة<sup>(3)</sup>.

ونشير أن منظمة العمل الدولية أشارت إلى المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني من خلال التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981، وكذلك منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979، المشار إليهما فيما سبق.

أما فيما يخص تشريع العمل الجزائري فإنه لم تتم الإشارة إلى هذا المستوى من المفاوضة الجماعية، واكتفى فقط بالتنصيص على إمكانية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة، وعلى مستوى قطاع المهنة، وعلى مستوى الإقليم، ولعل موقف المشرع الجزائري يميل إلى ترك المبادرة لممارسة الحق في الدخول في المفاوضة الجماعية لأطراف علاقات العمل المتواجدة على مستوى المؤسسة، أو القطاع، أو الإقليم، وذلك مراعاة لظروف كل هيئة مستخدمة، خاصة الطرف الأساسي، وهو القدرات المالية التي يمكن أن تتمتع بها كل مؤسسة، والذي من خلاله أصبحت الدولة لا تتدخل في تمويل المؤسسات الاقتصادية العامة، وذلك بعد التوجه الجديد الذي بدأ يعرفه الاقتصاد الوطني، وهو استقلالية المؤسسات، هذا من جهة، وتكفل المشرع بالمحافظة وتنظيم الحد الأدنى من شروط وظروف علاقات العمل، من خلال تشريع العمل من جهة أخرى.

1 - الفقرة ما قبل الأخيرة من ديباجة الاتفاقية الإطارية التونسية، مجلة الشغل التونسية، ص 177.

2 - المادة 01 من الاتفاقية الإطارية.

3 - المادة 03 من الاتفاقية والإطارية.

## المبحث الثالث

## مجالات المفاوضة الجماعية

تعتبر موضوعات المفاوضة الجماعية، الحلقة الأكثر تطورا داخل نطاق المفاوضة الجماعية، فموضوعاتها لم تقف عند حد معين، بل عرفت التطور منذ نشأة المفاوضة، فكانت الموضوعات الأولى تتعلق بالمسائل الأساسية ذات الصلة المباشرة بالمصالح المالية والاجتماعية للعمال، وكانت في مقدمتها موضوعات الأجور، وساعات العمل، والإجازات وقضايا قليلة أخرى<sup>(1)</sup>، وكانت هذه الموضوعات من أكثر المسائل التي تُحَدِّثُ النزاعات بين الأطراف، وكانت تواجه برفض أصحاب العمل لترحها للتفاوض، ثم اتسع نطاق الموضوعات من المسائل المتعلقة بشروط العمل، إلى مسائل تتعلق بظروف العمل، فطرحت موضوعات جديدة كحيئة العمل، وفترات الراحة، إلى أن امتدت لتشمل علاقات العمل الفردية منها والجماعية.

وتحديد موضوعات المفاوضة الجماعية يتوقف على النهج الذي تتبناه الدولة في علاقات العمل القائمة، سواء بالتدخل المباشرة في هذه العلاقة، أو عندما تتخلى عن لعب دور التدخل المباشر، وتترك علاقة العمل لطرفيها كعلاقة تعاقدية.

فالأصل هو اتساع نطاق موضوعات المفاوضة، على النحو الذي يشمل كافة جوانب شروط وظروف العمل وعلاقاته المهنية، ونظرا لأهمية تحديد موضوعات المفاوضة الجماعية، نجد اهتمام منظمة العمل الدولية بها، إلى جانب العديد من التشريعات المقارنة، التي تعتمد على التفاوض الجماعي كآلية مكملة للتشريع، لتنظيم شروط وظروف العمل، وذلك على غرار المشرع الجزائري، الذي حدد بطريقة غير مباشرة موضوعات التفاوض الجماعي من خلال تنظيمه لمحتوى الاتفاقيات الجماعية<sup>(2)</sup>.

1 - يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، مرجع سابق، ص 139.

2 - من خلال المادة 120 من القانون 90-11، المشار إليه سابقا.

## المطلب الأول

## مواضيع المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية

من خلال دراسة الاتفاقيات، والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، نلاحظ أنها لم تهتم بتحديد موضوعات المفاوضة الجماعية، بصفة مفصلة ومحددة<sup>(1)</sup>، باستثناء الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، والتي تعرضت لتحديد موضوعات التفاوض بشكل عام، حيث نصت المادة الثانية من الاتفاقية بأن: «تعبير المفاوضة الجماعية يشمل جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

1. تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، و/أو،
2. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو،
3. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال».

ويتجلى من هذا النص، أن منظمة العمل الدولية، لم تحصر المفاوضة الجماعية في موضوعات أو مجالات معينة، ولكنها تترك الأمر لأطراف العملية التفاوضية ليتولوا في نطاق الإطار العام للتفاوض تحديد الموضوعات التي يرون أنها الأجدر بأن تكون موضوعاً لتفاوضهما، في سبيل التوصل إلى اتفاق يحقق مصلحة الطرفين<sup>(2)</sup>، ومما لا شك فيه أن هذه المرونة في تحديد موضوعات المفاوضة الجماعية التي تنتهجها هذه المنظمة الدولية، تسمح للعمال وأصحاب العمل، والمنظمات النقابية التي تمثلهم، من تحديد هذه الموضوعات بطريقة تنال اهتمامهم، وكذلك منحت لكل دولة إمكانية إضافة ما

1 - وهو نفس اتجاه منظمة العمل العربية، فرغم اهتمامها بالمفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979، إلا أنها لم تحدد موضوعات المفاوضة الجماعية تاركة المجال بذلك لممثلي العمال وأصحاب العمل للتفاوض بحرية حول الموضوعات التي تخص علاقات العمل.

2 - أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ص 284.

تراه متوافقا مع ظروفها الوطنية إلى موضوع المفاوضة الجماعية، الأمر الذي جعله قابلا للزيادة متى ظهرت الحاجة إلى إضافة قضايا جديدة إلى هذا الموضوع<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### التحولات الدولية وتأثيرها على مواضيع المفاوضة الجماعية

منذ معرفة أطراف علاقة العمل أسلوب المفاوضة الجماعية، كان موضوع الأجر أهم موضوعات المفاوضة الجماعية، وأهمية الأجر وأولويته أمر طبيعي، باعتبار أن التزام العامل في علاقة العمل، هو تقديم العمل المطلوب منه، في حين يقابله التزام صاحب العمل، وهو دفعه للعامل مقابل الالتزام الأول وهو الأجر، وقد ظل الأمر كذلك حتى وقت قريب، حين بدأت التحولات العالمية على كافة الأصعدة تلقي بظلالها على كافة الدول، مع انتشار اقتصاديات السوق وزوال النظم المركزية، فيما يطلق عليه اصطلاحا بالعولمة، وما نجم عن ذلك من تأثير على علاقات العمل، ومن خلالها على موضوعات المفاوضة الجماعية التي تجرّيها أطراف علاقة العمل.

## الفرع الأول

### التغير في الإيديولوجية التي أنتجت قانون العمل

عرفت المراحل الأولى لظهور قواعد قانون العمل، تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، وتدخل الدولة كان وليد إيديولوجية سياسية أنتجت المشكلات الإنسانية التي أفرزت منهج الحرية الاقتصادية، وكان من آثار ذلك تأسيس الأداء الاقتصادي على أساس الحرية الاقتصادية، وتأسيس العلاقات القانونية على مبدأ حرية الإرادة، وكان من مقتضى ذلك أن يتولى الأشخاص تنظيم علاقاتهم القانونية، إراديا من خلال الاتفاق فيما بينهم مما استوجب امتناع الدولة عن التدخل في هذا التنظيم<sup>(2)</sup>.

1- LYON CAEN Gérard, TILLET Jeanne, manuel du droit Social, LGDJ, paris 1995, p339.

وهو التوجه الذي تبناه كذلك تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، في تقريره حول " الحرية النقابية على أرض الممارسة"، مرجع سابق، ص 23.

2- BOUVIER (M) , op. cit, p 60.

وينقل هذه الأفكار إلى دائرة تنظيم علاقات العمل، فإن هذه العلاقة تُركت لكي تنظم ثنائياً بين صاحب العمل والعامل، ونتج عن ذلك واقع يحقق مصالح أصحاب العمل على حساب العمال على نحو مطلق، ذلك لأن ترك هذا التنظيم لتحكمه آليات السوق، في وقت كان عرض قوة العمل في هذه السوق أكبر كثيراً من الطلب عليها، حيث رجحت كفة قدرة صاحب العمل على المساومة، قياساً على قدرة العامل عليها<sup>(1)</sup>، وهكذا نتج عن عدم تكافؤ قوة المركزين الاقتصاديين لطرفي علاقة العمل، أن صاحب العمل مثل الطرف الأقوى في العلاقة، ففرض شروطه على العامل، ونتج عن ذلك سلسلة من مظاهر الاستغلال للعمال، أدت إلى واقع سيء ومأسوي عاشه العمال، وكان طبيعياً أن يولد هذا الواقع المرفوض ردود أفعال عديدة، من المتضررين منه على نحو مباشر، فعبر العمال عن رفضهم له بمناسبة النضال العفوي ابتداءً، والمنظم تالياً.

وأمام هذا الواقع السلبي، أصبح لازماً على الدولة التدخل لتنظيم علاقات العمل بقواعد أمر ذات طبيعة حمائية، لحماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل، وكان لهذا التدخل أثراً إيجابياً في اكتساب العمال قوة يجابهون بها قوة صاحب العمل، وذلك من خلال تدخل الدولة بوضع حد أدنى من شروط وظروف العمل في قوانين العمل، أصبحت الحد الأدنى الذي تبدأ منه موضوعات المفاوضة الجماعية لتحقيق مزايا أفضل للعمال خاصة في الدول ذات الأنظمة الليبرالية، والتي تلعب فيها المفاوضة الجماعية دوراً هاماً في تنظيم شروط العمل وظروفه<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني

### تأثير التحولات الاقتصادية على المفاوضة الجماعية

أصبح اقتصاد السوق هو النموذج المرجعي المعترف به عالمياً، بعدما فقد اقتصاد كل دولة ذاتيته الوطنية، في ظل عولمة الاقتصاد التي اختزلت كل الخصوصيات الاقتصادية

1 - يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006، ص 46.

2 - أبو العلا على أبو العلا النمر، انعكاس فلسفة التخصصية على منهجية تنازع القوانين في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد 21، أبريل 1997، ص 376.

الوطنية، وأصبحت تمثل ظاهرة توجه لا يمكن صدها، أو التقليل من تأثيرها، فالعولمة تتجلى إما من خلال تحول في التنظيم العالمي للإنتاج، وإما أن تتجلى من خلال تدخل وسائل جديدة في فضاء التبادلات العالمية، وأدى هذا التحول الكبير في الاقتصاد العالمي إلى انسحاب الدولة من المشاركة في الحياة الاقتصادية<sup>(1)</sup>.

ومن نتائج ظاهرة العولمة، تأثيرها المباشر على العلاقات المهنية، الأمر الذي أدى بمنظمة العمل الدولية إلى توجيه اهتمامها على تأثير العولمة على هذه العلاقة، حيث تعتبر المنظمة أن العولمة تمثل انتصار اقتصاد السوق، الذي ترتبت عليه نتائج مهمة، أبرزها انسحاب الدولة من أي أداء لدور اقتصادي، وامتناعها عن التدخل في تنظيم العلاقات القانونية بين الأشخاص على نحو يحد من إرادتهم<sup>(2)</sup>، إلى جانب تأثيرها في إجراءات المفاوضة الجماعية، ومضمونها، وكذلك التقليل من أهميتها كوسيلة تعاون بين العمال وأصحاب العمل، في سبيل الازدهار الاقتصادي والأمن الوظيفي<sup>(3)</sup>، وفي تقرير آخر للمنظمة، ترى هذه الأخيرة أن عدم فعالية الأدوات التقليدية للسياسة الوطنية، نتيجة عولمة الاقتصاد، يعرض جوهر فلسفة منظمة العمل الدولية القائمة على الثلاثية إلى الخطر، وأن عملية تعدد جنسية المؤسسات تزيد من ابتعاد سلطة القرار عن أماكن الإنتاج<sup>(4)</sup>.

وفي هذا الإطار، فإن قوانين العمل تواجه محيط جديد ناتج عن عولمة الاقتصاد، ومن آثار ذلك أنه يشكل تحديا غير مسبوق، لذلك فإن أطراف علاقة العمل ملزمون بالتفكير للوصول إلى استراتيجية جديدة لمجابهة هذا التحول الاقتصادي، خاصة وأن الشركات المتعددة الجنسيات، التي تعتبر آلية من آليات العولمة، أصبحت تتبع سياسة

1 - MOREAU Marie-Ange, GILLE Trudeau, les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie; L.J.D.I; N° 4, 2000; p917.

2 - تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي بعنوان: "دفاعا عن القيم وتشجيعا للتغيرات"، مكتب العمل الدولي، الدورة (81)، 1994، جنيف، ص9.

3 - تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، حول "الحرية النقابية على أرض الممارسة"، مرجع سابق، ص19.

4 - تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، بعنوان: "عولمة عادلة توفير فرص للجميع" منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف 2004، ص05.

توحيد المقاييس القانونية المطبقة في هذه الشركات، على كل فروعها المتواجدة في العديد من الدول<sup>(1)</sup>، ومنها توحيد النظام القانوني الذي يربطها بعمالها المتواجدين بفروعها على مستوى العديد من الدول، وبذلك فإن هذه الشركات العالمية استطاعت أن تفرض نظمها القانونية على الدول، ومن بينها تحديد شروط وظروف العمل، ومن خلال ذلك تقليص فاعلية دور أطراف علاقة العمل في تنظيم هذه العلاقة من خلال المفاوضة الجماعية.

### المطلب الثالث

#### مواضيع المفاوضة الجماعية في تشريع العمل الجزائري

سبق وأشرنا أنّ المشرع الجزائري لم يضع نظاما قانونيا خاصا للمفاوضة الجماعية، ولكنه اكتفى بتنظيم الاتفاقية الجماعية، وبالتالي لم يحدد موضوعات المفاوضة الجماعية، وحدد موضوعات الاتفاقية الجماعية، من خلال المادة 120 من قانون 90-11، وبذلك يكون المشرع قد حدد بطريقة غير مباشرة موضوعات المفاوضة الجماعية، وبرجعنا إلى هذه المادة نجدها حددت هذه المواضيع بشكل من التفصيل، دون وضع قاعدة عامة لتحديد مواضيع المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

غير أن هذا التفاوض الجماعي حول هذه المواضيع مُقيّد ببعض القواعد المستمدة من النظام العام، والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها كالحدا الأدنى للأجور، سن التشغيل، عدد ساعات العمل، والعطل القانونية، فيما عدا هاته المسائل، يتمتع أطراف علاقة العمل بحرية المفاوضة، مع إمكانية تدخل بعض الهيئات الرسمية لمراقبة هذه

1- MOREAU Marie Ange, GILLE Trudeau, op. cit p 927.

2 - في حين نجد أن القانون العمل الفرنسي لم يفصل في موضوعات المفاوضة الجماعية، ولكنه أشار من خلال المادة L132، أن: «موضوعات المفاوضة الجماعية هي كل موضوع متعلق بالنشاط المهني».

ونفس الاتجاه سلكه المشرع المصري من خلال المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003، حيث وضع القاعدة

العامة في تحديد موضوعات التفاوض الجماعي على أنها تهدف إلى:

- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام،
- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة،
- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال،

العملية، ومن بينها مفتشية العمل التي لها دور حيوي في عملية التفاوض، حيث تتدخل في مرحلة الإعداد بتقديم المعلومات والإرشادات لأطراف العلاقة<sup>(1)</sup>، كما تتدخل وزارة العمل أو بعض الوزارات الوصية، وذلك في شكل هيئة مستخدمة أو كممثل عن الصالح العام<sup>(2)</sup>، ويكون تدخل هذه الهيئات مكملًا لدور المشرع في تنظيم علاقات العمل بأحكام يتشدد في صياغتها بقواعد أمرّة، الهدف منها حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة، وكذلك التطبيق السليم لقواعد قانون العمل ويفرضها عن طريق جزاءات متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين<sup>(3)</sup>، حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية والمالية<sup>(4)</sup>، ونظرًا لخاصية الذاتية التي يتميز بها قانون العمل، عن بقية القوانين الأخرى والتي يستقل بها عن هذه القوانين، فإن قواعده أصبحت تمثل «النظام العام الاجتماعي»<sup>(5)</sup> وبذلك لا يمكن لأطراف المفاوضة الجماعية، أي العمال أو من يمثلهم، وأصحاب العمل، أو من يمثلهم، أن يحددوا موضوعات المفاوضة الجماعية تكون مخالفة للنظام العام الاجتماعي، وبذلك تكون باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع.

وباعتبار أن المفاوضة الجماعية تهدف إلى تحسين شروط وظروف الشغل للعمال واستقرار في علاقات العمل، فلا يمكن لأحكامها أن تكون أقل ما حدده القانون، وفي هذا الصدد فإن القضاء الفرنسي في تحديده لقواعد قانون العمل، والتي تشكل النظام العام الاجتماعي، يميز بين النظام العام المطلق والنظام العام النسبي، بالنسبة للنوع الأول أي

- 1- يعتبر ذلك من صميم مهام مفتشية العمل المحددة في القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- 2 - عجة الجبلاي، قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص185.
- 3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص64.
- 4 - حيث خصص المشرع الجزائري بابا كاملا من القانون 90-11 للأحكام الجزائية من المادة 138 إلى المادة 155.

5- **THERIE Revet**, l'ordre public dans les relations de travail, Dalloz, paris 1996, p43.

- **LYON-CAEN Gérard**, la négociation collective et la législation d'ordre public, revue droit social 1973, p89.

النظام العام المطلق، فإن مجلس الدولة الفرنسي في رأيه صادر عنه بتاريخ 22 مارس 1973<sup>(1)</sup> يعتبر أن الأحكام التشريعية والتنظيمية تتميز بطابع النظام العام، وبالتالي تفرض نفسها على الاتفاقيات الجماعية عندما تنظم موضوعا متعلقا بقانون العمل، مثل تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في اتفاق جماعي، والذي هو من اختصاص الدولة، ولا يجوز لأطراف علاقة العمل جعله موضوعا للتفاوض الجماعي، أو أن يتم التفاوض الجماعي على منح الإدارة سلطة تقدير مشروعية أو عدم مشروعية تسريح عامل، في حين أن مسألة تقدير شرعية تسريح عامل من عدمها، هي من اختصاص القضاء، فكل تفاوض على هذه المسألة يعد مخالفا للنظام العام.

أما بالنسبة للنوع الثاني، أي النظام العام النسبي، فهو القاعدة العامة في قانون العمل، أي أن هذا الأخير يوفر الحد الأدنى في حماية العامل، وتتكفل المفاوضة الجماعية بتحديد شروط وظروف أحسن، ومثال ذلك التفاوض على نظام التعويضات أو العطل المدفوعة الأجر، المنحة في حالة الإحالة على التقاعد، ففي هذه المسائل التي هي على سبيل المثال لا الحصر، يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض حولها. كما يمكن التفاوض حول موضوع تحديد الحد الأدنى من الخدمة المضمون في حالة الإضراب<sup>(2)</sup>، حيث أن التفاوض حول هذا الموضوع لا يخالف التشريع الساري المفعول<sup>(3)</sup>.

وجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يحدد بصورة مباشرة مواضيع المفاوضة الجماعية، ولكنه أشار إليها بطريقة غير مباشرة، عند تنظيمه للمواضيع التي يمكن للاتفاقية الجماعية معالجتها من خلال المادة 120 من قانون علاقات العمل<sup>(4)</sup>، وكذلك مواضيع أخرى تضمنتها نصوص قانونية متعددة، خوّل من خلالها المشرع لأطراف علاقة العمل إمكانية التفاوض الجماعي حولها لتحديد وتنظيم شروطها، وعلاقتها، ومن

1 - Avis de conseil d'état , 22 Mars 1973 , jurisprudence social 2002, groupe revue fiduciaire , 2002, paris, p 324.

2- PÉLISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAND Autoine, op. cit, p 729.

3 - أجازت الفقرة 12 من المادة 120 من القانون 90-11، التفاوض حول هذا الموضوع.

4 - عكس المشرع الفرنسي، الذي ألزم من خلال المادة 27-123 L صاحب العمل أن يجري على مستوى المؤسسة مفاوضة جماعية سنوية مع العمال حول موضوع الأجر وساعات العمل.

خلالها يمكن تحديد موضوع المفاوضة الجماعية، إلى محورين هما شروط العمل، وعلاقاته.

## الفرع الأول

### التفاوض الجماعي حول شروط العمل

تعتبر شروط العمل من بين أهم المواضيع التي تناولتها المفاوضة الجماعية، هي تتميز بالحساسية الشديدة بين طرفي علاقة العمل، ذلك لأن الحقوق التي يحصل عليها كل طرف، تمثل التزامات في ذمة الطرف الآخر، إلى جانب ذلك ونظرا لاتساع مجال شروط العمل، وعدم إمكانية حصرها، فإنه يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض على مواضيع أخرى لها علاقة بنشاط المؤسسة أو بقطاع معين، أو مهنة معينة<sup>(1)</sup>، حسب المستوى الذي تجرى فيه المفاوضة الجماعية، وبذلك فإن شروط العمل مجالها متعدد ومتنوع، لذلك لا يمكننا التطرق إلى كل موضوعات شروط العمل، حيث أن الأمر يتطلب دراسة خاصة، لذلك سوف نقتصر على عرض بعض هذه الموضوعات كأمثلة فقط.

### أولا: التفاوض الجماعي حول الأجور والتعويضات

ظلت الأجور لفترات طويلة، تمثل أهم الموضوعات التي تطرح على التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، وكان هذا الموضوع يمثل قمة الموضوعات المطروحة للتفاوض منذ بداية ظهور المفاوضة الجماعية، ومرد ذلك أن الأجور هي التي يعول عليها العمال في نفقات معيشتهم، كما أنها تمثل جزءا هاما من نفقات الإنتاج بالنسبة لأصحاب العمل، وعرف هذا الموضوع تطورا، فبعد ما كان قاصرا على المقابل الذي يحصل عليه العامل نقدا مقابل ما يقدمه من عمل، دخلت كذلك عناصر أخرى مرتبطة به، منها الأجر الأساسي، وكيفية تحديده والفئات التي تحصل عليه، إلى غير

1 - وما يؤكد ذلك استعمال المشرع الجزائري في المادة 120 من القانون 90-11 مصطلح «...ويمكنها أن تعالج...». ويفهم من ذلك أن المشرع لم يحدد مواضيع المفاوضة الجماعية على سبيل الحصر، بل ترك للأطراف الحرية للتفاوض على مواضيع أخرى.

ذلك من العناصر التي تتعلق بالأجر<sup>(1)</sup> ونظرا للطابع الحيوي للأجور، فإن المشرع في غالبية الدول يتجه نحو وضع حد أدنى للأجر الذي يتقاضاه العامل<sup>(2)</sup>، والذي يظل ثابتا على الأقل لفترة زمنية، وتعمل كل دولة على تحديد العناصر التي تشكل الأجر الأدنى المضمون<sup>(3)</sup>، وفي الجزائر شكلت المادة 87 مكرر من قانون 90-11 التي تحدد عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون نقطة الخلاف بين نقابات العمال المختلفة والحكومة، حيث تطالب نقابات العمال بإلغاء المادة 87 مكرر، لأنها تشكل حسب رأيهم عائقا في تحسين مستوى أجور العمال.

وتعتبر الأجور والتعويضات المرتبطة بها من أهم مواضيع المفاوضة الجماعية، وهو ما يتضح من خلال المادة 120 من القانون 90-11، التي حددت العناصر المتعلقة بالأجر، والتي يمكن لأطراف المفاوضة الجماعية، التفاوض حولها<sup>(4)</sup>، ويرجع إدراج

1 - محمد على عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، مكتبة سعيد رأفت، القاهرة، بدون تاريخ، ص63.

2 - وهو ما يعرف بالأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث حددت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المعايير التي يجب أن تؤخذ في تحديد هذا الأجر وهي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،
- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

3 - حددت المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون، وهي: الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل. كما اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع الأجور، حيث ألزمت الدول التي تصادق على الاتفاقية التي تعالج مسألة الأجور، بوضع حد أدنى للأجر، يراعى فيه نفقات المعيشة اللازمة للعامل وأسرته، وتطبيقا لذلك تنص المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1980 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور على أنه: «على كل دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تصدق على الاتفاقية، أن تقوم بوضع نظام للحد الأدنى للأجور يحمي جميع العمال».

كما تنص المادة الثالثة من نفس الاتفاقية أنه: «يجب أن يتضمن بقدر ما تسمح بذلك الممارسة والظروف القومية، العناصر التي تراعى عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور وهي، حاجات العمال وأسره مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلاد وتكاليف المعيشية، وكذلك العوامل الاقتصادية بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الكفالة الإنتاجية» وهي الاتفاقية التي لم تصادق عليها الجزائر.

4 - حددت المادة 120 من القانون 90-11 العناصر المتعلقة بالأجر والتي يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض حولها وهي:

=

المشرع الأجور ضمن الموضوعات التي يمكن التفاوض حولها، إلى الطابع التعاقدية لعلاقات العمل الفردية والجماعية، وباعتبار أن الاتفاقيات الجماعية التي هي أحد آثار المفاوضة الجماعية، تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات من حقوق والتزامات متبادلة، ومن بينها أهم حق والتزام في نفس الوقت، ألا وهو الأجر وملحقاته الثابتة والمتغيرة<sup>(1)</sup>.

ونظرا لأهمية الأجور، وتأثيرها المباشر في استقرار علاقات العمل، وعلى الظروف الاجتماعية للعمال، أصبحت القوانين المنظمة لعلاقات العمل، تشجع أطراف علاقة العمل على التفاوض حول الأجور، وهناك بعض الدول ألزمت أطراف علاقة العمل بالتفاوض السنوي حول الأجور، وهو ما تأخذ به فرنسا<sup>(2)</sup>، وذلك عكس تشريع العمل الجزائري الذي لا تحمل نصوصه المتعلقة بالمفاوضة الجماعية حول الاتفاقيات الجماعية هذا التوجه من الإلزام والتشجيع في نفس الوقت، وفي مقابل ذلك نجده يُلزم من

= - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،

- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة،

- المكافآت المرتبطة بالإنتاج ونتائج العمل،

- كفاءات مكافأة العمال المعنيين على المردود،

- تحديد النفقات المصرفية.

1 - يقصد بالعناصر الثابتة في الأجر، الأجر الأساسي والتعويضات المرتبطة بمنصب العمل، كتعويض الترقية، أو المسؤولية، وما إلى ذلك. بينما يقصد بالعناصر المتغيرة، من حيث ديمومتها وقيمتها، كالتعويضات المتعلقة بالساعات الإضافية، أو بتعويض المنطقة، أو ما إلى ذلك من التعويضات التي تنتهي أو تتوقف بانتهاء أسبابها المؤقتة بطبيعتها. أشار إليه:

- **أحمية سليمان**، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 334.

وفي هذا الصدد، يُعرّف المشرع الجزائري الأجر من خلال المادة 81 من القانون 90-11، التي تنص «يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة،

لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

2 - المادة 27-132L، من قانون العمل الفرنسي.

خلال المادة 133 من قانون 90-11 أطراف الاتفاقية الجماعية الشروع في مفاوضات جماعية في ظرف ثلاثين يوما لإبرام اتفاقية جماعية جديدة، في حالة واحدة، وهي حالة نقض اتفاقية جماعية، لكن ما يلاحظ أن إلزام المشرع الأطراف بالتفاوض لا يخص الأجور فقط، ولكن بكل ما تتضمنه الاتفاقية الجماعية.

ورغم إدراج الأجور ضمن الموضوعات التي يمكن التفاوض حولها بين أطراف علاقة العمل، إلا أن التفاوض حول الأجور، والتعويضات المرتبطة به ليس مسألة مطلقة، بحيث أنه يخضع لبعض القيود التي تفرضها السياسات الاقتصادية والاجتماعية، هذه الأخيرة تُقيّد استقلالية وحرية المؤسسات في وضع أنظمة الأجور والحوافز لأسباب متعددة، كحالة وجود أزمات اقتصادية أو اجتماعية في النسيج الاقتصادي الخاضع لقوانين العمل، أو لمواجهة التضخم، أو خشية من ظهور فوارق واسعة في الأجور بين مؤسسات القانون الخاص ومؤسسات القانون العام، مما يعني أن حرية التفاوض حول نظام الأجور والحوافز لا يلغي صلاحية السلطة التشريعية والتنفيذية في تنظيم ما تراه مناسبا من أحكام قانونية أو تنظيمية في أي موضوع من مواضيع علاقات العمل<sup>(1)</sup>، وفي مقابل ذلك يرى العمال، والنقابات الممثلة لهم، أن التفاوض حول الأجور أمر ضروري وحيوي لتحسين ظروفهم الاجتماعية، خاصة مع الحالة الاقتصادية التي أصبحت تعرفها البلاد، التي أثرت سلبا على القدرة الشرائية للعمال، لذلك فإن أغلب الإضرابات التي يعرفها عالم الشغل سببها مطلب العمال برفع الأجور والتعويضات المرتبطة بها.

### ثانيا: التفاوض الجماعي حول المدة القانونية للعمل

يقصد بالمدة القانونية للعمل، المدة اليومية أو الأسبوعية التي يجب أن يقضيها العامل في مكان عمله، وفي أداء المهمة أو العمل المكلف به، ويعتبر موضوع تحديد المدة القانونية للعمل، من موضوعات المواجهة بين نقابات العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي جعل منظمة العمل الدولية تهتم بهذه المسألة وتصدر حولها العديد من الاتفاقيات التي تنظمها على نحو يراعي مصالح العمال، وتعتبر الاتفاقية الدولية رقم 01

1 - أهمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص336.

لسنة 1919م<sup>(1)</sup> بشأن عدد ساعات العمل أول اتفاقية دولية تصدر عن هذه المنظمة، وتلتها عدت اتفاقيات دولية أخرى تتعلق بمجال المدة القانونية للعمل<sup>(2)</sup>.

وقد تكفل المشرع الجزائري بتحديد المدة القانونية للعمال، واعتبرها من العناصر الأساسية لشروط العمل، حيث تم تحديدها بأربعة وأربعين (44) ساعة عمل في الأسبوع وذلك في جميع المؤسسات والهيئات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>(3)</sup>، وبقيت المدة القانونية للعمل نفسها إلى غاية 1997م، حيث تم تخفيضها إلى أربعين (40) ساعة عمل في الأسبوع توزع على خمسة (5) أيام عمل على الأقل<sup>(4)</sup>، وخول هذا النص الأخير للمفاوضة الجماعية صلاحية تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها<sup>(5)</sup>، إلا أن تكفل المشرع بتحديد المدة القانونية للعمل، لا يفهم من خلاله منع أطراف علاقة العمل من التفاوض الجماعي حول تنظيم مدة العمل، فبالرجوع إلى الفقرة التاسعة من المادة 120 من القانون 90-11، نجدها تجيز التفاوض الجماعي حول مدة العمل لبعض مناصب العمل التي تتميز بالخصوصية، وقد اتضح اتجاه المشرع في هذا الإطار أكثر من خلال المادة 04 من الأمر المتعلق بالمدة القانونية للعمل<sup>(6)</sup>، الذي أجاز تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل في مناصب ذات الإرهاق الشديد والخطورة، والتي قد ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية، كما يمكن أن ترفع هذه المدة بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل، ويتم تحديد المناصب المعنية

1 - وهي أول اتفاقية دولية يعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى، وقد دخلت حيز التنفيذ في 13 جوان 1921. صادقت عليها 52 دولة، والجزائر من الدول التي لم تصادق عليها.

2 - من بين ثمانية اتفاقيات دولية تتعلق بالمدة القانونية للعمل، صادقت الجزائر على اتفاقيتين هما الاتفاقية الدولية رقم 14 لسنة 1921، والاتفاقية الدولية رقم 101 لسنة 1952، وذلك بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

المصدر: قائمة الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:10290](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:10290).

3 - وذلك من خلال المادة 22 من القانون 90-11 قبل إلغائها بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر، عدد 3، مؤرخة في 12 يناير 1997.

4 - الأمر رقم 97-03، السالف الذكر.

5 - من خلال المادة 03 من الأمر، السالف الذكر.

6 - الأمر السالف الذكر.

بالتخفيض أو الزيادة عن طريق التفاوض، وذلك بتكييف أحكام قانون العمل، مع طبيعة وخصوصية ومتطلبات ظروف كل مهنة، وكل قطاع نشاط، وكل فئة مهنية، مع خضوع أطراف المفاوضة الجماعية في ذلك للنظام العام<sup>(1)</sup>، وكذلك للاتفاقيات والاتفاقات التي قد تعلق مستوى المفاوضة الجماعية المعينة<sup>(2)</sup>، ومخالفة هذه الأحكام يؤدي إلى متابعات قضائية وفرض غرامات مالية<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني

### التفاوض حول علاقات العمل

تعتبر علاقات العمل المحور الثاني من موضوعات المفاوضة الجماعية ويعتبر هذا المحور أحدث موضوعات المفاوضة الجماعية، فقد كانت المفاوضة الجماعية قاصرة عند بدايتها على شروط العمل ثم دخلت علاقات العمل ضمن موضوع المفاوضة الجماعية، ويرجع سبب ذلك إلى سوء العلاقة التي كانت سائدة بين العمال وأصحاب العمل، إذ كانت تسودها الخلافات ونزعة الصراع، الأمر الذي أدى إلى عدم استقرار علاقات العمل الفردية منها والجماعية، مما أدى بالمشرع للتدخل في هذا المجال بوضع قواعد تتضمن تنظيم علاقات العمل<sup>(4)</sup>.

### أولاً: علاقات العمل الفردية

تعتبر علاقات العمل الفردية من المحاور التي يمكن أن تكون موضوعاً للتفاوض الجماعي، وهي تشمل الكيفيات التي يتم بمقتضاها إبرام هذه العلاقة والمراحل التي تمر

1 - لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي اثني عشر (12) ساعة، وذلك ما نصت عليه المادة 7 من الأمر 03-97، سالف الذكر، وبذلك حدد المشرع حداً أقصى لإمكانية رفع المدة القانونية للعمل عن طريق التفاوض الجماعي، وبذلك فأى زيادة عن هذا الحد يعتبر مخالفاً للنظام العام الاجتماعي.

2 - YVES Chalaron, l'accord dérogatoire en matière de temps de travail, revue de droit social N°4 Avril 1998, pc 335 et S.

- RAY Jean -Emmanuel, les accords sur le temps de travail, revue de droit social N°1 janvier 1988, p99

3 - تتراوح هذه الغرامة المالية من 500 دج إلى 1000 دج، المادة 143 من القانون 90-11.

4 - محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 234.

بها لترتيب آثارها المهنية والمادية والاجتماعية إلى غاية مرحلة إنهاء هذه العلاقة. فعلاقة العمل تبدأ بإبرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل، وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل نجده يحدد الإطار التنظيمي لهذه العلاقة بأنها تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي<sup>(1)</sup>، وأن عقد العمل يتم حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة<sup>(2)</sup>، وبذلك فإن تشريع العمل لم يحدد شروط التوظيف أي الشروط التي يجب توفرها في العامل لقيام علاقة العمل بإبرام عقد العمل، بل ترك تنظيم ذلك لأطراف علاقة العمل من خلال المفاوضة الجماعية، فأطراف المفاوضة الجماعية يمكنهم تحديد الشروط السابقة على عملية التوظيف كاشتراط ربط كل توظيف جديد بوجود منصب عمل شاغر أو منصب عمل تم فتحه حديثاً، مما يعني منع أي توظيف لأي شخص دون أن يكون هناك شعور فعلي أو إنشاء حقيقي لمنصب العمل الذي عُيّن فيه، أو أن ترتبط كل عملية توظيف ضمن مخطط أو برنامج سنوي مصادق عليه مسبقاً، كما يتم تحديد كذلك المؤهلات العلمية الواجب توفرها لكل منصب عمل وكذلك إمكانية اشتراط الأقدمية المهنية لبعض المناصب، ولكن رغم حرية أطراف المفاوضة الجماعية في تحديد هذه الشروط، إلا أن المشرع وحماية لكل مترشح لمنصب عمل وضع قواعد لا يجوز لأطراف علاقة العمل التفاوض حولها، وهي الأحكام الواردة في المادة 17 من القانون 90-11<sup>(3)</sup>، إلى جانب ذلك وتجسيدا للمبدأ الدستوري بتكفل الدولة بفئة المعوقين فإن المشرع ألزم المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين تتناسب مع طبيعة إعاقتهم<sup>(4)</sup>، وبذلك فإن أطراف المفاوضة الجماعية ملزمون بالتعامل مع هذا الإلزام حسب طبيعة وخصوصية المؤسسة<sup>(5)</sup>.

1 - المادة الثامنة من القانون 90-11، المشار إليه سابقاً.

2 - المادة التاسعة من القانون سابق الإشارة إليه.

3 - تنص المادة 17 من القانون 90-11: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

4 - المادة 16 من القانون 90-11، المشار إليه سابقاً.

5 - ويقع الالتزام بالخصوص على عاتق صاحب العمل باعتباره المسئول عن احترام تطبيق مبادئ التشريع.

ومن موضوعات علاقات العمل الفردية كذلك فترة التجربة<sup>(1)</sup>، وهي مرحلة تمهيدية لانتقال علاقة العمل من مرحلة مؤقتة إلى مرحلة الديمومة، فهي مرحلة اختبار بالنسبة للعامل وصاحب العمل على السواء، حيث يمكن للأول الاطلاع على ظروف العمل ومدى استجابتها لرغبته وطموحاته، بينما تعتبر بالنسبة للثاني فرصة للتأكد من إمكانيات ومهارات العامل، ولذلك فإذا كانت مرحلة التجربة إيجابية يصبح التزام الطرفين نهائياً أما إذا كان سلبياً فلكل طرف الحق في التخلص من هذا الالتزام خلال هذه الفترة<sup>(2)</sup>، أما بالنسبة لمدتها فهي تتفاوت حسب درجة ومستوى منصب العمل ضمن التدرج الهرمي لمناصب العمل ضمن سلم تصنيف مناصب العمل، ونظراً لخصوصيات مناصب العمل وتنوعها حسب طبيعة العمل فإن المشرع أحال تنظيمها من حيث مدتها والفئات العمالية التي تخضع لها إلى المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>.

إلى جانب تنظيم الإشعار المسبق في حالة رغبة احد الأطراف إنهاء علاقة العمل خلال فترة التجربة، حيث تتكفل المفاوضة الجماعية بتحديد مدة الإشعار المسبق الذي يجب على الطرف الذي يريد إنهاء علاقة العمل خلال هذه الفترة تبليغه للطرف الآخر، مع التأكيد أن المشرع أجاز من خلال المادة 20<sup>(4)</sup> من القانون 90-11 للأطراف فسخ علاقة العمل خلال مدة فترة التجربة دون إشعار مسبق، ولكن في مقابل ذلك يجب على الأطراف الالتزام بما تم الاتفاق عليه حول موضوع الإشعار المسبق من خلال ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية التي تربطهما، ورغم ذلك فإن المشرع يمنح لطرفي العقد سلطة مطلقة في إنهاء طيلة مدة التجربة ويكون ذلك بدون إعطاء أي مبرر، فإنهاة علاقة العمل من قبل صاحب العمل ليس تسريحاً، وإذا بادر به العامل فلا يعتبر

1 - الفقرة السابعة من المادة 120 من القانون 90-11.

2- OLLIER Pierre-D, le Droit du travail, édition Armand Colin, paris, 1972, p91.

3 - تنص المادة 18 من القانون 90-11: «يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي».

4- تنص المادة 20 من القانون 90-11 «يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق».

استقالة<sup>(1)</sup>.

من محاور علاقات العمل الفردية كذلك نجد مسألة إنهاء علاقة العمل التي وضع القانون بعض مبادئها العامة مع إحالة تنظيم كيفية تطبيق هذه المبادئ إلى التفاوض الجماعي، وقد حدد المشرع حالات إنهاء علاقة العمل من خلال المادة 66 من القانون 90-11<sup>(2)</sup>، والملاحظ أن هذه الحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل جاءت عامة دون تحديد لأية إجراءات، تاركة تحديد ذلك للمفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>، إلا أنه ليس كل حالات وأسباب إنهاء علاقة العمل قابلة لأن تكون موضوعا للتفاوض الجماعي وذلك بسبب طبيعتها كالبطلان، أو التقاعد وكذلك الوفاة، أما بقية الحالات الأخرى فيمكن تنظيم إجراءاتها عن طريق المفاوضة الجماعية خاصة تلك التي أحال القانون صراحة تنظيم إجراءاتها عن طريق التفاوض الجماعي، ومن الحالات التي أحالها القانون للمفاوضة الجماعية، نجد الاستقالة التي تعتبرها المادة 68 من القانون المذكور أعلاه من الحقوق المعترف بها للعامل، وبالتالي فإن الاستقالة هي رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل، وحق العامل في إبداء هذه الرغبة من النظام العام، ولا يمكن بالتالي الاعتراض عليه ولا المساس به لا بعقد العمل ولا بالاتفاقية الجماعية<sup>(4)</sup>.

وتشترط الفقرة الثانية من المادة 68 أن تقدم الاستقالة كتابة وعلى العامل الذي قدم استقالته أن يخضع لفترة إشعار مسبق قبل مغادرته منصب عمله بصفة نهائية، وقد أحالت الفقرة الثالثة من المادة السابقة تحديد شروط ومدة الإشعار المسبق إلى المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقيات الجماعية، حيث تتكفل المفاوضة الجماعية بتحديد مناصب العمل المعنية بالإشعار المسبق وكذلك مدة هذا الإشعار.

1- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص55.

2- تنص المادة 66 من القانون 90-11: «تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع، التسريح للتقليص من عدد العمال، انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة».

3- هذا ما يتبين من خلال المواد 68 و69 و71 من القانون رقم 90-11.

4- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص409.

ومن أسباب إنهاء علاقة العمل كذلك التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية<sup>(1)</sup>، وهي الحالة التي أحال المشرع تنظيم إجراءاتها على المفاوضة الجماعية، والتسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية هو ذلك التسريح الذي لا يرتبط بشخص العامل بل هو أجنبي عنه يتعلق بأسباب اقتصادية وصعوبات مالية يتعرض لها صاحب العمل، وهي الحالة المنصوص عليها في المادة 69 من القانون 90-11<sup>(2)</sup>، والتي تجيز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وما يلاحظ أن المشرع لم يحدد أي معيار لضبط مفهوم السبب الاقتصادي بل اكتفى فقط بإعطاء الطابع الشرعي لهذا النوع من التسريح. ومن أسباب تبني المشرع لهذا الأسلوب لإنهاء علاقة العمل هو الوضع القانوني والاقتصادي الذي أصبحت تعرفه المؤسسات الاقتصادية بداية من سنة 1990 والمتمثل في غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية الناتجة عن الحل والتصفية وخصوصة المؤسسات الذي أدى إلى تسريح عمالها، هذه الوضعية أدت إلى تدخل المشرع بإصدار العديد من القوانين سنة 1994 تهدف إلى التكفل بالعمال الذين فقدوا مناصب عملهم في إطار التسريح لأسباب اقتصادية<sup>(3)</sup>. وبالرجوع إلى هذه النصوص نجد أن المشرع ألزم صاحب العمل بالتفاوض مع لجنة المشاركة، ومع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً وفي غيابها مع ممثلين منتخبين عن العمال<sup>(4)</sup>، وذلك حتى يتسنى له تطبيق الجانب الاجتماعي والذي من محاوره التسريح لأسباب اقتصادية، وذلك حرصاً منه على إشراك ممثلي العمال في هذه العملية من

1 - وهي الحالة المنصوص عليها في الفقرة السادسة من المادة 66 من القانون رقم 90-11.

2 - تنص المادة 69 من القانون 90-11 « يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبنّي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي».

3 - المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر، عدد 34، مؤرخة في أول يونيو 1994.

- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن التقاعد المسبق، ج.ر، عدد 34، مؤرخة في أول يونيو 1994.

- المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 34، مؤرخة في أول يونيو 1994.

4 - وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، سابق الإشارة إليه.

خلال المفاوضة الجماعية والتي من خلالها يتم الحسم في مصير المسار المهني للعمال الذي قد يصل إلى حد التسريح من العمل.

وبذلك فإن المشرع الجزائري رغم تنظيمه لحالة تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، إلا أنه أحال أطراف علاقة العمل على المفاوضة الجماعية للتكفل بالجانب الإجرائي لتفعيل هذا الإطار، وذلك على أساس أن علاقات العمل تقوم من حيث المبدأ على أساس اتفاقي، ضف إلى ذلك أن التسريح الجماعي للعمال من شأنه التأثير على استقرار علاقات العمل وكذا التأثير على السلم الاجتماعي، وعليه فإن إحالة تفعيل إجراءات التسريح على ما تم التوصل إليه من خلال التفاوض الجماعي بين صاحب العمل وممثلي العمال سوف يؤدي إلى الحد ربما من تعسف ممثلي المؤسسات وبعث روح الاطمئنان في أوساط العمال بسبب اشتراك ممثليهم في التفاوض لتفعيل وتنفيذ عملية التسريح. ولكن رغم الطابع الاتفاقي لتفعيل الطابع الإجرائي لهذه العملية، إلا أن أطراف علاقة العمل خاصة صاحب العمل ملزمون باحترام هذه الإجراءات سواء القانونية منها أو الاتفاقية لأن تنفيذها سوف يخضع لرقابة القضاء<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: علاقات العمل الجماعية

إن علاقات العمل لم تكن تفرز سوى علاقات فردية بحيث كان الطرفان عمال وأصحاب العمل يبرمون العقود ويضمنونها شروطهم الخاصة، إلا أن الأمر تغير بعد ظهور الحركات العمالية والنقابات القوية، بحيث نجم عن هذا الوضع الجديد علاقات

1 - قرار رقم 160302 مؤرخ في 10 مارس 1998 صادر عن الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا الصادر على أثر الطعن بالنقض في حكم قضى بإلغاء قرار التسريح، حيث رفضت المحكمة العليا الطعن لعدم احترام الطاعة التدابير الواجب اتخاذها وفقا لما ينص عليه القانون لاسيما المرسوم التشريعي 94-09 قبل اللجوء لعملية التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية. كذلك:

- القرار رقم 161588 مؤرخ في 09 جوان 1998 صادر عن الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا، الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله، حيث رفضت المحكمة العليا الطعن وذلك لعدم احترام صاحب العمل للإجراءات المنصوص عليها في المواد 69، 70 و 71 من القانون 90-11، حيث اعتبرت المحكمة أنه في حالة الاتفاق على الجانب الاجتماعي تودع الوثيقة بأمانة ضبط المحكمة ولدى مفتش العمل المختص إقليميا، واعتبرت المحكمة جميع هذه الإجراءات أنها واجبة الإلتباع وهي من النظام العام. مشار إليه في: عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 450 وما يليها.

عمل جماعية إلى جانب علاقات العمل الفردية. ومن مظاهر علاقات العمل الجماعية النزاعات الجماعية في العمل وآليات تسويتها والإضراب وممارسة الحق النقابي<sup>(1)</sup>. ونظرا لأهمية علاقات العمل الجماعية أصبح المشرع في الأنظمة المقارنة المختلفة يهتم بهذا النوع من العلاقات، إلى جانب علاقات العمل الفردية، ونظرا كذلك لخصوصية علاقات العمل الجماعية فإن المشرع في كثير من الأحيان أحال تنظيمها على المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل. فأصبح دور المفاوضات الجماعية لا يقتصر فقط على تنظيم جوانب العلاقات الفردية في العمل، ولكن امتد إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية في مختلف جوانبها، وهو ما أدى بالمشرع الجزائري إلى تحديد محاور علاقات العمل الجماعية التي يمكن معالجتها ضمن المادة 120 من القانون رقم 90-11 التي تنص «تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون... ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- الفقرة 11... إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
- الفقرة 12... الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،
- الفقرة 13... ممارسة حق الإضراب،
- الفقرة 14... مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها».

فبالرجوع إلى الفقرة 11 من هذه المادة نجد أن المشرع أحال إلى المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقية الجماعية مسألة تنظيم الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، وبالرجوع إلى القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب<sup>(2)</sup>، نجد أن المشرع أولى أهمية كبيرة لدور القانون الاتفاقي من خلال أطراف النزاع الجماعي للاتفاق على إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، وأول هذه الإجراءات هو التسوية الوقائية للنزاع الجماعي، حيث أولى المشرع اهتماما

1 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 253.

2 - القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا.

خاصا بطريقة التسوية الوقائية للنزاع الجماعي، حتى أنه لقب القانون ذاته بالتشريع الوقائي في منازعات العمل الجماعي وهو ما يعبر عن نيته في إقامة نظام وقائي لهذا الصنف من المنازعة والذي يتجسد عبر آليتين هما التفاوض المباشر من جهة، واللجان المشتركة أو الدائمة من جهة أخرى. فبشان التفاوض المباشر اعتبره المشرع الجزائري حلا مثاليا تجنباً لنزاعات العمل، وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به<sup>(1)</sup>، ويبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين تتناول شروط وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي تحدث داخل الهيئة المستخدمة وتحدد دورية هذه الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين أصحاب العمل وممثلي العمال<sup>(2)</sup>.

أما بشأن اللجان الدائمة أو المشتركة فقد يلجأ إلى إنشائها أطراف علاقة العمل بغرض تجنب حدوث نزاعات العمل التي قد تثار من حين لآخر، حيث تتكفل هاته اللجان بفحص المشاكل المرتبطة بالحياة المهنية كما تقترح الحلول الكفيلة بتسويته، وتفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم هذه اللجان إلى الاتفاقيات التي تحدد كيفية متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له<sup>(3)</sup>.

غير أن أسلوب التفاوض المباشر أو اللجان الدائمة قد يصطدم بتعنت أصحاب العمل الأمر الذي يفرغ الأسلوب الوقائي من مبررات وجوده، وبفتح الباب أمام الطريقة الثانية من طرق تسوية النزاع الجماعي وهي التسوية الودية أو العلاجية لهذا النزاع، ومن بينها المصالحة التي نظمها المشرع من خلال المادة 5 من القانون 90-02 والتي

1 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 215.

2- تنص المادة الرابعة من القانون 90-02: «يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعا دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال».

3 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 216.

قد تتخذ في شكل صورتين، مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية<sup>(1)</sup>، بالنسبة للمصالحة الاتفاقية فيقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان على أساس التساوي في الأعضاء ويتم تحديد نظام عملها والصلاحيات المخولة لها. أما بالنسبة للمصالحة التنظيمية فهي تبدأ عادة عقب فشل المصالحة الاتفاقية أو عند عدم وجود إجراءات اتفاقية تتعلق بالمصالحة الاتفاقية<sup>(2)</sup>، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون المشار إليه أعلاه، وتكون المصالحة التنظيمية من اختصاص مفتش العمل. ويتضح من نص المادة السابقة أن المشرع فضّل كمرحلة أولى المصالحة الاتفاقية على المصالحة التنظيمية لحل النزاع الجماعي، وذلك نظراً لأهمية الإجراءات الاتفاقية المبنية على التفاوض الجماعي في تنظيم واستقرار علاقات العمل.

كما أجاز المشرع من خلال الفقرة 12 من المادة 120 المشار إليها سابقاً، لأطراف علاقة العمل إمكانية التفاوض حول مسألة تحديد مجالات وطبيعة الحد الأدنى من الخدمة في حالة لجوء العمال لممارسة حقهم في الإضراب، مع الملاحظة أن التفاوض حول موضوع الحد الأدنى من الخدمة الذي أجازته المشرع لا يتعلق بمبدأ وجود أو عدم وجود هذا الإجراء، ولكن عملية التفاوض سوف تنحصر حول إمكانية توسيع مجالات وطبيعة هذا الإجراء<sup>(3)</sup>.

1 - تنص المادة الخامسة من القانون 90-02: «إذ اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف في العمل إلى مفتشية العمل».

2 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 216.

3 - سنعود بالتفصيل للأحكام الاتفاقية المتعلقة بالإضراب عند دراسة الباب الثاني من هذه الرسالة.

## الفصل الثالث

### العوامل المؤثرة على المفاوضة الجماعية وإجراءات سيرها

إن المفاوضة الجماعية آلية للحوار الاجتماعي تستخدم لإقرار استقرار علاقات العمل، وهي كغيرها من الآليات القانونية توجد في وسط بيئة تحيط بها فتوثر وتتأثر بها، فالمفاوضة الجماعية تتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية فتتفاعل معها وتتأثر بها سلبا أو إيجابا، وتتنوع هذه العوامل وتتعدد حسب الإيديولوجية السائدة داخل الدولة، وتختلف هذه العوامل من حيث درجة تأثيرها في إنجاح المفاوضة أو إفشالها ولعل أهم عامل مؤثر في المفاوضة الجماعية، هو العامل المتعلق بالعمل النقابي ومدى استجابته لنظام الحكم، ومدى التأثير السياسي لهذا النظام على تلك التنظيمات مما يمس بمدى استقلالية هذا التنظيم النقابي<sup>(1)</sup>.

إلى جانب ذلك، أصبحت الدولة تلعب دورا مهما في المفاوضة الجماعية، ويأتي هذا الدور انعكاسا لتدخل الدولة في علاقات العمل رغبة منها في المحافظة على سيادتها وكيانها، باعتبارها الطرف المعني أكثر بإقامة العدالة الاجتماعية، والحافظ على السلم الاجتماعي، ويختلف دور الدولة في المفاوضة الجماعية، فقد يكون دورها منشئا تنظيميا، وقد تكون طرفا في المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

وتعتبر المفاوضة الجماعية عملية فنية وقانونية تسير وفقا لإجراءات وقواعد تكاد تكون محددة في جانبها الفني والقانوني، هذه الإجراءات لها بالغ الأثر في سير وانتظام المفاوضات، وبالضرورة في نتائجها، ولا يقل الجانب التقني أو الإجرائي أهمية على الجانب القانوني في هذا الشأن<sup>(3)</sup>. ويمكن القول بأن التفاوض الجماعي عملية حسابية يمكن فيها الحصول على نتائج ثابتة وفقا لإجراءات وخطوات ثابتة، باعتبار أن التفاوض نشاط إنساني يخضع لكافة المؤثرات التقنية والاجتماعية، وعلى ذلك فإن العملية الفنية في

1- ROZES (L), Remarques sur l'ordre public en droit de travail, revue Droit Social, 1977, p311.

2- SAINT-JOURS (Y), Droit du travail dans le secteur public, LGDJ, paris, 1986, p 447.

3- GUARDELLI Adam, VERDIER (J-M) , la négociation collective en France, les éditions ouvrières, paris, 1972, p 95.

المفاوضة الجماعية تتطلب استعدادا وفقا لموازن القوى، التي تجعل طرفي المفاوضة متساويين من حيث القوة، فضلا عن ذلك فان التفاوض يتم وفقا لإجراءات متتابعة بغية تحقيق هدف محدد سلفا.

## المبحث الأول

### اختلاف العوامل المؤثرة على المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية تتأثر بالظروف والعوامل المحيطة بها، فهي ليست مستقلة عنها، ولعل أقوى هذه العوامل تلك المتعلقة بالعمل النقابي ومدى ارتباطه بنظام الحكم ومدى التأثير السياسي لهذا النظام على التنظيمات النقابية وتأثير ذلك على مدى استقلالية هذه التنظيمات، إلى جانب تأثير طبيعة التمثيل النقابي، سواء باعتماد نظام الوحدة النقابية أو نظام التعددية النقابية في تمثيل العمال، وتأثير ذلك على فاعلية الحركة النقابية في مواجهة أصحاب العمل.

### المطلب الأول

#### استقلالية العمل النقابي

إن استقلالية النقابات والعمل النقابي عن الدولة من أهم دعائم الحرية النقابية، بحيث تكون لأعضائها كامل الحرية في إنشائها وإدارتها، ودون تدخل من جانب السلطة العامة في مباشرتهم أنشطتهم النقابية، فلا يجوز للدولة أن تتدخل في الشؤون الداخلية للنقابات لذا تلعب العوامل السياسية دورا بارزا باعتبارها أحد المؤثرات العامة والفاعلة في المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>، إلا أن تأثيرها يختلف بحسب الإيديولوجية السائدة في كل دولة.

إن تسييس العمل النقابي يؤدي إلى التأثير السلبي على استقلالية العمل النقابي، وبالتالي التأثير على المفاوضة الجماعية وجعلها آلية لا جدوى من وجودها، فالنظام السياسي داخل الدولة، من مصلحته وجود منظمة نقابية موالية له، خاصة من الجانب العمالي ليتمكن من السيطرة على تنظيم علاقات العمل، وضمان عدم خروج هذه المنظمة النقابية على إرادة السلطة، ولا شك أن تنظيم نقابي عمالي لا يتمتع باستقلالية لا يمكن أن يؤثر في المفاوضات الجماعية إلا تأثيرا سلبيا<sup>(2)</sup>، وترتبط مسألة تسييس العمال النقابي

1- CATALA (N), traité de droit du travail, l'entreprise, T-IV Dalloz, paris, 1980, p 53.

2 - هويدا عدلي رومان، العمال والسياسة، كتاب الأهالي، القاهرة، 1993، ص70.

ارتباطا وثيقا بضعف هذا التنظيم وعدم قدرته على الاستقلالية عن السلطة<sup>(1)</sup>، لذلك نجد أن التنظيمات النقابية التي خضعت لسيطرة الأنظمة تنتشر أكثر في الدول النامية.

في مقابل ذلك نجد أن التنظيمات النقابية في الدول الأوروبية تتمتع بقدر كبير من الوعي والقدرة على الاستقلال إلى حد جعلها تصل إلى الحكم في بعض الدول مثل حزب العمال في إنجلترا، إلى جانب فرض إرادتها على الحكومات - إضراب عمال النقل في سنة 2004 بفرنسا<sup>(2)</sup> - وتستمد هذه النقابات قوتها من استقلالها عن سلطة الدولة، الأمر الذي يفرض مفاوضة جماعية قوية وناجحة.

وتستخدم بعض الدول مجموعة من الآليات القانونية لفرض سيطرتها على التنظيمات النقابية، حيث يتدخل المشرع بوضع تنظيم للعمل النقابي يتسم بالتفصيل والتشدد وتغطية كافة التفاصيل المتعلقة بهذا التنظيم، مخالفا بذلك الأصول التشريعية في هذا المجال، فالأصل أن يقوم التنظيم القانوني على المبادئ الأساسية، على أن تترك التفاصيل الدقيقة للأجهزة المعنية بإدارة تلك الهيئات والتنظيمات.

وفي هذا الإطار فان الهيئات الدولية المعنية بتنظيم علاقات العمل، قد أثارَت فكرة استقلالية العمل النقابي باعتباره احد أهم المؤثرات على الحريات النقابية<sup>(3)</sup>، وبالتالي على العمل النقابي بكافة صورته، حيث أكدت أن النقابات عندما تقوم وفقا للقانون أو بناءً على قرار من أعضائها، بإقامة علاقات مع حزب سياسي أو مباشرة عمل سياسي، كوسيلة من اجل تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، فانه لا يجب أن يكون من شأن هذه العلاقات أو الأعمال السياسية أن تعرّض للخطر استمرارية الحركة النقابية أو وظائفها

1 - يذهب جانب من الفقه الفرنسي أن اشترك النقابات في إدارة المصالح العامة وتعاونها مع السلطة العامة يؤدي إلى تقليص دورها كمنظمة مهنية تسعى إلى تحقيق مصالح العمال وإلى الميل لاعتبارها أجهزة عامة أو شبه عامة مما يفقدها القدرة على التدخل لتحسين أحوال الطبقة العاملة. انظر:

- PASCRE Roger, la négociation collective après la loi du 13 Novembre 1982, revue droit sociale, N° 4, février 1983, p 39.

2- VACHET Gérard, négociation dans l'entreprise, édition lefebvre, Levallois, 2005, p 61.

3 - تنص المادة التاسعة من الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية: «تضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل في شئونها أو التأثير عليها».

الاجتماعية والاقتصادية، كما يجب على الحكومات أثناء سعيها من اجل تعاون النقابات في تنفيذ سياستها أن تعترف بان قيمة هذا التعاون يرتكز إلى حد كبير على حرية واستقلالية الحركة النقابية باعتبارها عملا جوهريا في تحقيق التقدم الاجتماعي، ولا يجب عليها محاولة التدخل في الوظائف الطبيعية للحركة النقابية<sup>(1)</sup>، وبذلك تتمكن النقابات - خاصة الممثلة للعمال- من ممارسة مهامها وصلاحياتها في استقلال تام عن أي سلطة أو جهة أخرى، إذا ما أرادت أن يكون لها تأثير إيجابي وفعال أثناء خوضها للمفاوضات الجماعية، وكذلك بقاء فاعلية الدور النقابي.

## المطلب الثاني

### مبدأ الوحدة والتعددية النقابية

تعتبر الحرية النقابية أحد أهم العوامل المؤثرة على المفاوضة الجماعية، فكلما اتسع نطاق الحريات النقابية كلما ازدادت المفاوضة الجماعية تطورا، وكلما تقلصت ضعفت المفاوضة وضاق نطاقها، ومبدأ الوحدة والتعددية النقابية ما هما إلا تطبيق لمبدأ الحرية النقابية، وبالتالي فإن اتباع أي من المبدئين السابقين له بالغ الأثر على المفاوضة الجماعية.

فحسب المبدأ السائد في النشاط النقابي، فان مستويات المفاوضة وبالتبعية الطرف الممثل لكل من الأطراف سيختلف، فإذا ما كنا بصدد مبدأ الوحدة النقابية فإننا نجد اتحادا عماليا واحداً يضم عدداً من النقابات العامة الممثلة لكل مهنة أو قطاع، وهي الجهات المخول لها مباشرة المفاوضة الجماعية، يتفرع عنها تنظيم نقابي أدنى ممثلا في الفروع النقابية داخل المؤسسات<sup>(2)</sup>، أما في ظل مبدأ التعددية النقابية فإن الوضع يختلف، فنجد أكثر من اتحاد عام ممثل للعمال، وأكثر من نقابة داخل المؤسسة الواحدة وهو ما يتيح

1 - قرار الجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية الصادرة في 26 جوان 1952، الدورة الخامسة والثلاثون، جنيف. أشار إليه: - هويدا عدلي رومان، مرجع سابق، ص 87.

2 - VACHET Gerard, op. cit , p 84.

للعمال حرية الانضمام إلى النقابة التي يرونها أنها ستمثل العمال وفقا لإرادتهم<sup>(1)</sup>، الأمر الذي من شأنه تفعيل دور المفاوضة الجماعية كآلية لتنظيم علاقات العمل.

ويقصد بالوحدة النقابية أن يكون للعمال في مهنة واحدة والعمال في القطاعات المتشابهة أو المرتبطة نقابة واحدة، بحيث لا يصرح بإنشاء نقابة غيرها في ذات القطاع، تحت لواء اتحاد عام واحد ممثل للعمال. ويقصد بالتعددية النقابية، حق العمال وأصحاب العمل في تكوين أكثر من نقابة في المهنة الواحدة أو القطاع الواحد، فيمكن أن توجد في المهنة الواحدة أو القطاع الواحد عدة نقابات متنافسة وفي منطقة جغرافية واحدة<sup>(2)</sup>.

وحول المبدأين السابقين نجد أن هناك انقسامًا في الرأي بين مؤيد ومعارض، فاستند كل فريق على مجموعة من الحجج، فأنصار مبدأ الوحدة النقابية يرون أن الأخذ بالتعددية قد يؤدي إلى تفتيت جهود العمال، بحيث تصبح النقابات عاجزة عن الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة<sup>(3)</sup>، ويذهب البعض إلى أن الوحدة هي السبيل الوحيد والأمثل لمواجهة التكتلات الاقتصادية الكبرى والتي أصبحت الصفة الاقتصادية الغالبة في العالم الآن، فالتنظيم النقابي الواحد هو القادر على لم شمل أعضائه، كذلك فإن تفتيت التنظيم النقابي بإقرار التعددية من شأنه أن يوجد داخل ذلك التنظيم كيانات نقابية صغيرة يسهل السيطرة عليها<sup>(4)</sup>.

ويرى البعض كذلك، أن التعدد النقابي يقلل من فاعلية الحركة النقابية في مواجهة أصحاب الأعمال، وكذلك الدولة، فالنقابات المتعددة والصغيرة تلجأ في أحيان كثيرة إلى المزايدة على الأهداف المهنية، كذلك فإن وحدة الأهداف النقابية تتطلب تنظيمًا نقائياً واحداً يمثل التضامن العمالي، وفي ظل التعددية كذلك تختفي المساواة بين النقابات المتنافسة بصورة مجردة وتستطيع الدولة أن تستفيد من وضعية التعدد عن طريق

1 - أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية، مرجع سابق، ص38.

2 - رجب البراوي، الوجيز في علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1995، ص45.

3 - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص40.

4 - محمد رزق، قانون العمل، مطبوعات روز اليوسف، القاهرة، طبعة 2003، ص56 وما بعدها.

ممارستها للتمييز بين النقابات<sup>(1)</sup>.

أما أنصار التعددية النقابية، فيرون أن التعدد النقابي يعد احد أهم المبادئ الجوهرية التي تقوم عليها الحرية النقابية، فحرية العامل في الانضمام ترتبط بحريته في أن يختار النقابة التي توافق أفكاره وميوله، ولن تؤدي هذه الحرية إلا من خلال التعدد النقابي<sup>(2)</sup>، ويضيف أنصار التعددية النقابية، أن نظام الوحدة النقابية يؤدي إلى التراخي في الدفاع عن المصالح العمالية لافتقاد هذا النظام إلى التنافس، وذلك على عكس مبدأ التعدد الذي يسمح بالتنافس بين نقابات المهنة الواحدة، فينعكس ذلك على فاعلية النقابة وحيويتها، فضلا عن ذلك فإن نظام النقابة المنفردة يؤدي إلى انتشار البيروقراطية والتسلط كأسلوب عمل، إلى جانب قيام النقابة المركزية على تركيز كل الاختصاصات لديها، مما يؤدي إلى انعزالها عن قاعدتها وفقدان لمصادقيتها في التعبير عن مطالب تلك القاعدة، ومبدأ الوحدة النقابية يؤدي إلى سيطرة الدولة على النقابات بحيث تفقد النقابة استقلالها إزاء الدولة عكس الوضع في ظل التعدد النقابي<sup>(3)</sup>.

وإنّاءً لما قد يوجه من نقد لمبدأ التعددية النقابية فيما يتعلق بالمساواة بين النقابات المتعددة، حيث أن المساواة وإن أمكن تحقيقها من الناحية القانونية، إلا أنه من غير الممكن تحقيقها على كافة الوجوه، خاصة فيما يتعلق بالبحث عن النقابة التي ستمثل العمال في المفاوضة الجماعية، لذلك ظهرت فكرة النقابة الأكثر تمثيلا كحل وذلك بأن تمنح نقابة معينة بعض الامتيازات في مجال الدفاع عن المصالح المهنية، وخاصة التفاوض الجماعي باسم العمال ويأتي اختيار النقابة الأكثر تمثيلا وفقا لاعتبارات ومعايير موضوعية تم التطرق إليها فيما سبق، إلا انه ورغم اتجاه غالبية الدول للتعددية النقابية وما صاحب ذلك من حرية العمال في اختيار النقابة للانخراط فيها، فإنه حسب دراسة لمكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمال الدولية أن وجود نقابات وتأثيرها يختلف

1 - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للطباعة، القاهرة، 1994، ص 39 وما بعدها.

2 - رجب البراوي، مرجع سابق، ص 46.

3 - المرجع نفسه، ص 47.

من بلد إلى آخر، كما لاحظت الدراسة انخفاضا متزايدا في نسبة الانخراط في النقابات من جانب العمال، الأمر الذي أصبح يشكل كما تشير الدراسة إلى وجود أزمة نقابية<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث

#### واقع العمل النقابي في الجزائر وانعكاساته على المفاوضة الجماعية

إن التجربة الجزائرية في هذا المجال يمكن تقسيمها إلى مرحلتين: الأولى وتمتد من 1962 إلى غاية 1989، وهي مرحلة الأحادية النقابية، حيث كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو التنظيم النقابي الوحيد والأوحد لتمثيل العمال، وذلك نظرا لتوجه السلطة السياسية في تلك الفترة نحو نظام الحزب الواحد، وخلال هذه الفترة، فإن وظيفة النقابة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين لم تكن مطلية تعمل على تحسين الظروف المادية والمعنوية للعمال، وتدافع عن مصالح المهنة، بل كانت مهمة النقابة هو توعية وتعبئة العمال لحماية مكاسب الاستقلال، ذلك لأن ظروف الجزائر بعد الاستقلال كانت تمنع أن يكون للنقابة دور مطلبى فقط، وهو ما يجعلها تختلف عن النقابة في الدول الرأسمالية<sup>(2)</sup>.

أما المرحلة الثانية وهي مرحلة ما بعد دستور 1989 حيث تم إقرار التعددية النقابية<sup>(3)</sup>، وإلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي، وأصبح بإمكان إنشاء نقابات سواء ممثلة للعمال، أو ممثلة لأصحاب العمل بكل حرية<sup>(4)</sup>، وأصبحت النقابات تمارس صلاحياتها الكلاسيكية إن صح التعبير، وهي الوظيفة المطلية المتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وممارسة حق الإضراب، والمشاركة في المفاوضة الجماعية، وإبرام الاتفاقيات الجماعية.

1- Le BIT, le travail dans le monde, les relations professionnelles, Bit, Genève, 1992, p59.

2 - بلونيس ناصر الدين، مدى ممارسة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للحرية النقابية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير، جامعة تيزي وزو، 1992، 1993، ص67.

3 - بمقتضى القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جويلية 1990، المشار إليه سابقا.

4 - BELLOULA Tayeb , Droit du travail , édition Dahleb, Alger, 1994, p 387.

وتبعاً لذلك، أصبح بإمكان العمّال إنشاء نقابات مستقلة تمثّلهم وتدافع عن مصالحهم المهنيّة والاجتماعية، وقد تجسد ذلك بظهور عدّة نقابات تغطّي قطاعات مهنيّة مختلفة، لكنّ ما يميز هذا النّشاط النقابي هو تأثره بالتحوّل الفجائي والسريع للمنظومة القانونية لعلاقات العمل، من نظام يكرّس أدوات التسيير الإداري، إلى نظام يعتمد على التسيير الاتفاقي لهذه العلاقة، كما أن هذه النقلة تمت دون تحضير للشركاء الاجتماعيين والاقتصاديّين فنياً وإجرائياً، حيث وجد هؤلاء أنفسهم في مواجهة هذا الواقع الجديد الذي يمنحهم صلاحيات واسعة في اتخاذ ما يرونه مناسباً لتنظيم علاقاتهم المهنية من خلال آلية التفاوض الجماعي، في مقابل تحملهم للنتائج المترتبة عن تفعيل هذه الآلية، في ظل محيط لا يزال فيه العامل والنقابة يفكران بمنطق الدولة الاشتراكية، ومستخدم متسرع في تطبيق منطق الدولة الليبرالية.

الميزة الأخرى التي يمكن تسجيلها في هذا المجال، هو الظهور المحتشم للنقابات المستقلة، حيث أن الكثير منها لا يتعدى وجوده الجانب الشكلي ولا نجد له تأثيراً واضحاً على الساحة العملية، نظراً لتزامن فترة الاعتراف بالتعددية النقابية مع انطلاق الحكومة في تطبيق سياسات التعديل الهيكلي والمالي، بداية من سنة 1990، وما صاحبها من حل المؤسسات العمومية، والتسريح الجماعي للعمال، وتفشي ظاهرة البطالة.

وفي خضم هذه التحولات التي عرفها عالم الشغل بفعل سياسة الإصلاحات الاقتصادية، أصبح لزاماً على السلطة أن تتجه نحو البحث عن حليف اجتماعي يؤمن لها الانتقال السلمي إلى مشروع المجتمع الجديد، الأمر الذي أدّى لإعادة النظر في بعض قواعد التعددية النقابية، فتم تعديل نص المادة 35 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(1)</sup>، حيث أصبح يُشترط في ظل هذا التعديل على التنظيمات النقابية أن تكون أكثر تمثيلاً سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو على مستوى القطاع المهني، أو الوطني، حتى يمكنها اكتساب أهلية التفاوض وعلى هذا

1 - الأمر رقم 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14، ج. ر عدد 36، مؤرخة في 12 جوان 1996.

الأساس تكون تمثيلية النقابات العمالية التي تضم على الأقل 20% من العدد الكلي للعمال، أو التنظيمات التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، ويتعين على هذه النقابات إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة في بداية كل سنة بكل العناصر التي تُمكنها من تقدير تمثيليتها داخل الهيئة المستخدمة.

وانطلاقاً من التعديل الذي أُدخل على المادة 35 المشار إليها أعلاه، أصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال على المستوى الوطني، وعليه، تركزت ظاهرة حصر عملية التفاوض الجماعي على المركزية النقابية. أدى هذا الوضع إلى تهميش وتغييب الدور التمثيلي للنقابات العمالية المستقلة الأخرى رغم تمثيليتها القوية قطاعياً<sup>(1)</sup>، وإلى عدم إدراجها كشريك اجتماعي بفعل الاحتكار الذي لازالت تقوم به النقابة الأحادية التاريخية، التي رفضت بمباركة من الإدارة في الكثير من الأحيان مشاركة هذه النقابات المستقلة في أي مفاوضات مركزية أو قطاعية حتى الآن، إلى جانب عدم إشراكها في اجتماعات الثلاثية التي تعقد دورياً منذ سنة 1991 والتي تجمع ممثلي الحكومة مع أرباب العمل، وممثل العمال، في حين نسجل مشاركة غالبية الكنفدراليات والجمعيات الممثلة لأصحاب العمل في هذه اللقاءات، هذا الوضع أضفى على مبدأ التعددية النقابية في الجزائر طابعاً شكلياً أكثر منه ممارسة واقعية<sup>(2)</sup>.

غير أن طبيعة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي ظل طوال الفترة الممتدة من الاستقلال إلى غاية صدور القانون المتعلق بالحق النقابي<sup>(3)</sup>، جزءاً من هيكل الدولة، ومنظمة جماهيرية تابعة للحزب في مبادئه وأهدافه، ووسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية، شكّل له هذا التراكم عائقاً للاندماج والتكيف مع الإطار

1- تعتبر النقابة الوطنية المستقلة لأعوان الإدارة العمومية SNAPAP أقوى نقابة فئوية مستقلة حتى الآن، إلا أنها لا تزال تعرف الكثير من المشاكل الهيكلية والتنظيمية، إلى جانب صعوبة تنظيم الموظفين نظراً لحساسية مواقعهم في الأجهزة الإدارية.

2- تطالب نقابات واتحادات العمال المستقلة منذ مدة توسيع لقاءات الثلاثية ومشاركتها في هذه الاجتماعات، لأنها أصبحت -حسب رأيها- شريكا اجتماعياً فاعلاً حقيقياً للعمال والموظفين.

3- القانون رقم 90-14، مرجع سابق.

القانوني الجديد الذي أصبح يطبع علاقات العمل، خاصة وان قاعدة التمثيل النقابي جعلت من الاتحاد العام للعمال الجزائريين الطرف الأساسي المؤهل للتفاوض مع الحكومة ومسيري المؤسسات المستخدمة في كل القطاعات، وعلى كافة مستويات النشاط المهني. إلا أن بصمات الفترة التاريخية السابقة المرتبطة بعلاقة الاتحاد العام بالدولة، المتميزة بوقوعه تحت وصاية الحزب الواحد، تركت آثارها السلبية على واقع نشاطه النقابي، فالإتحاد لم تُتَحَّ له الفرصة طوال الفترة السابقة إثبات ذاتيته كمنظمة نقابية مطلية، وكجماعة ضاغطة، بما جعله يصطدم اليوم بمشكل ملاءمته مع الواقع المفروض عليه على الساحة العمالية، يُضَافُ إلى ذلك افتقاد هذه النقابة لثقافة وتقنيات التفاوض الجماعي. شكَّلت هذه المعطيات في مجملها تحديا وعائقا كبيرا أمام تطور وانتشار المفاوضة الجماعية كآلية وأسلوب جديد في تنظيم العلاقات المهنية.

وفي سياق آخر، تُظهر الخارطة النقابية في الجزائر بأن كلّ الفئات المهنية بادرت إلى تكوين نقابات مستقلة، مع وجود شبه سيطرة لفئة الموظفين والفئات الوسطى للعمال، التابعين لقطاعات التربية، التعليم، والإدارة العمومية والقطاع الصحي، إلى جانب امتلاك هذه الفئات لإمكانيات تفاوض معتبرة نظرا لعوامل متعددة أهمها، العدد المعتبر للموظفين والعمال المنتسبين لهذه القطاعات مما يجعلها ذات نزعة مطلية قوية ومؤثرة، لكن ما يميز تجربة هذه النقابات مقارنة بتجارب بعض الدول الرائدة في هذا المجال، هو غياب ثقافة التضامن والتنسيق بين هذه النقابات، إلى جانب أن الكثير منها يعاني من مشاكل تنظيمية داخلية، إضافة إلى التنافس والصراع بين النقابات الفئوية، خاصة في القطاعات المهنية التي تتميز بعدم التجانس من حيث فئة العمال والموظفين، يضاف إلى كل ذلك غياب استراتيجية نقابية موحدة للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، أدت هذه الأسباب إلى عدم قدرة النقابات العمالية المستقلة على إثبات وجودها بطريقة واضحة وفعالة على الساحة الاجتماعية والاقتصادية، والى عدم حصولها على مرتبة الشريك الاجتماعي الذي يؤهلها لافتكاح وضع تفاوضي قويّ على مختلف المستويات والقطاعات المهنية.

## المبحث الثاني

### استقرار علاقات العمل أساس تدخل الدولة لتنظيم المفاوضة الجماعية

لدولة دور مهم في المفاوضة الجماعية، أساسه هو رغبة الدولة في الحفاظ على سيادتها وكيانها، باعتبارها الطرف المعني أكثر من غيره بإقامة العدالة الاجتماعية والحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي، ويأتي هذا الدور انعكاساً لتدخل الدولة في علاقات العمل، بعدما تركت هذه العلاقة ولمدة طويلة لمبدأ سلطان الإرادة والعلاقات التعاقدية<sup>(1)</sup>، الأمر الذي ألحق ضرراً بالطبقة العاملة، مثل انخفاض الأجور وزيادة ساعات العمل، مما حدا بالعمال إلى التجمع والمطالبة بتحسين هذه الأوضاع، التي قابلها في الجانب الآخر، عزوف الدولة عن التدخل لتنظيم علاقات العمل وحماية مصالح العمال، وإزاء الحركات العمالية التي بدأت تمارس شتى أنواع الضغط على أصحاب العمل، بدأت الدولة التدخل لتنظيم هذه العلاقات على نحو يحقق مصالح الطرفين ولاسيما الطرف العمالي باعتباره الأضعف في هذه العلاقة. وأصبحت المفاوضة الجماعية الآلية التي تستخدمها النقابات للدفاع عن مصالح أعضائها، وأصبح دور الدولة في هذه المفاوضة، إما دوراً تنظيمياً منشئاً، وإما أن تكون طرفاً في المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

### المطلب الأول

#### التزام السلطة العامة بوضع إطار قانوني للمفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية آلية نقابية في الأساس، حيث اتجهت المنظمات النقابية إلى استخدامها لتنظيم شروط العمل، وظروفه وعلاقاته، بدلاً من استخدام وسائل الضغط لتنظيمها، والتي تؤدي إلى تهديد السلم الاجتماعي، وعندما بدأت المنظمات النقابية تتفق مع أصحاب العمل على استخدام المفاوضة الجماعية بدأت الدولة توليها الاهتمام، ووضعت القواعد القانونية التي تنظم استخدامها، ومن ثم هيأت لها الإطار التشريعي الذي

1-BAZEX (M) , Détermination unilatérale ou négociation, revue droit Social, 1978, P784.

2-MORIN (M,L),le Droit des salaires à la négociation collective principe générale du travail, LGDJ, paris, 1994, P 681.

يساعد على استخدامها وفق إجراءات منظمة.

فالدولة تقوم بدور منسئ للمفاوضة الجماعية، حيث أن هذه الأخيرة بدأت واقعية من خلال اتجاه طرفي علاقة العمل إلى استخدامها، بعد أن فرض الواقع العملي استخدامها نتيجة للآثار الإيجابية التي تتحقق من خلال استعمالها بالنظر إلى الوسائل الأخرى<sup>(1)</sup>.

وتمارس الدولة دورها التنظيمي في المفاوضة الجماعية من خلال سلطاتها العامة، هذا الدور له بالغ الأثر في المفاوضة الجماعية، وبعد هذا الدور انعكاسا لمدى قناعة الدولة بالمفاوضة الجماعية كآلية لاستقرار علاقات العمل، فكل سلطة من سلطات الدولة لها دور في تنظيم آلية التفاوض الجماعي، والدولة عندما تتدخل لتنظيم العملية التفاوضية من خلال سلطاتها العامة، فإنها يجب أن تتدخل بحذر، بحيث يحقق دور الدولة هدفه بتشجيع المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>، إلى جانب ذلك فإن الدولة تساعد أطراف العمل على استخدام المفاوضة الجماعية وذلك من خلال الاعتراف بحق تكوين وإنشاء المنظمات النقابية لطرفي علاقة العمل<sup>(3)</sup>، هذه المنظمات التي تلعب دورا هاما في علاقة العمل الجماعية، حيث إن عدم الاعتراف بالمنظمات النقابية يشكل احد العوائق التي تحد من انتشار المفاوضة الجماعية<sup>(4)</sup>، لذلك فإن الدولة تضع القوانين التي تكفل إنشاء وتكوين

1 - محمد عبد الله نصار، مرجع سابق، ص15.

2- YVES Chalaron, la conduite de la négociation, revue droit social, N°7-8 Juillet-Aout 1990, p301.

وقد سار المشرع الجزائري على خط التدخل وتشجيع المفاوضة الجماعية لإبرام الاتفاقيات الجماعية، من خلال الباب السادس من القانون رقم 90-11، وكذلك التفاوض للوقاية وتسوية نزاعات العمل الجماعية، من خلال القانون رقم 90-02، المشار إليهما سابقا.

3 - تم الاعتراف من خلال القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي للعمال وأصحاب العمل أن يُكوّنوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، لأن بدون الاعتراف بالتعددية النقابية لا يمكن الحديث عن المفاوضة الجماعية، فكلاهما وجهان لعملة واحدة.

4 - تأكيداً لذلك، فإن لجنة الحريات التابعة لمكتب العمل الدولي تتلقى العديد من الشكاوى من المنظمات النقابية حول انتهاكات الدول التي صادقت على الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية، وهو ما يؤكد انه لا يكفي فقط في مجال المفاوضة الجماعية مجرد اعتراف الدول بمشروعية تكوين المنظمات النقابية، ولكن الأهم أن توفر الدول الاستقلال لهذه المنظمات، بحيث تمتنع عن التدخل تحت أي شكل في سير عمل المنظمات النقابية في ذات الاتجاه.

المنظمات النقابية التمثيلية لطرفي علاقة العمل، وكذلك حمايتها سواء من تدخل السلطات العامة أو من تدخل المنظمات النقابية في شؤون بعضها الآخر، لاسيما من جانب أصحاب العمل.

ويتجلى الدور التنظيمي للدولة من خلال تدخلها في تحديد مجال ونطاق المفاوضة الجماعية المتعلقة بشروط العمل وظروفه، وهو ما أكدت عليه منظمة العمل الدولية، حيث أناطت بالمشرع الوطني في كل دولة تحديد هذا النطاق لأنه يعتبر من الشؤون الداخلية التي تختص بها الدولة، وأتاحت الفرصة لكل دولة بتحديد هذا النطاق وفقا لظروفها وأوضاعها الداخلية<sup>(1)</sup>.

كذلك تتدخل الدولة لتحديد مستويات المفاوضة الجماعية التي تتلاءم والظروف الوطنية، فكل دولة تختار مستويات المفاوضة الجماعية بما يتوافق وظروفها الوطنية، فقد نجد دولة ما أن المفاوضة على مستوى المؤسسة هي أفضل مستويات المفاوضة بالنسبة لها، ومن ثم تعمل على نشر وتشجيع هذا المستوى من المفاوضة<sup>(2)</sup>. فقد سبق لنا الإشارة أن فرنسا هي من بين الدول التي تشجع المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة، حيث أنها فرضت الالتزام بالتفاوض سنويا على مستوى المؤسسة وفقا لشروط محددة، وحول موضوعات محددة، وقد تجد دولة أخرى أن المفاوضة على مستوى القطاع هي أفضل المستويات بالنسبة لظروفها، ومن ثم تعمل على استخدام هذا المستوى من مستويات المفاوضة، وقد تترك الدولة لأطراف علاقة العمل اختيار المستوى الذي يجدونه أفضل بالنسبة لهم<sup>(3)</sup>.

كما نلاحظ تدخل الدولة في تحديد موضوع المفاوضة الجماعية، التي تتعلق بصفة عامة بشروط العمل وظروفه وساعات العمل والعطل وقواعد الصحة وسلامة المهنية، إلى غير ذلك من المسائل، التي لا يمكن لأطراف علاقة العمل معالجتها عن طريق

1 - اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالمفاوضة الجماعية.

2- BIT , la négociation collective dans les pays industrialisés, op. cit, p56 et 57

3- XAVIER BLANEC-JOUVAN, la négociation collective d'entreprise, l'expérience des États-Unis, revue droit Social, N° 7-8; juillet Aout 1990, p 638.

التفاوض، لذلك فإن الدولة تتدخل لتنظيم هذه المسائل، وفي مسائل أخرى فإن الدولة تحدد الحد الأدنى الذي لا يمكن لأطراف علاقة العمل النزول عنه، وتترك للأطراف التفاوض حول المزايا الإضافية التي قد يستفيد منها العمال، كما تتكفل الدولة بتنظيم نتائج المفاوضة الجماعية في حالة نجاحها، فنجد أن المشرع تكفل بوضع النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية<sup>(1)</sup>، وكذلك الأجهزة الإدارية التي تتولى تسجيل هذه الاتفاقيات ومتابعة تنفيذها<sup>(2)</sup>، إلى جانب تنظيم آليات إنهائها، وتعديلها<sup>(3)</sup>، وكذا الانضمام إليها، وحتى في حالة فشل المفاوضة الجماعية نجد أن المشرع حدّد الوسائل البديلة لها، ومن بينها وضع الآليات الكفيلة بتشجيع الأطراف الإبقاء على لغة الحوار والتشاور قائمة، للوصول إلى الاتفاق على تجاوز الخلافات القائمة بين أطراف علاقة العمل<sup>(4)</sup>.

## المطلب الثاني

### تدخل الدولة كطرف في المفاوضة الجماعية

قد تقوم الدولة بممارسة النشاط الاقتصادي وبالتالي تنشأ علاقة عمل بين الدولة وهؤلاء العمال، الأمر الذي يتطلب وجود قواعد قانونية تنظم شروط وظروف هذا العمل وعلاقاته، هذه القواعد تتطلب دخول الطرف الممثل للدولة في مفاوضة جماعية مع ممثلي العمال، ومن ثم تكون الدولة طرفاً في المفاوضة الجماعية<sup>(5)</sup>، والدولة عندما تكون طرفاً في مفاوضة جماعية فكأنها تمثل كل فئات المجتمع، لأن المفاوضة لا تؤثر فقط على أطرافها بل يمتد تأثيرها إلى المجتمع بصفة عامة، وبالتالي فإن الدولة أولى بالحفاظ على السلم الاجتماعي.

ومن جانب آخر فإن وجود الدولة كطرف في مفاوضة جماعية، قد يؤدي إلى

1 - المادة 114 وما يليها من القانون رقم 90-11، سابق الإشارة إليه.

2 - المواد 126 و130 من القانون رقم 90-11.

3 - المواد 131، 132، 133 من القانون رقم 90-11.

4 - المواد 6 وما يليها من القانون 90-02، المتعلقة بالمصالحة، الوساطة، والتحكيم لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

5 - RYNOND Soubie , la négociation collective ,déclin ou renouveau? Revue droit social, N°11 Novembre 1984, p671.

صدور توجيهات إلى ممثليها في المفاوضة الجماعية بعدم التعرض لموضوعات محددة أثناء التفاوض والتي من شأنها أن تؤثر في التوجه الاقتصادي للدولة، كأن تتبع الدولة سياسة تشجيع الاستثمار، وبذلك تصدر توصيات بعدم التعرض مثلا لرفع مستويات الأجور بمعدلات كبيرة<sup>(1)</sup>، وقد تصدر هذه التوجيهات في اجتماعات غير رسمية، أو أثناء اجتماعات يتواجد فيها أطراف المفاوضة الجماعية مع ممثلي الدولة أو الجهة الإدارية المختصة<sup>(2)</sup>.

---

1 - تعمل العديد من الدول، خاصة النامية منها، على عدم التضييق على المستثمرين خاصة الأجانب منهم، في مجال علاقات العمل، حيث تبقى العديد من علاقات العمل داخل هذه الشركات خارج نطاق تطبيق تشريع العمل، وكذلك مراقبة مفتشيات العمل.

2 - مرشد الثقافة العمالية، المفاوضة الجماعية، مكتب العمل العربي، مرجع سابق، ص 13-14.

## المبحث الثالث

### إجراءات سير المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية عملية فنية وقانونية تسير وفقا لإجراءات وقواعد تكاد تكون محدودة في جانبها الفني والقانوني، هذه الإجراءات لها بالغ الأثر في سير وانتظام المفاوضة وبالتالي في نتائجها، حيث لا يقل الجانب الفني أو الإجرائي أهمية عن الجانب القانوني في هذا الشأن، وفي المفاوضة الجماعية لا يمكن الحديث عن عملية حسابية يمكن فيها الحصول على نتائج ثابتة وفقا لإجراءات وخطوات ثابتة، فالتفاوض نشاط إنساني يخضع لكافة المؤثرات التقنية والاجتماعية، فضلا عن ذلك فان التفاوض علاقة مباشرة بين أطراف يهدف كل طرف فيها التأثير على الآخر وجذبه إلى ذات وجهة نظره<sup>(1)</sup>. على ذلك فان العملية الفنية في المفاوضة الجماعية تتطلب استعدادا للتفاوض وفقا لموازن القوى التي تجعل طرفي المفاوضة متساويين من حيث القوة، فضلا عن ضرورة إجراء المفاوضة الجماعية وفقا لإجراءات متتابعة بغية تحقيق هدف محدد سلفا<sup>(2)</sup>.

### المطلب الأول

#### التحضير للمفاوضة الجماعية

للمفاوضة الجماعية جانبان يكمل كلا منهما الآخر، جانب قانوني لا يمكن أن يكتمل دون الجانب الآخر، وهو الجانب الإجرائي، ويعد التحضير للمفاوضة الجماعية

1 - أصبحت دراسة الجانب الفني والإجرائي للمفاوضة الجماعية في المؤسسات المستخدمة، يأخذ حيزا معتبرا من اهتمامات المختصين في الدراسات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات، وهناك من اهتم بالجانب التطبيقي لعمليات ممارسة المفاوضة الجماعية بين أطراف علاقة العمل، والمناورات المختلفة التي يمكن لكل طرف استعمالها للتأثير على الطرف الآخر، وترجيح كفة نجاح المفاوضة الجماعية لصالحه. ومن هذه الدراسات نجد:

- BIRIEN Jean-Louis , la pratique de la négociation sociale dans l'entreprise, éd CLEC, paris, 1989.

2- REYNAUD (J-D), les syndicats, les patrons et l'état, tendances de la négociation collective en France, éd, ouvrières, paris, 1978, p33.

الدعامة الأولى في الجانب الإجرائي والركن الأساسي والفاعل لنجاح المفاوضة الجماعية، والوصول إلى تحقيق الأهداف، هذا التحضير يجب أن يبني على دراسة واقعية، وعلمية لأسباب النزاع ونتائجه من جانب طرفي المفاوضة، فقد تتوافر للمفاوضة كافة مقوماتها إلا أنها قد تفشل إذا لم يتم الاستعداد الجيد لها<sup>(1)</sup>.

والتحضير للمفاوضة الجماعية يجب أن يكون شاملاً ومتضمناً لكافة العوامل التي من شأنها التأثير في سير المفاوضة ومعرفة مع من نتفاوض؟ وما هي القوة التي نتمتع بها بالمقارنة مع قوة الطرف الآخر في المفاوضة؟ وكيفية الوصول إلى تحقيق المطالب؟ وما هو الموقف من التفاوض إزاء القضايا التي يطرحها الطرف الآخر؟ وما هي البدائل التي يمكن طرحها في حالة قبول المطالب؟ وكذلك ماهي الردود المضادة التي يمكن تقديمها على مطالب الطرف الآخر<sup>(2)</sup>.

كما يتطلب التحضير للمفاوضة الجماعية كذلك، بيان القواعد الأساسية التي سيتم التفاوض وفقاً لها، فضلاً عن إعداد الفريق المفاوض، الذي يمثل أحد ركائز القوة التفاوضية للأطراف المتفاوضة، كذلك الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة ودراستها وتحليلها قبل بدء المفاوضة وإعداد الموضوعات التي يتم التفاوض حولها، مما يؤدي في الأخير إلى بيان الاستراتيجية التي يمكن انتهاجها في ظلّ قواعد قانونية يتم مراعاتها عند بداية إجراءات المفاوضة الجماعية.

## الفرع الأول

### القوة التفاوضية لأطراف علاقة العمل

تشكل القوة التفاوضية لأطراف علاقة العمل من أهم الجوانب الإجرائية، فنجاح المفاوضة الجماعية يعتمد بصورة أساسية على وجود توازن نسبي في ميزان القوة التفاوضية بين الأطراف المتفاوضة، فكلما كانت القوة التفاوضية بين الأطراف متقاربة

1 - عبد السلام عياد، المرجع السابق، ص 80.

2 - محمد عبد الغني حسن، مهارات التفاوض، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1997، ص 9 وما يليها.

كلما كانت نتائج المفاوضة معبرة عن مدى تلاقي إرادة أطرافها في الحفاظ على مصالحهم المشتركة.

وتتكون القوة التفاوضية للأطراف من عدة عناصر تشكل في مجملها ميزان القوة التفاوضية، وهي في تسلسل منطقي له بالغ الأثر على المفاوضة الجماعية، حيث تبدأ هذه العناصر من تقدير القوة التفاوضية للطرف الآخر، حساب المكاسب والخسائر وسائر الأعباء المالية الأخرى، ثم تأتي الحلقة التالية حيث الإعداد الجيد لموضوعات التفاوض ومدى ما يتوفر من بدائل متاحة للأطراف لتحقيق المناورة اللازمة، ثم تكتمل الحلقات بالفريق المفاوض وما يجب أن يتوافر فيه من مهارات وصلاحيات وشروط تؤهله لخوض المفاوضات<sup>(1)</sup>.

#### أولاً: تقدير القوة التفاوضية لأطراف المفاوضة

ويتم تقدير ذلك من خلال مدى قدرتهم المالية وقوتهم العددية، فضلا عن مقدار المساحة المتاحة من البدائل وأساليب الضغط التي يمكن أن تمارس من كلا الطرفين مقارنة بحجم الأعباء المالية، فيجب على الأطراف المفاوضة أن تتمتع بقوة تفاوضية كبيرة خاصة من جانب العمال، فصاحب العمل لديه قوة رأس المال، في حين لا يملك العمال سوى قوة عملهم، لذلك فهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، لذلك فإن العمال حتى يتمتعوا بالقوة التفاوضية اللازمة فإن عليهم تكوين تنظيمات نقابية تمثلهم في المفاوضة، وأن تتمتع هذه التنظيمات بقوة عددية ومالية حتى تستطيع مواجهة أصحاب العمل ومنظماتهم النقابية، والقوة التفاوضية لطرفي علاقة العمل تكون أكثر تكافؤا في المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة ولا يعني هذا انعدام تكافؤ القوى التفاوضية في المستويات الأخرى للمفاوضة، وإنما هذا التكافؤ يكون موجودا غير انه يستلزم تكوين اتحادات نقابية لكل من العمال وأصحاب العمل<sup>(2)</sup>.

1 - محمد الخضيرى، التفاوض على تحقيق المستحيل انطلاقا من الممكن، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1988، ص34.

2 - منير الدكمي، مرجع سابق، ص508.

وتعتمد القوة التفاوضية على عناصر موضوعية وعناصر نفسية يجب توافرها في طرفي المفاوضة، وتتجلى العناصر الموضوعية في القوة العددية والمالية، فكل طرف من أطراف المفاوضة يجب أن يتمتع بالقوة العددية والمالية، وخاصة العمال لان قوتهم في اتحادهم، فكلما ارتفع عدد الأعضاء في التنظيم النقابي كلما ازداد قوةً مالياً وعددياً، وهذه القوة يجب توافرها في كافة مستويات المفاوضة.

وتعتبر كذلك من العناصر الموضوعية للقوة التفاوضية وسائل الضغط التي تتمتع بها المنظمات النقابية لطرفي المفاوضة، فالقوة المالية والعددية لا تظهر أهميتها إلا باستخدام هذه الوسائل، فقدرة منظمات العمال تتضح في استخدام وسيلة الإضراب، فإذا كان عدد العمال المنتمين إلى التنظيم النقابي كبيراً كان اثر الإضراب قوياً، ويزداد تأثير إضراب كلما طال مدته. ونفس الأمر ينطبق على أصحاب العمل، حيث تتضح القوة المالية والعددية لأصحاب العمل ومنظماتهم حين استخدامهم لوسيلة ضغطهم المتمثلة في الإغلاق، أي غلق المؤسسة، فكلما كان عدد أصحاب العمل كبيراً كلما كان لغلق المؤسسة تأثيراً واسعاً.

والى جانب العناصر الموضوعية للقوة التفاوضية هناك عناصر نفسية، فقد تتوافر العناصر الموضوعية ولكن لا يتوفر الاقتناع بها لدى الأطراف المتفاوضة، فلا يكون لها أي قيمة لذلك يعتبر الاقتناع من أولى العناصر النفسية للقوة التفاوضية، أي الاقتناع بتوافر عناصر القوة التفاوضية حتى يمكن استخدامها بالصورة المناسبة، ويعرض الأدلة والأسانيد التي تؤيدها، والرد على المقترحات المضادة التي يقدمها الطرف الآخر<sup>(1)</sup>. ومن العناصر النفسية كذلك تقدير القوة التفاوضية للطرف الآخر تقديراً صحيحاً، فلا يكون هناك مبالغة في تقدير هذه القوة أو التهوين منها، والتقليل من شأنها، لان هذه القوة هي التي تواجه الطرف المفاوض، فيجب تقديرها تقديراً صحيحاً، والمقارنة بينهما، وبين القوة التي يتمتع بها الطرف المفاوض، لان هذه المقارنة تفيد الفريق التفاوضي في تحديد الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال الضغط على نقاط الضعف لدى الفريق الآخر،

1 - عبد السلام عياد، مرجع سابق، ص 82.

والابتعاد عن نقاط القوة التي يتمتع بها، وإعداد الوسائل التي تؤدي إلى السيطرة على هذه القوة<sup>(1)</sup>.

وبذلك فإن هذه العناصر سواء الموضوعية منها، أو النفسية هي التي تحدد القوة التفاوضية وتحدد كذلك التأثير الناتج عنها، لذلك فكلما توافرت هذه العناصر في الفريق المفاوض كلما ازدادت قوته التفاوضية.

### ثانياً: الإعداد الجيد للموضوعات المطروحة للتفاوض

يعتبر الإعداد الجيد لموضوعات التفاوض عنصراً رئيسياً في الوصول بالمفاوضة الجماعية إلى الهدف المراد الوصول إليه ولا يقصد بالإعداد الجيد مجرد تحديد الموضوعات، وإنما يقصد أيضاً طريقة عرض الموضوعات المطروحة للتفاوض وأسلوب توضيق هذه الموضوعات، فاختيار الأنسب لعرض موضوع معين قد تؤثر إيجاباً في الطرف الآخر.

وتختلف موضوعات المفاوضة حسب اختلاف أطرافها، فطريقة عرض صاحب العمل تختلف عن طريق عرض العمال لموضوع معين، وذلك لاختلاف هدف كل منهم، ومقدار الهدف، وبذلك يجب على كل طرف وضع قائمة بكل الموضوعات التي سيطرحها على الطرف الآخر، ثم في مرحلة ثانية يتم فيها تصنيف هذه القائمة في مجموعات ذات صلة ببعضها البعض، وفي هذه الحالة يفترض أن يكون لدى كل طرف تصنيف غير معلن وفقاً لاستراتيجيته الخاصة في إدارة المفاوضة<sup>(2)</sup>، حيث يجب تصنيف الموضوعات وفقاً لدرجة الأهمية والأولوية وفقاً للغرض من المفاوضة، حتى يتوافر لكل طرف القدر الملائم من التنازلات، فهو يتنازل عن شيء بدا من طريقة عرضه انه يمثل درجة بالغة الأهمية، في حين أنه أراد بتنازله عنه الحصول على شيء أكثر أهمية وفقاً لرؤيته الخاصة<sup>(3)</sup>، ومن تقنيات عرض الموضوعات كذلك، أن الطرف المفاوض لا يقدم حلاً

1- BIRIEN Jean-Louis, op. cit, p 131.

2- BIRIEN Jean-Louis, op. cit, p123.

3 - «ne jamais présenter une seule solution mais plusieurs pour amener les partenaires à choisir entre les solutions et non pas à se bloquer sur le refus d'une solution ou d'un changements négocié =

واحدًا، بل يقدم عدة حلول لحمل الطرف الآخر على اختيار احد الحلول المقترحة.

وباعتبار أن المفاوضة لها وظائف متعددة، وبالتالي تختلف الموضوعات أو القضايا التي تطرح للتفاوض حسب وظيفة المفاوضة، وعليه يختلف الإعداد لها تبعًا لذلك، فإذا كانت المفاوضة تستخدم من أجل إبرام اتفاق عمل جماعي بشروط العمل وظروفه وعلاقاته، ومن ثم فإن الإعداد لهذه الموضوعات يتمثل في دراسة شروط العمل وظروفه وعلاقاته التي تم التوصل إليها بين طرفي علاقة العمل في ظروف وأوضاع مشابهة لطرفي التفاوض، ودراسة الحد الأدنى الذي تحدده التشريعات في هذا الشأن وهو الذي يجب أن تبدأ منه المفاوضة<sup>(1)</sup>. أما إذا كانت الوظيفة التي تقوم بها المفاوضة الجماعية هي تعديل اتفاق عمل جماعي قائم بين طرفي التفاوض، فإن الموضوعات التي تطرح للتفاوض هي المتعلقة بالبنود المختلفة التي يرغب الأطراف في تعديلها لتتوافق مع الظروف الجديدة التي تحيط بالاتفاق، في هذه الحالة فإن تحديد هذه الموضوعات يكون من السهولة بمكان، ومن ثم فإن الإعداد لمثل هذه الموضوعات يتمثل في دراسة الأسباب التي أدت إلى ذلك، والآثار التي تترتب على الاستمرار في تنفيذ هذه الأحكام، وكذلك تصور الآثار التي تترتب على إقرار هذا التعديل.

وقد تكون المفاوضة الجماعية سببها نزاع عمل جماعي، فتلجأ الأطراف إلى المفاوضة لتسوية هذا النزاع، وبالتالي تكون أسباب النزاع هي موضوع المفاوضة، ويكون الإعداد لها بدراسة هذه الأسباب، والعوامل التي أدت إليها، وما هي المطالب التي أبداها كل طرف بعد بداية النزاع، وما هي التنازلات التي قد يقدمها كل طرف، وما مدى القوة التي يتمتع بها كل طرف إذا طال أمد النزاع<sup>(2)</sup>، وقد يكون استخدام المفاوضة في الوقاية من نزاع عمل جماعي بدأت بوادره في الظهور، في هذه الحالة يكون موضوع المفاوضة

= plusieurs points à la fois: il est plus facile d'obtenir un bilan globalement positif sur plusieurs points pour l'entreprise et les salaires».

- BIRIEN Jean-Louis, op. cit, p131.

1- FAVENNEC Héry, les 35 heures et le travail à temps partiel , revue droit social, N°4, Avril 1998, p382.

2-ADAM (G) , la négociation collective en France, élément de diagnostic, Droit Social, 1978, p420.

هو بؤادر هذا النزاع، وأسبابه، وكيفية الوقاية منه، ويكون الإعداد لمثل هذه المفاوضة متمثلاً في دراسة الأسباب المختلفة التي أدت إلى اختلاف وجهات نظر الأطراف، وأسباب ذلك، وكيفية توصيل وجهة نظر الطرف الأول إلى الطرف الآخر حتى يمكن إحداث التوفيق فيما بينهما، وللقضاء على أسباب الخلاف.

وباعتبار أن الإعداد للمفاوضة يختلف حسب وظيفتها، فإنه كذلك يختلف حسب موقف الأطراف من المفاوضة، فالإعداد من جانب صاحب العمل يختلف عن الإعداد من جانب العمال وذلك لاختلاف موقف كل منهم من المفاوضة، فصاحب العمل عندما يستعد للمفاوضة فهو يستعد بالمقترحات التي يقدمها بالنسبة للقضايا التي تهمة في المفاوضة، وكذلك يبحث كيفية الرد على مطالب العمال في المفاوضة، فهو قد يقدم مطالب بالنسبة لساعات العمل، ويعارض أي زيادة في الأجور، ونفس الأمر بالنسبة للعمال فهم يسعون إلى زيادة أجورهم وتخفيض ساعات العمل، فهم يستعدون للمطالبة بزيادة الأجور وإعداد الأدلة التي تؤيد مطالبهم<sup>(1)</sup>. وهكذا فإن الإعداد للمفاوضة يختلف حسب وظيفة المفاوضة الجماعية، وكذلك حسب موقف الأطراف من المفاوضة وكذلك حسب مستوى المفاوضة.

## الفرع الثاني

### اختيار الفريق المفاوض

تعتبر مسألة اختيار الفريق المفاوض من الإجراءات الهامة في عملية التحضير للمفاوضة الجماعية، وذلك للوصول إلى الأهداف المرجوة، فنجاح عملية التفاوض يعتمد وبصورة رئيسية على الفريق المفاوض، لان المفاوضة الجماعية شأنها شأن كافة أوجه النشاط الإنساني تحتاج إلى مهارات وقدرات قد لا تتوفر في الكثيرين، والمفاوض الناجح لابد وأن تتوفر فيه مجموعة من الشروط والمهارات والقدرات، بعضها فني تقني يتعلق بممارسة المفاوضة، وبسمات المفاوضة الشخصية والذاتية، وبعضها قانوني يتعلق بالصفة والصلاحيات لإجراء المفاوضة الجماعية، سواء تعلق بالعمال أو أصحاب العمل،

1 - FAVENNEC Héry, op. cit, p383.

ويقصد بالصفة أن تكون للطرف المفاوض، سلطة مباشرة المفاوضة الجماعية، فإذا لم تتوفر له هذه السلطة فلا يجوز له مباشرة المفاوضة سواء كان ممثلاً للعمال أو لأصحاب العمل وباعتبار أن المفاوضة الجماعية تجري بين فريقين مع إتاحة الفرص لكل عضو أن يُعبّر عن وجهة نظره إزاء الموضوعات المطروحة للتفاوض، ومن ثم فإن الأمر يتطلب وجود من يتولى تنظيم المناقشة والحوار، والذي يتولى ذلك هو رئيس المفاوضة، لذلك يجب اختيار رئيس للمفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>.

### أولاً: المهارات الواجب توافرها في المفاوض

تمارس المفاوضة الجماعية من طرف فريق عمل مفاوض، هذا الفريق يعتمد في مباشرة عمله على توافر مجموعة من القدرات والمهارات الذاتية، والتي يمكن صقلها واكتسابها عن طريق التدريب، ويلعب المفاوض دوراً بارزاً وفاعلاً في مجال المفاوضة الجماعية، ومن بين هذه المهارات والقدرات، نجد القدرة على القيادة والتحليل، حيث تتطلب المفاوضة الجماعية أن يتمتع المفاوض بقدرة على قيادة المفاوضات وقيادة الفريق المفاوض، فالمفاوض الناجح هو الذي يستطيع السيطرة على الآخرين بقوة شخصيته وقدرته على التحليل العلمي للقضايا المطروحة، إلى جانب ذلك يجب أن تتوفر لدى المفاوض القدرة على الإقناع، لأن المفاوضة الجماعية عملية عرض لآراء ووجهات نظر أطراف في موضوع معين يتعلق بشروط العمل وظروفه هذا العرض يقابل بعروض متبادلة، والمفاوض الناجح هو الذي يمكنه إقناع الآخر بوجهة نظره، وذلك باستخدام قدرته لإقناع الطرف الآخر، والقدرة على الإقناع تتطلب أن يتوفر لدى المفاوض القدر اللازم والمناسب من أنواع المعرفة المختلفة، فيجب أن يلم المفاوض بالحد الضروري من المعرفة الاقتصادية حتى يستطيع حساب التكاليف والأرباح، والمقارنة بين البدائل المطروحة باستخدام المعايير الاقتصادية<sup>(2)</sup>، فضلاً عن المعرفة القانونية، حيث تدور المفاوضة في محيط قانوني، فهي منذ بدايتها وحتى نهايتها تسير في ظل مجموعة من المبادئ القانونية والتي يجب أن يلم بها المفاوض بشكل دقيق.

1- BIT, la négociation dans les pays industrialisés, op, cit, P78 et s.

2- BORENFREUD Georges, pouvoir de représentation et négociation collective, revue droit social N°12 Décembre. 1997, p, 107.

والى جانب القدرات والمهارات الموضوعية، هناك مهارات ذاتية يجب توافرها في المفاوضة، ويقصد بها الخصائص والسمات الشخصية والتي لا يمكن اكتسابها بالتدريب والتثقيف، وإنما هي مهارات وقدرات موروثة في الشخص ذاته كالصبر، قوة التحمل، الذكاء وسعة الأفق، بالإضافة إلى حسن وسرعة التصرف والإدراك وقوة الملاحظة، فضلا عن إجادته فن الاستماع والاتزان الانفعالي<sup>(1)</sup>، تلك المهارات الذاتية يمكن صقلها وتنميتها وتوظيفها بالتدريب والتثقيف، ويجب أن تتوافر كل من المهارات الموضوعية والذاتية في الفريق المفاوض للوصول إلى فريق متكامل يعمل في ظل منظومة متناسقة ومنظمة فيما بينهم.

### ثانيا: الشروط الواجب توافرها في المفاوض

إن المفاوضة عملية فنية وقانونية تترتب عليها نتائج بالغة الأهمية، فهي قد تؤدي في حالة نجاحها إلى أن يتحمل الأطراف التزامات، وبذلك فإنها قد تُرتب التزامات في حق المفاوض، مما يتطلب توافر في المفاوض شرط الصفة التمثيلية في المفاوضة، ويقصد بالصفة كما رأينا، أن يكون لدى المفاوض سلطة مباشرة المفاوضة الجماعية، فإذا لم تتوافر هذه السلطة فلا يجوز له مباشرة المفاوضة، سواء كان ممثلا للعمال أو لأصحاب العمل، فالعمال لا يجوز لهم الاشتراك في المفاوضة الجماعية بأنفسهم، وإنما يمثلون في المفاوضة من خلال ممثلين لهم، سواء كانوا ممثلين منتخبين مباشرة من طرف مجموع العمال، كما في حالة المؤسسات التي لا يوجد بها تنظيم نقابي، وهي الحالة التي نظمها المشرع الجزائري من خلال المادة 42 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup>، وبذلك فإن مصدر الصفة التمثيلية «النيابة القانونية» مقررة بنص هذه المادة. أما إذا كان ممثل العمال في المفاوضة الجماعية التنظيم النقابي<sup>(3)</sup>، وجب على الفريق المفاوض أن يوضح للطرف الآخر ومنذ الاجتماع الأول في المفاوضة صفته التمثيلية، وتوافر تلك

1 - عبد السلام عياد، مرجع سابق، ص71.

2 - القانون رقم 90-14، المشار إليه سابقا.

3 - وهي الصلاحية الأصلية التي يتمتع بها التنظيم النقابي والمخولة له من خلال نص المادة 38 من القانون رقم 90-14، السابق الإشارة إليه.

الصفة التمثيلية شرط ضروري أيا كان المستوى الذي تجرى فيه المفاوضة.

ونظرا لأهمية تحديد صفة الأطراف المكلفة بالتفاوض، فقد اهتمت منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية بتحديد الصفة التمثيلية للمفاوض<sup>(1)</sup>، وأقرت كذلك أن العمال غير المنظمين لتنظيم نقابي يمكن أن يتم تمثيلهم من طرف عمال يتم اختيارهم بانتخاب من بين العمال، بشرط أن لا يستخدم هؤلاء الممثلون في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية<sup>(2)</sup>، كما تعتمد بعض من الدول على آلية مشاركة العمال في المفاوضة الجماعية عن طريق ممثلين عنهم، وهو المعمول به في فرنسا<sup>(3)</sup>، أما بالنسبة لصاحب العمل، فكما اشرنا إلى ذلك سابقا، فإنه لا صعوبة في شأن تحديد صفته التمثيلية إذا ما حضر وياشر المفاوضة بنفسه، وإذا غاب صاحب العمل عن المفاوضة فإن من ينوب عنه لا بد وأن تتوفر فيه الصفة التمثيلية سواء كان وكيلًا عنه وكالة خاصة، أو نائبا بنص القانون في حالة مباشرة المفاوضة بواسطة المنظمة التمثيلية لأصحاب العمل.

إلى جانب ذلك فإن المفاوضة تقوم على وجود خلاف بين أطراف حول شروط العمل أو علاقاته، أو ظروفه، وبذلك نكون أمام فريقين لكل منهما وجهة نظر يريد إقناع الطرف الآخر بها، فيسعى كل عضو في الفريقين إلى عرض وجهة نظره، مما يوجد نوع من الصدام، الأمر الذي يستدعي أن يختار كل فريق رئيس له يتولى تنظيم الحوارات والمناقشات، إلى جانب سيطرته على أعضاء فريقه<sup>(4)</sup>، وكذلك التعبير عن رأي أغلبية

1 - من خلال المادة 4، من الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949م، والمادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979م، سابق الإشارة إليهما.

2 - المادة 3، من اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981، مرجع سابق.

- وكذلك المادة 2، من التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951، بشأن الاتفاقات الجماعية، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، جنيف بتاريخ 29 جوان 1951.

3 - LYON CAEN Gérard, PELISSIER jean, droit du travail, op. cit, P 24.

4 - وضع المشرع الجزائري في إطار تنظيمه للاتفاقيات الجماعية، حدا أدنى وحدا أقصى لعدد الأعضاء المشاركين في المفاوضة لإبرام اتفاقية جماعية، فحدده من 03 أعضاء إلى 11 عضو لكل فريق، على أن يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض رئيسا يعبر عن رأي الوفد الذي يقوده. انظر المواد: 124 و 125 من القانون رقم 90-11.

أعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح الناطق الرسمي له<sup>(1)</sup>، فالرئيس هو الذي يسير المفاوضة بالنسبة لفريقه، ويعطي الكلمة بالنظر إلى موضوع المفاوضة، وهو الذي يعطي رأيه الأول في أية مسألة، مما يسمح له بإعادة صياغة الحلول المقترحة أو إعطاء حل مضاد، فهو الذي يراقب ما يدور في النقاش، ويطرح الأسئلة، ويحاول في بعض الأحيان فرض طريقة عمله<sup>(2)</sup>.

ونصل إلى القول أن مرحلة التحضير للمفاوضة تعتبر مرحلة حساسة وبالغة الأهمية، لان إنجاز المفاوضة مرهون بالتحضير الجيد لها، سواء من الناحية الموضوعية، أو الناحية النفسية كما تم توضيحه، ومرهون كذلك بقدرات الفريق المفاوض، وكذلك إلى الإمكانيات والتسهيلات المسخرة لهذا الفريق. ولكن في مقابل ذلك رأينا أن تشريع العمل الجزائري لم يضع إطاراً تنظيمياً خاصاً بالمفاوضة الجماعية، ففي هذا الإطار لم يشر المشرع إلى إلزامية أطراف علاقة العمل تقديم المعلومات والبيانات اللازمة المتعلقة بالمؤسسة، لما تلعبه هذه البيانات والمعلومات من دور بارز في المفاوضة الجماعية، وهو التزام يقع على عاتق أطراف علاقة العمل المتفاوضة، وحرصت عليه منظمة العمل الدولية والعربية<sup>(3)</sup>، وكذلك بعض الأنظمة المقارنة، الأمر الذي يتطلب من المشرع الجزائري التدخل من خلال نصوص قانونية تلزم الأطراف المتفاوضة تقديم المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسة، وفرض جزاءات على مخالفة الأطراف لذلك.

1 - المادة 125 من القانون السابق الإشارة إليه.

2- BIRIEN Jean –Louis, op. cit, P142.

3 - المادة السابعة من التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع التفاوض الجماعي، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف بتاريخ 19 جوان 1981.

- وكذلك المادة 4 من اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، مرجع سابق.

- وفي هذا الإطار تنص المادة 149 من قانون العمل المصري لسنة 2003 على مايلي: « يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة، ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال...».

## الفرع الثالث

## تحديد توقيت بداية المفاوضة الجماعية

برجعنا إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية، المُنظَّمة للمفاوضة الجماعية، نجدتها تركت إجراءات تحديد وقت بداية المفاوضة الجماعية بين الأطراف إلى التشريعات الوطنية، إلا أن التشريعات الوطنية بدورها أغفلت هذه المسألة، حيث يفضل المشرع الوطني، ترك هذه المسألة لاتفاق أطراف التفاوض الجماعي، لتحديد الوقت الذي يتناسب مع جميع الأطراف.

وقد خلا تشريع العمل الجزائري من أي نص يحدد توقيتا قاطعا لبداية المفاوضة، واكتفى المشرع على إلزام الأطراف على مواصلة المفاوضات في حالة نشوب نزاع عمل جماعي<sup>(1)</sup>، كما نجده يتدخل لتحديد أجل للدخول في مفاوضات لأجل إبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة، في حالة نقض هذه الأخيرة من احد الأطراف المتعاقدة<sup>(2)</sup>، ويتضح من خلال نص المادة 45 من القانون 90-02، أن المشرع ترك تحديد وقت بداية المفاوضة الجماعية للأطراف، مع إلزامهم على الدخول في هذه المفاوضة، بمجرد أن ينشأ نزاع عمل جماعي، حتى يتسنى تسويته بسهولة من خلال اتفاق العمل الجماعي الذي يمكن أن يبرم في نهاية المفاوضة الجماعية، إلا أن الأمر يختلف في حالة نقض اتفاقية جماعية قائمة، فإن المشرع ألزم الأطراف على الدخول في مفاوضات في غضون ثلاثين يوما الموالية لتبليغ النقض لأحد أطراف هذه الاتفاقية للدخول في المفاوضات لإبرام اتفاقية عمل جديدة، وفي كلتا الحالتين، سواء الحالة المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه، أو الحالة المنصوص عليها في المادة 133 من القانون 90-11، فإن هدف المشرع من خلال هذا الإلزام، هو المحافظة على السلم الاجتماعي، نظرا للتأثير السلبي

1 - وهو الإلزام المنصوص عليه في المادة 45 من القانون 90-02، التي تنص: «يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما».

2 - وهو الأجل المحدد في المادة 133 من القانون 90-11 التي تنص: «يلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لإبرام اتفاقية جماعية (اتفاق جماعي) جديدة».

لنزاعات العمل الجماعية على علاقات العمل، كذلك باعتبار أن الاتفاقية الجماعية تعتبر من بين آليات المحافظة على استقرار علاقات العمل.

في حين نجد أن المشرع الفرنسي اتخذ موقفا مغايرا لموقف المشرع الجزائري، حيث تدخل المشرع الفرنسي لتحديد بداية المفاوضة الجماعية، وذلك بحسب المستوى الذي تتم فيه هذه المفاوضة، فإذا كانت المفاوضة الجماعية تجرى على مستوى المؤسسة، وتتصب على الأجور وساعات العمل، في هذه الحالة ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة الالتزام بالتفاوض السنوي حولها، بحيث يتوجب عليه دعوة المنظمة النقابية التي تمثل عمال المؤسسة للاجتماع خلال الخمسة عشر يوما التي تلي طلب هذه المنظمة النقابية عقد اجتماع للمفاوضة حول هذه المسائل، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية<sup>(1)</sup>. في حين أن المشرع الجزائري وبالرجوع إلى أحكام الباب الثامن المتعلق بالأحكام الجزائية من القانون 90-11، لا نجده يتطرق إطلاقا إلى عقوبات تتخذ ضد أي طرف من أطراف علاقة العمل الذي يرفض الدخول في مفاوضات جماعية، أو حتى العقوبات المتعلقة بالامتناع عن الدخول في مفاوضات لإبرام اتفاقية عمل، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع الجزائري بنصوص جديدة في تشريع العمل تحتوي على عقوبات جزائية في حالة امتناع احد أطراف علاقة العمل الدخول في مفاوضات جماعية، لان بقاء الوضع كما هو عليه سيؤدي إلى إضعاف القيمة القانونية للمفاوضة الجماعية، والتقليل من جدواها.

1 - تطبيقا للمادة L132-28 من القانون العمل الفرنسي يتوجب على صاحب العمل دعوة المنظمة النقابية التي تمثل عمال المؤسسة للتفاوض السنوي حول الأجور وساعات العمل، خلال 15 يوم من وقت طلب هذه المنظمة النقابية الدخول في التفاوض حول الأجور وساعات العمل.

والملاحظ أن صاحب العمل يتعين عليه الالتزام السنوي بالتفاوض حول الأجور وساعات العمل، خلال المدة التي حددتها المادة L 132-28 السالفة الذكر، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية قررتها المادة L 153-2 من نفس القانون، ويتضح من ذلك أن المشرع الفرنسي قد حدد وقت بداية المفاوضة الجماعية التي تجرى على مستوى المؤسسة إذا كانت المفاوضة تتعلق بالأجور وساعات العمل، أما عدا ذلك فهو متروك لاتفاق الأطراف، لتحديد وقت وزمان بداية الدخول في المفاوضة الجماعية.

-YVES Chalaran, op. cit, p72.

## المطلب الثاني

## تفعيل عملية التفاوض الجماعي

باعتبار أن المفاوضة الجماعية وسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، فهي بحاجة إلى تنظيم إجراءات العملية التفاوضية، وذلك بالنظر إلى الاهتمام الذي أخذته وسائل وآليات تنظيم علاقات العمل الجماعية، كالمصالحة والوساطة والتحكيم، ونظرا لحدثة التنظيم القانوني للمفاوضة الجماعية، فإنه لم يتم التطرق إلى إجراءاتها وإذا تم التطرق، فإنه يقتصر على جزء يسير منها فقط، فالمشرع في القانون المقارن يميل نحو ترك الإجراءات التي تحكم عملية المفاوضة الجماعية إلى إرادة طرفي هذه المفاوضة<sup>(1)</sup>، ومن جهة أخرى فإذا أرادت الدولة التي تشجع مستوى معين من مستويات المفاوضة الجماعية، فإنها تعمل على انتشاره وتنظم الإجراءات التي يجب اتباعها عند ممارسة المفاوضة على هذا المستوى، فرنسا مثلا باعتبارها من الدول المتقدمة، صناعيا تنتشر فيها المفاوضة على مستوى المؤسسة، لذلك نجد أن المشرع حدد الإجراءات التي تتبع عند ممارسة المفاوضة على مستوى المؤسسة دون باقي المستويات، بل فرض عقوبات جزائية على صاحب العمل الذي يعرقل المفاوضة الجماعية على هذا المستوى<sup>(2)</sup>.

وعليه فإن تفعيل عملية التفاوض الجماعي تبدأ بالخطوات المتفق عليها بين الأطراف، والتي تبدأ باجتماع أول بين الطرفين والذي يخصص غالبا للنواحي الإجرائية، حيث يتم التعارف بين أعضاء الوفدين، وتقديم كل طرف لسند صفته التمثيلية، ثم يلي بعد ذلك تقديم المطالب من أحد الأطراف، وتقديم الطرف الآخر للمقترحات المضادة، وتدوين النقاشات والملاحظات التي تدور أثناء جلسات المفاوضة، إلى أن تصل

1 - المشرع الفرنسي نظم بعض إجراءات المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة والقطاع المهني، فنجده يشترط أن يكون هناك اتفاق عمل جماعي سابق على إجراءات المفاوضة، حيث تشترط المادة 12-132 L من قانون العمل الفرنسي، أنه حتى يكون هناك التزام بالمفاوضة حول الأجر سنويا وحول التقييم المهني كل خمس سنوات أن تكون الأطراف المتفاوضة مرتبطة باتفاق عمل جماعي سابق وذلك في المفاوضة على مستوى فرع النشاط.

- JAVILLIER Jean Claude, droit du travail, op. cit, p589.

2- LYON CAEN Gérard, PELISSIER Jean, droit du travail, op. cit, p770.

المفاوضة إلى مرحلة صياغة الاتفاق النهائي الذي تم التوصل إليه والذي أجمعت عليه الأطراف المتفاوضة.

## الفرع الأول

### المبادرة بتقديم المطالب

تبدأ عملية التفاوض الجماعي بتقديم طلب من احد طرفي علاقة العمل، وعادة يكون هذا الطرف هو ممثلو العمال، دون أن يعني أن أصحاب العمل لا يمكن لهم أن يتقدموا بمطالب إلى العمال ويدعوهم للتفاوض جماعيا حولها<sup>(1)</sup>، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن الطرف الذي يقدم المطالب، عليه أن يعدها إعدادا دقيقا آخذا في الاعتبار جملة مسائل أساسية، وبالتركيز في هذا الشأن على المطالب التي يقدمها ممثلو العمال، فإن المنظمة النقابية الممثلة للعمال في المفاوضة الجماعية مطالبة بأن تأخذ في الاعتبار بكل جدية النتائج المستخلصة من البيانات والمعلومات التي تتوافر لديها، والتي تتعلق بالأوضاع الاقتصادية العامة، وأن تصوغ مطالبها في ضوء ذلك، دون مغالاة، ودون تجاهل الحقائق الموضوعية المرتبطة بهذه الأوضاع<sup>(2)</sup>، وإلا فإنها تكون قد حكمت على المفاوضة بالفشل، إذا اختارت التقدم بمطالب يفوق تنفيذها قدرات الطرف المقابل.

إلى جانب ذلك، فإن المنظمة النقابية الممثلة للعمال، مطالبة بأن تأخذ في الاعتبار التلازم بين المطالب وأثرها، وأن تدرس بإمعان وتقدر بدقة هذا التلازم، وفي هذا

1 - هناك بعض الحالات التي يبادر فيها أصحاب العمل أو ممثليهم إلى تقديم المطالب إلى العمال أو ممثليهم للتفاوض حولها، وهو ما نلمسه من خلال أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، حيث تنص المادة 10 منه «يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذه الغرض».

2 - في غالب الأحيان يسعى كل طرف إلى الحصول على الجزء الأكبر من النتائج، لذلك فهو يغالي ويبالغ في عروضه ومطالبه أثناء المفاوضة حتى تكون لديه مرونة تفاوضية أكبر تمكنه من المبادلة على هذه المطالب والحصول على المكاسب مقابل تقديم تنازلات عن بعض المطالب، وتتضح المبالغة في المطالب في القضايا التي توجد حولها خلافات شديدة في وجهات النظر بين الأطراف المتفاوضة، كقضايا الأجور، وساعات العمل مثلا.

- عماد الدين حسن، الملامح العلمية للمفاوضة الجماعية، مجلة تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، عدد 105، جويلية 2004، ص4.

الشان تبرز ثنائية (الأجور، والعمل) كمثال واضح، فحين تطالب المنظمة النقابية بزيادة الأجور زيادة كبيرة، فعليها أن تدرس تأثير تلبية هذه المطالب من قبل أصحاب العمل على الاستخدام، وتولي أهمية لمصالح العمال الذين قد يفقدون عملهم بسبب الإجراءات التي قد يعمد أصحاب العمل إلى اتخاذها لتقليل التكاليف المالية التي يتحملونها بسبب تلبية المطالب بزيادة الأجور، ومنها تسريح عدد من العمال، والتوقف عن استحداث مناصب عمل جديدة، وبذلك يجب التركيز على المصالح الجماعية وليس على المواقف<sup>(1)</sup>.

كما أن المنظمة النقابية الممثلة للعمال في العملية التفاوضية، يجب أن تتعامل بذكاء مع الأعضاء الذين تمثلهم، وأن تبادر إلى كسب تأييدهم، ليس على أساس ما تتقدم به من مطالب، وإنما ما يمكن أن تحققه من مكاسب، ولهذا فإن عليها أن تسلك مسلكين، أولهما، يجب ألا تشجع العمال على الاعتقاد بأن مطالبهم سوف تلبى بسرعة، بل بالعكس عليها إقناعهم أن طريقة التفاوض الجماعي طويل، ويحتاج إلى صبر، فإذا أخطأت بترسيخ التصور الأول لدى العمال، فإنها سوف تفقد تأييدهم وثقتهم بعد فترة قصيرة من الزمن من بدء المفاوضة دون تحقيق هذه المطالب. أما المسلك الثاني، فيجب أن تتجنب تكريس شعور لدى العمال بأن مطالبهم سوف تلبى كلها، وإنما عليها أن توضح لهم ابتداءً أن هذه المطالب ما هي إلا اقتراحات معروضة للتفاوض، وأما النتيجة التي ستتحقق فقد تكون مختلفة تماما، لأن هذه النتيجة مرتبطة بالعديد من العوامل الموضوعية في هذا الميدان، وليس برغبات العمال وحدهم، وأن أي خطأ ترتكبه المنظمة النقابية، سيولد خيبة أمل لدى العمال، ويؤثر سلبا على علاقتهم بها<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني

### المقترحات المضادة

ليس من المتصور أن يقبل الطرف المقابل المطالب التي يتقدم بها الطرف الأول، بالصيغة التي يتقدم بها، ولذا فإن المرحلة الثانية في التفاوض الجماعي تكون عادة قيام

1 - خليل أبو خرمة، مرجع سابق، ص 17.

2 - يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص 18.

أصحاب العمل أو منظماتهم الممثلة لهم بصياغة مقترحات مضادة للمقترحات التي تقدم بهام ممثلو العمال، وفي صياغتهم لهذه المقترحات، يأخذون في الاعتبار عادة المعلومات والبيانات ذاتها التي اعتمدها العمال في صياغة مطالبهم، إلا أنهم يختلفون معهم في النتائج المستخلصة من هذه البيانات والمعلومات، وتتوقف درجة التقارب والتباعد بين مطالب العمال والمقترحات المضادة لأصحاب العمل على العديد من العوامل التي تتحكم في القدرة على المساومة لدى الطرفين، فكلما كانت هذه العوامل في صالح أصحاب العمل كلما مكنتهم من تقديم مقترحات شديدة التباين عن المطالب التي قدمها العمال، والعكس صحيح<sup>(1)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى انه كلما كانت المطالب العمالية التي تتقدم بها المنظمة النقابية معقولة، وليس مبالغاً فيها، كلما ضاقت هوة الخلاف بين الطرفين، وأمكن الوصول إلى اتفاق حول هذه الأمور محل التفاوض، وكلما كانت المطالب العمالية مبالغاً فيها، ولا تراعي المقدرة المالية للمؤسسة، كلما كان الفشل هو مصير هذه المفاوضة الجماعية بين الطرفين<sup>(2)</sup>.

وفي هذا الإطار يجب على أطراف المفاوضة الجماعية الالتزام بمقتضيات حسن النية، ويقصد بذلك أن تتوافر لدى الأطراف الرغبة الكاملة والصادقة والجادة في التفاوض بغية التوصل إلى صيغة مشتركة للاتفاق المراد إبرامه، ويتطلب الإلزام بالتفاوض بحسن نية، امتناع كل طرف اللجوء إلى ممارسة أي تصرفات من شأنها التأثير على مجريات المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>. ويعتبر من قبيل حسن النية امتناع الأطراف عن اتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، فخلال العملية التفاوضية يمتنع العمال عن اللجوء إلى التهديد باستخدام الإضراب، أو التهديد بالتوقف عن العمل، لإجبار صاحب العمل بقبول مطالبهم، وفي مقابل ذلك يقتضي حسن النية امتناع أصحاب العمل

1 - يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، مرجع سابق، ص 149.

2 - مجدي عبد الله شرارة، التفاوض، نماذج عملية للمفاوضة الجماعية، مكتبة التكامل، الزقازيق، 1999، ص 64.

3 - مكتب العمل الدولي، المفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 34.

عن اللجوء إلى غلق المؤسسة، أو التهديد بتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، لإجبار العمال على قبول مطالبهم، أو عدم تحريك إجراءات المفاوضة الجماعية.

ورغم أهمية مبدأ حسن النية في المفاوضة الجماعية، فإن المشرع الجزائري لم يتطرق له بالإشارة ضمن أحكام تشريع العمل المتعلقة بمجالات المفاوضة الجماعية، في حين نجد أن المشرع الفرنسي والمصري تناولوا هذا الالتزام بنص صريح من خلال منع صاحب العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ الإجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا في حالة الضرورة<sup>(1)</sup>، وبالتالي فإن صاحب العمل ملزم بالامتناع عن اتخاذ أي إجراء أو قرار يخص موضوعات التفاوض، وذلك لإتاحة الفرصة للمفاوضة الجماعية لتسوية الموضوعات محل خلاف، إلا أن المشرع الفرنسي والمصري أجازا بصفة استثنائية ومؤقتة لصاحب العمل اتخاذ بعض الإجراءات إذا توافرت شروط الاستعجال، ويشترط المشرع المصري إضافة إلى ذلك، أن يكون هذا الإجراء مؤقتاً.

وعلى هذا الأساس، يتجلى لنا أن الالتزام بحسن النية أثناء المفاوضة الجماعية يحمل في طياته شروط تكريس السلم في العمل، الأمر الذي يتطلب من المشرع الجزائري التدخل بفرض هذا الالتزام من خلال نص قانوني يكون ضمن الأحكام المنضمة للمفاوضة الجماعية، يمنع من خلاله المشرع طرفي علاقة العمل أثناء المفاوضة الجماعية من اتخاذ أي إجراء أو قرار يتعلق بموضوعات المفاوضة الجماعية، وبالتالي يمتنع صاحب العمل من اتخاذ أي إجراءات من شأنها التأثير في الموضوعات المطروحة للتفاوض، وفي مقابل ذلك يمتنع العمال ومنظماتهم النقابية من اتخاذ أي إجراء للضغط

1 - تنص المادة 150 من قانون العمل المصري بأنه « يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً».

- وتنص المادة 29-132 L1 من قانون العمل الفرنسي:

«Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salaires, à moins que l'urgence ne le justifie».

على صاحب العمل من شأنه إفسال العملية التفاوضية، وعليه يكون المشرع قد وازن بين مصلحة أطراف المفاوضة الجماعية، وفي نفس الوقت حافظ على ديمومة استقرار علاقات العمل.

وأثناء العملية التفاوضية، يُعكف على مناقشة المطالب المطروحة، وتقديم المقترحات، حتى الوصول إلى مرحلة تقريب وجهات النظر حول المسائل المطروحة على التفاوض، ومن ثم يتم إبرام الاتفاق الذي ينظم المسائل التي طرحت للتفاوض<sup>(1)</sup>، على النحو الذي يحقق مصالح الطرفين ويتم تدوين المطالب والمقترحات المضادة المتعلقة بجلسات المفاوضة الجماعية في محاضر، ويعتبر هذا الإجراء ضروري لما يحققه من فوائد لأطراف العلاقة التفاوضية<sup>(2)</sup>، حيث يمنع من إثارة المنازعات التي يمكن أن تثار حول تفسير أو فهم لشرط معين ورد في الاتفاق العمل الجماعي، حيث يمكن الرجوع إلى هذه المحاضر لمعرفة القصد الحقيقي لأطراف المفاوضة من وراء الشرط أو النص محل الخلاف<sup>(3)</sup>. فمحاضر جلسات التفاوض الجماعي التي تدون فيها جميع المناقشات التي تدور بين الطرفين المتفاوضين تماثل تماما ما يعرف بالأعمال التحضيرية للتشريع، وهذه الأعمال التحضيرية ومثلها هنا محاضر جلسات التفاوض يُلجأ إليها عند وجود أي لبس في فهم المقصود بأي نص من النصوص التي أتفق عليها أو أي عبارة من عباراته، أو مصطلح ورد فيه<sup>(4)</sup>.

ثم تأتي المرحلة الأخيرة التي تسفر عنها المناقشات والمداولات، وهي مرحلة صياغة الاتفاق الذي تم التوصل إليه بين المنظمة النقابية التي تمثل العمال، وصاحب العمل أو من يمثله، حيث يكون هذا الاتفاق هو الغاية التي كان يعمل أطراف المفاوضة

1 - خليل أبو خرمة، مرجع سابق، ص 20.

2 - ألزم المشرع الجزائري من خلال المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المستخدم أو ممثله وممثلي العمال، تحرير محضر على المفاوضات المتعلقة بمضمون الجانب الاجتماعي يوقع عليه الطرفان ويثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف.

3- BIRIEN Jean-Louis, op. cit, p 71.

4 - يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، مرجع سابق، ص 150.

الجماعية على تحقيقها، وفيما يتعلق بصياغة الاتفاق الجماعي الذي تم التوصل إليه، هناك بعض الاعتبارات التي يتوجب على أطراف المفاوضة مراعاتها، فمن ناحية أولى يجب أن يكون هذا الاتفاق واضحاً في بيان حقوق والتزامات كل طرف، ومن ناحية ثانية يجب أن يتضمن بصورة واضحة، المواعيد اللازمة لتنفيذه الاتفاق، والمدة التي تستغرقها كل مرحلة من مراحل التنفيذ، ومن ناحية ثالثة يجب أن يكون الاتفاق مكتوباً بلغة واضحة وبسيطة، حتى يمكن فهمها من جميع الأطراف، منعا لإثارة الخلافات التي يمكن أن تثور حول النصوص الغامضة<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث

#### نتائج المفاوضة الجماعية عامل مؤثر على السلم الاجتماعي

تنتهي المفاوضة الجماعية بنتيجة، وتختلف النتيجة حسب العوامل المختلفة التي تساعد على نجاح المفاوضة الجماعية، أو عدم توافرها، فإذا كانت هذه العوامل متوافرة فإن النتيجة هي نجاح المفاوضة، أما في حالة عدم توافر هذه العوامل، فإن النتيجة تكون فشل المفاوضة الجماعية، وفي حالة فشلها فإن المفاوضة تكون قد فشلت في تحقيق الهدف منها.

وبذلك فإن فرص نجاح المفاوضة الجماعية تتساوى مع فرص فشلها، فليس من الضروري أن تنتهي كل مفاوضة جماعية بنجاح، بل قد تنتهي المفاوضة الجماعية بالفشل، وذلك متوقف على توافر العوامل المختلفة التي تساعد على نجاحها، هذه العوامل قد تكون داخلية ترجع إلى الأطراف المتفاوضة، من حيث تمسكها بمواقفها وفشلها في التغلب على الاختلاف الذي بينها في وجهات النظر، وقد تكون خارجية، متمثلة في المناخ العام الذي يحيط بالمفاوضة الجماعية بما يشمله من عوامل اقتصادية وسياسية، واجتماعية، ومن ثم فإن بيان النتائج التي تسفر عنها المفاوضة الجماعية، يتطلب تناول نتائج نجاح المفاوضة، وكذلك الحالة التي تصل فيها هذه المفاوضة إلى طريق مسدود وبذلك فشلها.

1 - مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص 68.

## الفرع الأول

## نتائج نجاح المفاوضة الجماعية

فكما اشرنا سابقا، فإن موضوعات ومجالات المفاوضة الجماعية عديدة ومتنوعة، بحيث لا يمكن حصرها في موضوعات محددة، ولكن في غالب الأحيان فإن المفاوضة الجماعية تنصب على عدة موضوعات تعد الأكثر أهمية من وجهة نظر العمال، مثل زيادة الأجور، وتحسين شروط العمل وظروفه، فضلا عن المطالبة بتجديد اتفاقية جماعية، وتضمينها شروط أفضل للعمال، وبالتالي يكون تجديد هذه الاتفاقية الجماعية أحد المطالب العمالية التي تُعرض على المفاوضة الجماعية، ومن ثم إذا نجحت المفاوضة الجماعية في تسوية المسائل المعروضة على التفاوض الجماعي، فإن ذلك يكون من خلال إبرام اتفاق جماعي، فالمفاوضة الجماعية التي جرت في مناخ ملائم من جانب الطرفين، مع توافر حسن نية، فإن من المتوقع، أن تتفق إرادة الطرفين على حسم المسائل الخلافية المعروضة على التفاوض، ومن ثم اتفاق جماعي يتضمن تسوية المسائل التي كانت محلا للخلاف بين الطرفين، وهو ما يعني أنّ المفاوضة الجماعية استطاعت أن تحول الفرقاء إلى شركاء، تكون لهم مصالح مشتركة ومتبادلة<sup>(1)</sup>.

ويؤدي نجاح المفاوضة الجماعية كذلك إلى استقرار علاقات العمل، حيث إن الإعلان عن بدء أية مفاوضة جماعية يثير بعض الشكوك في البداية حول استقرار علاقات العمل الجماعية نتيجة توقع فشلها، لذلك فإنه يترتب على الإعلان عن انتهائها بالنجاح القضاء على هذه الشكوك ويستمر استقرار علاقات العمل وتأثير ذلك الإيجابي على تحفيز على بذل المزيد من الجهد والعطاء. كذلك فإن نجاح المفاوضة الجماعية سوف تنتقل أثارها حتى إلى المجتمع، وذلك باعتبار أن أصحاب العمل، وكذلك العمال هم جزء من المجتمع، ومن جهة أخرى فهم الذين يتولون إمداد المجتمع بما يحتاجه من سلع وخدمات والتي يكون في حاجة إليها، وبالتالي استقرار علاقات العمل يؤثر على

1 - محمد نصر الدين منصور، مرجع سابق، ص 189.

المجتمع كله<sup>(1)</sup>.

إلا أن أهم مظاهر تأثير نجاح المفاوضة الجماعية هو تأثيرها على الحفاظ على السلم الاجتماعي والعمل على استقراره، هذا الاستقرار يتدعم باستقرار علاقات العمل الجماعية، فانهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح يترتب عليه استقرار السلم الاجتماعي، وذلك لارتباط هذا الأخير بعلاقات العمل الجماعية، فأى توتر يصيب هذه العلاقات ينعكس سلبا على استقرار السلم الاجتماعي، سواء داخل المؤسسة المستخدمة، أو في دائرة أوسع منها عندما يمس النزاع قطاع مهني أو نشاط مهني، أو قد يتسع النزاع ليشمل كامل إقليم الدولة مما يترتب عليه زيادة الاحتكاك والصراع بين الطبقات المختلفة التي يتكون منها المجتمع، لذلك فإن انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح يترتب عنه زوال الأخطار التي قد تهدد استقرار علاقات العمل الجماعية، وتحقيق السلم الاجتماعي وهو هدف ينشده المشرع الاجتماعي في كل قوانين العمل المقارنة<sup>(2)</sup>، كما أصبح البحث عن السلم الاجتماعي مسألة يمكن اعتبارها في مصاف المصادر الضمنية لقانون العمل بشكل عام<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني

### فشل المفاوضة الجماعية بداية الإخلال بالسلم الاجتماعي

إن المفاوضة الجماعية تجرى بين أطراف علاقة العمل، وذلك أملا في الوصول إلى الهدف الذي من أجله تم اللجوء إلى اعتماد وسيلة المفاوضة الجماعية، وتختلف أهداف المفاوضة الجماعية، كما رأينا باختلاف مجالاتها ومواضيعها. ولكن من المتصور عملا في العديد من الحالات، إن المفاوضة الجماعية قد تصل إلى طريق مسدود بين الطرفين، أي عدم التقاء إرادة أطراف التفاوض، حول المسائل الخلافية المعروضة على هذه المفاوضة، إما لأن مطالب كل طرف مبالغ فيها، أو رفضهما تقديم التنازلات في

1 - منير الدكمي، الرسالة السابقة، ص6.

2 - DESPAX Michel , négociation ,convention, et accords collectifs, Dalloz; paris, 1989, p69.

3- MOREAU Marc, les litiges nés de l'interprétation des conventions collectives en Droit québécois et français, thèse de doctorat, université panthéon-Assas (paris II), 1998, p239.

سبيل الحصول على مزايا، ومن ثم تتعثر المفاوضة الجماعية، وبالتالي تفشل هذه المفاوضة في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت محلا للتفاوض بين أطرافها<sup>(1)</sup>.

إن فشل المفاوضة الجماعية يمثل الحلقة الأخيرة من العملية التفاوضية، ويترتب على ذلك العديد من الآثار، ففشل المفاوضة الجماعية يؤدي إلى عودة ممثلي العمال لمناقشة أسباب هذا الفشل، وشرح وتوضيح الأسباب التي أدت إلى ذلك، فعلى ممثلي العمال إعادة دراسة المطالب التي تقدموا بها، والردود التي تقدم بها صاحب العمل، والأسباب التي استند إليها من أجل تدعيم مقترحاته، ومقدار المرونة التي أبدوها في المفاوضة بعدم إصرارهم على المطالب المبالغ فيها، وتمسكهم بالحد الأدنى لهذه المطالب وعدم موافقة صاحب العمل على هذا الحد الأدنى، وإصراره على الحصول على تنازلات أكثر من جانب العمال.

ففشل المفاوضة الجماعية، يؤدي بالعمال للاستعداد لاستخدام البديل المناسب الذي يتوجب عليهم اللجوء إليه لتسوية الخلاف الموجود بين الطرفين، والتي لم تتجح المفاوضة الجماعية في معالجته، وتتمثل هذه البدائل في حرية أطراف التفاوض الجماعي في اللجوء إلى الوسائل العلاجية الأخرى لتسوية النزاع القائم بينهما، فاللجوء إلى هذه الوسائل من شأنه تعزيز وتشجيع المفاوضة الجماعية، بحيث إذا تعذر تسوية الأمور التي كانت محلا للمفاوضة الجماعية، فيمكن تسويتها عن طريق هذه الوسائل، وتطبيقا لذلك فإن أغلبية الدول ومن بينها الجزائر تقرر بعض الوسائل التي يُمكن لأطراف علاقة العمل اللجوء إليها، وتتمثل في المصالحة<sup>(2)</sup>، أو الوساطة<sup>(3)</sup>، أو التحكيم<sup>(4)</sup>، مع الإشارة أن

1 - ألزم المشرع الفرنسي من خلال المادة L132-29، من قانون العمل، الأطراف في حالة فشل المفاوضة الجماعية، تحرير محضر تدون فيه النقاط الاتفاق والخلاف بين الطرفين، حتى يتمكن الرجوع إليه، عند استئناف المفاوضة الجماعية مرة أخرى، أو عند الخلاف حول أي مسألة كانت معروضة على التفاوض.

- SOURIAU (A), les incertitudes juridiques de la négociation d'entreprise, revue droit Social, 1988, p 738.

2 - نظم تشريع العمل الجزائري نظام المصالحة لتسوية نزاعات العمل الجماعية من خلال المواد من 5 إلى المادة 9 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم المشار إليه سابقا.

3 - كما نظم آلية الوساطة في المواد من 10 إلى 12 من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

4 - أما آلية التحكيم فتتضمنها المادة 13 من القانون السابق الإشارة إليه، والتي تحيل إجراءات تفعيل هذه الآلية إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

اللجوء إلى هذه الوسائل يكون إلزاميا بالنسبة لآلية المصالحة طبقا لنص المادة 06 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أما في حالة فشل آلية المصالحة، فإن اللجوء إلى آليتي الوساطة والتحكيم هو على سبيل الاختيار وليس على سبيل الإلزام طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة 09 من القانون المشار إليه سابقا<sup>(1)</sup>، ويتضح من خلال النصوص السابقة أن المشرع الجزائري حدد الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية، التي يمكن اللجوء إليها بعد فشل المفاوضة الجماعية، وهي المصالحة، والوساطة والتحكيم، وفي هذا الصدد، فإنه جعل اللجوء إلى المصالحة إلزاميا، في حين انه جعل اللجوء إلى الوساطة والتحكيم اختياريا.

ويتضح مما سبق، أن فشل المفاوضة الجماعية، يؤدي بأطراف علاقة العمل الاستعداد كذلك لاستخدام بدائل أخرى، غير البدائل المشار إليها سابقا والمتمثلة في اللجوء إلى الوسائل السلمية والعلاجية، ففشل المفاوضة الجماعية قد يؤدي بالعمال إلى استخدام وسيلة الضغط أو القصرية وهو اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، ومن جانب أصحاب العمل اللجوء إلى وسيلة غلق المؤسسة كرد فعل لممارسة العمال لحقهم في اللجوء إلى الإضراب، ومما لا شك فيه أن لجوء أطراف علاقة العمل إلى هاتين

1 - في هذا الإطار تحت كل من منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية، الدول على اتخاذ بعض الإجراءات، والتدابير المناسبة، والتي تتمثل في تقرير وسائل سلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وتأكيدا لذلك تنص المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية على انه «تتخذ تدابير تكيف مع الظروف الوطنية من اجل تشجيع المفاوضة الجماعية، تكون أهداف هذه التدابير تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية».

- كما أضافت المادة الثامنة من نفس الاتفاقية أنه: «لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية ولا تنفذ بطريقة تعيق حرية المفاوضة الجماعية».

- كما تنص المادة الثامنة من التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية على أنه «ينبغي عند الضرورة اتخاذ تدابير مكيّفة مع الظروف الوطنية لكي تؤدي إجراءات تسوية منازعات العمل إلى مساعدة على أن تجد بنفسها حولا للنزاع، سواء كان هذا النزاع قد برز أثناء التفاوض بشأن اتفاقات أو في معرض تفسير أو تطبيق الاتفاقات...».

- كما حرصت منظمة العمل العربية على تأكيد المفهوم السابق حيث ألزمت الدول بضرورة تقرير الوسائل السلمية لتسوية المنازعات التي لم يستطيع أطراف المفاوضة الجماعية تسويتها، ومن هذه الوسائل التوفيق والتحكيم، وهو ما نصت عليه المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979، المشار إليها سابقا.

الوسيلتين سوف تكون له آثار سلبية على العمال وأصحاب العمل، وكذلك على المجتمع ككل، فمن آثار ذلك تهديد استقرار علاقات العمل والذي بدوره يهدد السلم الاجتماعي، إلى جانب تردي الوضع الاقتصادي في الدولة، فالإضراب عن العمل خاصة إذا كان يمس قطاع مهني يغطي ناحية جغرافية معتبرة، أو كان ذا بعد وطني، سوف تكون له عواقب وخيمة على العمال وأصحاب العمل، والدولة، والمجتمع ككل، نتيجة لآثاره السلبية، وهو ما تثبته التجربة في الجزائر، وما عرفته كذلك العديد من الدول.

لذلك، وبعد دراستنا للمفاوضة الجماعية في الباب الأول، كوسيلة وآلية جماعية للحفاظ على استقرار علاقات العمل وكأساس لتكريس السلم الاجتماعي، لما توفره من فضاء ومناخ للحوار والتشاور، ومنتدى تبادل الآراء والمواقف حول الموضوعات التي تهم أطراف علاقة العمل، بما يحفظ للعمال استمرار بقائهم في مناصب عملهم، ويحفظ في مقابل ذلك لأصحاب العمل استمرار مصالحهم بوجود مؤسساتهم، فإننا ننتقل إلى دراسة الباب الثاني الذي خصصناه لدراسة الإضراب الذي يمارسه العمال للضغط على صاحب العمل بعد فشل المفاوضة الجماعية في تحقيق أهدافهم، باعتباره آلية ضغط تؤثر على توازن واستقرار علاقات العمل، وبالنتيجة التأثير السلبي على مبدأ السلم الاجتماعي.

# الباب الثاني

الإضراب وسيلة ضغط وإخلال بالسّلم  
الاجتماعي في العمل

## الباب الثاني

### الإضراب وسيلة ضغط وإخلال بالسلم الاجتماعي في العمل

رأينا من خلال الباب الأول، أن المفاوضات الجماعية تعتبر من أهم صيغ الحوار الاجتماعي، لما تتميز به من مشاركة فعلية لأطراف علاقة العمل في تنظيم الإطار العام لهذه العلاقة، وتبرز أهمية المفاوضات الجماعية كأداة للحوار، إلى ما تسفر عنه من تنظيم ظروف وشروط علاقات العمل بما يتلاءم والطابع المتميز بكل نشاط مهني، وذلك في حالة نجاح العملية التفاوضية، بغض النظر عن موضوعاتها ومجالاتها.

إلا أن المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل قد لا تصل إلى التقريب بين وجهات النظر، وذلك بسبب تمسك كل طرف بمواقفه، الأمر الذي يترتب عنه فشلها. وبالتالي فإن فشل العملية التفاوضية يؤدي إلى فقدان أهم دعامة لتكريس السلم الاجتماعي في العمل، ويفتح المجال للعمال إلى اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب للضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المهنية، والتوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي، وبغض النظر عن النتائج التي قد يحققها العمال من خلال ممارسة حق الإضراب، من استجابة صاحب العمل لمطالبهم المهنية التي سبق له رفضها من قبل، إلا أن الإضراب لا يخلو من انعكاسات خطيرة تؤثر على استقرار علاقات العمل، وكذلك على المجتمع الذي يشكل فيه العمال حلقة مؤثرة، مما يؤدي إلى اعتبار الإضراب وسيلة إخلال بالسلم الاجتماعي.

إلى جانب ذلك، فإذا كانت المفاوضات الجماعية تتمثل في الحوارات والمناقشات الدورية المباشرة التي تجرى بين صاحب العمل والعمال، أو ممثليهم لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل، واستقرار العلاقات، والتوفيق بين المصالح المشتركة حفاظا على مبدأ السلم الاجتماعي في العمل، فإن الإضراب يظهر كظاهرة شاذة عن المألوف الذي تتميز به علاقات العمل، فهو ينقل العلاقة التي تربط العمال بصاحب العمل، من علاقة لتحقيق مصالح متبادلة، إلى علاقة غير مستقرة مبنية على أساس ضغط يمارسه

العمال محاولة منهم لفرض شروط مهنية جديدة على صاحب العمل، ولا شك أن هذا الضغط الذي يجسده الإضراب سوف تكون له انعكاسات سلبية ليس على أطراف العلاقة المهنية فقط، ولكن على المجتمع كذلك، باعتبار أن العمال شريحة مهمة في معادلة تحقيق الاستقرار في المجتمع.

لكن رغم هذه الميزة غير المألوفة وغير الطبيعية التي يتميز بها الإضراب، إلا أن العمال استطاعوا أن يجعلوا منه الأداة الفعالة التي يمتلكونها لاستعمالها في حالة فشل الآليات العلاجية أو السلمية في تحقيق مطالبهم المهنية. وتُمكن العمال من فرض الإضراب كوسيلة قانونية أكثر فعالية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي للعلاقة التي تربطهم بصاحب العمل، وتحت ضغط العمال، اعترفت الدول بحق الإضراب وأصبح من الجوانب الأساسية في علاقات العمل الجماعية في مختلف القوانين العمالية الحديثة، حيث أحيط بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل، ودون المساس كذلك بالمصالح الحيوية للمجتمع.

وبذلك أصبحت ممارسة العمال للإضراب منتشرة في دول العالم، وهذا الانتشار يرجع إلى اعتراف المشرع في تلك الدول بمشروعية حق الإضراب كوسيلة للدفاع عن المصالح المهنية للعمال، واعتراف المشرع بحق الإضراب يرجع لدواعي الحاجة والضرورات العملية، باعتبار أن التشريع هو رد فعل للواقع الذي يعيشه المجتمع، وباعتبار أن الإضراب وسيلة تحقق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، لذلك تدخل المشرع لإقرار هذا الحق.

ولكن رغم ذلك، فإن الكثير من فقهاء قانون العمل يرون أن حق الإضراب لم يحظ بالاهتمام الكافي من جانب المشرع من خلال تنظيم هذا الحق وبيان حدوده ومعالمه، حيث عمد المشرع حتى في الدول التي تعترف بمشروعيته على الاكتفاء بتقرير هذه المشروعية فقط، دون الاهتمام بوضع تشريع ينظم هذا الحق، وذلك منعا للتجاوز في ممارسته، والحفاظ على المصلحة العامة.

في الجزائر ارتبطت نظرة المشرع إلى الإضراب بالتحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد منذ الاستقلال، فدستور 1963 اعترف للعمال بحق اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ولكن دون أن يواكب ذلك إصدار قانون ينظم هذا الحق نظرا للفراغ القانوني في مجال تشريع العمل، ونظرا لهذا الفراغ صدرت في فترة السبعينات تشريعات تنظم علاقات العمل مع الاعتراف بحق الإضراب فقط للعمال المنتمين إلى القطاع الخاص دون عمال القطاع العام، وتم تكريس هذا التوجه في دستور 1976. ومع مرحلة الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مع نهاية الثمانينات تم الاعتراف من خلال دستور 1989، بمشروعية حق الإضراب لكافة العمال دون تمييز بين القطاع الخاص والعام، وصدر على اثر ذلك القانون رقم 90-02 الذي جسّد المبدأ الدستوري الذي اعترف للعمال بحق الإضراب، وفي مقابل ذلك ضبط - من خلال القانون نفسه - شروط وإجراءات ممارسته، باعتبار أن الإضراب ليس حقا مطلقا، بل يخضع لشروط تضمن عدم التجاوز في ممارسته بالشكل الذي يؤثر سلبا على أطراف علاقة العمل. وعليه، فإن المشرع حاول الموازنة بين المصالح المتناقضة والآليات والأدوات التي تتميز بها علاقات العمل حفاظا على دوام استقرار هذه العلاقة، وبالنتيجة توفير بيئة ملائمة للسلم الاجتماعي.

## الفصل الأول

### ماهية الإضراب

تتميز علاقات العمل بعدم تكافؤ مراكز أطرافها، فصاحب العمل يتمتع بمركز قوي، يمكنه من فرض شروطه على العمال، الذين يحاولون الحصول على حقوقهم قبل أصحاب العمل من خلال الوسائل السلمية التي يكفلها لهم القانون، لكن كثيرا ما تؤدي هذه الوسائل إلى طريق مسدود أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف علاقة العمل، فكثيرا ما تعجز هذه الوسائل على إيجاد حلول وتساويات مناسبة لصالح أحد الطرفين أو لكليهما معا، سواء بسبب تصلب المواقف، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم تنفيذها، أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات التي يمكن التوصل إليها سواء عن طريق المصالحة، الوساطة، أو التحكيم، أو غيرهما من الوسائل السلمية الأخرى. ومن ثم أضحت الحاجة إلى وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فاعلية لإعادة التوازن لهذه العلاقة.

وقد وجد العمال ضالتهم لإعادة هذا التوازن المختل، خاصة بعد اعتراف المشرع في غالبية الدول بالإضراب، ومن هنا يظهر تمسك العمال بالإضراب كوسيلة للدفاع عن المصالح المهنية. ومهما قيل في تقييم هذه الوسيلة، فإن الواقع أثبت بما لا يدع مجالا للشك، أنه بدون الإضراب يفقد العمال الكثير من المكاسب، حيث يشهد الواقع بأنه رغم أهمية الوسائل الأخرى سواء المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، أو المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية، إلا أنها لا تتوفر على نفس الفاعلية التي تتوفر لدى الإضراب.

وقد حظي الإضراب بعناية كبيرة من قبل الهيئات التشريعية، إن الاهتمام به يبدو واضحا في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدّة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسليمة، ودون المساس بالمصالح وبحقوق وممتلكات أصحاب العمل، من جهة، ودون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية، ودون المساس بضمان مناصب العمل وحرية العمل بالنسبة للعمال، من جهة ثالثة.

وأدى اعتراف الدساتير والقوانين الحديثة في مختلف الدول لاسيما الديمقراطية منها بالإضراب، إلى تدخل الفقه والقضاء وتكفلهما بمعالجة الثغرات التي تركها المشرع، من خلال تحديد المعالم والضوابط الأساسية للإضراب. ويرجع الفضل في وضع النظرية العامة للإضراب - إن صح التعبير - إلى الفقه والقضاء في أوروبا، خاصة في فرنسا، فقد أدى الجدل الفقهي والقضائي إلى ضبط عناصر الإضراب لتحديد مفهومه، وفي هذا المجال يتفق الفقه والقضاء، إن الإضراب يشتمل على عنصر مادي وآخر معنوي يشكلان نواة تعريف الإضراب، إلى أنهما يختلفان حول طبيعة ومحتوى هذه العناصر، حيث اتجه الفقه إلى الأخذ بالمفهوم الواسع للإضراب حتى يواكب التطورات الحديثة التي تعرفها علاقات العمل، بينما يميل القضاء إلى الأخذ بالمفهوم الضيق للإضراب وذلك تحاشياً لفتح المجال لتعدد صور الإضراب.

كما أدى الاعتراف القانوني بالإضراب، إلى إثارة جدل فقهي حول تكييف الإضراب ومدى اعتباره حقاً، ومدى ارتباط هذا الحق بالحريات العامة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، أي توافره على الخصائص الأساسية للحق، وأهمها عنصر الاستثنائية أي الاختصاص والاستمتاع بالحق دون الكافة، مع التزام الغير باحترام هذا الحق. وانتهى هذا الجدل الفقهي إلى قاعدة مفادها، أن الإضراب حق فردي يمارس جماعياً وهو من الحقوق الأساسية للصيقة بمجموعة من الحريات العامة، ليست له خصوصية الحق المطلق، يمارسه العمال ضمن ضوابط وإجراءات يحددها القانون.

ويظهر النقابات العمالية وتنامي عدد العمال المنخرطين فيها، تعددت صور الإضراب بتعدد أهدافها، واختلاف المعطيات التي أفرزتها، والمطالب المقدمة، فانتقل الإضراب من صورة الإضراب التقليدي الذي ينطوي على مطالب مهنية خالصة، إلى مرحلة أخرى تميزت بتنوع وتعدد صور الإضراب تماشياً مع المتطلبات التي أصبحت تستلزمها علاقات العمل.

## المبحث الأول

### مفهوم الإضراب

لعل من أكثر المسائل التي احتدم فيها الجدل مسألة تحديد مفهوم الإضراب، ويرجع السبب إلى عزوف المشرع عن تحديد مفهوم واضح وشامل للإضراب رغم اعترافه به، وتعتبر سمة العزوف عن وضع مفهوم للإضراب لا تخص بلدا بعينه، ولكنها سمة غالبية التشريعات العمالية، حتى الأكثر تقدما، مثل القانون الفرنسي. هذه الوضعية أدت إلى بروز العديد من المفاهيم الفقهية والقضائية للإضراب. وتتجلى أهمية تحديد تعريف للإضراب، فمن خلاله نستطيع الوقوف على العناصر التي يجب توافرها في التوقف الجماعي عن العمل والتي من خلالها نستطيع الوقوف على مدى مطابقة هذا الإضراب للشروط والقواعد القانونية، وبالتالي فتح المجال أمام القضاء لمراقبة مدى مشروعية الإضراب.

### المطلب الأول

#### تعريف الإضراب

إنّ تعريف الإضراب تعريفا محددًا، يعتبر من المسائل التي ثار حولها خلافٌ في الفقه والقضاء، ومرد ذلك يرجع إلى أنّ التشريع لم يعرف الإضراب بطريقة مباشرة ومحددة وبذلك فقد ترك المجال لاجتهاد الفقه والقضاء، وإذا كان يؤخذ على المشرع عدم تعريفه للإضراب، إلا أن هذا الوضع قد تكون له نتيجة إيجابية تتمثل في قيام الفقه والقضاء بسد هذه الثغرة، وذلك بوضع التعريف المناسب للإضراب، الذي يتماشى مع جميع الحالات، ويواكب في نفس الوقت التطورات التي تصاحب ممارسة هذا الحق، وبذلك سوف نتعرض للتعريف الفقهي والقضائي للإضراب.

## الفرع الأول

## التعريف الفقهي للإضراب

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب، ومرجع هذا التعدد والاختلاف هو رغبة كل اتجاه فقهي في إظهار عنصر أو مجموعة من العناصر يرى أنها ضرورية دون غيرها لتوافر الإضراب، وللوقوف على التعريف الفقهي للإضراب، ارتأينا التطرق لبعض التعريفات للفقهاء المقارن، ثم تعريف الفقه الجزائري.

## أولاً: الفقه المقارن

يرى جانب من الفقه الفرنسي بأن الإضراب هو: «توقف العمال، توقفاً جماعياً ومدبراً، بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة»<sup>(1)</sup>، وهذا التعريف على الرغم من أنه قد ذكر عناصر الإضراب مثل عنصر الجماعية، إلا أنه يبقى محل نظر من عدة نواح، فهذا التعريف لم يبين الهدف من وراء ممارسة العمال الضغط على صاحب العمل، وتحقيق المطالب المهنية التي تمثل الهدف الجوهرى للعمال المضربين من خلال التوقف عن العمل.

ويرى جانب آخر من الفقه الفرنسي، أن الإضراب هو «فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين»<sup>(2)</sup>، وهذا التعريف تم انتقاده من عدة جوانب، فمن ناحية أولى لا يمكن اعتباره تعريفاً للإضراب بقدر ما يعتبر أثراً من الآثار التي تترتب على ممارسة حق الإضراب، حتى من هذه الناحية فإنه يتعارض مع مبدأ المستقر في الفقه والقضاء الفرنسيين، والذي يرى أن الإضراب مجرد سبب لوقف عقد العمل، ولا يؤدي إلى إنهائه إلا في حالة الخطأ الجسيم الصادر عن العامل المضرب، ومن ناحية ثانية أن هذا التعريف

1 - من بينهم:

- CAMERLYNEK (G. H) ; LYON-CAEN Gérard ; droit du travail 14eme éd, Dalloz, Paris, 1994, p 751.

- DURAND Paul, VITU Alain ; traité de droit du travail, T. III, Dalloz, paris, 1956, p 739.

- PELISSIER Jean , SUPIOT Alain ; JEAM MAUD Antoine ; GILLES Auzero , Droit du travail, 24eme éd, Dalloz, paris, 2007, p1403.

2- LEON Foutis ; la grève dans les services public, Dalloz, paris, 1975, p 96.

قد أهمل ذكر العناصر اللازمة لتوافر الإضراب، سواء في ذلك العناصر المادية أو المعنوية<sup>(1)</sup>.

وذهب اتجاه آخر إلى تعريف الإضراب بأنه: «رفض جماعي ومدبر للعمل، يظهر قصد العمال في تحلل مؤقت من شروط العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم»<sup>(2)</sup>، وهذا التعريف على الرغم من أفضليته عما سبقه، إلا أنه لم يحدد طبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال، وقد قصدت صاحبة هذا الاتجاه إلى التوسع في معنى الإضراب بحيث يشمل الإضراب السياسي إلى جانب الإضراب المهني، وزيادة في التوسع في مفهوم الإضراب في تعريف آخر لها، ذهبت صاحبة هذا الرأي الأستاذة (سيناي) بالاشتراك مع الأستاذ (جافلييه) إلى أن الإضراب هو: «وسيلة ضغط للحصول على مطالب يعبر عنها برفض جماعي لعمل تابع»<sup>(3)</sup>، وكما أشرنا رغم أن هذا التعريف لم يحدد طبيعة المطالب العمالية التي يسعى العمال المضربون إلى الحصول عليها، إلا أنه يبقى حسب رأينا أفضل التعريفات التي قال بها الفقه الفرنسي، نظرا لأنه ذكر أغلب العناصر الجوهرية اللازمة لتوافر الإضراب مثل عنصر الجماعية وقصد الإضراب الذي يستفاد من الرفض الجماعي والمدبر للعمل.

وذهب اتجاه آخر إلى تعريفه بأنه: «وسيلة إكراه أو ضغط يمارس بواسطة أحد الطرفين على الطرف الآخر، لإجباره على تعديل شروط وأحكام العقد»<sup>(4)</sup>. ويعاب على هذا التعريف - رغم إبرازه لأهم العناصر التي تتكون منها واقعة الإضراب، والمتمثل في عنصر الإكراه أو الضغط - أنه قد جاء قاصرا من عدة نواح، فمن ناحية لم يتضمن عنصر «الاتفاق المسبق» الذي يجب أن يتم بين طائفة العمال حتى يمكن اعتبارهم في حالة إضراب، ومن ناحية أخرى أسقط عن عناصره آخر لا يقل أهمية عن العناصر الأخرى،

1 - LATOURNERI Roger, le droit français de la grève, éd, Sirey, paris, 1990, p 266.

2- SINAY Hélène ; la grève, 2eme ed, Dalloz, paris, 1982, p133.

3- SINAY Hélène ; Javillier (J-C), la grève, T. VI, 2eme éd, Dalloz, paris, 1984, p157.

4- GIDE (L) ; le droit de grève, éd, Delma, paris, 1980, p10.

أشار إليه:

- ناصف إمام سعد هلال، إضراب العاملين بالدولة بين الإجازة والتحرير، مكتبة الإسكندرية، 1985، ص25، 26.

ذلك العنصر يتمثل في تمسك العمال المضربين بوظائفهم ورغم تركهم العمل<sup>(1)</sup>.

وكما هو الحال في الفقه الفرنسي، فإن الفقه المصري اختلفت تعريفاته، أيضا للإضراب، فذهب رأي إلى تعريفه بأنه: «عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به، لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين»<sup>(2)</sup>، وهذا التعريف على الرغم من ذكره لأغلب العناصر المكونة للإضراب وخاصة عنصر الجماعية، إلا أنه يبقى محل نظر، فهو لم يحدد طبيعة المطالب العمالية تحديدا دقيقا، مما يجعله يشمل الإضراب السياسي، فضلا عن أن أنصار هذا التعريف يحصرّون الإضراب على موظفي المرافق العامة، دون عمال القطاعين العام والخاص<sup>(3)</sup>.

ويرى اتجاه آخر أن الإضراب هو: «امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل في المصنع، فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته، مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأسماله خلال فترة الإضراب، وقد يؤدي إلى إفساد ما لديه من مواد أولية أو منتجاته سريعة التلف، الأمر الذي يكبد صاحب العمل لخسائر كبيرة، التي تحمله على التساهل مع عماله والاستجابة إلى مطالبهم»<sup>(4)</sup>، هذا التعريف إلى جانب كونه يتسم بالطول، فإنه أغفل عن ذكر بعض العناصر الجوهرية للإضراب مثل عدم تحديد طبيعة المطالب العمالية، وكذلك قصر الإضراب على عمال المصانع، إلى جانب ذكر الأضرار التي تصيب صاحب العمل من جراء توقف عماله عن العمل، وهذه الأضرار لا تعتبر عنصرا في تعريف الإضراب<sup>(5)</sup>.

1 - ناصف إمام سعد هلال، مرجع سابق، ص 26.

2 - محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرفق العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1975، ص 15.

3 - رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 41.

4 - محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1982، ص 88.

5 - محمد حلمي مراد، قانون العمل، الجزء الثاني، مطبعة النهضة، القاهرة، 1952، ص 417.

كما يعرفه اتجاه آخر بأنه «حق تقررته الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه الطوائف النضج والوعي الذي يؤهلها إلى ممارسة هذا الحق، في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، وتمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، قصد ممارسة الضغط على الإدارة أو أصحاب العمل بحسب الأحوال، من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه»<sup>(1)</sup>، إن هذا التعريف على الرغم من ذكره لأغلب العناصر اللازمة لتوافر الإضراب، سواء في تلك العناصر المادية أو المعنوية، غير أنه يستدعي بعض الملاحظات، فمن ناحية أولى قد جعل من الاتفاق السابق بين العمال على التوقف عن العمل عنصراً في تعريف الإضراب، مع أن الاتفاق السابق لا يعد عنصراً في تعريف الإضراب، ومن ناحية ثانية يتسم هذا الرأي بالغرابة، حيث يشترط بلوغ العاملين بالدولة مستوى معيناً من النضج والوعي السياسي حتى يتقرر حق الإضراب لهم، وذلك بحجة أن حق الإضراب يعد حقاً ذو طبيعة خاصة نظراً لكونه حقاً فردياً يمارس بطريقة جماعية، وقد لقي هذا التعريف انتقاداً حاداً في مصر من طرف العديد من الاتجاهات الفقهية، لقد أثار هذا التعريف جدلاً، حول من يملك القرار أن العمال سواء في مجال المرافق العامة أو في القطاعين العام والخاص، قد بلغوا درجة من النضج والوعي السياسي تؤهلهم لممارسة حق الإضراب لتحقيق المطالب العمالية، إلى جانب اتصاف هذا التعريف بالإطالة التي لا مبرر لها<sup>(2)</sup>.

ويرى جانب آخر من الفقه، أن الإضراب هو «امتناع عن العمل، امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية»<sup>(3)</sup>، ويعتبر حسب رأينا هذا التعريف من أفضل التعريفات التي قيلت في الفقه المصري، نظراً لأنه يتسم بالبساطة وعدم التعقيد، فضلاً عن إظهاره بوضوح كافة العناصر اللازمة لتوافر الإضراب، سواء العناصر المادية أو المعنوية

1 - ناصف إمام سعد هلال، مرجع سابق، ص 28.

2 - حول نقد هذا الرأي: السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1988، ص 15.

3 - محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الثالثة، المكتبة الحديثة، القاهرة، 1983، ص 804.

واشترطه أن تكون هذه المطالب العمالية مهنية، وقد لقي هذا التعريف قبول أغلبية الفقه<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: الفقه الجزائري

لم يخض الفقه الجزائري كثيراً في مسألة الإضراب اللهم دراسات قليلة<sup>(2)</sup>، ورغم ذلك فسوف نشير إلى بعض منها، حيث يرى اتجاه أن: «الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة لتلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف»<sup>(3)</sup>. ويعتبر هذا التعريف أفضل من بعض التعاريف السابقة التي تم التطرق إليها في كل من الفقه الفرنسي والمصري، حيث اشتمل على العنصرين: المادي والمعنوي للإضراب، فالعنصر المادي يتمثل في التوقف الجماعي عن العمل، أما المعنوي فيه اتخاذه بعد تشاور العمال، إلى جانب ذلك فإن صاحب التعريف اتجه إلى أن الإضراب هدفه الضغط على صاحب العمل، وفي اعتقادنا أن استعمال المصطلح هو في محله باعتبار أن الإضراب يلجأ إليه العمال كوسيلة ضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب عمالية، ولكن رغم ذلك فإن هذا التعريف لم يبين لنا طبيعة المطالب العمالية.

1 - حول تأييد هذا الرأي، نذكر: السيد عبد النايل، المرجع السابق، ص 16.

- وكذلك، عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1988، ص 39.

2 - رغم تناول العديد من الدراسات لتشريع العمل الجزائري، إلا أن غالبيتها لم تتطرق إلى إعطاء تعريف للإضراب، رغم خوضها بتحديد الإطار العام لممارسة حق الإضراب، ونذكر على سبيل المثال:

- عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية، الجزائر، 2003،

- عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005،

- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

3 - يعرف الأستاذ طيب بلولا الإضراب بأنه:

«La grève se manifeste par un arrêt collectif du travail, décidé après concertation des salariés. La grève est destinée à exercer sur l'employeur, au sens général, des pressions en vue d'obtenir qu'il accepte de satisfaire les revendications des travailleurs, objet du différent». BELLOULA Tayeb, op. cit, p 555.

ويعرفه اتجاه آخر، بأنه «وسيلة لحل خلافات العمل الجماعية، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، قصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية»<sup>(1)</sup>، حدد هذا التعريف سبب لجوء العمال إلى مباشرة الإضراب، وهو تحقيق المطالب المهنية، ولكنه لم يتطرق إلى أن الإضراب يتم بعد الاتفاق والتشاور والتدبير بين العمال، باعتبار أن هذه الأخيرة تعتبر من المكونات الأساسية للعنصر المعنوي في تعريف الإضراب، وبذلك جاء العنصر المعنوي ناقصا.

ويرى اتجاه آخر أن الإضراب هو: «التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل»<sup>(2)</sup>.

ومما يلاحظ في أنّ هذا التعريف اشتمل على عناصر الإضراب المادية منها والمعنوية، إلى جانب أنه فرّق بين مكان ممارسة الإضراب، فميز بين إمكانية حدوثه سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص من جهة، وكذلك حدوثه في الهيئات الإدارية التابعة للدولة من جهة أخرى، إما أن يكون لتلبية مطالب معينة، أو للضغط على صاحب العمل لحل نزاع جماعي لم يتمكن الطرفان من إيجاد حل له بالطرق العلاجية، وهي المصالحة، أو الوساطة، أو التحكيم، وبذلك يكون هذا التعريف قد وسع مجالات اللجوء إلى الإضراب، وعدم حصره في مجال معين.

## الفرع الثاني

### التعريف القضائي للإضراب

إن للقضاء دورًا هامًا، ربما لا يقل في بعض الأحيان عن دور التشريع، باعتبار أن القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع موقع التنفيذ، إلى

1 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر، الجزائر، 2002، ص201.

2 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص138 و139.

جانب أن القضاء يسد الفراغ الذي يتركه المشرع إزاء مسألة معينة، وذلك بإيجاد الحلول المناسبة في ضوء المبادئ القانونية المتعارف عليها، وفي إطار تعريف الإضراب، فإنه على الرغم من الاعتراف بمشروعية الإضراب، إلا أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً محدداً له، فهذا التجاهل ليس خاصاً بالجزائر فقط، بل حتى في التشريعات العمالية الأكثر تقدماً، مثل التشريع الفرنسي، فهو كذلك لم يخض في مسألة تحديد تعريف واضح للإضراب.

وأمام هذه الوضعية ارتأينا الخوض في مسألة تناول القضاء في تحديد تعريف للإضراب، مع الإشارة إلى أن القضاء الجزائري لم يتعرض لتعريف الإضراب، فبالرجوع إلى قرارات المحكمة العليا التي استطعنا الوصول إليها نجدها في أغلبها تتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإضراب، والمتمثلة في الإشعار المسبق، وعرقلة حرية العمل، واحتلال أماكن العمل، وشرعية الإضراب، الأمر الذي أدى بنا إلى تركيزنا على موقف القضاء الفرنسي من مسألة تحديد تعريف للإضراب.

في فرنسا يشكل الإضراب أحد الحقوق الدستورية، لذلك تعرضت محكمة النقض الفرنسية لتعريفه في العديد من أحكامها، ففي حكم لها عرفت الإضراب بأنه: «وسيلة الدفاع عن المطالب المهنية»<sup>(1)</sup>، وفي أحكام عديدة استقرت بعد ذلك محكمة النقض على أن الإضراب هو: «توقف مدير من العمال بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفاً رفض صاحب العمل تحقيقها»<sup>(2)</sup>. ولقد طبقت محكمة النقض هذا التعريف على التوقف الجماعي المدير عن العمل احتجاجاً على شروط عمل جديدة، وكذلك للاحتجاج ضد فصل بعض العمال<sup>(3)</sup>، وتتلخص وقائع الدعوى التي صدر بشأنها هذا الحكم، أن صاحب

1 - عرّفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب في حكم صادر عنها بتاريخ 28 جوان 1951 بأنه:

«Modalité de défense des intérêts professionnels», Cass. soc. 28 juin 1951, N° 01. 661, Bull. civ, N° 524.

2 - عرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب في حكم آخر بأنه:

«Cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction », cass. soc. 21 Mars 1973, Bull. CIV, V, N°174. Cité par: PELLISSIER (J) , SUPIOT (A) , et autres , op. cit, p 1123.

3- Cass. Soc 30 Novembre 1977. N° 76 – 400043, Bull. Civ. N° 655, p523.

العمل في إحدى المؤسسات فرض على كل عامل بأن يؤشر بما قام بإنتاجه في وثيقة تسمى «كارت الإنتاج»، فرفض اثنان من العمال على تدوين ما قاما به من إنتاج، ففصلهما صاحب العمل، فقام عدد من العمال بالتوقف عن العمل تضامنا مع العاملين، ولقد كيّفت المحكمة هذا الامتناع عن العمل تضامنا مع العمال المفصولين على أنه إضراب<sup>(1)</sup>. وفي حكم آخر، عرفت الإضراب بأنه: «التوقف الجماعي المدبر عن العمل بغرض فرض مطالب مهنية»<sup>(2)</sup>.

وما يمكن استنتاجه، أن القضاء الفرنسي يعرف الإضراب بأنه: «التوقف المدبر عن العمل بغرض تأييد المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل»، وهذا التعريف في تقديرنا قد ذكر عناصر الإضراب المختلفة سواء في تلك العناصر المادية أو المعنوية، وخاصة تحديده لطبيعة المطالب العمالية، ولكن يعيب البعض على هذا التعريف<sup>(3)</sup>، أنه يتسم بالضيق بحيث لا يمكن أن تتدرج تحته كافة صور الإضراب، ولكن يمكن تبرير ذلك، بأن التعريف قد قصد به تعريف الإضراب المشروع فقط، مع استبعاد الصور الأخرى، التي يكون الإضراب فيها غير مشروع، مثل الإضراب السياسي والإضراب البطيء، إلى جانب ذلك فإن هذا التعريف القضائي قريب إلى حد بعيد من التعريفات الفقهية<sup>(4)</sup>. وإن كانت هذه الأخيرة تميل إلى الأخذ بمفهوم واسع للإضراب، حتى يمكن أن يشمل كافة صور الإضراب المعروفة، مما يجعل التعريف يواكب التطورات الحديثة وظهور صور جديدة من الإضراب لم تكن معروفة من قبل.

1 - السيد عبد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1988، ص17.

2- «la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles », Cass. Soc. 13 Novembre 1996, N° 93-422. 47, Rjs N°01, édition francis lefebvre, paris, 1997, p 8.

3 - السيد عبد نايل، مرجع سابق، ص18.

4- SINAY Hélène , la grève , op. cit, p133.

## المطلب الثاني

### عناصر الإضراب

برجعنا إلى التعريف الفقهي والقضائي للإضراب، يلزم لوجود الإضراب توافر نوعين من العناصر أولهما عناصر مادية، وثانيهما عناصر معنوية، ونشرح كل نوع من هذين النوعين من خلال ما يأتي.

### الفرع الأول

#### العناصر المادية للإضراب

تتكون العناصر المادية للإضراب من عنصرين، الأول هو التوقف عن العمل، أما العنصر الثاني، فهو أن يكون التوقف عن العمل جماعيا.

#### أولا: التوقف عن العمل

يمثل التوقف عن العمل وهو العنصر الجوهري للإضراب<sup>(1)</sup>، أساسا في امتناع العمال عن أداء العمل الملتزمين بأدائه خلال فترة زمنية معينة<sup>(2)</sup>، فالتوقف يعني امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لتنفيذ العمل الملتزمين به أصلا، سواء أكان مصدر هذا الالتزام نصا قانونيا أو شرطا من شروط عقد العمل، فإذا امتنع العمال عن أداء عمل غير ملتزمين بأدائه مثل العمل أثناء ساعات إضافية غير ملزمة، فلا يشكل هذا الامتناع إضرابا، وهو الموقف الذي اتخذه القضاء الفرنسي<sup>(3)</sup>.

ويأخذ التوقف عن العمل كتصرف مادي، صورا وأشكالا متعددة، لاسيما في فرنسا التي تم فيها الاعتراف بالإضراب منذ مدة طويلة، وقيام العمال بممارسة هذا الحق على

1- BRUN André et GALLAND Henri ; traite de droit du travail, collection Sirey, paris, 1977, p427.

2- TEYSSIÉ Bernard; grève dans le secteur privé (condition), juris-classeur, Fascicule 70-10, 1993, p10.

- GIVORD (L) ; la notion de la licéité de la grève, revue droit social, octobre 1975, p 30.

3- Cass. Soc. 24 juin 1954, B IV, N° 446, D, 1954, J, p 698. Cité par: JAVILLIER Jean- Claude, droit de travail, op. cit, p 732.

نطاق واسع كوسيلة هامة للدفاع عن المصالح المهنية<sup>(1)</sup>.

إلى جانب ما سبق، لكي يكون التوقف عن العمل عنصراً مادياً في الإضراب، فإنه يجب أن يستوفي بعض الشروط، أولها أن يكون هناك توقف كامل عن العمل، بمعنى أن يمتنع العمال عن أداء العمل المطلوب منهم، فلا يكفي مجرد الإبطاء، في أداء العمل لتوافر عنصر التوقف عن العمل، ذلك لأن التوقف الكامل عن العمل يظهر بوضوح رغبة العمال في ممارسة حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم المهنية، الأمر الذي يترتب عليه أن يتحلل صاحب العمل من دفع الأجر للعمال خلال فترة الإضراب، أما في حالة الإبطاء في أداء العمل، فإن العمال يستمرون في أداء العمل بصورة بطيئة، مما يصعب معه معرفة رغبة العمال في ممارسة حق الإضراب، ويظل صاحب العمل ملزماً بدفع الأجر للعمال رغم أدائهم للعمل بصورة بطيئة<sup>(2)</sup>. أما الشرط الثاني: أن يكون الامتناع عن العمل ملزماً، بمعنى أنه لا يعني مجرد التوقف عن العمل أننا بصدد الإضراب، بل يجب أن يكون هذا الامتناع عن أداء عمل ملزم، وذلك مهما كان مصدره، أي أنه لا فرق بين أن يكون مصدر هذا الالتزام هو عقد العمل الفردي، أو اتفاقية عمل جماعية، أو القانون، أو تعليمية أو لوائح داخلية خاصة بالمؤسسة<sup>(3)</sup>. وبذلك فإن امتناع العمال عن أداء عمل غير ملزم، كالعامل لساعات إضافية لا يعد إضراباً<sup>(4)</sup>، ولا يعد التوقف عن العمل من قبيل الإضراب إذا كان هذا يرجع إلى حمل صاحب العمل على تنفيذ التزاماته التي أخل بها في مواجهة العمال، فامتناع العمال عن العمل في هذه الحالة يعد من قبيل الدفع بعدم التنفيذ<sup>(5)</sup>، فلا يعد توقف عن العمل امتناع العمال عن أداء العمل بسبب عدم وفاء صاحب العمل بدفع رواتب العمال.

1 - سنتطرق للصور المختلفة للإضراب لاحقاً في المبحث الثالث من هذا الفصل.

2- GIVORD (L), op. cit, p 33.

3 - مصطفى أحمد عمرو، مرجع سابق، ص 345.

4 - محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الثانية، المكتبة الحديثة، 1983، ص 521.

5 - إبراهيم الدسوقي أبو الليل، مرجع سابق، ص 94.

## ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل

إذا امتنع أحد العمال عن العمل، فإن هذا الامتناع يعد خطأ جسيماً يبرر فصله، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي، وتوافرت بعض الشروط الأخرى، فإنه يصبح امتناعاً مشروعاً ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب، ويمكن تعريف التوقف الجماعي عن العمل بأنه « امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً»، فالتوقف الجماعي يقتضي توقف عدد من العمال في المؤسسة عن أداء العمل، فامتناع أحد العمال عن العمل بمفرده لا يشكل امتناعاً إضراباً، نظراً لتخلف صفة الجماعية في امتناعه<sup>(1)</sup>. وهذا يفسر أن حق الإضراب وإن كان حقاً فردياً إلا أنه يمارس بطريقة جماعية، ولكن إذا أخذ الامتناع عن العمل صفة الجماعية، بصدوره عن عدد من العمال فإن هذا الامتناع عن العمل يشكل إضراباً، ولكن تحديد العدد اللازم من العمال لإثبات توافر صفة الجماعية، يقتضي وجود معيار يتم على أساسه إثبات توافر عنصر الجماعية في التوقف عن العمل حتى يمكن اعتباره إضراباً، فإذا رجعنا إلى القانون المقارن، نجد في تحديد معيار التوقف الجماعي معيارين، أحدهما عضوي والثاني عددي.

**المعيار الأول:** وهو المعيار العضوي، فوفقاً لهذا المعيار تختص المنظمات النقابية العمالية فقط بتنظيم الإضراب وإعلانه، فحسب هذا المعيار يقتضي لتوافر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل أن تقوم النقابات الممثلة للعمال بإعلان وتنظيم الإضراب<sup>(2)</sup>. فلا يكفي مجرد توقف العمال عن العمل لإضفاء صفة الجماعية على هذا التوقف، بل يجب أن يكون هذا التوقف عن العمل معلناً بواسطة النقابة التابع لها العمال، معنى ذلك أن الإضراب الذي يتقرر بدون تدخل النقابة يكون إضراباً غير مشروع، لأن إعلان الإضراب بواسطة النقابة يضي على التوقف صفة الجماعية.

1 - SINAY Hélène et JAVILLIER Jean-Claude ,op. cit, p 160.

2 - السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص33.

- SINAY Hélène et JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 161

في فرنسا، أخذ المشرع بالمعيار العضوي لتحديد صفة الجماعية في التوقف عن العمل بصورة جزئية، حيث قصر تطبيقه على الإضراب في المرافق العامة، ويتجلى ذلك من خلال قانون صادر بتاريخ 31 جويلية 1963 يتعلق بتنظيم ممارسة حق الإضراب بالنسبة للعاملين في المرافق العامة، فالمشرع الفرنسي يشترط لإضفاء صفة الجماعية على توقف العمال عن العمل، أن يكون هذا التوقف معلنا بواسطة النقابة الأكثر تمثيلا للعمال، سواء على المستوى المرفق أو على المستوى الوطني<sup>(1)</sup>.

ومن الأنظمة المقارنة كذلك، التي تأخذ بهذا المعيار، نجد المشرع الألماني الذي يأخذ به بطريقة مطلقة، حيث يرتبط الإضراب بالنقابات، بمعنى أن النقابة هي التي تملك تقرير وإعلان الإضراب وتتولى الإشراف عليه منذ بدايته حتى نهايته، ولذا فإن الإضراب الذي يقوم به العمال بدون تدخل النقابة يشكل إضرابا غير مشروع، أي إضرابا فوضويا، وفي نفس الوقت يشكل هذا الإضراب خطأ جسيما يعرض العمال المضربين إلى متابعات تأديبية<sup>(2)</sup>.

أما في الجزائر، فإن الإعلان عن الإضراب وتنظيمه ليس حكرا على النقابات التمثيلية للعمال فقط، فبرجعنا إلى المادة 27 من القانون رقم 90-02، فإن البت في قرار التوقف الجماعي عن العمل وممارسة حق الإضراب هو من صلاحيات ممثلي العمال، وبرجعنا إلى المادة 4 من هذا القانون نجدها تنص «تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثل للنقابيين»، فيتضح إذن من خلال هذا النص أن قرار العمال

1 - تنص المادة 3-521 من قانون العمل الفرنسي: «في حالة استخدام حق الإضراب من جانب الموظفين المشار إليهم المادة 2-521L، فإنه يجب أن يسبق التوقف المتفق عليه عن العمل أخطار بالإضراب، ويصدر الإخطار عن منظمة أو إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني في الفئة أو في المؤسسة أو الهيئة أو في المرفق المعني».

«... le préavis doit émaner de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé».

2 - محمد عبد الخالق عمر، المرجع السابق، ص 727.

بالجوء للإضراب، لم يحصره المشرع بيد النقابة فقط، بل يمكن للعمال ممارسة هذا الحق في حالة عدم وجود هيئة نقابية تمثل العمال داخل الهيئة المستخدمة، يشترط في هذه الحالة أن يكون هؤلاء العمال منتخبيين من طرف العمال، أما إذا كان العمال مهيكليين في تنظيم نقابي معين، فإن إعلان وتأطير الإضراب يكون من صلاحيات هذه النقابة<sup>(1)</sup>.

ونعتقد، أن المشرع الجزائري كان صائبا في عدم تقييد وقصر إعلان وتنظيم الإضراب على النقابات العمالية فقط، باعتبار أن الإضراب من الحقوق الدستورية الفردية، وباعتبار أن ممارسة حق الإضراب هو وسيلة الطبقة العاملة في التعبير عن مطالبها، والتعبير عن المطالب هو إحدى صور التعبير عن الرأي، إلى جانب ذلك فإن حصر تقرير حق الإضراب وإعلانه على النقابات من شأنه أن يشكل عرقلة لممارسة العمال لهذا الحق، في حالة تعنت ورفض صاحب العمل المطالب المهنية المشروعة للعمال، وبذلك فإن عدم تبني المشرع الجزائري لفكرة التصور العضوي للإضراب، اتجاها صائبا يبين لنا أن الإضراب ليس حقا شكليا.

**المعيار الثاني:** وهو المعيار العددي، فوفقا لهذا المعيار يكفي امتناع عدد معين من العمال حتى يشكل هذا الامتناع إضرابا، سواء أتم إعلان الإضراب من طرف النقابة العمالية الممثلة للعمال، أو عن طريق العمال المنتخبين<sup>(2)</sup>، إلا أن أنصار هذا المعيار لم يحددوا العدد اللازم من العمال لتوافر صفة الجماعية في امتناعهم عن العمل، واشترط جانب من الفقه لإضفاء صفة الجماعية على التوقف عن العمل، أن يكون التوقف صادرا عن عدد معين يمثل أغلبية عمال المؤسسة، ومن ثم يُكَيَّف توقّفهم عن العمل بأنه إضراب<sup>(3)</sup>. ولكن هذا الرأي أُنْتَقَد من طرف بعض من الفقه الفرنسي، على اعتبار أن الأخذ به يقتضي إجراء استفتاء سابق بين العمال حول الموافقة أو عدم الموافقة على

1 - تنص المادة 38 من القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي « تتمتع التنظيمات النقابية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية: المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب... ».

2- SINAY Hélène, op. cit, p 139.

3 - GIVORD (L), op. cit, p 29.

التوقف الجماعي عن العمل باللجوء إلى الإضراب، وبناءً على نتيجة الاستفتاء يمكن إعلان الإضراب إذا وافقت الأغلبية على ذلك، وهذا يعني أن رأي الأغلبية يلزم الأقلية. ويرى أنصار هذا الاتجاه أن الديمقراطية الاجتماعية المتمثلة في هذا الأسلوب هي نوع من الديمقراطية السياسية<sup>(1)</sup>، إلا أن هذا الرأي لم يسلم من الانتقاد، على اعتبار أن اعتماد هذا المعيار يؤدي إلى إثارة صعوبات كثيرة تتعلق بتحديد نسبة الأغلبية وعلى أي أساس تتحدد<sup>(2)</sup>، إلى جانب أن الأخذ بهذا المعيار يهدر رأي الأقلية مما يؤدي إلى فقدان الإضراب لقيمه كحرية عامة<sup>(3)</sup>.

ولكن الرأي الغالب في الفقه الفرنسي، يشترط وجود عدد من العمال حتى وإن كان أقلية في المؤسسة، وهو ما يتوافق أيضا على ما استقر عليه القضاء الفرنسي، هذا الأخير الذي يأخذ بالمعيار العددي ولكن دون تحديد لعدد معين يلزم توافره في التوقف الجماعي، وهذا يعني أنه يكفي لتوافر صفة الجماعية أن يتوقف عدد من العمال عن العمل حتى ولو كانوا أقلية في المؤسسة، كذلك فإن تقدير كفاية العدد اللازم لتوافر صفة الجماعية، يعد من مسائل الواقع التي يستقل قاضي الموضوع بتقديرها حسب ظروف كل دعوى على حدى ودون رقابة محكمة النقض<sup>(4)</sup>. فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية قيام عدد من العمال يشكلون أقلية في المؤسسة بالتوقف عن العمل إنه إضراب<sup>(5)</sup>، كما استبعدت شرط تشكيل العمال الذين توقفوا عن العمل أغلبية عمال المؤسسة لإضفاء الشرعية على الإضراب<sup>(6)</sup>، كما استبعدت كذلك شرط وجود استفتاء سابق بين العمال قبل إعلان الإضراب<sup>(7)</sup>، واعتبرت أنه يمكن لأقلية من العمال، ولو أقلية ضعيفة، القيام بإضراب<sup>(8)</sup>.

1 - SINAY Hélène , op. cit, p 139.

2 - LYON CAEN Gerard , droit du travail ,op. cit, p 411.

3 - LATOURNERIE Roger, op. cit, p 30.

4 - DURAND Paul, VETU Alain, op. cit, p 747

5 - Cass. Soc. 22 juin 1957. cité par: PELLISSIER jean, SUPIOT, JEMMANT Antoine, droit de travail, op. cit, p1127.

6 - Cass. Soc. 3 Octobre 1963. Jurisprudence, code du travail, ed, Lamy, 2004, paris, p462.

7 - Cass. Soc. 20 janvier 1956. Dr, social, 1956. Cite par: TYESSIE Bernard, op. cit, p465.

8 - Cass. Soc. 1 juin 1951. Ds, 1951, p 530. Cite par: JAVILLIER (J-C), droit de travail, 7eme, éd, L. G. D. J , paris , 1999, p 732.

أما في القانون الجزائري، فيرجوعنا إلى المادة 28 من القانون 90-02، نجدها تشترط لتوافر صفة الجماعية في الامتناع عن العمل، أن يتخذ هذا الموقف في جمعية عامة في مواقع العمل، بمبادرة من ممثلي العمال، وتتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق استفتاء سري بأغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة تضم على الأقل نصف عدد عمال المعنيين. فمن خلال نص هذه المادة، يتضح لنا أن المشرع يشترط لتوافر صفة الجماعية على التوقف عن العمل، أن تتم الموافقة عليه من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة<sup>(1)</sup>، على أن يكون عدد العمال الذين يوافقون على التوقف الجماعي عن العمل للجوء إلى الإضراب، نصف عدد العمال المعنيين، ويتم التعبير على ذلك عن طريق استفتاء بالاقتراع السري.

وعليه، فإن المشرع الجزائري في هذه المسألة يأخذ بالمعيار العددي، مع إلزامية توفر نسبة الأغلبية من العمال لإضفاء صفة الجماعية على التوقف عن العمل، وهي شروط لإضفاء المشروعية على الإضراب، إنَّ عدم تحقق هذه الشروط يؤدي إلى استبعاد صفة الجماعية على التوقف عن العمل، وبالتالي نستطيع أن نتصور أنه في حالة إجراء استفتاء بين العمال، وأسفرت النتائج على قبول اللجوء إلى الإضراب من طرف أقلية من العمال، وتصويت الأغلبية ضد اللجوء إلى الإضراب، فإن صفة الجماعية على التوقف عن العمل لم تتحقق حسب نص المادة 28 السالفة الذكر، وبالتالي فأني إضراب من طرف العمال سوف يكون مخالفا للقانون.

إلا أن تدخل المشرع الجزائري في تحديد الصفة الجماعية للتوقف عن العمل، من خلال التشدد في تحدد المعيار العددي، يشكل تضيقا على العمال لممارسة حق الإضراب، فإن التحديد العددي سوف يؤدي إلى تدخل صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة لتكثيف الإضراب الصادر عن العمال بأنه غير مشروع بحجة عدم توافر صفة الجماعية في التوقف الجماعي عن العمل، إلى جانب ذلك فإن اشتراط المشرع

1 - التي يجب أن تتعدّد وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 27 من القانون 90-02، سابق الإشارة إليه.

إجراء استفتاء<sup>(1)</sup> سابق بين العمال حتى يمكن إعلان الإضراب، هو إفراغ حرية الإضراب من مضمونها. فكان بإمكان المشرع الاكتفاء باشتراط الصفة الجماعية في التوقف الجماعي، وترك ما عدى ذلك للقضاء للتكفل بتحديد العدد اللازم في كل حالة على حدة حسب ظروف الواقع، وحسب عدد العمال في كل مؤسسة، وذلك عند تشكيك صاحب العمل في توفر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل. فكان على المشرع الجزائري أن يسلك نفس مسار المشرع الفرنسي، الذي لم يتدخل لتحديد طبيعة الصفة الجماعية، ولا العدد اللازم من العمال لتحديد صفة التوقف الجماعي عن العمل، وترك المجال للقضاء لتحديد طبيعة المعيار العددي، وذلك - كما رأينا - حسب ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، وكذلك عدد العمال المعنيين بالإضراب، وهذا حسب طبيعة ونوعية المطالب المهنية موضوع النزاع. فتبني المشرع الجزائري المعيار العددي بالمفهوم الضيق، سوف يُفْرغ ويفقد هذا الحق المكرس دستوريا من محتواه، باعتباره حقا فرديا يمارس في إطار جماعي، إلى جانب أن هذا الموقف سوف يقلل من مساحة مناورة القضاء في تكييفه لصفة التوقف الجماعي عن العمل، مما يؤدي بالقضاء إلى التقيّد بتصور المشرع لمسألة التوقف الجماعي عن العمل، ومن دون أي تفسير، رغم ذلك كنا نود معرفة موقف القضاء الجزائري من هذه المسألة، ولكن رغم محاولاتنا لم نستطع التوصل إلى حكم قضائي تصدى لهذه المسألة.

ولكن رغم عدم وضوح موقف القضاء الجزائري من هذه المسألة، فإن موقف القضاء لا يمكن أن يتعدى أساس المعيار العددي الذي حدده المشرع في المادة 28 المشار إليه أعلاه، وهو شرط الموافقة على الأقل نصف عدد العمال المجتمعين في جمعية عامة لإضفاء الصفة الجماعية على توقف العمال. وباعتبار أن القاضي لا مجال له للاجتهاد في هذه المسألة بوجود نص المادة، فإن تدخل المشرع أصبح ضروريا للتخفيف من شروط المعيار العددي، لان الإبقاء على ذلك من شأنه أن يؤدي إلى التضيق على ممارسة الإضراب ويفتح المجال لأصحاب العمل من أجل المناورة لمحاولة

1 - وفقا للشروط المبينة في المادة 28 من القانون رقم: 90-02، سابق الإشارة إليه.

إفشال أي إضراب، بافتعال مسألة المعيار العددي لإضفاء صفة الجماعية في التوقف عن العمل.

## الفرع الثاني

### العناصر المعنوية للإضراب

إن توافر العناصر المادية لا يكفي وحده لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال، بل يجب توافر -بالإضافة إلى ذلك- عناصر معنوية تتمثل في قصد الإضراب، وتدبيره وأخيرا أن يكون الباعث والدافع على الإضراب تحقيق مطالب مهنية.

### أولا: قصد الإضراب

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضرابا يجب أن يكون لدى العامل نية الإضراب، وقصد الإضراب معناه انصراف إرادة العمال إلى خرق شروط عقد العمل، وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين به<sup>(1)</sup>، بمعنى أن العامل المضرب يدرك مسبقا أنه ملتزم بأداء عمل معين، ومع ذلك تنتج إرادته إلى التوقف عن أداء العمل، وبذلك وبدون توافر قصد الإضراب لا يمكن إضفاء صفة الإضراب على التوقف عن العمل، ويتطلب توافر قصد الإضراب لدى العمال المضربين أن تكون إرادتهم قد اتجهت بالفعل إلى التوقف عن أداء عمل ملزم من الأعمال المكلفين بأدائها، وصرف النظر عن مصدر الالتزام سواء أكان شرطا عقديا أو نصا قانونيا، فإن التوقف عن أداء عمل غير ملزم لا يتوفر معه قصد الإضراب. كذلك بالنسبة للتوقف عن العمل بسبب وجود قوة قاهرة، وذلك لأن العمال يُعفون من أداء التزاماتهم التي أصبحت مستحيلة، وفي هذه الحالة لا يكون لدى العمال نية الخروج على الشروط التعاقدية<sup>(2)</sup>.

### ثانيا: تدبير الإضراب

يقصد بتدبير الإضراب توقف العمال عن العمل بطريقة جماعية فيما بينهم سواء تم الاتفاق سابقا أو تم لاحقا مع وحدة الهدف الجماعي لدى العمال المضربين، وألا يكون

1- JAVILLIER Jean-Claude , droit du travail , op. cit, p 732.

2 - LATOURNERI (R) , op. cit, p 266.

التوقف الجماعي ناشئاً عن مجرد تزامن لحالات التوقف الفردي عن العمل لأسباب فردية مختلفة، ولهذا يجب أن يكون التوقف الجماعي قد تم نتيجة اتفاق سابق بين العمال مع وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين<sup>(1)</sup>. ويعتبر عنصر تدبير الإضراب من العناصر المعنوية اللازمة لتوفر الإضراب، وهو ما جعل القضاء الفرنسي يردده في تعريفه للإضراب، حين عرّف الإضراب بأنه «التوقف المدبر عن العمل، قصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل»<sup>(2)</sup>.

إلى جانب ذلك أخذت أغلب التعريفات التي قال بها الفقه الفرنسي للإضراب بهذا العنصر، الذي تم اعتماده في تعريف الإضراب، ويتحقق تدبير الإضراب بتحقيق حالتين هما: الاتفاق السابق على الإضراب، وتلاقي إرادة العمال المضربين.

ويقصد بحالة الاتفاق السابق على الإضراب، اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب قبل إعلانه، وبصرف النظر عن الإجراء السابق الذي يحصل به الاتفاق، فقد يحدث الاتفاق السابق نتيجة لإجراء اقتراع بين العمال لتقرير إعلان الإضراب<sup>(3)</sup>، وفي غالب الأحيان يتم تدبير الإضراب أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية، فتتولى هذه المنظمة التنظيم والإعداد له.

أما حالة تلاقي إرادة العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبراً أيضاً حتى وإن لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب بمعنى أن يتوقف العمال عن العمل بقصد الإضراب لتحقيق نفس الهدف، أي أن يكون توقف كل عامل من العمال المضربين هو لنفس السبب الذي توقف من أجله الآخرون، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوافراً حتى ولو كان الاتفاق على التوقف لاحقاً، هذا بعكس الحالة التي يكون التوقف الجماعي مجرد تزامن لحالات توقف فردية ليس بينها هدف مشترك، فعلى سبيل المثال توقف عامل اعتقاداً منه

1 - BELLORGEY Gérard , le droit de la grève et le service publics, éd Berger – levraut, paris ,1995, p 133.

2 - Cass. Soc. 18janvier1995. N° 595, PB, BC V , N° 27, p 511.

3 - وهو الإجراء المنصوص عليه في المادة 28 من القانون 90-02، سابق الإشارة إليه.

أن هذا اليوم عطلة، وتوقف ثاني لاعتقاده الخاطئ أن المؤسسة قد خفضت نشاطها الاقتصادي، والثالث توقف لممارسة الضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبه المهنية، ففي هذه الحالة يوجد توقف جماعي في صورة تزامن للحالات الفردية في التوقف مع اختلاف السبب الذي من أجله توقف كل عامل، ولذلك ينتفي عن التوقف صفة الإضراب لانتفاء عنصر تدبير الإضراب<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية

يعد تحقيق المطالب المهنية جوهر العناصر المعنوية للإضراب، فنقص هذا العنصر يؤدي إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدبر عن العمل، ويعني هذا العنصر أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال، لان الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية، والمالية والاجتماعية، أو تسوية نزاع عمل جماعي<sup>(2)</sup>، فإن عدم وجود مطالب لدى العمال، أو كانت لديهم مطالب لكنها ليست مهنية، يؤدي هذا إلى تخلف عنصر تحقيق المطالب المهنية، ومن ثم ينتفي عن التوقف الجماعي صفة الإضراب المشروع.

وإذا كان يشترط في الإضراب أن يكون هدفه تحقيق مطالب مهنية، فقد أثير التساؤل حول عدة مسائل تتعلق بمدى الإعلان والتحديد السابق لهذه المطالب، وهو المقصود بالمطالب المهنية.

### 1. مدى ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية:

يتضح من خلال تعريفات الفقه للإضراب، أنه لا يتطلب الإعلان السابق عن المطالب المهنية للعمال التي قام الإضراب لتحقيقها، في فرنسا أغلبية الفقه يذهب إلى أن هذا التحديد السابق غير مطلوب للاعتراف بشرعية الإضراب<sup>(3)</sup>، بل أن هذا التحديد يتم

1 - SINAY Hélène et JAVILLIER Jean-Claude , op. cit, p 165.

2 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 140.

3 - من بينهم:

لحظة نشوء حالة الإضراب بطريقة جماعية، لأن القول-حسب هذا الجانب من الفقه - بضرورة وجود هذا التحديد مسبقا يؤدي إلى عدم مشروعية الإضرابات المفاجئة غير المعلن عنها، لان التحديد السابق يقتضي عرض المطالب على صاحب العمل قبل القيام بالإضراب، فإذا رفض تحقيق هذه المطالب نفذ العمال إضرابهم، وهذا ما لم يؤخذ به في فرنسا في الإضرابات التي تحدث في المرافق العامة<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة لموقف القضاء الفرنسي من هذه المسألة، فإن القضاء في البداية كان يشترط إلزامية التعبير السابق عن المطالب العمالية وإعلام صاحبها، كشرط ضروري لإضفاء صفة المشروعية على التوقف الجماعي، وأن تكون هذه المطالب قد رفضت من جانب صاحب العمل، ويتجلى لنا موقف القضاء من خلال تعريفه في الكثير من الأحيان للإضراب بأنه « توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل»<sup>(2)</sup>، وبناءً على ذلك حكم القضاء الفرنسي بعدم مشروعية الإضراب المفاجئ الذي لم يسبقه تقديم مطالب رفضها صاحب العمل كأصل عام<sup>(3)</sup>.

وفي مرحلة لاحقة، تخلى القضاء الفرنسي صراحة عن هذا الشرط، بإضفاء المشروعية على الإضراب الذي قام به العمال دون أن يسبقه الإعلان عن المطالب المهنية على صاحب العمل. فالإضراب العام الذي كان يعتبره القضاء الفرنسي غير مشروع باعتبار أن النقابات العمالية لا تقدم في هذا النوع من الإضرابات مطالب مهنية مسبقة لصاحب العمل، أصبح إضرابا مشروعاً<sup>(4)</sup>. كما اعتبرت أن المشاركة في يوم احتجاجي عام من أجل الأجور والتقاعد، يمثل شكل من أشكال ممارسة الحق في الإضراب<sup>(5)</sup>، مما أدى بالبعض إلى تكييف هذا الإضراب على أنه يقترب ويتشابه مع

= - PELISSIER (J) et SUPOIT (A) et Auzero (G) ; TYSSIE (B), op. cit, p 473

- CHOPIN Frédérique, le droit de grève, éd l'harmattan, Paris, 2003, p 16.

1- SINAY Helene et JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 165.

2- Cass. Soc. 21 Mars 1973, Bull. civ. V, N° 174,p 157.

3- OLLIER Pierre Dominique , op. cit , p 393.

4 - Cass. soc. 11 Juillet 1989, Dr, soc. 1989. 718. Cite par: CHOPIN Frédérique, op. cit, p 18.

5 -PELISSIER (J) , SUPIOT (A) , JEAMMAND (A), droit du travail, 20 éd, Dalloz, Paris, 1972, p1129.

الإضراب السياسي، باعتبار هذا الاحتجاج هو عام وموجه ضد السياسة الاقتصادية في فرنسا<sup>(1)</sup>.

وبذلك فإن الاتجاه الذي كان سائدا في فرنسا، هو اشتراط التحديد والتعبير السابق عن المطالب المهنية للعمال كأساس ضروري لإضفاء صفة المشروعية على الإضراب، إلا أن هذا الموقف تم التراجع عنه كما رأينا، فأصبح يكفي إعلام صاحب العمل بالمطالب المهنية أثناء التوقف الجماعي على العمل لإضفاء الصفة القانونية على الإضراب، ودون انتظار رد من صاحب العمل على هذه المطالب، سواء بقبولها أو رفضها.

وفي رأينا أن الموقف الذي تبناه أساسا القضاء والفقهاء الفرنسيين، حول مسألة التحديد السابق للمطالب المهنية وإعلام صاحب العمل بها قبل بداية الإضراب، نابع من مساحة المناورة التي وجدها القضاء والفقهاء، باعتبار أن المشرع الفرنسي لم يقيم بتأطر الإضراب من الناحية القانونية، باستثناء قطاع المرافق العامة، فإن المشرع تدخل بوضع الشروط الخاصة لممارسة الإضراب في هذه المرافق. أما في باقي القطاعات فإن القضاء هو الذي تكفل بتنظيم الإضراب فيها، حيث أن القضاء ساير التحولات التي عرفها المجتمع الفرنسي، خاصة بعد دستور 1946 الذي اعترف بالإضراب، واعتبره من الحقوق الدستورية، ونتيجة لذلك تكيف القضاء الفرنسي مع هذا التوجه الجديد، وأصبحت قراراته تتلاءم مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي بدأت تعرفها فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية.

أما في القانون الجزائري، فإن المشرع حسم الأمر من خلال القانون رقم 90-02<sup>(2)</sup>، وذلك بنصه صراحة بضرورة التحديد المسبق للمطالب المهنية وإعلام المستخدم بها - صاحب العمل - قبل الإعلان باللجوء إلى الإضراب، فإلى جانب اشتراط المشرع أن يتم الإعلان على اللجوء إلى الإضراب في جمعية عامة بعد موافقة أغلبية

1- Idem, p 1129-1130.

2 - المادة 27 من القانون 90-02، المشار إليه سابقا.

العمال الحاضرين بواسطة اقتراح سري كما رأينا سابقا، فإنه يجب أن يتم إعلام المستخدم بالمطالب المهنية للعمال قبل عقد هذه الجمعية العامة. إلى جانب ذلك فإن الطابع الوقائي الذي يتسم به القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، يجعل من اللجوء إلى الإضراب هو آخر مرحلة تصل إليها الخلافات بين العمال وأصحاب العمل، وتتجلى لنا الطبيعة الوقائية لهذا النص من خلال إلزام المشرع أطراف علاقة العمل بعقد اجتماعات دورية تتم فيها دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية<sup>(1)</sup>، ويتم بذلك إعلام المستخدم بالمطالب المهنية التي تشكل نقطة الخلاف بين الطرفين، والتي قد تتحول في المستقبل إلى نزاع جماعي يهدد السلم الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك، فإن إلزام المشرع أطراف علاقة العمل، بضرورة عرض الخلافات العالقة بينهما على آلية المصالحة<sup>(2)</sup>، يمكّن المستخدم من الاطلاع على المطالب المهنية للعمال، وعلمه بها مسبقا، وربما محاولة الوصول مع العمال، أو مع من يمثلهم إلى اتفاق والاستجابة لهذه المطالب مما يؤدي إلى تجنب لجوء العمال إلى الإضراب، وفي حالة فشل آلية المصالحة في تحقيق التقارب بين طرفي الخلاف، وحل النزاع القائم بينهما، يمكن لأطراف النزاع الخيار، إما اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم<sup>(3)</sup>، لمحاولة التسوية الودية لنزاعهما، فإذا استمر الخلاف رغم استنفاد كل إجراءات التسوية الودية، فإنه يمكن بعد ذلك للعمال ممارسة حق اللجوء للإضراب<sup>(4)</sup>، عندئذ يكون المشرع قد جعل حق

1 - المادة 4 و15 من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

2 - وتختلف الهيئة المكلفة بإجراء المصالحة، باختلاف القطاع الذي ثار فيه النزاع: بالنسبة للقطاع العام والخاص، فإن المصالحة حسب المادة 05 من القانون 90-02 تباشر وفق ما تتضمنه الاتفاقيات التي يكون الطرفان طرفا فيها، أو أن تقوم بها مفتشية العمل المختصة إقليميا. أما بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، فإن المادة 16 من نفس القانون حددت الهيئات التي تتولى المصالحة وهي، السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية، أو الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت هذه المؤسسات أو الإدارات تدخل في نطاق اختصاصهم، إلى جانب اختصاص مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء كجهاز مصالحة طبقا لنص المادة 22 من القانون السالف الذكر.

3 - تنص المادة 09 من القانون 90-02 «في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون».

4 - تنص المادة 24 من القانون 90-02 «إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص

العمال في اللجوء إلى الإضراب موقوف على شرط استنفاد إجراءات المصالحة القانونية التي يقوم بها مفتش العمل.

ونعتقد أن توجه المشرع إلى إلزام العمال أو من يمثلهم من تنظيمات نقابية، بضرورة إحاطة صاحب العمل مسبقا قبل الدخول في الإضراب بمطالبهم المهنية ونقاط الخلاف، من خلال المادة 27 من القانون السالف الذكر، يرجع لوجود عدة أسباب ومعطيات، منها: أن الإضراب ليس هدفا في حد ذاته، بل وسيلة ضغط لحمل صاحب العمل للاستجابة للمطالب المهنية للعمال التي رفضها من قبل، لذا فمن المتصور إمكانية قيام صاحب العمل بالاستجابة لهذه المطالب العمالية فور التعبير عنها، ومن ثم تجنب اللجوء إلى الإضراب لما له من نتائج جد سلبية على أطراف علاقة العمل. لما يشكله من تهديد على السلم الاجتماعي، إلى جانب ذلك فإن التحديد والإعلان السابق للمطالب المهنية لصاحب العمل، من شأنه أن يؤدي إلى التمييز والتفرقة بين الإضراب المشروع المبني على مطالب مهنية جدية، وبين أنواع أخرى من التوقف عن العمل، ومن شأن التحديد المسبق لمطالب العمال كذلك، أن يوفر للقضاء فرصة فحص مدى مشروعية التوقف الجماعي للعمال.

وفي الواقع، إذا كان اتجاه القضاء والفقه الفرنسي يتجه نحو استبعاد اشتراط التعبير السابق عن المطالب المهنية، كما تم توضيحه سلفا، فإن هذا الموقف جاء تراجعا عن موقف سابق، كان يشترط التحديد والإعلان السابق للمطالب المهنية وضرورة إعلام صاحب العمل بها، ونرى أن هذا التراجع في المواقف راجع إلى مستوى الوعي والتطور الذي عرفته الطبقة العاملة، والنقابات العمالية في فرنسا، فإن النقابات العمالية في فرنسا تعتبر من بين النقابات الأكثر تنظيما من حيث الهيكلة ونسبة انخراط العمال فيها، فمن خلال دراسة قام بها مكتب العمل الدولي سنة 1997<sup>(1)</sup>، فإن 90% من العمال الفرنسيين

= عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون».

1- BIT, le travail dans le monde, démocratie et cohésion Social 1997-1998, Bit, Genève, 1997, p117.

منخرطين في تنظيمات نقابية، وهذه الممارسة النقابية في فرنسا تعود إلى القرن التاسع عشر، فهي ممارسة متجذرة في أوساط العمال. وفي مقابل ذلك، نجد أن الممارسة النقابية في الجزائر كتعددية مستقلة، فهي تعود إلى سنة 1990، أي بداية مرحلة انتقال البلاد من نظام اقتصادي موجه، إلى نظام اقتصادي تحكمه آليات الاقتصاد الحر، التي واكبت مرحلة استقلالية المؤسسات، فكانت التجربة النقابية في الجزائر، تجربة ضئيلة مقارنة مع تجربة النقابات الفرنسية، لذا فإن هذا المنطق فرض نفسه على واقع تعامل المشرع الجزائري مع العلاقات المهنية، وكيفية تنظيمها، من خلال فرض المشرع بعض الإجراءات والقيود على ممارستها، في مقابل ذلك نجد أن المشرع الفرنسي لم يهتم بتنظيمها وتحديداتها، تاركا المجال في ذلك للقضاء والفقهاء لتحديد أسسها، وإطارها العام.

## 2. المقصود بالمطالب المهنية:

تمثل المطالب المهنية الغاية التي يُعلنُ من أجلها الإضراب، وبالتالي فإنه من المهم تحديد ماهية هذه المطالب وطبيعتها، وفي هذا الصدد، فقد أثير خلافٌ حول طبيعة هذه المطالب العمالية، فهناك من يعطي مفهوماً واسعاً لهذه المطالب، وهناك على العكس من يعطي لهذه المطالب مفهوماً ضيقاً.

فبالنسبة لأنصار الاتجاه المضيّق، فإنهم يرون أنه من الأفضل تحديد المطالب التي يسعى العمال إلى تحقيقها من وراء التوقف عن العمل، وحصراً هذه المطالب في الشروط الخاصة بعقد العمل، سواء للمطالبة بزيادة الأجور، أو تحسين ظروف العمل، ويذهب هذا الرأي أيضاً إلى أن تحديد المطالب المهنية من شأنه أن يمنع العمال من تجاوز حق الإضراب، أو تعسفهم في استخدامه، وأن هذا التحديد يضع الإطار السليم للإضراب المهني، حيث يستبعد صور التوقف غير المشروعة<sup>(1)</sup>.

1 - من بينهم:

- BRUN André, GALLAND Henri, op. cit, p 439 et S.  
- SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 166.

أما بالنسبة لأنصار الاتجاه الموسع، وهو الغالب، فيرون أن المطالب المهنية هي كل ما يتعلق بمصالح العمال، أي كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية- مهنية- اجتماعية- اقتصادية)، وأي كان مصدرها. ويبني أنصار هذا الرأي ما ذهبوا إليه على أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب قد جاء عاما ولم يقتصر على مطالب مهنية محددة، كما أن حصر نطاق الإضراب في عدد محدد من المطالب المهنية ينقص من أهميته القانونية، ويفقده فاعليته في مواجهة تعنت صاحب العمل<sup>(1)</sup>، وإلى جانب ذلك فإن الأخذ بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية يضمن شمول الإضراب على العديد من صور التوقف المختلفة<sup>(2)</sup>.

وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بالرأي الثاني الموسع للمطالب المهنية لإضفاء صفة المشروعية على التوقف الجماعي، حيث لم تهتم بطبيعة المطالب بقدر اهتمامها بضرورة وجود مطالب مهنية لم تتم تلبيتها<sup>(3)</sup>، كما اعتبرت انه لا يجوز للقضاء البحث عن موضوع المطالب المهنية، بل أن مهمة القضاء هي مراقبة التعسف في استعمال العمال لحق الإضراب، باعتبار أن الإضراب حق دستوري<sup>(4)</sup>. ففي هذا الصدد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية التوقف الجماعي عن العمل لإجبار صاحب العمل على احترام أحكام قانون العمل، وكذلك الأحكام الاتفاقية، مطالب مهنية<sup>(5)</sup>، كما اعتبرت الدفاع عن الحق النقابي، وحرية تعيين الهياكل النقابية التمثيلية، مطالب مهنية<sup>(6)</sup>، واعتبرت التصدي وعدم قبول تسريح العمال لأسباب اقتصادية مطالب مهنية<sup>(7)</sup>.

1 - CAIRE Guy, la grève ouvrière, collection « Relation Social » les Éditions ouvrières, Paris, 1978, p 22.

- SINAY Hélène, op. cit, p 144

2 - محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 524.

3 - cass. Soc. 13 novembre 1993, Rjs 1/94, N°72. Cite par: PELLISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine, op. cit, p 1129.

4 - Cass. Soc. 19 octobre 1994. Bull. civ. V, N° 281. Jurisprudence social, 2003, 6eme éd, GRF, paris, 2003, p 760.

5 - Cass. Soc. 18 janvier 1995. N° 595 pb, BC V, N° 27. Jurisprudence social, 2002, 6eme éd, GRF, paris, 2002, p 511.

6 - Cass. Soc. 30 Mars 1999. N° 97-41. 104. Jurisprudence, bull, 1999, V. N° 140, p101.

7 - Cass. Soc. 22 novembre 1995, N° 4531 PFR, BC V, N° 307, Jurisprudence social, 2003, 6eme éd, GRF, Paris, 2003, p 549.

أما في القانون الجزائري، وأمام عدم وجود اجتهادات قضائية يمكن من خلالها معرفة موقف القضاء من الطبيعة القانونية للمطالب المهنية، وكذلك مدى هذه المطالب، فإن الأمر يحتم علينا التقيد بموقف المشرع، فبرجعنا إلى أحكام المادة 4 من القانون 90-02، نجد أن المشرع ضبط طبيعة المطالب المهنية، وهي كل ما تعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة<sup>(1)</sup>، وترك المشرع لأطراف علاقة العمل، مسألة تحديد تفصيل ما يمكن أن تحتويه هذه المحاور من خلال مفاوضاتهم الجماعية لإبرام الاتفاقيات الجماعية.

وبالتالي، يمكن القول أن المشرع من خلال المادة 4، حدّد الإطار العام للمطالب المهنية، وهي المحاور المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة، وهو بذلك يتبنى الاتجاه الموسع في تحديد مفهوم المطالب المهنية، دون تقييدها بالمطالب المتعلقة بالتزامات الطرفين الناشئة عن علاقة العمل الفردية التي تربط صاحب العمل بكل عامل على حدى، وبذلك يكون قد ساير الاعتراف الدستوري في حق العمال في الإضراب، حيث أن من شأن تحديد وحصر الإضراب في نطاق معين من المطالب المهنية، أن يقلل من الأهمية القانونية للإضراب، وبفقدته لفاعليته كوسيلة لمواجهة مواقف أصحاب العمل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن الأخذ بالمفهوم الموسع للمطالب المهنية، من شأنه أن يضمن احتواء الإضراب على العديد من صور التوقف الجماعي عن العمل.

1 - تنص المادة 04 من القانون 90-02 « يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ».

## المبحث الثاني

### طبيعة وأساس حق العمال في الإضراب

يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال العمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية، وهو وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية صريحة إلا في سنة 1884 في فرنسا، ولم يعترف كذلك للعمال بحق الإضراب بصورة صريحة دستوريا وقانونيا في أوروبا إلا ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر، حيث ظل الإضراب ضمن التصرفات الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات، ولم ينته هذا المنع، في فرنسا مثلا، إلا بمقتضى قانون 25 ماي 1864، وهو القانون الذي ألغى بمقتضاه قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال، على أساس أنه إذا كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل، وأن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد<sup>(1)</sup>، وانطلاقا من ذلك ثار جدل في الفقه حول تكيف الإضراب ومدى اعتباره حقا، وإلى أي مدى يرتبط حق الإضراب بالحرية العامة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

### المطلب الأول

#### طبيعة حق العمال في الإضراب

إن تحديد طبيعة حق الإضراب، تتطلب منا الخوض في الخلافات الفقهية حول تعريف الحق، ومن خلال هذه التعريفات المختلفة للحق، يمكننا تحديد مدى اعتبار الإضراب حقا يشمل العناصر المختلفة للحق، ثم نتناول علاقته بالحرية العامة التقليدية وكذا الحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 141 و142.

## الفرع الأول

## الإضراب حقّ فردي يمارس جماعيا

كما رأينا، فإن حق الإضراب يعتبر من الحقوق التي اعترف بها المشرع حديثا، وذلك للدفاع عن المطالب المهنية، والاعتراف نسبيا بحق الإضراب أثار خلافات عديدة في الفقه حول مدى اعتباره حقا، ولهذا سوف نتناول باختصار شديد تعريفات الحق، من خلالها يمكن لنا تحديد مدى اعتبار الإضراب حقا تتوافر له الخصائص الأساسية للحق.

## أولا: موقف الفقه من تعريف الحق

في مجال تعريف الحق، نجد اتجاهات فقهية متعدّدة، ومرد ذلك أن كل تعريف للحق يقتصر على إظهار عناصر معينة يرى أنصاره دون غيره أنها لازمة للحق، وبذلك وجدت عدة تعريفات للحق، تبنى أصحابها مذاهب متعددة، سوف نحاول عرضها بإيجاز.

الاتجاه الأول يُعرّف بالمذهب الشخصي، حيث يُعرّف أنصار هذا المذهب الحق بأنه: «قدرة أو سلطة إرادية، يخولها القانون شخصا معينا ويرسم حدودها»<sup>(1)</sup>. وهذا التعريف يأخذ في الاعتبار الشخص صاحب الحق، ويرى أن الحق صفة تلحق بهذا الشخص، الذي يستطيع بموجب هذه السلطة أو القدرة القيام بأعمال معينة، وعليه فإن أنصار هذا التعريف يعتبرون أن الحق لا يوجد إلا إذا وجد الشخص الذي يستطيع مباشرة ذلك الحق والتمتع به، ومرد ذلك أن الإرادة تستطيع إنشاء الحق وتعديله إلى الحد الذي يذهب إلى إنهاء هذا الحق<sup>(2)</sup>، وقال بهذا التعريف مجموعة من فقهاء الألمان، وذلك في ظل انتشار المذهب الفردي في أوروبا، حيث يقوم هذا المذهب على تقديس إرادة الفرد، وإعلاء مبدأ سلطان الإرادة، وهو المبدأ الذي ظلّ سائدا فترة من الزمن في ظل المذهب الفردي<sup>(3)</sup>.

1 - أحمد سلامة، المدخل للعلوم القانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984، ص18.

2 - جميل الشرفاوي، دروس في أصول القانون، نظرية الحق، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980، ص14.

3 - عبد المنعم البدر اوي، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981، ص361.

الاتجاه الثاني ويعرف بالمذهب الموضوعي، حيث يركز أنصار هذا المذهب على موضوع الحق، والغرض الذي تقرر الحق من أجله، ويعرفون الحق بأنه «مصلحة يحميها القانون»<sup>(1)</sup>، ويجعل هذا التعريف من الغرض الذي من أجله تقرر الحق هو الأساس في تعريف الحق، وهذا التعريف محل نظر لأنه من ناحية اعتبر المصلحة هي معيار وجود الحق، مع العلم أن المصلحة في حالات عديدة ليست هي معيار وجود الحق، إلى جانب ذلك فإن التعريف لم يتضمن العناصر المميزة للحق، وبيان خصائصه الجوهرية<sup>(2)</sup>.

الاتجاه الثالث، ويعرف بالمذهب المختلط، وحاول أنصار هذا المذهب تحاشي الانتقادات التي وجهت إلى التعريفات السابقة، لذا أتى تعريفهم مزيجاً من التعريف الذي قال به المذهب الشخصي، وبالتعريف الذي قال به المذهب الموضوعي، فجمع هذا التعريف بين الإرادة باعتبارها شرطاً لازماً لمباشرة الحق، وبين المصلحة باعتبارها غاية الحق، ولكن أنصار هذا المذهب اختلفوا حول تغليب أحد العنصرين على الآخر، فكان تعريفهم للحق بأنه: «قدرة أعطيت لشخص في سبيل تحقيق مصلحة»<sup>(3)</sup>، وبهذا تم تغليب عنصر الإرادة على عنصر المصلحة.

الاتجاه الرابع، ويُعرف بالمذهب الحديث، ويعرّف أنصار هذا المذهب الحق بأنه: «استثناء بقيمة معينة يمنحها القانون لشخص ويحميه»<sup>(4)</sup>، وبذلك حاول أنصار هذا المذهب تحاشي الانتقادات التي وجهت إلى التعريفات السابقة، فرأوا أن أهم عنصر يميز الحق عن غيره عنصر الاستثناء والذي يعني الاختصاص والاستمتاع بهذا الحق دون الكافة، ويرى أنصار هذا المذهب أن الاختصاص يعني التزام الكافة باحترام هذا الحق وعدم التعرض له، ورغم الانتقادات التي وجهت لهذا التعريف كذلك، إلا أنه يبقى حسب رأي بعض الفقه أقرب التعريفات إلى الصحة، إذ أنه يشتمل على أغلب العناصر

1 - ويتزعم هذا الاتجاه الفقيه IHERING، أشار إليه: عبد المنعم البدرأوي، المرجع السابق، ص 663.

2 - جميل الشرفاوي، مرجع سابق، ص 19.

3 - أحمد سلامة، المرجع السابق، ص 24.

4 - أول من قال بهذا التعريف هو الفقيه DABIN، أشار إليه: أحمد سلامة، المرجع السابق، ص 24.

الجوهريّة اللزامة لتعريف الحق، لاسيما عنصر الاستثناء<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: مدى تطابق الإضراب مع نظرية الحق

يتضح من خلال تطرقنا لبعض التعريفات التي قيلت حول الحقوق، أنها تتعلق بالحقوق الفردية، نظراً لأن هذه الحقوق تتميز بخصوصية الاستثناء، والافراد بموضوع الحق، وهي في هذا المجال لا تتماشى مع طبيعة حق الإضراب، والذي يتميز بأنه حق فردي تتم ممارسته بطريقة جماعية، وهو ما يميزه عن باقي الحقوق الأخرى، لأنه قد يتقرر لكل العمال، أو لفئة منهم على الأقل، وهو ما لا يتفق مع التعريف الحديث الذي يقصر الحق على شخص معين.

إلى جانب ذلك، فإن اعتراف المشرع لجماعة معينة، من العمال بحق الإضراب<sup>(2)</sup>، يعني أن تكون لدى هذه الجماعة القدرة الإرادية على اللجوء إلى ممارسة ذلك الحق وفقاً للشروط التي يضعها المشرع في هذا الإطار، وهذا ما يتفق مع ما جاء في التعريف الشخصي للحق، مع ملاحظة أن هناك فارق بين الأمرين، حيث يقتصر التعريف على ممارسة الشخص للحق والتمتع به على الشخص الذي قرر هذا الحق لصالحه، بعكس الإضراب، فبالرغم من كونه حقاً فردياً إلا أنه معترف به لجميع العمال أو لجماعة منهم، كما أن استعمال القدرة الإرادية تتسم بالفردية وفقاً للتعريف الشخصي، أما في حالة الإضراب يجب أن تتسم بالجماعية.

وحيث يقرر القانون حق الإضراب لجماعة من العمال، فإن ذلك يعني أنه يقرر لهذه الجماعة مصلحة تقضي الاعتراف بهذا الحق، وتتمثل هذه المصلحة في الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، تلك المصالح التي تنشأ من انعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وصاحب العمل، والإضراب متى تمت ممارسته من جانب العمال

1 - عبد المنعم البدروي، مرجع سابق، ص 365.

2 - أجازت المادة 27 من القانون 90-02 لممثلي العمال استدعاء العمال المعنيين بالخلاف مع صاحب العمل إلى جمعية عامة للبت في إمكانية التوقف الجماعي عن العمل والدخول في إضراب.

وفقا للشروط القانونية، فإنه يعد عملا مشروعاً، ومن ثم يتمتع بالحماية القانونية، ويعني ذلك أن المصلحة التي يرمي حق الإضراب إلى حمايتها هي مصلحة جماعية، عكس التعريف الموضوعي للحق الذي يرى أن المصلحة تنسم دائما بالفردية، إلى جانب أن الجماعية المقررة لحق الإضراب قد تأخذ صورة الدعوى التي تستطيع النقابة رفعها نيابة عن العمال في حالات معينة، وهذا يتعارض مع منطوق التعريف الموضوعي للحق الذي يختزل الحماية القانونية فقط على الفرد الذي تقرر الحق لصالحه<sup>(1)</sup>.

وعلى ضوء ما تقدم، فإن التعريفات السابقة للحق تنطبق على حق الإضراب، باعتباره أنه يتضمن بعض العناصر التي وردت في التعريفات المختلفة، وهذا لا يمنع من اعتبار الإضراب حقا، إلا أنه حق ذو طبيعة خاصة، كونه حقا فرديا يمارس بطريقة جماعية، وقد ثار خلاف في فرنسا حول مدى اعتبار الإضراب حقا، حتى جاء الاعتراف الدستوري بحق الإضراب ليقطع هذا الخلاف، حيث جاء في ديباجة دستور 1946 أن الإضراب: « حق يمارس في إطار القوانين التي تنظمه »<sup>(2)</sup>، ولكن في خضم ذلك ما هو الجديد الذي أتى به هذا الاعتراف الدستوري؟

يرى جانب من الفقه الفرنسي، وهما الأستاذان: (jean Savatier و jean Rivero) إجابة على هذا السؤال، انه من الصعب من الناحية القانونية تحديد طبيعة حق الإضراب، لأن ديباجة الدستور جعلت منه « مبدأ أساسيا »، وأنه لا يمكن لحق الإضراب أن يحتوي على حق فردي لصيق بالإنسان، ويرجع ذلك حسب رأيهما لسببين وهما: أن

1 - ناصف هلال، المرجع السابق، ص38.

2 - جاء في ديباجة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 27 أكتوبر 1946:

«Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent» cite par: PELISSIER Jean et d'autre, Droit du travail, op. cit, P1115.

- كما اعتبرت العديد من الأنظمة المقارنة، الإضراب حقا، سواء يتم النص عليه في الدستور، أو من خلال قانون خاص، ومثال ذلك إيطاليا التي اعتبرته حقا دستوريا بموجب دستور 22 ديسمبر 1947، وبريطانيا من خلال ما يعرف بـ Trade Disputes لسنة 1906، وألمانيا من خلال القانون الصناعي لسنة 1869، وإسبانيا من خلال القانون الملكي الصادر في 04 مارس 1977، وفي الولايات المتحدة الأمريكية من خلال قانون loi clayton الصادر في 1914.

- مشار إليه:

- TYESSIE Bernard, grève dans le secteur privé, op. cit, p 9.

الإضراب عمل جماعي، ولا يمكن تصور قيام عامل بإضراب بمفرده، إلى جانب أن الإضراب لا يستفيد منه الجميع، بل يقتصر على جماعة العمال التي باستطاعتها الدفاع عن مصالحها بواسطة هذه الوسيلة، فلا يوجد إضراب في الاقتصاديات الضعيفة ولا للعاطلين عن العمل، ويضيف الأستاذان، «أن القول بأن حق الإضراب هو حق جماعي، سوف يؤدي إلى ضرورة تحديد هذه الجماعات التي لها هذا الحق، وأن الأصح هو أن الحق في الإضراب هو حق فردي يمارس جماعيا، والهدف منه هو الدفاع عن العناصر الأساسية لحياة الأشخاص، إلى جانب ذلك أنه يعتبر من الحقوق الأساسية للصيقة بمجموعة من الحريات العامة. وهو حق مثل بقية الحقوق الأخرى ليست له خصوصية الحق المطلق، وذلك بإقرار من المؤسس الدستوري الذي كلف صراحة المشرع بتنظيمه، أي بتأطيره بمجموعة من الإجراءات لممارسته وتحديد آثاره»<sup>(1)</sup>.

ويتجه غالبية الفقه الفرنسي إلى اعتبار الإضراب حقا بمعنى الكلمة، وإن اختلفوا حول طبيعة هذا الحق، فمنهم من اعتبره من قبيل الحقوق التقليدية المعروفة بالحريات العامة، والبعض الآخر اعتبره من قبيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يرجع في المقام الأول إلى الطبيعة الخاصة لحق الإضراب من حيث اعتباره حقا فرديا يمارس بطريقة جماعية، وهذا ما يميزه عن باق الحقوق الأخرى<sup>(2)</sup>.

أما بالنسبة لموقف الفقه الجزائري من هذه المسألة، فإنه يعتبر أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب يجعله في مصاف الحريات العامة في البلاد<sup>(3)</sup>، ولكن مع إقرار هذا الاتجاه الفقهي أن ممارسة العمال لحق الإضراب ليس مطلقا، ولكن مقيد بضوابط وأحكام لممارسة سليمة وشرعية، وذلك بهدف المحافظة على العلاقات المهنية

1- RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Droit du travail, puf, paris 1984, P 378 et 379.

2 - نذكر من بينهم:

- SINAY Hélène et JAVILLIER (J-C), op. cit, P 105.  
- LATOURNERIE Roger, op. cit, P 352.

3 - نذكر من بينهم على الخصوص:

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، مرجع سابق، ص146.  
- BELLOULA Tayeb, op. cit, p 450.

والاجتماعية والفردية من جهة، والمحافظة على استقرار الأمن المهني والاجتماعي والاقتصادي في المؤسسات المستخدمة<sup>(1)</sup> من جهة أخرى، ويضيف أن الإضراب من الحقوق المتعلقة بالحريات العامة، وأنه حق مثل بقية الحقوق ليست له خصوصية الحق المطلق، باعتبار أنه حق كرسه الدستور من خلال المادة 57 منه وترك تحديد ضوابطه وشروط ممارسته للقانون<sup>(2)</sup>، وذلك بما يتلاءم مع السياسة العامة الاقتصادية والاجتماعية المعتمدة في الدولة، وبذلك فإن موقف الفقه الجزائري لا يختلف عن المسار الذي انتهجه الفقه الفرنسي.

## الفرع الثاني

### علاقة الإضراب بالحقوق والحريات العامة

تُعتبر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من الحقوق الحديثة التي نشأت في ظل النهضة الصناعية والاقتصادية، وأهم ما تتميز به تلك الحقوق هو تنوعها وسرعة تطورها، ولتتميز هذه الحقوق عن الحريات العامة، ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أن التفرقة بين الأمرين يكمن في الهدف الذي يتحقق من وراء تلك الحقوق والحريات. فالحقوق الاقتصادية والاجتماعية نشأت وتقررت في حقيقة الأمر بهدف تصحيح بعض الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، أما الحريات العامة فقد تقررت لتصحيح بعض الأوضاع السياسية والقانونية بالنسبة لجماعة معينة من العمال<sup>(3)</sup>.

والفقه الفرنسي بعد أن قرر أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية هي بمثابة رد الفعل اتجاه انعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين الطبقات الاجتماعية المختلفة، وكذلك الحريات العامة التي تمثل رد الفعل تجاه عدم التوازن السياسي والقانوني في الدولة، إلا أن الفقه عند إجراء تلك التفرقة بين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحريات العامة، يستبعد المبدأ الذي يقرر أن التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية يستلزم تدخلا

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 147.

2 - BELLOULA Tayeb, op. cit, p45

3 - LATOURNERIE Roger, op. cit, p 272.

من الدولة لتقرير هذه الحقوق حتى يمكن للأفراد مباشرة تلك الحقوق والتمتع بها، وذلك بعكس الحريات العامة، فلا يلزم تدخل الدولة لإقرار تلك الحريات، والسبب في استبعاد هذا المبدأ يمكن وفقا لهذا الرأي في التشابه إلى حد بعيد بين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحريات العامة، إلى أن يصل هذا الاتجاه إلى القول أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية يقصد بها إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي، أما الحريات العامة فيقصد بها إعادة التوازن السياسي بين الطبقات المختلفة على النحو الذي يحقق الانسجام والتوافق بين تلك الطبقات<sup>(1)</sup>.

وبذلك فإن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية تتشابه مع الحريات العامة، من حيث أنها تهدف إلى تحقيق التوازن بين الطبقات الاجتماعية المختلفة، ولكن الفارق بينهما أن التوازن المقصود في حالة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية هو توازن اقتصادي واجتماعي، عكس التوازن في حالة الحريات العامة، فهو توازن سياسي، ولكن أيما كان الخلاف بينهما إلا أنهما يشتركان معا في تحقيق التوافق والتوازن بين الطبقات الاجتماعية المختلفة.

ومع ذلك، فإن كانت الحقوق الاقتصادية والاجتماعية تتشابه إلى حد ما مع الحريات العامة، ما هي العلاقة بين حق الإضراب والحقوق الاقتصادية والاجتماعية من ناحية، والحريات العامة من ناحية أخرى؟

#### أولا: ارتباط الإضراب بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

لما كان أساس حق الإضراب يتمثل في كونه رد فعل عن حالة واقعية تعبر عن مصالح ومطالب العمال في مواجهة صاحب العمل، وبما أن المجال الطبيعي لهذه المصالح والمطالب هو المجال الاجتماعي والاقتصادي. فقد ذهب بعض الفقه إلى اعتبار حق الإضراب من قبيل الحقوق الاجتماعية والاقتصادية<sup>(2)</sup>.

1 - LATOURNERIE Roger, op. cit, p 272.

2 - SINAY Hélène, la grève, op, cit, p103

وفي مجال تحديد العلاقة بين الإضراب وتلك الحقوق، فقد ذهب الفقيه Sinay إلى القول بأنه: «إذا كانت الحريات العامة المعترف بها في إعلان الحقوق عام 1789 قصد بها إعادة التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات المغلوبة على أمرها، فإن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية قصد بها تصحيح عدم التوازن الاجتماعي والاقتصادي، الذي طالما قاست منه الطوائف العاملة، وعلى هذا فإن الإضراب وهو أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، يعتبر عاملاً رئيسياً في إعادة التوازن بين الطبقة العاملة وطبقة أصحاب العمل، كما أنه في ذات الوقت يعتبر الوسيلة الطبيعية التي تحقق بها - من ناحية الفعلية - تلك الحقوق»<sup>(1)</sup>.

إنّ الإضراب يعتبر أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، باعتبار أنه يهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، وهذا التوازن يمثل جوهر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك أساس علاقات العمال.

#### ثانياً: حق الإضراب امتداد للحريات العامة

إذا كان حق الإضراب يهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقة العمل، وإذا كانت الحريات العامة تهدف إلى تحقيق التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات الاجتماعية، فما هو وضع الإضراب من الحريات العامة؟

يرى جانب من الفقه الفرنسي أنه لا وجود لخلاف في الطبيعة بين حق الإضراب باعتباره أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحريات العامة، ولكنهم يختلفون في تصنيف حق الإضراب ضمن الحريات العامة المختلفة، فقد ذهب جانب منهم إلى اعتبار حق الإضراب من الحريات الصناعية والمدنية، وأنه يعتبر من صور حرية التعبير عن الرأي<sup>(2)</sup>. كما اعتبر اتجاه آخر أن الإضراب من قبيل الحريات العامة، وهو يدخل في

1 - IDEM.

2 - من بينهم :

- LATOURNERIE Roger, op. cit, p 273.

- SINAY Hélène, la grève, op. cit, p 103

إطار حرية الصناعة والتجارة، مع اختلاف في وسيلة كل منهما<sup>(1)</sup>.

أما الفقيه Latournerie، يرى أنه لا يوجد أي اختلاف بين الحريات العامة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وبصفة خاصة تلك الحقوق التي تتفق مع الطبيعة الموضوعية لهذه الحقوق، كما يرى أن الحق في الإضراب يعتبر امتداد للمفهوم التقليدي للحريات العامة<sup>(2)</sup>.

ونعتقد أن هذا الاتجاه صائب فيما ذهب إليه من رأي، فحق الإضراب ذو طبيعة مزدوجة، فهو من ناحية يعتبر إحدى صور التعبير عن الرأي، وبذلك فهو يعد من قبيل الحريات العامة، ومن ناحية أخرى فإن حق الإضراب يعد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية سواء من حيث الغرض المستهدف منه، أو من ناحية كونه الوسيلة الطبيعية التي تتحقق بها تلك الحقوق.

## المطلب الثاني

### أساس وتبرير حق الإضراب

يقوم النظام الرأسمالي على ميزة الصراع بين رأس المال والعمل، وقد نتج عن هذا الصراع العديد من الظلم والمعاناة لدى الطبقة العاملة، وهذا ما دفعها إلى التكتل والتجمع للبحث عن الوسائل الكفيلة للدفاع عن مصالحها المهنية، ومن هذه الوسائل ممارسة حق الإضراب الذي ناضل من أجله العمال، إلى أن اعترف المشرع به صراحة كوسيلة لإعادة التوازن الاقتصادي بين العمال وصاحب العمل، وبذلك أصبحت فكرة اختلال التوازن الاقتصادي والاجتماعي هي أساس لتبرير حق الإضراب<sup>(3)</sup>.

1- OLLIER Pierre Dominique, réflexions, sur le droit de se faire justice a soi-même dans les rapports de travail, revue droit social, 1967, p 499.

2- LATOURNERIE Roger, op. cit, p 257 et 258.

3- LABORDE Jean Pierre, conflits collectifs et conflits de lois: entre réalité et métaphore, revue droit Social, N° 7, Aout 2001, P 716.

## الفرع الأول

## الإضراب يحقق التوازن الاجتماعي والاقتصادي

تبنى المجتمعات الرأسمالية على أساس توازن القوى، والوضع الاجتماعي في هذه البلدان هو نتاج صراع القوى المتعارضة المتمثلة في العمال وأصحاب العمل، فأغلب الفقه الفرنسي يرى أن أساس حق الإضراب، يمكن في وجود علاقات عمل غير متكافئة، كتلك التي يتميز أحد طرفيها بمركز اقتصادي قوي يستطيع بموجبه فرض الشروط التي تتناسبه دون استطاعة الطرف الآخر معارضة ذلك، ومن ثم تثور فكرة انعدام التوازن بين طرفي علاقة العمل. ويمثل الإضراب في هذه الحالة الوسيلة الهامة لمعالجة ضعف الموقف الفردي للعامل، ويعد الحماية الوحيدة للعمال في مواجهة السلطة التي تهيمن على وسائل الإنتاج، وأن الإضراب باعتباره واقعة قانونية تفتح الباب أمام إجراء المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل، ومن ثم يعد الضمانة الوحيدة التي يتحقق بها التوازن بين العمال وصاحب العمل<sup>(1)</sup>، هذا التوازن من شأنه يفرض الاستقرار في علاقات العمل، والمحافظة على دوام السلم الاجتماعي.

أما الأستاذ Latournerie فيرى أن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، لم تكن مستقرة في أغلب الوقت، بل كانت تسودها كثيراً من المنازعات، الأمر الذي يصعب معه تحقيق التوازن عن طريق المفاوضات الجماعية بين الطرفين، ولتجنب هذه النتيجة فإنه يرى بضرورة تدخل المشرع لتقرير حق الإضراب للعمال واعتباره تصرفاً مشروعاً للدفاع عن المطالب المهنية، على اعتبار أن حق الإضراب أصبح هو الوسيلة الناجحة في يد الطبقة العاملة لإعادة التوازن في علاقاتها مع صاحب العمل، وذلك في ضل التطورات الصناعية والاقتصادية الهائلة التي يشهدها العالم المعاصر، تلك التطورات التي يصاحبها ازدياد النفوذ الاقتصادي لصاحب العمل، يقابله تفكك وضعف الطبقة العاملة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تراجع الدولة في أغلب الدول عن تقرير ذلك التوازن، ومن هنا تبرز أهمية حق الإضراب بالنسبة للعمال كوسيلة فعالة لتحقيق التوازن في علاقاتهم مع

1- OLLIER Pierre Dominique، op. cit، P 499.

صاحب العمل<sup>(1)</sup>.

ولكن إذا كان الفقه قد أجمع على اعتبار الإضراب الوسيلة الحتمية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، وكذلك تحقيق العدالة الاجتماعية بين الطرفين، فإن التساؤل الذي يطرح هو: أن المشرع الجزائري إلى جانب اعترافه بحق الإضراب، فإنه وضع العديد من الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، إلى جانب إقراره بالتعددية النقابية وحرية الانخراط فيها، فهذه الآليات والوسائل، ألا تكفي لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، وهل بإمكانها أن تغني عن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب أو التقليل من أهميته؟

للإجابة عن هذا السؤال علينا بالرجوع إلى الإحصائيات والتقارير الرسمية لوزارة العمل، حيث تشير هذه الإحصائيات إلى أن سنة 1993 وحدها قد عرفت ما يفوق 537 إضرابا موزع كما يلي: 224 إضرابا في المؤسسات الوطنية، و145 في المؤسسات المحلية، في حين عرفت الهيئات والإدارات العمومية 101 إضرابا، أي بنسبة 72% بالنسبة للمؤسسات الوطنية والمحلية، مقابل 19% في الإدارات العمومية، في حين يأتي القطاع الخاص في المرتبة الأخيرة بنسبة 9% أي 47 إضرابا، كما عرفت السنوات الموالية نفس الارتفاع في وتيرة الإضرابات، فكان عدد الإضرابات سنة 1994 حوالي 410 إضرابا، ليرتفع سنة 1995 إلى 432 إضرابا، ثم إلى 441 إضرابا سنة 1996<sup>(2)</sup>.

نلاحظ من خلال هذه الإحصائيات المنحني التصاعدي الذي عرفته الإضرابات ابتداء من سنة 1993 بعد الاعتراف الدستوري بهذا الحق من خلال دستور 1989<sup>(3)</sup>، وتجسيده تشريعيا من خلال القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهو نفس القانون الذي وضع وسائل وآليات لحل منازعات العمل الجماعية التي قد تثور بين العمال وأصحاب العمل، وهي المصالحة

1- LATOURNERIE Roger, op. cit, p 277 et s.

2 - تقرير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن الوضعية الاجتماعية لسنة 1993.

3 - المادة 57 من الدستور.

والوساطة والتحكيم، هي الآليات التي أراد من خلالها المشرع تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أطراف علاقة العمل، ولكن الإحصائيات المشار إليها سابقا تبين لنا أن هذه الوسائل العلاجية رغم وجودها، كبديل لممارسة حق الإضراب، إلا أن اللجوء إلى الإضراب لم يتراجع، بل ظل في تصاعد مستمر.

فالمصالحة الاتفاقية كأول آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية، فإن اللجوء إليها يكون نادراً، ويرجع ذلك إلى سوء التفاهم والتباعد في المواقف، بل حتى إلى رفض التعاون على حل الخلافات والنزاعات بين المنظمات النقابية وأصحاب العمل، ونفس الشيء يلاحظ ولكن بأكثر حدة في مجال الوساطة حيث تشير إحصائيات المفتشية العامة للعمل أنه من سنة 1994 إلى سنة 2000 لم يطرح أي نزاع جماعي في العمل على الوساطة، أما التحكيم فنفس الإحصائيات تشير أن خلال هذه الفترة تم عرض نزاع واحد على التحكيم قامت به اللجنة الوطنية للتحكيم على إثر الإضراب الذي قام به أساتذة الجامعة سنة 1999<sup>(1)</sup>. ويرجع سبب فشل هذه الآليات في حل النزاعات الجماعية قبل استفحالها، وتحول العمال إلى اللجوء إلى الإضراب، إلى قصور اهتمام من طرف المشرع بهذا الجانب، كذلك ضعف الإطار التنظيمي لنزاعات العمل الجماعية، حيث لم يتم تحديد إطاره بدقة، إلى جانب الغموض الذي يكتنف النصوص المتعلقة بهذه الآليات، مما أدى إلى نفور أطراف علاقة العمل المهنية من اللجوء إليها في حالة نشوب نزاع، ويضاف إلى ذلك إحالة تنظيم بعض النزاعات الجماعية بقواعد قانونية أخرى، وهو الحال بالنسبة لإحالة المشرع بمقتضى المادة 13 من القانون 90-02 إجراءات التحكيم لتسوية نزاعات العمل الجماعية إلى قواعد التحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>(2)</sup>، الذي هو في الأصل يتعلق بالتحكيم في المسائل التجارية، الأمر الذي يجعلها لا تتلاءم مع طبيعة وموضوع علاقات العمل. كما أن النصوص التي تتضمن الآليات السلمية لتسوية نزاعات العمل الجماعية تسجل نقصاً وعدم اكتمالها مقارنة

1 - إحصائيات المفتشية العامة للعمل.

2 - بعد صدور القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، أصبحت قواعد التحكيم تخضع لأحكام المواد 975 إلى 1061 من هذا القانون.

بالقانون الفرنسي، الشيء الذي أدى إلى قصورها في تسوية هذه النزاعات، مما يجعلها غير كافية لتحقيق التوازن في علاقات العمل ضمانا للسلم الاجتماعي.

## الفرع الثاني

### التوازن في العلاقات المهنية عامل مكرس للسلم الاجتماعي

إذا كان الإضراب يحقق التوازن بين المصالح المتعارضة لكل من العمال وصاحب العمل، فيجب أن تتم ممارسة هذا الحق بما يتفق مع طبيعته، الأمر الذي يستلزم عدم التجاوز في ممارسة ذلك الحق، لأن التجاوز ينتج عنه تعريض مصالح الغير للخطر، ولذا فإن فكرة عدم التجاوز تعتبر قيودا على ممارسة حق الإضراب شأنه في ذلك شأن باقي الحقوق، وممارسة حق الإضراب على نحو يضمن عدم التجاوز في ممارسته يتطلب تدخل المشرع لوضع القوانين اللازمة لممارسة ذلك الحق، ولذا فإن مراعاة القيود والضوابط التي تتضمنها تلك القوانين، تضمن عدم التجاوز في ممارسة ذلك الحق، ويحقق في الوقت ذاته التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل على النحو الملائم<sup>(1)</sup>.

ويعتبر المشرع المحور الأساسي في تحقيق التوازن بين مختلف أطراف علاقة العمل، حيث أن تدخل المشرع لتنظيم هذه العلاقة من شأنه يعيد التوازن بين هذه الأطراف، وعلى عدم الانحراف عن الهدف الذي تقرر من أجله حق الإضراب، وهو تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أطراف العلاقة، كما يقوم المشرع بدور التوفيق بين المصالح المتعارضة ويتحمل في ذلك القضاء عبء المحافظة على النظام الاجتماعي عن طريق تحقيق التوفيق بين المصالح المتعارضة، وكما ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى أنه يجب على المشرع والفقه والقضاء العمل سويا على تنظيم ممارسة حق الإضراب بما يضمن تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل، لأن ترك تنظيم ممارسة حق الإضراب قد يؤثر على التضامن الاجتماعي، نظرا للتجاوز الذي قد يحدث

1- ALAIN Bernard, la grève, quelle responsabilité ? Revue droit social, N° 7-8, juillet 1986, P637.

في ممارسته من جانب العمال<sup>(1)</sup>، مما أدى بالبعض إلى اعتبار أن الإضراب يؤثر على التضامن الاجتماعي، غير أن ذلك لا يعني حرمان العمال من ممارسة ذلك الحق، ولكن تنظيم ذلك الحق عن طريق وضع الضوابط والقيود من شأنه ضمان حداً أدنى من التضامن الاجتماعي<sup>(2)</sup>.

بالنسبة للمشرع الجزائري، فإنه يحاول من خلال تنظيمه لحق الإضراب المحافظة على استقرار التوازن بين أطراف علاقة العمل، من خلال محاولته التوفيق بين المصالح المتعارضة والمتناقضة. فالمشرع منذ أول نص يتعلق بالإضراب، حاول المحافظة على التوازن بين المصالح، حيث اعترف للعمال في القطاع الخاص بممارسة الإضراب، وفي مقابل ذلك قام بتقييد ممارسة هذا الحق بشروط وضوابط، حيث نصت المادة 15 من الأمر المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص<sup>(3)</sup>، بأنه: «لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة، وبعد مصادقة السلطات النقابية». مع الإشارة أن هذا النص رغم أنه يتعلق بممارسة الإضراب في القطاع الخاص، إلا أن المشرع ووعياً منه بدوره في المحافظة على توازن المصالح المتناقضة، فقد ضبط حق الإضراب بعدة شروط أولية، مما جعله حقا مقيداً ومشروطاً بإجازة مفتش العمل بعد مصادقة السلطات النقابية، وحتى في المراحل اللاحقة التي تميّزت بالاعتراف للعمال في القطاع العام والخاص بحق الإضراب من خلال دستور 1989، فإن شروط وإجراءات ممارسته بقيت خاضعة للقانون.

1- RAY Jean Emmanuel, De la grève interne aux actions collectives externalisées, revue droit social, juin 2003, p 593.

2- LATOURNERIE Roger, op. cit, P 285.

3 - الأمر رقم 71-25، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 101، مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

## المبحث الثالث

### الصور المختلفة للإضراب

يتخذ التوقف الجماعي عن العمل صوراً عديدة، خاصة في الدول التي تتواجد فيها نقابات عمالية قوية، وتتمتع بتقاليد في ممارسة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب المهنية، وتتعدد صور الإضراب بتعدد الأهداف واختلاف المعطيات التي أفرزتها، كما أنها ترتبط بطبيعة المطالب المقدمة، فقد تكون مطالب مهنية لا يتعدى صداها مهنة معينة أو قطاعاً بعينه، وقد تكون مطالب عامة مهنية ترتبط بالسياسة العامة، أو التوجه الاقتصادي مما يجعلها أكثر وزناً وتأثيراً. وقد أدت ممارسة العمال للإضراب، صوراً وأشكالاً متعددة، ومهما يكن من أمر فإن الإضراب كفعل جماعي يمكن أن يعكس الكثير من الحقائق الناتجة عن صراع المصالح المتناقضة الذي يميز علاقات العمل، كما يكشف الحقائق المرتبطة بالوضع العام الاقتصادي والاجتماعي.

### المطلب الأول

#### صور الإضراب المهني

أدى الاعتراف الدستوري بحق الإضراب إلى تعدد أشكال ممارسة هذا الحق، خاصة في الدول الأوروبية التي أدى بها الاعتراف الدستوري المبكر بالإضراب إلى تجذر ممارسته في أوساط العمال، كما أن تنامي دور النقابات العمالية كطرف اجتماعي أساسي أدى إلى تشجيع العمال على اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للتعبير والمطالبة بالحقوق المهنية، هذه المعطيات أفرزت عن العديد من صور الإضراب لم تكن موجودة من قبل.

### الفرع الأول

#### الإضراب التقليدي

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي كامل ومدبر لتحقيق مطالب مهنية، ويلزم في هذه الحالة إعلام صاحب العمل بميعاد الإضراب

ومدته ليتخذ ما يلزم من احتياطات<sup>(1)</sup>، ويمثل الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب، كما أنه يتلاءم مع ظروف العمال وصاحب العمل، فالإضراب التقليدي يُمكن العمال من مراعاة الحالة الاقتصادية للمؤسسة، والإمكانات المالية المتاحة لهم لمواجهة آثار الإضراب التي تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر خلال فترة الإضراب. ولإنجاح الإضراب يعتمد العمال إلى تشكيل لجان الإضراب le piquet de grève وهي عبارة عن مجموعة من العمال مهمتها متابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب، وتأطير عملية الإضراب منذ بدايتها، والسعي لحمل العمال على المشاركة في الإضراب، ومنع صاحب العمل من توظيف عمال جدد وذلك لإجباره على الاستجابة لمطالبهم حتى يتقي ما يترتب على استمرار الإضراب من خسائر<sup>(2)</sup>.

ويعد هذا النوع من الإضراب الأكثر ممارسة في الأوساط العمالية في الجزائر، ويرجع ذلك إلى معطيات متعددة أهمها: حداثة ثقافة ممارسة حق الإضراب عندنا، باعتبار أن تكريسه كحق دستوري لم يتم ترسيمه إلا في سنة 1989<sup>(3)</sup>، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، أن طبيعة النصوص القانونية المحددة لشروط ممارسة الإضراب، تجعل من ممارسة الصور الأخرى من الإضرابات التي سوف نتطرق إليها لاحقا<sup>(4)</sup>، تصطدم بهذه النصوص التي تجعل منها توقف جماعي غير مشروع عن العمل.

## الفرع الثاني

### صور الإضراب من خلال مدّته

يعد توقف صاحب العمل عن دفع الأجر للعمال المضربين، من الآثار القانونية للإضراب لذلك ومن أجل تفادي النتيجة، يعتمد العمال المضربين للتوقف الجماعي عن

1 - وذلك حسب النظام القانوني لكل دولة، فيما إذا كان يلزم العمال إتباع إجراءات قبل اللجوء إلى الإضراب، ومنها القانون الجزائري الذي يشترط من خلال المادة 27 من القانون 90-02 إعلام صاحب العمل قبل البت في قرار ممارسة حق الإضراب، ضرورة إشعار صاحب العمل ومفتش العمل بتاريخ الدخول في الإضراب، وهي الشروط المنصوص عليها في المواد 29 و 30 من نفس القانون.

2- ALAIN Bernard, op. cit, P 639.

3 - من خلال دستور 23 فبراير 1989.

4 - وهي الإضرابات المعروفة خاصة في الدول الأوروبية.

العمل لفترات زمنية محدودة، ثم يستأنفون بعد ذلك العمل، وهو ما يطلق عليه بالإضراب قصير المدة المتكرر، ويتمثل هذا النوع من الإضراب، في امتناع العمال عن أداء العمل لفترات قصيرة ومتكررة ثم العودة للعمل، وهكذا يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة<sup>(1)</sup>. ويتميز هذا النوع من الإضراب، فضلا عن قصر مدة التوقف عن العمل وتكرارها ببقاء العمال في أماكن العمل رغم توقفهم عن العمل<sup>(2)</sup>.

أما موقف القضاء من هذا النوع من الإضراب، فإن محكمة النقض الفرنسية اعتبرت أن تكرار الانقطاعات عن العمل إضرابا مشروعاً، ولا يمكن اعتباره تعسفاً في استعمال حق الإضراب<sup>(3)</sup>، ويُعتبر مشروعاً كذلك إذا لم يتخلله أي حادث أو تخريب، وإتباع العمال للاحتياجات اللازمة للمحافظة على وسائل الإنتاج أثناء التوقف عن العمل، ويكون صاحب العمل قد تم إعلامه مسبقاً بتاريخ هذه التوقفات<sup>(4)</sup>.

وفي هذا الإطار، إذا كان هذا النوع من الإضراب يعتمد على توقف قصير المدة المتكرر، ألا يعتبر ذلك تعسفاً في استعمال حق الإضراب باعتبار أن هذه الإضرابات من شأنها أن تتعكس سلباً على نظم الإنتاج داخل المؤسسات الإنتاجية؟

الإجابة على هذه الإشكالية، جاء من محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 7 أبريل 1993، التي اعتبرت أن تأثير الإضرابات القصيرة المتتالية على الإنتاج لا يعد تعسفاً في استعمال الحق، أما إذا أثر هذا النوع من الإضراب على نظام المؤسسة، ففي هذه الحالة نكون أمام تعسف في استعمال حق الإضراب<sup>(5)</sup>، خاصة إذا كان الهدف من الإضراب ليس تحقيق مطالب مهنية، ولكن للإضرار بالمؤسسة المستخدمة بكيانها وبوجودها، وبذلك يتحول التوقف عن العمل من جانب العمال، من ممارسة لحق

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 360.

2- SINAY Hélène et JAVILLIER Jean Claude, op. cit, p 37.

3- « la répétition d'interruption de travail ayant chacune le caractère d'une grève licite ne peut être considérée, en principe, comme un abus du droit de grève ». Cass. soc 11 Mars 1964: Bull civ IV, N° 234, D 1964, p 67.

4- Cass. soc, 26 octobre 1977; revue droit ouvrier, 1978, p 109.

5 - Cass. soc. 7 avril 1993, 91-16.838, bull. Civ, N° 111, p77.

الإضراب، إلى تنفيذ غير قانوني للعمل<sup>(1)</sup>. ونعتقد أن تدخل محكمة النقض الفرنسية في تحديد شروط ممارسة هذا النوع من الإضرابات، أمر صائب، لما يشكله هذا الإضراب من خطورة كبيرة على نظم العمل، حيث أن التوقف عن العمل على هذا النحو قد يؤدي إلى حدوث اضطرابات خاصة في المؤسسات المنتجة، إلى جانب أنه لا يسمح لصاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة التوقف الجماعي عن العمل.

### الفرع الثالث

#### تعدد صور الإضراب باختلاف أشكال التوقف عن العمل

يأخذ الإضراب بالنظر إلى شكل التوقف عن العمل الذي يمارسه العمال، إلى عدة صور وهي: الإضراب الدائري، الإضراب الجزئي، والإضراب باحتلال أماكن العمل.

#### أولاً: الإضراب الدائري

تتميز هذه الصورة من الإضراب، في توقف مجموعة من العمال توقفًا جماعيًا ومديراً في إحدى أقسام المؤسسة مع استمرار باقي العمال في الأقسام الأخرى، ثم تعود هذه المجموعة إلى العمل، وتقوم مجموعة ثانية بالتوقف عن العمل في قسم ثانٍ وهكذا يشتمل التوقف عن العمل كافة أقسام المؤسسة<sup>(2)</sup>، وقد اعتبر القضاء الفرنسي هذا النوع من الإضراب مشروعاً في المؤسسات الخاصة بشرط أن يكون الهدف من وراء التوقف عن العمل مطالب مهنية، وليس مجرد إخلال بالتنفيذ العادي للعمل الذي من شأنه التأثير السلبي على نظام سير المؤسسة ووجودها<sup>(3)</sup>. أما في قطاع المرافق العامة، فإن هذا الشكل من الإضراب يعتبر غير قانوني بمقتضى المادة 4-521 L من قانون العمل الفرنسي.

1 - Cass. soc. 3 mars 1983: J.C.P. 1983, éd, CI, 1,1173, p 264.

2- CAMERLYNCK (G. H) , LYON-CAEN, Droit de travail, op. cit, p 732.

3- cass. soc, 10 Juillet 1991, N° 89-43, 147. Jurisprudence, lamy social, édition lamy, paris, 2004, p 463.

## ثانياً: الإضراب الجزئي

تتمثل هذه الصورة من الإضراب، في توقف العمال في قطاع معين أو في مصلحة معينة، أو فئة مهنية معينة داخل المؤسسة يترتب عليه شلل باق القطاعات الأخرى، لما يمثله هذا القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية في المؤسسة<sup>(1)</sup>. ويعد هذا الشكل من الإضراب حديثاً، مقارنة بصور الإضراب الأخرى، وهو وليد التطور الصناعي والاقتصادي، ويتميز بأنه أكثر صور الإضراب فاعلية في التأثير على صاحب العمل للاستجابة لمطالب العمال، لذلك يكثر اللجوء إلى ممارسة هذا الإضراب خاصة في المؤسسات الصناعية كقطاع السيارات<sup>(2)</sup>، حيث يتطلب هذا النوع من الصناعات إلى تقسيم العمل بين عدة قطاعات يتخصص كل قطاع في عملية إنتاجية معينة، مع وجود نوع من الارتباط بينهما، وقد يوجد بينها أحد القطاعات التي تكون حلقة مهمة لقيام القطاعات بدورها في العملية الإنتاجية، ولذا فإن التوقف الذي ينصب على هذا القطاع الهام من شأنه أن يعيق سير العمل في المؤسسة إلى درجة قد تصل إلى حد الشلل التام<sup>(3)</sup>.

أما موقف القضاء من هذا النوع من الإضراب، فقد أقرّ بشرعيته، لكن مع اشتراط عدم تأثير هذا الإضراب على نظام المؤسسة والذي من شأنه تعريضها للخطر<sup>(4)</sup>، ونظراً لخطورة هذا النوع من الإضرابات، فقد طالب جانب من الفقه الفرنسي بضرورة حظر هذا الإضراب.

## ثالثاً: احتلال أماكن العمل

يتمثل الإضراب مع احتلال أماكن العمل، بقيام العمال المضربين بالتوقف عن العمل واحتلال أماكن العمل لمنع المستخدم والعمال غير المضربين من الدخول إلى

1 - يأخذ هذا النوع من الإضراب تسميات متعددة في الفقه الفرنسي مثل:

- Grève Bouchon, ou grève thrombose.

2- BELLORGEY Gérard, Op. Cit, 1995, p30.

3 - محمد عبد الخالق عمر، المرجع سابق، ص725.

4- BRUN André, GALLAN Henri, op. cit, p 433.

أماكن العمل. ويمارس العمال هذا النوع من الإضراب في النزاعات المتعلقة بالدفاع عن مناصب العمل خاصة في المؤسسات التي تكون في وضعية مالية صعبة قد تؤدي إلى تصفيتها، وفي هذا الإطار يرى الأستاذان Durand و Harff أن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يمثل نسبة كبيرة من الإضرابات التي يكون سببها الرئيسي الدفاع عن مناصب العمل في المؤسسات التي لها اختلالات مالية قد تؤدي وضعيتها إلى اللجوء إلى الفصل الجماعي للعمال<sup>(1)</sup>، وفي نفس الاتجاه يرى الأستاذ Adam أن أغلب المؤسسات التي تعرضت إلى صعوبات اقتصادية، لجأت إلى إلغاء العديد من الوظائف، وفصل العديد من العمال، وهو ما دعا النقابات إلى حث العمال على ممارسة الإضراب مع احتلال أماكن العمل، إلى أن أصبح هذا النوع من الإضراب مظهرًا للنزاعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل<sup>(2)</sup>.

أما موقف القضاء الفرنسي من هذا النوع من الإضراب، فقد اعتبره في الكثير من الحالات إضراباً غير مشروع، معتبراً أن احتلال أماكن العمل يعتبر اعتداءً<sup>(3)</sup>، يحرم صاحب العمل من صلاحياته المعتادة من ممارسة أي نشاط، ومساساً بحق الملكية الذي يتمتع به صاحب العمل<sup>(4)</sup>. وفي حالات أخرى اعتبر القضاء أن احتلال أماكن العمل يعد مساساً وعرقلة لحرية العمل، باعتبار أن احتلال أماكن العمل يمنع العمال غير المضربين من مزولة عملهم<sup>(5)</sup>، واعتبره في حالات أخرى مساساً بحرية التجارة والصناعة، خاصة في المؤسسات الصناعية، واحتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين من شأنه أن يؤدي إلى تكديس المواد المنتجة دون تسويقها، مما يؤثر سلباً على الوضعية المالية

1- DURAND Marc, HARFF Theveny, panorama statistique des grèves, Sociologie du travail, paris 1973, P 364

2- ADAM Guardelli, la défense de l'emploi et l'entreprise, revue droit social, N° spécial février 1988, p 11.

3- Cass. soc. 17 Mais 1977: Bull, civ, IV, N°327, D. 1977, p 307.

4- Cass. soc. 05Janvier 1979, JCP1980, éd. CI. 1,8488, p 56.

5- TGI Mulhouse. 9 octobre 1989, Dr. Soc. 1990. P 175. Cit par: TEYSSIÉ Bernard, grève dans le secteur privé, op. cit, p 26.

- لقي هذا التبرير انتقاد من طرف بعض من الفقه الفرنسي، على اعتبار أن العمال المحتلين لأماكن العمل ليست لهم النية لحيازة هذه الأملاك لأن احتلالهم للأماكن ما هو إلا تصرف مؤقت. من بين هؤلاء نجد:

- BRUN André, GALLAN Henri, op. cit, p 440.

للمؤسسة<sup>(1)</sup>.

يتضح من هنا، أن القضاء الفرنسي يعتبر أن الإضراب مع احتلال أماكن العمل، إضراب غير مشروع<sup>(2)</sup>، وأعطى كما رأينا كل الأسباب التي تضي على هذا النوع من الإضراب عدم المشروعية، رغم أن التوجه المعروف للقضاء الفرنسي هو عدم التضييق كثيرا على العمال في ممارسة الإضراب، انطلاقا من كونه حقا دستوريا، ويرجع سبب تصدي القضاء بعدم مشروعية هذا النوع من الإضراب، أن احتلال أماكن العمل يشكل اعتداء على حرية العمل، حيث يمنع العمال غير المضربين من مباشرة عملهم، إلى جانب المساس بحق الملكية من خلال منع صاحب العمل من التصرف واستغلال ملكيته، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر احتلال أماكن العمل تعسفاً في استعمال حق الإضراب، إضافة لذلك، أن موقف القضاء الفرنسي ينطلق من أن الإضراب يعتبر أساس ومصدر التوازن الاقتصادي والاجتماعي لعلاقات العمل، وأن أي تصرف آخر - احتلال أماكن العمل مثلا- قد يفقد هذه العلاقة توازنها، ويؤثر على كيان ووجود المؤسسة.

أما في القانون الجزائري، فإن المشرع منع بنص صريح واقعة احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين، حيث تنص المادة 35 من القانون 90-02 «يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمال»، والملاحظة التي يمكن إبدائها على هذا النص، أن احتلال المحلات المهنية لصاحب العمل يكون ممنوعا فقط عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، وبمفهوم المخالفة إذا بقي العمال المضربون في أماكن العمل دون عرقلة ومساس بحرية العمل، فإن العمال المضربين هم في وضعية ممارسة لحق الإضراب، لأنهم في هذه الحالة لم يمارسوا أي سلوك من شأنه أن يشكل عرقلة لحرية العمل حسب مفهوم المشرع لماهية عرقلة حرية العمل حسب ما نصت عليه المادة 34 من

1- CA Rouen 28 avril 1981, JCP, 1982, éd. CI 1, 10647, N° 6, p 188.

2 - رغم تأييد جانب من الفقه الفرنسي للإضراب مع الاحتلال أماكن العمل، حيث يعتبرونه وسيلة لإظهار تضامن العمال فيما بينهم، وكذلك وسيلة ضغط هامة من شأنها فتح المفاوضات مع صاحب العمل.

القانون 90-02<sup>(1)</sup>، وبذلك فإذا لم يبادر العمال المضربون إلى منع العمال غير المضربين مهما كانت نسبتهم بالالتحاق بأماكن عملهم، أو مواصلة عملهم، ولم يبادروا كذلك بمنع صاحب العمل أو من يمثله بالالتحاق بمكان العمل، فإن احتلالهم لأماكن العمل لا يشكل عرقلة لحرية العمل. أما إذا قام العمال المضربون باحتلال أماكن العمل مع منع العمال غير المضربين وصاحب العمل من الالتحاق أو باستئناف العمل، فإن ذلك يشكل عرقلة لحرية العمل؛ لأن التوقف الجماعي عن العمل جاء خرقاً للقانون<sup>(2)</sup>، ويخوّل لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد هؤلاء العمال، لان عرقلة حرية العمل تعتبر في نظر المشرع خطأ مهنياً جسيماً حسب نص المادة 36 من القانون رقم 90-02 قد يحتمل أن ينجر عنها التسريح من العمل<sup>(3)</sup>، مع إمكانية صاحب العمل متابعة العمال المضربين أمام القضاء الجزائي والمطالبة بالتعويض<sup>(4)</sup>، إلى جانب استصدار أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين<sup>(5)</sup>.

القضاء الجزائي من جهته ساير توجه المشرع، حيث اعتبرت المحكمة العليا في قرار صادر عنها بتاريخ 10 أكتوبر 2000، أن التوقف الجماعي الذي يتخلله احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين ويؤدي إلى عرقلة حرية العمل يعد خطأ مهنياً جسيماً، ومن شأن القضاء، الأمر بإخلاء هذه الأماكن مع إمكانية المتابعة الجزائية<sup>(6)</sup>،

1 - عرّف المشرع مدلول "عرقلة حرية العمل" من خلال المادة 34 من القانون 90-02 على أنه «... يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء».

2 - المادة 34 فقرة 1 من القانون 90-02.

3 - تنص المادة 36 من القانون 90-02: «تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنياً جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية».

4 - حددت المادة 56 من نفس القانون عقوبة تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين لكل من تثبتت عرقلته لحرية العمل.

- كما يمكن متابعة هؤلاء العمال بتهمة تخريب ملك الغير وهي الأفعال المنصوص والمعاقب عليه في القسم الثامن من قانون العقوبات.

5 - وهو ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة 35 من القانون المشار إليه سابقاً.

6 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 208048، صادر بتاريخ 10 أكتوبر 2000. أشار إليه:

وتتأثر مرحلة وصول النزاع إلى القضاء عدة نقاط قانونية، تتعلق بكيفية إثبات واقعة احتلال أماكن العمل، والجهة القضائية المختصة للفصل في النزاع.

برجعنا إلى الفقرة الثانية من المادة 35 المشار إليها سابقا، نجد أن واقعة إخلاء العمال المضربين من أماكن العمل لا يكون إلا بأمر قضائي بعد تقديم صاحب العمل طلباً في هذا الشأن، إلا أن المادة السابقة لم تحدد الجهة القضائية المختصة في ذلك، فبرجعنا إلى قانون الإجراءات المدنية السابق لسنة 1966<sup>(1)</sup>، لا نجده يحدد الاختصاص النوعي لمثل هذه القضايا، إلا أن المعمول به هو أن هذه القضايا كانت من اختصاص قاضي أمور الاستعجال طبقاً لنص المادة 183 منه نظراً للطابع الاستعجالي للنزاع والمتمثل في وجود مساس بحرية العمل<sup>(2)</sup>، وكذلك لوجود واقعة احتلال أماكن العمل، وما قد يصاحب ذلك من تعرض أدوات ووسائل العمل أو الإنتاج إلى تخريب من طرف العمال المضربين، ولكن ومع صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد<sup>(3)</sup>، تم تحديد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي في المادة 500 منه، وأصبح لرئيس القسم الاجتماعي بالمحكمة من خلال المادة 506 من هذا القانون الاختصاص النوعي للفصل بأمر استعجالي باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل، ويفهم من خلال استعمال المصطلح «وقف كل تصرف» أنه يقصد كذلك احتلال العمال المضربين لأماكن العمل. أما إذا كان النزاع يتعلق بهيئة أو مؤسسة ذات طابع إداري فالقاضي المختص للفصل في النزاع هو القاضي الإداري لدى المحاكم الإدارية، طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية

= - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 375.

- وكذلك، قرار المحكمة العليا، الغرفة الجنائية، ملف رقم 60462، الصادر بتاريخ 13 فيفري 1990، قضية (خ ع) و (ب ع) ضد (ص م ر - نيابة العامة)، المجلة القضائية العدد 4، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1993، ص 253.

1- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 8 يونيو 1966، الملغى بمقتضى القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2- وهو غالباً ما يكون رئيس المحكمة المختص إقليمياً.

3 - الصادر بمقتضى القانون رقم 08-09، المشار إليه سابقاً

الجديد<sup>(1)</sup>، ويقع على صاحب العمل إثبات واقعة احتلال العمال المضربين لأماكن العمل، وباعتبار أن احتلال أماكن العمل واقعة مادية، فإثباتها يتم من خلال معاينة يقوم بها محضر قضائي ينتقل إلى أماكن العمل لمعاينة الواقعة وتدوين ذلك في محضر رسمي.

ويبقى التأكيد على أن اختصاص قاضي القسم الاجتماعي بإصدار أمر استعجالي يتعلق بالإضراب، يخص فقط الحالات التي تشكل عرقلة لحرية العمل، أما فيما عدى ذلك من المنازعات المتعلقة بالإضراب فتكون من اختصاص قاضي الموضوع وليس من اختصاص قاضي الاستعجال<sup>(2)</sup>، فقد نتصور وجود دعوى مرفوعة أمام قاضي الموضوع من طرف صاحب العمل يكون موضوعها المطالبة بعدم شرعية الإضراب، وقد يقوم في نفس الوقت صاحب العمل برفع دعوى أخرى أمام قاضي الاستعجال - دائما أمام القسم الاجتماعي - للمطالبة بإخلاء أماكن العمل المحتلة من طرف العمال المضربين، وذلك باعتبار أن الدعوى المرفوعة أمام قاضي الاستعجال الهدف منها استصدار أمر قضائي له صبغة مؤقتة وتحفظية لا تمس بأصل الحق في حين أن الدعوى المتعلقة بتكليف مدى شرعية الإضراب يكون من اختصاص قاضي الموضوع.

ولكن إذا كان احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين يشكل عرقلة لحرية العمل، وأن القانون الجزائري أعطى لقاضي الأمور المستعجلة الاختصاص النوعي للأمر بإخلاء أماكن العمل المحتلة من طرف العمال المضربين، فإن السؤال الذي يطرح، من هو الطرف المخاطب بالأمر بالإخلاء؟

برجعنا إلى المادة 35 من القانون 90-02، نجد أنها تنص فقط على إمكانية صدور أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل ولكن دون تحديد الطرق الملزمة بتنفيذ هذا

1 - تنص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أن « المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها».

2 - تنص المادة 500 فقرة 5 من نفس القانون: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية: ... المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب...».

الأمر. نفس الأمر نلاحظه بالنسبة للمادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لكن نعتقد أن هذه المسألة - لا تعد إشكالا قد يواجهه القاضي - باعتبار أن ممارسة حق الإضراب لا يتم اللجوء إليه إلا بمبادرة من الأطراف التي حددتها المادة 27 من القانون المذكور سابقا، وهي إما النقابة الممثلة للعمال، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود تنظيم نقابي يمثل العمال، وبذلك فإن الطرف الذي سوف يخاطبه الأمر الاستعجالي بإخلاء أماكن العمل يكون، إما التنظيم النقابي الممثل للعمال، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، وبذلك فإن كل العمال المضربين المختلين لأماكن العمل ملزمين بتنفيذ الأمر، وبالتالي فإن صاحب العمل يمكنه رفع دعواه بإخلاء أماكن العمل ضد ممثلي العمل مهما كانت طبيعتهم وصفاتهم، وضد كل شاغل للأمكنة بإذنهم، باعتبار أن الإضراب ظاهرة جماعية يستوجب إجراءات ذات طبيعة جماعية.

## المطلب الثاني

### الإضراب العام الموجه ضد السياسة الاقتصادية للحكومة

تتمثل هذه الصورة من الإضراب في توقف العمال عن أداء العمل بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة، لحملها على تبني وجهة نظر سياسية اقتصادية معينة، أو إعاقتها عن تحقيق أهداف سياسية محددة، أو للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة<sup>(1)</sup>، ولهذا النوع من الإضراب خصوصيات يتميز بها عن الإضراب التقليدي، كما أنه يتميز بتعدد صورته، فهو غير موجه ضد صاحب العمل، وأن المطالب التي يهدف العمال إلى تحقيقها من خلال هذا الإضراب تكون موجهة للحكومة ولا دخل لصاحب العمل فيها<sup>(2)</sup>، ويستفاد من ذلك أن العمال المضربين لا ينتظرون من صاحب العمل أن يحقق لهم هذه المطالب، ولكن يمارسون الضغط على الحكومة بغية حملها على اتخاذ وجهة سياسية معينة<sup>(3)</sup>، إلى جانب أنه يمثل اعتراض العمال على سياسة السلطة العامة

1- DURAND Paul, le régime juridique de la grève politique, revue droit social 1953, p22.

2 - BENAMROUCHE Amar, le nouveau droit de travail en Algérie, édition HIWARCOM, Alger, 1994, p 57.

3 - محمد حلمي مراد، المرجع سابق، ص 694.

دون أن يقترن هذا الاعتراض بتقديم برنامج أو تصور سياسي جديد، على عكس الإضراب التقليدي، حيث يحتج العمال على موقف صاحب العمل تجاههم مع تقديم حلول لهذه المطالب، كزيادة الأجور، أو تخفيض ساعات العمل، أو تهيئة أماكن العمل<sup>(1)</sup>.

ومن خصوصيات هذا الإضراب كذلك، أن العامل الذي يشارك فيه يتصرف كمواطن عادي وليس كعامل، لأن الإضراب يهدف لتحقيق مطالب عامة تهم كل الفئات العمالية، فإن العامل حين يشارك في هذا الإضراب يكون كأبي مواطن عادي لا يوافق على توجهات الحكومة الاقتصادية والاجتماعية، فيحاول حمل الحكومة على تغييرها، والأمر على خلاف ذلك في حالة الإضراب التقليدي، حيث يتعلق الأمر بتحقيق مطالب مهنية، وبالتالي يظهر العامل هنا كمارس لمهنة معينة وليس كمواطن عادي، لأنّ المشارك في الإضراب المهني يتصرف بصفته كعامل فقط<sup>(2)</sup>.

وبتعدد الأهداف التي يسعى العمال المضربون إلى تحقيقها، تتعدد الصور التي يظهر فيها الإضراب العام الوطني، فقد تكون هذه الأهداف سياسية بحتة، وقد تكون أهدافاً مختلطة سياسية واقتصادية، وقد تكون أهدافاً سياسية ومهنية في نفس الوقت.

بالنسبة للإضرابات السياسية الخالصة، فإننا نكون أمام هذا النوع من الإضرابات عندما تكون مطالب النقابات العمالية سياسية محضة، وتجدر الإشارة إلى أن ممارسة هذا النوع من الإضراب قد يتم بصفة مستقلة، أو قد يمارس بدعم وتوجيه من أطراف خارجية كالأحزاب السياسية نظرا للعبة المصالح والأهداف المشتركة، وهكذا تعمل هذه الأحزاب على تحريك أو مساندة حركة الإضراب<sup>(3)</sup>. وقد شهدت الجزائر هذا النوع من الإضراب سنة 1991 عند قيام النقابة الإسلامية للعمل المنحلّة، نهاية شهر ماي وبداية جوان بإضراب عام شمل العديد من القطاعات المهنية، وفي إطار تحليله لهذه الأحداث يعتبر

1- SINAY Helene et JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p214.

2 - IDEM , P216.

3 - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص25.

الأستاذ عمار بن عمروش: «أن الإضراب في بدايته كان يظهر بأنه يتعلق بنزاع له طابع مهني بالنظر إلى الطبيعة الاجتماعية والمهنية لأرضية المطالب التي رفعها المضربون، إلا أن المطالب تحوّلت فيما بعد إلى مطالب سياسية ضد السلطة، وفي مرحلة ثالثة تحوّل الإضراب إلى عصيان مدني»<sup>(1)</sup>.

وقد تمتزج المطالب السياسية بمطالب اقتصادية، وذلك عند محاولة العمال الضغط على الحكومة لتعديل سياستها الاقتصادية، أو الاعتراض عليها، فهدف العمال هو تحقيق مزيج من الأهداف السياسية والاقتصادية، ومن تطبيقات هذا النوع، إضراب 30 جوان 1938 بفرنسا للاحتجاج على السياسة الاقتصادية المطبقة في ذلك الوقت، وكذلك إضراب 1953 ضد مراسيم Lanier الاقتصادية<sup>(2)</sup>. في الجزائر، عرف هذا النوع من الإضراب تطبيقاته في عدة مناسبات، نذكر منها الإضرابات التي دعت إليها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المتمثل في الإضراب الوطني لمدة يومين سنة 1997، وإضراب 1998، وإضراب 25 و 26 فيفري 2003 ضد خوصصة المؤسسات وتسريح العمال والمطالبة بإشراكها في الملفات المتعلقة بعالم الشغل<sup>(3)</sup>.

### المطلب الثالث

#### مدى مشروعية الإضراب السياسي

يختلف الفقه بشأن الإضراب السياسي، حيث يوجد اتجاهان في هذا الصدد أولهما يقرّ بمشروعيته والآخر يرى غير ذلك. بالنسبة للاتجاه الأول، يرى أنصاره، أن الإضراب السياسي شأنه شأن الإضراب المهني من حيث المشروعية وذلك لصعوبة التمييز أو الفصل بينهما، كما انه لا يوجد نص تشريعي ينفي مشروعية الإضراب السياسي، لقد جاء الاعتراف الدستوري بمشروعية حق الإضراب عاما<sup>(4)</sup>، أما الاتجاه الثاني المعارض هو

1 - BENAMAROUCHE Amar, op. cit, p 58.

2- RIVERO Jean, les grève d'Aout 1953, revue droit social, 1953, P 517.

3 - خالد حامد، مرجع سابق، ص 233.

4 - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 368.

الغالب في الفقه<sup>(1)</sup>، يرى أن الإضراب السياسي يمثل سلوكاً غير دستوري من القائمين به، ويرجع ذلك لكونه يستخدم كأسلوب ضغط غير معترف به دستورياً للمواطنين، ويشكل اعتراضاً على قرارات سبق وأن اتخذتها الحكومة تطبيقاً للتشريعات المعمول بها، ويضيف أنصار هذا الاتجاه أن تنظيم المنظمات النقابية العمالية للإضرابات السياسية يعد خرقاً لمبدأ التزامها بالحياد السياسي<sup>(2)</sup>.

ويتفق موقف القضاء في فرنسا مع موقف الاتجاه المعارض للإضراب السياسي، حيث أن موقفه ينطلق من أن الإضراب السياسي لا يتوافر على الشروط اللازم توفرها في إضراب مشروع باعتبار أن الإضراب حق للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية، وليس للترويج لآرائهم السياسية<sup>(3)</sup>، كما اعتبر القضاء مشاركة العامل في إضراب سياسي خطأ مهني جسيم يبرر قرار تسريحه من العمل<sup>(4)</sup>، لكن في بعض الأحيان يصعب التمييز بين الإضراب السياسي والإضراب المهني، باعتبار أن العديد من الحركات الاحتجاجية، خاصة الإضراب العام، له أهداف مزدوجة: سياسية ومهنية. وفي هذا الإطار اعتبرت محكمة النقض الفرنسية هذا النوع من الإضرابات مشروعاً إذا كانت المطالب المرفوعة من طرف العمال الموجهة ضد سياسة الحكومة الاقتصادية والاجتماعية، طغت فيها المطالب المهنية على المطالب السياسية<sup>(5)</sup>.

أما بالنسبة لموقف القانون الجزائري فإنه واضح في هذه المسألة، باعتبار أن حق اللجوء إلى ممارسة الإضراب من طرف العمال يكون في حالة استفحال الخلاف بين العمال وصاحب العمل حول المطالب المهنية، وبعد فشل محاولات الطرفين لحل هذا الخلاف بالطرق الودية أو العلاجية<sup>(6)</sup>، فإن أي إضراب بعد ذلك لا يحمل في طياته

1 - من بينهم الفقيه:

- OLLIER. Pierre Dominique, Op, Cit, p397.

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص368.

3 - وهو الموقف الذي تبنته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 19 جوان 1963، حيث جاء فيه:

«La faculté de faire grève est un droit accordé aux salariés pour la défense de leurs intérêts professionnels, non pour la promotion de leurs opinions politiques», cass. soc. 19 juin 1963. JCP, 1963, éd. G, II, 13428, p 64.

4- Cass. soc. 10 Mars 1961: Bull, civ, IV, N°333, D 1961, P92.

5- Cass. Soc. 29 Mai 1979. N° 78-40. 553. Jurisprudence, lamy social, édition lamy, p 463.

6 - وهو ما يتضح من خلال المواد 4، 14، 27 من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

مطالب أو أسباب مهنية، سوف يكون إضراباً غير مشروع، وهو ما ينطبق على الإضراب السياسي.

وقد تم تأكيد هذا التوجه من خلال القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، فقد منعت المادة 5 منه التنظيمات النقابية من الارتباط بالأحزاب السياسية، سواء من حيث الهدف أو الهياكل أو العضوية<sup>(1)</sup>، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد فصل في إمكانية تبني العمال للمطالب السياسية أثناء ممارستهم لحقهم في الإضراب، حينئذ يكون الإضراب غير مشروع لافتقاده لأحد عناصره، وهو أن تكون المطالب مهنية بحتة، ولم يترك المشرع بذلك للقضاء مجالاً للبحث عن تكييف مشروعية أو عدم مشروعية إضرابات العمال التي تفتقد إلى مطالب مهنية، أو في الإضرابات ذات المطالب المزدوجة - سياسية ومهنية- باعتبار أن هذا النوع من الإضرابات سوف يكتف بعدم مشروعيتها<sup>(2)</sup> من طرف القضاء<sup>(3)</sup>. إضافة إلى ذلك أصبح بإمكان السلطات العمومية من خلال التعديلات التي طرأت على القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي سنة 1991<sup>(4)</sup>، رفع دعوى قضائية لتوقيف نشاط أي تنظيم نقابي إذا ثبت ارتباطه بأي جمعية ذات طابع سياسي، ونعتقد أن تدخل المشرع من خلال هذه التعديلات جاء كرد فعل للإضرابات والأحداث التي عرفت البلاد شهر ماي وبداية جوان من نفس السنة، المتعلقة بالإضرابات والاحتجاجات التي قامت بها النقابة الإسلامية للعمل المنحلة.

- 1 - تنص المادة 5 من القانون 90-02: «إن التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ولا يمكن الارتباط هيكلياً أو عضويًا بأية جمعية ذات طابع سياسي...».
- 2 - وذلك عكس القضاء الفرنسي الذي يقضي بشرعية الإضراب المختلط الذي يمزج بين المطالب المهنية والسياسية خاصة إذا كانت المطالب السياسية لها علاقة بالمطالب المهنية، كظروف العمل، أو زيادة الضرائب على العمال.
- 3 - وهو الأمر الذي أكدته المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية في قرارها الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 1995، ملف رقم 126057، قضية ( المؤسسة ع. ا. ل. فندق الأوراسي ) ضد ( غ. م )، المجلة القضائية، عدد 2 لسنة 1995، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ص 118.
- 4 - قانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتم القانون رقم 90-14، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 68، مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

## الفصل الثاني

### بين تكريس حق الإضراب وضوابط المحافظة على السلم الاجتماعي

يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال طويل للعمال، كان وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية في أوروبا إلا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، حيث أن مجرد الائتلاف أو التحالف بين العمال كان ممنوعاً، وكانت تترتب عنه متابعات وعقوبات جزائية، ومع مرور الوقت وتحت ضغط العمال اعترفت الدول بالإضراب، إلا أن هذا الاعتراف اختلف بحسب اختلاف النظام السياسي والاقتصادي لكل دولة.

ففي الدول ذات التوجه الرأسمالي التي يقوم نظامها على أساس من توازن القوى، كان الوضع الاجتماعي فيها نتاجاً لصراع القوى المتعارضة والمتمثلة في العمال وأصحاب العمل، ومن ثم تعترف هذه الدول للعمال بحق الإضراب كأحد الوسائل لتحقيق التوازن الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

أما في الدول التي كانت تُعرف سابقاً بالأنظمة الاشتراكية، فإنها تقوم على أساس تملك الدولة وسائل الإنتاج وعدم وجود صراع بين قوى الإنتاج، ومن ثم لا تعترف بالإضراب لأنه يتعارض مع طبيعة هذا النظام، فإذا كان حق الإضراب يمثل وسيلة ضغط يمارسه العمال على صاحب العمل للدفاع عن مصالحهم المهنية، فإن صاحب العمل في هذا النظام هو الدولة التي تملك كافة وسائل الإنتاج، والطبقة العاملة هي التي تسيطر على الحكم، ولذلك فإن فكرة الصراع غير متصورة حسب الإيديولوجية الاشتراكية.

لكن الاعتراف بالإضراب لا يعني أنه حق مطلق يرتكز فقط على الإرادة المجردة للعمال كأساس لمشروعيته، بل يجب التقيد بمجموعة من الضوابط، حيث أن تطور علاقات العمل، وكذلك النتائج التي تترتب عن ممارسة الإضراب سواء بالنسبة للعمال، أو

1 - السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 57.

بالنسبة لأصحاب العمل، جعلت الدول تربط ممارسته بقيد النظام العام، وعدم التعسف في استعماله، فتم الاعتراف بالإضراب كقاعدة عامة ولكن مع التقيد بقواعد النظام العام التي يحددها المشرع، والتي تشمل إلى جانب الضوابط والشروط المحددة لممارسة هذا الحق، استثناء بعض المرافق والقطاعات لاعتبارات معينة قد تكون سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، من ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>.

---

1 - ناصف إمام سعد هلال، مرجع سابق، ص 83.

## المبحث الأول

### تكريس حق الإضراب

أصبح الإضراب معترفاً به في أغلب دول العالم، إلا أن الدول تختلف في طريقة وطبيعة الاعتراف فيه، فاعتبر في بعض الدول حقاً دستورياً مثل فرنسا وإيطاليا<sup>(1)</sup>، وفي دول أخرى يعترف الدستور بحق الإضراب دون تحديد مضمونه، ودون وجود تشريع يحدد ذلك المضمون أو طرق ممارسته، ويترك الأمر للقضاء لتحديد شروط ممارسة حق الإضراب، ومن أمثلة هذه الدول: إسبانيا، وفي أمثلة أخرى ينص الدستور على مبدأ مشروعية وتكريس حق الإضراب، ويترك للمشرع تحديد طرق ممارسته وحدوده، وهو المعمول به في فرنسا<sup>(2)</sup>.

ولدراسة مسألة تكريس حق الإضراب ارتأينا التطرق بالدراسة لموقف بعض الأنظمة المقارنة في هذا الشأن، مما يجعلنا نركز على موقف القانون الفرنسي ومنتبعين مراحل تدخل المشرع وموقفه من تقرير حق الإضراب، ثم نخرج إلى دراسة الإضراب وتكريسه في القانون الجزائري منتبعين المراحل التي مرّ بها موقف المشرع من الإضراب.

### المطلب الأول

#### تكريس حق الإضراب في القانون الفرنسي

تعتبر فرنسا من أكثر الدول الأوروبية التي مرت بالعديد من الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وقد انعكست هذه الظروف على موقف المشرع من تكريس حق الإضراب كوسيلة لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، ومن خلال دراسة الإضراب في القانون الفرنسي نستطيع التمييز بين مرحلتين، المرحلة السابقة التي صدر فيها دستور 1946، ومرحلة لاحقة لصدور هذا الدستور.

1- SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 125.

2- DURAND Paul, VITU Alain, op. cit, p 716.

## الفرع الأول

## الإضراب قبل دستور 1946 بين التجريم والمشروعية

عرفت فرنسا خلال هذه المرحلة العديد من الظروف المختلفة، من أهمها الثورة الفرنسية لسنة 1789، والتي أدت إلى إصلاحات سياسية واجتماعية، كما تزامنت هذه المرحلة مع قيام الثورة الصناعية ليس في فرنسا فقط، بل في أغلب الدول الأوروبية، هذه الأخيرة التي أدت إلى تكوين المجتمعات الصناعية، الأمر الذي أدى بدوره إلى زيادة أفراد الطبقة العاملة، تلك الزيادة التي صاحبها الظلم وحرمان العمال من الوسائل القانونية التي تمكنهم من الحصول على حقوقهم العادلة، وتتمثل هذه الوسيلة في الآلية الفعالة لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي وهي ممارسة حق الإضراب، حيث جعل المشرع مجرد التجمع جريمة يعاقب عليها جزائياً<sup>(1)</sup>.

إلا أن العمال واصلوا النضال من أجل الضغط لتحسين ظروف عملهم، إلى أن صدر قانون 25 ماي 1864 الذي ألغى جريمة التجمع وأجاز للعمال ممارسة حق الإضراب.

## أولاً: جريمة التجمع

عرفت الفترة السابقة للثورة الفرنسية لسنة 1789 تجريم أي تجمع عمالي وتجرىم التوقف عن العمل، ولم تحض علاقات العمل بأي اهتمام أو تنظيم، ومرد ذلك أن الصناعات التي كانت سائدة كانت صناعات صغيرة لا تتعدى الورش أو المصانع الصغيرة، فضلاً عن أن الطبقة العاملة لم تكن بالكثرة الكافية التي تدفع العمال إلى الاتحاد والتجميع فيما بينهم، ولكن على الرغم من ذلك فإن هذه الفترة شهدت العديد من حركات الإضراب التي كانت تنظم بمعرفة الطائفة التي يتبعها العمال، حيث كان تجمع العمال في هذه الفترة يأخذ شكل الطوائف، وكانت هذه الطوائف تنظم وتباشر أعمالها في

1- GUY Caire, la grève ouvrière, op. cit, p18.

- RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Droit du travail, op. cit, p 366

السر لمواجهة تجمع أصحاب العمل، وكانت هذه الاضطرابات تأخذ مسميات عديدة مثل، حركة التمرد، أو المتآمرون، أو حركة التحالفات<sup>(1)</sup>.

بعد الثورة الفرنسية، ومع استمرار الوضع المتردي الذي كانت تعيشه الطبقة العاملة واستمرار العديد من الإضرابات والمظاهرات في أوساط العمال، تدخل المشرع ببعض التعديلات التي لم يكن الهدف منها إجراء إصلاحات لفائدة العمال، ولكن لمنع تلك الإضرابات والتكتلات العمالية، فصدر على إثر ذلك قانون 14 جوان 1791 الذي يعرف بقانون Chapelier، الذي اتجه إلى حماية مبدأ الحرية الاقتصادية، حيث منع في المادة الرابعة منه كل تجمع يكون من شأنه الدفاع عن مصالح أعضائه، وعلى الرغم من أن هذا القانون منع أي تكتل أو تجمع ومن ثم الحق في الإضراب، إلا أن ذلك لم يجرّد العمال من كل إمكانية التجمع، فاتجهوا إلى التكتل سرا للدفاع عن مصالحهم، تفاديا للحظر الوارد في هذا القانون<sup>(2)</sup>.

وقد واصل المشرع الفرنسي في نهج سياسة منع الإضراب، حيث صدر قانون 12 أبريل 1803، الذي يعرف بقانون (loi du 22 germinal) يطبق على القطاع الصناعي، وجاء هذا القانون لتلافي الوضع الشاذ للقانون السابق الذي حظر التكتل على العمال فقط، وأباحه لأصحاب العمل، في حين أن القانون الجديد جرّم كافة أشكال التكتل والتجمع سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب العمل، حيث تعاقب المادة السادسة منه تكتل أصحاب العمل متى كان متجها بطريقة ظالمة ومتجاوزة إلى تخفيض أجور العمال، وتكون العقوبة في هذه الحالة الغرامة من مائة فرنك كحد أدنى إلى ثلاثة آلاف فرنك كحد أقصى، أو الحبس لمدة لا تزيد عن شهر واحد، في حين يعاقب على تكتل وتجمع العمال في جميع الحالات وتكون العقوبة الحبس ثلاثة أشهر كحد أقصى<sup>(3)</sup>.

وفي سنة 1810 صدر قانون العقوبات الفرنسي الذي جرم أي تجمع للعمال حيث

1- LEFRANC Georges, grève d'hier et d'aujourd'hui, édition Auber Montaigne, paris, 1970, p30.

2- GUY Caire, op, cit. p19

3- JAVILLIER Jean-Claude, droit du travail, op. cit, p720.

نصت المادة 414 من هذا القانون: «يعاقب على تكتل أصحاب العمل متى كان هدفه تخفيض الأجور بطريقة متجاوزة وغير عادلة، وتكون العقوبة الحبس من ستة أيام حتى شهر، والغرامة من 200 إلى 2000 فرنك فرنسي»، أما المادة 415 منه فنصت على أنه: «يعاقب العمال بالعقوبة القصوى الواردة في المادة السابقة متى كانت هذه الأفعال مرتكبة ضد مديري الورش أو المقاولين العاملين مع أصحاب العمل أو الغير، أما الرؤساء والمعرضون على تلك الأفعال فتكون العقوبة الوضع تحت مراقبة الشرطة من 2 إلى 5 سنوات وذلك بعد تمام تنفيذ العقوبة الأصلية»<sup>(1)</sup>.

الفقه الفرنسي في تعليقه على هذا القانون، أورد بعض الملاحظات تتعلق بعدم المساواة في المعاملة القانونية بين تكتل أصحاب العمل وتكتل العمال، حيث يعتبرون أن القانون عاقب على تكتل أصحاب العمل في حالة واحدة وهي حالة تخفيض الأجور بطريقة متجاوزة وغير عادلة، في حين أنه عاقب على تكتل العمال في جميع الأحوال، إلى جانب عدم المساواة في العقوبات المقررة عند مخالفة أحكامه، ويظهر ذلك في مقدار عقوبة الحبس بالنسبة للعمال، ومقدار عقوبة الحبس بالنسبة لأصحاب العمل<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: إلغاء جريمة التكتل وبداية الاعتراف بالإضراب

أدت السياسة الاجتماعية لنابليون III إلى النظر إلى مطالب العمال بمزيد من الجدية والتسامح نظراً للتضحيات التي قدمها العمال في سبيل النهضة الصناعية، فأصدر القانون المؤرخ في 25 ماي 1864 الذي ألغى جريمة التكتل التي كان منصوص عليها في قانون العقوبات، حيث تم تعديل المواد 414، 416 من هذا القانون، وإصدار هذا القانون جاء على أساس أنه، إذا كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل، وأن يتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد<sup>(3)</sup>. وبالإلغاء

1- GUY Caire, op. cit, p 20.

2- BRUN André, Galland Henri, op. cit, P 883

3 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 141 و142.

جريمة التكتل أصبح بإمكان العمال ممارسة الإضراب بشرط ألا يصاحبه أي تصرف يؤدي إلى المساس بحرية العمل، أي منع الضغط على العمال للدخول في إضراب عن طريق العنف والقوة، أو التهديد أو ما شبه ذلك<sup>(1)</sup>.

وما يميز قانون 1864 أنه اعترف للعمال بحق التجمع المؤقت وممارسة حق التوقف عن العمل، حيث أجاز للعمال ممارسة الإضراب، لكن دون أن يكون لهم الحق في تكوين النقابات التي تعتبر مجالا للتجمع والتكتل الدائم للعمال، وهو ما يعتبر تناقضا يشوب هذا القانون، إلى جانب أنه اقتصر على إضفاء الشرعية على تحالف وتكتل العمال دون أن يشير صراحة إلى شرعية الإضراب، وبذلك يمكن القول أن الإضراب أصبح مباحا من الناحية العملية فقط لعدم الاعتراف به صراحة بنصوص قانونية.

وعلى الرغم من الجديد الذي أتى به هذا القانون، وهو أن الإضراب أصبح أمرا مشروعاً من الناحية العملية والجزائية، أما من الناحية المدنية فإنه كان يؤدي إلى فسخ عقد العمل من جانب واحد، الأمر الذي جعل أصحاب العمل في موقع قوة لإفشال أية محاولة من العمال للجوء إلى الإضراب، وقد لقي موقف أصحاب العمل تأييدا من القضاء<sup>(2)</sup>، ولكن رغم ذلك واصل العمال موجة الإضرابات للمطالبة خاصة برفع الأجور، والتقليل من ساعات العمل، وتحسين ظروف العمل، متحفزين في ذلك بالإصلاحات التي جاء بها قانون 25 ماي 1864، الذي يرى فيه الفقيه GUY CAIRE بأنه قانون له آثار محفزة وتحريرية للعمال<sup>(3)</sup>.

وقد أدت الإضرابات التي عرفت فرنسا خلال تلك المرحلة، إلى اعتراف المشرع

1- JUES Jean- Pierre, la grève en France, PUF, Paris, 1998, p 15

2 -RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Droit du travail, op. cit, p 367.

- JAVILLIER JEAN-CLAUDE, droit de travail, op. cit, p720.

3 - يرى الفقيه GUY CAIRE: أن قانون 1864 شجّع العمال للجوء إلى الإضراب في العديد من قطاعات الصناعة والنسيج والمناجم، وقدم الكاتب في هذا الإطار إحصائيات بحسب المناطق والقطاعات التي مستها الإضرابات، وبيّن كيف تعاملت السلطات الفرنسية بقساوة مع العمال المضربين، حيث يذكر المواجهات وما أسفرت عنه من قتلى وجرحى. لمزيد من التفصيل، انظر:

- GUY Caire, la grève ouvrière, op. cit, p 19 et suit.

سنة 1884 بحق العمال في تكوين النقابات، وألغت المادة الأولى منه قانون chapelier لسنة 1791، وكذلك المادة 416 من قانون العقوبات. أما المادة الثالثة منه فقد أنطقت للنقابات المهنية الدفاع عن مصالح أعضائها، وإعلان وتنظيم الإضراب كوسيلة قانونية للدفاع عن هذه المصالح<sup>(1)</sup>.

وأدى إشراك النقابات في تنظيم الإضراب إلى تزايد فاعليته وتأثيره على أصحاب العمل، من خلال قيادتها للحركات العمالية، حيث نظمت العديد من الإضرابات العمالية للمطالبة بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل، أدت هذه الحركية إلى تدخل القضاء محاولا الحفاظ على استقرار التوازن بين مصالح العمال، من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، وكانت الوسيلة لذلك هي البحث عن مسؤولية أطراف علاقة العمل أثناء قيام الإضرابات، فالقضاء في تلك الفترة لم يتردد في إسناد المسؤولية المدنية للنقابة الممثلة للعمال عن الأضرار التي تصيب صاحب العمل، وذلك في حالة قيامهم بتنظيم تلك الإضرابات، وكانت مسؤولية النقابيين مؤسسة على أساس توافر قصد الإضرار بصاحب العمل وكانت هذه القاعدة هي المطبقة قبل صدور قانون 1864<sup>(2)</sup>. أما في مواجهة العمال المضربين فإن القضاء كان يكيّف امتناع العمال عن العمل على أنه إبداء لرغبتهم في فسخ عقد العمل، انطلاقا من فرضية، أن الإضراب وإن كان غير معاقب عليه جزائيا، إلا أنه يمثل مخالفة للالتزامات التعاقدية ومن ثم فإن التوقف عن العمل يعني إنهاء العقد من جانب العمال<sup>(3)</sup>. أما فيما يخص موقف أصحاب العمل، فكانوا يلجؤون إلى تطبيق المادة 1780 من القانون المدني التي تتعلق بإمكانية فسخ عقد إيجار الخدمات من جانب واحد، وبذلك فإن صاحب العمل كان بإمكانه لتفادي النتائج المترتبة عن الإضراب أن يتمسك بإنهاء عقد العمل وفقا للمادة السابقة، ويلتمس من القضاء الحكم بإنهاء عقد العمل الذي يربطه بالعمال المضربين، على أساس أن توقفهم عن العمل بصورة مفاجئة يعني انصراف إرادتهم إلى إنهاء العقد، فضلا عن المطالبة

1- CLERC Jean – Marie, les conflits sociaux en France, revue droit social, janvier, 1973, p23.

2- DURAND Paul, VETU Henri, op. cit, P 707.

3- SINAY Hélène, JAVILLIER jean –Claude, op. cit, P 87.

وظل القضاء يطبق هذا المبدأ حتى بعد الاعتراف الدستوري بحق الإضراب سنة 1946.

بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء توقف العمال عن العمل<sup>(1)</sup>. ولكن رغم التضيق الذي يمارسه المشرع على العمال لمنعهم من ممارسة الإضراب من خلال مواجهتهم بالمسؤولية المدنية التي قد يتابعون بها في حالة لجوئهم إلى التوقف عن العمل، إلا أن الإضرابات تواصلت خاصة بعد الاعتراف للعمال بتكوين نقابات، حيث أصبح الإضراب السلاح الأساسي للعمل النقابي، وبنمو الفكر النقابي في فرنسا أصبحت الإضرابات تأخذ منحى آخر خاصة في ظل الجمهورية الثالثة، فانتقل الإضراب من المؤسسة إلى الإضراب العام grève générale، خاصة تلك التي عرفت فرنسا سنوات 1920، 1936 و1938<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثاني

### التكريس الدستوري لحق الإضراب

الإضراب كما رأينا في المرحلة السابقة كان يشكل مخالفة للالتزامات التعاقدية، وبعد الحرب العمالية الثانية عرفت فرنسا إعلان الجمهورية الرابعة التي سنت دستور جديد في 27 أكتوبر 1946، واعترف هذا الدستور لأول مرة بمشروعية لجوء العمال إلى الإضراب، بنصه في الفقرة السابعة من ديباجته على أن: «حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه»<sup>(3)</sup>، ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة سنة 1958، إلا أن المشرع لم يصدر أي نص لتنظيم هذا الحق كما تنص عليه مبادئ الدساتير السابقة، باستثناء بعض النصوص الخاصة بتنظيم ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة وذلك بمقتضى قانون 31 جويلية 1963، وقد أثار الاعتراف الدستوري بحق الإضراب في ديباجة الدستور جدلا فقهيًا في فرنسا حول مدى تطبيق هذا الاعتراف مباشرة دون حاجة إلى إصدار قانون ينظم ممارسة هذا الحق.

1- LEFRANC Georges, op. cit , P 32.

2- REVERO Jean et SAVATIER Jean, op. cit, P 367 et 368

3 - نصت الفقرة السابعة من الدستور الفرنسي لسنة 1946:

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent».

- RIVERO Jean, SAVATIER Jean, op. cit, P 368

- أحمد سليماني، آليات تسوية، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص142

يرى جانب من الفقه الفرنسي أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب في ديباجة دستور 1946 جاء واضحا ومحددا تحديدا كافيا، بحيث يمكن تطبيقه دون حاجة إلى انتظار صدور قانون لتنظيم ممارسة هذا الحق، وباعتبار أن الحق في الإضراب أصبح حقا معترفا به للجميع بما فيهم موظفي المرافق العامة، على أساس أن حق الإضراب يعتبر في المقام الأول مظهرا هاما من مظاهر حرية التعبير عن الرأي التي كفلها الدستور، ولا يمس بهذا الحق عدم صدور القوانين التي تنظم الحق وتضع الضوابط اللازمة لممارسته، باعتبار أن الحق مستمد مباشرة من الدستور، ولذلك فإن ممارسة هذه الحقوق لا يتوقف على صدور هذه القوانين، إلى جانب أن التمتع بهذا الحق لا يمكن تعليق ممارسته على ضرورة تدخل المشرع<sup>(1)</sup>.

ويرى اتجاه آخر من الفقه أن تدخل المشرع ضروري لتنظيم ممارسة حق الإضراب وتحديد معالمه، وذلك بوضع ضوابط على ممارسته، فلا يكفي مجرد الاعتراف الدستوري الوارد بديباجة الدستور، وحسب هذا الاتجاه فإن القانون الذي يصدره المشرع يعد بمثابة قيد على حرية العمال في ممارسة الإضراب، وفي نفس الوقت هو حماية للعمال عند مباشرة ذلك الحق، وأن عدم تدخل المشرع لتنظيم هذا الحق، يؤدي بالحق الذي أورده الدستور مجرد وعد لا يخول للفرد حقا قانونيا محدد<sup>(2)</sup>.

ويضيف أنصار هذا الاتجاه، أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب الوارد في ديباجة الدستور لا يمكن الأخذ به دون صدور قانون يبين حدود ممارسة هذا الحق، وذلك حتى لا يتم إساءة استعماله من طرف العمال، وأن عدم صدور تشريعات تنظم الإضراب تجعل من هذا الأخير حقا مجردا من الآثار القانونية<sup>(3)</sup>.

1 - PLANTY Alain, Traite pratique de la fonction public, LG D. J. Paris 1979, P 146.

2- CHARLIER Givord, le droit public phénomène de la grève ? Revue droit social, 1964, p654.

3- CHARLIER Givord, op. cit. P654.

## المطلب الثاني

### تكريس حق الإضراب في القانون الجزائري

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين التي تأخر صدورها بعد الاستقلال مقارنة مع القوانين الأخرى، فشهدت هذه الفترة فراغا قانونيا في مجال تنظيم علاقات العمل، ولملاء هذا الفراغ بادرت السلطة آنذاك إلى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية<sup>(1)</sup>، وقد امتد هذا الفراغ القانوني في مجال تشريع العمل إلى سنة 1971، حيث شهدت هذه السنة صدور نص قانوني يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص<sup>(2)</sup>، وما يميز تشريع العمل في الجزائر تأثره بالمنهج الاشتراكي الذي تبنته السلطة خلال فترة الستينات إلى نهاية فترة الثمانينات وفي مرحلة لاحقة، جسّد النهج الليبرالي في تنظيم علاقات العمل، وذلك مع بداية مرحلة استقلالية المؤسسات التي باشرتها الدولة نهاية سنوات الثمانينات.

وعليه فإن الإضراب في الجزائر باعترابه أحد أهم إفرازات علاقات العمل الجماعية، قد واكب التحولات الجذرية التي عرفتها البلاد في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ومرّ بعدة مراحل بدءًا من مرحلة تكريس هذا الحق من خلال دستور 1963 إلى مرحلة منعه في القطاع العام، ثم مرحلة الاعتراف به في القطاع العام والخاص.

### الفرع الأول

#### اعتراف دستور 1963 بحق الإضراب في ظل تكريس مبادئ الدولة الاشتراكية

عرف عالم الشغل في الجزائر ما قبل الاستقلال تطبيق قانون العمل الفرنسي، حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل، كانت تطبيق في الجزائر على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية آنذاك، مع

1 - قانون رقم 62-57، مؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

2 - أمر رقم 71-75، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971.

إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر<sup>(1)</sup>، كما أن القانون الصادر سنة 1947 والذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر قد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر، وفي بعض الأحيان وضع قوانين خاصة ببعض الحالات والمواضيع، سواء تعلق بالعمال الفرنسيين أو العمال الجزائريين<sup>(2)</sup>.

وبعد الاستقلال ظهرت الحاجة لوجود قانون عمل جزائري ينظم علاقات العمل، وكذا الفصل في مسألة الإضراب تماشيا مع النظام السياسي والاقتصادي الذي انتهجته السلطة في تلك المرحلة.

### أولا: بروز الحاجة إلى قانون عمل جزائري

بعد الاستقلال، وفور الإعلان عنه، وجه الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أنشئ في 24 فيفري 1956 من طرف النقابي المرحوم عيسات إيدير، نداءً إلى العمال يحثهم فيه على مواصلة العمل، والبقاء في مناصبهم ورفع التحدي أمام أعمال المنظمة العسكرية السرية الفرنسية O. A. S.<sup>(3)</sup> وفي ظل غياب النصوص التنظيمية، انعقد المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1963، إذ لم يتمكن المؤتمر من الاتفاق على تصور موحد بشأن كيفية تنظيم علاقات العمل، مما أدى به إلى ترك مسألة النقاش حول قانون العمل للدوائر المركزية للسلطة<sup>(4)</sup>، هذه الوضعية أدت بعالم الشغل إلى مواجهة إشكالية كيفية تنظيم علاقات العمل في وضع يتسم بغياب التشريعات الوطنية، وفي هذا الإطار ظهر آنذاك اتجاهين متناقضين، الاتجاه الأول ويعتبر أن قانون العمل الفرنسي لا يتعارض مع السيادة الوطنية، نظرا لطابعه التقني والذي يتلاءم مع محيط

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص46.  
- MENTRI Messaoud, essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie, OPU, Alger, 1986, p8.

2 - أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص46.

3- BOUTEFNOUCHET Mostapha, le socialisme dans l'entreprise, OPU Alger 1982, p24.

4-ZOUAIMIA Rachid, les tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salaires des entreprises publics en Algérie, revu intégration, N° 20 décembre 1983, p53.

العمل في الجزائر، ويقترح مؤيدو هذا الاتجاه إضافة بعض التعديلات عليه حتى ينسجم مع إيديولوجية الدولة، ومع متطلبات السيادة الوطنية.

أما الاتجاه الثاني، فيرى بضرورة إصدار قانون متكامل يحل محل التشريعات الفرنسية ويحدث بالتالي على القطيعة مع النظام الاستعماري، من حيث كونه منبثق من النصوص الأساسية للأمة التي تقوم على المبادئ الاشتراكية وحماية حقوق العمال<sup>(1)</sup>. إلا أن صدور القانون المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية، رجع كفة الاتجاه الأول، ومدد التطبيق بالتشريعات الفرنسية بما فيها قوانين العمل، وأدى هذا التمديد إلى ارتياح رجال القضاء الذين رأوا فيه بمثابة إضفاء للمشروعية على أحكامهم القضائية المؤسسة على قواعد قانونية مأخوذة من القانون الفرنسي، لكن بالمقابل تمخض عن هذا التمديد قلق، وامتعض لدى الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي رأت فيه خطراً حقيقياً على الاختيار الاشتراكي<sup>(2)</sup>.

وما تجدر الإشارة إليه، أن موقف السلطة السياسية منذ البداية شابهه نوع من التردد، وعدم الوضوح، فإلى جانب ترخيصها بمشروعية العمل بالتشريعات الفرنسية، قامت بإعداد مشروع جديد لقانون العمل يتطابق إلى حد ما مع الاختيارات الأساسية للدولة<sup>(3)</sup>، فقد تم تأسيس لجنة لإعادة النظر في تشريعات العمل سنة 1964<sup>(4)</sup>، إلا أن هذه اللجنة فشلت في التوصل إلى اتفاق موحد حول مشروع القانون، وقد برر أحد الكُتاب الفشل إلى احتدام الصراع بين أعضاء اللجنة، الذين انقسموا على أنفسهم إلى فريقين متعارضين، فريق أول يتزعمه القضاة المكلفون بمنازعات العمل ولا يجدون حرجاً في المطالبة بتبني تشريعات العمل الفرنسية، أما الفريق الثاني فيتزعمه الاتحاد العام للعمال

1 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 13.

2- ZOUAIMIA Rachid, op. cit, p56.

3 - ZOUAIMIA Rachid, Idem, p63.

4 - تعتبر سنة 1964 بداية التفكير من طرف الدوائر الرسمية في إعداد القوانين التي تضمن بنية وتوحيد المرافق والداوين والشركات والمؤسسات العامة التي تم إنشاؤها مباشرة بعد الاستقلال. أشار إليه:

- أحمد عماري، النظام القانوني للوحدات الاقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982، ص 2.

الجزائريين، الذي يميل إلى تبني مشروع جديد لقانون العمل، تمت تسميته آنذاك بقانون العمل الاشتراكي، وانتهى النقاش بتغليب كفة الفريق الأول الذي تمكن من فرض رأيه، ولو مؤقتا باعتباره الحل الوحيد لتنظيم علاقات العمل<sup>(1)</sup>، وقد برر الملتقى الأول لقانون العمل المنعقد سنة 1964، تبني هذا الحل بضرورات إنعاش الاقتصاد، وإعادة الورشات المهملة ومحاربة البطالة، المتفشية غداة الاستقلال<sup>(2)</sup>.

إلا أن السبب الرئيسي في فشل السلطة السياسية آنذاك من خلال لجنة إعادة النظر في تشريعات العمل، وكذلك فشل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في فرض فكرة تبني مشروع جديد لقانون العمل من خلال الملتقى الأول لقانون العمل المنعقد سنة 1965، راجع إلى الصراعات السياسية والتناقضات المختلفة التي انعكست على طبيعة العلاقة بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب، حيث انعكست هذه الوضعية على تحديد مفهوم النشاط النقابي وطبيعته<sup>(3)</sup>، وبذلك لم يستطع الاتحاد كقوة عمالية أن يفرض موقفه بضرورة إصدار قانون عمل جزائري يعكس المبادئ التي جاء بها دستور 1963 ومن أهمها ما ورد في المادة 20 منه وهو الاعتراف بالحق النقابي وحق الإضراب<sup>(4)</sup>.

1 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 15.

2 - MENTRI Messaoud, op. cit, P 8.

3 - للتفصيل في علاقة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بمؤسسات الدولة في تلك الفترة، انظر:

- بلونيس ناصر الدين، مدى ممارسة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للحرية النقابية، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو 1992 - 1993.

4 - وذلك رغم أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين أصدر إعلانا بتاريخ 19 جانفي 1962 جاء فيه أن: «الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة وطنية، واستقلالها السياسي شيء ضروري، ومن المهم أن تتطور الحركة النقابية بصفة حرة». أشار إليه:

- FAVET Jean, le syndicat, les travailleurs et le pouvoir en Algérie, revue annuelle de de l'Afrique du Nord, 1964, p48.

- ولكن رغم الإعلان السابق الذي يؤكد فيه الاتحاد استقلاليته، وكذلك طموحه في أن يكون نقابة تدافع عن مصالح العمال، إلا أن هذا التوجه أدخله في صراع مع السلطة السياسية والحزب، وانتهى بإبرام اتفاق في 20 ديسمبر 1964 بين الحزب والمركزية النقابية، ومن خلال هذا الاتفاق نستطيع أن نحدد بعض خصائص التي تميزت بها نقابة العمال الجزائريين غداة الاستقلال، ومنها: استقلالية النقابة في الميدان التنظيمي، استقلاليته عن الحزب، وعلى هذا الأخير احترام الاستقلالية العضوية والتسيير للمنظمة النقابية، إذ يتمثل دورها في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال. أشار إليه:

## ثانيا: تكريس حق العمال في الإضراب

عرفت الجزائر في السنوات الأولى للاستقلال بعض الاضطرابات العمالية ناتجة عن الوضعية السياسية والاقتصادية التي كانت تعرفها البلاد، ومن نتائجها التأثير على نمط ملكية وتسيير المؤسسات المستخدمة، الأمر الذي أدى بالعمال إلى الإضراب عن العمل، وما يميز مطالب العمال في تلك الفترة هو امتزاجها تارة بمطالب مهنية كلاسيكية معروفة، كالزيادة في الأجور، وتارة أخرى كانت تتعلق بالمطالبة بالتسيير الذاتي لهذه المؤسسات.

وطبقت الدولة في هذه المرحلة سياسة التسيير الذاتي للمؤسسات<sup>(1)</sup>، من طرف العمال، وذلك بعد تأميمها نظرا لمغادرة صاحب العمل للمؤسسة، سواء عن طواعية وبإرادته أو بإلزامه على مغادرتها بالقوة، وتم تكريس نمط التسيير الذاتي من طرف السلطة بمقتضى المراسيم الصادرة في 22 و 28 مارس 1963، حيث تم تطبيقه على المؤسسات ذات الطابع الصناعي التي كان يملكها أصحاب العمل من أصل أوروبي والذين فضلوا البقاء بعد الاستقلال، إلا أن هذه المؤسسات واجهت صعوبات متعددة، أهمها نقص التموين بالمواد الأولية إلى جانب نقص في قطاع الغيار الخاصة بالآلات، هذه الوضعية أدت إلى التقليل من وتيرة الإنتاج، الأمر الذي أدى في غالب الأحيان إلى التقليل من عدد العمال، أو إلى الغلق الجزئي أو النهائي للمؤسسة، حيث أدت هذه الوضعية بالعمال إلى الإضراب والمطالبة بذهاب صاحب العمل وتأميم المؤسسة، مما أدى بالسلطات العمومية بالتدخل، والشروع في تنصيب لجنة مؤقتة للتسيير بمقتضى قرار وزاري<sup>(2)</sup>.

= بلونيس ناصر الدين، مرجع سابق، ص 64 و 65.

1- للتفصيل أكثر في نظرية التسيير الذاتي التي انتهجتها الجزائر، انظر:

- ROUTEFNOUCHET Mostapha, op, cit,p24.

2- BENAMROUCHE Amar, grève et conflits politique en Algérie, édition CARTHALA, Paris, 2000, p84 et 85.

ومع موجة الإضرابات التي بدأت تعرفها الأوساط العمالية، تدخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال النداء الذي وجهه للعمال في جوان 1962، ناشدهم من خلاله بالبقاء في مناصب عملهم، لمواجهة سياسة الأرض المحروقة التي انتهجتها منظمة الجيش السري OAS الفرنسية<sup>(1)</sup>، وتأجيل استعمال حق الإضراب إلى حين تجاوز مرحلة عدم الاستقرار السياسي، الذي كانت تشكو منه السلطة المركزية، ما يعني أن وقف ممارسة الإضراب ما هو إلا إجراء مؤقت لا يهدف إلى إزالة هذا الحق الذي سبق للاتحاد ذاته أن مارسه أثناء حرب التحرير عندما نادى إلى إضراب عام دام ما بين 25 جانفي و04 فيفري 1957 باعتباره أداة للكفاح المشروع من أجل الاستقلال.

وبصدور دستور 1963 تم تكريس حق الإضراب من خلال نص المادة 20 منه، بشرط ممارسته في نطاق القانون، لكن وبرجوعنا إلى مقدمة الدستور وأحكامه الأخرى، نجد أن فلسفته ذات توجه اشتراكي، في حين أن مسألة الاعتراف للعمال بممارسة حق الإضراب، هو توجه ليبرالي، هذا التناقض في الإيديولوجية أدى إلى انقسام الفقه إلى اتجاهين، الاتجاه الأول يقترح إعطاء مفهوم ضيق لحق الإضراب المكرس في المادة 20 من دستور 1963، وبتكليفه على أنه حق انتقالي سرعان ما يزول عند الانتهاء من إقامة هيكل الدولة الاشتراكية<sup>(2)</sup>، إلا أن هذا التفسير منتقد لأن نص المادة 20 لا يشير إلى الطبيعة الظرفية للحق، بل تعتبر كقاعدة دستورية. أما الاتجاه الثاني، فيرى حصر ممارسة هذا الحق في نطاق القطاع الخاص<sup>(3)</sup>، غير أن هذا الاعتقاد غير مؤسس؛ لأن نص المادة 20 لا يميّز بين ممارسة حق الإضراب في القطاع العام أو الخاص.

وبعيدا عن هذه الآراء الفقهية، فإن الواقع يبيّن أن إضرابات العمال في تلك الفترات شملت القطاع العام والقطاع الخاص على حد سواء، لقد عرفت سنة 1964 العديد من الإضرابات، حيث شهد السداسي الأول من سنة 1964 تسجيل 33 إضرابا في منطقة الجزائر وحدها، كما شهدت نفس السنة تسجيل 90000 عامل مضرب عن العمل،

1- BOUTEFNOUCHET Mostapha, op. cit, p24

2- SAADI Nouredine, la gestion socialiste des entreprises (G. S. E), O. P. U, Alger 1982, p159.

3- ZOUAIMIA Rachid, op. cit, p59.

وهو ما يمثل 4,5 % من مجموع عمال قطاع الخاص، وشملت هذه الإضرابات المؤسسات الكبرى والمتوسطة من القطاع الصناعي<sup>(1)</sup>، ومع نهاية سنوات الستينيات، انخفض عدد الإضرابات إلى أن وصل سنة 1969 إلى 72 إضراباً، إلا أن هذه الإضرابات لم تعد تميز العاصمة الجزائر فقط، بل أصبحت تشمل بقية المدن الكبرى، مثل قسنطينة وهران التي تحولت إلى أقطاب مهمة في حركية الإضرابات، كما توسع مجال نشاط الإضرابات إلى قطاعات أخرى، كقطاع البناء والأشغال العمومية. أما فيما يتعلق بمطالب العمال المضربين، فإنها تنحصر في المطالب ذات الطبيعة المهنية والاجتماعية، كالزيادة في الأجور وتحديد ساعات العمل، ومطالب أخرى تتعلق بتطبيق التسيير الذاتي وبتأميم المؤسسات<sup>(2)</sup>.

إلا أن الأحداث التي عرفتها الجزائر بتاريخ 19 جوان 1965، والتي أصبحت تعرف بالتصحيح الثوري<sup>(3)</sup>، أدت إلى وقف العمل بالدستور، وبدأت السلطة تفكر في بدائل عن التشريعات الفرنسية، وأدى إلى إسقاط الحماية الدستورية عن حق الإضراب، حيث تزامن ذلك مع غياب قانون عمل ينظم ويؤطر هذا الحق.

وفي سنة 1966 أفصحت السلطة آنذاك عن موقفها من الإضراب، من خلال صدور قانون العقوبات<sup>(4)</sup>، حيث تضمن هذا القانون المادة 171<sup>(5)</sup>، التي منعت أي توقف

1- BENAMROUCHE Amar, op. cit, p81.

2- BENAMROUCHE Amar, op. cit, p82.

3 - بيان مؤرخ في 19 جوان 1965، الصادر عن مجلس الثورة المتضمن الإعلان عما أصبح يعرف " بالتصحيح الثوري " ج. ر، عدد 56 المؤرخة في 6 جويلية 1965.

4 - الصادرة بمقتضى الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج. ر، عدد 48، المؤرخة في 10 يونيو 1966.

5 - تنص المادة 171 من قانون العقوبات قبل إلغائها: «يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500 دج إلى 20000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حمل على التوقف المدبر عن العمل أو على الاستمرار فيه أو شرع في ذلك بطريق العنف أو التعدي أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية بقصد الإجبار على رفع أو خفض الأجور أو المساس بحرية ممارسة الصناعة أو بحرية العمل».

- وتعتبر المادة 171 (الملغاة) من قانون العقوبات نسخة طبق الأصل للمادة 414 من قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810، الملغاة بمقتضى قانون 25 ماي 1865.

مدبر عن العمل، مع الإشارة أن هذا النص لم يمنع صراحة ممارسة حق الإضراب، واقتصر المنع على حالة التوقف عن العمل الذي يصحبه استعمال العنف<sup>(1)</sup>، لكن بالرجوع إلى هذه المادة، ويتفحص لمحتواها نجد أن هذا المنع قد يطبق على أيّ توقف جماعي عن العمل، حتى وإن تم اللجوء إلى الإضراب دون استعمال العنف والتعدي.

لكن رغم العائق الذي شكله نص المادة 171 على تكريس مشروعية حق الإضراب إضافة إلى وقف العمل بدستور 1963، إلا أن العمال واصلوا ممارسة الإضراب تدعيماً لمطالبهم المهنية، حيث شهدت سنة 1967 قيام إضرابات متعددة عرفتها العديد من المؤسسات، منها النزاعات التي قامت بين مديري الشركات الأجنبية ونقابي هذه الشركات، نتيجة قيام مسؤولي هذه الشركات بتسريح نقابيين يعملون في شركة سوناتراك<sup>(2)</sup>، وأدت هذه الإضرابات بالحكومة إلى إتهام القيادة النقابية بمحاولة انعزالها عن القاعدة العمالية، وعدم كفاءتها في تنظيم العمال، ولذا قررت الحكومة حل اللجنة التنفيذية الوطنية المنبثقة عن المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>(3)</sup>، ولكن رغم هذا التصييق واصل العمال ممارسة الإضراب، حيث تشير الدراسات أن سنة 1969 وحدها عرفت حوالي 72 إضراباً<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثاني

### مرحلة منع الإضراب في القطاع العام

عرفت سنوات السبعينيات مرحلة أساسية في تاريخ تشريعات العمل في الجزائر حيث صدر في هذه المرحلة أول نص يبيح الإضراب في القطاع الخاص، من خلال الأمر رقم 71-75<sup>(5)</sup>، وتنص المادة 15 منه: «لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا

1 - ألغيت المادة 171 من قانون العقوبات بمقتضى المادة 58 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المشار إليه سابقاً.

2 - بلونيس ناصر الدين، مرجع سابق، ص112.

3 - بلونيس ناصر الدين، المرجع السابق، ص113.

4- BENAMROUCHE Amar, op. cit, p82.

5 - أمر رقم 71-75، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971.

بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطة النقابية»، وبذلك فإن السلطة آنذاك ربطت حق الإضراب بعدة شروط أولية، مما جعله حقا مقيدا ومشروطا بإجازة مفتش العمل بعد قيامه بمحاولة المصالحة كشرط أول، ثم مصادقة الهيئة النقابية في مرحلة تالية<sup>(1)</sup> كشرط ثان، وبذلك فأى إضراب تم الشروع فيه دون حصوله على تركية من هاتين الهيئتين، يعتبر إضرابا غير مشروع، قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العمال المضربين قد تصل إلى حد التسريح، وحول هذا التوجه للمشرع يرى أحد الكتاب<sup>(2)</sup>، أن موقف السلطة آنذاك من وضع هذه الشروط قبل ممارسة العمال لحق الإضراب، يرجع إلى توجهها نحو قطع الطريق على الإضرابات الفجائية غير المشروعة، وإلى فسح المجال لإمكانية تسوية أي خلاف جماعي بالطرق الودية أولا، من خلال إجراءات المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل. وبعد انتهاء فترة المصالحة دون تسوية للنزاع، يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب<sup>(3)</sup>.

لكن رغم أن الأمر رقم 71-75 كرس حق الإضراب في القطاع الخاص فقط، إلا أن الواقع أثبت أن الإضراب مارسه حتى القطاع العام، وهو ما يثبت عدم وضوح النصوص القانونية لتلك الفترة، فالقانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي يعتبر أول قبس لتشريعات العمل لم تكن الغاية منه إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل، بل كان الهدف منه إقامة وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية، وبذلك لم يحدث أي تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، أبقى بذلك على الفوارق في الحقوق والالتزامات بين مختلف القطاعات<sup>(4)</sup>، هذه الاختلالات أدت إلى حدوث فصل سلبي بين مصلحة المؤسسة المستخدمة والعمال، وللدفاع عن مصالحهم لم ير العمال مانعا من اللجوء إلى الإضراب لتحقيق مطالبهم حتى

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، مرجع سابق، ص144.

- BELLOULA Tayeb, op. cit, p535.

2- BELLOULA Tayeb, op. cit, p535.

3- BELLOULA Tayeb, op. cit, P 536.

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص47.

وإن لم ينل ذلك رضا السلطة<sup>(1)</sup>.

ما يميز مرحلة السبعينات كذلك، صدور دستور 1976<sup>(2)</sup>، الذي أعاد التكريس الدستوري - إن صح التعبير-<sup>(3)</sup> لحق الإضراب، من خلال المادة 61 منه التي تنص في فقرتها الثانية: «في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته»، وبالتالي فإن حق الإضراب في ظل هذا الدستور، مكرّس فقط للعمال المنتمين للقطاع الخاص، باعتبار أن مصالح العمال في القطاع العام مضمونة ومحمية من طرف الدولة، حسب الإيديولوجية الاشتراكية، إضافة لذلك أن علاقات العمل في القطاع الاشتراكي تخضع لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير<sup>(4)</sup>، لكن رغم الاعتراف الدستوري بحق الإضراب، إلا أن القوانين التي تنظم هذا الحق لم تصدر إلى غاية وقف العمل بهذا الدستور<sup>(5)</sup>، وبالتالي فإن حق الإضراب في القطاع الخاص كان معترفاً به فقط كمبدأ عام، ولم يخص بأي تنظيم قانوني خاص به، مما جعله يبقى خاضعاً فقط للسلطة التقديرية لمفتش العمل، والتنظيم النقابي الوحيد آنذاك هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>(6)</sup>.

وفي هذا الشأن - ورغم منع الإضراب في القطاع العام - نجد أنّ العمال المنتمين لهذا القطاع مارسوا الإضراب، فحسب إحصائيات المعهد الوطني للعمل، فإن سنة 1977 عرفت 189 إضراباً في القطاع العام، و88 إضراباً في سنة 1978، و260 إضراباً في

1 - عجة الجبلاي، مرجع سابق، ص 56

2 - الصادر بمقتضى الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

3 - باعتبار أن الاعتراف بدستورية حق الإضراب كان مكرّساً في ظل دستور 1963.

4 - وهو ما حددته صراحة الفقرة الأولى من المادة 61 من دستور 1976.

5 - بقيت المادة 15 من الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، السالف الذكر، هي التي تؤطر إجراءات ممارسة حق الإضراب.

6 - رغم أن المادة 61 من دستور 1976 نصت على أن القانون ينظم ممارسة الإضراب، إلا أنه لم يصدر أي قانون بعد ذلك، وبقي الأمر رقم 71-75 هو الإطار القانوني لممارسة هذا الحق إلى غاية إلغائه بالمادة 64 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المعدل والمتمم، المتضمن ممارسة الحق النقابي.

سنة 1979، ووصل إلى 420 إضراباً في سنة 1980<sup>(1)</sup>، ويتضح من خلال هذه الإحصائيات أنه رغم عدم الاعتراف الدستوري للعمال في القطاع العام من ممارسة حق الإضراب، إلا أن الواقع الاجتماعي للعمال تجاوز هذا الطرح، وأصبح الإضراب جزءاً من علاقات العمل بمختلف القطاعات سواء العمومية منها أو الخاصة.

عرفت نهاية مرحلة السبعينات كذلك بداية العمل بالتشريع بواسطة القوانين، فصدر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>(2)</sup>، الذي اعترف في المادة 21 منه للعمال في القطاع الخاص بممارسة حق الإضراب<sup>(3)</sup>، تمشياً مع مبادئ دستور 1976، وبذلك بقي حق الإضراب معترف به لعمال القطاع الخاص، دون عمال القطاع العام، لكن الواقع أظهر أن القطاع العام عرف العديد من الإضرابات بعد صدور هذا القانون نظراً لحالة التعقيد التي يتميز بها هذا النص، حيث أن تطبيق هذا القانون كان يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في مختلف المجالات والتي بلغت أكثر من عشرين نصاً تشريعياً وأكثر من مائة نص تنظيمي<sup>(4)</sup>، هذه الوضعية خلقت نوعاً من عدم التجانس في خضوع العمال للقوانين التي تنظم علاقات العمل، وأدى كذلك إلى إحداث فوارق حتى في أجور العمال، هذه الحالة أدت إلى ظهور العديد من الإضرابات، مما جعل المشرع يتدخل بإصدار القانون رقم 82-05 المتعلق بالوقاية وتسوية خلافات العمل الجماعية<sup>(5)</sup>، هذا القانون الذي حاول من خلاله المشرع اتقاء الخلافات التي قد تنشأ داخل الهيئات المستخدمة وتسويتها، من خلال هيئات متعددة

1 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 59.

2 - قانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 مؤرخة في 08 أوت 1978.

3 - تنص المادة 21 من القانون 78-12 أنه « تطبيقاً للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقاً للكيفيات المحددة بموجب القانون».

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 50.

5 - قانون رقم 82-05، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق بالوقاية وتسوية خلافات العمل الجماعية، ج. ر، عدد 7، مؤرخة في 16 فيفري 1982.

تتمثل في الاجتماعات التي تعقد مع ممثلي العمال<sup>(1)</sup>، مروراً بخلية الحزب ومفتشية العمل، إلى جانب المصالحة بين أطراف النزاع<sup>(2)</sup>، ولكن رغم هذه الإجراءات الوقائية والعلاجية التي جاء بها هذا القانون، إلا أن حركة الاحتجاجات والإضرابات تواصلت، مما يفسر فشل هذا القانون في الحفاظ على حالة الاستقرار والسلم الاجتماعي في عالم الشغل، حيث عرفت السنوات التي تلت صدور هذا القانون تصاعد عدد الإضرابات، فتم تسجيل سنة 1982 ما يقارب 768 إضراباً، و688 إضراباً سنة 1983، وارتفع إلى 855 إضراباً سنة 1985<sup>(3)</sup>.

والملاحظ، أن القانون رقم 82-05 لم يشر إطلاقاً لموضوع الإضراب، الأمر الذي يمكن تفسيره بأنه مصادرة صريحة لحق العمال في استعمال الوسيلة الأكثر فعالية للمطالبة بحقوقهم المهنية والمادية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر تناقضاً مع مبدأ الحق النقابي المعترف به لجميع العمال بموجب المادة 22 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وبذلك فإن عدم تطرق المشرع لحق الإضراب في القانون رقم 82-05 يعبر عن موقفه برفض منح حق الإضراب لعمال القطاع العام. وما يشد الانتباه، أن في مرحلة السبعينات والثمانينات، كان الإضراب من الحقائق الممارسة من طرف العمال في القطاعين العام والخاص، متحدتين في ذلك الخطاب الرسمي لتلك المرحلة، الذي كان من بين شعاراته (العامل مالك ومنتج، العدالة الاجتماعية، التنمية الشاملة...)، هذه الشعارات كانت تخالف الأوضاع التي كان يعيشها العمال<sup>(4)</sup>.

1 - المادة 10 من القانون رقم 78-12، المشار إليه سابقاً.

2 - المادة 19 من القانون رقم 78-12، السالف الذكر.

3 - عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 123.

4 - خالد حامد، مرجع سابق، ص 238.

## الفرع الثالث

## مرحلة التكريس الدستوري للإضراب في القطاع العام

أبرزت أزمة انهيار أسعار البترول في الأسواق العالمية ابتداءً من سنة 1984 انخفاض مذهل في مداخيل الدولة من العملة الصعبة، باعتبار أن ميزانية الدولة تعتمد على مداخيل البترول بنسبة 98%، فأدى هذا الانخفاض المفاجئ إلى انكشاف الوجه الحقيقي للاقتصاد الوطني، بأنه اقتصاد يعيش على الربيع النفطي، فأثرت هذه الوضعية على الجبهة الاجتماعية، وكان المتأثر المباشر هو الطبقة العاملة، ومن بين إفرازات هذه الأزمة، أحداث أكتوبر 1988 التي يمكن اعتبارها انتفاضة شعبية مثلت نهاية مرحلة أخفقت في تحقيق مشروع العدالة والتنمية وبداية تأسيس مرحلة جديدة، وأدت هذه الأحداث بالدولة إلى مراجعة سياستها المنتهجة منذ الاستقلال، وبدأت هذه المرحلة الجديدة مع دستور سنة 1989، الذي اعترف بالعديد من الحقوق والحريات، منها اعترافه في المادة 54<sup>(1)</sup>، منه بحق الإضراب كمبدأ عام يمكن ممارسته في كل من القطاعين العام والخاص، مع إحالة تنظيم كفاءات ممارسة هذا الحق إلى القانون، مع إمكانية تقييد ممارسة هذا الحق أو منعه في بعض القطاعات الحيوية أو الاستراتيجية.

وتطبيقاً لمبدأ الاعتراف الدستوري بحق الإضراب، صدر القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب<sup>(2)</sup>، حيث نص هذا القانون صراحة في المادة 24 منه على حق العمال في اللجوء إلى ممارسة الإضراب بعد استنفاد الوسائل العلاجية الأخرى لتسوية النزاع القائم بين العمال وصاحب العمل.

وقد خصص المشرع الباب الثالث من هذا القانون لتنظيم ممارسة حق الإضراب وشروط ممارسته، والقطاعات المقيدة من استعمال هذا الحق، مع الإجراءات الإلزامية

1 - تنص المادة 54 من دستور 1989 «الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون». وبمقتضى التعديل الدستوري لسنة 1996، أصبح حق ممارسة الإضراب منصوص عليه في المادة 57 من الدستور.  
2 - قانون رقم 90-02، المشار إليه سابقاً.

التي تسبق لجوء العمال لممارسة هذا الحق، بالإضافة إلى الحماية الجزائية لممارسة هذا الحق، فقد أجازت المادة 57 منه متابعة كل شخص يمس أو حتى يحاول المساس بممارسة حق الإضراب.

وعلى هذا الأساس أصبح العمال في كل من القطاعين العام والخاص يتمتعون بحق ممارسة الإضراب، ويخضعون لنفس الأحكام القانونية المنظمة له، فبعد ما كان يمنع أو يباح استعماله من طرف المشرع، أصبح حقا دستوريا لجميع العمال يمارس في إطار القانون ويخضع في تقدير مدى مشروعيته لسلطة القضاء، وأصبح الإضراب هو الوسيلة المفضلة للعمال لافتكاك مطالبهم من المستخدم، حيث تبين الإحصائيات تصاعدا مذهلا في عدد الإضرابات بعد تبني السلطة الاعتراف بالإضراب كحق دستوري في دستور 1989، فوصل عدد الإضرابات لهذه السنة إلى 3389 إضراب، ثم إلى 4275 إضرابا خلال الفترة الممتدة من 1991 إلى سنة 2000<sup>(1)</sup>.

---

1 - خالد حامد، مرجع سابق، ص 238.

## المبحث الثاني

### السلم الاجتماعي أساس تقييد الإضراب بضوابط قانونية

نظرا للآثار السلبية للإضراب، وما يحدثه من توتر في العلاقات المهنية، فإن المشرع وضع ضوابط وشروطا لممارسة الإضراب، باعتبار أن الإضراب حق كغيره من الحقوق ليس مطلقا بل يخضع لشروط وأحكام تضمن عدم التجاوز في ممارسته بالشكل الذي يضر بمصلحة أطراف علاقة العمل، وكذا بالمصلحة العامة للبلاد، باعتبار أن الإضراب حق ذو طبيعة خاصة، ومن ثم فهو أحوج من غيره من الحقوق إلى التنظيم ووضع الضوابط اللازمة لممارسته، والتي يتعين على العمال المضربين الالتزام بها. ونستطيع أن نقسم ضوابط ممارسة حق الإضراب إلى نوعين: شكلية وأخرى موضوعية، إلى جانب ضرورة احترام الأحكام الاتفاقية، المتعلقة بالإضراب.

### المطلب الأول

#### تقييد الإضراب بضوابط إجرائية

برجعنا إلى أحكام القانون رقم 90-02 المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع الجزائري يشترط قبل لجوء العمال لممارسة الإضراب، استنفاد إجراءات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة، وبعد التأكد من انعدام أي وسيلة أخرى لتسوية النزاع<sup>(1)</sup>. وفي حالة اتفاق أطراف النزاع على اللجوء إلى التحكيم، فإنه يمنع على العمال الإعلان عن اللجوء إلى الإضراب، أما إذا تزامن الشروع في الإضراب مع اتفاق الأطراف على عرض خلافهما على التحكيم فإن الإضراب يوقف بقوة القانون، وهو ما نصت عليه المادة 25 من نفس القانون<sup>(2)</sup>، وهو ما يعني أن التحكيم آلية من بين آليات إنهاء الإضراب وليس فقط توقيفه أو تجميده.

1 - المادة 24 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا.

2 - تنص المادة 25 من قانون 90-02 أنه: «لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم».

وعليه فإن اللجوء إلى الوسائل الودية لحل النزاع الجماعي في العمل، أمر إلزامي في تشريع العمل الجزائري، وإن الإضراب لا يتم تفعيله إلا بعد فشل الوسائل الودية في التقريب في وجهات نظر طرفي الخلاف، وحل نزاعهما، وبالتالي فإن الإعلان عن قرار الإضراب من طرف العمال دون المرور على هذه الوسائل الودية، يجعل الإضراب غير مشروع.

وبذلك يكون المشرع قد جعل من الوسائل الودية لحل نزاعات العمل الجماعية، شرط إلزامي لإحلال السلم الاجتماعي، حيث توفر هذه الآليات لأطراف النزاع إمكانية التوصل إلى تسوية لخلافهما بالطرق السلمية قبل لجوء العمال إلى الإضراب، وعليه فإن المشرع يفرضه على أطراف علاقة العمل - وبالتحديد على العمال - هذه الآليات كإجراء إلزامي، الهدف منه تكريس منطق التفاوض والحوار واستبعاد قدر الإمكان منطق المواجهة بين العمال وأصحاب العمل.

وفي حالة فشل الوسائل السلمية في تسوية النزاع الجماعي، فإن الإضراب يصبح الحل الأخير يلجأ إليه العمال للضغط على صاحب العمل لجعله يستجيب لمطالبهم، إلا أن إعلان العمل على قرار الإضراب يجب أن تسبقه ضوابط شكلية حددها المشرع لإضفاء الشرعية على التوقف الجماعي عن العمل.

### الفرع الأول

#### موافقة أغلبية العمال على قرار إعلان الإضراب

باعتبار أن الإضراب عمل جماعي، فإن اللجوء إلى ممارسة هذا الحق يجب أن يصدر من أغلبية العمال في شكل استفتاء، حيث يتم عرض مبدأ إعلان الإضراب على اقتراح سري بين العمال المعنيين، ويتم ذلك في جمعية عامة لكافة - أو على الأقل أغلبية - العمال الحاضرين في الجمعية العامة التي يحضرها على الأقل نصف عدد عمال الهيئة المستخدمة المعنية<sup>(1)</sup>، مع الملاحظة أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم

1 - تنص المادة 28 من القانون رقم 90-02 « يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراح السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية

تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب، وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية باعتبار أن الأساس أو المبدأ هو في احترام إجراء التصويت عن الإضراب، وليس في عدد العمال المضربين.

فإذا كان الاستفتاء إجراء جوهري يجب احترامه قبل الإعلان عن اللجوء إلى الإضراب في القانون الجزائري<sup>(1)</sup>، فإن قانون العمل الفرنسي لا يشترط هذا الإجراء، ومن ثم فإن العمال يجوز لهم قانونا إعلان حالة الإضراب دون مراعاة هذا الإجراء<sup>(2)</sup>، وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية في حكم صادر بتاريخ 20 جانفي 1956 بأنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بعدم شرعية الإضراب نظرا لعدم مراعاة العمال إجراء استفتاء قبل إعلان الإضراب، وقد بررت محكمة النقض هذا الاتجاه بأنه في ظل غياب التشريعات التي طالب بها المؤسس الدستوري لتنظيم حق الإضراب، لا يمكن إجبار العمال على مراعاة هذا الإجراء<sup>(3)</sup>.

ويعد شرط الموافقة على اللجوء إلى الإضراب من طرف أغلبية العمال في جمعية عامة إجراء إلزامي في قانون العمل الجزائري، وبذلك فإن الإعلان عن الإضراب دون مراعاة واحترام هذا الإجراء، هو إخلال بإجراء قانوني يؤدي إلى عدم مشروعية الإضراب.

ونشير في هذا الصدد أن اشتراط المشرع الجزائري إلزامية أن يسبق الإعلان عن الإضراب إجراء استفتاء بين العمال، من شأنه التقليل من قيمة الإضراب الذي يعتبر من الحقوق الدستورية، ولتفادي ذلك كان بإمكان المشرع أن يجعل مسألة اللجوء إلى الاستفتاء قبل إعلان الإضراب إجراء اختياري، ويدرجه ضمن العناصر التي يمكن معالجتها ضمن الاتفاقيات الجماعية، وبذلك يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض حول هذه المسألة

= على الأقل».

1 - يتم الإعلان عن قرار اللجوء إلى الإضراب طبقا لنص المواد 4 و 27 من القانون رقم 90-02، إما من الهيئة النقابية للعمال أو من ممثلين ينتخبهم العمال. في حالة عدم وجود تنظيم نقابي يمثل العمال داخل الهيئة المستخدمة.

2- SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 191.

3- Cass. Soc. 20. janvier. 1956. BULL. CIV. IV. cit par:

- TYSSIE Bernard, droit du travail, relations collectives, op. cit. p465.

والاتفاق على إمكانية اشتراط إجراء استفتاء بين العمال حول قرار ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>، فإذا اشتملت اتفاقية جماعية على هذا الشرط أصبح هذا الأخير إجراءً إلزامياً، ويؤدي عدم احترامه إلى تكيف الإضراب بعدم مشروعيته.

وفي هذا الإطار، إذا كان توجه المشرع من خلال جعل شرط الاقتراع السري من النظام العام الذي لا يجوز التفاوض حوله، لأجل المحافظة على السلم الاجتماعي، فإن ذلك يعد إفراطاً في وضع الحواجز القانونية التي من شأنها المساس بحق الإضراب كمبدأً مكرّس دستورياً.

## الفرع الثاني

### الإشعار المسبق بالإضراب

يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب، قيام العمال بإعلام صاحب العمل بتوقيف التوقف الجماعي عن العمل، حيث يتم من خلال هذا الإجراء إعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب<sup>(2)</sup>، ليقوم هذا الأخير باتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة هذا التوقف<sup>(3)</sup>. فالإشعار هو إجراء سابق يكشف عن رغبة العمال على التوقف عن العمل كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية التي سبق لصاحب العمل رفضها.

تشتت المادة 29 من القانون رقم 90-02 ضرورة قيام العمال بإعلام صاحب العمل بقرار اللجوء إلى الإضراب، على أن يتم الشروع في الإضراب بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق<sup>(4)</sup>، وبالرغم من أن المشرع لم يحدد البيانات التي يجب أن يتضمنها الإشعار إلا أنّ المعمول به أن يحدد الإشعار تاريخ بداية الإضراب ومدته، إن كانت

1 - إلا أن هذه الفرضية مستبعدة حالياً مع وجود المادة 28 من القانون رقم 90-02، وكذلك مع عدم إدراج المشرع مسألة التفاوض حول عملية إجراء استفتاء قبل الإعلان على قرار الإضراب ضمن العناصر المحددة في المادة 120 من القانون رقم 90-11، المشار إليه سابقاً.

2 - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 150.

3 - رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص 86.

4 - المادة 29 من القانون رقم 90-02، المشار إليه سابقاً.

محددة أو غير محددة، وبذلك فإن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره من خلال الجمعية العامة للعمال ولكن نفاذه يبدأ من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإعلام المسبق الذي تم إيداعه لدى صاحب العمل<sup>(1)</sup>، مع ضرورة إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

أما في فرنسا، فإن العمال غير ملزمين بإخبار صاحب العمل بقرارهم عن التوقف عن العمل والدخول في إضراب، بحيث يجوز لهم التوقف عن العمل دون التزامهم بإشعار صاحب العمل مسبقاً برغبتهم في التوقف عن العمل، ويرجع ذلك لعدم وجود نص تشريعي يفرض ذلك، وحول هذه المسألة استقر قضاء محكمة النقض الفرنسية على أن العمال يمكن لهم التوقف عن العمل دون أن يكونوا ملزمين قانوناً بإخبار صاحب العمل بالوقت الذي قرروا فيه التوقف عن العمل، واعتبرت أن مشاركة العمال في الإضراب بدون مراعاة الإشعار السابق هو إضراب مشروع متى استوفى باقي الشروط الأخرى<sup>(2)</sup>. وعلى الرغم من غياب نص تشريعي يفرض ضرورة الإشعار السابق بالإضراب، إلا أن اتجاه الفقه الفرنسي يرى ضرورة قيام العمال بمراعاة هذا الإجراء السابق حتى يمكن لصاحب العمل مواجهة حالة التوقف عن العمل عن طريق اتخاذ بعض الاحتياطات الضرورية للمحافظة على آلات العمل من التخريب<sup>(3)</sup>.

إلا أنه إذا كان المشرع الفرنسي لم يجعل الإشعار المسبق شرطاً سابقاً لمباشرة حق اللجوء إلى الإضراب في القطاع الخاص، فإن القانون المؤرخ في 31 جويلية 1963 المتعلق بالموظفين في المرافق العامة يلزم النقابات الممثلة لهؤلاء الموظفين على ضرورة إشعار صاحب العمل بالإضراب، وبموجب المادة 3-521 L من قانون العمل الفرنسي، فإن الإشعار يجب أن يقدم عن طريق النقابة الأكثر تمثيلاً للموظفين، وأن يوجه هذا الإشعار إلى الجهة المختصة، وأن يتم الإشعار قبل المدة المحددة للتوقف عن العمل بخمسة 05 أيام على الأقل، كما يجب أن يتضمن الإعلام تحديد تاريخ وساعة

1 - المادة 30 من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

2- Cass. Soc. 5 October 1960, BULL. civ. IV. N819, p 631.

3- BRUN André, Galland Henri, op. cit, p 286.

الإضراب<sup>(1)</sup>، وبالتالي يكون المشرع الفرنسي قد حدد على سبيل الحصر البيانات التي يجب أن يتضمنها الإشعار بالإضراب، إذا تخلف أحد هذه البيانات يجعل الإشعار باطلاً، وبالنتيجة يكون الإضراب غير مشروع<sup>(2)</sup>.

ورغم أن الإشعار المسبق بالإضراب، إجراء غير ملزم من الناحية القانونية في فرنسا إلا في قطاع المرافق العامة كما رأينا، إلا أن احتواء اتفاقية جماعية شرط يقضي بضرورة مراعاة العمال إشعار صاحب العمل قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب<sup>(3)</sup>، فإن هذا الشرط يصبح ملزماً، وأن أي إضراب داخل هذه المؤسسة يقوم به العمال دون احترام هذا الشرط سوف يضيء عدم المشروعية على الإضراب، ويشكل خطأ جسيماً في حق العمال المضربين.

ومن خلال إجراء مقارنة بين القانون الجزائري والفرنسي فيما يخص الإشعار المسبق بالإضراب، نجد أن تشريع العمل الجزائري جعل من خلال المادة 29 من القانون رقم 90-02 الإشعار المسبق شرطاً جوهرياً لإضفاء المشروعية على الإضراب، حيث لا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد انتهاء مدة الإشعار، في حين جعله القانون الفرنسي شرطاً ملزماً فقط في قطاع المرافق العامة.

ونعتقد أن موقف المشرع الجزائري من مسألة الإشعار المسبق بالإضراب، كشرط يقع على عاتق العمال قبل التوقف عن العمل، هو موقف صائب وصحيح، باعتبار أن هذا الإجراء يعتبر في حد ذاته تدخلاً من المشرع لفرض السلم الاجتماعي في أماكن العمل، بعد أن كان قد فرضه من قبل من خلال اشتراطه طرح نزاعات العمل الجماعية لتسويتها عن طريق الوسائل السلمية أو العلاجية<sup>(4)</sup>، كشرط إلزامي قبل اللجوء إلى

1 - وفي مصر حددت المادة 192 من قانون العمل مدة الإخطار بعشرة (10) أيام. وحددت المادة 376 من مجلة الشغل التونسية بعشرة (10) أيام، كما حددت على سبيل الحصر البيانات التي يجب أن يحتويها هذا الإشعار.

2 - بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يحدد البيانات التي يجب أن يحتويها الإشعار.

3 - ويتعلق الأمر على الخصوص بالقطاع الخاص والمؤسسات ذات الطابع الصناعي أو التجاري.

4 - المواد: 5 و 16 و 24 من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

ممارسة حق الإضراب. وبذلك فإن المشرع جعل من إجراءات الإعلام المسبق أساسا يرتبط بالمحافظة على السلم الاجتماعي، وذلك لما يمنحه الإشعار المسبق لأطراف علاقة العمل من وقت ومجال لتمكينهم من إيجاد تسوية سلمية لنزاعهما، وتدعيما لذلك، فإن المشرع يُلزم أطراف النزاع الجماعي بمواصلة المفاوضات لتسوية خلافهما أثناء فترة الإشعار المسبق، وهو الإلزام منصوص عليه في المادة 45 من القانون 90-02<sup>(1)</sup>، وهو الإلزام نفسه الذي نص عليه كذلك المشرع الفرنسي.

### الفرع الثالث

#### دور النقابة في تنظيم الإضراب

يظهر الدور الفعلي للنقابة أثناء الإضراب، حيث تتولى الإشراف عليه وتنظيمه، وذلك بما يتوافر لها من إمكانيات مالية وبشرية، ومن شأن ذلك أن يجعل من الإضراب الذي تُشرف عليه أكثر فاعلية وتأثير على صاحب العمل، إلى جانب قيامها بإجراء المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل أثناء الإضراب، وهذا ما يوفر للإضراب أكبر قدر من فرص نجاحه.

ونظرا لدور النقابة في تنظيم علاقات العمل، فإن العديد من الدول تعتبر الإضراب من الحقوق النقابية التي ترتبط ممارستها بتدخل النقابة، من بينها ألمانيا التي يعتبر الإضراب فيها من الحقوق النقابية، وكذلك فرنسا عندما يتعلق الأمر بإضراب موظفي المرافق العامة - كما رأينا ذلك سابقا-، لكن التصور العضوي المطلق السائد في القانون الألماني يرفضه الفقه والقضاء الفرنسي، باعتبار أن الإضراب حق فردي خالص للعمال<sup>(2)</sup>.

1 - تنص المادة 45 من القانون 90-02 أنه: «يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما».

2 - من بينهم:

- SINAY Hélène, la grève, op. cit, p 44.

- TEYSSIÉ Bernard, grève dans le secteur privé, op. cit, p 12.

القانون الجزائري لا يأخذ بالتصور العضوي للإضراب، فهو لم يجعله حكرا على النقابات، بل هو حق يمارسه العمال، إما بطريقة مباشرة<sup>(1)</sup>، وإما أن تتكفل النقابة الممثلة للعمال بإعلانه وتنظيمه، حيث منح المشرع للنقابات العمالية من خلال المادة 38 من القانون 90-14 اختصاص ممارسة حق الإضراب<sup>(2)</sup>، وفي هذه الحالة يقع على النقابة التزام تأطير الإضراب وتنظيمه، من يوم الإعلان عنه إلى غاية نهايته وعودة العمال المضربين إلى ممارسة نشاطهم بطريقة عادية.

وتتخذ النقابة قبل الإعلان عن الإضراب عدة خطوات تتعلق بالتخطيط للإضراب حتى يكون منظما ومؤثرا على صاحب العمل، لحمل هذا الأخير على الاستجابة للمطالب المهنية للعمال، لذا تقوم النقابة بدراسة الخيارات المتاحة لحل النزاع، حيث تدرس فرص نجاح الاضطراب، وكذلك حجم المشاركة الفعلية للعمال، إلى جانب دراسة الحالة الاقتصادية للمؤسسة لمعرفة مدى قدرة هذه الأخيرة على مواجهة آثار التوقف الجماعي للعمل، وكذلك دراسة الظروف المحيطة بالنزاع، والتي من شأنها أن تجعل الإضراب أكثر تنظيما وأكثر فاعلية للضغط على صاحب العمل<sup>(3)</sup>.

وكما رأينا، فإن قرار اللجوء إلى الإضراب لا يتم إلا بعد موافقة أغلبية العمال المعنيين بالإضراب، من خلال جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية بالإضراب<sup>(4)</sup>، وبرجعنا إلى المادة 27 من القانون 90-02، نجد أن المشرع يلزم الجهة التي تمثل العمال وهي غالبا ما تكون النقابة، استدعاء العمال لجمعية عامة يتم من خلالها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب، أما المادة 28 من نفس القانون فحددت الوسيلة التي تتم بها استشارة العمال حول قرار اللجوء إلى الإضراب، وهي الاقتراع السري أو الاستفتاء، وبذلك تقوم النقابة بإعلان الإضراب متى

1 - المواد 24 و27 من القانون رقم 90-02، المشار إليه سابقا.

2 - وهو الاختصاص الذي كرسه القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14، المتعلق بالحق النقابي.

3 - SINAY Hélène, JAVILLIER Jean- Claude, op. cit, p 48.

4- المادة 28 من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

كان رأي الأغلبية الذي أسفر عنه الاقتراع السري مؤيدا لإعلان الإضراب، على أن تلتزم الأقلية بالرأي الذي انتهت إليه أغلبية العمال، ومن ثم فإن قرار الإضراب سيكون أكثر تأثيرا وفاعلية على صاحب العمل، الذي قد يدفعه ذلك الإجماع العمالي إلى الاستجابة للمطالب المرفوعة من طرف العمال<sup>(1)</sup>. وبعد حصول النقابة على رأي الموافقة من أغلبية العمال، يقوم التنظيم النقابي بعد التشاور مع القاعدة العمالية بإيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل، حيث يعطي هذا الإجراء للإضراب مزيدا من الفاعلية، ويثبت جدية العمال في المضي قدما لمواجهة صاحب العمل، كما يمنح في مقابل ذلك لصاحب العمل مهلة لمحاولة إيجاد حل للمطالب المهنية للعمال.

وبهدف تنظيم الإضراب، تعدد النقابات العمالية في بعض الحالات على إثر الإعلان عن الإضراب، بتأسيس ما يسمى بلجنة الإضراب le comité de grève، حيث تكون مهمتها الأساسية السهر على تنفيذ الأوامر التي تصدرها النقابة المنظمة لهذا الإضراب، وفي الدول التي لها تقاليد في ممارسة الإضراب، تكون مهمة هذه اللجان ممارسة الضغط على العمال غير المضربين، بمنعهم من الدخول إلى أماكن العمل، وحثهم على الانضمام إلى صفوف العمال المضربين<sup>(2)</sup>.

وتعتبر الإضرابات التي تنظم بواسطة النقابة أكثر فاعلية وتأثير على صاحب العمل، بسبب تنظيمها المحكم، وكذا حرص النقابة على تفادي التصرفات السلبية التي قد يلجأ إليها العمال المضربون أثناء الإضراب، مثل تخريب معدات العمل أو احتلال أماكن العمل، هذه الأفعال التي قد تؤدي في حالة وقوعها إلى اعتبار الإضراب غير مشروع.

1 - SINAY Hélène, JAVILLIER Jean- Claude, op. cit, p124

2- TEYSSIÉ Bernard, grève dans le secteur privé, op. cit, p 30

## المطلب الثاني

### تقييد الإضراب بضابط موضوعي

جعلت المادة 57 من الدستور الجزائري، الإضراب من الحقوق الأساسية، إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل حق مقيد بعدة اعتبارات، اقتصادية، مهنية، سياسية، وأمنية، وتجد هذه الاعتبارات أساسا لها في ترك المؤسس مسألة تنظيم هذا الحق للقانون.

وبرجوعنا إلى القانون المنظم للإضراب، يمكن لنا أن نميز بين نوعين من القيود، قيود تتعلق بوضع التزامات على الممارسين لحق الإضراب، وقيود أخرى تتعلق بمنع وحظر ممارسة الإضراب في بعض القطاعات الاستراتيجية والحيوية.

### الفرع الأول

#### تقييد حق الإضراب بالتزامات خاصة

تضع الدول التي تعترف للعمال بممارسة الإضراب قيودا تكون في شكل التزامات يتم تفعيلها أثناء اللجوء إلى الإضراب، منها الالتزام باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت وضمان أمنها، ويقع هذا الالتزام على عاتق كل من العمال المضربين، والمستخدم<sup>(1)</sup>، إلى جانب ذلك يتعين على أطراف النزاع ضمان حد أدنى من الخدمة الدائمة في القطاعات الحيوية نظرا لطبيعتها، أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين، ويتمثل هذا الإجراء في اتخاذ التدابير اللازمة لمواصلة نشاط الهيئة المستخدمة في شكل قدر أدنى من الخدمة، كالإبقاء مثلا على مواصلة مصلحة معينة تباشر نشاطها بطريقة عادية، مع ممارسة عمال بقية المصالح إضرابهم.

ونظرا لخطورة آثار الإضراب على بعض القطاعات والمرافق الحيوية، ألزم المشرع

1- تنص المادة 31 من القانون رقم 90-02: «يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها وبعين الطرفين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام».

أطراف النزاع الجماعي على ضرورة مواصلة الأنشطة الضرورية في هذه القطاعات في شكل قدر أدنى من الخدمة، حيث تنص المادة 37 من القانون رقم 90-02 بأنه: «إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية بقدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 38 و39 أدناه»، ونظرا لأهمية تنظيم الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب، وتقاديا لأي تفسير ضيق للمادة 37 أعلاه، تدخل المشرع لإجبار مصالح بعض القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إلزامي من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاق أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بذلك خطأ مهنيا جسيما<sup>(1)</sup>. وفي هذا الإطار حدد المشرع في المادة 38 من نفس القانون المصالح التي يتعين عليها مواصلة نشاطها بقدر أدنى من الخدمة<sup>(2)</sup>، وما يمكن ملاحظته من خلال قائمة المصالح المعنية بهذا المبدأ، أنها تخص المجالات الحيوية التي لها تأثير مباشر على حياة الفرد والمجتمع، وكذلك بالمصالح التي لها علاقة بالحياة الاقتصادية وبأمن الدولة، لذا فإن مسألة تدخل المشرع لتحديد قائمة هذه القطاعات المعنية بالحد الأدنى من الخدمة، تشكل نقطة خلاف دائم بين الهيئات المستخدمة والعمال في العديد من الدول، إلى جانب أن الدولة تعتمد دائما إلى توسيع قائمة القطاعات المعنية بهذا الإجراء<sup>(3)</sup>.

بالإضافة إلى واجب احترام القدر الأدنى من الخدمة كما تم توضيحه، فإنه يمكن إلزام العمال المضربين الذين باشروا إضرابا مشروعا، بالعودة إلى مناصب عملهم ومزاولة العمل المعتاد القيام به، وبهذا التوقف عن الإضراب، وذلك من خلال إجراء يلجأ له صاحب العمل، وهو التسخير *la réquisition*، وهو الإجراء الذي يجد أساسه في نص

1 - المادة 40 من القانون رقم 90-02، المشار إليه سابقا.

2 - لمزيد من التفصيل عن القطاعات والمؤسسات الملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة، أنظر: نص المادة 38 من القانون 90-02، سابق الإشارة إليه.

3 - BELLOULA Tayeb, op. cit, p 557.

المادة 41 من القانون 90-02 التي تنص: «عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفر الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان»، ويعتبر التسخير بمثابة استيلاء على حق العمال في الإضراب من خلال إلزام العمال المضربين بوقف الإضراب واستئناف العمل، وهو إجراء يخص الموظفين التابعين للمرافق العامة والقطاعات التي لها علاقة بأمن الأشخاص والممتلكات، وكذا توفير متطلبات الدولة، ويُعد عدم امتثال الموظفين المضربين، والمنظمات الممثلة لهم لأوامر التسخير خطأ مهنيًا جسيمًا<sup>(1)</sup>، مع إمكانية المتابعة الجزائية<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني

#### تقييد الإضراب بضوابط الأمن والمحافظة على النظام العام

إضافة إلى القيود السابقة على ممارسة حق الإضراب، نجد أن بعض الفئات من الموظفين يمنع عليهم ممارسة هذا الحق، فإذا كان حق الإضراب معترفًا به دستوريا من خلال المادة 57 من الدستور، فإن المنع من ممارسة هذا الحق مكرس كذلك دستوريا من خلال الفقرة الثانية من هذه المادة، والتي تنص أنه: «يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع».

وتطبيقا لأحكام الدستور، تضمن القانون رقم 90-02<sup>(3)</sup>، قائمة للقطاعات التي يمنع فيها ممارسة حق الإضراب، وما يمكن ملاحظته من خلال رجوعنا إلى هذه القائمة،

1 - المادة 42 من القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا.

2 - المادة 187 مكرر من قانون العقوبات.

3 - المادة 43 من القانون رقم 90-02.

نجد أن المشرع منع بعض الموظفين المنتمين إلى بعض القطاعات، منعاً مطلقاً، كالقضاة، وأعاون مصالح الأمن، في حين أنه منع بعض الفئات من الموظفين من ممارسة حق الإضراب، انطلاقاً من معيار وظيفي، بحيث أن المنع اقتصر على العمال الميدانيين في بعض القطاعات، والموظفين المعيّنين بمرسوم، والأعاون الميدانيين في مصالح الحماية المدنية، وكذلك الأعاون الميدانيين العاملين في الجمارك.

وما يلاحظ على المرافق التي مسّها المنع من ممارسة حق الإضراب فيها، أنها تتعلق بالقطاعات التي يؤدي توقف العمل بها إلى الإخلال بالأمن، وبالاقتصاد الوطني، أو بالخدمات التي تقدمها للمواطنين، ويخضع تحديد القطاعات التي يمنع فيها ممارسة حق الإضراب للمشرع بحسب طبيعة المهنة والخدمات التي يقدمها كل قطاع، وتستند فكرة المنع من ممارسة الإضراب في هذه القطاعات، إلى طبيعة المركز القانوني لهذه الطائفة من الموظفين، حيث يخضعون للالتزامات تتميز بطبيعة خاصة لا تخضع لها فئة العمال، إلى جانب أن هذه القطاعات لم تنشأ من ذاتها، أو بقصد شغلها بعدد من الموظفين تقرر لهم عدداً من المزايا الوظيفية، لكن وُجِدَت بهدف ضمان تحقيق الحاجات العامة للجماهير. وعليه فإن منع بعض الفئات من الموظفين من ممارسة حق الإضراب، يندرج ضمن تطبيق مبادئ القانون العام التي تختلف تماماً عن مبادئ وأحكام القانون الخاص، وهذا التمايز هو الذي أدى إلى اختلاف الأحكام والمبادئ التي تحكم فئتي العمال والموظفين.

### المطلب الثالث

#### إمكانية التفاوض حول شروط الإضراب عامل مكرّس للسلم الاجتماعي

نظراً لخصوصية علاقات العمل، فإن المشرع إلى جانب تنظيمه لهذه العلاقة عن طريق التشريع، فإنه ترك حيزاً منها تتكفل به أطراف هذه العلاقة من خلال الاتفاقيات الجماعية والعقود التي يبرمونها، مع احتفاظ المشرع بسلطته في تحديد القدر الأدنى من أحكام هذه العلاقة، والتي تعتبر من النظام العام لا يجوز لأطراف علاقة العمل الاتفاق

على مخالفتها، في مقابل ذلك أجاز لهم التفاوض حول المسائل التي تحقق أفضل المزايا للعمال، والتفاوض كذلك للتوصل لأفضل وسائل الوقاية وتسوية منازعات العمل الجماعية.

وتعتبر مسألة تنظيم شروط الإضراب من المواضيع التي أجازها المشرع لأطراف علاقة العمل التفاوض حولها، وحول هذه المسألة، ثار جدل فقهي حول مدى قدرة أطراف العملية التفاوضية تقييد أو توسيع هذا الحق، وبالتالي وضع تنظيم مكمل أو مخالف للتشريع؟

إجابة عن هذا التساؤل، يرى اتجاه فقهي فرنسي أن الأحكام القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب تشكل الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه أو مخالفته بالإنقاص من حق العمال في ممارسة حقهم في الإضراب<sup>(1)</sup>. وعليه فإن الأحكام الاتفاقية التي من شأنها المساس بأساس الحق في الإضراب، من خلال تقييد ممارسته، أو إلغائه، تعتبر أحكام باطلة وعديمة الأثر لكونها، من جهة مخالفة لأحكام قانونية تكرس حق الإضراب، ومن جهة ثانية تعتبر أحكام ليست من اختصاص أطراف الاتفاق لكونها تنقص من الحقوق والامتيازات القانونية التي أقرها القانون للعمال، أما القواعد الاتفاقية الأخرى المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب، والتي لا تمس بأساس أو نواة الحق، فهي قواعد صحيحة وقانونية وتدخل في المجال التنظيمي لأطراف الاتفاقية الجماعية<sup>(2)</sup>.

وبذلك يجوز لأطراف علاقة العمل، الاتفاق على أحكام تنظم ممارسة حق الإضراب، بشرط ألا تتعارض مع أحكام قانونية، وأن يكون المشرع قد أجاز لأطراف العلاقة الاتفاق على مسألة تتعلق بتنظيم الإضراب. وبذلك فإن لجوء العمال إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب المهنية بالمخالفة لهذه الشروط الاتفاقية يؤدي إلى

1- NIKITAS Aliprantis, la place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, thèse de doctorat, université de Stras Bourgue, éd, LGDJ, Paris, 1980, p 145.

مشار إليه: - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص384.

2 - أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص385.

عدم مشروعية الإضراب، ورفع الحصانة والحماية القانونية عنه، وعن العمال المضربين.

وتأخذ الأحكام الاتفاقية التي ترد على ممارسة حق الإضراب عدة صور، بموجب الشروط التي تتضمنها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تربط أطراف علاقة العمل، وبرجوعنا إلى أحكام الإضراب التي أجاز المشرع التفاوض حولها، نلاحظ أنها تحوي ضمناً في طبيعتها شرط السلم الاجتماعي، حيث حاول من خلالها المشرع الجزائري تمرير هذا الشرط، بمنحه لأطراف علاقة العمل فرصة المشاركة في تنظيم شروط الإضراب، نظراً لخصوصية وذاتية هذه العلاقات، إلى جانب دراية هذه الأطراف بظروف وخبايا علاقاتهم المهنية، لكن ميزة القانون الجزائري انه لا يحتوي على أي نص صريح يلزم أطراف علاقة العمل بواجب المحافظة على السلم في العمل، وأمام هذا الواقع، يبقى شرط السلم في العمل مع عدم فرضه على الأطراف بنصوص صريحة، يبقى غير ظاهر، وما زاد في عدم وضوح هذا الشرط، القصور الذي تناول به المشرع مسألة التفاوض الجماعي الذي لا يعكس الدور الذي تحتله المفاوضات الجماعية في تأطير وتنظيم علاقات العمل، وكأساس محوري في فرض استقرار علاقات العمل، وما لذلك من آثار إيجابية على المحافظة على السلم الاجتماعي، لكن رغم ذلك، ترك المشرع لأطراف العلاقة المهنية تنظيم بعض الأحكام المتعلقة بالإضراب عن طريق التفاوض الجماعي، وبالتالي أي مخالفة لهذه الأحكام الاتفاقية سوف يؤدي إلى إزالة المشروعية عن الإضراب.

### الفرع الأول

#### الأحكام الاتفاقية الخاصة بالتسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعية

كما رأينا، لا يُشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية بالوسائل السلمية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، وبعد استنفاد كل الطرق الأخرى للتسوية، قد ترد في اتفاقية جماعية أو عقد يربط أطراف النزاع<sup>(1)</sup>، فلا يمكن للعمال ممارسة حق الإضراب إلا بعد فشل المصالحة والوساطة في تسوية النزاع الجماعي، ومن

1 - المادة 24 من القانون 90-02، المشار إليه سابقاً.

المتفق عليه في هذا المجال، أن المشرع ترك لأطراف النزاع الحرية في تحديد إجراءات المصالحة من خلال الاتفاقيات أو العقود التي يبرمونها أو التي ينتمون إليها، فإذا لم يتوصل الأطراف إلى اتفاق من خلال المصالحة الاتفاقية، أو في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية للمصالحة، يتدخل مفتش العمل للقيام بالمصالحة<sup>(1)</sup>، وبذلك إذا وُجدت إجراءات اتفاقية للمصالحة داخل المؤسسة، وقام العمال بممارسة الإضراب دون المرور على هذا الإجراء، أُعتبر إضرابهم غير مشروع لمخالفته للإجراءات المتفق عليها، طبقاً لنص المادة 24 من القانون 90-02.

وينطبق الأمر نفسه، بالنسبة للوساطة التي هي في الأساس إجراء اتفاقي، تلجأ إليه الأطراف المتنازعة من خلال الاتفاق على اختيار شخص يشتركان في تعيينه، تسند له مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع<sup>(2)</sup>، كذلك لا يمكن ممارسة حق الإضراب إذا كان هناك اتفاق سابق للأطراف ينص على ضرورة عرض أي خلاف جماعي على التحكيم، إضافة إلى ذلك في حالة اتفاق أطراف الخلاف على عرض نزاعهما على التحكيم أثناء الشروع في الإضراب، فإن هذا الأخير يوقف بقوة القانون طبقاً لنص المادة 25 من القانون 90-02، لفسح المجال لحل النزاع بالوسائل السلمية.

وتعتبر الشروط الاتفاقية المتعلقة بالتسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعية، من أكثر الشروط شيوعاً في الاتفاقيات الجماعية، ويؤدي عدم الامتثال للأحكام الاتفاقية إلى اعتبار الإضراب غير مشروع<sup>(3)</sup>، لأن الإضراب ليس غاية في حد ذاته، بل وسيلة يستعملها العمال في حالة فشل الوسائل السلمية في تحقيق المطالب المهنية للعمال، أو تسوية النزاع الجماعي.

1 - المادة 5 من القانون السالف الذكر.

2 - وهو الإجراء المنصوص عليه في المادة 10 من القانون 90-02.

3 - وهو ما تقرره المادة 33 مكرر من القانون، السالف الإشارة إليه.

## الفرع الثاني

## التفاوض حول مدة الإشعار المسبق شرط ضمني لتكريس السلم الاجتماعي

يعتبر الإشعار المسبق بالإضراب من الإجراءات الإلزامية المقررة لشرعية الإضراب<sup>(1)</sup>، حيث أن الشروع في الإضراب دون احترام هذا الشرط، يؤدي إلى عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل، فبموجب هذا الإجراء يلتزم العمال بضرورة إعلام صاحب العمل بقرارهم عن التوقف عن العمل<sup>(2)</sup>. ونظرا لأهمية الإشعار المسبق، أجاز المشرع من خلال الفقرة 2 من المادة 30 من القانون 90-02، لأطراف علاقة العمل إمكانية التفاوض حول مدة الإشعار المسبق، على أن لا تقل هذه المدة عن ثمانية (08) أيام تبدأ من تاريخ إيداع الإشعار لدى صاحب العمل.

وعليه، فإن المشرع وضع حدا أدنى لمدة الإشعار لا يجوز من خلالها التفاوض على مدة أقل من هذه المدة التي حددها، وترك لأطراف علاقة العمل التفاوض على مدة أخرى للإشعار يجدونها مناسبة، وبالتالي إذا احتوت اتفاقية جماعية على شرط يتعلق بمدة أكبر من المدة التي حددها المشرع، فإن الأمر لا يشكل تعارضا بين النص التشريعي والنص الاتفاقي، بما أن الحد الأدنى الذي أقره المشرع لم تتم مخالفته، ولا شك انه كلما كانت مدة الإخطار واسعة، كلما كانت فرصة توصل أطراف علاقة العمل إلى تسوية سلمية لنزاعهم وارادة أكبر، من خلال الفرصة التي تمنحها لهم مدة الإشعار المسبق للاستمرار في التفاوض، وإمكانية تلبية صاحب العمل لمطالب العمال، أو تراجع العمال عن جزء من مطالبهم المهنية، للوصول إلى حل توافقي للنزاع<sup>(3)</sup>.

1 - المادة 29 من القانون، السالف الإشارة إليه.

2 - تطبيقا لنص المادة 30 من القانون 90-02، فإنه إلى جانب إيداع الإشعار لدى صاحب العمل، يجب كذلك إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

3 - بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية التي تم اعتمادها كعينات، نلاحظ أن مدة الإشعار المسبق المتفق عليها لا تختلف كثيرا عن المدة التي حددها المشرع، فحددها المادة 360 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بثمانية (08) أيام، وحددها المادة 184 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري بعشرة (10) أيام، ونفس المدة حددها المادة 28 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

وبذلك، ستشكل مدة الإشعار المسبق بالإضراب التي تم الاتفاق عليها، شرطا اتفاقيا يتعين على العمال مراعاته قبل إعلان الإضراب، ومن ثم تكون للإخطار الاتفاقي نفس الآثار القانونية التي يربتها الإخطار القانوني الذي قرره المادة 30 من القانون السالف الذكر.

### الفرع الثالث

#### إمكانية التفاوض حول القدر الأدنى من الخدمة

رأينا أنه في حالة الشروع في الإضراب، يتعين على العمال المضربين مواصلة نشاط الهيئة المستخدمة على قدر أدنى من الخدمة، خاصة في القطاعات الحيوية، والمرافق العمومية المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، والتي من شأن الإضراب التام فيها التأثير على السير العادي للحياة اليومية، ولأمن الدولة<sup>(1)</sup>.

وبرجعنا إلى المادة 37 من القانون 90-02، نجد أن المشرع جعل من القدر الأدنى من الخدمة التزاما إجباريا يقع على عاتق أطراف النزاع، أما بالنسبة لتحديد الخدمات المعنية بهذا الإجراء، فنجد أنه اتخذ موقفين، يتمثل الموقف الأول في أنه جعل من تحديد القدر الأدنى من الخدمة إجراء إجباريا دون أن يتدخل في تحديد المجالات المعنية بهذا الإجراء، أما الموقف الثاني فإنه تدخل بتحديد المجالات والمصالح الملزمة بتحديد القدر الأدنى من الخدمة، من خلال المصالح المحددة في المادة 38 من القانون المشار إليه أعلاه، وبالتالي، فإن المشرع من خلال هذا النص، إلى جانب التحديد الإجباري لقائمة المجالات المعنية بالقدر الأدنى من الخدمة، فإنه ترك لأطراف علاقة العمل الحرية في تحديد هذه المجالات والمصالح عن طريق التفاوض<sup>(2)</sup>. وبذلك فإن المشرع جعل من تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة،

1 - المادة 37 من القانون 90-02، سابق الإشارة إليه.

2 - تنص المادة 39 من القانون 90-02 « يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه ».

إجراءً إلزامياً يجب على العمال احترامه أثناء الإضراب، مع تدخله بتحديد مجالاته على سبيل الحصر في المرافق الحيوية، مع منح الأطراف إمكانية التفاوض على توسيع في قائمة هذه المجالات والمصالح، بما يتناسب وخصوصيات ومتطلبات وطبيعة النشاط الذي تمارسه الهيئة المستخدمة.

إلا أن التفاوض حول مسألة القدر الأدنى من الخدمة، الذي أجازته المشرع لأطراف علاقة العمل، لا يتعلق بمبدأ وجود أو عدم وجود هذا الإجراء، ولكن التفاوض يكون حول إمكانية توسيع قائمة المجالات والمصالح المعنية بهذا الإجراء المحددة في المادة 38 المشار إليها أعلاه. وعليه فإن الموقف الذي تبناه المشرع من خلال المزج بين التحديد الإلزامي والتحديد الاختياري في تنظيم القدر الأدنى من الخدمة هو موقف يحسب للمشرع، حيث منح للعمال من خلال هذا الموقف فرصة المشاركة في تنظيم قيد من القيود التي ترد على ممارسة حق وهو قيد الحد الأدنى من الخدمة، وجعل منهم شركاء حقيقيين في تنظيم شروط علاقات العمل، ليس في الظروف العادية فقط، ولكن حتى أثناء مرحلة لجوء الأطراف إلى استخدام وسائل الضغط المتاحة لهم، وفي مقابل ذلك فإن عدم احترام العمال لهذا الشرط الاتفاقي يؤدي إلى اعتبار الإضراب الذي شرع فيه غير مشروع، وخارج عن إطار الأحكام الاتفاقية، وتترتب عليه مسؤولية العمال الذين شاركوا فيه، أو عملوا على تنظيمه<sup>(1)</sup>.

#### الفرع الرابع

##### موقف الفقه من الأحكام الاتفاقية المنظمة للإضراب

كما رأينا في الباب الأول، استطاع العمال بفضل نضالهم ووعيهم واتحادهم في مواجهة أصحاب العمل، وكذلك في مواجهة السلطة، بالاعتراف لهم بحرية ممارسة الحقوق النقابية، والمشاركة في تنظيم علاقات العمل، من خلال المفاوضة الجماعية، هذه الأخيرة التي فرضها العمال كآلية جديدة لتنظيم وضبط علاقاتهم المهنية مع أصحاب

1 - طبقاً لأحكام المادة 33 مكرر من القانون 90-02 السابق الإشارة إليه.

العمل، وتحولت القواعد الاتفاقية إلى أهم مصدر لأحكام علاقات العمل، بما فيها الأحكام المتعلقة بأخطر ما تفرزه علاقات العمل الجماعية، وهو الإضراب. ومع تنامي دور القواعد الاتفاقية في تنظيم شروط وضوابط الإضراب، ظهر في أوروبا، وبالتحديد في فرنسا نقاش فقهي حول صحة الأحكام الاتفاقية المنظمة لحق الإضراب، وحول هذه المسألة، ظهر اتجاهان، جانب من الفقه يعتبر هذه الشروط صحيحة، بينما يرى اتجاه آخر أن هذه الأحكام باطلة.

يرى أنصار الاتجاه الأول، الذي يمثل غالبية الفقه الفرنسي بمشروعية الشروط التي ترد في الاتفاقيات الجماعية على أساس أن هذه القواعد جاءت لتكمل القواعد القانونية، حيث تحاول النقابات خاصة الممثلة للعمال، من خلالها الدفاع عن مصالح أعضائها، وتجنب بعض القواعد القانونية للحصول على امتيازات أفضل للعمال<sup>(1)</sup>.

ويضيف أنصار هذا الاتجاه بأن النقابات العمالية التمثيلية تشكل أثناء المفاوضات قوة حقيقية في مواجهة أصحاب العمل، وأن الشروط التي تضع قيودا على ممارسة العمال لحق الإضراب، تكون شروطا مشروعة<sup>(2)</sup>، ويضيف مؤيدو هذا الاتجاه أنه رغم الاعتراف الدستوري بحق الإضراب، إلا أن المؤسس ترك للمستفيدين من هذا الحق الخيار في ممارسته أو الامتناع عن ممارسته، وبالتالي يجوز التفاوض بين العمال وأصحاب العمل على وضع بعض الشروط الاتفاقية التي تنظم ممارسة هذا الحق، وتكون هذه الشروط صحيحة متى قصد بها تنظيم ممارسة هذا الحق<sup>(3)</sup>.

بينما يرى الاتجاه الفقهي الثاني، أنه لا يمكن للعمال وأصحاب العمل الاتفاق على وضع القواعد التي تنظم ممارسة حق الإضراب، لأن هذه المسألة من اختصاص المشرع الذي يملك دون غيره تقرير القواعد التي تنظم ممارسة هذا الحق، وذلك من خلال دستور 1946 الذي نص بأن « حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه»، ويضيف

1- DURAND Paul, VITU Alain, op. cit, p184.

2- LATOURNERIE Roger, op. cit, p180.

3- NIKITAS Aliprantis, op.cit 1980, P 143.

أنصار هذا الاتجاه، أن المؤسس أعطى للمشرع من خلال هذا النص اختصاص إصدار التشريعات التي تنظم ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>، ويضيف أنصار هذا الاتجاه، أن الشروط الاتفاقية المنظمة للإضراب، هي أقل امتيازاً للعمال من تلك التي قررها القانون، وبذلك فهي شروط باطلة، ويستندون في ذلك لنص المادة 132 من قانون العمل الفرنسي التي تنص أنه: «يجب أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية شروطاً تحقق أكثر فائدة للعمال من تلك التي يقرها القانون والتنظيمات سارية المفعول»<sup>(2)</sup>، إلا أن غالبية الفقه الفرنسي يتجه بالقول بصحة الشروط الاتفاقية التي تتعلق بممارسة حق الإضراب، إلا أنهم يؤكدون على عدم صحة الشروط التي تمنع العمال من ممارسة هذا الحق بصفة مطلقة، ويشددون على ضرورة احترام العمال الشروط الاتفاقية قبل إعلان التوقف عن العمل<sup>(3)</sup>.

1- SOURIAC Marie- Armelle, op. cit, P 710.

2- BOITEL(M), l'exercice du droit de grève règlement illégalement par convention collective, revue droit ouvrière 1956, P 459.

- وتقابلها بالتقريب في القانون الجزائري المادة 136 من القانون 90 - 11.

3 - ومن بينهم:

- CAMERLYNCK (C-H), LYON- Caen, op. cit, p 565.

## الفصل الثالث

### ارتباط السلم الاجتماعي بالآثار القانونية للإضراب

ينشئ الإضراب العديد من الآثار القانونية، تتعلق من جهة بعلاقة صاحب العمل بالعمال، إلى جانب امتداد هذه الآثار إلى أطراف أخرى، باعتبار أن الإضراب يؤثر في هذه العلاقات بدرجات متفاوتة وهو ما يميز الإضراب عن غيره من مكونات علاقات العمل الأخرى، بحيث تتجاوز آثار الإضراب مجال علاقات العمل الفردية، وهو نتيجة لاعتبار الإضراب حقا فرديا يمارس بطريقة جماعية، إلى جانب تأثير علاقات العمل بما تتميز به من خصوصيات، على العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، مشكلة بذلك إما مجال للمحافظة على السلم الاجتماعي، وإما عاملا مؤثرا سلبا على المحافظة على هذا المبدأ.

## المبحث الأول

### آثار الإضراب على علاقات العمل الفردية

الإضراب هو توقف العمال بشكل مدبر لأجل ممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على مطالبهم المهنية، وبذلك فإن هذا التوقف يرتب العديد من الآثار القانونية بالنسبة للعمال المضربين، ولعل أبرز هذه الآثار، هو تأثيره على علاقة العمل، وعقد العمل، وحول هذه المسألة، أدى التطور في ممارسة الإضراب، أن أصبح هذا الأخير سببا لتعليق علاقة العمل<sup>(1)</sup>، إلا أن هذا التكييف لتأثيره على علاقة العمل، لم يستقر إلا بعد مرور مرحلة كان فيها الإضراب سببا لإنهاء هذه العلاقة، وذلك في المراحل التي لم يكن فيها الإضراب معترفا به.

وإذا كان الإضراب يوقف علاقة العمل، فإن ذلك لا يعتبر قاعدة عامة مطلقة، لكنها مقيدة بعدم ارتكاب العمال المضربين لبعض التصرفات التي يمكن أن تشكل خطأ جسيما يؤدي بصاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل.

## المطلب الأول

### الإضراب بين إنهاء وتعليق علاقة العمل

إذا كان المبدأ المكرس قانونا حاليا، أن الإضراب يوقف علاقة العمل، مع أن هذا المبدأ لم يترسخ كقاعدة قانونية إلا بعد أن مرّت الآثار الناتجة عن الإضراب بعدة أشواط ومراحل، فالمبدأ الذي كان راسخا في فرنسا، هو أن الإضراب ينهي علاقة العمل أثناء فترة الإضراب، وباعتبار فرنسا من أكثر الدول شيوعا في ممارسة العمال لهذا الحق، فإننا سوف نحاول تتبع الآثار القانونية المترتبة عن الإضراب من خلال موقف كل من القضاء والفقهاء الفرنسيين.

1- RIVERO Jean, et SAVATIER Jean, op. cit, p 397

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 165.

## الفرع الأول

## الإضراب ينهي علاقة العمل

نتج عن إلغاء جنحة التكتل التي كان منصوصا عليها في قانون العقوبات الفرنسي بمقتضى قانون 25 ماي 1864- كما رأينا فيما سبق- أن أصبح الإضراب مشروعاً، ولكن ظلت مسألة أثر الإضراب على عقد العمل محل اجتهاد الفقه والقضاء، ثم تطور التشريع فيما يتعلق بهذه المسألة، ويمكن أن نميز بين مرحلتين مرّ بهما تطور أثر الإضراب على عقد العمل.

## أولاً: المرحلة السابقة عن الدستور 1946

خلال هذه المرحلة لم يكن هناك أي نص يقرر مشروعية الإضراب أو يحدد أثره على عقد العمل بالرغم من أنه أصبح مشروعاً بإلغاء جنحة التكتل، ولذلك اجتهد القضاء وأخذ بنظرية كانت محل انتقاد من طرف الفقه الفرنسي.

## 1. موقف القضاء:

استقر موقف القضاء في هذه المرحلة على أن الإضراب ينهي عقد العمل<sup>(1)</sup>، وقد استند القضاء في إصداره لهذه الأحكام: أن العمال يعبرون من خلال الإضراب عن عدم موافقتهم على شروط العمل القائمة، ورجبتهم في إبرام عقود عمل بشروط جديدة، وأن الإعلان عن الإضراب يعتبر إعلماً من العامل يوجهه إلى صاحب العمل بإنهاء العقد المبرم بينهما، كما اعتبر أن الإضراب يعد خطأً من العامل المضرب يؤدي إلى الإنهاء الفوري لعقد عمله، وبالتالي كان الإضراب يعد بمثابة مجموعة من الإنهائات الفردية لعقود العمل التي تربط العمال المضربين بصاحب العمل، أو مجموعة من الأخطاء الفردية منسوبة لهؤلاء العمال<sup>(2)</sup>.

1- LANGE Daniel, Droit du Travail, éd ellipses, Paris, 2003, p15

2- COURET Alain , AURIAN Bernard ,Droit du Travail, Dalloz, 2eme édition, 2009 ,Paris, p743.

وتبعاً لموقف القضاء كان يحق لصاحب العمل بالإضافة إلى إنهاء العقد، مطالبة العامل المضرب بالتعويض على أساس أن هذا الإنهاء يعد تعسفياً، كما يمكن لصاحب العمل الاستعانة بعمال آخرين بدلاً من العمال المضربين، أو القبول باستمرار العمال المضربين في العمل لديه بعد انتهاء الإضراب، ولكن بعقد عمل جديد قد يكون بنفس الشروط السابقة، أو بشروط جديدة تختلف عن الشروط السابقة، يتوقف ذلك على مدى نجاح أو فشل الإضراب في ممارسة الضغط على صاحب العمل<sup>(1)</sup>.

## 2. موقف الفقه:

اتجه غالبية الفقه الفرنسي في تلك المرحلة، أن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه، ووجهوا انتقادات عديدة لموقف القضاء، على اعتبار أن موقف القضاء يتعارض مع الصفة القصدية لإنهاء عقد العمل الفردي، فهذا الإنهاء يقتضي اتجاه إرادة العامل إليه، وأن يعبر عن هذه الإرادة بطريقة واضحة وذلك على عكس حالة الإضراب التي تتجه فيها إرادة العامل المضرب إلى تحسين ظروف العمل مع التمسك بمركزه التعاقدية، ومن ثم فإن هذه الإرادة لا تتجه إلى الإنهاء<sup>(2)</sup>. ومن ناحية أخرى، فإن موقف القضاء يتعارض مع تطور قانون العمل الذي يتجه منذ زمن بعيد إلى الاعتراف بحقوق جماعية للعمال، ومن أهم هذه الحقوق حق الإضراب، الذي يعد سلاح الطبقة العاملة تستخدمه للضغط على أصحاب العمل بهدف تحسين ظروف العمل وتحقيق المطالب المهنية للعمال، ولا يعقل أن يصبح استخدام هذا السلاح ضد مصلحة العامل بالرغم من استخدامه بطريقة مشروعة<sup>(3)</sup>.

## ثانياً: مرحلة التباين بين الفقه والقضاء باختلاف موقفهما

كما رأينا سابقاً، صدر بفرنسا بعد الحرب العالمية الثانية، دستور سنة 1946 الذي تضمن في الفقرة السابعة من مقدمته أن «حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي

1 - محمود جمال الدين زكي، أثر الإضراب على عقد العمل، مجله القانون والاقتصاد، مارس 1995، ص5.

2- BRUN André, GALLAND Henri, op. cit, p465.

3- DURAND Paul, VITU Alain, op. cit, p 82.



إلى الإضراب دون عرض المنازعة على إجراءات التوفيق والتحكيم<sup>(1)</sup>، وبذلك، تبقى علاقة العمل قائمة أثناء الإضراب حتى مع عدم وفاء العمال المضربين بالتزاماتهم التعاقدية أو القانونية ولا يشكل الإضراب خطأ تأديبيا أو مدنيا، ومن ثم إذا رفض صاحب العمل استئناف العامل لمهام عمله بعد انتهاء الإضراب، فإن هذا الرفض يعد تسريحا تعسفيا للعامل<sup>(2)</sup>.

## 2. موقف القضاء:

القضاء في هذه المرحلة أخذ موقفا وسطا بين الاتجاهين السابقين للفقهاء، وكان ذلك بسبب الانتقادات التي وجهت له من طرف جانب من الفقهاء الفرنسيين، على اعتبار أن القضاء كان يرى في الإضراب سببا لإنهاء علاقة العمل، مما أدى به إلى التخفيف من موقفه المتشدد من الإضراب، ويتجلى هذا التخفيف في أنه أدى إلى اعتبار الإضراب سببا لتعليق عقد العمل، إلا في الحالات التي يرتكب فيها العامل المضرب خطأ، وكذلك في حالات التعسف في استعمال حق الإضراب<sup>(3)</sup>. ورغم أن الدستور الفرنسي لم ينص صراحة على أن الإضراب يوقف علاقة العمل، إلا أن القضاء استتبط هذه القاعدة من روح النص، واستمد من الاعتراف، نتائج المنطقية<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثاني

### خضوع آثار الإضراب لأحكام القانون

فصل المشرع الفرنسي في الجدل الذي كان سائدا حول الآثار القانونية للإضراب، من خلال إصداره لقانون 11 فبراير 1950، الذي تنص المادة الرابعة من هذا القانون

1- BOITEL (M), le droit de grève et la jurisprudence de 1948, revue droit ouvrier, p368. cite par:

- FREDERIC Jérôme, op. cit, p 361.

2- DURAND Paul, VITU Alain, op. cit, p836.

3- FREDERIC Jerôm, op. cit, p362.

4 - لعب القضاء الفرنسي دورا رائدا في تكريس قاعدة "أن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه" من خلال قرارات محكمة النقض التي صدرت خلال هذه الفترة، فأقرت في إحدى قراراتها بصحة الشرط الوارد في اتفاق جماعي اعتبر أن الإضراب يترتب عليه مجرد وقف لعقد العمل، كما منحت لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تفسير هذا الشرط، وكذلك النية المشتركة لكل من العمال وصاحب على أنها اتجهت عند إبرامهم لهذا الإنفاق إلى وقف عقد العمل وليس إنهائه.

- DURAND Paul, VITU Alain, op. cit, p830.

أن: «الإضراب لا ينهي عقد العمل، إلا في حالة الخطأ الجسيم المنسوب إلى العامل»<sup>(1)</sup>، وبهذا النص الصريح، فإن الإضراب يؤدي إلى وقف علاقة العمل، وينطبق هذا المبدأ على جميع علاقات العمل ذات الصفة التعاقدية، بما فيها عقد المقاول إذا كان المقاول لا تختلف حالته عن العامل، وأكثر من ذلك فإنه يمتد إلى الموظفين العموميين بالرغم من أن علاقة عملهم غير تعاقدية بل تنظيمية<sup>(2)</sup>، لكن إذا كان تعليق علاقة العمل هي القاعدة العامة، فإن هذه القاعدة يرد عليها استثناء في حالة ارتكاب العامل المضرب خطأ جسيماً.

## المطلب الثاني

### استقرار موقف المشرع الفرنسي على مبدأ تعليق علاقة العمل

كرّس قانون 11 فبراير 1950 قاعدة أن الإضراب يوقف علاقة العمل من خلال المادة L521-1 من قانون العمل الفرنسي، وهو مبدأ ينطبق على جميع علاقات العمل، العقدية منها والتنظيمية. ويرجع سبب تدخل المشرع من خلال إصداره لهذا النص، إلى الانتقادات الشديدة التي وُجّهت للقضاء، على اعتبار أن موقفه تجاهل حقائق قانون العمل، ويتعارض مع التطور التاريخي لهذا القانون، الذي اعترف للعمال بحقوق جماعية من أهمها الإضراب، وبالتالي لا يمكن أن تؤدي ممارسة هذا الحق إلى نتائج في غير صالح العمال<sup>(3)</sup>، وبالتالي تدخل المشرع رفعا للغموض حول تفسير القضاء لقانون 25 ماي 1864 الذي ألغى جنحة التكتل، خاصة بعد اعتراف دستور 1946 بالإضراب، وعليه انتقل الإضراب من مجرد تصرف جماعي مباح، إلى مرحلة الاعتراف بالآثار المدنية بهذا الحق، لاسيما فيما تعلق بتنفيذ علاقة العمل، ومن ثم فإنه لا يمكن لصاحب العمل رفض عودة العمال المضربين إلى العمل بعد انتهاء فترة الإضراب، وأن أي إجراء

1 - تنص المادة الرابعة من القانون 11 رقم 50-205 المؤرخ في 11 فبراير 1950، والتي أصبحت تمثل المادة L 521.1 من قانون العمل الفرنسي، على ما يلي:

«La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf Faute lourde imputable au salarié».

2- LANGE Daniel, op. cit, p155.

3 - SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p293.

يتخذ ضدهم يعد إجراءً مخالفاً للقانون، إلا في حالة ارتكاب العمال لتصرفات غير مشروعة، الاعتداء على حرية العمل أو تخريب معدات العمل، فإن هذه التصرفات تشكل خطأ جسيماً يسأل عنه العمال المضربون<sup>(1)</sup>.

لكن إذا اعتبرنا أن المادة L 521-1 من قانون العمل الفرنسي، قد كرّست مبدأ تعليق علاقة العمل خلال إضراب مشروع، فإنها كرّست كذلك قاعدة إنهاء علاقة العمل في حالة ارتكاب العمال المضربين لخطأ جسيم، إلا أنها في مقابل ذلك لم تحدد ماهية الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة.

### المطلب الثالث

#### الإضراب المشروع سبب لتعليق علاقة العمل في القانون الجزائري

لم تثر مسألة آثار الإضراب في الجزائر أي جدال فقهي أو قضائي، ويعود سبب ذلك إلى تبني المشرع مبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل منذ صدور الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>(2)</sup>، حيث نصت المادة 27 منه: «لا يقطع الإضراب علاقة العمل بل يوقفها، ويمارس حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر رقم 71-75 ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب جراء الإضراب عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانوناً عن طريق القضاء»، لكن، ورغم اعتراف دستور 1976 بحق الإضراب للعمال المنتمين للقطاع الخاص<sup>(3)</sup>، إلا أنه لم يتطرق إلى آثار الإضراب، ولم يصدر أي قانون خلال المرحلة اللاحقة لهذا الدستور ينظم آثار الإضراب، الأمر الذي يفسر أن قصد المشرع اتجه إلى الاكتفاء بما جاءت به المادة 27 من الأمر رقم 31-75، التي تعتبر أن الإضراب المشروع يوقف علاقة العمل، وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع خلال هذه المرحلة. إلا أن قاعدة وقف علاقة العمل ليست مطلقة، فبرجعنا إلى الفقرة الثانية والثالثة

1 - MARCHAND Daniel , op. cit, p530.

2 - الأمر رقم 31-75 المؤرخ 29 أبريل 1975، سابق الإشارة إليه.

3 - المادة 61 من دستور 1976.

من المادة المشار إليها أعلاه، نجد أن المشرع جعل من عدم احترام العمال المضربين للإجراءات المنصوص عليها في المادة 15 من الأمر رقم 71-75 المتعلقة بإلزامية إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة، وكذلك موافقة الهيئة النقابية قبل الأمر بالإضراب، خطأً جسيماً يؤدي إلى تسريح العمال المضربين.

وفي إطار الاعتراف الدستوري بحق الإضراب لكل من عمال القطاع العام، والقطاع الخاص الذي جاء به دستور سنة 1989<sup>(1)</sup>، صدر القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، الذي كرس من خلال المادة 32 منه مبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب، وواصل المشرع تأكيد هذه القاعدة من خلال القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل الذي جعل من الإضراب أحد أسباب تعليق علاقة العمل<sup>(2)</sup>، حيث تنص الفقرة السادسة من المادة 64 منه: «تعلق علاقة العمل قانوناً لأسباب التالية: ... ممارسة حق الإضراب...»، إلا أن الأخذ بمبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب يخص فقط الإضراب المشروع الذي احترمت فيه الإجراءات القانونية، وعليه فأى توقف جماعي للعمال جاء خرقاً للقانون يعتبر إضراباً غير مشروع<sup>(3)</sup>، وبالنتيجة خطأً مهنياً جسيماً تترتب عليه المسؤولية المدنية والجزائية للأطراف المشاركة في هذا الإضراب<sup>(4)</sup>.

ونظراً لوضوح موقف القانون الجزائري من آثار الإضراب، سواء النصوص التي صدرت خلال فترة التوجه الاشتراكي، أو التي صدرت بعد تبني السلطة الاتجاه الليبرالي، فإن القضاء لم يجد صعوبة في التعامل مع النزاعات المتعلقة بآثار الإضراب على علاقة العمل، من خلال وضوح موقف القانون من آثار الإضراب على علاقة العمل، فجاءت أحكام القضاء متطابقة مع هذا التوجه، أي أن علاقة العمل توقف في حالة احترام العمال

1 - من خلال المادة 54 من دستور 1989، التي تحولت إلى المادة 57 في دستور 1996.

2 - المادة 64 من القانون 90-11.

3 - وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع في المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

4 - وهو ما سوف نتناوله في المبحث الثالث من هذا الفصل.

المضربين للشروط والإجراءات القانونية المنظمة للإضراب<sup>(1)</sup>، أما إذا تم اللجوء إلى الإضراب مع خرق لهذه الشروط والإجراءات، فإن هذا التوقف يُكَيّف على أنه إضراب غير مشروع ويشكل خطأ مهنيا جسيما يسمح لصاحب العمل بإنهاء علاقة عمل العمال المضربين، وفي هذه الحالة الأخيرة اتجه القضاء الجزائري، إلى اشتراط صدور القبلي لحكم قضائي يكيف الإضراب بعدم المشروعية<sup>(2)</sup>، قبل لجوء صاحب العمل لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد العامل المضرب والتي قد تصل إلى حد إنهاء علاقة العمل.

وعليه، لا يمكن الحديث عن غموض في موقف القانون الجزائري من مسألة وقف علاقة العمل كأثر قانوني للإضراب المشروع، ولا يمكن الحديث كذلك عن تباين بين موقف القضاء في الجزائر من مرحلة إلى أخرى حول آثار الإضراب، وذلك عكس ما رأيناه في موقف القضاء والفقهاء الفرنسيين، ويعود السبب كما رأينا إلى عدم تدخل المشرع الفرنسي لتوضيح الآثار القانونية للإضراب، رغم الاعتراف الدستوري بهذا الحق في دستور سنة 1946، وبقي هذا الغموض إلى غاية صدور قانون 11 فبراير 1950 الذي نص صراحة بأن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهياها.

## المطلب الرابع

### المساس بالسلم الاجتماعي أساس إنهاء علاقة العمل

كما رأينا سلفا، يؤدي الإضراب المشروع إلى وقف علاقة العمل، إلا أن عدم احترام العمال المضربين للإجراءات والقواعد القانونية المنظمة للإضراب تشكل خطأ جسيما، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، وعليه، فإن المشرع الجزائري يعتبر كل توقف

1 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095، بتاريخ 20 أبريل 1994، قضية (د.ج) ضد (مؤسسة أن.م.ع، البويرة)، المجلة القضائية العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995، ص158.

2 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207، بتاريخ 07 ماي 1996، قضية (مؤسسة إنتاج اللوالب والسكاكين) ضد (ع.ع)، المجلة القضائية العدد 2، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997، ص191.

جماعي عن العمل لم يحترم فيه العمال الإجراءات المقررة قانوناً، هو إضراب غير مشروع، وبالتالي يشكل خطأ جسيماً يؤدي إلى متابعة العامل المضرب تأديبياً مع إمكانية إنهاء علاقة عمله، وهي القاعدة المكرّسة في تشريع العمل<sup>(1)</sup>.

ونظراً لطبيعة الإضراب، باعتباره حقاً فردياً يمارس جماعياً، فإن هذه الخصوصية تتطلب تحديد الإطار التنظيمي للأخطاء الجسيمة المرتكبة أثناء الإضراب، وبصورة أدق تحديد شروط هذا الخطأ المؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

### الفرع الأول

#### الطابع الفردي والمستقل للخطأ الجسيم المؤدي لإنهاء علاقة العمل

برجعنا إلى المادة 33 مكرر من القانون 90-02، يعتبر المشرع أن كل إضراب يمارسه العمال دون احترام للقواعد القانونية يشكل خطأ مهنيّاً جسيماً يتحمل مسؤوليته وتبعاته العمال الذين شاركوا في هذا الإضراب، لكن دون أن يتطرق المشرع إلى تحديد تعريف للخطأ المهني الجسيم المرتكب أثناء الإضراب. إلا أن مسألة عدم وضع تعريف للخطأ المهني الجسيم لا تخص قانون العمل الجزائري فقط، بل هو موقف العديد من التشريعات العمالية المقارنة، ويرجع السبب في ذلك إلى تنوع القطاعات المهنية وتعدد الفئات المهنية والتباين في المستوى التأهيلي والعلمي في أوساط العمال، الأمر الذي يصعب معه إعطاء تكييف موحد للأخطاء المهنية<sup>(2)</sup>.

لكن إذا كانت مسألة عدم تعريف الخطأ الجسيم لا تشكل عائقاً في تحديد الطرف المرتكب للخطأ في علاقات العمل الفردية، فإن خصوصية الإضراب الذي يمارس من طرف جماعة من العمال، تجعل من الصعوبة بما كان التمييز بين العمال الذين ارتكبوا أخطاءً جسيمة، وبين عمال آخرين شاركوا في الإضراب دون ارتكاب أي خطأ مهني.

1 - من خلال المادة 73 من القانون رقم 90-11، والمادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02.

2 - للتفصيل أكثر انظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص 284 وما يليها.

ولوضع حد لهذا الغموض، تدخل القضاء الفرنسي لتحديد معالم الخطأ الجسيم، وتحديد تعريف له، خاصة بعد صدور قانون 11 فبراير 1950، وحول هذه المسألة أصدر مجلس الدولة بتاريخ 13 ماي 1950 رأياً يعتبر فيه أن: «الخطأ الجسيم هو الخطأ الذي يتميز بجسامة معينة، وتتجلى منه الرغبة في إحداث الضرر»<sup>(1)</sup>، أما محكمة النقض، فقد حددت وبصورة واضحة معالم الخطأ الجسيم الذي يُرتكب أثناء ممارسة الإضراب، من خلال قرار صادر بتاريخ 20 ماي 1955، اعتبرت فيه أن: «الخطأ الجسيم هو فقط الخطأ المنسوب للعامل، وهو مستقل عن الأخطاء الأخرى المنسوبة لجميع العمال المضربين»<sup>(2)</sup>.

ويتضح من خلال قرار محكمة النقض الفرنسية، أن يكون الخطأ صادراً من العامل المضرب بصفة شخصية، وفي نفس الوقت أن يستقل خطأ العامل عن باقي الأخطاء الأخرى، مما يعطي لهذا الخطأ استقلالية وذاتية عن باقي الأخطاء الأخرى تبرران توقيع الجزاءات التأديبية التي قد تصل إلى حد التسريح، وانطلاقاً من هذا القرار الذي أصبح مبدأ قضائياً، سار القضاء الفرنسي في هذا الاتجاه بتبني إلزامية صدور الخطأ عن العامل بصفة شخصية، فالعامل المضرب الذي لم يشارك شخصياً مع بقية العمال المضربين في منع العمال غير المضربين بدخول أماكن العمل، لا يشكل بالنسبة إليه خطأ جسيماً<sup>(3)</sup>.

القانون الجزائري وإن لم ينص صراحة على مسألة شخصية الخطأ الجسيم الصادرة من العامل المضرب، إلا أنه وبرجوعنا إلى صياغة المادة 33 مكرر من القانون 90-02،

1 جاء في رأي مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 13 ماي 1950 ما يلي:

«La faute lourde caractérisée d'une gravité particulière qui en principe révéle l'intention de nuire». cité par: **OLLIER Pierre Dominique**, Droit du Travail, op. cit, P412.

2 - جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر في 20 ماي 1955 ما يلي:

«La faute lourde est uniquement celle imputable au salarié, elle est indépendante d'autres fautes qui ont pu être retenues contre l'ensemble des ouvriers en grève». Cass. Soc. 20 mai, 1955, Gazette du palais, 1955, P49. cite par: **TEYSSIÉ Bernard**, grève dans le secteur privé, op. cit, p 17.

3 - Cass. Soc. 3 novembre 1994, N° 4362, THUMY, C/Sa, SGE, Jurisprudence sociale, 2003, 6ème éd, GRF, paris, 2003, p 560.

يمكن القول أن المشرع يتبنى مبدأ استقلال وانفراد السلوك الذي ينتهجه العامل المضرب والذي يعتبر خطأ جسيماً يختلف عن باقي التصرفات الأخرى التي يسلكها بقية العمال المضربين، فنجدده يستعمل عبارة «العمال الذين شاركوا فيه»، مصطلح «الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر»، فهذه العبارات تفيد أن تصرفات العمال المضربين والمكيفة بأنها تشكل أخطاء مهنية جسيمة، يجب أن تصدر من العمال المضربين الذين شاركوا وساهموا بسلوكهم المباشر في الأفعال غير القانونية، دون تعميم صفة الخطأ الجسيم لبقية العمال المضربين الآخرين المشاركين في الإضراب والذين لم تصدر منهم تلك الأعمال المشككة للخطأ الجسيم، وهو نفسه الموقف الذي تبنته المحكمة العليا<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### تحديد جسامه الخطأ

أثارت مسألة وضع معايير لتحديد طبيعة الأخطاء الجسيمة التي تبرر إنهاء علاقة العمل، جدلاً فقهيًا وقضائياً في فرنسا، ويعود سبب هذا الجدل إلى عدم تحديد طبيعة هذه الأخطاء من طرف المشرع، حيث اكتفى قانون 11 فبراير 1950 بالنص على أن الخطأ الجسيم ينهي علاقة العمل، ولكن دون أن يحدد طبيعة هذه الأخطاء، الأمر الذي أدى من جانب الفقه إلى القول بعدم وجود اختلاف بين الخطأ الجسيم بسبب الإضراب، والخطأ الجسيم الناتج عن تنفيذ علاقة العمل، لأن في كلتا الحالتين فإن الخطأ الجسيم يؤدي إلى تسريح العامل<sup>(2)</sup>، أما جانب آخر من الفقه، فيرى ضرورة توافر خطأ يمتاز بجسامه معتبرة، يختلف عن الخطأ الناتج عن تنفيذ علاقة العمل<sup>(3)</sup>. أما من جانب القضاء، فإن مجلس الدولة الفرنسي رفض من خلال رأي أصدره بتاريخ 31 مارس 1950 أن يعطي تعريفاً عاماً لطبيعة ونوعية الأخطاء الجسيمة معللاً ذلك بأن إعطاء

1 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 159641 المؤرخ في 14/04/1998. أشار إليه: عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 373-374.

2- Ollier Pierre-Dominique, op. cit, p 413.

3- CAMERLYNK (G-H), Dalloz, Répertoire, de droit Sociale, V°, grève N° 97, cité par:

- OLLIER Pierre-Dominique, op. cit, p 413.

التعريف في هذه الحالة سيكون بمثابة قيد على ممارسة حق الإضراب، وهذا ما لا يملكه القضاء، حيث ترك هذه المسألة للمشرع<sup>(1)</sup>. أما محكمة النقض، فإنها لم تتطرق لمسألة تقدير جسامة الأخطاء الناتجة عن ممارسة حق الإضراب، إلا أنها قررت أن إثبات توافر الخطأ الجسيم من جانب العامل المضرب هي من صلاحيات قاضي الموضوع، وذلك حسب ظروف كل دعوى، على أن يستقل القاضي بإثبات الوقائع التي يتوافر بها الخطأ الجسيم دون رقابة من محكمة النقض، على أساس أن إثبات الوقائع من اختصاصات قاضي الموضوع، أما التكييف القانوني للوقائع فإنه يخضع لرقابة محكمة النقض، على أساس أن مسألة التكييف القانوني، تعتبر من المسائل القانونية التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع لكن تحت رقابة محكمة النقض<sup>(2)</sup>.

أما في القانون الجزائري فإن مسألة تحديد الخطأ المهني الجسيم هي من اختصاص التشريع، بمعنى أن المشرع هو الذي تكفل بتحديد نوعية وطبيعة ومحتوى هذه الأخطاء منذ النصوص الأولى المنظمة لعلاقات العمل<sup>(3)</sup>، وقد حافظ المشرع من خلال تشريعات العمل التي صدرت في سنة 1990<sup>(4)</sup>، على اختصاص القانون بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة، وعليه نجد أن المشرع حدد على سبيل الحصر الأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية إلى إنهاء علاقة العمل من خلال المادة 73 من القانون 90-11، ومن بين هذه الحالات، نجد حالة الإضراب غير المشروع الواردة في الفقرة الرابعة من هذه المادة.

أما بخصوص القانون رقم 90-02 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، فإن المادة 33 مكرر منه جاءت لتوضيح وتفسير ماهية الخطأ الجسيم

1- conseil d'état, Avis du 31 mars 1950, Dr Soc, 1950, P201, cite par:

- TESSIÈ Bernard, Grève dans le le secteur privé, op. cit, p 18.

2 - TEYSSIÈ Bernard, op. cit, p 18.

3 - المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، نجده يستعمل في المادة 36 مصطلح "الخطأ الخطير" عند تحديد الحالات المؤدية للتسريح الفردي، بينما يستعمل مصطلح "الخطأ الجسيم" في المادة 27، والمتعلقة بتكليف الأخطاء الجسيمة المرتكبة أثناء ممارسة الإضراب.

4 - القانون رقم 90-02، والقانون رقم 90-11.

الناتج عن الإضراب، ووضع أركان هذا الخطأ باعتبار أن السلوك أو التصرف الناتج عن الإضراب، مصدره مجموعة من العمال، وهو بذلك يختلف عن الخطأ الجسيم في علاقات العمل الفردية، ونظرا لهذه الخصوصية، قام المشرع بتحديد الأفعال التي تشكل أخطاء جسيمة أثناء ممارسة الاضطراب.

فيعتبر خطأ مهني جسيم أثناء ممارسة الإضراب، كل توقف مدبر عن العمل يقوم به مجموعة من العمال، أو كل عمال الهيئة المستخدمة دون احترام للإجراءات القانونية السابقة التي يتطلبها القانون<sup>(1)</sup>، كما يعتبر خطأ جسيما التصرفات الصادرة عن العمال المضربين والتي من شأنها عرقلة حرية العمل، من خلال منع العمال غير المضربين أو صاحب العمل من الالتحاق بمكان العمل، بالتهديد أو استعمال مناورات احتيالية، أو اللجوء إلى العنف، أو الاعتداء<sup>(2)</sup>، كما يشكل احتلال العمال المضربين لأماكن العمل من أجل منع العمال غير المضربين من مواصلة عملهم، خطأ مهنيا جسيما<sup>(3)</sup>، ويعد عدم الامتثال لأمر إخلاء أماكن العمل خطأ جسيما في حق العمال الذين رفضوا تنفيذ الأمر القضائي<sup>(4)</sup>.

كما يعتبر خطأ جسيما رفض العمال المضربين القيام بالقدر الأدنى من الخدمة<sup>(5)</sup>، سواء تعلق الأمر بالخدمة الإجبارية المتعلقة بالمجال المحددة في المادة 38 من القانون 90-02، أو الناتجة عن مفاوضات بين صاحب العمل والعمال، فضلا عن ذلك، يشكل عدم الامتثال لأمر التسخير الصادر عن السلطات العمومية المختصة من طرف العمال المضربين في القطاعات الإدارية والاقتصادية الحيوية، خطأ جسيما<sup>(6)</sup>.

1 - المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02.

2 - المواد 34 و36 من القانون 90-02.

3 - المواد 35 و36 من القانون 90-02.

ساير القضاء الجزائري هذا التوجه من خلال قرار المحكمة العليا، الغرفة الجنائية، ملف رقم 60462، بتاريخ 13 فيفري 1990، المجلة القضائية، العدد 4، قسم الوثائق، الديون الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص253.

4 - المادة 36 من القانون 90-02.

5 - المادة 40 من القانون 90-02، المشار إليه سابقا.

6 - المادة 42 من القانون 90-02. المشار إليه سابقا.

## الفرع الثالث

## إلزامية إثبات الخطأ الجسيم

إن تكفل المشرع في القانون الجزائري بتحديد طبيعة ونوعية الأخطاء الجسيمة المرتكبة أثناء الإضراب، موقف صائب لأبعد الحدود نظرا للعواقب القاسية التي تتجر عن الخطأ الجسيم، ولعلّ أخطرها هو التسريح، لذلك لم يترك المشرع هذه المسألة لتكليف كل من أصحاب العمل وممثلي العمال سواء من خلال النظام الداخلي، أو من خلال الاتفاقيات الجماعية، الأمر الذي قد يؤدي بأصحاب العمل إلى الإفراط في وصف الأخطاء الجسيمة. ولا شك أن انفراد المشرع بتحديد الخطأ الجسيم يشكل حماية لحق الإضراب المعترف به دستوريا للعمال، من جهة، وعدم جعل مجرد ممارسة حق الإضراب خطأ جسيما من جهة أخرى.

وفي مقابل ذلك، إذا كان الإضراب حقا معترفا به، فإنه لا يجوز التعسف في استعمال هذا الحق والإضرار بأطراف أخرى، وهم صاحب العمل والعمال غير المضربين، لذا فكل إضراب لم تحترم فيه القواعد القانونية يشكل خطأ جسيما من طرف العمال المضربين، ويجوز لصاحب العمل مباشرة الإجراءات التأديبية، لكن إذا كان المشرع قد جعل من الإضراب غير المشروع خطأ جسيما، وجعل الأفعال التي ترتكب أثناء الإضراب بقصد الإضرار بصاحب العمل، كذلك أخطاء جسيمة، فهل وضع المشرع في مقابل ذلك ضمانات للعامل المتابع تأديبيا بارتكاب خطأ جسيم أثناء ممارسة حق الإضراب؟

برجعنا إلى المادة 33 مكرراً من القانون رقم 90-02، نجد أن المشرع اعتبر التوقف الجماعي عن العمل الذي يحدث خرقاً للأحكام القانونية خطأ مهنيا جسيما، ولكن دون أن يحدد العقوبة التأديبية المترتبة عن هذا الخطأ، وأجاز لصاحب العمل مباشرة الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، مع إلزامية مطابقة هذه الإجراءات للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وبذلك فإن صاحب العمل مقيد بتطبيق الإجراءات القانونية. فصاحب العمل ملزم باحترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها

في النظام الداخلي<sup>(1)</sup>، وكذلك احترام إجراءات التسريح<sup>(2)</sup> في حالة إذا ما استقر قرار صاحب العمل على إنهاء علاقة العمل، مع الملاحظة أن المشرع استعمل مصطلحا «يحتمل أن ينجر عنها التسريح» بمعنى أن الخطأ الجسيم لا يعتبر في حد ذاته إنهاءً لعلاقة العمل، بل يشكل فقط سببا لإنهاء هذه العلاقة. وبالتالي فإن المشرع حدد حالات الخطأ الجسيم، وحدد التسريح من العمل كعقوبة لهذا الخطأ، ولكن يمكن لصاحب العمل التخفيف من العقوبة التأديبية المسلطة على العامل، بأن تكون مثلا، التنزيل من الدرجة المهنية، أو الخصم من الراتب، أو التحويل إلى مكان عمل آخر، فالمشرع حدد العقوبة التأديبية القصوى، دون أن يلزم صاحب العمل بتطبيقها.

إلى جانب الضمانات القانونية التي منحها المشرع للعامل المتابع تأديبيا على النحو المبين أعلاه، نجد كذلك ضمانات منحها القضاء، وتتمثل هذه الضمانات في اجتهادات المحكمة العليا، فقد أوجب القضاء على صاحب العمل قبل اتخاذ إجراءات تسريح العمال بسبب ممارستهم لإضراب غير مشروع، أن يتحصل من القضاء على حكم أو أمر يبيّن في شرعية الإضراب قبل اتخاذ التدابير التأديبية<sup>(3)</sup>، إلى جانب ذلك، فإن إثبات الخطأ الجسيم، وإثبات عدم شرعيته، يقع على عاتق صاحب العمل<sup>(4)</sup>.

وبرجعنا إلى هذه الاجتهادات القضائية، يتضح لنا أن القضاء يشكل مرحلة ثانية من الضمانات تؤمن للعامل المتابع تأديبيا بسبب خطأ جسيم ارتكبه أثناء ممارسة الإضراب، بعد المرحلة الأولى من الضمانات التي تكفل المشرع بتحديدتها. فالقاضي يقوم

1 - وقد حددت المادة 77 من القانون 90-11 الإجراءات التأديبية الإجبارية التي يجب أن يتضمنها النظام الداخلي، والمتمثلة، في تحديد طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة، وإجراءات التنفيذ.

2 - ويقصد المشرع بذلك، الإجراءات المنصوص عليها في المادة 73-2 من القانون 90-11، التي تلزم صاحب العمل بضرورة التبليغ الكتابي لقرار التسريح، والاستماع للعامل المعنيين، إلى جانب ما نصت عليه المادة 73-1 من ضرورة أن يراعي صاحب العمل الظروف التي أرتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي لحق صاحب العمل، إلى جنب السيرة الذاتية للعامل.

3 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207، بتاريخ 7 ماي 1996، سابق الإشارة إليه.

4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 187183، مؤرخ في 14 مارس 2000. أشار إليه: عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص378.

بتفحص مدى ثبوت الخطأ المهني المنسوب للعامل، والتحقق من ارتكب الخطأ، ومدى توافر أركان الخطأ، وذلك على ضوء ما يقدمه صاحب العمل من أدلة إثبات يدعم بها ما يدعيه<sup>(1)</sup>، فتسريح العامل بدعوى أنه ارتكب خطأ جسيماً أثناء ممارسة إضراب، ودون وجود حكم أو أمر قضائي يثبت عدم شرعية الإضراب، يجعل النزاع يتعلق بنزاع فردي يخضع للقانون رقم 90-11، وليس نزاع جماعي يخضع للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 90-02، المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، وهو الموقف الذي استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا<sup>(2)</sup>.

1 - CHOPIN Frédérique, le droit de grève, op. cit, p 31.

2 - وهو المبدأ الذي استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 193797، الصادر بتاريخ 2000/04/11، الذي جاء في حيثياته: «وحيث أن واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة لخطأ جسيم المستوجب للطرد لا يثبت إلا بحكم قضائي لا يمكن معه القول بوجود الواقعة وبالتالي فالدعوى لا تتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل التي تخضع لإجراءات خاصة نصّ عليها القانون 90-02». أشار إليه: عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 380.

## المبحث الثاني

### الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل

يترتب كما رأينا على الإضراب المشروع، تعليق علاقة العمل ويؤدي ذلك إلى عدة آثار قانونية، يتخلص العامل من الالتزام بتنفيذ العمل، وبالتالي لا يكون خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل، وفي مقابل ذلك يتحرر صاحب العمل من التزامه بتقديم العمل للعامل.

ومن آثار تعليق علاقة العمل، تحلل صاحب العمل من أداء الأجر وملحقاته للعامل المضرب خلال فترة التوقف عن العمل، كما يؤثر توقف علاقة العمل على الأداءات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية المتعلقة بحوادث العمل وحالة المرض، إلى جانب تأثير هذا التعليق على طبيعة علاقة العمل بعد انتهاء فترة الإضراب، ومما لا شك فيه، أن هذه الآثار ستؤدي إلى تزايد توتر الاختلاف بين أطراف النزاع، وسينعكس ذلك سلبا على معادلة الاستقرار والتوازن، التي تتميز بها العلاقات المهنية.

### المطلب الأول

#### الإضراب يوقف الحق في الأجر

يترتب عن وقف علاقة العمل تحلل صاحب العمل من دفع الأجر كنتيجة لتحرر العامل من القيام بتنفيذ العمل، فالأجر يعتبر مقابلا وعضوا عن العمل، ومن ثم فإن عدم تنفيذ العمل يقتضي انقضاء المقابل له وهو الالتزام بدفع الأجر<sup>(1)</sup>، باعتبار أن العمل يعتبر الالتزام الرئيسي للعامل، مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر<sup>(2)</sup>.

1 - يوسف إلياس، الحماية القانونية للأجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، 1977، ص 189.

2 - يعرف الأجر بأنه: «القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير». أشار إليه: أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 89.

ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل المضرب من الأجر على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ، انطلاقاً من أن العامل المضرب لا يقدم العمل خلال فترة الإضراب، ومن ثم يكون لصاحب العمل إجباره على تقديم العمل عدم دفع الأجر المقابل لهذه الفترة<sup>(1)</sup>، أنقذ هذا الرأي على أساس أن الدفع بعدم التنفيذ يمثل وسيلة ضغط لحث المتعاقد الآخر على تنفيذ التزامه، بينما حرمان العامل المضرب من الأجر لا يُعتبر وسيلة ضغط لحث العمال على استئناف العمل، كما أن الدفع بعدم التنفيذ يفترض عدم تنفيذ أحد المتعاقدين لالتزامه الناشئ عن العقد، بينما العامل المضرب يمارس حرية عامة متمثلة في حق الإضراب تسمح له بوقف تنفيذ التزامه خلال فترة الإضراب<sup>(2)</sup>.

ويرى اتجاه آخر من الفقه، أن حرمان العامل المضرب من الأجر خلال فترة الإضراب، مرده إلى نظرية السبب التي تسود العقود الملزمة للجانبين، فالأجر هو المقابل الأساسي للعمل، وعليه فإن عدم تنفيذ العمل من طرف العامل المضرب، يؤدي إلى انقضاء الالتزام المقابل بدفع الأجر من طرف صاحب العمل<sup>(3)</sup>، وقد حظي هذا الاتجاه بتأييد من غالبية الفقه الفرنسي، وتبنى القضاء الفرنسي هذا المبدأ<sup>(4)</sup>.

لكن رغم وجود إجماع فقهي وقضائي على ارتباط الأجر بالعمل، وأن العامل المضرب لا يستفيد من أجره طوال فترة الإضراب، إلا أن المشرع وفي العديد من الأنظمة المقارنة يترك لأطراف علاقة العمل تنظيم هذه المسألة من خلال الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق اتفاق الصلح، أو اتفاق نهاية الإضراب، وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري من خلال الفقرة الثانية من المادة 32 من القانون رقم 90-02، فبرجعنا إلى هذه المادة نجد أن المشرع يجعل من الإضراب سبباً لوقف آثار علاقة العمل، إلا أنه

1 - من بينهم:

- CHOPIN Frédérique, le droit de travail, op. cit, p 123.

- OLLIER Pierre -Dominique, le droit travail, op. cit, P406.

2 - SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 317.

3 - LATOURNERIE Roger, op. cit, p 467.

- وفي الفقه الجزائري نجد: أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص166.

4- Cass. Sac. 30 novembre 1978, BULL, Civ. V, N°813, JCP, 1978, P44.

وضع استثناء على هذه القاعدة، وذلك في حالة وجود اتفاق بين أطراف النزاع. ويتضح من خلال نص هذه المادة، أن المشرع جعل من الإضراب سببا لوقف آثار علاقة العمل، وباعتبار أن الأجر هو كذلك من هذه الآثار، فإن صاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجرة للعامل المضرب، إلا أن هذه القاعدة يمكن الاتفاق على مخالفتها، بحيث يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على استحقاق العمال المضربين لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل، أو أن يستحقوا جزءا منها، ويُعتبر هذا الاتفاق صحيحا باعتبار أن أحكام الفقرة 2 من المادة 32 جاءت صياغتها في شكل قاعدة مكملة أجاز من خلالها المشرع الاتفاق على مخالفتها.

لكن إذا كان المبدأ هو حرمان العامل المضرب من الأجر خلال فترة الإضراب، فإن هذا الحرمان يجب أن يتناسب مع مدة الإضراب، ولا يفقد العامل أجره إلا بقدر وقت العمل الذي توقف فيه<sup>(1)</sup>، وعليه فإن المبلغ المقتطع من أجر العامل المضرب، تختلف كيفية حسابه، حسب طريقة تحديد الأجر، فإذا كان أجر العامل يُحسب يوميا فإنه يجب تحديد ساعات العمل التي يجب على العامل المضرب الوفاء بها يوميا، ثم تحديد ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب وذلك لتحديد نسبة الخصم من أجر العامل المضرب بما يعادل ساعات العمل التي لم يؤديها بسبب مشاركته في الإضراب. أما إذا كان الأجر يُحسب أسبوعيا أو شهريا، فإنه يجب تحديد ساعات العمل الواجبة كل أسبوع أو شهر، ثم تحديد الساعات المفقودة فعلا بسبب الإضراب، وعلى ضوء تحديد الساعات المفقودة وتحديد الأجر المقابل لها، يمكن تحديد النسبة من الأجر التي تقتطع من أجر العامل وتعادل ساعات العمل التي لم يقم بها خلال فترة التوقف عن العمل.

القانون الجزائري يعتبر الأجر من الحقوق الأساسية للعامل<sup>(2)</sup>، ويُستحق هذا الأجر مقابل العمل أو الخدمة التي يؤديها العامل أو الموظف حسب المدة القانونية للعمل التي

1 - CHOPIN Frédérique, op. cit, p 24.

2 - المادة 6 من القانون رقم: 90-11، المشار إليه سابقا.

- المادة 32 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة، ج.ر، عدد 46، مؤرخة في 16 جويلية 2006.

يحددها القانون، وبرجوعنا إلى الأمر رقم 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل<sup>(1)</sup>، نجد أن المشرع حدد مدة العمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع<sup>(2)</sup>، على أن يتم توزيع هذه الساعات على أيام الأسبوع عن طريق الاتفاقيات الجماعية، أو عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإرادات العمومية<sup>(3)</sup>.

وعليه، فإذا كان المشرع قد قام بتحديد ساعات العمل التي يجب على العامل القيام بها، فإن الاقتراع من الأجر في حالة الإضراب يكون من خلال تحديد نسبة ساعات العمل التي توقف فيها العامل عن أداء العمل نتيجة المشاركة في الإضراب، ثم تحديد المبلغ النقدي الذي تمثله كل ساعة عمل واقتطاعها من مجموع ساعات العمل المكلف بها العامل.

## المطلب الثاني

### تأثير الإضراب على تعويضات التأمين الاجتماعي

تعتبر منظومة التأمينات الاجتماعية صمام أمان للاستقرار الاجتماعي، وهي تمثل الحقوق والأداءات التي يستفيد منها العامل، أو ذوي حقوقه من هيئات الضمان الاجتماعي، نتيجة لتغطية هذه الهيئة للمخاطر المترتبة عن المرض، أو حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بصفته منتسبا لدى هذه الهيئة مقابل التزام العامل بدفع اشتراكات تُقْتطع من أجره الشهري، حسب النسب المحددة قانونا.

لكن، إذا كان المبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب، في مقابل عدم التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل المضرب، فما هو تأثير الإضراب على أداءات

1 - الأمر رقم: 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج. ر عدد 03 مؤرخة في 12 يناير 1997.

2 - من خلال المادة 2 من الأمر سابق الإشارة إليه.

3 - عملا بأحكام المادة 3 من الأمر رقم: 97-03 المشار إليه أعلاه، صدر المرسوم التنفيذي رقم: 97-59 مؤرخ في 9 مارس 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر عدد 13 مؤرخة في 12 مارس 1997.

التأمينات الاجتماعية؟

يَعْتَبِرُ المشرع الجزائري العطل المرضية من الأسباب المؤدية إلى تعليق علاقة العمل<sup>(1)</sup>، وبالتالي يتحلل صاحب العمل من دفع أجوره، ويتحصل العامل في هذه الحالة على أداءات تمثل مقابل الأجر المفقود من هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون سبب هذه العطلة إما مرض العامل، أو لإصابته بحادث عمل.

وتخضع الأداءات والتعويضات التي يستفيد منها العامل، لشروط قانونية تتمثل في ضرورة انتساب العامل وصاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي، إلى جانب دفع الاشتراكات<sup>(2)</sup>، وبرجوعنا للقانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>(3)</sup>، نجد أن الاستفادة من أداءات وتعويضات العطل المرضية يتحدد على أساس عدد الأيام أو الساعات التي عملها العامل قبل تاريخ انقطاعه عن مزاولة نشاطه بسبب المرض، فيستحق العامل هذه التعويضات إذا عمل خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ العطلة المرضية، وإما أن يعمل (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة لتاريخ العطلة المرضية<sup>(4)</sup>.

وانطلاقا من الشروط السابقة، فإن العامل الذي يكون في حالة عطلة مرضية أثناء فترة إضرابه، فإن عدم وجود الأجر لا يشكل مانعا لحصوله على التعويضات الاجتماعية من هيئة الضمان الاجتماعي، على اعتبار أن هذه التعويضات يستحقها العامل المضرب على أساس اشتراكاته السابقة لدى هذه الهيئة. لكن في مقابل ذلك، إذا احتوت اتفاقية

1 - وهو ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 64 من القانون رقم 90-11، المشار إليه سابقا.

2 - القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

3 - القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر، عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.

4 - وهي الشروط المحددة في المادة 52 من القانون رقم 83-11، المشار إليه سابقا.

جماعية على منحة تكميلية تدفع للعامل تُكمل التعويضات التي يستفيد منها من هيئة الضمان الاجتماعية، في هذه الحالة يجب النظر إلى فترة وجود العامل في وضعية المرض، وهنا يُفقد القضاء في فرنسا بين حالتين، حالة استفادة العامل من عطلة مرضية قبل بداية الإضراب، وفي هذه الحالة يستفيد العامل من هذه المنحة التكميلية من الهيئة المستخدمة، لكن بشرط أن تمتد فترة العطلة المرضية إلى ما بعد انتهاء الإضراب<sup>(1)</sup>.

أما العامل الذي استفاد من عطلة مرضية بعد بداية الإضراب وكان ضمن العمال المضربين، فإنه لا يستفيد من هذه المنحة التكميلية، واعتبرت المحكمة أن مشاركة العامل في إضراب قبل مرضه يشكل ضمناً استعداده للمشاركة في الإضراب لو بقي في وضعية صحية جيدة<sup>(2)</sup>.

ومن الأدعاءات الأخرى التي يستفيد منها العامل من هيئة الضمان الاجتماعي، التعويض عن حوادث العمل، وفي هذا الإطار يشترط القانون أن يكون الحادث قد وقع في إطار علاقة العمل، وقد عرّف المشرع الجزائري حوادث العمل من خلال القانون المتعلق بحوادث العمل<sup>(3)</sup>، حيث تنص المادة 6 منه: «يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل».

وقد أثارَت مسألة حوادث العمل التي يتعرض لها العمال المضربون جدلاً فقهيًا وقضائياً في فرنسا، حول مدى اعتبار هذه الأخطار حوادث عمل، وحول هذه المسألة،

1 - جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية:

«Le salarié tombé malade avant le début d'une grève totale et guéri seulement après la reprise du travail à droit à la totalité des compléments de Salaire prévue par la convention collective». Cass. Soc. 20 février 1980, Bull civ, V, N° 161, Jurisprudence social, 2003, 6eme éd, GRF, paris, 2003, p555.

2 - جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية كذلك:

«La participation de salaire à des arrêts de travail avant qu'ils ne tombent malades constituait une présomption à la grève s'ils étaient restés en bonne santé, et en déduire que les indemnités différentielles pour maladies mises à la charge de l'employeur n'étaient pas dues aux intéressés» cass. Soc. 17 juin. 1982. Bull, Civ, V, N°405. Idem.

3 - القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، عدد 28 مؤرخة في 05 جويلية 1983.

انقسم الفقه والقضاء إلى اتجاهين، أحدهما يقول بعدم اعتبار الإصابات التي تلحق العمال المضربين من قبيل حوادث العمل، واتجاه آخر يعتبرها من قبيل حوادث العمل التي يجب أن يُعوض عنها.

أنصار الاتجاه الأول يقولون بأن الإصابات التي تلحق بالعمال المضربين خلال فترة الإضراب لا تعتبر حوادث عمل، ولا يستحق عنها هؤولاء العمال أي تعويض، باعتبار أن إصابات العمل تستلزم بالضرورة توافر علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل، وأن هذه العلاقة مختفية خلال فترة الإضراب، لأن هذا الأخير يوقف علاقة العمل حيث يتخلل العامل المضرب من التزامه بأداء العمل، واختفاء علاقة التبعية على هذا النحو يستلزم عدم اعتبار الحادث الذي يلحق بالعامل المضرب حادث عمل<sup>(1)</sup>.

وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الموقف في العديد من قراراتها، حيث اعتبرت أن قانون تأمين إصابات العمل يستلزم وجود علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم فإن حوادث العمل التي تقع للعامل المضرب لا تعتبر حوادث عمل<sup>(2)</sup>، وقد أيد البعض من الفقه الفرنسي موقف محكمة النقض على أساس أن العامل المضرب يسترد حريته أثناء ممارسة حقه في الإضراب، ويقوم بالتالي بكل ما يريده من تصرفات بعيدا عن مصالح المؤسسة وبعيدا عن رقابة صاحب العمل<sup>(3)</sup>.

أما الاتجاه الآخر وهو السائد فيرى أن حوادث الإضراب حوادث عمل، على أساس أن ممارسة الإضراب يعتبر حقا للعامل، ومن الطبيعي أن تكون الإصابة التي تحدث له أثناء ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة يعتبر حادث عمل، إلى جانب ذلك أن المشرع لا يشترط رابطة ضيقة بين تنفيذ علاقة العمل والحادث، بل مجرد أن يكون الحادث قد وقع أثناء العمل أو بمناسبة<sup>(4)</sup>، وبالتالي فإن التطور التشريعي والاتجاهات

1- من بينهم:

- TEYSSIE Bernard, op. cit, p14.

- SINAY Hélène, la grève, op. cit, p 292.

2 - Cass. Soc, 06 juillet 1965, Bull, Civ, IV, N° 558, P417.

3- BRUN André, GALLAND Henri, op. cit, p 473.

4- GUENOLE Martine – Bihan, droit du travail, 8eme Ed Ellipses, Paris 2004, P293.

الحديثة في الفقه والقضاء توحى باعتبار كل إصابة يسببها النشاط المهني بصفة عامة تعتبر حادث عمل.

أما في الجزائر، فإن القانون المتعلق بحوادث العمل<sup>(1)</sup>، يعتبر حادث عمل، كل إصابة تعرض لها العامل في إطار علاقة العمل<sup>(2)</sup>، ونلاحظ هنا أن المشرع يشترط وجود علاقة عمل، وباعتبار أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهي هذه العلاقة، فإن الإصابة التي تلحق بالعامل المضرب أثناء الإضراب تعد من قبيل حوادث العمل التي يجب أن يُعوّض عنها العامل، ويُفهم من ذلك، أن المشرع لا يستلزم صراحة وجود علاقة مباشرة بين تنفيذ العمل وبين حدوث الإصابة، وما يؤيد هذا التوجه، أن أحكام هذا القانون تعتبر أن أي حادث يطرأ للعامل أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب أو للعودة من عمله يعتبر حادث عمل، فيتضح إذاً أن المشرع أعطى بُعداً واسعاً لعلاقة العمل لا يمكن حصرها فقط في مجال ضيق يتعلق بتنفيذ العمل.

إلى جانب ذلك فإن حادث العمل على النحو المشار إليه أعلاه، يؤدي إلى إدخال طرف آخر يتحمل التعويضات التي سوف يستفيد منها العامل، وهو هيئة الضمان الاجتماعي، وبالتالي يصبح العامل في نظر هيئة الضمان الاجتماعي "مؤمن له" يستفيد من التعويضات التي يحددها القانون، وبالتالي فإن العامل الذي أصيب أثناء مشاركته في إضراب بحادث، تعثر إصابته حادث عمل، يستحق عليها بقوة القانون التعويضات من هيئة الضمان الاجتماعي تحسب وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما، مع اعتبار أن صاحب العمل يكون قد قام بالوفاء باشتراكات الضمان الاجتماعي عن الأيام التي عملها العامل المضرب قبل إصابته بحادث العمل<sup>(3)</sup>.

1 - القانون رقم 83-13.

2 - المادة 128 من القانون السابق الإشارة إليه.

3- طبقاً لنص المادة 39 من القانون رقم 83-13: التعويض الذي يستفيد منه العامل المصاب بحادث عمل يتم احتسابه على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي للأشهر 12 السابقة عن التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

وفي تقديرنا، أن مسألة مدى اعتبار الإصابات، التي قد يتعرض لها العمال أثناء ممارستهم لحق الإضراب، حادث ناتج عن العمل؛ لن تثير جدلاً أمام القضاء الجزائري، مثلما هو الحال بالنسبة للقضاء الفرنسي، كما رأينا، ومرد ذلك أن قوانين الضمان الاجتماع في الجزائر، لا تستلزم وجود علاقة مباشرة بين تنفيذ العمل وبين حدوث الخطر، بل يكفي بوقوع الحادث أثناء أو بسببه أو بمناسبة، وهو ما يتلاءم مع نظرية التكافل الاجتماعي التي تعتبر أساس قوانين الضمان الاجتماعي.

### المطلب الثالث

#### طبيعة علاقة العمل بعد انتهاء فترة الإضراب

يؤدي الإضراب إلى تعليق علاقة العمل، وبالنتيجة تتوقف آثار هذه العلاقة، لكن إذا زال سبب هذا التعليق، تستأنف علاقة العمل في إنتاج أثارها، وعليه فإن انتهاء فترة الإضراب تؤدي إلى عودة العمال المضربين إلى عملهم، وفي مقابل ذلك، إذا كان الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، فإن العامل المضرب يحتفظ خلال فترة الإضراب ببعض المزايا، بالإضافة إلى ذلك فإن سريان علاقة العمل بعد انتهاء هذه الفترة له تأثير كذلك على طبيعة علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل.

وضمن المزايا التي يستفيد منها العامل المضرب خلال فترة الإضراب، أقدميته في المؤسسة التي يعمل فيها، باعتبار أن الأقدمية تحسب على أساس المدة التي يبقى فيها العامل منتظماً إلى المؤسسة المستخدمة ولا علاقة لها بالأداء الفعلي للعمل، وعليه فإن مدة توقف العامل عن أداء عمله بسبب الإضراب يتم حسابها كمدة أقدمية<sup>(1)</sup>.

إن إعادة سريان علاقة العمل بعد انتهاء فترة الإضراب، له تأثير كذلك على طبيعة وشروط علاقة العمل، فالعامل الذي له عقد عمل غير محدد المدة، فإنه يعود إلى عمله دون قيد أو شرط، أما في حالة ارتباط العامل بعقد عمل محدد المدة فإنه يستأنف عمله حتى تنتهي مدة العقد المتفق عليه، ويعود العامل إلى منصب عمله المعتاد قبل

1- OLLIER Pierre-Dominique, le droit du travail, op. cit, p 409

الإضراب، ولا يجوز للمستخدم تكليف العامل بالقيام بنشاط غير النشاط المعتاد، كما لا يجوز له تغيير مكان مزاوله هذا العمل، وأي إجراء مخالف لذلك يعد من قبيل تعديل عقد العمل من جانب واحد دون موافقة العامل، وعليه فلا يمكن لصاحب العمل تعديل شروط العمل بالنسبة للعامل بعد انتهاء فترة الإضراب، إلا في حالة الاتفاق المشترك بين العامل وصاحب العمل، أو في حالة وجود قواعد جديدة أكثر نفعاً للعامل احتواها قانون، أو تنظيم، أو اتفاقية جماعية.

ومن المسائل القانونية الأخرى التي قد تطرأ بعد انتهاء فترة الإضراب، احتمال رفض أحد الأطراف مواصلة تنفيذ علاقة العمل، فقد يلجأ المستخدم إلى تسريح العمال الذين شاركوا في إضراب مشروع احترمت فيه كل الشروط القانونية. وللتصدي لأي تجاوز محتمل من طرف المستخدم، تكفل المشرع بحماية الإضراب الممارس ضمن الشروط والإجراءات القانونية، وكرس هذه الحماية في المادة 32 من القانون رقم 90-02، وتبعاً لذلك، فأبي تسريح يتعرض له العامل يعد تعسفاً طبقاً لأحكام المادة 73-3 من القانون رقم 90-11<sup>(1)</sup>، يمكن من خلاله للعامل اللجوء إلى القضاء المختص للمطالبة بإلغاء قرار التسريح.

وفي هذا المقام، فإن المستخدم صاحب العمل غير ملزم بإعادة إدماج العامل إلى منصبه الأصلي رغم الطابع النهائي للأحكام الفاصلة في قضايا التسريح التعسفي، في مقابل التزامه بدفع تعويض نقدي للعامل، على أساس عدم تنفيذ حكم قضائي نهائي<sup>(2)</sup>.

ونشير في هذا المجال، إلى أن المشرع الجزائري يعامل التسريح الذي يتعرض له

1 - بالنسبة للعمال الخاضعين للقانون رقم 90-11.

2 - أكدت المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، هذه القاعدة في العديد من قراراتها، نذكر منها:

- ملف رقم 288364، بتاريخ 16 مارس 2005، قضية (فايزر الجزائر وتغذية الحيوان) ضد (ب س س)، المجلة القضائية العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2005، ص 105.

- ملف رقم 295696، بتاريخ 13 أبريل 2005، قضية (ب ب) ضد (مدير مؤسسة التسيير السياحي)، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2005، ص 141.

العامل الذي يشارك في إضراب مشروع، كالتسريح الذي يتعرض له العامل لارتكابه خطأ مهنيا جسيما في حالات المنازعات الفردية، ففي كلتا الحالتين يمكن للمستخدم رفض إعادة إدماج العامل وتقديم تعويض نقدي مقابل ذلك الرفض، وهو ما يمثل في اعتقادنا اعتداءً على حرية الإضراب، ومخالفة للفقرة 2 من المادة 33 من القانون رقم 90-02 التي تمنع تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني. لذا فإن تدخّل المشرع ضروري لتعديل النصوص القانونية الحالية من أجل معاملة خاصة للعامل المُسَرَّح من العمل بسبب مشاركته في إضراب مشروع يميّز بها عن العامل الذي سُرَّح لأسباب مهنية أخرى، بحيث يلتزم المستخدم بإعادة إدماج العمال المسرحين بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع، دون تخيير المستخدم بين الالتزام بتنفيذ الأحكام المتعلقة بإعادة الإدماج، وبين عدم الإدماج والاكتفاء بدفع التعويض للعامل المُسَرَّح.

## المبحث الثالث

### مظاهر امتداد الآثار القانونية للإضراب

للإضراب تأثير مباشر على علاقة العمل على النحو الذي رأيناه فيما سبق، في مقابل ذلك، وبغض النظر عن طبيعة الإضراب، سواء شمل كافة المؤسسة، أو محدد في فئة عمالية معينة، أو قطاع معين من النشاط داخل الهيئة المستخدمة، فإنه يثور تساؤل حول أثر الإضراب على علاقة العمال غير المضربين بالهيئة المستخدمة صاحبة العمل، أي قدرة هذه الأخيرة على الوفاء بالتزاماتها قبل هؤلاء العمال أثناء فترة الإضراب، ومن جانب آخر هل يمكن للإضراب أن يشكل أساساً لقيام مسؤولية النقابات العمالية عن الأضرار التي تلحق بصاحب العمل، وكذلك بالعمال غير المضربين؟

### المطلب الأول

#### الوضعية القانونية لعمال غير المضربين

إذا كان الإضراب يوقف علاقة عمل فئة العمال المضربين، ويؤدي إلى توقف صاحب العمل من دفع أجور هذه الفئة، في مقابل ذلك هناك فئة العمال غير المضربين الذين لم يشاركوا في الإضراب، ولم يتوقفوا عن أداء عملهم، هذه الفئة الأخيرة تظل علاقتها بالمستخدم صاحب العمل نافذة ومن ثم يلتزم هذا الأخير بتقديم العمل، ودفع أجورهم. ولكن قد يتعذر على صاحب العمل تقديم العمل إلى العمال غير المضربين، في هذه الحالة هل يمكن لصاحب العمل التمسك ببراءة ذمته من الالتزام بدفع الأجر، على أساس أن العمال المضربين لم يقوموا بأداء العمل؟

المشرع الجزائري أهمل تناول المركز القانوني للعمال غير المضربين داخل الهيئة المستخدمة، ولم يتطرق إلى هذه المسألة بالتحديد، لكن تنظيمه لها جاء بطريقة غير مباشرة عند تنظيمه لمسألة عرقلة حرية العمل، حيث اعتبر منع المضربين لبقية العمال غير المضربين من الالتحاق بعملهم، أو من استئناف ممارسة نشاطاتهم عرقلة لحرية

العمل<sup>(1)</sup>، وبالتالي يُمنع على العمال المضربين صدّ العمال الآخرين غير المضربين من مواصلة عملهم، لاعتبار هذا التصرف عرقلة لحرية العمل، ممّا يجيز لصاحب العمل اللجوء إلى القضاء لاستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين<sup>(2)</sup>، وبالتالي يمكن القول أن المشرع الجزائري حاول معالجة وضعية العمال غير مضربين من خلال معالجته لمسألة "عرقلة حرية العمل"، حيث تكفّل بتأمين ظروف العمل لبقية العمال غير المضربين، ومنعه لأي تصرف صادر من العمال المضربين من شأنه عرقلة حرية العمل<sup>(3)</sup>، وبالنتيجة تستمر الهيئة المستخدمة في تقديم العمل، وفي المقابل يستحق العمال غير المضربين الأجر على العمل المنجز. وإذا كان المشرع الجزائري لم يتصدى لهذه المسألة بشكل واضح وصريح، فإن القانون الفرنسي والمصري تناولوا هذه المسألة، مع اختلاف في وجهة نظر كل واحد منهما.

بالنسبة لفرنسا، فإن الفقه والقضاء يفرقان بين حالتين، حالة التزام صاحب العمل بدفع مقابل الأجر إلى العامل غير المضرب، والحالة الثانية المتمثلة في براءة ذمة صاحب العمل من دفع مقابل الأجر للعامل غير المضرب.

في ما يخص الحالة الأولى، استقر الفقه الفرنسي على أنّ صاحب العمل يظل ملزماً بدفع مقابل الأجر إلى العامل غير المضرب خلال فترة الإضراب، على أساس أن هذا العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل خلال هذه الفترة، وعليه فهو يستحق مقابل الأجر، مع الإشارة أن هذا المقابل لا يعتبر أجراً بالمفهوم الدقيق، لذا فمعادلة العمل يقابله أجر، يجب أن تحل محلها خلال فترة الإضراب بالنسبة للعامل غير المضرب، معادلة وضع هذا العامل خدماته تحت تصرف صاحب العمل يقابله تعويض عن الأجر<sup>(4)</sup>، وهو الاتجاه الثاني الذي استقر عليه اجتهاد محكمة النقض الفرنسية، حين

1 - المادة 34 من القانون رقم: 90-02.

2 - المادة 35 من القانون رقم: 90-02.

3 - المادة 34 من القانون رقم 90-02.

4 - من بينهم:

- SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 339.

اعتبرت أن صاحب العمل ملزم خلال فترة الإضراب بتقديمه للعمال غير مضربين وسائل للقيام بعملهم ودفع أجورهم<sup>(1)</sup>.

أما الحالة الثانية، فهي تعفي صاحب العمل من دفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين، ويكون ذلك في حالة القوة القاهرة<sup>(2)</sup>، حيث يعتبر الإضراب في بعض الأحيان سببا لإعفاء صاحب العمل من التزامه بتقديم العمل إلى العمال غير المضربين، ومن ثم الإعفاء من دفع الأجر، ويكون ذلك في حالة إثبات صاحب العمل أن الإضراب يشكل قوة قاهرة تعفيه من تنفيذ التزاماته اتجاه هؤلاء العمال غير المضربين، وعليه أن يثبت أن الإضراب كان غير متوقع ويستحيل دفعه، وخارجا عن نشاطه، فقد يجعل تنفيذ التزامه بتقديم العمل إلى العمال غير المضربين مستحيلا<sup>(3)</sup>. وقد أخذ القضاء الفرنسي بمبدأ القوة القاهرة كسبب لإعفاء صاحب العمل من دفع الأجر للعامل غير المضرب، متى استحال عليه تقديم العمل إلى هذا العامل<sup>(4)</sup>.

غير أنه إذا كانت القوة القاهرة تعفي صاحب العمل من التزاماته اتجاه العمال غير المضربين، يجب عليه تقديم الدليل على توافر شروط القوة القاهرة في هذا الإضراب، وتوافر شروط استحالة تقديم العمل، وإثبات أنه قام بكل ما في وسعه لتقديم العمل إلى العمال غير المضربين، وأنه استحال عليه ذلك، ومن تطبيقات ذلك، اعتبر القضاء

- DURAND Paul, VITU Alain, op. cit, p 818.

1 - جاء في قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية أنه:

«Durant la grève l'employeur est tenu de fournir aux salariés non-grévistes les moyens d'effectuer leur travail et de leur verser leur Salaire». Cass. Soc. 19 Décembre 1983, BE V N°630, Jurisprudence Social, 2003, 6eme éd, GFR, paris, 2003, p 557.

2 - لم يُعرّف المشرع الجزائري القوة القاهرة، وبرجعنا إلى المادة 127 من القانون المدني نجد أنها تنظم السبب الأجنبي المؤدي إلى نفي العلاقة السببية بين الفعل المنشئ للضرر والضرر، ويجعل المشرع القوة القاهرة صورة من صور السبب الأجنبي. ويعرف الفقه القوة القاهرة بأنها "حادث غير متوقع وغير ممكن الدفع يكون مصدره خارجيا عن الشيء الضار". تعريف الفقيه STARCK. أشار إليه: فيلالي علي، الالتزامات - العمل المستحق للتعويض - المؤسسة الوطنية المطبعية، الجزائر، 2002، ص289.

3- SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude, op. cit, p 340.

4- cass. Soc. 7 février 1990, N° 413, rejet, BC V N° 42, Jurisprudence Social, 2003, GFR , paris, 2003, op. cit, p 557.

- Cass. Soc. 4 juillet 2000, rejet BCV N°: 262, IDEM, p558.

الفرنسي توافر القوة القاهرة، في حالة رفض العمال المضربين إخلاء أماكن العمل رغم انتهاء المهلة المحددة من طرف القاضي الاستعجالي<sup>(1)</sup>، بعد قيام صاحب العمل برفع دعوى قضائية لإخلاء أماكن العمل<sup>(2)</sup>، وبدون هذه الدعوى لا يمكن لصاحب العمل الاستفادة من حالة القوة القاهرة التي تعفيه من التزاماته اتجاه العمال غير المضربين.

أما القانون المصري، فإنه عالج المسألة من منظور آخر، من خلال ما ورد في نص المادة 41 من قانون العمل<sup>(3)</sup>، وبرجوعنا إلى نص هذه المادة نجدها تفرّق بين حالتين، حالة تسبب صاحب العمل في منع العامل من القيام بعمله رغم حضوره إلى مقر العمل في الوقت المحدد واستعداده لمباشرته، أو أن يكون سبب منعه من العمل قيام باقي العمال أو معظمهم بإضراب لعدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته أو رفضه تحسين ظروف العمل، وفي هذه الحالة يستحق العامل أجره كاملاً.

أما إذا كان سبب منع العامل من العمل يرجع إلى وجود قوة القاهرة فإنه يستحق نصف أجره، وعليه، إذا استطاع صاحب العمل إثبات توافر شروط القوة القاهرة في الإضراب، فإنه يعفى من دفع نصف أجره العامل غير مضرب.

وحول هذا الموقف للمشرع المصري، يرى جانب من الفقه، أن المشرع قد أحسن صنعا بتوزيع عبء القوة القاهرة بين صاحب العمل والعامل باعتبار أن صاحب العمل يتحمل نصف الأجر في حالة إذا كان منع العامل من أداء عمله يرجع إلى سبب أجنبي<sup>(4)</sup>، إلا أن جانبا آخر من الفقه انتقد موقف المشرع، معتبرا أنه من العدالة أن يتحصل العامل على كامل أجره خلال فترة الإضراب وليس النصف على أساس أنه حضر إلى أماكن العمل في الوقت المحدد وأعلن استعداده لمزاولة عمله، وعليه فمن

1- Cass. Soc. 27 Mai 1998, rejet, BC V, N° 280, jurisprudence social, 2003, op. cit, p558.

2- Cass. Soc. 8 Avril 1992, rejet BC V N° 253, IDEM.

3 - القانون رقم 12 لسنة 2003.

4 - محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص304.

الظلم حرمانه من نصف الأجر الآخر<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### الإضراب غير المشروع سبب قيام المسؤولية المدنية

لا يشكل ممارسة حق الإضراب في حد ذاته قيام مسؤولية الأطراف المشاركة فيه باعتباره حقا دستوريا، لكن قد تثار المسؤولية في حالة تخلل الإضراب تصرفات مخالفة للقانون تؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل، وفي هذه الحالة خول القانون لصاحب العمل القيام بالإجراءات التأديبية والقضائية اتجاه العمال المضربين، كما يمكن له في حالة إثبات خطأ العمال المضربين، مطالبتهم بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به على أساس المسؤولية التقصيرية طبقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، مع إمكانية متابعتهم أمام القضاء الجزائي.

إلا أن الحديث عن المسؤولية المدنية الناشئة عن الإضراب، لا يتعلق فقط بمسؤولية العمال المضربين اتجاه صاحب العمل، بل يمكن دراستها من منطلق مسؤولية العمال المضربين اتجاه العمال غير المضربين، وكذلك من خلال مسؤولية النقابة المؤطرة والمنظمة للإضراب.

## الفرع الأول

### مسؤولية العمال المضربين اتجاه العمال غير المضربين

رأينا أن العمال غير المضربين تبقى علاقة العمل التي تربطهم بصاحب العمل قائمة، وعليه يقع على عاتق صاحب العمل توفير العمل لهذه الفئة، إلى جانب دفع أجورهم، إلا في حالة القوة القاهرة عندما يثبت صاحب العمل أن هناك ظروفًا جعلت من تنفيذ علاقة العمل أمرا مستحيلا، ففي هذه الحالة يعفى صاحب العمل من تقديم العمل للعمال غير المضربين، وبالنتيجة يعفى كذلك من دفع أجورهم.

1 - حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 418.

لكن في هذه الحالة الأخيرة، هناك ضرر لحق بالعمال غير المضربين نتيجة لتصرف ناتج من الغير لا علاقة لهم به، وانطلاقاً من الضرر الذي لحق بهؤلاء العمال، المتمثل في عدم دفع أجورهم، فإنه بإمكان هذه الفئة المطالبة بالتعويض استناداً لمبادئ المسؤولية المدنية المنصوص عليها في القانون المدني، فمن الثابت أن المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم وتجبر من ألحق ضرراً بالغير بتقديم تعويض للمتضرر، والتعويض الذي يتحمله المسؤول هو نتيجة إخلاله بالتزام سابق رتبته العقد أو القانون. وهكذا فإن المسؤولية المدنية تنشأ عند امتناع المسؤول عن تنفيذ ما تعهد به من التزامات عقدية أو القيام بالتزام قانوني مقتضاه «ألا يضر الإنسان غيره»<sup>(1)</sup>.

وباعتبار أن الإضراب حق يمارس في إطار القانون، فإن أي إخلال بالقواعد القانونية من طرف العمال المضربين، من شأنها أن تؤدي إلى إلحاق ضرر بفئة العمال غير المضربين، وتجعل هذه الأخيرة مؤهلة لمطالبة العمال المضربين بالتعويض نتيجة الضرر المتمثل في فقدان الأجر. وحول هذه المسألة، نجد أن القضاء الفرنسي أصدر العديد من الأحكام، منها القرار الصادر عن محكمة استئناف AMIENS بتاريخ 5 مارس 1986<sup>(2)</sup>، حيث قضت بإلزام العمال المضربين بتعويض العمال غير المضربين عن الأجر التي لم تدفع لهم بسبب غلق المصنع، وتتلخص وقائع القضية في قيام عدد من العمال المضربين بغلق باب المصنع ومنع بقية العمال غير المضربين من الدخول لمزاولة عملهم، ورغم استصدار صاحب العمل لأمر قضائي استعجالي بفتح باب المصنع، إلا أن المضربين لم يلتزموا بتنفيذه، مما أدى بصاحب العمل إلى غلق ورشات المصنع، هذه الوضعية أدت بمجموعة عمال غير مضربين إلى رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلزام العمال الذين شاركوا في غلق المصنع بدفع تعويض بالتضامن يساوي مبلغ الأجر التي لم تدفع لهم، وبتاريخ 18 مارس 1985 أصدرت المحكمة قرارها استجابت من خلاله لمطالب العمال غير المضربين.

1 - علي فيلالي، مرجع سابق، ص 13

2- Cour D'appel D'AMIENS, 5 mars 1986, BROWET C /CAPELLE CANON. cite par:  
- ALAIN Bernard, op. cit, p 643.

وبرجوعنا إلى هذا القرار نجد أن محكمة Amiens، استندت في حكمها بإلزام العمال المضربين بدفع التعويض على أساس الخطأ المرتكب من طرفهم أثناء الإضراب، وهو غلق باب المصنع ومنع بقية العمال الغير مضربين من الدخول والقيام بعملهم بطريقة عادية، وعليه فإن الأساس القانوني للحكم على العمال المضربين بالتعويض هي المسؤولية التقصيرية الناتجة عن الفعل الشخصي، واستندت المحكمة في ذلك على القواعد العامة للمسؤولية المدنية، حيث ثبت لها توافر أركان قيام هذه المسؤولية، وهي، الفعل الشخصي المنشئ للمسؤولية، الضرر، والعلاقة السببية بين الفعل المنشئ والضرر.

### الفرع الثاني

#### الفعل الشخصي أساس قيام المسؤولية المدنية للعمال المضربين

تشكل مخالفة العمال المضربين للشروط والقواعد القانونية المنظمة للإضراب عملاً غير مشروع وبالتالي يصبح خطأ جسيماً يؤدي إلى قيام مسؤوليتهم المدنية. ومسؤولية العمال المضربين في هذه الحالة، تترتب على أساس إخلال هؤلاء العمال بالالتزام القانوني حدده المشرع، وعليه فإن مسؤولية العمال المضربين قائمة هنا على أساس المسؤولية التقصيرية.

وبرجوعنا إلى الأحكام المنظمة للإضراب، نجد أن المشرع هو الذي رتب على مخالفة هذه الأحكام جزاءات، وبالتالي فإن الأحكام القانونية المتعلقة بالإضراب تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها<sup>(1)</sup>، وهو ما يتطابق مع القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، حيث تكفل القانون بتحديد طبيعة ومدى الالتزام الذي تترتب عن الإخلال به تحقق هذه المسؤولية. وبرجوعنا إلى القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، نجد أن هذه الأخيرة تتحقق حين يرتكب شخص خطأ يصيب الغير بضرر<sup>(2)</sup>، وتقوم المسؤولية التقصيرية على خطأ

1 - ما عدى الأحكام التي أجاز المشرع التفاوض الجماعي حولها.

2 - عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء 1، مصادر الالتزام، المجلد الثاني، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص754.

واجب الإثبات يصدر من المسؤول نفسه، وبالتالي فهي لا تتحقق إلا بتوافر أركانها الثلاثة: الفعل الشخصي، الضرر، والعلاقة السببية بين الفعل الشخصي والضرر.

### أولاً: الخطأ

تنص المادة 124 من القانون المدني بأنه: «كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض»<sup>(1)</sup>، يتضح من حكم هذا النص أنّ الفعل المنشئ للمسؤولية عن الأعمال الشخصية هو الفعل الشخصي، أي ذلك الذي يرتكبه الشخص الذي يتحمل المسؤولية، ويتضح كذلك، أنه لا يكفي أن يحدث الضرر بفعل الشخص بل يجب أن يشكل ذلك الفعل خطأً<sup>(2)</sup> نتيجة انحراف في سلوك الشخص مع إدراكه لهذا الانحراف.

ولكن إذا كانت المسؤولية في الشريعة العامة تكفي بوجود أي خطأ ولو كان بسيطاً لقيام مسؤولية الشخص الذي تسبب في الضرر، فإن الأمر يختلف في حالة الإضراب، ففرضية قيام المسؤولية في حالة الإضراب لا تتحقق إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من طرف العمال المضربين<sup>(3)</sup>، ويستند المدافعون على ضرورة التفرقة بين ركن الخطأ في الشريعة العامة، وبين الخطأ المرتكب أثناء المشاركة في الإضراب، إن العامل لا يتم تسريحه في حالة الإضراب، إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، أو في حالة المتابعات

1 - جاء النص العربي للمادة 124 من القانون المدني قبل تعديل 2005: «كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض»، وبالتالي فإن المشرع لم يشترط قبل التعديل في الفعل الشخصي سوى الإضرار بالغير، وبعبارة أخرى يظهر من النص أن العبرة بالفعل الضار بغض النظر عن سلوك الفاعل الذي قد يكون عادياً أو فيه انحراف، وقد يكون الفاعل مدركاً لذلك أو غير مدرك.

في حين جاء في الطبعة الفرنسية:

«Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui dommage, oblige celui par la faute du quel il est arrivé, à réparer»

أي أنّ النص الفرنسي لنفس المادة يُكَيّف الفعل المنشئ للمسؤولية عن الأعمال الشخصية على أنه خطأ، وهذا سيسلّم الرجوع إلى سلوك الفاعل وإدراكه لتقدير ما إذا كان الفعل الضار يعد خطأً أم لا، وبالتالي المسؤولية عن الأعمال الشخصية تقضي حتماً خطأ الفاعل.

2 - يعرف الفقيه عبد الرزاق أحمد السنهوري الخطأ بأنه: «إخلال بالتزام قانوني»، المرجع السابق، ص 878.

3- ALAIN Bernard, op. cit, p 638.

التأديبية المتخذة ضد العمال المضربين، حيث يتم معاقبة العامل بالنظر إلى جسامة الخطأ المهني المرتكب<sup>(1)</sup>.

وعليه فإذا كانت العبرة لقيام المسؤولية المدنية حسب قواعد القانون المدني، هي بالفعل الضار بغض النظر عن درجة خطورة وجسامة الخطأ، فإن خصوصية علاقات العمل جعلت المشرع يتجه نحو التركيز على تحديد الإطار التنظيمي للخطأ المهني، وذلك من خلال تكفل القانون حصريا بتحديد الأخطاء المهنية الجسيمة<sup>(2)</sup>. فالتصرفات التي يقوم بها العمال المضربون والتي تخرج عن الإطار العادي لحق الإضراب، تشكل أخطاءً تترتب عنها المسؤولية المدنية، فقيام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل يؤدي إلى منع العمال غير مضربين من أداء عملهم بصورة طبيعية، وبشكل ذلك عرقلة لحرية العمل طبقا لنص المادة 34 من القانون رقم 90-02، كما يشكل عدم امتثال العمال المضربين لأمر التسخير المنصوص عليه في المادة 42 من نفس القانون، خطأ مهنيا يؤسس للعمال غير المضربين إمكانية مطالبة العمال المضربين بالتعويض عن الضرر. وبصفة عامة فإن أي إضراب لم تحترم فيه الإجراءات القانونية يشكل خطأ يجيز للعمال غير المضربين مطالبة العمال المضربين بالتعويض عن الضرر الذي لحق بهم<sup>(3)</sup>.

### ثانيا: الضرر

يعرّف الفقه الضرر بأنه «الأذى الذي يصيب الشخص من جراء المساس بحق من حقوقه أو بمصلحة مشروعة»<sup>(4)</sup>، ويتمثل الضرر في الخسارة المادية أو المعنوية التي

1- DURRY(M), la responsabilité civile de délégués syndicaux, revue droit social, N° spécial, 1984, p 74.

- RAY Jean-Emmanuel, vers la réintégration du gréviste illégalement licencié, Gazette du palais, mars 1986, p 79.

2 - من خلال القانون 90-11، والقانون 90-02، المشار إليهما سابقا.

3 - وهي القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، سابق الإشارة إليه.

4 - بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، ص 143.

تلحق بالعمال غير المضربين نتيجة التصرفات الصادرة من العمال المضربين، ويتحقق الضرر عند مساس العمال المضربين بتصرفاتهم غير القانونية لحق من الحقوق التي منحها القانون للعمال، كالحرية في العمل، والحق في الأجر مقابل العمل. والضرر الذي يُصاب به العمال غير المضربين، إما أن يكون ضرراً مادياً يتمثل في الخسارة المادية التي تلحق بهم نتيجة المساس بحق من حقوقهم، كفقْدان الأجر، أو منعهم من الدخول إلى أماكن العمل نتيجة لاحتلال العمال المضربين لمحلات العمل، وإما أن يكون الضرر معنوياً عندما يكون التعدي على حقوقهم أو مصالحهم غير المالية، أي المتعلقة بالذمة المعنوية أو الأدبية للعمال. وبالتالي نكون هنا أمام ضرر ذو طبيعة مزدوجة، فالعمال غير المضربين قد يطالبون بالتعويض عن الضرر الذي لحقهم جراء عدم دفع صاحب العمل لأجورهم بسبب الإضراب غير الشرعي، عندئذ نكون أمام ضرر ذو طابع اقتصادي، أو أن يطالبوا بالتعويض عن الضرر المعنوي الناتج عن المساس بحرية العمل التي يكفلها القانون<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً: العلاقة السببية

إضافة إلى ركن الفعل المنشئ للضرر المتمثل في الخطأ، وكذلك ركن الضرر، على النحو الذي تم تبيانه، لا بد من توفر ركن ثالث لقيام المسؤولية، وهو العلاقة السببية، أي العلاقة التي تربط ما بين الركن الأول والركن الثاني. ونذكر في هذا الصدد أن المادة 124 من القانون المدني تقضي بالمسؤولية الشخصية للفاعل عن: «كل عمل أيا كان، يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير...»، ومفاد ذلك أن وجود خطأ من طرف الشخص المراد مساءلته وإلحاق ضرر بالمضرور لا يكفيان لقيام المسؤولية المدنية، بل يجب من تحقق وجود علاقة بين الخطأ والضرر الذي يدعيه المضرور.

1- ALAIN Bernard, op. cit, p 639.

وهو ما قضت به كذلك محكمة الاستئناف بباريس في قرارها الصادر بتاريخ 17 جانفي 1986 الذي جاء فيه: «La cour d'appel retient la constitution de partie civile de l'entreprise du chef d'entrave à la liberté du travail et condamne les grévistes à réparer le préjudice qu'elle a subi, les non-grévistes obtiennent réparation tant du préjudice moral que matériel». Cour d'appel de paris du 17 janvier 1986, Gazette du palais, 4 avril 1986, p 6.

فيما يخص العلاقة السببية بين الخطأ والضرر لقيام مسؤولية العمال المضربين، فإن هذه العلاقة لا تتحقق بمجرد إعلان فئة من العمال عن الإضراب والمشاركة فيه، ولا تتحقق كذلك بامتناع صاحب العمل عن تقديم العمل لفئة العمال غير المضربين وحرمانهم من الأجر، باعتبار أن التزام صاحب العمل اتجاه العمال غير المضربين تبقى قائمة إلى غاية إثبات وجود قوة قاهرة تعفيه من تحمل هذه الالتزامات<sup>(1)</sup>.

فصاحب العمل ملزم من خلال علاقة العمل بدفع أجور العمال مقابل العمل المؤدى أو المنجز، حتى في حالة الإضراب يجب عليه توفير وسائل العمل للعمال غير المشاركين في الإضراب، وأن يُثبت أنه لجأ إلى الوسائل القانونية المتاحة لاستمرار نشاط مؤسسته في حالة لجوء العمال المضربين إلى تصرفات تُعرقل نشاط الهيئة المستخدمة، ويتم إثبات حسن نية صاحب العمل من خلال عدة حالات منها، رفعه دعوى قضائية لاستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين، أو لفتح أبواب المؤسسة التي تم غلقها من طرف العمال المضربين، أو طلب استصدار أوامر التسخير من الهيئات الإدارية المختصة، وعليه، إذا أثبت صاحب العمل أنه سعى إلى هذه الوسائل، لكنها لم تنفذ لأسباب لا تتعلق بتقصير منه، فهنا نكون في حالة قوة قاهرة تؤدي كما أشرنا إلى إعفاء صاحب العمل من التزام توفير العمل ودفع الأجور<sup>(2)</sup>، لأن الضرر الذي أصاب العمال غير مضربين لم يتسبب فيه صاحب العمل، بل أن الضرر كان بسبب خطأ العمال المضربين الذين يتحملون بالتضامن تعويض العمال غير المضربين عن الضرر الذي لحق بهم، على أساس أن التضامن واجب بحكم القانون، على اعتبار أن خطأ كل واحد منهم هو السبب في الضرر، إلى جانب أن الإضراب عمل جماعي، وبالتالي اشترك أكثر من عامل واحد في إحداث الضرر.

1- ALAIN Bernard, op. cit, p 639.

2 - حول ذلك يكتب الفقيه ليون كون:

«Si l'employeur peut établir que la grève à constituer pour lui un cas de force majeure, l'empêchent de mettre les instruments de travail à la disposition des non-grévistes, il sera exonéré de la dette de salaire, il en sera ainsi en cas d'occupation, surtout si une demande d'expulsion a été rejetée». LEYON-CAEN (M), droit du travail, le salarie, TII, 2eme Ed, Dalloz, Paris, 1981, P188.

## المطلب الثالث

### أساس قيام المسؤولية المدنية للنقابة

رأينا أن الإضراب غير المشروع إذا أحدث ضرراً للغير جاز لهذا الأخير المطالبة بالتعويض، إذا أثبت أن الضرر الذي أصابه كان بسبب التصرفات غير القانونية التي حدثت أثناء الإضراب، إلا أن هذه السلوكات المخالفة للقانون التي حدثت أثناء الإضراب، تكون إما صادرة من العمال المضربين بمبادرتهم الشخصية، وإما تكون نتيجة توجيهات صادرة عن الهيئة النقابية المؤطرة للإضراب، أو من المندوبين النقابيين، في هذه الحالة، هل يمكن للأطراف التي تضررت من الإضراب، سواء كان صاحب العمل، أو العمال غير المضربين، إثارة مسألة مسؤولية النقابة لمطالبتها بالتعويض عن الضرر؟

برجعنا إلى المادة 38 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي<sup>(1)</sup>، نجد أن من بين صلاحيات التنظيمات النقابية ممارسة حق الإضراب إذا كانت طرفا في نزاع جماعي واستنفذت كل الإجراءات الودية، القانونية والاتفاقية، وكما رأينا فيما سبق، أن ممارسة الإضراب بحسب القانون الجزائري هو حق لكل عامل<sup>(2)</sup>، ولا تستأثر به النقابة فقط<sup>(3)</sup>، لكن إذا تم اللجوء إلى حق الإضراب بتأطير من النقابة، فإن هذه الأخيرة تكون مسؤولة عن تحمل الأضرار التي قد تصيب أطرافاً أخرى، على أساس المسؤولية التقصيرية، باعتبار أن النقابة تتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية والقضائية<sup>(4)</sup>.

1 - القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتمم والمعدل المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

2 - وهو ما أشارت إليه المادة 24 من القانون رقم 90-02.

3 - في حين نجد بعض الأنظمة المقارنة مثل ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية، تأخذ بالمبدأ العضوي للإضراب، أي أن الإضراب لا يكون شرعياً إلا إذا تم الإعلان عنه من طرف تنظيم نقابي، ولكن في مقابل هذا الاحتكار لممارسة هذا الحق، فإن التنظيم النقابي يتحمل وحده المسؤولية القانونية أمام صاحب العمل.

- ALAIN Bernard. op. cit, p 637.

4 - تنص المادة 16 من القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي: «يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه وفقاً للمادة 8 أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي: ...التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية...».

وفي هذا الصدد، وحتى تتحمل النقابة التعويض عن الضرر، يجب البحث عن توافر عناصر المسؤولية المدنية، وبالرجوع إلى التجارب القضائية المقارنة، نجد أن القضاء الفرنسي<sup>(1)</sup> قضى في الكثير من أحكامه بمسؤولية النقابة عن تعويض الأضرار الناتجة عن الإضراب غير المشروع، لكن مع تعامله بحذر شديد مع هذه المسألة نظرا للخصوصية التي تتميز بها طبيعة مسؤولية النقابة، ومن خلال مراجعة بعض الأحكام، نجد أن القضاء الفرنسي يركز على مسألتين، مدى المشاركة الفعلية للنقابة في ممارسة وتأطير الإضراب، إلى جانب دور الممثلين النقابيين في الإضراب.

### الفرع الأول

#### المشاركة الفعلية للنقابة في الإضراب

لا نقصد بالمشاركة الفعلية للنقابة في الإضراب، بالمشاركة العادية، أي مجرد ممارسة حق الإضراب، ولكن لقيام مسؤولية النقابة، يجب أن تتخلل هذه المشاركة لجوء النقابة إلى تصرفات مخالفة للقواعد القانونية، أي تصرفات تخرج عن الإطار العادي لممارسة حق الإضراب<sup>(2)</sup>، فنكون هنا أمام أخطاء تُرتكب من طرف النقابة أثناء الإضراب. فقد تلجأ النقابة إلى تشجيع العمال على إنشاء لجان الإضراب<sup>(3)</sup>، أو قيام النقابة باحتلال أماكن العمل<sup>(4)</sup>، ورفض الامتثال لأمر قضائي بإخلاء أماكن العمل<sup>(5)</sup>،

1 - أصبحت النقابات في فرنسا مسؤولة مدنيا بعد صدور رأي المجلس الدستوري بتاريخ 22 أكتوبر 1982 على إثر طلب تقدم به مجموعة من النواب حول مدى دستورية المادة 8 من القانون المتعلق بالهيئات الممثلة للعمال، التي تمنع أي دعوى ضد ممثلي العمال أو النقابات يكون الهدف منها التعويض عن الأضرار الناتجة عن نزاعات جماعية للعمل. وانطلاق من هذا الرأي للمجلس الدستوري، أصدر القضاء الفرنسي العديد من القرارات حول مسؤولية النقابة الناتجة عن النزاعات الجماعية، أشهرها قرار تريلور l'Arrêt Trailor الصادر بتاريخ 9 نوفمبر 1982.

- ALAIN Bernard, op. cit, p 638.

2- Cass. Soc. 9 novembre 1982, N° 1896, ste Dubigeon C/ Synd CGT, Rejet BC V N° 615 Jurisprudence social, 2003, GRF, paris, 2003, op. cit, p564.

3 - Cour d'appel de paris. 15 février, 1983. Jurisprudence social, GRF, paris, 1983, groupe revue fiduciaire, 1983, paris, p 144.

4- Cass. Soc. 08 Novembre 1984. Jurisprudence social 1985, GRF, 1985, Paris, P147.

5- Cour d'appel de paris. 27octobre 1986, JCP1987. Cite par:

- TEYSSIE Bernard, grève dans le secteur privé, op. cit, p 32.

تقوم النقابة بتحفيز وتوجيه العمال للقيام بتصرفات غير قانونية<sup>(1)</sup>، وعليه، فإن مسؤولية النقابة لا تكون قائمة إلا في حالة إثبات مشاركتها الفعلية في إضراب مخالف للشروط والقواعد القانونية<sup>(2)</sup>، فالعبرة إذا بالتصرفات غير القانونية المرتكبة أثناء الإضراب. وتكون النقابة مسؤولة مدنيا كذلك عن الأضرار التي تصيب الغير، حتى في حالة عدم تنظيمها وتأطيرها للإضراب، لكن ثبت أنها ساندت العمال الذين أعلنوا الإضراب، من خلال تقديمها مثلا، دعما غير مشروط خلال فترة الإضراب<sup>(3)</sup>.

يتضح مما سبق، أنه يمكن لكل من صاحب العمل، والعمال غير المضربين، متابعة النقابة قضائيا ومطالبتها بالتعويض على أساس المسؤولية المدنية، بسبب تصرفات النقابة المخالفة للقانون، والتي أثرت سلبا على السير الحسن والعادي للهيئة المستخدمة، لكن يجب على الأطراف المطالبة بالتعويض، تقديم ما يثبت عدم شرعية الإضراب بسبب مخالفة النقابة للقواعد القانونية.

## الفرع الثاني

### ضرورة تحديد دور ممثلي النقابة أثناء الإضراب

باعتبار أن النقابة شخص اعتباري، فإن القضاء المقارن لاسيما الفرنسي، تعامل بحذر مع المسؤولية المدنية للنقابات المضربة، فلا يمكن قيام المسؤولية المدنية للنقابة في حالة قيام مندوبين نقابيين بمبادرتهم الشخصية بالإعلان عن الإضراب والمشاركة فيه، فالإضراب في هذه الحالة لم يتخذ من طرف التنظيم النقابي للمؤسسة، ولكن بمبادرة شخصية من ممثلين نقابيين<sup>(4)</sup>، كذلك لا يمكن تحميل المسؤولية المدنية لاتحاد نقابي أو كنفدرالية أو فيدرالية نقابية، في حالة قيام نقابة محلية بمبادرة شخصية منها وبدون

1- CHOPIN Frédérique, op. cit, p 54

2 - كحالة عرقلة حرية العمل، المعاقب عليها من خلال المادة 56 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا.

3 - جاء في قرار لمحكمة Lunéville الفرنسية، ما يلي:

«Le syndicat à agi de concert avec les grévistes auxquels il a apporté un soutien inconditionnel et de tous les instants ... ». TI Lunéville 7 mars 1980, jurisprudence social 1980, GRF, Paris, P479.

4- CHOPIN Frédérique, op. cit, p 55.

استشارة الهيئات النقابية التابعة لها بالإعلان أو المشاركة في إضراب محلي، خاصة إذا كانت المطالب المهنية تم طرحها على المستوى القطاعي أو الجهوي أو الوطني، ولا تخص فقط المؤسسة التي تم إعلان الإضراب فيها<sup>(1)</sup>، وعليه، فإن العبء لتقدير مسؤولية أو عدم مسؤولية النقابة، في مثل هذه الحالات يقع على عاتق القضاء، الذي عليه البحث عما إذا كانت مشاركة المندوبين النقابيين في الإضراب كانت نتيجة لتجسيد قرارات النقابة، أم أن المشاركة في الإضراب كانت بمبادرة شخصية دون علم، أو رغم رفض المنظمة النقابية التي يتبعون إليها حسب القانون الأساسي لهذه النقابة.

كما يقع على عاتق القضاء كذلك، البحث عن وجود علاقة سببية بين الخطأ المرتكب من طرف النقابة، والضرر الحاصل، لكن البحث عن هذه العلاقة السببية يشكل صعوبة بالنسبة للقضاء، لأن المسألة تتعلق بالبحث عن المتسبب المباشر لحصول الضرر، وفي بعض الحالات، نجد أن الخطأ يشترك فيه كل من العمال المضربين والنقابة، وقد نتصور ذلك في حالة إعلان مجموعة من العمال عن الشروع في إضراب، وأثناء الإضراب تقوم النقابة بدعوة العمال المضربين إلى احتلال أماكن العمل، أو إنشاء لجنة المضربين، حيث تقوم هذه الأخيرة بمنع العمال غير المضربين من الدخول إلى أماكن العمل، ففي هذه الحالة نكون أمام خطأ مرتكب تسببت فيه كل من النقابة والعمال المضربين، وحول هذه المسألة اتجه القضاء الفرنسي إلى الأخذ بالمفهوم الواسع لمسؤولية الشخص المعنوي<sup>(2)</sup>، أي تحميل المسؤولية للنقابة دون البحث عن مسؤولية الطرف الآخر وهم العمال المضربون، على الرغم من أن النقابة لا تتحمل إلا جزءاً من المسؤولية.

1- TEYSSIÉ Bernard, grève dans le secteur privé, op. cit, p 33

2- Cour d'appel Paris 15 février 1983, Jurisprudence Social 1983, GRF,1983, op. cit, p144.

خاتمة

## خاتمة

أدى تزايد عدد العمال وتنوع مجالات العمل، إلى تعاظم قوة الطبقة العاملة وتأثيرها في المجتمع، وكان ذلك سبباً في تغيير نظرة المشرع إلى قانون العمل، من مجرد قانون يحتوي على أحكام تنظم علاقة العامل بالمستخدم، إلى نظرة أخرى تَعْتَبِرُ أن الهدف من وجود هذا القانون هو تدعيم السلم الاجتماعي في العمل، من خلال تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل، ومع مرور الوقت تحول هذا الهدف إلى مبدأ تسعى كل الدول الوصول لتحقيقه عبر وسائل وأطر قانونية مختلفة، وفي هذا السياق، أدت الأحداث والتحويلات التي عرفها عالم الشغل إلى تبني أطراف علاقة العمل المفاوضة الجماعية كآلية اتفاقية لتنظيم شروط وظروف العمل، ومع مرور الوقت فرضت المفاوضة الجماعية نفسها على المشرع كأهم آلية لتكريس السلم الاجتماعي في العمل.

ونظراً لطبيعة العلاقات المهنية التي تجمع بين طرفين يختلفان من حيث المراكز القانونية، ومن حيث المصالح، فإنه في كثير من الأحيان تشوب هذه العلاقة بعض الخلافات قد لا تتم تسويتها بالطرق العلاجية المختلفة نظراً، إما لرفض صاحب العمل الدخول في مفاوضة جماعية مع العمال، وإما لفشل تلك المفاوضة في الوصول إلى اتفاق بين الطرفين لتسوية الخلاف أو النزاع القائم، وفي هذه الحالة يُفْتَحُ المجال أمام العمال نحو اللجوء إلى ممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم المهنية، ويتم هذا الضغط من خلال ممارسة حق الإضراب، هذا الأخير الذي يُمَثَلُ مرحلة تحول جذري في مسار طبيعة العلاقات المهنية باعتباره وسيلة تهدد السلم الاجتماعي نتيجة لأثاره السلبية على أطراف علاقة العمل، وعلى المجتمع كُله.

وبالنظر إلى تباين تأثير الآليتين على علاقات العمل، فإن المشرع الجزائري حاول تحقيق التوافق والتوازن بين الأحكام المنظمة لكل من المفاوضة الجماعية والإضراب تدعيماً للسلم الاجتماعي، ومن أجل ذلك تكفل بتكريس الحد الأدنى من المبادئ والقواعد العامة التي تمثل النظام العام بشقيهِ المطلق والاجتماعي، وأحال لأطراف علاقة العمل

إمكانية الاتفاق على بعض المسائل الإجرائية والتنظيمية والتنفيذية عن طريق المفاوضة الجماعية، بما فيها بعض الأحكام والضوابط المتعلقة بالإضراب.

لهذه الاعتبارات، وسعيًا منه لتحقيق هذا التوافق، تبنى المشرع المفاوضة الجماعية كإطار مكمل لتشريع العمل، خوّل من خلالها أطراف العلاقة المهنية تنظيم الأبعاد المختلفة لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، وتدعيماً لهذا التوافق أيضاً قيّد المشرع ممارسة حق الإضراب بمجموعة من الضوابط والشروط القانونية يتعيّن على العمال الالتزام بها، هذه الضوابط تعتبر في حدّ ذاتها مصدراً للسلم الاجتماعي. لكن معادلة التوافق التي يسعى المشرّع لتحقيقها ما بين آليتي المفاوضة الجماعية والإضراب، أثبتت الممارسة والتطبيق العملي محدوديتها، وعدم قدرتها على المواجهة الفعلية للتحدي الاجتماعي الذي أفرزته التحولات المفاجئة السريعة الحاصلة في الميدان السياسي والاجتماعي والاقتصادي وتأثيراتها السلبية على عالم الشغل، وهو الأمر الذي يؤدي بنا إلى القول إن السلم الاجتماعي في الجزائر يتميز بقيامه على أسس وقواعد هشّة وغير متينة، ويرجع سبب ذلك لعوامل ومعطيات متعددة.

إن أول هذه المعطيات تكشف عن خلو تشريع العمل من نص يتضمن بشكل صريح شرط السلم في العمل كالالتزام يقع على عاتق أطراف علاقة العمل والتنظيمات النقابية باعتبارها شريكا اجتماعيا، إلى جانب ذلك، ورغم دور المفاوضة الجماعية في تدعيم وتكريس السلم الاجتماعي في العمل، فإن المشرّع لم يضع لها أحكاما خاصة بها تكون بمثابة الإطار العام لهذه الآلية، رغم انه افرد لها الباب السادس من القانون رقم 90-11 الموسوم "بالتفاوض الجماعي"، إلا أن محتوى الفصول الخمسة من هذا الباب، عبارة عن أحكام إجرائية وموضوعية تتعلق بالاتفاقية الجماعية، وهو ما يشكل منحى خاطئاً، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية ما هي إلا مرحلة من بين المراحل التي قد تصل إليها المفاوضة الجماعية في حالة نجاحها، وليست هي المفاوضة الجماعية كما يعتقد المشرّع. شكلت هذه الوضعية فراغا قانونيا أدى إلى عدم وضوح المفاهيم وإلى عدم بروز

أسس المفاوضات الجماعية كإطار قائم بذاته ومستقل عن الاتفاقية الجماعية، مما أدى إلى إضعاف دورها والتقليل من قوتها القانونية.

إضافة إلى حالة الفراغ القانوني الذي يكتنف الأحكام الخاصة بالمفاوضة الجماعية، فإن الممارسة العملية أثبتت كذلك قصور وعدم فاعلية الآليات المهنية المختلفة الناتجة عن المفاوضات الجماعية ومن أهمها الاتفاقيات الجماعية، هذه الأخيرة التي أصبحت تبرم تحت ضغط وفرض لمنطق القوة من طرف العمال، هذا الضغط الذي قد يصل إلى حد التهديد باللجوء إلى الإضراب، الأمر الذي انعكس سلباً على مضمون هذه الاتفاقيات التي أصبحت مجرد وثيقة تكرر فيها الأحكام القانونية دون اجتهاد لوضع أحكام اتفاقية جديدة تحقق المصلحة المشتركة لأطرافها، وتكون فضاء لتوفير الأطر والقواعد الاتفاقية الفعالة للوقاية، وتسوية منازعات العمل الفردية منها والجماعية، هذه الوضعية أثرت سلباً على الاتفاقية الجماعية في ضمان استقرار العلاقات المهنية، حيث تحولت إلى مجرد وسيلة يستعملها العمال لافتكاك الامتيازات من المستخدم، وبالتالي فقدت خصوصيتها كعقد ملزم للجانبين يضمن تبادل الامتيازات ويكفل المصلحة المشتركة لأطرافه من خلال مفاوضات بناءة وصادقة، هذه الحالة أدت إلى إضعاف مكانة هذه الآلية في تدعيم السلم الاجتماعي.

وإذا كانت المنظومة القانونية للمفاوضة الجماعية تسجل فراغاً وتقصيراً واضحين كما رأينا، فإنه في مقابل ذلك نجد أن المشرع نظم الإضراب ووضع له قواعد وضوابط قانونية تضمن ممارسته في ظروف عادية انطلاقاً من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام، وأن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية يجب أن تمارس وفق أسس مضبوطة، ويتجلى من ذلك أن المشرع اتجه من خلال وضعه للأحكام والقواعد المنظمة للإضراب، إلى أن يجعل من هذه الأخيرة احتياطاً قانونياً يقيد به ممارسة هذا الحق، ويجعل منها الإطار القانوني الذي يضمن من خلاله المحافظة على العلاقات المهنية، من جهة، والمحافظة على استقرار الأمن الاجتماعي والاقتصادي في الهيئات المستخدمة، بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، من جهة أخرى، ويجعل بالتالي من

هذه القواعد والضوابط الحلقة التي يحقق بها التوافق بين آليتي الإضراب والمفاوضة الجماعية تدعيما للسلم الاجتماعي.

وانطلاقا من المعطيات التي سبق توضيحها، نستطيع القول إن هذا التوافق لا يزال بعيد المنال نظرا لطبيعة تشريع العمل الجزائري الذي يتميز بقصور واضح في مجال تهيئة الوسائل القانونية الخاصة بالآليات الاتفاقية المهنية، الأمر الذي أثار سلبا على نجاعة هذه الآليات في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها. فالمشرع لم يهيئ للمفاوضة الجماعية إطارها القانوني والتنظيمي الذي يكفل لها المناورة لتوظيف أدوات الحوار والتشاور المختلفة لتنظيم علاقات العمل وفق ما تترضى عليه الأطراف، في مقابل ذلك نجده أفرط في وضع الشروط والضوابط القانونية في مواجهة العمال لممارسة حقهم في الإضراب، مما أدى إلى إفراغ حق الإضراب من محتواه كوسيلة وجدت في الأساس لتحقيق التوازن بين مصالح أطراف علاقة العمل، وليس غاية في حد ذاته، شكّل هذا الواقع للمستخدم صاحب العمل حالة من عدم الوضوح والفهم الخاطئ للغاية من الإضراب، أدت هذه الوضعية إلى إخراج الإضراب من موقعه كقيمة تحمل دلالات اجتماعية مرتبطة بطبيعة علاقات العمل ووسيلة تعبير عن مطالب عمالية، وإدخاله في خانة الممارسات ذات القيمة السلبية المرادفة للفوضى والتخريب والتشويش، لذلك نجد أن رد فعل المستخدم على ممارسة العمال للإضراب يكون في الغالب تجاهل المضربين واعتبار إضرابهم غير مشروع، وتغييب ثقافة التفاوض والحوار لإنهاء الإضراب، وعدم الاعتراف بالآخر كشريك اجتماعي، والعمل على احتوائه عن طريق الإقصاء والتهديد والمتابعات القضائية، هذه الحالة تؤدي إلى التصعيد والتوتر وطول مدة الإضراب، ولا ينتهي الإضراب في كثير من الحالات إلا بعد تدخل السلطات المركزية المعنية أو الهيئات الوصية، وهو مؤشر يدل على عدم جدية ممثلي المؤسسات المستخدمة وعدم استعدادهم للحوار لاحتواء الوضع، من جهة، وعدم ثقة المضربين بهؤلاء الممثلين، من جهة أخرى.

ويتضح مما سبق أن مسألة تدعيم السلم الاجتماعي في العمل يحتاج إلى تضافر مجموعة من المقومات والعوامل، وانخراط الجميع لتوفير المناخ الملائم لتحقيق هذا الهدف، انطلاقاً من الاستراتيجية التي يرسمها المشرع في إطار المنظومة القانونية لعلاقة العمل، وكذا طبيعة التعامل الميداني العملي لأطراف علاقة العمل، الذي يجب أن ينصب على تحقيق المصلحة المشتركة، وُصولاً إلى تفعيل دور النقابات العمالية في المحافظة على الاستقرار المهني والاجتماعي، باعتبارها تقوم بتمثيل أهم شريحة منتجة للدخل القومي.

ولتفعيل نجاعة هذه المقومات في تحقيق السلم الاجتماعي، ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات، تتمثل فيما يلي:

- إعادة النظر في المنظومة القانونية المنظمة للمفاوضة الجماعية وحق الإضراب، بما يتماشى والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة التي أصبحت تميز عالم الشغل في الجزائر.

- تدخّل المشرع بنصّ صريح يجعل من مسألة المحافظة على السلم الاجتماعي في العمل التزاماً على عاتق أطراف علاقة العمل ومنظماتهم النقابية، باعتبارها طرفاً مشاركاً في صياغة القواعد المنظمة لعلاقات العمل ضمن إطار التفاوض الجماعي.

- ضرورة أن يتضمن تشريع العمل أحكاماً خاصة بالمفاوضة الجماعية مستقلة بذاتها، تتعلق بهذه الآلية من حيث وضع تعريف واضح لها، وتحديد أطرافها، والمستويات التي تجرى فيها العملية التفاوضية، والمواضيع والمجالات التي يمكن التفاوض الجماعي حولها، صف إلى ذلك تحديد الجانب الإجرائي لهذه العملية نظراً لأهميته، خاصة وأن تجربة التفاوض الجماعي في مجال علاقات العمل في الجزائر لا تزال تجربة فنية.

- ضرورة أن يتضمن النظام القانوني للمفاوضة الجماعية أحكاماً تلزم المستخدم بإجبارية التفاوض السنوي مع المنظمة النقابية للعمال حول المحاور السريعة التأثير بالمحيط

الاقتصادي والاجتماعي، ومستوى المعيشة، نذكر منها الأجور، والتعويضات والمنح المختلفة، نظرا لأهمية هذه المحاور وتأثيرها في استقرار علاقات العمل، إلى جانب فرض عقوبة جزائية رادعة على المستخدم الذي يرفض التفاوض مع العمال ومنظماتهم النقابية.

- تدعيم الوسائل العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية، حيث من شأن هذا التدعيم تقوية المفاوضة الجماعية وتعزيزها باعتبارها وسيلة ودية مباشرة بين اطراف علاقة العمل للوصول إلى اتفاق حول المسائل الخلافية، وفي هذا السياق يجب وضع نظام قانوني خاص بالتحكيم لتسوية المنازعات العمالية، لتقادي إحالة إجراءات تسوية هذه المنازعات إلى إجراءات التحكيم التجاري المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- رفع القصور عن آلية الوساطة كآلية مهمة في تسوية النزاع الجماعي في حالة تعثر المفاوضات المباشرة أثناء فترة الإشعار المسبق بالإضراب، وذلك من خلال إلزام الأطراف باختيار وسيط ذي كفاءة، يتم اختياره من القائمة التي تعدها هيئات إدارية متخصصة، إلى جانب منح الوسيط صلاحيات واسعة للقيام بمهامه، وتحديد المدة الموكلة إليه لتقديم التوصيات، إلى جانب ضرورة تسببها، إضافة إلى البيانات الأخرى الضرورية التي يجب أن تحتويها التوصية.

- ضرورة إلزام المستخدم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه العمال ومنظماتهم النقابية أثناء المفاوضات الجماعية، من بيانات ومعلومات اقتصادية إذا كانت الحاجة تدعو إلى ذلك، حيث من شأن إطلاع الأطراف على هذه المعلومات الوصول إلى اتفاق جماعي على نحو يراعي المصلحة المشتركة لأطراف العملية التفاوضية.

- إنشاء هيئة ذات طابع إداري، تابعة لوزارة العمل، مختصة بشؤون المفاوضة الجماعية والاتفاقيات الجماعية، ويكون من اختصاصاتها متابعة علاقات العمل، وإجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بتطوير هذه العلاقات، واقتراح السياسات المختلفة لتنميتها، إلى جانب متابعة كافة العمليات التفاوضية ودراسة أسباب نجاحها وفشلها.

- إن تدعيم السلم الاجتماعي يتطلب تغيير طريقة التعامل مع النقابات المستقلة والتخلص من عقدة عدم التعاون معها من خلال إشراكها في المفاوضات الثنائية، وفي لقاءات الثلاثية التي تجمع الحكومة مع الشركاء الاقتصاديين، والنقابة العمالية، وعدم حصر هذه المشاركة في نقابة واحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث أثبت الواقع العملي تمثيل النقابات المستقلة لشرائح واسعة وهامة من الطبقة العاملة، كقطاع التعليم، والإدارة العمومية، وبالتالي فإن إشراكها في هذه اللقاءات والاجتماعات سوف يكون له تأثير إيجابي من شأنه المساهمة في تدعيم السلم في العمل.

- تفعيل الوسائل القانونية الحالية المعتمدة في تحديد التنظيمات النقابية العمالية التمثيلية والأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، المؤهلة للمشاركة في المفاوضات الجماعية المختلفة، وفي الاجتماعات الثنائية والثلاثية، وذلك بتدعيم هذا المعيار بوسائل إجرائية فنية تركز الشفافية والوضوح في بروز نقابات عمالية سليمة التمثيل، ذات مصداقية وقوة في التفاوض، والقدرة على السيطرة على قاعدتها العمالية لتنفيذ ما تم الاتفاق عليه مع الأطراف الأخرى.

- التصديق على معايير العمل الدولية والعربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية لاسيما الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، والاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

- إعداد دورات تكوينية للممثلين النقابيين في مجال التفاوض الجماعي، لتمكين هؤلاء النقابيين من تقنيات التفاوض الجماعي، لأن هذه الأخيرة تحتاج إلى مهارات معينة، فضلا عن خطورة نتائجها بالنسبة للعمال، الأمر الذي يحتم على النقابات أن تولي هذه المسألة عناية خاصة، وذلك بعقد دورات تدريبية وتكوينية، على أن يتولى هذه المهمة أكاديميون متخصصون إلى جانب أشخاص لهم دراية كافية بتقنيات ومهارات التفاوض.

- تغيير المستخدم من موقفه السلبي اتجاه الإضراب وضرورة التعامل معه باعتباره وسيلة مرتبطة بطبيعة علاقات العمل، والتحلي بثقافة تقبل الطرف الآخر كشريك يمارس حقوقه المشروعة، حيث من شأن ذلك المساعدة على توفير مناخ ملائم لتغليب لغة الحوار

والتشاور على لغة الضغط والتوتر.

- تفعيل دور اللجنة الوطنية المختصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية، حيث إن هذه اللجنة غائبة عن المشهد الاجتماعي، منذ إنشائها سنة 1990 حيث لم تقم بمعالجة أو تسوية أي نزاع جماعي، ولم نعثر لها على أي دور فعلي في تسوية الإضرابات التي تعرفها قطاعات مهنية كبرى مؤثرة في المجتمع، كقطاع التعليم والصحة والإدارة العمومية.

- تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب لدى مسيري المؤسسات المستخدمة من خلال ضرورة فتح قنوات الحوار والتشاور مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية، وتأطير هذا الحوار باستحداث لجان متساوية الأطراف مهمتها التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع واقتراح حلول لتسوية وإنهاء الإضراب.

- توطيد أواصر الثقة والتعاون بين المنظمات النقابية العمالية ومسيري مؤسسات المستخدمة، من خلال تجسيد ثقافة الاعتراف بالآخر كشريك اجتماعي يساهم بصفة فعلية في تسوية القضايا في إطار المصالح المشتركة، وإزالة سوء الفهم والغموض، وإشراك العمال في تحمل مسؤولية وضعية الهيئة المستخدمة.

- ضرورة تخلي مسيري المؤسسات المستخدمة عن أسلوب المواجهة مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية والحكم المسبق على الإضراب بعدم المشروعية، والتخلي عن التهديد، والتلويح بالطرد، وعن أي ضغط من شأنه أن يؤدي إلى التذمر والتوتر والقطيعة بين الطرفين.

- تعديل نص المادة 28 من القانون رقم 90-02 التي تشترط لشرعية الإضراب أن تتم الموافقة عليه في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال المعنيين بالإضراب، على أن يكون التعديل الجديد ينص على الاكتفاء بشرط موافقة أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة، إن الهدف من هذا التعديل هو التخفيف من الضوابط والشروط التي

تعيق ممارسة حق الإضراب.

- ضرورة رفع الحد الأدنى لمدة الإشعار المسبق بالإضراب المنصوص عليه في المادة 30 من القانون 90-02، لتمكين أطراف النزاع من مدة أوسع ومعتبرة للتفاوض، خاصة إذا كانت المطالب المهنية المرفوعة من طرف العمال ذات طابع تقني أو مالي؛ فإن دراستها والتوصل إلى اتفاق بشأنها يتطلب مدة معتبرة، وقد يتوصل أطراف النزاع إلى اتفاق خلال هذه المدة، مما قد يؤدي إلى عدول العمال عن اللجوء إلى الإضراب.

- ضبط ماهية وشروط الخطأ المهني الجسيم المرتكب أثناء ممارسة الإضراب نظرا لآثاره القانونية الخطيرة على المسار المهني للعامل، التي قد تصل إلى حد التسريح من العمل. وعليه، ودرءاً لأي تفسير أو تأويل مجحف، يُشترط أن يصدر الخطأ من العامل المضرب بصفة فردية، وأن يكون ذا درجة مؤثرة معتبرة من الجسامة، وأن يكون إثبات وقوعه على عاتق المستخدم، على أن يعود الاختصاص في تقدير مدى جسامة الخطأ للقضاء، حماية للعمال المضربين من أي تعسف قد يصدر من المستخدم انتقاماً منهم.

- يمثل القضاء دوراً مفصلياً وأساسياً في المحافظة على توازن حقوق والتزامات أطراف علاقة العمل قبل فترة الإضراب وأثناءها وبعدها، لذا فإن تدخل القضاء في المنازعات المتعلقة بالإضراب يجب أن ينحصر في نطاق مراقبة مدى احترام أطراف النزاع للضوابط والشروط التي يفرضها القانون، وعلى ضوءها يتم التقدير والفصل في مشروعية الإضراب.

لكن حتى يستطيع القضاء القيام بهذا الدور في ظل ما تعرفه العلاقات المهنية من تأزم وتوتر، وما تسجله من وتيرة تصاعدية في هذا الإطار نتيجة إفرازات التحولات الحاصلة في الميدان التنظيمي والاقتصادي والاجتماعي، فإنه من الضروري تدعيم منظومة القضاء العمالي من خلال تكوين قضاة متخصصين في المنازعات العمالية والاجتماعية، من أجل التحكم أكثر في هذا النوع من القضايا، إلى جانب ضرورة استقرار وتوحيد الاجتهادات القضائية في هذا المجال، لتكريس قواعد ثابتة لقانون العمل في الجزائر.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

### 1. الكتب والمؤلفات

- 1- أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1982م.
- 2- أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة سنة 2002م.
- 3- أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- 4- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المقارن، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976م.
- 5- أحمد سلامة، المدخل للعلوم القانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
- 6- أحمد عماري، النظام القانوني للوحدات الاقتصادية في الجزائر، دم.ج الجزائر 1982
- 7- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، دم.ج، الجزائر، 1998.
- 8- أحمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005.
- 9- أمين عز الدين، تاريخ الطبقة العاملة المصرية منذ نشأتها حتى ثورة 1919م، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، بدون تاريخ نشر.
- 10- بكر محمد رسول، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، القاهرة، 1995.
- 11- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، دم.ج، الجزء الثاني، الجزائر، دون سنة نشر.

- 12- جميل الشرفاوي، دروس في أصول القانون، نظرية الحق، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980.
- 13- حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
- 14- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 2011.
- 15- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1991.
- 16- رجب البراوي، الوجيز في علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
- 17- رجب كريم عبد الله، التفاوض على العقد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 18- السيد عيد نايل عوض، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
- 19- السيد عيد نايل عوض، مدى مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1988.
- 20- عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 21- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء 1، المجلد 2، مصادر التزام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
- 22- عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، قانون العمل، المجلد الأول، النظرية العامة في قانون العمل، الطبعة الأولى، مطابع البيان التجارية، دبي، 1991م.
- 23- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 24- عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، 1992.
- 25- عبد الغني سيد، الاشتراكية العربية، مكتبة القاهرة، 1998.

- 26- عبد المنعم البدرأوي، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981.
- 27- عبد الودود يحي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
- 28- عجة الجيلاي، قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 29- عدلي خليل، التعليق على النصوص قانون العمل، دار الكتب القانونية، المحلى الكبرى، 1997.
- 30- فيلاي علي، الالتزامات، العمل المستحق للتعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002.
- 31- مجدي عبد الله شرارة، التفاوض نماذج عملية للمفاوضة الجماعية، مكتبة التكامل، الزقازيق، 1999.
- 32- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للطباعة، القاهرة، 1994.
- 33- محمد حلمي مراد، قانون العمل، الجزء الثاني، مطبعة النهضة، القاهرة، 1952.
- 34- محمد رزق، قانون العمل، مطبوعات روز اليوسف، القاهرة، 2003.
- 35- محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل، المكتب المصري الحديث، الاسكندرية، 1980.
- 36- محمد عبد الغني حسن، مهارات التفاوض، مركز تطوير الأداء والتنمية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1997.
- 37- محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996.
- 38- محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985.
- 39- محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل، مكتبة سعيد رأفت، القاهرة، بدون تاريخ.
- 40- محمد محسن الحضييري، التفاوض على تحقيق المستحيل انطلاقا من الممكن، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1988.

- 41- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
- 42- ناصف إمام سعد هلال، إضراب العاملين بالدولة بين الإجازة والتحرير، مكتبة الإسكندرية، 1985.
- 43- الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، بدون تاريخ، بدون تاريخ النشر.
- 44- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر، الجزائر، 2002.
- 45- هويدا عدلي رومان، العمال والسياسة، كتاب الاهالي، القاهرة، 1993.
- 46- يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2006.
- 47- يوسف الياس، اطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
- 48- يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1996.

## II. الرسائل الجامعية:

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008.
- 2- بلونيس ناصر الدين، مدى ممارسة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للحرية النقابية، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، جامعة تيزي وزو، 1993/1992.
- 3- خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1987.
- 4- السيد عيد نايل عوض، قانون العمل الاتفاقي، دراسة مقارنة بين القانونيين المصري والفرنسي، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1983.

- 5- عبد الطيف خالفي، الوسيط في علاقات العمل الجماعية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 1999.
- 6- عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1998.
- 7- محمد احمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1982.
- 8- محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرافق العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1975.
- 9- محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976.
- 10- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 11- يوسف إلياس، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1977م.

### III. مقالات، بحوث وتقارير:

- 1- إبراهيم دسوقي أبو الليل، التنظيم لقانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق جامعة الكويت، السنة الثامنة عشر، العدد الثالث، سبتمبر 1994.
- 2- أبو العلاء علي أبو العلا النمر، انعكاسات فلسفة التخصيص على منهجية تنازع القوانين في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، عدد 21، ابريل 1997.
- 3- أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بور سعيد، 4-7 أبريل 1999.
- 4- تقرير اللجنة العلمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، بعنوان « عولمة عادلة، توفير فرص للجميع»، منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، 2004.

- 5- تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة 72 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 1986.
- 6- تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن متابعة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول لمؤتمر العمل الدولي، المصادق عليه في دورة 2008/97، بتاريخ 19 جوان 1998.
- 7- تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي حول الحرية النقابية على أرض الممارسة، الطبعة الأولى، الدورة 97، جنيف، 2008.
- 8- تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، بعنوان «دفاعا عن القيم وتشجيعا للتغيير»، مكتب العمل الدولي، الدورة 81، جنيف، 1994.
- 9- تقرير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن الوضعية الاجتماعية لسنة 1993.
- 10- جلال القرشي، الحريات النقابية والقانون النقابي، المجلة الجزائرية للعلوم القانون والاقتصادية والسياسية، الجزء 24، العدد الأول، مارس 1988.
- 11- زكريا أبو سنية، المفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية، ندوة «المفاوضة الجماعية»، جامعة بور سعيد، 6/4 أبريل 1999م.
- 12- قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102908](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102908).
- 13- محمد نصر الدين منصور، المفاوضة الجماعية، بحث مقدم إلى مركز الدراسات والبحوث القانونية، بعنوان النظام القانوني للعاملين في مصر، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999.
- 14- المفاوضة الجماعية، مرشد الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثالثة، دار المستقبل العربي، القاهرة، 1989.
- 15- المفاوضة الجماعية، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثالثة، جنيف، 1989.
- 16- مكتب العمل العربي، اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية، الطبعة الثانية، مكتب العمل العربي، القاهرة، 1995.

#### IV. الاتفاقيات والتوصيات الدولية:

- 1- اتفاقيات العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والثلاثين بجنيف بتاريخ 17 جوان سنة 1948.
- 2- اتفاقيات العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف بتاريخ 8 جويلية سنة 1949.
- 3- اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979، بشأن المفاوضة الجماعية، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة، والمنعقد بالسودان، بتاريخ 13 مارس 1979.
- 4- اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981، بشأن المفاوضة الجماعية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف، بتاريخ 3 جوان 1981.
- 5- التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951، بشأن اتفاقيات العمل الجماعية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف بتاريخ 29 جوان 1951.
- 6- التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، المعتمد من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف بتاريخ 19 جوان 1981.

#### V. النصوص القانونية والتنظيمية:

##### 1. النصوص الوطنية

##### النصوص التشريعية:

- 1- القانون رقم: 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، ج. ر عدد 02 المؤرخ في 11 جانفي 1963، الملغى بالأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973، ج. ع عدد 62 المؤرخة في 3 أوت 1973.
- 2- الأمر رقم: 66-122 المؤرخ في 27 مايو 1966، يتضمن المصادقة على تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ج ر، عدد 43، المؤرخة في 31 مايو 1966.
- 3- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 8 يونيو 1966، الملغى بمقتضى القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- 4- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج. ر عدد 48، مؤرخة في 10 يونيو 1966.
- 5- الأمر رقم 69-84، مؤرخ في 21 أكتوبر 1969، ج. ر. عدد 97، مؤرخة في 18 نوفمبر 1969.
- 6- الأمر رقم 71-24 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج. ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
- 7- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص، ج. ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
- 8- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر عدد 32 مؤرخة في 08 أوت 1978.
- 9- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 19 ابريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر عدد 39 مؤرخة في 16 مايو 1975.
- 10- القانون رقم 82-05، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق بالوقاية وتسوية خلافات العمل الجماعية، ج ر، عدد 7، مؤرخة في 16 فيفري 1982.
- 11- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ج. ر عدد 28 مؤرخة في 05 جويلية 1983.
- 12- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر عدد 28 مؤرخة في 5 يوليو 1983.
- 13- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بنزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990.
- 14- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- 15- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990، المعدل والمتمم، المتضمن علاقات العمل، ج ر، عدد 17، مؤرخة في 14 فيفري 1990.
- 16- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، مؤرخة في 6 جوان 1990.

- 17-** قانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-14، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 68، مؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- 18-** المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج. ر عدد 34 المؤرخة في أول يونيو 1994.
- 19-** المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن التقاعد المسبق، ج. ر عدد 34، المؤرخة في أول يونيو 1994.
- 20-** المرسوم التشريعي رقم 94-11، المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن التأمين عن البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج. ر عدد 34، المؤرخة في أول يونيو 1994.
- 21-** الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج. ر عدد 3 المؤرخة في 12 يناير 1997.
- 22-** الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج. ر عدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.
- 23-** القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر، عدد 21، المؤرخة في 2008.

### النصوص التنظيمية:

- 1-** مرسوم رقم 64-221 مؤرخ في 6 أوت 1964 يتعلق بتشكيل اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، ج. ر عدد 23 المؤرخ في 04 أوت 1964.
- 2-** مرسوم تنفيذي رقم 97-59 مؤرخ في 9 مارس 1997، يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر عدد 13، مؤرخة في 12 مارس 1997.

### 2. تقنيات العمل الأجنبية:

- 1-** تقنين العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، منشورات الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة 2008.

2- مجلة الشغل التونسية، الصادرة بمقتضى القانون رقم 27 لسنة 1996، المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، تونس، 1995.

#### **.VI اتفاقيات العمل الجماعية**

1- الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، من جهة، والفيدرالية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي، من جهة ثانية، المؤرخة في 10 ماي 1997.

2- الاتفاقية الجماعية المبرمة بين مجمع المصالح المشتركة لدواوين الترقية والتسيير العقاري، من جهة، والنقابة الوطنية لديوان الترقية والتسيير العقاري، من جهة ثانية، المؤرخة في جانفي 2006.

3- الاتفاقية الجماعية المبرمة بين، المؤسسة العمومية الاقتصادية "اتصالات الجزائر"، من جهة، والفيدرالية الوطنية للبريد وتكنولوجيات المواصلات، التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، من جهة ثانية، المؤرخة في أكتوبر 2006.

#### **.VII القرارات القضائية:**

1- قرار المحكمة العليا في الملف رقم 157340 الصادر بتاريخ 14 أبريل 1990. أشار إليه: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 376.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095 الصادر بتاريخ 20 أبريل 1994، قضية ( د ج ) ضد (مؤسسة أن م ع البويرة)، المجلة القضائية العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995، ص 158.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 126057، بتاريخ 12 نوفمبر 1995، قضية (المؤسسة ع أ ل، فندق الأوراسي) ضد ( غ م )، المجلة القضائية، عدد 2، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1995، ص 118.

4- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 160302، الصادر بتاريخ 10 مارس 1998، أشار إليه: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 451.

- 5- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 161588، الصادر بتاريخ 09 جوان 1998، أشار إليه: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص452.
- 6- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 187183، الصادر بتاريخ 14 مارس 2000، أشار إليه: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص378.
- 7- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 193797 الصادر بتاريخ 11 أبريل 2000، أشار إليه: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص381.
- 8- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 132207 الصادر بتاريخ 7 ماي 1996، قضية (مؤسسة إنتاج اللوالب والسكاكين) ضد (غ ع)، المجلة القضائية، عدد 2، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997، ص191.
- 9- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 208048 الصادر بتاريخ 10 أكتوبر 2000، أشار إليه: عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص375.
- 10- قرار المحكمة العليا، الغرفة الجنائية، ملف رقم 60462، بتاريخ 13 فيفري 1990، قضية (خ ع) و (ب ع) ضد (ص م ر - النيابة العامة)، المجلة القضائية، عدد 4، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1993، ص253.
- 11- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 288364، بتاريخ 16 مارس 2005، قضية (فايزر الجزائر لصحة وتغذية الحيوان) ضد (ب س س)، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2005، ص105.
- 12- ملف رقم 295696، بتاريخ 13 أبريل 2005، قضية (ب ب) ضد (مدير مؤسسة التسيير السياحي)، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2005، ص141.

**13-** قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 515182، بتاريخ 5 نوفمبر 2009، قضية (شركة الكوديماكس) ضد (ط)، المجلة القضائية، عدد 2، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2009، ص 421.

**14-** قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، بتاريخ 4 جوان 1996، قضية (مدير الغرفة التجارية لولاية معسكر) ضد (س ج)، المجلة القضائية، عدد 2، قسم الوثائق، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1997، ص 195.

ثانيا: باللغة الفرنسية

## **I. OUVRAGES:**

**1-ADAM Guardelli, Verdier (J-M),** la négociation collective en France, les éditions ouvrières, paris, 1972.

**2-ANTOMMATTEI Paul-Henri,** les conventions et accords collectifs de travail, Dalloz, paris, 1996.

**3-BELLORGEY Gérard,** le droit de la grève et le servie publics, édition Berger- levraut, paris 1995.

**4-BELLOULA Tayeb,** droit du travail, édition dahleb ,Alger, 1994.

**5-BENAMAROUCHE Amar,** le nouveau droit de travail en Algérie, édition HIWARCOM, Alger, 1994.

**6-BENAMROUCHE Amar,** grève et conflits politique en Algérie, édition KARTHALA, paris, 2000.

**7-BIRIEN Jean-Louis,** la pratique de la négociation sociale dans l'entreprise, éd CLEC, paris, 1989.

**8-BOUDEFNOUCHET Mostapha,** le socialisme dans l'Enterprise, o.p.u, Alger, 1982.

**9-BOUVIER Adam,** Histoire du travail en France, des origine à la révolution, 2<sup>eme</sup>, éd, LGDJ, paris, 1981.

**10- BRUN André, GALLAND Henri,** traite de droit du travail collective, Sirey, paris, 1977.

**11- BUNNEL (J), SAGLIO (J) ,** l'action patronale , puf, paris 1982.

**12- CAIRE Guy, CAIRE Guy,** la grève ouvrière, collection «Relation Social » les Éditions ouvrières, paris, 1978.

**13- CAMERLYNCK (G. H) et LYON CAEN Gérard,** Droit de travail, 14<sup>em</sup> éd, Dalloz, paris, 1994.

**14- CATALA (N),** traite de droit de travail, l'entreprise, T IV, DALLOZ, paris, 1980.

- 15- CEAN (G-L) et PELISSIER Jean**, droit de travail, 16 ed, Dalloz, paris , 1992.
- 16- CHOPIN Frédérique** , le droit de grève, ed, l'harmattan, condé sur noireau, 2003.
- 17- COURET Alain** , Aurian Bernard droit du travail , Dalloz, 2 eme ed , paris, 2009.
- 18- COUTURIER Gérard** , droit du travail, les relations collectives de travail, 2em édition, PUF, paris, 1994.
- 19- DESPAX Michel** , négociation, conventions et accords collectifs, Dalloz, paris, 1989.
- 20- DOLLEAN Jean** , histoire du mouvement ouvrier, ed colin, paris, 1953.
- 21- DURAND Marc , HARFF Theveny** , panorama statistique des grève, sociologie du travail, paris, 1973.
- 22- DURAND Paul, VITU Alain** , traité de droit de travail, T III, Dalloz, paris, 1956.
- 23- FREDERIC Jérôme** , droit de travail, litec, 3<sup>eme</sup> éd ,litec, paris, 2003.
- 24- GIDE (L)**, le droit de grève, éd Delma, paris, 1980
- 25- GUENOLE Martine – Bihan**, droit du travail, 8eme éd Ellipses, Paris 2004.
- 26- JAVILLIER Jean-Claude**, droit du travail, 7eme éd, L. G. D. J, paris , 1999.
- 27- JUES Jean-Pierre**, la grève en France, p.u.f, paris, 1998.
- 28- LANGE Daniel**, droit du travail, ellipses, paris, 2003.
- 29- LATOURNERIE Roger**, le droit français, de la grève, édition Sirey, paris , 1990.
- 30- LEFRANC Georges**, grève d'hier et d'aujourd'hui , Auber Montaigne, paris , 1970.
- 31- LEON Foutis**, la grève dans les services public, Dalloz, paris , 1975.
- 32- LYON- CAEN Gérard, PELISSIER jean**, droit du travail, 16<sup>em</sup> édition Dalloz , paris , 1992
- 33- LYON CAEN Gérard, TILLET jeanne**, manuel du droit Social, LGDJ, paris 1995.
- 34- LYON-CAEN (M)**, droit du travail , le salarie, T II, 2<sup>eme</sup> éd, DALLOZ, paris, 1981.
- 35- MAZEAUD (A)**, droit de travail, 5<sup>eme</sup> ed, Montchrestien, paris , 2006.
- 36- MENTRI Messaoud**, Essai d'analyse de la législation et de la Réglementation du travail en Algérie, o.p.u, Alger, 1986.
- 37- MORIN (M. L)** , le droit des salaires à la négociation collective principe générale du droit, L. G. D. J, paris, 1994.

- 38- OLLIER Pierre- Dominique** , le droit de travail, edition, Armand Colin, paris, 1972.
- 39- PELISSIER JEAN, SUPIOT Alain, JEAMMAND Antoine** , droit du travail, 20<sup>ème</sup> éd, Dalloz , paris , 2001.
- 40- PELISSIER Jean, SUPOIT Alain, JEAMMAND Antoine, GILLES Auzero**, droit du travail, 24<sup>ème</sup> éd , Dalloz, Paris, 2007.
- 41- PLANTY Alain**, Traite pratique de la fonction public, LG D. J. Paris 1979.
- 42- REYNAUD (J. D)**, les syndicats les patrons et l'Etat tendance de la négociation collective en France, édition ouvrière , paris, 1978.
- 43- RIVERO Jean, SAVATIER Jean** , droit du travail, p.u.f , paris, 1984.
- 44- SAADI Nouredine**, la gestion socialiste des entreprises (G.s.e), O.P.U, Alger, 1982.
- 45- SAINT JOURS (Y)** , Droit du travail dans le secteur public, L. G. D. J, paris, 1986.
- 46- SINAY Hélène, JAVILLIER Jean-Claude**, la grève , T IV 2<sup>ème</sup> éd, Dalloz, paris,1984.
- 47- SINAY Hélène**, la grève, 2eme éd, Dalloz, paris,1982.
- 48- TEYSSIÈ Bernard**, droit du travail, relation collectives de travail, 2eme éd, litec, paris, 1993.
- 49- THERIE Revet** , l'ordre public dans les relations de travail, DALLOZ, paris , 1996.
- 50- VACHET Gérard**, négociation dans l'entreprise, édition francis Lefebvre, levallois, 2004.
- 51- VERDIER Jean -Mourice, COEURET Alian, SOCIAC (Marie Armel)**, droit du travail, 11 ed , Dalloz, paris, 1999.
- 52- WEIS François**, doctrine et action Syndicale en Algérie, édition Cujas, paris, 1970.

## II. THESES:

- 1- Aubert Gabriel**, l'obligation de paix de travail, thèse de doctorat d'état, faculté de droit, université de Genève, 1981.
- 2- GARDELI (L)**, la négociation collective d'entreprise en droit Français et Anglais comparés, thèse de doctorat, université paris II, 1999.
- 3- LANQUETIN (P)**, la liberté d'organisation syndicale dans l'entreprise, thèse de doctorat, université Stras Bourgue, 1979.
- 4- LAVOREL Jean**, les modes de solution pacifique des conflits collectifs du travail en droit positif, mémoire, université de Grenoble, 1961.

- 5- **MEHOYAS (M. E)**, l'extension des conventions collective , these de doctorat , université paris, 1969.
- 6- **MOREAU Marc**, les litiges nés de l'interprétation des conventions collectives en droit Québécois et français, thèse de doctorat, université pantheon-Asas paris II, 1998.
- 7- **NIKITAS Aliprantis**, la place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, thèse doctorat, université Strasbourg, édition L.G.D.J, Paris, 1980.
- 8- **SOURIAC Marie- Armelle**, les accords collectifs au niveau de l'entreprise, thèse de doctorat, université paris I, 1986.

### III. ARTICLES:

- 1- **ADAM Guardelli** ,le contexte économique et relationnel de la négociation collective de l'entreprise, cahier du droit de l'entreprise, N° 1, 1985.
- 2- **ADAM Guardelli**, la défense de l'emploi et l'entreprise, revue droit social , N° special février 1988.
- 3- **ADAM Guardelli**, la négociation collective en France, élément de diagnostic, revue droit social, 1978.
- 4- **ADAM Guardelli**, les syndicats indépendants, droit social, N° 4 février 1971.
- 5- **ALAIN Bernard**, la grève, quelle responsabilité? Revue droit social, N0 7-8, juillet 1986.
- 6- **BARTHELEMY (J)**, la négociation collective, outil de gestion de l'entreprise, revue droit social, 1990.
- 7- **BARTHELEMY (J)**, négociation collective d'entreprise, dérogation et concessions, revue droit social, 1988.
- 8- **BAZEX (M)**, determination unilateral ou négociation, revue droit social, 1978.
- 9- **BLANC-JAUVAN Xavier**, la négociation collective d'entreprise, l'expérience des Etats-Unis , revue droit social, 1990.
- 10- **BORENFREUD Georges**, pouvoir de représentation et négociation collective, revue droit social, N° 12, décembre 1997.
- 11- **BOTTEL (M)**, l'exercice du droit de grève règlement illégalement par convention collective, revue droit ouvrier, 1956.
- 12- **CHARLIER Givord**, le droit public phénomène de la grève, revue droit social, 1964.
- 13- **CHAURAQUI (A)**, les accords d'entreprises, de quel niveau parle-t-on? revue droit social, janvier 1988.
- 14- **CLERC Jean-Marie** , les conflits sociaux en France, revue droit social, janvier 1973.

- 15- **DURAND Paul**, le régime juridique de la grève politique, revue droit social 1953.
- 16- **DURRY (M)**, la responsabilité civile de délégués syndicaux, revue droit social, N° special , 1984.
- 17- **FARVET Jean** , le syndicat, les travailleurs et le pouvoir en Algérie, revue annuaire de l'Algérie de l'Afrique du nord, 1996.
- 18- **FAVENNEC Héry**, les 35 heures et le travail à temps partiel , revue droit social, N°4, Avril 1998.
- 19- **GIVORD (L)**, la notion de la licéité de la grève, revue droit social, octobre 1975.
- 20- **LABORDE Jean-Pierre** , conflit collectif et conflit de loi, entre réalité et métaphore , revue droit social, N° 7, juillet 2001.
- 21- **LYON CAEN Antoine**, la négociation collective dans ses démentions international, revue droit social, N° 4 Avril 1997.
- 22- **LYON CAEN Gérard** , sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux, droit social N° 5, mai 1995.
- 23- **Lyon- Caen Gérard**, la négociation collective et la législation d'ordre public,1973.
- 24- **LYON CAEN Gérard**, pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective, droit social, N° 4 avril 2003.
- 25- **LYON-CAEN Gérard**, Droit syndicale et mouvement syndicale , Revue droit social, 1984.
- 26- **MARC Moreau**, l'interprétation des conventions collectives de travail à qui profite le droit ? droit-social, N°2, février 1995.
- 27- **MOREAU Marie- Ange, GILLE Trudeau**, les nomes de droit du travail confrontés a l'évolution de l'économie, L.J.D.J, N° 4, 2000.
- 28- **OLLIER Pierre Dominique** , réflexions sur le droit de se faire justice à soi-même dans les rapports de travail, revue droit social, 1967.
- 29- **PASCRE Roger** , la négociation collective après la loi du 13 novembre 1982, droit social, N° 4 février 1982.
- 30- **PELLISSIER Jean**, la négociation sur les salaires: problèmes juridique, revue droit social, N°12, Décembre 1984
- 31- **RAY Jean –Emmanuel**, les accords sur le temps de travail, revue de droit social N°1 janvier 1988.
- 32- **RAY Jean-Emmanuel** , vers la réintégration du gréviste illégalement licencié, Gazette du palais, Mars 1986.
- 33- **RAY Jean-Emmanuel**, de la grève interne aux actions collective externalisées, revue droit social, N°6, Juin 2003.
- 34- **RIVERO Jean**, les grèves d'aout 1953, revue droit social, 1953.
- 35- **ROZES (L)**, Remarque sur l'ordre public en droit de travail, revue droit social, 1977.
- 36- **RYNOND Soubie**, la négociation collective, déclin ou renouveau?, revue droit social , N° 11 , November 1984.

- 37- **SORIAC Marie- Armel**, les incertitudes juridiques de la négociation d'entreprise, revue droit social, 1988.
- 38- **SOURIAC Marie- Armel**, conflits du travail et négociation collective: quelques aspects, revue droit social, N°7/8 Juillet-Aout 2001.
- 39- **TEYSSIE Bernard**, grève dans le secteur privé (Conditions), juris-classeur, fascicule 70-10, 1993.
- 40- **TISSANNIER Hélène**, l'articulation des niveaux de négociation à la recherche de nouveaux principes, revue droit social, N° 12 Décembre 1997.
- 41- **XAVIER Blan- Jouvan**, la négociation collective d'entreprise, l'expérience des Etats-Unis, revue droit social, N° 7-8 Juillet -Aout 1990.
- 42- **YVES Chalaron**, l'accord dérogatoire en matière de temps de travail, revue droit social, N° 4 Avril 1998.
- 43- **YVES Chalaron**, la conduite de la négociation, revue droit social, N°7-8 Juillet- Août, 1990.
- 44- **ZOUAIMIA Rachid**, les tendances à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques en Algérie, revue intégration, N° 20, décembre 1983.

#### IV. TEXTE JURIDIQUE:

- Code du travail français, DALLOZ, édition 2004.

#### V. JURISPRUDENCE:

- 1- Cass. Soc. 1 juin 1951, DS, 1951, p 530. Cite par: **JAVILLIER Jean-claude**, droit du travail, 7<sup>ème</sup> ed, L. G. D. J, paris, 1999, p 732.
- 2- Cass. Soc. 28 Juin 1951. N° 1. 661, Bull. Civ. N° 524, p 372.
- 3- Cass. Soc. 24 juin 1954, B, IV, N° 446, D, 1954, J, p 698. Cite par: **JAVILLIER Jean-claude**, droit du travail, 7<sup>ème</sup> éd, L. G. D. J, paris, p 732.
- 4- Cass. Soc. 20 mai, 1955, Gazette du palais, 1955, P49. cite par: **TEYSSIE Bernard**, grève dans le secteur privé, op. cit, p 17.
- 5- Cass. Soc. 5 October 1960, BULL. civ. IV. N819, p 631.
- 6- Cass. soc. 10 Mars 1961: Bull, civ, IV, N°333, D 1961, P92.
- 7- Cass. Soc. 19 Juin 1963, JCP 1963, ed. G II, 13428, p 64.
- 8- Cass. Soc, 3 Octobre 1963. Jurisprudence, code du travail, ed, Lamy, 2004, paris, p462.
- 9- Cass. Soc. 11 Mars 1964, Bull. civ. IV, N° 234, D, 1964, p 67.
- 10- Cass. Soc. 6 Juillet 1965, Bull, CV IV, N° 558, p 417.
- 11- Cass. soc. 21 Mars 1973, Bull. CIV, V, N°174. Cité par: **PELLISSIER JEAN, SUPIOT Alain, JEAMMAND Antoine**, droit du travail, 20<sup>ème</sup> éd, Dalloz, paris, 2001.
- 12- Cass. Soc. 17 Mai 1977, Bull. Civ, IV, N° 327, D. 1977, p 307.

- 13- Cass. Soc. 26 Octobre 1977, droit ouvrier , 1978, p 109.
- 14- Cass. Soc. 30 novembre 1977, N° 76-40043 ,BULL, civ, N°655, p 523.
- 15- Cass. Sac. 30 novembre 1978, BULL, Civ. V, N°813, JCP, 1978, P44.
- 16- Cass. Soc. 5 Janvier 1979, jcp, 1980, ed, CI, 1,8488, p 56.
- 17- Cass. Soc. 29 Mai 1979, N° 78-40. 553. Jurisprudence, lamy social, édition lamy, paris, 2004, p 463.
- 18- Cass. Soc. 20 février 1980, Bull civ, V, N° 161, Jurisprudence social, 2003, 6eme éd, GRF, paris, 2003, p555.
- 19- T I lunéville. 7 Mars 1980. Jurisprudence social, 1980, GRF, paris , 1980, p 479.
- 20- CA Rouen 28 avril 1981, JCP, 1982, éd. CI 1, 10647, N° 6, p 188.
- 21- cass. Soc. 17 juin. 1982. Bull, Civ, V, N°405, Jurisprudence social, 2003, 6eme éd, GRF, paris, 2003, p555.
- 22- Cass. Soc. 9 Novembre 1982, ste dubigeon. C/syndicat CGT, rejet BC V, N° 615. Jurisprudence social, 1983, GRF, paris , 1983, p 144.
- 23- Cass. Soc. 3 Mars 1983, JCP 1983, ed, C I. 1, 1173, p 264.
- 24- Cour d'appel de paris. 15 février 1983. Jurisprudence social, 1983, GRF, paris , 1983, p 144.
- 25- Cass. Soc. 19 Décembre 1983, BE V, N° 630. Jurisprudence social, 2003, 6<sup>eme</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 533.
- 26- Cass. Soc. 8 Novembre 1984. Jurisprudence social, 1984, GRF, paris , 1985, p 147.
- 27- Cour d'appel de paris. 17 Janvier 1986, Gazette du palais , 4 Avril 1986, p6.
- 28- Cour D'appel D'AMIENS, 5 mars 1986, BROWET C /CAPELLE CANON. cite par: **ALAIN Bernard**, la grève, quelle responsabilité ? Revue droit social, N° 7-8, juillet 1986, p 643.
- 29- Cour d'appel de paris. 27 octobre 1986, JCP , 1987, éd. E. I. 16192. cité par: **TYSSIE Bernard**, grève dans le secteur privé, Juris-classeurs, Fascicule 70-20, édition technique, p 32.
- 30- Cass. Soc. 11 juillet 1989, droit social, 1989. 718. Cité par: **CHOPIN Frédérique**, le droit de grève, éd, L'harmattan, paris, 2003, p18.
- 31- TGI Mulhouse. 9 octobre 1989, DR, Soc. 1990, p 175. Cite par: **TYSSIE Bernard**, grève dans le secteur privé, Juris-classeurs, Fascicule 70-20 , édition technique , p 26.
- 32- Cass. Soc. 7 février 1990, N° 413, Rejet , BC V, N° 42. Jurisprudence social, 2003, 6<sup>eme</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 557.
- 33- Cass. Soc. 10 Juillet 1991, N° 89-43, 147. Jurisprudence, lamy social, édition lamy, paris, 2004, p 463.
- 34- Cass. Soc. 8 Avril 1992, Rejet , BC V, N° 253. Jurisprudence social, 2003, 6<sup>eme</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 558.
- 35- Cass. Soc. 7 Avril 1993, 91-16. 834, Bull. Civ , N° 111, p 77.

- 36- Cass. Soc, 13 novembre 1993, RJS 1/94, N°72. Cite par: **PELLISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAND Antoine**, droit du travail, 20<sup>ème</sup> ed, DALLOZ, paris 2007, p 1129.
- 37- Cass. Soc, 19 octobre 1994, N° 3757, BULL, civ, V, N°281. Jurisprudence social, 2003, 6<sup>ème</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 760.
- 38- Cass. Soc 3 Novembre 1994, N° 4362, Thumy, C/Sa , SGE, Jurisprudence social, 2003, 6<sup>ème</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 560.
- 39- Cass. Soc. 18 janvier 1995. N° 595 pb, BC V, N° 27. Jurisprudence social, 2002, 6eme éd, GRF, paris, 2002, p 511.
- 40- Cass. Soc. 22 novembre 1995, N° 4531 PFR, BC V, N° 307, Jurisprudence social, 2003, 6eme éd, GRF, Paris, 2003, p 549.
- 41- Cass. Soc. 13 Novembre 1996, N° 93-42247, RJS, N°1, éd Francis lefebvre , paris, 1997, p 8.
- 42- Cass. Soc. 27 Mai 1998 , Rejet , BC V, N° 280. Jurisprudence social, 2003, 6<sup>ème</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 558.
- 43- Cass. Soc. 30 Mars 1999 N° 97-41. 104, Bull 1999 V , N° 140, p 101.
- 44- Cass. Soc. 4 Juillet 2000, Rejet BC V, N° 262. Jurisprudence social, 2003, 6<sup>ème</sup> éd , GRF, paris , 2003, p 550.
- 45- Avis conseil d'état, 13 mai 1950, Cité par: **OLLIER Pierre-Dominique**, le droit du travail, Armand Colin, paris , 1972, p 412.
- 46- Avis de conseil d'état, 22 Mars 1973, jurisprudence social 2002, groupe revue fiduciaire, 2002, paris, p 324.

## VI. DOCUMENTS:

- 1- B.I.T, la négociation dans les pays industrialisés, 1<sup>er</sup> édition, Genève, 1974.
- 2- B.I.T, le travail dans le monde, les relations professionnels, Genève, 1992.

B.I.T, le travail dans le monde, démocratie et cohésion social 1997-1998, BIT, Genève, 1997.

## فهرس الموضوعات

1	مقدمة
	<b>الباب الأول</b>
9	المفاوضة الجماعية آلية لتكريس مبدأ السلم الاجتماعي في العمل
	<b>الفصل الأول</b>
11	ماهية المفاوضة الجماعية
12	المبحث الأول: الاهتمام بالمفاوضة الجماعية
12	المطلب الأول: موقف التشريع من المفاوضة الجماعية
13	الفرع الأول: موقف المشرع المصري من المفاوضة الجماعية
14	الفرع الثاني: موقف المشرع الفرنسي من المفاوضة الجماعية
15	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من المفاوضة الجماعية
23	المطلب الثاني: الاهتمام الدولي والعربي بالمفاوضة الجماعية
23	الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية
25	أولا: الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 م
26	ثانيا: الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 م
28	ثالثا: التوصية رقم 163 لسنة 1981
31	الفرع الثاني: اهتمام منظمة العمل العربية بالمفاوضة الجماعية
35	المطلب الثالث: تعريف الفقه للمفاوضة الجماعية
38	المطلب الرابع: التعريف المقترح للمفاوضة الجماعية
40	المبحث الثاني: نشأة المفاوضة الجماعية
41	المطلب الأول: ارتباط نشأة المفاوضة الجماعية بنشأة نقابات العمال
42	الفرع الأول: نشأة الحركة النقابية
44	الفرع الثاني: نشأة المفاوضة الجماعية
45	المطلب الثاني: تطور المفاوضة الجماعية
46	الفرع الأول: اتساع أطراف ومواضيع المفاوضة الجماعية
46	أولا: اتساع أطراف المفاوضة الجماعية
47	ثانيا: اتساع مواضيع المفاوضة الجماعية
48	الفرع الثاني: تطور مستويات المفاوضة الجماعية

50	المبحث الثالث: خصائص ووظائف المفاوضة الجماعية
50	المطلب الأول: خصائص المفاوضة الجماعية
50	الفرع الأول: المفاوضة الجماعية آلية جماعية
52	الفرع الثاني: المفاوضة الجماعية آلية مباشرة
52	الفرع الثالث: المفاوضة الجماعية آلية اختيارية
55	المطلب الثاني: الاتفاق الجماعي وسيلة لتجسيد وظائف المفاوضة الجماعية
55	الفرع الأول: إبرام وتعديل اتفاقية جماعية
55	أولاً: إبرام اتفاقية جماعية
56	ثانياً: تعديل اتفاقية جماعية
58	الفرع الثاني: الوقاية من منازعات العمل وتسويتها
58	أولاً: الوقاية من منازعات العمل الجماعية
60	ثانياً: تسوية نزاعات العمل الجماعية

## الفصل الثاني

62	النظام القانوني للمفاوضة الجماعية عامل مكرّس للسلم الاجتماعي
64	المبحث الأول: تحديد أطراف المفاوضة الجماعية
65	المطلب الأول: أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية والعربية
65	الفرع الأول: أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية
66	الفرع الثاني: أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل العربية
67	المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بأطراف المفاوضة الجماعية
68	الفرع الأول: قاعدة التمثيل النقابي أساس أهلية التفاوض
72	أولاً: المفاوضة على مستوى المؤسسة المستخدمة
73	ثانياً: المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع أو المهنة
75	الفرع الثاني: أهلية صاحب العمل في المفاوضة الجماعية
75	أولاً: حالة عدم وجود منظمة نقابية تمثل صاحب العمل
76	ثانياً: حالة تمثيل صاحب العمل من طرف منظمة نقابية
78	المبحث الثاني: مستويات المفاوضة الجماعية
78	المطلب الأول: تعدد مستويات المفاوضة الجماعية
79	الفرع الأول: تطور مستويات المفاوضة الجماعية
81	الفرع الثاني: إيجابيات تعدد مستويات المفاوضة الجماعية

82	المطلب الثاني: مستويات المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية والعربية
82	الفرع الأول: مستويات المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية
83	الفرع الثاني: مستويات المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل العربية
84	المطلب الثالث: المستويات المتعددة للمفاوضة الجماعية
86	الفرع الأول: المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة
88	الفرع الثاني: المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع
91	الفرع الثالث: المفاوضة الجماعية على المستوى الإقليمي
93	الفرع الرابع: المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني
96	المبحث الثالث: مجالات المفاوضة الجماعية
97	المطلب الأول: مواضيع المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل الدولية
98	المطلب الثاني: التحولات الدولية وتأثيرها على مواضيع المفاوضة الجماعية
98	الفرع الأول: التغيير في الإيديولوجية التي أنتجت قانون العمل
99	الفرع الثاني: تأثير التحولات الاقتصادية على المفاوضة الجماعية
101	المطلب الثالث: مواضيع المفاوضة الجماعية في تشريع العمل الجزائري
104	الفرع الأول: التفاوض الجماعي حول شروط العمل
104	أولا: التفاوض الجماعي حول الأجور والتعويضات
107	ثانيا: التفاوض الجماعي حول المدة القانونية للعمل
109	الفرع الثاني: التفاوض حول علاقات العمل
109	أولا: علاقات العمل الفردية
114	ثانيا: علاقات العمل الجماعية

## الفصل الثالث

118	العوامل المؤثرة على المفاوضة الجماعية وإجراءات سيرها
120	المبحث الأول: اختلاف العوامل المؤثرة على المفاوضة الجماعية
120	المطلب الأول: استقلالية العمل النقابي
122	المطلب الثاني: مبدأ الوحدة والتعددية النقابية
125	المطلب الثالث: واقع العمل النقابي في الجزائر وانعكاساته على المفاوضة الجماعية
129	المبحث الثاني: استقرار علاقات العمل أساس تدخل الدولة لتنظيم المفاوضة الجماعية
129	المطلب الأول: التزام السلطة العامة بوضع إطار قانوني للمفاوضة الجماعية
132	المطلب الثاني: تدخل الدولة كطرف في المفاوضة الجماعية

134	المبحث الثالث: إجراءات سير المفاوضة الجماعية
134	المطلب الأول: التحضير للمفاوضة الجماعية
135	الفرع الأول: القوة التفاوضية لأطراف علاقة العمل
136	أولا: تقدير القوة التفاوضية لأطراف المفاوضة
138	ثانيا: الإعداد الجيد لموضوعات المطروحة للتفاوض
140	الفرع الثاني: اختيار الفريق المفاوض
141	أولا: المهارات الواجب توافرها في المفاوض
142	ثانيا: الشروط الواجب توافرها في المفاوض
145	الفرع الثالث: تحديد توقيت بداية المفاوضة الجماعية
147	المطلب الثاني: تفعيل عملية التفاوض الجماعي
148	الفرع الأول: المبادرة بتقديم المطالب
149	الفرع الثاني: المقترحات المضادة
153	المطلب الثالث: نتائج المفاوضة الجماعية عامل مؤثر على السلم الاجتماعي
154	الفرع الأول: نتائج نجاح المفاوضة الجماعية
155	الفرع الثاني: فشل المفاوضة الجماعية بداية الإخلال بالسلم الاجتماعي

## الباب الثاني

160	الإضراب وسيلة ضغط وإخلال بالسلم الاجتماعي في العمل
-----	--

## الفصل الأول

163	ماهية الإضراب
-----	---------------

165	المبحث الأول: مفهوم الإضراب
165	المطلب الأول: تعريف الإضراب
166	الفرع الأول: التعريف الفقهي للإضراب
166	أولا: الفقه المقارن
170	ثانيا: الفقه الجزائري
171	الفرع الثاني: التعريف القضائي للإضراب
174	المطلب الثاني: عناصر الإضراب
174	الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب
174	أولا: التوقف عن العمل

176	.....	ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل
182	.....	الفرع الثاني: العناصر المنوطة للإضراب
182	.....	أولاً: قصد الإضراب
182	.....	ثانياً: تدبير الإضراب
184	.....	ثالثاً: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية
192	.....	المبحث الثاني: طبيعة وأساس حق العمال في الإضراب
192	.....	المطلب الأول: طبيعة حق العمال في الإضراب
193	.....	الفرع الأول: الإضراب حق فردي يمارس جماعياً
193	.....	أولاً: موقف الفقه من تعريف الحق
195	.....	ثانياً: مدى تطابق الإضراب مع نظرية الحق
198	.....	الفرع الثاني: علاقة الإضراب بالحقوق والحريات العامة
199	.....	أولاً: ارتباط الإضراب بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية
200	.....	ثانياً: حق الإضراب امتداد للحريات العامة
201	.....	المطلب الثاني: أساس وتبرير حق الإضراب
202	.....	الفرع الأول: الإضراب يحقق التوازن الاجتماعي والاقتصادي
205	.....	الفرع الثاني: التوازن في العلاقات المهنية عامل مكرس للسلم الاجتماعي
207	.....	المبحث الثالث: الصور المختلفة للإضراب
207	.....	المطلب الأول: صور الإضراب المهني
207	.....	الفرع الأول: الإضراب التقليدي
208	.....	الفرع الثاني: صور الإضراب من خلال مدته
210	.....	الفرع الثالث: تعدد صور الإضراب باختلاف أشكال التوقف عن العمل
210	.....	أولاً: الإضراب الدائري
211	.....	ثانياً: الإضراب الجزئي
211	.....	ثالثاً: احتلال أماكن العمل
217	.....	المطلب الثاني: الإضراب العام الموجه ضد السياسة الاقتصادية للحكومة
219	.....	المطلب الثالث: مدى مشروعية الإضراب السياسي

## الفصل الثاني

222	.....	بين تكريس حق الإضراب وضوابط المحافظة على السلم الاجتماعي
224	.....	المبحث الأول: تكريس حق الإضراب

224	المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في القانون الفرنسي
225	الفرع الأول: الإضراب قبل دستور 1946 بين التجريم والمشروعية
225	أولاً: جريمة التجمع
227	ثانياً: إلغاء جريمة التكتل وبداية الاعتراف بالإضراب
230	الفرع الثاني: التكريس الدستوري لحق الإضراب
232	المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب في القانون الجزائري
232	الفرع الأول: اعتراف دستور 1963 بحق الإضراب في ظل تكريس مبادئ الدولة الاشتراكية
233	أولاً: بروز الحاجة إلى قانون عمل جزائري
236	ثانياً: تكريس حق العمال في الإضراب
239	الفرع الثاني: مرحلة منع الإضراب في القطاع العام
244	الفرع الثالث: مرحلة التكريس الدستوري للإضراب في القطاع العام
246	المبحث الثاني: السلم الاجتماعي أساس تقييد الإضراب بضوابط قانونية
246	المطلب الأول: تقييد الإضراب بضوابط إجرائية
247	الفرع الأول: موافقة أغلبية العمال على قرار إعلان الإضراب
249	الفرع الثاني: الإشعار المسبق بالإضراب
252	الفرع الثالث: دور النقابة في تنظيم الإضراب
255	المطلب الثاني: تقييد الإضراب بضابط موضوعي
255	الفرع الأول: تقييد حق الإضراب بالتزامات خاصة
257	الفرع الثاني: تقييد الإضراب بضوابط الأمن والمحافظة على النظام العام
258	المطلب الثالث: إمكانية التفاوض حول شروط الإضراب عامل مكرّس للسلم الاجتماعي
260	الفرع الأول: الأحكام الاتفاقية الخاصة بالتسوية السلمية لنزاعات العمل الجماعية
262	الفرع الثاني: التفاوض حول مدة الإشعار المسبق شرط ضمنى لتكريس السلم الاجتماعي
263	الفرع الثالث: إمكانية التفاوض حول القدر الأدنى من الخدمة
264	الفرع الرابع: موقف الفقه من الأحكام الاتفاقية المنظمة للإضراب

## الفصل الثالث

267	ارتباط السلم الاجتماعي بالآثار القانونية للإضراب
268	المبحث الأول: آثار الإضراب على علاقات العمل الفردية
268	المطلب الأول: الإضراب بين إنهاء وتعليق علاقة العمل
269	الفرع الأول: الإضراب ينهي علاقة العمل

269	أولاً: المرحلة السابقة عن الدستور 1946.....
270	ثانياً: مرحلة التباين بين الفقه والقضاء باختلاف موقفهما .....
272	الفرع الثاني: خضوع آثار الإضراب لأحكام القانون.....
273	المطلب الثاني: استقرار موقف المشرع الفرنسي على مبدأ تعليق علاقة العمل .....
274	المطلب الثالث: الإضراب المشروع سبب لتعليق علاقة العمل في القانون الجزائري .....
276	المطلب الرابع: المساس بالسلم الاجتماعي أساس إنهاء علاقة العمل.....
277	الفرع الأول: الطابع الفردي والمستقل للخطأ الجسيم المؤدي لإنهاء علاقة العمل.....
279	الفرع الثاني: تحديد جسامه الخطأ.....
282	الفرع الثالث: إلزامية إثبات الخطأ الجسيم.....
285	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن تعليق علاقة العمل .....
285	المطلب الأول: الإضراب يوقف الحق في الأجر .....
288	المطلب الثاني: تأثير الإضراب على تعويضات التأمين الاجتماعي.....
293	المطلب الثالث: طبيعة علاقة العمل بعد انتهاء فترة الإضراب .....
296	المبحث الثالث: مظاهر امتداد الآثار القانونية للإضراب.....
296	المطلب الأول: الوضعية القانونية للعمال غير المضربين .....
300	المطلب الثاني: الإضراب غير المشروع سبب قيام المسؤولية المدنية.....
300	الفرع الأول: مسؤولية العمال المضربين اتجاه العمال غير المضربين .....
302	الفرع الثاني: الفعل الشخصي أساس قيام المسؤولية المدنية للعمال المضربين .....
303	أولاً: الخطأ .....
304	ثانياً: الضرر.....
305	ثالثاً: العلاقة السببية .....
307	المطلب الثالث: أساس قيام المسؤولية المدنية للنقابة .....
308	الفرع الأول: المشاركة الفعلية للنقابة في الإضراب.....
309	الفرع الثاني: ضرورة تحديد دور ممثلي النقابة أثناء الإضراب .....
312	خاتمة .....
322	قائمة المراجع .....
341	فهرس الموضوعات.....

يعتبر السلم الاجتماعي في العمل الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه الدولة، سواء من خلال أحكام تشريع العمل، أو من خلال الاتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية، وتمثل المفاوضة الجماعية أهم آلية تساهم في استقرار علاقات العمل وتكريس مبدأ السلم في العمل، وذلك لما تتمتع به من خصوصيات تميزها عن بقية آليات علاقات العمل الجماعية. وفي مقابل ذلك نجد أن المشرع يعترف للعمال بحق الإضراب الذي يتم اللجوء إليه في حالة عدم توصل الأطراف المهنية إلى اتفاق لتنظيم علاقات العمل، ويعتبر الإضراب وسيلة ضغط بيد العمال يستعملونها لحمل صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم، وبذلك يعتبر أخطر وسيلة تهدد السلم الاجتماعي في العمل، لذلك فإن المشرع يحاول من خلال أحكام تشريع العمل التوفيق بين المصالح المتناقضة للأطراف المهنية لأجل المحافظة على السلم الاجتماعي في العمل.

La paix sociale est l'un des objectifs de l'Etat, elle est prise en charge par la législation du travail, les conventions collectives, ou les accords de travail. La négociation collective est le plus important mécanisme contribuant à la stabilité des relations de travail et consacrant le principe de la paix sociale. Le législateur reconnaît le droit à la grève, ce droit est exercé dans les cas où les parties de la relation de travail n'arrivent pas à un compromis. Le recours à la grève est un moyen de pression mis à la disposition des travailleurs pour satisfaire leurs revendications. Par conséquent le recours à la grève est considéré comme le plus grand danger qui menace la paix sociale. De ce fait, le législateur est toujours à la recherche d'une conciliation entre les intérêts divergents des parties antagonistes de la relation de travail, et ce à fin de préserver la paix social du travail.