

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل
دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة
الكهرو منزلية ENIEM

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية.

تحت اشراف الأستاذ:

د/ عكاش. فضيلة

اعداد الطالبتين:

- مجوج ريمة

- عدار كريمة

لجنة المناقشة

رئيسا /عمران محمد:

د/عكاش فضيلة: مشرفا ومقررا

مناقشا /كحلي فلة:

السنة الجامعية: 2015-2016

الشكر والتقدير

عملا بقوله عليه الصلاة والسلام:
"لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي أعطانا القوة والعزيمة
والصبر لإتمام هذا العمل المتواضع.

كما أيضا نتقدم بالشكر إلى كل أفراد عائلتنا
وبالخصوص الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما
على مساعدتهم ونصائحهم التشجيعية، أسأل الله تعالى
أن يجعل صالح أعمالنا في ميزان حسانتها.

واعترافنا بالفضل الجميل نتوجه بخالص الشكر
والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة "فضيلة عكاش" التي
أشرفت على هذا العمل المتواضع فجزاها الله خيرا.

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد لإتمام
هذه المذكرة إلى كل صدقاتي اللواتي شركننا في معظم
الأوقات، والى كل من يحمل اللقب "عدار" و"مجوج".

إهداء

"..... ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادة الصالحين"

سورة النحل، الآية 19

إنه ليعجز اللسان عن التعبير و لكن سأحاول فمصما حاولت لن أفي حق هؤلاء إلهي من قال الله فيهما: "ووصينا الإنسان بوالديه إحسانا"
إلهي التي أهدتني الوصل دون الختام.... إلهي من ربنتني وليدا و سقتني من حنينها شهد المنام...

التي أروضتني حنانا و حبا... إلهي فيض العطف و المودة... إلهي التي سهرت من أجل راحتي...
أمي العزيزة أطل الله في عمرها.

"كريمة"

إلهي رمز النبل و الأخلاق... منبع الجود و الكرم... إلهي الذي رافقتني بإرشاداته و توجيهاته
النيرة طوال مشواري الدراسي... الذي أهدني هذا العمل... أبي الشهم أطل الله في عمره.

"أرزقي"

إلهي رمز المحبة و الوفاء إخوتي و أخواتي.
وإلهي كل أعمامي و عماتي وإلهي إخواني و خالاتي.
إلهي كل أصدقاء الدرب و زملاء الدراسة دون إستثناء و خاصة زميلي "أريس" الذي كان له
دور أساسي في إتمام هذا العمل.
وإلهي كل ... الأصدقاء المخلصين و الأوفياء: كريمة - سيليا - لويزة.....
إلهي كل الذين أحبهم أهدى لهم هذا العمل المتواضع.

رقيقة

إلى نبع الحنان والى أحلى ما ينطق بها لساني "أمي" نور عيني و شمس حياتي
.....اطال الله في عمرها .

إلى "أبي" الكريم الذي فنى في دراستي و علمني الحياة و العلم والأخلاق، و الصبر
مفتاح النجاح، اعزه الله و اطال في عمره.

إلى رفقاء دربي ، و اللذين لم يتوانوا في دعمي إخوتي، و إخواني: كهينة و زوجها ،كنزة،
لوناس، غيلاس.

إلى الذي كان لي دعما وسندا طوال فترة انجاز هذا العمل زميلي "صالح".
و إلى جميع صديقاتي: "ريمه ، سليه ، فاطمة، كريمة، دهبية، خديجة".

كريمة

مقدمة

مقدمة:

تعود فكرة المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل إلى نتائج الثورة الصناعية في أوروبا التي أدت إلى بروز الطبقة العاملة بشكل تدريجي، وما صاحب ذلك من استغلال صاحب العمل للعمال وإجحافه بحقهم، والتعامل معهم كآلات. كل هذه الظروف أدت إلى تضامن العمال فيما بينهم وتكتلهم للدفاع عن مصالحهم بصورة جماعية عن طريق الاحتجاجات على فترات مختلفة، وكانت دائما تواجه من طرف الدولة وأصحاب العمل بطرق سلبية وقاسية، الشيء الذي جعل العمال يبحثون عن وسيلة سلمية لتحقيق مطالبهم.

ومع ظهور النقابات العمالية والاعتراف بها أصبح العمال يكتسبون قوة للجوء إلى الإضراب لطلب حقوقهم ومواجهة أصحاب العمل، الأمر الذي أدى إلى عرقلة ووقف الإنتاج وغلق المصانع مما أنتج أزمات وأفضى لانعدام التعايش السلم داخل المؤسسات. وقد ساهمت كل هذه الظروف إلى ظهور المفاوضة الجماعية كأفضل إليه لتحقيق السلم والوقاية من النزاعات باعتبارها وسيلة ودية مباشرة تجمع طرفي علاقة العمل للحوار والتشاور وتنتهي بالتوصل إلى اتفاق ووضع إطار تنظيمي لعلاقات العمل مكملا لقانون العمل.

ومع مرور الوقت أثبتت المفاوضات الجماعية قدرتها على إقامة نوع من التوازن والتعايش بين صاحب العمل والعمال والتخفيف النسبي من التوتر الذي كان يطبع علاقتهم وتكريس مبدأ السلم في العمل، باعتبارها وسيلة ربط بين قانون العمل من جهة والواقع الاجتماعي والاقتصادي من جهة أخرى.

كل هذه الخصوصيات التي تميز المفاوضة الجماعية جعلتها محل اهتمام من طرف منظمة العمل الدولية، وبعد إعلان مؤتمر "فيلادلفيا" الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1944م بدا الاهتمام الدولي بالمفاوضة الجماعية، حيث أقر هذا الإعلان الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وقد أصدرت منظمة العمل الدولي عدة اتفاقيات الخاصة بالمفاوضة الجماعية وتشجيعها.

لقد تزايدت أهمية المفاوضات الجماعية في العصر الراهن لاسيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها العديد من الدول من بينها الجزائر، فقد انتقلت من نظام قانون عمل مركزي على أساس علاقات ترتبط بالطابع القانوني الأساسي، حيث يتم تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل من طرف السلطات العمومية دون فسح المجال لتدخل طرفي علاقات العمل في تحديدها. ولكن مع تعديل قانون العمل سنة 1990^م تم التحول من منطق القانون الأساسي نحو منطق التفاوض الجماعي الذي أصبح أحد أهم مصادر تنظيم علاقات العمل منذ 1990. غير أن المرحلة تزامنت مع أزمة اقتصادية أنتجت انفتاح سياسي واقتصادي، وانسحاب الدولة من دورها في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، وتم رفع القيود على عمل القطاع الخاص وتحفيزه مما من شأنه أن يمنح أرباب العمل قوة أكبر في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة ويقلص دور الدولة كحكم بين أطراف علاقة العمل، وقد يضعف فعالية التفاوض في تنظيم علاقات العمل في المؤسسة. كما أن العجز المالي للمؤسسات العمومية قد يقلص من أهمية التفاوض الاجتماعي في تحديد الأجور ولو احقها.

أولا- أهمية الدراسة:

_ إن أهمية الدراسة تكمن أساسا في أهمية المفاوضات الجماعية التي هي أداة لتنظيم علاقات العمل من خلال تشارك الفواعل الاجتماعية على كل المستويات في اتخاذ القرارات. فهو بذلك آلية من آليات حوكمة المؤسسات، ووسيلة لتشجيع ودفع العمال إلى الممارسة النقابية والديمقراطية، من خلال تنشئتهم على سبل الدفاع عن حقوقهم وإكسابهم مهارات وقدرات في التفاوض الجماعي وسبل تسيير المؤسسات ومناقشة المسائل التنموية.

_ كما أن للتفاوض الجماعي دورا في الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل، مما قد يجعله آلية للحفاظ على استقرار المؤسسة ويحفز زيادة الإنتاجية بها.

وعليه وبناء على ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ثانيا-الإشكالية:

إلى أي مدى تساهم المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل في الجزائر
بصفة عامة وفي المؤسسة الوطنية لصناعات الكهرومنزلية ENIEM بصفة خاصة؟

نتفرع هذه الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية والتي يمكن من خلالها فهم ومعرفة
مغزى هذه الدراسة وحدودها ومن بين الأسئلة:

_ ما المقصود بالمفاوضات الجماعية وما مضمون علاقات العمل؟ وكيف تؤثر المفاوضات
في علاقات العمل؟

_ ما هو واقع المفاوضات الجماعية في الجزائر؟

_ ما مدى فعالية التفاوض الجماعي في المؤسسة الوطنية لصناعات الكهرو
منزلية«ENIEM» في تنظيم علاقات العمل بها؟

للإجابة عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية قمنا بطرح مجموعة من الفرضيات التالية:

_ كلما زادت وتيرة المفاوضات الجماعية في مؤسسة كلما تقلصت حدة النزاعات الاجتماعية
بها.

_ ترتبط فعالية التفاوض الجماعي في تحقيق أهدافه بدرجة الانفتاح السياسي في الدولة.
فكلما كان النظام السياسي ديمقراطيا كلما فتح المجال للفواعل الاجتماعية للمساهمة في
الضبط الاجتماعي.

_ سيطرة المؤسسات الصغيرة جدا التي يقل عدد عمالها عن 5 عمال قد يساهم في أضعاف
أو غياب التمثيل النقابي وهيمنة أرباب العمل، مما قد يقلص دور التفاوض الجماعي في
تنظيم علاقات العمل.

ثالثا-أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في:

_ تبيان مكانة المفاوضات الجماعية على تحسين وتطوير علاقات العمل على أرض الواقع.

_ مدى التطابق بين التصور وأداء المفاوضات الجماعية بين الواقع النظري المحدد في قانون العمل الجزائري والواقع العملي.

_ يعتبر موضوع المفاوضات الجماعية موضوع مهم والهدف منه يكمن في كيفية تطبيقه على أرض الواقع، والوسائل الكفيلة لتحقيقها، واهم من ذلك كيف تؤثر على تحديد علاقات العمل بطريقة تشاركية ودون احتكار الدولة لها.

_ محاولة الإسهام ولو بقدر متواضع في سد الفراغ على المؤسسات الأكاديمية الجزائرية خاصة مع قلة الدراسات العلمية التي تهتم بموضوع الدراسة.

رابعاً- حدود الدراسة: وتتمثل في الحدود الزمنية والمكانية:

1_ الحدود الزمنية:

ستتناول دراستنا الفترة الممتدة من بداية سنة 1990 اين تم صدور قانون العمل 11/90 الذي أقر بحق المفاوضات الجماعية وتزامن مع الإصلاحات الاقتصادية والسياسية للجزائر.

2- الحدود المكانية:

ترتكز دراستنا على رؤية وموقف المشرع الجزائري من المفاوضات الجماعية في الجزائر، إضافة إلى دراسة حالة المؤسسة الاقتصادية العمومية للصناعة الكهرو منزلية _ تيزي وزو_ «ENIEM».

خامساً -أسباب اختيار الموضوع: وتنقسم إلى أسباب ذاتية وموضوعية

1_ ذاتية:

الاهتمام الشخصي بموضوع المفاوضات الجماعية التي تتم بين العمال وأصحاب العمل، ومحاولة التعرف على أساسيات التفاوض الجماعي وأسسها وإبراز ما هي العوامل التي تؤثر عليه، وهل وضعت لها بيئة ملائمة ومشجعة خاصة على مستوى المؤسسات الاقتصادية العامة.

2_ موضوعية:

_ اعتبار المفاوضات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الوسائل المنظمة لعلاقات العمل.

_ تراجع دور الدولة عن دورها الحامي لعلاقات العمل الجماعية تاركة الفرصة للعمال وأرباب العمل، مما يستدعي دراسة مدى انسحابها الفعلي لصالحهما ومدى فعاليتها في تعويضها.

_ الاهتمام الكبير بالموضوع من طرف المنظمة الدولية للعمل والمنظمة العربية للعمل والنقابات العمالية.

سادسا-مناهج الدراسة: للإجابة على الإشكالية والتأكد من صحة الفرضيات اعتمدت دراستنا على عدد من المناهج:

1_ منهج تحليل المضمون :

سوف نستخدم هذا المنهج من اجل تحليل مضمون الاتفاقيات الاجتماعية التي تصدر بعد التفاوض الجماعي، وتمثل تكريسا لنتائجه. كما يعتمد هذا الموضوع على تقارير وقوانين ومواثيق رسمية ينبغي تحليلها.

2_ منهج دراسة الحالة:

سنعتمد على هذا المنهج لأنه يقوم على جمع البيانات والمعلومات الكثيرة من حالة فردية واحدة او عدد محدود من الحالات، وذلك بهدف الوصول الى فهم الموضوع حيث يجمع البيانات عن الوضع الحالي للموضوع وكذلك عن ماضيها ويتم جمع المعلومات والوسائل والأدوات متعددة منها المقابلة الشخصية، الوثائق، المنشورات... الى غير ذلك من التقنيات. وفي هذه الدراسة تم اختيار مؤسسة وطنية لصناعة الكهرو منزلية لدراسة حالة التفاوض الجماعي بها.

سابعاً- إقترابات الدراسة:

1_ الاقتراب القانوني:

يعد من الاقترابات المناسبة لهذا الموضوع كونه لا يقف فقط عند وصف الظاهرة بل يتجاوز ذلك الى تفسير وتحليل لمختلف المواد القانونية المنظمة لحق تنظيم المفاوضة الجماعية سواء تلك المنصوص عليها في النصوص القانونية أو تلك الصادرة في التشريع الجزائري ومن ثم الوصول الي استنتاجات.

2_ الاقتراب النسقي:

كما تم اعتماد الاقتراب النسقي كون التفاوض الجماعي يمثل سيرورة وضع مطالب وجلب تأييد لها، مما يمثل مدخلات للنسق كما أن ما يصدر عنه من اتفاقيات واتفاقات تعبر عن مخرجات النسق، ودراستنا لمدى فعاليته في تنظيم علاقات العمل وتحقيق استقرار المؤسسة والتعديلات التي يفرض ادراجها على الاتفاقيات المختلفة تعبر عن ما يعرف بالتغذية العكسية.

ثامناً- أدوات جمع البيانات: من أهم الأدوات التي تم لإستعمالها في هذه الدراسة:

1_المقابلة:

يعتبر من الوسائل الهامة لجمع المعلومات والبيانات أثناء إتمام المقابلة، الدراسة الميدانية استعاننا بها كوسيلة لجمع المعلومات في المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرو منزلية أنيام.

2-الملاحظة:

يعتبر من أهم الأدوات المستخدمة لأنها تسمح للباحث جمع البيانات والمعلومات من خلال كشف الحقائق على مدى قدرة التفاوض الجماعي ف تنظيم علاقات العمل في مؤسسة أنيام.

تاسعا-صعوبات الدراسة: من اهم الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا للموضوع:

- التعقيدات البيروقراطية.
- صعوبات إيجاد مكان التبرص.
- صعوبات الحصول على المعلومات في مؤسسة ENIEM راجع الى سر المهنة.
- نقص في المراجع، خاصة التي تطرقت الى الموضوع من الجانب السياسي.

عاشرا-الدراسات السابقة: يغلب على الدراسات السابقة حول موضوع التفاوض الجماعي الطابع القانوني:

1_ كتاب: "مصطفى احمد أبو عمرو" بعنوان: **علاقات العمل الجماعية**¹ تناول هذا الكتاب موضوع المفاوضة الجماعية في باب تمهيدي وكيف تؤثر على علاقات العمل وخصائصها وما هو دور الدولة في المفاوضة الجماعية.

ومن الأبحاث والدراسات الجامعية -رسائل غير منشورة- نشير الى ما يلي:

2_ أطروحة دكتوراه لعبد الوهاب برتيمة، بعنوان: **المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**² والذي تناول فيه الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية وجوانبها التنظيمية ودورها في تنظيم علاقات العمل وكذا دورها لحل نزاعات العمل الجماعية.

¹ مصطفى احمد أبو عمرو، **علاقات العمل الجماعية**، الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة لنشر، 2005.

² عبد الوهاب برتيمة، **المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**، (أطروحة لنيل شهادة دكتوراه غير

منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014.

3_ أطروحة دكتوراه لمخلوف كمال، بعنوان: **مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجماعي**¹ والذي تناول فيها موضوع المفاوضة الجماعية ونظامها القانوني وعوامل المؤثرة على إجراءات سيرها وكيف ان المفاوضة الجماعية عامل مكرس لسلم الجماعي.

4_ أطروحة دكتوراه لرفيق قروي، بعنوان: **علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية: دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية**² والذي تطرق الى ماهية بعض المصطلحات المرتبطة بموضوع الدراسة وتناول أيضا علاقات العمل ما قبل وما بعد الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والصراع العمالي في المؤسسة الجزائرية.

الحادي عشر-تقسيم الدراسة:

لدراسة الموضوع وإثرائه والاجابة عن اشكالية البحث، أقمنا بتقسيم الدراسة الى ثلاث فصول، كما يلي:

فخصنا الفصل الاول: للإطار النظري المفاهيمي للمفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، حيث انطلقنا بتعريف علاقات العمل الفردية والجماعية والاثار المترتبة على هذه العلاقة في المبحث الأول، في حين خصصنا المبحث الثاني، لتعريف المفاوضة الجماعية ومستوياتها، ووظائفها، وقمنا بدراسة متطلبات المفاوضة الجماعية والعوامل المؤثرة فيها.

أما الفصل الثاني: فقد تطرقنا فيه الى واقع المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل في الجزائر، فخصصنا المبحث الأول لتطور نظام التفاوض الجماعي في الجزائر من الاستقلال الى غاية صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990م، وفي المبحث الثاني قمنا بدراسة الطبيعة القانونية للمفاوضة الجماعية في الجزائر وأسسها النظرية وتطبيقاتها في القانون

¹ -مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجماعي، (أطروحة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة)، جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.

² - رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية الاشكال الصراع في ظل الخصوصية، (أطروحة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة)، جامعة باجي مختار عنابة: قسم علم الاجتماع، 2010/2009.

الجزائري وفي المبحث الثالث تطرقنا الى مستويات ومجمل الاتفاقيات الجماعية في الجزائر التي ابرمت منذ سنة 1990، على مختلف المستويات.

وخصصنا **الفصل الثالث** لدراسة حالة المؤسسة الاقتصادية العمومية ENIEM ، فقمنا في المبحث الاول بتقديم ميدان الدراسة وهيكلها التنظيمي وتطورها وأهدافها، وفي المبحث الثاني تطرقنا الى الاتفاقية الجماعية للمؤسسة بدراسة محتواها ومدى مساهمتها في تنظيم علاقات العمل على مستوى المؤسسة الصناعة الكهرومنزلية. ENIEM.

الفصل الاول:

ماهية علاقات العمل والتفاوض

الجماعي

الفصل الأول: ماهية علاقات العمل والتفاوض الجماعي.

إن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل وأثارها من حيث الحقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل بشكل يخدم مصلحة الطرفين يستدعي وجود تفاوض جماعي باعتباره أحسن وسيلة لاستقرار العلاقة العمل بما فيها الجماعية والفردية من خلال تنظيم شروط وظروف العمل إضافة إلى الوقاية من منازعات العمل ووضع آليات لتسويتها، وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى شرح مفصل كل من العلاقات العمل الفردية والجماعية وأيضا التطرق إلى التفاوض الجماعي الذي يعد أساس قيام هاته العلاقة.

المبحث الأول: ماهية علاقات العمل الفردي.

سيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم علاقات العمل الفردية و كيفية تنظيم هذه العلاقة وتسوية نزعتها.

المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل الفردية

الفرع الأول: تعريف علاقات العمل الفردية:

يعتبر مصطلح عقد العمل تسمية جديدة، و تعد تسمية علاقة العمل الفردية الأكثر تعبيراً عن عقد العمل بمفهومه الحديث، حيث كان يعرف في السابق بعقد إجارة الأشخاص أو الخدمات، ولقد انبثق مفهوم عقد العمل عن أسلوب التعاقد في تنظيم عقد العمل، انطلاقاً من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد و حرية في إبرام كافة التصرفات القانونية التي جاءت بها الثورة الفرنسية سنة 1789، و نتيجة الإفراط في تطبيق هذا المبدأ جعل تدخل الدولة امر مطلوب خاصة فيما يتعلق في تحديد الشروط الموضوعية ووضع قيود لصالح العمال ومن هنا بدا يتكون ما يمكن تسميته بعقد العمل¹.

1-تعريف عقد العمل:

لقد تعددت التعارف التي وضعت لمفهوم عقد العمل ولكن في مجملها تصب في محتوى واحد نذكر منها:

-عقد العمل" هو اتفاق يلتزم بموجبه العامل بوضع لنشاطه المهني في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وذلك مقابل أجر"².

أ-أما بنسبة لتعاريف الفقهية نذكر:

- عرفها الدكتور جمال الدين زكي (أستاذ مصري مختص في الدراسات القانونية): "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر مقابل اجر يحصل عليه "

¹- سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1994)، ص. 76.

²- احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، (بيروت: دار النهضة العربية لطباعة والنشر، 1995)، ص.95.

-كما عرفه الدكتور مصطفى جلال القرشي : "بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الإطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه مقابل عوض"

- كما عرفها الفقه الفرنسي: على اتفاق يوضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض " وعليه فالملاحظ من التعارف السابقة في مجملها تشترك في ثلاث خصائص أساسية لعقد العمل وهي:

العمل، الأجر، التبعية، وقد أغفلوا عنصر الزمن والمدة التي تترتب عليها آثار قانونية¹ وفيما يخص التعريفات التشريعية نذكر:

أ-المشروع الفرنسي:

لقد أورد تعريف عقد العمل في القانون المدني الفرنسي بتسمية عقد إيجار الخدمات فقد عرف المشروع الفرنسي عقد العمل في قانون العمل بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص المستخدم بتقديم عمل للأخر، صاحب العمل لمدة محددة أو غير محددة مقابل اجر "² ب-المشروع الجزائري:

إن المشروع الجزائري لم يعرف عقد العمل في مختلف القوانين الصادرة قبل سنة 1990 فقد اعتبره أداة لإبرام علاقة العمل بينما قانون العمل الحالي 90-11 اهتم بالجانب التنظيمي والموضوعي لعلاقة العمل دون الاهتمام بالجانب الشكلي الذي تتعقد بواسطته هذه العلاقة وهذا ما تنص عليه المادة 8 من قانون 90-11 "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب المستخدم وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات و اتفاقات الجماعية وعقد العمل"³

¹-رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (الجزائر: دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، 2002)، ص.55.

²-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، (الجزائر: دار الرحانة للكتاب جسر لنشر والتوزيع، ط2، 2003)، ص.57.

³-المادة8من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المعدل والمتمم، ح، ر، عدد 17 لسنة 1990.

وعليه بناء على التعارف السابقة يمكن وضع تعريف شامل وجامع لعقد العمل:

وهو اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بتقديم عمله ونشاطاته المهنية لمدة إما محددة أو غير محددة وتحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل اجر يتلقاه".

2-أنواع عقد العمل :

يمكن تنقسم عقود العمل إلى 3 عقود:

أ-عقود العمل محددة المدة: وهي العقود المكتوبة وتنتهي بانتهاء المدة الزمنية المحددة في العقد

ب -عقود عمل غير محددة المدة: وهي عقود ليس لها اجل انتهاء أي لا تكتب المدة

ج-العقود التي تنتهي بانتهاء المشروع: ويمكن إلحاق هذا النوع من العقود بالعقود المحددة المدة¹.

فقد اتفقت تشريعات العمل العربية في التفرقة بين عقود العمل المحددة المدة وغير محددة المدة عند تنظيم إحكامها وانتهائها حيث تنص الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل التي نصت " يجوز إبرام العقد العمل لعمال معين أو لمدة معينة أو غير محددة فإذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته أعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة"²

3-العناصر الأساسية لعقد العمل:توجد أربعة عناصر أساسية في عقد العمل و هي :

1-**عنصر العمل:** هو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وعنصر العمل هو كل نشاط أو مجهود يلتزم العامل بتحقيقها وانجازها صاحب العمل.

2-**عنصر الأجر:** هو سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، فهو ذلك المقابل والمقدار المالي الذي يدفع للعامل من طرف صاحب العمل مقابل أدائه للعمل

¹ الديوان الوطني لتعليم والتكوين عن بعد، مرجع سابق، ص ص. 2-3.

² بدوي، المرجع السابق، ص.58-60.

3-عناصر التبعية والإشراف: وهي سلطة الرقابة التي يخضع إليها العامل أثناء أداء عمله وتتجسد في توزيع ساعات العمل، التنظيم التقني والتبعية الاقتصادية المتمثلة في الأجر.

4-عناصر المدة: هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه في خدمة صاحب العمل والتي يتم تحديدها في عقد العمل¹.

المطلب الثاني: تنظيم علاقات العمل الفردية

تتجم عن انعقاد علاقة العمل عدة حقوق و واجبات تستدعي تنظيمها :

الفرع الأول: انعقاد العمل وإثباته:

تبدأ سريان علاقة العمل الفردية أي قيام العامل بإنجاز وتنفيذ النشاطات المتفق عليها في العقد والذي يصبح نهائيا إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين:

1-مرحلة التجريب:

هي فترة تمهيدية سابقة لتعاقد النهائي وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل في فترة تجربة ما بين فترة 6 و 12 أشهر كأقصى حد واختبار لتأكد على مدى كفاءة العامل في أداء العمل الموكّل إليه وهذا ما تؤكدّه المادة 18 من قانون العمل الجزائري، وان لم يبين العامل قدرته وكفاءته يستطيع صاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق أو تعويض وللعامل الحق في ذلك أيضا إن لم يعجبه المنصب

2-مرحلة التثبيت:

هي مرحلة تؤكد علي نجاح العامل وقدرته على انجاز العمل الموكّل إليه وهن يصبح العقد نهائيا يتمتع العامل بكافة الحقوق التي يتمتع غيره من العمال، وهنا الشيء الذي يمكن

¹ هدي، المرجع السابق، ص ص. 98-99.

الإشارة إليه أن يحق لصاحب العمل ان يثبت العامل في منصب اقل درجة من المنصب المتفق عليه ان لم يثبت مقدرته.¹

ولإثبات علاقة العمل يجوز انعقادها بطريقتين أما كتابية أو شفوية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم يمكن إثباتها بكافة الطرق والوسائل الممكنة، أما بالعقد الكتابي وان كان غير كتابي يمكن إثباتها بشهود أو بيمن (القسم) وذلك حسب المادة 10 من قانون علاقات العمل الجزائري.²

الفرع الثاني: آثار علاقات العمل الفردية.

يترتب على انعقاد علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل مجموعة من الآثار منها الحقوق و الواجبات، تستند إلى مصادر مختلفة : (الدستور، التشريع، اتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي، عقد العمل) التي تضبط و تحدد ما يترتب من حقوق و التزامات على أطراف العلاقة، حيث تشكل التزامات طرف حقوق طرف آخر و العكس صحيح، و يختلف قانون علاقة العمل الجزائري 90-11 عن القانون السابق المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 في تحديده لهذه الحقوق و الالتزامات كون في قانون 90-11 في تحديده لهذه الحقوق و الالتزامات قد ترك الأمر لاتفاقيات الجماعية، و عقد العمل، و النظام الداخلي، لكون العلاقة تعاقدية بين أطراف علاقة العمل مع احترام تدرج هذه المصادر في حالة تعارض بين القوانين .

1- آثار و التزامات تنفيذ عقد العمل:

يترتب تنفيذ عقد العمل عدة حقوق و واجبات إما لصاحب العمل أو للعمال:

¹ - واصح، المرجع السابق، ص ص. 90-91.
² - منية غريب، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة (جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2006-2007)، ص.125.

-1- حقوق والتزامات العامل:

ا- حقوق العامل:

لقد منحت التشريعات العمالية الحديثة العديد من الحقوق والامتيازات للعمال، وقد تختلف هذه الحقوق من بلد لآخر، ولكن في مجملها مشتركة. ومن أهم الحقوق المكرسة في القوانين والنظم الجزائرية نجد:

1- الحق في الأجر:

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات من أهم التزامات صاحب العمل فالأجر حق من حقوق العامل مقابل عمل يؤديه، ويتكون الأجر عادة من الأجر الأدنى المضمون، والجزء الخاص بالمنصب، واجر متغير يتمثل في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز.

2- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:

كون قانون العمل قانون اجتماعي فهو يهدف لحماية العامل من الإخاطر المهنية من خلال طب العمل وأيضا للعامل الحق من الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وما تغطيه التأمينات الاجتماعية (التأمين على المرض، الولادة، الوفاة، العجز). إلا ان العامل عليه بدفع الاشتراكات ليستفيد من هذا الحق.

1- الحق في التكوين والترقية:

لم يتم تكريس هذا الحق إلا في الآونة الأخيرة في الجزائر، أين اهتم المشرع الجزائري بهذا الحق في قانون 90-11. ويستفيد العامل من هذا الحق عن طريق ترفع داخل الترتيب السلمي الى جانب الحق في التكوين لرفع المر دودية واكتساب الخبرات.

2- الحق في المشاركة في التسيير:

فيما يتعلق بأنماط وأساليب التسيير عن طريق الرأي، والمشاركة الاستشارية

3- الحق في ممارسة النشاط النقابي:

وذلك عن طريق المنظمة النقابية التي تدافع عن مصالح وحقوق العمال وليسما الحق في التفاوض الجماعي، وحق الإضراب، والحق في التكوين وإنشاء الجمعيات.

4- الحق في التقاعد:

وهو من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بيه للعمال، وهذا الحق هناك شروط للاستفادة منه تختلف من دولة لأخرى وقطاع لآخر وهذه الشروط هي السن القانوني للعمل والمدة القانونية للعمل.

5- الحق في الراحة والعطل القانونية:

وهي الحق في الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية¹

ب- التزامات العامل:

تفرض علاقات العمل الفردية، والقوانين المنظمة لها على العمال مقابل حقوقهم عدة التزامات نذكر منها:

1- التزام العامل بالمهام المرتبط بالمنصب: وهي تنفيذ الواجبات المرتبطة بالمنصب في حدود العمل المتفق عليه في العقد ويعملون بعناية ومواظبة.

2- الامتثال لأوامر وتعليمات المستخدم: بشرط ألا تتعدى حدود المهنة.

3- المحافظة على ممتلكات المؤسسة وحمايتها.

4- تنفيذ عقد العمل وعدم منافسة المستخدم.

5- الالتزام بالسرية المهني.

6- الالتزام بحسن السلوك أثناء العمل.¹

¹ سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني: علاقات العمل الفردية، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998)، ص ص. 156-165.

2- حقوق والتزامات صاحب العمل:

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يتعلق بالتمتع بالحقوق وتنفيذ الالتزامات.

أ- صلاحيات (حقوق) صاحب العمل:

1- صلاحية التنظيم والإدارة: بوضع نظام داخلي في المؤسسة

2- صلاحية التأديب: في حالة ارتكاب خطأ جسيم من طرف العامل ومخالفة أوامر صاحب العمل في حدود المهنة

3- صلاحيات مقررة في نظم الاتفاقيات الجماعية²

ب- التزامات صاحب العمل:

1- التقيد السليم بالعقد وفق ما تم عليه الاتفاق.

2- توفير وسائل وإدارة العمل وتحسين ظروف العمل ليتمكن العامل من أداء مهامه.

3- يتوجب على صاحب العمل عدم تكيف العامل بتنفيذ عمل غير متفق عليه إلا في حالة الضرورة.

4- معاملة العمال من طرف صاحب العمل معاملة إنسانية واحترامهم وعدم الإساءة إليهم.³

الفرع الثالث: إنهاء وتعليق علاقات العمل الفردية.

نتجت مرحلة سيطرة صاحب العمل على العمال وممارسات تعسفية على العمال الأمر الذي أدى بتدخل السلطة العامة والقانون لتنظيم إنهاء علاقة العمل، ورجوع إلى المشرع الجزائي فقد نجده قد تطرق إلى مختلف حالات وأسباب العادية والعارضة التي تؤدي إلى توقف علاقات العمل وذلك في نص المادة 66 من قانون علاقات العمل 90-11 على أنه تنتهي علاقة العمل الفردية في الحالات التالية:

¹ - بدوي، المرجع السابق، ص 100-102.

² غريب، مرجع السابق، ص 141-142.

³ هدي، المرجع السابق، ص 93-94.

1-أسباب إنهاء علاقة العمل الفردية:

يمكن تصنيف أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل إلى صنفين:

1-**الأسباب القانونية العادية:** هي تلك الحالات والأسباب التي يمكن لأحد طرف المتضرر بإنهاء علاقة العمل وفق لإجراءات المعمول بها:
-**الاستقالة:**

للعامل الحق في الاستقالة من منصب عمله وطلب فسخ العقد وتحلل من التزاماته المهنية، والاستقالة قيدها المشرع الجزائي بمهلة الإخطار المسبق منذ الابتداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وان إلا يترك منصبه حتي انتهاء فترة الإخطار، وتضم وثيقة الاستقالة أسباب ودوافع الاستقالة وهذا وفق ما تحدده الاتفاقيات الجماعية.

-**الوفاة:**

ويقصد هنا وفاة العامل فقط، وفي حالة وفاة صاحب العمل تحول التزاماته إلى ورثته، إلا في حالة استحالة استمرار المؤسسة وفي حالة وفاة طبيعه للعامل فلا يترتب على العامل أي التزام إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي، وإذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل تبقى آثار علاقة العمل مادية متمثلة في معاش التقاعد سارية للعامل.

-**التقاعد:**

وهي نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، عندما تتوفر فيه الشروط المهنية والقانونية لتقاعد، ومن ثم للعامل الحق من الاستفادة من معاش التقاعد.

-**الفسخ ألتفاقي للعقد:**

يلجا إليه بطلب من العامل أو صاحب العمل، ووجوب إخطار الطرف الثاني بالرغبة في فسخ العقد، وهذا تحدده نظام الاتفاقيات الجماعية.

-**العجز الكامل والظرف الطارئ:**

وذلك الأسباب صحية أو مهنية، جدية وحقيقة والمثبتة التي تتضح وهنا يحق لصاحب العمل بإنهاء العقد، إما في حالة الظرف الطارئ كتوقف عمل المنشأة بسبب كوارث طبيعه مثلا.

-إنهاء مدة العقد: بإنهاء المدة المتفق عليه.¹

ب-الأسباب القانونية العارضة (الغير عادية):

1-التسريح التأديبي:

هي إيقاف العامل من طرف صاحب العمل بسبب ارتكابه خطأ جسيم أثناء قيام -بعمله، كقيام بأعمال العنف داخل المؤسسة، تسرب العامل معلومات متعلقة بالمؤسسة.

2-الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية:

وهي الحالة التي يفقد العامل حريته، بسبب حكم قضائي أو إيقاف العامل من طرف السلطات بتهمة ما او الحكم على العامل بالسجن، ويمكن هنا لصاحب العمل بفسخ العقد دون مهلة او تعويض، وفي حالة براءة العامل من جميع التهم الموكلة إليه الحق في العودة لمنصبه.

3-التسريح لأسباب اقتصادية وتقنية:

وهو فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات اقتصادية (أزمة مالية للمؤسسة) ويتم التسريح بعد التفاوض الجماعي حيث يتناول التفاوض أسباب التسريح، والإجراءات الواجب اتخاذها من طرف صاحب العمل لتفادي التسريح، والضمانات المقررة للعمال. ويترتب على التسريح الجماعي مهلة الإخطار المسبق والتعويض عن التسريح ومنح العمال شهادات عمل، والحق في الضمان الاجتماعي.²

2-تعليق علاقات العمل الفردية:

تعلق علاقة العمل وتتوقف إلى غاية عودة العامل إلى عمله في الحالات التالية:

-في العطل المرضية.

-أداء الخدمة الوطنية

¹سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري الجزء الأول: مبادئ قانون العمل (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998)، ص ص.274-284.

² هدي، المرجع السابق، ص ص.116-128.

- صدور قرار تأديبي.

- ممارسة حق الإضراب.

- عطلة بدون اجر.

- التفرغ لدراسة والتكوين.¹

المطلب الثالث: النزاعات الفردية في العمل:

ينتج عن الطابع التعاقدى لعلاقات العمل احتمالات كبيرة لنشوب توتر وخلافات حول تطبيق القانون والاتفاقيات الجماعية التي تحكمها، الأمر الذي دفع المشرع إلى تنظيم بعض آليات الوقاية من هذه النزاعات، وإيصال الجوانب التطبيقية للاتفاقيات الجماعية وتحديدها.

الفرع الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية:

نزاعات العمل الفردية هو كل خلاف قائم بين عامل واحد ورب العمل لسبب تنفيذ أو تفسير خاطئ لعقد العمل. وطبقا للمادة 2 من قانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية فيعرف النزاعات الفردية كالتالي: " هي كل خلاف قائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة ".

وهنا من الجدير الإشارة إلي أن المشرع الجزائري اعتبر إن الخلاف يأخذ شكل منازعة فقط عندما لا يجد له حل داخل الهيئة المستخدمة، عن طريق التسوية، أي بواسطة التظلم أو المصالحة.

ويذهب المشرع الجزائري إلي تحديد أحكامه ونصوصه و كيفيات الوقاية من النزاعات العمل الفردية والإجراءات المسيرة من طرف مكتب المصالحة والمحاكم في المسائل

¹الديوان الوطني لتعليم والتكوين عن بعد، المرجع السابق، ص.11.

الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل طبقا لأحكام العامة من الباب الأول والثاني من قانون رقم 90-04.¹

-ومن أسباب نزاعات العمل الفردية: معظم نزاعات العمل الفردية تتعلق بعدم الالتزام بالقوانين والتنظيمات أو خرق لبنود في عقود الاتفاقيات الجماعية، أو عدم احترام في النظام الداخلي للمؤسسة، سواء من طرف العامل أو صاحب العمل.

الفرع الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية.

يتم حل النزاع الفردي داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية دون تدخل من اي جهة خارجية وذلك وفق الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحدد في الاتفاقيات، وتكون عن طريق التظلم و المصالحة، و هو ما تنص عليه المادة 4 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، علي أن يقدم العامل أمر إلي الرئيس المباشر ثم الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، علي إن يقدم الرئيس الأول للعامل جوابا عن ذلك في 8 أيام من تاريخ الإخطار، أما بعد استنفاد الإجراءات المعالجة الداخلية، فيمكن للعامل ان يخطر مفتشيه العمل أو لجنة المصالحة، بهدف التقرب المصالحة بين الطرفين، و هو إجراء جوهري، و في حالة فشل إجراء المصالحة²، تتدخل النقابة في حالة عدم اقتناع العامل فانه يتقدم بشكوى و طلب تدخل لحل النزاع إلى الفرع النقابي داخل المؤسسة و في حالة عدم تمكنها من حل النزاع ترفع القضية لمستوى أعلى، لمكتب التنسيق قطاع النشاط على المستوى الولائي لوضع حل نهائي لنزاع و تسويته و هو آخر حلقة في التسوية الداخلي.

وفي حالة عدم المصالحة يتم اللجوء مباشرة إلى القضاء من اجل التسوية القضائية لنزاع، وهي الوسيلة الأخيرة لحل النزاع الفردي عند فشل محاولات التسوية الودية.³

¹- قانون 90-04 المؤرخ 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات الفردية ، جريدة رسمية، عدد 06 لسنة 1990، المادة 2 .

²-واضح راشد، طبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار العلاقات الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية الحقوق، 2000-2001)، ص ص. 227-234.

³- من الموقع الالكتروني: (2016-06-21) http://dielfa.info/ub/show_thread.php?t410712

المبحث الثاني: مفهوم علاقات العمل الجماعية

لم تقتصر التشريعات العمالية على تنظيم علاقات العمل الفردية فقط، بل امتد التنظيم إلى علاقات العمل الجماعية، حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل عن طريق المنظمة النقابية وتتجسد هذه الصورة في إبرام الاتفاقية الجماعية بين ممثلي العمال أو الهياكل النقابية وأصحاب الأعمال لدفاع عن حقوق العمال إضافة إلى طرق تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

المطلب الأول: التنظيم النقابي.

تعتبر النقابة العمالية من أهم التنظيمات التي تعبر عن مطالب واحتياجات العمال المهنية والاجتماعية ليسا في ظل التشريعات العمالية الحديثة، التي عملت على تكريس الحقوق والدفاع على الحريات النقابية بهدف إحداث علاقات متوازنة في العمل. وقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على مبدأ الحرية النقابية، و هي احد المبادئ الرئيسية التي نشأت من اجلها و احد الأهداف التي حددها الدستور، و في هذا الإطار أقرت المؤتمرات العمل الدولية عدة اتفاقيات بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم النقابي و ذلك في الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921 بشأن الحق النقابي للعمال الزراعيين، ثم الاتفاقية رقم 84 لسنة 1947 بشأن حق التجمع و تسوية المنازعات العمالية، ثم الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم، التي أكدت على حق إنشاء منظمات و انضمام إليها دون ترخيص مسبق من طرف العمال و أصحاب العمل، و الاتفاقية 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق حق التنظيم و المفاوضة الجماعية، حيث أكدت على تمتع العمال بالحماية من أي عمل ينطوي على تمييز في مجال العمل بسبب انتمائهم النقابية.¹

¹ - حمادة ابو بجمة، "علاقات العمل الجماعية في المعايير الدولية"، في:

[http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf.p.2-4.2009\(2016-06-02\)](http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf.p.2-4.2009(2016-06-02))

أما بالنسبة للمصادر والأسس الداخلية في الجزائر، فقد جاء دستور 1996 في مادته 53 بما يلي " الحق النقابي معترف بيه لجميع العمال، "وكذا قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفرع الأول: تعريف النقابة:

1-التعريف الفقهي: هناك عدة تعاريف وضعت لمفهوم النقابة ولكن في مجملها تصب في موضوع واحد:

-النقابة العمالية:هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح أعضائها ورعايتهم.

- هي تجمع مهني من اجل التمثيل، دراسة ودفاع عن المصالح الاقتصادية المهنية لأعضائها¹

-كما يعرفها "علي محمود إسلام الغار كالتالي النقابة العمالية "هي رابطة اختيارية من العمال تنشأ للمحافظة على حقوقهم ومصالحهم أو لترقيتها، مع الاهتمام بصفة خاصة بالأجور، ساعات العمل، الشؤون الصحية، الأمن...."².

-وعليه نستنتج: إن النقابة العمالية هي منظمة تضم مجموعة من العمال من مهنة معينة أو أكثر، وتتكون بطريقة حرة والتي تسعى لحماية مصالح العمال وتحقيق أهدافهم.

الفرع الثاني: مهام النقابات العمالية:

كان ينحصر مهام النقابة العمالية في مراحلها الأولى على ضغط أرباب العمل من اجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل في وقت كان فيه سوق العمل يعاني من زيادة في عرض قوة العمل وقبول العمال العمل دون أي شرط وهذا ما عبر عنه "دبلون

¹حنان شطبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة (جامعة منتوري قسنطينة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2009-2010)، ص 14-15.

²قاسي براهمي، تشكورت طاهر، اتجاهات العمال والأساتذة نحو العمل النقابي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2012-2013)، ص 41.

Jhon Thomas Duplon " (إداري أمريكي ورئيس لجنة نقابية أمريكية) بقوله: " النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن ".

غير ان التطورات العلمية لدراسة مهام النقابة والتطور الذي حصل في علاقة العمل وبناء المجتمع أثبتت إن مهامها لا ينحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية فقط للعمال¹ ومن المهام الأخرى لنقابة نذكر:

-المهمة التسييرية: تساهم في تسيير المؤسسة وخلق إدارة تشاركية

-المهمة التنظيمية والتثقيفية: بممارسة العمال تحت توجيه النقابة أعمال ثقافية في أماكن العمل بوسائل الدعاية التثقيفية المشروعة.

-المهمة النفسية: إن انضمام العامل إلى النقابة العمالية الشيء الذي يجعله يشعر بوجوده وكيانه ومن خلالها يمكنها التعبير عن طموحاته وآرائه من اجل تحقيقها.

-المهمة الاجتماعية: تسعى النقابة العمالية إلى رفع المستوى المعيشي والمطالبة بتحسين ظروف العمل وشروطه.

-المهمة الاقتصادية المادية: وذلك عن طريق المطالبة برفع الأجور وتحقيق التعويضات المختلفة ورفع مستواها، وتوفير التأمين على الإخطار المختلفة.²

الفرع الثالث: دور النقابات في تنظيم علاقات العمل الجماعية:

إن الحق النقابي وتمثيل العمال حق معترف به كما سبق إن علمنا ومكسب مضمون لجميع العمال ولضمان المساواة بين العمال وحصولهم على حقوقهم مع المستخدمين يستلزم وجود هيكل نقابي يعبر عن مشروعية المطالب التي يسعون إلى تحقيقها، وذلك عن طريق النقابة، هذه الاخيرة بحكم سلطتها وحقوقها المكتسبة يخولها من تمثيل أعضائها أمام صاحب العمل وذلك هو الهدف من قيامها، فبالرجوع إلى المادة 1 و 2 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ينص القانون بممارسة الحق النقابية على مجموع العمال

¹-شطيبي، المرجع السابق، ص،37.

²- صورية براج، محمد تجنات، اتجاهات الأساتذة نحو النشاط النقابي، مذكرة لنيل شهادة اللسانس غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الآداب والعلوم الانسانية، 2007-2008)، ص ص.54-55.

الأجراء وعلى المستخدمين والدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية. فإن دور النقابة في تنظيم علاقات العمل الجماعية يتمثل في:

- رفع الأجور والمنح المختلفة.

- السهر على تحسين ظروف العمل، الأمن والنظافة.

- التدخل لدى صناديق التأمينات الاجتماعية.

- يمكن لنقابة إن تتقدم إلى الجهات المختصة بملاحظتها على مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.

- يمكن لسلطات المختصة استشارة النقابة في إيداء رأيها حول مشروع أو قرار معين تتخذه الدولة بخصوص العمال.

- يمكن لنقابات العمالية المشاركة في التنمية الاجتماعية الوطنية من أجل رفع مستوى العمال وتحسين ظروفهم.¹

المطلب الثاني: نزاعات العمل الجماعية:

ارتبطت نزاعات العمل الجماعية بتطوير الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها وتحسين ظروف العمل ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب، حيث نظمت طرق ووسائل لتسوية منازعات الجماعية، سواء بطرق ودية كالمفاوضة، المصالحة، والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة وغلق المؤسسة.

الفرع الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية:

تعد النزاعات الجماعية للعمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل إذا لم يجد تسوية بموجب وسائل الوقاية من الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا

¹ -تجنات، برايج، المرجع السابق، ص ص. 63-65.

في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجل للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة¹.

يرى بعض الفقهاء أن المنازعات الجماعية هي "ذلك النزاع الذي يثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصالح جماعية، أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية².

أن منازعات العمل الجماعية هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل وشروط العامة للعمل يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، أو بين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب العمل³.

الفرع الثاني: مقومات النزاع الجماعي:

بناء على التعاريف السابقة لكي نستطيع القول إن النزاع نزاع جماعي يجب استكمال الشرطين هما:

- أن يكون نزاع جماعي في إطاره: أي إن يكون النزاع بين مجموعة من العمال والنقابة من جهة، وبين صاحب العمل كالفرد أو نقابة أصحاب العمل.

- أن يكون موضوع المنازعة جماعي: إن يكون النزاع ذو مصلحة مشتركة لمجموعة العمال المؤسسة وتشكل على العموم مطالبة تطبيق في مصالح العمال جميعا، ويكون النزاع مشتركا ذا تعلق بالشروط العمل وظروفه، زيادة في الأجر، وتخفيض في ساعات العمل.... وعليه فإن موضوع النزاع العمالي الجماعي يتعلق بتطبيق العقد وتفسيره أو ظروف العمل وشروطه⁴.

¹-الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، "علاقات العمل الجماعية"، من الموقع الإلكتروني في:

<http://www.onefd.edu.dz>

²-محمد أبو عمرو مصطفى، علاقات العمل الجماعية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005)، ص.293.

³- ج ج دش، قانون رقم 90-02 المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية، عدد 17 لسنة 1990، المادة 2.

⁴-رمضان سعيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل(عمان: مكتب دار الثقافة لتصميم والإنتاج، ط 1، 2006)، ص.499.

الفرع الثالث: الوسائل لحل النزاعات العمل الجماعية:

ويتم حل النزاع الجماعي إما بوسائل سلمية، وان لم تتجح هذه الأخيرة يتم اللجوء الى الوسائل غير سلمية:

1-الوسائل السلمية:و تصنيف الوسائل السلمية كالتالي :

1-المفاوضة الجماعية المباشرة:

وهو الأسلوب الحوار والنقاش بين العمال سواء كانوا ممثلي نقابيين أو منتخبين من طرف العمال وبين أصحاب العمل دون تدخل طرف ثالث، حيث يتم التبادل الآراء وطرح الحلول بهدف الوصول إلى حلول مشتركة للنزاع، فقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء الزامي في بعض الدول، كما قد تكون إجراء اختياري¹.

2-المصالحة: (la conciliation)

ويتم اللجوء إليها عند فشل المفاوضة المباشرة، في هذه الحالة يتم إبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ومحاولة المصالحة في أجال أقصاه 4 أيام موالية لإخطاره في جلسة مصالحة قصد تسجيل موقف كل واحد منهما تنتهي الجلسة بتحرير محضر بالمصالحة أو عدم المصالحة في اجل 8 أيام وفي حالة عدم المصالحة يتم اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم².

3-الوساطة: (la médiation)

وهي التوفيق بين أطراف المتنازعة عن طريق تدخل جهة وسيطة لمحاولة المصالحة بينهما وتقريب وجهات النظر أطراف المتنازعة، وبالتالي فهي تتطلب تدخل طرف محايد لديه الخبرة ولاستقلال، والوسيط يشتركان في تعيينه ليقدم لهم خلال اجل يحدده، اقتراحات

¹-هدفي بشير، مرجع سابق، ص.213.

²-الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق.

لتسوية النزاع المعروضة عليه بشكل توصية معطلة وترسل نسخة من هذه الأخيرة إلى مفتشية العمل المختص إقليميا، هذه الاقتراحات غير ملزمة التطبيق.

4-التحكيم: (l'arbitrage)

يمثل التحكيم في المنازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية في الوسائل السلمية، أي بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، بحيث يجوز كل شخص ان يطلب التحكيم في حقوق له مطلق التصرف فيها ويكون ذلك بعرض النزاع على محكمين يقوم الطرفين بتعيينهما وذلك بموجب محضر رسمي، ويسود قرار التحكيم خلال 30 يوم لتاريخ تعيين كالمحكمين، ويعتبر قرار التحكيم قوة الزامية.

أما القانون الجزائري اخذ بنظام التحكيم الاختياري إلا انه مع ذلك اخذ بمبدأ التحكيم الإجباري في حالة قيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة لبعض الفئات العمال الذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة وممنوع ممارسة حق الإضراب¹.

5-الإضراب: (Grève)

يعتبر أبرز أشكال الصراعات العمالية وأكثرها تأثيرا على المستوى المؤسسة، ويعرفها جون دنيال رينو "J.Daniel Reynaud" (فرنسي أستاذ في علم الاجتماع): "انه كل توقف عن العمل نتفق عليه مسبقا ومدعم بمطلب تحديده القانوني يشير أساسا الى انه قرار جماعي"².

وهو عبارة عن تعليق آثار عقد العمل والتوقف الجماعي عن العمل كوسيلة للحصول على التنازلات أكثر من طرف رب العمل، ويتم تنفيذ بعد إتباع لإجراءات المنصوص عليها

¹-المواد 43 الى 56 من القانون 90-02، مرجع سابق.

²-رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة باجي المختار عنابة: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 2010/2009)، ص.27.

في القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، وقد نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسة الإضراب في المواد 24 الى 38 من هذا القانون¹.

-شروط القانونية للإضراب:

-استيفاء جميع الوسائل التسوية الأخرى.

-موافقة جماعية للعمال.

-انتهاء أجل الإشعار المسبق.²

ب-الوسائل غير سلمية:

إذا لم تتجح الوسائل السلمية الذكر فإن الأطراف المتنازعة قد تستخدم وسائل أخرى غير سلمية فالعملاء مثلا قد يلجؤ إلى الإغلاق للضغط على العمال.

1-الإغلاق :

هو قيام صاحب العمل بوقف عمل المنشأة وغلقها للضبط على العمال الاستجابة على مطالبه أو التنازل عن مطالبهم.³

الفرع الرابع: اختلاف النزعات الفردية عن النزعات الجماعية:

1-من حيث المضمون:

فالنزاع الجماعي يعتبر جماعيا إذا تعلق بمصلحة جماعية للعمال مثل المطالبة برفع الأجر وتحسين ظروف العمل، وكل هذه المطالب يشار عادة ضمن الاتفاقيات الجماعية ويحدث النزاع الجماعي عند فشل الطرفين في الوصول إلى عقد مثل هذه الاتفاقيات في حين النزاع الفردي يكون في عامل الواحد الذي يفرض تنفيذ التعليمات المستخدم، ويمكن إن

¹ شطبي حنان، مرجع سابق، ص.48.

² مجيدي فتحي، مرجع سابق، ص.359.

³ -مصطفى محمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص.387-388.

يكون نزاع فردي سبب نشأة النزاع الجماعي في حالة التعسف صاحب العمل على العامل واحد.

2-الغرض من المنازعة (المصلحة):

النزاع الفردي سببه المصلحة الشخصية الفردية تخدم العامل لوحده، فان كان الغرض منه الاعتراف بالحق الفردي أو حمايته لوحده، إما الغرض من النزاع يهدف إلى إنشاء حقوق عمالية جديدة من حيث المبدأ فان النزاع يعد جماعيا¹.

3-أطراف النزاع:

لكي نقول انه نزاع فردي يجب إن يكون قائما بين عامل أجير واحد ومستخدم، بينما النزاع الجماعي يمس جميع أو مجموعة من العمال عن طريق المنظمة النقابية ونقابات أصحاب العمل².

¹-رمضان سيد محمود، مرجع سابق، ص.501.
²-نادية يحيوي، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفق التشريع الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014)، ص ص.72-73.

المبحث الثالث: ماهية المفاوضة الجماعية.

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى دراسة نشأة المفاوضة الجماعية وتطورها، من ثم تعريها وخصائصها، وأخيرا أنواع ومستويات التفاوض الجماعي.

المطلب الأول: نشأة وتطور المفاوضة الجماعية.

تعود نشأة المفاوضة الجماعية إلى التطور الذي حصل في علاقات العمل الفردية إلى الجماعية، وذلك نتيجة عدة عوامل وأسباب تاريخية ساهمت في ظهورها وتطورها.

الفرع الأول: نشأة المفاوضة الجماعية:

لقد ارتبطت نشأة المفاوضة الجماعية كآلية لتنظيم شروط وظروف العمل خاصة بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا منتصف القرن 18، أين تم ظهور وميلاد الطبقة العاملة وهجرتها من الأرياف إلى المدن للعمل في المصانع، مما جعل أرباب العمل يستغلون هذه الظروف لفرض شروطهم المجحفة والقاسية وبالأخص في بدايتها فقد انخفضت الأجور وارتفعت ساعات العمل (16 ساعة يوميا) وكثرة الإخاطر المهنية وحاجة العمال إلى الحماية¹.

كل هذه الأوضاع كانت في ظل خضوع علاقات العمل لمبدأ سلطان الإدارة وحرية التعاقد ومنع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية- كل هذه الظروف التي آل إليها الواقع المهني والمعيشي للعمال دفعهم إلى المطالبة إلى تحسين والدفاع عن مصالحهم، فلجؤوا إلى التعبير الجماعي باستعمال الوسائل غير سلمية كالقوة والعنف، فانتشرت نزاعات العمل والإضرابات العمالية ومن ثم أدرك العمال إن لتحسين أوضاعهم يجب إن يعتمدوا علي التضامن الجماعي، ومن هنا برز نظام التفاوض الجماعي وبدا الاهتمام به والميل إلى المشاركة والحوار للوصول إلى تحقيق المطالب². ونتيجة لهذا دافعت المشرع باعتراف القانوني بحق تكوين النقابات العمالية دفاعا عن مصالحهم، تقاديا لأي نزاع ومواجهة بين

¹-كمال مخلوف، مبدا السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية،2013/2014)، ص ص.45-49.

²-الصادق ركلي، اتفاقية العمل الجماعية في تشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة قسنطينة1: كلية الحقوق،2013/2014)، ص ص.10-17.

العمال وأصحاب العمل منذ نهاية القرن 19، وعليه ظهرت المفاوضات الجماعية بشكلها المعاصر بعد الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية العمالية، وعلي أثرها منح للعمال حق التفاوض مع أصحاب العمل حول علاقات العمل امتدادا للحق النقابي، ولقد أشارت إلي ذلك لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في تقرير 256 القضية 1391 حول الحق المفاوضات الجماعية، "يجب ان تتخذ التدابير اللازمة لتشجيع ونشر التطور والاستخدام الكامل للآلية المفاوضات الجماعية ونشرها وتطورها بين أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة ومنظمات العمل من جهة أخرى بهدف تنظيم شروط العمل عن طريق العقود الجماعية"¹.

وعليه فان نشأة المفاوضات الجماعية تعود إلي تلك الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية القاسية التي عشاها العمال أثناء الثورة الصناعية، وأيضا هي مرتبطة بنشأة النقابات العمالية وحركتها الاجتماعية وذلك من اجل تنظيم علاقات العمل وتحسينها، بإضافة إلي تنامي مبادئ الديمقراطية التي جعلت من الحوار الاجتماعي آلية هامة للحفاظ على حقوق العمال ومكاسب أصحاب العمل.

الفرع الثاني: تطور المفاوضات الجماعية:

إن مراحل ولأحداث التي مرت بها علاقات العمل جعلت المفاوضات الجماعية تبرز كأهم آلية سلمية يلجئ إليها العمال وأفضل وسيلة لاستقرار علاقات العمل، لذلك منذ ظهورها عرفت الكثير من التطور في عدة نواحي:

1- اتساع مواضيعها:

من المواضيع الأولى طرحت حول كيفية تنظيم شروط العمل، ومن ثم ازدادت مواضيعها وتظهر موضوعات ظروف العمل، ومن ثم موضوعات تتعلق بالحرية النقابية ومواضيع تسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية....

¹- عبد الوهاب برتيمية، نزاعات العمل الجماعية في تشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014)، ص ص. 18-22.

2-تطور مستوياتها:

كان استخدام المفاوضة الجماعية في صورته البدائية على مستوى المؤسسة الواحدة، الأمر الذي اوجد تمييز بين العمال وأيضا اختلاف الشروط بين المؤسسات مما دفع العمال وأصحاب العمل إلي تطوير مستويات المفاوضة الجماعية وظهور مستوي أعلى، على الصناعة الواحدة، ثم على مستوى النشاط الاقتصادي، على مستوى فروع المؤسسة¹.

ملاحظة:

تختلف وتتعدد مستويات من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف نظم علاقات الجماعية واختلاف الظروف السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية.

المطلب الثاني: تعريف المفاوضة الجماعية.

قبل التطرق إلى مفهوم المفاوضة الجماعية يجدر أولاً التطرق إلى تعريف المفاوضة.

الفرع الأول: تعريف المفاوضة: *Négociation*

-التعريف اللغوي:

تتكون كلمة المفاوضات بالغة اللاتينية من جزئيين هما *Neg* وتعني *Not* و *Otium* وتعني *Ease*

وبتالي فإنها تعني "عدم الراحة" فأطراف التفاوض يكونون في حالة عدم الراحة إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق.

تتضمن كلمة المفاوضات بالغة العربية جانبي اخذ وعطاء، ويعني يلغه الإنجليزية "العملية التي تقوم على اجتماع طرفين او أكثر لإجراء مباحثات بهدف توصل إلى اتفاق حول قضية ما"².

¹- مخلوف، مرجع سابق، ص ص.40-49.

²-نادر احمد أبو شيخة، أصول التفاوض (أردن عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2008)، ص ص.14-21.

الفرع الثاني: تعريف المفاوضة الجماعية: Négociation Collective

قبل التطرق إلى مفهوم المفاوضة الجماعية من جيد الإشارة إن دراستنا تدرس موضوع المفاوضة الجماعية كآلية ووسيلة التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقية الجماعية وليس كما يراه بعض الفقهاء والتشريعات الدولية حيث يستعملون هذا المصطلح كمرادف للاتفاقية الجماعية. من الصعب تقديم تعريف موحد للتفاوض الجماعي الأمر الذي يجعل الفقه يلجئ إلى التعريف الذي قدمته اتفاقيات العمل الدولية أو الاجتهاد الفقهي التي تختلف التعاريف من حيث مطلقاتها وغاياتها ومحتوياتها.

1-تعريف منظمة العمل الدولية للتفاوض الجماعي:

تعرف الاتفاقية الدولية رقم 154 عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 التفاوض الجماعي بأنه. الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى:

- شروط العمل والتشغيل.

- تحديد العلاقات بين المستخدمين والهيئات المستخدمة.

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم مع تنظيم أو عدة تنظيمات لنقابة العاملين.

2-تعريف اتفاقيات منظمة العمل العربية:

الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 التي تحمل عنوان المفاوضة الجماعية، التي تطرق إلى تعريفها والتي تم إقرارها في الدورة السابعة للمؤتمر العمل العربي الذي اعقد في خرطوم في مارس وعرفت هذه الاتفاقية المفاوضة الجماعية كما يلي: "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية، حق كل منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت"¹.

¹فتيحة بن حسين، جيجقة بوليمة، التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2013)، ص.12.

من بين أهم ما ركزت عليه هذه الاتفاقية إن التفاوض الجماعي هو حق لكل منظمات العمل أو أصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاطات الاقتصادية العامة والخاصة، على إن ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني.

3-2-تعريف الفقهي للمفاوضة الجماعية:

من الصعب إيجاد تعريف جامع وشامل للمفاوضة الجماعية، بل تعددت التعاريف وذلك بسبب تنوع زوايا النظر للباحثين، وسوف نعرف فيما يلي بعض التعريفات:

-**التعريف الأول:** "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمل من جهة، وأصحاب العمل ومنظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه آخر، فيما يتعلق شروط وظروف العمل في إطار حدود

ما تسمح بيه أحكام قانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم فيه التفاوض"¹.

في هذا التعريف يوضح لنا أطراف وهدف المفاوضة إلا أن التعريف لم يذكر وظائف المفاوضة ولا مستوياتها التي يمكن أن تتخذها ولم يبرز خصائصها.

-**التعريف الثاني:** "المفاوضة الجماعية هي وسيلة سليمة جماعية ومباشرة تتم بين العمال ممثليهم وأصحاب الأعمال أو من يمثلهم في الإطار الذي رسمه المشرع بهدف حل النزاع قائم بينهم أو التواصل إلي الاتفاقية الجماعية تنظم شروط العمل وظروفه"².

-**تعريف بهرامي احمد علي BHRAMI AHMED ALI:** " مرفقا عاما دوليا ذو طبيعة عالمية، يهدف على تحقيق العدالة الاجتماعية إلى بناء قانوني للمجتمع الدولي"³.

¹-سليمان احمية، قانون علاقات العمل الجماعية (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2012)، ص ص.24-24.

²-مصطفى أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (القاهرة: دار الجامعة الجديدة للنشر،2005)، ص.16.

³-سمير عوادي، سليم ندير، المنظمة الدولية للعمل، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزى: كلية الحقوق والعلوم السياسية،2011/2012)، ص.8.

-تعريف ديمتري وايس WEISS DIMITRI (أستاذ في علوم التسيير جامعة باريز1): "التفاوض الجماعي على انه تلك المناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة نقابية أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة أو عدة منظمات لتشغيل العمال من جهة أخرى من اجل التوصل إلى اتفاق ما"¹.

-وعليه بناء على ما سبق يمكن تعريف المفاوضة الجماعية إنها تلك الحوارات والمناقشات المباشرة الجماعية التي تتم بين طرفي علاقة العمل، سواء بين ممثلي العمل أو النقابات العمالية مع أصحاب العمل أو ممثليهم وذلك بهدف التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية التي تنظم شروط وظروف العمل.

الفرع الثالث: خصائص المفاوضة الجماعية:

للمفاوضة الجماعية مجموعة من الخصائص التي تميزها ويمكن إيجازها فيما يلي:

1- **المفاوضة الجماعية آلية جماعية:** أي نطاق المفاوضة الجماعية لا يشمل فردا واحدا فقط وإنما جماعة وتكون لديها مصالح مشتركة تتفاوض فيما بينها، والجماعة شرط مطلوب من حيث العمال، ولا ينطبق هذا الشرط على صاحب العمل إلا إذا جرت المفاوضة على مستوى أعلى.

2- **آلية مباشرة:** أي تجري المفاوضة الجماعية بين الطرفين دون تدخل الطرف الثالث، هذا ما يميز المفاوضة عن الوسائل الودية الأخرى، كالتوفيق، الوساطة، التحكيم.

3- **آلية طوعية (اختيارية):** أي اللجوء إليها يتم بكل حرية ورغبة من الطرفين.

4- **وسيلة سلمية:** أي تتم بالحوار والمناقشات التي تحافظ على العلاقات الودية بين الطرفين.

¹-مولود حموش، التفاوض الجماعي الية لإنشاء اتفاقية جماعية، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014)، ص.7.

5- إطار لترجمة أطراف القوى بين أطراف العمل: أي عن طريق تقديم تنازلات متبادلة للوصول إلى الحلول مرضية لكلى الطرفين.

6- مرحلة تمهيدية لإبرام اتفاقية جماعية: أي هذه المرحلة يتم إعداد والتحضير لإبرام اتفاقية جماعية¹.

7- عملية فنية تجرى وفق أسس ومهارات خاصة: أي أنها عملية تحتاج إلى مهارات وقواعد للوصول إلى التفاوض الناجح.

8- أداة لتنظيم علاقات العمل: أي من خلال الاتفاقيات الجماعية وذلك من خلال المشاركة الجماعية وإرساء قواعد وشروط العمل.

9- أداة من خلالها يمكن تعديل أحكام قانون العمل: أي إمكانية تعديل القواعد عن طريق التفاوض الجماعي وذلك بإبرام اتفاقية جماعية².

المطلب الثالث: أنواع التفاوض الجماعي ومستوياته.

تختلف أنواع ومستويات التفاوض الجماعي من دولة إلى أخرى باختلاف نظم علاقات العمل الجماعية إلى جانب الاختلاف في الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة. فاحسب الاتفاقية العربية في مادتها 6 في الباب الأول باسم تنظيم المفاوضة الجماعية، تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمل وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

1- مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العاملة حالة وجودها وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

2- مستوى النشاط الاقتصادي (القطاع الاقتصادي) بين النقابة العمالية ومنظمة أصحاب أعمال في النشاط المقابل.

¹ زهيرة حجة، مرجع سابق، ص. 87.

² برتيمية، مرجع سابق، ص. 66.

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

الفرع الأول: التفاوض الثنائي:

ينعقد هذا النوع من التفاوض بين ممثلي العمال أو النقابة العمالية أو المنظمة النقابية للمستخدم أكثر تمثيلاً، ويكون هذا النوع من التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة المستخدمة أو على مستوى القطاع، أما الجديد في هذا النوع من التفاوض هو استعمال هذا الأسلوب مع الحكومة أي التفاوض الثنائي بين نقابة العمال والحكومة أو بين الحكومة وصاحب العمل¹.

1-التفاوض على مستوى المؤسسة المستخدمة:

هو أقدم المستويات التفاوض الجماعي وليزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض حيث تتم المفاوضة فيه بين صاحب المؤسسة مباشرة أو من يفوضه بذلك وممثلي العمال والنقابة العمالية، تتم بمكان العمل مهما كان شكل القانوني لهذه المؤسسة، ونظراً لأهمية هذا المستوى أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات الخاصة بهذا المستوى لا وهي، التوصية رقم 94 بشأن التشاور والتعاون بين صاحب العمل والعمال على مستوى المؤسسة، التوصية رقم 129 بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المؤسسة، التوصية رقم 130 المتعلقة بحفص الشكاوى².

أما المشرع الجزائري فقد نص على هذا النوع في قانون 90-11 المعنون باتفاقية الجماعية في المادة 121 التي تنص على " أنه يمكن لكل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة"³. بحيث يفهم من هذا التعريف بأنه يمكن أن يتم التفاوض على مستوى الهيئة المستخدمة.

¹ -جوليمة، بن حسن، مرجع سابق، ص.58.

² -بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة وهران: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014)، ص ص.70-72.

³ -المادة 121 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المعدل والمتمم، ح، ر، عدد 17 لسنة 1990.

2-التفاوض على مستوى القطاع الصناعة أو المهنة:

هذا المستوى من أحدث المستويات المفاوضة الجماعية وذلك بسبب كبر المؤسسات الاقتصادية، وتجري المفاوضة على هذا المستوى بين أصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم على المستوى القطاع المهني مع المنظمة أو المنظمات النقابية الممثلة للعمال ويشمل هذا المستوى سواء إقليم معين أو كافة التراب الوطني، ويتم التفاوض في هذا النوع على عدة مواضيع مثل: الأجور، كفاءة العمال...¹

وقد عالجت توصية رقم 113 الصادر على المنظمة العمل الدولية بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة الصناعة والقطاع مسألة التفاوض.²

وهذا ما جاء بيه المشرع الجزائري في المادة 122 من قانون 90-11 أين نص على الاتفاقيات الجماعية التي تعلوها درجة على تلك المتفاوض عليها على مستوى المؤسسة.³

الفرع الثاني: التفاوض الثلاثي:

يندرج هذا النوع ضمن الثلاثية ويتم التفاوض فيه على مستوى كل من الدولة النقابة وأرباب العمل على المسائل التي تشغل الأطراف علاقة العمل الجماعية، وعرف هذا الأسلوب من التفاوض بموجب منظمة العمل الدولية في اتفاقية رقم 144 التي تشجع دول الأعضاء على اللجوء الى هذا النوع من التفاوض الجماعي وذلك من اجل تجسيد سياسة وطنية وعقد اجتماعي وطني عادل يخدم الطرفين. ولم يعرف هذا الأسلوب من التفاوض الجماعي في الجزائر إلا في الآونة الأخيرة سنة 1990 أين تم حضور كل من الحكومة وأصحاب العمل واتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث انعقد 8 اجتماعات خلال الفترة ما بين 2000 إلى 2013، وذلك خصيصا للاقتصاد الوطني والمؤسسة الجزائرية.⁴

¹-مخلوف، مرجع سابق، ص ص. 88-89.

²-التوصية رقم 113 من المنظمة العمل الدولية 20 جوان 1960.

³-المادة 122 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق، ص.16.

⁴-حموش، مرجع سابق، ص ص. 38-39.

1-التفاوض على مستوى المؤسسة الوطنية:

تمت معالجة هذا المستوى في معايير عمل الدولية من خلال عدة اتفاقيات منها الاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل وورد فيها أن على الدول اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل قيام مشاورات والتعاون ومفاوضات بين السلطة العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.

وتجري المفاوضة الجماعية في هذا المستوى بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني والمنظمة المركزية التي تمثل أصحاب العمل على مستوى الوطني و الدولة¹.

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في المفاوضة الجماعية.

تتأثر عملية التفاوض الجماعي بالظروف المحيطة بها سواء أن كانت اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية، ويتوقف نجاح أو فشلها بالدرجة الأولى على هذه العوامل:

الفرع الأول: العوامل السياسية:

تتأثر المفاوضة الجماعية بعدة عوامل سياسية تحيط بها ومنها حالة الدولة السياسية إذا كانت مستقلة في اتخاذ قراراتها ورسم سياستها العامة دون تدخل طرف آخر، خاصة فيما يتعلق بإصدار القوانين الأساسية والداستير وذلك من خلال تدعيم الحقوق والحريات وتوفير الضمانات الكفيلة لممارسة حق المفاوضة دون تقيد في المواضيع، فالتزام السلطة ورغبتها في وضع إطار قانوني للمفاوضة سوف يؤثر بشكل ايجابي في التفاوض الجماعي وينعكس هذا الدور في مدى قناعة الدولة بالمفاوضة كآلية لتحقيق الاستقرار في علاقة العمل. كما يؤثر نظام الحكم في الدولة على المفاوضة الجماعية-نظام ديمقراطي، نظام فردي- فان كان نظام ديمقراطي سوف يهتم بالحريات العامة ومنها حق الانضمام غالى التنظيمات لاجتماعية

¹-مخلف، مرجع سابق، ص.93.

والحرية النقابية، وكما يسعى إلى مساعدة الأطراف وتشجيع عملية التفاوض، ما في حالة نضام سلطوي أين لا وجود للمؤسسات ولا وجود للمنظمات الاجتماعية فان وجدت تكون شكلية فقط، فان التأثير على المفاوضة يكون سلبا لعدم الاعتراف بالحقوق النقابية، وكذلك السياسة التي تتهجها الدولة تؤثر في عملية التفاوض مثلا: السياسة الليبرالية التي تعتمد على التعددية السياسية وتمنح النقابات بحقوقها تأثر بشكل إيجابي¹.

2-العوامل الاقتصادية:

للعوامل الاقتصادية تأثير كبير على المفاوضة الجماعية وذلك بارتباطها بقانون العمل الذي هو مرتبط باقتصاد الدولة، حيث تشكل العوامل الاقتصادية جزءا هاما من المفاوضة الجماعية فالنظام الاقتصادي للدولة إذا كان اشتراكيا يكون تدخل الدولة بشكل كبير في تنظيم علاقات العمل وذلك بتحديد لها لشروط وظروف العمل كتحديد الأجر ، ساعات العمل ،التعويضات،...و إذا كان النظام الاقتصادي ليبراليا يفرض على الدولة الانسحاب و فسح المجال أمام أطراف الإنتاج من اجل تنظيم المسائل المتعلقة بعلاقات العمل في إطار نظام تعاقدى، إلا فيما يتعلق باحترام النظام العام ، فسوف يؤثر بشكل إيجابي على المفاوضة الجماعية، وكذلك الوضعية الاقتصادية للدولة لها تأثير على مواضيع التفاوض الجماعي فإذا كانت الدولة في حالة ازدهار فإن مواضيع رفع الأجور و الترقية ... تكون أكثر تدولا و استجابة، أما في حالة تدني الوضع الاقتصادي لدولة ،فان مواضيع تقليص مناصب العمل مثلا و تجميد الأجور تكون محل التفاوض حولها.

وعليه يجدر على أطراف التفاوض دراسة كل هذه العوامل وتحكم في تكييف المطالب والاقترحات لما يتناسب المؤشرات الاقتصادية للدولة أو المؤسسة التي تجرى فيها عملية التفاوض لان أي تعارض بين المطالب مع هذه المؤشرات خاصة في أوقات الأزمات سوف يؤدي إلى تعرقل عملية التفاوض².

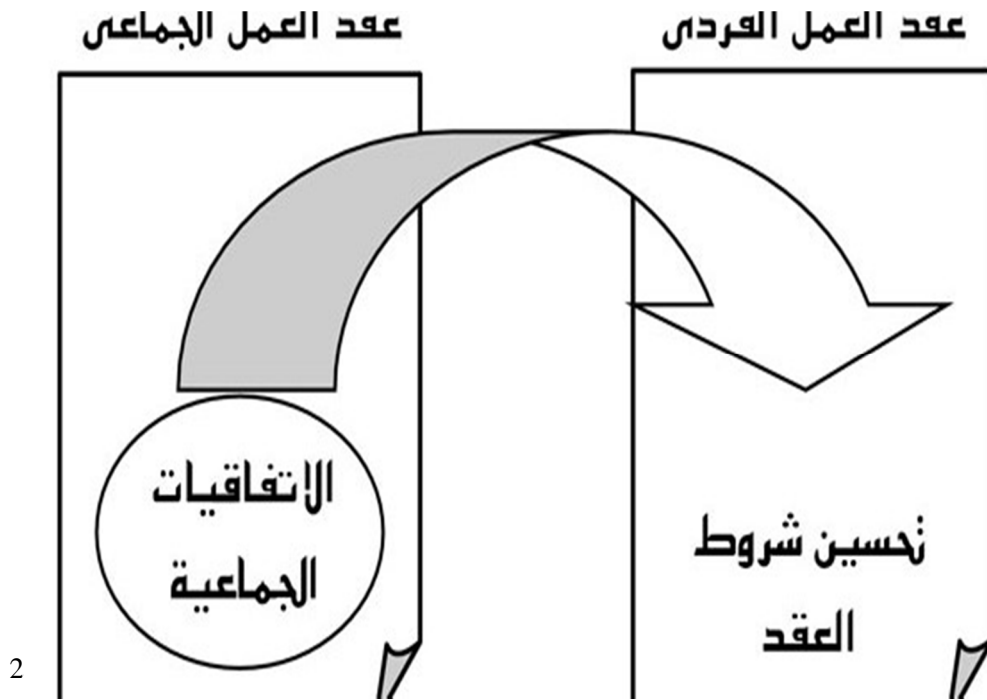
¹-برتيمية، مرجع سابق، ص. 100.

²-أحميه، مرجع سابق، ص.30.

3-العوامل الاجتماعية:

تأثر البطالة على المفاوضة بشكل سلبي لأنها تجعل العمال لا يطالبون بالمزيد من الحقوق والتخوف من الانضمام لعمل النقابي مما يؤثر على ضمانات المفاوضة¹

مخطط يوضح العلاقة بين: علاقات العمل الفردية وعلاقات العمل الجماعية



_ يجري التفاوض الجماعي من اجل تنظيم علاقات العمل وتحديد الالتزامات حقوق ومصالح كل طرف عن طريق إبرام الاتفاقيات الجماعية،

بدلاً من تحقيق مكاسب فردية أقل ما يحصلون عليها بموجب عقود العمل الفردية. أصبح عقد العمل الجماعي يلعب دوراً هاماً في تحسين علاقات العمل الفردية رغم أن الاتفاق الجماعي شيء مختلف ولكنه يلزم صاحب العمل عند توقيعه بمنح كل عامل شروط عمل أفضل، وبرغم أنهم أمران منفصلان فهم في نفس الوقت مترابطان إلى حد بعيد.

¹-برتيمة، مرجع سابق، ص.100.

²-الاتحاد العام لنقابات عمال مصر في: <http://etufegypt.com/archives/18097> (10-05-2016).

وانتقال علاقة العمل من نطاقها الفردي إلى النطاق الجماعي يرجع الفضل فيه إلى تجمع العمال وتنظيم أنفسهم في النقابات حتى أصبحوا قوة اجتماعية تواجه القوة الاقتصادية لأصحاب العمل قادرة على إحداث توازن المصالح، وتنمية مكتسباتهم والارتفاع بمستوى العقد.

الفصل الثاني:

آليات التفاوض الجماعي في الجزائر

وننتأجه.

الفصل الثاني: آليات التفاوض الجماعي في الجزائر ونتائجه

إن انتقال الجزائر من مرحلة الاقتصاد الموجه إلى مرحلة اقتصاد السوق قد صاحب ذلك تغيير في مجال علاقات العمل باعتماد المشرع الجزائري على آليات الاتفاقية الجماعية بدلا من آليات اللائحة، فمنذ سنة 1990 قد فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل إقامة علاقات العمل على أساس التفاوض الجماعي في ظل انسحاب الدولة واكتفاء وضع حد أدنى من القواعد واعتراف بالاتفاقية الجماعية كإطار تنظيمي وتكميلي لتنظيم لعلاقات العمل، وعليه سوف نتطرق إليه من خلال هذا الفصل غالى:

- تطور نظام التفاوض الجماعي في الجزائر من مرحلة الاستقلال إلى سنة 1990 أين تم الاعتراف صراحة بالتفاوض الجماعي كآلية لإبرام الاتفاقية الجماعية.
- الإطار القانوني المنضم للاتفاقية الجماعية بالتطرق إلى الإجراءات الشكلية والموضوعية التي تحكم عملية إبرامها وسريانها والأطراف الخاضعين لها ومواضيعها ونطاق تطبيقها المهني والجغرافي.
- كما تم التطرق إلى مجمل الإحصائيات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أبرمت منذ سنة 1990 على مختلف مستوياتها (على مستوى المؤسسة، على مستوى القطاع الاقتصادي).

المبحث الأول: تطور التفاوض الجماعي في الجزائر

يعود ظهور قانون تنظيم علاقات العمل إلى مطلع القرن التاسع عشر في البلدان الأوروبية نتيجة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي سادت عقب الثورة الصناعية ليهتم وقبل كل شيء بتنظيم علاقات العمل، وحماية الطبقة العاملة ضد تعسف أرباب العمل، وذلك عن طريق وضع ضمانات وحصانات تحمي العمال.

أما في الجزائر فقانون العمل يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية، الذي كان يطبق قانون العمل الفرنسي على عمال الجزائريين، وبقي هذا القانون ساري المفعول حتى بعد الاستقلال، هذا ما جعل قانون تنظيم علاقات العمل في الجزائر يتأخر نوعا ما، إلا أنه مع ذلك استطاع التطور ومواكبة القوانين الأخرى في فترة لاحقة.¹

وعليه يمكن تقسيم نشأت وتطور قانون العمل في الجزائر إلى مرحلتين أساسيتين:

- مرحلة ما قبل صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 أي مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

- مرحلة ما بعد صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 أو مرحلة استقلال المؤسسات.

المطلب الأول: مرحلة ما قبل صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990:

و يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين أساسيتين :

الفرع الأول: مرحلة قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل ما بين 1962-1977:

عرفت السنوات الأولى عقب الاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا، في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وتناديا لأي تجميد للحياة الاقتصادية والاجتماعية، وفي انتظار وضع قوانين وتنظيمات وطنية جديدة، بادرت الدولة الجزائرية المستقلة حديثا إلى إصدار القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية

¹-راشد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الجزائر: دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، 2006)، ص ص. 25-28.

إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية. ولقد بقيت هذه القوانين سارية المفعول إلى غاية 5 جويلية 1973 وهو تاريخ دخول الأمر 29/73 المؤرخ في 5 جويلية 1973 المتعلق بإيقاف العمل بالقوانين الفرنسية، وتكريس تطبيق النظام الاشتراكي الذي اختير مند فترة الاستقلال. وقد تأكد ذلك بالفعل سنة 1971¹ بصدور الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل بعد تجربة التسيير الذاتي التي عرفتها البلاد من قبل². ويعتبر هذا الأمر فاتحة قوانين العمل في الجزائر المستقلة حيث كرس مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج. وقد حدد هذا القانون مفهوم العامل في المادة 27 منه و كرس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق و الواجبات دون إن يكون الهدف منه إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل، بل كرس نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة الاقتصادية، بحيث أصبح العامل منتج و مسير في

آن واحد³.

كما صدر الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، غير أن هذا القانون كان بعيد نوعا ما عن الواقع. فالقطاع الخاص كان منعدما لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر. ومن أهم المسائل التي أكد عليها المشرع من خلال هذا الأمر رقم 71-75 هو عنصر الحق النقابي حيث سمح لعمال القطاع الخاص بإنشاء فروع نقابية تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، توكل إليها مهام التفاوض مع صاحب العمل وإبرام اتفاقيات متعلقة بالمؤسسة. ورغم إن المشرع أكد على التفاوض الجماعي كآلية لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص و حدد طرفيه صاحب العمل من جهة، و التنظيم النقابي التابع لاتحاد العام لعمال الجزائريين من جهة أخرى، كما اعترف المشرع لعمال القطاع الخاص بحق اللجوء للإضراب، غير انه لم يحدد شروط و كفايات ممارسته⁴. وفي سنة 1975 صدرت

¹ ريكيلى صديق، اتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة (جامعة قسنطينة 1: كلية الحقوق، 2013-2014)، ص، 71-72.

² محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر (الجزائر: مطبعة ملاية قالمة، 1995)، ص، 35.

³ واضح، المرجع السابق، ص، 29.

⁴ ريكيلى، المرجع السابق، ص، 75.

مجموعة من تشريعات العمل منها الأمر 75-31 المؤرخ في 29 افريل المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ولقد تضمن هذا الأمر 362 مادة و تطرق إلى علاقات العمل الفردية و الجماعية و أجور العمال، ومدة العمل، و تسوية نزاعات العمل الجماعية....حيث برز بشكل واضح اهتمام المشرع بالاتفاقية الجماعية في القطاع الخاص.¹

بالإضافة إلى ذلك، ظهرت مجموعة من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بالعمل، حيث صدر الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، والأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية، إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى كالمرسومين 75-64 و 75-65، هذه النصوص وضعت من اجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتطبق على القطاع الخاص، مما يبين أن المشرع حاول تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام.²

الفرع الثاني: مرحلة صدور قانون الأساسي العام للعامل ما بين 1978-1989:

في هذه المرحلة تم صدور أكثر من 200 قانون، ومائة مرسوم، وتم إصدار تشريعات هامة في مجال العمل خلال هذه المرحلة تناولت عدة مسائل منها تحديد المدة القانونية للعمل، تشغيل الأجانب، الضمان الاجتماعي، الأجور والرواتب، التكوين المهني.... وأهم قانون صدر خلال هذه المرحلة هو القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 كامتداد للمبادئ الاشتراكية و الأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني، و الدستور الصادر سنة 1976 .³

فالقانون الأساسي العام للعامل قد وحد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع، و وحد حقوق وواجبات العمال سواء كانوا في القطاع الخاص، أو في المؤسسات الاقتصادية، او في المؤسسات الإدارية العمومية، حيث جاء فيه " تستمد القوانين

¹بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،(الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعي، بن عكنون،1998)، ص،46-49.

²احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل (الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، بن عكنون،1998)، ص،46-49.

³عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، (الجزائر: دار الخلدونية لنشر والتوزيع 2005)، ص،62.

الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون و تحدد بموجب مرسوم "1. من حيث البنية القانونية فهو يشبه كثيرا قانون الوظيفة العمومي دون إهمال مستلزمات القطاع الاقتصادي، على غرار ما هو سائد في القطاع الخاص، لتحديد مناصب العمل، وربط الأجور بالإنتاج، وتوزيع مدة العمل....²

إن علاقات العمل خلال هذه المرحلة لائحية لان تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل كان اجتماعيا أكثر مما هو اقتصادي حيث حاولت الدولة إن تعالج مشكلة البطالة بطرق غير عقلانية بحيث عملت على خلق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل متجاهلة إمكانيات وقدرات المؤسسة المالية والاقتصادية. فالقوانين الصادرة خلال هذه المرحلة يمكن القول إنها سايرت النظام الاجتماعي الذي انتهجته الدولة وعض النظر على إمكانيات المؤسسات الاقتصادية.³

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990:

بعد الأزمة الاقتصادية لمنتصف الثمانينات، وما صاحبها من عجز الميزانية العمومية وارتفاع المديونية الخارجية، لم تعد الدولة قادرة على تدعيم عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، مما ساهم في تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة، واضطرت الدولة للانفتاح على القطاع الخاص وتحفيزه بعد أن كان مقيدا.

نتيجة لكل هذه الأوضاع كان من الضروري القيام بمجموعة من إصلاحات في شتى الميادين: الاقتصادية، والاجتماعية، وحتى السياسية، تتماشى والتسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الجزائرية والتوجهات الجديدة.

وفي مجال علاقات العمل، شكلت لجنة العمل المختصة بتحضير مرحلة استقلالية المؤسسات ابتداء من سنة 1986،⁴ وقد طرح المشاركون في الندوة الوطنية الرابعة للتنمية

¹ احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص،27.

² مصطفى الشريف،مدخل لتعريف بالقانون الاساسي العام للعامل،"المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية والسياسية،1985)،ص،833.

³ بين صابر،المرجع السابق،ص25-26.

⁴ واضح،المرجع السابق،ص،35.

المنعقدة في أواخر سنة 1986، لأول مرة وبشكل صريح و مباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية و التنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، الذي أدى إلي شلل العلاقات الاجتماعية و المهنية بين العمال و المسيرين، و الذي حد من مبادرة المؤسسات. و طالب المشاركون في الندوة بضرورة دراسة الموضوع المطروح و إيجاد البدائل اللازمة، لوضع نظام أكثر مرونة و ملائمة لمتطلبات المرحلة القادمة، ليس فقط في المؤسسات الاقتصادية و لكن أيضا بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات و ممثلي العمال، و قد قدمت اللجنة تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1988، و قد انتهت الندوة إلى اقتراحين تم نشرهما في فيفري و جانفي 1988:

1- الاقتراح الأول: تحليل أسباب فشل القانون 78-12 في تأسيس علاقات اجتماعية مستقرة و عادلة و ساهم في تفاقم التسيير البيروقراطي، و إضعاف المبادرة و انعدام الحوافز، إلى جانب معاناة بعض القطاعات من فراغ قانوني و تنظيمي نظرا لخصوصيتها.

2- الاقتراح الثاني: مؤرخ في فيفري 1988 تضمن استبدال القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات بالاتفاقيات الجماعية القطاعية، و القوانين الأساسية النموذجية للفئات العمالية بالاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، و ذلك إما بإدراج بعض التعديلات على القانون رقم 78-12، أو إلغائه كليا و تعويضه بقانون جديد يكرس بصفة أساسية و كلية العلاقات التعاقدية في تنظيم علاقات العمل.¹

و قد انتهت هذه الاقتراحات بقبول معظمها من طرف السلطات العمومية، و قد اعتمدت كأساس لإقرار التغيير الجذري لآليات تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية في المؤسسة العامة الاقتصادية.

و قد تكرست هذه الاقتراحات على مرحلتين مهمتين:

1- المرحلة الأولى: تمتد من سنة 1988 إلى غاية 1989:

تم خلالها الاستعداد للتحويل بشكل شامل، حيث وضع قانون جديد منح الاستقلالية الفعلية للمؤسسات العمومية الاقتصادية و قلص من المركزية الشديدة في التسيير، كما أقر دستور

¹الجلالي، المرجع السابق، ص، 151.

1989 مجموعة من التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المهمة، قامت على التخلي عن النهج الاشتراكي، والانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق في إطار التوجه الليبرالي، والتراجع عن الأحادية الحزبية وتكريس التعددية. وقد انعكست هذه التحولات على تشريع العمل وخاصة الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية، بحيث كرس الدستور مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية، لم يكن معترف بها من قبل ومن أهمها الاعتراف للعمال بالحق في إنشاء المنظمات النقابية من خلال المادة 56 من دستور 1989، بعدما كان العمل النقابي حكرا على منظمة نقابية واحدة هي "الاتحاد العام للعمال الجزائريين". كما منح الدستور سلاحا مطلبيا لدفاع العمال عن حقوقهم والاعتراف لهم و لأول مرة بحق اللجوء إلى الإضراب المشروع، علما إن هذا الحق لم يكن معترفا بيه في ظل التشريعات العمالية السابقة إلا في القطاع الخاص.¹

2-المرحلة الثانية: تمتد من سنة 1990 إلى سنة 1994:

وتم خلال هذه المرحلة إصدار قوانين جديدة لعلاقات العمل، بحيث عرفت سنة 1990 صدور العديد من النصوص التشريعية التي تنظم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد،² نذكر منها:

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشيه العمل.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وعليه تطور قانون علاقات العمل في الجزائر نتج عنه حرية الإرادة في التعاقد بناء على عقود رضائية ضمن إطار و حدود الأحكام العامة التي تضعها الدولة، قصد ضمان الاستقرار

¹بن غزوز، المرجع السابق، ص،27.

²احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: مبادئ قانون العمل، مرجع سابق، ص،52.

في الوظائف والمساواة في الحقوق والالتزامات و حماية العمال من اي تعسف. وما ميز قوانين هذه المرحلة أيضا:

-إضفاء الطابع التعاقدى على علاقات العمل بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل بدل من النصوص القانونية لوحدها.

-إضفاء الطابع التفاوضي بإنشاء وإعداد الاتفاقية الجماعية وتفاوض حول منازعات العمل والعمل على تسويتها.

-الفصل بين القطاعات، قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة من جهة، والخاصة من جهة أخرى وبين القطاع الوظيفة العمومي.

-الفصل بين مجال تطبيق قانون العمل، ومجال تطبيق القوانين الإدارية الأخرى.

المبحث الثاني: الاتفاقية العمل الجماعية في الجزائر.

تعد الاتفاقية الجماعية نتاج المفاوضة الجماعية الناجحة وذلك لقدرتها للوصول الى اتفاق جماعي يرضي الطرفين.

المطلب الأول: تعريف الاتفاقية العمل الجماعية في الجزائر ومصادره.

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف الاتفاقية الجماعية في الجزائر وطبيعتها القانونية وشروط إبرامها.

الفرع الأول: تعريف الاتفاقية العمل الجماعية في الجزائر:

يعد قانون 90-11 من أهم القوانين التي تنظم الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، كوسيلة تعاقدية لتنظيم علاقات العمل.

قد عنون المشرع الجزائري القانون 90-11 من الباب السادس المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي وكان عليه أن يعنونه باتفاقيات والاتفاقات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي. ان المشرع الجزائري قد ميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل، الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة *la convention collective d'entreprise*، والاتفاقية الجماعية التي تملوها درجة أي الخاصة بالقطاع *la convention collective de* ¹*branche*.

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية من خلال القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 في المادة 114 فقرة أولى التي تنص على ما يلي: "الاتفاقية الجماعية، اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية..."

وجاء في الفقرة الثانية من نفس المادة 114: "تبرم الاتفاقيات (*convention*) والاتفاقات (*accords*) الجماعية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين، كما

¹بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط.1، 2009)، ص144.

تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى¹.

كما يجدر بنا التمييز بين الاتفاقية الجماعية (convention collective)، ومصطلح الاتفاق الجماعي (accord collectif).

فالاتفاقية الجماعية تتناول مجموع ظروف العمل ومختلف جوانب علاقات العمل والضمانات الاجتماعية، بينما الاتفاق الجماعي يخص موضوع أو عدة مواضيع جزئية تتناولها الاتفاقية.

وعليه فالاتفاق الجماعي جزء من الاتفاقية الجماعية، هذه الأخيرة هي أوسع واشمل من الاتفاق الجماعي.²

الفرع الثاني: مصادر الاتفاقية الجماعية للعمل:

هناك مصادر داخلية كالنصوص الدستورية والتشريعية، ومصادر خارجية كالاتفاقيات والمعاهدات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

1- المصادر الداخلية:

تستمد الاتفاقية الجماعية للعمل مرجعيتها من مصدرين أساسيين: المصدر الأول يتمثل في المبادئ الدستورية، والمصدر الثاني يتمثل في النصوص التشريعية والتي هي الأخرى تشمل كل من قانون علاقات العمل، القانون النقابي، وقانون تسوية نزاعات العمل...

1- المبادئ الدستورية:

يعد المصدر الأول لمختلف القوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والالتزامات ومن بينها تلك المتعلقة بعلاقات العمل، فاتفاقية الجماعية هي وليدة الحق النقابي الذي يجد

¹ - ج ج دش، قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية، عدد 17 لسنة 1990، المادة 114.

² - يجدر الإشارة أيضا الى ان مصطلح الاتفاقيات هي جمع الاتفاقية، بينما مصطلح الاتفاقات هي جمع الاتفاق.

أساسه الدستوري في المادة 53 من الدستور 1989، والمادة 55 من الدستور 1996 التي تقر وتعبر على إن الحق النقابي مضمون لجميع العمال.

2- النصوص التشريعية:

هي تلك النصوص القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية، وهي المصدر الرسمي المباشر للاتفاقيات الجماعية:

-قانون علاقات العمل: يعد المصدر الأول لتنظيم الاتفاقيات الجماعية في الجزائر.

-قانون النقابي: كرس القانون النقابي حق التفاوض الجماعي وذلك من خلال قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

-قانون 02/90 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات العمل.

ب-مصادر خارجية:

إلى جانب المصادر الداخلية نجد مصادر خارجية تتمثل في المعاهدات والتوصيات والاتفاقيات الصادرة عن منظمات العمل الدولية والعربية.

فبالنسبة لاتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، هناك الاتفاقيتين رقم 98 لسنة 1949، و 154 لسنة 1981 المتعلقتين بالحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية بين أطراف علاقات العمل بعيدا عن أي ضغط أو توجيه أو تدخل من أي جهة كانت.

أما بالنسبة لاتفاقيات العمل العربية الصادرة من منظمة العمل العربية هناك اتفاقيتين هامتين فيما يتعلق بالتفاوض الجماعي، الاتفاقية الأولى رقم 1 لسنة 1966 المعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 التي تناولت تشجيع التفاوض الجماعي واليات تنظيم علاقات العمل، إما بالنسبة للاتفاقية الثانية تتمثل في الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بنظام التفاوض الجماعي¹.

¹-سليمان احميه، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (ديوان المطبوعات الجامعية: 2012)، ص ص. 188-195

وعليه فان المشرع الجزائري لم يخرج من دائرة هذه الاتفاقيات الدولية والعربية، واعتبر انه للحد من الصراعات التي قد تحدث داخل المؤسسة المستخدمة ينبغي اللجوء إلى التفاوض الجماعي والذي قد ينتهي إلى عقد اتفاقية جماعية ستصبح مرجعيتهم الأساسية. وجعل المشرع الجزائري المفاوضات الجماعية إجبارية وإلزامية لكل من الطرفين المتنازعين لحل النزاع فيما بينهما وديا¹.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل: (Nature juridique)

تبنى المشرع الجزائري رأيا مزدوجا فيما يخص الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية: طبيعة عقدية، طبيعة لائحية.

1- الطبيعة العقدية:

ينظر إلى الاتفاقية الجماعية كعقد عادي وأسلوب إبرامها لا يختلف فيه عن سائر العقود بصفة عامة، حيث أنها تقوم على الرضا والاتفاق بين أطرافها ومن ثم تخضع لذات القواعد التي تخضع لها سائر العقود.

عرفت المادة 114 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 الاتفاقية الجماعية للعمل وبأنها اتفاق مدون يتضمن شروط التشغيل... "وبما أنها اتفاق فان التعريف الكلاسيكي للعقد ينطبق عليه². وما يثبت تبني المشرع الجزائري للنظرية العقدية للاتفاقية الجماعية هو استعمال مصطلح العقد الجماعي للعمل وذلك في المادة 2/3 من القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، حيث تنص على أنه تختص مفتشية العمل بما يلي: مساعدة العمال ومستخدميه في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل"³.

¹نادية يحيوي، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا لتشريع الجزائري (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014)، ص.98.

²فاطمة زهراء مختاري، الاتفاقية الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر 1: كلية الحقوق، 2010/2011)، ص.12.

³ ج د ش، القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية، عدد 06، 1990، المادة 3/2.

2- الطبيعة اللائحة:

كما اعتبرت الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي، من خلال تدخل المشرع الجزائري بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام، ويتمثل ذلك من خلال إلزام المستخدم الذي يعتبر طرفاً أساسياً في الاتفاقية الجماعية باحترام بعض الإجراءات الشكلية، كتسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل، وتدخل المشرع الجزائري في تحديد محتوى الاتفاقية الجماعية، والرقابة على مدى تطابق الاتفاقية الجماعية مع النصوص التشريعية والتنظيمية¹.

المطلب الثالث: شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية.

لقد قيد المشرع الجزائري إبرام الاتفاقيات الجماعية بشرطين أساسيين، فيجب توفر كل من الشروط الموضوعية والتي تشمل: تحديد أطراف الاتفاقية الجماعية، وإجراءات سير التفاوض حولها، والشروط الشكلية وتشمل: تدوين الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وإشهارها.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقيات الجماعية:

1- تحديد أطراف التفاوض الجماعي:

من أهم الأطراف التي حددها المشرع الجزائري للقيام بعملية التفاوض الجماعي هم: العمال من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، ومن ثم الدولة في التفاوض الثلاثي على مستوى الوطني

أولاً: العمال كالأطراف في التفاوض الجماعي:

للعمال حق في التفاوض الجماعي والذي يكرسه بصفة جماعية وبالتالي لكي يتحقق التفاوض الجماعي يجب أن يكون هناك سوءاً منظمة نقابية تمثيلية وفي حالة عدم توفر شروط وجود المنظمة النقابية التمثيلية المنصوص عليها قانونياً، يمكن لممثلي العمال أن يكونوا طرفاً في التفاوض.

أ- المنظمة النقابية التمثيلية:

¹ - بين صابر بن عزوز، مرجع سابق، ص ص. 152-153.

حتى يسمح للمنظمة النقابية اكتساب صفة التمثيلية ولكي تقوم بعملية التفاوض اشترط
المشرع الجزائري شروط قانونية يجب توفرها:

1- معيار الأقدمية:

اشترط المشرع الجزائري معيار الأقدمية كالشرط إلزامي الاعتبار للمنظمة النقابية
نو صفة تمثيلية وذلك حسب المادة 34 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق
النقابي، بحيث اشترط 6 أشهر على الأقل من يوم تأسيس القانوني للمنظمة النقابية.

2- معيار العددي:

إضافة إلى معيار الأقدمية يشترط كذلك المشرع الجزائري المعيار العددي للعمال
التابعين للمنظمة النقابية، ولكي تكون المنظمة النقابية تمثيلية داخل المؤسسة يجب إن تتوفر
على الأقل 20% من إجمال العدد الكلي للعمال داخل المؤسسة الذين تغطيهم القواعد
الأساسية للمنظمة داخل المؤسسة، كما قد تكون نقابة تمثيلية داخل المؤسسة تلك التي لها
تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة وذلك في حال وجود هذه الأخيرة في المؤسسة
وهذا حسب المادة 35 من قانون 90-14.¹ أما على المستوى الوطني فيشترط لاكتساب صفة
التمثيلية بالنسبة للاتحادات أو الكونفدراليات حيازة 20% من التنظيمات النقابية التي تمتد
قوانينها الأساسية إلى ما بعد
المقاطعة الإقليمية المعني، ومن أجل تقدير نسبة التمثيل يجب الاتصال بالسلطات الإدارية
المختصة في بداية كل سنة.

فمتى توفر المعيارين وقيام النقابة التمثيلية بالزامها التبليغي للمستخدم أو السلطة المعنية
سمح للتنظيم النقابي اكتساب صفة التمثيلية والحق بالتمتع النقابات التمثيلية للعمال الإجراء
في كل مؤسسة مستخدمة بصلاحيات التي حولها المشرع الجزائري خاصة تلك المتمثلة في

¹ ج.ش. قانون رقم 90-14، المؤرخ في 23 يونيو 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، عدد 23 لسنة 1990، المواد 34-35.

المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة وهذا ما جاء في المادة 38 من قانون 14-90¹.

ب- تمثيل العمال عند غياب نقابة تمثيلية :

يمكن لأي منظمة تمثيلية إن تنشأ هيكلًا نقابيًا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه في أي مؤسسة عمومية أو خاصة². وعندما لا تتوفر في أي منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها قانونيًا يتكفل تمثيل العمال، ممثلون العمال ينتخبهم مجموعة العمال الإجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

1- ممثلي العمال: les délégués de personnel

يتكفل بمهمة تمثيلية العمال الأجراء في حال غياب النقابة تمثيلية، ممثلون ينتخبون مباشرة من مجموع عمال الإجراء لضرورة التفاوض الجماعي وهذا ما جاء في المادة 42 من قانون 14-90 .

2- ممثل نقابي:

يتكفل تمثيل عمال الأجراء في المؤسسة التي تشغل أقل من 50 عامل أجير من قبل ممثل نقابي واحد ينتخب مباشرة من مجموع العمال الإجراء لضرورة التفاوض الجماعي³.

ثانياً: صاحب العمل كطرف ثاني في التفاوض الجماعي:

باعتبار صاحب العمل طرف ثاني في علاقات العمل إلى جانب العامل، فيقوم صاحب العمل بعملية التفاوض إما بصفة منفردة أو عن طريق منظمة نقابية تمثيلية للمستخدمين.

¹-المادة 38 من قانون 14-90، المرجع نفسه.

²-المادة 40 من القانون 14-90، المرجع نفسه.

³-المادة 42 من قانون 14-90، المرجع نفسه.

1-المستخدم (صاحب العمل):

لقد سمح المشرع الجزائري لصاحب العمل القيام بعملية التفاوض الجماعي بصفة منفردة مع العمال متى توفرت لديه شروط الأمانة لاكتساب صفة صاحب العمل كالسلطة إدارة الأعمال.

2-المنظمة النقابية للمستخدمين:

يمكن لصاحب العمل إن يقوم بعملية التفاوض الجماعي عن طريق منظمة نقابية تابعة لنشاط أو قطاع واحد وذلك حسب المادة 2 و 3 من قانون 90-14.

3-إجراءات سير عملية التفاوض الجماعي:

إلى جانب أطراف التفاوض الجماعي، هناك إجراءات تسير عليها عملية التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقية الجماعية، ولقد خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من قانون علاقات العمل رقم 90-11 للإجراءات التفاوض الجماعي¹، وكما سبق الذكر إن المشرع الجزائري قد ميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية، هناك اتفاقية جماعية خاصة بالمؤسسة والاتفاقيات الجماعية التي تعلوها درجة، فهذا التمييز أدى بالضرورة إلى اختلاف بين عدد أعضاء لجان التفاوض الجماعي. وعليه فإن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة(3) إلى سبعة(7) أعضاء، إما بالنسبة للاتفاقية من درجة أعلى فلا يمكن إن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر(11) عضوا². أيضا ألزم المشرع الجزائري تساوي في أعضاء التفاوض، يجب أن يكون عدد متساوي بين ممثلي العمال والمستخدمين أو من يمثلهم³. وعلى كل من الأطراف التفاوض الجماعي تعيين رئيس يعبر من رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي⁴. لكن الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل والمنظمات النقابية على التفاوض الجماعي ونرى ذلك في المادة 123 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء فيها: "التفاوض في

¹ المواد من 123 إلى 125، من قانون 90-11، مرجع سابق.

² نفس المرجع، المادة 124

³ نفس المرجع المادة 123.

⁴ نفس المرجع، المادة 125.

الاتفاقيات الجماعية يكون بناء على طلب احد الطرفين فان عملية التفاوض ليست ملزمة لكن وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض وألا تعرض لعقوبات جزائية. كما جاء في المادة 152 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات للعمل يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع أو تسجيل الاتفاقيات الجماعية والإشهار بها وسط العمال المعنيين، وكذلك كل رافض للتفاوض في الآجال القانونية وعليه فان المشرع الجزائري قام بتحديد الإطار العام للتفاوض الجماعي وسوف يتعرض للعقوبة كل من خالف وخرج عن هذا الإطار القانوني.

3- مواضع الاتفاقية الجماعية:

بالرجوع إلى نص المادة 120 من القانون 90-11 فان المشرع ينص على إن الاتفاقيات الجماعية تعالج شروط التشغيل والعمل، لكنه حدد بعض العناصر الخاصة التي يمكن أن تتناولها الاتفاقية وهي:

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

11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب،

13- ممارسة الحق النقابي،

14- مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

فبالإضافة إلى العناصر المذكورة سابقا والتي يجب على لاتفاقية الجماعية معالجتها، هناك شروط يجب على الاتفاقية مراعاتها تتمثل في عدم مخالفة مضمونها للنظام العام أو ما من شأنه الإخلال بالأمن والإضرار بالمصلحة الاقتصادية.

الفرع ثاني: الشروط الشكلية للتفاوض الجماعي:

إلى جانب الشروط الموضوعية للتفاوض الجماعي السالفة الذكر نجد هناك شروط شكلية والتي تعد الشرط الثاني والأساسي ولا يمكن استغناء عليها للإبرام الاتفاقية الجماعية، فنجد أن الشروط الشكلية تشمل كل من الإجراءات التالية: عملية الكتابة الاتفاقية الجماعية، تسجيلها، وأخيرا إشهارها.

1- كتابة الاتفاقية الجماعية:

تعتبر الكتابة في الاتفاقية الجماعية (عكس الاتفاقيات الفردية) من الشروط الشكلية الجوهرية التي عادة ما تركز عليها القوانين المنظمة للاتفاقيات الجماعية¹، حيث نصت المادة 114 من قانون علاقات العمل أن "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون...". كما يشكل التوقيع على الاتفاقية الجماعية عنصرا أساسيا، ويتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية. وفي غياب الكتابة والتوقيع تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية²، بالمقابل لم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية.

¹- سليمان احمية، قانون علاقات العمل الجماعية في تشريع الجزائري المقارن. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 2012، ص.55.

²- بن صابر بن عزوز، مرجع سابق، ص.175.

2- تسجيل الاتفاقيات الجماعية:

إن عملية تسجيل الاتفاقية الجماعية يتم على مستويين فالمستوى الأول يكون عند مكتب مفتشية العمل، وأما المستوى الثاني يكون عند كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً، وتم الإشارة إلى ذلك في المادة 126 من القانون 90-11 من علاقات العمل حيث تنص على ما يلي: "يقدم طرفي التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودة في الأماكن التالية:

- في مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية (اتفاق جماعي) للمؤسسة.
- في مقر البلدية، إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.
- في مقر الولاية، عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.
- في مدينة الجزائر، فيما يخص الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) المشتركة بين الولايات او بين الفروع، أو الوطنية¹

لمفتشية العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية التي تخالف أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، أو أنها تمس بالحقوق المكرسة قانونياً للعمال، حيث تنص المادة 134 على أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل إن الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مخالفان للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويعرضه تلقائياً إلى الجهة القضائية المختصة"². كما يمنح لمفتشية العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية شريطة أن لا تحد تلك الرقابة من حرية طرفي التفاوض.

3- إشهار الاتفاقية الجماعية:

بعد كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها تأتي آخر عملية هي عملية إشهارها وتعد آخر إجراء من الإجراءات الشكلية، حيث تنص المادة 119 من القانون 90-11 من علاقات العمل على أنه: "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي

¹ - المادة 126، من قانون 90-11، مرجع سابق.
² - المادة 134، من القانون 90-11، المرجع السابق

تكون طرفا فيها، في أوساط جماعات العمل المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل¹.

الفرع الثالث: إنهاء اتفاقيات العمل الجماعية.

تختلف طريقة إنهاء الاتفاقيات الجماعية حسب طبيعة المدة إذا كانت محدودة أو غير محدودة:

1-إنهاء الاتفاقيات الجماعية المبرمة لمدة محددة:

منح المشرع الجزائري للأطراف المتفاوضة الحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية لمدة محددة بموجب المادة 117 من القانون 90-11، كما يمكن لكل طرف التمسك بمدتها المحدودة ومن ثم المطالبة بإنهائها بمجرد انتهاء هذه المدة. وإذا أرادت الأطراف المتفاوضة الاستمرار في تنفيذ بنود الاتفاقية رغم انتهاء مدتها يجوز ذلك وتتحول هذه الأخيرة من اتفاقية جماعية محددة إلى اتفاقية جماعية غير محددة المدة، إلى أن يتوصل الطرفان إلى إبرام اتفاقية جديدة.

2-إنهاء الاتفاقيات الجماعية غير محددة المدة:

كما منح المشرع الجزائري من خلال المادة 117 من القانون 90-11 الحق في إبرام اتفاقية جماعية لمدة غير محددة، تظل سارية العمل إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما في أي وقت كان، حيث يستوجب على الطرف الراغب في إنهاء الاتفاقية الجماعية بإرادته المنفردة إخطار الطرف المتعاقد الآخر وكذا الجهات التي أودعت لديها الاتفاقية. ولكن الإخطار بنقض الاتفاقية الجماعية يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لإبرام اتفاقية جماعية جديدة.

يجوز لكل طرف نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا، ولكن شريطة أن يتم احترام ومراعاة الإجراءات القانونية، حيث يجب أن لا يطرأ النقص خلال اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.²

¹ ، المادة 119، من نفس المرجع.

² -كمال مخلوف، " الاطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، دفاثر السياسة والقانون، ع.4 جانفي 2011، ص ص.97-98.

المبحث الثالث: مستويات وواقع التفاوض الجماعي في الجزائر:

سيتم التطرق فيما يلي لمستويات التفاوض الجماعي في مطلب أول ثم سنتناول في المطلب الثاني واقع التفاوض الجماعي من خلال تقديم إحصائيات حوله:

المطلب الأول: مستويات التفاوض الجماعي في الجزائر:

وتنقسم إلى ثلاث مستويات كما يلي:

أولاً-التفاوض على مستوى المؤسسة المستخدمة:

قد نص المشرع الجزائري على هذا النوع من التفاوض في القانون 90-11 المادة 121 التي تنص على انه: " يمكن لكل هيئة مستخدمة إن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة..." ويتم التفاوض على مستوى المؤسسة بين ممثلي العمال أو المنظمة النقابية التمثيلية للعمال مع المستخدم أو ممثلي العمال في حال غياب منظمة نقابية. وينتج عنه عدة اتفاقات واتفاقيات جماعية للمؤسسة تتطرق إلى مختلف جوانب علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية. ويمكن أيضا للجنة المشاركة إن تتفاوض مع المستخدم في الجانب الاجتماعي والمهني وما يخص تسيير الخدمات الاجتماعية فقط داخل المؤسسة.

ثانياً-التفاوض على مستوى القطاع:

إضافة إلى التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة فقد تضمن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل إمكانية التفاوض الجماعي على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة الواحدة، وذلك حسب المادة 114 منه. وينتهي التفاوض الجماعي على مستوى القطاع بإبرام اتفاقيات على ذات المستوى والتي تعرف لدى الجميع بمصطلح الاتفاقات الجماعية القطاعية، وهي اتفاقات تعالج ظروف التشغيل والعمل لدى فئة أو عدة فئات اجتماعية مهنية وهذا في سياق يتعدى إطار الهيئة المستخدمة. والأطراف المتعاقدة في الاتفاقية القطاعية هم: المنظمات النقابية للعمال التمثيلية على مستوى القطاع وبين منظمات أرباب العمل المعترف بتمثيلهم في

المجال القطاعي أو المهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات، لا تلزم هذه الاتفاقية شراكة اجتماعية على المؤسسة إلا عندما تكون طرفا فيها أو ينظموا إليها باتفاق مشترك.

تجدر الإشارة إلى أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو التنظيم النقابي الوحيد المعترف بيه في التفاوض الجماعي القطاعي والمركزي في الجزائر.

تهدف الاتفاقية القطاعية إلى:

- تحقيق الانسجام في علاقات العمل.

- تجسيد السلم الاجتماعي.

- المساهمة في الحماية الاجتماعية.

كما يمكنها ان تعالج أيضا مسائل لم ينص تشريع العمل الجزائري عليها وتركها للتفاوض

مثل:

- البطالة التقنية التي تم اعتمادها للمحافظة على عالم الشغل.

- اللجوء إلى تخفيض مدة العمل لتجنب التقليل من عدد العمال.

- إمكانية مراجعة إشكال ومستويات الأجور في حالة انخفاض الإنتاج¹.

ثالثا-التفاوض الجماعي على المستوى الوطني:

التفاوض الجماعي على المستوى الوطني يتجسد في اللقاءات التشاورية الثلاثية على المستوى المركزي، فهي قاعدة للتشاور بين الحكومة والمركزية النقابية "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ومنظمات ارباب العمل. وقد سمحت هذه اللقاءات لكل الأطراف بمناقشة انشغالاتهم المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية².

تعتبر اللقاءات الثنائية والثلاثية الإطار الذي ينظم فيه التفاوض الجماعي في الجزائر على المستوى الوطني، وتتم بحضور ممثلي الحكومة وأرباب العمل والعمال بالنسبة للجولات الثلاثية، وممثلي الحكومة والعمال بالنسبة لجولات الثنائية، مما يبين حضور ممثلي

¹-بلحساني زايد، "تنمية الحوار الاجتماعي على مستوى القطاع"، على الرابط: www.grf2.yao7.com، 2016/09/25
²-وزارة العمل والتشغيل وضمان الاجتماعي من الموقع الإلكتروني في:

www.mtess.gov.dz/ndex.php/or/2014-06-04-14-41-51/2014-06-04-14-42-33

الحكومة كطرف أساسي باستمرار. وتتم الاجتماعات بشكل غير منظم بين ممثلي الحكومة وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل وحيد ودائم عن العمال، أما أرباب العمل الخواص فهم ممثلون بمجموعة من المنظمات يتراوح عددها من جولة إلى أخرى من 3 إلى 7 منظمات أو جمعيات أرباب عمل.

بالإضافة إلى الأطراف الأساسية السابقة الذكر يشارك بصفة ملاحظين، ممثلون عن بعض الهيئات الوطنية المعنية بالملفات المطروحة.

ومن الأهم المسائل التي تعالجها الجولات:

- ترقية الإنتاج الوطني.
- تطهير محيط المؤسسات من التعقيدات البيروقراطية.
- إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية وإصلاحها.
- القدرة الشرائية للأجراء وذلك بتحسينها من زاوية الأجور.
- المشاكل المالية التي تواجهها صناديق الضمان الاجتماعي¹.

المطلب الثاني: واقع التفاوض الجماعي في الجزائر.

استوحى القانون 90-11 نصوصه من مبادئ دستور 1989، بحيث اعترف للعمال الإجراء بالحق النقابي وحق الإضراب، ونجم عن ذلك إقرار حق التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في القطاع الخاص والعام دون استثناء وعلى مستويات عدة (مستوى المؤسسة، مستوى القطاع، مستوى الوطني). وقد عرفت العلاقات المهنية منذ ذلك الحين بعض التحولات لآليات التفاوض الجماعي فأصبح يتم في إطار تشريعي واضح من خلال المواد 114 إلى 134 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

فمنذ إصدار قانون 90-11 من 21 أفريل 1990 إلى غاية 31 ديسمبر 2007، سجلت مصالح وزارة العمل إبرام 2758 اتفاقية جماعية تغطي حوالي 2 مليون عامل على مستوى

¹- فضيلة عكاش، الحوا الاجتماعية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة (جامعة بن يوسف بن خدة: كلية العلوم السياسية والاعلام، 2009-2010)، ص ص. 278-280.

المؤسسات، كما سجلت ذات المصالح في نفس المرحلة توقيع 12932 اتفاقا جماعيا يغطي حوالي 3.5 مليون عامل¹.

والملاحظ هنا الكم الهائل من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أبرمت على مستوى المؤسسة والتي تنحصر في القطاع العام دون القطاع الخاص، حيث لم يسجل القطاع الخاص في نفس الفترة إلا نسبة 5% من مجموع الاتفاقات المبرمة، وهي نسبة قليلة مقارنة بعدد مؤسسات القطاع الخاص المسيطرة على الاقتصاد الوطني خارج المحروقات. ولعل السبب الرئيسي لنقص التفاوض الجماعي يعود إلى ضعف التنظيم النقابي على مستوى مؤسسات القطاع الخاص نظرا لصغر حجمها حيث أن 95% من مؤسسات القطاع الخاص تشغل أقل من 5 عمال.

كما تم تسجيل 53 اتفاقية قطاعية تم توقيعها خلال مرحلة 1990 إلى 2007، من بينها 52 اتفاقية تخص القطاع العام واتفاقية واحدة فقط تخص القطاع الخاص تم توقيعها في أكتوبر 2006 أي بعد 16 سنة من صدور قانون العمل.

كما سجلت المفاوضات القطاعية تطورا بطيئا من حيث الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية منذ سنة 1990 إلى 2007 بحيث تم توقيع من سنة 1990 إلى 1999، 21 اتفاقية و14 اتفاقا ماعيا تغطي حوالي 1107263 عامل في حين تم توقيع من سنة 2000 إلى 2007، 32 اتفاقية و77 اتفاقا جماعيا يغطي حوالي 1623133 عامل. كما هو مبين في الجدول التالي:

¹ - Bachir BENBOUZID, le Dialogue social et la négociation collective, Revue Algérienne du travail, N35, 2008, P40.

عنوان: تطور المفاوضات الجماعية القطاعية في الجزائر:

إجمالي العمال المعنيين	الاتفاقيات القطاعية	الاتفاقيات الجماعية	الاتفاقيات القطاعية
1107263	14	21	1999-1990
1623133	77	32	2007-2000
2730395	91	53	المجموع
2730395	1693648	1036747	إجمالي العمال

المصدر: -الاتحاد العام للعمال الجزائريين تقرير النشاط الصادر عن (المؤتمر 11). 2008.

-مفتشية العامة للعمل.

كما تشهد إحصائيات سنة 2008 ارتفاعا في عدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة في مختلف المستويات، حيث بلغ عددها على مستوى المؤسسة الاقتصادية 2839 اتفاقية جماعية و13.601 اتفاق جماعي، مقابل 55 اتفاقية و93 اتفاق جماعي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي، ليرتفع عددها على مستوى المؤسسة سنة 2010 إلى 2946 اتفاقية جماعية و13.813 اتفاق جماعي، 68 اتفاقية جماعية و119 اتفاق جماعي على مستوى لقطاع الاقتصادي¹.

ومزال هذا الارتفاع مستمرا، حيث سجلت مصالح مفتشية العمل إلى غاية شهر أكتوبر 2014 أزيد من 3525 اتفاقية جماعية قطاعية و162 اتفاق جماعي قطاعي².

أما فيما يخص المفاوضات على المستوى الوطني، قد تم عقد ما بين سنة 1990 إلى غاية 2009، 13 اجتماعا لثلاثية، و14 اجتماعا لثنائية وهذا ما يبينه الجدول التالي:

¹- بلعبو عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي، رسالة دكتوراه (جامعة وهران: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014)، ص.29.

²- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في:

العنوان: حصيلة المفاوضات الجماعية على مستوى الوطني ما بين سنة 1991-2009¹

طبيعة الاجتماع	الثلاثية	الثنائية
تاريخ انعقادها	نوفمبر 1991، اكتوبر 1994 ، أفريل 1995، ماي 1995، أفريل 1996 اوت 1996، أفريل 1997، جوان 1998، نوفمبر 2000، اكتوبر بر 2003، مارس 2005، اكتوبر 2006 مخصصة لتوقيع العقد الوطني، ديسمبر 2009.	اكتوبر 1990، أفريل 1991، سبتمبر 1991، جانفي 1992 جانفي 1994، جوان 1995، مارس 1998، سبتمبر 1998، اكتوبر بر 2001، سبتمبر 2002، سبتمبر 2003، اكتوبر 2004، جويلية 2006، سبتمبر 2007.
المجموع	13 اجتماعا	14 اجتماعا

والملاحظ أن وتيرة الاجتماعات التي انعقدت خلال هذه المرحلة غير منتظمة وعشوائية، بحيث تنعقد عدة مرات في السنة وتنعقد لعدة سنوات، رغم أن هناك فترات تحتاج إلى مثل هذه اللقاءات، كمرحلة 1993 التي تميزت بأوضاع اقتصادية واجتماعية صعبة المتعلقة. ويتوقف

انتظام هذه الجولات على السلطات العمومية دون غيرها، لأنها المحددة لتاريخ وجدول أعمال الجولات وهذا ما اقره الأمين العام لاتحاد العام للعمال الجزائريين، ولعل أحسن مثال على ذلك سنة 2008 عندما طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين عدة مرات بعقد اجتماع لثلاثية غير أن السلطات العمومية لم توافق.²

كما تم سنة 2006 ولأول مرة في تاريخ البلاد، إبرام عقد وطني اقتصادي واجتماعي والموقع بين الحكومة والمنظمات النقابية الأرباب العمل والمركزية النقابية الأرباب العمل، والمركزية النقابية لاتحاد العام لعمال الجزائريين، كمرجع للحوار الاجتماعي وقد تم تمديد

¹- فضيلة عكاش، المرجع السابق، ص. 278.

²- فضيلة عكاش، المرجع السابق، ص. 278.

وتقيم هذا الاتفاق إلى غاية 2010، وفي شهر فبراير سنة 2014 تم التوقيع على عقد جديد بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين والمسمى العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي لتنمية¹. ولقد تم تسجيل إلى غاية شهر سبتمبر 2014، 14 لقاء ثنائيا، و 17 لقاء ثلاثيا وفي 2016 تم تسجيل 19 لقاء ثلاثيا مما يبين أن العدد في تزايد مستمر مقارنة بالمرحلة السابقة الذكر، حيث سمحت هذه اللقاءات الأخيرة بالتكفل بعدة انشغالات مطروحة من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

وعليه بناء على ما سبق يمكننا التوقف على الاستنتاج التالي:

فعلا هناك محاولات من اجل إقامة آلية التفاوض الجماعي كأساس لتنظيم علاقات العمل على مختلف مستوياته، من قبل السلطة الحاكمة و رؤساء المؤسسات الاقتصادية والنقابات العمالية...ولكن رغم انه تم إبرام العديد من الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية بمختلف مستوياتها ولازال العدد في ارتفاع مستمر، واعتراف المشرع الجزائري بالتفاوض الجماعي كأفضل وسيلة لتنظيم علاقات العمل، وإقامة التوازن بين مصالح متناقضة لدليل فقط على انعدام التجربة الديمقراطية من قبل، ومحاولة بعث الديمقراطية عن طريق إقامة نوع من المشاركة العمالية في أوساط العمال

كما سجل بعض الباحثين في الموضوع، ضعفا كميا ونوعيا، يرجع لعدم وجود تجديد نوعي في معظم الاتفاقيات الجماعية المبرمة، نظرا لنقص تجربة الفواعل الاجتماعية في التفاوض.

والملاحظ أيضا، إن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم من طرف الفيدراليات الوطنية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وحتى العقد الاجتماعي والاقتصادي الذي يعد إطارا عاما لكافة الاتفاقيات الجماعية، تم التفاوض حوله والتوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة، والاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلا في أمينه العام، دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على مستوى الوطني-تمثيل العقد الاقتصادي

¹- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في:

2016-09-20) www.mtess.gov.dz/ndex.php/or/2014-06-04-14-41-51/2014-06-04-14-42-33.

الفصل الثالث:

دراسة حالة المؤسسة الاقتصادية

الوطنية الكهرو منزلية ENIEM

في وحدة التبريد.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية للاتفاقية الجماعية للمؤسسة الاقتصادية الوطنية

الكهرو منزلية ENIEM

في وحدة التبريد.

قصد القيام بتربصنا ودراستنا الميدانية، أجرينا في المؤسسة الوطنية الاقتصادية للصناعة الكهرو منزلية ENIEM عدة مقابلات. وقبل القيام بالمقابلات التي تخص دراستنا فقد قمنا بزيارة استطلاعية للمؤسسة مكان التربص بوحدة التبريد في المنطقة الصناعية عيسات ايدير - واد عيسي - في قسم الموارد البشرية.

وقد أجرينا اللقاء الأول مع مسؤول قسم الموارد البشرية وكان ذلك خلال نهاية شهر أفريل، والغرض من هذه الزيارة كان الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة على مستوى هذه الوحدة التابعة لمؤسسة ENIEM، بهدف تحليل طبيعة العلاقات الجماعية في المؤسسة الاقتصادية في إطار قانون 90-11 المتضمن لعلاقات العمل.

وقد حاولنا معرفة كيف تم إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة والأطراف التي شاركت في إبرامها، والمواضيع التي تناولتها. كما تطرقنا لأهم المطالب التي تم التفاوض بشأنها، ومعرفة مدى خدمة الاتفاقية الجماعية لمصالح العمال ومدى استجابتها لمبدأ "الإجراء الأكثر نفعاً للعمال". بالإضافة لما سبق سيتم تحليل مدى مساهمة الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ENIEM في الوقاية من نزاعات العمل أو تحديد أساليب تسويتها، ومعرفة مدى استجابة المؤسسة للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها.

اعتبرت مؤسسة ENIEM أن التفاوض الجماعي أداة هامة لتنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية وتوفير المناخ المناسب لتطوير الإنتاج، وتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال من جهة والمكاسب الاقتصادية لصاحب العمل من جهة أخرى.

وعليه سوف نتطرق إلى دراسة الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ومدى مساهمتها في تنظيم علاقات العمل.

والاجتماعي في الاتفاقية الجماعية كإطار عام للقطاع الاقتصادي الخاص الموقع عليها من قبل الثنائية الاتحاد العام للعمال الجزائريين وفدرالية أرباب العمل بتاريخ 28-09-2006-¹. فان الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان الشريك الأساسي في جل الاتفاقيات الاجتماعية التي تم إبرامها، والقلة فقط تمت مع منظمات نقابية أخرى و كأننا في مرحلة الحزب الواحد، و هذا ما يبين مدى تهميش النقابات المستقلة رغم أن العديد منها تتمتع بحق التمثيل على مختلف المستويات،

وهذا ما يؤثر في محتوى الاتفاقية الجماعية التي قد وضعت ربما تحت تأثير وتبعية وضغط في أغلب الأحيان، ولعل أحسن دليل على ذلك مضامين الاتفاقيات الجماعية التي في أغلب الأحيان مجرد تكرار لأحكام قانونية دون مراعاة تغيرات الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسات الاقتصادية المختلفة. وكما قد يرتبط ضعف محتوى الاتفاقيات الجماعية إلى ضعف مستوى الثقافة السياسية، والثقة السياسية، في أوساط العمال مما ينعكس مباشرة بشكل سلبي على المنظمات النقابية، نتيجة لعدم تشجيع العمال ومساندتهم لنقابات العمالية مما يدفع للعمل أكثر، ويكسبها قوة أكثر تجعلها تطالب وتدافع على حقوق العمال بكل حرية.

¹ -بن صابر بن عزوز، مرجع سابق، ص. 166.

المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تقديم مؤسسة ENIEM، ونبذة تاريخية عنها.

المطلب الأول: تقديم مؤسسة ENIEM:

هي مؤسسة وطنية اقتصادية تتخصص في صناعة الأجهزة الكهرو منزلية، يتواجد مقرها في ولاية تيزي وزو قرب محطة المسافرين القديمة، بجوار الأمن الوطني للولاية. تشغل حوالي 1700 عامل، وتتفرع إلى عدة وحدات إنتاجية (وحدة التبريد، وحدة الطبخ، وحدة التكييف والهواء) المتواجدة في المنطقة الصناعية عيسات ايدير- واد عيسي- التي تبعد على مدينة تيزي وزو ب 10 كلم، وتمتد مساحتها الإجمالية إلى 55 هكتارا. وقد تمت دراستنا الميدانية في الوحدة الصناعية الإنتاجية الباردة Unité Froid، وقمنا بالتربص في قسم الموارد البشرية من نفس الوحدة، والتي تحتوي على 630 عامل. مهمة هاته الوحدة هي تصنيع وإدارة المنتجات الباردة والمحلية وإعادة الصنع.

المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن مؤسسة ENIEM:

تأسست الشركة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية في جانفي 1983 ولكنها موجودة منذ 1974 تحت إشراف مؤسسة سونيليك SONELEC. شركة ENIEM هي من نتاج إعادة الهيكلة للشركة الوطنية لتصنيع وتجميع الأجهزة الالكترونية والكهربائية SONELEC وذلك بمرسوم رقم 83/19 صادر في يناير 1983. وبدأت ENIEM عملية الإنتاج من يناير 1977 ويقوم نشاطها الرئيسي على تصنيع وتسويق الأجهزة الكهرو منزلية.

3- أهداف المؤسسة:

إن الأهداف العامة للمؤسسة تدرج ضمن الأهداف التي تصبو الوحدات الإنتاجية التابعة ل ENIEM بتحقيقها، نذكر من بينها:
- تنمية الموارد البشرية بالدرجة الأولى.
- تحسين نوعية المنتجات.

- التحكم في تكاليف الإنتاج.
- صيانة وتحسين مرافق الإنتاج.
- زيادة في حجم الإنتاج.
- التحكم في تكاليف الإنتاج.
- قدرات التعليم العالي والتنمية والتفتح على السوق الخارجية.¹

¹-الموقع الرسمي لمؤسسة ENIEM: www.eniem.com.dz، في 25-06-2016.

المبحث الثاني: تنظيم مؤسسة ENIEM لعلاقات العمل

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى الاتفاقية الجماعية الخاصة بمؤسسة ENIEM ودراسة مضمونها.

المطلب الأول: الاتفاقية الجماعية لمؤسسة " ENIEM " :

تم إبرام اتفاقية جماعية لمؤسسة ENIEM سنة 1995 وهي الوحيدة الساري العمل بها إلى يومنا هذا، ولكن خلال هذه المدة وجدت اتفاقات مكملة للاتفاقية الجماعية الصادرة سنة 1995، يتراوح عددها بين 15 إلى 20 اتفاقا. تضمنت تلك الاتفاقات تدابير تتعلق بإدراج بعض التعديلات في مجالات: تحسين أو تنظيم شروط العمل، خاصة ما يتعلق بالأجور وملحقاتها والأمن في مكان العمل.

تجدر الإشارة إلى انه في أفريل 2016 تم تتصيب لجنة داخل المؤسسة المتكونة من 4 أعضاء من كبار إدارتها، مهمتها مراجعة وتعديل ما يجب تعديله من الاتفاقية الجماعية السارية، وإدخال جميع الاتفاقات التي أبرمت خلال السنوات الماضية في اتفاقية جماعية واحدة.

أ- التعريف بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM الصادرة سنة 1995:

هي اتفاقية جماعية غير محددة المدة محررة باللغة الفرنسية، تحتوي على 367 مادة. نشأت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة "انيام" بناء على التفاوض الجماعي الذي انعقد على مستوى المؤسسة وذلك خلال الفترة الممتدة ما بين 6 ديسمبر 1994 إلى غاية 25 نوفمبر 1995. وقد صادق على هذه الاتفاقية ممثل الهيئة المستخدمة وهو المدير العام لمؤسسة ENIEM "، وممثلي نقابتي عماليتين: الاتحاد العام لعمال الجزائريين والاتحاد الديمقراطي للعمال لولاية تيزي وزو UDT.

وحسب السيد أعيوني، رئيس قسم إدارة المواد البشرية، إن هذه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM تحتوي على عدة اتفاقيات مكملة لمضمون ها ومعدلة لها¹.

¹ مقابلة مع السيد اعيوني، رئيس مصلحة الموارد البشرية بوحدة التبريد مؤسسة انيام، بمكتبه بمقر الوحدة، بتاريخ 2016/06/08.

ب - هدف الاتفاقية الجماعية لمؤسسة: ENIEM

إن الاتفاقية الاجتماعية لمؤسسة ENIEM تعبر عن الرغبة المشتركة الأعضاء في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية وخلق العدالة الاجتماعية بما يتماشى والمتطلبات الاقتصادية والمطالب الاجتماعية للعمل وذلك بشكل تشاوري ومتبادل بين الأعضاء.

— غرض من وضع الاتفاقية الاجتماعية للمؤسسة هو تنظيم علاقات العمل وتكملة لقانون علاقات العمل.

— تهدف الاتفاقية الاجتماعية لهذه المؤسسة الى تحقق المصالح المادية والمعنوية للعمال من جهة أخرى، وتشجيعهم على العمل وزيادة الإنتاج وخلق عدالة اجتماعية على مستوى المؤسسة.

— الحاجة إلى تبني أساليب جديدة في تسيير وتنظيم العلاقات الجماعية بما يتماشى مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة للجزائر ما بعد الإصلاحات الجوهرية التي قامت بها.

المطلب الثاني: دراسة نقدية لمحتوى الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM .

تحتوي الاتفاقية الاجتماعية للمؤسسة على مختلف الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل وتنظيم شروط وظروف العمل.

في الباب الأول تطرقت إلى الهدف من إبرامها، وإلى الترتيبات الأولية التي تخضع إليها وذلك في الخمس مواد الأولى. كما أكدت الاتفاقية الجماعية مطابقتها لقواعد قانون العمل، وان تطبيقها ساري على جميع العاملين في المؤسسة دون تمييز في الجنس والسن ومكان العمل، باستثناء الغرباء عن المؤسسة والمتربصين داخلها.

في الباب الثاني تطرقت الاتفاقية إلى كفاءات تسيير وتنظيم علاقات العمل بالمؤسسة حيث تم تقسيمه إلى أربعة فصل، بحيث تم تخصيص الفصل الأول لحقوق وواجبات العمال، في حين تم تخصيص الفصل الثاني لعلاقات العمل بما فيها اختيار الموظفين وشروط

التوظيف والصفة الرسمية في التوظيف وفترة التجريب، حيث جاء فيها أن تأسيس علاقات العمل في المؤسسة يتم بموجب عقد كتابي ممضي من كلا الطرفين، ويخضع كل عامل جديد لفترة التجربة تختلف مدتها حسب التصنيف المهني وتتراوح ما بين شهرين إلى تسعة أشهر كأقصى حد.

أما الفصل الثالث فقد تضمن آليات سريان علاقة العمل الفردية، أي ما يتعلق بالترقية والتقدم وشروط الاستفادة من الترقية، وذلك من خلال المواد من 72 إلى 85.

وقد تم تخصيص الفصل الرابع لكل ما يتعلق بالترتيب المهني أي تكوين العاملين ومدة وهدف التكوين، الذي يرتبط بحاجة المؤسسة لتطوير قدراتها ومواردها البشرية.

أما الباب الثالث والرابع فقد تطرقا لحالات تعليق وإنهاء علاقات العمل الفردية سواء بمبادرة من العامل أو صاحب العمل وهي نفسها الحالات المذكورة سابقا في القانون 11/90. في المواد من 97 إلى 143، إضافة إلى الظروف الاستثنائية لتوقف علاقة العمل بسبب خلل أو توقف عمل الأجهزة، أو في حالة ضغط يؤثر على المؤسسة، أو في حالة أزمة اقتصادية تؤدي إلى تقليص العمال.

الباب الخامس من الاتفاقية خصص لشروط العمل داخل المؤسسة، حيث تطرق إلى تحديد ساعات العمل القانونية المتمثلة بـ 44 ساعة في الأسبوع، ويمكن إن تصل إلى 47 ساعة في الأسبوع ببعض الوظائف المهنية كسائق النقل الجماعي للعمال لعدم استغلاله لمعظم الساعات. وتحدد هذه الساعات و كفاءات توزيعها من طرف المستخدم بعد استشارة لجنة المشاركة، مثل: تحديد فترة الراحة القانونية بـ 24 ساعة في الأسبوع، كذلك ساعات العمل الإضافية، الظروف الاستثنائية التي تقلص فيها ساعات العمل مثل فترة رمضان. تجدر الإشارة إلى أنه تم تعديل الاتفاقية بعد صدور القرار الحكومي بتخفيض ساعات العمل الأسبوعية إلى 40 ساعة.

بالإضافة الى تطرقها لعلاقات العمل الفردية خصصت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM **الباب السادس** المتضمن لثلاثة فصول لعلاقات العمل الجماعية، كما يلي:

خصص **فصل الأول** لممارسة الحق النقابي: فقد أكد **الفرع الأول** على حق مشاركة المنظمة النقابية التمثيلية داخل المؤسسة في عملية التفاوض من أجل تعديل اتفاقية أو اتفاقات جماعية، وإيجاد حلول لتفادي النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

ولتفادي نزاع بين المستخدم والممثلين النقابيين تطرق **الفصل الثاني** إلى آليات الوقاية من نزاعات العمل من خلال المواد 242 إلى 269. وفي حالة نشوب نزاع جماعي فقد يطلب أحد الطرفين القيام بجلسة للمصالحة تتعقد في غضون 48 ساعة. خلال هذه الفترة تتشكل لجنة متكونة من رئيس المؤسسة أو ممثليه والأمين العام للنقابة لدراسة القضية ومحاولة الصلح بين الأطراف المتنازعة في أجل 10 أيام.

كما نص **الفصل الثالث** على حق ممارسة الإضراب المشروع بوضعه لإجراءات ممارسة هذا الحق، ويتبين من خلال مضمونه إن جل التدابير مجرد نسخ لمضمون القانون 02/90 المتعلق باليات الوقاية من النزاعات وتسويتها، إلا بعض النقاط التي تم فيها خرق القانون فيما يتعلق بضرورة أن تكون تدابير الاتفاقية أفضل لمصلحة العامل. فمثلا تنص المادة 272 من الاتفاقية على أن اللجوء إلى الوساطة والتحكيم إجراء إجباري في حين أن النص القانوني لا يلزم العمال بذلك. كما أن نص المادة 280 حدد مدة الأشعار بالإضراب ب 15 يوما على الأقل في حين أن القانون 02/90 حددها بنمانية أيام فقط.

أما ما يتعلق بأهم مسألة يتم التفاوض بشأنها بين أطراف علاقة العمل وهي نظام الأجور والمكافآت والتعويضات المختلفة، فقد خصص لها آخر باب في الاتفاقية (قبل ذلك المخصص للتدابير النهائية)، وهو يتضمن 78 مادة، حدد من خلالها التصنيفات المهنية في رواتب السلم المهني، وقيمة النقاط الاستدلالية ومختلف التعويضات والمنح. لقد حددت الاتفاقية قائمة مفصلة تضم 27 منحة وتعويض مختلف، دون اعتبار للوضع المالي للمؤسسة، رغم أن صدور الاتفاقية في نهاية التسعينات تزامنت وتدهور الوضع الاقتصادي للبلاد والوضع المالي للمؤسسات العمومية. وقد تم تأسيس منح وتعويضات متعددة وأحيانا غير معقولة، ومن بينها:

- مكافآت الأداء الفردي، مكافآت الأداء الجماعي، مكافآت الابتكار والإبداع، ورغم كل تلك المكافآت المرتبطة بالمرودود فقد أضيفت منحة أخرى سميت منحة تشجيع العمال.

- تعويضات ساعات العمل الإضافية، تعويض مصاريف النقل والوجبات الغذائية، تعويض عن استعمال السيارة الخاصة للنقل وتعويض عن مصاريف التدريب والتكوين.¹

المطلب الثالث: نتائج تحليل مضمون الاتفاقية:

- حسب السيد رئيس قسم الموارد البشرية " إن أهم المطالب الرئيسية والتي تتكرر في كل تفاوض جماعي نجد، مطالب تتعلق برفع الأجور وملحقاتها والترقية بالدرجة الأولى، ثم تأتي مطالب أخرى ثانوية كشروط العمل والنظافة والأمن في أماكن العمل وطب العمل...².

- ملاحظة أساسية ثانية تتعلق بعدم تطرق الاتفاقية إلى الوضع الاقتصادي للمؤسسة. حيث لم يتم الإشارة إليه على الإطلاق ولا ربطه بمستويات الأجور والتعويضات. إن من أسباب ومبررات إقرار التفاوض الجماعي، ضرورة الأخذ في الاعتبار الوضعية المالية للمؤسسة وخصوصيتها. لكن ما سجلناه أن هذا الجانب مهمل تماما في الاتفاقية، وكان الوضع لازال مماثلا لمرحلة القانون الأساسي العام للعامل حيث تحدد الأجور بطريقة مركزية دون الاهتمام بالوضعية المالية للمؤسسة.

- تطرقت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM تقريبا إلى كل الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل، غير أنه بالإطلاع على مضمونها تبين لنا إن عددا كبيرا من المواد مطابقة تماما للنصوص القانونية المعمول بها. في حين أن دور التفاوض الجماعي ليس نسخ القوانين بل تكملتها وتدقيقها. نذكر على سبيل المثال المادة 6 من الباب الثالث المتعلق بحقوق العمال وواجباتهم التي تتطابق تماما مع ما نص عليه القانون سواء من ناحية المضمون أو الشكل.

¹-الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM الصادرة سنة 1995.

- أيضا ما يمكن الإشارة إليه أن الاتفاقية التي أجريت سنة 1995 تمت بين ممثلي الهيئة المستخدمة ونقابيين عن (الاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد الديمقراطي للعمال). أما الاتفاقية التي هي في طور الإنجاز حاليا فقد تم الاقتصار على نقابة واحدة هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين مقابل إقصاء الاتحاد الديمقراطي للعمال. وعند سؤالنا عن سبب ذلك، علمنا أن النقابة الثانية قد توقفت عن النشاط.

- عدم تضمن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتبعها الأطراف المتفاوضة أثناء التفاوض الجماعي، بحيث كان من الأفضل لو تم توضيح آليات وأسس التفاوض داخل المؤسسة مما يسمح بفتح المجال للمنظمات النقابية وللعمال للاهتمام بمجال التفاوض.

- التفاوض الجماعي على مستوى مؤسسة أنيام لم يسمح بتحقيق الاستقرار الاجتماعي للمؤسسة رغم ما صرح بيه رئيس قسم الموارد البشرية لوحدة التبريد السيد أعيوني الذي اعتبر ان: "الاتفاقية الجماعية للمؤسسة **ENIEM** ساهمت بدرجة كبيرة في توازن علاقات العمل واستقرارها من حيث الزيادة في الأجور التي تتماشى مع القدرة الشرائية للعمال وتقديم منح وتعويضات كتشجيع للعمل أكثر، وتحسين شروط العمل داخل المؤسسة. واعتبر أن الاتفاقية الجماعية أحسن مرجعية للعمل وتسهيل تنظيم علاقات العمل دون وقوع في مشاكل بين الطرفين"¹.

غير أن الواقع يثبت أن الإضرابات والنزاعات العمالية بقيت مستمرة فقد تم تسجيل آخر إضراب سنة 2013 دام 21 يوما، وكان بسبب مطالب زيادة في الأجور وتحسين شروط العمل. فبالرغم من تعدد الاتفاقات والمفاوضات حول الأجور في المؤسسة في السنوات الأخيرة، إلا أنها لم تتمكن من جعل التفاوض آلية للاستجابة للمطالب بما أن العمال لجؤوا للإضراب.

تجدر الإشارة إلى أن نتيجة الإضراب كانت لصالح العمال الذين تمكنوا من الحصول على زيادة نسبية في الأجر.

¹ مقابلة مع السيد أعيوني، مرجع سابق الذكر.

- تجدر الإشارة أيضا الى أن هناك بعض المواد داخل الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM تم تعديلها باتفاقات جديدة مكتملة لها لمراعاة التعديلات القانونية والوضع الاجتماعي للعمال والاقتصادي للمؤسسة، ونذكر على سبيل المثال:

- المادة 156 المتعلقة بساعات العمل تم تعديلها بموجب قانون 97-03 صادر في 11 جانفي 1997، حيث تم تقليص عدد ساعات العمل من 44 ساعة أسبوعيا إلى 40 ساعة أسبوعيا.

-المادة 352 المتعلقة بالنقل وقيمة الوجبة. ومواد أخرى خاصة بالأجور.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع التفاوض الجماعي ودوره في تنظيم علاقات العمل توصلنا إلى أن التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين نقابات العمال أو ممثلي العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم، على عدة مستويات سواء كانت على مستوى المؤسسة أو على مستوى القطاعي أو على المستوى الوطني، بهدف تحسين وتنظيم شروط وظروف العمل، ووضع حد للنزاعات الجماعية.

ومع مرور الوقت ونتيجة للأحداث والتحويلات التي عرفها عالم الشغل والتحول إلى الاقتصاد السوق وتراجع الدور الاقتصادي والاجتماعي للدولة، واستجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية فقد فرضت المفاوضة الجماعية نفسها كآلية اتفاقية لتنظيم شروط وظروف العمل، باعتبارها الأسلوب السلمي المتحضر الذي يهدف إلى تنظيم علاقات العمل، وتطويرها، وتحقيق العدالة الاجتماعية في مختلف المؤسسات الاقتصادية، عن طريق مبدأ التكافؤ بين المصالح المتناقضة (مصالح اقتصادية لأرباب العمل ومصالح اجتماعية للعمال).

وتعتبر سنة 1990 بداية لتحويلات عميقة في علاقات العمل بحيث طرأت تعديلات جذرية على تنظيمها وتسييرها، أهمها إلغاء فكرة الشمولية في التطبيق التي جاء بها قانون 78-12 مقابل اعتماد منطق اتفاقي تعاقدية. فالمفاوضة الجماعية حسب قانون 90-11، أداة لإبرام اتفاقية جماعية تصبح مصدر لحقوق والتزامات كل طرف من المتفاوضين وذلك من خلال تركيزها على الجوانب المتعلقة بتنظيم الحقوق النقابية و كفاءات المشاركة في الآليات المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

إن مكاسب العمال في المفاوضة الجماعية يتوقف بالدرجة الأولى على مدى استقلالية المنظمات النقابية من قيود الدولة ومدى قوتها ودرجة الوعي التي يتمتع بيه القيادات النقابية من حيث توفرها على مهارات التفاوض التي تمكنهم من الحصول على أكبر قدر ممكن من المزايا المقابل أقل قدر ممكن من التنازلات أثناء التفاوض مع صاحب العمل.

وما يمكن استقراؤه من النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل على الخصوص قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل، أن المشرع الجزائري لم يجعل التفاوض الجماعي

إلزاميا بين المستخدم والعمال بنص صريح، كما إن العقوبات التي فرضها على الطرف الذي يحاول عرقلة التفاوض مع الطرف الأخر، تتمثل في غرامات رمزية وغير ردعية.

التوصيات:

لرفع وتطوير من مستوي التفاوض الجماعي فإننا نرى من الضروري تقديم بعض الاقتراحات بهدف تدعيم التفاوض الجماعي وارتقاؤه إلى المستوى المنشود وتتويجه بإبرام اتفاقيات جماعية من شأنها تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية:

- نظرا إلى أهمية الاتفاقيات العامة الجماعية في تحقيق الاستقرار العلاقات فان رأينا من الضروري أن يجعل المشرع الجزائري من التفاوض الجماعي إلزاما على الأقل مرة واحدة في السنة وتعديل كل ما يجب تعديله لتجاوب الاتفاقية مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تفرضها البيئة.

- تكثيف دور مفتشية العمل في الرقابة على مدى تطبيق أحكام القانونية المقررة في مجال تنفيذ الاتفاقيات الجماعية وتمكين من الوسائل اللازمة لذلك وذلك من خلال إعداد تقارير سنوية تتضمن الجوانب السلبية والإيجابية وتقديمها إلى الوزارة المعنية قصد معالجتها وتطويرها.

- لنجاح التفاوض الجماعي فان الدولة مطالبة ببذل مجهود أكبر من خلال تسهيل تقديم المعلومات و الحصائل للأطراف المتفاوضة ومنح الاستقلالية الكافية للمنظمات النقابية ومسيرين المؤسسات المستخدمة في التفاوض مع شركائهم من دون تضيق وقيود عن طريق تشريعها القانوني.

- إعمال على وجود نقابات قوية تفرض نفسها في المؤسسات الاقتصادية وفي أوساط العمال ولا يكون ذلك إلا بإعداد وتكوين أعضاء منظمات نقابية إعدادا كافيا واكتسابهم لمهارات التفاوض حتى يضمن تحقيق مكاسب أكثر للعمال.

المخلص :

تتعلق دراستنا بموضوع دور التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل، حيث انطلقنا من دراسة التفاوض الجماعي، كآلية لتحديد مضمون علاقات العمل، سواء من الناحية النظرية، او من الناحية القانونية في الجزائر، او على مستوى المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعات الكهرومنزلية ENIEM التي اتخذناها كنموذج لدراستنا التطبيقية .

حيث اعتبرنا التفاوض الجماعي احسن وسيلة لتنظيم شروط و ظروف العمل، و الوقاية من منازعات العمل ووضع اليات لتسويتها، عن طريق التشاور و الحوار بين اطراف علاقة العمل، العمال من جهة و صاحب العمل من جهة اخرى، بهدف تحقيق المصالح المشتركة في العمل بما يحقق العدالة والسلم الاجتماعي

والجزائر من بين الدول التي اعتمدت الية التفاوض الجماعي مند سنة 1990، كإطار تنظيمي لعلاقات العمل، مكمل لنصوص القانونية ،وجعلت منه وسيلة لإبرام الاتفاقية الجماعية، قصد ضمان الاستقرار مساواة في الحقوق و الالتزامات، و ضمان احكام اكثر نفعا للعامل

Le résumé

Notre étude porte sur, le rôle de la négociation collective dans l'organisation des relations de travail, on a commencé l'étude de la négociation collective qui est un moyen de d'élimination du contenu de la relation de travail sur le plan théorique ou juridique en Algérie, cette étude porte sur le qu'à de l'entreprise national des industries électroménager « ENIEM ».

On considère la négociation collective comme étant le meilleur moyen d'organiser les conditions de travail pour éviter tous type de conflits de travail, et maitre les moyens nécessaires pour les réglés par des négociations entre les partie on conflits, dans le but d'atteindre les intérêts commun et une justice et paix social.

L'Algérie est parmi les pays on monde qui a opté pour la négociation collective depuis 1990, dans le cadre de l'organisation de relation des travaux on complément de la loi de travail, la négociation collective et un moyen pour conclure une convention collective afin d'assurer une certaine stabilité, et veiller à ce que les dispositions soi plus bénéfique pour les travailleur.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا-الكتب:

- أبو شيخة، نادر احمد. أصول التفاوض. أردن عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2008.
- أبو عمرو مصطفى، محمد. علاقات العمل الجماعية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
- أحمية، سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1994.
- أحمية، سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: مبادئ قانون العمل. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 1998.
- أحمية، سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني:علاقات العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- بدوي، احمد زكي. علاقات العمل في الدول العربية. بيروت: دار النهضة العربية لطباعة والنشر، 1995.
- بعلي، محمد الصغير. تشريع العمل في الجزائر. الجزائر: مطبعة ملاية قالمة، 1995.
- بن صابر، بن عزوز. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات الجامعي، بن عكنون، 1998.
- الجيلالي، عجة. الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. الجزائر: دار الخلد ونية لنشر والتوزيع، 2005.
- سعيد محمود، رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل. عمان: مكتب دار الثقافة لتصميم والإنتاج، ط 1، 2006.

-سيد محمد، رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل. عمان: دار الثقافة لنشر والتوزيع، ط1، 2006.

-هدفي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: دار الرحانة للكتاب جسور لنشر والتوزيع، ط2، 2003.

-واضح، رشيد. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
باللغة الأجنبية:

- Bachir BENBOUZID, le Dialogue social et la négociation collective, Revue Algérienne du travail, N35, 2008,

خامسا-النصوص التشريعية:

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج، ر، عدد 17 لسنة 1990.

- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها، وممارسة الحق الإضراب، المعدل والمتمم، ج، ر، عدد 06 لسنة 1990.

- القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج، ر، عدد 06 لسنة 1990.

- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج، ر، عدد 23 لسنة 1990.

ثانيا-الأطروحات والمذكرات الجامعية:

أ-الأطروحات:

برتيمة، عبد الوهاب. نزاعات العمل الجماعية في تشريع الجزائري. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014.

- ركلي، الصديق. **اتفاقية العمل الجماعية في تشريع الجزائري**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة قسنطينة1: كلية الحقوق، 2014/2013.
- عكاش، فضيلة. **الحوا الاجتماعية في الجزائر**. أطروحة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة. جامعة بن يوسف بن خدة: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2010-2009.
- عواد، بلعبود. **دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة وهران: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.
- غريب، منية. **علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2007-2006.
- قروي، رفيق. **علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة باجي المختار عنابة: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 2010/2009.
- مخلوف، كمال. **مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري**. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.

ب-المذكرات:

- براهيم، قاسي. **طاهر، تشكورت. اتجاهات العمال والأساتذة نحو العمل النقابي**.مذكرة لنيل شهادة ليسانس غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2013-2012.
- براج، صورية. **تجنات، محمد. اتجاهات الأساتذة نحو النشاط النقابي**. مذكرة لنيل شهادة اللسانس غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 2008-2007.
- بن حسين، فتيحة. **بوليمة، جيجقة. التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2012.

- حجة، زهيرة. **النقابة في المؤسسة صناعية في الجزائر**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قسنطينة2: كلية العلوم لإنسانية،2013/2012.
- حموش، مولود. **التفاوض الجماعي الية لإنشاء اتفاقية جماعية**. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية،2014/2013.
- راشد، واضح. **طبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار العلاقات الاقتصادية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية الحقوق،2001-2000.
- شطبي، حنان. **الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية**. مذكرة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري، قسنطينة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2009-2010.
- مختاري، فاطمة زهراء. **الاتفاقية الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر 1: كلية الحقوق،2011/2010.
- يحياوي، نادية. **الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفق التشريع الجزائري**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.
- عوادي، سمير. ندير، سليم. **المنظمة الدولية للعمل**. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية،2012/2011.

ثالثا-المجلات:

- الشريف، مصطفى. "مدخل لتعريف بالقانون الأساسي العام للعامل". **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصاد**.
- مخلوف، كمال. "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، دفاتر السياسة والقانون، ع.4 جانفي 2011

رابعاً-المواقع الالكترونية:

- ابو بجمة، حمادة "علاقات العمل الجماعية في المعايير الدولية"، في:

<http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf.p.p>
2-4

(2016-06-02)

- بلحساني زايد، "تنمية الاجتماعي على مستوى القطاع"، في:

(25-09-2016 www.grf2.yao7.com)

- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في:

www.mtess.gov.dz/ndex.php/or/2014-06-04-14-41-51/2014-06-04-14-42-33

(2016-09-20)

- الديوان الوطني لتعليم عن بعد "علاقات العمل الفردية" في:

<http://www.onefd.edu.dz> (2016-05-06)

- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد "علاقات العمل الجماعية" من الموقع الالكتروني

في: (2016-05-06) <http://www.onefd.edu.dz>

- منتدى الجلفة من الموقع الالكتروني :

(2016-06-21) http://djelfa.info/ub/show_thread.php?t410712

- الموقع الرسمي لمؤسسة ENIEM: www.eniem.com.dz، في 25-06-2016.

-الاتحاد العام لنقابات عمال مصر في: <http://etufegypt.com/archives/18097>

(10-05-2016)

الفهرس

الفهرس

9-1.....	مقدمة
44-10.....	الفصل الأول: ماهية علاقات العمل والتفاوض الجماعي
22-11.....	المبحث الأول: ماهية علاقات العمل الفردية
14-11.....	المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل الفردية
21-14.....	المطلب الثاني: تنظيم علاقات العمل الفردية
22- 21.....	المطلب الثالث: النزاعات الفردية في العمل
31-23.....	المبحث الثاني: مفهوم علاقات العمل الجماعية
26-23.....	المطلب الأول: التنظيم النقابي
31-26.....	المطلب الثاني: نزاعات العمل الجماعية
44-32.....	المبحث الثالث: ماهية المفاوضة الجماعية
34-32.....	المطلب الأول: نشأت وتطور المفاوضة الجماعية
38-34.....	المطلب الثاني: تعريف المفاوضة الجماعية
41-38.....	المطلب الثالث: أنواع التفاوض الجماعي ومستوياته
44-41.....	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في المفاوضة الجماعية
72-45.....	الفصل الثاني: آليات التفاوض الجماعي في الجزائر ونتائجه
52-46.....	المبحث الأول: تطور التفاوض الجماعي في الجزائر
49-46.....	المطلب الأول: مرحلة ما قبل صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990
52- 49.....	المطلب الثاني: مرحلة ما بعد صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990

المبحث الثاني: الاتفاقية العمل الجماعية في الجزائر	53-64
المطلب الأول: تعريف اتفاقية العمل الجماعية في الجزائر ومصادرها	53-56
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية	56-57
المطلب الثالث: شروط إبرام الاتفاقية الجماعية في الجزائر	57-64
المبحث الثالث: مستويات وإحصائيات التفاوض الجماعي في الجزائر	65-72
المطلب الأول: مستويات التفاوض الجماعي في الجزائر	65-67
المطلب الثاني: واقع التفاوض الجماعي في الجزائر	67-72
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية في المؤسسة الوطنية الاقتصادية لصناعات الكهرو منزلية ENIEM	73-82
المبحث الأول: تعريف بميدان الدراسة	74
المطلب الأول: تقديم بمؤسسة ENIEM	74
المطلب الثاني: نبذة تاريخية عن المؤسسة وأهدافها	74
المبحث الثاني: تنظيم مؤسسة ENIEM لعلاقات العمل	76-82
المطلب الأول: الاتفاقية الجماعية لمؤسسة	76-77
المطلب الثاني: دراسة نقدية لمحتوى الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM	77-80
المطلب الثالث: نتائج تحليل مضمون الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM	80-82
الخاتمة:	83-84
قائمة المراجع:	85-89
الملاحق:

الملاحق