

جامعة مولود معمري - تيزي وزو
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم
نخصص: قانون

إشراف الأستاذة:
أ.د. حسان نادية

إعداد الطالب:
موزاوي علي

لجنة المناقشة:

- 1- أ.د. واضح رشيد، أستاذ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، رئيساً،
- 2- أ.د. حسان نادية، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، مشرفة ومقررة،
- 3- أ.د. معاشو نبالي فطة، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ممتحنة،
- 4- أ.د. علاوي عيسى، أستاذ، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، ممتحناً،
- 5- د. مخلوف كمال، أستاذ محاضر "أ"، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، ممتحناً.
- 6- د. بودة محند واعمر، أستاذ محاضر "أ"، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، ممتحناً

تاريخ المناقشة : 16 ديسمبر 2021



« ...Il ne faut pas croire aux miracle. Nous croyons à la vertu du travail. Croyons aussi à la science, à cette force capable de soulever des montagnes. Un peuple sans savants, sans techniciens, sans ingénieurs est un peuple sans âme, sans assise. Sa liberté est illusoire. Elle n'existe pas et ne peut pas exister... ».

Ferhat ABBAS.¹

*Ex-président du GPRA et ancien Président de
l'Assemblée Constituante Algérienne.*

¹ -Extrait du manuscrit inédit de **FERHAT Abbas** intitulé: « **Mon testament politique** », rédigé au début de 1946, alors qu'il était emprisonné à la suite des événements de mai 1945, confisqué par le lieutenant Lafond, commandant de la prison militaire d'Alger, V. AGERON (Charles), *Genèse de l'Algérie Algérienne*, EDIF 2000, Alger, 2000, p.464.

شكر ونفقات

أُتقدم بحزير الشكر للأستاذة و.حسان ناوية

لقبولها الإشراف على هذا البحث،

ولما بذلته من اهتمام وتوجيه وتقويم وتشجيع للأجل إتمامه.

جزاها الله خيرا.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

روح أخي مجيد ، ورفيقي حلي سمير، وأستاذي الدكتور معاشو عمار. رحمهم الله.

أمي وأبي حفظهما الله

"دليلة"، زوجتي الكريمة ،

ولديا: ماسينيسا ومايليس العزيزين،

أخي وأخواتي وعائلاتهم،

أساتذتي في جميع الأطوار،

زملائي في العمل وأصدقائي.

قائمة المختصرات

1- باللغة العربية:

- إ.ع.ع.ج : الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
ب.س.ن: بدون سنة النشر.
ب.م.ن: بدون مكان النشر.
ج.ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
د.م.ج : ديوان المطبوعات الجامعية.
و.أ.ج: وكالة الأنباء الجزائرية.
ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

2- باللغة الفرنسية:

- AAN** : Annuaire de l'Afrique du Nord.
AGEA : Association Générale des Entrepreneurs Algériens.
AISS : Association Internationale de la Sécurité Sociale.
AJDA : Actualité Juridique du Droit Administratif.
ANEP : Agence Nationale d'édition et de Publicité.
APS : Algérie Presse Service.
Art : Article.
BIT : Bureau International du Travail.
Bull.Civ. : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation.
C. Trav. : Code Du Travail .
C.G.T : Confédération Générale du Travail.
C.I.S.L : Confédération Internationale des Syndicats Libres.
CAPC : Confédération Algérienne du Patronat Citoyen.
Cass.Soc. : Cassation Chambre Sociale de la Cour de Cassation.
CGTU : Confédération Générale du Travail Unitaire.
CIPA : Confédération des Industriels et Producteurs Algériens.
CNES : Conseil National des Enseignants Universitaires.
CNESE : Conseil National Economique et Social et Environnemental.
CNPA : Confédération Nationale du Patronat Algérien.
CNRS : Centre National de La Recherche Scientifique.
Cons. Const. : Conseil Constitutionnel.(Français).
CSA : Confédération des Syndicats Algériens
DIAP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.
Dr. Soc : Revue du Droit Social.
Dr.Ouv. : Revue Le Droit Ouvrier.
Ed : Edition.
ENAG : Entreprise Nationale des Arts Graphiques.
ENAL : Entreprise Nationale Algérienne du Livre.
ENIEM : Entreprise Nationale des Industries de l'Electroménager.
EPE : Entreprise Publique Economique.
EPIC : Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial.
EPSG : Etablissement Public à Gestion Spécifique.
FCE : Forum de Chefs d'Entreprises.
Ibid. : Ibidem (En Latin) : Au même endroit.
INT : Institut National du Travail.
JORF : Journal Officiel de La République Française.
LGDJ : Librairie Générale de Droit de La Jurisprudence.
OIT : Organisation Internationale du Travail.
Op.Cit. : Ouvrage Précité. (Du Latin « Opus Citatum » : Œuvre ou étude déjà citée).
OPU : Office des Publications Universitaires.
PME : Petites et Moyenne Entreprises
PUF : Presses Universitaires de France.
RASJEP : Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Economiques et Politiques.
RAT : Revue Algérienne du Travail.
RCDSP : Revue Critique de Droit Et Sciences Politiques.
S/D : Sous la direction.
SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.
T. : Tome.
UGTA : Union Générale des Travailleurs Algériens.
UMMTO : Université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou.
USTA : Union des Syndicats des Travailleurs Algériens.
V. : Voir.
Vol. : Volume.

مقدمة

تقوم العلاقات المهنية على تعارض المصالح بين أرباب العمل والعمال، ولأجل التخفيف من حدة الصراع بين الطرفين تدخلت الدولة تحت الضغط القوي للعمال لتنظيم علاقات العمل، فكان ذلك ميلاد لقانون جديد ينظم هذه العلاقات لضمان استقرارها. "فإذا كان القانون يهدف إلى ضبط أو إزالة العلاقات المبنية على القوة، فإن قانون العمل نشأ في القرن التاسع عشر من صراعات كثيرة ما كانت عنيفة، وأحياناً حتى من حركات ثورية، والتواريخ الاجتماعية للقرن العشرين أظهرت أن علاقات القوة استمرت في ترك بصمتها"¹.

ونظراً لحدثة القانون الاجتماعي، بالموازاة مع استمرار الصراع الاجتماعي وبارتباطه بعدة عوامل من حيث الأسباب والنتائج، كان البحث عن السلم الاجتماعي واستقرار علاقات العمل محل اهتمام الدولة وكافة الفاعلين والباحثين، من بينهم أستاذ تاريخ القانون مارسيل دافيد «*Marcel David*» الذي أكد خلال المؤتمر السادس لقانون العمل والحماية الاجتماعية، المنعقد في ستوكهولم سنة 1966 أن: "العلاقات المهنية تشكل نظاماً متماسكاً إلى درجة لا يمكن الفصل فيها بين الثقل التاريخي والضرورات الاقتصادية والاشتراط السوسولوجي والخيارات الإيديولوجية مع القاعدة القانونية التي في كثير من الأحيان ما هي إلا نتيجة لها"².

ومفاد ذلك أن وضع قواعد قانون العمل ما هي إلا نتيجة لتكامل أربعة علوم وهي التاريخ، والاقتصاد وعلم الاجتماع والسياسة. ولعل إخضاع القانون لعلم الاجتماع، ساهم كثيراً في فهم الصراع الاجتماعي وتهديده، وفي هذا الشأن قال العميد «كاربونييه Carbonnier» "قبل كل شيء يجب البحث أولاً عن حقيقة ما تريده الأطراف"³.

إن فهم الصراع الاجتماعي والتحولت التي طرأت عليه، يقودنا أولاً للحديث عن لب هذا الصراع، والمتمثل في "فكرة العمل" التي أثارت اهتمام فاعلين مباشرين هما صاحب العمل الذي يقدم العمل والعامل الذي يقوم بتنفيذه مقابل أجر، وهو ما يسمى بـ "العمل التابع" الذي قطع مسارا طويلا ليمنح لعلاقات العمل الفردية هوية قانونية (I). هذه العلاقة تمكنت في أواخر القرن التاسع عشر من تحقيق التوازن بين طرفيها بعد تدخل الدولة وميلاد الصفة الجماعية، لتستعيد بذلك كرامة العمال وقيمة العمل عن طريق آلية التفاوض الجماعي، الذي أصبح وسيلة لتنظيم العلاقات المهنية في الدول الليبرالية (II)،

1 - « Si le droit vise à réguler sinon à supprimer les rapports de force, le droit du travail est né au XIX siècle de conflits souvent violents, parfois même de mouvements insurrectionnels, et les dates sociales du XX siècle montrent que les rapports de force continuent à imprimer leur marque ». RAY (Jean-Emmanuel), *Droit du travail-Droit vivant*, 13^{em} éd., éditions LIAISONS, Paris, 2004 .p. 511.

2 - « Les relations professionnelles constituent un système assez cohérent pour que le poids de l'histoire, des impératifs économiques, le conditionnement sociologique, les options idéologiques ne puissent être dissociés de règle de droit, qui n'en est à bien des égards que la résultante », JAVILLIER (Jean-Claude), « Droit du travail et sociologie », *L'Année sociologique*, 3^{em} série, Vol. 27 , Puf, Paris, 1976, p. 117, <https://www.jstor.org/stable/27888892?refreqid=fastly-default%3Aa3bbed7b5be29e9123f2246f610de6d&seq=1> , consulté le 03-3-2021.

3 - VERDIER (Jean-Maurice). "Jean Carbonnier et le droit du travail : un intérêt complice, critique et vigilant", Presses universitaires de Paris Nanterre, <http://books.openedition.org/pupo/2683> , consulté le 04-3-2021.

والجزائر لم تكن بعيدة عن هذا التطور، لكن في إطار سياسي واقتصادي واجتماعي استثنائي، إذ اعتمدت آلية التفاوض الجماعي الوسيلة التي تم الاعتماد عليها وفقا لقاعدة "الغاية تبرر الوسيلة" (III).

I- فكرة العمل التابع ضمن مسار البحث عن هوية قانونية :

تقوم علاقة العمل بين رب العمل والعامل، لكن فكرة "العمل" وفكرة "العامل"، لم تكن واضحة عند نشأتها، ولم يكن هناك قواعد قانونية خاصة بها تنظمها كما هي عليها اليوم، إذ عرفت عبر التاريخ عدة تطورات، ووصف ذلك الأستاذ «Gérard LYON-CAEN» بقوله: "إذا رجعنا إلى الماضي، فلا نجد أي حالة مدنية «*état civil*» تثبت هويتها، ربما ولدت في فرنسا(على الأقل) من تخصيص عقد الإيجار(العمل، الصناعة، الخدمات)"¹.

وكانت بداية فكرة "العمل التابع" قائمة على أنه ليس كل من يقوم بـ"عمل" هو بمثابة "عامل(أ)"، وهذه الفكرة استقر شكلها النهائي بعد مسار من التحولات العسيرة، فكانت البداية من اعتبار العامل "شيئ"، ثم تطورت في بداية القرن التاسع عشر نحو اعتبار العمل "سلعة"، (ب).
أليس كل من يقوم بـ"عمل" هو "عامل":

إن البستاني في الحديقة العامة والموظف في البلدية والمقاول والفلاح والمحكوم عليه بالقيام بعمل ذي منفعة عامة والعامل المتطوع في جمعية والعامل في السوق السوداء ومدير الشركة وموظف البنك في حالة عطلة والرياضي...جميعهم عمالا يؤدون عملاً. لكن الاختلاف يكمن في التكييف القانوني لعمل كل واحد منهم²، فكل هذه الفئات تقوم بعمل وتتلقى مقابل ذلك أجر أو مرتب، إلا أنها لا تخضع جميعاً للتبعية. فعلاقات العمل المقصودة تختلف عن العلاقات الاجتماعية الأخرى، ويكمن الاختلاف في خضوع علاقات العمل لرابطة التبعية القانونية³، والتي تعني خضوع العامل لسلطة وإدارة وإشراف صاحب العمل، بما يعني ذلك من تمتع المستخدم بحق توجيه العامل وسلطته في إصدار أوامره إليه ومراقبته في تنفيذها وسلطة توقيع الجزاءات التأديبية عليه⁴، وتخضع أيضاً للتبعية الاقتصادية⁵، فلا يعدّ العمل المستقل عملاً تبعية لانعدام الرابطة والتبعية القانونية⁶.

1 - LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », *Revue Archives de la philosophie de droit*, Vol.41, Sirey, Paris, 1997, p. 181., <http://www.philosophie-droit.asso.fr/APDpourweb/152.pdf>, consulté le 01-03-2021.

2 - SUPIOT (Alain), *Le droit du travail*, 5^{ème} éd. puf, Paris, 2011, pp.67.68.

3 - Cass.soc, du 13 novembre 1996, n° 94-13.187, <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté le 02-02-2021.

4- أبو السعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، 1983، ص14.

5- المرجع أعلاه، ص299.

6- المرجع نفسه.

فعلاقة العمل حسب الأستاذين *CAMERLYNCK (G.H)* و *LYON-CAEN (Gérard)* هي "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر"¹، ومن هذا التعريف نستنتج أن علاقة العمل تخضع للحرية التعاقدية ولرابطة التبعية.

والمشرع الجزائري حدد من هو "العامل الأجير" في المادة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي سنطلق عليه من خلال كل هذا البحث تسمية (قانون علاقات العمل)²، وأعتبر عمالا أجراء "كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم"³.

وهذه التبعية القانونية ليست محصورة فقط على العامل، بل يشترك فيها أيضا الموظف الذي يخضع للتبعية الرئاسية ومبدأ السلطة الرئاسية «*Le principe hiérarchique*» وفقا لقانون الوظيفة العمومية، والاختلاف بينهما يكمن في كون هذا الأخير مرتبط بتحقيق المصلحة العامة التي تسمو على المصلحة الخاصة⁴.

ومع ذلك تختلف طبيعة العمل الذي ينظمه قانون العمل، والعمل الذي تنظمه الوظيفة العمومية، بالنظر إلى طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، تخضع للقانون الخاص ومبدأ الحرية التعاقدية في قانون العمل⁵. أما علاقة الموظف بمستخدمه فهي علاقة قانونية وتنظيمية في إطار الوظيفة العمومية⁶.

كما نجد في قانون العمل مساواة قانونية شكلية بين العامل والمستخدم تتجسد في التعاقد، أما قانون الوظيفة العمومية فإنه يفرض عدم مساواة بين الموظف والمستخدم، إذ يخضع الموظف لقبول كافة

1 - CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), *Droit du travail*, 6^{em} éd, Dalloz, Paris, 1973.p.117

2- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل،(ج ر عدد 17 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991،(ج ر عدد 68 لسنة 1991)، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994،(ج ر عدد 20 لسنة 1994)، والمرسوم رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، (ج ر عدد 34 لسنة 1994)، والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996،(ج ر عدد 43 لسنة 1996)، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، (ج ر عدد 4 لسنة 1997)، والأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، (ج ر عدد 3 لسنة 1997)، والقانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، (ج ر عدد 78 لسنة 2014)، و الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، (ج ر عدد 40 لسنة 2015)، والقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، (ج ر عدد 76 لسنة 2017).

3- استتبت المادة 3 من قانون علاقات العمل المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وهذه الفئات تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

4- خرفي(هاشمي)، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 3، دار هومة، الجزائر، 2013، صص 101. 102.

5 - SUPIOT(Alain), *Critique du droit du travail*, 2^{em} éd, puf, Paris, 2011, p.110.

6-أحمية(سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1998، صص 27. 28.

البند التنظيمية بالقوة والإذعان، فهو لا يتعاقد بل ينظم إلى وضعية قانونية موجودة سابقا قبل توليه المنصب وفق أحكام قانونية موجودة مسبقاً وتتصف بالديمومة¹.

إلا أن تطور العلاقات المهنية واتساعها وتشابكها والتحويلات المستمرة لوظائف الدولة ومؤسساتها أدت إلى تقارب تدريجي بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية بفعل الافتراضات المتبادلة «les emprunts réciproques» للكثير من الآليات والقواعد والمبادئ بينهما².

ويتجسد التقارب واقتراض الآليات في تدخل المشرع بتنظيم الكثير من جوانب علاقات العمل الفردية بموجب التشريع والتنظيم، بهدف حماية العمال من تعسف أصحاب العمل، باعتبارهم طرفاً ضعيفاً في العلاقة، بواسطة قواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي الذي يعتبر حجر الزاوية لقانون العمل³، ومنح العمال والمستخدمين إمكانية وضع قانون اتفاقي⁴. أما علاقات العمل في الوظيفة العامة التي تحكمها أساساً قوانين أساسية تنظيمية اقترضت الكثير من المبادئ، وكانت البداية بنزع صفة الموظف عن الأعوان الذي يشتغلون في المرافق العامة الاقتصادية التابعة للدولة والكثير من الهيئات والدواوين والغرف التجارية والصناعية وصناديق الضمان الاجتماعي، التي أصبحت تخضع لأنظمة خاصة ولنظام التعاقد.

وشمل نظام التعاقد كذلك فئة من الموظفين وهم "الأعوان المتعاقدين"، كعمال الحفظ والصيانة أو الخدمات والموظفين المؤقتين⁵ وغيرهم الذين يتم توظيفهم لمهمة وحاجة محددة، فهذه الفئة لا تتواجد في نفس المرتبة القانونية مع الموظفين الدائمين اتجاه المرفق العام، بسبب طبيعة هذه الروابط وبسبب اختلاف المسار المهني وطريقة التوظيف⁶.

ويشارك العمال والموظفون كذلك في الأحكام المنظمة للراحة والعطل والوقاية الصحية والأمن والنظافة وطب العمل، وتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون. وحتى أن مجلس الدولة كثيراً ما يستمد عند غياب نص قانوني بعض مبادئه العامة من قانون العمل⁷، وكذلك سريان نفس قوانين الضمان

1 - BIART(Jérôme), « Les incompatibilités dans la fonction publique », Thèse de Doctorat en Droit, Faculté de Droit et des sciences politiques, Université Paris XIII, présentée et soutenue le 6 mai 2015, pp.37. 38.

2 -op.cit., pp.15.21

3 -SUPIOT(Alain), **Critique du droit du travail**, op.cit, p.30.

4 -op.cit., p.125.

5- نصت المادة 19 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2006)، على أنه: " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد....".

وأضافت المادة 20 منه على أنه: "يمكن اللجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

-في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين،

-لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل".

أما المادة 21 من نفس القانون فقد أشارت إلى أنه: "يمكن، بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادة 19 و20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً"

6- BIART (Jérôme), op.cit.,p p.43. 44.

7-MAZEAUD (Antoine), **Droit du travail**, 6^{em} éd., Montchrestien, LGDJ, Paris, 2008, p.15.

الاجتماعي عليهم من حيث الاشتراكات والأخطار المشمولة بالتغطية والأداءات، والتي وحدت كلا من العمال والموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء تحت تسمية "العمال الأجاء" *« les travailleurs salariés »*¹، فلم يميز المشرع فيها بين العامل والموظف.

وفي القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وحد أيضا فئة العمال والموظفين تحت تسمية "العمال" *« Les travailleurs »*². ونظم المشرع آليات تسوية النزاعات في قانون مشترك، وكذلك في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³، الذي سنطلق عليه تسمية (القانون النقابي) خلال هذا البحث، حيث سمّاهم المشرع بـ "العمال الأجاء" *« les travailleurs salariés »*. ويخضع كلاهما لنفس أحكام تأسيس النقابات ونظام التمثيلية⁴.

ويشترك أيضا كل من العامل والموظف في مجال الحقوق والحريات الفردية والجماعية المكرسة في الدستور⁵، كالحق في العمل والأجر وفي الحماية والأمن والراحة والنظافة والضمان الاجتماعي، والحق النقابي وحق الإضراب وحرية التعبير... إلخ⁶.

وظهرت بين فئة العمال وفئة الموظفين فئة جديدة وهي فئة "المستفيدين" من عقود ما قبل التشغيل (عقود الإدماج المهني) التي تخضع لقانون التشغيل⁷ ولبعض أحكام قانون العمل لما يتم تشغيلهم في القطاع الاقتصادي، وبعض أحكام قانون الوظيفة العمومية لما ينصبون في الإدارات والمؤسسات العمومية.

1- نصت المادة 3 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج.ر. عدد 28 لسنة 1983) المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 أفريل 1994، (ج.ر. عدد 20 لسنة 1994) والأمر 96-17 المؤرخ في 6 جويلية 1996، (ج.ر. عدد 42 لسنة 1996) والقانون رقم 08_01 المؤرخ في 23 جانفي 2008، (ج.ر. عدد 4 لسنة 2008) والقانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 جوان 2011، (ج.ر. عدد 32 لسنة 2011). على أنه يُستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء كانوا أجاء أو ملحقين بالأجاء ايا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي يسري عليهم....

2- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، (ج.ر. عدد 6 لسنة 1990)، معدل بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68 لسنة 1991. - والأمر رقم 06-، المرجع السابق.

3- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، (ج.ر. عدد 23 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، (ج.ر. عدد 68 لسنة 1991)، الأمر 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، (ج.ر. عدد 36 لسنة 1996)،

4- نصت المادة الأولى من على أنه: "يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الأجاء والمستخدمين".

5- LOKIEC (Paskal), **Droit du travail, T.II, les relations collectives de travail**, Thémis droit, puf, Paris 2011, p.7.

6- أنظر المواد 52، 66، 69، و70 من التعديل الدستوري الصادر سنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 82 لسنة 2020.

7- أنظر المرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الاندماج المهني. (ج.ر. عدد 22، لسنة 2008). معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 مؤرخ في 4 نوفمبر 2010 (ج.ر. عدد 68، لسنة 2010)، والمرسوم التنفيذي

وبالتالي فعلاقات العمل المقصودة بدراستنا، تنطوي على فكرة العمل التابع، كيفما وأينما تجسدت صوره. لذلك بات من الضروري البحث في التطور التاريخي لهذه الفكرة أي "العمل التابع" وتنظيمه عبر مختلف مراحلها، لنتمكن من فهم العديد من الإشكالات القانونية والعملية التي تطرحها اليوم. فالتاريخ كما وصفه الأستاذ « RAY Jean-Emmanuel » هو "مخبر تجريبي للتشريع، لاسيما قانون العمل الذي يعدّ جد متأثر بمصادره التاريخية"¹، وفي نفس الطرح يعتبر الفقيه « SAVIGNY » (1861-1779) أحد مؤسسي المدرسة التاريخية للقانون الألماني أن " القانون ليس مبني على التفكير المنطقي بل هو إنتاج تاريخ الشعوب » ، وهو ما يسمى بـ: الروح الشعبية VOLKGEIST «².

ب- مسار نشأة علاقات العمل: من اعتبار العامل "شيء" إلى اعتبار العمل "سلعة":

إن فكرة العمل كانت موجودة منذ ظهور الإنسانية³. فقد كان الإنسان البدائي يصطاد ويزرع، وكان في صراع دائم مع الطبيعة لأجل البقاء⁴. ثم بدأ تنظيم العمل وتوزيعه على الأفراد في العائلة ثم العشيرة فالقبيلة. ومع بداية تنظيم المجتمع بدأ الصراع على وسائل الإنتاج، فظهرت طبقة الأسياد وطبقة العبيد، فكان العبد خاضعا لسيده كشيء من الأشياء، يقوم بتنفيذ أوامره دون الحصول على أجر معين⁵. إلا أن بعض الجماعات عرفت قيام فئة من الأحرار بأداء عمل لغيرهم مقابل أجر، وكان القانون الروماني يعتبر هذا العمل نوعا من "الإيجار"، ماعدا هذا الاستثناء كانت علاقات العمل في الحضارات القديمة كالقانون الروماني واليوناني تقوم على العبودية « l'esclavagisme » وقد امتد الوضع حتى القرون الوسطى⁶.

في بداية القرون الوسطى تطور نظام العمل نوعا ما، فإلى جانب العبيد كان الرجال الأحرار يزاولون بعض النشاطات عند النبلاء، ولم يتمكنوا من تحسين ظروفهم كتخفيض مدة العمل أو رفع أجورهم، لأن النبلاء عادة ما يضطرون إلى استبدالهم بالأقنان الأقل كلفة والأكثر جهدا⁷. وخلال هذه المرحلة ظهر نظام الإقطاع الذي سيطر فيه الأسياد والنبلاء على النشاط الزراعي ويستغلون فيه الأقنان (عبيد الأرض)⁸، وهو أهم نشاط اقتصادي سائد في تلك المرحلة. ولم تنشأ فيه علاقات العمل بالمعنى الصحيح لأن العامل

رقم 11- 05 مؤرخ في 6 مارس 2011، (ج.ر. عند 14، لسنة 2011)، والمرسوم التنفيذي رقم 13-42 مؤرخ في 10 أفريل 2013، (ج.ر. عند 21، لسنة 2013).

1-« L'histoire est le laboratoire expérimental de la législation, plus encore que les autres branches du droit privé, le droit du travail est profondément marqué par ses origines historiques... », RAY (Jean-Emmanuel), op.cit., p.17.

2-SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit., p.20.

3-DESPAX(Michel), **Le droit du travail**, , puf, Paris, 1970, p.7.

4-CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.1.

5- أبو السعود (رمضان)، المرجع السابق، ص25.

6 - PANSIER (Frédéric-Jérôme), **Droit du Travail, Relations individuelles et collectives**, 5^{em} éd., Lexis Nexis-Litec, Paris.2008.p.5.

7- أبو سعود (رمضان)، المرجع السابق، ص25.

8- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص21.

في الزراعة كان تابعا لصاحب الإقطاع بشكل لا يسمح له بأن يتمتع بحرية العمل، فكان خاضعا لسلطة سيده بصفة مطلقة¹.

إلى جانب النشاط الزراعي بدأ النشاط الصناعي في التبلور ابتداء من القرن الثاني عشر في شكل صناعات مصغرة ونشاطات حرفية ثم تجارية في شكل مهن²، وتزامن ذلك مع ظهور المدن وبداية ازدهارها³، فظهر نظام الطوائف، وكانت كل الطائفة تقوم على طبقات، وفي قمة الطائفة نجد شيخ الطائفة أو المعلم ثم العامل، ثم الصبي تحت التمرين، وكل منها تحكمها قواعد خاصة بالعمل فيها من حيث شروط العمل والأجور وتنظيم أوقات العمل والراحة والإجازات وقواعد الترقية من درجة إلى أخرى، وهذا التنظيم حددت فيه علاقة العمل والعقود الفردية ومدة الالتزام والأجر⁴. وهي أولى بوادر تنظيم علاقات العمل.

وأمام تزايد دور وقوة هذه الطوائف، شرعت في ممارسة نوع من الاحتكار في التشغيل والإنتاج والتوزيع والتحكم في السوق. ثم غلق الأبواب أمام أية منافسة أو الدخول إلى الحرفة واستمر الوضع كذلك إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789⁵ التي قضت على "هيمنة" نظام الطوائف⁶.

لقد أدت العراقل المقيدة للحرية الفردية والابتكار التي سادت في القرن الثامن عشر، إلى تفكير رجال الصناعة بفرنسا، المنادون بحرية الصناعة والتجارة في التحالف مع الطبقة العمالية الكادحة الساخطة على نظام الحكم والمتعطشة للحرية. لأجل تنظيم ثورة بهدف تغيير الأوضاع لصالحها عبر القضاء على النظامين الملكي والكنسي ونظام الطوائف الراض لأى إصلاح سياسي واقتصادي أو اجتماعي، وتحقق ذلك سنة 1789⁷.

ونجحت هذه الثورة في تأسيس نظام ليبرالي مبنى على الحرية الفردية، القائمة على مبدأي "حرية العمل، وحرية الصناعة والتجارة". ورفض أي تقييد لها باعتبارها قيم ثورية وجمهورية، فكانت من أسباب قيام الثورة الصناعية⁸ وأسسها⁹. ولتكريس هذه المبادئ تم إلغاء نظام الطوائف المقيد لحرية العمل والمبادرة في مارس 1791 بموجب مرسوم «Allarde» الذي منح الحرية لكل شخص لممارسة أي نشاط من اختياره، وتبعه قانون «Le Chapelier» في 14 جوان 1791 الذي منع بموجبه أي تكتل مهني لأرباب

1- أبو سعود (رمضان)، المرجع السابق، ص ص 25، 26.

2 - VERDIER (Jean-Maurice), **Droit du travail**, 9^{em} éd., Dalloz, Paris, 1993, p.2.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع أعلاه، ص 21.

4-GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), **Droit du travail**, 4^{em} éd. Ed Sirey, Paris, 1981, p.4.

5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع أعلاه، ص ص 22، 23.

6 - GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.4.

7-VERDIER (Jean-Maurice), **Droit du travail**, op.cit., p.6.

8- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 23، 24.

9-BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), **Droit du travail**, T.1, introduction aux relations individuelles du travail, 2^{em} éd, Montchrestien, Paris, 2008, p.7.

العمل أو العمّال¹، فكان العامل حرا في اختيار العمل الذي يناسبه، وصاحب العمل يتمتع بدوره بحرية استخدام من يراه مناسبا دون قيود².

كانت الطبقة العمّالية خلال الثورة الصناعية مشكلة في معظمها من السكان الزراعيين النازحين من الأرياف نحو المدن وكذا من ممتهني الحرف³. وكان يحكم علاقات العمل خلال هذه المرحلة مبدأ سلطان الإرادة ومبدأ الحرية التعاقدية، لاسيما بعد صدور القانون المدني الفرنسي عام 1804، الذي كيف علاقات العمل على أنها "عقد إيجار الخدمات" بموجب المادتين 1780 و 1781 منه⁴، واعتبار العمل "سلعة"⁵، وقد كرس هذا المبدأ المساواة القانونية بين العامل ورب العمل. فأصبحت علاقات العمل تخضع للقواعد العامة الخاصة بالعقود في القانون المدني. وعكس فرنسا كانت ألمانيا السبابة في ابتكار قواعد مستقلة مختلفة عن القانون المدني لتنظيم علاقات العمل⁶.

لكن قاعدة المساواة القانونية التي كرسها القانون المدني كان يقابلها عدم المساواة الاقتصادية⁷، فكان العامل طرفا ضعيفا أمام قوة رب العمل المالك لوسائل الإنتاج. فلم يكن للعامل القدرة على التفاوض مع صاحب العمل على قدم المساواة حول شروط العمل وظروفه والأجرة، وخاصة مع تزايد البطالة. وأدى عدم التوازن بين الطرفين إلى تزايد تعسف صاحب العمل في حق العمّال، وتزايد الاستغلال من تدني الأجور وانعدام الراحة وشروط العمل القاسية وانعدام الحماية كالنظافة والأمن والرعاية الاجتماعية لاسيما عند فئة الأطفال في سن الخامسة والنساء، وكثرة الحوادث المهنية دون التعويض عنها⁸.

أدت الأوضاع المزرية التي عانى منها العمّال، - خاصة في غياب قانون خاص - ينظم ويراعي خصوصية علاقات العمل الفردية يوفر لهم الحماية من الاستغلال والتعسف إلى تزايد غضب الطبقة العمّالية، فبدأ الوعي والتضامن ينمو في صفوفهم، فتحول ذلك إلى صراع بين هذه التكتلات وأصحاب العمل⁹، وتطور إلى مواجهات علنية في شكل إضرابات ومظاهرات في الشوارع¹⁰، مقابل ازدياد القمع من طرف السلطات بسبب تجريم قانون العقوبات لأي شكل من أشكال الإضراب أو التكتلات، حتى أصبحت هذه الاضطرابات تشكل خطرا على الأمن العام ومهددة للنظام السياسي القائم نفسه.

1- SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit, p.12.

2- أبو سعود (رمضان)، المرجع السابق، ص29.

3 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit,p.7.

4 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), **Droit du travail**, 2e éd, L.G.D.J, France, 2009,p.16.

5 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit,p.6.

6 - SUPIOT(Alain), **Le droit du travail**, op.cit.p.20.

7 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.18.

8 - GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.5. 6.

9 - op.cit, p.6.

10- شهدت هذه الفترة عدة حركات احتجاجية منها إضرابات في مدينة ليون سنة 1831، وإضراب باريس سنة 1834، التي تم قمعها بشدة، وشهدت سنة 1848 ثورة شارك فيها العمّال كانت بداية تطور مهم في سياق جد مفيد للتطور الاجتماعي، انظر في ذلك:

GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.6.

II- ميلاد الصفة الجماعية : استعادة لكرامة العمال وقيمة العمل :

أدى تكتل العمال وتوقفهم عن العمل إلى اشتداد الصراع والصدام بين العمال وأرباب العمل، فاضطرت الدولة إلى منح حق التنظيم للطرفين، ونتج عن منح "الصفة الجماعية" للعمال إلى فرض مساواة مع قوة أرباب العمل^(أ)، وتطورت بعد ذلك نحو تكريس المشاركة في تنظيم علاقات العمل عبر التفاوض الجماعي (ب).

أ- اشتداد الصراع الاجتماعي دفع الدولة للتدخل وإقرار الصفة الجماعية:

في محاولة لتقييم الوضع المزري في أماكن العمل، صدر عام 1840 عن الطبيب «Villermé» تقريراً في شكل تحقيق حول تشغيل الأطفال والنساء¹، كشف خطورة الاستغلال الذي تعرضت له هذه الفئات في أماكن العمل وظروف انعدام النظافة والأمن في الورشات والمناجم، وتدني الأجور... إلخ. ورد في هذا التقرير عدة ملاحظات منها: عجز القانون المدني على تأطير علاقات العمل بسبب عدم تكافؤ أطراف علاقة العمل، واعتبر أن العمل والجهد الذي يقدمه العامل ليس بسلعة أو خدمة عادية وتناول خصوصية رابطة التبعية التي لا نجدها في سائر العقود. وانتهى التقرير إلى ضرورة تدخل الدولة لوضع قواعد خاصة تحكم علاقات العمل بشكل تحمي العامل في صحته ونظافته وتضمن كرامته، في سياق عبّر عنه الأستاذ «Lacordaire»: "بين القوي والضعيف، الحرية هي من يطمع، والقانون هو من يحرر"².

وأمام هذه الحقائق، بدأ تدخل الدولة تدريجياً لأجل فرض نموذج اجتماعي وكان بداية لحماية العمال³، حيث أنه في 22 مارس 1841 تمت المصادقة على أول قانون يمنع تشغيل الأطفال القصر الأقل من ثماني سنوات، واعتبر بمثابة أول قانون اجتماعي⁴ وأول تدخل للدولة في مجال العمل لأهداف إنسانية. ويعد ذلك أول تقييد للحرية التعاقدية من طرف الدولة وبداية لحماية العمال⁵، في حين كان بعض الليبراليين يرون أن تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بمثابة عرقلة للنشاط الاقتصادي وتدخل في العلاقات الخاصة ومساساً بحرية العمل⁶. ومع ذلك سبقتها بريطانيا التي تعتبر أول من نظم مدة عمل الأطفال⁷.

ثم جاء القانون الصادر عن مجلس الشيوخ «*sénatus-consulte*» الفرنسي في 1864 ليُلغى الطابع الجزائي للتكتلات المهنية، وهو بداية تشكل قواعد قانون العمل (التشريع الصناعي) الذي تزامن مع

1 - Ce rapport intitulé : « *Tableau physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de soie, coton et laine* », voir : GHESTIN (Jaques), et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.6.

2 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.18.

3- BOSSU (Bernard), « *Les méthodes de protection des normes en droit du travail* », in S/D de Bernard Teyssié. : « **Standards, principes et méthodes en droit du travail** », Collection des études juridiques, Economica, Paris 2011, p.169.

4 - BOSSU (Bernard), DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.8.

5- القرشي (جلال)، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، بغداد، 1969، ص35.

6 - HENRY (Michel), « *Le droit du travail est-il une enquête de la classe ouvrière ?* », **Dr.Ouv.**, Nov. 1992, p.389.

7 - SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit., p.22.

الاعتراف للعمال بحق الانتخاب¹. فرفع عن الإضراب صفته الإجرامية، فأصبح حق التكتل وحق الإضراب وسيلتين جماعيتين قويتين جدا من حيث قيمتهما الرمزية والضرر الذي يلحق برب العمل².

وفي عام 1874 تم استحداث مفتشية العمل كجهاز لرقابة مدى احترام تطبيق قانون حماية الأطفال والنساء في أماكن العمل³. وفي سنة 1884 صدر قانون النقابات المهنية الذي سمح لكل من أرباب العمل والعمال بالتكتل للدفاع عن مصالحهم⁴، هذا القانون سمح أيضا للعمال بتأسيس نقابات التي لعبت لاحقا دورا هاما في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية⁵.

إن هذه الحركات الاجتماعية المطالبة بضمان الحقوق والحماية للعمال والتي دفعت الدولة للتدخل لم تظهر "صدفة"، بل نتيجة لنمو حركات عقائدية واسعة كالاشتراكية الماركسية أو المثالية، والكاثوليكية الاجتماعية والاشتراكية المسيحية ومذاهب التكتلات المهنية والطائفية⁶.

كان للاعتراف بالحق النقابي سنة 1884 بفرنسا وقبلها في إنجلترا عام 1824 حلقة هامة في تاريخ القانون الاجتماعي نظرا للدور الذي لعبته النقابات للدفاع عن مصالح العمال بفضل تكتل العمال من خلالها وامتلاكها لقوة العمل في مواجهة قوة أرباب العمال الاقتصادية، عن طريق اللجوء إلى التهديد بشن الإضراب والتوقف عن العمل والإنتاج بعد أن كان العامل طرفا ضعيفا في علاقة العمل⁷. فتحول التضامن والصفة الجماعية للعمال من ظاهرة اجتماعية إلى ظاهرة قانونية⁸.

فأصبح العمال بفضل تكتلهم يملكون "قوة العمل" بشكل متكافئ إلى حد ما مع قوة صاحب العمل الاقتصادية⁹، أرغمت المستخدم بقبول التفاوض مع ممثليهم، وتمكنت هذه النقابات وفي فترة وجيزة من انتزاع الكثير من الحقوق في أماكن العمل وإسماع صوتها أمام أعلى هرم في الدولة، وصدور العديد من التشريعات والمراسيم ذات الصلة بالعمل والحماية الاجتماعية¹⁰، فمن حماية الأطفال القصر والنساء إلى وضع أجهزة رقابة ظروف العمل وتوسيع صلاحيات مفتشية العمل سنة 1893، وقبله تم استحداث نظام تسوية نزاعات العمل سنة 1892، وبعدها تم سن قانون المسؤولية عن الحوادث المهنية¹¹، والاعتراف بالعطلة الأسبوعية سنة 1906¹² وإنشاء وزارة العمل في السنة نفسها¹، وغيرها.

1 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.18.

2- دوقابر (جاك دونديو)، الدولة، ترجمة سموحي فوق العادة، الطبعة الثانية، منشورات عويدات بيروت-باريس، 1982، ص69.

3 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.9.

4 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves) , op.cit.p.17.

5- دوقابر (جاك دونديو)، المرجع السابق، ص70.

6- المرجع السابق، ص66. 67.

7 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), **Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France**, Puf, Paris,1998, p.43.

8- مخلوف (كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المجلد 2، العدد 2، 2011، ص160.

9- أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات لعمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص36.

10- أبو سعود (رمضان)، مرجع سابق، ص24.

11 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit.p.17.

12 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p.9.

ب- تكريس المشاركة في تنظيم علاقات العمل عبر التفاوض الجماعي:

مع بداية القرن العشرين استمرت العملية التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الصناعي أو التشريع العمالي بشكل ترجم رغبة الدولة في التدخل في مجال العلاقات المهنية²، ففي 28 ديسمبر 1910 صدر قانون يقنن بموجبه القوانين العمالية في أول شكل تقنين الكتاب الأول لقانون العمل منه كان خاصا بالاتفاقيات المتعلقة بالعمل وعقد العمل³، وتبعه في 26 نوفمبر 1912 صدور الكتاب الثاني من قانون العمل تحت تسمية "تنظيم العمل"⁴.

يظهر مما سبق أن الدولة تدخلت لحماية حقوق العامل الفردية، كالحق في العمل وفي الأجر والراحة والإجازة وتوفير الأمن في العمل. فهذه الضمانات دفعت الدولة نحو إصدار تشريعات لأجل تنظيم علاقة العمل من حيث إبرامها وتنفيذها وفسخها⁵، كما ظهرت ضرورة تنظيم علاقات العمل الجماعية من خلال ظهور نظام الاتفاقيات الجماعية⁶ سنة 1919. ومنح المشرع للنقابات في القطاع الخاص حق التقاضي للدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة التي تمثلها في السنة الموالية. وفي عام 1936 تم الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية والاعتراف بالمندوبين النقابيين وتعديل قانون الاتفاقيات الجماعية⁷.

هذا التطور سمح للنقابات أن تتحول من أداة للمطالبة بالحقوق إلى طرف مشارك في التنظيم المهني، ثم تطور نحو وضع السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وهي بداية المشاركة في وضع قوانين العمل، ومراقبة شروط العمل ومستوى الأجور⁸. لاسيما بعد أن كرس الدستور الفرنسي سنة 1946 مجموعة من الحقوق الجماعية كالحق في الإضراب والحرية النقابية والمشاركة عن طريق مندوبي العمال للتحديد الجماعي لشروط العمل، وفي السنة نفسها تمت المصادقة على قانون جديد تضمن الاتفاقيات الجماعية، ثم تم تعديله سنة 1950⁹.

5- FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p.17

2 - ibid.

3 - SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit, p.15.

4 - Loi du 26 nov. 1912 portant codification des lois ouvrières (livres II du code du travail et de la prévoyance sociale, JORF.N° 326 du 30 nov. 1912. <https://www.legifrance.gouv.fr/>

5- ومن جانب آخر، عرفت علاقات العمل في الوظيفة العمومية جدلاً واسعاً لدى الفقهاء بين اعتبارها تخضع لنظام التعاقد أو للتنظيم، حيث اعتبر البعض أنها في البداية أنها عقد القانون العام « *Contrat de droit public* »، أما الفقيه دوجي « *Duguít* » فكان يرى أن الموظفين تحكمهم قوانين أساسية تنظيمية وهم مختلفون عن العمال الذين يربطهم عقد عمل مع رب العمل، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي سنة 1929، حيث اعتبر أن وضعية الموظفين كما هي محددة في القانون والتنظيم لا يمكن تعديلها بالاتفاق المشترك، ولم يتم التخلي عن فكرة "عقد الوظيفة العامة إلا بصور قرار « *Demoiselle Minaire* » عن مجلس الدولة سنة 1937 الذي كيف علاقة العمل في الوظيفة العامة على أنها تخضع القانون والتنظيم « *Statut légal* » وتخلي عن فكرة العقد « *Statut contractuel* » وهو التكيف الذي تبناه قانون الوظيفة العمومية الفرنسي الصادر سنة 1946، انظر في ذلك: BIART(Jérôme), op.cit.pp.21.30.

6- دوقابر (جاك دونديو)، المرجع السابق، ص68.

7 - FAVENNEC-HERY (Françoise), et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit,p.18.

8- دوقابر (جاك دونديو)، المرجع السابق، ص80.

9 - BOSSU (Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.11.

ورغم أن الحركة التشريعية والتنظيمية تقريبا شهدتها كل فروع القانون، إلا أن ما ميز قانون العمل عن الفروع القانونية الأخرى هو ميلاد الحق الجماعي « *Le droit collectif* »، حيث تم الاعتراف بالأطراف الجماعية (النقابات، المندوبين النقابيين، لجنة المؤسسة...) والمصالح الجماعية (المصلحة الجماعية على وجه الخصوص)، وأشكال التدخل الجماعي (التفاوض الجماعي والإعلام والتشاور و المشاركة والإضراب... إلخ)، وهو إحياء للوعي والتنظيم الجماعي الذي ساد قبل الثورة الفرنسية في نظام جمعيات الأصدقاء « *les compagnonnages* » الذي قضت عليه باسم الحرية¹.

وإذا كانت علاقات العمل الجماعية ظهرت بداية في القطاع الخاص بعد الاعتراف القانوني بالمؤسسات التمثيلية التي منحت البعد الجماعي لعلاقات العمل²، فقد تأخر ظهورها في القطاع العام وبالأخص في الوظيفة العمومية بسبب منع الحق النقابي للموظفين³ الذين اعتبرتهم الدولة من قبل بـ "حراس المصلحة العامة المرتبطة بالسيادة" وحرمانهم من حق الإضراب⁴.

وقد تم الاعتراف للموظفين بالحق النقابي في بريطانيا سنة 1926 وفي فرنسا سنة 1946⁵. وتم الاعتراف بحق الإضراب بفرنسا لجميع الأجراء بموجب دستور 1946، وقد أخذ مجلس الدولة بهذه القاعدة بالنسبة للموظفين سنة 1952⁶.

وشكل الاعتراف للموظفين بالحق النقابي، ثم حقهم في ممارسة الإضراب، بداية التقارب الحقيقي بين القانون العام والقانون الخاص، وبين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية⁷، وباعتبارهما وسيلتين للتعبير والدفاع الجماعي، وساهم ذلك في إحداث تغييرات مذهلة في علاقات العمل بشكل عام وفي صناعة القانون المطبق على كل من العمال والموظفين عن طريق ما يسمى بالتفاوض في شكل ثنائي أو ثلاثي، أو في شكل تشاور وحوار وعن طريق تسوية النزاعات الجماعية التي تؤدي في أغلب الحالات إلى تبني قواعد جديدة⁸.

ولكن الأزمات الاقتصادية المتتالية التي عرفت العديد من الدول منذ بداية الثمانينيات من القرن الماضي، أدت إلى البحث عن وسائل لمواجهةها، فتمت إعادة النظر في دور الدولة في الاقتصاد، واتجهت أغلب الأنظمة إلى تبني سياسة اقتصاد السوق القائمة على فكرة "إزالة التنظيم" وامتدادها من القانون

1 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, T. I, Les relations individuelles de travail*, Thémis droit, puf, Paris, 2011, p.5.

2 - SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, op.cit., p.87.

3- حيث اعتبر مجلس الدولة الفرنسي في قضية « *Winkell et Rosier* » بتاريخ 7 أوت 1909 أن "الإضراب بشكل تناقض مباشر مع مبدأ المرفق العام، فهو وسيلة ثورية ممنوع اللجوء إليها، وأضاف أنه إذا كان الإضراب جائزا عند تنفيذ علاقات العمل الخاضعة للقانون الخاص، فيؤدي في القطاع العام إلى امتناع عن خدمة بشكل تشاوري بين الموظفين وهو لا يتناسب مع استمرار أساسي للحياة الوطنية"، انظر: BIART (Jérôme), op.cit. p.21.22.

4 - LOKIEC (Paskal), *Droit du travail, T.II, les relations collectives de travail*, op.cit., p.7.

5- هاشمي (خرشي)، المرجع السابق، ص 314. 315.

6- المرجع السابق، ص 325.

7 - BIART (Jérôme), op.cit. p.15.

8 - SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, op.cit., p. XXXI.

الاقتصادي نحو قانون العمل، ثم تبعها ظهور فكرة "المرونة في قانون العمل" التي مهدت لظهور "قانون التشغيل"، وساهمت العولمة التي أسست لنظام دولي مبني على المنافسة تم فرضه على الدول متجاهلا المشاكل الاجتماعية، فقلص قدرة الدول على المناورة. فتحوّلت من الدولة الراعية نحو الدولة الضابطة باكتفائها بدور الضبط الاقتصادي والاجتماعي.

إن هذه التحولات جعلت الدولة تبحث عن سياسات داخلية للتقليل من آثار عدم الاستقرار الناتجة عن العولمة الاقتصادية، للاستجابة لطلبات الأمن والتضامن واللامركزية عن طريق التفاوض والحوار مع ممثلي المصالح القوية في شكل تكتلات جديدة «néo corporatistes»¹. فأصبح تحديد المصلحة العامة ليس حكرا على الدولة فقط، بل نتاج علاقات القوة بين المصالح الفردية، ومكانة الدولة ليست فقط طرفا فيها بل محركا للحوار الاجتماعي.

وتسعى الدولة من خلال الحوار الاجتماعي من جهة إلى قيامها بالتضامن مع المؤسسات الاقتصادية الوطنية للحفاظ على تنافسيتها وفعاليتها الاقتصادية وصمودها بمنحها تحفيزات اقتصادية ومالية وجمركية وضريبية، وإضفاء المرونة على علاقات العمل لمواجهة صعوباتها المالية والاقتصادية، وكذلك للحفاظ على مناصب الشغل فيها وخلق مناصب أخرى. وتسعى من جهة أخرى لأجل تحقيق الأمن الاجتماعي بتوفير الحماية للعمال وتوفير مناصب العمل للبطالين. وذلك بإيجاد تنازلات متبادلة بين ممثلي أرباب العمل ونقابات العمال.

III- قيام التفاوض الجماعي في الجزائر على أساس "الغاية تبرر الوسيلة":

لقد تأثرت الجزائر بالتطور الذي عرفته فرنسا خلال القرن 19 والنصف الأول من القرن الـ 20، ثم عملت بعد الاستقلال على معالجة آثار السياسة الاستعمارية، كما كانت من الدول التي تأثرت أكثر بالآزمات الاقتصادية الدولية بسبب ارتباط اقتصادها بأسعار المحروقات في الأسواق الدولية ثم بنظام العولمة.

وإذا كان التفاوض الجماعي مرتبطا بالأنظمة الليبرالية كوكيد الصراع الاجتماعي في الدول الصناعية، ففي الجزائر ارتبط "التفاوض الجماعي" بدور الدولة في الاقتصاد، وحاجتها له لأجل ضبط العلاقات المهنية وتحقيق استقرارها. وفقا للمثل القائل "الغاية تبرر الوسيلة"، إذ تراجعت مكانة التفاوض في عهد الدولة الراعية، بسبب تكفل الدولة بشكل انفرادي بتنظيم كافة جوانب العلاقات المهنية، واعتمادها على توزيع الريع، ثم أعادت الاعتبار له في عهد الدولة الضابطة لما ظهرت الحاجة إليه (أ)، ووسعت من مفهومه ليكون وسيلة لضبط العلاقات المهنية بين الشركاء الاجتماعيين والسعي نحو استقرار علاقات العمل وضمان السلم الاجتماعي (ب).

أ- اختلاف مكانة التفاوض الجماعي بين الدولة الراعية والدولة الضابطة:

لم تكن الجزائر بعيدة عن التطورات الحاصلة في المجال الصناعي في أوروبا خلال القرنين 19 و20، وما نتج عنه من تطور قانوني لعلاقات العمل بأوروبا، باعتبار الجزائر كانت إقليما خاضعا للسيادة الفرنسية بفعل احتلالها لها سنة 1830. فعرفت قيام المشاريع الاستثمارية الكبرى في شكل إقطاعية استغلالية في الزراعة والصناعة، وعرف العمال الجزائريون قساوة الاستغلال الامبريالي من خلال تدني ظروف العمل وانخفاض الأجور وانعدام الحماية، إذ كانت علاقات العمل خلال القرن 19 خاضعة للتنظيم الأمني والنظرة الاستعمارية¹. ومع بداية القرن العشرين شهدت تكييف العديد من الأحكام مع الوضع الجزائري²، وخلال هذه المرحلة لم تبد فرنسا أية رغبة في منح الجزائريين لحقوقهم الفردية أو الجماعية بما فيها التفاوض الجماعي.

وبعد الاستقلال شهدت فترة انتقالية اتسمت بتوجه إرادة الدولة نحو استمرار العمل بالتشريعات الفرنسية نتيجة لغياب قانون عمل جزائري وبسبب خصوصية الوضع الاقتصادي الانتقالي. ثم اعتمدت على التنظيم اللائحي لعلاقات العمل الفردية والجماعية تماشيا مع النهج الاشتراكي، وعهد الدولة المتدخلة لمعالجة مخلفات المرحلة السابقة اقتصاديا واجتماعيا. وكان الاعتماد فيه على نقابة واحدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، التي تم إشراكها في تسيير المؤسسات الاشتراكية³ وتسوية نزاعات العمل فيها. ورغم الاعتراف له بحق التفاوض الجماعي، إلا أن دوره كان ضعيفا لعدة اعتبارات أهمها أن الدولة كانت الراعية لكافة حقوق العمال بالمفهوم الأيديولوجي، فلا "حاجة إلى التفاوض الجماعي".

لكن الوضع لم يدم طويلا، فمع دخول الجزائر في أزمة اقتصادية في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي بدأت ملامح التوجه تدريجيا نحو الليبرالية، وظهرت ضرورة تراجع الدولة من الحقل الاقتصادي عبر إزالة التنظيم وتعويضها بالدولة الضابطة. فمس ذلك أيضا علاقات العمل بصدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990، التي أضفت الطابع التعاقدية على علاقات العمل وتبني التعددية النقابية وإعادة تنظيم آليات تسوية النزاعات الفردية والجماعية⁴.

أعادت هذه القوانين الاعتبار للتفاوض الجماعي ومنحت القوة الإلزامية لآثاره، فلم يعد المشرع المصدر الوحيد لإنتاج القواعد القانونية لقانون العمل، بل أصبح يشاركه فاعلين آخرون عن طريق العقد والتفاوض الجماعي⁵، كما مُنح للتفاوض الجماعي مكانة هامة في نطاق تسوية النزاعات الجماعية لما لها من دور فعال في الوقاية من النزاعات وفضّها، ثم تطور نظام التفاوض فأصبح كذلك وسيلة لمواجهة الصعوبات

1 - BORSALI HAMDAN (Leila), **Droit du travail**, éd. BERTI, Alger, 2014, p.4.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص46.

3- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 17 لسنة 1971.

4 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.7.

5- عيساوي (عز الدين) و بري (نور الدين)، "من ضبط الدولة إلى الضبط الخاص: حول مكانة الاتفاقيات الجماعية ضمن قواعد قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، سنة 2017، ص 44.

الاقتصادية للمؤسسات خلال مرحلة إعادة الهيكلة¹، وتوسع نطاق هذه الآلية نحو الوظيفة العمومية من خلال تبني أسس الحوار والتشاور من خلال الأمر رقم 03-06 السالف الذكر².

ولم يبق التفاوض فقط داخل المؤسسات في شكل ثنائي تقليدي، بل اتسع من حيث أطرافه ومجالاته من خلال التفاوض الثلاثي سواء في إطار مؤسساتي وفي إطار الثلاثية التي تضم كل من الشركاء الاجتماعيين والحكومة كإطار للضبط الاقتصادي والاجتماعي، ومن خلاله تقوم الدولة بتكييف التشريعات الاجتماعية وفقا للمقتضيات الاقتصادية والاجتماعية.

ب- ارتباط مفهوم التفاوض الجماعي بالغاية منه:

إن مفهوم التفاوض الجماعي³ يختلف باختلاف أطرافه ومستوياته والهدف منه وآثاره أيضا. فقد كان التفاوض الجماعي لدى الفقه التقليدي يقصد به "وسيلة لإبرام العقود الجماعية"⁴ ثم مجرد وسيلة لإبرام "الاتفاقيات الجماعية" فقط، بعدها توسع مفهومه ليشمل "تسوية النزاعات الجماعية" للعمل، ثم أصبح وسيلة لضبط العلاقات المهنية⁵، واليوم توسع ليشمل مفهوم الحوار الاجتماعي⁶.

فمصطلح "التفاوض" يقصد به "وسيلة للحصول على ما نريد من الآخرين وهو اتصال بين اتجاهين للوصول إلى اتفاق"⁷. أما التفاوض الجماعي في قانون العمل فلم يستقر الفقه حول تعريف موحد له، بل تعددت وتنوعت التعريفات، وذلك بسبب تنوع الزوايا التي ينظر منها إلى التفاوض⁸ وتعدد أشكالها وتنوع

1- مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية. ج.ر. عدد 34 لسنة 1994.

2- "جاء في مضمون عرض الأسباب للمشروع التمهيدي للقانون المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أنه وفي إطار تدعيم التشاور في قطاع الوظيفة العمومية يكرس الناطق القانوني لمشروع القانون الأساسي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية"، انظر: مهدي(رضا)، "دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 50، العدد 2، الجزائر، 2013، ص 86.

3- اختار المشرع الجزائري مصطلح "التفاوض الجماعي" كترجمة لما يقابله بالفرنسية « *Négociation* » في جميع النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، في حين استعملت المنظمة العربية للعمل وبعض التشريعات العربية مصطلح "المفاوضة الجماعية" للدلالة على نفس المعنى. ومن الناحية اللغوية وردت ترجمة كلمة « *négociation* » بمعنى "التفاوض أو المفاوضة" في المعجم، MAJED JABBOUR (Jabour), **Grand Mounnged (Francais-Arabe)**, Librairie orientale, Beyrout, 2008, p.758.

4- ROUAST (André), **Essai sur la notion juridique du contrat collectif dans le droit des obligations**, thèse pour le doctorat présentée à la faculté de Lyon le 12 novembre 1909, Paris, 1909, p.292.

5- « ...la négociation collective s'est affirmée surtout depuis 1982 comme un mécanisme de régulation des relations professionnelles », v : FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.143.

6- FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.157.

7- وحيد دحام (زينب)، الطرق البديلة لحل النزاعات، مطبعة الثقافة، أربيل، 2012، ص 53.

8- أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 14.

تطبيقاتها واختلاف القوانين¹، ومن الصعب وضع مفهوم دقيق للتفاوض الجماعي² إلا أنه توجد العديد من المحاولات التي جاء بها بعض الفقهاء والمختصين.

ومن المحاولات لتعريف التفاوض الجماعي، ذلك التعريف الذي قدمه الفقه الفرنسي كما يأتي: "المفاوضة الجماعية هي تلك المحاورات بين المستخدم ونقابات العمال حول شروط التشغيل وعمل العمال وضماناتهم الاجتماعية، ويمكن أن تفضي إلى اتفاقية جماعية تنظم مجموع شروط العمل أو ضمانها، أو اتفاق يعالج موضوع أو مجموعة مواضيع محددة³. وهناك من عرفه أنه: "... اتفاق مبرم بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين مع نقابة أو مجموعة من النقابات التمثيلية للعمال، بهدف تحديد بصفة مشتركة شروط التشغيل والعمل والضمانات الاجتماعية"⁴، وهناك من اعتبر أن "المفاوضة الجماعية فلسفة العلاقات الاجتماعية، تهدف إلى إبرام وتعديل الاتفاقات الوطنية المهنية، والاتفاقيات (القطاعية) أو الاتفاقات في المؤسسة"⁵.

وهناك من عرفه على أنه: "حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على مستويات مختلفة، بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات بوضع قواعد بشروط وظروف العمل التي تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية لذلك"⁶.

وقد عرفه الأستاذ أحمية سليمان على أنه: "التقاء فريقين أو طرفين أو أكثر مستقلين عن بعضهما البعض، يمثل كل منهما مصلحة أو جهة معينة، من أجل الحوار والتشاور وتبادل المطالب والاقتراحات، والدفاع المستميت على مصالح الجهات، مع الاستعداد لقبول وتبادل التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول إلى اتفاق أو عقد يحدد أو يضبط الحقوق والالتزامات التي تفرزها العلاقات القائمة بينهم، أو التي ستقوم في المستقبل"⁷.

لكن هذه التعريفات السالفة الذكر ركزت فقط على التفاوض كأسلوب لإبرام الاتفاقيات الجماعية وفقا للمفهوم التقليدي، وأغفلت امتداد التفاوض الجماعي كآلية لاتقاء وتسوية النزاعات الجماعية للعمل ومواجهة صعوبات المؤسسات الاقتصادية، فتطور علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل واتساعها، نتج عنه اتساع دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع. ومن أجل حماية وتنظيم علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، أصبح التفاوض الجماعي إطارا قانونيا أيضا لتسوية النزاعات الجماعية، وبذلك يكفل الانسجام

1- البرعي (أحمد حسن)، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص913.

2 - LYON CAEN (Gérard), cité par : LE NY (David), « **Management du processus de négociation collective** », Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université Panthéon-Assas (Paris II), discipline : sciences de Gestion, présentée et soutenue le 21 mai 2007, p.26.

3 - PANSIER (Frédéric-Jérôme), op.cit.p.14.

4 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), **Droit du Travail** ; 24^e éd. DALLOZ, Paris, 2008, p.1304.

5 - MAZEAUD (Antoine), op.cit., p.208.

6- أبو عمرو (مصطفى أحمد)، مرجع سابق، ص14.

7- أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، د.م.ج، الجزائر، 2008، ص24.

بين طرفي علاقة العمل الجماعية¹. وقد امتد مجاله في مسألة تسوية النزاعات الجماعية من القطاع الاقتصادي نحو قطاع الإدارات أيضا، فلم يعد منحصرًا في قطاع معين بالذات.

وحسب رأي الأستاذ أحمد حسن البرعي فإن: "التفاوض الجماعي لا يؤدي فقط إلى إبرام عقود العمل الجماعية، بل يساهم أيضا في تسوية نزاعات العمل، وقد يكون وسيلة لتلاقي وجهات النظر حول أساليب الإنتاج في المؤسسة، أو تكون على المستوى الوطني لتبادل وجهات نظر حول مشاكل عامة تواجه الصناعة أو المهنة"²، وأضاف أنه "وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي"³، فالتفاوض الجماعي أصبح وسيلة لتحقيق الانسجام الضروري لتطور علاقات العمل وضمان استقرارها بمحافظته على النظام العام الاجتماعي والضامن للحدود الدنيا للامتيازات والحقوق المكتسبة وتنميتها بالنسبة لكافة الأطراف⁴.

وهناك من عرفه بالتمييز بين أنواعه، حيث ميّز الأستاذ أحمية سليمان بين نوعين من التفاوض الجماعي هما: "التفاوض الثنائي" بين النقابة أو النقابات من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة، إما بهدف وضع القانون الاتفاقي الذي يحكم العلاقات المهنية والاجتماعية فيما بينهم، وإما للوقاية وتسوية النزاعات التي قد تحدث بينهم بمناسبة تنفيذ علاقات العمل⁵.

و"التفاوض الثلاثي"، يتم بانضمام الجهات الحكومية للتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين، الذي عادة ما يأخذ شكل التشاور حول المسائل المشتركة التي تهم الأطراف الثلاثة، كدراسة التعديلات التي يرى أحد الأطراف إدخالها على القوانين العمالية، أو بحث الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلب مراجعة بعض التدابير أو القوانين أو الاتفاقات السابقة بصورة يجعلها تتلاءم أو تتكيف مع الأوضاع الجديدة"⁶.

أما مفهوم التفاوض الجماعي على المستوى القانوني، فمن بين التعريفات التي تناولت الموضوع نذكر تعريف المشرع المصري من خلال المادة 146 من قانون العمل المصري الصادر سنة 2003، التي نصت على أن: "المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، - التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة - تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال"⁷.

1- جهل(محمد)، "الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل"، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، تاريخ المناقشة 27-02-2012، ص22.

2- البرعي(أحمد حسن)، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 911، 912.

3- المرجع السابق، ص 920.

4- جهل(محمد)، المرجع أعلاه، ص23.

5- أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 4، 2010، ص89.

6- المرجع نفسه.

7- المرجع نفسه، ص 41.

ويوجد من القوانين العربية من اعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لفض النزاعات القائمة بين العمال الأجراء والعمال كالقانون الكويتي والسوداني والعراقي والإماراتي¹.

أما المشرع الجزائري فلم يقدم تعريفا صريحا للتفاوض الجماعي، فقانون علاقات العمل، اعتبر أن "التفاوض الجماعي حق من الحقوق الأساسية للعمال"²، إلا أنه لم يعرفه. في حين أن صياغة "التفاوض الجماعي" أوردتها المشرع كعنوان للباب السادس من قانون علاقات العمل، ويكون بذلك المشرع الجزائري هذا حذو المشرع الفرنسي الذي لم يقدم تعريفاً للتفاوض الجماعي واقتصر على تعريف الاتفاقية الجماعية³.

ومع ذلك وردت بعض التعريفات في التنظيم، ومنها المنشور الوزاري رقم 72، المؤرخ في 17 نوفمبر 1990، والمتعلق بالتفاوض الجماعي والذي يعتبره "أحسن وسيلة لتحديد شروط التشغيل والعمل من أجل تحسين وتوسيع الإجراءات التشريعية التي تحكم عالم الشغل"⁴، لكن هذا التعريف لا يرقى إلى تعريف قانوني صريح⁵.

أما المنشور الوزاري رقم 009 الصادر في أول أكتوبر 1991. والمتعلق بالتفاوض الجماعي حول الاتفاقيات الجماعية. فقد قدم لنا تعريفا للتفاوض، حيث اعتبر "التفاوض الجماعي يُجرى بين الشركاء الاجتماعيين وتحت مسؤوليتهم قصد وإرادة الوصول إلى اتفاق، وتتم بصفة ضرورية عبر تبادل المعلومات والاقتراحات ويفترض تقديم تنازلات من الطرفين"⁶، وأضاف المنشور أن التفاوض الجماعي هو "وسيلة لمواجهة الأزمات الاقتصادية ومعالجة الكثير من المسائل المهنية والاجتماعية على المدى المتوسط والبعيد وخلق مناخ استقرار داخل المؤسسة بما يضمن الاستقرار الاجتماعي"⁷.

كما تناول قانون الوظيفة العمومية موضوع التفاوض في شكل تشاور باعتباره المجلس الأعلى للوظيفة العامة هيئة تشاور، مكلف بعدة صلاحيات منها أساسا ضبط سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية

1- بن عزوز (بن صابر)، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 56.

2- انظر المادة 5 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3- بن عزوز (بن صابر)، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 59.

4- الفقرة الأولى من المنشور الوزاري رقم 72، الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 17 نوفمبر 1990، يتعلق بالتفاوض

الجماعي. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/86480/97612/F1432550612/DZA-1990-M-86480.pdf>

اطلع عليه في 11-3-2016.

5- مزارى (أحلام)، "المشاركة العمالية في تفسير الهيئة المستخدمة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، تاريخ المناقشة 21-12-2012، ص 156.

6- أنظر الفقرة 8 من المنشور الوزاري رقم 009 صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 01 أكتوبر 1991، يتعلق بالتفاوض حول الاتفاقيات الجماعية،

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/86481/97613/F596631432/DZA-1991-M-86481.pdf>

أطلع عليه في 13-3-2016.

7- الفقرة ما قبل الأخيرة من المنشور الوزاري رقم 009، المرجع السابق.

واستشارته عند كل مشروع تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية¹، وكذلك الأمر بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية التي تقوم على التشاور بين ممثلي المستخدمين وممثلي النقابات الأكثر تمثيلاً².

كما تناول القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أسلوب التفاوض الجماعي كآلية للوقاية من النزاعات الجماعية وأسلوباً لتسويتها³، ويفهم من ذلك أن التفاوض الجماعي هو أيضاً وسيلة للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية أيضاً.

والتفاوض الجماعي يمكن أن يتجسد على مستوى المؤسسة الاقتصادية والمهنة والقطاع في مشاورات لأجل تنظيم وتطوير علاقات العمل عن طريق وضع القانون الاتفاقي، وفي شكل تشاور في الوظيفة العمومية لتسيير المسار المهني للموظفين وتحسين ظروف العمل، ووسيلة أيضاً للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في كافة القطاعات، أما التفاوض على الصعيد الوطني بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة يأخذ شكل الحوار الاجتماعي فهو وسيلة لإصلاح التشريع والتنظيم على المستوى المركزي والمشاركة في وضع السياسات العامة الاقتصادية والاجتماعية.

والمفهوم الحديث للتفاوض الجماعي في أغلب الأنظمة يأخذ تسمية "الحوار الاجتماعي" لكن دون أن تعرفه، ومن التعريفات المقدمة للحوار الاجتماعي تعريف المنظمة الدولية للعمل التي اعتبرت أنه "المصطلح الذي يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل في صنع القرار بشأن مسائل العمالة، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضة والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل، وبشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي"⁴.

وتؤكد المنظمة الدولية للعمل والمنظمات الإقليمية من خلال العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية على أهمية التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي، وتؤكدت هذه الأهمية أيضاً من خلال مصادقة الكثير من الدول على هذه الاتفاقيات، ووضعها لتشريعات وطنية للتشجيع على التفاوض، وحث الخبراء والمهتمين بالموضوع على ضرورة ذلك. واعتباره أداة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال قدرته على مساهمة وتطوير علاقات العمل، بشكل يوازن بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الاجتماعية للعمال، كما يقوم بامتصاص الضغوط الاجتماعية ويبحث عن حلول لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، عبر تكييف هذه العلاقات مع التطورات الحاصلة في المؤسسة وفي محيطها محلياً ووطنياً ودولياً بما يضمن استقرارها.

1- انظر المواد 58 و59 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق، وكذلك المادة 60 منه التي تناولت تشكيلة المجلس.

2- انظر المواد من 63 إلى 73 من الأمر المرجع السابق.

3- انظر المواد 4 و15 و45 من القانون رقم 90-02 المرجع السابق.

4 -GAZIER (Bernard) et BRUGGEMAN(Frédéric), « Dialogue social et dialogue social territorial au début du XXIe siècle. Un essai de théorisation », « **Négociations** », n° 26, pp. 56-57, <https://www.cairn.info/revue-negociations-2016-2-page-55.htm>, consulté le:10-12-2019.

لكن لا يكفي التسليم بهذه الأهمية فحسب، بل يجب إثبات ذلك، الأمر الذي يقتضي منا التساؤل حول المظاهر التي تجسد قدرة التفاوض الجماعي على تكييف علاقات العمل مع واقع المؤسسة ومحيطها وضمان استقرار العلاقات المهنية ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية سنعتمد على المنهج الاستدلالي من خلال القانون الجزائري لاسيما قانون علاقات العمل، وقانون الوظيفة العمومية، والقانون النقابي، والقانون الاقتصادي، وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وبالقياس بالتجربة المقارنة لبعض الدول، وكذلك القانون الدولي للعمل (الاتفاقيات والتوصيات الدولية) والواقع العملي من خلال المصادر المهنية للعمل (نماذج الاتفاقيات الجماعية والعقود الوطنية وبيانات الثلاثية) والقرارات القضائية.

وبداية سنسعى إلى إثبات قدرة التفاوض الجماعي على تكييف علاقات العمل مع واقع المؤسسة ومحيطها الخارجي المتغير، من خلال ظهور الشركاء الاجتماعيين الذين تمكنوا من تحويل التفاوض الجماعي من "حق جماعي" نحو "شراكة اجتماعية"، وتوسعت دائرتهم من قطاع الصناعة نحو قطاعات اقتصادية ومست أيضا العديد من المرافق العامة، وساهم في ذلك تدخل الدولة واعترافها بهم ومنحهم صلاحية التفاوض، لأجل تطوير وضبط علاقات العمل وضمان تطورها وتكييفها مع واقع المؤسسة ومحيطها المتغير، وتشجيعا لهم على ذلك من خلال تكريس ضمانات وأدوات قانونية لتفعيل التفاوض الجماعي، ومنحهم الأهلية القانونية والصفة التمثيلية محليا ووطنيا للتمكن من مناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك سواء في إطار التفاوض الثنائي أو الثلاثي (الباب الأول).

وسنبرز قدرة التفاوض الجماعي في تحقيق استقرار علاقات العمل من خلال إمكانية الشركاء الاجتماعيين في خلق القواعد القانونية سواء عن طريق إنشاء قواعد القانون الاتفاقي على مستوى المؤسسة أو المهنة أو القطاع في النشاطات الاقتصادية من خلال التفاوض الثنائي، وفي ضبط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية عن طريق لقاءات الثلاثية على الصعيد المركزي التي استمد منها المشرع الكثير من خلال القواعد من التوافقات الحاصلة بين الشركاء الاجتماعيين والدولة، باعتبار هذه الأخيرة كانت تقوم بذلك بصفة انفرادية، وكذلك من خلال دوره في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها في كافة قطاعات النشاط (الباب الثاني).

الباب الأول:
قدرة التفاوض الجماعي على مسيرة تطور
علاقات العمل

شهدت وما تزال المؤسسة الاقتصادية تطورات سريعة من حيث نظامها القانوني وصورها ومهامها وأهدافها وآليات الإنتاج فيها أو الخدمات التي تقدمها للزبائن، فهي في تحول دائم البحث عن الربح أو تحسين الخدمة والتأقلم مع الأوضاع الجديدة الداخلية والخارجية لها. وتتمثل الأوضاع الداخلية في محاولة الموازنة بين كلفة الإنتاج والفوائد المحققة، التي يتدخل فيها حجم الاستثمار وهامش الربح وكتلة الأجور والحوافز ومدى التحكم في التسيير وظروف العمل ونظام الوقاية والتكنولوجيا وآليات الإنتاج والتكوين وغيرها. أما العوامل الخارجية فترتكز على طبيعة النظام الاقتصادي ومناخ الأعمال وحالة السوق والمنافسة فيها وسياسة التجارة والنظام الجمركي والضريبي والتمويل وغيرها.

أمام هذه التحولات المستمرة، لم تبقى علاقات العمل جامدة وثابتة، بل هي أيضا في حركة وتغير وتأقلم مع المؤسسة. فعادة ما يسعى المستخدم وممثلو العمال إلى تكييف علاقات العمل مع نتائج المؤسسة وظروفها. ويحاول الطرفان تقاسم المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وأرباب العمل أو عبر نقاباتهم.

فالتفاوض الجماعي هو من ابتكار الواقع التطبيقي لعلاقات العمل في الدول الصناعية، وكانت نشأته عسيرة، حيث تم اللجوء إليه من طرف العمال وممثلهم كوسيلة للتخفيف من درجة الاستغلال البشع للنظام الرأسمالي، باعتبار أن العامل لم يكن قادرا على التفاوض بصفة فردية على قدم المساواة مع رب العمل بصفة فردية، بالتوازي مع المساواة القانونية التي أثبت الواقع والتجربة عدم صحتها، فتم الانتقال من التفاوض الشائئ في إطار علاقة العمل الفردية إلى التفاوض الجماعي ضمن علاقات العمل الجماعية لإعادة التكافؤ والتوازن في العلاقات¹.

بعد ظهور النقابات العمالية، أصبح بإمكانها فرض المساواة تحت تهديد اللجوء إلى الإضراب²، ومن هنا ظهرت الحاجة لإتباع الأسلوب التفاوضي بهدف مساهمة تطور وتحولات علاقات العمل عبر تسوية النزاعات وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وقد نُقلت التجربة الفرنسية إلى الجزائر بفعل الاستعمار، لكن طبيعة الاحتلال لم تساهم في تحقيق الأمن والسلم الاجتماعيين، ولكن قيام الجزائريين بالثورة التحريرية انبثق عنها تأسيس العمال لنقابة وطنية ثورية ساهمت في تحرير البلاد واسترجاع كرامة العمال.

وبعد الاستقلال، ارتبط التفاوض الجماعي بمكانة أطرافه، وخضع لإرادة الدولة وحاجة الاقتصاد إليه، فخلال مرحلة "الثورة الاشتراكية" لم تكن هناك حاجة لتفعيل التفاوض بسبب التنظيم الانفرادي لعلاقات العمل من طرف الدولة وهيمنتها عليها، ولكن دخول البلاد في أزمة اقتصادية وتوجهها نحو اقتصاد السوق أعادت الاعتبار لأطراف التفاوض الجماعي، لما رأت ضرورة مساهمته في التخفيف من الآثار الاجتماعية لعملية إعادة الهيكلة ومساهمة الإصلاحات. حيث سعت الدولة لبناء شراكة اجتماعية، من خلال السماح

1 -SUIPIOT (Alain), « Les syndicats et la négociation collective », *Dr.Soc.*, n°1, Paris, janvier 1983, p.69.-
PORTA (Jérôme), « Le Droit du travail en changement, Essai d'interprétations », *Travail et Emploi*,
Ministère de Travail, Paris, n°158,2019, p.104.

2 -PELISSIER (Jean), SUIPIOT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op. cit., p.1099.

ببروز الشركاء الاجتماعيين (منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال) والاعتراف لهم بإمكانية التفاوض على مستوى المؤسسة والقطاع أو الفرع المهني أو على الصعيد المركزي وفق معايير التمثيلية (الفصل الأول). وتتجلى كذلك قدرة التفاوض الجماعي على مواكبة تطور العلاقات المهنية والاجتماعية في إمكانية الشركاء الاجتماعيين على التأقلم ومواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وحتى الصحية مثل أزمة الكوفيد19 التي عرفها العالم مؤخراً، ذلك بتكييف علاقات العمل تماشياً مع تطور الأزمة¹، وأساساً من خلال المجالات التي منحها المشرع للشركاء الاجتماعيين قصد التفاوض الثنائي بشأنها على مستوى المؤسسة أو على مستوى الفرع أو القطاع المهني، والسعي نحو وضع قواعد اتفاقية عامة ملزمة، والتي تستمد أساسها من رغبة المشرع ومن الإرادة الحرة لأطراف علاقات العمل الجماعية، لكن تعقد البنية الاقتصادية، ونتيجة لاعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية أخرى ألزمت الدولة على تبني صور أخرى للتفاوض كالتفاوض الثلاثي أو "الثلاثية" على المستوى الوطني بهدف ضبط كل الاختلال الذي يشهده الاقتصاد والمؤسسة ومعالجة الآثار الاجتماعية الناتجة عنها بشكل أكثر اتساعاً (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

الاعتراف للشركاء الاجتماعيين بإمكانية التفاوض الجماعي

إن الحديث عن قدرة التفاوض على مسايرة وتطوير علاقات العمل، مرتبط أساساً باعتراف الدولة بمكانة الشركاء الاجتماعيين كفاعلين أساسيين في التنمية الوطنية، فلا تفاوض دون وجود أطرافه أو إنكار دورهم، ووجود أطرافه مرتبط بقدر الحرية والاستقلالية الممنوحة لهم ولمنظمتهم النقابية.

إن فكرة "الشركاء الاجتماعيين" لم تظهر من العدم، بل كانت نتيجة مسار نضالي طويل في الدول الصناعية منها فرنسا، انطلق بظهور أرباب العمل خلال الثورة الصناعية، ثم ظهرت التكتلات العمالية التي تحولت إلى نقابات بعد الاعتراف لها بجزية التنظيم، فأصبح لها قوة متوازنة مع قوة أرباب العمل بفعل لجوئها إلى الإضرابات، وتمكن العمال من انتزاع حق التفاوض الجماعي، حينها اضطر الطرفان اللجوء إلى هذه الآلية لأجل تسوية خلافاتهم، ثم تطورت إلى وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية.

وفي الجزائر، لم يظهر فيها أطراف التفاوض الجماعي إلا بعد ميلاد علاقات العمل الفردية خلال العهد الاستعماري، فبرز أولاً أرباب العمل ومنظمتهم المهنية ثم النقابات العمالية على يد الفرنسيين والمعمرين الأوروبيين وساهم في ذلك امتداد العمل بالتشريعات الاجتماعية الفرنسية، إلا أن تطبيقها كان خاضعاً للتمييز بين الفرنسيين والجزائريين. إذ لم يتمكن العمال الجزائريين من تأسيس نقابة وطنية سوى بعد اندلاع حرب

1 - OIT, Note d'information, *Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19*, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques, p.1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_751992.pdf, consulté le 17-12-2020.

التحرير، وبعد استرجاع السيادة الوطنية كلفت هذه النقابة خلال العهد الاشتراكي بتسيير المؤسسات الاشتراكية، فكان العمال منتجون ومسيريون في نفس الوقت، فلم تظهر ضرورة التفاوض رغم تكريسه قانوناً، لكون الدولة كانت راعية لحقوق العمال.

أما فكرة المستخدم فلم تظهر إلا بعد إصلاحات 1990، وكذلك الأمر بالنسبة للتعددية النقابية، حين أرادت الدولة إشراك أرباب العمال وممثلي العمال في مواجهة الأزمة الاقتصادية، تزامناً مع انسحابها من التنظيم اللائحي لعلاقات العمل، فسعت إلى تحقيق شراكة اجتماعية لتفادي المواجهة والصراع من خلال منحهم ضمانات قانونية (المبحث الأول).

تجلى بروز الشركاء الاجتماعيين من خلال منح الاستقلالية للمؤسسات الاقتصادية العمومية وتزويدها بإمكانية التفاوض وكذلك في القطاع الخاص بعد إعادة الاعتبار له للمساهمة في تحقيق التنمية، وبفضل إدراك الدولة لأهمية الآلية تم الاعتماد عليها أيضاً في المؤسسات العمومية غير الاقتصادية، فتوسعت بذلك دائرة الشركاء الاجتماعيين وهو دليل على أهميتها. فقد تم الاعتراف بالحقوق النقابية على أساس التعددية النقابية سواء للعمال ولأرباب العمل التي اقتضت اعتماد التمثيلية لأجل مباشرة التفاوض الجماعي (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

تطور التفاوض الجماعي من حق جماعي إلى شراكة اجتماعية

ارتبط ظهور التفاوض الجماعي بظهور أطرافه في شكل علاقات جماعية بعد أن كانت بدايتها علاقات فردية، وهذه الأخيرة نشأت في فرنسا خلال القرن التاسع عشر بعد تحول المجتمع الحرفي إلى مجتمع صناعي نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية العميقة بفضل الثورة الصناعية فيها التي انتقلت إليها، التي أفرزت ميلاد الطبقة العاملة «la classe ouvrières»¹، ولم تكن الجزائر بعيدة عن التطورات الحاصلة بفرنسا في المجال الصناعي، باعتبار الجزائر كانت إقليمياً خاضعاً للسيادة الفرنسية بموجب الدستور الفرنسي لسنة 1848².

1- هذا التحول أحدث تغييراً في فرنسا بتفسير العلاقات المهنية السائدة قبل الثورة، فاندثر المتمرّن والمعلم والصدّيق، ولم يبق سوى الأجير وأصحاب الأموال، أنظر في ذلك:

- KARILA-COBEN (pierre), et WILFERT (Blaise), op. cit. pp.19.21

2 - نصت المادة 109 من الدستور الفرنسي الصادر سنة 1848 على اعتبار الإقليم الجزائري وباقي المستعمرات إقليمياً فرنسياً، ويسير بقوانين استثنائية إلى غاية استبدالها بقانون خاص

Art. 109 de la constitution Française de 1848 : « Le territoire de l'Algérie et des colonies est déclaré territoire français, et sera régi par des lois particulières jusqu'à ce qu'une loi spéciale les place sous le régime de la présente Constitution », <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1848-ii-republique>, consulté le 08-02-2021.

وفي منتصف القرن التاسع عشر بدأ تدخل الدولة في فرنسا لأجل حماية عمالها وشرعت في إصلاح الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، أما في الجزائر فكانت تقوم بالعكس، حيث قضت على نظام الطوائف السائد عند بداية الاحتلال، وفرضت الرقابة الأمنية على كافة العلاقات المهنية التقليدية في الزراعة والحرف التي كانت قائمة آنذاك.

وفي النصف الثاني من القرن التاسع عشر شهدت البلاد توسع سياسة الاستيطان فأقدمت سلطات الاحتلال على نقل أدوات الإنتاج الزراعي والصناعي إلى الجزائر، وتبعه نقل الكثير من التشريعات العمالية نحو الجزائر وتكييفها مع وضع البلاد، ومنها إقرار الحق النقابي وحق التفاوض الجماعي من سنة 1920، إلا أن العمال الجزائريين (الأهالي) غير المتجنسين منعوا من هذا الحق، الأمر الذي دفعهم نحو تبني سبل أخرى للمطالبة بالحقوق الفردية والجماعية، فكانت البداية بالانخراط في النقابات الفرنسية ثم تبني العمل السياسي الذي نتج عنه نمو الوعي الجماعي، ثم تم اللجوء أسلوب المشاركة في العمل الثوري سنة 1954 لأجل تأسيس دولة اجتماعية (المطلب الأول).

وبعد استرجاع الجزائر لسيادتها، اختارت الدولة النهج الاشتراكي لمعالجة مخلفات الاستعمار، عبر سن قوانين اجتماعية بصفة تدريجية ترجمت طموح جماهير الفلاحين والعمال، فلم تظهر الحاجة إلى التفاوض الجماعي، لكون الدولة هي المنظمة لعلاقات العمل والراعية لمصالح العمال والفلاحين. لكن ذلك الوضع لم يدم طويلا، فقد أدت الأزمة الاقتصادية ابتداء من سنة 1980 إلى تخلي الدولة تدريجيا عن الاشتراكية وتبني إصلاحات ذات طابع ليبرالي، وحينها ظهرت ضرورة التفاوض الجماعي لأجل تأطير علاقات العمل بعد إزالة الطابع اللائحي عنها، فتمت إعادة النظر في مكانة أطرافه وفي دورهم والسعي نحو إقامة شراكة اجتماعية بعد 1990 (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

ارتباط نشأة التفاوض الجماعي قبل الاستقلال بميلاد أطرافه

لم تعرف الجزائر نهضة صناعية كالتي شهدتها أوروبا خلال القرنين الثامن والتاسع عشر، إذ كان مجتمعا زراعيا في أغلبه، باستثناء بعض الحرف المتمركزة في بعض المدن، التي انتظمت في شكل طوائف مهنية، وبعد احتلال فرنسا للجزائر، أقدم الحاكم العام فيها على إعادة تنظيم الطوائف وفرض الرقابة على كافة الأنشطة المهنية.

ومع التوسع الاستعماري ظهر "العمل التابع للمأجور"، وأنشأ أرباب العمل منظمات مهنية للدفاع عن مصالحهم، وبعد الاعتراف بالتنظيم النقابي بفرنسا سنة 1884 توسع ليشمل تنظيمها في الجزائر ومنح لأطراف علاقات العمل حق إبرام الاتفاقيات الجماعية وحق التفاوض للفرنسيين والمعمرين دون الجزائريين (الفرع الأول).

وفي مطلع القرن العشرين بدأ اهتمام العمال الجزائريين بالعمل النقابي بالانخراط في النقابات الفرنسية اليسارية، إلا أن ذلك تحول نحو الانخراط في النشاط السياسي في الحركة الوطنية لأجل المطالبة بالمساواة وتحسين ظروف العمل. ومع انتشار الوعي الجماعي، قرر العمال الانضمام إلى الثورة سنة 1954 وتأسيس نقابة وطنية لأجل تحرير البلاد من الامبريالية والتحرر من الاستغلال، هذه الأوضاع كانت لها تداعيات على مستقبل الخيارات الاقتصادية والعلاقات المهنية بعد الاستقلال (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

انتقال حق التفاوض الجماعي من فرنسا إلى الجزائر

يعود ظهور التفاوض إلى أواخر القرن التاسع عشر بفرنسا بعد ظهور أطراف علاقات العمل الجماعية، فكانت البداية بظهور أرباب العمل ثم النقابات العمالية، والحديث عن نشأة التفاوض الجماعي في الجزائر مرتبط تاريخيا بالاحتلال الذي ألحق الإقليم الجزائري بفرنسا¹.

وفي مجال العمل كان تنظيمها وفقا للنظرة الاستعمارية، فشهدت عند بداية الاحتلال تنظيما أمنيا، ومع التوسع الاستيطاني في المجال الزراعي والصناعي ظهر أرباب عمل أولا في القطاع الزراعي ثم في الصناعة، وعند بحثهم عن يد عاملة نشأ العمل التابع المأجور، فظهر العامل الأجير وبداية تشكل علاقات العمل بالمفهوم الحديث (أولا).

إلا أن ظهور علاقات العمل الجماعية من حق التنظيم وحق التفاوض الجماعي كان منحصرا فقط على العمال ذوي الجنسية الفرنسية في البداية قبل أن يمتد بقيود تعسفية إلى العمال الجزائريين (ثانيا).

أولا: تنظيم علاقات العمل وفقا للنظرة الاستعمارية:

تميز المشروع الاستيطاني في بدايته بالتنظيم الأمني للمجتمع وامتد إلى علاقات العمل بين أرباب العمل والعمال الجزائريين عن طريق فرض الرقابة الأمنية على علاقات العمل التقليدية وعلى الطوائف المهنية السائدة قبل الاحتلال (I)، وفي أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين مع توسع الاستيطان وما نتج عنه من تزايد الاستثمار في الزراعة والصناعة ظهرت المشروعات الكبرى، التي تمخض عنها العمل التابع المأجور، الذي ربط بين أرباب العمل الفرنسيين والأوروبيين والعمال من أصل أوروبي وجزائري، وكان ذلك بداية ميلاد العلاقات الفردية (II).

1 - رغم إلحاق الجزائر بفرنسا، إلا أن السكان الجزائريين لم يُمنح لهم الصفة القانونية كمواطنين فرنسيين للاستفادة من ذلك التطور الاجتماعي الحاصل، ولم يحتفظوا بوضعهم القانوني كجزائريين، ولم يخضعوا حتى لنظام الأجانب السائد بفرنسا، إلى أن صدر قانون عن مجلس الشيوخ « sénatus-consulte » بتاريخ 14 جويلية 1865 الذي منح وضعية الأهالي « Indigènes » للمسلمين الفرنسيين (المتجنسين) بالجزائر، أما باقي الجزائريين فكانوا دون أية وضعية قانونية، انظر في ذلك:

-BECHRIRAT (Ali), Les droits de l'Homme en Algérie de 1830 à 1962, éd. Casbah, Alger, 2012, p.10.

I- فرض الرقابة الأمنية على أطراف علاقات العمل التقليدية:

أدت الثورات الشعبية التي قام بها الجزائريون ما بين 1830 و 1873 من فئات الفلاحين وأصحاب الحرف وبعض النبلاء وشيوخ الزوايا إلى قيام الحاكم العام بمصادرة أملاك المقاومين من أراضي ملك للأفراد وأراضي تابعة للأعراش والأوقاف وغلق محلات و ورشات المتمردين (الثوار) في المدن¹، ولتفادي ثورات أخرى تم إخضاع علاقات العمل لتدابير أمنية صارمة مست حرية العمل وتنقل العمال، وكانت البداية بإعادة تنظيم الطوائف المهنية (أ)، وأُخضع تنظيم علاقات العمل السائدة لرقابة الأمن والإدارة (ب)، وكانت سياسة الاستعمار في ذلك قائمة على التمييز بين العمال على أساس عرقي وديني (ج).

أ- التنظيم الأمني للطوائف المهنية بالجزائر سنة 1838:

لقد كان عموم السكان في الجزائر قبل 1830 مهتمين بالنشاط الزراعي في الأرياف مع بروز بعض الحرف الصناعية التقليدية في المدن الرئيسية في شكل طوائف مبنية على أساس عرقي (العرب، القبائل، الأندلسيون، اليهود، المزاب والزنج)، وكان لكل طائفة شيخ ينظم شؤونها، أما المهن، فكانت لكل منها رئيس يدير شؤونها يدعى "الأمين" وهو الممثل الشرعي لأصحاب مهنته².

تمثل نشاط هذه الطوائف في عمال الموائ، وورشات صناعة الجلود والأحذية والأسلحة والبناء والدهن والنسيج والخياطة والحرف والفخار والنجارة والحدادة وصناعة الحلي، كذلك المطاحن والمخابز والحمامات وتحويل المعادن واستخراج الفحم والمحاجر³ وصناعة السلاح والبارود... إلخ، وارتكزت هذه الحرف في عدة مدن منها الجزائر وتلمسان ومستغانم ودلس وشرشال وبجاية وعنابة⁴، ونظمت هذه الحرف بداخلها بين فئتين هما متعلمين وحرفيين صغار⁵.

إلى جانب هذه المهن، كان هناك موظفون لدى مصالح الداي والأغوات والبايات والخوجات والقضاة من حراس وخدم وكتاب وجنود وجمارك⁶، وكانت كذلك أيضا طبقة إقطاعية⁷ ومحافضة مرتبطة بالمخزن، تكونت من علاقتها بالسلطة الحاكمة التي قامت بتأجير الأراضي الزراعية والمحلات التجارية، إذ كانوا

1 - بوعزير (يحي)، سياسة التسلط الاستعماري والحركة الوطنية الجزائرية، (1830-1962)، د.م.ج، 2007، ص9.
- SARI (Djilali), *Dépossession des fellahs, 1830-1962*, ENAG, Alger, 2012.p36.

2 - بوحوش (عمار)، التاريخ السياسي للجزائر من البداية ولغاية 1962، البصائر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص75. 76.
3 - Ministère de la Guerre, *Tableau de la situation des établissements français dans l'Algérie*, Imprimerie Royale, France, 1845, p.64.
https://books.google.com/books/about/Algérie_Tableau_de_la_situation_des_%C3%A9ta.html?id=tdBBAQAAAAJ. Consulté le 14-09-2020.

4- سعدي (عثمان)، الجزائر عبر التاريخ، دار الأمة، الجزائر، 2010، ص420.
5- الميثاق الوطني، الصادر سنة 1976، بموجب الأمر رقم 76-57 مؤرخ في 5 جويلية 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني. ص891. (ج.ر عدد 61 لسنة 1976).

6- بوحوش (عمار)، المرجع السابق، ص ص 70. 75

7 - ورد في أرضية " ميثاق طرابلس" المصادق عليها من طرف المجلس الوطني للثورة في جوان 1962 "... إن روح الإقطاعية صبغت المغرب (شمال إفريقيا) منذ نهاية القرون الوسطى في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والدينية..."، أنظر: وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، د.م.ن، د.س.ن، ص53.

يترفعون عن خدمة الأرض أو القيام بالحرف¹، يشغلون عمالا في شكل خمسين²، بالإضافة إلى فئة بورجوازية متمركزة في المدن³.

ومع بداية الاحتلال، صدر قرار عن الحاكم العام⁴ في 8 سبتمبر 1830 تضمن تحويل كل أراضي وأملاك البايليك من البساتين والمحلات والورشات، المملوكة للدايات وعائلاتهم إلى الدومين العام⁵، ثم أقدم على فرض رقابته على حركة الجزائريين ونشاطاتهم التجارية والحرفية عن طريق إعادة تنظيمها وتقييدها. فكانت البداية بإعادة تنظيم الطوائف المهنية، حيث أصدر الماريشال « VALLEE » قرارا في 31 جانفي 1838⁶ يعيد بموجبه تنظيم الطوائف المهنية الموروثة منذ التواجد التركي قصد إخضاعها للرقابة.

وقد تضمن هذا القرار حصر عدد الطوائف في ست على أساس عرقي، وكل منها يُسيرها أمين أو أكثر يعينون بموافقة الحاكم العام ويخضعون لرقابة رئيس البلدية والشرطة والنيابة العامة. وأسندت لهم مهام مراقبة حركة أعضاء الطوائف ورصد المخالفات وتوقيع الجزاءات. كما يلتزمون بوضع سجلات تدون فيها أعضاء الطائفة وحالتهم المدنية ومهامهم، ويمتلك كل عضو دفترا فرديا ولوحة ترقيم⁷. إلا أن هذا التنظيم لم يدم طويلا، إذ أقدم الحاكم العام سنة 1868 على حل وإلغاء نظام "الأمانات"⁸، وأنشأت مقابل ذلك شركات زراعية عمومية ومنحت حق الاستثمار الخاص للفرنسيين وتكوين تعاونيات من طرف المعمرين على هذه الأراضي المسلوقة من أصحابها⁹، فكان ذلك بمثابة تحطيم للأرستقراطية الأهلية¹⁰ وهدم للصناعات الأهلية والحرفية¹¹.

1 - بوحوش (عمار)، المرجع السابق، ص 78. 79.

2 - سعدي (عثمان)، المرجع السابق، ص 442.

3 - الميثاق الوطني، الصادر سنة 1976، المرجع السابق ص 891.

4 - خول الملك الفرنسي سلطاته التنظيمية في الإقليم الجزائري للحاكم العام بموجب الأمر الصادر في 22 جويلية 1834، ومن هذا التاريخ أصبح الحاكم العام بمثابة المشرع الحصري حول شؤون الأهالي، وكانت صلاحياته واسعة جداً في تسيير شؤون الأهالي وتحديد وضعياتهم القانونية، فجسد رئيس الإدارة المركزية وقائد القوات المسلحة ومسؤول السلطة القضائية وكان ذلك دون أي سند دستوري، انظر في ذلك: - BECHRIRAT (Ali), op.cit, pp.11.20.

5 - SARI (Djilali), op. cit, p.13.

6 - Arrêté du 21 Janv. 1838, MONITEUR ALGERIEN, Journal Officiel de la Colonie. N°325 du 9 Fév.1838. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/cb328185387/date1838>, consulté le: 12-5-2017.

7- أعاد وزير الحرب «D'HAUTPAUL» بموجب مرسوم مؤرخ في 3 سبتمبر 1850، ووضعها تحت رقابة السلطات الإدارية والشرطة، مقيدا تنقل أعضائها من مدينة لأخرى بطلب الرخصة تحت طائلة العقوبات والغرامات، وحدد صلاحيات الأمناء، ومحاكم خاصة لمحاكمة أعضائها المخالفين لتنظيم الطائفة والنظام العام. أنظر في ذلك:

-Décret du 03 Sep 1850, MONITEUR ALGERIEN, Journal Officiel de la Colonie. N°325 du 20 Sep 1850. <https://www.retronews.fr/journal/moniteur-algerien/20-septembre-1850/403/1792969/1>, consulté le 12-5-2017.

8 - واضح (رشيد)، "الحرية النقابية في الجزائر: من الأحادية إلى التعددية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، المجلد 2، العدد 10، سنة 2018، ص 512.

9 -انظر: أجبرون (شارل روبير)، تاريخ الجزائر المعاصرة، من انتفاضة 1871 إلى اندلاع حرب التحرير 1954، المجلد الثاني، دار الأمة، الجزائر، 2008، ص ص 149، 153.

10 - بوعزيز (يحي)، المرجع السابق، ص 18.

11 - المرجع نفسه، ص 49.

ومقارنة بما حدث في فرنسا عند حل نظام الطوائف، فقد تمكن أصحابها من الاحتفاظ بنشاطاتهم وحرفهم في البناء والخياطة والجلود والنجارة وغيرها، وتحولوا من نظام الطوائف نحو جمعيات تضامنية جماعية كجمعيات الإسعاف التعاضدي التي تمكنت من ضم أكثر من 17000 منخرط سنة 1848، وأحدث نظم جديدة في التضامن بين أعضائها¹.

ب- فرض الرقابة الأمنية والإدارية على أطراف علاقات العمل سنة 1843:

لعل أول اهتمام رسمي بعلاقات العمل في الجزائر يعود إلى 22 سبتمبر 1843، حين أصدر الحاكم العام الماريشال «DE BAR» قرارا نظم بعض الجوانب المتعلقة بعلاقات أرباب العمل مع العمال والعمال المنزليين من الجنسين والمتربصين، بهدف فرض النظام والشرطة².

وفي الوقت الذي كانت "حرية العمل" التي كرستها الثورة الفرنسية سائدة في فرنسا، حدث عكس ذلك في الجزائر بمنع أي توظيف لعامل ما لم يحز على دفتر تحدد فيه معلومات خاصة بحالته المدنية ومهنته ومحل إقامته وسيرته المهنية، وكما ضبط القرار نفسه إجراءات فسخ علاقة العمل وتحديد مهلة لإشعار الطرف الآخر وكيفية التعويض³، وكان نظام الدفتر قد ظهر بموجب قانون 1 ديسمبر 1803 بفرنسا. الذي كان في الحقيقة إجراء مضاد لحرية العمل السائدة فيها⁴.

حدد كذلك القرار الجهة القضائية المختصة للنظر في النزاعات التي تثور بين الطرفين⁵. ونص على عقوبات جزاء مخالفة أحكامه من غرامة مالية والحبس ليوم واحد، مشيرا إلى نفاذ تطبيق المادتين 414 و415 من قانون العقوبات الفرنسي في الجزائر المتعلقة بمنع أي تكتل للعمال بهدف توقيف العمل أو منع الدخول إلى الورشات أو البقاء في أماكن العمل لأجل عرقلة العمل، ويعاقب على الفعل بسجن من شهر إلى ثلاث سنوات، وقد تصل إلى 10 سنوات بالنسبة للمحرضين. ومنع القرار أيضا أي تكتل للعمال ولأرباب العمل تحت طائلة دفع الغرامات المالية والسجن من 6 أيام إلى شهر⁶.

وإطار متابعة الوضع السائد في البلاد أصدرت الجمعية الوطنية الفرنسية مرسوما في 25 ماي 1848. أنشأت بموجبه "لجنة تحقيق حول مسألة العمل في القطاع الزراعي والصناعي" شملت كامل التراب الفرنسي والجزائري⁷، ونصت المادة 9 منه على إنشاء لجنة تحقيق خاصة في الجزائر تحت إشراف الحاكم العام فيها، ويرأس كل لجنة تحقيق قاضي صلح «Juge du paix» في كل إقليم أو مقاطعة بمساعدة ممثلين عن أرباب العمل والعمال⁸.

1 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op. cit. pp.29.31.

2 - Art. 1er de l'Arrêté du 22 Sept. 1843, in : MONITEUR ALGERIEN, Journal Officiel de la Colonie. N°568, du 04 oct. 1943, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/cb328185387/date1843>, consulté le 12-5-2017.

3 - V. Art. : 7 à 13 de l'arrêté du 22 Sept. 1843, Ibid.

4 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op. cit. pp.17.18.

5 - Art. 17 de l'arrêté du 22 Sept. 1843, op. cit.

6 - Art. 18 et 19 de l'arrêté du 22 Septembre 1843, op. cit.

7 - Décret du 25 mai 1848, vu pour être promulgué en Algérie le 24 juin 1848, in MONITEUR ALGERIEN, Journal Officiel de la Colonie. N°909, du 5 juil. 1848, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/cb328185387/date1848>, consulté le: 20-5-2017.

8 - Art. 2, 3 et 4 du Décret du 25 mai 1848, Ibid

وحددت طبيعة المعلومات التي يمسها التحقيق أساسا في: إحصاء عدد العمال المشتغلين في كل قطاع وعدد العمال الأجانب والأهالي وعدد المتربصين ذكورا وإناثا ومتوسط أعمارهم ووضعية الأجور ومدة العمل وظروف العمل، والبحث عن مدى وجود التكتلات الخاصة بأصحاب العمل والعمال، وعدد ساعات العمل وعدد مؤسسات الإسعاف الاجتماعي الموجودة لفائدة العمال وأصحاب العمل والمستوى المعرفي والنفسي للعمال....¹

كما كلفت هذه اللجان بتقديم اقتراحات حول الحلول التي تراها ضرورية، لأجل تحسين ظروف العمل، على أن تسلم نتائج التحقيق للولاية (حكام المقاطعات)، قصد إرسالها لرئيس الجمهورية لأخذها بعين الاعتبار ضمن الإصلاحات المزمع إنجازها.²

ومن الجانب الاستيطاني، عرفت هذه المرحلة بداية استقطاب العمال من فرنسا وبعض دول أوروبا مثل إسبانيا وسويسرا ومالطا وألمانيا وإيطاليا، لتشغيلهم في الأشغال العمومية والبناء في المدن وفي النشاط الزراعي كذلك.³

ج- فرض التمييز بين العمال وأرباب العمل على أساس عرقي وديني:

كانت مرحلة من 1860 إلى 1890 في تاريخ الحركة العمالية في فرنسا منعرجا حاسما، حيث أعيدت خلالها صياغة العلاقات بين الدولة والمنظمات المهنية، في مرحلة تطورت الرأسمالية فيها، ومن جانب آخر عرفت تكاثف عدد العمال المشتغلين في باريس وفي الشمال وشرق فرنسا مما زاد الوعي الجماعي، فبدأت مظاهر التشكل النقابي في موقف معادي للمذهب الفردي.⁴

حيث كانت فيها الجمعيات الدائمة للمقاومة ممنوعة، ولكن مع صدور قانون 25 ماي 1864. والمتعلق بتسوية نزاعات العمل، سمح للعمال بصفة شرعية بمخاطبة قرارات أرباب العمل واللجوء إلى الإضراب، فلم يعد اللجوء إلى التوقف عن العمل فعلا مجرما، كما كان في السابق، ونتج عن تعميم اللجوء إلى هذا السلاح تقليل تبني الوسائل الأخرى العنيفة.⁵

وإذا كان الوضع كذلك في فرنسا، فإن الحال في الجزائر كان معاكسا، فرغم تبني الجمهورية الفرنسية الحقوق الأساسية للمواطن في إعلان حقوق الإنسان سنة 1789⁶، واعتناق الحرية والعدالة واعتبارها من قيم للجمهورية بعد الثورة الفرنسية، وإلحاق الإقليم الجزائري بفرنسا عام 1848، إلا أن معاملتها للجزائريين كان وفق نظرة استعمارية تمييزية، فلم تكن القوانين العمالية الصادرة في فرنسا نافذة آليا في الإقليم الجزائري، بسبب القوانين الاستثنائية السائدة التي كانت تقسم السكان، بما فيهم العمال إلى عدة مجموعات على أساس

1 - Art.4 du Décret du 25 mai 1848, Ibid

2 - Art.16 du Décret du 25 mai 1848, Ibid.

3 -Ministère de la Guerre, **Tableau de la situation des établissements français dans l'Algérie**, op. cit. p.55.

4 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op.cit. p.42.

5 -Ibid. p.42.43.

6 -BECHERIRAT(Ali), op. cit. p546.547.

عربي وديني، منهم الفرنسيين والأوربيين¹ والجزائريين المتجنسين، والأهالي اليهود²، والأهالي المسلمين، ومن آثار ذلك فرض التمييز بين العمال الفرنسيين والأهالي وبين أصحاب العمل على نفس الأساس.

وبصدور قانون عن مجلس الشيوخ «*sénatus-consulte*» في 14 جويلية 1865. منح من خلاله للأهالي المسلمين الفرنسيين (المتجنسين) دون باقي الجزائريين إمكانية الانضمام إلى الجيش وممارسة الوظائف الإدارية والمدنية، ومكّنهم من طلب الحصول على الحقوق المدنية، ومن آثار ذلك خضوعهم للقوانين المدنية والسياسية الفرنسية³، وحددت المادة الخامسة من هذا القانون شروط توظيف الأهالي المسلمين وتعيينهم وإخضاع مساهمهم المهني للتنظيم، وقد منح القانون للإدارة صلاحيات واسعة في تنفيذ أحكام هذا المرسوم⁴. وورد التمييز أيضا في القانون الخاص بتنظيم المجالس العمالية في الجزائر الصادر سنة 1881⁵. حيث ميّز بين أرباب العمل والعمال الفرنسيين عن أرباب العمل والعمال المسلمون في عضوية هذه المجالس، فكان كل قانون يصدر في فرنسا وجب أن يتضمن بندا صريحا يجعله نافذا في الجزائر، أو يصدر في شكل مرسوم مع إدخال التعديلات وفقا للوضع في الجزائر وعادة ما كانت تمييزية وزجرية.

II ظهور العامل الأجير كنتيجة للتوسع الاستعماري :

من نتائج مصادرة الأراضي الزراعية من أيدي الجزائريين تحويلها إلى الفرنسيين والأوربيين الذين جلبتهم فرنسا، تحول الملاك الأصليين إلى عمال وخماسين، ومع ذلك ظهر العمل التابع المأجور أولا في الزراعة (أ). ثم انتقل نحو الصناعة لما احتاجت ليد عاملة كثيفة (ب)، بالموازاة مع ذلك تم تمديد التشريعات العمالية الصادرة في فرنسا تدريجيا إلى الجزائر وفقا للوضعية السائدة فيها (ج).

أ- ميلاد العامل الأجير أولا في الزراعة:

لقد أدى التوسع الاستيطاني والاستعماري في عهد نابليون الثالث إلى منح الحكومة الفرنسية رخص الاستثمار للكثير من رجال الأعمال الأوروبيون والشركات الرأسمالية الكبرى⁶، وأولى هذه الشركات، "الشركة العامة الجزائرية وشركة *Génevoise* وشركة *Harba* وشركة *Macta*"، وكانت بداية استثمارها في الزراعة بداية من سنة 1853⁷.

وبذلك بدأت ملامح العمل الزراعي المدفوع الأجر في الظهور على أساس علاقة التبعية بين مالكي ومسيري هذه الشركات والأهالي المسلمين بداية من 1858 بعد دعوة هذه الشركات الأهالي للعمل فيها

1 - منح القانون الإمبراطوري الصادر سنة 1865 للأجانب الذين يبررون إقامتهم على التراب الجزائري لمدة 3 سنوات اكتساب الحقوق المدنية الفرنسية وفقا للمادة 3 منه، Ibid., p.13.

2 - منح مرسوم كريميو «*Crémieux*» الصادر في 24 أكتوبر 1870 للجزائريين التابعين للطائفة اليهودية جماعيا صفة المواطنين الفرنسيين. Ibid., p.13.

3 - Ibid., p.11.

4 - Ibid.

5 - Loi du 25 fév. 1881 relative à l'organisation des conseils de prud'hommes en Algérie. JORF.N°55 du 25 fév. 1881.p.1042. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

6 - بوعزيز (يحي)، المرجع السابق، ص18.

7 - SARI (Djilali), op. cit.p.24.

نتيجة لفشل توظيفها للعمال الأوروبيين¹، وقد كانت الأجور فيها تمييزية وزهيدة². وقد بلغ عدد العمال بأجر من جنس الذكور في الزراعة سنة 1900 حوالي 151000 عامل أجير³ تدفع أجورهم بعدة أشكال⁴. وكان المستخدمون في غالبيتهم فرنسيو الأصل ومعمرين، ومع ذلك وجدت طبقة أرستقراطية من أصل جزائري محدودة العدد والقوة المالية مشكلة من عائلات الشرفاء (النبلاء الدينيين) وكبار الأعيان وعائلات الأجواد في شكل إقطاعية أهلية الذين حافظوا على جزء من سلطتهم وثروتهم بفعل مساندتهم للإدارة الفرنسية⁵.

ورغم اعتبار هذا العمل من الناحية الاقتصادية والاجتماعية مبني على الاستغلال وتدني الأجور، إلا أنه من الناحية القانونية يعتبر بمثابة ميلاد لعلاقات العمل بالمفهوم الحديث، حيث يقوم أصحاب الأراضي بتوظيف عمال زراعيين لتنفيذ أعمال يكلفون بها، مقابل أجر، ويخضعون لرقابة وتوجيه أصحاب العمل.

ب- توسع صفة العامل الأجير نحو الصناعة:

بدأ التغير التدريجي في السياسة الاستعمارية تجاه الجزائريين خلال الحرب العالمية الأولى (1914-1919)، لما كانت بحاجة إلى تجنيدهم ودعم الصناعة الحربية، فسعت إلى تشغيل ما يقارب 30 ألف عامل جزائري، ومنحهم أجورا تزيد عن 6,50 فرنك لكل عامل ومنحة قدرها 120 فرنك، وإبرام عقود لمدة سنة قابلة للتجديد⁶، تم تحويل الكثير منهم نحو الصناعات الحربية والإمداد بالوقود (الفحم والبترو) والمنتجات كالسكر والصابون ومستلزمات الحرب⁷.

1 - Ibid.

2 - إلى غاية سنة 1880 كان النساء والأطفال يتقاضون ما بين 0,50 فرنك إلى 1 فرنك، وعمال الحرث بين 1 فرنك و1,75 فرنك، أما عمال الحصاد والدرس فيتقاضون بين فرنكين و2,25 فرنك، وظهر كذلك العمل بالالتزام «*Travail avec engagement*» بأجرة 20 فرنك لحصاد هكتار واحد. وظهر كذلك العمل المنتظم خلال السنة في نشاطات الرعي والخدم وتراوحت أجرتهم ما بين 360 فرنك للرعاة و500 فرنك بالنسبة للعمال اليدويين، ولا يتكفل المستخدمون بإطعامهم عموما باستثناء الخدم. انظر في ذلك: أجبيرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 356.

3 - إرتفع تعداد العمال الزراعيين سنة 1914 إلى نحو 210000 عامل من أصل 600000 أجير، كان 40% يشتغلون في زراعة الكروم، و31% في زراعة الحبوب، والآخرين يشتغلون في غابات الفلين وبساتين البرتقال، انظر: -أجبيرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 356.

4 - كان أصحاب العمل يقدمون "تسبيقات عينية ونقدية" مقابل إلزام العامل الزراعي من الأهالي بتنفيذ جميع الأشغال الزراعية في ملكية معينة ذات مساحة من 10 إلى 12 هكتار، ومقابل الأجر العيني من نسبة المحصول تساوى الخمس من الإنتاج، ولم يكن جميع الخماسين يتقاضون الخمس، بل بعضهم يتحصل على الربع في زراعة الذرة والقمح اللين والفل، أما زراعة التبغ فكانوا فيتحصلون على النصف، انظر: المرجع نفسه، ص 357. 358

5 - المرجع نفسه، ص 362. 366

6 - قدرت وزارة الحرب سنة 1917 عدد العمال الجزائريين الموجودين في المعامل والترسانات بحوالي 42378 عامل، ووصل العدد نحو 78000 موظف في الجيش، ورفعت أجور العمال إلى 5,5 فرنك لكل عامل يعيل عائلة، انظر: أجبيرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 423.

7 - المرجع نفسه، ص 434.

إن هذا التوظيف المكثف خلال الحرب بفرنسا نتج عنه في الجزائر ندرة اليد العاملة بنسبة النصف في القطاعات الأخرى، فأدى ذلك إلى ارتفاع الأجور في النشاط الزراعي خلال نفس الفترة بنسبة 82%، واضطر المعمرين إلى الاستعانة وجلب العمال من الجنوب الجزائري ومن الأرياف (كانت بداية النزوح الريفي نحو المدن). ومن جهة أخرى أدى توقف المشاريع الكبرى في الأشغال العمومية داخل المدن إلى تزايد البطالة لدى العمال الأوربيين، فتحولوا إلى منافسين للعمال القادمين من الأرياف في النشاطات الزراعية¹.

وبعد الحرب، أقدمت السلطات الاستعمارية بموجب قانون 04 فيفري 1919 على منح الجزائريين بعض الحقوق المدنية² ومن آثار ذلك الحصول على حق المواطنة وفق شروط خاصة³. وقد لاق ذلك معارضة شديدة من طرف النقابات الزراعية⁴.

وفي نفس السنة صدر قانون يتعلق بالمسؤولية عن الحوادث التي يقع بسببها العمال ضحايا في العمل بالجزائر شمل أيضا العمال الأهالي والمسلمين، حيث تناول التعويضات التي تصرف لهم ولذوي حقوقهم وشروط منحها من طرف شركات التأمين⁵، وقد صدر هذا القانون نتيجة لكثرة المتوفين والمصابين الذين خلفتهم المشاركة في الحرب العالمية الأولى.

وكانت الهجرة نحو فرنسا إحدى خيارات العاطلين عن العمل، ومنهم من فضل البقاء في فرنسا بعد نهاية الحرب، فقد أحصت الحكومة الفرنسية سنة 1918 ما يزيد عن 18 ألف عامل مهاجر من الجزائر⁶، ووصل إلى 71 ألف سنة 1924⁷، وكانت الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريون في فرنسا مرتفعة من ثلاثة إلى أربعة أضعاف من تلك التي تمنح للعمال في الجزائر⁸.

1 - المرجع نفسه، ص 437.

2 - Loi du 04 fév. 1919, *sur l'accession des indigènes d'Algérie aux droits civiques* JORF N° 36 du 6 fév. 1919, p.1358, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

3 - تتمثل هذه الشروط أن يتواجدوا في إحدى الوضعيات التالية، منها، شرط أداء الخدمة العسكرية، أو أن يكونوا أصحاب أملاك أو مزارعين أو تجار مكلفين بدفع الضريبة ومقيمين، أو أن يكونوا موظفين لدى الدولة أو في الأقاليم أو متقاعدين، أو أن يكونوا متحصلين على شهادة التعليم الابتدائي أو الشهادات العليا، أو أن يكونوا أعضاء في غرف الزراعة والتجارة، أو أن يكونوا تقلدوا أوسمة فرنسية، وأو أن يكونوا قد فازوا في مسابقات أو معارض زراعية، أنظر: أجبرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 448.

4 - كان من أشد المعارضين لهذا القانون، الكنفيدرالية الخاصة بالمزارعين (نقابة ملاك الأراضي الزراعية)، التي تأسست في أبريل 1919، بسبب تخوفها من تأثر ذلك على توظيف الأهالي وتحسين أجورهم، حيث اعتبرت أن هذا القانون "سيحول العمال المزارعين إلى أناس مغرورين وغير مطيعين"، أنظر في ذلك: أجبرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 446.

5 - Loi du 25 septembre 1919, *concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victime dans leur travail en Algérie*, JORF, n°262, 1919, <https://www.legifrance.gouv.fr/>

6 - بلغ عدد العمال في الصناعات الحربية في فرنسا سنة 2918 ما يزيد عن 1800000 عامل منهم 430000 عاملة و 13000 طفل أقل من 18 سنة و 110000 أجنبي و 70000 مهاجر من شمال إفريقيا و 40000 سجين، انظر في ذلك:

KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op.cit.p.142.143.

7 - أدى تزايد عدد العمال المهاجرين بوزارة العمل الفرنسية إلى إصدار تعليمية في 8 أوت 1924 تشترط على كل فرد من الأهالي راغب في التنقل إلى فرنسا للعمل بأجر مطالب باستظهار شهادة توظيف مؤشرة من طرف مصالح وزارة العمل وشهادة طبية مقدمة من طبيب تعينه الإدارة وبطاقة تعريف، أنظر في ذلك: أجبرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 859.

8 - المرجع نفسه، ص 861.

وعلى إثر ذلك تمكن الكثير من العمال الجزائريين التنقل من النشاط الزراعي الذي لم يعد يستوعبهم نحو النشاط الصناعي، فتم توظيف الكثير منهم في مصانع الحديد والصلب والفوسفات والصناعة الكيماوية والاسمنت ومواد البناء وفي النسيج والجلود والورق... إلخ¹، وبالمقابل كان العمال الجزائريون في أماكن العمل يعملون معاملة تمييزية مقارنة بالعمال الفرنسيين والأوروبيين، بل كانت علاقات العمل مع الجزائريين قائمة على أساس الاستغلال الإنساني وإنكار الحقوق².

كما ظهر في هذه الفترة فئة من أرباب العمل من ضمن الجزائريين تمارس نشاطات اقتصادية مثل صناعة التبغ والمشروبات الغازية والمطابع وتسيير معاصر الزيت والمطاحن، ومالكي شركات النقل بالحافلات وسيارات الأجرة وبعض الصناعات الحرفية والتجارية والتي تحولت إلى بورجوازية رأسمالية في المدن³.

ج- تكييف التشريعات العمالية الفرنسية وفقا للوضع في الجزائر:

عرفت فرنسا خلال فترة ما بين 1890 و1914 تحولات سريعة في مجال العمل بفعل التطور الصناعي الذي شهدته وتأثيره على الجانب الاجتماعي⁴، وحققت النقابات عدة انتصارات نتيجة اللجوء إلى الإضرابات⁵، ودفع ذلك الدولة نحو إصدار تشريعات اجتماعية، وصل صداها حتى إلى الجزائر بفضل صدور العديد من القوانين والمراسيم التي أقرت تمديد التشريعات الفرنسية في الإقليم الجزائري تحت ضغط التكتلات المهنية.

وقد بدأ التنظيم الجماعي لأرباب العمل والعمال الأوروبيين في الجزائر رسميا عبر إنشاء ثلاث بورصات للعمل التي كانت في الأصل مكاتب لتنصيب العمال وتحولت إلى ديار لنقابات أرباب العمل والعمال، فنشأت بورصة الجزائر سنة 1892 وضمت 23 نقابة وبورصة وهران سنة 1895 والتي ضمت 8 نقابات وبورصة قسنطينة سنة 1897 التي ضمت 10 نقابات⁶.

وفي سنة 1895 طرحت لأول مرة مسألة امتداد التشريعات العمالية الفرنسية في الجزائر، بمناسبة نقاش حول مدى إمكانية تطبيق القانون الصادر في 2 نوفمبر 1892 والمتعلق بتشغيل الأطفال والبنات

1 - بلغ تعداد العمال الصناعيين سنة 1939 أكثر من 40000 عامل، وبلغ تعدادهم سنة 1954 ما يقارب 264000 عامل وعدد المشتغلين في البناء والأشغال العمومية يزيد عن 117800 عامل، أما عدد الموظفون في الإدارات فقد بلغ عدد 60000 ووصل عدد عمال المنازل من الإناث 20000 عاملة و3200 خادمة، انظر في ذلك: أجبيرون (شارل روبيير). المرجع السابق، ص ص 816 و819.

2 - BORSALI HAMDAN (Leila), op. cit., p.2.

3 - المرجع نفسه، ص ص 846. 847.

4 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op. cit. p.65.

5 - بلغ عدد الإضرابات بفرنسا خلال الفترة 1906 و1913 تعداد 1309 إضراب، شارك فيها 43800 عامل، وعدد الأيام الضائعة ب 9,4 مليون يوم. شملت قطاعات البناء و النسيج والتعدين والنقل بل انتقلت حتى الى قطاع الوظيفة العامة، انظر: -KARILA-COBEN(Pierre) et WILFERT (Blaise), Ibid., p.70.71

6 -Ministère du commerce, de l'industrie des postes et des télégraphes, Direction du travail, **Annuaire des syndicats professionnelles en France et aux colonies**, Imprimerie nationale, Paris, 1900, p.LYI. <https://books.google.dz/books?id=NvMD1eWfMrEC&pg=PA581&dq=bourse+de+travail+alger+1892&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKewjk7b-v5Y7vAhXvoosKHc-eBDwQ6AEwAnoECAIQAg>, consulté le 05-2-2021.

القصر والنساء في الجزائر. ولكن الحاكم العام بالجزائر وبمحكم السلطات الواسعة الممنوحة له رفض تطبيق أحكام هذا القانون وأرجع سبب الرفض إلى الخصوصية العرقية للسكان في الجزائر، وطبيعة الصناعة واليد العاملة والمناخ فيها التي تختلف عن فرنسا¹.

وكانت لجنة للفنون والصناعات «*comité des arts et des manufactures*» بالجزائر قد أصدرت رأياً حول إمكانية ضرورة تطبيق ذلك القانون مع إدخال بعض التعديلات الضرورية، لكن أجل الفصل في الموضوع إلى غاية سنة 1899 لما طلبت بورصة العمل لكل من الجزائر وقسنطينة إعادة فتح النقاش حول الموضوع².

وفعلا صدر مرسوماً أعدته "اللجنة العليا للعمل" بالجزائر وصادق عليه المجلس الحكومي والحاكم العام في 21 مارس 1902 بشأن مراقبة عمل الأطفال والفتيات والنساء³ وأسندت من خلاله الرقابة لمصالح المناجم، وفي نفس اليوم صدر مرسوم يحدد فيه يوم للراحة في الأسبوع⁴.

وفي 13 أكتوبر 1903 صدر قرار عن الحاكم العام أنشأ بمقتضاه "لجنة استشارية للعمل" وأسند لها دور تقديم الرأي حول كفاءات تطبيق القوانين العمالية في الجزائر، ودراسة وضعية العمل والعلاقات بين أرباب العمل والعمال، وإنجاز التحقيقات حول العمل⁵.

وفي 5 جانفي 1909 صدر مرسوم عن وزير العمل صادق من خلاله تمديد النفاذ مع بعض التعديلات في الإقليم الجزائري لـ 15 قانون ومرسوم عمالي صدرت في فرنسا خلال الفترة الممتدة من 1848 إلى 1908⁶، وتم استحداث مفتشية العمل بقرار من الحاكم العام في 11 جانفي 1909 بطلب من اللجنة

1 - V. **Rapport au président de la république française du Président** du conseil, ministre de l'intérieur et des cultes, du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre du commerce, de l'industrie, des postes et des télégraphes et du ministre des travaux publics, 21 mars 1902, *JORF*, n° 85 du 27 mars 1902, pp.2209-2211. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

2 - Op.cit.

3 - **Décret du 21 mars 1902**, signé par le Président du conseil, ministre de l'intérieur et des cultes, du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre du commerce, de l'industrie, des postes et des télégraphes et du ministre des travaux publics, *JORF*, n° 85 du 27 mars 1902, pp.2211-2213. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

- والملفت للانتباه أن هذا المرسوم ميز بين الأطفال ذوي الجنسية الفرنسية أو الأوروبية وبين الأطفال الأهالي (الجزائريون)، حيث منعت المادة 2 منه تشغيل الأطفال ذوي الجنسية الفرنسية والأوروبية الأقل من 13 سنة، أما بالنسبة للأطفال القصر الأهالي فيشترط فقط حيازتهم على شهادة طبية تثبت لياقتهم البدنية دون شرط السن.

4 - Décret du 21 mars 1902, Ibid.

5 - Gouvernement General d'Algérie, Direction de l'agriculture, du commerce et de la colonisation. Service du travail, **Les lois ouvrières et les institutions sociales en Algérie**, imprimerie orientales Mantana frères, Alger, 1922, p.6.7.

<https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6150918m.r=%2C%20Les%20lois%20ouvri%C3%A8res%20et%20les%20institutions%20sociales%20en%20Alg%C3%A9rie?rk=21459;2>, consulté le 15-3-2018.

6 - Art.1 du **Décret du 5 janv. 1909**, Ministre du Travail et de la prévoyance sociale, *JORF*. N° 05 du 6 janv. 1909, p.116. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

الاستشارية للعمل¹. وتبعه تطبيق التقنين العمالي (الكتاب الأول والثاني) الصادرين في 1910 و 1912 في الإقليم الجزائري بمقتضى مراسيم محددة شروط تطبيقها في الجزائر².

أما تسوية نزاعات العمل فقد صدرت مجموعة من القوانين نظمت تشكيلها وصلاحياتها وإجراءات التسوية وكذلك نظام المصالحة والتحكيم الاختياري³، ثم صدرت النصوص التطبيقية لها، منها قانون 27 مارس 1907، وقانون 3 جويلية 1919، وقانون 30 مارس 1920⁴.

كما صدرت سنة 1937 مجموعة من المراسيم تخص تطبيق نظام المدة الأسبوعية للعمل والمحددة بـ 40 ساعة في كل من الإدارات والخدمات الخاصة والصناعة وصناعات النسيج ومواد البناء ومؤسسات النقل⁵. كما صدر مرسوم آخر في سنة 1945 تضمن العطلة السنوية وكيفيات تحديدها ومنحها⁶ وهذا وفقاً لأحكام القانون الصادر بفرنسا بتاريخ 31 جويلية 1912⁷.

ثانياً: منح حرية التنظيم والتفاوض للفرنسيين دون الجزائريين:

إذا كانت المرحلة السابقة أفرزت ميلاد أرباب العمل في الجزائر خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر، فإن بداية القرن العشرين عرفت بروز الطرف الثاني من علاقات العمل الجماعية وهو النقابات العمالية، هذه الأخيرة ظهرت أولاً بفرنسا بعد اشتداد الصراع بين الطرفين (I).

وباعتبار الجزائر مستعمرة فرنسية تم نقل العمل النقابي نحو الجزائر وكان في البداية مجرد حق معترف به فقط لأرباب العمل لأجل تنظيم مهنتهم، ثم توسع ليشمل العمال الفرنسيين واسند لمنظمتهم حق التفاوض الجماعي، ولكن تم تقييد ذلك على الجزائريين، وسمح لهم فقط بالانخراط في النقابات (II).

I- الاعتراف بالتنظيم النقابي في فرنسا وتقييده بالجزائر :

بعد عقود من منع التكتلات المهنية بفرنسا، صدر في سنة 1884 قانون تم الاعتراف بموجبه بالتنظيم النقابي لكل من أرباب العمل والعمال بفرنسا، ونص على تمديد العمل به إلى الإقليم الجزائري باعتباره تابعاً

1 -Gouvernement General d'Algérie, Direction de l'agriculture, du commerce et de la colonisation. Service du travail, op. cit., p.8.

2 - Art.5 de la loi du 28 déc.1910 portant codification des lois ouvrières (livres I du code du travail et de la prévoyance sociale, op.cit.

Et l'Art.6-2 de la loi du 26 nov. 1912, op. cit.

3 - Loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage facultatifs entre les patrons et les ouvriers ou employés. JORF N° 352. Année 1892, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

4 - Gouvernement General d'Algérie, Direction de l'agriculture, du commerce et de la colonisation. Service du travail, op. cit., p.16.

5 -Décret du 25 Aout 1937, portant l'application en Algérie de la semaine de quarante heures dans les bureaux, services administratifs privés et agences divers, JORF, n° 198, du 27 aout 1937. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

6 - Décret n° 45-1936 du 29 Aout 1945, relatif aux congés payés en Algérie. JORF, n°203, du 30 aout 1945. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

7 - من بين القوانين الأخرى الصادرة خلال هذه المرحلة ذات العلاقة بالجزائريين بصفة مباشرة، نذكر القانون رقم 46-645 المؤرخ في 11 أبريل 1946 الذي ألغى العمل القسري في أقاليم المستعمرات، حيث نصت المادة 2 منه على منع أي إجراء من شأنه تشغيل أي فرد بدون إرادته بما في ذلك تلك الأشغال المنصوص عليه بمناسبة تنفيذ عقوبات جزائية.

أنظر: Loi n° 46-645 du 11 avril 1946, tendant à la suppression du travail forcé dans les territoires d'outre-mer. JORF, n°87 du 12 Avr. 1946. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

فرنسا، شمل في البداية المنظمات المهنية فقط، ثم توسع نحو المنظمات العمالية (1)، ورغم تمديد حرية التنظيم النقابي إلى الجزائر إلا أنها كانت مقتصرة على أرباب العمل والعمال الفرنسيين دون الجزائريين، ومع ذلك كانت الاتفاقيات الجماعية تشملهم باعتبارهم عمالا أجراء (ب).

أ- صدور قانون التنظيم النقابي بفرنسا سنة 1884:

تعد إنجلترا أول دولة اعترفت بالنقابة العمالية سنة 1824. حيث كرس حق العمال في التجمع بشرط ألا تستخدم هذه الجمعيات القوة أو التهديد لتحقيق أهدافها، وتتعهد باحترام حرية العمل. وتمكن «Robert Owen» من تأسيس أول نقابة تحت تسمية "الاتحاد التضامني الأعظم" (1). ثم تبعتها فرنسا التي أصدرت في 21 مارس 1884 قانون إنشاء المنظمات النقابية (2) المعروف باسم «Loi Waldeck-Rousseau»، الذي اعترف صراحة بحرية التجمعات المهنية ومنه حرية تأسيس النقابات لكل من أرباب العمل والعمال، وتم إنهاء الحضر المكرس بقانوني 14 و 17 جوان 1791 (3). وكان سبب الاعتراف بذلك يعود إلى كثرة الإضرابات والاحتجاجات التي كان العمال يقومون بها، ونتيجة لتجمع عدة عوامل اجتماعية وسياسية (4).

فظهر النقابات بفرنسا كان له أثر في وقوع عدة تغيرات، مست العمال بصفة عامة، حيث أصبح العمل الجماعي الملاذ الوحيد لضمان حقوقهم لمواجهة أرباب العمل وحتى الحكومات (5). إذ أن التنظيمات النقابية بعد تكوينها منح لها إمكانية التفاوض مع أرباب العمل وإبرام عدة اتفاقيات جماعية، عن طريق تفعيل التفاوض الجماعي (6) ويكون ذلك أول بادرة للتفاوض الجماعي (7). كما أن أرباب العمل أصبحوا يتعاملون مع العمال عن طريق الجماعات النقابية، فانتقل الحوار من حوار فردي نحو حوار جماعي (8).

ب- تقييد التنظيم النقابي في الجزائر رغم الاعتراف به:

نصت المادة 10 من القانون الصادر في 21 مارس 1884 على تطبيق أحكام التنظيم النقابي في الجزائر، وبعد أربعة عشر سنة من التصويت على القانون، وصل عدد النقابات في الجزائر سنة 1898

1 - بومقورة (نعيم بن محمد)، الحركة النقابية في الجزائر، مقارنة سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر، اليازوري، الجزائر، 2018، ص 67.

2 - Loi du 21 Mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, JORF.N° 81. Année :1884, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

3 - DAUXERRE (Lydie), « La représentativité syndicale, instrument du dialogue social », (T. 2), Thèse pour l'obtention le grade de docteur en droit de l'Université Panthéon-Assas, discipline: Droit privé, présentée et soutenue le 18 juin 2005. p. 24.- DESPAX(Michel), Le droit du travail, op.cit, p.8.

4 - تتمثل هذه العوامل أساسا في ظهور المذهب الاجتماعي وانتقاده للمذهب الحر من الناحية السياسية والقانونية، الذي ناد بضرورة تركيز اهتمام القانون على الجماعة وليس على الفرد، وتمثلت العوامل السياسية أساسا في ظهور الصحافة الحرة وإقرار حق التصويت للعمال، مما جعلهم قوة سياسية، ومن العوامل الاقتصادية ظهور الاقتصاد الموجه في بعض الدول، لمزيد من التفصيل، أنظر: المصاروة (هيثم حامد)، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد، عمان، 2008، ص 24.

5 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 21.

6 - بورنين (محمّد أورابج)، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص: القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية 2010-2011، ص 84.

7 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Balaise), op. cit., p.7.

8 - مخلوف (كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المرجع السابق، ص 160.

نحو 83 نقابة¹، وبلغ عدد أرباب العمل المنخرطون في النقابات المهنية على مستوى إقليم الجزائر 533 مهني و1390 زراعي، أما عدد العمال المنخرطون في النقابات العمالية فكان 2657 عامل أجير²، وارتفع عدد النقابات سنة 1901 إلى نحو 101 نقابة (49 في مدينة الجزائر، 30 في وهران و22 في قسنطينة) وتضاعف العدد إلى 241 سنة 1911³.

وفي 12 مارس 1920 صدر قانون منح من خلاله "الأهلية المدنية" للنقابات المهنية لاسيما في القطاع الفلاحي، وتحولت النقابات العمالية التي كانت عضوة في بورصات للعمل في الجزائر ووهران وقسنطينة إلى نحو للكنفيديرالية العامة للشغل «CGT»⁴ التي تأسست في 1895⁵.

رغم نفاذ القانون الخاص بالتنظيم النقابي في الإقليم الجزائري، إلا أن الجزائر كانت تسير بتشريعات خاصة «*législation spéciale*» بمقتضى السلطات الواسعة الممنوحة للحاكم العام التي نتج عنها تقييد هذا الحق على الجزائريين بموجب "قانون الانديجينا Indigénat"، واقتصره فقط على الفرنسيين والمعمرين والمتجنسين، ففي فرنسا اعترفت الدولة بالتنظيم النقابي لمواطنيها لأجل تفادي الاضطرابات الاجتماعية والتخفيف من الصراع الاجتماعي العنيف⁶، أما في الجزائر فظهر أن الحاكم العام قيد ممارسته لنفس الأسباب (تفادي ثورات منظمة محتملة).

II- تكريس حق التفاوض الجماعي في فرنسا وتقييده في الجزائر:

إن التفاوض الجماعي لم يظهر بفرنسا إلا بعد ضغط النقابات العمالية على أرباب العمل وعلى الدولة كذلك، عن طريق التوقف عن العمل والاحتجاجات، فأرغم أرباب العمل على قبول التفاوض، وبعد ذلك تدخلت الدولة لاعتماده كوسيلة لتسوية النزاعات الجماعية وقد امتد إلى الجزائر لاحقا (أ) وجعلت منه وسيلة لأجل إبرام الاتفاقيات الجماعية إلى جانب تسوية النزاعات (ب).

أ- منح حق التفاوض الجماعي للعمال للحد من كثرة التوقيفات عن العمل :

أدى تصاعد بؤرة الإضرابات بفرنسا إلى بحث أرباب العمل عن وسائل عديدة لمواجهة، بهدف منع النقابات التدخل في صلاحياتهم وسلطاتهم في أماكن العمل، ورفضهم للتفاوض أثناء الإضراب، حتى بعد

1 - جدول إحصائي للنقابات لسنة 1898 في الجزائر :

المقاطعات	منظمات أرباب العمل	منظمات العمال	منظمات مختلطة	منظمات زراعية	المجموع
الجزائر	10	24	//	06	40
قسنطينة	02	14	01	07	24
وهران	07	08	//	04	19
المجموع	19	46	01	17	83

Source : Ministère du commerce, de l'industrie des postes et des télégraphes, Direction du travail, **Annuaire des syndicats professionnelles en France et aux colonies**, op. cit. p. XXXVI.

2 - op.cit. p. XLIV.

3 - Gouvernement General d'Algérie, Direction de l'agriculture, du commerce et de la colonisation. Service du travail, op. cit. p.14.

4 - C.G.T : *Confédération Générale du Travail*.

5 - PERNOT(Jean-Marie), **Syndicats : lendemains de crise**, éd Gallimard, Paris, 2010.p.351.

6 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op. cit. p.43.

صدر قانون 1892 حول المصالحة والتحكيم، إذ كان أرباب العمل يفضلون الوساطة التي تقوم بها الدولة عوض المواجهة وجها لوجه مع العمال. وبسبب رفض التفاوض وعجز الدولة في التدخل لأجل فض النزاعات بالوسائل الأخرى غير القوة. وكثيرا ما اختار أرباب العمل في البداية اللجوء إلى الغلق عوض الحوار، لكنهم سرعان ما اعترفوا بضرورة وأهمية التفاوض بعد تآزم العلاقات المهنية وتهديد مشاريعهم بالتوقف في الكثير من الحالات والتي سويت بالتفاوض¹.

وفي سنة 1915 قام وزير العمل الفرنسي بإنشاء لجان مشتركة تضم ممثلي لأرباب العمل وممثلين عن العمال والحكومة في المناطق الصناعية الكبرى للنقاش حول البحث عن حلول للمشاكل الخاصة باليد العاملة وشروط العمل والأجور²، ليأتي بعده مرسوم في جانفي 1917 الذي سن إلزامية تشكيل لجان المشتركة والمصالحة والتحكيم³.

ب- توسيع التفاوض الجماعي نحو إبرام الاتفاقيات الجماعية:

بعد الاعتراف بالحق النقابي في فرنسا وما نتج عنه من تشكل علاقات العمل الجماعية⁴، ظهر توجه نحو تنظيم آلية التفاوض الجماعي المفضي إلى إبرام اتفاقيات جماعية، ففي 25 مارس 1919 تم وضع الإطار القانوني للاتفاقيات الجماعية، ورغم بنائه على أسس القانون المدني (عقد جماعي)⁵ إلا أنه يعد أول انطلاقة لنظام الاتفاقيات الجماعية⁶، وتطبيقا له صدر مرسوم بتاريخ 7 أوت 1921 تضمن تمديد أحكام هذا القانون في الجزائر⁷.

كان لتطبيق هذا القانون في الجزائر بعض الآثار الإيجابية على العمال الجزائريين المشتغلين في الزراعة والصناعة والبناء، والمتمثلة في الاستفادة من بعض الامتيازات المترتبة عن سريان الاتفاقيات الجماعية على أرباب العمال والنقابات التابعة للعمال المعمرين.

في سنة 1936، تمكنت الجبهة الوطنية بفرنسا من اعتلاء الحكم، وهي سنة مهمة في التطور الاجتماعي الفرنسي⁸، وفي 24 جوان من نفس السنة تم الاعتراف بمندوبي العمال كطرف فعال في إبرام الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض الجماعي⁹، وتم إنشاء إطار مؤسسي له¹⁰ ويكون ذلك أول تكريس لمبدأ التفاوض الجماعي.

1 - Ibid., p.81.82.

2 - Ibid, p.131.

3 - Ibid.

4- منصور(محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص77.

5- بلغ في بعد السنة الأولى من صدور القانون توقيع 557 اتفاقية جماعية في فرنسا، انظر:

KARILA-COBEN (pierre), et WILFERT (Blaise), op. cit., p.157.

6 - MAZEAUD (Antoine), op. cit., p.210., DAUXERRE (Lydie), op. cit., p.30.et : DESPAX(Michel), **Le droit du travail**, op. cit, p.10.

7 - Gouvernement Général d'Algérie, Direction de l'agriculture, du commerce et de la colonisation. Service du travail, op.cit., p.15

8 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op. cit., p.17.

9 - GHESTIN(Jaques), et LANGLOIS (Philippe), op. cit., p.8.

10 - DAUXERRE (Lydie), op. cit., p.30.

وأصبح هذا القانون نافذا في الجزائر بموجب المرسوم الصادر بتاريخ 13 أوت 1936¹. وبموجب المادة 5 من هذا المرسوم مُنحت للحاكم العام صلاحيات تكييف أحكامه وفقا للحالة الاستثنائية للبلاد، ولأجل تطبيق هذا القانون صدر مرسوما آخر تضمن كيفيات دفع الأجور المتوسطة للعمال في القطاع الزراعي في الجزائر عن طريق التشاور².

وبين سنة 1937 ومطلع 1938، تم توسيع تطبيق ثلاث اتفاقيات على القطر الجزائري، في قطاع المناجم والأشغال العمومية والميناء، وتم توسيع تطبيق 23 اتفاقية لمقاطعة الجزائر، وتوسيع خمس (5) اتفاقيات لمقاطعة وهران، وأربع (4) اتفاقيات في مقاطعة قسنطينة³ وشملت نشاطات النجارة والأحذية والنسيج والحلاقة والبناء والأشغال العمومية والترخيص الصحي والكهرباء والتبغ والحاجر والطابع وصناعة الأجر وتصليح السيارات والمحابر وبيع الملابس وبيع مواد البناء...إلخ⁴.

وبعد الحرب لعالمية الثانية صدر دستور 1946 الذي كرس مبدأ حرية الانضمام للنقابات والممارسة النقابية وحق الإضراب والتفاوض الجماعي في ديباجته⁵ وبعده صدر قانون 23 ديسمبر 1946 الذي منح للاتفاقية الجماعية القوة الإلزامية كعمل تشريعي⁶.

ثم أعقب ذلك صدور قانون 11 فيفري 1950⁷، المتعلق بالاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، الذي أكد فيه المشرع الفرنسي على الحرية النقابية، وحدد كيفيات إبرام الاتفاقيات في المؤسسات العامة والخاصة ومستوياتها وإجراءات توسيعها، وتم بموجبه استحداث لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية وتناول كذلك الإجراءات الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل، ووضع المعايير الدنيا للعمل والتي يجب أن يتم التفاوض عليها، كالأجر الوطني الأدنى المضمون، وحددت قواعد التمثيلية من أجل المشاركة في التفاوض⁸.

وبخصوص تطبيق هذا القانون في الجزائر، فقد أشارت الفقرة الأخيرة من المادة 22 من قانون 11 فيفري 1950⁹ على تطبيق أحكامه في مقاطعات الجزائر وباقي المستعمرات. وبالفعل تم تمديد العمل بقانون

1 -Décret du 13 aout 1936, **Faisant application à l'Algérie de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives du travail**, JORF, n°180, du 2 aout 1936. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

2 - أسند المرسوم تحديد الأجور في القطاع الزراعي إلى لجنة تأسس في كل مقاطعة برئاسة والي المقاطعة أو ممثل عنه، وتشكل من رئيس المصلحة الفلاحية بالمقاطعة، وممثل عن الأوروبيين من غرفة الفلاحة، وممثل عن الأهالي من غرفة الفلاحة، وممثلين عن الجمعيات الفلاحية بالمقاطعة، وممثلين عن العمال الفلاحيين الأوروبيين، وممثلين عن الفلاحين الأهالي في المقاطعة، انظر في ذلك:

Art.2 du Décret du 01 aout 1936, **Relatif aux salaires moyens normaux des travailleurs agricoles en Algérie**, JORF, n°180, du 2 aout 1936. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

3 -**La liste des conventions de travail obligatoires en Algérie, Les Travaux nord-africains**, organe des travaux publics et particuliers en Algérie, en Tunisie et au Maroc, (Bâtiments, travaux publics, architecture.), p.1 08-06-1938, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6380158p/f1.image>, consulté le 12-02-2021.

4 - Ibid.

5 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op. cit., p.18.

6 - DAUXERRE (Lydie), op. cit., p. 31.

7 - Loi n°50-205 du 11 fév.1950, **relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectives du travail**. JORF, du 12 Fév. 1950. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

8 -KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Balaise), op. cit., p. 299.

الاتفاقيات الجماعية بالجزائر بموجب قانون 27 نوفمبر 1951¹، وقد أبرمت في الفترة من 1950 إلى 1958 حوالي 21 اتفاقية جماعية، تم توسيع سبعة منها².

وسمح هذا القانون بتحقيق تطور كبير في مجال التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية، بعد أن تم إزالة كل العقبات القانونية، ومنح كذلك المكانة للديمقراطية الاجتماعية³، وتحصلت النقابات على حق المشاركة في تشكيلة صناديق الضمان الاجتماعي وتسييرها⁴، ثم تطور النظام في سنوات الخمسينات ليشمل اتفاقات على مستوى فرنسا بشكل مدهل ترك بصماته في التاريخ الاجتماعي⁵. وهذه النصوص القانونية ستستمر في التطبيق بعد الاستقلال خلال مدة تزيد عن إحدى عشر سنة.

الفرع الثاني:

إنكار حق التنظيم للعمال الجزائريين خلال فترة الاحتلال

كان الجزائريون خلال مرحلة الاحتلال الفرنسي يعانون من استغلال الشركات الرأسمالية الكبرى المستوطنة في البلاد، وحرمانهم من الحقوق المدنية والاجتماعية، لاسيما حقهم في إنشاء النقابات والمشاركة في التفاوض.

وكان العمال الجزائريون يواجهون طرفان في تلك المرحلة هما: أرباب العمل المستغلون من جهة، ومن جهة أخرى دولة إمبريالية متضامنة مع أرباب العمل على حساب الجزائريين، فاختراروا في البداية الانخراط في النقابات الخاصة بالعمال الأوروبيين (المعمرين)، إلا أن الأهداف كانت مختلفة بين الفئتين، فكان خيار معظمهم تبني النضال السياسي للمطالبة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الانخراط في مختلف الحركات السياسية (أولا)، وبعد فشل أسلوب المطالبة السلمية تم الانتقال إلى العمل الثوري بعد اندلاع الثورة التحريرية (ثانيا).

أولا: الانتقال من النضال في النقابات الشيوعية نحو العمل السياسي الوطني:

شهدت الجزائر صراعا طبقيًا بين أرباب العمل المستغلين والطبقة العاملة، كما كان الحال عليه في أغلب المجتمعات الصناعية، لكن كان هناك صراعا آخر بين شعب مُستعمر ودولة استعمارية راعية لاستغلال أرباب العمل لجهود العمال على أساس إنكار لكامل حقوقهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية⁶.

1 - Loi n°50-215 du 27 nov. 1951 complétant, en vue de son application à l'Algérie, la loi du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits de travail, JORF N°51 du 28 nov. 1951, P 2059, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

2 - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2012، ص 13.

3 - DAUXERRE (Lydie), op. cit., p. 31.

4 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op. cit., p.296

5 - Ibid., p. 333.

6 - BORSALI HAMDAN (Leila), op. cit., p.2

ومع ذلك كانت بداية نشاطهم باكتشاف العمل النقابي في أحضان النقابات والأحزاب الشيوعية في المهجر ثم بالجزائر (I)، ثم أقدم بعض النقبائين على إنشاء أحزاب سياسية وتبني العمل السياسي لأجل التحاور مع السلطات الفرنسية حول المطالب الاجتماعية والاقتصادية للعمال بعد أن تأكد قصور العمل النقابي على تحقيق مطالبهم (II).

I- اكتشاف العمل النقابي في أحضان الشيوعية (1920-1936):

أدت مشاركة الجزائريين في الحرب العالمية الأولى واشتغالهم في الصناعة الحربية بفرنسا إلى اكتشاف العمل النقابي على يد المناضلين الشيوعيين، ثم انخرطهم في نقابة الاتحاد العام للعمل الوحدوي (أ)، التي تكفلت بالدفاع عن مطالبهم الاجتماعية والاقتصادية (ب).

أ- الانخراط في نقابة الاتحاد العام للعمل الوحدوي:

أمام الوضعية المزرية والمجحفة للعمال الجزائريين، بدأ اهتمامهم بعد الحرب العالمية الأولى بفعل احتكاكهم مع العمال الفرنسيين بظروف عملهم المهينة والرغبة في تحسينها وحصولهم على حقوقهم وحمايتهم على قدم المساواة مع العمال المعمرين¹، وسعياً لتوجيههم ناد الأمير خالد سنة 1924 إلى عدم تأسيس تكتلات على أساس عرقي، واقترح انضمامهم إلى النقابات الفرنسية التي تدافع عن قضيتهم².

وقد لعب الحزب الشيوعي الفرنسي دوراً بارزاً في توعيتهم وتشجيعهم بالانضمام في الحزب الشيوعي والنقابة التابعة له والمتمثلة في الاتحاد العام للعمل الوحدوي «CGTU»³ ذات العلاقة العضوية بالحزب الشيوعي⁴ التي تأسست سنة 1924⁵، وانطلق الانخراط أولاً في صفوف المهاجرين، ثم انتقل نحو الجزائر بداية من عام 1925⁶. ونتيجة لمواقفه من معاناة العمال الجزائريين وتضامنه معهم قام ما يزيد عن 4000 مناضل من "نجم شمال إفريقيا" الذي تأسس في مارس 1926 بفرنسا من الانضمام إلى هذه النقابة بعد حله

1 - بدأ الاهتمام سياسياً بالمطالب العمالية على يد "الأمير خالد" لما كتب رسالة إلى الرئيس الفرنسي HERRIOT جاء فيها: "إننا نرى في مجيئكم للحكم تفاؤلاً بعهد جديد لدخول أهالي الجزائر في مسار التفتح، وإلغاء القوانين والإجراءات الاستثنائية"، وفي رسالة ثانية قدم مجموعة من المطالب منها: - ارتقاء الأهالي الجزائريين في المناصب المدنية والعسكرية دون تمييز. - حرية الصحافة والإعلام، - تطبيق القوانين الاجتماعية والعمالية على الأهالي، - الحرية المطلقة للعمال الأهالي في كل الفئات للسفر إلى فرنسا. انظر في ذلك:

- KEDDACHE (Mahfoud), *Histoire du nationalisme Algérien*, T.1, 1939-1951, EFID, Alger, 2010, p.92.

2 - أجبرون (شارل روبير)، المرجع السابق، ص 471. 472.

3 - CGTU : *Confédération Générale du Travail Unitaire*

4 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), op.cit., p.188.

5 - PERNOT (Jean-Marie), op.cit., p.351.

6 - في مؤتمر "ليون" سنة 1924 بدأ الحزب الشيوعي الفرنسي يهتم بصفة خاصة بالعمال القادمين من شمال إفريقيا الذين بلغ عددهم سنة 1924 حوالي 71021 مهاجر جزائري بفرنسا لأجل العمل، واقترح مؤتمر هذا الحزب ضرورة تشجيع العمال المهاجرين على الانضمام إلى الحزب والنقابة، وتبنى المؤتمر مجموعة من المطالب منها: إلغاء قانون الأهالي وكل ما ترتب عنه والمساواة في الضرائب والمساواة في الأجور... إلخ، انظر في ذلك:

- KEDDACHE (Mahfoud), *Histoire du nationalisme Algérien*, T.1, 1939-1951, op.cit., p.162.

في 20 نوفمبر 1929¹، وقد كانت المنظمة الوحيدة المسموح للجزائريين الانضمام إليها في تلك المرحلة بسبب معارضتها للسياسة الاستعمارية².

ب- تكفل النقابة بالدفاع عن مطالب العمال الجزائريين:

في المؤتمر الخامس لنقابة الاتحاد العام للعمل الوندوي، المنعقد في سبتمبر 1929، أوصى المؤتمرون على ضرورة إنشاء نقابة جزائرية تحت إشراف النقابة الفرنسية التابعة للحزب الشيوعي³، ومن أهم مطالب العمال الجزائريين في ذلك المؤتمر: "حق تقاضي نفس الأجرة للعمل نفسه، تطبيق قانون العمل الفرنسي على الأهالي والحق في الحماية الاجتماعية واحترام المدة القانونية للعمل..."⁴، كما تبني مؤتمرها المنظم في سنة 1931 لائحة مناهضة للإمبريالية الفرنسية بمناسبة الذكرى المئوية للاحتلال، وكشفت النقابة عن برنامج للتوجه نحو البروليتارية الأهلية خاصة الفلاحية منها⁵.

كما تبني نجم شمال إفريقيا بعد إعادة تأسيسه، خلال مؤتمره المنعقد في عام 1933 في برنامج العام مجموعة من المطالب منها: إلغاء قانون الأهالي والاعتراف بالحقوق السياسية والحقوق النقابية للأهالي الجزائريين والمساواة في التوظيف وفي الأجور دون تمييز⁶ وحرية التنقل من أجل العمل وتطبيق القوانين الاجتماعية عليهم والحصول على منحة البطالة⁷، كما طالب النجم الاعتراف بالحق في الإضراب وتكوين النقابات⁸، ودعا أيضا العمال الانضمام إلى منظمات اليسار التي تضم الاتحادية العامة للعمل الوندوي والكنفيدرالية العامة للعمل والحزب الشيوعي والمنظمات المناهضة للفاشية⁹.

وخلال السنوات الموالية لذلك، تمكنت هذه النقابة من تنظيم عدة إضرابات في العديد من القطاعات، مثل إضراب أول ماي 1934 الذي شارك فيه العمال الجزائريون بقوة في عدة مدن منها (الثنية، سكيكدة، الجزائر، بجاية، سيدي بلعباس، وهران)، وعرف شهر جوان 1935 بمدينة الجزائر مسيرة ضخمة شارك فيها أكثر من 15000 عامل¹⁰، مما نتج عنها قبول العديد من أرباب العمل للكثير من مطالبهم بعد التفاوض معهم لوقف احتجاجاتهم، إلا أن الدولة الفرنسية كانت تطبق القوانين الفرنسية في الجزائر حسب النظرة الاستعمارية التي تتميز بها¹¹ وفقا لقانون الأهالي¹.

1 - AGERON (Charles-Robert), **Genèse de l'Algérie algérienne**, EDIF, Alger, 2010, p.401.

2 - GALLISSOT (René), « Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie », **Le mouvement Social**, n°66, Les Editions ouvrières, paris, 1969, p.4. (4.6), <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56209856/f28.item>, consulté le 17-2-2021.

3 - KEDDACHE (Mahfoud), **Histoire du nationalisme Algérien**, T.1, 1939-1951, op.cit., p.162.

4 - Ibid, p162

5 - GALLISSOT(René), « Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie », op.cit.p.4.5

6 - على سبيل المثال في سنة 1933، كان العامل الفرنسي يتقاضى 25 فرنك، والأجنبي 23 فرنك، والعامل المسلم 11 فرنك، انظر :

- KEDDACHE (Mahfoud), **Histoire du nationalisme Algérien**, T.1, 1939-1951, op.cit, p. 367.

7 - Ibid, p. 318

8 - أجيريون (شارل روبيير)، المرجع السابق، ص570.

9 - KEDDACHE (Mahfoud), **Histoire du nationalisme Algérien**, T.1, 1939-1951, op.cit, p. 330

10 - GALLISSOT(René), « Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie », op.cit.p.5

11 - أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 46.

وبعد اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا سنة 1936 تم توحيد كل من الـ CGT و CGTU بفرنسا من طرف الجبهة الشعبية، نتج عنه صعوبة العمال الجزائريين للنضال في هذا التنظيم الجديد بسبب موافقه من قضية الجزائريين، وضغط الإدارة عليه لأجل الاهتمام فقط بالمطالب النقابية دون المطالب السياسية²، ونتيجة لذلك قرر نجم شمال إفريقيا فك التحالف مع الشيوعيين، لما صرح مصالي الحاج أمام مناضليه "لقد تخلينا عن شيوعية الموت في سبيل وطنية الحياة"³، ومع ذلك كسب النقابيون الجزائريون من احتكاكهم بالحركة الشيوعية التجربة ووعيا حول مفهوم الصراع الطبقي ومعنى الثورة والتحرر⁴.

II- انصهار العمال الجزائريين في أحضان الحركة الوطنية:

بعد عجز العمل النقابي تحت مظلة النقابات الشيوعية عن تحقيق مطالب العمال الجزائريين لاسيما مبدأ المساواة في الأجور والحماية الاجتماعية وتحسين ظروف العمل، اهتدت نخبة مثقفة من العمال في تأسيس أحزاب ذات بعد وطني وتوسيع الانخراط فيها إلى العمال، كانت مطالبها في البداية مقتصرة على تحسين ظروف العمل⁽¹⁾، إلا أنه وبعد الحرب العالمية الثانية تطورت نحو المطالبة بالاستقلال السياسي الضامن الوحيد لهم لتحسين ظروفهم(ب).

أمرحلة المطالبة الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي (1936-1945):

في سنة 1936 انعقد مؤتمر في الجزائر حضرته العديد من التنظيمات السياسية الوطنية، وأسفر عنه المطالبة بامتداد قوانين الحماية الاجتماعية المطبقة على الفرنسيين لتشمل العمال الجزائريين، والأحكام الخاصة بساعات العمل، بضرورة الاعتراف للجزائريين بإمكانية تأسيس نقابات خاصة بهم⁵. وفي سنة 1937. قرر المناضلون الوطنيون ومنهم الكثير من النقابيين وبعد حل نجم شمال إفريقيا⁶ تأسيس تنظيم آخر تحت تسمية حزب الشعب الجزائري بقيادة مصالي الحاج، وهو حزب استقلالي تحرري، تبنى مجموعة من المطالب الاجتماعية منها: ضرورة منح الحريات الديمقراطية والحرية النقابية وحرية الاجتماع والنضال من أجل تطبيق قوانين الحماية الاجتماعية على الأهالي ومحاربة البطالة وعدم التمييز في التوظيف والمساواة في الأجر⁷.

1- بولكعبيات(ادريس)، الحرية النقابية بين عصرين، إشكالية العجز المزمّن في فك الارتباط المزمّن مع المشروع السياسي، "مجلة العلوم الإنسانية"، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد12، نوفمبر 2007، ص 152، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/49571>، تم الاطلاع عليه يوم: 12-08-2016.

2 - GALLISSOT(René), « Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie », op.cit.p.6.

3 - أجبرون(شارل روبير)، المرجع السابق، ص571.

4 - GALLISSOT(René), « Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie », op.cit.p.6.

5- مناصرة(سميحة)، "الحركة النقابية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2011. 2012، ص33.

6 - من الأحزاب والنقابات التي احتجت على حل الإدارة لنجم شمال إفريقيا نذكر: الحزب العمالي الأممي (تروتسكي)، الشبيبة الاشتراكية الثورية ومناضلي اليسار الثوري، انظر:

- KEDDACHE (Mahfoud), *Histoire du nationalisme Algérien, T.1, 1939-1951*, op.cit, p. 453.

7 - Ibid, p.477

وقد نظم هذا الحزب أول إضراب وطني في 20 نوفمبر 1937 لأجل تحسين ظروف العمال الجزائريين، منها رفع الأجور والمساواة في عدة مناطق من الوطن وكانت المشاركة قوية، وصلت لحد تدخل الشرطة لمنع وكسر الإضراب¹، وقبل ذلك نظمت عدة إضرابات محلية في العديد من المؤسسات والمصانع². أما فرحات عباس ذو النزعة الاندماجية قبل 1945، فكان يرى أن النضال وجب أن يكون ضد القوانين التعسفية الرديئة وليس ضد الأشخاص، حيث صرح أنه "يجب صدور الكثير من القوانين الاجتماعية وتبني وسائل جديدة في الإنتاج وحماس أكبر لأجل تحقيق ثورة اقتصادية واجتماعية وليس بكمشة من التقنيين سيتحقق ذلك"³.

أما الحزب الشيوعي المتشكل من المناضلين النقابيين اليساريين، فقد انصب نضاله حول المسائل الاجتماعية والاقتصادية وضرورة تحسين ظروف الجزائريين، ففي سنة 1943 قدم مجموعة من المطالب للحكومة منها: مساواة في الأجور لنفس العمل وتطبيق القوانين الاجتماعية دون تمييز ووضع سياسة للنظافة والحماية وضمان الحرية لممارسة الحقوق النقابية للعمال المسلمين، والإصلاح الزراعي⁴.

ب- مرحلة تشكل الوعي الجماعي الوطني لدى العمال (1945-1954):

بعد الحرب العالمية الثانية شارك العمال الجزائريون إلى جانب مختلف الفئات الشعبية في المظاهرات الفاتح إلى 8 ماي 1945 والتي تحولت إلى مجازر فضيعة أودت بحياة المئات من الجزائريين وكان غالبيتهم من العمال، هذه الأحداث كانت بداية قطيعة الجزائريين مع الاستعمار والتوجه نحو التحرر والاستقلال. وفي إطار إصلاح الأوضاع تم اعتماد "قانون المواطنة" بالجزائر في 20 سبتمبر 1947⁵ حيث منح للجزائريين الكثير من الحقوق منها الحق النقابي والحق في التوظيف في جميع الإدارات والوظائف العامة المدنية والعسكرية⁶.

وفي نفس السنة طرحت بشدة قضية إنشاء نقابة وطنية، إلا أن قيادة حزب الشعب الجزائري الذي غير تسميته إلى "حركة انتصار الحريات الديمقراطية" لم تتحمس إلى ذلك، إذ اعتبرت قيادته آنذاك أن

1 - سعدي (عثمان)، المرجع السابق، ص 705.

2 - عرفت سنتي 1936 و 1937 عدة إضرابات منها: إضراب 11 جوان في سيدي موسى وبئر توتة، وإضراب 14 جوان في سيدي بلعباس وإضراب 15 جوان في حسين داي وبرج الكيفان و 16 جوان في سطوالي، واستمرت الإضرابات في عدة ولايات منها وهران ومستغانم وتلمسان، ولم تنته إلا في ديسمبر وبمشاركة ما يزيد عن 40 ألف عامل، وفي السنة الموالية، سُجل إضراب 26 فيفري في وهران من طرف عمال المناجم، و 9 مارس في قسنطينة، انظر: بوعزيز (يحي)، المرجع السابق، ص 99.

3 - لقد ربط فرحات عباس التحرر بالعمل والعلم، حيث قال: "على الشعب أن يتعلم أولاً العمل، وتنظيم العمل، فهما أولى الخطوات نحو التحرر، فالشعوب لا تقاس بعدد سكانها، بل بقيمة العمل الذي تقوم به... لا يجب انتظار المعجزات، بل يجب أن نؤمن بالعمل والعلم فهما قوتين يمكن أن تزعزع حتى الجبال، فالشعب بدون عمل وبدون تقنيين ولا مهندسين، هو شعب بلا روح"، انظر في ذلك: AGERON (Charles-Robert), op.cit., pp.462.463.

4 - KEDDACHE (Mahfoud), *Histoire du nationalisme Algérien*, T.1, 1939-1951, op.cit., p.610.

5 - Décret n°47-1853 du 20 septembre 1947 portant le statut organique de l'Algérie, *JORF* N° 223 du 21 septembre 1947, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

6 - بوعزيز (يحي)، المرجع السابق، ص 69. 70.

الظروف السياسية غير مواتية، إلا أن الحزب أعطى توجيهات للانضمام إلى النقابات اليسارية¹. وبعد مدة قصيرة تمكن النقابيون الجزائريون من السيطرة على العديد من الفروع النقابية لـ « CGT »² منها نقابة الموانئ والنقل الحضري، لكن بالمقابل دعمت إنشاء النقابات المهنية لأرباب العمل، وكانت أولها نقابتي الحبازين والحلاقين اللتين تأسستا سنة 1947³.

كما أقدم الحزب على إنشاء "لجان محلية للبطلين"، التي بلغ عددها أربعون لجنة ولجنة مركزية، نظمت مؤتمرها في ديسمبر 1953، وفي نفس الوقت شكلت لجان نقابية لدى مسؤولي المقاطعات، وتسملت هذه اللجان إلى الكنفيدرالية العامة للشغل لكن دون التوصل إلى إنشاء نقابة جزائرية⁴.

وكانت الكنفيدرالية العامة للشغل في الجزائر تضم عمال الميناء والمناجم والفلاحين، وهم الذين كانوا يمثلون العدد الأكبر من النقابيين، وخاصة بعد انفصالها عن نقابة القوة العمالية « Force Ouvrière » التي تأسست سنة 1947، وبلغ تعداد المنخرطين فيها 34750 من مجموع 60 ألف منخرط⁵، إلا أنها رفضت التعاون لأجل الانفصال عنها⁶.

لقد أدت تجربة النضال السياسي إلى تنمية الوعي الجماعي لدى العمال والفلاحين⁷، فالشعور النفسي بالاستغلال والتمييز والاهانة كان أكبر من مسألة تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فأدركوا أن السياسة الاستعمارية هي المسؤولة عن وضعهم الاجتماعي والسياسي المزري، فتحول فكر الصراع الاجتماعي للبروليتارية نحو الصراع العرقي اتجاه الفرنسيين « de la lutte sociale vers une lutte

1 - سعدي(عثمان)، المرجع السابق، ص736.

2 - بلغ عدد العمال الجزائريين المنخرطين في CGT سنة 1946 ما يقارب 80000 منخرط، وقد قررت النقابة في اجتماع لهيئة التنسيق التابعة لها يومي 26 و 27 جوان 1946 تكييف مطالبها مع طموحات العمال الجزائريين المسلمين. انظر:

STORA(Benjamin), « L'union des syndicats des travailleurs algériens USTA : la brève existence du syndicat messaliste (1956-1959) », Mouvement social, bulletin trimestriel de l'Institut français d'histoire sociale, n°116, France, 1981, p.99. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56210736/f97.item>, consulté le 15-2-2021. Et : MENTRI (Messaoud), op.cit.p.122.

3 - سعدي(عثمان)، المرجع السابق، ص737.

4 - أجبرون(شارل روبير)، المرجع السابق، ص962.

5 - المرجع نفسه، ص971.

6 - سعدي(عثمان)، المرجع السابق، ص373.

7 - أنشأت حركة من أجل انتصار الحريات والديمقراطية سنة 1949 جريدة سميت الجزائر الحرة « Algérie Libre »، تناولت العديد من المواضيع المتعلقة بوضعية العمال والفلاحين الجزائريين وساهمت من خلالها في نشر الوعي الجماعي، ومن بين المواضيع مسألة الأجور، والبطالة، وانتهاك حرية العمل، والتمييز العنصري، والإضرابات، والتضامن، والمنح العائلية والضمان الاجتماعي، والعمل في الزراعة، والصراع بين الطبقات، والسكن، والعمل النقابي، كذا دور العمال في النقابات الفرنسية، والنشاط النقابي الدولي...إلخ.

وعلى سبيل الاستدلال نشر عيسات إيدير في العدد 55 الصادر في 15 أكتوبر 1952 ملفا عن مشروع الميزانية العامة للحكومة الذي أودعته أمام الجمعية الجزائرية، تناول احصائيات التشغيل والأجور ووضعية الحماية الاجتماعية، وقارن من خلاله أوضاع العمال الجزائريين مع العمال الفرنسيين. وبين عمال القطاع الزراعي والصناعي والوظيفة العامة، ومن خلاله ندد بعدم المساواة في الأجور والحماية ودفع الضريبة بين مختلف الفئات التي اعتبرها سببا في تردي الظروف الاجتماعية،

-انظر في ذلك: FARES (Mohamed), Aissat Idir, Documents et témoignages sur le syndicalisme algérien, éd. Ziriyab, Alger, 2009, p.37.38

« raciale »، وأدى ذلك إلى الاقتناع بضرورة تحرير الأرض وليس البحث عن انتصار على الوضع الاقتصادي¹، وهذا ما فسر الانضمام الجماعي إلى الثورة التحريرية سنة 1954 ودعهم القوى لها.

ثانيا: الانتقال من النشاط السياسي إلى العمل الثوري (1954-1962):

في سنة 1954 صدر نداء أول نوفمبر لجميع المواطنين والأحزاب والحركات الاجتماعية والنقابية، أعلن بموجبه عزم جماعة من المناضلين الوطنيين القيام بحرب تحرير وطنية لأجل تحقيق الاستقلال الوطني وإقامة دولة ديمقراطية واجتماعية ذات سيادة، واحترام جميع الحريات الأساسية².

أكد بيان أول نوفمبر 1954 على "البعد الاجتماعي" للدولة كهدف للكفاح من أجل ميلاد جمهورية جزائرية ديمقراطية اجتماعية³، وبعد سنتين تمكن العمال من تنظيم أنفسهم في نقابة وطنية (I)، وفي ظرف وجيز استطاعت تعبئة الجماهير العمالية حول الثورة من خلال المسيرات والإضرابات داخل الوطن وتكثيف نشاطاتها الدولية لأجل دعم الثورة (II).

I- تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

إن تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين جرى في ظروف سياسية وأمنية خاصة، فرغم تأسيسه في شكل نقابة مهنية مطلوبة في الظاهر، كانت نية المؤسسين منذ البداية ذات بعد سياسي وثوري (أ)، ومع ذلك تبنت الكثير من المطالب الاجتماعية والمهنية (ب)، ورغم الاستقلالية العضوية والوظيفية عن جبهة التحرير الوطني إلا أن علاقته به كانت سياسية بامتياز فرضتها وحدة الهدف (ج).

أ- ظروف تأسيس النقابة:

في 14 فيفري 1956 وخلال حرب التحرير تأسست نقابة جديدة كانت تابعة لمصالي الحاج وهي اتحاد نقابات العمال الجزائريين « USTA »⁴، بعد عشرة أيام تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين « UGTA »⁵ من طرف نقابيين ذوي توجه شيوعي⁶، وكانت أول تعددية نقابية عرفتها الجزائر، إلا أن ظروف الحرب أجمعت هذه التعددية، ومع ذلك فقد كان لميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحول عميق طرأ على الحركة العمالية بعد مسار كبير من التطور⁷، حيث تحولت المطالب الاجتماعية والاقتصادية نحو المطالبة بـ "الشخصية الوطنية الجزائرية"⁸ معتمدة على النضال الثوري¹.

1 - KEDDACHE (Mahfoud), *Histoire du nationalisme Algérien*, T.II, 1939-1951, op.cit.776.

2 - وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، د.م.ن، د.س.ن، ص10، 11

3 - KORICHE (Mohamed Nacer-Eddine), « Protection garantie par le droit social : continuité et dynamique du changement », communication au colloque international « L'Etat et la protection sociale », organisé par l'unité de recherche : L'Etat et la question sociale en Algérie, université d'Alger 3, les 11 et 12 octobre 2011, Editions populaire de l'armée, Alger, 2012., p.206.

4 - USTA : Union Des Syndicats Des Travailleurs Algériens.

5 - بوعزيز (بجي)، المرجع السابق، ص103.

6 - KEDDACHE (Mahfoud), *Et l'Algérie se libera*, 1954-1962, ENAG, Alger, 2013, p.59.

7 - ضيف الله (عقيلة)، التنظيم السياسي والإداري للثورة، (1954-1962)، القافلة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 326.

8 - اتخذ قرار إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد الاجتماع الذي ضم كل من عبان رمضان رفقة عيسات ايدير وبن يوسف بن خدة، وبورويوة بوعلام في منزل هذا الأخير الكائن في بولوغين في 17 فيفري 1956. وتم تكليف النقابي عيسات ايدير بالمهمة والتنسيق مع

وقد كتب عيسات ايدير في جريدة العامل الجزائري «*L'Ouvrier algérien*» لسان حال النقابة، في 6 أفريل 1956 قائلا: "...إن المنظمة الوطنية للعمال موجودة، وجب حل المنظمات الأخرى التي لم يعد هناك سببا لوجودها، إن الانضمام إلى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين مفتوح لكل العمال دون تمييز"²، لكنها فرضت أن تكون الانخراطات بشكل فردي³.

تميزت الأشهر الأولى من مسار الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تنظيم وهيكلته العمال، حيث وصل عدد المنخرطين المصرح بهم من طرف الاتحاد إلى 100 ألف منخرط⁴، مهيكلين في 72 فرعا نقابيا في عدة قطاعات بمدينة الجزائر منها الموانئ، متاجر بيع الألبسة والمصالح العامة والسكك الحديدية والترامواي وعمال التأمينات والمعلمين والبريد والمستشفيات وفي العديد من المؤسسات الصناعية والبناء... إلخ. ثم امتدت حركة الهيكلية والانتشار إلى المدن الأخرى⁵. وأودعت قيادة الاتحاد ملفه الإداري وقوانينه الأساسية لدى مصالح مقاطعة الجزائر في 26 مارس 1956، فأصبح له بذلك وجود قانوني رسمي⁶.

ب-الأهداف الاجتماعية والمهنية للنقابة:

نص الاتحاد من خلال قوانينه الأساسية وعبر جريدته "العامل الجزائري" في البداية على أهداف نقابية محضة، كتوعية العمال ومكافحة أشكال التمييز والدفاع عن مصالح العمال... إلخ⁷، مع مراعاة خصوصية مطالب العمال الجزائريين، حيث ورد "إن هدفنا الرئيسي هو توحيد العمال للدفاع عن المطالبات المشتركة لاتحادات النقابة، وسوف تشارك في النضال بمجرد انتهاء فترة التنظيم، من أجل ضمان حد أدنى وطني للأجور، ينطبق على جميع العمال دون أي تمييز، وضمان المنح العائلية والتأمينات الاجتماعية متطابقة لجميع العمال، وإصلاح زراعي، ضمان الحق في العمل للجميع، وقف الهجرة الأجنبية... إلخ"⁸. وبهدف توسيع قاعدة الاتحاد صرح عيسات ايدير في مارس 1956 على أنه "... سيمتد عملنا ليشمل جميع العاملين في القطاعات العامة وشبه العامة والصناعية والتجارية والتعدين والزراعية. وسيركز الجهد بشكل أساسي على العمال الزراعيين الذين تم إهمال تنظيمهم حتى الآن..."⁹.

نقابيين آخرون لهذا الغرض، وفي 24 فيفري 1956، تم رسميا تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين. (انظر: FARES (Mohamed), op.cit., 92.93)

1 - MENTRI (Messaoud), op.cit.p.122.

2 - FARES (Mohamed), op.cit.p.90

3 - KEDDACHE(Mahfoud), *Et l'Algérie se libera, 1954-1962*, op.cit.p.59.

4 - GALLISSOT(René), « *Syndicalisme et nationalisme : La fondation de l'Union Générale des Travailleurs Algériens, ou du syndicalisme C.G.T. au syndicalisme algérien (1954-1956-1958)* », *Le mouvement Social*, n°66, Les Editions ouvrières, Paris, 1969, p.27. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56209856/f28.item>, consulté le 17-2-2021.

5 - FARES (Mohamed), op.cit. pp.96.104,- KEDDACHE(Mahfoud), *Et l'Algérie se libera, 1954-1962*, op.cit.p.59.

6 - GALLISSOT(René), « *Syndicalisme et nationalisme ...* », op.cit, p.22.

7- WEISS (François), *Doctrines et actions syndicales en Algérie*, Cujas, Paris, 1970,p.314.

8- L'Action, Tunis, n° 43, 12 mars 1956.citée par : GALLISSOT(René), « *Syndicalisme et nationalisme* », op.cit.p.30.

9 -Ibid.p.31.

وفي البرنامج الاقتصادي، صرح في حوار له أن "...من أهداف نقابتنا تعويض النظام الاقتصادي الامبريالي باقتصاد وطني لضمان أحسن شروط الحياة للجزائريين..."، وأضاف "...إن العمال الجزائريين الذين لم يعد يتحملوا شدة الاستغلال الاستعماري، متضامنين مع كافة فئات الشعب من أجل التحرير..."¹. وفي إطار نشاطات الاتحاد النقابية استطاع في ديسمبر 1956 بمناسبة أول انتخابات المندوبين النقابيين التي شارك فيها في مؤسسة النقل الحضري بمدينة الجزائر، من الحصول على 407 صوت مقابل 159 صوت لـ CGT والحصول على أغلبية 12 مقعد مقابل 6 لنقابة CGT.²

ج- علاقة النقابة بجهة التحرير الوطني:

لقد نص القانون الأساسي للاتحاد على الطابع المهني لأهدافه³، وحاول في البداية الحفاظ على خطه والاستقلالية عن جبهة التحرير الوطني، إلا أن تطور الأحداث وتسارعها أصبح دوره سياسيا أكثر منه مهنيا، ولقد حاولت الجبهة في البداية تأكيد الفصل بينها وبين الاتحاد، حيث ورد في وثيقة مؤتمر الصومام⁴ أنه "ينبغي على جبهة التحرير الوطني ألا تهمل الدور السياسي الذي تقوم به لمساعدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين... وتكمل عمله النقابي الحر في سبيل تعزيز هذه الهيئة النقابية وتقويتها"⁵. وأوصى مؤتمر الصومام المنعقد في 20 أوت 1956 المناضلين الوفاء للاتحاد والالتزام باحترام قواعد الديمقراطية والتقاليد التي تقوم على أساسها كل حركة عمالية حرة، وألح على ضرورة تعميمها وتحديد أشكال النشاط طبقا للظروف الوقتية مثل وقف العمل مؤقتا وتنظيم إضرابات تضامنية وأخرى سياسية، وكذلك القيام بأعمال الإلتفاف⁶، وهذا يؤكد أن اعتماد الثورة على الفلاحين والعمال البسطاء⁷.

1- v. Lettre adressée par l'UGTA au secrétaire Général de la C.I.S.L le 28 Déc.1957, citée par : HARBI (Mohamed), et MEYNIER(Gibert), **Le FLN, Documents et Histoire, 1954-1962**, éd. Casbah, 2004, p701.702.

2-STORA(Benjamin), op.cit., p.103.

3 - Article premier des statuts d'UGTA déposées à la préfecture stipule que: « Constitution. Entre tous les syndicats, Unions, Fédérations de travailleurs qui adhèrent et adhéreront aux présents Statuts, il est formé, conformément aux lois en vigueur une association qui prend pour titre : UNION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS ALGÉRIENS (U.G.T.A.), ayant son siège social : 6, place Lavigerie, à Alger. Cette union, constituée pour exercer librement son activité syndicale dans le cadre des lois et institutions du pays, en vue des buts définis à l'article « 2 » ci-dessous, s'interdit expressément toute discussion politique ou religieuse. » cité par : GALLISSOT(René), « Syndicalisme et nationalisme... », op.cit.p.22.

4- جاء في وثائق مؤتمر الصومام أن الجبهة طلبت من القياد والمنتخبين الانسحاب والاستقالة من مناصبهم. أما فئة العمال فقد طلب منها البقاء في وظائفهم من أجل دعم الثورة من مناصبهم. انظر: وزارة الثقافة، **النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954**، المرجع السابق، ص37.

5 -WEISS (François), op.cit., p.319.

6 -Ibid.

7 - ورد في ميثاق طرابلس لسنة 1962 السابق الذكر، أن الثورة قامت على الفئات المضطهدة وهي:

-**الفلاحون الفقراء:** ضحايا نزع الملكية العقارية والاستغلال من طرف المستعمر سواء كانوا فلاحين دائمين أو خماسين ويضاف إليهم الملاك الصغار.

- **البروليتريا:** عمال المدن والفلاحين في الشركات الفلاحية الكبرى والمهاجرين المشتغلين بأبخص الأجور.

- **فئة اجتماعية متوسطة:** فيها أصحاب الصناعات التقليدية والمستخدمين الصغار والمتوسطين والموظفين وصغار التجار وعدد من المهن الحرة (البورجوازية الصغيرة).

إلا أن اشتداد القمع ضد النقابيين ودخول الاتحاد في السرية سنة 1957، جعل الجبهة تتضامن معه سياسيا أكثر، ومن جهته تضامن الاتحاد مع الجبهة من خلال تأكيده على أنها هي الممثل الوحيد للشعب من خلال المظاهرات والمسيرات التي نظمها¹.

ونج عن لوائح مؤتمر الصومام منح مقعدان للاتحاد ضمن تشكيلة "المجلس الوطني للثورة" يمثلان الطبقة العمالية². ويعد هذا المجلس بمثابة هيئة تشريعية³. وتشاء الأحداث أن يكون أحد مؤسسي الاتحاد وهو "بن يوسف بن خدة" ومثلها الخارجي يصبح وزيرا في الحكومة الجزائرية المؤقتة مكلفا بالشؤون الاجتماعية⁴ ثم رئيسها. هذا ما يؤكد العلاقة العضوية والوظيفية بين التنظيمين، وفي الواقع تأكد ذلك منذ البيان التأسيسي الأول للاتحاد، إذ نص على أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة نقابية، وطنية، ثورية⁵.

II- نشاطات الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

فور تأسيس الاتحاد سنة 1956، كثفت قيادته نشاطاتها على الصعيد الوطني داخل أماكن العمل عبر الإضرابات السياسية والتضامنية وتنظيم مسيرات شعبية في المدن الكبرى لأجل كسب تعبئة العمال ودعم الرأي العام الدولي للقضية الوطنية (أ)، وبعد محاصرتها في الداخل نقلت نشاطاتها إلى المحافل الدولية بما فيها داخل فرنسا لأجل البحث عن دعم دولي لدى النقابات المتعاطفة مع الجزائر (ب)

أنشطة النقابة على الصعيد الداخلي:

بعد اكتمال تنظيم النقابة، شرعت في تنفيذ نشاطاتها والاعتماد على الإضرابات السياسية التي كانت شملت أغلب القطاعات، سواء للمطالبة لأجل تحسين ظروف العمل الاجتماعية أو بناء على تعليمات جبهة التحرير الوطني⁶، فقد كان الاتحاد يرى أن العمل على استرجاع السيادة الوطنية يسمح بتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

- طبقة بورجوازية من رجال الأعمال وكبار التجار وأصحاب الصناعات وقليل من رجال الصناعة وكبار الملاك العقاريين الذين دعموا الثورة بايمان وطني أو بصفة انتهازية.

- أنظر في ذلك: وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، المرجع السابق، ص 59.

1 - GALLISSOT(René), « Syndicalisme et nationalisme ... », op.cit.p.39.

2 - أنظر تشكيلة المجلس الوطني للثورة المنبثق عن مؤتمر الصومام، النصوص الأساسية لثورة نوفمبر 1954، المرجع السابق، ص33.

3 - BEN SAADA (Mohamed Tahar), **Le régime politique Algérien, de la légitimité historique à la légitimité constitutionnelle**, ENAL, Alger,1992 ,p.27.

4 - GALLISSOT(René), « Syndicalisme et nationalisme... », op.cit.p.38.

5- Extrait du **Manuel du Militant** publié en Tunisie : « L'U.G.T.A, c'est une organisation ouvrière, patriote, révolutionnaire... Le militant est : 1° patriote, 2° révolutionnaire pour la formation d'une) République algérienne démocratique et socialiste). », Cité par : Ibid., p.41.

6 - أدى إضراب 8 أيام الذي دعت إليه لجنة التنسيق والتنفيذ من 28 جانفي الى 4 فيفري 1957 إلى حملة من الاعتقالات والتعذيب في صفوف العمال والتجار وتحطيم للمتاجر. ولكنه ساهم في دفع القضية الجزائرية في المحافل الدولية، فبعد 3 أشهر من الإضراب تبنت الأمم المتحدة في 15 ماي 1957 لائحة تسوية من أجل البحث عن حل سلمي وديمقراطي وعادل وبطرق وفق ميثاق الأمم المتحدة. (انظر بن خدة (بن يوسف)، الذكرى الخامسة والأربعون لإضراب الأيام الثمانية، المكتبة الوطنية الجزائرية، الجزائر، 2002، ص22.

ومن أهم نشاطات الاتحاد تمكنه من تنظيم عدة مسيرات ضخمة بمدينة الجزائر وإضرابات تضامنية وسياسية متتالية سنة 1956، أولها مسيرة الفاتح ماي في شوارع العاصمة في أولى محاولة لاستعراض القوة¹، ثم إضراب 5 جويلية 1956²، وبعده كان الإضراب التضامني في كل من الجزائر وتونس والمغرب في أول نوفمبر من نفس السنة³.

ولعل من أهم الإضرابات، إضراب الثانية أيام من 28 جانفي إلى 4 فيفري 1957. بطلب من لجنة التنسيق والتنفيذ (أعلى هيئة تنفيذية للثورة)، شمل التوقف عدة ولايات منها الجزائر ووهران وقسنطينة⁴، وكان الهدف منه دعم قرار المؤتمر السادس للمنظمة الدولية للنقابات الحرة التي دعت فيه إلى المفاوضات بين الجانب الفرنسي والجانب الجزائري، وكذلك لدعم موقف الجبهة كممثل وحيد للشعب الجزائري بمناسبة مناقشة القضية الجزائرية خلال الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة⁵.

ومن آثار هذا الإضراب العام الأخير جعل السلطات الفرنسية تقوم بحملة اعتقالات واسعة في صفوف الاتحاد، مما نتج عنه اعتقال 200 مناضل نقابي بتهمة تكوين "جماعات أشرار والمساس بأمن الدولة"⁶، وطرد 20 عامل آخرين من أماكن العمل⁷، وقد وصل القمع إلى حد تفجير مقر الاتحاد ومقر جريدته (العامل الجزائري) في 9 نوفمبر 1956⁸. دفعت هذه الممارسات قيادة الاتحاد إلى دخول الاتحاد في السرية⁹، وقد كانت هذه التصرفات القمعية محل شكوى تقدم بها الاتحاد لدى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة ومنظمة العمل الدولية في جانفي 1957¹⁰.

ب- نشاطات النقابة على الصعيد الدولي:

1 - بعد بضعة أيام من تنظيم المسيرة، شهدت ليلة 23 و 24 ماي 1956 اعتقال 150 نقابي، من بينهم عيسات ايدير، وفي 30 جوان تم تفجير قنبلة في مقر الاتحاد أدى إلى إصابة 17 شخص بجروح بليغة، وأقدمت الشرطة على حجز كافة الوثائق التي عثرت عليها بالمقر، ومست الاعتقالات نقابة الميناء في 15 أوت من نفس السنة، انظر في ذلك:

GALLISSOT(René), « Syndicalisme et nationalisme ... », op.cit.p.25.

2- نظم هذا الإضراب بمناسبة الذكرى 126 للاحتلال، ويعتبر تحول حاسم في التاريخ النقابي الجزائري، لكونه لأول مرة تقوم منظمة نقابية فنية تتجج في دعايتها وتعبئتها للقواعد العمالية بشكل نشيط ومنظم وموحد، رغم التهديد والمساومة والقمع الممارس ضد العمال وقيادته.

L'Ouvrier algérien, n°5,3 aout 1956, cité par : FARES (Mohamed), op. cit.p.242. et HARBI (Mohamed), et MEYNIER(Gibert), op. cit, p.694.

3 - نظم هذا الإضراب بمناسبة الذكرى الثالثة لاندلاع الثورة التحريرية، وعبر في بيانه أن إعادة الاعتبار للعمال وتحسين ظروفهم لن يتحقق إلا في ظل تجسيد مشروع جزائر حرة ومستقلة، أدى هذا الإضراب إلى حملة قمع شديدة ضد قيادة الاتحاد،

-EL MOUDJAHID, n° 11, 1^{er} novembre 1957, cité par HARBI (Mohamed), et MEYNIER (Gibert), op. cit. p.699. 670.

4 - KEDDACHE(Mahfoud), *Et l'Algérie se libera, 1954-1962*, op. cit.p.90.

5 - WEISS(François), op. cit. p.34. - HARBI (Mohamed), et MEYNIER (Gibert), op. cit. p.698.

6 - FARES (Mohamed), op. cit., p.160.

7 - ضيف الله(عقيلة)، المرجع السابق، ص329.

8 - KEDDACHE(Mahfoud), *Et l'Algérie se libera, 1954-1962*, op.cit.p.60.

9 - ضيف الله(عقيلة)، المرجع نفسه.

10 -STORA (Benjamin), op. cit., p.103.

عرف الاتحاد نشاطات مكثفة على الصعيد الدولي، نتج عنها بداية قبوله كعضو كامل الحقوق في الكنفيدرالية العالمية للنقابات الحرة¹ «CISL» خلال الدورة المنعقدة من 2 إلى 9 جويلية 1956. واعتباره المنظمة النقابية الوحيدة الممثلة للعمال الجزائريين² بعد منافسة شديدة من نقابة USTA³. وفتح له هذا الانضمام إلى «CISL» فرصة لأجل التعريف بالثورة الجزائرية في المحافل الدولية، وجلب انتباه الرأي العام العالمي بما يعانيه العمال والشعب الجزائري من اضطهاد وانتهاكات. وتمكن الاتحاد من تكوين علاقات قوية مع العديد من النقابات مثل: الاتحاد المغربي للشغل والاتحاد العام التونسي للشغل، ونقابات أندونيسيا وماليزيا والهند والباكستان ومصر وليبيا... الخ لأجل كسب التضامن الدولي⁴، كما توصلت إلى إقناع المنظمة الدولية للعمل لأجل إصدار بيان لها في نوفمبر 1957 تدين فيه الحرب القمعية ضد الشعب الجزائري⁵.

بعد محاصرة الاتحاد، قررت قيادته نقل نشاطاته إلى أوساط العمال المهاجرين عن طريق "الودادية العامة للعمال المهاجرين" التي تم حلها كذلك سنة 1958، لكن ذلك لم يمنع العمال المهاجرون من مواصلة نشاطاتهم، وظهر دورهم خاصة في مظاهرات 17 أكتوبر 1961 بباريس⁶، ولقيت الحركة دعم النقابة العامة للشغل الفرنسية التي تضامنت مع مطالب الجزائريين في الاستقلال، ونظمت مظاهرة بباريس ضد أعمال العنف المنظمة من طرف المنظمة السرية وسقط خلالها 8 قتلى في محطة ميترو شاربون «Charbonne»⁷.

وخلال هذه الحرب قدم الاتحاد الآلاف من الشهداء وعلى رأسهم أمينه العام عيسات ايدر سنة 1959 وآلاف المعتقلين والمطرودين من العمل⁸، فنسيت مطالبها العمالية وفضلت النضال من أجل تحرير البلاد⁹.

هذه الظروف التاريخية التي نشأ العمل النقابي المعادي للرأسمالية والإمبريالية الاستعمارية أدت بقيادة الثورة خلال مؤتمر الصومام ومؤتمر طرابلس إلى تبني الخيار الاشتراكي ومعاداة المذهب الليبرالي، وأثر مسار الثورة على الاعتماد على الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة عمالية وحيدة ممثلة للعمال تحت إشراف جبهة

1 - C.I.S.L : *Confédération Internationale Des Syndicats Libres*.

2 - FARES (Mohamed), op.cit., p.422.

3 - STORA(Benjamin), op.cit.,p.115.

4 - ضيف الله(عقيلة)، المرجع السابق، ص331.

5 - FARES (Mohamed), op.cit. p.243.

6 - ضيف الله(عقيلة)، المرجع السابق، ص330.

- KEDDACHE(Mahfoud), *Et l'Algérie se libera, 1954-1962*, op. cit. p.60.

7 - LAUTIER (Guy), *La négociation collective dans l'entreprise*, Maximia, Paris, 2005, p.122.

8 - ضيف الله(عقيلة)، المرجع نفسه. ص 330.

9 - هذا ما عبر عنه "محمد خيضر" في أول مؤتمر لجبهة التحرير الوطني بعد الاستقلال في جانفي 1962 قائلا: " الطبقة العمالية كان لها وسيكون لها دورا مشاكلا الخاصة، لكن أثناء الثورة نسيت مطالبها الخاصة بها، وكان ذلك بمثابة عقد وفاء عظيم للوطن"، انظر: p.160.

-BEN SAADA Mohamed Tahar, op. cit.,

BEN SAADA Mohamed Tahar, op. cit, p.160.

التحرير الوطني، هذه التراكمات التاريخية رسمت ملامح حتمية الخيارات الإيديولوجية والاقتصادية لما بعد الاستقلال.

المطلب الثاني:

ارتباط تطور التفاوض الجماعي بعد الاستقلال بمكانة أطرافه

+ بعد استرجاع الجزائر سيادتها وتحويل كافة السلطات والصلاحيات للسلطة الثورية المنبثقة عن حرب التحرير، شرعت هذه الأخيرة في بناء المؤسسات السياسية للدولة وإعادة بناء الاقتصاد الوطني المنهار.

وأدى الرحيل الجماعي لأرباب العمل والعمال الفرنسيين ومختلف نقاباتهم بسبب الأعمال الإرهابية والتخريبية للمنظمة السرية إلى تدخل السلطة الثورية وإسناد مهمة تسيير هذه المؤسسات للعمال عبر نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال "نظام التسيير الذاتي"، فتحوّلت النقابة من منظمة مطلية إلى "منظمة جماهيرية" تابعة للحزب الواحد من الناحية السياسية، ونقابة مسيرة من الناحية الاقتصادية.

وفي مجال علاقات العمل تم تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية في البداية، ثم تدخلت الدولة واحتكرت تنظيمها، فلم تترك أي مجال للتفاوض الجماعي في القطاع العام، عكس القطاع الخاص الذي عرف نظام التفاوض، إلا أن صدور القانون الأساسي العام للعامل، قيد مجالاته بسبب هيمنة الدولة وانفرادها بتنظيم علاقات العمل (الفرع الأول).

وبعد دخول البلاد في أزمة اقتصادية بداية من سنة 1980، ظهرت ضرورة تبني إصلاحات ليبرالية لأجل إنقاذ الاقتصاد الوطني، فظهرت الحاجة الملحة إلى التفاوض الجماعي للتخفيف من آثارها الاجتماعية بسبب تزايد الاحتجاجات، وظهرت كذلك ضرورة الاستنجد بالقطاع الخاص للمساهمة في التنمية، وتوجه المسار نحو تحرير الاقتصاد وتراجع الدولة تدريجيا من تدخلها في الاقتصاد سنة 1990 مقابل منح مكانة أكبر للشركاء الاجتماعيين لأجل تنظيم علاقات العمل وتعزيز دورهم في الاقتصاد في شكل شراكة اجتماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تقييد أطراف التفاوض الجماعي خلال مرحلة الثورة الاشتراكية:

أدى شغور المؤسسات الزراعية والصناعية بسبب رحيل أصحابها بعد الاستقلال إلى تعطل تسييرها، ولم يكن من حل أمام السلطة الثورية سوى إسناد إدارتها للعمال بصفة استعجالية في البداية، ثم للاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد إعادة تنظيمه، وزاد الأمر تعقيدا غياب تشريعات وطنية تنظم العلاقات المهنية (أولا).

وبعد تبني سنة 1971 قانون المؤسسات الاشتراكية. أسند للعمال مهمة تسييرها عبر نقاباتهم الوحيدة، ونظمت خلالها الدولة علاقات العمل بصفة انفرادية لصالح العمال، التي اعتبرتهم مسيروا ومنتجون في آن واحد. وامتد التنظيم اللائحي حتى إلى القطاع الخاص، فلم يعد هناك حاجة للتفاوض الجماعي رغم تكريسه القانوني (ثانيا).

أولا: تكفل العمال بتسيير المؤسسات الشاغرة خلال المرحلة الانتقالية (1962-1971)

من بين أولويات الدولة في السنوات الأولى من الاستقلال العمل على إعادة بناء الاقتصاد المنهار¹، ونتج عن ذلك الإبقاء مؤقتا على التشريعات الفرنسية في مجال علاقات العمل ذات البعد الليبرالي إلى حين صدور تشريعات وطنية (I) وتعديل بعض أحكامها حتى تتلاءم مع التسيير الذاتي للمؤسسات الشاغرة، وبسبب رحيل ملاك هذه المؤسسات وغياب أجهزة إدارية تعكف على إدارتها تم الاستنجا بالاتحاد العام للعمال الجزائريين لأجل تسييرها (II).

I-أسس تنظيم علاقات العمل الجماعية خلال المرحلة الانتقالية:

كان من بين المسائل المثارة في مفاوضات إفيان مصير أرباب العمل والعمال الفرنسيين بعد الاستقلال، فتم الاتفاق على منحهم ضمانات قانونية (أ). ومن بين هذه الضمانات ضرورة ملائمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية، فقامت الدولة بالمصادقة على أغلب الاتفاقيات الدولية للعمل بعد ثلاثة أشهر من الاستقلال (ب). وبسبب عجز الدولة على سن تشريعات وطنية تم تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية (ج).

أ-الالتزامات المتعلقة بمصير العمال وأرباب العمل في اتفاقيات إفيان:

طرح مسألة مصير العمال وأرباب العمل الفرنسيون في الجزائر بحدة خلال مفاوضات إفيان، وكذلك الشأن بالنسبة لمصير العمال الجزائريين المهاجرين نحو فرنسا بين الطرفين الفرنسي والجزائري²، فتم الاتفاق على التزامات متبادلة (1)، ونتج عن هذه الاتفاقيات آثار على العمال وكذا أرباب العمل (2).

1- الالتزامات المتبادلة بين الجزائر وفرنسا والمتعلقة بالعمال وأرباب العمل:

من ضمن الالتزامات المتولدة عن هذه الاتفاقيات أن توافق الجزائر على "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، وتنشأ مؤسساتها على "مبادئ ديمقراطية"³، كما تلتزم بضمان "حرية النشاط الاقتصادي وحرية العمل" لكل من الجزائريين والرايا الفرنسيين، والحفاظ على "الحقوق المكتسبة في مجال الاجتماعي" قبل

1 - كان الاقتصاد الوطني غداة الاستقلال منقسم إلى صنفين ، الصنف الأول قطاع رأسمالي عصري محتكر بصفة كلية (بنسبة 90%) من طرف أقلية فرنسية ، سواء كانوا أرباب عمل أو مسيروا وتقنيون في الفلاحة أو الصناعة، والصنف الثاني اقتصاد تقليدي متخلف يتميز بطرق تسيير تعود إلى ما قبل الاحتلال يضم السواد الأعظم من الجزائريين، فيهم 990 ألف عاطل عن العمل في المدن و 400 ألف مهاجر ومليون ونصف مليون عاطل في الأرياف و 4/5 من السكان أمي، انظر: ميثاق طرابلس، وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، المرجع السابق، ص 67. 68.

2- بن خدة (بن يوسف) نهاية حرب التحرير في الجزائر، اتفاقيات إفيان، دم.ج، الجزائر، 1987، ص 8.

3- دحلب (سعد)، المهمة المنجزة من أجل استقلال الجزائر، منشورات دحلب، الجزائر، 2007، ص 295. AGERON (Charles- Robert), op.cit,p.679.

تاريخ تقرير المصير كالتقاعد والعجز، والاستفادة من الضمان الاجتماعي¹، وعدم التمييز في المعاملة في التوظيف وضمان "الحق في إنشاء الجمعيات والحرية النقابية والانضمام إلى النقابات بكل حرية"².

ويستفيد الفرنسيون المقيمون في الجزائر من حرية ممارسة المهن وانجاز المقاولات ومن تشريعات العمل والحماية الاجتماعية³ ومن جميع الحريات الواردة في إعلان حقوق الإنسان⁴، والمساواة في دفع الضريبة مع الجزائريين⁵. أما بالنسبة لأرباب العمل، فتلتزم الجزائر بأن تضمن للشركات الفرنسية المالكة للأشخاص المعنوية أو الطبيعية الممارسة العادية لنشاطها دون تقييد ذلك بشروط من شأنها فرض أي تمييز يضر بها⁶.

ومن الجانب الفرنسي التزمت فرنسا بضمان نفس الحقوق للعمال الجزائريين المشتغلين في إقليمها باستثناء الحقوق السياسية⁷، كما ضمنت معاشات التقاعد والعجز بالنسبة للعمال الذين اشتغلوا في الجزائر أو فرنسا قبل تقرير المصير وفقا لمبدأ ضمان الحقوق المكتسبة⁸.

2- أثر اتفاقيات افيان على تشريعات العمل والحماية الاجتماعية:

أدى التزام الجزائر بحماية العمال وأرباب العمل الفرنسيين إلى تعقيد الوضع الداخلي، خاصة بعد الجدل الذي حصل عقب الاستقلال حول ضرورة منح ضمانات للأقلية الفرنسية من أرباب عمل وعمال وموظفين المنبثقة من اتفاقيات افيان خلال المرحلة الانتقالية، وتخوف الجزائر من الحيلولة دون تحقق التطور الاجتماعي، وقد صرح سعد دحلب في هذا الشأن: "...يجب التمييز بين الضمانات المشروعة لهذه الأقلية وبين المصالح المشروعة لشعبنا وحماية سيادته وحقوقه"⁹. إذ كان من الصعب التوفيق بين المصالح الليبرالية لأرباب العمل الفرنسيين المتبقين في الجزائر ومصالح الدولة الجزائرية المتجهة نحو الاشتراكية.

ومن الالتزامات الواردة في هذه الاتفاقيات حماية العمال وأرباب العمل الأوروبيين لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات أي (1962-1965)، وهي من بين أسباب تأخر صدور قانون عمل جزائري، بل وأثرت هذه القيود حتى على صياغة دستور 1963¹⁰ الذي تضمن بعض المبادئ ذات البعد الليبرالي المتعارضة مع النهج الاشتراكي، كمنح العمال عدد الحريات الجماعية الديمقراطية كالاعتراف بالحقوق النقابية وحقوق الإضراب¹¹،

1- المادتين 15 و 16 من إعلان "مبدأ التعاون الاقتصادي والمالي"، اتفاقيات افيان، سعد دحلب، المرجع السابق، ص 309. 315.

2- دحلب (سعد)، المرجع السابق، ص 307.

3- انظر: الجزء الثالث: الفرنسيون المقيمون في الجزائر بصفة أجنبية، اتفاقيات افيان، المرجع السابق، ص 309.

4- المرجع أعلاه، ص 310.

5- المرجع أعلاه، ص 313.

6 - المادة 17 من إعلان مبدأ التعاون الاقتصادي والمالي، اتفاقيات افيان، المرجع السابق، ص 316.

7 - المادة 7 من المرجع أعلاه، ص 313.

8 - المادة 15 من المرجع أعلاه، ص 315.

9- بن خدة (بن يوسف)، المرجع السابق، ص 75.

10- وافق عليه الشعب باستفتاء 8 سبتمبر 1963، أصدره الرئيس في 10 سبتمبر 1963، ج.ر. عدد 64 لسنة 1963.

11- المادة 20 من المرجع السابق.

ضمان حق الدفاع وحرية التعبير وحرية الاجتماع¹، وإعلان موافقته للإعلان العالمي لحقوق الإنسان²، وإنشاء المجلس الأعلى الاقتصادي والاجتماعي³، وهي متطابقة تماما مع الالتزامات المتولدة في اتفاقيات افيان. ومع ذلك أعلن الدستور تبنيه لخيار النهج الاشتراكي، وبموجبه تم إسناد مهمة تسيير الإصلاح الزراعي وإنشاء الاقتصاد للعمال⁴.

ب-المصادقة المبكرة على الاتفاقيات الدولية للعمل ذات الصلة بالتفاوض الجماعي:

قامت الجزائر يوم 19 أكتوبر 1962 بالمصادقة على 37 اتفاقية دولية للعمل المبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل⁵، ومن بين أهم الاتفاقيات الأساسية المصادق عليها تلك المتعلقة بالحقوق الجماعية الأساسية للعمال كالحرية النقابية وحماية حق التنظيم⁽¹⁾ وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية⁽²⁾، وضمان حق العمال في الزراعة في التجمع والاتحاد⁽³⁾.

1-الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948:

تعتبر الاتفاقية رقم 87 المبرمة سنة 1948⁶ الوثيقة الأساسية للحرية النقابية لكونها تشمل قواعد موضوعية ذات تطبيق عام⁷، إذ أكدت هذه الاتفاقية على المبادئ الأساسية لممارسة الحرية النقابية وتكوين المنظمات النقابية، وتتجسد في منح الدول للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق في إنشاء منظماتهم والانضمام إليها وذلك دون ترخيص مسبق، وفي إنشاء اتحادات واتحادات عامة والانضمام إليها وإلى المنظمات الدولية⁸، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وتنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها.

ويكون ممارسة الحرية النقابية دون أي تدخل من السلطات العامة أو حل هذه المنظمات أو وقف نشاطاتها⁹، وأن تتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان ممارسة حقهم في التنظيم بحرية¹⁰ واستقلالية عن الدولة¹¹.

2-الاتفاقية رقم(98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949:

1 - المادة 19 من المرجع نفسه.

2- المادة 11 من المرجع نفسه.

3 - المادة 70 من المرجع نفسه

4- انظر الديباجة والمواد 10 و 22 و 26 من دستور 1963. المرجع السابق.

5- انظر قائمة الاتفاقيات الدولية للعمل المصادق عليها من طرف الجزائر المنشورة على موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

<https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit> ، أطلع عليها في 14-5-2017.

6- الاتفاقية 87، بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، أبرمت خلال الدورة الـ 31 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 18 جوان 1948، دخلت حيز التنفيذ في 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر

1962. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>. اطلع يوم: 12-4-2017،

7- بورنين (محدد أورابج)، المرجع السابق، ص41.

8- انظر المادة 3 من المرجع نفسه.

9- انظر المادة 5 من المرجع نفسه.

10- انظر الجزء الثاني من المرجع السابق.

11- بورنين (محدد أورابج)، المرجع السابق، ص110.

تعتبر هذه الاتفاقية رقم 98 السند الدولي المباشر للتفاوض الجماعي¹، أبرمت سنة 1949². وقد جاءت تكملة للاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر³، ومن بين المبادئ التي أكدت عليها أن يتمتع العمال بالحماية من أي عمل ينطوي على تمييز في مجال التشغيل بسبب انتمائهم النقابي، وبشكل خاص يجعل توظيفهم مشروطاً بعدم الانضمام إلى نقابة أو بتخليهم عن عضويتها، أو إنهاء خدمات أي منهم أو الإساءة إليه بسبب الانضمام إلى نقابة أو ممارسة أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو بموافقة صاحب العمل خلال أوقات العمل.

بالإضافة إلى حماية منظمات العمال وأصحاب العمل من تدخل بعضها في شؤون الأخرى، وبشكل خاص منع تشجيع إقامة منظمات عمالية تخضع لسيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو السيطرة على منظمات عمالية قائمة بوسائل مالية أو بوسائل أخرى⁴.

ومن شأن هذه الأحكام التي جاءت بها الاتفاقية أن تعزز وتشجع تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، منها توفير الحماية للعمال المنضوين في نقابات من جهة، ومن جهة أخرى حماية التنظيمات النقابية الخاصة بالعمال وأرباب العمل من أي تدخل من شأنه أن يعيق سواء تكوينها أو تسييرها أو إدارتها وضمان النشاط لها بكل حرية واستقلالية⁵.

3-الاتفاقية رقم 11 بشأن العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد لسنة 1921:

ساد خلال عهد الاحتلال الفرنسي وفي السنوات الأولى للاستقلال في القطاع الزراعي العمل الأجير، كان الناشطون في الزراعة عمالاً أجراً يخضعون لنفس الأحكام المطبقة في القطاعات الاقتصادية الأخرى، ولأجل دعم هذه الفئة من العمال تمت المصادقة على الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد المبرمة سنة 1921⁶، وأن تلغي الدولة التي صادقت عليها أي تشريع أو تنظيم يقيد مثل هذه الحقوق⁷.

ج-تديد العمل بالتشريعات الفرنسية:

1- برتيمية (عبد الوهاب)، المرجع السابق، ص 139.

2- الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، أبرمت خلال الدورة الـ 32 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 08 جوان 1949، دخلت حيز التنفيذ في 4 جويلية 1950، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr> . اطلع عليها في 04-3-2017.

3- أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص. 228.

4- انظر المادة الأولى والثانية من الاتفاقية رقم 98، المرجع السابق.

5 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), **La négociation collective, normes de l'OIT et principes des organes de contrôle**, Bureau international du travail, Genève, 2000, p.27, <https://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/gernigon.pdf>, consulté le 18-06-2018.

6 - الاتفاقية رقم 11 بشأن حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد، أبرمت خلال الدورة الثالثة للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقدة في 25 أكتوبر 1921، دخلت حيز التنفيذ في 11 ماي 1923، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr> . اطلع عليها في 04-3-2017.

7 - يوسف (إلياس)، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2006. ص 208.

في ظل غياب بدائل لتشريعات العمل الفرنسية¹، أقدمت الدولة على تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية² حتى لا تبقى الجمهورية بدون قانون في انتظار سن قانون يستجيب لاحتياجاتها وتطلعاتها، حيث ورد في عرض أسباب القانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية " ... إن الدورة الأولى للمجلس الوطني التأسيسي أشرفت على نهايتها، ولم تسمح الظروف بعد بتزويد الدولة بالتشريعات التي تتماشى مع احتياجاتها وتطلعاتها. لكن لا يمكن ترك البلاد بدون قانون.

لذلك من الضروري تمديد التشريع النافذ إلى 31 ديسمبر 1962، باستثناء أحكامه التي تتعارض مع السيادة الوطنية الجزائرية حتى يمكن للجمعية الوطنية أن يمنح البلاد تشريعات جديدة..."³. لكن هذه الفترة استمرت لمدة زادت عن إحدى عشرة سنة⁴.

ومقابل استمرار نفاذ التشريعات الفرنسية نصت المادة الثانية من القانون المشار إليه أعلاه على أن جميع النصوص والأحكام التي تتعارض مع السيادة الداخلية أو الخارجية للدولة الجزائرية أو للإلهام الاستعماري أو التمييزي، وجميع النصوص أو الأحكام التي تؤثر على الممارسة الطبيعية للحريات الديمقراطية تعتبر لاغية وباطلة⁵.

وقد دعا في هذا الصدد الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى " ضرورة الإسراع في التخلص من النصوص الفرنسية، وأن الاتحاد في نضال جديد من أجل التخلص من التشريعات والمراسيم ذات الصبغة الكولونيالية⁶، التي أظهرت في الواقع تناقضات من حيث عدم مساواة الأجور وتزايد البطالة وتدني التشغيل وعدم احترام حقوق العمال في الكثير من المؤسسات الاقتصادية"⁷.

استمر نفاذ هذا القانون رسمياً إلى غاية 1973. حين ألغي بموجب الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973⁸. ومع ذلك فإن تشريعات العمل تم استبدالها تدريجياً بتشريعات وطنية ابتداء من عام 1971، كما سنتعرض له لاحقاً.

1 - عجة (الجيلالي)، قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص19.

2 - قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية. (ج.ر عدد 02، لسنة 1963). ملغى بالأمر رقم 73-29 مؤرخ في 5 جويلية 1973، (ج.ر عدد 62 لسنة 1973).

3 - EXPOSÉ DES MOTIFS, de loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant a la reconduction jusqu'a nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962. Documents Algérie, *Revue AAN*, Centre national de la recherche scientifique (CNRS), T.1, Paris, 1962, p.741, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1962/Pages/AAN-1962-01_14.aspx, consulté le 11-2-2021

4 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et de travail une contractualisation relative*, T.1, OPU, 2009, p.9.

5 - المادة 2 من قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المرجع السابق.

6 - BOUROUBA (Bouaem), *L'UGTA dans les premières années de l'indépendance (1962-1965)*, Livre éd., Alger, 2012, p. 33.

7 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...T1*, op.cit., p. 7.

8 - المادة الأولى من أمر رقم 73-29، مؤرخ في 5 جويلية 1973، يتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والرامي إلى تمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج.ر عدد 62 لسنة 1973.

وخلال المرحلة الأولى من الاستقلال كانت العديد من المؤسسات الاقتصادية الموروثة من مرحلة الاحتلال خاضعة للقانون الفرنسي، ولم تُغير في نط تسييرها وعلاقات النقابات مع المستخدمين فيها، لاسيما في مجال نفاذ الاتفاقيات الجماعية المبرمة قبل الاستقلال¹.

II- شغور المؤسسات الاقتصادية بسبب رحيل أصحابها:

نتج عن رحيل أصحاب المؤسسات الاقتصادية صعوبات اقتصادية واجتماعية عويصة (أ) فتكفل العمال بتسيير هذه الأملاك الشاغرة عبر ما يسمى بالتسيير الذاتي (ب) إلا أن ذلك لم يكن بالسهل في ظل غياب قوانين تنظم نشاطهم وعلاقات العمل فيها (ج).

آثار شغور المؤسسات الاقتصادية:

أدى رحيل الأوروبيون جماعيا إلى شغور العديد من المؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية، دون ترك أصحابها من يتولى تسيير شؤونها وساد التخوف من تحولها نحو الخواص²، وكان التخوف أكبر أيضا من تفشي البطالة³ بسبب شغور ملاك هذه الأراضي⁴، مقابل ضعف النسيج الاقتصادي⁵. وكان على الدولة التدخل بعجالة للاستجابة لرغبة الحركات الاجتماعية عُداة الاستقلال خاصة العاملين في الزراعة والمناجم⁶. وما كان عليها سوى تبني نظام التسيير الذاتي أولا في المؤسسات الزراعية

1- ثامري (عمر)، "التعددية النقابية في الجزائر من الحظر الى التقيد"، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2012-2013، ص31.

2 - بعلي (محمد الصغير)، " النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية في التشريع الجزائري"، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة الجزائر، 1990، ص44

3 - كان عشرات الآلاف من عمال الزراعة وجدوا أنفسهم تحت تهديد البطالة بعد هجرة المعمرون خلال سنتي 1962 و1963، تركوا ورائهم ما يزيد عن 800 ألف هكتار من الأراضي الشاغرة، وكان عمال هذه الأراضي يرغبون فقط في الحفاظ على مناصب الشغل وليس امتلاكها، وقدّر عدد الفلاحين الأجراء ما يزيد عن مليون عامل مهدد بالبطالة، انظر في ذلك: BEN SAADA (Mohamed Tahar), op. cit, p. 154 et suites.

4 - ظهرت فكرة "النظام التعاوني" في الزراعة في برنامج طرابلس لسنة 1962، حيث ورد فيه أن نوعية الزراعات التي كان يستثمرها كبار المعمرين وكبار الملاكين الجزائريين في أراضيهم يدفع الحزب إلى المطالبة بإقامة نظام تعاوني في هذه الأراضي الشاسعة وتقسيهما دون تجزئتها، ويكون انضمام الفلاحين إليها بشكل إرادي وفقا لشعار "الأرض لمن يخدمها"، ويكون توزيعها بشكل مجاني وفق تنظيم تعاوني، ومشاركة في تسييرها، ومنع البيع والتأجير، انظر: وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، المرجع السابق، ص70 و71.

5 - تم إحصاء خلال سنة 1963 عقب صدور قانون التسيير الذاتي حوالي 400 مؤسسة صناعية، و70 ألف عامل في قطاع الصناعة والتجارة والحرف، وحوالي 22000 مزرعة كان يملكها المعمرون، تم تجميعها في 3000 مستثمرة فلاحية، استند تسييرها إلى الديوان الوطني للإصلاح الفلاحي، وقد طرح هذا النظام مشكل تسيير هذه التعاونيات، أنظر في ذلك: BEN SAADA (Mohamed Tahar), op. cit, p. 156 . 157.

6 - قدر تعداد الطبقة الشغيلة سنة 1963 حوالي 2500000 عامل في كافة القطاعات و90000 مؤسسة صناعية تجارية وحرفية و25000 فلاح يحوزون على 2300000 هكتار من الأراضي الفلاحية: انظر: YEFSAH (Abdelkader), La question du pouvoir en Algérie, éd. ENAP, Alger, 1990, p.102

الشاغرة¹ ثم الصناعية والحرفية المنجمية² وكلف العمال بتسييرها، وقد استمد مشروع التسيير الذاتي في الحقيقة من برنامج اجتماع المجلس الوطني للثورة في طرابلس الذي دعا إلى عصنة القطاع الزراعي والحفاظ على الملكية العقارية تحت شعار "الأرض لمن يخدمها"³.

هذه الأوضاع دفعت الرئيس أحمد بن بلة للتعويل كثيرا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين لأجل النهوض بالاقتصاد الوطني بصفة استعجالية⁴ تنفيذاً لبرنامج طرابلس الذي أوصى بإشراك العمال والفلاحين من أجل وضع وتطبيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للبلد⁵، لاسيما بعد إقدامه على تأميم الأراضي الزراعية التي كان يحوز عليها الأجانب (الفرنسيين)⁶، وإلحاقها بنظام التسيير الذاتي⁷.

ب- اعتماد التسيير الذاتي في المؤسسات الشاغرة:

لقد تم تنظيم التكفل بالمستثمرات الفلاحية الشاغرة، بموجب المرسوم رقم 01-62. والذي نص على إنشاء لجان تسيير في كل المؤسسات الفلاحية التي تجاوز عدد عمالها 10 أفراد، يعينون من بينهم مسير «*Administrateur gérant*» وتدفع أجورهم وفق العمل المنجز⁸، ثم امتد الخيار نحو المؤسسات الصناعية والحرفية والمنجمية⁹.

وتم تزويد هذه المؤسسات بهيكل تسيير، حيث ورد في المادة الأولى من المرسوم رقم 95-63 السالف الذكر على أن المؤسسات الصناعية المنجمية والمستثمرات الفلاحية تتشكل من الهيئات التالية: الجمعية العامة للعمال، مجلس العمال، لجنة التسيير، والمدير¹⁰. أما مهام هذا المجلس فهي واسعة¹ حددتها المادة

1 - المرسوم رقم 02-62، مؤرخ في 22 أكتوبر 1962، يؤسس لجان تسيير في المؤسسات الشاغرة، ج.ر. عدد 1، مؤرخ في 26 أكتوبر 1962.

2 - انظر: مرسوم رقم 95-63 مؤرخ في 22 مارس 1963 يتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية المنجمية والحرفية واستغلال المستثمرات الفلاحية الشاغرة، ج.ر. عدد 17 لسنة 1963.

وكذلك المرسوم رقم 98-63 مؤرخ في 28 مارس 1963 يحدد قواعد توزيع مداخيل استغلال المستثمرات ومؤسسات التسيير الذاتي، ج.ر. عدد 17 لسنة 1963.

3 - PARODI (Maurice), « *L'autogestion des exploitations agricoles modernes en Algérie* », *Revue AAN*, T.2, CNRS, Paris, 1963, p.61. http://aan.mmsch.univ-aix.fr/volumes/1963/Pages/AAN-1963-02_01.aspx, consulté le 10-2-2021. pp.61.84.

4 - BOUROUBA (Boualem), op. cit, p.249.

5- انظر: "توصيات برنامج طرابلس"، وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، المرجع السابق، ص 86.

6- انظر المادة 2 من المرسوم رقم 388-63 مؤرخ في 1 أكتوبر 1963 يعلن ملكية الدولة على كل المستثمرات الفلاحية التابعة لبعض الأشخاص الطبيعية والمعنوية، ج.ر. عدد 73 لسنة 1963.

7- المادة 4 من المرسوم رقم 388-63، المرجع السابق.

8 - انظر المواد 1، 2 و 5 من المرسوم رقم 02-62، المرجع السابق.

9 - المرسوم رقم 38-62 مؤرخ في 23 نوفمبر 1962، يؤسس لجان تسيير في المؤسسات الصناعية والحرفية والمنجمية الشاغرة، ج.ر. عدد 5 لسنة 1962.

10 - اشترطت المادة 3 من المرسوم 95-63 السالف الذكر لعضوية مجلس العمال أن يكون العامل ذو جنسية جزائرية، بلوغ سن 18 سنة، التمتع بالحقوق المدنية، العمل الفعلي بالمؤسسة، ألا تكون له موارد مالية أخرى، أن تكون علاقة العمل دائمة، والعمل على الأقل خلال ستة أشهر سابقة، وتتألف العضوية في المجلس مع العمال الموسمييين.

24 منه وتمثل في إنشاء مؤسسات التسيير الذاتي، ومعالجة المشاكل العمالية الناجمة عن التسيير، وتنسيق نشاطات المؤسسات، والدعم المالي والتقني، ومنح وسحب اعتماد التسيير من مدير المؤسسة.

ج-تنظيم علاقات العمل في مؤسسات التسيير الذاتي:

نظرا لخصوصيات مؤسسات التسيير الذاتي، صدر مرسوم رقم 63-95 مؤرخ في 22 مارس 1963². يهدف تنظيم علاقات العمل فيها، حيث صنف العمال إلى صنفين: العمال الدائمون والعمال الموسميون(المؤقتون)، وأسند تحديد تعدادهم إلى مدير المؤسسة وفقا للمادة 5 منه. وضبطت المادة 3 منه شروط التوظيف وفقا لعدد المناصب المتاحة (الجنسية، السن، القدرة على العمل، انعدام مداخل أخرى ومنح الأولوية للمجاهدين وضحايا الحرب...إلخ). وكلف مجلس العمال بالقيام بعملية التوظيف وفقا للمادة 14 من المرسوم، أما مجلس التسيير فقد أسند له مهمة تسوية النزاعات التي تثور بين العمال والمسير، كما كلف أيضا بمهمة توظيف العمال الموسمين والمؤقتين وفقا للمادة 16 منه³. فكان هذا المرسوم في رأي أول محاولة لوضع قانون عمل وطني.

أما تحديد ودفع الأجور في هذه المستثمرات، فقد تم تنظيمها بمقتضى المرسوم رقم 63-98 المؤرخ في 28 مارس 1963⁴ الذي حدد قواعد توزيع مداخل استثمار المستثمرات ومؤسسات التسيير الذاتي، حيث أشار إلى أن توزيع الأرباح السنوية يتم على ثلاثة أطراف (الدولة، المؤسسة والعمال)⁵، وحددت الأجور على أساس التمييز بين العمال الدائمين والمؤقتين، حيث يخضع تحديد أجور العمال المؤقتين للقوانين الاجتماعية (أساس تعاقدية)، أما العمال الدائمين فيحدد من طرف الحكومة (على أساس لأحي)⁶.

وينشأ على مستوى كل بلدية حسب المادة 23 من نفس المرسوم مجلس بلدي لتنشيط التسيير الذاتي متكون من: رؤساء لجان التسيير، ممثل حزب جبهة التحرير الوطني، ممثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ممثل الجيش الوطني الشعبي، وممثل السلطات الإدارية للبلدية.

1 - PARODI (Maurice), op.cit.,p.66.

2 - مرجع سابق.

3 - أكد الواقع العملي لجوء مجلس التسيير بممارسة الضغط على مدير المؤسسة لأجل تخفيض عدد العمال الدائمين، كما أن هذه الفئة كانت غير ممثلة في هياكل تسيير هذه المؤسسات، وليس لهم حق التصويت في الجمعيات العامة ، وقد كتب Gérard CHALIAND أن العمال المؤقتين في هذه المؤسسات كانوا دوما ضحية استغلال لجهدهم سواء من طرف مسيري هذه المؤسسات أو ضحية إتكال من طرف العمال الدائمين بسبب غياب الروح الجماعية في العمل فتحول إلى عدا بينهم، وعادة ما تم التخلص منهم دون أدنى حماية، انظر في ذلك: PARODI (Maurice),op. cit.p.73

4- مرجع سابق.

5 - PARODI (Maurice), op.cit.p.76.

6 - Art. 4. « Le revenu propre des travailleurs de l'exploitation ou des entreprises d'autogestion, comprend: a) La rémunération **des travailleurs non permanents** de l'exploitation ou de l'entreprise d'autogestion, notamment, les salaires et avantages servis à ces travailleurs, conformément aux **lois sociales**; b) La rémunération de base **des travailleurs permanents**, fixée **par l'autorité de tutelle**, par poste et sur la base de normes minima de productivité; c) Les primes de rendement accordées aux travailleurs permanents selon les rendements par poste et par équipe. Ces primes sont fixées par le comité de gestion et doivent être approuvées par l'autorité de tutelle. »

ولكن أدى سوء التسيير وضعف الإنتاج إلى مشاكل في دفع الأجور منها، تأخر دفعها وتدني قيمتها ومساسها بمبدأ المساواة، ودفع ذلك إلى طرح المسألة خلال المؤتمر الوطني للمستثمرات المنعقد في أكتوبر 1963، واضطرت حينها الحكومة إلى تقديم منح بالتساوي على العمال تحت ضغط الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹.

أما علاقات العمل في المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري المسيرة ذاتياً فقد أخضعها المرسوم رقم 219-64 المؤرخ في 6 أوت 1964² لأحكام قانون العمل الفرنسي الساري المفعول³، وكلف ذات المرسوم مصالح مفتشية العمل بمهمة رقابة تطبيق أحكام هذا القانون⁴.

ثانياً: احتكار الدولة لتنظيم علاقات العمل لصالح العمال (1971-1980):

تمكن هوارى بومدين بعد بضعة سنوات من بناء نظام سياسي واقتصادي واجتماعي على أسس اشتراكية، قائم على الحزب الواحد في المجال السياسي، والتسيير الاشتراكي في المجال الاقتصادي، بالاعتماد على العمال والفلاحين في تسيير المؤسسات العمومية وفق إيديولوجية العمال المنتجين والمسيرين، فغابت فكرة المستخدم، وافردت الدولة بتنظيم علاقات العمل بدل أطرافها لصالح العمال (I).

أما القطاع الخاص فكان في الواقع غير مرغوب فيه ومقيد، ورغم ذلك فقد تركز نظام التفاوض الجماعي فيه في البداية، وسعت الدولة إلى منح ضمانات كثيرة للعمال فيه لمنع الاستغلال والتسلط (II)، قبل أن تقوم بإلحاق تنظيم علاقات العمل فيه بالقطاع العام سنة 1978 (III).

I- غياب فكرة المستخدم و بروز فكرة العامل المسير في المؤسسات الاشتراكية:

عرفت الفترة الاشتراكية في القطاع العام غياب فكرة الباترونا والصراع الطبقي وتعارض المصالح وكل المصطلحات التي كانت متداولة في الأنظمة الليبرالية، وعوضت بمصطلحات أخرى كدولة العمال، والعمال المسيرين، وردت هذه المصطلحات البديلة في الدستور ومختلف المواثيق الوطنية (أ)، وترجمت فكرة العمال المسيرين والمنتجين من خلال التشريع والتنظيم (ب).

أ- المكانة الإيديولوجية للعمال في الثورة الاشتراكية:

أسند دستور 1963⁵ لحزب جبهة التحرير الوطني صفة "الحزب طلائعي-Parti d'avant-garde" وتكليفه بمهمة "إعداد ومراقبة سياسة الأمة، والحرك القوى لأجل تحطيم الهياكل الاقتصادية الماضية وإقامة نظام اقتصادي من طرف الفلاحين والجماهير الكادحة"⁶.

1 - PARODI (Maurice), op. cit. p.77.

2 - المادة الأولى من المرسوم رقم 219-64، مؤرخ في 6 أوت 1964، يتضمن تطبيق تشريع العمل على مؤسسات التسيير الذاتي، ج.ر عدد 65 لسنة 1964.

3 - استند المرسوم رقم 219-64 في حيثياته إلى المادة 93 من الفصل الثاني من الكتاب الثاني من تقنين العمل الفرنسي، (Art.93, Chapitre II, livre II du code du travail)، المرجع السابق.

4 - المادة 3 من المرسوم رقم 219-64، السالف الذكر.

5 - مرجع سابق.

6- انظر الفقرتان 13 و 14 من الديباجة دستور 1963، المرجع السابق.

ونفس التصور جاء به دستور 1976¹، الذي تناول بصفة ضمنية أطراف علاقات العمل الجماعية في القطاع العام وحددها في المؤسسات الاشتراكية في الزراعة والصناعة² من جهة ومن جهة أخرى نص على اعتبار الاتحاد العام للعمال الجزائريين المنظمة الوحيدة للعمال مكلفة بتنظيم العمال وتعميق وعيهم لمسؤولياتهم³. فمن الناحية الإيديولوجية يمكن القول أن علاقات العمل الجماعية كادت تكون منعدمة، كونها قائمة على طرف واحد وليس طرفين، وهذا الطرف صعب التحديد، فمن ناحية تُعتبر الدولة هي المستخدم في القطاع العام، وهي في نفس الوقت ممثلة للعمال وراعية لمصالحهم عن طريق نقابة الاتحاد التي هي منظمة تابعة للحزب الواحد المسير للدولة.

ومن ناحية أخرى، فحسب دستور 1976، فالدولة ملك للعمال عن طريق الحزب⁴ فهم المسيرون والمنتجون والعاملون⁵، وتتكفل الدولة نيابة عنهم بتعيين المسيرين⁶، فنقول أنه وفق هذا التصور أن الطرف الثاني المتمثل في المستخدم هم العمال عن طريق نقابته.

ومع ذلك فإن أهداف النقابة في القطاع الاشتراكي تختلف عن القطاع الخاص، ففي القطاع الاشتراكي ينحصر دورها في حماية مصالح العمال عن طريق إنجاح التسيير الاشتراكي وتطوير الإنتاج على أساس فكرة تحويل العمال إلى مسيرين واعين ومسؤولين⁷ *«Travailleurs producteurs conscients et responsables»*، أما في القطاع الخاص فهي المدافع القوي عن حقوق العمال ضد التعسف والاستغلال⁸. فدورها ذي طابع مطلبية⁹ *«revendicatif»*.

ب- تجسيد فكرة "العمال المسيرون الواعون والمسؤولون":

1 - وافق عليه الشعب في استفتاء 19 نوفمبر 1976، صدر بمقتضى الأمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، (ج. ر عدد 94 لسنة 1976)، معدل بموجب القانون رقم 79-06 مؤرخ في 7 جويلية 1976 (ج. ر عدد 28 لسنة 1979)، والقانون رقم 80-01 مؤرخ في 12 جانفي 1980 (ج. ر عدد 3 لسنة 1980)، والمرسوم رقم 88-223 مؤرخ في 5 نوفمبر 1988 (ج. ر عدد 45 لسنة 1988).

2- انظر المادتين 14 و15 من المرجع السابق.

3- انظر المادة 100 من المرجع السابق.

4- نصت الفقرة 3 من المادة 95 من المرجع السابق على أنه: "جبهة التحرير الوطني هي الطليعة المؤلفة من المواطنين الأكثر وعيا، الذين تحوّلهم المثل العليا للوطنية والإشتراكية، والذين يتحدون بكل حرية ضمنها، طبقا للشروط المنصوص عليها في القوانين الأساسية للحزب. مناضلو الحزب المختارون على الخصوص من بين العمال، والفلاحين والشباب، يصبون إلى تحقيق هدف واحد وإلى مواصلة عمل واحد غايته القصوى انتصار الإشتراكية".

وأضافت الفقرة الأولى من المادة 98 منه على أن: تتجسد قيادة البلاد في وحدة القيادة السياسية للحزب والدولة..".

5- نصت المادة 23 من المرجع السابق على أنه "تشكل الأساليب الاشتراكية لتسيير المؤسسات عاملا لترقية العمال، هم يتحملون، بمساهلتهم في التسيير، مسؤوليات حقيقية بوصفهم منتجين واعيين بحقوقهم وواجباتهم".

6 - SAADI (Nouredine), « Syndicat et relations du travail dans les entreprises publiques en Algérie », *Revue AAN*, Vol.21, CNRS - Editions du CNRS, Paris, 1984, p.98. http://aan.mms.h.univ-ai.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_48.aspx, consulté le 16-2-2021.

7 - انظر المادة 11 من دستور 1976، المرجع السابق،

8- الميثاق الوطني لسنة 1976، المرجع السابق، ص 909.

9 - MENTRI (Messaoud), op.cit.p.126.

من الناحية التشريعية نُظمت علاقات العمل الجماعية في القطاع العام الاقتصادي بموجب الأمر رقم 74-71، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات¹، والذي كان يسري على المؤسسات الاشتراكية التي تمارس نشاطا اقتصاديا أو اجتماعيا أو ثقافيا باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا أو القطاع التعاوني². هذا القانون جاء بعد تبني سياسة "الصناعة المصنعة" وسياسة تأميم العديد من الشركات الفرنسية والخاصة³، وكان يهدف إلى تكريس المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية، وقد اعتبر هذا القانون العمال بمثابة المالكين لوسائل الإنتاج بمنطق "الديالكتية الماركسية"⁴.

لم يُشر الأمر السالف الذكر إلى إمكانية التفاوض بين النقابة العمالية والمستخدمين⁵، رغم اعترافه بالحق النقابي الذي كان يقتصر فقط على الانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁶، إلا أن الأمر استحدث عدة أطر للتشاور والمشاركة.

حيث وضع هذا الأمر عدة هياكل منها "مجلس العمال"، يتم انتخابه من طرف عمال الوحدة⁷ ويشرف على عملية الانتخاب لجنة مكونة من ممثلي الحزب والاتحاد والوزارة الوصية⁸، ومن اختصاصاته مراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة وتنفيذ برنامجها، ويدي رأيه في التسيير⁹، كما يصادق على النظام الداخلي للمؤسسة أو الوحدة¹⁰، ويستشار في كل إصلاح أساسي يمس بوضعية العمال وفي التعديلات الهامة المدخلة في هياكل المؤسسة، كما يقوم بتسيير الخدمات الاجتماعية¹¹.

أما الجهاز الثاني فيتمثل في "مجلس مديرية المؤسسة"، المتشكل من المدير العام ونوابه وكذلك ممثلون عن العمال¹²، يقوم مجلس الإدارة بوضع مشروع القانون الأساسي للمستخدمين وجدول الأجور، وكذلك تسوية خلافات المؤسسة¹³، وذلك عن طريق التفاوض الجماعي¹⁴.

1 - مرجع سابق.

2 - انظر المادة الأولى من أمر رقم 74-71، المرجع السابق.

3 - MENOUER (M), « l'autonomie de l'entreprise publique en Algérie la fin de l'hégémonie étatique », *Revue AAN*, T.30, CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1991, p.367. http://aan.mms.h.univ-aix.fr/volumes/1991/Pages/AAN-1991-30_50.aspx, consulté le:22-2021.

4 - توابحية (رابح)، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص41.

5 - بلعبدون (عواد)، "دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2013-2014، ص26.

6 - انظر المادة 15 من الأمر رقم 74-71، المرجع السابق.

7 - انظر المواد من 19 إلى 26 من المرجع نفسه.

8 - انظر المادة 27 من المرجع نفسه.

9 - انظر المادة 28 من المرجع نفسه.

10 - انظر المادة 33 من المرجع نفسه.

11 - أنظر المواد من 35 إلى 37 من المرجع نفسه.

12 - انظر المادة 57 من المرجع نفسه.

13 - انظر الفقرتين (هـ) و(ك) من المادة 59 من المرجع نفسه.

14 - بلعبدون (عواد)، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص27.

وزيادة على هذين الهيكلين، نص الأمر السالف الذكر على إنشاء " 5 لجان دائمة" تتألف من أعضاء يعينهم مجلس العمال من بين أعضائه، كما تعين المديرية ممثلين عنها في هذه اللجان¹.

إن هذا النمط في التسيير ميزة من مميزات الأنظمة ذات التوجه الاشتراكي المبنية على التخطيط المركزي للاقتصاد²، وبالتدخل الواسع للدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية معتمدة على المؤسسة العمومية الاقتصادية كأداة لضمان التطور الاقتصادي³، والجزائر فضلت بناء قانون عمل ساهم في تحويل العلاقات الاجتماعية نحو بناء المؤسسة الاشتراكية عن طريق العمال⁴، وكانت مسألة العمل خلال هذا العهد تتطور بالفعل السياسي⁵ وليس بالعمل النقابي.

أما التفاوض الجماعي وفقا للمفهوم الاشتراكي كان يقوم على التشاور بين العمال فيما بينهم حول التسيير فقط دون القدرة على وضع قواعد اتفاقية بصفة مستقلة، باعتبار أن الدولة هي صاحب العمل فيها وأن المجتمع كله من فئة العمال، وهي المنشئة لقواعد قانون العمل والراعية لمصالح العمال، الذين أسندت لهم مهمة تطبيق قانون العمل بدلا من مفتشية العمل التي قيد مجال تدخلها⁶.

II- بناء علاقات العمل على أساس الصراع المفترض في القطاع الخاص:

كان النظام الاشتراكي المشيد في الجزائر يعادي الملكية الخاصة الاستغلالية والاقتصاد الذي سماه الميثاق الوطني بـ "القطاع الخاص الطفيلي" المرتبط بمصالح رأسمالية أجنبية، إلا أنه سمح للنشاطات الصغيرة غير الاستغلالية ذات الفائدة الاجتماعية كالصناعات التقليدية والملكيات الصغيرة الفلاحية والمقاولات ووحدات الإنتاج الصغيرة⁷. فكان القطاع الخاص محاصرا سياسيا وقانونيا واقتصاديا⁸.

لقد نظمت علاقات العمل في القطاع الخاص بموجب الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية في العمل في القطاع الخاص الذي منح حق التفاوض للعمال وأرباب

1 - انظر المواد من 49 الى 56 من الأمر رقم 71-74، المرجع السابق.

2 - لعشب (محفوظ)، دراسات في القانون الاقتصادي، المطبعة الرسمية، الجزائر، د.س.ن، ص18.

3 - MADAOU (Mohamed), « Crise et mutations du modèle de développement algérien, Du gigantisme industriel au développement de la PME-PMI », *Travail et Emploi*, n°101, Janv.-mars 2005, Paris, p. 71.

4 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...*, op .cit.,p. 7.

5 - « La question du travail et son statut sera marquée par l'avancée du politique, au sens strict du terme, sur la société civile », expression de Djilali LIABES, cité par : KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...T1*, op-cit., p.7.

6 - HAMDAN (Leila), « Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien », *Revue internationale de droit comparé*, Vol.48,N° 3 , juillet- septembre 1996, p.673, https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1996_num_48_3_5266, consulté le : 14/03/2017.

7 - الميثاق الوطني، الصادر سنة 1976، المرجع السابق. ص900.

8 - في هذا الصدد صرح الرئيس هواري بومدين خلال المؤتمر الرابع لـ ع ج ع ج المنعقد في بداية أفريل 1973 قائلا " بعد وضع التشريع الخاص بالعمال في القطاع الخاص، إنه من واجب النقابة والإطارات النقابية الدفاع عن حقوق العمال وفقا للآليات المكرسة قانونا... وإذا انحرف هذا القطاع وانتهك الثورة الاشتراكية، سنقوم بدون تردد بتصفيته"، انظر في ذلك:

Extrait du discours prononcé par le président du conseil de la révolution et du gouvernement, **Documents adoptés par le 4^{ème} congrès national**, T.1, UGTA, du 2 au 6 Avril 1973. Anap, Alger, 1973.

العمل لكن دون منح أدوات ممارسته (أ)، ثم جاء الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي اعترف من خلاله المشرع بحق التفاوض الجماعي لكن دون منح الحرية لأطرافه (ب).
أ- الأمر رقم 75-71: الاعتراف بحق التفاوض الجماعي دون منح أدوات ممارسته:

نظمت علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص بموجب الأمر رقم 75-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية في العمل في القطاع الخاص¹، الذي كرس مبدأ التفاوض من خلال المادة 12 منه التي نصت على تنظيم اجتماعات دورية بين المكتب النقابي ورب العمل قصد تسوية كل مسألة تتناول العلاقات المهنية ضمن المؤسسة، والمشاركة في وضع النظام الداخلي، بما فيها التفاوض مع رب العمل حول الاتفاقيات المتعلقة بالمؤسسة أو المقالة والتوقيع عليها، إلا أن هذا الأمر أغفل تحديد آليات تسوية النزاعات الجماعية.

إنّ المشرع من خلال هذا الأمر رقم 75-71 اعترف صراحة بمبدأ التفاوض الجماعي المنفي إلى إبرام اتفاقيات جماعية، لكن دون أن يحدد آليات تجسيد ذلك، كما قيد طرفا علاقة العمل من خلال اقتصره فقط على القطاع الخاص بما فيه القطاع الزراعي² دون أن يمتد إلى القطاع العام الاقتصادي.

وينحصر التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة أو المقالة دون المستويات الأخرى (التفاوض في إطار المهنة أو القطاع أو الجهات)، ويضاف إلى ذلك أن الطرف الممثل للعمال يشترط أن يكون متجسداً في الاتحاد العام للعمال الجزائريين³ وهو بمثابة تقييد للحرية النقابية.

ب- الأمر رقم 75-31: تكريس حق التفاوض الجماعي دون حرية نقابية:

بعد أربع سنوات من صدور الأمر رقم 75-71 جاء الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴، الذي كرس نظام الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات وممارسة الحق النقابي⁵، حيث أشارت الفقرتان 1 و 2 من المادة 39 إلى آلية التشاور الحتمي بين المؤسسة وممثلي العمال عند وجود نزاع جماعي بمناسبة التسريح الجماعي للعمال، وإبرام اتفاق بين الطرفين.

وتتجسد أهمية هذا النص القانوني في كونه أول نص كرس التفاوض الجماعي⁶ كآلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية في الفصل الثاني منه، لكن دون أن يشير بصريح العبارة إلى آلية التفاوض⁷. وحدد الأمر عدة مستويات للاتفاقيات الجماعية، وهو ما يعني وجود عدة مستويات للتفاوض أيضاً⁸.

1 - ج.ر عدد 101 لسنة 1971.

2 - انظر المادة الأولى من الأمر رقم 75-71، المرجع السابق.

3 - المادة 2 من قانون رقم 75-71، السالف الذكر.

4 - أمر رقم 75-31، مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39 لسنة 1975.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*...T.1, op.cit., p. 8.

6 - بلعبدون (عواد)، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر"، المرجع السابق، ص 27.

7 - انظر لمواد من 85 إلى 110 من أمر رقم 75-31 المرجع السابق.

8 - انظر المواد من 92 إلى 94 و 101 من المرجع السابق.

وحدد المشرع من خلال هذا الأمر طرفي التفاوض، وهما كل من ممثل العمال وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹ والمستخدم كطرف ثان. ويقوم الطرفان أثناء مرحلة المفاوضات بتحديد شروط العمل، وآثار علاقة العمل، ومتى توصلوا إلى إبرام الاتفاقية الجماعية تصبح هذه الأخيرة بمثابة قانون واجب التطبيق². فالمشرع حصر التفاوض في القطاع الخاص فقط دون القطاع العمومي، ومع ذلك كانت هناك من المؤسسات العمومية الاقتصادية من لجأت إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية دون سند قانوني³.

III- احتكار الدولة لتنظيم علاقات العمل من خلال القانون رقم 12-78 :

في سنة 1978 بلغت الثورة الاشتراكية ذروتها وأوجها، خاصة بعد عمليات التأميم وتوسيع القاعدة الصناعية بسبب الوفرة المالية واللجوء إلى الاستدانة الخارجية، فقررت الدولة إصدار "القانون الأساسي العام للعمال"، والذي نتج عنه توحيد علاقات العمل في القطاع العام والخاص^(أ) ومن آثاره التضييق على نطاق ومجال التفاوض الجماعي (ب)، وقد جاء هذا القانون بسبب تزايد النزاعات الجماعية للعمل في الميدان من توقف عن العمل وإضرابات وعجز الإدارة عن تهدئة الجبهة الاجتماعية (ج).

أ- توحيد علاقات العمل في القطاع العام والخاص:

صرح الرئيس هواري بومدين في خطاب له في المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين المنعقد يومي 24 و 25 مارس 1978 أن "... الليبرالية أفيون الشعوب... وأن المستقبل يكمن في الاشتراكية"، ومع ذلك اعترف بالكثير من الصعوبات لاسيما في الإنتاج والتسيير ودفع الأجور، ودعا إلى مضاعفة الجهود والإحساس بالمسؤولية مقابل ضمان حماية كافية للعمال⁴.

وقد جاء في اللائحة الاجتماعية للمؤتمر "ضرورة وضع سياسة لتنظيم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تقوم على متغير القدرة الشرائية والإنتاج والمردودية، ودعت كذلك ضمان الحق في السكن والنقل للعمال"⁵.

وبعد ثلاثة أشهر من المؤتمر صدر القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعمال⁶، الذي وحد المشرع النظام القانوني في كل من القطاع العام والخاص⁷، فأصبح النص

1 - نصت المادة 85 من المرجع السابق على أن "إن الاتفاقيات الجماعية للعمل هي اتفاق يتعلق بشروط العمل، مبرم بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وصاحب عمل واحد أو أكثر".

2 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص 48.

3 - المرجع نفسه، ص 115.

4 - Discours d'ouverture du Président Boumediène: au 5em congrès de l'UGTA, le 24 et 25 mars 1978, Documents Algériens, *Revue AAN*, Vol.17, CNRS, Editions CNRS, Paris, 1978, pp.766.770. <http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1978/Pages/default.aspx>, consulté le 19-2-2021.

5 - Résolutions sociales du congrès d'UGTA, du 24 au 25 Mars 1978, Documents Algériens, *Revue AAN*, Vol.17, CNRS, Editions CNRS, Paris, 1978, p.774. <http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1978/Pages/default.aspx>, consulté le 19-2-2021.

6 - ج 8 عدد 32 لسنة 1978.

7 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...* T.1, op.cit., p.8.

المصدر الأساسي لكل قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية¹. أما في القطاع الخاص فتحدد الاتفاقيات الجماعية تنظيم علاقات العمل في كل نشاط في إطار ظل احترام القانون والقوانين الأساسية لكل نشاط². يكون بذلك المشرع قد أضفى على علاقات العمل الطابع التنظيمي بدلا من الطابع التعاقدى والاتفاقي³، وأصبح يسري على كافة العمال سواء كانوا في المؤسسات الاقتصادية العامة أو الخاصة باستثناء العمال الزراعيين⁴.

ب- التضييق على نظام التفاوض الجماعي وعلى أطرافه:

لم يتناول القانون رقم 78-12 الذي شارك في إعداده مشروعه وإعداد مشاريع النصوص التطبيقية له إشارات من الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁵ موضوع "التفاوض الجماعي"⁶. رغم اعترافه بالحق النقابي لجميع العمال من خلال المادة 22 منه الذي ترك المجال التنظيمي له الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁷، وتنصيبه على الإجراءات الضرورية للتشاور وتسوية الخلافات الجماعية للعمل⁸.

وفي الواقع الميداني لم تترك السلطات العامة أي مجال للتفاوض باعتبار أن القانون والتنظيم حدّدا كل ما يتعلق بعلاقات العمل وتنظيم الأجور، ووصل به الحد إلى وضع الشكل النموذجي لعقد العمل الفردي عن طريق التنظيم⁹.

يتّضح مما سبق، أن تكريس آلية التفاوض من عدمها مرتبطة بالخيارات الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فرغم تكريس هذه الآلية في بعض النصوص إلا أنها عديمة الفعالية بسبب احتكار الدولة لوضع السياسة العامة للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، وتنظيمها اللائحي لعلاقات العمل، واستبعاد أي دور حقيقي للمستخدمين أو العمال في ذلك، والاعتماد على مركزية التسيير والتخطيط والبيروقراطية، ونتيجته انعدام علاقات العمل الجماعية وفق ما تنص عليه المعايير الدولية¹⁰ من جهة، لكن من جهة أخرى هناك من يرى أنه "لا حاجة للتفاوض الجماعي في النظام الاشتراكي ما دامت كل الحقوق العمالية مصانة في دولة

1- خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 35.

2- نصت الفقرة 3 من المادة 2 من القانون رقم 78-12، على أنه: "في القطاع الخاص تحدد القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات صاحبة العمل بموجب اتفاقيات جماعية، في إطار أحكام هذا القانون والقوانين النموذجية لقطاعات النشاط التي تنتمي إليها المؤسسات صاحبة العمل".

3- بن عزوز (بن صابر)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص 23.

4- انظر المادة الأولى من قانون رقم 78-12 السالف الذكر،

5 - MENTRI (Messaoud), op. cit. p.127

6- بلعبدون (عواد)، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر"، المرجع السابق، ص 28.

7- ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص 37.

8 وزارة التكوين المهني، القانون العام للعامل، "مجلة العمل الجزائرية"، وزارة التكوين المهني والعمل، العدد 17، يناير مارس 1987، ص 9.

9 - ZOUAIMIA (Rachid), *Droit de la régulation économique*, éd. Berti, Alger, 2006, p. 12.

10 - BORSALI HAMDAN (Leila), op. cit., p. 23.

العمال¹ دون الحاجة للتفاوض لأجل تحقيقها²، وخاصة أن المؤسسات الاقتصادية أسند لها من طرف السلطة السياسية دورا اجتماعيا، فكانت أداة للتشغيل وامتصاص البطالة بالدرجة الأولى ثم أداة للتنمية الاقتصادية³.

ج- فشل التسيير الاشتراكي في تحقيق استقرار علاقات العمل:

لقد أثبت الواقع الميداني تناقضه مع الخطاب السياسي بخصوص فعالية نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات بسبب تصاعد عدد النزاعات والإضرابات عن العمل التي شهدتها الفترة من 1971 إلى 1980⁴، فبعد أن كان الإضراب يمارس فقط في القطاع الخاص وينظر إليه أنه ظاهرة صحية وخاصة « *Affaire privée* »⁵، توسع إلى القطاع العام رغم منعه ضمنا، فلم يكن بمثابة حق ولم يكن ممنوعا كذلك « *un non droit* ». وأخذ بعدا سياسياً مقلقا، جعل السلطة السياسية تمارس التعقيم الإعلامي على حالات الإضراب، فتحول الأمر من عدم القدرة على منع الإضراب نحو منع الإعلام الحديث عنه⁶.

وفي اجتماعات الحزب مع اللجنة التنفيذية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، عادة ما كان اللوم يلتقى على النقابة بسبب عدم تحكمها في تصرفات العمال⁷، وخاصة أن هذه الحركات كانت تنظم خارج إطار الاتحاد، وكانت اللجنة تتحجج بكون أسباب الإضرابات مقتصرة على تأخر في دفع الأجور والمطالبة برفعها⁸، وعادة ما يتم إسكات العمال برفع الأجور بعد قمع المضربين⁹.

1 - KORICHE (Mohamed Nacer-Eddine), « *Protection garantie par le droit social : continuité et dynamique du changement* », op.cit., p.248.

2 - ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص 80.

3 - بوحميده (عطا الله)، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته، وآثاره، د.م.ج، الجزائر، 2009، ص 18.

4 - جدول يبين تطور عدد الإضرابات خلال الفترة من 1971 إلى 1978 :

السنة	عدد الإضرابات	السنة	عدد الإضرابات
1971	152	1975	392
1972	146	1976	349
1973	168	1977	521
1974	210	1978	323

المصدر: BENAMROUCHE (Amar), *Le nouveau Droit du travail en Algérie*, éd. HIWARCOM , Alger, 1998.p.62.

5- BENKHEIRA (Mohamed Hocine), « *Etat Et Mouvement Ouvrier Dans L'Algérie Indépendante* », *Revue AAN*, Vol.21, CNRS, Editions CRNS, 1982, p.205, http://aan.mms.h.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_19.aspx, consulté le 15-2-2021.

6-op.cit., p.201.

7 - من بين هذه الاجتماعات: اجتماع تنسيقي في أواخر أوت 1977 بين مكتب الحزب مع أعضاء اللجنة التنفيذية للاتحاد، وآخر جمع الرئيس هواربي بومدين مع اللجنة التنفيذية للاتحاد في 24 مارس 1977، Ibid.pp.200.201.

8-Ibid., p.204.

9 -Ibid. p.202.

الفرع الثاني:

إعادة الاعتبار التدريجي للتفاوض الجماعي ولأطرافه بعد بروز النزعة الليبرالية

بدأت ملامح ظهور الحاجة إلى التفاوض الجماعي مع بداية الأزمة التي عصفت بالاقتصاد الوطني ابتداء من سنة 1980، فبرزت إرادة الدولة لأجل تبني إصلاحات اقتصادية ذات بُعد ليبرالي ومرافقة الجيل الأول من الإصلاحات بتنفيذ نظام التفاوض الجماعي وإعادة الاعتبار لأطرافه (أولا).

ومع انهيار النظام الاشتراكي وتبني سياسية اقتصاد السوق بصور دستور 1989، قررت الدولة منح مكانة للشركاء الاجتماعيين لأجل المساهمة في تنظيم وتطوير علاقات العمل وضبط الاقتصاد وتسوية النزاعات الجماعية على أساس شراكة اجتماعية (ثانيا).

أولا: بؤادر منح مكانة لأطراف التفاوض خلال الأزمة الاقتصادية (1980-1989).

أدت السياسة الاشتراكية المنتهجة في السبعينيات إلى طريق مسدود، فكان من مسؤولية الدولة البحث عن مخرج مباشرة إصلاحات سياسية واقتصادية واجتماعية مع مطلع الثمانينيات من القرن الماضي، تجسدت في إصلاحات اقتصادية ذات صبغة ليبرالية (I)، هذه الإصلاحات رافقتها تحول تدريجي في مجال علاقات العمل بالاعتماد على التفاوض الجماعي للتخفيف من آثارها (II).

I-تبني الإصلاحات ذات الطابع الليبرالي لمعالجة الأزمة الاقتصادية:

لقد تنبأ فرحات عباس ذو التوجه الليبرالي بفشل النظام الاشتراكي منذ السنوات الأولى للاستقلال، حيث كتب في مذكراته «*demain se lèvera le jour*»، التي نشرت بعد وفاته " ...هذه الاشتراكية ليست اللباس المنشود به للجزائر، لا يجب أن ننقل شجرة من موسكو لنغرسها في هضابنا العليا ، سوف تذبل لا محالة..."¹.

فبعد 15 سنوات من الشروع في الثورة الاشتراكية، بدأت بؤادر الأزمة الاقتصادية تطفوا على السطح واتساع آثارها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية (أ)، فظهرت رغبة للتوجه نحو الخيار الليبرالي (ب).

أ- أسباب الأزمة الاقتصادية وآثارها:

بدأت بؤادر الأزمة الاقتصادية في البلاد منذ سنة 1980 بسبب ضعف الإنتاج في القطاعين الصناعي والزراعي وزاد حدتها انخفاض أسعار النفط سنة 1986 وارتفاع الحاجيات الوطنية²، ومن الأسباب الحقيقية للأزمة التي شهدتها الاقتصاد الوطني بداية من سنة 1980 فشل التسيير الاشتراكي

1 - « qu'ou'il en soit ce socialisme n'est pas un "vêtement" rêvé de l'Algérie, On ne transplante pas un arbre de Moscou pour le planter sur nos haut plateaux, il crèvera », ABBAS (Ferhat) , **Demain se lèvera le jour**, Alger-livre-Edition, Alger, 2010.,p.46.

2- بوالشعير (سعيد)، النظام السياسي الجزائري، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، الجزء الثاني، د.م.ج، الجزائر، 2013، ص30.

للمؤسسات باعتراف من السلطة من حيث ضعف نتائجها وطرق تسييرها وضعف وانحراف دور النقابة فيها¹، ظهر ذلك أيضا من خلال النصوص السابقة الذكر محدوديتها في تأطير علاقات العمل الجماعية عن طريق التفاوض، حيث كان نظام علاقات العمل جزءا لا يتجزأ من النظام الاقتصادي وساهم في إخضاع المهني للسياسي واخضاع الاقتصادي للإدارة. لم يتم تخصيص مساحة للسلطة التعاقدية للشركاء الاجتماعيين، خاصة فيما يتعلق بعلاقات العمل الجماعية².

ومن آثار هذه الأزمة على علاقات العمل تزايد الاحتجاجات الجماعية والإضرابات المطالبة والتضامنية والسياسية، لاسيما في القطاع العام للمطالبة برفع الأجور والإصلاحات الاجتماعية والسياسية³، حيث أشارت الإحصائيات خلال الفترة من 1977 إلى 1980 إلى أن 58% من التوقيفات عن العمل سببها تأخر في دفع الأجور والمنح، و11% بسبب التسييريات الجماعية⁴، وقد ازداد حجم هذه الاحتجاجات بازدياد عدد العمال في الصناعة حيث وصل تعدادهم حوالي مليون عامل سنة 1980⁵.

كما طبع العلاقات المهنية في هذه المرحلة صراع بين فئتين من العمال (عمال مسيرين، عمال منتجين)، حيث تحولت الفئة الأولى بعد مدة قصيرة إلى فئة تكنوقراطية «Une technocratie» نشأت بفعل تسييرها للمؤسسات واستفادتها من مزايا كثيرة وسعت للمحافظة على سلطتها، وطبقة عمالية ناشئة تبحث عن الحرية والاستقلالية⁶، فلم يكن الصراع بين الطبقات كما وقع في المجتمعات الرأسمالية، بل أن الصراع تولد في نفس الطبقة، وكان قائما بالأساس على معارضة طريقة التسيير⁷.

ومع ذلك كان رد فعل الحكومة في البداية صارما في تعاملها مع الاحتجاجات، حيث أنه أثناء اجتماع لها في 24 ماي 1981، قررت اتخاذ إجراء منع دفع أجور العمال المضربين في المؤسسات الاشتراكية والإدارات العمومية وغلق المطاعم أثناء أيام الإضراب، بل حتى توقيع جزاءات على العمال المضربين⁸ ورغم

1 - كتب سعيد بوشعير، "... أن داخل المؤسسة نشأت علاقات تضامنية بين العمال وهياكل التسيير بدعم من النقابة للوقوف ضد اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المخلين بقواعد الانضباط والواجبات داخل المؤسسات، فأصبح الانتماء إلى النقابة وتولي المسؤولية فيها معيارا حاسما للترقية الاجتماعية والوظيفية..." انظر: المرجع السابق، ص 28.

2 - MENOUER(M), op.cit. p.385.

3 - تزايد عدد الإضرابات العمالية من 1980 إلى 1989 :

السنة	عدد الإضرابات	السنة	عدد الإضرابات
1980	922	1985	809
1981	819	1986	640
1982	768	1987	648
1983	688	1988	1933
1984	855	1989	3389

المصدر: BENAMROUCHE (Amar), op.cit., p.62.

4 - SAADI(Noureddine), op.cit. p.116.

5 - CHANTAL(Bernard), « Les résistances ouvrières dans l'Algérie en voie d'industrialisation », *Revue AAN*, Vol.21, CNRS, Editions CNRS, Paris, 1982, p.135. http://aan.mmsch.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_38.aspx, consulté le:12-2-2021.

6 - Ibid.p.136.

7 - Ibid.p.137.

8 - Note n. 1156 du Ministre du Travail au Ministre de l'éducation en date du 4 juin 1981, citée par : TOUATI (Houari), « La rue, le prolétaire et l'atelier dans l'Algérie d'aujourd'hui », *Revue AAN*, Vol.21,

ذلك ازداد عدد الإضرابات في القطاع العام خاصة مثل إضراب عمال المؤسسة الصناعية بالروبية في سبتمبر 1982 والذي شارك فيه 10000 عامل¹، ومع ذلك كانت الدولة تفكر عن حلول للخروج من المأزق الاشتراكي.

ب- بروز رغبة التوجه نحو الاقتصاد الليبرالي:

أمام تفاقم الأزمة الاقتصادية، ظهرت رغبة الدولة في ضرورة الشروع في إصلاحات سياسية واقتصادية واجتماعية² وخاصة مع بروز توجه إصلاحي ليبرالي داخل الدولة والحزب³، ودعم هذا التوجه ظهور فئة اجتماعية من أصحاب الأموال التي استفادت من الربيع خلال المرحلة السابقة، فأصبحت تمثل قوة تأثير معتبرة⁴.

وأولى الخطوات كانت مراجعة قانون الاستثمار في 22 أوت 1982⁵ الذي منح بعض التسهيلات للمستثمرين الوطنيين الخواص ورفع الحواجز التي فرضها قانون 1966، وكان ذلك بداية تكريس مبدأ "حرية الصناعة والتجارة"، لما أصبحت الدولة بحاجة الى رؤوس الأموال لمواجهة عجزها⁶.

هذا التوجه تجلى بشكل أكثر وضوحاً سنة 1985. لما أعلن الرئيس عن دعوته لإثراء الميثاق الوطني⁷ وتجلت الرغبة في هذا التحول من خلال إثراء الميثاق الوطني في جانفي 1986. إذ شمل إعادة النظر في دور المؤسسات الاشتراكية وربطها بضرورة الفعالية الاقتصادية، وإعادة النظر في مكانة القطاع الخاص من حيث تناوله مسألة الضمانات وضرورة إدماجه في التنمية الوطنية وتكامله مع القطاع العام وتحديد مكائده ضمن مختلف قطاعات النشاط وضرورة تشجيعه⁸، وفعلاً نص الميثاق الوطني لسنة 1986 على ضرورة إعادة هيكلة المؤسسات الاشتراكية وملاءمة محيطها التجاري وإصلاح نظام الأسعار والأجور وتطوير أساليب التحفيز والتطوير⁹.

CNRS, Editions CNRS, Paris, 1982, p.147.148, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_44.aspx, consulté le 12-02-2021,

1 - op.cit., p.152.

2 - بوالشعير (سعيد)، المرجع السابق، ص 30، 31.

3 - حيث ورد في لائحة اللجنة المركزية المنعقدة في ديسمبر 1981 "القطاع الخاص الوطني الذي يملكه المواطنون الجزائريون في مجالات الفلاحة والصناعة والتجارة ... يساهم في تنمية البلاد ومضمون في إطار القانون"، انظر في ذلك:

Résolution adoptée lors de la session du comité central du parti FLN tenue du 22 au 24 décembre 1981, citée par: BABADJI (Ramdane), « L'Etat, les individus et les groupes en Algérie continuité et rupture », *Revue AAN*, Vol.26, CNRS, Editions CNRS, Paris, 1987, p.106, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1987/Pages/AAN-1987-26_08.aspx, consulté le 13-02-2021.

4 - MENOUEUR(M), op.cit., p.369.

5 - قانون رقم 82-11 مؤرخ في 21 أوت 1982، يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني، ج.ر عدد 34، لسنة 1982.

6 - BABADJI (Ramdane), op.cit., p.105.106.

7 - بوالشعير (سعيد)، المرجع السابق، ص 16.

8 - انظر: الميثاق الوطني، الصادر سنة 1986، الصادر بموجب المرسوم رقم 86-22 المؤرخ في 9 فيفري 1986، المتعلق بنشر الميثاق الوطني الموافق عليه في استفتاء 16 جانفي 1986 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ج.ر عدد 7 لسنة 1986، ص 209. 210.

9 - انظر: الميثاق الوطني لسنة 1986، المرجع السابق، ص 214.

وإن كانت بداية الهيكلية شرع فيها منذ 1980 بتفكيك المؤسسات الكبرى¹، وبزيادة أعاد النظر في دور النقابة في القطاع الخاص، فبعد أن كانت العلاقة عدائية في ميثاق 1976 أصبحت تكاملية في ميثاق 1986 وهي بداية حقيقية للتحويل²، أما في القطاع العام فربط دور النقابة في توفير الشروط الموضوعية لأجل رفع إدراك العمال بضرورة "رفع الإنتاج والتخلص من فكرة الأجير المحايد وربط مصيرهم بمصير هذه المؤسسات"³.

ج-الشروع العملي في تبني الإصلاحات الاقتصادية:

تنفيذا للتوجه الجديد للميثاق الوطني، كلف الرئيس السابق الشاذلي بن جديد فوج عمل للتفكير حول طبيعة الإصلاحات الشاملة الواجب اتخاذها لإنقاذ الاقتصاد الوطني من الأزمة، وعقدت ورشات في فيفري 1986 إلى جويلية 1987، وقدمت تقريرها للرئيس سنة 1988⁴، توصلت إلى تحديد تناقضات الاقتصاد الوطني، ومنها التدخل المباشر للحزب في الاقتصاد وبروقراطية إدارة الاقتصاد والتخطيط وعدم فعالية المؤسسات الاقتصادية وارتفاع مديونيتها وعدم وضوح السياسة الاقتصادية بالنسبة للقطاع الخاص⁵. وأظهرت توصيات عمل اللجان ضرورة توجه الدولة نحو "مراجعة المبادئ الاشتراكية"⁶، بداية من منح الاستقلالية للمؤسسات الاقتصادية العمومية، وهو ما تجلّى بصدور قانون استقلالية المؤسسات رقم 88-01 كأول قانون التحول نحو اقتصاد السوق⁷ الذي رفع يد التسيير البيروقراطي المركزي للدولة على القرار الاقتصادي⁸، وبلورت معالمه في بداية إزالة التنظيم في المجال الاقتصادي⁹ لأجل معالجة مخلفات الأزمة الاقتصادية، فكان هذا القانون الإطار المرجعي في وضع قانون علاقات العمل لسنة 1990¹⁰.

1 - MENOUER(M), op.cit.,p.374.

2 - شهد إثراء الميثاق الوطني لسنة 1986 تطورا في تحديد دور النقابة في القطاع الخاص، فبعد أن أسند لها دور المدافع القوي عن حقوق العمال ضد تعسف الرأسمال، تم تغيير اللفظ، حيث أعيدت صياغة الفقرة على النحو التالي: "...في القطاع الخاص، فإن الاتحاد يقوم بالدفاع عن الحقوق الاجتماعية للعمال وحماية مصالحهم وشحن حسهم المدني، و يعمل على خلق الظروف الموضوعية التي تجعل القطاع الوطني الخاص مكملا للقطاع العام ومجندا في إطار مخططات البلاد التنموية، بغية التصدي لمحاولات الاستغلال والهيمنة التي تقوم بها الاحتكارات الأجنبية..." . انظر الميثاق الوطني لسنة 1986، المرجع السابق، ص 197.

3 - المرجع نفسه.

4 -Statut Général du Travailleur, collection dirigée par: HADJ NASSER (Abdrehmane Roustoumi), jan.,fev. 1988, Les cahiers de la réforme, n°1, éd. ENAG, Alger, 1989.

5 - لعشب(محفوظ)، التجربة الدستورية في الجزائر، المطبعة الحديثة للفنون المطبعية، 2000، ص 13. 14.

6 -Statut Général du Travailleur, op.cit., p.14.

7 - ظهر مصطلح "اقتصاد السوق" في التداول لأول مرة في الجزائر على لسان رئيس الحكومة الأسبق "أحمد غزالي" سنة 1991 "...التزمت الدولة منذ بضعة سنوات في تحولات جذرية لأجل التطوير التدريجي للنظام الاقتصادي الساري من الاقتصاد المخطط نحو اقتصاد السوق..." انظر في ذلك: .p.74 MADAOU (Mohamed), op.cit.

8 -MENOUER (M), op. cit, p.365.

9 - معاشو نبالي (فطحة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 71. 72.

10 - أحمية(سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

II- تفعيل التفاوض الجماعي بسبب تزايد النزاعات الجماعية :

أدت الأزمة الاقتصادية (انخفاض القدرة الشرائية، تدني الأجور وتأخر دفعها، اللجوء نحو التسريحات الجماعية) منذ 1980 إلى تزايد الإضرابات التي عادة ما كانت تفضل السلطة السياسية (الحكومة والحزب) آنذاك تسميتها بـ "التوقيفات عن العمل *Les arrêts de travail* "، نتيجة لعدم الاعتراف بحق الإضراب في القطاع العام.

هذه الوضعية دفعت بالمركزية النقابية سنة 1980 نحو تقديم مجموعة من الاقتراحات للحكومة لأجل التدخل الاستعجالي لمعالجة مسألة الأجور عن طريق اللجوء إلى التفاوض الجماعي¹ لذلك سارعت الدولة لإعادة النظر في نظام الأجور (أ) ومنح القدرة على التفاوض حول بعض المسائل داخل المؤسسات (ب) وكذلك تم استحداث آليات لتسوية النزاعات الجماعية وخاصة بعد تفعيل التسريح الجماعي للعمال (ج).

أ- اعتماد التفاوض المركزي لتحديد الأجور ولامركزية تحديد الحوافز:

برزت لدى الرئيس الأسبق للجمهورية الشاذلي بن جديد رغبة في التوجه نحو الإصلاحات بالاعتماد على التشاور، ففي 5 أفريل 1982 خلال المؤتمر السادس للاتحاد العام للعمال الجزائريين صرح أنه: "...لقد سهرنا على أن تكون النصوص التشريعية معدة من طرف المعنيين بأنفسهم، فالمنظمات الجماهيرية ساهمت بفعالية مع الهيئات التنفيذية على مستوى الحكومة في إعداد النصوص القانونية..."².

فنتيجة لتزايد الاحتجاجات والتوقيفات عن العمل بسبب المشاكل المهنية، وخاصة مسألة الأجور، تم في سنة 1980 استحداث "لجنة وطنية للأجور" بموجب المرسوم رقم 80-118، مشكلة من العديد من القطاعات الوزارية وممثلي الحزب والمنظمات الجماهيرية وممثلين عن الفيدراليات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين والمدير العام للمؤسسات الاشتراكية وممثل الوظيفة العمومية³.

وتمثل دور هذه اللجنة في إعطاء الرأي حول ملف الأجور بناء على طلب الحكومة⁴، أما بالنسبة للحوافز الجماعية والفردية للعمال كالمكافآت الناتجة عن المردودية، فإن شروط منحها وإغائها أسند تحديدها داخل الهيئات المستخدمة في إطار المخطط السنوي بمشاركة ممثلي العمال على أن لا تتجاوز 30 % من الأجر الأساسي للشهر⁵.

ب- منح القدرة على التفاوض حول بعض المسائل داخل المؤسسات:

1 - ADDI (Lahouari), « néo-patrimonialisme et économie en Algérie », *Revue AAN.*, T, 28, CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1989 p.74, http://aan.mmsch.univ-aix.fr/volumes/1989/Pages/AAN-1989-28_25.aspx, consulté le: 14-01-2021.

2 - MENTRI (Messaoud). op.cit.p.127.

3 - المادتين 2 و4 من المرسوم 80-118 المؤرخ في 12 أفريل 1980 يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور وسيرها وعملها، ج ر عدد 16 لسنة 1980.

4 - انظر المادة الأولى من المرسوم السالف الذكر.

5 - المواد من 1 إلى 8 من المرسوم رقم 80-48 مؤرخ في 23 فيفري 1980 يتضمن سن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال. ج ر عدد 09 لسنة 1980.

كان تنظيم مدة العمل ومختلف استثناءاتها خاضعة للقوانين الأساسية النموذجية وليس للتفاوض الجماعي، ومع ذلك وردت استثناءات في القانون رقم 81-03 المحدد للمدة القانونية للعمل الصادر سنة 1981.¹

حيث أجاز هذا القانون عند قيام المستخدم عند تشغيل النساء ليلا أن يتم لجوء إليه بعد بالتشاور مع ممثلي العمال وإعلام مفتشية العمل²، ونفس الحال بالنسبة لتنظيم العطل السنوية، إذ منح المشرع بموجب قانون لطرفي العلاقات الجماعية إمكانية التفاوض فقط بشأن وضع برنامج لأخذ العطل³، وكذلك الأمر بالنسبة لتصنيف المناصب في المؤسسات الاشتراكية الذي أسندت مهمة ذلك بموجب المرسوم رقم 80-119 إلى لجان خاصة يشترك في عضويتها كل من ممثلي السلطة العامة وممثلي العمال⁴.

ج- اعتماد التفاوض الجماعي لتسوية النزاعات الجماعية:

نظرا لزيادة النزاعات والاحتجاجات⁵، تم تبني التفاوض الجماعي كوسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمال من خلال القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها⁶، حيث تناول الإجراءات الإلزامية لتسوية الخلافات بين العمال والهيئات صاحبة العمل⁷ سواء في القطاع الاشتراكي الصناعي والزراعي أو الخاص.

وتتجسد هذه الإجراءات في القطاع العام عن طريق لقاءات ثلاثية الأطراف (ممثلي العمال⁸ وأرباب العمل وممثلي الحزب)⁹، وفي القطاع الخاص بين رب العمل وممثلي نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين عبر أسلوب الحوار والتفاوض بين الأطراف المتنازعة، ويرسل محضر الاتفاق إلى مفتشية العمل¹⁰. فالمشرع لم ينص على "آلية التفاوض" صراحة، إلا أنه ضمّن كرس أسلوب تسوية النزاعات بتكريسه للنظام التفاوضي، لكن هذه التسوية يغلب عليها الطابع السياسي بسبب عدم الاعتراف بالحق في الإضراب في القطاع العام مع لجوء العمال إليه وفق منحى تصاعدي، فأصبحت تسوية الخلافات يراها الحزب الواحد¹¹.

1 - قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981 يحدد المدة القانونية للعمل. ج ر عدد 08 لسنة 1981.

2 - المادة 16 من المرجع السابق.

3 - المادة 13 من قانون رقم 81-08 مؤرخ في 27 جوان 1981 يتعلق بالعطل السنوية، ج ر عدد 26 لسنة 1981.

4 - انظر أحكام المرسوم رقم 80-119 مؤرخ في 12 أفريل 1980 يتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل. ج ر عدد 16 لسنة 1980.

5 - بلغ عدد العمال المسرحين سنة 1985 تعداد 25000 عامل، وارتفع إلى 32000 سنة 1987 وتراجع إلى نحو 8000 عامل سنة 1989، انظر: BENAMROUCHE(Amar), op.cit., p.62.

6 - قانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فبراير 1982 يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. ج ر عدد 07 لسنة 1982.

7 - المادة الأولى من المرجع السابق.

8 - يختلف ممثلي العمال بين القطاع الصناعي والقطاع الزراعي، حيث يمثل العمال في الزراعة الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين، أما في باقي النشاطات الأخرى فيمثل العمال الاتحاد العام للعمال الجزائريين. أنظر: المادة 23 من القانون رقم 82-05، المرجع السابق.

9 - انظر المادة 10 من قانون رقم 82-05، المرجع السابق.

10 - انظر المادتين 12 و 14 من المرجع السابق.

11 - MENOUER (M), op.cit., p.385.

إن هذا التوجه نحو تبني الصيغ الليبرالية في تنظيم علاقات العمل ظهر بوضوح من في توصيات لجنة إصلاح القانون الأساسي العام للعامل من خلال ورشات الندوة الوطنية للتنمية سنة 1986¹، التي أوصت على ضرورة تكريس مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء الاجتماعيين، ونتج عن قانون استقلالية المؤسسات الاشتراكية² بالتبعية انسحاب الدولة أيضا كطرف في علاقات العمل في المؤسسات الاشتراكية واكتفائها بدور السلطة العامة³، وهو الأمر الذي دفع الدولة نحو سن قانون يحدد بموجبه كيفية ممارسة الحق النقابي سنة 1988⁴، وأهم ما تضمنه هذا القانون هو إشراك نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تسيير المؤسسات الاقتصادية، ومنح آليات للنقابة العمالية بالقيام بمفاوضات وإبرام الاتفاقيات الجماعية⁵.

ثانيا: رغبة الدولة في تأسيس شراكة اجتماعية في ظل اقتصاد السوق بعد 1988

كان صدور دستور 1989⁶ المنعرج الحاسم للتحويل من النظام الاشتراكي نحو نظام اقتصاد السوق، وتكرس التوجه نحو الطابع الليبرالي للدولة⁷. هذا التوجه ارتبط بمجموعة من الضمانات الدستورية التي سمحت ب بروز الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين، وقد تم الاحتفاظ بهذه الضمانات في مختلف الدساتير والتعديلات اللاحقة (I)، وكذلك بترجمة هذه المبادئ الدستورية في التشريع في شكل أدوات لممارسة هذه الحقوق والحريات الدستورية (II).

I- منح الضمانات الدستورية لبروز الشركاء الاجتماعيين:

يمثل الدستور في أغلب الأنظمة القانونية أسمى مرتبة في سلم النصوص القانونية بوصفه مصدرا جوهريا للشرعية القانونية، ومن وظائفه تنظيم ممارسة السلطة في الدولة وتحديد حقوق وواجبات الأفراد في المجتمع وحمايتهم.

ونظرا لكون التفاوض الجماعي آلية مرتبطة أساسا بحقوق الإنسان والحريات الجماعية والمتمثلة في حق التنظيم والحرية النقابية، والتي لا تتكسر إلا بتجسيد دولة القانون، بما يضمن التعددية ويقر بالديمقراطية كأداة لتسيير شؤون الدولة، فإن دستور 1989 والتعديلات المتعاقبة له فتحت المجال واسعا أمام ممارسة

1 - أنظر نص التقرير الوارد في وثيقة التوصيات الخاصة بإصلاح القانون الأساسي العام للعامل في:

-HADJ NACER (abdrahman Eroustomi), op.cit., pp.161.224.

2- قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية (ج.ر عدد 02 لسنة 1988). معدل ومتمم.

3- أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص14.

4 - قانون رقم 88-28 مؤرخ في 19 جوان 1988 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، (ج ر رقم 29 لسنة 1988).

5 - انظر المادة 31 من المرجع السابق.

6- دستور 1989، وافق عليه الشعب في استفتاء 23 فيفري 1989، نشر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، (ج.ر عدد 9 لسنة 1989).

7 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.18

حق التنظيم النقابي لجميع المواطنين¹، فانتقل المؤسس الدستوري من "الحق النقابي سابقا للعمال إلى تبني الحرية النقابية للمواطنين"².

وهذا ما ذهبت إليه أيضا مختلف تعديلات الدستور، بما فيها التعديل الدستوري لسنة 2020³، الذي سعى إلى تأكيد وإدراج وتكريس مجموعة من المبادئ العالمية، وهي: اعتبار الحوار من القيم الحضارية للشعب الجزائري⁽¹⁾، والإعلان عن التمسك بالحرية والديمقراطية^(ب)، والتأكيد على ضمان الحريات الجماعية^(ج)، والاعتراف بالحقوق النقابية وضمان ديمومة الحوار والتشاور^(د).

أ- اعتبار الحوار من القيم الحضارية للشعب الجزائري:

نصت الفقرة التاسعة من ديباجة التعديل الدستوري 2020⁴ على "أن الشعب الجزائري عازم على جعل الجزائر في منأى عن الفتنة والعنف وكل تطرف، وعن خطابات الكراهية وكل أشكال التمييز من خلال ترسيخ قيمه الروحية والحضارية القائمة على الحوار والمصالحة والأخوة في ظل احترام الدستور وقوانين الجمهورية". فيكون بذلك المؤسس الدستوري قد تبني فكرة الحوار كقيمة حضارية للشعب تسمح له لتفادي الفتن والعنف، سواء كانت سياسية أو اجتماعية، ويكون ذلك في كل مجالات الحياة بما فيها العلاقات المهنية والاجتماعية.

وقد جاء في رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 بمناسبة التعديل الدستوري الصادر سنة 2016، أنه "...واعتبارا أن دسترة المصالحة الوطنية ترسخ مبادئ السلم والحوار والتشاور وتمنح للشعب آليات دستورية لضمان الاستقرار والوحدة الوطنية"⁵.

وقد اعترف المؤسس الدستوري من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016⁶ بالقوة الإلزامية للديباجة ونفس التأكيد ورد في تعديل 2020، حيث التي لا تقل عن القوة الإلزامية لصلب الدستور⁷، من خلال الفقرة الأخيرة من الديباجة: "تشكل هذه الديباجة جزءا لا يتجزأ من هذا الدستور"، واعتبر المجلس الدستوري من خلال رأي له أن الديباجة تضع المبادئ التي تؤسس للدولة والمجتمع وتتضمن تطور السيرة

1 - حداد (محمد)، "المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2004/2003، ص 200. - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 28.

2 - ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص 115.

3 - مرجع سابق.

4 - تقابلها نفس الفقرة في التعديل الدستوري 2016. الصادر بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016 (ج ر عدد 14 لسنة 2016).

5 - انظر رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 ر.ت.د/م.د، مؤرخ في 28 جانفي 2016، يتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 6 لسنة 2016.

6 - مرجع سابق.

7 - نبالي (فطمة)، آثار التعديل الدستوري على اجتهاد المجلس الدستوري: بين التكريس والالغاء"، المجلة النقدية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 1، سنة 2017، ص 66.

التاريخية للجزائر، وبذلك أصبحت إطارا قانونيا ومرجعا دستوريا لباقي أبواب الدستور، مما يجعلها جزءا من المبادئ الأساسية التي تنظم المجتمع الجزائري¹.

ب- الإعلان عن التمسك بمبدأ الحرية والديمقراطية:

نصت ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2020 على نضال الشعب الجزائري من أجل الحرية والديمقراطية، وعزمه على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في الفقرة 11 من منها².

كما نص التعديل الدستوري على مبادئ التنظيم الديمقراطي والفصل بين السلطات والعدالة الاجتماعية، وذلك ما أكدته الفقرة الأولى من المادة 16 منه، التي تنص على أنه: "تقوم الدولة على مبادئ التمثيل الديمقراطي والفصل بين السلطات والعدالة الاجتماعية"، ذلك عن طريق بناء مؤسسات تحمي الحريات الأساسية للمواطن وتسعي إلى ترقية العدالة الاجتماعية، وهو ما أشارت إليه المطة 3 و 4 من المادة 9 التي أكدت على أن: "يختار الشعب لنفسه مؤسسات، غايتها ما يأتي: - حماية الحريات الأساسية للمواطن، وازدهار الاجتماعي والثقافي للأمة، - ترقية العدالة الاجتماعية".

إن تأكيد المؤسس الدستوري على تمسك الشعب الجزائري بالحرية والديمقراطية وعزم الدولة على ضمان هذه القيم والسعي نحو تجسيدها وتحقيق العدالة الاجتماعية، يعني اعترافه ضمنا بحق التفاوض، باعتباره من مبادئ حقوق الإنسان التي لا تقبل التجزئة، لاسيما وأن المؤسس الدستوري أكد على احترام حقوق الإنسان كإرث مشترك بين الجزائريين، وقد نص التعديل الأخير للدستور في الفقرة 16 من الديباجة على تمسك الشعب الجزائري بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وهذا تقدم كبير في مجال ضمان الحقوق والحريات الأساسية.

فممارسة حق التفاوض إذن يقتضي أن يكون نظام الحكم ديمقراطيا يضمن لجميع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في سبيل تنظيم شؤونهم كل الحرية قصد تحقيق العدالة الاجتماعية.

ج- التأكيد على ضمان الحريات الجماعية:

لقد جاء دستور 1989³ بالعديد من الحريات السياسية والاجتماعية، وتعززت في التعديلات التي مسته لاحقا، حيث أوردت ديباجة الدستور في الفقرة 14 منها على ضمان الدستور للحقوق والحريات الفردية والجماعية، حيث ورد فيها: "إن الدستور فوق الجميع، وهو القانون الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية...". وأكدت ذلك الفقرة الأولى من المادة 35 منه، حيث نصت على أنه: "تضمن الدولة

1- انظر رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 ر.ت.د/م.د، المرجع السابق، ص3.

2- الفقرة 11 من ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2020 "إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية، وهو متمسك بسيادته واستقلاله الوطنيين، ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات، أساسها مشاركة كل من المواطنين و المجتمع المدني في تسيير الشؤون العمومية، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية، والمساواة، وضمان الحرية لكل فرد، في إطار دولة قانون جمهورية وديمقراطية، في إطار دولة قانون جمهورية وديمقراطية و يتطلع أن يجعل من الدستور الإطار الأمثل لتعزيز الروابط الوطنية وضمان الحريات الديمقراطية للمواطن.."، المرجع السابق.

الحقوق الأساسية والحريات"، وأشارت الفقرة الثانية من نفس المادة إلى دور مؤسسات الجمهورية في إزالة كل العقبات التي تحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.

وباعتبار التفاوض الجماعي مرتبط بحق التعبير والتنظيم وفقا للعديد من الاتفاقيات الدولية التي تناولناها فيما سبق، فقد أقر المؤسس الدستوري ضمان حرية التعبير والتنظيم، وهذا ما أعلنت عليه المادة 52 : "حرية التعبير مضمونة"

حرية الاجتماع وحرية التظاهر السلمي مضمونتان..."

إن التكريس بصفة صريحة لكل من حرية التعبير وحرية الاجتماع والتظاهر السلمي، يعتبر ضمانا هامة وأساسية للتفاوض الجماعي¹، وبدونها لا يمكن أن نتصور تفاوض بين طرفين أو عدة أطراف إذا كانت حرية إبداء الرأي مقيدة بشكل يعيق العملية، فالتفاوض يقتضي إبداء الطلبات والاستماع إلى ردود الأطراف بكل حرية.

د- الاعتراف بالحقوق النقابية وضمان ديمومة الحوار والتشاور:

إن الفعل النقابي في الجزائر قد سبق تاريخيا نشأة الجمهورية الجزائرية، والدساتير التي عرفتها الجزائر لم تتم سوى بتأييده كحق معترف به قانونا للأشخاص الذين يمارسون المهنة نفسها أو مهن متشابهة في تكوين جماعة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة²، وقد كرس هذا الحق في أول دستور للجزائر سنة 1963 حيث اعترف به للعمال³، ولم يميز النص بين العمال والموظفين، واعترف فقط بالحق النقابي للعمال دون أرباب العمل⁴.

وفي الدستور الصادر سنة 1976 تم الاعتراف لجميع العمال بحق الانضمام إلى النقابة⁵ أي أنه منح للعمال حق الانضمام فقط دون حق التأسيس⁶، أما دستور سنة 1989، فإن المادة 53 منه تم من خلالها الاعتراف فيها بالحق النقابي لجميع المواطنين⁷.

1 -أحمية (سليمان)، "الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007. 2008، ص35.

2 - عزوز (سكينة)، "الحريات العامة في النظام القانوني الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، السنة الجامعية 2007 - 2008، ص 244.

3 - انظر المادة 20 من دستور 1963. المرجع السابق

4 - ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص33.

5 - انظر المادة 60 من دستور 1976. المرجع السابق

6 - ثامري (عمر)، المرجع أعلاه.

7 - انظر المادة 53 من دستور 1989، المرجع السابق.

- تقابلها المادة 56 من دستور سنة 1996، الذي وافق عليه الشعب في 28 نوفمبر 1996، نشر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، (ج.ر عدد 76 لسنة 1996)، معدل بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002 (ج.ر عدد لسنة 2002)،

أما التعديل الدستوري لسنة 2020 فقد أعاد صياغة المادة 53 وعدلها، فنصت الفقرة الأولى من المادة 69 منه على أنه: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون"، فبعد أن كان الحق النقابي حقا معترفا به في الدساتير السابقة أصبح "مضمونا ويمارس بكل حرية"، لكن قيدت هذا الحق بوجوب ممارسته "في إطار القانون"، وهي العبارة التي لم تكن واردة في الدساتير السابقة.

كما أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة المشار إليها أعلاه، ولأول مرة تكريس حق أرباب العمل في تأسيس نقابات للدفاع عن مصالحهم، والتي نصت على أنه "... ويمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون". وهذا ما يؤكد الأهمية التي أولتها الدولة للمنظمات المهنية والعمالية، ويتوافق ذلك مع ما أقرته اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لسنة 1948 السالفة الذكر²، ويكون بذلك قد ميز المؤسس الدستوري بين النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل، بعد أن كان في السابق الحق النقابي ضمن حقوق المواطنين فقط.

وضمن الحقوق الجماعية أيضا، كرس المؤسس الدستوري "حق الإضراب" من خلال المادة 70 من التعديل الدستوري³. ورغم اعتراف الدستور بحق الإضراب كحق جماعي، إلا أنه قيده بوجوب ممارسته في إطار القانون، كما هو الحال لحقوق أخرى، ولم يعتبر المؤسس الدستوري إنشاء النقابات وممارسة الإضراب من باب الحريات بل اعتبرها حقوقا تمارس وفقا للقانون. كما ذهبت في ذلك العديد من الدساتير المقارنة.

وعلى صعيد آخر، كرس المؤسس الدستوري آلية "الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين" من خلال وضع الإطار المؤسسي لهذا الأسلوب ضمن دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المستحدث بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 ضمن المؤسسات الاستشارية، والذي

والقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج.ر. عدد 63 لسنة 2008)، و القانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016 (ج.ر. عدد 14 لسنة 2016).

- وتقابلها أيضا المادة 70 من تعديل سنة 2016.

1- المادة 69 من تعديل 2020 هي إعادة صياغة للمادة 70 من دستور 2016 والتي ورد فيها: الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، والصياغة الجديدة غيرت عبارة "مُعترف به" بعبارة "مضمون" وأضافت أنه "يمارس بكل حرية في إطار القانون"، كما أضافت فقرة ثانية وهي الاعتراف للمتعاملين الاقتصاديين بحق تكوين منظمات أرباب العمل. وهو حق مستحدث لم يرد في الدساتير السابقة.

2 - تنص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على أنه "للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام الى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق". مرجع سابق.

3 - نصت المادة 30 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أنه: "الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للأمة".

اعتبره الدستور إطار للحوار والتشاور والاقتراح في المجالين الاقتصادي والاجتماعي¹، ومن ضمن مهامه "ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين"².

ويكون بذلك قد أرسى المؤسس الدستوري إرادة الدولة في تشجيع التفاوض والحوار والتشاور بين المنظمات النقابية لأرباب العمل والعمال الذين منح لهم صفة "الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين"، وكذلك من خلال اعترافه بالحقوق والحريات الجماعية الضرورية لنجاح التفاوض وتفعيله، ثم تنصيبه على ضمان ديمومة هذه الآلية وتشجيع العمل بها في إطار مؤسسي لها من أهمية في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ومسايرتها للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية.

II- منح الأدوات التشريعية لبروز الشركاء الاجتماعيين:

أقدمت الدولة في مجال العمل بعد 1988 على منح أرباب العمل العموميين الاستقلالية ومنح أرباب العمل الخواص حقوقاً أكثر من مرحلة الاقتصاد الموجه³ ومنحت الاستقلالية لمسيرتي المؤسسات الاقتصادية من الوصاية الإدارية وتقوية سلطات التسيير لهم⁴.

وأظهرت التشريعات الاجتماعية المعتمدة سنة 1990 فك ارتباط الدولة عبر تخليها بداية عن التشريعات اللأمنية في مجال تسوية النزاعات الجماعية وتكفل أطرافها بالوقاية منها وتسويتها(أ)، ثم في مجال علاقات العمل تم إفساح المجال لتعاقد العلاقات بين الشركاء الاجتماعيين في الشركة (صاحب العمل، والنقابة، ولجنة المشاركة) وحلت آلية التفاوض الجماعي محل الأساليب الانفرادية للدولة(ب).

كما تلاشى الاحتكار النقابي للمركزية النقابية الوجه الخفي لهيمنة الدولة لصالح التعددية النقابية، التي تلزم القواعد الديمقراطية لكل نقابة بإظهار تمثيليتها، لاسيما لغرض إبرام الاتفاقات الجماعية(ج)، وامتدت هذه القواعد الخاصة بالتفاوض حتى إلى الوظيفة العمومية في شكل حوار وتشاور(د)

أ-إسناد الدولة تسوية نزاعات العمل الجماعية للشركاء الاجتماعيين:

من المتفق عليه أن نزاعات العمل الفردية والجماعية عند نشوبها تهدد السلم الاجتماعي واستقرار المؤسسات، وبواسطة الحوار والتشاور يمكن لأطراف النزاع تسوية خلافاتهم ووضع حد لنزاعاتهم المختلفة⁵، لهذا أدرك المشرع أهمية هذه الوسيلة عند إعلانه عن بداية الدخول في الإصلاحات الاقتصادية في 1990 من خلال سن تنظيم قانوني للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

1 - تمت دسترة "المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي" ضمن المؤسسات الاستشارية لرئيس الجمهورية والحكومة في بمقتضى المادة 204 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

2 - المادة 205 مطعة 2 من التعديل الدستوري لسنة 2016 وتقابلها المادة 210 مطعة 2 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

3- HAMDAN (Leila), " Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien", op.cit, p.671.

4 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...**T.1, op-cit., p. 14.

5 - بلعبدون (عواد)، " دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر"، المرجع السابق، ص 44.

ويعتبر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹ أول قانون يصدر بعد تبني اقتصاد السوق، وبصدوره لم يعد هناك دافع لإنكار الصراعات والنزاعات التي كثيرا ما أخفتها السلطة وأنكرت وجودها، كما كان الحال في عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فقد تم الاعتراف بالنزاعات الجماعية وأضفي الطابع المؤسسي لها وتوجيهها إلى إجراءات التسوية. فبعد الاعتراف بالحق في الإضراب تم فك ارتباط المؤسسات الإدارية والسياسية بأي إجراء تسوية سياسية للنزاع الجماعي (الولاية، البلدية، الحزب الواحد)².

تناول هذا القانون آلية التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وأرباب العمل عن طريق عقد اجتماعات دورية، يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من خلال المادة الرابعة من القانون نفسه. وأحالت الفقرة الثانية من نفس المادة كليات تنظيم ذلك على الاتفاقيات الجماعية. ولم يميز هذا القانون بين القطاعين الاقتصادي والإداري والخاص، وحدد القانون نفس إجراءات التسوية بين القطاع الاقتصادي والمؤسسات ذات الطابع الإداري إلى حد بعيد³.

ويكون بذلك التفاوض آلية وقائية وعلاجية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية التي تنشب بين العمال والمستخدمين بالطرق الودية⁴، ويتم اللجوء إليها حتى عند شن الإضراب، ويتم العودة إليها كلما تأزمت علاقات العمل الجماعية وفي كل مراحل النزاع.

ب- منح الشركاء الاجتماعيين إمكانية المساهمة في تنظيم علاقات العمل:

تبني المشرع الجزائري بموجب قانون علاقات العمل (القانون رقم 90-11)⁵ مبدأ التفاوض الجماعي من خلال اعتبار التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية للعمال⁶، وشم تخصيص الباب السادس بعنوان كامل "التفاوض الجماعي"، وحدد الأحكام المنظمة للاتفاقيات الجماعية من المواد 114 إلى 134، ويكون بذلك كرس المشرع بصفة صريحة مبدأ التفاوض الجماعي في علاقات العمل الجماعية⁷.

إن الهدف من الإطار القانوني الذي أتى به المشرع سنة 1990، تمثل في الاستجابة للاختلافات في وضع القواعد الخاصة بشروط العمل والأجور، وجاء كضرورة لمرافقة التحولات الاقتصادية الجارية، وتشجيع

1 - مرجع سابق.

2 - MENOUER (M), op.cit., p.386

3 - HAMDAN (Leila), « Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien », op.cit., p. 672. - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...T.1**, op.cit., p.12.

4 - مناصرة (سميحة)، المرجع السابق، ص72.

5 - مرجع سابق.

6 - انظر المادة 5 مطة 2 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق.

7 - HAMDAN (Leila), " Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien", op.cit., p. 673.

الشركاء الاجتماعيين للبحث بصفة ثنائية، بعيدا عن تدخل الدولة، عن الحلول للصعوبات التي يواجهونها بالأخذ بعين الاعتبار القدرات الخاصة لكل مؤسسة¹.

وتعد الجزائر بذلك أول دولة في المنطقة العربية كرست المبدأ إلى حد تعبير الأستاذ "يوسف إلياس"، حيث كتب أنه "خلت القوانين العربية في مرحلة التسعينيات من القرن الماضي من أحكام تنظم المفاوضة الجماعية باستثناء القانون الجزائري، الذي أورد في القانون 90-11 تنظيلا متكاملا للتفاوض الجماعي"².

ج- تكريس التعددية النقابية وحرية التنظيم:

جاء القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم³، لتنظيم ممارسة الحق النقابي وإنشاء المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل، وتم ذلك بقواعد موحدة في كل من القطاع العام والخاص الاقتصادي والقطاع العمومي الإداري لأجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها⁴.

فهذا القانون النقابي منح للشركاء الاجتماعيين وسائل الدفاع عن مصالح العمال وأرباب العمل، ومنح لهم وسائل قانونية لتحقيق ذلك، عبر تحديد كيفية ممارسة الحرية النقابية تكريسا للمادة 56 من دستور 1989⁵، لتجسيد أهداف أساسية تتمثل في ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، وأسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة والحث على التمثيل الديمقراطي للشركاء الاجتماعيين⁶، ويعتبر هذا القانون أول قانون نقابي تعددي في الجزائر⁷ أنهى هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁸.

حيث سمح القانون النقابي للعمال ولأرباب العمل بإنشاء نقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁹، كما أكد على حرية الانتساب أو عدم الانتساب إلى النقابات¹⁰، ولم يميز بين القطاع الاقتصادي الخاص والقطاع الاقتصادي العام والإدارات العمومية من حيث ممارسة هذا الحق فيها، وتمارس النقابات صلاحياتها بكل استقلالية عن الدولة أو الأحزاب كما كان سائدا في السابق وفق قواعد التمثيلية المنصوص عليها قانونا¹¹.

1 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...**T.1, op.cit., p.17.

2- يوسف (إلياس)، **علاقات العمل الجماعية في الدول العربية**، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996. ص134.

3- مرجع سابق.

4 - HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR (Malika), «Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail », **RASJEP**, Faculté de droit, Alger, Vol.34,n°1,1996,p.27.

5 - مرجع سابق.

6- مناصرة (سميحة)، المرجع السابق، ص ص67. 68.

7- واضح (رشيد)، **الحرية النقابية في الجزائر، من الأحادية إلى التعددية**، المرجع السابق، ص513.

8 - HAMDAN (Leila), "Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien", op.cit.,p. 672.

9- المادة الثانية من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

10- المادة 3 من المرجع السابق.

11 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...**T.1, op.cit., p.16.

ومنح المشرع للنقابات في إطار ممارستها لحقوقها صلاحية إبرام الاتفاقيات الجماعية¹ في القطاع الاقتصادي والمؤسسات الخاضعة لقانون علاقات العمل، كما تناول قاعدة التمثيلية، حيث أنه ربط المشاركة في التفاوض داخل الهيئة المستخدمة بتوفر صفة المنظمة الأكثر تمثيلاً².

د- بناء علاقات العمل الجماعية في الوظيفة العمومية على أساس الحوار والتشاور:

صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي بموجب الأمر رقم 03-06، تماشياً مع التطورات التي تشهدها البلاد وعلاقات العمل، وتضمن العديد من العناصر والمبادئ القائمة على الفاعلية والكفاية والرشادة، كما تضمن العديد من أساليب التطوير من الناحية التنظيمية للإدارة العمومية، ومن هذه الأساليب اعتماد أسلوب المشاركة والحوار من طرف الموظفين في تسيير وإدارة شؤون الوظيفة العامة³.

حيث نص هذا الأمر على إنشاء "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية" وفقاً لنص المادة 58 منه كهيئة للتشاور يضم ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني⁴ وتم توسيعه إلى بعض الشخصيات بحكم كفاءتها.

ويجسد هذا المجال إطاراً لضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية، وتحديد سياسة التكوين، وكذا دراسة وضعية التشغيل، كما يستشار في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية⁵.

كما اعترف هذا النص القانوني بحق الموظفين في ممارسة الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به لأجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظفين، ومنح لهم كذلك ممارسة حق الإضراب كوسيلة للضغط وتحقيق المطالب⁶.

1- المادة 16 مطة 6 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

2- المادة 38 من المرجع السابق.

3- مهدي(رضا)، المرجع السابق، ص 85. 86.

4- انظر المادة 60 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

5- انظر المادة 59 من المرجع السابق.

6- انظر المادتين 35 و36 من المرجع السابق.

المبحث الثاني:

بروز الشركاء الاجتماعيين كأطراف في التفاوض الجماعي

"...تنتحت الدولة جانبا أمام الناطقين الرسميين للهيئات الوسيطة ومثلي المصالح الجماعية « الشركاء الاجتماعيين » ، فكان ذلك شكل من أشكال عودة التكتلات المهنية"¹. ويقصد بالشركاء الاجتماعيين "كل من ممثلي العمال وممثلي أرباب العمل المنظمين في شكل نقابات مهنية، وتربطهم علاقات عمل جماعية وتحكمهم قاعدة التمثيلية"².

لقد ورد لأول مرة مصطلح "الشركاء الاجتماعيين" بصفة واضحة في الجزائر من خلال المرسوم الرئاسي رقم 93-225 المنشئ للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي³، وفي التشريع من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية⁴. وورد المصطلح أول مرة في الدستور من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016⁵.

ولم تكن معالم الشركاء الاجتماعيين والعلاقات الجماعية واضحة في عهد الاقتصاد الموجه، خاصة في القطاع العمومي، فعبارة "المستخدم" لم تكن واردة في أغلب النصوص التشريعية، حيث عادة ما يوظف المشرع صياغة "الهيئة المستخدمة" أو "الهيئة المديرة" أو "الهيئة المسيرة"، وكأن "علاقات العمل تسير بدون مستخدم"⁶، لكن مع بداية تحرير الاقتصاد في سنة 1988 تم منح أرباب العمل العموميين الاستقلالية في التسيير ومنحهم سلطات هامة في المؤسسة، فكانت بداية تشكل أرباب العمل العموميين.

وتم الاعتراف بالقطاع الخاص كطرف فاعل في المعادلة الاقتصادية، ثم جاءت تشريعات العمل لسنة 1990 التي سوت بين أرباب العمل العموميين والخواص بمنحهم صفة "المستخدم" من خلال قانون العمل

1 - «...L'État s'efface devant les porte-parole des corps intermédiaires, les représentants des intérêts collectifs, les « partenaires sociaux ». C'est une forme de résurgence du corporatisme... », LYON-CAEN (Gérard), *Un droit sans papiers d'identité*, op.cit.,p.184.

2 - PENAUD (Pascal), et autres, *Politiques sociales*, 2^e éd, éd. presse de sciences po et DALLOZ, Paris 2013.p.111.

3 - أشارت المادة 3 مطة أولى من المرسوم رئاسي رقم 93-225 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993 المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (ج ر عدد 64 لسنة 1993)، على أنه "أنه يتولى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي... ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين...". ملغى بموجب المادة 31 من المرسوم الرئاسي رقم 16-309، مؤرخ في 28 نوفمبر 2016 يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وسيره، (ج ر. عدد 69 لسنة 2016).

4 - نصت المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أنه "عندما يقرر الشركاء الاجتماعيون في الهيئة المستخدمة سياسة تقسيم العمل لتفادي تقليص عدد العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز نسب تخفيض الأجر نسبة تقليص وقت العمل..."

5 - ورد في المادة 205 مطة 2 من التعديل الدستوري لسنة 2016، أنه "يتولى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي... ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين..."

6 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....*T.1, op. cit.,p. 9.

والقانون النقابي ومنحهم الصفة التفاوضية لتنظيم علاقات العمل وتسوية النزاعات الجماعية وفقا لشروط التمثيلية، للقيام بتأطير علاقات العمل ومسايرتها عن طريق التفاوض الجماعي.

ومن ذلك نجد أن هناك قطاعات يشملها التفاوض الجماعي بشكل كلي، تشمل المؤسسات والهيئات الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل، في شكل مرافق عمومية اجتماعية كانت في السابق مؤسسات إدارية، وتوجد قطاعات عمومية أخرى تم الاعتراف لها بألية التفاوض بشكل في شكل حوار وتشاور، وامتد التفاوض الجماعي إلى نشاطات أخرى متى وجد فيها عمال أجراء يتوفر فيهم عنصر العمل والأجر وتتوفر فيهم رابطة التبعية (المطلب الأول).

ولأجل تأطير التفاوض الجماعي تدخل المشرع عن طريق وضع إطار ممارسته، وأقر أن يكون ذلك في إطار تنظيم نقابي مؤسس ومسير وفقا لأحكام القانون النقابي. ولا يكفي ذلك فقط بل يخضع لقواعد التمثيلية، فإقرار التعددية النقابية استوجب تحديد معايير لتحديد النقابة التي لها شرعية التفاوض باسم العمال ولصالحهم، وكذلك الأمر بالنسبة لأرباب العمال، وهو ما يسمى بشرط أو معيار التمثيلية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

توسيع صفة "الشركاء الاجتماعيين" من الصناعة إلى القطاعات الأخرى

"قامت أسس الإصلاح في ميدان العمل على نظام تعددي أقم ثلاثة فاعلين هم نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل والدولة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تضمن الاستقرار الكافي في الميدان الاقتصادي والاجتماعي"¹.

تعود بوادر التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال والمستخدم أو بين منظمات العمال ومنظمات المستخدمين إلى القطاع الصناعي، ليمتد مع مرور الوقت الى قطاعات ومهن أخرى، بسبب التحولات السريعة التي يعرفها الاقتصاد، وعجز القوانين التقليدية على مسايرة تطور علاقات العمل المرتبطة بهذه التحولات، ويسمى صاحب العمل بـ "المستخدم"، وهو في نظر بعض الفقه "الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل بموجبه تابع له، ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد أو يرتبه قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات"².

1- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، لجنة علاقات العمل، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أبريل 1998، ص 17.

2 - فتحي عبد الصبور، نقلا عن: بن عزوز (بن صابر)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 60.

ولم يقدم المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للمستخدم في قانون علاقات العمل، بل اكتفى بتعريف عام، حيث ذكرت المادة الثانية منه أن المستخدم هو "كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص"¹، أما القانون النقابي وقانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل فقد سوى بين المستخدم الخاضع لقانون علاقات العمل وقانون الوظيفة العمومية في تسمية واحدة "المستخدم"، ولم يميز قانون التمهين أيضا في تعريفه للمستخدم بين القطاع العام والخاص² (الفرع الأول).

كما نجد أيضا أسلوب التفاوض في المؤسسات العمومية غير الاقتصادية والمتمثلة في المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص المستحدثة بموجب قانون استقلالية المؤسسات، التي كانت في السابق مؤسسات إدارية، وفي كذلك في المؤسسات والإدارات العمومية، إذ يتجسد فيها التفاوض في حدود معينة عبر أسلوب الحوار والتشاور وتسوية النزاعات الجماعية في العمل فيها. ويمكن أن يكون هناك تفاوضا جماعيا في المؤسسات والشركات والتعاونيات والجمعيات الخاضعة للقانون المدني متى لجأت إلى تشغيل عمال أجراء تربطهم برب العمل علاقة عمل وتبعية، شرط وجود عدد معتبر من العمال لأجل قيام علاقات عمل جماعية (الفرع ثاني).

الفرع الأول:

منح المؤسسات الاقتصادية صفة الشركاء الاجتماعيين

تلعب المؤسسة الاقتصادية وظيفة اقتصادية واجتماعية، فهي النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي³، وتتوقف فعالية هذه المؤسسات على حجم الاستقلالية الممنوحة لها ومدى الاعتراف بها كأداة لتحقيق التنمية الوطنية.

لقد جاء دستور 1989 ليمهد الطريق لحرية الصناعة والتجارة، ولمسايرة هذا التوجه صدرت ترسانة من النصوص القانونية ذات الطابع الليبرالي الضابطة للاقتصاد، كتحرير التجارة الخارجية، إصلاح النظام المصرفي، مراجعة قوانين الاستثمار، الإقرار بحرية المنافسة... إلخ⁴.

1 - عكس المشرع الفرنسي كان نظيره الجزائري أكثر دقة ووضوحا لما حدد المستخدم في المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية، والمهن الحرة والدواوين العامة والتي تشغل عمالا في المنازل، والمنظفات في المنازل وحراس العمارات، أشخاص الشركات المدنية والنقابات المهنية، انظر: المرجع السابق، ص 59. 60.

2- أما القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 المحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين (ج.ر. عدد 35 لسنة 2018) فقد عرّف المستخدم من خلال المادة 6 فقرة 5 التي تنص على أن: "المستخدم:

- كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا،

- كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات وطنية أو أجنبية مهما كان حجمها أو قانونها الأساسي..." (ج.ر. عدد 35 لسنة 2018).

3 - واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 10.

4 - موزاوي (على)، "دور الدولة في مكافحة البطالة من خلال قوانين غير قانون التشغيل"، مجلة العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد الثاني، جوان 2016، ص 150. 157.

ولم يهتم فقهاء القانون الاجتماعي بتعريف المؤسسة الاقتصادية، لكنهم اهتموا بعلاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال والمؤسسة بالمقاربة القائمة على دراسة التنظيم الإنتاجي وتحديد مركز السلطة فيها، وكذلك توزيع المخاطر الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالإنتاج وعمل الأشخاص فيها¹. "فقانون العمل يهتم فقط بممارسة السلطة داخل المؤسسة باختلاف شكلها وطبيعتها والإنتاج وتنظيم علاقات العمل وحماية العمال فيها"².

تقوم المؤسسة الاقتصادية في الجزائر على نوعين أساسيين هما المؤسسات العمومية والمؤسسات أو المقاولات الخاصة، وكلاهما مسّتهما الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 وما بعدها، حيث تدخل المشرع لإعادة تنظيم المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي من حيث البنية والمهام وعلاقتها بالدولة والغير، وجعل علاقات العمل فيها تخضع لقواعد قانون علاقات العمل، ومنه يتم تنظيم علاقات العمل على أساس تعاقدية³(أولا).

وفي السياق نفسه تدخلت الدولة لإعادة النظر في نظام المؤسسات التابعة للقطاع الخاص ورد الاعتبار لها ومنحها وسائل النهوض بها، لتكون شريكة للدولة في التنمية وترقية الشغل ولأجل مساهمة تطور علاقات العمل، فانسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي تبعه إلغاء الحواجز والفوارق التشريعية والتنظيمية التي كانت تميز بين القطاع العام والقطاع الخاص (ثانيا).

إلى جانب المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري، توجد مؤسسات ذات طابع مهني تتجسد في شكل المهن الحرة والشركات والتعاونيات الفلاحية وكذلك الجمعيات الخاضعة للقانون المدني متى شغلت عمالا أجراء ووجدت علاقة التبعية بين العمال فيها وأصحابها(ثالثا).

أولا: المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي

جاء قانون استقلالية المؤسسات⁴ في المجال الاقتصادي بنوعين من الأشخاص ذوي الطابع الاقتصادي، وهما: المؤسسة العمومية الاقتصادية التي حلت محل المؤسسة الاشتراكية، وكذلك الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري. وهي تختلف عن الأولى من حيث القوانين المطبقة عليها⁵، ورغم علاقتها بالدولة، إلا أنها أضفت عليها أهم القواعد الليبرالية في تنظيمها وتسييرها وتعاملاتها⁶.

1 - MORIN (Marie-Laure), « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du Travail*, OIT, vol. 144, n° 1, Genève, 2005.p.6.7

2 - op. cit., p.8.

3 - نصت المادة الأولى من قانون علاقات العمل، أنه "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، أي دون أن تميز بين القطاع الاقتصادي العام والقطاع الاقتصادي الخاص. وقد وحدت المادة 2 من نفس القانون بين القطاعين عند تحديدها لعلاقة العمل "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

4 - مرجع سابق.

5 - واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص ص43. 42.

6- KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptresec UMR CNRS 5114, Université MONTESQUIEU-BORDEAUX IV, 2001, p. 56.

ومن آثار استقلالية هذه المؤسسات العمومية منح مسيري هذه المؤسسات «Entreprises» والهيئات «Etablissements» الاستقلالية الكافية لتسييرها، لاسيما بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات¹. حيث تحرر المسيريون من الوصاية الإدارية الشديدة بعد إعادة النظر في العلاقة بين الدولة والفضاء الاقتصادي، وهو بذلك أساس إعادة بناء حوكمة المؤسسات العمومية² واستقلال أرباب العمل العموميين³ (I). وفتح لهم إمكانية تأسيس منظمات مهنية للدفاع عن مصالح مؤسساتهم والمشاركة في التفاوض الجماعي في المستويات الأعلى من المؤسسة (II).

I- منح الاستقلالية للمؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي :

لما عازمت الدولة على مباشرة الإصلاحات الاقتصادية، كان أول ما قامت به هو إصلاح القطاع الاقتصادي العام، عبر إعادة النظر في تنظيم ودور المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي ومنحها حرية التكفل بتسيير أعمالها بنفسها وتنظيم علاقاتها الاقتصادية واختيار شركائها وتسيير مواردها البشرية⁴ وفي علاقتها مع الدولة، سواء المؤسسات الاقتصادية العمومية (أ)، وكذلك الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري (ب).

أ- المؤسسة الاقتصادية العمومية:

من الصعب إيجاد تعريف موحد للمؤسسة العمومية الاقتصادية⁵ «EPE» وذلك بسبب اختلاف طابعها القانوني ورأسالها والدور المنوط لها، وطبيعة الأحكام المطبقة عليها ومساهمة الدولة فيها (أ)، وتتخذ عدة أشكال في إطار قيامها بدورها (ب).

1- تعريف المؤسسة الاقتصادية العمومية:

من التعريفات المقدمة للمؤسسة العمومية الاقتصادية، نجد تعريف الأستاذ "محمد صغير بعلي" الذي عرّفها على أنها "تنظيم لمجموعة من الأموال والأشخاص في صورة مشروع يتولى القيام بنشاط اقتصادي صناعي أو تجاري"⁶.

أما الأستاذ "واضح رشيد" فقد عرفها بأنها: "... عون اقتصادي يعمل من أجل ضمان إنتاج السلع والخدمات وتبادلها مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهي الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم

https://comptrasec.u-bordeaux.fr/sites/default/files/revue_free_pdf/2001-RDCTSS.pdf, consulté le 20-3-2018.

1 - ج.ر عدد 42 لسنة 1990.

2 - AMOKRANE (Abdelaziz), *Le régime et le statut juridique des cadres dirigeants*, Imprimerie Markouche, Alger, 2004, p.16.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....*T 1, op. cit., p.14.

4 - AMOKRANE (Abdelaziz), op. cit., p.16.

5 - EPE : *Entreprise Publique Economique*.

6 - بعلي (محمد الصغير)، *تنظيم القطاع العام في الجزائر*، د.م.ج، الجزائر، 1992، ص52.

الرأس مال¹، أما من الناحية القانونية فقد عرفها المشرع بأنها: "...شركات تجارية تحوز الدولة فيها أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام، أغلبية رأسمال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة، وهي تخضع للقانون العام"².

لقد ورثت الجزائر هذا النموذج من المؤسسات من الحقبة الاستعمارية³، ثم تحولت إلى الشركات الوطنية خلال المرحلة الاشتراكية⁴ فكانت امتدادا للدولة وليست أداة⁵. مع نهاية الثمانينات من القرن الماضي صدر القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية⁶، والذي بموجبه خرجت المؤسسة العمومية من الهيمنة الشديدة للدولة ومنح لها نوعا من الحرية والاستقلالية لممارسة نشاطها الاقتصادي، لكونها في السابق "لا تبحث عن الفعالية الاقتصادية بل كانت تمارس وظيفة اجتماعية"⁷، فأصبحت المؤسسة الاقتصادية العامة تتميز بنوع من الازدواجية، فهي عبارة عن تسيير مال عمومي. وتطبق عليها قواعد القانون الخاص أي التجارية والمدنية⁸.

2- أشكال المؤسسات الاقتصادية العمومية:

تأخذ المؤسسات الاقتصادية العمومية شكل شركات المساهمة أو شركات محدودة المسؤولية المعروفة في القانون التجاري⁹، وتستحوذ الدولة فيها على كل أو أغلبية الأسهم فيها¹⁰. كما منحت لها الأهلية القانونية للتعاقد بشكل مستقل، بواسطة أجهزتها المؤهلة لهذا الغرض بمقتضى قانونها الأساسي، طبقا لقواعد التجارة والأحكام التشريعية المعمول بها في مجال الالتزامات المدنية والتجارية¹¹.

ويمكن لها أن تتشكل في تجمعات اقتصادية ذات مصلحة مشتركة لكن دون أن يتمتع التجمع بالشخصية المعنوية¹²، تسيير هذه المؤسسات من قبل مجموعة من أجهزة تمثل في الجمعيات العامة وأجهزة الإدارة وأجهزة التسيير¹، ويشارك العمال في تسيير المؤسسة من خلال أجهزة تقنية².

1 - واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 95.

2 - المادة 2 من الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصائصها، ج.ر.ر عدد 47 لسنة 2001، وافق على الأمر بالقانون رقم 19-01 مؤرخ في 21 أكتوبر 2001 (ج.ر.ر عدد 62 لسنة 2001).

3 - واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 57، - بعلي (محمد صغير)، تنظيم القطاع العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 19.

4 - بعلي (محمد صغير)، تنظيم القطاع العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 23.

5 - عكاش (أحمد)، "الاستقلالية والديمقراطية"، المجلة الجزائرية للعلم، العدد 20، سبتمبر 1989، ص 124.

6 - مرجع سابق.

7- زوايمية (رشيد)، " المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي بين التبعية والاستقلالية "، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية: 1988-1989، ص 5، (مطبوعة غير منشورة).

8 - بعلي (محمد صغير)، تنظيم القطاع العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 70 وما يليها.

9 - الفقرة الأولى من المادة 5 من القانون 88-01، المرجع السابق.

10 - HADJ NACER (Abderahmane Roustomi), op. cit., p.33.

11 - GHEZALI (Mahfoud), "L'Evolution de l'entreprise publique et de la planification en Algérie", R.A.S.J.E.P., V.XXVII, N°4. Faculté de Droit, Alger, Décembre 1989. P. 752. 753.

12 - واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 106.

ب- الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري:

استحدث قانون استقلالية المؤسسات نوعاً آخر من المؤسسات وهي الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري³ (E.P.I.C)، وهي أكثر الأشكال شيوعاً لتدخل الدولة في الميدان الاقتصادي⁴ (1). ولها مميزات مختلفة عن المؤسسات الاقتصادية العمومية (2).

1- تشكيل الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري:

إن الهيئة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري "تتأسس لما تتمكن هيئة عمومية من تمويل أعبائها الاستغلالية جزئياً أو كلياً عن طريق عائد بيع إنتاج تجاري"⁵. وتخضع حسب المادة 45 من القانون نفسه للقواعد المطبقة على الإدارة في علاقتها مع الدولة وتعد تاجرة في علاقتها مع الغير وتخضع لقواعد القانون التجاري.

ويكون لهذا النوع من الهيئات لها ذمة متميزة خاصة طبقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المطبقة في هذا الشأن، وتتجسد في الشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وقد أنشأت الدولة العديد من المرافق الاقتصادية في شكل هيئات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري لاسيما بعد 1990.

يتم إنشاء الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري من طرف الحكومة، وتمتع كل مؤسسة بجهاز واحد يديره مدير عام ومجلس إدارة أو مجلس توجيه. وعادة ما تتشكل من فروع جهوية ومديريات ولائية، وحتى محلية، وعادة ما تكون تحت وصاية وزير معين حسب نشاطها ونشاط القطاع الوزاري. كما نجد بعض المؤسسات في شكل هيئات جهوية⁶. ويمكن أن تنشأ على مستوى الولاية من طرف المجلس الشعبي الولائي أو البلدية من طرف المجلس الشعبي البلدي⁷.

2- التمييز بين الهيئة العمومية والمؤسسة العمومية في المجال الاقتصادي:

تتميز الهيئة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري عن المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي، في أن الأولى شركة تجارية تخضع للقانون التجاري وتعتبر من أشخاص القانون الخاص تهدف إلى تحقيق الربح والتراكم المالي، أما الهيئة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري فهي أيضاً مؤسسة خاضعة للقانون التجاري في

1 - لعشب (محفوظ)، المرجع السابق، ص 51.

2 - المرجع نفسه، ص 58.

3 - EPIC : Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial.

4 - واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 62.

5 - انظر المادة 44 من القانون رقم 88-01، مرجع سابق.

6 - أوكال (حسين)، "النظام القانوني للمرفق العمومي الصناعي والتجاري في الجزائر"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، فرع:

الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2017-2018، ص 35. 36.

7 - المرجع السابق، ص 60.

علاقتها مع الغير وتخضع للقانون العام في علاقتها مع الدولة، إلا أن نشاطها يتأرجح بين الجانب الاجتماعي المتمثل في تقديم خدمة مرفق عام والجانب الاقتصادي المتمثل في البحث عن تحقيق التوازن المالي¹. ورغم إعادة النظر في علاقة هذه المؤسسات بالدولة، إلا أنها بقيت ملك للدولة التي تمارس وظيفة مرفقية، وتمارس عليها رقابة دون التدخل المباشر في شؤونها لاسيما في مجال المنافسة².

II- خضوع المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي لنظام التفاوض الجماعي :

لا توجد في العالم مؤسسة اقتصادية جامدة ومستقرة، والسبب يرجع إلى الظروف المحيطة بها والتي تتأثر بفعالها، كالعولمة ومشاكل التمويل وسرعة وتحولات التكنولوجيا ومنافسة بين المؤسسات وتكاليف الإنتاج وتأثير أجور العمال، ونشاط المؤسسة والتنظيم القانوني لها وغيرها، فالعالم في تحول مستمر وكذلك المؤسسة، وداخل المؤسسة وجب على العمال التكيف مع هذه التطورات السريعة³.

والمؤسسة الجزائرية لم تكن بمنأى عن هذه التحولات الاقتصادية، فعند إقرار قانون استقلالية المؤسسات سنة 1988، كانت العلاقات المهنية في المؤسسات العامة والخاصة ما تزال تخضع للقانون الأساسي للعام للعامل والنصوص التطبيقية له، كالنصوص المصنفة للمناصب والأجور ونظام التعويضات والترقية ونظام التعاقد، وكانت تشكل عائقا للتحول الاقتصادي وغير متكيفة مع الإصلاحات، فالمؤسسة لم يبق لها ما تتفاوض بشأنه⁴، ولم تحض باستقبال رحب من قبل قانون العمل الذي كان ساريا⁵.

ومع ذلك كان للتفاوض دورا في الانتقال من التنظيم اللائحي لعلاقات العمل في هذه المؤسسات نحو التنظيم التعاقدية وكذلك حول مختلف الجوانب المتعلقة بشروط العمل والضمانات الاجتماعية^(أ)، ولذلك عملت الدولة على تشجيع وتنشيط هذه الآلية في هذا القطاع العام الذي كان أول من واجه آثار القطيعة مع التسيير الاشتراكي نحو اقتصاد السوق^(ب).

أ- دور التفاوض الجماعي في مسيرة تحولات المؤسسة الاقتصادية:

خلال المرحلة الانتقالية التي انطلقت بصدر القانون رقم 88-01 وإلى غاية صدور قانون علاقات العمل سنة 1990، وأمام عدم ملائمة القانون الأساسي العام للعامل ونصوصه التطبيقية مع أحكام القانون رقم 88-01، كانت توجهات الحكومة آنذاك هو معالجة التناقضات التي يطرحها تطبيق قانون استقلالية المؤسسات بالتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية القطاعية أو داخل المؤسسات في شكل قانون عمل داخلي «*Un code de travail interne*» في انتظار صدور قانون عمل جديد⁶.

1 - غلاي (بوزيد)، "مفهوم المؤسسة العمومية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص: قانون الإدارة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنة الجامعية 2010-2011، ص 97.

2 - AMOKRANE (Abdelaziz), op. cit., p.17.

3 - GADRAT (Magali), « **Restructurations et droit social** », thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, France, soutenue le: 23 nov. 2015.p.15.

4 - ZOUAIMIA (Rachid), **Droit de régulation économique**, op. cit. p.12.13.

5 - -HAFNAOUI (Nasri), **La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif Algérien**. éd. ZAKARIA, Alger, 1992.p.18.

6 - HADJ NACER (Abderahmane Roustomi), op.cit, pp. 173-176.

وبعد سنتين من ذلك، صدر قانون علاقات العمل في فيفري 1990 فأرسي النظام التعاقدي الذي عوض النظام اللامحي¹، كأداة لإبرام علاقات العمل بين العامل والمستخدم، ومهما كان شكلها فإنها تخضع لمبادئ التنظيم الديمقراطي ومشاركة العمال² وخضوع علاقات العمل الفردية فيها لأحكام قانون العمل، وفي إطار علاقات العمل الجماعية تطبق عليها أحكام التفاوض الجماعي المفضي إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية.

إن صدور المنظومة التشريعية الخاصة بقانون العمل في 1990 تم بصفة استعجالية لأجل التكيف مع المبادئ الجديدة التي تقوم عليها المؤسسة الاقتصادية العمومية³، ولمواجهة أشكال التعبير عن المطالب الاجتماعية بعد أحداث أكتوبر 1988⁴، وتبني حق الإضراب كوسيلة حوار اجتماعي وحق التظاهر السلمي والتي رفع فيها عمال المؤسسات الاقتصادية العمومية مطالب اجتماعية واقتصادية وسياسية زادت من تعقيد الوضع الاقتصادي والاجتماعي⁵.

ومن خلفيات صدور التشريعات الاجتماعية في ذلك الظرف كذلك، كانت رغبة من الدولة لأجل التخلص من التحديد التنظيمي والتخطيطي للأجور والعلاقات المهنية السائد خلال الاقتصاد الموجه المتعارض مع الدور الجديد لهذه المؤسسات، وعدم ملائمة أحكام القانون العام الأساسي للعامل⁶. كما كرست نظام جديد لتسوية النزاعات يقوم أساسا على الحوار والتشاور من خلال التفاوض المباشر، والمصالحة والوساطة والتحكيم تبعا لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية وما يسود نشاطها من متاجرة⁷.

ب- تشجيع الدولة للتفاوض في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي:

ألح المنشور الوزاري رقم 72 الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 نوفمبر 1990⁸ على ضرورة الشروع في مفاوضات في المؤسسات الاقتصادية فورا وأرجع سبب ذلك إلى غياب نصوص تطبيقية خاصة⁹، ودعا نحو ضرورة مساهمة الشركاء الاجتماعيين في إنجاح التفاوض، وطلب منهم العون من مفتشية العمل والمعهد الوطني للعمل والخبراء¹⁰.

1 - ZOUAIMIA Rachid, **Droit de régulation économique**, op. cit. p.13

2 - LAKEHAL (Salah), "Le statut juridique de l'entreprise publique économique à l'ère du désengagement de l'Etat de la sphère économique", **RCDSP**, n°1, Faculté de droit et des sciences politiques, université de Tizi ousou, 2017, p. 43, (36-75).

3 - بعلي (محمد الصغير)، "النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص352.

4 - في أواخر التسعينات كانت المؤسسة العمومية الاقتصادية ذات أهمية بالغة للتنمية والشغل، وصل تعدادها سنة 1988 إلى 500 مؤسسة وطنية و 1800 مؤسسة محلية وتشغل ما يزيد عن 1000.000 عامل، انظر في ذلك:

- REZKI (Hocine), « Les loi sur l'autonomie des entreprises et leur influence sur l'emploi », **RAT**, n°20, Septembre 1989, p.11.

5- BOUDJMA (Rachid), **Economie du développement de l'Algérie 1962-2010**, Vol. 2, Dar El Halazounia, Alger, 2011, p53.

6 - HADJ NACER (Abderahmane Roustomi), op.cit. pp. 61-63.

7- بعلي (محمد الصغير)، "النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص345.

8- مرجع سابق.

9- الفقرة 6 من المنشور الوزاري رقم 72، الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، المرجع السابق.

10 - المرجع نفسه.

وفي نفس السياق صدر منشورا وزاريا آخر بتاريخ الفاتح أكتوبر 1991 يذكر الوزير فيه الشركاء الاجتماعيين بضرورة الإسراع في القيام بالتفاوض الجماعي لأجل تزويد المؤسسات الاقتصادية بأداة لتسيير علاقات العمل، وقدم من خلاله نصائح وتوجيهات لمساعدتهم في العملية، وحدد أنواع القطاعات والمؤسسات التي تخضع للتفاوض الجماعي والمتمثلة في المهن والأجهزة العامة والخاصة في كافة فروع النشاط الاقتصادي بما فيها المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ماعدا تلك الفئات التي استثنيتها المادة 3 من قانون علاقات العمل¹.

وقد كان الهدف الآخر من صدور قانون علاقات العمل يكمن في مراقبة آثار الإصلاحات الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي ستتبعه الدولة لاحقا، حيث سيلعب فيها التفاوض الجماعي دورا بارزا بين ممثلي العمال والسلطات العامة ومسيري هذه المؤسسات²، فكان ضرورة قانونية لمعالجة مسألة الأجور بعد نزاع الطابع التنظيمي في تحديدها، ثم كضرورة اقتصادية واجتماعية خلال عملية إعادة هيكلة وتطهير المؤسسات من خلال التفاوض حول الجانب الاجتماعي لعمليات التسريح الجماعي للعمال الناتج عن حل وخصوصة هذه المؤسسات³.

ورغم استقلالية هذه المؤسسات، بقيت الدولة طرفاً مستترا وخفيا في عمليات التفاوض الجماعي، لكون هذه المؤسسات ما تزال في نظر الحكومة وسيلة لتجسيد السياسة الاقتصادية والاجتماعية، فحاولت التوفيق بين معادلة التوازن المالي لهذه الشركات مع متطلب تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.

ثانيا: المؤسسات الاقتصادية الخاصة:

تعتبر المؤسسات الاقتصادية الخاصة أول إطار عُرف فيه نظام التفاوض الجماعي سواء في الدول الصناعية أو في الجزائر، رغم التضييق عليه خلال مرحلة الاقتصاد الاشتراكي، وتأخذ المؤسسات الخاصة عدة أشكال من حيث الطابع القانوني لها وحجمها وسعت الدولة لإعادة الاعتبار لهذا القطاع الهام، عبر سعيها نحو تطويره بمنحه ضمانات الاستثمار وتزويده بالأدوات القانونية وتشجيعه بمنحه تحفيزات لدورها في التنمية الوطنية وترقية الشغل(I). وبعد ذلك سعت الدولة قصد تشجيع التفاوض الجماعي من خلال العديد من الأدوات القانونية، لأجل المشاركة في تنظيم علاقات العمل وتحديد شروط وظروف العمل وتسوية النزاعات الجماعية داخل أماكن العمل، وعلى الصعيد الوطني يساهم في إبداء رأيه حول السياسة الاقتصادية والاجتماعية للحكومة (II).

1 - الفقرة 1 و 2 من المنشور الوزاري رقم 009، المرجع السابق.

2 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....**Tome 1, op. cit., p.14.

3 - حسب بعض الإحصائيات فإنه إلى غاية 30 جوان 1998 تم حل ما يزيد عن 813 مؤسسة عمومية، منها 134 مؤسسة وطنية و 679 مؤسسة محلية، وتسريح ما يزيد عن مليون عامل فاقد لمنصبه خلال نفس الفترة، انظر في ذلك BOUDJMA(Rachid),op. cit , p129.

I- إعادة الاعتبار للمؤسسات الاقتصادية الخاصة:

ارتبطت مكانة المؤسسة الخاصة في الجزائر بدور الدولة في الاقتصاد، ففي مرحلة التسيير الاشتراكي كانت سياسة الدولة موجهة نحو هيمنة المؤسسة الاقتصادية العامة في الاقتصاد وتوظيفها كأداة سياسية واقتصادية واجتماعية وفق ايدولوجية اشتراكية، ومقابل ذلك تم تقييد القطاع الخاص ومحاصرته، بل كان غير مرغوب فيه ونظر إليه على أنه "استغلال الإنسان للإنسان"، ومع ذلك كانت نوع من المرونة اتجاه المؤسسات الصغيرة⁽¹⁾.

لكن مع بداية الأزمة الاقتصادية سنة 1980، واشتدادها بعد انهيار أسعار البترول سنة 1986 اضطرت الدولة للاستنجاد بالقطاع الخاص لجلب رؤوس الأموال ومساعدتها لخلق مناصب الشغل وترقية الإنتاج الوطني، عن طريق رفع القيود القانونية وتقليل القيود البيروقراطية لأجل الاضطلاع بدورها الاقتصادي كشريك لها في التنمية الوطنية(ب).

أ- المؤسسة الخاصة من التقييد نحو الحاجة إلى التحرر:

ظهرت المؤسسات الاقتصادية الخاصة في عهد الاحتلال الفرنسي، و ثم تم دمجها بعد الاستقلال في المؤسسات الوطنية، وصدر قانون الاستثمارات رقم 63-277 لسنة 1963¹ ثم الأمر 66-284 الصادر سنة 1966 المتعلق بالاستثمار²، الذي حدد مكانة الرأسمال الخاص واعترفه بإمكانية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين والأجانبين المبادرة بإنشاء المؤسسات في مجالات جد محددة، لكنه أقصى من الدعم والامتيازات "المتعامل الوطني" مقارنة بالشريك الأجنبي، فكان هذا النص القانوني يخفي في الحقيقة تضيقه على حرية الصناعة والتجارة للمتعاملين الوطنيين³، واستمر الوضع إلى غاية 1982، حيث كانت بداية رفع الكثير من القيود والعوائق القانونية لنشاطه⁴.

لكن مكانة القطاع الخاص وانتعاش المؤسسات الخاصة تعزز بعد بداية انسحاب الدولة من احتكار النشاط الاقتصادي وتحرير الصناعة والتجارة. إلا أن الإصلاحات أثرت سلبا على المؤسسات الخاصة الموجودة آنذاك بسبب إجراءات التقشف الأولى (1991-1993)، خاصة بسبب سياسة خفض قيمة الدينار⁵، مما جعل مالكي هذه المؤسسات يطالبون الحكومة بالتدخل لأجل إعادة تنظيم القطاع⁶، إذ أن من مهام الدولة القيام بما يجب لتحقيق الاستقرار النقدي والمالي⁷.

ب- رفع القيود عن المؤسسة الخاصة:

1 - قانون رقم 63-277 مؤرخ في 26 جويلية 1963. يتضمن قانون الاستثمارات، ج.ر 54 عدد لسنة 1963.

2 - أمر رقم 66-284 مؤرخ في 15 سبتمبر 1966. يتضمن قانون الاستثمارات، ج.ر 80 عدد لسنة 1966.

3 - BABADJI (Ramdane), op. cit. p.105.

4 - SADI (Nacer-Eddine), *La privatisation des entreprises publiques en Algérie*, OPU, 2^e éd. 2006, p.30.

5 - كانت قيمة 1 دولار سنة 1987=4,9 دج، وارتفع في سنة 1990 إلى 12 دج، وفي 1996 وصل إلى 56,2 دينار. انظر: SADI (Nacer-Eddine), op.cit., p. 55.

6 - SADI (Nacer-Eddine), op.cit., p.55.

7 - الببلاوي(حازم)، *دور الدولة في الاقتصاد*، دار الشروق، القاهرة، 1997، ص 141.

كان تدخل الدولة لتحرير المؤسسة الخاصة ورفع القيود عنها عن طريق تكييف أحكام القانون التجاري مع الدور الجديد للمؤسسة الخاصة للاضطلاع بدورها الجديد وضبط قواعد الممارسات الاقتصادية والتجارية، حيث تم تكييف القانون التجاري مع اقتصاد السوق باستحداث الأشكال الليبرالية للشركات.

وسّع المشرع الجزائري من خلال تعديل المادة الثانية من التقنين التجاري سنة 1996¹ أنواع المقاولات الخاصة بحسب موضوعها، وسمح لها أن تكون متعاملا اقتصاديا، حتى ولو لم يعترف لها بالشخصية القانونية، إلا أنه منحها حق المبادرة والمشاركة في التنمية.

بل أبعد من ذلك، حيث سمح للمقاول الخاص أن ينشأ أكثر من مقاول واحدة ولو بشخص وحيد، بمجرد تقييدها في السجل التجاري دون إجراءات معقدة، حيث تتميز بقلّة تكاليفها، وتعد نموذجا كثير الإلتباع لتأسيس المؤسسات الصغيرة، كما تشكل فضاءً لخلق مناصب الشغل². لذا فإنّ هدف المقاولات الخاصة لا يتمثل في تحقيق أغراض اقتصادية متعلقة بالتنمية فقط، بل هي مطالبة أيضا باستحداث مناصب شغل³.

وفي سنة 2001 تمّ تزويد القطاع بقانون توجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة⁴، الذي وفر إطارا قانونيا لأنشطة ترقية هذه المؤسسات وتدعيمها وحدد لها المبادئ التي تقوم عليها وآليات تطويرها⁵، وبات من الصعب إيجاد تعريفا موحد لهذا النوع من المؤسسات، إذ يختلف من دولة لأخرى. أمّا في الجزائر فقد عرفها المشرع بالاعتماد على معياري عدد العمال والجانب المالي⁶.

وقد تم استبدال القانون رقم 01-18 بالقانون رقم 17-02، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة⁷، الذي ميّز بين ثلاثة أنواع من المؤسسات وهي المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة. ولتفعيل النشاط الاقتصادي والتماشي مع سياسة اقتصاد السوق قام المشرع بتعديل ووضع ترسانة من الآليات منها وضع قانون النقد والقرض، وتعديل قانون الاستثمار وخلق بورصة القيم المنقولة وقانون المنافسة والتأمينات وتحرير التجارة والنقل والإعلام والاتصالات، وغيرها⁸.

1- عدلت وتممت المادة 2 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، بموجب المادة 4 من الأمر رقم 96-27 مؤرخ في 09 ديسمبر 1996، ج.ر. عدد 77 لسنة 1996.

2 - ولد رابح (صافية)، "المركز القانوني للمقاولات الخاصة في القانون الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2006-2007، ص 40.

3 - معاشو (فطمة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص 92.

4 - قانون رقم 01-18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج.ر. عدد 77 لسنة 2001. (ملغى).

5 - موزاوي (علي)، "لور الدولة في مكافحة البطالة عبر قوانين غير قانون التشغيل"، مرجع سابق، ص 158.

6 - أيت عيسى (عيسى)، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، آفاق وقيود"، مجلة اقتصادية شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد السادس، 2009، ص 274.

7 - قانون رقم 17-02 مؤرخ في 10 جانفي 2017 يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج.ر. عدد 02 لسنة 2017.

8 - ZOUAIMIA (Rachid), Droit de régulation économique, op. cit., pp.8.9.

II- مساعي الدولة لتشجيع التفاوض في المؤسسات الخاصة:

لقد ظهر شبه إجماع بين الاقتصاديين على عدم قدرة المؤسسات الكبرى على توفير فرص عمل كافية لامتنع البطالة المتزايدة وعدم قدرتها على استيعاب الأعداد المتزايدة من العمالة، لاسيما بعد أن أصبحت تبحث عن الفعالية الاقتصادية والنجاعة¹. لذلك كان التوجه نحو تشجيع الاستثمار بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم التوجه نحو تشجيع المؤسسات المصغرة لما توفره من مناصب شغل.

إن الاعتراف بالمؤسسات الخاصة كشريك للدولة بررته حاجة الدولة لتحقيق التنمية وخلق فرص العمل²، وتم الاعتراف بالعلاقات الجماعية داخل هذه المؤسسات من خلال مشاركة العمال في التسيير وإقرار مبدأ التمثيلية وكذلك تكريس مبدأ التفاوض الجماعي في علاقات العمل الجماعية فيها، لأجل مساهمة التطورات التي تشهدها علاقات العمل بهدف ضمان السلم الاجتماعي وتفادي النزاعات³.

إن منح المؤسسة الاقتصادية إمكانية التفاوض ليس فقط لتنظيم علاقات العمل في شكل اتفاقيات جماعية أو لتسوية نزاعات العمل، بل كوسيلة أيضا لمواجهة الأزمات الاقتصادية المحتملة والتي قد تواجهها هذه المؤسسة، فهي أداة مرنة وقادرة على تجاوز الصعوبات المتعددة لأجل التحكم في الإنتاج وضمان التنافسية وتطوير المردودية الاقتصادية لتفادي الإفلاس وغلق المؤسسة⁴.

ثالثا: امتداد صفة الشركاء الاجتماعيين إلى الأشخاص المدنية المستخدمة

إلى جانب المؤسسات التي تناولناها سابقاً، نجد أشكال أخرى من المهن في شكل الشركات والتعاونيات والجمعيات غير التجارية، الخاضعة في عمومها لقوانين خاصة ولأحكام القانون المدني، ورغم أنها مؤسسات ذات طابع مدني إلا أنها مؤسسات اقتصادية في مفهوم القانون الاقتصادي، توظف عمالاً أجراً لتنفيذ مشاريعها، ويختلف تعدادهم باختلاف أهمية وطبيعة مشاريعها وأهدافها. ويخضعون لقانون علاقات العمل متى كانت هناك رابطة التبعية بين الأجراء وأصحاب المهن(I)، ورغم صعوبة تكوّن علاقات عمل جماعية لصغر تعداد العمال فيها، كما تشارك المنظمات المهنية الممثلة للمهن والحرف والجمعيات في التفاوض الثلاثي المركزي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين(II).

I- أنواع المهن المدنية

تتمثل هذه الأشكال الأخرى من المستخدمين في المهن الحرة ذات الطابع المدني (أ) ومختلف أشكال النشاط الزراعي والفلاحي(ب) والصناعات والحرف التقليدية(ج)، وجمعيات المجتمع المدني(د) الخاضعة لأنظمة خاصة وفي أغلبها للقانون المدني.

1 - أحمد (عكاش)، المرجع السابق، ص.122.

2 - موزاوي (على)، "دور الدولة في مكافحة البطالة عبر قوانين غير قانون التشغيل"، مرجع سابق، ص 152.

3 - GHEZALI (Mahfoud), "L'Evolution de l'entreprise publique et de la planification en Algérie", op. cit, p. 770.

4 - GADRAT (Magali), op. cit., pp.15.16.

أ-المهن الحرة:

تتميز المهن الحرة في كون نشاطها يقوم عادة على الجهد الفكري في أغلبها، وبخاصية الاستقلالية، فصاحب المهنة لا تربطه أية علاقة تبعية لأي كان. لكن هذه الخاصية لا تنفي التزامه بمدونة أخلاق المهنة والالتزامات الواردة في قانون المهنة. وتتشابه نشاطات المهن الحرة مع النشاط التجاري في سعيها من أجل الربح¹، فالربح لا يقتصر فقط على النشاطات التجارية بل يسعى إليه أيضا أصحاب المهن الحرة.

ومن أصنافها نجد المهن الطبية كالجراحين والأطباء والمرضين وأطباء الأسنان والقبالات والبيطرة والصيدالة، المهن القضائية كالمحامين والمترجمين والمكلفين بتحرير العقود مثل المحضرين القضائيين والموثقين ومحافظي البيع بالمزايمة، والمهن التقنية كالمهندسين المعماريين وخبراء ومحافظي المحاسبة والمستشارين القانونيين²، وعادة ما ينظم أصحاب هذه المهن بشكل إجباري في منظمات مهنية³ *les ordres* «*professionnels*»، تنشأ بقوة القانون⁴. فهي أشخاص معنوية من القانون الخاص مكلفة بتسيير مرفق عام⁵، هذه المهن يمكن أن يمارسها أصحابها بشكل فردي أو في شكل جماعي في إطار شركة مدنية أو تجارية كحالة الصيدلي مثلاً.

وكثير ما يلجأ أصحاب المهن الحرة إلى توظيف عمال لمساعدتهم لتنفيذ أعمالهم سواء في السكرتارية أو المحاسبة أو التمريض بالنسبة للمهن الطبية والاعتماد على الأعوان التقنيين في مهام الهندسة والخبرة. أو المهندسين في الإعلام الآلي والبرمجة أو حتى أعوان الاستقبال وحراسة المكاتب أو مقرات العمل. تقوم هذه الوظائف جميعها تقوم على أساس إبرام عقود عمل بين العمال وأصحاب المهن وتحدد من خلالها حقوق وواجبات كل طرف طبقاً لقانون علاقات العمل متى كانت رابطة التبعية والإشراف والتوجيه قائمة، فيصبح صاحب المهنة في هذه الحالة صاحب العمل أو مستخدم، مثل المحامين⁶ والصيدالة والأطباء

1- وزارة المالية ، جباية المهن الحرة، المديرية العامة للضرائب، 2020،

أطلع https://www.mfdgi.gov.dz/images/pdf/brochures_ar/Fiscalite_des_professions_liberales2020_Ar.pdf

عليه في 15-11-2020.

2 - مامون (مؤذن)، "الطبيعة القانونية لنشاط النقابات والمنظمات المهنية"، *مجلة الحقيقة*، جامعة أحمد دراية، أدرار، المجلد 13، العدد3، 2014، ص ص.55,57.

3 - رابعي (ابراهيم)، "اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري"، *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 10، 2018، ص ص313. 335.

4 - المرجع نفسه، ص325

5 - ZOUAIMIA (Rachid), *La délégation du service public au profit de personnes privées*, op. cit., p.21.

6 - فعلى سبيل المثال مهنة المحاماة، استحدث المشرع خلال قانون تنظيم مهنة المحاماة لسنة 2013، إمكانية تأسيس شركة محامين والمكاتب المجتمعة، حيث نصت المادة 52 من القانون رقم 13-07 مؤرخ في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر عدد 55 لسنة 2013 على أنه "يمكن المحامون المسجلون في الجدول وفقا لأحكام هذا القانون أن يمارسوا مهامهم جماعيا في شكل "شركة محامين" أو "مكاتب مجمعة" أو "تعاون" وكذلك ضمن نظام "المحاماة بأجر".

ومكاتب الدراسات... إلخ. فهناك من الفقه من يرى مثلاً أن تعاقد المحامي مع شركات المحامين هي علاقة عمل متى توفرت علاقة التبعية بين المحامي وصاحب العمل وممارسة هذا الأخير سلطة الرقابة والإشراف عليه¹.

ب- النشاطات الزراعية والفلاحية:

كانت اليد العاملة في الزراعة خلال عهد الاحتلال تشكل طبقة اجتماعية هامة، تجسد فيها مفهوم العمل التبعية والاعمال الأجير، وكانت العلاقة بين الفلاح الأجير وصاحب الأرض كالعلاقة بين العامل ورب العمل في المصنع، بسبب تشابه ظروف المعيشة²، ومن بين أجراء القطاع الزراعي نجد الخدم *les domestiques* وهم يوظفون لمدة عادة طويلة والعمال اليوميين *les journaliers* « تدفع أجورهم باليوم يسمون أيضاً بالموسمين، ويوجد العمال المكلفون بمهام محددة *les tacherons* » تدفع أجورهم حسب مردودهم، وفي المستثمرات الكبرى نجد فئات أخرى من العمال كالحاسسين والحراس، والتقنيين... إلخ³.

واستمر الحال كذلك خلال السنوات الأولى للاستقلال إلى غاية نزع صفة العمال الأجراء عن الفلاحين، بعد فصل الزراعة عن الصناعة وتأسيس نظام التعاونيات الفلاحية الاشتراكية سنة 1971.

بعد فشل قانون المستثمرات الفلاحية المنبثق من نظام الثورة الزراعية، جاءت إصلاحات 1990 بقانون الأملاك الوطنية⁴، الذي منح مرونة أكبر للإجراءات التشريعية لكل الوعاء العقاري بما فيه القطاع الفلاحي، وتضمن أحكاماً مرتبطة بإرجاع الأراضي المؤمنة للملكية الأصليين، ومنح ملكية المستثمرات الفلاحية لأعضائها، مع منح الحرية التامة في التعامل الزراعي وتسويق المنتجات بهدف بعث النشاط الفلاحي⁵.

ويهدف خلق بيئة تحفيزية للمستثمرات الفلاحية والمتعاملين في مجال الصناعات الغذائية وتعزيز سياسة دعم موائمة وتطوير أدوات التنظيم، وإدخال عنصر الشباب بين مستغلي هذه المستثمرات وتعزيز قدراتهم التقنية من خلال تفعيل التكوين والبحث، صدر قانون التوجيه الفلاحي سنة 2008⁶ بهدف تأطير النشاطات الفلاحية.

هذا القانون تضمن تدابير تتعلق بضبط مفهوم المستثمرة الفلاحية، التي أضفي بموجب المادة 45 منه الطابع المدني على نشاطاتها وحدد من هو المستثمر الفلاحي. كما حدد أنواع المنظمات المهنية والمتمثلة في

1 - البكري (محمد عزمي)، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، المجلد 8، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2018، ص 526، - أبو سعود (رمضان)، المرجع السابق، ص 308.

2 - GARRIGOU-LANGRANGE (André), *Systèmes et structures*, 4^{em} éd., Dalloz, Paris, 1976, p.100.

3 - Ibid.

4 - قانون رقم 90-30 مؤرخ في 01 ديسمبر 1990، يتعلق بالأملاك الوطنية، (ج.ر عدد 52 سنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون 08-14 مؤرخ في 20 جويلية 2008، (ج.ر عدد 44 لسنة 2008).

5 - باشي (أحمد)، "القطاع الفلاحي بين الواقع ومتطلبات الإصلاح"، *مجلة الباحث*، المجلد 2، العدد 2، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2003، ص 108. 115.

6- قانون رقم 08-16 مؤرخ في 3 أوت 2008، يتضمن التوجيه الفلاحي (ج.ر رقم 46، لسنة 2008).

الجمعيات المهنية للفلاحين والتعاونيات الفلاحية¹ والغرف الفلاحية² وتجمعات المصالح المشتركة، المؤسسات والهيئات المهنية المشتركة، التعاضديات الفلاحية³.

فقرابة نصف اليد العاملة تشتغل في الزراعة والفلاحة إلا أن ممارسة العاملين فيها للعمل الأجير ظلت محدودة. ورغم أن المنظمة الدولية العمل قد اهتمت بفئة الفلاحين مبكراً من خلال الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921 المتعلقة بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد⁴، والاتفاقية رقم 141 حول منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية⁵ والتوصية رقم 149 بشأن منظمات عمال الزراعة في سنة 1975، إلا أن الممارسات الوطنية لا تزال تحول دون ممارسة العاملين في الزراعة هذا الحق، ومن ثم ممارسة تقنيات العلاقات الجماعية⁶.

لكن التطور الذي يشهده قطاع الزراعة وتزايد الاستثمار فيه من طرف رجال المال والأعمال وإدخال التقنيات العصرية والتكنولوجية تحتم على القطاع الاستعانة بالمهندسين والخبراء والتقنيين لتنمية وتطوير مشاريعهم، وفي هذه الحالة يمكن تصور إبرام عقود عمل بين أصحاب المستثمرات والتعاونيات الفلاحية معهم قصد انجاز مهامهم وتربطهم علاقات عمل متى توفر عنصر الأجر ورابطة التبعية القانونية والاقتصادية، ويحملون صفة "عمال أجراء" أو "فلاحين أجراء"

ج- الصناعات والحرف التقليدية:

بهدف إدماج نشاطات الصناعة التقليدية والحرف في مناطق النشاط وترقية الحرفيين، وكذا تحسين إطار تنمية الصناعة التقليدية صدر الأمر رقم 96-01، المؤرخ في 10 جانفي 1996، المحدد لقواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف⁷.

وبموجب هذا القانون قامت الدولة بوضع هياكل جديدة للتكفل بهذا النشاط، وتتمثل في الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف¹، وفتح غرف ولائية على المستوى المحلي، كما حدد النص أنواع الصناعات التقليدية².

1 - نظمت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-459 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يحدد القواعد المطبقة على التعاونيات الفلاحية، (ج.ر. عدد 81 لسنة 1996)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-274 مؤرخ في 29 سبتمبر 2020، (ج.ر. عدد 59 لسنة 2020)، والتي تقوم على أساس التضامن المهني بين الفلاحين في شكل شركة أشخاص مدنية تنشأ بعقد رسمي تخضع لوصاية وزير الفلاحة طبقاً للمادة 2 من نفس المرسوم التنفيذي.

2 - الغرفة الفلاحية تعتبر "هيئات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري" وفقاً للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 10-214 مؤرخ في 16 سبتمبر 2010، يحدد القانون الأساسي للغرف الفلاحية، ج.ر. عدد 54 لسنة 2010.

3 - انظر: المادة 48 من القانون 08-16، المرجع السابق.

4 - مرجع سابق.

5 - الاتفاقية رقم 141 حول منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أبرمت خلال الدورة الستين لمؤتمر العام لمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 4 جوان 1974، دخلت حيز التنفيذ في 24 نوفمبر 1977. لم تصادق عليها الجزائر.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C141

6 - يوسف (إلياس)، أزمة العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، المرجع السابق، ص 224.

7 - أمر رقم 96-01 مؤرخ في 10 جانفي 1996، يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، ج.ر. عدد 3 لسنة 1996.

وبمناسبة ممارسة المهنة يمكن لمجموعة من الحرفين إنشاء تعاونيات في شكل شركات مدنية بعقد توثيقي بهدف إنجاز كل العمليات وأداء كل الخدمات التي من شأنها أن تساهم في تنمية النشاطات التقليدية والحرف وترقية أعضائها³ وحدد مرسوم تنفيذي قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف⁴.

إلى جانب التعاونيات المدنية، يمكن أن تتخذ الصناعات التقليدية شكلا تجاريا، فيمكن ممارستها في شكل مقاول، وفي حالة ممارسة الصناعة التقليدية كذلك، فإنها تخضع للقانون التجاري لما تشغل عدد غير محدود من العمال، ويشرف عليها حرفي أو حرفي معلم وفقا لما نصت عليه المادة 20 من الأمر رقم 01-96. ويمكن أن تختص المقاول الحرفية في إنتاج المواد والخدمات لما تشغل 10 أو أقل من العمال الأجراء الدائمين في شكل شركات تجارية⁵، وفق قانون أساسي نموذجي⁶.

د- جمعيات المجتمع المدني:

نظم المشرع تأسيس وتنظيم الجمعيات بموجب القانون رقم 06-12 وعرف الجمعية من خلاله على أنها "... تجمع أشخاص طبيعيين و/أو معنويين على أساس تعاقدية لمدة محددة أو غير محددة.

ويشترك هؤلاء الأشخاص في تسخير معارفهم ووسائلهم تطوعا ولغرض غير مبرح من أجل ترقية الأنشطة وتشجيعها، لاسيما في المجال المهني والاجتماعي والعلمي والديني والتربوي والثقافي والرياضي والبيئي والخيري والإنساني..."⁷. وتتخذ عدة أشكال من جمعيات محلية وولائية ووطنية ومؤسسات «fondations» ووداديات وجمعيات رياضية وطلابية وجمعيات أجنبية... إلخ⁸. وقد تضمن التعديل الدستوري لسنة 2020 التزام الدولة بتنفيذ دور المجتمع المدني في تسيير الشؤون العامة⁹ وهو تأكيد لمكانة المجتمع المدني في الحياة العامة. تقوم الجمعيات عموما على النشاط التطوعي، لكن تطور الحركة الجمعوية وتعدد مهامها واشراكها من طرف الدولة في العديد من المجالات التنموية والتوعوية دفع بها للقيام بالعديد من المشاريع ذات المنفعة العامة. فالهلال الأحمر مثلا يسير العديد من دور الحضانه وروضات الأطفال، ومن الجمعيات من تقوم بتسيير مراكز

1 - مرسوم تنفيذي رقم 97-101 مؤرخ في 29 مارس 1997، يحدد تنظيم الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف وعملها. ج ر عدد 18 لسنة 1997.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 97-100 مؤرخ في 29 مارس سنة 1997، يحدد تنظيم غرف الصناعة التقليدية والحرف وعملها، (ج ر عدد 18 لسنة 1997) معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-472 مؤرخ في 2 ديسمبر سنة 2003، (ج ر عدد 76 لسنة 2003) والمرسوم التنفيذي رقم 09-323 مؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2009، (ج ر عدد 95 لسنة 2009).

3 - المواد من 13 إلى 19 من الأمر المرجع السابق.

4 - مرسوم تنفيذي رقم 97-140 مؤرخ في 30 أبريل 1997، يحدد قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف. (ج ر عدد 27 لسنة 1997) معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07-339 مؤرخ في 31 أكتوبر 2007. (ج ر عدد 70 لسنة 2007).

5 - المادتين: 21 من الأمر 01-96، المرجع السابق.

6 - مرسوم تنفيذي رقم 97-99 مؤرخ في 29 مارس 1997، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لتعاونية الصناعة التقليدية والحرف. (ج ر عدد 18 لسنة 1997)، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 02-112 مؤرخ في 3 أبريل 2002، (ج ر عدد 22 لسنة 2002)

7- انظر المادة 2 من القانون رقم 06-12 مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالجمعيات، ج.ر. عدد 02 لسنة 2012.

8- انظر المواد 49، 58، 59، 56 من القانون رقم 06-12، المرجع السابق.

9- المادة 10 من التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

العطل والترفيه للشباب والأطفال كالكشافة، وجمعيات تقوم بالتكفل بالفئات المحتاجة كالمعوقين حركيا أو المكفوفين ورعاية الأيتام بإنشاء لهم ديار ومدارس متخصصة لهم¹. وهناك جمعيات تقوم بتسيير أقسام محو الأمية كجمعية "اقرأ". وجمعيات تختص في تقديم العروض المسرحية والفنية للجمهور.

ونجد أيضا الاتحاديات الرياضية المعترف لها بطابع النفع العام تهتم بتسيير الفرق الهاوية والتي منحت لها السلطات العامة تفويضا² بتسيير المرافق الرياضية³ وسمح للجمعيات الرياضية الوطنية المعترف لها بطابع المنفعة العمومية والصالح العام بانجاز استثمارات كبناء مراكز التكوين والفندقة وتسويق التجهيزات والعتاد الرياضي⁴، وألزمت الحكومة على هذه الجمعيات تفضيل الاستثمارات المدرة لمناصب العمل، لاسيما تلك التي لها علاقة بنشاطات قطاع الرياضة⁵.

والى جانب ذلك نجد جمعيات دينية تتكفل بتسيير المدارس القرآنية والزوايا، وعادة ما تمول هذه المشاريع عن طريق الهبات ومن دعم الدولة في شكل مساعدات مالية وعائدات الاستثمار، أو وضع تحت تصرفها عقارات لإنجاز أهدافها⁶، لاسيما تلك الجمعيات التي منح لها طابع المنفعة العمومية، حيث تشرف السلطات العامة على دعم مشاريعها وتخضع لرقابتها في الكثير من الأحيان لأن نشاطها يدخل ضمن السياسة العامة للدولة⁷.

ولتجسيد هذه المشاريع وتسييرها تقوم بتشغيل وتنصيب عمال أجراء عن طريق عقود عمل غير محددة أو محددة المدة⁸، كما تقوم الدولة بتحويل عدد من المستفيدين من عقود الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي حسب احتياجاتها، ويختلف حجم التشغيل فيها حسب أهمية مشاريعها. ويمكن كذلك أن تستفيد الجمعيات ذات طابع المنفعة العمومية من مساهمة المستخدمين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية

1- تنظم هذه الجمعيات نشاطاتها وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 2000-39 مؤرخ في 7 فيفري 2000، يحدد القانون الأساسي للمؤسسات والخدمات الخاصة الخيرية وكيفية إدارتها وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 5 لسنة 2000.

2 - ZOUAIMIA (Rachid), La délégation du service public au profit de personnes privées, op.cit., p.21.

3 - انظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 05-405 مؤرخ في 17 أكتوبر 2005، يحدد كيفية تنظيم الاتحاديات الرياضية الوطنية وسيرها وكذا شروط الاعتراف لها بالمنفعة العمومية والصالح العام، (ج.ر عدد 70 لسنة 2005)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-22 مؤرخ في 26 جانفي 2011، (ج.ر عدد 6 لسنة 2011).

4 - انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 16-261 مؤرخ في 10 أكتوبر 2016، يحدد شروط وكيفية إنجاز استثمارات الجمعيات الرياضية الوطنية المعترف لها بالمنفعة العمومية والصالح العام، ج.ر عدد 60 لسنة 2016

5 - المادة 10 من المرجع السابق.

6 - مرسوم تنفيذي رقم 93-156 مؤرخ في 7 جويلية 1993، يتعلق بمنح الجمعيات والمنظمات ذات الطابع الاجتماعي امتياز الانتفاع بممتلكات تابعة للأموال الوطنية، ج.ر عدد 45 لسنة 1993.

7 - سعيداني (فايزة)، النظام القانوني للجمعيات ذات المنفعة العمومية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015-2016، ص 49.

8 - على سبيل المثال منح لمجلس إدارة المؤسسات والجمعيات الخيرية المكلفة باستقبال المسعفين والمرضى بالتداول حول توظيف المستخدمين وتسييرهم. ويمارس مدير هذه المؤسسات أو الخدمات الخاصة سلطة التعيين والسلطة السلمية على المستخدمين فيها، انظر المادتين 11 و 19 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-39، المرجع السابق. وأشار نفس المرسوم إلى أن هذا النوع من المؤسسات الخيرية يتكون مستخدميه من (مستخدمين دائمين، ومستخدمي الدعم متطوعين)، انظر المادة 20 من نفس المرسوم.

للمشاركة في تجسيد برنامج عملها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹. وقد صدر مرسوما تنفيذيا في أواخر سنة 2020 يحدد كيفية وضع موظفين تحت تصرف الجمعيات عن طريق إبرام اتفاقية بين المؤسسة أو الإدارة المستخدمة والجمعية².

II- تواجد التفاوض الجماعي في المهن الخاضعة للقانون المدني:

في أول وهلة لا تتصور وجود علاقات جماعية ولا تفاوض في هذه الأشكال من الشركات المنظمة للمهن الحرة والتعاونيات الفلاحية وحرف الصناعات التقليدية والجمعيات التابعة للمجتمع المدني، بل لا تتصور حتى وجود علاقات عمل أصلا فيها. لكن عكس هذا التصور فإن الكثير من المؤسسات تقوم بإنجاز أنشطتها عن طريق لجوئها إلى تشغيل عمال أجراء للقيام ببعض المهام والوظائف المرتبطة بنشاطاتها الأصلية، رغم ضعف تعداد العمال فيها إلا أن العدد الكبير للمهن الحرة والتعاونيات والجمعيات المنتشرة في كل أرجاء الوطن تؤكد التعداد الكبير للمستخدمين فيها.

إن العمال الأجراء في هذه الشركات والجمعيات المدنية يخضعون لعقود عمل فردية، لا ترقى إلى تصور علاقات عمل جماعية كما هو معمول به في القطاع الاقتصادي بسبب محدودية عدد المستخدمين في هذه الشركات، والتي في الغالب لا يتجاوز العشرين كأقصى تقدير، لكن ذلك لا يمنع من توحيد وتنظيم هذه الفئات من العمال في شكل نقابات على أساس المهنة للدفاع عن مصالح أعضائها، وممارسة حق الحقوق الدستورية، ومنها الحق النقابي، لأجل تحسين ظروف عملهم وإمكانية إبرام اتفاقيات جماعية بين ممثليهم والمستخدمين في كل مهنة الذين عادة ما يتكتلون في منظمات مهنية كعجدة الأطباء أو نقابات المحامين واتحاد الفلاحين والغرف الوطنية للموثقين والمحضرين القضائيين ونقابة محافضي الحسابات ونقابة البيطرة وغيرها.

1 - انظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-247 مؤرخ في 7 جويلية 2005، يوضح الأحكام المطبقة على الجمعية الوطنية المسماة: "الكشافة الإسلامية الجزائرية" المعترف لها بطابع المنفعة العمومية"، ج.ر عدد 48 لسنة 2005.

2 - انظر المواد من 8 الى 18 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر عدد 77 لسنة 2020.

الفرع الثاني:

الاعتراف بتواجد الشريك الاجتماعي في المؤسسات العمومية غير الاقتصادية

استحدثت المشرع في سياق الإصلاحات العديد من المؤسسات بعضها في شكل سلطات إدارية لضبط الاقتصاد¹، وأعاد تنظيم العديد من المؤسسات الإدارية، ومنح لها طبيعة قانونية مختلفة عما كانت عليه في مرحلة الدولة المتدخلة «*interventionniste*»².

ومن بين هذه المؤسسات تلك الواردة التي قانون استقلالية المؤسسات، نذكر "المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص" التي تخضع لأنظمة خاصة وتقوم فيها علاقات العمل على أساس التعاقد والتفاوض الجماعي (أولا). كما نجد أن المؤسسات والإدارات العمومية والتي تخضع للقواعد المطبقة على الإدارة، تخضع أيضا للتفاوض الجماعي في شكل الحوار والتشاور حول ظروف العمل ولتسوية النزاعات الجماعية التي تثور فيها (ثانيا).

أولا: الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص

ظهر هذا النوع من المؤسسات والمتمثل في "الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص"³ لأول مرة بموجب قانون استقلالية المؤسسات سنة 1988 عند تحديده للطبيعة القانونية لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث نصت المادة 49 منه على أنه: "تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات التسيير الخاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال، يحدد النظام الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم"⁴.

وتتميز هذه الهيئات العمومية بخصوصيات تميزها عن المؤسسات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية الأخرى من حيث طبيعتها وإنشائها وتركيبها الإداري وصلاحياتها (I)، وتم استحداث عدة هيئات عمومية ذات تسيير خاص لتسيير المرافق العامة الاجتماعية تقوم فيها علاقات العمل على أساس التعاقد، وتنظم فيها علاقات العمل والأجور فيها عن طريق التفاوض الجماعي (II).

I-المقصود بالهيئة العمومية ذات التسيير الخاص:

لم يعرف المشرع "الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص"، ولكن باطلاعنا على العديد من المراسيم المنشئة لهذا النوع من الهيئات المستحدثة بعد سنة 1990، ونجدها حددت طبيعتها القانونية على أنها هيئات

1 - من بين السلطات الادارية المستقلة المستحدثة: المجلس الأعلى للإعلام، مجلس النقد والقرض، اللجنة المصرفية، لجنة البورصة، مجلس المنافسة، لجنة ضبط النقل، اللجنة الوطنية لرقابة وضبط النشاطات في المجال البترولي وغيرها، لمزيد من التفصيل في الموضوع،

انظر: ZOUAIMIA (Rachid), *Droit de régulation économique*, op. cit., pp.18 et ss.

2 - ZOUAIMIA (Rachid), *La délégation du service public au profit de personnes privées*, Maison d'édition Belkeise, Alger, 2012, p.4.

3 - EPSG : *Etablissement public à gestion spécifique*.

4 - المادة 49 من القانون رقم 88-01، المرجع السابق.

أو مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص مكلفة بتسيير مرافق عامة اجتماعية، وتترك في مجموعة من الخصائص من حيث تشكيلها أو عمل أجهزتها أو تسييرها أو مهامها، منها:

- مؤسسات عمومية تنشأ بموجب قانون أو مرسوم، وتخضع للوصاية الإدارية للوزير كل حسب مجال اختصاصه،
 - تتخذ في بعض النصوص تسمية " المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص " في أغلب صناديق الضمان الاجتماعي، وفي نصوص أخرى " هيئة العمومية ذات الطابع الخاص " كما هو الحال في الوكالات المستحدثة في مجال ترقية الشغل وتشجيع الاستثمار، والعديد من الوكالات التابعة للقطاعات الوزارية المختلفة.
 - تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية،
 - تخضع في علاقتها مع الغير للتشريع التجاري والقوانين والتنظيمات السارية،
 - ينظم تنظيمها وتسييرها وصلاحياتها ضمن القانون الأساسي المنشئ لها،
 - تسيير من طرف مدير عام معين من طرف الوزير الوصي على الهيئة ومجلس إدارة تحدد مهامه وصلاحياته بموجب القانون الأساسي،
 - تمسك محاسبة حسب الأشكال التجارية المعمول بها، ولها القدرة على استثمار أموالها،
 - تخضع علاقات العمل في هذه الهيئات لنظام الاتفاقيات الجماعية وقانون علاقات العمل.
- ويتبين لنا مما سبق أن هذه الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص، كغيرها من الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص من حيث علاقات العمل¹.

II-أنواع الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص :

من بين المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص الواردة في القانون الجزائري تلك الخاضعة للوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كالصناديق المكلفة بالضمان الاجتماعي^(أ)، وكذلك الوكالات الخاصة بالشغل التي سُمّاها المشرع مؤسسات عمومية ذات طابع خاص^(ب).

أ-هيئات الضمان الاجتماعي:

كانت صناديق الضمان الاجتماعي قبل 1988 مؤسسات ذات طابع إداري¹. وأصبحت مؤسسات ذات تسيير خاص وفقا لقانون استقلالية المؤسسات²، حيث أزيل عنها الطابع الإداري، وجاء هذا في إطار

1 - موزاوي (على)، "النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 24 أكتوبر 2007، ص 40.

الإصلاحات ذات البعد الديمقراطي والليبرالي، ففي الأنظمة الليبرالية عادة ما يقوم بتسيير هذا النوع من الهيئات وفق قواعد المشاركة والديمقراطية الاجتماعية وإشراك الشركاء الاجتماعيين في إدارتها واتخاذ القرارات فيها³، وتمنح لها الاستقلالية الكافية للقيام بمهامها⁴.

ونجد المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي المعدل والمتمم⁵ الذي تنص المادة الثانية منه على أنه: "تخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية، الصناديق التي تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري، وكذا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم"

وما نلاحظه أن المرسوم التنفيذي السالف الذكر، لم يشر في أحكامه إلى الطبيعة القانونية الواردة في المادة 49 قانون استقلالية المؤسسات أن: "أجهزة الضمان الاجتماعي هي هيئات عمودية ذات تسيير خاص"، وكذلك أغلب النصوص المنشئة لصناديق الضمان الاجتماعي لا تذكر ذلك كونها أنشأت سنة 1983، سوى الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي⁶، والمركز الوطني للبطاقة الالكترونية للمؤمنين اجتماعيا (شفاء)⁷.

وإذا بحثنا عن سبب منح المشرع طابع التسيير الخاص لصناديق الضمان الاجتماعي، يمكن القول أن هذه المرافق العامة تعد من الوسائل الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الاجتماعية.

1 - نصت الفقرة الأولى من المادة 2 من المرسوم رقم 85-223 مؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 35 لسنة 1985، على أنه "يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والصندوق الوطني للمعاشات، مؤسستين عموميتين ذاتي طابع إداري تتمتعان بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتخضعان للقوانين والتنظيمات الجاري بها العمل ولأحكام هذا المرسوم..."

2 - المادة 49 من القانون رقم 88-01، المرجع السابق.

3- LAROQUE (Michel), « La sécurité sociale : un service public décentralisé, doté d'une gestion originale et novatrice », *Regards*, École nationale supérieure de Sécurité sociale, France, n°54, 2018, p.17. file:///C:/Users/Dual%20Computer/Downloads/REGAR_054_0013.pdf, consulté le 26-3-2019.

4 - Op. cit., p.15.

5 - مرسوم تنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي (ج.ر. عدد 02 لسنة 1992)، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 05-69 مؤرخ في 6 فيفري 2005 يحدد لأشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي. (ج.ر. عدد 11 لسنة 2005)، والمرسوم الرئاسي رقم 19-112 مؤرخ في 2 فيفري 2019، (ج.ر. عدد 23 لسنة 2019).

6 - نصت الفقرة 2 من المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسييره، ج.ر. عدد 67 لسنة 2006، على أن "الصندوق مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص يخضع للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا لأحكام هذا المرسوم"

7 - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 12-92 مؤرخ في 28 فيفري 2012، يتضمن إنشاء المركز الوطني للبطاقة الالكترونية للمؤمن اجتماعيا (شفاء)، ج.ر. عدد 13 لسنة 2012.

فالمشرع لم يعتبرها مؤسسات إدارية، ولا مؤسسات اقتصادية تجارية أو حتى مدنية ولا تعاونيات، بل هي هيئات ذات تسيير خاص، وخصوصية هذه الهيئات في اعتقادي تكمن في عدة أوجه تتمثل في كونها هيئات مستقلة ماليا وإداريا، وفي نفس الوقت تخضع للصياغة الإدارية للوزير المكلف بالإشراف عليها، ويتم تسييرها من طرف مجلس إدارة ذي التركيبة الثلاثية المتمثلة في ممثلي الشركاء الاجتماعيين الأكثر تمثيلا والسلطة العامة.

كما يظهر الطابع الخصوصي في طبيعة منازعات الضمان الاجتماعي حيث تخضع تارة لأحكام القانون العام، وتارة أخرى يطبق عليها القانون الخاص¹، ثم إن الخلافات التي يثيرها تطبيق القانون بين المشتركين وأرباب العمل وبين الصندوق والعمال هي من اختصاص الأقسام الاجتماعية في المحكمة².

وبالبحث عن القواعد المطبقة على علاقات العمل بين الهيئات ومستخدميها، نص المرسوم التنفيذي 07-92، السالف الذكر ومختلف المراسيم المحددة لاختصاصات صناديق للضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها الإداري، على أن مجالس إدارتها أسندت لها صلاحية المصادقة على الاتفاقيات الجماعية لمستخدمي الصناديق³، كما أن نظام تحديد شروط العمل ومنح مرتبات مستخدمي الصناديق والمؤسسات التابعة لها والخدمات الاجتماعية تحددها الاتفاقيات الجماعية⁴، وتحديد الأجور خاصة يتم بالتفاوض الجماعي، لاسيما وأن هذه الصناديق تخضع محاسبتها للأشكال التجارية⁵، فهي مستقلة عن ميزانية الدولة، أي أنها تملك ميزانية خاصة تمول من تحصيل الاشتراكات وبرامج الاستثمار وبرامج الإعانات⁶.

1-KACIMI (Lahlou), « l'établissement public à gestion spécifique (EPGS), mode d'exécution de service publique de sécurité sociale en Algérie », *Revue IDARA*, vol. 3, n° 01-1993, pp18.19..

2- المادة 500 من قانون 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، ج.ر عدد 21 لسنة 2008.

3 - انظر في ذلك:

- نصت المادة 23 فقرة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المرجع السابق. "يدير مجلس الادارة شؤون الصندوق... ويقوم على وجه الخصوص بما يأتي:...بوافق على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين".

- نصت المادة 16 فقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 6 جويلية 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، (ج.ر عدد 44 لسنة 1994)، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 مؤرخ في 10 فيفري 1999، (ج.ر عدد 7، لسنة 1999)، والمرسوم التنفيذي رقم 04-01، مؤرخ في 3 جانفي 2004، (ج.ر عدد 3 لسنة 2004)، والمرسوم التنفيذي رقم 05-129 مؤرخ في 24 أفريل 2005، (ج.ر عدد 29، لسنة 2005)، والمرسوم التنفيذي رقم 10-129 مؤرخ في 29 أفريل 2010، (ج.ر عدد 30 لسنة 2010)، على أنه: "يتداول مجلس الادارة... وتتمثل مهمته على وجه الخصوص فيما يأتي...بصادق على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين".

- نصت المادة 17 فقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، (ج.ر عدد 8 لسنة 1997)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 05-100 مؤرخ في 20 مارس 2005، (ج.ر عدد 20 لسنة 2005)، على أنه "يتداول مجلس الادارة في شؤون الصندوق، وتتمثل مهمته على الخصوص فيما يأتي...المصادقة على الاتفاقية الجماعية الخاصة بمستخدمي الصندوق".

4 - انظر المادتين 54 و 55 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المرجع السابق.

5 - انظر المادة 57 من المرجع السابق.

6 - المادة 60 من المرجع السابق.

وهذا ما يؤكد أن صناديق الضمان الاجتماعي تخضع لنظام التفاوض الجماعي¹، لكن استقلالية وحرية أطراف التفاوض الجماعي ليست مطلقة، فالاتفاقيات التي تبرم بين إدارة هذه المؤسسات وممثلي العمال تخضع لرقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، فهي متوقفة على شرط موافقته، كما سنوضحه لاحقاً.

ب- وكالات مكافحة البطالة وترقية الشغل:

استحدثت الدولة في إطار مهامها لأجل مكافحة البطالة والفقر وترقية الشغل عدة مؤسسات لتحقيق الغرض، أسند بعضها إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي التشغيل والبعث الأخر لوزارة التضامن والأسرة وأخرى لوزارة المؤسسات الصغيرة، ومن هذه الوكالات نذكر: وكالة التنمية الاجتماعية(1) والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(2)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(3)، والوكالة الوطنية للتشغيل(4).

1- وكالة التنمية الاجتماعية:

أنشأت "وكالة التنمية الاجتماعية" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية²، مكلفة بالتدخل وتنظيم أعمال لفائدة الفئات المحرومة وكذلك تمويل أشغال وخدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية³، والتي كانت في البداية تقع تحت سلطة رئيس الحكومة⁴ ثم انتقلت الوصاية إلى وزير العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل سنة 2006⁵، وأخيراً وزير التضامن الوطني والأسرة سنة 2008⁶، واعتبرها النص المنشئ لها أنها "هيئة ذات طابع خاص"⁷، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية⁸.

2-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت سنة 1996 والتي تغيرت تسميتها إلى "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية" سنة 2020، وهي كذلك أيضاً مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 96-

1 - توجد مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، لكن مستخدميها يخضعون لقانون للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة، على سبيل المثال: الوكالة الوطنية للمواد الصيدلانية التي حلت محل المخبر الوطني لمراقبة المنتوجات الصيدلانية، انظر: المادتان 2 و 32 من المرسوم التنفيذي رقم 19-190، مؤرخ في 3 جويلية 2019، يتضمن مهام الوكالة الوطنية للمواد الصيدلانية وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 43 لسنة 2019.

2 - مرسوم التنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 29 جوان 1996 يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، ج.ر عدد 40 لسنة 1996.

3 - انظر المادة 6 من المرجع السابق.

4 - المادة 2 من المرجع السابق.

5 - مرسوم رئاسي رقم 06-192 مؤرخ في 31 ماي 2006 يسند إلى وزير العمل والتضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية، ج.ر عدد لسنة 2006.

6 - مرسوم رئاسي رقم 08-09 مؤرخ في 27 جانفي 2008 يسند إلى وزير التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية، ج.ر عدد 05 لسنة 2008.

7 - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 96-232، المرجع السابق.

8 - المادة 4 من المرجع نفسه.

1296¹، وكانت تخضع لوصاية رئيس الحكومة² لتمنح الوصاية الى وزير العمل والتشغيل سنة 2003، ثم لوصاية الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة سنة 2020³.

وقد نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر المعدلة على أنه: "تحدد شروط العمل وأجور المستخدمين باستثناء المدير العام والإطارات المسيرة، بموجب اتفاقية جماعية"، ويفهم من ذلك أن الوكالة يحكمها نظام التفاوض الجماعي لتحديد شروط وظروف العمل وكذلك التفاوض على الأجور ومختلف التعويضات الملحقه بالأجر.

3-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

استحدثت "الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر" سنة 2004⁴، نصت المادة الأولى من قانونها الأساسي على اعتبار الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع خاص⁵، وتخضع لوصاية رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة⁶، ثم انتقلت الوصاية عليها إلى وزير التضامن الوطني سنة 2008⁷، ومُنح لها التمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي⁸.

أما بخصوص القانون المطبق على مستخدميها فقد أشارت المادة 18 من المرسوم المنشئ للوكالة أن "تحدد شروط عمل المستخدمين ومرتباتهم، باستثناء أعوان المديرية بموجب اتفاقية جماعية".

4-الوكالة الوطنية للتشغيل:

نصّت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها⁹ على أن: "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي"، وتخضع لوصاية الوزير المكلف بالعمل¹⁰.

1 - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، (ج.ر عدد 52 لسنة 1996) معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، (ج.ر عدد 54 لسنة 2003)، والمرسوم التنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، (ج.ر عدد 70 لسنة 2020).

2 - المادة 2 من المرجع السابق.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 20-186 مؤرخ في 20 جويلية 2020 يسند الى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. (ج.ر عدد 41 لسنة 2020).

4 - مرسوم تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 جانفي 2004 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، ج.ر عدد 06 لسنة 2004.

5 - المادة الأولى من المرجع السابق.

6 - المادة 2 من المرجع السابق.

7- المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 08-10 مؤرخ في 27 جانفي 2008 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتضمن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، ج.ر عدد 05 لسنة 2008.

8- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 04-14، المرجع السابق.

9 - ج.ر عدد 09 لسنة 2006.

10 - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المرجع السابق.

وبخصوص العلاقة بين مستخدمي الوكالة ومديريتها فإنهم يخضعون لقانون علاقات العمل ولنظام الاتفاقيات الجماعية وفقا لنص المادة 19 من المرسوم التي تنص على أنه "تحدد شروط عمل مستخدمي الوكالة ورواتبهم، غير مستخدمي التأطير، باتفاقية جماعية طبقا لأحكام القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990..."¹.

ذلك يعني أن الأحكام المطبقة على مستخدمي هذه المؤسسات العمومية هي أحكام قانون علاقات العمل، ويتم تحديد شروط العمل وأجورهم ومختلف التعويضات وتسوية نزاعاتهم يتم عن طريق التفاوض الجماعي.

ثانيا: المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

يطرح التفاوض الجماعي في المؤسسات الإدارية العمومية إشكالات خاصة في جميع النظم القانونية المقارنة، حيث عادة ما تسعى الدول لضرورات استراتيجية إلى توحيد العلاقات المهنية في الإدارات العمومية، عن الطريق اللأخي بقانون موحد يساوي بين الواجبات والحقوق والمسار المهني والأجور وقوانين خاصة، تراعي خصوصيات كل فئة من فئات الأنشطة الإدارية بشكل لا يترك أي مجال لإنشاء قواعد اتفاقية،¹ حتى لا تحدث اختلالات وإضافة أعباء مالية لا يمكن تحملها في ظل الأحكام الصارمة للمنظمة للميزانية التي تنظمها قوانين المالية والميزانية ووزارات أخرى غير الوزارة المكلفة بالقطاع المعني.²

ورغم هذه الصعوبات، تبقى جهود المنظمة الدولية للعمل قائمة في حث الحكومات على تشجيع التفاوض الجماعي بشأن ظروف العمل بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين، وأي وسيلة أخرى تسمح بمشاركة الموظفين أو منظماتهم التمثيلية في تحديد هذه الشروط وفق ما أكدته الاتفاقية رقم 151، بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة المبرمة سنة 1978.³

حيث نصت المادة 7 من الاتفاقية على أنه: "تتخذ عند الاقتضاء شروط تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآلية التفاوض بشأن شروط وظروف الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات المستخدمين العموميين أو أي أساليب أخرى تسمح لممثلي المستخدمين العموميين بالمشاركة في تحديد هذه الأمور".

وتشجع المنظمة الدولية للعمل من خلال هذه الاتفاقية على أن يتم التفاوض بين النقابات الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني مع الحكومة بصفتها مستخدم وليس كسلطة تنفيذية، حول ظروف تشغيل الموظفين ومناقشة المسائل المتعلقة بالوظيفة⁴، ويتميز قطاع الإدارات العمومية بعدم وجود منظمات أرباب العمل،

1 - GERNIGON Bernard, ODERO Alberto, et GUIDO Horacio, op. cit., p.53.

2 - Ibid., p.56.

3- اتفاقية رقم 151، بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، أبرمت خلال الدورة الـ 64 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 07 جوان 1978، دخلت حيز التنفيذ في 25 فيفري 1981، لم تصادق عليها الجزائر.

4 - GERNIGON (Bernard), *Relation de travail dans le secteur public*, OIT, Genève, 2007, p.18.

حيث يمثل المستخدم الوزير الوصي على قطاعه الذي يدافع ويحمي مصالح الدولة، أو أي شخص أو متصرف يفوض قانوناً.¹

كما حثت المنظمة الدول المصادقة على الاتفاقية على وضع آليات لتسوية النزاعات الناشئة عن علاقات العمل عن طريق التفاوض بين الأطراف، أو عن طريق آلية مستقلة غير متحيزة مثل المصالحة والوساطة والتحكيم على أساس الثقة المتبادلة بين الأطراف.²

تبنى المشرع الجزائري هذا الأسلوب في حدود معينة، تظهر ملامحه من خلال الاعتراف بالحقوق النقابي وحرية التنظيم للموظفين (I)، وتكريس حق التفاوض لتسوية النزاعات الجماعية بين نقابات الموظفين والمستخدمين الإداريين وتعزيز سبل الحوار والتشاور كأسلوب جيد لتسيير العلاقات المهنية وتنمية سبل المشاركة فيها (II).

I- الاعتراف بالحقوق النقابي وحرية التنظيم للموظفين :

أشارت المادة 43 من قانون استقلالية المؤسسات³ أن الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري تخضع للقواعد المطبقة على الإدارة ومبدأ التخصص. وحدد قانون الوظيفة العمومية بدقّة الإدارات التي يطبق عليها قانون الوظيفة العمومية وأوردتها⁴ في الفقرة الثانية من المادة الثانية التي تنص على أنه: "... يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، والمؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي".

ونصت الفقرة الأولى من المادة الثانية من نفس القانون على أنه: " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية"، رغم وجود مجموعة من الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل تسري آثارها على الموظفين، بمعنى أنه تعتبر عمال المؤسسات الإدارية العامة موظفين إداريون وليسوا عمالاً أجراً بمفهوم قانون علاقات العمل، يخضعون لقانون الوظيفة العمومية⁵، وهي إحدى الفئات التي استثنتها المادة 3 من قانون علاقات العمل⁶.

1 - KRZESLO (Estelle), Les relations collectives du travail en Belgique, Acteurs et institutions, SSTC, Belgique, 2006, p.21.

2 - انظر المادة 8 من الاتفاقية رقم 151، المرجع السابق.

3 - مرجع سابق.

4 - مرجع سابق.

5 - دمان ذبيح (عاشور)، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 9.

6 - نصت المادة 3 من قانون علاقات العمل: " يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

وفي نفس السياق توجه قانون علاقات العمل السالف الذكر، لما استثنى بصفة مطلقة الموظفين والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري¹.

هذا يعني أن أحكام قانون العمل لا تسري على الموظفين العموميين، لكن واستثناء تسري عليهم بعض الأحكام الخاصة المشتركة، لاسيما تلك التي تحكم العلاقات الجماعية كالحق النقابي المعترف به لجميع العمال ضمن الدستور، وحق المشاركة وتسوية النزاعات الجماعية.

لقد كان الحق النقابي ممنوعا لمدة طويلة على الموظفين، الذين يعتبرون في نظر الدولة حراس المصلحة العامة، الأمر الذي لا يتلاءم مع الدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة². وسادت هذه الفكرة أيضا في الجزائر في عهد الاقتصاد الموجه، حيث كان يسمح فقط ممارسة هذا النوع من الحقوق الجماعية في القطاع الخاص كحق الإضراب³ وكذلك القطاع الاقتصادي العمومي إلى حد ما. أما قطاع الوظيفة العامة فتكاد تنعدم فيه هذه الحقوق باستثناء حق الانضمام إلى النقابة. لكن تم بعد 1989 الاعتراف بحق التنظيم والحرية النقابية وحق الإضراب لجميع العمال بما فيهم الموظفين باستثناء بعض الفئات من الموظفين كالقضاة ورجال الأمن⁴.

إن سبب وغاية وجود النقابات في حقيقة الأمر كان لأجل التفاوض ومن أهم وظائفها⁵، فالاعتراف بالحق النقابي وتأسيس تنظيمات نقابية للموظفين⁶ هدفه قيام النقابة بالتفاوض مع المستخدم، والجدوى من الاعتراف بحق الإضراب⁷ يعني منح إمكانية تسويته بالتفاوض¹. وإن إنكار حق التفاوض يعتبر ذلك بمثابة

1 - المادة 3 من المرجع السابق.

2 - LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit., p.7.

3 - تنص المادة 61 من دستور 1976 على ما يلي: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير. في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته".

4 - نصت المادة 53 من دستور 1989 على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، وأضافت المادة 54 على أنه "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنح القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

5 - واضح (رشيد)، "دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 105. (غير منشور).

6 - اعترف المشرع بالحق النقابي للموظفين العموميين بمقتضى المادة 35 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أنه "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"، كما ورد أيضا حق ممارسة الحق النقابي للأعوان المتعاقدين بموجب المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المطبقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، (ج ر عدد 61 لسنة 2007)، التي نصت على أنه "... فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التقاعد لهم الحق، على وجه الخصوص، فيما يأتي:... ممارسة الحق النقابي".

7 - اعترف المشرع كذلك للموظف بحق ممارسة الإضراب بموجب المادة 36 من الأمر 06-03 التي نصت على أنه "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، وكذلك بالنسبة للأعوان المتعاقدين من خلال المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 التي أشارت إلى أنه "... فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التقاعد لهم الحق، على وجه الخصوص، فيما يأتي:... ممارسة حق الإضراب".

تقييد وانتهاك للحريات الأساسية المنصوص عليها دستورياً²، ففي غياب حق التفاوض وحق الإضراب يصبح الحق في التنظيم النقابي مشلولاً وفاقداً لفاعليته وجدواه³. ومنح الحق النقابي يترتب عنه مساهمة المنظمات النقابية في التفاوض والمشاركة وإنشاء الهياكل النقابية⁴.

ففي فرنسا مثلاً تم الاعتراف صراحة للموظفين العموميين بموجب القانون رقم 789-2008 المؤرخ في 20 أوت 2008 مثلهم مثل العمال الأجراء بحق التفاوض وإبرام اتفاقات جماعية، وأصبحت سارية التطبيق في الوظيفة العامة بموجب القانون رقم 751-2010 المؤرخ في 5 جويلية 2010، المتعلق بتجديد الحوار الاجتماعي⁵، ويعتبر هذا القانون خطوة هامة في تكريس حق التفاوض الجماعي في الوظيفة العامة في مجالات متعددة للنقابات الممثلة للموظفين العموميين.

II- تكريس مبدأ التفاوض في قطاع الوظيفة العمومية:

لم ينظم المشرع التفاوض الجماعي المنفرد إلى إبرام اتفاقيات جماعية في الوظيفة العمومية، كونها تخضع لقانون أساسي ينظم من خلاله العلاقات الوظيفية والتعاقدية، لكن توجد استثناءات يمكن أن يكون فيها التفاوض من خلال تكريس الحوار والتشاور لتسوية الخلافات الجماعية⁽¹⁾ وتسوية النزاعات الجماعية في أطر داخلية عن طريق التفاوض (ب).

أ- تكريس التشاور والحوار للوقاية من النزاعات في الوظيفة العمومية:

أقرت الاتفاقية الدولية رقم 151 من خلال المادة 7 منها بإمكانية التفاوض في الوظيفة العمومية بين السلطة العامة وممثلي الموظفين حول شروط وظروف الاستخدام، واختلفت تجارب الدول في هذا الشأن فهناك من الدول من اعتمد على تنفيذ شكلي لأسلوب التفاوض في الوظيفة العمومية أو مؤقت بمبادرة أحد الأطراف، ومنها من تمكن من تكريسها بصورة جدية في إطار مؤسساتي بموجب قوانين منظمة له⁶.

أما في القانون الجزائري، فقد منح المشرع نوعاً من المرونة بخصوص التفاوض الجماعي بعيداً عن تسوية النزاعات الجماعية من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر⁷، كالتفاوض بين المؤسسات الإدارية والنقابات الأكثر تمثيلاً بشأن التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين التي تتم بالتفاوض

1 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p.53.

2 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit., p.7

3 - النوري (مزيد)، "تشريعات العمل في البلدان العربية ومدى توافقها مع معايير العمل الدولية، خيارات نحو تنمية بديلة ونمو تشاركي و تنظيمي، مقارنة عالمية"، منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، بيروت، 2014، ص 90.

4 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 99.

5 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit., p.7

6 - BIT, *La négociation collective dans la fonction publique, un chemin à suivre*, Conférence internationale du Travail, 102 e session, Genève, 2013, p.57,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205519.pdf, consulté le 10-11-2020.

7 - نصت المادة 222 من الأمر 03-06، على أنه " تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب". مرجع سابق.

الجماعي¹، وفي المشاركة في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية²، فالأمر رقم 03-06 جاء ليدعم أسلوب المشاركة والحوار ويجعله مبدأً مهماً في تسيير شؤون الوظيفة العمومية من خلال إعطاء الفرصة للموظفين للمساهمة في تنظيم وتسيير حياتهم المهنية من خلال عدة هيئات متساوية الأعضاء³.

وعلى الصعيد المؤسسي الوطني نص المشرع في المادة 58 من قانون الوظيفة العمومية السالف الذكر على إنشاء هيئة التشاور وتسمى "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية"، الذي يقع تحت وصاية الوزير الأول ونجد ضمن تشكيلته إلى جانب ممثلي الإدارات المركزية في الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية، المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني⁴، ومن أهم مهامه أنه يستشار في كل نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية⁵.

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 17-319 تشكيلة المجلس، إذ يتكون من 25 عضواً منهم ممثلين لعدة قطاعات وزارية ومدراء ثلاث مؤسسات عمومية والجماعات المحلية، إلى جانب أربعة (4) ممثلين عن النقابات الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية يقترحهم الوزير المكلف العمل لمدة ثلاث سنوات ويعينون بموجب مرسوم تنفيذي⁶.

ويتجسد التفاوض في شكل تشاور وحوار في اللجان التقنية المتساوية المنشأة في المؤسسات والإدارات العمومية أو المشتركة بين عدة مؤسسات إدارية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁷. والمشكلة من عدد مساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين⁸، ومن مهماتها أنها تستشار في كل المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذلك قواعد النظافة والأمن⁹.

ومن خلال الأمر رقم 03-06 السالف الذكر والنصوص التنظيمية المحددة لتشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، تظهر رغبة المشرع في التوجه نحو تكريس إطار للتشاور الجماعي المؤسسي وتشكيل فضاءات حقيقية للتشاور ومساهمة الموظفين في تسيير مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم¹⁰ مثلهم مثل العمال الخاضعين لقانون علاقات العمل.

1 - المادة 47 مكرر من القانون 90-14، المرجع السابق.

2 - المادة 39 مطة أخيرة من المرجع نفسه.

3 - مهدي(رضا)، المرجع السابق، ص106.

4 - انظر المادة 60 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

5 - انظر المادة 59، فقرة أخيرة من المرجع نفسه.

6 - انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، ج.ر عدد 66 لسنة 2017.

7 - مرسوم تنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 44 لسنة 2020.

8 - المادة 79 من المرجع أعلاه.

9 - انظر المادة 84 من المرجع أعلاه.

10 - مهدي(رضا)، المرجع السابق، ص99.

ولا يفيد التفاوض الجماعي في الوظيفة العمومية معنى المفاوضة الجماعية التي تجرى لإبرام الاتفاقية الجماعية، بل يعني في الإدارات العمومية التشاور. فالمفاوضة الجماعية تهدف إلى تحقيق نتيجة، أما التشاور لا يتطلب بالضرورة صدور قرار ملزم، بل ولا حتى صدور قرار، فقد يكون مجرد تبادل وجهات نظر، لكن يهدف إلى استطلاع رأي العمال بهدف قيام المستخدم بصفة منفردة يأخذ بعين الاعتبار اقتراحات ممثلي العمال، دون التقيد بوجهات نظرهم¹.

وفي الواقع العملي نجد التفاوض في شكل التشاور والحوار في العديد من القطاعات الوزارية، فقد صدر في منشور لوزير التكوين المهني على سبيل المثال بهدف تعزيز وتطوير التشاور وتحديد مجال ممارسته سنة 1995². جاء فيه ضمن الأهداف، "يهدف التشاور إلى خلق جو مناسب للعمل، تقوية ممارسة الحق النقابي، الوقاية من النزاعات، المحافظة على المصالح المادية والمعنوية للعمال، تحسين شروط العلاقات المهنية، البحث على أطر ووسائل للرفع من المردودية وفعالية العمال، البحث عن حلول تنظيمية للمشاكل المحتملة ملاقاتها"، ويكون التشاور مع الممثلين النقابيين والمسيرين لدراسة وضعية العلاقات المهنية والاجتماعية عن طريق الاجتماعات الدورية.

تؤدي هذه الاجتماعات إلى تحرير محاضر اجتماعات تدون فيه النقاط المدروسة، تلك المتفق عليها والمختلف بشأنها، وكذلك التزامات كل طرف. وتوقع في نهاية الجلسة، وتسلم نسخة منها لممثلي العمال، وترسل نسخ منها إلى الهيئات السلمية للمؤسسات والنقابات³.

ويتضح مما سبق أن المشرع منح للهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري إمكانية التفاوض مع ممثلي المستخدمين (الموظفين)، لكن في حدود محصورة كإطار للتشاور واتقاء النزاعات وتسويتها دون إمكانية إبرام اتفاقيات جماعية⁴.

1 - أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 912.

2 - منشور وزاري رقم DC/DRHR/MFP/166، مؤرخ في 25 أبريل 1995، يهدف إلى تعزيز وتطوير التشاور وتحديد مجالات تطبيقه. (وزارة التكوين المهني). <https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/25.htm> ، اطلع عليه في 15-9-2019.

3- المرجع نفسه.

4- نذكر على سبيل المثال ذلك اللقاء الذي جمع المركزية النقابية بممثلي المديرية العامة للوظيفة العامة في 17 أكتوبر 1990، وتمحور جدول أعمال اللقاء تقديم توضيحات حول إجراءات إعداد القوانين الخاصة بعدة قطاعات، والتفاوض حول المسائل السوسيو مهنية للموظفين، وإصلاح قانون الوظيفة العمومية، واتفق الطرفان على عقد اجتماعات بصفة دورية ومنتظمة وفق رزنامة يتفق عليها، وقد تبع هذا لقاء آخر تم فيه التوقيع على اتفاق مشترك بين كل من وزير العمل ووزير الاقتصاد والمديرية العامة للوظيفة العمومية والمركزية النقابية، وتمحور الاتفاق على: -إعادة النظر في الفترة التجريبية، - خفض مدة الأقدمية من ثماني إلى خمس سنوات، - إعادة تكييف العديد من المناصب وخلق أخرى، وذلك عن طريق إصدار مراسيم وقرارات ومناشير حسب الحاجة ووفق ما يريته القانون.

كما نظم لقاء من أول إلى 5 ديسمبر 1990 جمع ممثلي المركزية النقابية وممثلي المديرية العامة للوظيفة العامة وممثلين عن وزارة الاقتصاد حول مسألة الخدمات الاجتماعية.

لمزيد من التفصيل انظر :

- Procès verbale de réunion entre DG de la direction générale de la fonction publique (DGFP), le S/G UGTA, le 17 oct. 1990.

وإذا كان كذلك الحال بالنسبة للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية، فما هو حال الأعوان المتعاقدين مع الإدارة الذين أشارت إليهم المادة 22 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر التي وردت كاستثناء للنظام المعمول به في الوظيفة العامة¹، لقد تم استحداث نظام التعاقد في العلاقات الفردية من حيث مدة العقد مع تقييد حريته بأحكام تنظيمية دون أن يرفق المشرع نظام التعاقد في العلاقات الجماعية لهذه الفئة، حيث لم تستفد هذه الفئة لا من امتيازات الموظفين وفقا للقانون رقم 03-06، ولا من امتيازات العمال الخاضعين لقانون علاقات العمل وفقا لعقد العمل وقانون العمل والاتفاقيات الجماعية².

وعلمنا أن العمال المتعاقدين مع الإدارة يقومون بنشاطات شبيهة بالعمال الأجراء في قانون علاقات العمل كأعمال الصيانة والحفظ والسائقين والحجاب ومتعددتي الخدمات، وتحتاج نشاطاتهم إلى مرونة من حيث ظروف العمل وأنظمتها وتنظيم أوقات الراحة والعطل.

ب- تكريس التفاوض المباشر لحل النزاعات الجماعية:

تبدو ملامح إمكانية التفاوض الجماعي من خلال نص المادة 15 من قانون تسوية النزاعات الجماعية³ حيث ذكرت على أنه: " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية." أي أن هدف هذه الاجتماعات الدورية بين ممثلي الإدارات والممثلين النقابيين يدخل في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية، وهو نوع من التفاوض.

وقد خصّ القانون نفسه الفصل الثاني منه للأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية تحت تسمية "الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية"، فيما أكدت المادة 45 من القانون نفسه على أنه: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الجماعي". وهو ما يؤكد وجود تفاوض بين المؤسسات الإدارية والموظفين أثناء نشوب النزاعات الجماعية.

يؤكد الواقع أن أغلب الإضرابات والاحتجاجات التي مست قطاعات الوظيفة العامة كالترية والتعليم العالي والصحة والبلديات وغيرها تمت تسويتها بالتفاوض داخل المؤسسات على المستوى المحلي أو الولائي أو على مستوى الوزارات القطاعية. وانتهت المفاوضات في أغلبها بإبرام محاضر في شكل اتفاقات

- Procès verbale de réunion entre DG de DGFP, Ministre des affaires sociale, ministre de l'Economie, délégués d'UGTA, le 3 Déc. 1990.

- Accord entre direction générale de la fonction publique et l'UGTA, le 5 Déc.1990 ; In : UGTA, **Ruptures**, op.cit, , pp.92.100.

1- طربيت (سعيد)، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012، ص ص 62. 63.

2 - المرجع نفسه، ص 64.

3 - القانون رقم 02-90، المرجع السابق.

(Accords) بين الجهات المعنية أو الوصية مع النقابات، والتي تقضى بوقف الإضراب مقابل الموافقة على لائحة المطالب المقدمة كلياً أو جزئياً¹.

ويمكن القول أخيراً أن في القطاع العمومي رغم وجود الحق النقابي إلا أنه لم يعترف لهم بعد بالتفاوض الجماعي صراحة، وهذا ما يجعل محاضر الاجتماع بين النقابات وقطاعاتهم غير مُلزمة ولا تُطبَّق غالباً، ولا يكون لعدم تطبيقها أي آثار، وهذا في اعتقادي هو نوع من الكيل بمكيالين بين القطاعين الاقتصادي والعمومي الإداري وهو ما يمثل ازدواجية في القانون ينبغي إلغاؤها.

المطلب الثاني:

منح حق التنظيم النقابي بين التعددية النقابية والأحادية التمثيلية

من ضمن مبادئ الاقتصاد الحر وجود نقابات حرة ومستقلة وقوية لأجل تمثيل مصالح العمال وأرباب العمل في التفاوض الجماعي، وأن تعترف الدولة بأهميتها². وترتبط النقابة بـ "الحق النقابي" وهو أيضاً متلاصق مع "الحرية النقابية" التي تعتبر ملتقى كل الحريات الديمقراطية حرية الإعلام والتعبير والتنظيم والمشاركة، وهي محور جميع المواثيق الدولية التي تتضمن حماية وترقية حقوق الإنسان.

وقد منحت مختلف الدساتير الجزائرية هذا الحق للعمال منذ 1963 والذي تحول بموجب دستور 1989 إلى حرية نقابية في شكل تعددي، وتدخل المشرع بعد الانفتاح السياسي والاقتصادي لتنظيم العمل النقابي وحمايته وضمان ممارسته في إطار احترام قواعد النظام العام (الفرع الأول)، إلا أن تبني التعددية فرض وضع معايير لتحديد المنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية التي تحوز على أهلية وشرعية التفاوض الجماعي (الفرع الثاني).

1 - مثال ذلك محضر لجنة الحوار و التشاور المبرم بين ممثلي الادارة المركزية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزير التكوين المهني السيد محمد مباركي وممثلي الفيدرالية الوطنية لعمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين بتاريخ 15 أكتوبر 2018 بمقر الوزارة ، تضمن جدول أعماله : دراسة القضايا المتعلقة بالمسار المهني والقانون الأساسي الخاص بعمال التكوين والتعليم المهنيين، منحة التعويض لفائدة موظفي المقتصدية، ملف السكنات الوظيفية، تدعيم التعاقدية الوطنية للتكوين المهني، (غير منشور).

2 - الببلاوي(حازم)، المرجع السابق، ص144.

الفرع الأول:

تمتع كافة الشركاء الاجتماعيين بحق التنظيم النقابي

" من المؤلف اليوم أن ننتقد النقابات وننسى بسرعة قرناً من التاريخ، حيث أعادت الكرامة للملايين البروليتاريين، الذين كانوا يشتغلون من الطفولة حتى الوفاة، وحقت تضامن عمالي استثنائي"¹. وفي الجزائر، لا أحد يمكن أن يتنكر رصيد الحركة النقابية فيها التي سجلت صفحات لامعة في نضالها ضد الاستعمار والاستغلال، فكانت وقوداً من أجل حق الشعب الجزائري في تقرير مصيره واستعادة كرامته.

وبعد الاستقلال عرفت الجزائر كما سبق التعرض له أحادية نقابية وغياب لمنظمات أرباب العمل، وبعد 1990 تم إقرار التعددية النقابية فظهرت تجربة النقابات (المستقلة)². كما عرف أرباب العمل تشكل النقابات المهنية. وجاء تكريسها تماشياً مع المعايير الدولية والمبادئ الدستورية المكرسة في مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر منذ 1989، والمتمثلة في الاعتراف بالحق النقابي والتعددية النقابية وحق التنظيم، ولتنظيم هذا الحق صدر القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي السالف الذكر، الذي يقوم على التعددية النقابية والمبنية على مبدأ الاستقلالية القانونية للنقابات عن الدولة والأحزاب واستقلالية نقابات العمال عن أصحاب العمل (أولاً).

يخضع تأسيس النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل إلى نفس الأحكام من حيث إجراءات وشروط التأسيس والصلاحيات (ثانياً). تقوم ممارسة الحرية النقابية على قدر الضمانات الممنوحة للشركاء الاجتماعيين ومدى احترامهم لقواعد النظام العام (ثالثاً).

أولاً: حق وحرية تأسيس النقابات أساس التعددية النقابية

إن النقابات تعتبر الأداة الرئيسية للتعرف على حاجيات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى، تمارس دوراً مستقلاً وهاماً في تقديم اهتمامات العمال للطرف الآخر والسعي للاستجابة عنها في نفس الوقت³. فهي عامل استقرار العلاقات المهنية⁴، كما تقوم المنظمات المهنية بالتحاور مع السلطات العامة للدفاع عن مصالح أعضائها، سنتناول فيما يلي تعريف المنظمة النقابية من خلال الفقه والقانون (I) ونحدد أنواعها (II):

1 - ZOLA(Dickens) , cité par : RAY (Jean-Emmanuel), op.cit., p.387

2 - إن مصطلح "النقابات المستقلة" هو تعبير غير قانوني، لكون جميع النقابات بما فيها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أصبحت بموجب دستور 1989 والقانون رقم 90-14 مستقلة عضوياً ووظيفياً عن الحزب الواحد وكافة الأحزاب، ومستقلة أيضاً عن الدولة، فهو مصطلح يتداول فقط لتمييز النقابات الفتية عن النقابة التاريخية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) ، كثيراً ما يوظف المصطلح النقائبيين ورجال الإعلام والسياسة.

3 - الموسوي (ضياء مجيد)، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، د.م.ج، 2007، ص74.

4 - TEYSSIE (Bernard), Droit du travail-Relations collectives, 6^{em} Ed., LexisNexis, Lilec, France, 2009, p.3.

I- الحرية النقابية تمارس عبر المنظمة النقابية :

تعرف النقابة لغة على أنها "تجمع للعمال"¹، وهي ظاهرة اجتماعية² تمثل تنظيم اجتماعي مهني يهدف إلى الحماية والدفاع عن مصالح الأفراد الذين ينتمون إليها، وتحديد تعريف النقابة من الناحية القانونية يتطلب تناول ذلك في الفقه (أ) ثم في التشريع (ب).

أ- التعريف الفقهي للنقابة:

تعرف النقابة في نظر بعض الفقه بأنها: "تكتل للدفاع عن المصالح المهنية، تقوم على تجمع دائم للأشخاص للبحث عن المصالح المشتركة"³. تختلف عن النقابات المهنية المتمتعة بالمنفعة العمومية والمكلفة بتسيير بعض المرافق العامة⁴.

وعرفها الأستاذ أحمية سليمان بأنها: "منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة، وارتباطهم بعقود عمل"⁵.

وهناك من أضاف أنها مستقلة عن الدولة، يكون الانضمام إليها بصفة حرة وغير إلزامي، وكل من العمال وأرباب العمل الحق في تأسيس نقابات⁶، فهي بالنسبة للعمال الأداة التي يتم الدفاع بها عن مصالح العمال، لاسيما في عمليات التفاوض بهدف إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، والمشاركة في إثراء تشريعات ونظم العمل⁷.

من خلال التعريفات الفقهية السابقة تشترك جميعها في أن النقابة تتشكل من مجموعة من العمال أو أرباب العمل المنتمين إلى مهنة واحدة أو مجموعة من المهن المتشابهة، وتتكون بطريقة طوعية ومستقلة، بهدف حماية مصالح أعضائها وتمثلهم أمام السلطة العامة أو الجماعات الأخرى.

ب- التعريف القانوني للنقابة:

لم يعرف المشرع الجزائري النقابة، بل نص على منح حق تكوين منظمات نقابية للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ويشترط أن ينتموا إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد⁸.

1 - جبران مسعود في معجمه (الرائد)، نقلا عن: حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 2011، ص 89.

2 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 63.

3 - CAMERLYNCK (G.H), et LYON-CAEN (Gérard), op.cit. , p. 458.

4 - Ibid.

5 - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 218.

6- SUPIOT(Alain) , Droit du travail, , op. cit, p. 55.

7-TEYSSIE (Bernard), Droit du travail-Relations collectives, op.cit, p.3.

8 - انظر المادة 2 من القانون 90-14 المرجع السابق.

عكس المشرع المصري، فقد كان أكثر وضوحاً في تعريفه للمنظمة النقابية التي عرفها في القانون العمالي لسنة 1976 على أنها: "تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل"¹.

ونستنتج من التعريفات الفقهية والقانونية المشار إليها أعلاه أن النقابة هي تنظيم يمثل العمال وأرباب العمل لهدف الدفاع عن مصالح أعضائها بشكل مستقل، فهي تقوم على عنصر التنظيم التمثيلي وعنصر الوظيفة والمثلية في الممارسة والنشاط، وقد ربطت منظمة العمل الدولية حرية التنظيم وحرية النشاط التي تقوم به النقابات بمصطلح الحرية النقابية².

تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية والذمة المالية، وتعتبر من أشخاص القانون الخاص، لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة³، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تسييرها أو تعيين قياداتها، ولا تتمتع بحقوق السلطات العامة، وهي ليست بجمعية لأن الجمعيات تخضع لقانون الجمعيات، لكن يمكن أن تكيف على أساس أنها جمعية من نوع خاص، لذا يطلق عليها أحياناً تسمية "الجمعيات المهنية"⁴.

II-افراز التعددية النقابية تعدد أنواع المنظمات النقابية :

كان خلال العهد الاشتراكي نقابة واحدة تمثل العمال، منح لهم فقط حق الانخراط فيها من عدمه، لكن الانفتاح السياسي والاقتصادي بعد 1989 أنتج حق العمال وأرباب العمل في تأسيس نقابات، فأتسم المشهد النقابي الوطني بالتعددية الشكلية والتنوع.

وقد وضع المشرع الجزائري من خلال القانون النقابي أحكاماً تحدد كيفية ممارسة الحق النقابي، تطبق على مجموع العمال الأجراء وعلى المستخدمين على حد سواء، ويميز بين نوعين من المنظمات النقابية وهما تلك الممثلة للعمال الأجراء والمستخدمين، وأورد أحكاماً خاصة لكل نوع من النقابات من حيث التمثيلية. فتنوع مشهد النقابات من حيث المصالح التي تدافع عنها^(أ)، ومن حيث امتدادها المهني والجغرافي^(ب).

أ- أنواع النقابات من حيث المصالح التي تدافع عنها:

تناول المشرع نوعين من النقابات من حيث المصالح التي تكفل الدفاع عنها وهي كل من النقابات العمالية التي تدافع عن مصالح العمال الأجراء⁽¹⁾، ونقابات المستخدمين التي تدافع عن مصالح أرباب العمل⁽²⁾، وكليهما تخضع لنفس الضوابط من حيث التأسيس والتنظيم والتسيير وتختلفان من حيث كيفية ومعايير التمثيل والآثار المترتبة عن ذلك من حيث المهام المنوطة لكل منهما.

1-المنظمات النقابية للعمال الأجراء:

1 - الفضلي (محمد سعد الله)، "النظام القانوني للنقابات وحلها"، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة آل البيت، عمان، تاريخ المناقشة 2-01-2017، ص23.

2- بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص33.

3- منصور (محمد حسين)، المرجع السابق، ص93.

4- حمدان (حسين عبد اللطيف)، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص501.

تعرف النقابات العمالية على أنها "المنظمة أو التجمع الذي يضم مجموعة من العاملين الممارسون لحرفة أو مهنة واحدة ويباشرون أعمالاً تتعلق بمهنة واحدة، والغاية من تأسيسها للدفاع عن المصالح الخاصة بأعضائها، بالإضافة إلى تقديم الخدمات العامة للمجتمع"¹.

لم يميز المشرع بالنسبة للنقابات التي تمثل العمال الأجراء بين العمال الخاضعين للقانون الخاص الذين تسري عليهم أحكام قانون علاقات العمل وفئة الموظفين الذين يسري عليهم قانون الوظيفة العمومية بل جاءت في صيغة العمال الأجراء (L'ensemble des travailleurs salariés) أي شاملة لجميع العمال²، باستثناء العمال الأجراء التابعين للدفاع والأمن الوطني الذين يخضعون لأحكام خاصة³.

وحددت المادة الثانية من قانون علاقات العمل مفهوم العمال الأجراء⁴، ولكن نطاق تطبيق القانون النقابي يمتد إلى الموظفين العموميين وفقاً لنص المادة 35 من قانون الوظيفة العامة "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"⁵.

وتتميز الساحة النقابية في الجزائر بالتعددية النقابية، وأقدم هذه المنظمات النقابية هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي هو في الواقع كنفدرالية تضم العديد من النقابات في قطاعات شتى، بالإضافة إلى نقابات حرة (مستقلة) تنشط غالبيتها في القطاع العام الإداري وفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري كالبريد والبنوك والتأمينات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص كصناديق الضمان الاجتماعي والوكالات الاجتماعية، أما القطاع الاقتصادي العام فيسيطر عليه الاتحاد العام للعمال الجزائريين، عكس القطاع الخاص فيكاد التمثيل النقابي فيه للعمال شبه منعدم

2- المنظمات النقابية لأرباب العمل:

عرفت الجزائر تجربة حديثة بالنسبة لمنظمات لأرباب العمال، وهي تهدف في كافة الأنظمة إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية لأعضائها من حيث تنظيمها والدفاع لأجل تخفيف الضرائب والحد من تدخل الدولة في الاقتصاد بما يضر مصالحها. واتجاه العمال عادة تتلقى مطالب العمال وتشارك في التفاوض الجماعي مع الدولة والعمال⁶.

وتختلف المنظمات النقابية المهنية لأرباب العمل عن المنظمات والمجالس المهنية والغرف المهنية في كون هذه الأخيرة تهتم بتنظيم المهنة وتكون العضوية فيها إجبارية لأفراد (أشخاص طبيعية) كمنظمات المحامين

1 - مصطفى كامل، نقلا عن: الفضلي (محمد سعد الله)، المرجع السابق، ص 22.

2- انظر المادة الأولى وما يليها من القانون رقم 90-14 المرجع السابق.

3- انظر المادة 63 من المرجع السابق.

4 - القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

5 - أشارت حيثيات الأمر رقم 06-03، المرجع السابق إلى كل من القوانين رقم 90-11، المتعلقة بعلاقات العمل، لاسيما المادة 3 منه والقانون رقم 90-14 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والقانون رقم 90-02، المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

6 - VERDIER (Jean-Maurice), *Droit du travail*, op.cit, p.31.

والأطباء ومختلف الحرف، أما المنظمات النقابية فدورها الدفاع عن مصالح الأعضاء (أرباب العمل) فقط دون تنظيم المهنة¹.

فقد اعترف المشرع الجزائري لأول مرة لأرباب العمل لإنشاء النقابات سنة 1990²، وأصبحوا ضمن الأطراف الأساسية التي تلعب دورا مهما في رسم السياسة الاقتصادية من خلال المفاوضات الجماعية، وهي من سمات الاقتصاد الرأسمالي³. فقد تبني المشرع مصطلح "المستخدم" *L'employeur* في إشارته لرب العمل أو صاحب العمل، وقد ورد ذلك في صياغة المادة الأولى من القانون النقابي "مجموع العمال الأجراء والمستخدمين" فالمستخدم جاء في عمومته ولم يميز بين المستخدم العام أو الخاص، ويفهم من ذلك أنه تسري عليهما نفس الأحكام المقررة.

كما يمكن أن يتكفل أرباب العمل في شكل جمعيات مهنية وهذا ما أشارت إليه المادة 2 من قانون رقم 06-12 المتعلق بالجمعيات التي نصت على إمكانية تأسيس جمعيات مهنية⁴، كما كان الحال بالنسبة لأكبر تنظيم لأرباب العمل في الجزائر والمتمثل في "منتدى رؤساء المؤسسات" *FCE*⁵ «⁶».

والجديد الذي جاء به التعديل الدستوري لسنة 2020 هو تمييزه بين نقابات العمال ونقابات أرباب العمل، فقد خص فقرة جديدة في المادة 69 منه، تنص على أنه: "يمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون"، فيكون بذلك قد أطلق عليها تسمية "منظمات أرباب العمل" بعد أن كانت تدعى بالمنظمات النقابية لأرباب العمل أو المنظمات المهنية⁷، وفي هذا الشأن يرى الأستاذ "نصر الدين قريش" أن حق تأسيس النقابات معترف فقط لأرباب العمل الخواص، فمن

1 - بدوي (محمد زكي)، *علاقات العمل في الدول العربية*، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 327.

2 - KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « *Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs* », op. cit., p.58.

3 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 49.

4 - مرجع سابق.

5 - FCE : *forum des chefs d'entreprise*.

- لم يكن منتدى رؤساء المؤسسات في شكل نقابة، بل كان تجمع لرؤساء المؤسسات في شكل جمعية مهنية، تحول الى منظمة نقابية في شكل كنفدرالية بصفة رسمية في 28 جويلية 2020 ، بعد مغادرة رئيسه "على حداد" رئاسة المنتدى، وتغيرت تسميته نحو: كنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل المواطنين (CAPC) *Confédération Algérienne du Patronat Citoyen* ، وأصبح يضم 15 فديرالية وطنية لأرباب العمل، أنظر: وكالة الأنباء الجزائرية (و.أ.ج) <http://www.aps.dz/economie/107958-le-changement-de-l-appellation-du-fce-consacre-une-rupture-avec-son-ancienne-gouvernance> ، أطلع عليه في 2020-11-12

6 - ظهرت أول نقابة لأرباب العمل في القطاع العمومي والمتمثلة في "الاتحاد الوطني للمقاولين العموميين" التي أنشئت سنة 1991، ثم "النقابة الوطنية للمستخدمين العموميين لقطاع النسيج والجلود" في سنة 1992، انظر في ذلك: ثامري عمر، المرجع السابق، ص 176.

7 - يحمل مصطلح "المهنة" *la profession* في قانون العمل معنيين: المعنى الأول يقصد به « *le métier* » ومنه اشتقت مصطلحات أخرى كالفئات المهنية والمؤهلات المهنية، والثاني بمعنى « *la branche d'activité* » مثل مهنة النسيج، الصناعة الكيميائية.... إلخ، وبهذا المعنى يتم إبرام الاتفاقيات الجماعية ويسمح للنقابات بالدفاع عن مصالحها "المهنية" في إطار العلاقات الجماعية، أنظر في ذلك: CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit.p. 425..

الصعب تصور مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية والإدارات تتأسس في شكل نقابات¹. لكن من خلال التجربة الميدانية أثبتت نقابات أرباب العمل العموميين فعاليتها خلال بداية التسعينيات أثناء مرحلة إعادة الهيكلة.

ب- أنواع النقابات من حيث امتدادها المهني والإقليمي:

أشارت المادة الثانية من القانون النقابي إلى إمكانية تكوين نقابات العمال الأجراء والمستخدمين في مهنة معينة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، فبالنسبة للعمال يمكن أن يكونوا نقابة في المؤسسة التي يشتغلون فيها، أو يتكثروا في إطار مهنة أو فرع من فروع النشاط أو قطاع معين²، أما بالنسبة لعمال المؤسسات الاقتصادية الصغيرة فتتأسس النقابة في إطار المؤسسة. أما إذا كانت المؤسسة متوسطة أو كبيرة في شكل مجمع ولها عدة فروع إنتاجية أو خدماتية فيمكن للعمال أن يتكثروا في إطار الفرع، ويجوز للعمال في إطار قطاع مهني معين تأسيس نقابة للدفاع عن مصالحهم كقطاع البناء أو الصيد البحري أو المحروقات...إلخ.

وفي القطاع العمومي الإداري يمكن للعمال تأسيس نقابات ذات طابع وطني أو جهوي أو محلي، ويمكن أن تتشكل في إطار قطاع نشاط معين بحسب اختلافها كالقطاعات الوزارية مثلا (التربية، التعليم العالي، الصحة، الإدارة العمومية...إلخ). كما يمكن للنقابة الوطنية الواحدة أن تنتظم وفق قانونها الأساسي من عدة فروع ولائحة أو فروع بحسب طبيعة النشاط والقطاع، وكذلك يمكن للمستخدمين (أصحاب العمل) أن يكونوا نقابات حسب المهنة أو الفرع أو النشاط.

وقد تكون النقابة ذات طابع بلدي أو مشترك بين البلديات أو منظمة ولائية، أو بين الولايات أو ذات الطابع الوطني³، كما يمكن للنقابات العمالية أو نقابات أصحاب العمل (منظمات أرباب العمل) أن تتوحد فيما بينها في شكل اتحادات أو تنفيذيات وفقا للأحكام المؤسسة للمنظمات النقابية⁴.

1 - ملاحظات واقتراحات مقدمة من طرف الأستاذ قريش نصر الدين، بشأن تعديل دستور 2020، انظر في ذلك: وثيقة المقترحات المقدمة في إطار النقاش العام حول مشروع مراجعة الدستور"، لجنة الخبراء المكلفة بصياغة اقتراحات مراجعة الدستور، 5 سبتمبر 2020، ص533. <http://constitution.el-mouradia.dz/docs/Propositions.pdf> ، اطلع عليها يوم 11-10-2020.

2 - هناك من يرى أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس نقابة بالمفهوم الضيق المادة 2 من القانون النقابي التي تنص على أن العمال يمكن لهم التكتل في إطار مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، وينطبق نفس الحكم وفقا للمادة 3 من نفس القانون على اتحادات المنظمات النقابية واتحادياتها وكنفديرياتها، فالاتحاد يتشكل من العمال ينتمون الى كافة الفروع وقطاعات النشاطات المهنية. في حين أن القانون يشترط الانتماء إلى مهنة واحدة أو فرع مهني واحد أو قطاع نشاط واحد، وأن الاتحادات النقابية تتشكل من نقابات مصرح بها أمام السلطات المختصة، وهذا حسب ورد في تقرير الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان:

« L'UGTA n'est ni une organisation syndicale au sens de la 90-14 puisque selon l'article 2, elle ne peut regrouper que des travailleurs d'une même profession, d'une même branche ou d'un même secteur d'activité. Ce qui n'est pas le cas de l'UGTA qui regroupe des travailleurs de toutes les branches et secteurs d'activité. L'UGTA ne forme par ailleurs pas une confédération ou union puisqu'elle ne regroupe pas des organisations syndicales mais des travailleurs adhérents individuellement ». V. : FIDH, Mission internationale d'enquête sur les libertés syndicales en Algérie, n° 349, décembre 2002, p.12, <https://www.fidh.org/IMG/pdf/dz349f1.pdf> , consulté le 27-6-2018.

3 - انظر المادة 10 من القانون رقم 90-14 المرجع السابق.

4 - انظر المادة 4 من المرجع نفسه.

ثانيا: ضبط المشرع لإجراءات تأسيس النقابات وتحديد دورها

إن الحق النقابي يمارس في إطار ضمان الحرية النقابية والحرية شرط ومحرك النشاط النقابي¹، فالأصل أن تأسيس النقابات يتم بكل حرية، ويقصد بالحرية حرية الاجتماع لتكوين النقابة وحرية التنظيم وممارستها لنشاطها دون تدخل من السلطات العامة للحد من هذا الحق²، وكذلك حرية حل المنظمة من طرف أعضائها³، وفقا للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها الحرية النقابية المعلنة في المواثيق الدولية⁴.

إلا أن المؤسس الدستوري أشار إلى أن ذلك يتم في إطار القانون، أي أنه قيّد هذه الحرية حماية للصالح العام كالمحافظة على أمن الدولة والأفراد والممتلكات⁵. ولذلك يكون المشرع قد اشترط توفر مجموعة من الشروط بعضها متعلق بالأعضاء المؤسسين، وأخرى متعلقة بالإجراءات المتعلقة بالمنظمة النقابية، وهي إجراءات بسيطة نظريا، وغير معقدة وخالية من بند غير مألوف⁶(I)، وإذا توفرت هذه الشروط فيعني ذلك ميلاد للنقابة وتمتعها بأهلية القيام بدورها وممارسة الصلاحيات التي خولها لها المشرع دون غيرها (II).

I- شروط تأسيس المنظمة النقابية:

تتمثل شروط تأسيس النقابة في الشروط الخاصة بالأعضاء المؤسسين لها^(أ) وتلك الشروط الإجرائية الواجب احترامها والتقيدها^(ب).

أ-الشروط الخاصة بالأعضاء المؤسسين:

يشترط القانون النقابي أن تتوفر في الأعضاء المؤسسين للنقابات العمالية أو منظمات أرباب العمل مجموعة من الشروط، وهي شروط تتعلق أساسا بالتمتع بالجنسية وأهلية التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، والالتزام بأهداف النقابة، وتتمثل حسب المادة 6 من القانون النقابي فيما يلي:

- أن تمتع الأعضاء المؤسسون بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل،
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والسياسية،
- أن يكونوا راشدين،
- أن لا يكونوا قد صدر ضدهم سلوك مضاد للثورة،
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية المزمع تأسيسها.

1 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail-Relations collectives*, op.cit, p.17.

2 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص314.

3 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail-Relations collectives*, op. cit., p.18.

4 - بورنين (مهند أورابج)، المرجع السابق، ص89.

5 - مناصرية (سميحة)، مرجع سابق، ص76.

6 - عجة (الجيلاني)، المرجع السابق، ص173.

بخصوص الشرط المتعلق بالجنسية، فهناك من يرى أن اشتراطها في تكوين النقابات وهو بمثابة تقييد يتناقض مع روح الاتفاقية رقم 97 حول العمال المهاجرين (المعدلة) والتي صادقت عليها الجزائر في عام 1962¹. ويقيد أيضا أن المستثمرون الأجانب المقيمين والحرفيين بحيث لا يسمح لهم بتأسيس تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية.

أما التمتع بالحقوق المدنية والسياسية هما شرطان عامان، لا يطرحان أي إشكال. أما الشروط الأخرى فيكتنفها نوع من الغموض، فشرط سن الرشد مثلا ورد عاما وليس دقيقا، فالمشرع حدّد سن انتخاب ممثلي العمال في لجان المشاركة ب 16 سنة، وهو سن التمييز في القانون المدني، وتصرفات الطفل القاصر قابلة للبطلان كونه ناقص الأهلية وفقا للمادة 43 من التقنين المدني².

فالسن المعقولة هي 18 سنة، وهذا قياسا مع التحديد الذي وضعته الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل³ وكذلك القانون رقم 15-12، المتعلق بحماية الطفل⁴، فلا يمكن للطفل أن يمارس مهمة انتخابية، مثل ما هو الحال في قانون الانتخابات الذي حدد سن الترشح ب 23 سنة⁵، وقانون الجمعيات حدد سن المشاركة لتأسيس الجمعيات ب 18 سنة كاملة⁶، أما قانون الأحزاب السياسية فقد حدد السن الأدنى للمشاركة في تأسيس الأحزاب ب 25 سنة يوم التأسيس⁷.

أما عن سن الترشح للانتخاب، فالمشرع لم يشير إلى ذلك في الأحكام الخاصة بشروط تأسيس المنظمة النقابية، مكتفيا بشرط: "أن يكونوا بالغين...."، وهنا يقع الاختلاف بين السن الأدنى الواجب توفره عند الأعضاء المؤسسين، هل هو 19 سنة، أم هو سن 21 سنة التي حددها لانتخاب المندوبين النقابيين يوم الانتخاب⁸.

ثم أن الشرط المتمثل في ألا يكون قد صدر منهم سلوك ضد الثورة، هو شرط تجاوزه الزمن ولا يساير الواقع، باعتبار أن غالبية هذا الجيل قد أحيل إلى التقاعد، فلا جدوى منه وجوده في الوقت الراهن⁹.

1 - HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR (Malika), «Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail », op. cit., p.27.

2 - بن عزوز (بن صابر) وبن عزوز (محمد)، "معوقات التفاوض الجماعي والحلول المقترحة"، مجلة العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن باديس، مستغانم، المجلد 3، العدد 2، جوان 2018، ص 47.

3 - صادقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 نوفمبر 1989، وصادقت عليها الجزائر في 16 أبريل 1993، وقد عرفت الطفل أنه "كل من لم يبلغ سن 18 سنة...".

4 - المادة 2 فقرة 2 من القانون رقم 15-12 مؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل، ج.ر. عدد 39 لسنة 2015، عرفت الطفل على أنه: "... كل شخص لم يبلغ سن الثامنة عشر سنة كاملة".

5 - انظر المادة 184 من الأمر رقم 01-21، مؤرخ في 10 مارس 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بالانتخابات، ج.ر. عدد 17 لسنة 2021.

6 - انظر المادة 4 من القانون رقم 12-06، المرجع السابق.

7 - انظر المادة 17 من القانون العضوي رقم 12-04 مؤرخ في 17 جانفي 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، ج.ر. عدد 2 لسنة 2002.

8 - مزاري (أحلام)، المرجع السابق، ص 50

9 - المرجع السابق، ص 109.

ونشير إلى أن هذه الشروط الواردة في المادة 6 من القانون السالف الذكر كانت محل انتقاد من طرف لجنة تطبيق المعايير في المنظمة الدولية للعمل، التي حثت الحكومة الجزائرية في جوان 2019 على تعديل هذه المادة المتضمنة الشروط الواجب توفرها في العمال لتأسيس نقاباتهم، لأنها أنها تميزية.¹

ب- الشروط الإجرائية لتأسيس المنظمة النقابية:

حدد المشرع الشروط الواجب توفرها عند إنشاء المنظمات النقابية من طرف العمال الأجراء والموظفين أو أرباب العمل المنتمين إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد للدفاع عن مصالحهم، وهي الإجراءات نفسها والشروط بالنسبة لاتحادات المنظمات النقابية واتحادياتها وكنفدرالياتها²، التي تتشكل من اتحاد نقابات موجودة مسبقاً.

أول إجراء يقوم به أصحاب المبادرة بتأسيس النقابة سواء كانت عمالية أو لأصحاب العمل يتمثل في عقد جمعية عامة تأسيسية، لوضع القانون الأساسي والمصادقة عليه وانتخاب الهيئات القيادية (1)، ولا تكتمل النشأة إلا بعد التصريح بتأسيسها لدى الجهات المختصة (2). ورغم أن هذه الإجراءات تظهر بسببها، إلا أن الواقع يطرح عدة إشكالات (3).

1- عقد الجمعية العامة التأسيسية:

يقوم الأعضاء المؤسسون بعقد جمعية عامة³ تشمل العمال أو رؤساء المؤسسات المستخدمة حسب الحالة الراغبين في تأسيس المنظمة النقابية، ويتفقون على تسمية المنظمة، ويحددون أهدافها، ونظام سيرها الإداري والمالي، وحقوق وواجبات الأعضاء المنتسبين، ونظام الاشتراكات وكيفية انتخاب هيئاتها القيادية وصلاحياتها، بمقتضى قانون أساسي تتم المصادقة عليه بالأغلبية من الأعضاء الحاضرين⁴، يصبح بمثابة قانون ملزم لجميع الأعضاء المؤسسين والمنخرطين فيما بعد⁵.

2- إلزامية التصريح بتأسيس النقابة:

1 - « La commission a pris note des déclarations verbales du gouvernement et de la discussion qui a suivi Prenant en compte l'exposé du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission prie instamment le gouvernement de: modifier l'article 6 de la loi no 90-14 afin de reconnaître le droit de tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations syndicales;... » in : Rapport de la Commission de l'application des normes, Compte rendu provisoire, Conférence internationale du Travail, deuxième partie, 5B, 108^e session, OIT, Genève, juin 2019, p.48. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/provisional-records/lang--fr/index.htm>, consulté le 12-7-2019.

2 - انظر المادة 4 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

3 - انظر المادة 7 من المرجع السابق.

4 - انظر المادتين 12 و14 وكذلك المواد من 21 وما يليها من المرجع السابق.

5 - لم يحدد المشرع الجزائري العدد الأدنى للأعضاء المؤسسين الواجب توفرهم وحضورهم لعقد الجمعية العامة التأسيسية، وكذلك لم يشترط حضور محضر قضائي لمعاينة أشغال الجمعية العامة التأسيسية وانتخاب الهياكل القيادية كما هو الحال بالنسبة للأحزاب السياسية والجمعيات المدنية، وأعتقد أن إغفال المشرع لهذه الشرطين تسببا في الممارسة الميدانية في صراعات داخل كثير من النقابات حول أحقية تمثيل المنظمة، لاسيما لدى النقابات ذات الطابع الوطني.

المبدأ أن تكوين النقابات يتم بكل حرية ودون قيد وشرط وفق لما نصت عليه الاتفاقيات الدولية والدستور، إلا أن ولأجل الاعتراف بهذا التنظيم الجديد من قبل السلطات الرسمية من جهة، وجهة أخرى تمكينه من ممارسة نشاطاته، لابد من القيام بجملة من الإجراءات التنظيمية والإدارية التي تتطلبها القوانين¹، وهذه الإجراءات وجب ألا تكون مقيدة لحرية تأسيس النقابة بقدر ماهي كاشفة فقط لتكوين النقابة وإعلام السلطات العمومية بميلاد شريك اجتماعي جديد².

ألزم المشرع الجزائري على الأعضاء المؤسسين للنقابة وجوب التصريح بتأسيسها لدى الإدارة الممثلة في الوالي إذا كان المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أو مشتركة بين البلديات³، أما إذا كانت المنظمة ذات طابع مشترك بين الولايات والوطني، إن التصريح يودع أمام الوزير المكلف بالعمل⁴، دون تقييدها بشرط الاعتماد⁵.

وبعد إيداع التصريح والملف الإداري يتحصل ممثل النقابة على "وصل تسجيل" من قبل السلطة المختصة خلال (30) يوما على الأكثر التي تلي تاريخ إيداع الملف⁶، ويشمل الملف محضر الجمعية العامة التأسيسية، وقائمة الأعضاء المؤسسة للنقابة وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين سكنهم، وكذلك تشكيلة الهيئة التنفيذية للمنظمة، ونسختين من القانون الأساسي للمنظمة⁷ ويكون بذلك التصريح بالتسجيل والحصول على وصل التسجيل من طرف السلطة المختصة (الوالي أو الوزير) وثيقة ميلاد المنظمة النقابية⁸.

3- تقدير إجراءات تأسيس النقابات:

رغم أن المشرع لم يُعقّد إجراءات تأسيس النقابات، إلا أن في الواقع العملي كثيرا ما تشكو النقابات المشكلة حديثا أو تلك التي في قيد التأسيس من صعوبات وعراقيل بخصوص إيداع ملفات التصريح بالتأسيس أو صعوبة الحصول على وصل التسجيل، لاسيما النقابات ذات الطابع الوطني أو القطاعي أو الكنفدراليات.

1 - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 237.

2 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail*, op.cit, p. 18.

3 - مقارنة بالقانون رقم 06-12 مؤرخ في 12 جانفي 2012 يتعلق بالجمعيات، (ج.ر. عدد 2 لسنة 2002)، فقد جعل تسجيل الجمعيات التي تنشط على مستوى البلدية يتم على مستوى مصالح البلدية، والجمعيات ما بين البلديات أو ذات الطابع الولائي لدى الوالي، والجمعيات ما بين الولايات أو الوطنية على المستوى الوطني، وهذا وفقا للمادة 7 منه، بعد أن كان في القانون السابق 90-31، يتم لدى الوالي بالنسبة للجمعيات المحلية والولائية.

4 - انظر المادة 10 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

5 - KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « *Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs* », op. cit., p. 69.

6 - انظر المادة 8 من المرجع السابق.

7 - انظر المادة 9 من المرجع السابق.

8 - أعفي الاتحاد العام للعمال الجزائريين من إجراءات تأسيس النقابة بمقتضى المادة 11 من المرجع السابق حيث نصت على: " تعفى المنظمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار إليه في المادة 8 أعلاه."

ويمكن جوهر الإشكال حول الحصول من عدمه على "وصل التسجيل"، الذي يؤكد أن الإدارة علمت بتأسيس النقابة، فيكون بذلك ميلاد للنقابة من الناحية القانونية واضفاء صفة الرسمية على وجودها ونشاطها، وفي حالة عدم حصول النقابة على هذا الوصل والاثبات بأن الإدارة رغم علمها بميلاد النقابة إلا أن نشاطها ووجودها يخضع للسلطة التقديرية للإدارة.

وقد قضى في هذا الشأن القضاء الفرنسي بأن منح تصريح بالإيداع مجرد أداة إثبات بأن ملف التسجيل قد تم إيداعه لدى السلطة المخولة¹، أما في الجزائر فيعتبر "بيان ميلاد"، مما يحرم العمال من حقهم في ممارسة حق دستوري وأساسي ويحرم النقابات من ممارسة صلاحياتها التفاوضية².

لم يتناول المشرع في القانون النقابي حالة صدور قرار برفض تسليم وصل التسجيل، كما هو معمول به في قانون الجمعيات، الذي يشترط أن يكون "الرفض معللا"، مع منح إمكانية رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية المختصة³.

إن رفض تسليم وصل التسجيل يعتبر عرقلة للحرية النقابية⁴، وأمام عدم وجود إمكانية للطعن الداخلي أدى الأمر بالكثير من النقابيين إلى رفع شكاوى إلى لجنة الحريات النقابية بالمنظمة الدولية للعمل ضد الحكومة الجزائرية⁵ وكانت محل مساءلة دولية.

ويرى بعض المختصين في القانون النقابي أنه عند عدم الحصول على وصل التسجيل لا يمنع النقابة من التمتع بالشخصية المعنوية والوجود، بل يطرح جدلا فقط حول طبيعة وصحة تصرفاتها التعاقدية⁶، وقد أوصت لجنة المعايير بالمنظمة الدولية للعمل بضرورة معالجة طلبات تسجيل المنظمات النقابية في الممارسة، كما هو منصوص عليه في القانون رقم 90-14 ووفقا لما تقتضيه الاتفاقية رقم 87 التي صادقت عليها الجزائر⁷.

1 - « un syndicat n'ayant » l'existante légale que du jour du dépôt de ses statuts en mairie » - (cass, soc, 7 mai 1987, TEYSSIE (Bernard), **Droit du Travail**, op.cit.p23.

2 - بوكلي حسن شكيب)، "استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر"، مجلة القانون والتشغيل، العدد السادس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن باديس مستغانم، 2018. ص 69.

3 - انظر المادة 10 من القانون رقم 12-06، المرجع السابق.

4 - فاضل (خديجة)، "فعالية التفاوض الجماعي بين النظري والواقع"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 4، العدد 3، جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2008، ص 13.

5 - نظرا للشكاوى المودعة لدى لجنة الحريات النقابية بالمنظمة الدولية للعمل من طرف نقابات وطنية، لاسيما بعد التقارير السلبية التي أعدتها لجنة المعايير الدولية ضد الجزائر، فقد باشر وزير العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية في 3 أفريل 1919 دراسة ملفات النقابات التي لم يتم تسجيلها بمصالحه، وقام باستدعاء ممثلي هذه النقابات قصد استكمال الملفات الناقصة. وقد أعلن ممثله في جوان 2019 أمام لجنة تطبيق المعايير الدولية بالمنظمة الدولية للعمل أنه "تم تسجيل 11 نقابة جديدة، ليصل عدد النقابات المسجلة إلى 75 نقابة للعمال، و 42 لأرباب العمل بمجموع 117 نقابة إلى غاية 2019"، فوزير العمل الجزائري من خلال التصريح المذكور أعلاه، يفهم أن نقص ملفات المؤسسين (كشهادات الميلاد، الجنسية، صحيفة السوابق العدلية، شهادة الإقامة)، أو نقص معلومات عن حالتهم المدنية، سببا كافيا لمنع تسجيل النقابة، لمزيد من التفصيل في الموضوع انظر :

Rapport de la Commission de l'application des normes, op.cit.

6 - TEYSSIE (Bernard), **Droit du travail**, op.cit., p. 23.

7 - **Rapport de la Commission de l'application des normes**, op.cit., p. 48.

II- حصر مهام وصلاحيات النقابة في الإطار المهني :

كانت النقابة خلال مرحلة الاقتصاد الموجه وفي أغلب الأنظمة الاشتراكية أداة سياسية في يد السلطة الحاكمة لأجل تأطير وتعبئة العمال حول الحزب الحاكم، وبواسطتها يراقب الحزب المجتمع، فلم يكن للنقابة أي دور مهني حقيقي كالمطالبة بالحقوق مادامت الدولة في يد الطبقة العمالية، ماعدا إشراكها في التسيير¹. وعكس ذلك، نجد في الأنظمة الليبرالية الديمقراطية أن النقابات مستقلة عن الدولة والأحزاب وعادة ما تكون مطلوبة بعيدة عن أي دور سياسي، ومزودة بآليات لتحقيق ذلك كالحق في الإضراب والحق في التفاوض وفي تنظيم علاقات العمل وغيرها²، وهذا ما سعى المشرع الجزائري تكريسه بعد الانفتاح السياسي والاقتصادي سنة 1989.

نص المشرع من خلال القانون رقم 90-14 أن النقابة بمجرد تأسيسها تتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية، وتترتب على ذلك الآثار القانونية المنصوص عليها في المادة 16 من القانون النقابي، وهي أهلية التقاضي³ وأهلية التملك وصلاحيات التنظيم والتسيير وصلاحيات توجيه المنخرطين والتأديب وأهلية التمثيل والتعاقد وحق التكتل والانضمام وحق حرية التعبير⁴.

ومن الملاحظات التي سجلت حول هذه المادة، أن المشرع لم يحدد طبيعة الشخصية المعنوية إن كانت عامة أو خاصة⁵، أو أنها ذات طبيعة خاصة، كما أنه ومن حيث الممارسة الميدانية فالسلطات العمومية لا تعترف بالنقابات غير المسجلة لدى مصالحها من حيث عدم تعاملها معها، رغم أن النص صريح في ذلك "بمجرد تأسيسها" والتأسيس يكون من لحظة إتمام الجمعية العامة التأسيسية والمصادقة على قانونها وانتخاب مختلف الأجهزة الخاصة بها، وليس من لحظة الحصول على وصل التسجيل.

1 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail*, op.cit., p.12.

2 - Ibid.

3 - تتجسد أهلية التقاضي في توفر الصفة والمصلحة وهي من النظام العام، وقد قضت المحكمة العليا أن "أهلية التقاضي ممنوحة للنقابات وليس للفروع النقابية المحلية التابعة لهذه النقابات، فالفروع النقابية ليس لها شخصية اعتبارية ومنه ليس له أهلية ولاصفة". انظر في ذلك: قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 149274 مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، قضية مدير(ش.ج.ت) ضد (ش.ج.ت)، المجلة القضائية، العدد 1، 1998، ص 139.

4 - تنص المادة 16 من القانون رقم 90-14 على ما يلي: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنها أن تقوم بما يأتي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية .

- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية .

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها .

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاطات المنصوص عليه قانونها الأساسي ونظامها الداخلي".

5 - مزاري (أحلام)، المرجع السابق، ص 113.

أما بالنسبة لأهلية التقاضي، فقد منح لها القانون وظيفة مزدوجة في التقاضي، فقد يكون للدفاع عن مصالحها الشخصية أو مصالح العمال الفردية والجماعية، المعنوية والمادية، لكن الغموض يتعلق بالدفاع عن المصالح الفردية للعمال، وهنا المشرع لم يفصل في حدود المصالح التي وجب الدفاع عنها¹.

لكن هناك من يعتقد أن التقاضي للدفاع عن المصالح الفردية والجماعية يقتصر على التأسيس كطرف مدني في الدعاوي الجزائية، وهذا هو التفسير الذي ذهبت إليه المحكمة العليا في أن الدعوى النقابية تخص فقط الدفاع عن شؤون النقابة ولا تمتد إلى الدعوى العادية، فلم يمنح للنقابة أهلية تمثيل المصالح الفردية للعمال أمام القضاء².

وكاستثناء للقاعدة العامة، يمكن للنقابة أن تباشر الدعاوي الناشئة من عدم تنفيذ الالتزامات الناتجة عن الاتفاقيات الجماعية لصالح أعضائها، ويقصد بالدعاوي الناشئة: الدعاوي المدنية، كالأضرار الناتجة عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، وتباشرها لصالح أحد العمال بهدف احترام الإجراءات المتفق عليها مع النقابة³.

وبالنسبة لنشاط النقابة فيخضع لرقابة المنخرطين فيها عبر الجمعيات العامة والمؤتمرات التي تعتبر أجهزة سيدة فيها «*organes souverains*» وفقا لقوانينها الأساسية، التي تقدم خلالها حصيلة النشاطات وتقرير التسيير المالي لها، وتعرض للمصادقة، كما تحدد السياسة العامة وبرنامج النقابة وتنتخب على هيئتها القيادية⁴.

ثالثا: ممارسة الحرية النقابية بين الحماية والتقييد

نص المؤسس الدستوري ضمن الفقرة الثانية من المادة 34 من التعديل الدستوري 2020 أنه: "لا يمكن تقييد الحقوق والحريات والضمانات إلا بموجب قانون، ولأسباب مرتبطة بحفظ النظام العام والأمن، وحماية الثوابت الوطنية وكذا تلك الضرورية لحماية حقوق وحريات أخرى كرسها الدستور".

ونص كذلك ضمان الحق النقابي بكل حرية، وأكد أنه يمارس في إطار القانون، ويتمثل هذا الإطار في تلك القيود المرتبطة بحفظ النظام العام والأمن⁵، هذه الضمانات تتعلق بحرية التأسيس والانخراط ومبدأ الاستقلالية والحماية من الحل والتوقيف وحماية المندوبين النقابيين (I)، وتتعلق القيود بأهداف المنظمة واحترام الشكليات والتمويل (II).

I- اتساع الضمانات القانونية المقررة للنقابات :

1 - المرجع نفسه، ص 116.

2 - المرجع نفسه، ص 114.

3 - مزاري أحلام، المرجع نفسه.

4 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du Travail*, op.cit.p.32.

5 - انظر المادة 69 من التعديل الدستوري 2020. المرجع السابق.

تتجسد الضمانات القانونية المقررة للنقابات في تلك المتعلقة بحرية التأسيس والانخراط فيها من عدمه^(أ)، وكذلك ضمان الاستقلالية وعدم التدخل في تعيين قياداتها المسيرة أو في نشاطاتها، سواء كان ذلك من طرف المستخدم أو السلطات العامة^(ب) والحماية من التوقيف والحل^(ج).

أ- حرية التأسيس والانخراط:

منح المشرع للعمال ولأرباب العمل حق تأسيس منظمات نقابية، من خلال المادة 2 من القانون النقابي التي تنص على أنه: " يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"¹.

ويبدو أن المشرع قد حصر من خلال المادة 2 من القانون 90-14 تكوين النقابات العمالية على العمال الأجراء، ولم يقدم مفهوما للعمال الأجراء، لذلك كان من الأجدر عليه في نظري اعتماد صياغة: " يحق للعمال الأجراء والموظفون..." أو " يحق للأجراء" بدل حصره في " العمال الأجراء *les travailleurs salariés*" أو اعتماد صياغة جامعة " العمال *les travailleurs*"، لما يتناول الأحكام المشتركة بين الفئتين.

أما إنشاء الاتحادات النقابية والكنفدراليات، فإنه يخضع حسب نص المادة 4 من القانون رقم 90-14 لنفس الإجراءات والأحكام المطبقة على المنظمات النقابية، فهو حق لمنظمات العمال وأصحاب العمل²، إلا أنه وفي الممارسة يشكو العديد من النقابات من عراقيل إدارية يحول دون إمكانية تأسيس التكتلات النقابية³. وتتجسد الحرية في حرية التشكيل، وحرية انتخاب الهيكل القيادية⁴، كذلك في حرية الانخراط أو عدم الانخراط في نقابة ما بصفة طوعية وإرادية وفق ما أشارت إليه المادة 3 من القانون النقابي⁵. وقد أكدت المحكمة العليا في قرار لها على ضرورة توفر صفة العامل الأجير للانتساب إلى النقابة، لما نقضت قرارا صادرا

1 - مرجع سابق.

2 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص 317.

3 - ورد في تقرير لجنة تطبيق المعايير لدى المنظمة الدولية للعمل خلال دورتها 107، المنعقدة في جوان 2018 بخصوص ملاحظاتها للحكومة الجزائرية بخصوص تطبيق المادة 4 من القانون 90-14، انظر:

Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations-Rapport III (Partie A)-Rapport général et observations concernant certains pays- OIT.2019. p. 49.

https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinChinese/WCMS_670150/lang-fr/index.htm, consulté le 20-7-2020.

4 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص 313.

5 - تنص المادة 3 من القانون النقابي على أنه: " يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة. أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية".

عن المجلس القضائي صرح بأن ممارسة الحق النقابي غير جائز لسائقي سيارات الأجرة، حيث اعتبرت المحكمة العليا أن ضمن سائقي السيارات يوجد عمال أجراء، وبالتالي لهم الحق في حرية الانخراط في أي تنظيم نقابي¹. وبالنسبة للحق النقابي للموظفين فالأمر رقم 03-06 منح حماية قانونية إضافية للمنخرطين في النقابات، حيث نصت الفقرة الأولى المادة 28 منه على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"، كما أن مراسلة للمديرية العامة للوظيفة العمومية الموجهة سنة 2017 لوزير الصحة أكدت هذا الحق عند استفساره حول مدى إمكانية الجمع بين العضوية في تنظيم نقابي وشغل المنصب العالي بالوزارة، إذ رأت أنه "لا مانع من ذلك"².

ولكن رغم كفالة هذا الحق من طرف المشرع للموظفين من خلال المدة 35 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر، دون أن ترد قيوداً أخرى على ممارسته في قانون الوظيفة العمومية سوى ما ورد في الدستور والمتعلق بقوات الأمن وأفراد الجيش، إلا أنه ورد في مراسلة للمديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 03 مارس 2020 موجهة إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية الولائية³، جاء فيها أنه "لا مانع من حيث المبدأ من التمثيل النقابي لشاغلي المناصب العليا، إلا أنهم مقيدون بالواجبات التي تفرضها طبيعة المنصب العالي كواجب التحفظ والالتزام بتوجيهات المسؤولين السلميين، كما لا يمكن انتدابهم لممارسة عهدة نقابية دائمة وعدم المشاركة في الإضراب والدعوة إليه".

من خلال هذه المراسلة، يبدو أن السلطة الوصية على الوظيفة العمومية أكدت ممارسة الحق النقابي لفئة شاغلي المناصب العليا، إلا أنها منعت انتدابهم لممارسة عهدة نيابية، وفي اعتقادي أن ذلك بمثابة تقييد لحق دستوري وأساسي لفئة معينة من الموظفين في ممارسة الحرية النقابية دون أن يستند إلى أساس تشريعي صريح، وهو نوع من التضييق على العمل النقابي.

ب- التمتع بالاستقلالية:

يعتبر مبدأ الاستقلالية شرطاً هاماً لضمان فعالية النقابات في الدفاع عن مصالحها ومصالح أعضائها بكل نزاهة وحرية ومصداقية، بعيداً عن أشكال الولاء للأحزاب أو لمراكز صناعة القرار في السلطة أو في الاقتصاد والمال. ووجب أن تكون الاستقلالية عضوية ووظيفية⁴، بمعنى أن جميع التنظيمات النقابية تكون

1- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 159380 مؤرخ في 14 أبريل 1998، في قضية (إ.ع.ع.ج) ضد (م.و.إ.ت)، المجلة القضائية، العدد 2، 1998، ص 97.

2 - مراسلة رقم 2017/10234، مؤرخة في 11 سبتمبر 2017، صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العامة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري موجهة للسيد وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، تتضمن الرد على استفسار عن إمكانية الجمع بين العضوية في تنظيم نقابي وشغل منصب عالي في نفس المؤسسة.

3 - مراسلة رقم 426 مؤرخة في 13 أبريل 2020، مرسلة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري (مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظيفة العمومية) موجهة إلى مديرة الخدمات الجامعية لبومرداس للاستفسار، وللإعلام إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

4 - أكدت المادة 5 من القانون النقابي على "إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي.

مستقلة من حيث التسيير، ويقصد بالتسيير كل من التسيير المالي والإداري الذي يتم بصفة مستقلة عن الأطراف المؤثرة في الساحة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والدينية، حتى لا تكون أداة للتأثير أو خدمة مصالح غير مصالح العمال أو مصالح أصحاب العمل¹. كما تكون حرة في وضع برنامجها ووسائل تنفيذ أغراضها وحرية التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية².

وكما وجب أن لا تكون للنقابة أهداف وطموحات سياسية، فوجب فصلها عن الأحزاب السياسية سواء من حيث التمويل أو الارتباط العضوي المباشر للأحزاب، أو الارتباط الوظيفي بها والمتمثل في خدمة مصالح تشكيلة سياسية، ولكن هذا لا يعني منع الاتصالات والمشاورات مع ممثلي الأحزاب حول القضايا الوطنية الاجتماعية والاقتصادية وتبادل الرؤى حولها بما يخدم المصلحة الوطنية³.

ومن استقرار القانون رقم 90-14، نجد أن المشرع تناول مبدأ الاستقلالية في علاقات النقابات بالأحزاب فقط ولم ينص على تأكيد الاستقلالية اتجاه الدولة أو السلطة التنفيذية، حيث عادة ما تقوم السلطة بالتدخل الإداري في شؤون النقابات كمنع الاجتماع وغلق المقرات⁴ أو رفض تجديد هئئتها القيادية المنتهية العهدة، بل وتمارس الضغط على البعض منها بهدف كسب وتبني دعم لسياساتها الحكومية الاقتصادية والاجتماعية وحتى خياراتها السياسية.

وبخصوص هذه المسألة، يرى أستاذ علم الاجتماع ناصر جابي أن: "السلطة في حقيقة الأمر لا ترفض النشاط السياسي للنقابات المستقلة، بل تفضل أن يكون دورها مثل الأدوار التي تلعبها المركزية النقابية"، ومن جانب آخر نجد أيضا من النقابات المستقلة من تبني خطابا معارضا لتوجهات الحكومة والنظام السياسي، مثل ما حدث عند تأسيس تنسيقية البديل الديمقراطي المشكلة من أحزاب معارضة، ونقابات عمالية وفعاليات المجتمع المدني لتكوين جبهة موحدة للتجاوب مع الأزمة التي عرفت الجزائر خلال 2019⁵.

ج- الحماية من التوقيف والحل الإداري للمنظمة النقابية:

ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 27 و30 من هذا القانون غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي

1 - KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs », op. cit., p.69.

2 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص 315. 317

3 - لكن ما تشهده الساحة الوطنية نجد أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين أو ما يسمى بالمركزية النقابية كثيرا ما يتهم بالولاء للحزب التاريخي " حزب جبهة التحرير الوطني"، أو للسلطة، لمزيد من تفصيل الموضوع، انظر: زبيري (حسين)، "تقرير بحثي، الحركة النقابية والعمالية بحثا عن العدالة الاجتماعية"، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية ببيروت، معهد الأصفرى بالمجتمع المدني والمواطنة، بيروت، 2018، ص 14.

http://www.activearabvoices.org/uploads/8/0/8/4/80849840/20170328_algeria_labor_arabic.pdf ، اطلع عليه في 12-6-2019.

4 - فاضل (خديجة)، المرجع السابق، ص 12.

5 - زبيري (حسين)، المرجع السابق، ص 14.

تتضمن المبادئ العامة للحرية النقابية عدم جواز وقف نشاط النقابة أو حلها من طرف السلطات الإدارية¹، فلا يجوز لها توقيف النقابة من ممارسة نشاطها إلا بحكم قضائي بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المختصة²، كما أن حل المنظمة النقابية لا يكون إلا إراديا من طرف أعضاء المنظمة أو مندوبيهم المعيّنين قانونا وفقا لما تنص عليه أحكام القانون الأساسي للمنظمة أو بالطرق القضائية³، وحصر المشرع حالة الحل القضائي للمنظمة النقابية إذا مارست نشاطات مخالفة للقوانين المعمول بها، أو نشاطات غير منصوص عليها في القانون الأساسي لها⁴. ويكون الحل القضائي بناء على دعوى من طرف السلطة الإدارية المختصة أو من أي طرف آخر ذي مصلحة⁵.

د- حماية النقابيين والمندوبين النقابيين:

يقصد بالنقابيين المنخرطين في منظمة نقابية المستوفون لشروط الانخراط في النقابة، والنقابي القيادي يقصد به الأعضاء القياديين داخل التنظيم النقابي المنتخبون لتسيير المنظمة، أو المكلفين بمهام من طرف الهيئات المسيرة للنقابة وفقا لما تقتضيه قوانينها الأساسية.

أما المندوب النقابي فهو كل منخرط في نقابة يتم انتخابه وفقا للشروط المحددة في المادة 44 من القانون النقابي⁶، دوره تمثيل النقابة في المفاوضات الجماعية لأجل إبرام الاتفاقيات الجماعية أو تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ويكون عضوا منخرطا ضمن النقابة الأكثر تمثيلا.

إن حماية النقابيين والمندوبين النقابيين من كل أشكال التمييز والضغط والفصل من العمل ضرورة لفعالية الممارسة النقابية والتمثيل النقابي سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وهذا ما ضمنته المادة 50 من القانون النقابي⁷. وأضافت المادة 51 من القانون نفسه عدم جواز ممارسة الضغوط أو التهديدات من أي كان ضد العمال تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها، فالمندوبين يتمتعون بحماية قانونية خاصة⁸.

1 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص 317.

2 - انظر المادة 27 فقرة أولى من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

3 - انظر المادتان 28 و 29 من المرجع نفسه.

4 - انظر المادة 30 من المرجع نفسه.

5 - انظر المادة 31 من المرجع نفسه.

6 - تنص المادة 44 من المرجع السابق على أنه " يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية".

7 - تقضي المادة 50 من القانون النقابي على أنه " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية".

8 - كتب الأمين العام للحزب الشيوعي الفرنسي «George MARCHAIS» أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال تتجسد لما لا نعتز على أي ملاحظة متعلقة بالأراء السياسية والنقابية والفلسفية والدينية للعامل أو الموظف في ملفه الإداري، ABBAS (Ferhat).op.cit., p.58.

كما لا يجوز للمستخدم أن يسلط عقوبة على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية، كعقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها¹، ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 53 من القانون السالف الذكر، والمادة 53 مكرر من القانون نفسه منعت كذلك أي تعسف يقوم به المستخدمون عند ممارستهم لصلاحياتهم بخصوص عزل أو تحويل أو تأديب العمال النقابيين بسبب نشاطاتهم النقابية²، وقد قضت المحكمة العليا بـ "بطلان وعديم الأثر كل تسريح يستهدف مندوبا نقابيا من دون إخبار المنظمة النقابية مسبقا"³.

وفي الوظيفة العمومية، نجد أن الأمر رقم 03-06 اعترف للمندوبين النقابيين بحق الاستفادة من وضعية الانتداب، من خلال المادة 134 التي حددت وضعيات الانتداب، التي نصت على أنه "يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة [...] عهدته نقابية وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به..." ويستفيد المندوب النقابي وفقا للمادة 133 من نفس الأمر من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وكل الحقوق المتصلة بمنصبه في المؤسسة التي ينتمي إليها⁴.

II- تقييد الحرية النقابية بين إرادة المشرع وسلطة الإدارة :

إن ممارسة أي حق أو حرية أو ممارستها معا يشترط أن يكون ذلك في إطار احترام القانون، وفي إطار الحفاظ على النظام العام والأمن العمومي، وذلك أمر طبيعي جدا حتى لا يتعسف في ممارسة الحقوق والحريات، عن طريق اتخاذ إجراءات إدارية كفيلة بحماية أرواح الناس وممتلكاتهم⁵. ولكن حفاظ ضمان النظام

1 - قضت المحكمة العليا أنه لا يجوز تسليط أية عقوبة على المندوب النقابي مهما كانت درجة الخطأ المنسوب إليه، إلا بعد إعلام النقابة لمباشرة الإجراءات التأديبية ضده، انظر في ذلك :

- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 1356311 مؤرخ في 03 أكتوبر 2019، قضية شركة توزيع الكهرباء والغاز ضد (ع.ز)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2019، ص 151.

2 - ورد في المادة 53 مكرر من القانون النقابي على أنه: "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به".

3- انظر في ذلك:

- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 310840 مؤرخ في 05 أكتوبر 2005، قضية ديوان المساحات المسقية لهيرة وسبق ضد (ع.ف)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، سنة 2005، ص 263،

- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 1057714 مؤرخ في 03 نوفمبر 2016، قضية (ب.أ) ضد الشركة الجزائرية العمانية للأسمدة، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2016، ص 360.

4 - جاء في مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بشأن الرد حول استفسار وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بخصوص مدى إمكانية استفادة المندوبين النقابيين خارج الهيئة المستخدمة من المنح والعلاوات المتعلقة بمنصبهم الأصلي، فقد اعتبرت أن التعويض عن منحة خطر العدوى لفائدة مستخدم قطاع الصحة مرتبطة بممارسة نشاطات تشكل خطر عدوى بصفة دائمة، وكذلك ممارسة نشاطات مكثفة وذات خطر عال وفق المصالح والنشاطات، وبالتالي لا يمكن للموظف المنتدب لأداء مهام نقابية الاستفادة من التعويض عن خطر العدوى، انظر في ذلك: مراسلة رقم 16/793 مؤرخة في 31 جانفي 2016، صادرة عن المدير العام للتنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بشأن استفسار وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات حول مدى إمكانية استفادة المندوبين النقابيين من المنح والعلاوات المتعلقة بمنصبهم الأصلي.

5 - بعلي (محمد صغير)، القانون الإداري: التنظيم الإداري، النشاط الإداري، دار العلوم، غنابة، 2004، ص 260.

والأمن العام من اختصاص الإدارة، المكلفة بالضبط الإداري عبر وسائلها (الأمر، الحظر، الإذن، والقسر)، ولكن ذلك يخضع لرقابة القضاء¹.

وفي المجال النقابي، نظرا لكون الحق النقابي الفردي الذي يمارس جماعيا في شكل حرية، أناطه المشرع بمجموعة من القيود التي أحال الدستور تحديدها حصريا للمشرع دون سواه، تتعلق بأهداف النقابة (أ)، وقيود متعلقة بإجراءات التأسيس (ب)، وأخرى مرتبطة بالتمويل (ج).

أ- القيود الواردة على أهداف النقابة:

ألزم المشرع النقابات بالتقيد بالأهداف التي سطرها في قانونها الأساسي والمتمثلة في الدفاع عن مصالح أعضائها المنتسبين إليها وتمثيلهم وفقا لما يحدده القانون الأساسي للمنظمة ومختلف التشريعات والنظم ذات الصلة بالنشاط النقابي، حيث نصت المادة 12 من القانون النقابي على أنه: "يتمتع أعضاء المنظمة النقابية بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون الأساسي لهذه المنظمة النقابية".

فلا يجب على النقابة ممارسة أي نشاط سياسي، أو أن تخوض في المسائل السياسية، رغم أنه من الصعب الفصل بين النشاط المهني والنشاط السياسي لأن المصالح المهنية مرتبطة بالاقتصاد، وهذا الأخير في ارتباط شديد بالسياسة². لكنها يمكن إبداء رأيها في المسائل الاقتصادية والاجتماعية³، ويمكن أن يفسر ذلك بارتباط هذه المواضيع بحياة العمال أو أرباب العمل الذين تشملهم النقابة⁴، غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية⁵.

ففي فرنسا على سبيل الذكر منع المشرع النقابات من ممارسة النشاطات الدينية والمذهبية، بسبب ما تسببه من انقسامات وإضعاف للحركة النقابية، وقد قضت المحاكم فيها بحل العديد من النقابات التي كانت قائمة على أساس ديني، أو ذات توجه ديني أو تقوم بنشاطات دينية⁶.

كما لا يجوز للنقابات أيضا أن تمارس نشاطات كعمليات (الشراء والبيع) لهدف الربح. فكل نشاط تجاري تمارسه يعتبر مخالفا للقانون، ولكن لا تعتبر نشاطات تجارية ممارسة بعض النشاطات ذات الأهداف الاجتماعية والتضامنية التي تقوم بها لفائدة فئة العمال كإنجاز اقامات مسيرة في شكل سكنات أو مراكز العطل ودور الحضانة ونوادٍ رياضية أو تعااضيات، أو خدمات الاجتماعية⁷.

1 - المرجع نفسه، ص ص 281، 286.

2 - منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص 111.

3 - قضت محكمة النقض بتاريخ 12-11-1914 في فرنسا على عدم جواز للنقابة أن تفرض على أعضائها المشاركة في مظاهرة سياسية أو التدخل في الانتخابات البرلمانية، انظر في ذلك: - حمدان (حسين عبد اللطيف)، المرجع السابق، ص 502.

4- TEYSSIE (Bernard), Droit du travail, op.cit., p. 20.

5 - الفقرة الأخيرة من المادة 5 من القانون 90-14 على النحو التالي "غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي".

6 - حمدان (حسين عبد اللطيف)، المرجع السابق، ص 503.

7 - منح هذه الإمكانية المشرع الفرنسي في المادة (5-2134 L)، لمزيد من التفاصيل، انظر:

TEYSSIE (Bernard), Droit du Travail, op.cit., p. 21

وفي حالة مخالفة القوانين المعمول بها أو الأهداف المسطرة في القانون الأساسي يمكن للسلطات العمومية المختصة¹ أن ترفع دعوى قضائية ضد النقابة لطلب حلها²، ومصادرة أملاكها³.

ب- القيود الخاصة بإجراءات التأسيس:

أشارت المادة 21 من القانون النقابي على الأحكام الواجب تحديدها في القانون الأساسي المنظم للنقابة، تحت طائلة البطلان وتمثل هذه الأحكام الواجب تحديدها بدقة تتعلق بالتسمية والأهداف والتنظيم والهياكل والتسيير الإداري والحقوق والواجبات ونظام الانتخاب وسير الاجتماعات والأحكام المالية وإجراءات الحل وأيلولة الأملاك... إلخ⁴.

أما القيد الآخر يتمثل في منع أي تمييز في القانون الأساسي، فإذا كان منع إدخال تعديلات في القانون الأساسي من شأنه أن يحدث تمييزا بين الأعضاء المنتسبين أو المنتخبين داخل المنظمة⁵ من شأنه المساس بالحريات الأساسية، فذلك يعتبر قيда موضوعيا يمس بالنظام العام، كأن يمس التعديل منع المنتسبين من الانضمام إلى الأحزاب السياسية أو الجمعيات المدنية، أو منع الترشح في انتخاب المجالس الشعبية المحلية أو الوطنية.

1 - تنص المادة 31 من القانون 90-14، المرجع السابق، على أنه: " يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية.

ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن".

2 - تنص المادة 30 من المرجع السابق، المرجع السابق على أنه: " يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا: مخالفا للقوانين المعمول بها.

• غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية

3 - الفقرة الأولى من المادة 32 من المرجع السابق على أنه: " يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به".

4 - نصت المادة 21 من المرجع السابق على أنه: " يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:

- هدف المنظمة وتسمية مقره.

- طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.

- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.

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

- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المدولة وتسييرها.

- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.

- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها والموافقة عليها.

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

5 - المادة 22 من المرجع السابق.

كما قيد تأسيس النقابة باستيفاء شكايات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة¹ لإعلام الغير بميلاد النقابة، فالنشر يعتبر إجراء جوهريا².

ج- القيود الواردة على تمويل النقابات:

تتمثل مصادر تمويل وموارد النقابات العمالية وفق ما حددته المادتين 24 و 25 في اشتراكات أعضائها والمداخل المرتبطة بنشاطاتها، والهبات والوصايا، والإعانات المحتملة للدولة. ويمكن أن تكون للمنظمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها، ويمكن للدولة أن تساهم في تمويل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وطنيا وفقا لما نصت عليه المادة 49 من القانون رقم 90-14³.

وبتحديد المشرع لمصادر تمويل النقابة، يتضح أنه لم يتناول المشرع إمكانية تمويل نقابة العمال داخل المؤسسة من قبل المستخدم، لأن التمويل المباشر ولاسيما إذا كان بسوء نية من صاحب العمل قد يضع النقابة في محل تبعية للمستخدم وهو ما يفقدها استقلاليتها.

وفي الحالات الأخرى اشترطت المادة 26 من القانون النقابي منع النقابات من تقبل الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط، إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام القانون.

وأجاز المشرع تمويل النقابات بما يخدم الأهداف المسطرة في قانونها الأساسي، كتمويل برامج التدريب والتكوين لفائدة النقابيين وإطارات المنظمة، أو اقتناء مقرات ولوازم لتحسين نشاط المنظمة وأدائها، لكن بشرط أن يتقيد التمويل بمنع فرض التزامات على المنظمة النقابية أو شروط تتنافى وتتعارض مع أهدافها.

أما التمويل الأجنبي فقد قيده المشرع بالموافقة المسبقة من طرف السلطة العمومية المعنية بعد أن تتحقق في مصدر التمويل ومبلغه ومدى اتفاق أهداف أصحاب التمويل مع المنظمة النقابية المعنية بالتمويل، وتحقق أيضا في الضغوط التي قد تنجم عن ذلك، فقد سبق وأن تأسفت لجنة الحريات النقابية لدى المنظمة الدولية للعمل من شرط "الترخيص المسبق"، واعتبرته حسبها تدخلا في الشؤون الداخلية للنقابات⁴.

1 - انظر المادة 8 فقرة الأخيرة من المرجع السابق.

2 - بورنين (محدد أورابج)، المرجع السابق، ص 93.

3 - تنص المادة 49 من القانون رقم 90-14 على ما يلي: " يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم."

4 - زيري (حسين)، مرجع سابق، ص 16.

الفرع الثاني:

تبني معيار المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً

ارتبطت مسألة التمثيلية بظهور التعددية النقابية. وتعتبر أساس تشجيع التعددية النقابية¹ فهي تعبر عن انتقال مبدأ الديمقراطية إلى الميدان العمالي²، فالمنظمات النقابية التمثيلية هي الوحيدة من بين النقابات الأخرى في حال تعددها التي تتمتع بحق وسلطة إبرام الاتفاقيات الجماعية والمشاركة في التفاوض الجماعي³.

استحدثت "التمثيلية" كوسيلة للتوفيق بين مبدأ الحرية النقابية الذي يفرض احترام التعددية النقابية ومبدأ حماية المصالح الجماعية للعمال⁴، فلا حديث عن التمثيلية في ظل أنظمة الأحادية النقابية، كما كان الحال في الجزائر قبل صدور قانون رقم 90-14، فهذا القانون تمكن من الإنهاء القانوني لاحتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين للتمثيل النقابي من جهة، ومن جهة أخرى اشترط التمثيلية لأجل تفادي التعددية المفرطة للنقابات العمالية ولأرباب العمل دون قدرتها على الدفاع عن مصالح أعضائها⁵.

فأهمية التمثيلية تظهر آثارها في شرعية الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرمها النقابة وأهليتها في المشاركة في المشاورات التي تجرى مع المستخدمين والسلطات العامة، فكلما كان حجم التمثيل كبيراً، كانت الاتفاقيات والاتفاقات أكثر شرعية عند تنفيذها، لذلك فالتفاوض الجماعي أسند في أغلب الأنظمة إلى المنظمات الأكثر تمثيلاً⁶.

ولا يكفي أن يكتسب التنظيم النقابي صفة التمثيل بمجرد تأسيسه⁷، بل أن ذلك يخضع لمجموعة من الشروط وفقاً لمستوى التمثيل داخل المؤسسة وخارجها (أولاً). ليسمح لها بأهلية وشرعية إبرام التفاوض الجماعي وتمثيل مصالح العمال (ثانياً).

أولاً: تعدد مستويات التمثيل النقابي:

إن فكرة التمثيل كثيرة التداول في عصرنا الحديث، تستعمل لمعرفة حجم الإدراك لنشاط النقابات، وقدرتها على التجنيد، بواسطة مطالبيها ونشاطاتها الممارسة عن طريق الضغط على السياسات العامة، حول

1 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit., p.1315.

2 - KAPPOPOULOS (Ioannis), « **Un nouveau droit de la négociation collective Essai sur la négociation organisationnelle** », Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit privé, Université Lille 2 – Droit et Santé, présentée et soutenue le 1er octobre 2010, p. 43.

3 - DAUXERRE (Nathalie), « **Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale** », Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit, Discipline : droit privé, Université PANTHEON-ASSAS (Paris II), présentée et soutenue le 26 juin 2004. p.482.

4 - KAPPOPOULOS (Ioannis), op. cit., p. 43.

5 - HAMDAN (Leila), BOULEMOUAR (Malika), « *Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail* », op.cit., p.28.

6 - PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit., p.1315.

7 - عجة (الجيلاني)، المرجع السابق، ص 177.

تأثيرها على برامج الأحزاب بخطاباتها واقتراحاتها، كما تقدم للعمال قراءة صحيحة لواقع العلاقات الاجتماعية¹، فهي مسألة معقدة نسبياً لكونها تقوم في نفس الوقت على معايير رسمية وأخرى غير رسمية².

يقصد بالتمثيل النقابي "أن تضم النقابة على نسبة معينة من العمال من مجموع الكلي للعمال الأجراء الذين ينشطون في مؤسسة معينة أو إقليم معين يغطيهم القانون الأساسي للنقابة، بهدف المشاركة في المفاوضات الجماعية، فالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين"³، فالتمثيل ليس هدفه فقط ضمان التعبير عن مصالح الجماعة، بل يساهم أيضاً في إنشاء تصرفات قانونية جماعية كإبرام الاتفاقيات الجماعية.

وتختلف التمثيلية القانونية للعمال عن تمثيلية المصالح الجماعية للعمال، كون هذه الأخيرة يعبر عنها بالمطالبة والضغط، أما التمثيل القانوني الجماعي فيرتب تصرفات قانونية تمتد آثارها الى العمال⁴. ولعل أول من طلب باعتماد التمثيلية هي منظمة العمل الدولية بمقتضى معاهدة فرساي سنة 1919 لما طلبت من الحكومات تعيين مندوبين غير حكوميين ممثلين للعمال وأرباب العمل، شرط أن يكونوا من المنظمات الأكثر تمثيلاً⁵.

بعد ذلك تم اعتمادها في القوانين الوطنية كأساس لتحديد أطراف التفاوض، وأحدثت نوعين من النقابات، نقابات تمثيلية كاملة الصلاحيات مؤهلة للتفاوض، ونقابات محدودة الصلاحيات والمهام، وقد وظف المشرع هذا المعيار باسم الحرية النقابية لتفادي تقييد إنشاء النقابات أو وضع شروط ثقيلة عند تأسيس المنظمات النقابية⁶.

وميز المشرع عند تحديده للتمثيلية بين التمثيلية داخل المؤسسة الذي تنحصر فقط على النقابات العمالية (I)، والتمثيلية خارج المؤسسة أي على الصعيد البلدي والولائي والوطني التي تشترك فيها المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل (II).

I-التمثيل داخل المؤسسة :

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة في الدول المتقدمة اقتصاديا الإطار الأفضل للتفاوض بالنسبة للعمال وأرباب العمل مثلما هو الشأن في الولايات المتحدة الأمريكية⁷، ويمكن أن يساهم في بناء ما يسمى بـ"الديمقراطية الميدانية"، وأن يعزز الشعور بالمواطنة في مناخ تنافسي، ويستجيب بفعالية لاحتياجات تفعيل وتأقلم المؤسسات. كما يعتبر المكان الأسهل لتكييف قواعد قانون العمل وخاصة وأن المشرع يبتعد شيئاً فشيئاً

1 - PERNOT (Jean-Marie), op.cit., p.278.

2 - KRZESLO (Estelle), op.cit., p.7.

3 - ذيب (عبد السلام)، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 241.

4 - PETIT (Franck), **La notion de représentation dans les relations collectives du travail**, LGDJ, France, 2000, pp.14.15.

5-Traité de Versailles, 28 juin 1919, Art.389, cité par : FOURCADE(Cécile), « **L'autonomie collective des partenaires sociaux, Essai sur les rapports entre démocratie nationale et démocratie sociale** », Tome II, Thèse pour obtenir le grade de docteur en droit privé, Université PANTÉON-ASSAS-Paris II, présentée et soutenue le 2 septembre 2005.p.228.

6 -Ibid., p. 234.

7 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. المرجع السابق، ص 129.

عن الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة. وتمارس الصلاحية التفاوضية المنظمة النقابية التمثيلية، إذ يقوم مبدأ التمثيلية على تحديد المنظمة النقابية التي لها القدرة على تمثيل العمال¹.

يكون التفاوض وفقا للقانون النقابي الجزائري على مستوى المؤسسة بين المستخدم والممثلين النقابيين²، وقد ميز المشرع بين نوعين من المؤسسات من حيث تعيين ممثلي العمال لأجل التفاوض بقصد إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية على أساس معيار عدد العمال المنخرطين في النقابة المشتغلين بالمؤسسة أو في لجنة المشاركة. وميز المشرع بين حالة المؤسسات التي تشغل 20 عامل وأكثر^(أ)، وتلك التي تشغل أقل من 20 عامل^(ب).

أ- التمثيلية في المؤسسات التي تشغل 20 عامل أو أكثر:

نصت الفقرة الأولى من المادة 35 من القانون النقابي³ على أنه: "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة".

فإذا كانت المؤسسة تشغل 20 عاملا أو أكثر فيكون لها إمكانية تعيين مندوب أو المندوبين النقابيين⁴ لتمثيل العمال لدى المستخدم والمشاركة في المفاوضات داخل المؤسسة والوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها. وفي حالة عدم تمكن أية نقابة أن تضم نسبة 20% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية أو لا تحوز على 20% من أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت موجودة بالمؤسسة، يتكفل بتمثيل العمال ممثلون ينتخبهم العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها⁵ حسب النسب التي أوردتها المادة 41 من القانون النقابي.

ولما تتوفر في نفس المؤسسة عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، فإنها تشارك جميعا في التفاوض الجماعي بحسب نسب تمثيليتها⁶.

ب- حالة المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل:

في حالة ما إذا كانت المؤسسة تشغل أقل من 20 عامل، فإن المشرع أقر بأن لا يتم تمثيلهم من طرف مندوب نقابي، بل يمثلون من طرف عامل بصفة مؤقتة لأجل مباشرة التفاوض الاجتماعي طبقا للفقرة 2 من

1 - KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit, p. 43.

2 - انظر الفقرة الثانية من المادة 114 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، معدلة بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996.

3 - معدلة بالمادة 6 من القانون رقم 91-29، المرجع السابق.

4 - انظر المادة 41 من القانون رقم 90-14 التي تحدد عدد المندوبين المنتدبين حسب عدد عمال المؤسسة، والحد الأدنى لتعيين المندوبين هو 20 عامل أجير.

5 - الفقرة الأولى من المادة 42 من المرجع السابق.

6 - منشور وزاري رقم 149، صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 19 نوفمبر 1990، يتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية للعمال الأجراء. <https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/25.htm> ، اطلع عليه في 15-4-2019.

المادة 42 من القانون 90-14 التي أشارت إلى أنه: " يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل أجير ممثل واحد ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها".

يفهم من نص المادة أن التفاوض في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل يقوم به ممثل واحد ينتخبه العمال بغرض التفاوض، وليس المنظمة النقابية، والتي تكون عادة هذه المؤسسات في شكل مؤسسة صغيرة أو مصغرة¹، ويمكن أن يفرز انتخاب ممثل عن العمال لا تكون له أي دراية بأدبيات التفاوض وآليات الدفاع عن المصلحة الجماعية للعمال، لاسيما عند تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

وتطرح المؤسسات الصغيرة والمصغرة التي يقل عدد عمالها عن 20 في هذا الشأن عدد من إشكالات بخصوص ممارسة العلاقات الجماعية فيها، بسبب تعداد العمال فيها، حيث تتميز بتقهقر هذه العلاقات فيها من حيث ممارسة الحق النقابي والمساهمة في لجان المشاركة وتأسيس النقابات بسبب اشتراط الحد الأدنى للمؤسسين للنقابة وانتداب ممثلين للتفاوض فيها² مما يؤدي إلى ضياع حقوق ومصالح العمال

II- التمثيل خارج المؤسسة :

إن التمثيلية خارج المؤسسة يشترط توفرها في النقابات العمالية (1) والمنظمات النقابية لأرباب العمل (ب)، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، ونفس الأحكام تطبق على الهيئات والمؤسسات العمومية الإدارية³.

أ- تمثيلية نقابات العمال الأجراء:

تعتبر مسألة تمثيلية نقابات العمال الأجراء على الصعيد الوطني، مسألة أثارت الجدل في الجزائر منذ بداية التعددية النقابية لدى النقابات وفي الإعلام ولدى المختصين في القانون النقابي وعلم الاجتماع. والسبب يرجع للدور الذي يسند للمنظمات الأكثر تمثيلا من خلال مساهمتها في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، وفي تعاملها مع السلطات العامة.

من الناحية القانونية لا يطرح الموضوع أي جدل، إذ تنص الفقرة الأولى من المادة 36 من القانون النقابي على أنه "تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية".

1 - تشغل المؤسسة الصغيرة ما بين 10 إلى 49 شخصا أما المؤسسة المصغرة تشغل من عامل واحد إلى 9 عمال، انظر: المادتين 6 و7 من القانون رقم 17-02، المرجع السابق.

2 - موزاوي (علي)، "إشكالية تنفيذ علاقات العمل الجماعية في المؤسسات الصغيرة والمصغرة"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2 لسنة 2013، ص 302 وما يليها.

3 - HAMDAN(Leila) et BOULEMOUAR (Malika), «Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail », op.cit., p.31.

إلا أن الممارسة الميدانية، ومنذ 1990 شهدت الساحة النقابية هيمنة المنظمة التاريخية والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على صفة المنظمة النقابية العمالية الأكثر تمثيلا بفضل امتدادها إلى كافة القطاعات المهنية والنواحي الجغرافية، رغم المنافسة الشديدة لها في العديد من قطاعات الوظيفة العمومية من طرف النقابات الحرة (المستقلة) التي تشكو عراقيل إدارية من أجل التكتل في شكل كنفديريات وطنية، كما تشكو جميع النقابات من عجز الكثير منها على تحقيق نسبة الـ 20% من العمال المنخرطين فيها الواجب توفرها للتمتع بصفة التمثيلية.

ب- تمثيلية نقابات أرباب العمل:

تقوم تمثيلية منظمات أرباب العمل على معيارين (نسبة تعداد أرباب العمل الذين تغطيهم النقابة ونسبة العمال المشتغلين ضمنها)، حيث وفقا للمادة 37 من القانون النقابي التي تنص على أنه "تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات المستخدمين و اتحادياتهم أو كنفديرياتهم، التي تجمع 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو كنفديريات المذكورة، و 20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعات الإقليمية المعنية".

ويبدو أن المشرع اعتمد فقط على المعيار العددي لأرباب العمل المنخرطين فيها وتعداد العمال المشتغلين بها، دون الاعتماد على معايير أخرى كحجم الاستثمار والأهمية الوطنية للمؤسسات أو مكائنها في التشغيل... إلخ.

ثانيا: تحديد معيار التمثيلية أساس أهلية وشرعية التفاوض الجماعي

تطرح مسألة التمثيلية جدلا واسعا في القانون المقارن بسبب صعوبة إيجاد معايير عادلة ومنصفة للفصل في شرعية التمثيل، وهي محل اختلاف في الفقه وعدم استقرار في القضاء، فتارة تعتمد على عناصر مادية وتارة أخرى تقوم على عناصر موضوعية.

والمشرع الجزائري حدد من خلال القانون النقابي أسس تحديد تمثيلية النقابات، ولكن منح صلاحيات للإدارة لتقديرها (I)، ويترتب على تمتع النقابة بصفة التمثيلية منحها أهلية وقدرة على التفاوض الجماعي داخل المؤسسة وخارجها (II).

I- تقدير تمثيلية الشركاء الاجتماعيين:

ما تزال التعددية النقابية الجزائرية حديثة ويكتسبها نوع من الجمود، كونها تعتمد فقط على المعايير المحددة في القانون النقابي الصادر سنة 1990، وإن كانت تطرح جدلا في الأوساط النقابية وعند بعض المختصين، فلم يتناولها القضاء لانعدام النزاعات التي عرضت عليه للفصل فيها عكس الدول الصناعية وعلى وجه الخصوص فرنسا.

فالمشرع الجزائري قد فصل منذ البداية في السلطة المختصة في تحديد التمثيلية (1)، والمعايير التي تستند عليها لمنح صفة التمثيلية، سواء تعلق الأمر بتمثيلية النقابات العمالية أو نقابات أرباب العمل، فهما تخضعان

لنفس السلطة العامة المكلفة بتقدير التمثيلية وتختلف باختلاف المستوى الإقليمي للتمثيل، وفقا لمعايير خاصة¹(ب).

أ- السلطة المكلفة بتقدير التمثيلية:

تمثل السلطات المكلفة بتقدير التمثيلية في كل من الوالي والوزير المكلف بالعمل، باعتبارهما السلطتين الخولتين بإيداع التصريح بإنشاء المنظمات النقابية²، فالوالي يختص بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما الوزير المكلف بالعمل فيتكفل بتحديد تمثيلية المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني، وهذا طبقا للفقرة الثانية من المادة 35 والفقرة الثانية من المادة 36 من القانون النقابي بالنسبة للنقابات العمالية والمادة 37 فقرة 2 من القانون نفسه .

ب- معايير تقدير التمثيلية:

اعتمد المشرع الجزائري على معيارين لتحديد وتقدير تمثيلية المنظمات النقابية، وهما: معيار تعداد المنخرطين(1)، ومعيار الأقدمية(2).

1- معيار تعداد المنخرطين والاشتراكات:

يقوم معيار تعداد عدد المنخرطين والاشتراكات على عدد المنخرطين المنظرين في النقابة، ويعتبر هذا المعيار سهل الإثبات داخل المؤسسة، حيث يظهر حجمه خاصة عند انتخاب المندوبين النقابيين أو لجنة المشاركة، فالأصوات التي تتحصل عليها النقابة تشكل مقياسا حقيقيا لحجم تمثيلها الحقيقي بالمؤسسة³. حيث يتعين على المنظمات النقابية العمالية، إبلاغ السلطة الإدارية المختصة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيا واشتراكات أعضائها⁴، ثم أن المادة 35 فقرة ثانية من القانون النقابي، تلزم المنظمات النقابية التي تنشط بالهيئة المستخدمة الواحدة تبليغ السلطة الإدارية المختصة في بداية كل سنة مدنية⁵.

1 - طرحت مسألة التمثيلية والمعايير المعتمدة في ذلك لأول مرة على المستوى الدولي أمام المحكمة الدائمة للعدالة الدولية سنة 1922، لما تم إخطارها حول شرعية تعيين مندوب عمالي ارلندي، واقترحت هيئة المحكمة تعريف معيار التمثيلية، من خلال رأي أصدرته بتاريخ 31 جويلية 1922، وأعلنت أن "عدد المنخرطين عامل أساسي، لكنه ليس حصري لتحديد تمثيلية النقابة"، وأوضحت أن تقدير التمثيلية كلما تطرح المسألة يستعمل وسائل الإثبات المتاحة. وأن النقابة المعنية وجب عليها أن تكون لها القدرة على تمثيل كافة العمال وليس المنخرطين فيها فقط، لمزيد من التفصيل انظر: FOURCADE (Cécile), op. cit., pp.228.229.

2 - تنص المادة 10 من القانون 90-14، المرجع السابق "يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى :

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية .
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني".

3 - DAUXERRE (Nathalie), op. cit., p. 507.

4 - الفقرة الثانية من المادة 35 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

5 - تنص الفقرة الثانية من المادة 35 من المرجع السابق على أنه: "يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيا واشتراكات أعضائها"

إن هذه العناصر (عدد المنخرطين والاشتراكات) صعبة التحقق حول صحتها ومصداقيتها وأحكامها غير دقيقة¹، ولذلك أضاف المنشور الوزاري المتعلق بالتمثيلية والصادر سنة 1997 بخصوص تحديد التمثيلية إلى جانب ما سبق ذكره داخل المؤسسات احتساب عدد مندوبي العمال المنتخبين في لجان المشاركة²، أما بالنسبة للتمثيل البلدي أو الولائي أو الوطني فأضاف المنشور السالف الذكر اعتماد المؤشرات التالية سنويا إلى غاية 31 ديسمبر:

- عدد المؤسسات أو أماكن العمل التي تنشط فيها النقابات، وتشمل الحالة طبيعة النشاط، العدد الإجمالي لعمال كل مؤسسة، عدد المنخرطين وعدد الذين دفعوا اشتراكاتهم ومبلغها).
 - عدد الهياكل والفروع النقابية لكل نقابة معنية.
 - العدد الإجمالي للمنخرطين في المنظمة النقابية المعنية في كل هيئة مستخدمة، عبر جدول يشمل العدد الإجمالي لعمال المؤسسة، وعدد المنخرطين، وعدد المنخرطين الذين دفعوا الاشتراكات ومبلغها.
 - العناصر المثبتة للاشتراكات والتي يعدها المكلف بالمالية على مستوى كل نقابة.
- وتثير مصداقية تقدير التمثيلية عدة مسائل، منها عند قيام عامل أو أكثر بالانخراط في أكثر من نقابة، وهي حالة أغفل عنها المشرع، وفي هذه المسألة صدر عن وزير العمل منشور في 3 جوان 1991 يعتبر من خلاله أن العمال الذين انخرطوا في عدة تنظيمات نقابية بنفس المؤسسة أمر يعيق العمل النقابي ويخرجه من معناه، ويهدم الخصوصيات لكل نقابة ومبدأ الاستقلالية الذي تقوم عليه ويصبح التعدد النقابي بدون معنى³.
- وألح المنشور على ضرورة التزام العمال بالانضمام إلى نقابة واحدة في أماكن العمل، وفي انعدام أي قانون يمنع ذلك، فقد فوض المنشور أرباب العمل القيام بإلغاء كل الانخراطات المتعددة للعامل الواحد عند تحديد عناصر التمثيلية بعد إعلام العمال والمنظمات النقابية⁴.
- ويبقى اعتبار المنظمات تمثيلية من عدمه في حالة عدم تزويد السلطة المختصة بتلك العناصر يخضع للسلطة التقديرية للوالى أو الوزير، ما دام المشرع اختار صياغة " يمكن... " وليس " يتعين أو يلزم " ⁵. فالمشرع ألحق معيار الانخراط بمعيار الاشتراكات الذي ركز عليه من خلال المادتين 34 و 35 من القانون النقابي، على عكس القضاء الفرنسي الذي اعتبر أن الاشتراكات ليست بالضرورة عقبة لتحديد تمثيلية النقابات⁶.

1 - المجلس الوطني للاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول "نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص 29.

2 - منشور رقم 009 مؤرخ في 19 ماي 1997، حول تمثيلية المنظمات النقابية، المرجع السابق.

3 - منشور وزاري رقم 007 مؤرخ في 3 جوان 1991 يتعلق بتطبيق القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الهيئات المستخدمة. <https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/25.htm>، اطلع عليه في 15-4-2019.

4 - المرجع نفسه.

5 - بوكلي حسن (شكيب)، المرجع السابق، ص 67.

6 - ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص 141، 142.

هذا المعيار يثير جدلا واسعا بين التنظيمات النقابية والمهتمين وحتى السياسيين، إذ كانت هذه المسألة محل سؤال كتابي بالمجلس الشعبي الوطني للمدير العام للوظيفة العمومية بتاريخ 16 ديسمبر 2020، وكان رد السلطة الوصية بأن المبادرة بإعادة النظر في مضمون القانون 90-14 هو من اختصاص وزير العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية وليس من صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية¹.

وتشكو النقابات من كون نسبة 20% من المنخرطين صعبة التحقيق²، خاصة مع تراجع النضال النقابي في صفوف العمال وضعف المنتسبين إلى النقابات على المستوى العالمي وعلى المستوى الوطني³، وهذا بفعل تغير التركيبة الاقتصادية التي تبنتها الجزائر ونظم التسيير الحديثة والتضييق على العمل النقابي، والتي لا تسمح بتشكيل كتل عمالي يمكن أن ينتج وعيا بالحيط وبالمصالح المشتركة، فالنقابة أصبحت تعيش أزمة وجود، وانتقال النضال النقابي من القطاع الصناعي إلى القطاع الإداري، وظهور أشكال أخرى للعمل⁴، وتزايد تشغيل العنصر النسوي، حيث أشارت الدراسات أن عدد النساء النقابات لا يتجاوز حد 12,5% من إجمالي العمال والموظفين، في حين أن النساء يمثلن الغالبية من الموظفين في القطاع العمومي، خاصة في الإدارات⁵.

وخلافا للمشرع الجزائري، فقد أضاف المشرع الفرنسي مجموعة من المعايير، والتي تبناها الاجتهاد القضائي الفرنسي لتحديد التمثيلية الحقيقية، الذي يرى أنه لا يكفي المعيار الكمي، بل أخذ بعين الاعتبار أيضا معيار الاستقلالية⁶ اتجاه المجموعات الخاصة أو العامة واتجاه الإيديولوجية، وانعدام الاستقلالية يفقد النقابة الطابع التمثيلي لها⁷.

يضاف إلى ذلك أيضا شفافية المحاسبة المالية للنقابات⁸، ومدى تأثر النقابة بالنشاط والتأثير والقدرة على التفاوض⁹. في حين يرى الأستاذ «ARSEGUET Albert» أن المعيار الحقيقي للتمثيلية هو الحركة النقابية على أرض الواقع وليس ما يقرره القانون، وهو ما يسمى بالفعالية والتأثير¹⁰.

1 - مراسلة رقم 20/13596 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، موجهة إلى السيد: عمراوي مسعود، نائب بالمجلس الشعبي الوطني، تتضمن إعداد تعليمات تفصل تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلقة باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقية في المؤسسات والادارات العمومية.

2 - بوكلي حسن (شكيب)، مرجع سابق، ص 64.

3 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 208.

4 - زيري (حسين)، المرجع السابق، ص 14.

5 - المرجع نفسه، ص 15.

6 - Cass.soc, 8 janv 1997. Et Cass.soc, 29 oct. 1998, note de TEYSSIE (Bernard), **Droit du Travail**, op. cit., p.36.

7 - Cas. soc, 29 oct 1973, note de : DAUXERRE (Nathalie), op. cit., p. 510.

8 - هذا المبدأ استحدثه المشرع الفرنسي بموجب قانون العمل الفرنسي رقم 789-2008 المؤرخ في 20 أوت 2008، والهدف منه هو ارغام النقابات على مسك قواعد محاسبائية دقيقة كل عملياتها المالية. لمزيد من التفاصيل، انظر: TEYSSIE (Bernard), **Droit du Travail**, op. cit., p.37.

9 - MAZEAUD (Antoine), op.cit., p. 230. Aussi : Cass.soc. 12 mars 2003, note de : DAUXERRE (Nathalie), op. cit., p. 509.

10 - ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص 143.

2- معيار الأقدمية:

يقصد بالأقدمية أن تكون المنظمة موجودة قبل تعيين المندوبين النقابيين خلال مدة معينة، والمشرع الجزائري حددها المشرع الجزائري بستة (6) أشهر على الأقل¹. تسري هذه الأقدمية من تاريخ إيداع الملف لدى السلطات المعنية. وهو معيار سهل الإثبات²، يحدد هذا المعيار إذا كانت المنظمة لها الأهلية للمشاركة في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية.

وخلافا لتمثيلية العمال، فإن منظمات أرباب العمل تقوم عناصر التمثيلية فيها على عدد المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية وعدد المناصب المرتبطة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية وفقاً للمادة 37 من القانون النقابي السالف الذكر.

وكان القضاء الفرنسي قد أضفى نوعاً من المرونة على معيار الأقدمية، حيث اعتبر أن تاريخ النشأة ليس ضرورياً للتمثيل إذا لم ينبثق عنه أي عنصر إلى جانب عدد المنخرطين يؤكد نشاطها الفعلي ومواردها وتأثيرها³.

ويرى الأستاذ بومقورة المختص في علم الاجتماع أنه " لقياس حجم التمثيلية لا يجب أن يتوقف فقط على المعايير القانونية المتمثلة في الانخراط والاشتراكات، بل يجب أيضاً اعتماد قدرة النقابات على التجنيد كاعتماد على نسب المشاركة في الإضرابات وحضور التجمعات"⁴.

وفي حالة وجود نزاع بين النقابات والمستخدم أو السلطة المختصة حول التمثيلية، فإن الفقرة الثانية من المادة 37 مكرر من القانون النقابي أجازت رفع النزاع أمام الجهة القضائية المختصة⁵. والمتمثلة في القسم الاجتماعي في المحكمة، حيث نص المادة 500 قانون الإجراءات المدنية والإدارية (ق.إ.م.إ) على أنه " يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية... 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي"⁶.

II- آثار منح صفة التمثيلية للنقابة :

تكمن أهمية تحديد المنظمة أو المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً في الآثار المترتبة عنها، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، لاسيما على الصعيد الوطني، تختلف الآثار باختلاف مستوى التمثيل، وهنا نميز بين الآثار المترتبة على التمثيلية في المؤسسة (أ)، وآثار التمثيلية إقليم البلدية أو الولاية عن الآثار المترتبة عن التمثيلية على الصعيد الوطني (ب).

أ- الآثار المترتبة على صفة التمثيلية داخل المؤسسة:

1 - المادة 34 من القانون 90-14 تنص على أنه: "تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانوناً منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقاً لأحكام هذا القانون، تمثيلية...".

2 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول "نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص 29.

3 - Cass.soc. 5 mai 1998, note de : DAUXERRE (Nathalie), op. cit., p. 513.

4 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 209.

5 - انظر الفقرة الثانية من القانون 90-14، المرجع السابق.

6 - قانون رقم 08-09، مرجع سابق.

يترتب على المنظمة النقابية التي تحوز على صفة التمثيلية أن تتمتع بصلاحيات تمثيل العمال، حيث نصت المادة 38 المعدلة من القانون رقم 90-14¹: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

- المشاركة في المفاوضات لأجل إبرام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

وبهدف ممارستها لمهامها التمثيلية فإن المادة 40 من القانون رقم 90-14 أضافت أنه²: "يمكن لأية منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون، أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية."

فامتياز إنشاء الهياكل النقابية ممنوح فقط للنقابات الأكثر تمثيلاً دون غيرها، والهيكل النقابي ينشأ في أي مؤسسة عمومية اقتصادية أو خاصة تجارية أو صناعية، أو مدنية، ويمارس هذا الامتياز في أماكن عملهم المتميزة³.

وقد حدد المنشور الوزاري رقم 007 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الهيئات المستخدمة الصادر سنة 1990 أن تكون المنظمة النقابية التمثيلية تشمل على الأقل 30 منخرطاً للسماح لها من الاستفادة من إمكانية منحها الوسائل لعقد اجتماعاتها ومنحها لوحات للإعلانات في الأماكن المميزة، وإذا تجاوز عدد منخرطها 150 منتسباً، يمكن أن تتمتع بمقر يضعه المستخدم تحت تصرفها⁴.

1 - معدلة بالمادة 7 من القانون رقم 91-29، المرجع السابق.

2 - معدلة بالمادة 8 من المرجع السابق.

3 - لم يتطرق المشرع الجزائري لتحديد مفهوم أماكن العمل المتميزة، لكن الفقه الفرنسي حاول تحديد مفهوم مكان العمل المتميز، فاعتبره تجمع للوسائل المادية وغير المادية لغرض الوصول عن طريق نشاط مستمر إلى تحقيق غاية ذو طبيعة تقنية، أما الاجتهاد القضائي الفرنسي فقد اعتبره هيئة تقنية تقنية للإنتاج لها ميزانية مستقلة عن ميزانية المؤسسة، ولكن تابعة لها مزاوي (أحلام)، المرجع السابق، ص123.

4 - المنشور وزاري رقم 007 مؤرخ في 3 جوان 1991 المرجع السابق.

وكذلك: المذكرة الوزارية رقم 239 مؤرخة في 11 أوت 1993 تتعلق بالتذكير بالاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي ، <https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/25.htm> ، اطلع عليها في 15-3-2019.

لكن مع ظهور التكنولوجيا يمكن للنقابات استعمال فضاء الانترنت لنشر المعلومات وعقد اجتماعات عن طريق المحاضرة عن بعد «Téléconférence» وفي خارج أوقات العمل وبعيدا عن رقابة المستخدم، فلم تعد الحاجة إلى المكان المميز أو لوح الإعلانات أمر ملح كالسابق، فالجيل الجديد من العمال عادة ما ينفرون من الوسائل التقليدية السلمية للاتصال عبر لوحات الإعلان، بل يفضلون تبليغهم عن طريق الاتصال الالكتروني¹ أو المجتمع الرقمي «communautés numériques»².

وقد ظهر نقاش حول مدى إمكانية استعمال موقع الويب التابع للمؤسسة للاتصال، أو إنشاء مواقع مستقلة للنقابات، فالتطور التكنولوجي أصبح تحديا لأرباب العمل وحتى النقابات، وجب مسيرته، وبقدر ما يحمل إيجابيات يحمل كذلك سلبيات وجب معالجتها بالتفاوض الجماعي وتنظيمها، فكثيرا ما نشاهد في الشبكات الاجتماعية صفحات لفروع نقابية وأخرى منتحلة صفة نقابة لمؤسسة معينة وتقوم بنشر معلومات مغلوطة عن المؤسسة وإداراتها للرأي العام، وبيانات غير مؤكدة³، وأحيانا معلومات تدخل في إطار السر المهني وأخرى تمس بسمعة المسؤولين وحتى النقابيين، لذلك وجب ضبط هذه المسائل⁴.

ب- الآثار المترتبة على صفة التمثيلية على المستوى الوطني:

يترتب على اكتساب صفة التمثيلية للمنظمات النقابية على المستوى الوطني حسب نسب التمثيل على مجموعة من الصلاحيات أو المهام أوردتها المادة 39 من القانون النقابي، وهي:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائها.

- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها .

- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

1 - عرف المشرع الجزائري الاتصال الالكتروني على أنه "كل استقبال أو ترسل أو استقبال علامات أو إشارات أو كتابات أو أصوات أو بيانات أو معلومات، مهما كانت طبيعتها، عبر الأسلاك أو الألياف البصرية أو بالطريقة كهرومغناطية"، انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 07-18 مؤرخ في 10 جوان 2018، يتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، ج.ر عدد 34 لسنة 2018.

2 - LARHER (Yann-Maël), « Les relations numériques de travail », Thèse de doctorat en droit social, Université Paris II- Panthéon-Assas, Soutenance le 31 mai 2017, p.581.

3 - LARHER (Yann-Maël), op. cit., p.597.

4 - Le Conseil constitutionnel Français a été saisi le 11 juillet 2013 par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L. 2142-6 du Code du travail. Il s'agissait de savoir si « la rédaction de l'article L. 2142-6 du Code du travail en ce qu'elle subordonne la diffusion de tracts de nature syndicale sur la messagerie électronique de l'entreprise à un accord d'entreprise ou à un accord de l'employeur est (...) conforme à l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et à l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ».

Pour le Conseil, l'article litigieux n'emporte aucune atteinte à la liberté de communication puisque d'autres modes de communication sont possibles. « Les syndicats peuvent, outre l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2142-3 du Code du travail et de son article L. 2142-4, librement diffuser des publications et tracts sur les réseaux de communication au public en ligne ». v. - LARHER (Yann-Maël), op. cit., p.588.

- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون النقابي.¹

وحسب السلطات العمومية فإن المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهذا ما تأكد في المنشور الصادر عن الحكومة في 8 جويلية 1993، الذي أكد أن مفاوضات جرت بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها الأكثر تمثيلا حول كيفية تطبيق المادة 47 مكرر من القانون رقم 90-14 حول انتداب نقابيين لدى الهيئات المستخدمة في إطار منح التسهيلات للنقابيين.²

وقد كلف رئيس الحكومة آنذاك بموجب المنشور المذكور أعلاه جميع الوزراء بمنح الهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية الموافقة على جميع طلبات الانتداب المودعة من طرف هذه النقابة.

وفي قطاع الوظيفة العمومية تشارك النقابات الأكثر تمثيلا إلى جانب ما ورد في القانون 90-14 في تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء وفقا للمادة 68 من الأمر رقم 06-03، السالف الذكر، وكذلك المادتين 30 و32 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 السالف الذكر.

وحقيقة يحتكر الاتحاد العام للعمال الجزائريين صفة المنظمة الأكثر تمثيلا وفقا لتقدير السلطات المختصة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا لاعتبارات تاريخية وسياسية وحتى قانونية، وكأنها تعتمد فقط على معياري الأقدمية باعتبارها أقدم منظمة نقابية أو التمثيلية المكتسبة في القطاع الاقتصادي العمومي، ولم تتمكن المنظمات النقابية المستقلة منافسته فيها بسبب اقتصرها على قطاع الإدارة العمومية في الوظيفة العمومية كالترية والصحة والتعليم العالي دون أن تتوسع إلى القطاعات الاقتصادية العامة أو الخاصة وبسبب العراقيل التي تواجهها هذه النقابات من أجل التكتل في كنفدراليات وطنية.³

أما بالنسبة لمنظمات أرباب العمل وإلى غاية مارس 2019 كان "منتدى رؤساء المؤسسات" التنظيم الأكثر تمثيلا للباترنا حسب تصريحات ممثلي الحكومة⁴، رغم وجود نقابات أخرى لأرباب العمل، ومع ذلك فإن الحكومة عند تحديد تمثيل أرباب العمل تعتمد على تعدد النقابات مقابل أحادية تمثيل العمال.

1 - أدرج ضمن تشكيلة هذه اللجنة الوطنية الاستشارية لحقوق الإنسان وحمايتها بعنوان "المنظمات الوطنية والمهنية والمجتمع المدني" عضوان (2) من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال، طبقا للمادة 3-2 من المرسوم الرئاسي رقم 09-236 مؤرخ في 30 أوت 2009، المتعلق بمهام اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، وتشكيلتها وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، (ج.ر عدد 49 لسنة 2009).

2 - منشور رقم 474 /SR/DC/DG، مؤرخ في 8 جويلية 1993 يتعلق بانتداب الموظفين لدى الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، مصالح رئاسة الحكومة . <https://grh82.blogspot.com/2019/09/474-08-07-1993.html> ، اطلع عليه في 15-4-2019.

3 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص10.

4 - تأسس منتدى رؤساء المؤسسات سنة 2000 في شكل جمعية مهنية، في البداية كانت رغبة مؤسسيه توحيد كافة المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة في شكل كنفيدرالية للدفاع عن مصالح هذه المؤسسات وتنمية روح المقاولاتية، وإلى غاية سنة 2015 تمكن من ضم 800 مؤسسة اقتصادية خاصة، مشغلة لـ 250 ألف عامل، ووصل رقم أعمالها إلى نحو 25 مليار دولار. فأصبح لها نفوذ في السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية، انظر في ذلك:

وقد بقيت هاتان المنظمتان لأكثر من عقدين تحتكران التمثيلية، وحظيت بدعم السلطات العمومية التي لا تخفي ذلك، لاسيما اتجاه الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹، الذي يشارك في التفاوض واعتبرته الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال ويعتمد عليه في رسم السياسات العامة²، وأحيانا هو من يبادر بذلك، في وقت تعاني فيه جميع النقابات الحديثة من صعوبات في نشاطها وفي تمثيليتها وهيكلتها فروعها وخلاياها في المؤسسات وتعرض الكثير من النقابيين للتسريح والضغطات³، وحتى بعض نقابات أرباب العمل بسبب رفضها المزج بين النشاط الاقتصادي والسياسي، الأمر الذي زاد من حدة النزاعات الجماعية واضطراب السلم والأمن الاجتماعي. فالإقصاء عادة ما يكون من مسببات العنف الاجتماعي، فالكثير من الاحتجاجات ماهي سوى رد فعل وكضغوط من أجل فتح باب الحوار معها خاصة في القطاع العمومي⁴.

والغريب في تمثيلية الاتحاد العام للعمال الجزائريين أن عند احتسابه لعدد المنخرطين ضمنه، فإنه يضم حسب قانونه الأساسي في صفوفه فئة المتقاعدين والعمال المسرحين والبطالين⁵، في حين أن القانون النقابي، يؤكد صراحة أن العضوية منحصرة في العمال الأجراء بالنسبة للنقابات العمالية.

-AIT HAMADOUCHE(Louiza-Dris), « La société civile vue à l'aune de la résilience du système politique algérien », *L'Année du Maghreb*, Vol.16, 2017, Editions CNRS, Paris, <https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.3093>, consulté le 20-2-2021.

1- KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs », op. cit., p.70.

2 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص10.

3 - HAMDAN (Leila), « Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien », op.cit, p.674.

4 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع نفسه.

5 - المادة 5 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المصادق عليه في المؤتمر الوطني، المنعقد في أكتوبر 2000. ا.ع.ع.ج، 2001.

الفصل الثاني:

اهتمام التفاوض الجماعي بالمسائل المشتركة

بين الشركاء الاجتماعيين

أدى تراجع الدولة الراعية وترك المكانة للدولة الضابطة إلى "استرجاع دور ضبط العلاقات الاجتماعية"¹، ونتج عن ذلك ضرورة إشراك مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في وضع السياسة العامة للدولة عبر أطر الحوار والتشاور والاستشارة، ومختلف أشكال الاتصال.

وفي مجال علاقات العمل يشكل التفاوض الجماعي وسيلة لتحقيق التوازن بين الضرورة الاقتصادية والحاجة الاجتماعية، وتختلف مجالاته من دولة إلى أخرى باختلاف نظامها الاقتصادي، فكلما كان النظام ليبرالياً كان المجال أوسع ويضيق كلما كان تدخل الدولة كبيراً. ويعتبر التحديد القانوني لمجالات التفاوض أمراً استثنائياً في النظم الليبرالية². ونميز بين نوعين من التفاوض من حيث المجالات: التفاوض الثنائي الأطراف والتفاوض الثلاثي الأطراف.

نظم المشرع الجزائري التفاوض الثنائي، وهو الذي يتم في شكل ثنائي على مستوى المؤسسة والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين على إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو المهنة أو القطاع، وحدد مجالاته، حيث يتم التفاوض في هذه المستويات حول شروط التشغيل وظروفه وكذلك المسائل المرتبطة بالضمانات الاجتماعية، فكلما ظهرت تطورات داخل المؤسسة أو في محيطها لجأ أطراف التفاوض للبحث عن سبل لمواكبة الأوضاع الجديدة وتكييف علاقات العمل معها (المبحث الأول).

أما التفاوض الجماعي الثلاثي، يتم على المستوى المركزي الوطني، ويجرى بين الشركاء الاجتماعيين وممثلي الحكومة في إطار مؤسسي وفي إطار "الثلاثية"، ومجالاته غير محددة صراحة كما هو الحال في التفاوض الثنائي، ويتم خلالها مناقشة جميع المسائل ذات الاهتمام المشترك، والاتفاق على بعض التعديلات التي يرى الأطراف ضرورة إدخالها على القوانين العمالية أو قوانين المالية وغيرها، ودراسة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلب مراجعة التدابير أو الاتفاقات السابقة، بالشكل الذي يجعلها تتلائم أو تتكيف مع الأوضاع الجديدة³ (المبحث الثاني).

1-LIABES DJILALI, cité par: KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....**T.1, op. cit., p.28.

2 - أحمية (سليمان)، "الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري..."، المرجع السابق، ص108.

3 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص89.

المبحث الأول:

تحديد مجالات التفاوض الثنائي لتكييف علاقات العمل

مع واقع المؤسسة

إن قانون العمل يستمد أصلاً من الظروف الاقتصادية والاجتماعية المعقدة والسائدة والمحيطية بالمؤسسة¹، فلم يعد القانون يستوعب كل التغيرات السريعة التي تشهدها المؤسسة اقتصادياً واجتماعياً، خاصة بعد تكريس مبدأ حرية الصناعة والتجارة دستورياً، حيث أن التباين ظهر جلياً في اختلاف طبيعة نشاطات المؤسسات، وتنوع القطاعات، وشساعة البلاد، وفشل سياسة التنظيم اللائحي لاسيما من حيث ظروف العمل والأجور، الأمر الذي دفع الدولة للانسحاب من التنظيم اللائحي لعلاقات العمل بموجب قانون علاقات العمل. فاكتمل المشروع بوضع المبادئ العامة وحقوق وواجبات كل طرف².

ولتعويض الفراغ الذي أحدثته تراجع الدولة من التنظيم الانفرادي لعلاقات العمل تم تفويض المشروع للشركاء الاجتماعيين من مستخدمين وممثلي العمال وضع قانون اتفاقي لتنظيم مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية. ويقصد بشروط العمل والتشغيل كل من نظام التعاقد وتنظيم الوقت وأوقات الراحة وما يتعلق بتحديد الأجور والمنح والعلاوات والحوافز (المطلب الأول)، ولم يكتف بتحديد هذه المجالات، بل توسع أيضاً نحو الاتفاق على الضمانات الاجتماعية، عبر التفاوض بشأن إجراءات فسخ علاقات العمل والتسريح التأديبي والتسريح لأسباب اقتصادية وضمانات اللجوء إلى ذلك، والتفاوض حول وضع آليات للوقاية ولتسوية النزاعات الفردية أو الجماعية في العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

التفاوض حول شروط التشغيل وظروف العمل

تقوم علاقات العمل في ظل اقتصاد السوق على منح طرفي العلاقات الجماعية إمكانية تحديد شروط التشغيل والعمل داخل المؤسسة عن طريق التفاوض الجماعي، سواء داخل المؤسسة أو القطاع أو المهنة ولكن في إطار احترام الحدود القصوى والدنيا المحددة من طرف المشرع والأخذ بعين الاعتبار سوق العمل والقدرات المالية للمؤسسة، وعوامل خارجية كالمناخ الاقتصادي والسياسة العامة وقواعد القانون والسياق الديمغرافي وكذلك المناخ الاجتماعي والسياق التكنولوجي³.

1 - خليف (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 39.

2 - المرجع السابق، ص 40.

فيتم التفاوض حول شروط التعاقد وتحديد واجبات كل طرف في إطار علاقات العمل الفردية، ومناقشة جميع ظروف التشغيل والعمل وتنظيم الوقت وأشكال العمل بالمؤسسة (الفرع الأول)، وكذلك التفاوض حول تنظيم المسار المهني والأجور ومختلف التعويضات والمنح والعلاوات المتعلقة بالأجر والمنصب، وزيادة على ذلك يتم التفاوض حول مختلف الامتيازات كالراحة والعطل في ظل مراعاة الحدود التي وضعها المشرع (الفرع ثاني).

الفرع الأول:

التفاوض بشأن أحكام التعاقد وظروف العمل

لا يمكن للمشرع أو للسلطة التنظيمية أن تُوفق في وضع قواعد موحدة لكافة المهن والنشاطات ولجميع العمال بسبب اختلاف طبيعة النظام القانوني الذي يربط علاقات العمل بالمستخدمين. ولأجل إضفاء المرونة على علاقات العمل بما يساير خصوصية وتطور كل مهنة أو قطاع، لقد منح المشرع للشركاء الاجتماعيين إمكانية التفاوض قصد وضع قواعد اتفاقية مكملة للتشريع والتنظيم تمنح حقوقاً أكثر للعمال وتحافظ على المصلحة الاقتصادية للمستخدم في قالب توافقي.

يشمل مجال التفاوض الثنائي تحديد ظروف التشغيل والعمل من إجراءات التوظيف ومدة وتوقيت العمل وأنظمتها المختلفة من مؤسسة لأخرى ومن منطقة إلى أخرى (أولاً)، كما يمكن لطرفي العلاقة الجماعية التفاوض بشأن المسار المهني للعمال والامتيازات كالأجور والعطل والراحة (ثانياً).

أولاً: التفاوض حول شروط التوظيف والتعاقد:

كان أرباب العمل عند بداية ظهور علاقات العمل الفردية يضعون الشروط التي يرونها مناسبة وتضمن توظيف العمال حسب حاجياتهم ورغباتهم باعتبارهم مالكي وسائل الإنتاج في مرحلة الليبرالية المتوحشة التي تسببت في بؤس العمال¹. ولكن مع تدخل الدولة أصبح تحديد شروط التوظيف تخضع للمبادئ التي تضعها السلطة العامة كالسن والجنسية والكفاءة.

إلا أنه يمكن لأرباب العمل وممثلي العمل الاتفاق على تحديد شروط توظيف بما يخدم مصلحة المؤسسة ويضمن حقوق المترشحين والعمال لتولى المناصب عن طريق التفاوض، ومن خلاله تصبح الاتفاقيات الجماعية الوسيلة الأساسية للاستدراك والتعويض عن عدم المساواة الاقتصادية والقانونية الناتجة عن عقد العمل² (I)، إلى جانب ذلك يقوم طرفي التفاوض بالاتفاق حول تحديد قواعد تنفيذ علاقة العمل سواء أثناء الفترة التجريبية وبعدها من خلال تحديد التزامات كل طرف (II).

1 - B0SSU (Bernard), op.cit.,p.167.

2 - KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p. 22.

I- التفاوض حول كفاءات التوظيف والتعاقد :

إن أولى خطوات طالب العمل في المجال المهني، يتمثل في ايداع طلب توظيفه لدى المستخدم، ثم موافقة هذا الأخير على طلبه، وبعده يتعاقد معه لمدة غير محددة أو محددة حسب طبيعة المنصب المراد شغله، وبمقتضى العقد تحدد حقوق وواجبات كل طرف.

ولأجل إضفاء الشفافية على هذه الإجراءات ومنح الضمانات، فإن المشرع منح إمكانية التفاوض بين الطرفين لتحديد شروط التوظيف مع مراعاة القيود القانونية الخاصة بالتوظيف (1)، والاتفاق على صيغ التعاقد (ب).

أ-تحديد شروط التوظيف:

نص المشرع الجزائي في قانون علاقات العمل على مجموعة من الشروط الواجب توفرها عند التوظيف، وبعضها شروط أساسية لا يجوز مخالفتها من طرف المستخدم أو الاتفاق على مخالفتها عند التفاوض الجماعي (1)، وبعض الشروط التكميلية التي يمكن الاتفاق على وضعها والتي تكون أحسن من تلك الواردة في التشريع والتنظيم (2).

1- القيود القانونية الخاصة بالتوظيف:

نص المشرع على مجموعة من القيود القانونية التي وجب على المستخدم احترامها وربطها بقواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها تحت طائلة المتابعة الجزائية، وضمن هذه القيود، تلك المتعلقة بالسن، ولتشغيل الأجانب وعدم التمييز، والتوظيف عبر وساطة وكالة التشغيل وشرط الخدمة الوطنية ونظافة صحيفة السوابق العدلية.

-القيود الخاص بالسن:

أول شرط عند التوظيف يتمثل في السن، والذي حدده المشرع في قانون علاقات العمل بـ 16 سنة على الأقل، إلا في حالات التمهين¹. وشرط رخصة الولي بالنسبة للعمال القصر، مع منع تشغيلهم في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحتهم أو تمس بأخلاقهم². وهذه الشروط من النظام العام³. ويظهر أن المشرع أحاط القصر بحماية خاصة (السن، وربط المنصب بالقدرة، ورخصة الولي)⁴، لا يجب التفاوض على مخالفتها، بل أن ذلك يعتبر خرق حتى لأحكام الدستور لاسيما المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي أشارت إلى أنه: "يعاقب القانون تشغيل الأطفال".

1 - نصت الفقرة الأولى من المادة 15 من القانون رقم 90-11: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر سنة (16) إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

2 - الفقرة 2 من المادة 15 من المرجع السابق.

3 - رتبت المادة 140 من قانون علاقات العمل، المعدلة بالمادة 54 من لأمر رقم 15-01 جزاءات مالية تتراوح ما بين 10 آلاف الى 20 ألف دج ضد كل من يوظف عمالا قصر، ماعدا في حالات عقود التمهين. في حين كان الجزاء قبل تعديل هذه المادة سنة 2015 يمكن للقاضي اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين في حالة العود إلى جانب الغرامة.

- BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.73.4

- القيد الخاص بتشغيل الأجانب:

لم ينص قانون علاقات العمل على شرط الجنسية عند التوظيف، كما هو الحال في قانون الوظيفة العمومية، إلا أن المادة 21 من قانون علاقات العمل¹ نصت على أنه: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما". ويتضح من نص المادة أن الأصل عند التوظيف هو توظيف عمال وطنيين أو ذوي الجنسية الجزائرية، ولكن ذلك ليست قاعدة مطلقة²، بل استثناء يمكن توظيف العمال الأجانب في حالة عدم وجود يد عاملة مؤهلة ويكون وفق إجراءات محددة قانونا. لكن المشرع لم يقدم تعريفا دقيقا لعبارة "يد عاملة مؤهلة".

فتوظيف الأجانب يخضع لإجراءات خاصة أوردها القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، يعود تاريخ صدوره إلى العهد الاشتراكي، وجاء تطبيقا لأحكام القانون رقم 78-12، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل³، حيث اشترط المشرع على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائزا لجواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل⁴. ولا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين، إلا أنها قابلة للتجديد⁵.

ويظهر أن المشرع لم يقدم توضيحات بشأن قطاعات النشاط المعنية بعمل الأجانب: صناعة، تجارة، خدمات، فلاحية، وطبيعة القطاع هل يعني فقط القطاع العام أو الخاص، عكس توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية محددة بموجب مرسوم⁶.

ويتضح أيضا أن المشرع لم يحل مسألة توظيف الأجانب صراحة إلى التفاوض الجماعي من خلال المادة 114 من قانون علاقات العمل، كما لم يشترط الحصول على رأي أو موافقة أجهزة المشاركة التي حددت صلاحياتها من خلال المادة 94 من نفس القانون⁷. في حين كان من الضروري توضيح ذلك ومنح صلاحية استشارة ممثلي العمال حول ذلك وطلب رأيهم، وخاصة أن العمال الأجانب يشكلون في السنوات الأخيرة وضعيات تنافس لليد العاملة الوطنية في سوق التشغيل وتنافس في الأجور وحول المناصب داخل المؤسسات. وفي اعتقادي يمكن للممثلين النقابيين إثارة المسألة داخل المؤسسة، وحصر الحالات التي يمكن اللجوء إليها عند توظيف العمال الأجانب بدقة وتحديد مرتباتهم.

1 - مرجع سابق.

2 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.75.

3 - Ibid.

4 - انظر المادة 2 من القانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، (ج.ر. عدد 28 لسنة 1981)، معدل بالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015، يتعلق بقانون المالية التكميلي، (ج.ر. عدد 40، لسنة 2015).

5 - أنظر المادة 10، من المرجع السابق.

6 - مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، (ج.ر. عدد 46 لسنة 1986)، معدل ومنم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 02 أكتوبر 2004 (ج.ر. عدد 63 لسنة 2004)، والمرسوم التنفيذي رقم 09-272، مؤرخ في 30 أوت 2009، (ج.ر. عدد 50 لسنة 2009).

7 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., pp.76.77

-القيد الخاص بعدم التمييز عند التوظيف:

يجب أن يراعى في عملية التوظيف مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المترشحين، من حيث السن والجنس والوضعية الاجتماعية تحت طائلة بطلان الأحكام التي يتفق عليها¹، وهذا قيد على حرية المستخدم في التوظيف ومرتبطة بمبدأ عدم التمييز² المكرس في الدستور والاتفاقيات الدولية³، بل حتى أطراف التفاوض الجماعي مقيدون باحترام مبدأ عدم التمييز، حيث ورد في المادة 17 من قانون علاقات العمل أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال".

وقد وضعت هذه القيود أساسا حتى لا يتعسف المستخدم عند ممارسة سلطته في التوظيف⁴، ورغم ذلك نجد الكثير من المؤسسات تضع شروطا غير موضوعية، كشرط الإقامة داخل الولاية، والأولوية لبعض الفئات لاعتبارات سياسية واجتماعية⁵ كقائمة المجاهدين وأرامل الشهداء وأبناء الشهداء، وحتى أولوية التوظيف لأبناء عمال المؤسسة⁶، وهذا كثير ما نجده في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات الاقتصادية العمومية⁷، وفي اعتقادي أن هذه الشروط تمييزية بين المترشحين⁸.

1- انظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2- عرفت المادة 2 مطعة 2 من القانون رقم 20-05 المؤرخ في 28 أبريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها) ج.ر. رقم 25 لسنة 2020) التمييز على أنه: "كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثنى أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية، يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي مجال آخر من مجالات الحياة العامة".

3 - KORICHE (Mohamed Nasr-Eddine), « Interrogations sur la place du droit dans la question de l'emploi », communication au colloque national organisé par la faculté de droit et des sciences politiques, Jijel, le 10 et 11 mars 2010, p.7. (non publié)

4 - AMOURA (Amar), **Droit du travail et droit social, guide pratique**, éd.El-marifa, 2002. pp.50.51.

5 - خليف (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص63.

6 - أدرج توظيف المجاهدين وذوي الحقوق لأول مرة بمقتضى القانون رقم 63-321 المؤرخ في 31 أوت 1963 المتعلق بالحماية الاجتماعية للمجاهدين القدامى (ج.ر. عدد 63 لسنة 1963)، ثم الأمر رقم 69-67 المؤرخ في 18 أوت 1969 المتضمن التوظيف الإجباري لأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، (ج.ر. عدد 71 لسنة 1969)، وبعده أكد القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل على أولوية توظيف المجاهدين وأرامل وأبناء الشهداء، الذي ألغي بموجب القانون رقم 90-11، إلا أن القانون رقم 99-07 المؤرخ في 5 أبريل 1999 يتعلق بالمجاهد والشهيد (ج.ر. عدد 25 لسنة 1999) أعاد أولوية توظيف المجاهدين وأبناء الشهداء والإعفاء من التكوين في بعض الوظائف، وهو شكل من أشكال التمييز لفائدة هذه فئة اجتماعية اتجاها باقي الفئات من المواطنين.

7 - انظر المادة 35 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المبرمة سنة 2005.

8 - "من غير المعقول أن تفرض هذه الشروط على القطاع الاقتصادي ولا سيما القطاع الخاص المبني على التنافس والنجاح الاقتصادية القائمة على القدرة والكفاءة عند توظيف العمال". انظر في ذلك: BORSALI HAMDAN (Leila), op. cit., p.80.

- وهناك من الاتفاقيات من تنص على هذه الأولوية على سبيل المثال منحت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه، المبرمة سنة 2013، حيث نصت على أنه عند وفاة عون في المؤسسة، تستفيد الأرملة، أو اليتيم أو عائل الأسرة له القدرات الضرورية من حق التوظيف، ويكون ذلك في أجل أقصاه 6 أشهر التي تلي الوفاة (المادة 83).

أما فئة المعوقين فهي تحظى بحماية خاصة، ويقع على الدولة عاتق حمايتها وضمان إدماجها اجتماعيا ومهنيا، حيث نص التعديل الدستوري لسنة 2020 على أنه: "تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية...". وألزم المشرع المستخدمين تخصيص مناصب لذوي الاحتياجات الخاصة القادرين على العمل من خلال المادة 16 من قانون علاقات العمل على أنه: "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، نفس الضمانة منحها القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم¹، حيث نصت الفقرة الأولى المادة 27 على نفس الالتزام. ولتطبيق هذا الحق صدر المرسوم التنفيذي رقم 14-214² الذي ألزم المستخدمين بتخصيص نسبة 1% من المناصب لديه للأشخاص المعاقين المعترف لهم بصفة العامل³.

إن هذا القيد من الناحية الاقتصادية يعتبر مساسا بحرية المبادرة وحرية العمل المكفولة دستوريا لأرباب العمل، ولأجل ألا يكون كاهلا عليهم، فإن الدولة من خلال هذا المرسوم رقم 14-2014 منحت للمستخدمين حق الاستفادة من امتيازات في شكل تدابير تحفيزية خاصة بالإعانات تقدم لهم في إطار حساب التخصيص الخاص بالتضامن الوطني أو قد ترد في نصوص أخرى⁴.

ويمكن للشركاء الاجتماعيين داخل المؤسسة أو خارجها التفاوض حول كفاءات تحديد المناصب المعنية بهذه الفئة وشروط العمل وتحديد مدة العمل ونظام الراحة والعطل والأجر ومختلف الامتيازات الخاصة بها بشرط أن تكون أكثر نفعا لذوي الاحتياجات الخاصة.

- القيد الخاص بوساطة الوكالة الوطنية للتشغيل:

من بين خصوصيات اقتصاد السوق تراجع الدولة من التدخل في المجال الاقتصادي، مع احتفاظها بامتياز السلطة العامة وتدخلها في تنظيم سوق العمل، عبر فرض قواعد لأجل معالجة الاختلالات التي قد تصيب هذه السوق بين عروض وطلبات العمل، وهو دور جد معقد⁵. لأن الدولة مدعوة من جهة إلى احترام حرية المبادرة المكرسة في الدستور لصالح أرباب العمل⁶، ومن جهة أخرى ملزمة بتوفير مناصب العمل لمواطنيها، وهو كذلك التزام دستوري⁷.

1 - القانون رقم 02-09، مؤرخ في 8 ماي 2009، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. عدد 34 لسنة 2002.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 جوان 2014 يضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين. ج.ر. عدد 47 لسنة 2014.

3 - المادة 2 من المرجع السابق.

4 - انظر المواد من 7 إلى 13 من المرجع السابق.

5 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.29.

6 - نص التعديل الدستوري لسنة 2020 المشار إليه سابقا من خلال المادة 61 منه على أنه "حرية التجارة والصناعة، والمقولة مضمونة، وتمارس في إطار القانون".

7 - نصت الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 66 من المرجع نفسه على أنه: "تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل".

يقوم سوق العمل على مجموعة من المبادئ وهي حرية التجارة والصناعة، وحرية المقاول، والمنافسة من جهة، ومن جهة أخرى المحافظة على وضعية العامل الأجير ومبدأ المساواة وحرية العمل¹. ولأجل ضبط هذه السوق أسست جهاز عمومي للقيام بالمهمة، والمتمثل في "الوكالة الوطنية للتشغيل"² وفتح المجال أيضا لاعتماد الوكالات الخاصة للتنصيب والسماح لها بعمليات الوساطة بين المستخدمين وطالبي العمل³. ويقصد بالتنصيب وفقا للمادة 5 من القانون رقم 19-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل⁴ أنه: "النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما".

ويقع على الباحث عن العمل أن يسجل نفسه أمام الوكالة المحلية للتشغيل العامة⁵ أو الوكالات الخاصة المعتمدة⁶ كطالب عمل وفقا لتخصصه وتكوينه. أما المستخدم فهو كذلك مقيد عند فتح منصب عمل معين لأجل التوظيف احترام مجموعة من الإجراءات، والمتمثلة في إعلان ذلك أمام الوكالة العمومية للتشغيل أو الوكالات الخاصة للتنصيب⁷، ثم تقوم الوكالة بالتوسط بين طالبي العمل وعارضي العمل. ويجب على الوكالة أن تلبى عروض التشغيل في أجل 21 يوما. ونظرا لانتقاد طول هذه المدة من طرف أرباب العمل تم تخفيضها إلى 5 أيام من تاريخ إيداع العرض⁸، وإلا يقوم المستخدم باللجوء إلى التوظيف المباشر⁹. ويبدو أن هذه

1 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., pp.35.38.

2 - تتمثل مهمة الوساطة التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل في جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينهما، وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبي العمل واعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم،
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي...إلخ، انظر في ذلك المادة 5 فقرة "ب" - من المرسوم تنفيذي رقم 06-77 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المرجع السابق.

3 - استحدثت الوكالات الخاصة للتنصيب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-123، المؤرخ في 24 أبريل 2007، يضبط شروط وكيفية منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمل، (ج.ر عدد 28 لسنة 2007). معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-193 مؤرخ في 22 جويلية 2018، (ج.ر عدد 44 لسنة 2018).

4 - قانون رقم 19-04 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، (ج.ر عدد 83 لسنة 2004)، معدل بالقانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020، (ج.ر عدد 20 لسنة 2020).

5 - المادة 17 من المرجع السابق.

6 - اشترطت المادة 9 من المرجع السابق، أن تكون الوكالة الخاصة للتنصيب معتمدة من طرف الوزير المكلف بالتشغيل، وأضافت المادة 10 من نفس القانون أن تكون قد أبرمت اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل وفق دفتر شروط محدد عن طريق التنظيم.

7 - انظر المادة 18 من المرجع السابق.

8 - انظر المادة الأولى من القانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020، المعدلة بالمادة 14 من القانون رقم 19-04، المرجع السابق.

9 - انظر المادة 14 من المرجع السابق.

الوسيلة التي سعت الدولة من خلالها لأجل ضبط سوق العمل أصبحت قاعدة في التوظيف رغم بعض الانتقادات الموجهة لها¹.

إلا أن التوظيف لا يتم بصورة آلية وتلقائية، بل يتمتع المستخدم بصلاحيات الانتقاء ضمن قائمة طالبي العمل المقدمة من طرف الوكالة وله سلطات واسعة في الاختيار ضمن المترشحين للمنصب المفتوح. وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 19-04 فرض جزاءات ذات طبيعة مالية ضد كل مستخدم لم يتم بتبليغ العروض عن المناصب الشاغرة إلى الوكالات الخاصة بالتنصيب²، وكذلك في حالة التوظيف دون إرساله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل³.

- القيد الخاص بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية وتقديم صحيفة السوابق القضائية:

قيد المشرع الحصول على منصب عمل بشروطين آخرين واعتبرهما من النظام العام ويتمثلان في إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية وشرط تقديم صحيفة السوابق العدلية، وهما شرطان لا علاقة لهما باقتصاد السوق ولا فعالية المؤسسات، بل هي من مخلفات العهد الاشتراكي.

إن شرط إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، لم يرد في قانون علاقات العمل، بل نصت عليه المادة 7 من القانون رقم 06-14 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، وأوردت أنه: "كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو أن يزاول مهنة أو نشاط حر"⁴.

وتمثل الوضعيات القانونية إزاء الخدمة الوطنية في ثلاث حالات وهي:

- حالة الإعفاء: وهي حالة تمنح لأصحاب الحالة الاجتماعية الجديرة بالاهتمام،
- حالة إرجاء التجنيد: وهي تخص حالة وجود مانع مؤقت مبرر أو وجود أخ مؤدي للخدمة الوطنية،
- حالة التأجيل: وهي حالة تكون بسبب الدراسة أو التكوين⁵، وهذه الحالات تخص المواطنين الذين بلغوا سن التجنيد والمحدد بـ 19 سنة⁶. وإذا كان طالب العمل في وضعية غير مطابقة لهذه الحالات، فيكون أمام وضعية غير قانونية، مما يترتب عن ذلك فقدان الحق في التوظيف. باستثناء الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة وتقل عن 19 سنة يوم التوظيف.

1 - تشير الإحصائيات الرسمية أن في سنة 2016 تم توظيف عن طريق وساطة الوكالة الوطنية للتشغيل عدد 370 144 طالب عمل مقابل 304 383 في سنة 2014، وقامت الوكالات الخاصة بتوظيف 14 046 طالب عمل سنة 2016 مقابل 10 822 في سنة 2014، و386 توظيف مباشر سنة 2016 مقابل 3 892 سنة 2014 بعد تجاوز أجال عروض العمل الممنوحة للوكالات. المصدر: - ONS, L'Algérie en quelques chiffres, n°48, 2018, p.11, <https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqced2018.pdf>, consulté le 14-3-2021.

2-OPAP : Organismes Privés Agréés de Placement.

3 - انظر المادتين 24 و 25 من القانون رقم 19-04، المرجع السابق.

4 - ج.ر عدد 48 لسنة 2014

5 - انظر المواد من 24 إلى 30 من القانون رقم 06-14 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر عدد 48 لسنة 2014.

6 - انظر المادة 3 من المرجع السابق.

إلى جانب شرط اثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، يوجد شرط آخر وهو شرط تقديم صحيفة السوابق العدلية، فمن حيث المبدأ، فإن الأمر رقم 50-72 المؤرخ في 2 أكتوبر 1972 المتعلق بتقديم الورقتين رقم 2 و 3 من صحيفة السوابق القضائية وبآثارها، لم ينص على اعتبار الملاحظات التي تدون في صحيفة السوابق العدلية رقم 2 و 3 سببا في منع توظيف أي مواطن، إذ أن المادة 3 منه نصت على أنه: "إن الإشارات إلى الإدانات المقيمة في الورقتين رقم 2 أو 3 من صحيفة السوابق القضائية المطلوبتين أو المقدمتين للحصول على وظيفة، لا يمكن أن تشكل بآية صفة مانعا لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم".

أما القيد الوحيد بخصوص صحيفة السوابق العدلية، فيتمثل في إمكانية منع المستخدم اسناد بعض المهام ذات المسؤولية أو الوظائف التي لا تتفق مع المخالفة المرتكبة إلى أشخاص لهم سوابق عدلية خلال مدة معينة من الاختبار، وفقا للمادة 5 من الأمر 50-72، حيث نصت على أنه: "وبالنسبة لأصناف الوظائف التي تقتضي بعض المسؤولية لا يكون لفحص ورقة صحيفة السوابق القضائية أثر آخر غير امتناع الهيئة صاحبة العمل عن إسناد مهام ذات مسؤولية أو وظائف لا تتفق مع المخالفة المرتكبة، إلى أشخاص لهم سوابق قضائية وذلك طيلة مدة معينة للاختبار¹. إلا أن الكثير من المؤسسات تشترط نظافة السوابق العدلية كشرط للتوظيف.

2- إجراءات انتقاء المترشحين:

يقوم التوظيف على نمطين هما التوظيف الداخلي الذي تنظمه الاتفاقيات الجماعية المبرمة عن طريق التفاوض الجماعي، سواء عند استحداث منصب جديد أو شغور منصب موجود سبب استقالة أو وفاة أو تسريح أو إحالة صاحبه على التقاعد، وهو شكل من أشكال الترقية² التي نصت عليها المادة 61 من قانون علاقات العمل³.

أما النمط الثاني فيتعلق بالتوظيف الخارجي، ويمكن لأطراف التفاوض الجماعي تحديد شروط وإجراءات التوظيف، حيث تحدد شروط سابقة مثل ربط التوظيف جديد بشغور منصب عمل، أو فتح منصب جديد مرتبط بنشاط المؤسسة، كما يمكن ربطه ضمن مخطط أو برنامج سنوي أو متعدد السنوات مصادق عليه مسبقا وفقا للأهداف الإنتاجية للمؤسسة، كما هو الحال في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية⁴ «ENIEM»⁵.

1 - ج.ر. عدد 68 لسنة 1972.

2 - BORSALI HAMDAN (Leila), op. cit., p.80.

3 - نصت المادة 61 من القانون رقم 90-11 (مرجع سابق) على أنه "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني، ويكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"

4 - نصت المادة 29 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)، السالفة الذكر، على أنه "توظيف العمال في المؤسسة يجب أن يكون عند شغور منصب أو استحداث منصب، وكل عملية توظيف يجب أن تكون مسجلة في إطار أهداف الإنتاج والتنظيم والتنمية المحددة من طرف المؤسسة".

5 - ENIEM : Entreprise Nationale des Industries Electroménagers.

ولم يحدد المشرع كيفيات انتقاء المترشحين، بل منح صلاحيات واسعة للمستخدم، ويظهر ذلك من خلال الفقرة الثالثة من المادة الأولى من القانون رقم 20-03 المعدلة للمادة 14 من القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، حيث نصت على أنه: "يتعين على المستخدم، وجوبا، معالجة كل طلبات طالبي العمل الموجهين والمسجلين في القوائم الاسمية المرسلة إليه من طرف هيئة التنصيب المؤهلة، وإبلاغ هذه الهيئة بالمال المخصص لها"، ويفهم من نص المادة ضمنا أن المستخدم غير مقيد بأي إجراء عند انتقائه للمترشحين ضمن القائمة المسلمة له، ماعدا تبليغ الوكالة بأسماء طالبي العمل الذين تم اختيارهم.

كما أن قانون علاقات العمل لم يتناول ذلك، ولم يشر صراحة إلى اختصاص أجهزة المشاركة في النظر حول مسألة إعلان عروض العمل أو وضع معايير انتقاء المترشحين¹، لكن ذلك لا يمنع الممثلين النقابيين إثارة مسألة تحديد شروط التوظيف الخارجي عند لتفاوض الجماعي، وتقنين إجراءات ذلك، مثل اللجوء إلى المسابقة، أو المقابلة، أو على أساس الشهادات والمؤهلات، أو اشتراط مدة الخبرة المهنية في المجال²، وشرط السن المناسب لبعض المناصب³.

ويمكن كذلك تحديد كيفيات اختيار المترشحين لشغل المنصب مثل الأخذ بعين الاعتبار شهاداته العلمية والمهنية، وتقييم مؤهلاته المهنية المكتسبة، وشرط إتقان اللغات الوطنية واللغات الأجنبية ويكون ذلك بواسطة امتحان تقييمي شفهي أو كتابي أو كلاهما، تحديد مكونات ملف التوظيف (الشهادات، بيان السيرة

1 - وردت صلاحيات لجنة المشاركة في المادة 94 من القانون رقم 90-11، لكن لم تنص المادة على أي اختصاص لجنة المشاركة في مجال التوظيف، سوى التزام المستخدم بعرض تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل في إطار تقييم الفترات السابقة، وليس اعداد مخطط التوظيف اللاحق. وذكرت نفس المادة إبداء لجنة المشاركة الرأي في "المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها"، لكن دون توضيح المقصود بـ"المخططات السنوية".

2 - تنص مثلا المادة 32 من الإتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها سابقا على أنه: "لا أحد يتم توظيفه من طرف المؤسسة لشغل منصب معين، إذا لم تتوفر فيه شروط قبوله في المنصب، ولم يقدم الشهادات المثبتة لمؤهلاته وكفاءاته المهنية لشغل المنصب".

3 - حدد المشرع من خلال المادة 15 من القانون 90-11 - المرجع السابق - سن التوظيف بأن لا يقل عن 16 سنة، إلا في حالة عقود التمهين، وبالتالي لا يمكن لأطراف التفاوض تحديد سن التوظيف بأقل من السن المحدد قانونا، لكن يمكن رفع السن حسب خصوصيات المنصب.

الذاتية، شهادات تثبت خبرته المهنية وحالته الصحية¹ والاجتماعية... إلخ²، وهناك من يضع شرط الإقامة في مكان قريب من المؤسسة ومكان العمل³.

إلى جانب ذلك يقع التفاوض أيضا على أولويات التوظيف بعض الفئات كمرعاة الوضعية الاجتماعية للمترشحين (متزوج، أعزب، معوق، عامل مسرح، مجاهد، ابن شهيد، عدد الأولاد، الإقامة، المهنيين، أولوية أبناء عمال المؤسسة أو المترشحين فيها... إلخ)، ونجد ذلك مكرسا في العديد من الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات العمومية⁴، التي يبدو ما تزال لم تتخلص من دورها الاجتماعي على حساب الدور الاقتصادي التنافسي، ويمكن كذلك أن يشمل منح الأولوية توظيف العمال المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي (عقود ما قبل التشغيل)، وكثيرا ما كان ذلك من مطالب النقابات، وفي حالة رفض التوظيف يمكن فرض تسبب الرفض⁵.

إلا أن انتقاء المترشحين للمناصب المطلوبة يخضع لسلطة المستخدم وحده، وفق معايير تقنية لا علاقة لها بالقانون⁶ وفقا للمعلومات التي استقها المستخدم عند دراسة الملف والمقابلة مع المترشحين¹.

1 - نصت المادة 17 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 4 لسنة 1988، معدل ومتمم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، (ج.ر عدد 76 لسنة 2017)، على أنه: "يخضع وجوباً كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف، وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل..."

2 - إن شرط الخبرة المهنية كثيرا ما نجده في عروض العمل، وإن كان ذلك يخدم المستخدم، فإنه يعيق طالبي العمل الجدد، فهو تقييد للحق في العمل، لأن الخبرة لا تكتسب إلا بالعمل، كان من المفروض الاكتفاء بالفترة التجريبية والتي تسمح بتقييم العامل، وإذا كان العامل الجديد تم توظيفه وفقا لخبرة مهنية فلماذا يحال إلى الفترة التجريبية"، انظر في ذلك: HAFNAOUI (Nasri), op. cit., p.28.

3 - هناك من يرى عدم مشروعية "شرط الإقامة"، لأنه لم ينص عليه المشرع، رغم اشتراطه من طرف العديد من أرباب العمل والمؤسسات المستخدمة، بل حتى وإن فرضته الحكومة بموجب مرسوم في وكالات التشغيل، فإنه يخالف القانون، كونه يعيق حرية حركية اليد العاملة ويمس بمبدأ المساواة. انظر في ذلك: HAFNAOUI (Nasri), op. cit., pp, 26,27.

4 - نصت المادة 35 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، على أولوية الفئات التالية في التوظيف متى توفرت فيها الكفاءة والمؤهلات المطلوب:

-ابن عامل المؤسسة المتوفي أو أرملته،

-ابن العامل المتعاقد أو العاجز عن العمل،

-المجاهدين وأرامل وأبناء الشهداء،

-العمال المسرحين عند تقليص العمال،

-المترشحين الذين تكونوا في المؤسسة.

5- أغفل المشرع في القانون رقم 90-11 تناول تسبب رفض التوظيف، عكس ما كان منصوصا عليه في المرسوم رقم 63-153 المؤرخ في 25 أبريل 1963 المتعلق بالرقابة وتنصيب العمال، (ج.ر عدد 27 لسنة 1963) الذي اشترط تسبب كل رفض لاعتماد عامل تقدم أمام مكتب اليد العاملة، حيث نصت المادة 6 منه على أنه "كل مستخدم ملزم بتسبب كل رفض اعتماد عامل قدم من طرف مكتب اليد العاملة"، وكذلك المادة 23 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، (ج.ر عدد 09 لسنة 1982). التي تنص على أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تبلغ قرارها كتابيا إلى العامل الذي لم يقبل ترشحه للوظيفة...". وحسب الأستاذ حناوي فإن التسبب يضمن ويسمح للمترشحين بممارسة حق الطعن عند احتمال عدم مشروعية الرفض لاسيما إذا كان يتعلق بموقف تمييزي، -

HAFNAOUI (Nasri), op. cit., p.31,32.

6 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*...T.1, op. cit., p.104.

ب-كيفية إبرام عقد العمل:

لم ينص قانون علاقات العمل على شروط إبرام عقد العمل سوى شرط الكتابة والسن، أما الشروط الخاصة بالرضا فوجب العودة إلى أحكام التقنين المدني، لاسيما المادتين 59 و60 منه وأهلية التعاقد في المواد من 78 إلى 54 منه، وكذلك الشأن بالنسبة للمحل والسبب الواردة في المادتين 93 و97 من نفس التقنين²، وهي قواعد من النظام العام لا يجوز مخالفتها.

أما بخصوص كتابة العقد، فالمرجع لم يشترط الكتابة لإبرام عقد العمل، فقد يكون العقد كتابيا أو غير كتابي³، بل فرض فقط شرط الكتابة على العقود المحددة المدة⁴. لكن يجوز لأطراف التفاوض الجماعي الاتفاق على شرط كتابة العقد⁵، ووجوب التوقيع عليه من الطرفين، وتحديد طبيعة العقد، ومدته، وحالات تعديل العقد غير محدد المدة⁶، وكيفية تجديد العقد المحدد المدة لاسيما وأن المشرع لم يتناول هذه الحالة⁷، كما يحدد الطرفان من خلال التفاوض حقوق وواجبات كل منهما، ويمكن أن يتفقا على التوقيع أولا على "عقد الالتزام" *« contrat d'engagement »*⁸ ثم التوقيع على عقد العمل، وتحديد شكل العقد وكيفية صياغته ومضمون بنوده⁹.

1 - لأجل الحفاظ على خصوصية معلومات المترشحين، فرض المشرع من خلال المادة 27 من القانون 04-19 جزاءات ضد كل إفشاء للمعلومات الخاصة بالمترشحين، إذ نصت على أنه "يعرض إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب التشغيل، مرتكبه لغرامة مالية من 50000 دج إلى 100000 دج".

2 - HAFNAOUI (Nasri), op. cit., pp.51-55.

3 - الفقرة الأولى من المادة 8 من القانون 90-11، المرجع السابق.

4 - انظر الفقرة الأخيرة من المادة 12 من المرجع السابق، معدلة بالأمر رقم 96-21، المرجع السابق.

5 - عكس ذلك، فإن المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المطبقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم (المرجع السابق)، اشترط بموجب المادة 3 منه، أن يكون التوظيف بعقد مكتوب ويوضح فيه ⑤ تسمية منصب الشغل، طبيعة ومدة العقد، تاريخ بداية ونهاية السريان، الحجم الساعي (توقيت كامل أو جزئي)، الفترة التجريبية، تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب، مكان التعيين، ويوضح أيضا الواجبات الخاصة المرتبطة بالمنصب).

6 - نصت المادة 39 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (المرجع السابق) على أنه "تتم مراجعة وتعديل عقد العمل في الحالات التالية:- لما ترد أحكام قانونية واتفاقات جماعية جديدة تتعلق بعلاقات العمل،

- لما يقع اتفاق بين الطرفين،

-لما يقع تغيير في الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعامل".

7 - طرّبت (سعيد)، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 103. 106.

8 - أوردت المادة 36 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها أعلاه شرط التوقيع على عقد الالتزام *« un contrat d'engagement »*، حيث نصت على أنه "تنشأ علاقة العمل المؤسسة اجباريا بتحرير عقد التزام مكتوب وموقع عليه من الطرفين، تسلم نسخة للعامل في أجل أقصاه تاريخ بداية سريان آثار العقد".

9 - نصت المادة 37 من المرجع السابق على أنه: "يكون عقد العمل مطابقا للأحكام القانونية السارية المفعول، وأحكام الاتفاقية الجماعية والاجراءات الداخلية للمؤسسة، ويتضمن لاسيما: -العنوان الاجتماعي للمؤسسة، - هوية العامل، - منصب العمل المعني، -عناصر تحديد الأجر، -الفترة التجريبية، -تاريخ بداية سريان آثار العقد، -طبيعة العقد (غير محدد المدة، محدد المدة، عقد بالتشغيل الكامل أو التشغيل الجزئي)".

إلى جانب ذلك يمتد التفاوض إلى حالات وشروط وأثار تعديل علاقة العمل، وكذلك الحالات التي يبرم فيها عقد العمل المحدد المدة بالتوقيت الكامل والجزئي، دون إضافة حالات أخرى¹، وكذلك الحالات التي يلجأ فيها إلى عقد العمل غير المحدد المدة بالتوقيت الجزئي مع مراعاة الأحكام المادة 13 من قانون علاقات العمل، التي حددت حالة إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، وحالة طلب العامل لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية بعد موافقة المستخدم.

وفي جميع الأحوال لا يملك أطراف التفاوض الجماعي صلاحيات تحديد حالات أخرى للعقود المحددة المدة، ولا تحويل العقد غير المحدد المدة إلى عقد محدد المدة، مهما كانت الأسباب والمبررات، وأي اتفاق فردي أو جماعي من هذا القبيل يعد باطلاً وعدم الأثر²، لكن يمكن تحديد الحالات التي يمكن أن يتحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة³.

كما يحدد التفاوض الجماعي وفقاً للمادة 64 من قانون علاقات العمل حالات وشروط تعليق علاقات العمل وإعادة إدراجه وفقاً للمادة 65 من نفس القانون، وقد أكدت المحكمة العليا أن: "تعليق علاقة العمل يكون باتفاق بين العامل والمستخدم في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، ويتم إدراجهم في مناصبهم بقوة القانون عند انتهاء مدة التعليق أو في مناصب مماثلة"⁴.

إلى جانب الأشكال التقليدية للعمل والعقود والتي نظمها المشرع، تشهد علاقات العمل تحديات كبيرة بظهور الاقتصاد الرقمي مع بداية الألفية، تزامناً مع انتشار الانترنت، أدت إلى ظهور ما يعرف بـ "العمل الرقمي"، و"عامل رقمي" و"علاقات عمل رقمية"⁵، لكن لم ينظم المشرع هذه التطورات، بل لم يتنبأ لها في قانون علاقات العمل، ولكن للتفاوض الجماعي القدرة على مسيرة تطور هذا النوع من العلاقات، والتكيف مع الأشكال الجديدة للعمل خاصة في النشاطات والمهن المرتبطة بتكنولوجيا المعلوماتية والرقمنة⁶، كالصحافة الإلكترونية التي تم اعتمادها قانوناً في سنة 2020⁷، والتي يمكن إبرام بشأنها "عقود عمل رقمية" والتوقيع عليها إلكترونياً.

1 - حدد المشرع صراحة الحالات التي يمكن اللجوء فيها لإبرام عقد العمل المحدد المدة وشروط اللجوء إلى هذا النوع من العقود بموجب المواد من 12، 12 مكرر و 13 و 14 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 301.

3 - كما هو الحال في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية الجزائرية للمياه، السالفة الذكر، "يتحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة في حالة عقود أشغال أو خدمات غير متجددة (أشغال الورشات)، إذا تم الاحتفاظ بهم لمدة تزيد عن 36 شهراً" حسب المادة 43 منها.

4 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 529206 مؤرخ في 01 أبريل 2009، قضية (م،ش) ضد الشركة ذات مسؤولية محدودة (ت،ت) مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2009، ص 431.

5 - LARHER (Yann-Maël), op. cit., p.22.

6 - Ibid.

7 - انظر: المرسوم التنفيذي رقم 20-332 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، يحدد كفاءات ممارسة نشاط الإعلام عبر الانترنت ونشر الرد أو التصحيح عبر الموقع الإلكتروني، ج.ر عدد 70 لسنة 2020.

II- التفاوض حول كيفية تنفيذ علاقة العمل :

يحدد أطراف التفاوض الجماعي الأحكام والآثار التي تسري على الفترة التجريبية للعمال الجدد من حيث المناصب الخاضعة للتجربة ومدتها الدنيا والقصوى وحقوق وواجبات كل طرف خلال هذه الفترة (أ)، وكذلك تحديد التزامات طرفي علاقة العمل من حقوق وواجبات كل طرف في إطار مراعاة القواعد التشريعية والتنظيمية المحددة للحقوق الأساسية والواجبات المتبادلة (ب).

أ- تحديد أحكام وآثار الفترة التجريبية:

لما يقوم صاحب المؤسسة المالك لوسائل الإنتاج فيها بتوظيف عامل ما، يكون هذا الأخير عضواً جديداً في المؤسسة، لا يملك المستخدم أي فكرة عن تأهيله الحقيقي وخبرته ومعرفته لطريقة عمله ولا عن سلوكه الاجتماعي، فيكون محل متابعة واكتشاف لقدراته في بداية عمله وكسب ثقته، ونفس الأمر بالنسبة للعامل، ففي الأيام الأولى من بداية التوظيف يسعى خلالها للتأقلم مع نظام العمل في المؤسسة وفي منصبه. تسمى هذه المرحلة بالفترة التجريبية التي نص المشرع عليها (1)، وأحال تنظيمها وتحديد مدتها والآثار المترتبة عنها على التفاوض الجماعي (2).

1- المقصود بالفترة التجريبية:

الفترة التجريبية هي مرحلة تمهيدية للتعاقد، فهي مرحلة اختبار بالنسبة للعامل ولصاحب العمل على السواء، حيث تمكن للأول الاطلاع على ظروف العمل ومدى وملاءمتها ورغبته وهو وقت كافٍ لقبول أو رفض العمل المقترح عليه¹، وكذلك فرصة للمستخدم للتأكد من مؤهلات العامل². فالفترة التجريبية بذلك تقوم على أساس «حرية» قطع علاقة العمل من طرف أحد الأطراف³.

ولم ترد الفترة التجريبية في قانون علاقات العمل في صيغة الإلزام فهي إذن اختيارية⁴. يقصد بها المشرع " تلك الفترة التي يقضيها العامل الجديد ابتداء من لحظة تشغيله وتودوم ستة أشهر ويمكن أن ترتفع هذه المدة إلى 12 شهراً في بعض المناصب ذات التأهيل العالي"⁵، ويترب عن هذه الفترة التجريبية أن يتمتع العامل تحت التجربة بكافة الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب مماثلة، كما يخضع للواجبات نفسها، وهذه المدة يتم احتسابها في الأقدمية من طرف المستخدم، عندما يثبت العامل في منصبه⁶.

1 - بلولة (الطبيب) وبلولة (جمال.ح)، انقطاع علاقة العمل - انتهاء مطبق للإجراءات، انقطاع تعسفي، طرق الطعن، إعادة الاندماج، تعويضات مدنية، اجتهاد قضائي. ترجمة الى العربية محمد بوزة، دار بيرتي، 2007، ص 25،

- طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 59.

2 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 281.

3 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, 15^{em} éd, Dalloz, Paris, 2009, p.48.

4 - HAFNAOUI (Nasri), op. cit., p.33.

5 - انظر المادة 18 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

6 - انظر المادة 19 من المرجع أعلاه.

كما يجوز لأحد طرفي العلاقة التعاقدية أي العامل أو المستخدم أن يفسخ علاقة العمل في أي وقت خلال الفترة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق¹. وبخصوص هذه الحرية، فإن محكمة النقض الفرنسية قيدت حرية المستخدم في ذلك من حيث حالات قيامه بذلك، فاعتبرت أن قطع علاقة العمل من طرف صاحب العمل أثناء فترة التجربة عند ارتكاب العامل لخطأ مهني وجب عليه احترام إجراءات التسريح، وإلا كان التسريح تعسفياً². بمعنى أن التسريح وجب أن يقوم على تقييم نتائج عمله وليس لاعتبارات أخرى.

2- التفاوض حول مدة الفترة التجريبية وآثارها:

نظرا لخصوصيات المناصب من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، ومن منطقة إلى أخرى، وكذلك اختلاف الشروط الواجبة توفرها في العامل من منصب إلى آخر، فإن المشرع أدخل نوعا من المرونة «Une souplesse» في تحديد المدة القصوى، وترك تحديد مدتها بين الحدين للتفاوض الجماعي، فلا يجب أن تتعدى 6 أشهر بالنسبة للمناصب العادية، ولا أن تتجاوز في الحالات الأخرى عن مدة إثني عشر شهرا³. إلا أنه سمح لممثلي العمال والمستخدم في إطار التفاوض الجماعي أن يحددوا الفترة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال⁴، وكذلك التفاوض بشأن الإشعار المسبق⁵. لكن دون المساس بالمدة القصوى المحددة من طرف المشرع وهي 6 أشهر للمناصب العادية كحد أقصى و12 شهرا كحد أقصى للعمال ذوي التكوين والتأهيل العالي.

يبدو أن المشرع قيد الفترة التجريبية بالمدة حتى لا يتعسف المستخدم في سلطاته، إذ يتأمل في تثبيت العامل في منصبه، لاسيما بسبب مرونة الآثار المترتبة عنها والتي أقرتها المادة 20 من قانون علاقات العمل، حيث تمنح للمستخدم إمكانية فسخ العقد وتسريح العامل دون تعويض ومن غير إشعار مسبق، وخاصة أنه المخول والمؤهل الوحيد لتقدير مؤهلات العمال قصد تثبيته أو فسخ عقده⁶.

ومن خلال التفاوض يمكن أخذ معايير لتحديد هذه المدة، مثل تحديد المناصب التي تخضع لفترة التجربة وطبيعة العمل، مستويات التأهيل، وكيفية تجديدها بالاتفاق على الشكليات⁷، وحقوق وواجب

1 - انظر المادة 20 من المرجع أعلاه.

2 - Cass.soc, 10 mars 2004, cité par : VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit.49.

3 - حددت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية المرجع السابق، أن الفترة التجريبية إلزامية لكل العمال الجدد (المادة 43)، ومدتها: شهرين، يمكن أن تمتد إلى شهرين لعمال التنفيذ، و4 أشهر لعمال التحكم، و6 أشهر للإطارات ويمكن أن تمتد إلى 4 أشهر و9 أشهر للإطارات السامية، ويمكن أن تمتد إلى 3 أشهر، (المادتين 44 و45 من الاتفاقية).

4 - انظر المادة 18-فقرة 2 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

5 - انظر المادة 120-8 من المرجع السابق،

6 - طريبت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص60.

7 - بخصوص شكليات تجديد الفترة التجريبية، أصدرت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية في قضية رقم 13-17.140 (13-17.140) قرار في 23 سبتمبر 2014 واعتبرت فيه أن موافقة العامل تحت التجربة على تجديد الفترة يكون بعقد جديد وبالتوقيع عليه، وكتابة عبارة " قرىء ووافق عليه" إلزامي.

Cass. Soc. 23 septembre 2014, n° 13-17.140, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/>

العمل تحت التجربة وغيرها، وكيفيات تثبيت العامل أو تعيينه¹، وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا قضت بأنه: "لا يمكن للمستخدم أن يخضع العامل الذي نجح في فترة تجربة بناء على عقد أصلي محدد المدة لفترة تجربة ثانية إذا تعلق الأمر بنفس المنصب عند تجديد له عقد العمل المحدد المدة"².

ب- تحديد حقوق وواجبات العمال:

تنشأ علاقة العمل بواسطة عقد عمل كتابي أو غير كتابي، أو بمجرد العمل لحساب مستخدم ما³، ويترتب عن علاقة العمل مجموعة من الحقوق والواجبات وفق ما يحدد القانون والتنظيم، أو ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية التي يقررها الطرفان⁴.

وتتمثل الحقوق التي أورها قانون العمل التي لا يجوز الإقصاء منها في تلك الحقوق الأساسية *les droits fondamentaux* التي يتمتع بها العمال في أماكن العمل، والتي يكفلها كل من الدستور والاتفاقيات الدولية، وكذلك الحقوق التي يكتسبها العامل في إطار علاقة العمل والتي حددها المشرع من خلال المادة 6 من القانون 90-11⁵، ويترتب عن علاقة العمل أيضا مجموعة من الواجبات وفقا للمادة 7 من نفس القانون⁶. ويرجع للاتفاقيات الجماعية تنظيم ممارستها، بما يتناسب مع مميزات المؤسسة أو الفئة المهنية أو القطاع، وكذلك الواجبات الواردة في المادة 7 من نفس القانون¹.

1 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص280، - طريبت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص174.

2 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 1284030 مؤرخ في 06 سبتمبر 2018، قضية (ع.أ) ضد شركة أتريكو، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2018، ص126.

3 - المادة 8 من القانون 90-11، المرجع السابق.

4 - الفقرة الأخيرة من المادة 8 من المرجع السابق.

5 - نصت المادة 6 من المرجع السابق على أنه: يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل، بما يأتي:

- التشغيل الفعلي،
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل،
- الحماية من أي تمييز غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم،
- التكوين المهني والترقية في العمل،
- الدفع المنتظم للأجر،
- الخدمات الاجتماعية،
- وكل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعياً".

6 - نصت المادة 7 من المرجع السابق على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية،

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة،

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،

إن التفصيل الذي قام به المشرع في تحديد حقوق وواجبات العمال يكاد لم يترك أي إمكانية لإضافة أية حقوق والتزامات أخرى يبادر بها أطراف التفاوض الجماعي، وهذا ما يتجلى في الكثير من الاتفاقيات الجماعية القطاعية والخاصة بالمؤسسات التي تتبنى في غالب الأحيان نفس الحقوق والالتزامات المحددة في المواد من 5 إلى 7 من قانون علاقات العمل².

لكن يمكن للتفاوض الجماعي أن يضيف حقوقا أخرى كحماية العمال من التهديد والإهانة، وحماية النساء العاملات من كل أشكال الإهانة والتحرش بما فيه التحرش الجنسي، أو إضافة مثلا الحق في القيولة بالنسبة لبعض النشاطات والمهن الواقعة في مناطق خاصة كالجنوب مثلا. ومن ضمن الواجبات قد يدرج المشاركة في جهود التكوين وتطوير المؤسسة واستفادة المؤسسة من براءة الاختراع في مجال معين وفئة معينة من العمال.

وإلى جانب الحقوق السابقة الذكر، توجد مسألة الحريات الفردية للعمال و الجوانب المتعلقة بالحياة الشخصية للعمال التي كثيرا ما تم إهمالها أثناء التفاوض، ولم ينظمها المشرع لا في القانون العام ولا في قانون علاقات العمل ولم يحيل ذلك على الاتفاقيات الجماعية³، بل نجد ملامح تقييد هذه الحريات في النظام الداخلي⁴. علما أن هذه الحريات الفردية كثيرا ما تنتهك في الميدان خاصة في المؤسسات الخاصة، كقيام المستخدم بالتحريات حول الحياة الشخصية للعامل لاتخاذ بعض القرارات في مجال العمل، أو عند توظيف عمال جدد أو عن حالتهم الصحية أو العائلية وغيرها⁵.

وفي هذا الموضوع نجد حتى النقابات العمالية من حيث الممارسة أهملت مسألة حماية الحريات الفردية⁶، ومن المهم التذكير أن الاتفاقية الوحيدة التي وردت فيها "حقوق الأشخاص وحريات الأفراد" هي الاتفاقية القطاعية النموذجية للقطاع الخاص المعتمدة سنة 2006 من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين وخمس منظمات أرباب العمل عقب لقاء الثلاثية، حيث نصت المادة 14 منها على أنه: "لا يجوز إخضاع

- أن يشاركوا في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن،

- أن لا تكون لديهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، و أن لا تنافسه في مجال نشاطه،

- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطاتهم السلمية،

- وأن يراعوا الالتزامات الناتجة عن عقد العمل".

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 269.

2 - المرجع نفسه

- وكذلك: قويدري (مصطفى)، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 150.

3-GRABA(Ghania), KORICHE (Mohammed-Nasr-Eddin), « Libertés, droits individuels et vie professionnelle en Algérie », *Revue Algérienne des Politiques Publiques*, N° 5, Octobre 2014, p.41.42, <http://193.194.91.150:8080/en/article/18630>, consulté le 20-12-2019.

4 -Ibid., p.39.

5 -Ibid., p.44.45

6- Ibid., p.39.

حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية بأي قيد لا تبرره بالضرورة طبيعة النشاط المنوطة بالعامل الأجير".

لذلك من المهم إقحام مسألة الحريات الفردية والجماعية في التفاوض الجماعي لأجل توفير الحماية القانونية والاتفاقية لها كحماية المعطيات والمعلومات الشخصية والمراسلات والحياة الخاصة للعمال وغيرها.

ثانيا: التفاوض حول توقيت العمل وأنظمتها:

يهدف تحديد مدة العمل وأنظمتها من الناحية الاجتماعية إلى حماية صحة العمال البدنية والعقلية وحماية للحياة العائلية والمدنية والفكرية، ومن الناحية الاقتصادية يسعى إلى تفادي انخفاض مردودية العمال بسبب الإرهاق، ويساهم تقسيم العمل إلى امتصاص البطالة، أما من الناحية السياسية، فقد كان ذلك من مطالب النقابات والأحزاب الاشتراكية، وهو أيضا من ضمن مطالب أرباب العمل لأجل إضفاء المرونة على توزيع الوقت لأجل تسهيل تسيير العمال، وأحال المشرع تنظيم ذلك إلى التفاوض الجماعي².

فالتفاوض الجماعي بين أطراف علاقة العمل الجماعية لتحديد مدة العمل وأنظمتها، يسعى إلى إيجاد القواعد الأكثر ملائمة مع رغبات العمال وفي نفس الوقت مع متطلبات وقدرات المؤسسة³، فمهمة تنظيم شروط وظروف العمل من الوظائف الأساسية للتفاوض الجماعي التي يكرسها الشركاء في قالب اتفاقيات جماعية⁴، وتمثل المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل في مدة وتوقيت العمل، والساعات الإضافية، وتقسيم العمل. وقد ظهرت أهمية التفاوض الجماعي حول توقيت العمل وأنظمتها خلال جائحة الكوفيد19 التي مست كامل دول العالم وأثرت على المؤسسات المستخدمة خاصة في النشاطات الاقتصادية بسبب انخفاض مدة العمل في كافة القطاعات، وإقدام الحكومات على فرض الحجر الصحي⁵، حيث سمحت آلية الحوار والتفاوض الجماعي في الكثير من الدول في البحث عن وسائل أكثر ملائمة لمواجهة مخلفات هذه الأزمة الصحية بين الشركاء الاجتماعيين⁶.

يعتبر التفاوض حول تنظيم توقيت ومدة العمل مسألة حيوية بالنسبة للعمال وأرباب العمل، لكونها تسعى للأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المهنة وطبيعة النشاط والظروف المناخية والجغرافية لكل مؤسسة، فيشمل ذلك تحديد توقيت العمل ومدته والأحكام المنظمة للساعات الإضافية وشروط اللجوء إلى التوقيت الجزئي (I)، وتحديد أنظمة العمل وفقا لحاجيات المؤسسة ومراعاة لطبيعة المناصب فيها ورغبات العمال (II).

1 - Ibid., p.41.

2 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit., p.155.

3 - TEYSSIE (B) cité par : KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p. 29.

4 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص302.

5 - فرضت الجزائر الحجر الصحي المنزلي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020، المحدد للتدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) ومكافحته. ج.ر عدد 16 لسنة 2020. وقد نصت المادة 4 منه على أنه "يتمثل الحجر المنزلي الكلي في إلزام الأشخاص بعدم مغادرة منازلهم أو أماكن إقامتهم، خلال الفترة المعنية..."

6 - OIT, Note d'information, op. cit., p.1.

I- تحديد توقيت العمل :

يشمل توقيت العمل مدة العمل اليومي والأسبوعي (أ) والساعات الإضافية (ب)، والتوقيت الجزئي (ج)، وهي جميعا مرتبطة بظروف العمل في المؤسسات وتتدخل في تحديدها عدة عوامل تقنية وجغرافية ونفسية.

أ- تحديد مدة العمل:

كان العمال خلال القرن 19 يشتغلون دون مراعاة لأرباب العمل لأدنى حاجتهم للراحة والاسترجاع البدني، فتدخلت الدولة بفرنسا سنة 1919 لتحديد مدة العمل اليومي بثمانية ساعات، ثم حددت مدة العمل الأسبوعية بأربعين ساعة سنة 1936. فأصبح هذا التحديد من قواعد النظام العام لا يجوز المساس به¹. وفي الجزائر تولت الدولة وضع الأحكام المنظمة لتوقيت العمل والعطل عن طريق النصوص التشريعية والتنظيمية، وتركت الجوانب التفصيلية لأطراف علاقة العمل التي تتفاوض لأجل تنظيمها وتوزيعها وفقا لما يتلاءم مع طبيعة العمل لقطاع النشاط المعني².

تناول المشرع لأول مرة بعد الاستقلال تحديد مدة العمل في سنة 1975، حيث حددها الأمر رقم 30-75 ب 44 ساعة أسبوعيا تسري على كافة قطاعات العمل الإدارية والاقتصادية والفلاحية باستثناء عمال الأرض الخاضعين لنص خاص³. ثم جاء قانون علاقات العمل ليحددها ب 44 ساعة أسبوعيا في ظروف العمل العادية توزع على خمسة أيام على الأقل، ثم خفض المدة إلى نحو 40 ساعة⁴.

وسمح المشرع لأطراف التفاوض الجماعي بإمكانية تجاوز المدة الأسبوعية أو الحد الأقصى اليومي لمدة العمل⁵، حيث أشارت المادة 120 من قانون علاقات العمل على إمكانية أن تعالج الاتفاقيات الجماعية مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط. وأكدت ذلك أيضا المادة 33 من القانون نفسه إلى أنه يجوز خفض المدة إلى أقل من 5 أيام بالنسبة للعمال، الذين يقومون بنشاطات شاقة وخطيرة تترتب عنها متاعب بدنية أو عصبية، وأن تُرفع بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتضمن فترات توقف عن النشاط. وأحال المشرع تحديد قائمة المناصب ومقدار التخفيض لكل منصب للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁶.

1 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit.,p.156.

2 - هدي (بشير)، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار جسر، الجزائر، 2003، ص 161.

3 - المادة 2 من الأمر رقم 30-75، مؤرخ في 29 أبريل 1975، المحدد للمدة القانونية للعمل (ج ر العدد 39 لسنة 1975).

4 - انظر المادة 22 من القانون رقم 90-11، ملغاة بموجب المادة 8 من أمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 يناير 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج.ر العدد 3 لسنة 1997.

5 - بخدة (مهدي)، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، الجزائر، 2014، ص 169، وكذلك: طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 175.

6 - ملغاة بموجب المادة 8 من أمر رقم 97-03، المرجع السابق.

وجاء الأمر 97-03، المحدد للمدة القانونية للعمل، ليخفّص المدة الأسبوعية للعمل إلى 40 ساعة في الظروف العادية، موزعة على خمسة أيام على الأقل بالنسبة لكافة القطاعات¹. على أن يتم تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها بالنسبة لقطاع المؤسسات ذات الطابع الإداري عن طريق التنظيم²، حيث يسمح ذلك للعمال من استرجاع قواهم البدنية والذهنية³، ومنحهم حيزاً من الوقت للتكفل بشؤونهم الشخصية والعائلية. أما بالنسبة للقطاعات الأخرى الخاضعة لقانون علاقات العمل، فقد أحال تحديد ساعات العمل الأسبوعية فيها وتنظيمها على التفاوض الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁴.

وسمح كذلك المشرع لأطراف العلاقات الجماعية، بخصوص العمال الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق والخطيرة أو التي قد ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية تخفيض المدة الأسبوعية للعمل⁵، أو رفعها بالنسبة لعمال بعض المناصب المتميزة بفترات التوقف عن النشاط⁶، أما بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية فتحدد عن طريق التنظيم⁷.

ومن ضمن القيود كذلك على حرية التفاوض بشأن مدة العمل، ألا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشر (12) ساعة، مع مراعاة تخصيص وقت للاستراحة⁸، لا يمكن أن تتجاوز ساعة واحدة، وتعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي⁹.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن تحديد مدة العمل الأسبوعية القصوى هو من اختصاص المشرع، فهي من مسائل النظام العام¹⁰، لكن تحديد المدة من طرف المشرع لا يعني ذلك بالضرورة أنه الحد الأقصى يمكن تجاوزه، بل "تشكل عتبة تضمن الحقوق"¹¹، وي طرح مجال النشاطات المرتبطة بتكنولوجيا الإعلام الآلي والرقي صعوبة تحديد سقف ساعات العمل في العمل الرقمي «le travail numérique» المرتبط بالعمل

1 - انظر المادة 2 من المرجع السابق.

2 - انظر المادة 3 فقرة 2 من المرجع السابق.

3 - بلولة (الطيب) وبلولة (جمال ح)، المرجع السابق، 2007، ص 39.

4 - انظر المادة 3 فقرة 1 من الأمر رقم 97-03 المرجع السابق.

5 - وفقا للمادة 2 و3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 9 جوان 1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار المهنية (ج.ر عدد 75 لسنة 1997)، يجب على المستخدم إخضاع هذه الفئة من العمال لفحص طبي كل ستة (6) أشهر وتكملة الفحوصات شبه السريرية الملائم، مع اعلام كل من مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي ومديرية الصحة المختصين ولائيا.

6 - انظر المادة 4 من الأمر رقم 97-03، المرجع السابق.

7 - انظر المادة 4 فقرة الأخيرة من المرجع نفسه.

8 - انظر المادة 7 من المرجع نفسه.

9 - انظر المادة 6 من المرجع نفسه.

10 - هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 163.

11 - مهدي (بخدة)، المرجع السابق، ص 172.

عن بعد¹ وهو ما يعتبر تحدي آخر لقواعد النظام العام وقانون العمل²، ومع ذلك يمكن للتفاوض الجماعي تنظيم هذه المسألة³.

ب-الساعات الإضافية:

يقصد بالساعات الإضافية "ساعات عمل فعلي زيادة عن المدة الأسبوعية القانونية للعمل والمدة القانونية"⁴ يلجأ إليها المستخدم عند الضرورة. أجاز المشرع الجزائي بصفة استثنائية اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية لما تدعو ضرورة مطلقة في الخدمة ذلك⁵، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية⁶. كما يخول أداء هذه الساعات الإضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للأجر⁷. وفي هذا الإطار سمح أيضا المشرع من خلال المادة 4 من الأمر رقم 97-03⁸ لأطراف التفاوض الجماعي مخالفة الحدود المنصوص عليها، وذلك عن طريق الاتفاقيات الجماعية في حالتين فقط، وهما:

— حالة الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،

— إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار.

ولا يتم اللجوء إلى مثل هذه الحالات إلا بعد استشارة ممثلي العمال، وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

ج-التوقيت الجزئي:

يعتبر الفقه "التوقيت الجزئي هو ذلك العمل الذي ينفذ في مدة أقل من المدة القانونية للعمل"⁹. وهناك من عرفه على أنه: "عقد عمل تكون فيه مدة العمل أقل من المدة الرسمية"¹⁰، ويمكن أن ينتج عن خلق مناصب شغل بالتوقيت الجزئي أو عن تحويل مناصب شغل بالتوقيت الكلي إلى مناصب بالتوقيت الجزئي¹¹. والمدة القانونية للعمل هي مدة العمل الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة¹²، أي أن التوقيت الجزئي تكون مدته أقل من 40 ساعة.

1 - LARHER (Yann-Maël), op. cit., p.100.

2 - Ibid., p.409.

3 - Ibid., p.410.

4 - «ANTONA (Jean Paul)»، نقلا عن مهدي (بخدة)، مرجع سابق، ص169.

5 - المادة 31 فقرة أولى من القانون رقم 90-11، المرجع السابق، المتممة بالمادة 5 من أمر رقم 96-21، مؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر العدد 43 لسنة 1996).

6 - المادة 31 فقرة 2 من المرجع السابق.

7 - المادة 32 من نفس المرجع السابق.

8 - مرجع سابق.

9 - حسان(نادية)، "أحكام العمل بالتوقيت الجزئي"، مداخل في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 71.(غير منشور).

10 - المرجع نفسه.

11 - المرجع نفسه.

12 - انظر المادة 2 من الأمر رقم 97-03، المرجع السابق

استحدث هذا النظام في البداية لتكثيف علاقات العمل مع بعض الفئات كالنساء المربيات والمعوقين والطلبة والعمال المسنين، ثم أصبحت دوافعه امتصاص البطالة وخلق مرونة في التشغيل ووجه شكل من أشكال التشغيل، وهذا النوع كثيرا ما تحفظت عليه النقابات بسبب ضعف الحماية المقررة للعمال الخاضعين لهذا النظام¹.

وقد أشار المشرع الجزائري إلى إمكانية اللجوء لهذا النوع من العقود من خلال المادتين 12 و 13 من قانون علاقات العمل، وعرفته المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473² كما يأتي: " يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل عن المدة القانونية، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعمال أقل من نصف المدة القانونية للعمل"، ويشترط في هذا النوع من العقود الكتابة، مع تمتع العمال فيه بكامل الحقوق المتعلقة بالعمال بالتوقيت الكامل سواء كانت حقوقا فردية أو جماعية³، ماعدا في الأجور والتعويضات التي تحسب على أساس المدة الفعلية للعمل⁴.

أحال المشرع تنظيم مدة العمل للنظام الاتفاقي، وبالنتيجة فإن العمل بالتوقيت الجزئي مرتبط بالمدة الأسبوعية الاتفاقية وليس بالمدة الأسبوعية القانونية⁵ ولم يحدد المشرع المدة الدنيا، إلا أن قانون علاقات العمل أقر بأنه لا تقل عن نصف المدة القانونية الأسبوعية للعمل، (أي 20 ساعة)، حيث نصت الفقرة الأخيرة من المادة 13 منه على أنه: "...ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل"⁶، وبالتالي فالحد الأدنى الذي يحدده أطراف التفاوض لا يجب أن يقل عن 20 ساعة.

وفي إمكانية التفاوض حول التوقيت الجزئي، لم يتعرض المشرع الجزائري في المادة 120 من قانون علاقات العمل إلى العمل بالتوقيت الجزئي، لكنه حدد العناصر التي تتناولها، وبالتالي يمكن اعتبار العمل بالتوقيت الجزئي من ضمن الشروط العامة للتشغيل التي يمكن التفاوض حولها والاتفاق على المسائل المرتبطة بها كالمدة والأجرة والتعويضات والمناصب التي يتضمنها هذا النوع من العقود⁷.

II- تحديد أنظمة العمل :

نظرا لتعدد أشكال المؤسسات واختلاف طبيعة النشاط من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر ومن منطقة جغرافية إلى أخرى أحال المشرع ضبط هذه الأنماط من العمل إلى التفاوض الجماعي، ويمكن من

1 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit., p.103.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 8 ديسمبر 1997 يتعلق بالتوقيت الجزئي، ج.ر. عدد 82 لسنة 1997.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....T.1**, op. cit., pp.150.151.

4 - انظر المادة 7 وما يليها من المرسوم التنفيذي رقم 97-473، المرجع السابق.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....T.1**, op. cit., p.147.

6 - المادة 13 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

7 - حسان (نادية)، "أحكام العمل بالتوقيت الجزئي" المرجع السابق، ص75.

خلاله أن تحدد حالات اللجوء إلى هذه الأنظمة وشروط العمل بموجبها، وكذلك نظام تعويض العطل وأيام الراحة فيها، كذلك نظام الامتيازات والأجور والتعويضات المرتبطة بهذه المناصب.

وحدد المشرع أنواع أنظمة العمل وهي: العمل الليلي (أ)، العمل التناوبي (ب)، العمل الدوري (ج)، العمل الإلزامي (د)، نظام المداومة (هـ)، والتوقف التقني عن العمل (و)، والعمل عن بعد والعمل في المنزل (ي).

أ- العمل الليلي:

إن اللجوء إلى العمل الليلي يتم في الأصل بصفة استثنائية، لما يبرر ذلك ضرورة استمرار النشاط الاقتصادي وعدم توقف الإنتاج، ويجب مراعاة عند اللجوء إليه صحة وسلامة العمال¹.

يقصد به "كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً، والخامسة صباحاً"²، رغم ترك المشرع الحرية للاتفاقيات الجماعية لتنظيمه إلا أنه قيده بشرط احترام الأحكام الخاصة لبعض الفئات من العمال مثل القصر والنساء وفقاً للمادتين 28 و29 من قانون علاقات العمل، لاسيما ضرورة الحصول على رخصة مفتش العمل³.

ونظراً لصعوبة العمل الليلي نظراً ما يسببه من إرهاق جسدي وتأثير نفسي نتيجة الابتعاد عن العائلة والبيت، يمكن أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية عند التفاوض بشأن هذا النظام إدراج مقابل العمل الليلي من منح تحفيزات أكثر للعمال كتحسين ظروف العمل وتسهيل أداء الالتزامات العائلية وضمان النقل وتعويضات محفزة عن ذلك⁴.

ب- العمل التناوبي (Le travail posté):

عرف المشرع العمل التناوبي أنه: "العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي، لما يفرض حاجات الإنتاج أو الخدمة عدم التوقف"⁵، وقد اعتبرته المحكمة العليا ذو طبيعة خاصة تنسم بالاستمرارية والدوام، ولا يمكن أن يكون موضوع انقطاع لأي سبب من الأسباب قبل انتهائه⁶.

إن هذا النوع من العمل كان مجالاً للتفاوض بين الشركاء الاجتماعيين في العديد من الدول خلال الأزمة الصحية التي عرفها العالم خلال سنة 2020، حيث أوصت المنظمة الدولية للعمل على ضرورة التفاوض بين أرباب العمل والنقابات من أجل تبني هذا النظام كإجراء لمنع انتقال العدوى عن طريق تخفيف عدد العمال المشتغلين في نفس الوقت، وتوزيعهم في شكل متباعد من حيث توقيت العمل، ويمكن العمل خارج الأوقات المعتادة للعمل، إذ تضمن التباعد الاجتماعي والحد من انتشار الفيروس⁷.

1 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit., p.102.

2 - المادة 27 من القانون 90-11، المرجع السابق.

3 - طريبت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 175. 176.

4 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit., p.102.

5 - انظر المادة 30 من القانون 90-11، المرجع السابق.

6 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 1336569 مؤرخ في 07 نوفمبر 2019، قضية (ب.س) ضد الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، سنة 2019، ص 141.

7 - OIT, note d'information, op. cit, pp.3.4

ج- نظام العمل الدوري (*le système cyclique*):

يتطلب نظام العمل الدوري أن يكلف العامل أو مجموعة من العمال بالعمل لفترة متواصلة دون احترام المدة القانونية للعمل، على أن يستفيد من فترة راحة تعويضية، وهو ما يعرف لدى بعض المؤسسات بـ "نظام الاسترجاع"، حيث يقتضي العمل في هذه المؤسسات دون انقطاع، مثل شركات الحراسة والمناجم والأشغال العمومية ومؤسسات تكرير الغاز والبتروك والعيادات الاستشفائية الخاصة... إلخ.

ورغم أن المشرع لم يدرج هذا النوع من أشكال العمل ضمن صلاحيات التفاوض الجماعي، ولم يتم تنظيمه بموجب نصوص قانونية أو تنظيمية لكونه مسألة تقنية تختلف تنظيمها من مؤسسة إلى أخرى، لكن يمكن لأطراف التفاوض الجماعي تنظيم هذه الحالات من خلال تحديد حالات اللجوء إليها، وتحديد النظام التعويضي الخاص به، والمصاريف المتعلقة بالنقل وغيرها¹.

د- نظام العمل الإلزامي (*L'astreinte*):

يقصد بالعمل الإلزامي أن " يكلف مجموعة من العمال في بعض المناصب بالعمل خارج أوقات العمل العادية بسبب احتياجات ومتطلبات العمل، كإجراء الصيانة والتصليح التي لا تقبل الانتظار نظرا لخطورة الآثار الناتجة عن التوقف، أو الخسائر التي يمكن أن تنجر عنها بالنسبة للمستهلكين أو الزبائن"²، مثل مجال العمل في الكهرباء والغاز، الاتصالات السلكية واللاسلكية، البث التلفزيوني، مؤسسات المياه، قطاع الأشغال العمومية، المطارات، البريد والمواصلات... إلخ.

وعلى سبيل المثال تشير الاتفاقية الجماعية لمؤسسة «ENIEM» أن من صلاحيات المستخدم تحديد المناصب الخاضعة للنظام الإلزامي بعد أخذ رأي لجنة المشاركة، ويلتزم العمال المعنيين بالالتحاق بمناصبهم وفق الرزنامة المحددة والالتزام بمكان الإقامة المعتاد خلال تلك الفترة مقابل استفادتهم من "تعويض العمل الإلزامي"³.

إلا أن هذا النظام يطرح إشكالات، لاسيما من حيث احتساب المدة الفعلية للعمل وتعويضات المالمية وتعويض الراحة فيها، فمدة العمل الإلزامي ليست مدة عمل فعلية، بل يكون العمال عادة تحت تصرف المستخدم عند الحاجة إليه، وهي تستلزم التعويض المالي والتعويض عن أيام العطل التي اشتغل فيها العمال. وحسب اجتهادات محكمة النقض الفرنسية، فإن: "العمل الإلزامي لا هو فترة عمل ولا هي فترة راحة «*Temps gris*»"⁴، واعتبرت محكمة النقض الفرنسية سنة 2002 أن العامل لا يستحق من العطلة الأسبوعية لما يخضع لنظام العمل الإلزامي⁵.

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق ص 308.

2 - المرجع السابق، ص 309، وكذلك: طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 177.

3 - انظر المواد من 178 إلى 183 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المرجع السابق.

4 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), *Droit du travail*, Vol.2, *Rapports individuels*, op.cit., p.162.

5 - Cass.soc., 10 juil.2002, Cité par : Ibid., p.162.

ومع ذلك يمكن للتفاوض معالجة حالات اللجوء إلى نظام العمل الإلزامي وتحديد التعويضات المالية والاتفاق على كفاءات الاستفادة من فترة الراحة ومدتها.

ه-نظام المداومة (La permanence):

قد تضطر المؤسسات نظرا لطبيعة نشاطات بعض المناصب إلى ضمان العمل خارج أوقات العمل العادية، مثل أيام الراحة الأسبوعية والعطل والأعياد، أو العطل السنوية، حيث يلتزم العامل البقاء في منصبه خلال هذه الفترات، وفق برنامج محدد مسبقا تضعه المؤسسة وفقا لنظامها الداخلي¹، أو بواسطة قرار من الوزير أو الوالي² إذا كان استمرار نشاط المؤسسة مرتبطاً بتزويد المتعاملين والمستهلكين بخدمات أساسية مثل نشاط الخبازين في المناسبات الدينية، وهذا بهدف ضمان سير النشاط وتموين الزبائن.

و-التوقف التقني عن النشاط:

يمكن أن يعالج التفاوض الجماعي حالات توقف المؤسسة عن النشاط وكذلك الآثار المترتبة عنها، وقد عرفت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية المذكورة سابقا التوقف التقني على أنه: "... التوقف الاستثنائي عادة بصفة مؤقتة لنشاط المؤسسة أو أحد أو جميع وحداتها أو قطاع معين في الإنتاج أو عدم القدرة على العمل بسبب ظروف اقتصادية أو تقنية مبررة"³.

ويترتب عنه إحالة العمال على عطلة تقنية، وقد حددت الاتفاقية المشار إليها أعلاه مثلاً أنه إذا كانت مدة التوقف أقل من 15 يوما لا يحال العمال إلى العطلة التقنية، أما إذا كانت المدة تساوي أو أكثر من 15 يوما، فيحال العمال المعنيون على العطلة التقنية من أول يوم حدث فيه التوقف عن النشاط⁴، ويخضع اتخاذ قرار اللجوء إلى التوقف التقني لإجراءات خاصة وكذلك كفاءات منح أجور العمال والتعويضات اللازمة⁵.

ي-العمل عن بعد والعمل في المنزل:

ظهر نظام العمل عن بعد (Télétravail) بعد ظهور المعلوماتية والانترنت⁶، ويتجسد في تنفيذ العمل المتفق عليه بين العامل والمستخدم بعيدا عن مكان العمل وعادة ما يكون من المنزل⁷ في ظل احترام الحياة الشخصية والعائلية⁸.

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ص 319 و 310.

2 - انظر المادة 38 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - انظر المادة 37 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المرجع السابق.

4 - المادة 138 من نفس المرجع.

5 - تشير مثلا المادة 141 من المرجع السابق إلى أن التعويضات الخاصة بالعمال المتوقفين عن العمل بسبب التوقف التقني وكذلك إجراءاته تكون محل اتفاق مستقل بين المستخدم والشركاء الاجتماعيين".

6 - LOKIEC(Pascal), *Droit du travail, Tome I, les relations individuelles de travail*, op.cit., p.97.

7 - يعرف العمل المنزلي على أنه: "وسيلة لتنظيم أو انجاز العمل باستعمال تكنولوجيا الاعلام، في إطار عقد عمل، ويمكن انجازه في مكان العمل أو خارجها بصفة منتظمة"، لمزيد من التفصيل انظر:

-LOKIEC(Pascal), *Droit du travail, Tome I, les relations individuelles de travail*, op. cit., p.99.

8 -MAZEAUD(Antoine),op. cit., p.460.

وقد عرف المشرع الفرنسي نظام "العمل عن بعد"¹ على أنه: "كل شكل من أشكال تنظيم العمل، كان يمكن تنفيذه عند المستخدم، لكن يقوم به العامل خارج أماكن العمل بصفة مستمرة وإرادية باستعمال تقنيات المعلومات والاتصالات في إطار عقد أو ملحق به"².

والمشرع الجزائري لم يتناول "العمل عن بعد" صراحة، بل تناول "العمل في المنزل"، الذي يتعلق محله بنشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره³. ويمكن الفرق بينهما في اعتقادي أن "العمل عن بعد" عمل ينجز من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الإنترنت، أما العمل في المنزل يمكن انجازه دون استخدام هذه الوسائل التكنولوجية، طالما أنه يمكن أن تؤدي في المنزل، فالعمل عن بعد يتعلق بإنتاج "خدمات عبر وسائل معلوماتية" فهو نوع من أنواع العمل المنزلي (إنتاج سلع، خدمات، أشغال).

وقد أوصت المنظمة العالمية للصحة سنة 2020 على ضرورة اللجوء إليه في حدود الممكن لإجراء خفض عدد العمال لتفادي الاحتكاك بينهم وضمان التباعد الاجتماعي لتخفيف انتقال عدوى فيروس الكوفيد 19، وهذا ما فعلته الجزائر⁴ لأجل ضمان التباعد الاجتماعي خلال سنة 2020⁵، وتبنت المنظمة الدولية للعمل نفس المسعى عن طريق تشجيع التفاوض الجماعي لتجسيد هذه البروتوكولات الصحية بشكل يسمح للعمال أداء مسؤولياتهم المهنية والعائلية وضمان استمرارية النشاط⁶.

الفرع الثاني:

التفاوض بشأن المسار المهني والامتيازات

من بين المجالات التي لا تعرف الثبات في علاقات العمل والتي تتطور مع الوقت وتبثّر الظروف الداخلية للمؤسسة والعوامل الخارجية والتي أخذت حيزا كبيرا من التفاوض الجماعي وتخضع دوما للمراجعة لمسايرة التطور الذي تشهده المؤسسة، تلك المتعلقة بالمسار المهني الذي تتحكم فيها الأقدمية والكفاءة والتكوين (أولا).

1 - Art. L. 1222-9 du Code du travail Français.

2 - Défini par la loi n° 2012-387 de simplification du droit du 22 mars 2012 à l'article L. 1222-9 du Code du travail, le **télétravail** désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

3 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 مؤرخ 8 ديسمبر 1997، المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر عدد 82 لسنة 1997.

4 - ورد "نظام العمل عن بعد" في المادة 9 المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، ج.ر عدد 15 لسنة 2020، حيث نصت على أنه: " يمكن أن تتخذ المؤسسات والادارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها".

5 - نصت المادة من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المرجع السابق، أن تدابير التباعد الاجتماعي هدفها الوقاية من انتشار وباء كورونا والحد من الاحتكاك بين المواطنين في الفضاءات العمومية وأماكن العمل.

6 - OIT, note d'information, op. cit., p.3.

ومن المسائل كذلك التي اهتم التفاوض بتنظيمها وتحديد نظام الأجور، التي عادة ما يتأثر ايجابيا بزيادة العمل أو المردودية وسلباً بانخفاض القدرة الشرائية أو قلة الإنتاج أو التسويق، ويلعب التفاوض دورا مسيرا للتطور الحاصل في المجال (ثانيا)، كما أن الحق في الراحة والعطل من ضمن اهتمامات النقابات أثناء التفاوض مراعاة لخصوصيات النشاط والمهنة وموقعه والظروف الصحية والبدنية للعمال (ثالثا).

أولا: التفاوض حول تنظيم المسار المهني للعمال:

يحظى تنظيم المسار المهني للعمال بأهمية بالغة في إطار التفاوض الجماعي إذ يسمح هذا الأخير بتحديد وفقا لمطالب العمال والتطور الاجتماعي والاقتصادي، وهو مرتبط أيضا بمجموعة من الامتيازات والمزايا التي تشجع العمال على الإنتاج، وقد أحال المشرع تنظيم التصنيف المهني للاتفاقيات الجماعية¹.
فيتم تحديد كفاءات متابعة المسار المهني للعامل من لحظة توقيعه على عقد العمل إلى إنهاء مدة عقده، من حيث شروط التعيين والترقية (I)، وتحديد أنواع المكافآت المالية المحسنة المحفزة للعمال ماديا وضبط خطط التكوين لتحسين مستوى أداء العمال لأجل الرفع من مردوديتهم ومستواهم (II).

I- التفاوض حول تسيير المسار المهني :

يقتضي تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الاهتمام بمتابعة المسار المهني للعمال من خلال ربط مختلف المناصب ودرجات الترقية بمؤهلات العمال وأقدميتهم في المناصب، وتحديد شروط الترقية من منصب إلى آخر (أ)، ولا يكفي ذلك دون ربط المسار المهني بالمكافآت المحفزة للترقية والاهتمام بالتكوين الذي يعود بالنفع على المؤسسة والعامل على حد سواء (ب).

أ-التعيين:

يعني التعيين تثبيت العامل في منصب العمل الذي يتناسب مع مؤهلاته العملية والبدنية، وفق جدول تصنيف المناصب المعمول به في المؤسسة المستخدمة من أدنى رتبة إلى أعلى درجة، والذي يحدد بدقة فيه لكل منصب عمل مجموعة من الشروط والمهام التي يقول بها العامل، ويسمح للعامل ذلك التمتع بالحقوق والامتيازات المترتبة عنه وكذلك تحمل كافة الالتزامات².

فيتكفل التفاوض الجماعي بتحديد جدول تصنيف الأجور وكذلك الحقوق والالتزامات المترتبة عن كل رتبة، وكذلك المدة الدنيا والقصوى الواجب توفرها لكل رتبة، ويتمتع العمال بحق التشغيل الفعلي في المنصب المعين فيه³.

ب-الترقية والإدراج:

ينبج عن علاقة العمل الفردية حق العمال في الترقية في العمل¹. والهدف منها هو تشجيع العامل على المواظبة والتطور ومرتبطة بجهد العمال²، وقد ترك المشرع مسألة تحديد الجوانب التنظيمية والإجرائية والآثار

1 - المادة 120 فقرة أولى من القانون 90-11، المرجع السابق.

2 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص318.

3 - المادة 6 مطة 1 من القانون 90-11، المرجع السابق.

المرتبة عنها للتفاوض الجماعي، من خلال اختيار شكل معين، كالترقية داخل السلم ضمن سلم مناصب المؤسسة³، أو الترقية في المنصب والتي تعني انتقال العامل من منصب معين إلى منصب أعلى منه نتيجة توفر شروط تحدد في الاتفاقية الجماعية⁴، ويمكن وضع أنماط أخرى كأن تكون الترقية بناء على حصول العامل على شهادات علمية أو مهنية أو عن طريق التكوين⁵، ويمكن أيضا أن تكون على أساس اختبارات وامتحانات مهنية، أو عن طريق قوائم التأهيل التي تعدها اللجان المختلطة بين ممثلي العمال والمستخدم⁶.

ولكن المحكمة العليا لم تكتف فقط بالمعايير التي تحددها الاتفاقيات الجماعية لأجل الترقية، بل أشارت في عدة قرارات إلى أن الترقية تخضع أيضا للسلطة التقديرية للمستخدم⁷، إذ تستند في ذلك إلى عوامل أخرى من بينها المواظبة وتحسين المستوى التقني والزيادة المستمرة في المعرفة⁸، كما قضت كذلك أن الاستفادة من الترقية لا يكون بالدعوى القضائية بل بموجب الاتفاقيات الجماعية⁹.

ويمكن أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية كذلك الحالات التي يمكن للمستخدم أن يقوم بالتخفيض في الدرجة أو السلم، حيث يمكن التفاوض على تحديد هذه الحالات وربطها بشروط معينة¹⁰، وهذه عادة ترد ضمن الجزاءات والعقوبات¹¹.

أما إدراج العامل «*la réintégration*» عرفته المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ENIEM¹² على أنه "إعادة قبول العامل ضمن مستخدمي المؤسسة بعد تعليق علاقة العمل"، وأورد المشرع في المادة 64 من قانون علاقات العمل حالات تعليق علاقة العمل مؤقتا والتي تكون باتفاق الطرفين أو العطلة المرضية أو أداء الخدمة العسكرية، أو ممارسة مهمة انتخائية أو حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر حكم قضائي نهائي أو صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة أو عند ممارسة حق الإضراب أو بسبب عطلة

1 - المادة 6 مطة 4 من المرجع السابق.

2 - قويدري (مصطفى)، المرجع السابق، ص 156.

3 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 320.

4 - المرجع نفسه، ص 322.

5 - أكدت المحكمة العليا أن الترقية تتم بموجب الاتفاقية الجماعية، حيث جاء في قرارها أنه: "... من المستقر قانونا أن الاتفاقية الجماعية هي التي تحدد شروط وكيفية تصنيف العمال وترقياتهم..."، انظر: قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 459163، مؤرخ في 09 أفريل 2008، في قضية (ل.أ) ضد (بنك الفلاحة و التنمية الريفية)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2008، ص 391.

6 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن المرجع السابق، ص 322.

7 - انظر: قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - رقم: 459163، المرجع السابق، والقرار رقم 348114 مؤرخ في 06 ديسمبر 2006، في قضية (ش.و) ضد (و.ص.و.ت.إ.)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2008، ص 281، والقرار رقم 359784 مؤرخ في 06 ديسمبر 2006، في قضية (و.م) ضد (المؤسسة العمومية للأنايب)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2008، ص 287.

8 - قويدري (مصطفى)، المرجع السابق، ص 156. 157.

9 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 1079415 مؤرخ في 08 سبتمبر 2016، قضية (ب.ب) ضد الشركة الجزائرية لتسيير شبكة الغاز للوسط، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2016، ص 315.

10 - المرجع نفسه، ص 323.

11 - قويدري (مصطفى)، المرجع السابق، ص 178. 179.

12 - مرجع سابق.

بدون أجر¹، ويمكن عن طريق التفاوض الجماعي إضافة حالات أخرى، وهي في الحقيقة تدخل ضمن العطل غير مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال لضرورات شخصية عائلية أو اجتماعية.

وأشارت المادة 65 من قانون علاقات العمل أنه: " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

II-التفاوض حول تحفيزات العمل :

لا يكفي تنظيم وتسيير المسار المهني للعمال دون أن يؤثر ذلك على الجانب المادي للعمال عبر منحهم مكافآت نظير تقدمهم في المسار المهني^(أ)، كما أن هذا التقدم غير متوقف فقط على الأقدمية، بل مرتبط أيضا بتكوين العمال وإعادة تأهيلهم بما يحقق مردوديتهم في الإنتاج^(ب).

أ-المكافآت:

نص المشرع على إمكانية أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية عنصر المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل وكذلك المكافآت الخاصة بفئات من العمال المعنيين بالمردود². وتدخل هذه المكافآت ضمن الحوافز التشجيعية ذات الطابع المالي أو المعنوي التي يقرها طرفي التفاوض الجماعي للعمال، وفق معيار الجدارة والاستحقاق وتفانيهم في العمل، من خلال نتائج فردية أو جماعية في فترة معينة.

كما يمكن التفاوض حول مكافآت إنهاء الخدمة، وتحسب قيمتها على أساس عدد سنوات العمل، وقد نص المشرع المصري على هذا النوع من المكافأة المالية³، وهو معمول به في العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر دون أن ترد في التشريع.

ب-التكوين:

يلعب التكوين دورا حاسما في إنتاجية ومردودية المؤسسة، فكلما كان التكوين عاليا ومستمر كانت النتائج ايجابية. ومنه تعود بالنفع أيضا على العمال معنويا وماديا من خلال الترقية والمكافأة، فهي حق للمستخدم على العمال، وحق للعمال في نفس الوقت⁴. فالمستخدم عادة ما يلجأ إلى تطوير مؤسسته باقتناء آلات جديدة ذات تكنولوجيا متطورة، فيكتشف عدم تحكم العمال فيها، والقانون لا يسمح له بتسريحهم

1 - ينص القانون رقم 14-06، يتعلق بالخدمة الوطنية، (المرجع السابق) على الحقوق التالية:

-المادة 78: "بمجرد انتهاء الخدمة بصفة نهائية، يحق للمواطن إعادة اندماجه بصفة فورية في منصب عمله الأصلي أو في منصب معادل حتى لو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون، ويجب أن يتم ذلك في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر".

المادة 69: "يستفيد المواطن المعاد إدماجه الى منصبه، كل الحقوق المكتسبة وقت تجنيده في الخدمة الوطنية".

المادة 70: "تدخل فترة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"

2 - المواد 120 مطة 6 و5 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - خاطر (محمود ربيع)، قانون العمل، معلقا عليه بأحدث أحكام النقض، دار محمود، القاهرة، 2017، ص82.

4 - يعتبر من الحقوق المرتبطة بعلاقة العمل وفقا للمادة 6 مطة 4 من القانون رقم 90-14

وتعويضهم بعمال أكثر كفاءة، بل وجب عليه رسكلة معارفهم لاكتساب مهارات جديدة، فيصبح التكوين حقاً للعمال وواجباً على المستخدم¹.

ورغم عدم وجود أساس قانوني يحيل تنظيمه على التفاوض الجماعي²، إلا أنه يعتبر من التزامات المستخدم، حيث أن المادة 57 من قانون علاقات العمل تلزم المستخدم بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي.

ويمكن أن يتناول التفاوض الجماعي أيضاً موضوع التكوين عبر وضع تدابير إجرائية لتحديد شروط الاستفادة منه التكوين، والأحكام الخاصة ببرامج التكوين، وحقوق والالتزامات العمال أثناء فترة التكوين، والآثار المترتبة عن انتهاء فترة التبرص³، كما يمكن أن يحدد التزام العمال بمتابعة الدروس والمشاركة في الدورات وأعمال التكوين، وآثار تهاونهم عن تنفيذ ذلك⁴.

ثانياً: التفاوض حول الأجور وملحقاته:

كانت الأجور خلال القرن التاسع عشر تخضع لقانون العرض والطلب⁵، إلا أنه بعد تدخل الدولة تعددت طرق تحديد الأجور ومستواها العام من نظام إلى آخر في الأنظمة الليبرالية، حيث تتحكم فيها مدى مقاومة العمال لاحتكار أصحاب العمل، وكذلك مدى مقاومة المستخدم لضغط النقابات العمالية، وفي كل ذلك تتدخل عوامل عديدة منها قوة النقابة ومدى تعبئتها للعمال والتراكم المادي للنقابات، حالة الاقتصاد الوطني وغيرها⁶.

في الجزائر تراجعت الدولة سنة 1990 عن التحديد التنظيمي للأجور الذي سبب لها متاعب كثيرة خلال مرحلة الاقتصاد الموجه، فقامت بإزالة لتنظيم عن تحديد الأجور الذي كان خاضعاً للنظام الوطني للأجور⁷، وتركت المجال للتفاوض بين ممثلي العمال وأرباب العمل في إطار العقود الفردية للعمل أو الاتفاقيات الجماعية، وهو النظام الأكثر شيوعاً في أغلب التشريعات المعاصرة، فيتم التفاوض حول الأجر الأساسي، ومختلف التعويضات الملحقه به⁸.

1- PETIT (Franck), et BAUGARD (Drik), **Droit de l'emploi, étude juridique des politiques d'emploi**, Gualino, lextenso éd., Paris, 2010, p.30.

2 - أحمية (سليمان)، **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن**، المرجع السابق، ص324.

3 - المرجع السابق، صص324. 325.

4 - الطيب بلولة (الطيب) وبلولة (جمال.ح)، المرجع السابق، ص55.

5 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit., p.113.

6 - حماد (محمد شطا)، **النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي**، دم.ج، الجزائر، 1982، ص ص167. 180.

7 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....T.1**, op. cit., p.26.

8 - هدي (بشير)، المرجع السابق، ص ص141. 142، وكذلك: - طريبت (سعيد)، **دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي**، المرجع السابق، ص47، - قويدري (مصطفى)، المرجع السابق، ص191.

I- تحديد مشتملات الأجر :

إن الأجر حسب المشرع الجزائري هو "المقابل المالي الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل الجهد العضلي أو الفكري الذي يؤديه هذا الأجير لحسابه"، وفقا لما نصت عليه المادة الثانية من قانون علاقات العمل، وبذلك يكون الأجر في علاقة العمل سبب تعاقد العامل، ومحل تعاقد المستخدم.

لقد أصبح تحديد مكونات الأجر وقيمتها للتفاوض الجماعي الشائئ سواء داخل المؤسسة أو المهنة أو القطاع بكل حرية⁽¹⁾، إلا أن ذلك قيد المشرع بضرورة احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي لا يجب أن تقل عنه الأجور المتفق عليها^(ب).

أ- منح أطراف التفاوض الجماعي حرية تحديد مشتملات الأجور وقيمتها:

أشارت المادة 80 من قانون علاقات العمل أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل الذي يؤديه، وقد يكون مرتباً أو دخلاً يتناسب مع العمل المؤدى. وهذا الحق كرسه المؤسس الدستوري خلال تعديل 2020 من خلال الفقرة 2 من المادة 66 التي تنص على: "كل عمل يقابله أجر".

ويختلف المرتب عن الدخل في كون المرتب يشمل كل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، وكذلك التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل الإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة، وكذلك العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه¹. أما الدخل فيقصد به الأجرة المتناسبة مع نتائج العمل بالمردود، لاسيما في حالات العمل بالقطعة أو العمل بالحصة حسب رقم الأعمال²، ويتم تحديد الأجر وفق معايير ذات الصلة بالمؤهلات العلمية والمهنية طريق العقد أو الاتفاقية الجماعية أو شبكة الأجور³.

وقد حددت المادة 120 من نفس القانون ضمن مجالات التفاوض مسألة الأجور حيث يتم تحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كفيات مكافأة العمال المعنيين على المرود، وتحديد النفقات المصرفية والتعويضات عن العمل الخطير وغيرها⁴، وقد أكدت المحكمة العليا أن: "التعويضات المرتبطة بظروف العمل تحدد عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية"⁵.

1 - انظر المادة 81 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - انظر المادة 82 من المرجع السابق.

3 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-، ملف رقم 501846 مؤرخ في 06 ماي 2009، قضية الموزع الوطني للأدوية بالجملة ونصف الجملة ضد (ح،ي)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2009، ص 421.

4 - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 48. وكذلك: قويديري مصطفى، المرجع السابق، ص 180. 187.

5 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-، ملف رقم 725363 مؤرخ في 07 مارس 2013، قضية شركة نفضال ضد (ع.م)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2013، ص 213.

كما يتم التفاوض بشأن التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل بسبب قيامه بمهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة وأية تبعات مماثلة¹.

ويمكن عن طريق التفاوض تحديد الأجر الأدنى في سلم الأجور في المؤسسة سواء عن طريق اتفاقية أو اتفاق جماعي². ولا يجب أن يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون³، الذي يشمل كل من الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بتعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، والخبرة المهنية، أو أي تعويض بعنوان الأقدمية، وتنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، والظروف الخاصة بالعزلة، والمردودية والحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي⁴.

وعلى خلاف ذلك فإن أجور الاطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية، قد صدر بشأنها منشور وزاري سنة 2007 تم تعديله سنة 2015 يحدد شكل الأجر فيها، ويرتكز تحديد قيمته (الأجر الثابت والأجر المتغير) بالنظر إلى الأهداف المسطرة من طرف مجلس إدارة أو مجلس توجيه المؤسسة والنتائج المحققة، علما أن هذا المنشور أحال تحديد الأجر المتغير في بعض المؤسسات والهيئات لتقدير الوزير الوصي⁵.

ب- ضرورة الالتزام بالأجر الوطني الأدنى المضمون:

إن الحرية الممنوحة للشركاء الاجتماعيين في تحديد الأجر ومكوناته، ليست مطلقة، بل قيدها المشرع عند تحديدهم لشبكة الأجور وعناصر الأجر بمجموعة من قواعد النظام العام الاجتماعي والمتمثلة أساسا في ضرورة احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون، الذي يطبق في كل قطاعات النشاط العامة والخاصة سواء كان

1 - انظر المادتان 83 و 87 مكرر من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - في فرنسا حصر اصلاح قانون العمل لسنة 2017 التفاوض بشأن الأجور فقط في الاتفاقيات على مستوى المؤسسة دون المستويات الأخرى، إذ انتزع اختصاص تحديد الأجور من المستوى الفرع المهني، فهذه الأخيرة أصبحت تختص فقط في تحديد الأجر الأدنى الإتفاقي للمهنة، وليس كامل الأجر. انظر في ذلك: PORTA (Jérôme), op. cit., pp.115.116.

3 - انظر المادة 149 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

4 - مرسوم تنفيذي رقم 15-59، مؤرخ في 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 08 لسنة 2015، متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-177، المؤرخ في 6 جويلية 2015، (ج ر عدد 37، لسنة 2015).

وقد كان يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون قبل 2015 وفقا للمادة 87 مكرر من القانون 90-11، المستحدثة بموجب المرسوم التشريعي 94-03، المؤرخ في 11 أفريل 1994: الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

5 - أنظر: المنشور الوزاري رقم 001 مؤرخ في 11 ديسمبر 2007، يحدد كفايات تحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية، معدل ومتمم بالمنشور رقم 001 مؤرخ في 30 أوت 2015، <https://www.lexeeek.com/document/29043-circulaire-n-001-30-aout-2015-modifiant-et>، أطلع عليه في

القطاع اقتصاديا أو إداريا عموميا، ويحدد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا¹، والالتزام بضمان مبدأ المساواة في الأجور بين العمال²،

وقد رتب المشرع جزاءات لكل من يخالف المبدأ، حددت المادة 54 فقرة 3 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المعدلة للمادة 149 من القانون 90-11 المرجع السابق قيمة الغرامة المالية الملقاة على المستخدم في حالة دفع أجر للعامل يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي والمتراوح بين 10000 دج إلى 20000 دج، بعد أن كانت تتراوح ما بين 1000 إلى 2000 دج، ويمكن أن ترفع إلى 50000 دج في حالة العود وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين³.

II- إشكالية أجور المستفيدين من عقود الإدماج المهني :

رغم أن الأجور يتم تحديدها بالتفاوض الجماعي بالنسبة للعمال الأجراء، إلا أنه تثير مسألة مدى إمكانية التفاوض بشأن أجور العمال المستفيدين من جهاز المساعدة على الاندماج المهني (DAIP) في القطاع الاقتصادي⁴، المستحدث في سنة 2008⁵.

تعتبر فئة المستفيدين من عقود الإدماج المهني من الفئات التي شغلت الرأي العام الوطني بسبب قيامها باحتجاجات وحركات بسبب هشاشة هذه العقود وعدم استقرارها، وقد أثرت وضعيتهم على الاستقرار الاجتماعي، وتمتاز عقود الإدماج المهني بخصوصيات تميزها عن عقود العمل مرتبطة أساسا بأطرافها ومدتها وأجورها والتي تتميز بالازدواجية، حيث يتلقى المستفيد جزء من الأجر يتكفل به المستخدم والجزء الآخر تدفعه له الدولة⁶(1)، وهنا نتساءل عما إمكانية التفاوض عن قيمة الجزء الذي يدفعه المستخدم لهذه الفئة(ب).

أ- خصوصية عقود الإدماج المهني:

يمكن تعريف عقد الإدماج أنه ذلك العقد الذي يربط بين ثلاث أطراف، وهي: المديرية الولائية للتشغيل والمستخدم، سواء كان عاما أو خاصا، وطالب العمل المبتدئ الذي يدعى المستفيد، حيث ينصب هذا الأخير لدى المستخدم عاما كان أو خاصا لمدة معينة مقابل أجره محدد عن طريق التنظيم.

تمثل خصوصية هذه العقود أنها غير مألوفة فلا هي عقد عمل غير محدد المدة ولا محدد المدة⁷، لكونها ثلاثية الأطراف (العامل المستفيد- المستخدم- المديرية الولائية للتشغيل)، وتتميز بوجود أربع صيغ للتعاقد حسب مستوى تكوين المستفيدين (عقود إدماج-عقود إدماج مهني- عقود تكوين، وعقد العمل المدعم)⁸،

1 - انظر المادة 87- فقرة أولى من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - انظر المادتين 84 و 142 من المرجع نفسه.

3 - أمر رقم 01-15 مؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج.ر عدد 40 لسنة 2015.

4- DIAP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

5 - مرسوم تنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

6 - KORICHE (Mohamed Nasr-Eddine) , « Interrogations sur la place du droit dans la question de l'emploi », communication au colloque national intitulé : « L'impact de la conjoncture économique sur les relations de travail dans le droit algérien », organisé par la faculté de droit et des sciences politiques, Jijel, le 10 et 11 mars 2010., p. 7. (Non publié)

7 - Ibid., p. 8.

8 - انظر المادة 4 من مرسوم تنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

وينصب المستفيدون من هذه العقود في كل من المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية بالنسبة لعقود الإدماج لحاملي الشهادات الجامعية وعقود الإدماج المهني، أما المستفيدون من عقود تكوين- إدماج فينبصون في الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط¹.

وقد حدد التنظيم أجور كل فئة بموجب المرسوم التنفيذي 105-11 من أجره شهرية قدرها 15000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10000 دج بالنسبة للتقنيين السامين، وتحتفظ أجرتهم عند تجديد العقد³. في حين يتلقى ذوي عقود الإدماج المهني أجره قدرها 8000 دج، أما المستفيدون الشباب من الجهاز في إطار عقود إدماج-تكوين، فوفقا للمرسوم التنفيذي 08-126، المعدل⁴، فإن المترشحين لدى الحرفيين يتقاضون منحة شهرية قدرها 6000 دج.

ويتقاضى المستفيدين من أجره شهرية تساوي 12000 دج تدفع من خزينة الدولة لما يتم إدماجهم في انجاز ورشات ذات المنفعة العمومية لما تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية، ويدفع المستخدم فارق الأجر. ويتلقون أجره منصب العمل المشغول، يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها ب 6000 دج عندما يتم التنصيب في مؤسسات الإنتاج.

أما عقد العمل المدعم، فهو عقد عمل وفقا للقانون 90-11 يبرم بين العامل والمستخدم ويتقاضى المستفيدين من هذه العقود أجورا طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة.

ب- إمكانية التفاوض لتحديد أجور المستفيدين عقود العمل المدعمة:

إن الأجرة في عقود الإدماج المهني محددة عن طريق التنظيم، حيث يتكفل بدفعها الدولة أو الخزينة العمومية، باستثناء عقود العمل المدعمة، فينقسم الأجر فيها إلى شطرين: الأول يدفعه المستخدم ولم يحدد التنظيم قيمته، والشرط الثاني تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة⁵. وفي اعتقادي يمكن للتفاوض الجماعي أن يمتد إلى التفاوض بشأن القسط الذي يدفعه المستخدم بطلب من النقابات العمالية، طبقا لمبدأ الأكثر نفعا للعمال.

ثالثا: التفاوض حول نظام العطل والراحة:

كرس المؤسس الدستوري الحق في الراحة⁶ وأحال تنظيمه وتحديد شروطه إلى القانون، الذي نظم الحق في العطلة الأسبوعية والعطل السنوية وتلك المتعلقة بالأعياد والمناسبات ومختلف الإجازات، ولكن

1 - انظر المادة 5 من المرجع السابق.

2 - مرجع سابق.

3 - انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي 105-11، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

4 - معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-42، مؤرخ في 10 أبريل 2013، (ج ر عدد 21، لسنة 2013).

5 - تتمثل مساهمات الدولة فيما يلي: 12.000 دج صاف للشهر بالنسبة للجامعيين، و 10.000 دج صاف للشهر بالنسبة للتقنيين

السامين، و 8.000 دج صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني، أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة ب

6.000 دج للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

6 - انظر الفقرة 4 من المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 المرجع السابق.

المشرع بالمقابل فوض كفاءات منحها إلى التفاوض الجماعي بما يراعي مصلحة المؤسسة والعمال سواء تعلق الأمر بالعتل (I) أو الإجازات المدفوعة أو غير مدفوعة الأجر للضرورات الاجتماعية (II).

I-التفاوض حول نظام العطل :

يشمل التفاوض حول نظام العطل تحديد كفاءات منح العطلة الأسبوعية المتعلقة بصحة وراحة العمال، وكذلك عطل الأعياد والمناسبات المتصلة بالحياة الاجتماعية والدينية والثقافية للعمال (أ). وكذلك العطلة السنوية التي تسمح للعمال الراحة والاهتمام أكثر بالتزاماتهم العائلية والاجتماعية (ب).

أ- العطلة الأسبوعية وعطل الأعياد والمناسبات:

منح المشرع للعمال يوماً كاملاً للراحة في الأسبوع وفقاً لما نصت عليه المادة 33 من قانون علاقات العمل، ليتمكن العامل من استرجاع قوته والحفاظ على قدرته على العمل¹. و" تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة"²، على خلاف ذلك حدد المشرع يومي الجمعة والسبت في قطاع المؤسسات العمومية الإدارية³، ولعل التحديد الذي تم في الإدارات العمومية سمح الاقتداء به في أغلب مؤسسات القطاع الاقتصادي إضافة يوم السبت حتى يتسنى للعمال توافق يومي راحتهم الأسبوعية بالأساس مع أبنائهم المتدربين.

لكن التحديد الوارد في المادة 33 من قانون علاقات العمل يمكن مخالفته، وأن تحديد العطلة الأسبوعية لأي لا يخضع لأي شكلية أو موافقة مفتش العمل، ولا توجد قاعدة تلزم المستخدم على غلق المؤسسة في يوم العطلة⁴، بمعنى يمكن له برمجة يوم الجمعة يوم عمل إذا دعت الظروف ذلك.

حيث أجاز قانون علاقات العمل إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج⁵، وللمستخدم سلطة وصلاحيات في تحديد هذه الضرورة⁶، ويمكن كذلك للمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية بالتفاوض الجماعي، إذا كان التوقف يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم⁷. ويحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها⁸، كما يمكن لأطراف التفاوض أن يحددوا الحالات التي يتم اللجوء فيها إلى تأجيل الراحة الأسبوعية وأيام العطل الأسبوعية والأعياد، كذلك الفئات المهنية المعنية بذلك والتعويضات المناسبة.

1 - AMOURA (Amar), op. cit., p.61.

2 - انظر: الفقرة 2 من المادة 33 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 مؤرخ في 22 جويلية 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59، المحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 44 لسنة 2009.

4- KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Repos hebdomadaire : une réforme problématique », *L'Année du Maghreb*, VI, 2010, <http://journals.openedition.org/anneemaghreb/898>, consulté le: 10-12-2017.

5 - انظر: المادة 37 فقرة أولى من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

6-KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Repos hebdomadaire : une réforme problématique », op. cit.

7 - انظر: المادة 37 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

8 - انظر: المادة 36 من المرجع السابق.

وقد اتضحت أهمية الحاجة إلى التفاوض الجماعي وقدرته في تجاوز الأوضاع المتغيرة والفجائية خلال أزمة وباء كوفيد19 التي اقتضى فيها فرض تدابير التباعد الاجتماعي ومنع الاحتكاك في أماكن العمل كتأجيلها أو إعادة توزيعها على مدار أيام الأسبوع بعيدا عن التنظيم اللائحي¹.

ب- العطلة السنوية:

تعتبر العطلة السنوية من أهم أوقات الراحة بالنسبة للعمال، فالمشرع نص على أنه "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم. وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر"²، كما لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية³، لكن يمكن الاتفاق على الحالات التي يمكن فيها استدعاء العامل وقطع العطلة لضرورة الخدمة وكيفيات تعويضها الأيام الناقصة⁴. أما بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في مناطق الجنوب الجزائري، فقد أضاف المشرع عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة⁵، يحدد التفاوض الجماعي كيفيات منح هذه العطلة عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية⁶.

كما أجاز المشرع تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين سيؤدون أشغالا شاقة وخطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية بالتفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال⁷.

وبخصوص تحديد برنامج العطل السنوية وتجزئتها، فقد خوله المشرع للمستخدم حصريا، ويكون باستشارة لجنة المشاركة، حيث نصت المادة 51 من قانون علاقات العمل على أنه: "يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثه بهذا القانون إن وجدت"، بمعنى أن ذلك لا يتم عن طريق الاتفاقيات الجماعية⁸، ويفهم من ذلك أن تحديد برنامج العطل السنوية يدخل ضمن صلاحيات المستخدم التنظيمية، كما حصل في خلال فترة وباء الكوفيد أقدم العديد من أرباب العمل على إلزام العمال باستنفاد عطلهم السنوية قبل حلول أجلها كحل لضمان التباعد الاجتماعي⁹، لكن ذلك لا يمنع المستخدم من التفاوض مع ممثلي العمال حول كيفيات مواجهة الأزمة أو أزمات مماثلة. أما تعويض العطلة السنوية، فالمشرع

1 - بقعة (عبد الحفيظ)، "إشكالية استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد19- بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة"، جوليات جامعة الجزائر، جامعة الجزائر، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد19، جويلية 2020، ص 557.

2 - انظر: المادة 39 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - انظر: المادة 49 من المرجع السابق.

4 - AMOURA (Amar), **Droit du travail et droit social, guide pratique**, éd. El marifa, Alger, 2002, p.63

5 - انظر المادة 42 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق، المعدلة بالمادة 6 من الأمر 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996. (ج.ر. عدد 43 لسنة 1996).

6 - انظر: المادة 42 فقرة 2 من المرجع السابق.

7 - انظر: المادة 45 من المرجع السابق.

8 - انظر: المادة 51 من المرجع السابق.

9 - بقعة (عبد الحفيظ)، "إشكالية استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد19- بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة"، المرجع السابق، ص 557.

حدده بالجزء الثاني عشر من الأجر الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة¹.

وفيما يتعلق بتعويض العطل السنوية المستحقة لعمال المهن والفروع وقطاعات النشاطات الذين لا يشتغلون عادة بصفة مستمرة عند الهيئة المستخدمة نفسها خلال المدة المعتمدة لتقدير الحق في العطلة، فقد أشار المشرع إلى استحداث صندوق خاص لذلك²، تحدد عن طريق التنظيم المهن والفروع وقطاعات النشاط المعنية بالاستفادة منه³، وقد تم استحداث هذا الصندوق سنة 1997⁴، ويشمل قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويخص العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية⁵، يتكفل بتغطية تسديد العطل بناء على اشتراكات تقع على عاتق المستخدم دون العمال، تحدد نسبه وسبل تحصيله عن طريق التنظيم⁶.

II- إمكانية التفاوض حول الإجازات :

زيادة على أحكام العطل السالفة الذكر، كالعطلة الأسبوعية والعطلة السنوية وكذلك عطل الأعياد الرسمية⁷، أضاف المشرع إمكانية التفاوض حول الإجازات المدفوعة الأجر التي يمكن أن يستفيد منها العامل (أ)، وكذلك منح إمكانية تحديد حالات منح إجازات غير مدفوعة الأجر دون أن تؤدي إلى قطع علاقة العمل (ب).

أ- الإجازات المدفوعة الأجر:

حدد المشرع مجموعة من الإجازات القانونية التي يمكن أن تمنح للعمال، كعطلة المرض وعطلة الأمومة والعطل الخاصة المدفوعة الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا⁸، منها تأدية المهام المرتبطة

1 - انظر: المادة 52 فقرة 2 من القانون 90-11، المرجع السابق.

2 - انظر: المادة 52 مكرر من المرجع السابق المستحدثة بموجب المادة الثانية من الأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج. ر، عدد 3 لسنة 1997.

3 - انظر: المادة 52 مكرر-فقرة أخيرة من المرجع السابق.

4 - المرسوم التنفيذي رقم 97-45، المرجع السابق.

5 - انظر: المادة 4 من المرجع السابق.

6 - انظر: المادة 52 مكرر من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

وكذلك:

- المرسوم التنفيذي رقم 97-46 مؤرخ في 4 فيفري 1997 يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع الى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية. ج.ر عدد 68 لسنة 1997.

7- حددت قائمة الأعياد الرسمية بموجب الأمر رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية (ج.ر عدد 54 لسنة 1963)، متمم بالأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان 1966، (ج.ر عدد 52 لسنة 1966)، معدل بالأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26 يونيو 1968 (ج.ر عدد 56 لسنة 1968) معدل بالقانون رقم 05-06، مؤرخ في 26 أفريل 2005 (ج.ر عدد 30 لسنة 2005)، ومعدل ومتمم بالقانون رقم 18-12، مؤرخ في 2 جويلية 2018، (ج.ر عدد 46 لسنة 2018).

8 - المادة 54 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

بالتمثيل النقابي، ومتابعة مواصلة التكوين، والمناسبات العائلية، وتأدية فريضة الحج. وأحال المشرع التفصيل في حالاتها وكيفيات منحها وآثارها إلى التفاوض الجماعي.

بالنسبة للعطلة المرضية الطويلة الأمد نص المشرع من خلال المادة 47 من قانون علاقات العمل¹ على أنه: "لا يجوز في أي حال من الأحوال، أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية مهما تكن مدة العطلة السنوية"، وأضافت المادة 48 من نفس القانون أنه "يمكن للمستخدم أن يستدعي العامل الموجود في عطلة سنوية لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة"، ومقابل ذلك يمكن للعامل الموجود في عطلة سنوية أن يوقفها أو يجزئها إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

أما بخصوص عطلة الأمومة فقانون علاقات العمل منح للنساء الحاملات حق الاستفادة من تسهيلات خلال فترات قبل الولادة أحال تحديدها على النظام الداخلي للهيئة المستخدمة²، وهنا نتساءل عن أسباب إحالتها إلى النظام الداخلي وليس للاتفاقيات الجماعية، في حين كان من الأجدر أن تدرج في نظري ضمن الاتفاقيات الجماعية لأن التسهيلات مرتبطة بضمان ممارسة حق وليس مرتبط بتنظيم المؤسسة، لكن رغم ذلك يمكن لأطراف التفاوض الجماعي تحديد نوع وطبيعة هذه التسهيلات قبل الولادة وبعدها³، ويمكن تمديد مدتها أيضا⁴.

والمشرع الجزائري اهتم فقط بعطلة الأمومة، وأغفل حق الآباء في عطلة الأبوة *congé de parenté*، عكس المشرع الفرنسي الذي استحدث بموجب قانون 21 ديسمبر 2001 الذي منح الحق للآباء للاستفادة من عطلة 11 يوم، و18 يوم في حالة التوائم. ومع ذلك يمكن استحداثها في الجزائر عن طريق التفاوض الجماعي⁵.

ومن بين الحقوق الممنوحة للنساء الحوامل أو المتكلفتات بتربية الأبناء الصغار في ظل وباء الكورونا خلال سنة 2020، أولوية استفادتهن من العطلة الاستثنائية⁶ حفاظا على صحتهم وصحة أبنائهن، وكذا التكفل برعايتهم وخاصة بعد توقف الدراسة.

1 - مرجع سابق.

2 - انظر المادة 55 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - تضمنت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه، المرجع السابق، حق العاملة المرضية في ساعتين في اليوم خلال الستة أشهر الأولى، ثم ساعة في اليوم للرضاعة خلال الستة أشهر الموالية، مع منه جمع هذه الساعات، وفقا للمادة 69 فقرة ج منها.

4 - الطيب بلولة (الطبيب) وبلولة (جمال.ح)، المرجع السابق، ص 120.

5 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit.,p.193.

6 - انظر: المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المرجع السابق. والمادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-159 مؤرخ في 13 جوان 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) ومكافحته. ج.ر. عدد 35 لسنة 2020).

إلى جانب العطل المذكورة أعلاه، يمكن تحديد شروط الترخيص لمتابعة التكوين المهني في مراكز التكوين المهني أو الخاصة، أو مواصلة الدراسات الجامعية، أو المشاركة في ندوات وملتقيات علمية وتربصات تدريبية داخل أو خارج الوطن، وكذلك المشاركة في الامتحانات الأكاديمية أو المهنية.

ويجوز كذلك التفاوض الجماعي بخصوص الإجازات الخاصة بالمناسبات العائلية والمدفوعة الأجر من أفرح وأقراح¹ إضافة إلى حالات أخرى وكذلك مدتها.

ب-الإجازات غير المدفوعة الأجر:

يمكن للعمال كذلك الاستفادة من عطل أخرى غير مدفوعة الأجر إذا كانوا بحاجة إليها بناء على شروط وإجراءات محددة مسبقا²، وهي من حالات تعليق علاقة العمل³، ويمكن التفاوض بشأنها بين طرفي العلاقة التفاوضية بتحديد حالات اللجوء إلى الإجازات غير المدفوعة الأجر وأسبابها وآثارها. وهذا ما أكدت عليه أيضا المحكمة العليا⁴. وقد اهتم الشركاء الاجتماعيين خاصة في المؤسسات الاقتصادية العمومية نظرا لما توفره من عدم دفع رواتب المستفيدين من الإجازات وتخفف من أعبائها المالية⁵.

ومن هذه الحالات: مواصلة الدراسة، أو لتسهيل التكفل برعاية الأبناء القصر سواء للأب أو الأم أو المتبنين والذي يسمى بـ"الإجازة الأبوية" *«congé paternel»*⁶، وكذلك لأجل التكفل بمرض أحد أفراد العائلة من الأصول أو الفروع برعايته⁷، أو بهدف السياحة وغير ذلك، ويشكل هذا النوع من العطل سببا لتعليق علاقة العمل⁸.

ويكون التفاوض حول تحديد مدتها وأسبابها وإجراءات طلبها⁹. كما يمكن التفاوض أيضا على إمكانية احتساب مدة العطلة في الأقدمية من عدمها¹⁰.

1 - انظر: المادة 54 مطة 3 من القانون 90-11، المرجع السابق.

2 - انظر: المادة 56 من المرجع نفسه.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....*T.1, op. cit., p.194.

4 - انظر: قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 761931 مؤرخ في 3 أكتوبر 2013، قضية الشركة الوطنية لتسويق المواد البترولية ضد (ز.م)، *مجلة المحكمة العليا*، العدد 1، 2014، ص270.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....*T.1, op. cit., p.195.

6 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), *Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels*, op.cit.,p.193.

7 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat....*T.1, op. cit., p.195.

8 - الطيب بلولة(الطبيب) و بلولة(جمال ح)، مرجع سابق، 2007، ص40.

9 - حددت الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية، المسجلة لدى مفتشية العمل بتاريخ 22 ديسمبر 1999، والمعدلة في 1 ديسمبر 2007، أن طلب العطلة المدفوعة الأجر يكون كتابيا على الأقل شهر قبل الأجل المراد، وتمنح للعامل مدة قصوى لا تتجاوز 3 أشهر، قابلة للتجديد مرة واحدة (المادة 160)، ولا تمنح للمعني إذا لم يستهلك عطلته السنوية (المادة 163)، أما الإحالة على الاستيداع، فلا يجب أن تقل عن 6 أشهر ولا أن تزيد عن سنة كاملة (المادة 169)، أما الانتداب فلا يجب أن تزيد مدته القصوى عن 5 سنوات (المادة 176).

10 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), *Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels*, op.cit.,p.193.

المطلب الثاني:

التفاوض حول الضمانات الاجتماعية

نص الدستور على ضمان مجموعة من الحقوق للعمال كالحق في العمل والحماية الاجتماعية¹، كما نص على ضمان ممارسة الحق النقابي²، هذه الضمانات ذات الطابع الاجتماعي، حدد تفاصيلها المشرع في شكل يراعي المصلحة الاجتماعية للعمال والمصلحة الاقتصادية للمستخدمين، خاصة لما تعاني مؤسسة اقتصادية صعوبات مالية واقتصادية.

إن فقدان مناصب الشغل مهما كانت الأسباب يعني فقدان الدخل مما يؤثر على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعمال وأسرهم، الأمر الذي قد يخلق اضطرابات اجتماعية، لذا فمن واجب المشرع التدخل لمنح ضمانات للعمال المهنيين بانتهاء علاقاتهم المهنية، فوضع قواعد عامة وجب احترامها، إلا أنه منح للشركاء الاجتماعيين إمكانية التفاوض قصد وضع قواعد اتفاقية تحمي العمال أكثر وتراعي مصلحة المستخدم من ثقل الأعباء التي قد لا يقدر على تحملها (الفرع أول).

ومن أجل تمكن النقابات العمالية من أداء دورها بكل حرية وفعالية كشريك اجتماعي وجب ضمان ممارسة الحق النقابي في أماكن العمل ومنح تسهيلات للنقائين والمندوبين لأجل المساهمة في الدفاع عن مصالح العمال والمؤسسة عن طريق التفاوض، وهذه الآلية تسمح أيضا بوضع قواعد اتفاقية في سبيل الوقاية من نزاعات العمل بشكل يسائر أوضاع المؤسسة وخصوصيتها (الفرع ثاني).

الفرع الأول:

الضمانات الخاصة بإنهاء علاقة العمل

من بين الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل الفردية حالة الاستقالة أو الذهاب الإرادي، والتسريح للتقليص من عدد العمال، وكذلك العزل³، وإذا كانت الاستقالة تكون برغبة من العامل، فإن التسريح يقوم به المستخدم، ولأجل ذلك فإن المشرع حدد الضمانات القانونية حماية للعامل، ومراعاة لمصلحة رب العمل، وترك مجال التفاوض لتحديد ضمانات أكثر للطرفين.

ويكون بذلك المشرع قد منح للعمال حق إنهاء علاقات العمل بإرادتهم عن حالة الاستقالة، أو بموافقتهم في حالة الذهاب الإرادي (أولا)، كما منح للمستخدم إمكانية تسريح العمال في حالة مواجهة مؤسسته لصعوبات اقتصادية ومالية (ثانيا)، كما أجاز له ممارسة السلطة التأديبية اتجاه العمال (ثالثا)، وفي جميع الحالات

1 - انظر المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

2 - انظر المادة 69، من المرجع نفسه.

3 - انظر المادة 66 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

يمكن لممثلي العمال مع رب العمل التفاوض والاتفاق على وضع إجراءات القيام بذلك وتحديد الضمانات التي تكون أكثر فائدة لهم مع مراعاة مصلحة المستخدم.

أولاً: التفاوض حول كفاءات إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل:

قد يضطر العامل إلى إنهاء علاقة العمل بصفة انفرادية قبل انتهاء أجل العقد المحدد المدة، أو استحالة استمراره في منصبه في العقد غير المحدد المدة لأسباب شخصية أو رغبة منه لتغيير المنصب أو مكان العمل، ولا يمكن للمستخدم إرغامه على البقاء وفقاً لما اتفق عليه في العقد.

لذلك فقد منح المشرع ضمان الحق في الاستقالة للعمال وفق الإجراءات المتفق عليها مسبقاً من خلال التفاوض الجماعي (I) كما تنتهي علاقة العمل عبر الذهاب الإرادي، الذي هو في الحقيقة إنهاء علاقة العمل باتفاق مشترك، إلا أن اللجوء إليه لا يتم إلا بموافقة العامل ولا يمكن للمستخدم إرغام العمال على ذلك (II).

I- الاستقالة :

إن ضمان حق وحرية العمل استلزم ضمان حق وحرية التوقف عن العمل وإنهاء العلاقة المهنية لأسباب تخص العامل عن طريق الاستقالة، فقد نشأ هذا الحق لأجل حماية حرية الإنسان لتفادي الاستعباد الاتفاقي «*L'esclavage conventionnel*» ، ولأجل ضمان مرونة تنقل العمال بين المؤسسات وحرية في سوق العمل¹.

لكن أوجب المشرع ألا يتعسف في ممارسة هذا الحق بما يلحق أضراراً للمؤسسة المستخدمة. لذا يمكن تحديد إجراءات وآثار الاستقالة عن طريق الاتفاق المشترك بين ممثلي العمال والمستخدم، فحق الاستقالة ربطه المشرع من حيث الشكل والموضوع بالاتفاقيات الجماعية². لذلك بات من الضروري تحديد مفهوم الاستقالة (أ)، والتعرض لكفاءات وإجراءات وشروط صحتها (ب).

أ- تعريف الاستقالة:

تعرف الاستقالة على أنها: "فسخ لعلاقة العمل من جانب واحد بمبادرة من طرف العمل وفق شكليات معينة وإشعار مسبق وغير متعسف فيها"³، وعرفها الاجتهاد القضائي الفرنسي على أنها "نصرف أحادي الجانب، بمقتضاها يعلن العامل بصفة صريحة وبدون لبس عن إرادته في إنهاء علاقة العمل"⁴، ويعد ذلك من النظام العام لا يجوز الاعتراض عليه أو المساس به سواء بعقد فردي أو باتفاقية جماعية⁵.

1 - VERDIER (Jean Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, op.cit., p.238.

2 - طريبت (سعيد)، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 141.

3 - GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op. cit., p. 215.

4-Soc.9 mai 2007, v. PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op. cit., p.531.

5 - معاشو نبالي (فطمة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص 264.

أما المشرع الجزائري فلم يقدم تعريفا للاستقالة، سوى أنه اعتبرها إحدى أسباب إنهاء علاقة العمل، واعتبرها بموجب المادة 68 من قانون علاقات العمل حق معترف به للعامل، محدداً الإجراءات الشكلية بتقديمها كتابة بعد إشعار مسبق، وأحال شروط ذلك إلى الاتفاقيات الجماعية.

لكن لم يوضح إن كانت تخص العمال أصحاب العقود غير المحددة المدة أو المحددة، فالصيغة جاءت عامة، كما أن في الواقع العملي أثبت أنها تشمل حتى ذوي العقود المحددة المدة¹، وهناك من الفقه من يرى أن الاستقالة تصح فقط في العقود غير المحددة المدة، أما في العقود المحددة المدة فهي إنهاء مسبق لعلاقة العمل²، كما لم يتناول الشروط الموضوعية لصحتها³.

ب- تحديد إجراءات تقديم الاستقالة وآثارها:

تتميز الاستقالة بأنها تصرف انفرادي من العامل وعليه أن يبدى رغبته في ذلك كتابياً، ولا يغادر منصبه إلا بعد فترة إشعار مسبق⁴، وهو الشرط الوحيد الذي حدده المشرع⁵. فالتعبير عن إرادة العامل وجب أن يكون كتابياً وبصفة منفردة، فالاتفاق الثنائي على قطع علاقة العمل لا يكفي أنه استقالة رغم وجود رغبة من طرف العامل⁶.

ولم يشر المشرع إلى محتوى ومضمون الاستقالة سوى أن يعبر من خلالها العامل عن رغبته في فسخ علاقة العمل، ولم ينص على إلزامية ذكر الأسباب والدوافع وإعلام المستخدم بها، كما أنه لم يحدد مدة الإشعار المسبق، بل أحال ذلك إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁷، وكذلك بالنسبة لشكل الإخطار ومدته⁸، والإجراءات التي يتبعها المستخدم عند تسلمه لطلب الاستقالة وشكل الموافقة عليها⁹.

ولم ينص المشرع أيضاً على عقوبات يتعرض لها العامل الذي لم يحترم إجراءات الاستقالة، ماعدا القواعد العامة الخاصة بالالتزامات التعاقدية¹⁰، قد اعتبرت المحكمة العليا أن: " عدم احترام فترة الإشعار

1 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*, ...T.1, op.cit., p.272.

2 - انظر في هذا الشأن:

-PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain) et JEAMMAUD (Antoine), op. cit.,p. 532.

3 -HAFNAOUI (Nasri), op. cit., p.93.

4 - على سبيل المثال، حددت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه السالفة الذكر مهلة الإشعار المسبق بالاستقالة بشهر واحد(1) لعمال التنفيذ وشهرين(2) لعمال التحكم، و3 أشهر للإطارات والإطارات السامية، ويمكن تقليصها أو تمديدتها باتفاق الطرفين، (المادة 83).

5 - بلولة(الطيب) و بلولة(جمال ح)، المرجع السابق، ص120.

6 - PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine) , op. cit., p. 532.

7 - انظر المادة 68، فقرة 3 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

8 - كانت مدة الإشعار المسبق الخاص بالاستقالة حسب المادة 49 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (ج.ر عدد37 لسنة 1982). لا تقل مدة فترة التجربة. حيث نصت على أنه: "تساوي مدة المهلة المسبقة في حالة الاستقالة مدة التجريب المنصوص عليها في هذا المرسوم. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز المدة المحددة في القانون الأساسي النموذجي الخاص بقطاع النشاط الذي تنتمي إليه الهيئة المستخدمة".

9 - بلولة(الطيب) وبلولة (جمال ح)، المرجع السابق، ص121.

10 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*, ...T.1, op.cit., p.277.

المسبق هو بمثابة فسخ تعسفي لعقد العمل وإخلال بالالتزامات التعاقدية وإلحاق بالأضرار للمستخدم مما يترتب عنه التعويض¹.

ويطرح التطور التكنولوجي الرقمي أشكالا أخرى من المعاملات، فهل يقبل المستخدم الاستقالة بواسطة رسالة نصية قصيرة « SMS » أو عن طريق البريد الإلكتروني « Email »، وكذلك مضمونها كأن يدون فقط مثلا " مللت من هذا العمل...سأذهب؟"، فهل يأخذ المستخدم هذه العبارة بجدية ويقوم بإجراءات إنهاء علاقة العمل؟، أم وجب أن تكون الكتابة بالطريقة الكلاسيكية، وهل يرد المستخدم عليه بالقبول أو الرفض بنفس الصيغة؟، ما دام المشرع لم يحدد ذلك عكس ما هو معمول به في قانون الوظيفة العمومية الذي يشترط أن تكون في شكل طلب كتابي يرسل إلى الجهة المختصة صاحبة التعيين²، فإن مثل هذه الإشكالات يمكن أن تعالجها الاتفاقية الجماعية، وتحدد القيمة القانونية للرسائل القصيرة عبر الهاتف والبريد الإلكتروني³.

فيمكن أن يتناول التفاوض الجماعي مجموعة من الآثار المترتبة عن الاستقالة وكذلك الحقوق المترتبة عنها مثل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر⁴، وحصوله على بعض الوثائق مثل كشف الأجرة وشهادات العمل وشكلها⁵، ووصول القطع لكل حساب (*reçu pour solde de tout compte*)، وهي وثيقة لم ينص عليها المشرع الجزائري، عكس نظيره الفرنسي، وتعتبر وثيقة مكتوبة بيد الأجير وموقعة من طرفه، تتضمن بيان سقوط الحق في المطالبة بالحقوق⁶.

كما يجوز التفاوض حول التزامات تقع على العامل المستقيل اتجاه المستخدم كالالتزام بالسهر المهني وشرط عدم المنافسة في حدود معينة، وآجال لتصفية الذمة كإرجاع السكن الوظيفي⁷ أو "ديون" عالقة على ذمة العامل المستقيل وأي غرض ملك للمؤسسة كاستفادته في إطار الخدمة من السيارة أو جهاز الحاسوب المحمول أو الهاتف وغير ذلك.

لم يتناول المشرع الجزائري إمكانية العدول عن الاستقالة⁸، كما هو الشأن في قانون الوظيفة العمومية⁹ عكس المشرع المصري الذي منح أجل أسبوع من إخطار المستخدم لأجل التراجع عن قرار الاستقالة¹، ومع

1 - انظر: قرار المحكمة العليا - ملف رقم 450460 مؤرخ في 09 جويلية 2008، نقلا عن : قويديري (مصطفى)، المرجع السابق، ص 196.

2 - نصت المادة 218 من الأمر 03-06 المرجع السابق أنه "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، وأضافت المادة 218 إلى أنه "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري..."

3 - LARHER (Yann-Maël), op. cit., pp.190.191.

4 - بلولة (الطيب) وبلولة (جمال ح)، المرجع السابق، ص 71.

5 - نصت الفقرة الأولى من المادة 67 من القانون 90-11 (المرجع السابق) على تسليم العامل عند انتهاء علاقة العمل، شهادة العمل تحدد فيها تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

6 - بلولة (الطيب) وبلولة (جمال ح)، المرجع السابق، ص ص 121. 122.

7 - HAFNAOUI (Nasri), op. cit., p.95.

8 - قويديري (مصطفى)، المرجع السابق، ص 194.

9 - نصت الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق، على أنه: "قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"

ذلك يمكن أن يتفق أطراف التفاوض على إمكانية العدول، وخاصة أن الميدان كشف أن العديد من طلبات الاستقالة تتم بصفة ارتجالية أو بسبب ضغوط نفسية أو مهنية².

II-الذهاب الإرادي :

تنقضي علاقة العمل الفردية بإرادة العامل عن طريق الاستقالة كما سبق التعرض إليه، كما تنتهي عن طريق التسريح، وبين هاتين الحالتين ظهرت حالة أخرى وهي الذهاب الإرادي التي تؤدي إلى إنهاءها³، ظهر هذا النوع بفرنسا سنة 1977 لما أقدمت إحدى المؤسسات على التفاوض مع عدد العمال، وأسفرت المفاوضات على تقديم العمال المعنيين الاستقالة مقابل تعويضات⁴.

أ- تعريف الذهاب الإرادي:

يعرف الذهاب الإرادي على أنه: إنهاء لعلاقة العمل باتفاق طرفيها⁵، فهي لا تعتبر كاستقالة، وإنما هي بمثابة إنهاء علاقة عمل باتفاق مشترك متفاوض عليه⁶، أي بإرادة الطرفين، والاتفاق المشترك هو الإطار القانوني الذي يؤدي إلى الذهاب الإرادي⁷، حيث أن المستخدم يقترح الصيغة والعامل يوافق على ذلك⁸. لم ينظم هذه الحالة المشرع الجزائري ضمن الحالات الواردة في المادة 66 من قانون علاقات العمل. لكن أشار فقط إليها من خلال المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، المستحدث للتأمين عن البطالة⁹، لما فرضها الوضع الاقتصادي من أجل تلبية مصلحة مشتركة بين الطرفين، ويتم اللجوء إلى هذه الحالة أي الذهاب الإرادي في أغلب الأحيان من طرف الإطارات ذات المستوى العالي أو السامية¹⁰.

فالعامل المهدد بالتسريح بسبب تقليص العمال لما تعاني المؤسسة الاقتصادية من صعوبات مالية أو اقتصادية يمكن له أن يفضل الذهاب الإرادي لكونه يضمن امتيازات أكثر من عملية التسريح، لكونه فسخ لعلاقة العمل بالطريقة الودية والمتفاوض عليها، وهي مختلفة بذلك عن الاستقالة¹¹.

ب- إجراءات الذهاب الإرادي وآثاره:

1 - خاطر (محمود ربيع)، المرجع السابق، ص76.

2 - قضت المحكمة العليا أنه لا أثر للاستقالة إذا قدمت تحت ضغط أو على إثر استفزاز من طرف المستخدم بشرط اثبات واقعة الضغط ومسؤولية المستخدم في ذلك، انظر: قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 411143 مؤرخ في 05 ديسمبر 2007، قضية مجموعة (م) للمشروعات ضد (ب.ع)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2007، ص273.

3 - بن رجال (أمال)، القانون الاجتماعي - حماية العامل عند انقضاء علاقة العمل، دار بيرتي، الجزائر، 2009، ص71.

4 - انظر في ذلك: معاشو نبالي (فطة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص278.

5 - Cass. Soc., 05 octobre 2005, n°314 065, Bulletin des magistrats n°65, 2009/2010, p. 264, v. BORSALI HAMDAN(Leila), op. cit., p. 189.

6 - بن رجال (أمال)، المرجع السابق، ص71.

7 - KORICHE (M'hemed Nasr-Eddine), « Note à propos du départ volontaire (du salarié) comme cas de cessation de la relation de travail », **RAT**, Numéro spécial, 23/98, Alger, p.102.

8 - AMOURA (Amar), op. cit., p.74.

9 - المرسوم التشريعي رقم 94-11، المرجع السابق.

10 - أمال بن (رجال)، المرجع السابق، ص71.

11 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat**, ...T.1, op.cit., p.264.

يكون الذهاب الإرادي مشروعاً إذا لم يمس بقواعد النظام العام الاجتماعي ولا يخالفها. أي أن العامل سيتحصل على تعويض ومزايا أكثر، لا تتوفر في حالة الاستقالة ولا في حالة التسريح التأديبي. ويستمد هذا النوع من الاتفاقات من مبدأ الحرية التعاقدية، ومن كون المادة 66 المحددة لحالات إنهاء علاقة العمل جاءت عامة وليست مطلقة، كما أن الأحكام الجزائية لقانون العمل لا تعاقب على هذا النوع من التصرفات¹.

وباعتبار المشرع لم يحدد هذه الحالة من الإنهاء ولا شروط اللجوء إليها، لابد من البحث عن الأساس القانوني لها في قواعد القانون المدني التي تجيز إنهاء العقد بالإرادة المشتركة بين الأطراف²، وفقاً لشروط صحة الاتفاق التي يحددها هذا القانون، كأن يكون الاتفاق خال من عيوب الرضا، إلا أن هذا النوع من الاتفاقات هي اتفاقات هشة وتحمل الكثير من الشكوك³.

وأمام هذا الفراغ القانوني، فإذا تولدت الحاجة والرغبة للجوء أطراف التفاوض إلى هذا النوع من حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المشتركة، فيمكن لها التفاوض حول حالة الذهاب الإرادي وإدراجها ضمن حالات إنهاء علاقة العمل، مع تحديد كفاءتها وشكل الاتفاق وحقوق والتزامات كل طرف، لاسيما التعويضات والمزايا والضمانات، باعتبار أن هذه الحالة لا تخالف النظام العام الاجتماعي إذا اقترنت بمزايا أكثر نفعاً للعامل⁴.

وقد تناولت المحكمة العليا مسألة الذهاب الإرادي وذكرت بشروط اللجوء إليه، وتمثل أساساً في أن تكون هناك حتمية التقليل من عدد العمال ووجود رضا العامل وأن يكون العامل قد اختار بكل حرية ممارسة حق الذهاب، وأن يكون الاتفاق الحاصل ناتجاً عن تفاوض حقيقي⁵. أما القضاء الفرنسي فقد أضاف أن يكون ذلك وفق خطة متفاوض عليها مع لجنة المشاركة مع تقديم معلومات وشرح للأسباب التي دفعته لاقتراح لجوئه نحو خيار إلغاء مناصب عمل⁶.

ومن الآثار المترتبة على قبول العامل الذهاب الإرادي مقابل التعويض أن يصبح أجنبياً عن الهيئة المستخدمة ولا يستفيد من تغيير الوضعية القانونية لها وفقاً للمادة 74 من قانون علاقات العمل، وهذا حسب

1 - بن رجال (أمال)، المرجع السابق ص 72.

2 - KORICHE (M'hemed Nasr-Eddine), « Note à propos du départ volontaire (du salarié) comme cas de cessation de la relation de travail », op.cit., p.105.

3 - PIERRE LYON نقلاً عن : أمال بن (رجال)، المرجع السابق، ص 73.

4 - KORICHE (M'hemed Nasr-Eddine), « Note à propos du départ volontaire (du salarié) comme cas de cessation de la relation de travail », op.cit., p.101.

5 - محمد (شرفي)، "إشكالية قانونية لتقليل مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم"، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص 14.

6 - BONNECHERE (Michèle), « Les plans de départs volontaires », *Dr.Ouv.*, mai 2010, n°742, p.231.

<https://ledroitouvrier.cgt.fr/Les-plans-de-departs-volontaires> , consulté le 18-7-2019.

ما قضت عليه المحكمة العليا، إلا إذا ورد في الاتفاقية الجماعية عكس ذلك¹، وفي قرار آخر اعتبرت أنه: "يمكن للعامل الرجوع إلى المؤسسة بناء على الإرادة المشتركة للطرفين"².

وقد عرفت آلية الذهاب الإرادي عند استحداثها نجاحا كبيرا من حيث اللجوء إليها سنة 1994 مقارنة بالآليات الأخرى (التقاعد المسبق والتأمين عن البطالة... إلخ) لاسيما عند الإطارات المسيرة، نظرا للامتيازات التي تضمنها للعامل³، حيث قدر عدد العمال الذين اختاروا الذهاب الإرادي من سنة 1993 إلى سنة 1998 تعداد 41816 عامل بنسبة تتراوح 55% من عدد العمال المعنيين بالتسريح⁴.

ثانيا: التفاوض حول إعادة الهيكلة وتسريح العمال لأسباب اقتصادية

إن إعادة هيكلة المؤسسات أمر ضروري لمواجهة الصعوبات التي تعانيها، والتكيف مع التغيرات ضروري للمؤسسات وللعمال، حيث يرى الفقيه «Lyon Caen» أن: "... إعادة الهيكلة على نحو مستمر تستدعي إعادة النظر عند كل لحظة في مكان العمل، ومؤهلات العامل، وتحديد الشخص الذي يحدد وظيفة العمال ويعطي الأوامر، والاتفاقية الجماعية المعمول بها، وفي تمثيل العمال، وتخوير المطالب. وترتبط معظم مشاكل قانون العمل المعاصرة بإعادة الهيكلة المستمرة للمؤسسات".⁵

ويعتبر التفاوض الجماعي بالنسبة للمؤسسات التي تعاني صعوبات اقتصادية من أهم الآليات التي يتم اللجوء إليها للتخفيف عن آثار إعادة الهيكلة، فهي بذلك وسيلة لضبط العلاقات الاجتماعية، وتعتبر عن أهم تطور دخل في مفهوم التفاوض⁶.

كان التسريح لأسباب اقتصادية من ضمن اهتمامات المشرع، حيث ورد هذا الإجراء في المادة 69 فقرة 2 من قانون علاقات العمل، وتم إقرار تسريح العمال لأسباب اقتصادية كالتزام الدولة تجاه الصندوق النقد الدولي الذي فرض على الحكومة كشرط لإعادة الجدولة التخلص من العبء الاجتماعي بما يتطلبه التضحية بالعمال غير المنتجة⁷، وتبنت بذلك صيغ ليبرالية لإنهاء علاقة العمل الفردية¹.

1 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 622457، صادر في 02 جوان 2011، قضية: شركة الأجر تلمسان ضد: (ع.ب.)، محكمة المحكمة العليا، العدد 2، سنة 2011، ص 209.

2 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 265708، صادر في 09 ديسمبر 2003، قضية: المؤسسة الوطنية للحصى وحدة (س،م) ضد (ق.م)، نشرة القضاة، العدد 57، 2006، ص 204.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat**, ...T.1, op.cit., p.264.

4 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول "نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص 64.

5 - «... la restructuration en quelque sorte remet à chaque instant en cause le lieu de travail, la qualification du salarié de celui qui définit sa fonction et lui donne des ordres, la convention collective applicable, elle déphase la représentation du personnel, atomise les revendications ;

la plupart des problèmes contemporains du droit du travail, sont liés à la restructuration incessante des entreprises...» LYON-CAEN, **Le Droit du travail, une technique réversible**, Dalloz, Paris, 1995, p.15.

6 - KOEHL (Marie), « **La négociation en droit des entreprises en difficulté** », Thèse en vue de l'obtention du doctorat de Droit privé et sciences criminelles de l'Université Paris Nanterre, présentée et soutenue le 22 fév.2019, p.19.

7 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص 243.

من آثار إعادة هيكلة المؤسسات العمومية أو الخاصة، أنها يمكن أن تؤدي إلى التسريح الذي يستوجب منا الأمر ضبط المقصود منه (I)، وإذا اتخذ قرار التسريح الجماعي فإن التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي يصبح أمرا ملزما للحد من عدد التسريحات (II)، لكن إن دعت الضرورة التضحية ببعض العمال لإنقاذ المؤسسة من الإفلاس والحل، فالمشرع ألزم طرفي العلاقة الجماعية للتفاوض حول الضمانات الممنوحة للعمال المسرحين (III).

I-المقصود بالتسريح لأسباب اقتصادية :

لم يتناول المشرع الجزائري تعريف التسريح لأسباب اقتصادية عكس المشرع الفرنسي الذي عرفه بأنه "كل تسريح يتم بواسطة رب العمل، لسبب أو لعدة أسباب غير متصلة بشخص العامل، والناجمة عن إنقاص أو تحويل في منصب العمل أو عن تعديل أساسي لعقد العمل رفضه العامل وهي كلها نتيجة عن الصعوبات الاقتصادية أو تحولات تكنولوجية"².

وعرفه الأستاذ أحمية سليمان بأنه "فصل عامل أو مجموعة من العمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة، أو بسبب توقف النشاط، وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة"³.

أما الأستاذ بوحميده عطا الله، فقد اعتبره "إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة لمشاكل اقتصادية أو مالية للتقليل من عماله محافظة على استمرارية نشاطه وبالتالي مشروعه"⁴.

ويفهم من التعريفين السابقين أن التسريح لأسباب اقتصادية هو إجراء قانوني انفرادي لصاحب العمل يقوم على تقليص عدد من العمال في المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية ومالية لهدف استعادة توازنها المالي بما يضمن استمراريته.

إن هذا النوع من التسريح القائم على الأسباب الاقتصادية كان سائدا في مرحلة ما قبل الإصلاحات، حيث يحق للمستخدم اللجوء إليه بشرط الحصول على الرخصة الإدارية المسبقة⁵، إلا أنه وبعد الإصلاحات أصبح يخضع للشرعية التفاوضية، وأصبح قرار التسريح يستمد شرعيته ليس من سلطة المستخدم أو

1 - فتحي (وردية)، "الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 1، المجلد 5، 2010، ص 257.

2 - Art. L.321-1 paragraphe 1 : du code du travail français, op.cit.

3 - أحمية(سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 203.

4 - بوحميده (عطا الله)، المرجع السابق، ص 92.

5 - فتحي (وردية)، "التسريح للسبب الاقتصادي - من الرقابة إلى التفاوض"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 210. (غير منشور)

الترخيص الإرادي وإنما من التفاوض الجماعي¹. وأصبح لهذا الأخير دور مركزي في قانون المؤسسات التي تعاني من صعوبات اقتصادية².

وللشروع في التسريح من الناحية الإجرائية، اشترط المشرع ضرورة وجود "سبب اقتصادي" لإمكانية قيام المستخدم بتقليص العمال، لكن لم يبين ما هو السبب الاقتصادي أو الحالات التي يمكن اعتبارها سببا اقتصاديا. وقد اتفق الفقه والقضاء أن يكون السبب "جدياً وحقيقياً"، أما جدية السبب فيعني ذلك الذي يحمل معه خطراً يجعل استحالة مواصلة العمل بدون أضرار للمؤسسة ويفرض معه ضرورة التسريح³.

أما أن يكون "السبب حقيقي" فقد عرف ذلك بعض الفقه على أنه "ضرورة وجود مظاهر خارجية تدل على الباعث بحيث تسمح للقاص التحقق منه"⁴، وهناك من يرى أن هذه الصفة تقوم على عنصرين، عنصر مادي يتصل بوجود واقع ثابت يمكن إقامة الدليل عليهن وعنصر نفسي يتصل بصحته وفي مطابقته للواقع، الذي يؤدي الى التسريح⁵.

ونتيجة لرفض المتعاملين الاقتصاديين الضبط القانوني الذي تقوم به الدولة واستجابة لرغبتهم فقد تبنت العديد من الأنظمة إلغاء الترخيص المسبق من طرف الإدارة ليحل محله أسلوب الحوار والتشاور عن طريق التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين حول مسألة التسريح لأسباب اقتصادية⁶. لذلك أورد قانون علاقات العمل شرط استشارة المستخدم لجنة المشاركة وطلب رأيها وفقاً للمادة 94 فقرة 4 من القانون نفسه وأخذ رأيها، ثم صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المرجع السابق الذي نظم شروط وإجراءات وضمانات التسريح لأسباب اقتصادية.

1 - المرجع السابق، ص ص 211. 212.

2 - KOEHL (Marie), op. cit., p.17.

3 - تيرس (مراد)، "التسريح لأسباب اقتصادية في القانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، المجلد الأول، العدد 2 لسنة 2015، ص 40. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/99053>، اطلع عليه في 17-2-2019.

وكذلك: بقعة عبد الحفيظ، "الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية (دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي والمصري)"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 226. 227. (غير منشور).

4 - « J. PELISSIER »، نقلا عن: معاشو نبالي (فطة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص 396.

5 - « GATUMEL »، نقلا عن : معاشو نبالي (فطة)، المرجع نفسه.

6 - فتحى (وردية)، "ضوابط انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 07-02-2013، ص 143 - طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 136.

II-التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي :

منح المشرع للمستخدم إمكانية تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك الأسباب الاقتصادية، حيث أودت إمكانية " التسريح لتقليص من عدد العمال " في المادة 66 من قانون علاقات العمل التي اعتبرها المشرع ضمن حالات إنهاء عقد العمل، وأضافت المادة 69 من القانون نفسه على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين، إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

هذه الإمكانية تندرج ضمن الحرية المقاولاتية لأرباب العمل¹ المكرسة دستوريا² وعند اللجوء إلى هذا الإجراء ألزم المشرع المستخدم بمباشرة مفاوضات مع ممثلي العمال³، وهو حق للنقابات التمثيلية⁴، لكن لم يحدد ما يجب أن يتضمنه التفاوض والطرق الواجب إتباعها ونتائجها. وعادة ما يكون الهدف من التفاوض هو البحث عن أنجع الوسائل لتخفيف الفاتورة الاجتماعية قبل أن تؤول وضعية المؤسسة إلى الوضع الحرج⁵. فيقوم المستخدم بوضع الخطة الاجتماعية ويعرض مضمونها على ممثلي العمال^(أ)، ثم يباشر الطرفان التفاوض حول الخطة وإجراءات تنفيذها مع ممثلي العمال عليها(ب).

أ- مضمون الجانب الاجتماعي محل التفاوض:

ألزمت المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09⁶، المستخدم بعرض محتوى التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي⁷ على الممثلين النقابيين بمجرد المصادقة عليها من طرف لجنة المشاركة والمنظمات النقابية

1 - GADRAT (Magali), op. cit., p.111.

2 - انظر المادة 61 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق.

3 - انظر المادة 69 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

4 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, ...**, T.1, op.cit., p.258.

5 - GADRAT (Magali), op. cit ., p.112.

6 - مرجع سابق.

7 - يتمثل الجانب الاجتماعي وفقا للمادة 7 و 8 من المرسوم التشريعي 94-09 في ترتيبات في مرحلتين هما:

المرحلة الأولى: تشمل إجراء واحدا أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الأتية:

- تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية،
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،
- إلغاء تدريجي للجوء الى العمل بالساعات الإضافية،
- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي،
- عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة.

المرحلة الثانية: تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين الآتيتين أو كليهما:

- تنظيم المستخدم، عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.
- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، وتهدف هذه الاجتماعات إلى تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه حسب المادة 11 من المرسوم التشريعي 94-09¹ بحيث تسمح:

- للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع قد يطرأ في هذا المجال،

- لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا ويعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي،

- لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

ويتم التفاوض كذلك حول الكيفيات المحددة لتقليص عدد العمال، بعد استنفاد جميع الوسائل من شأنها تفادي التسريح، وثم اللجوء إليها يتم على أساس معايير لاسيما الخبرة والتأهيل لكل منصب عمل²، ويمكن تبني معايير أخرى إلى جانب تلك التي حددها المشرع عن طريق التفاوض الجماعي³، والغاية من عرض هذه التدابير على التفاوض هي البحث عن التدابير المناسبة للتخفيف من آثار التسريحات التي يمكن أن تنعكس

ويتضمن وفقا للمادة 9 من المرسوم التشريعي 94-09، المرجع السابق، الجانب الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بالضرورة في إطار المرحلة الثانية ما يأتي:

- تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام المرسوم التشريعي 94-09،

- شروط إعداد القوائم الاسمية لأجراء الموزعين حسب أماكن العمل كفياتها عند الاقتضاء، ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يأتي:

- الإحالة على التقاعد،

- قبول الإحالة على التقاعد المسبق،

- أداءات التأمين عن البطالة،

- التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع.

1 - مرجع سابق.

2 - انظر المادة 71 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - اعتمدت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه السالفة الذكر لتسريح العمال لأسباب اقتصادية عند ترتيب العمال المعنيين بالتسريح وفقا للمادة 87 منها على المعايير التالية:

- العمال الأقل أقدمية،

- العمال الأقل كفاءة،

- العمال الذين يتكفلون بعدد قليل من الأشخاص،

- العمال المستفيدون من الحماية الاجتماعية كالمجاهدين، المعوقين المستفيدين من منحة الإعاقة، ذوي حقوق الشهداء.

على الشغل ككل¹. وعادة ما يشكل التكوين التحويلي عاملاً مهماً للتقليل من عدد التسريحات، ويمكن أن يكون عامل ما معنياً بالتسريح لما لا تنجح كل محاولات تكوينه أو تكييفه مع المناصب المقترحة له².

ب- إجراءات التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي:

بعد الحصول على رأي لجنة المشاركة يتم تنظيم التفاوض وتأطيره من مع الممثلين النقابيين حول مضمون الجانب الاجتماعي³، وإذا كان وضع الجانب الاجتماعي واتخاذ قرار إعادة تنظيم شروط العمل والأجور من اختصاص المستخدم، فإن تنفيذه يستلزم موافقة الهيئات التمثيلية النقابية بعد التفاوض⁴.

وعادة ما نتصور في البداية رفض كلي من طرف العمال لأي عملية إعادة هيكلة تسبب في تسريح العمال أو خفض الأجور، لكن لما يدركون أن رفض أي حل توافقي والتضحية ببعض الحقوق سيؤدي إلى غلق المؤسسة وتسريح كافة العمال سيتم عندئذ الموافقة على الخطة الاجتماعية، كما يقول الأستاذ «MOULIN (Jean)»: "الرجال لا يوافقون على التغيير إلا عند الضرورة، ويرون الضرورة فقط في الأزمات"⁵. والتنظيم النقابي عادة ما يدرك هذه التداعيات.

وفي حالة غياب منظمات نقابية لها الصفة التمثيلية، منحت الفقرة 2 من المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 09-94⁶ بأن يتم تمثيل العمال ومن أجل مقتضيات التفاوض ممثلون ينتخبونهم حسب النسب المحددة في المادة 41 من القانون 90-14⁷.

ومن آثار المفاوضات بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، تحرير محضر يوقع عليه الطرفان ويثبت نقاط الاتفاق، وكذلك المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف⁸، وفي حالة فشل التفاوض بسبب رفض العمال لمحتوى التفاوض يتم اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو عند الاقتضاء إلى التحكيم، وفي حالة الاتفاق يقع على المستخدم التزام تنفيذ الاتفاق اتجاه العمال وكذلك اتجاه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ونظام التقاعد المسبق⁹. وحسب المحكمة العليا فإن في حالة فشل التفاوض بسبب رفض الشريك الاجتماعي التفاوض يكون

1 - فتحي (وردية)، "الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي"، المرجع السابق، ص 257.

2 - PETIT (Franck) et BAUGARD (Drik), op. cit., p.30.

3 - المادة 12 فقرة أولى من المرسوم التشريعي رقم 09-94، المرجع السابق.

4 - فتحي (وردية)، "التسريح للسبب الاقتصادي-من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 17 العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2018، ص 59.

5 - Cité par : GADRAT (Magali), op. cit., p.17.

6 - مرجع سابق.

7 - مرجع سابق.

8 - المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 المرجع السابق.

9 - فتحي (وردية)، الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي، المرجع السابق، ص 278.

التسريح قانونيا متى قام المستخدم بجميع إجراءات التقليل لأسباب اقتصادية¹، فتكون بذلك المحكمة العليا قد وضعت السيف تحت رقاب العمال².

يتم تنفيذ الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه، بعد قيام المستخدم بإيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا وفقا للأجال والكيفيات المتفق عليها بين المستخدم وممثلي العمال وكذلك أحكام المرسوم المرجع السابق³.

وقد قضت المحكمة العليا بالزامية التفاوض حول المخطط الاجتماعي والتوقيع على محضر الاتفاق⁴ وإلا تكون التسريحات تعسفية تستوجب التعويض⁵، فيكون التسريح كثرة تفاوض بين الشركاء الاجتماعيين⁶، عكس التسوية القضائية التي يغيب فيها التفاوض الجماعي، ولا تتم فيها استشارة العمال أو ممثليهم⁷.

ومقارنة بالمشروع الفرنسي، فإن هذا الأخير استحدث في سنة 2013 بموجب قانون تأمين الشغل مجال آخر من التفاوض يتمثل في التفاوض السنوي حول "التوجيهات الإستراتيجية للمؤسسة"، وهو تفاوض استباقي بين ممثلي العمال وإدارة المؤسسة يتناول التخطيط حول احتياجات التشغيل والتكوين والوقاية من التحولات الاقتصادية لأجل تقوية الجهاز وجعله أكثر فعالية بما يحمي العمال، ويسمح أيضا بخلق مرونة في التشغيل، كما يمتد نحو تحديد النشاطات الواجب تطويرها، ومكانة المؤسسة في السوق والاستثمار والأخذ بالحسبان التطورات الاقتصادية والتكنولوجية القادمة⁸، وهذا التدابير بمثابة وقاية من التسريح، والوقاية خير من العلاج كما يقول المثل الشعبي⁹.

1 - انظر قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 575386 الصادر في 06 جانفي 2011 في قضية مكتب الدراسات التقنية الاقتصادية ضد (د.أ)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011، ص 186-188.

2 - بلميهوب عبد الناصر، "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 07 فيفري 2014، ص 296.

3 - انظر المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المرجع السابق.

4 - فتحي (وردي)، "التسريح للسبب الاقتصادي - من الرقابة إلى التفاوض، المرجع السابق، ص 217.

5 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم 997733 مؤرخ في 10 مارس 2016، قضية (ر.ن) ضد مؤسسة ايبال، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2016، ص 210.

6 - واضح (رشيد)، "دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 108. (غير منشور).

7 - KOEHL (Marie), op. cit., p.18.

8 - GADRAT (Magali), op. cit., p.129.130.

9 - « Pour paraphraser aussi Auguste COMTE, il s'agit de « *savoir pour prévoir, afin de pouvoir* ». En l'occurrence *savoir* quelles sont les options stratégiques retenues par la direction de l'entreprise, *pour prévoir* leurs répercussions sur l'emploi *afin de pouvoir* déterminer les mesures les mieux adaptées à la sécurisation des parcours professionnels des salariés ». v. Ibid., p.131.

III-التفاوض حول منح ضمانات للعمال المسرحين :

يقوم التسريح على اختيار العمال المعنيين بالتسريح حسب توفر الشروط في كل حالة، ضمن الإحالة على التقاعد العادي والتقاعد النسبي ورافضي التحويل أو الذهاب الإرادي¹.

ومن الصعب إقناع العمال أو النقابة بقبول التسريح الجماعي للعمال دون أن تكون هناك ضمانات في شكل حقوق يحصل عليها العامل المسرح. ومن أهم الضمانات المحددة من طرف المشرع الحق في التعويض المالي عن التسريح، والذي يقصد به " ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا والذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحق به جراء انتهاء عقد عمله غير المحدد المدة"². وهذه التعويضات تخص العمال الأجراء المحالين على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة طبقا لنص المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-309.

وزيادة على ذلك يمكن للتفاوض الجماعي أن يقرر ضمانات أخرى في شكل حقوق للعمال المسرحين كالحق في إعادة الإدراج أو الأولوية في التوظيف. وخاصة أن المشرع لم يمنح الحق في أولوية التوظيف بصريح العبارة عند توفر مناصب شاغرة، أي منع اللجوء إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص⁴. بمعنى منع توظيف عمال آخرين في نفس المناصب⁵.

من الضمانات الممنوحة للعمال أيضا تسوية وضعيات العمال حسب حالاتهم⁶، كما يمكن للتفاوض الجماعي أن يكرس منح العامل المسرح الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة عطلة مع تحديد مدتها، على أساس ساعتين في كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن عن البحث من منصب عمل آخر⁷.

ويمكن للمستخدم أيضا أن يفني بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفع مبلغا مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاها طوال المدة نفسها. وقرر المشرع للعمال المسرحين الحق في الاستفادة من المنح العائلية وادعاءات الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية⁸، ولا يحجر التوقف عن النشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة العطلة⁹.

1 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat**, ...T.1, op.cit., 265.

2 - بوحميده (عطا الله)، المرجع السابق، ص 195.

3 - مرجع سابق.

4 - انظر المادة 69 فقرة 3 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، المرجع السابق.

5 - بلميهوب عبد الناصر، "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري"، المرجع السابق، ص 297.

6 - لمزيدا من التفاصيل حول الضمانات، أنظر: معاشو نبالي (فطة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص 413 وما يليها، وكذلك: - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 114.

7 - المادة 73 مكرر 5 من القانون رقم 90-11، مستحدثة بالقانون رقم 91-29، المرجع السابق.

8 - قويدري (مصطفى)، المرجع السابق، ص 255.

9 - المادة 73 مكرر 6 من القانون رقم 90-11، مستحدثة بالقانون رقم 91-29، المرجع السابق.

إن التفاوض الجماعي يمكن أن يكون عامل تهدة في سياق متوتر بسبب عملية إعادة الهيكلة في المؤسسات التي تعاني من صعوبات مالية واقتصادية، وخاصة إذا نتج عنها التسريح، فمن خلاله يمكن تفادي الهيكلة الهدامة للشغل عن طريق تضحيات اتفاقية «*des sacrifices conventionnelles*» تقوم على تسريح أقل عدد ممكن من العمال لأجل إنقاذ بقية العمال بما يسمح بإنقاذ المؤسسة.

ثالثا: التفاوض حول إجراءات التسريح التأديبي:

"لقد تراجع التنظيم اللائحي للتسريح السائد قبل 1990 نحو سلطة التسريح لسبب تأديبي"¹ بموجب القانون 90-11، وأحال تحديد القواعد الخاصة بالانضباط إلى اختصاص النظام الداخلي للمؤسسة²، ويصّب ضمن اختصاص السلطة التنظيمية والتأديبية للمستخدم "يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المقررة وإجراءات التنفيذ"³.

إلا أن المشرع أراد أن يقيد حرية المستخدم وصلاحياته الواسعة في ممارسة السلطة التأديبية عبر تقاسم تحديد الإجراءات التأديبية بصفة مشتركة مع ممثلي العمال عبر التفاوض الجماعي (I)، إلا أن التفاوض لا يكون بديلا لسلطة المستخدم في وضعه للنظام الداخلي للمؤسسة (II).

I-تساع مجال التفاوض نحو تحديد الإجراءات التأديبية :

تثير مسألة تحديد الإجراءات التأديبية تنازع الاختصاص بين الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي، وقد وقع جدل حول مدى اختصاص الاتفاقيات الجماعية في تناول الإجراءات التأديبية.

فظهر اتجاه ينفي إمكانية لكون المادة 120 من قانون علاقات العمل التي نصت على مجالات التفاوض الجماعي لم ترد إمكانية مستدلا إلى عبارة "تعالج الاتفاقية الجماعية ... خصوصا..."، مما يعني أن مجالات الاتفاقيات الجماعية محددة حصرياً، كما أن تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها وإجراءات تنفيذ ذلك من صلاحيات المستخدم وفقا للمادة 77 من القانون نفسه، والتسليم باختصاص الاتفاقيات في موضوع التأديب يعني سلب هذا الحق من المستخدم⁴.

أما الاتجاه الثاني فيرى أن الاتفاقيات الجماعية يمكن لها أن تتناول المجال التأديبي وهذا وفقا للمادة 73 مكرر⁴، التي نصت على أنه "إذا وقع تسريح العامل -مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات... " والإشارة في هذا النص صريحة، مما يعني إمكانية تناول الإجراءات التأديبية في الاتفاقيات الجماعية، والاتفاقية الجماعية من حيث قيمتها القانونية أسمى من النظام الداخلي، لكون هذا الأخير وضعه المستخدم بصورة انفرادية⁵، عكس القانون

1 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*, ..., T.1, op.cit., p.219.

2 - انظر المادة 77 من القانون 90-11، المرجع السابق.

3 - انظر الفقرة الثانية من المرجع السابق.

4 - زوية (عز الدين)، "سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل"، مذكورة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: القانون الخاص، كلية الحقوق، بومرداس، السنة الجامعية 2010-2011، ص 97.

5 - المرجع نفسه، ص 98. 99.

الاتفاقي يتم وضعه بالقاعدة التفاوضية بما يحقق التوازن بين طرفي العلاقة المهنية، وينبع من الإرادة المشتركة. وهو الرأي الأقرب إلى الصواب في اعتقادي.

II- حدود التفاوض الجماعي حول الإجراءات التأديبية :

إن إمكانية إدراج إجراءات تأديبية في الاتفاقيات الجماعية لا يتعارض مع إمكانية إدراج أحكام أخرى في النظام الداخلي، وفي هذه الحالة تكون القاعدة الواجبة التطبيق تلك التي تتضمن ضمانات أكثر نفعا للعمال¹، ويجب عند إعداد النظام الداخلي مراعاة احترام حقوق العمال المكرسة في القوانين والاتفاقيات الجماعية²، لكن يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تركز ضمانات للعمال عند التسريح التعسفي من خلال التفاوض الجماعي³، كما يمكن للنظام الداخلي أن يضع أحكاما أحسن من تلك الواردة في الاتفاقية الجماعية، ولا يجوز للنظام الداخلي أن يتضمن أحكاما أقل نفعا للعمال، وإلا كان منعذماً⁴.

رغم إغفال المشرع تحديد إجراءات التأديب ضمن المجالات المحددة في المادة 120 من قانون علاقات العمل المحددة، لكن بالعودة إلى الفقرة الأولى من المادة 73 مكرر 4 منه أشارت إلى إمكانية تحديد إجراءات اتفاقية ملزمة للقيام بالتسريح.

يتضح مما سبق أن كلا من المستخدم وممثلي العمل، يمكنهم التفاوض بشأن تحديد إجراءات مسبقة إلزامية للتسريح⁵، كضبط كفاءات الاستدعاء والإشعار بالغياب وإمكانية استعمال الوسائل الالكترونية في التبليغ كالبريد الالكتروني أو الرسائل القصيرة الهاتفية... إلخ، والتظلم وإجراءاته، وإمكانية الاستعانة بمندوب نقابي للدفاع أو محامي أو أي عامل آخر من اختيار العامل المعني بالتأديب، وذلك بأسلوب التفاوض الجماعي، بما لا يتعارض مع ما حدده المشرع.

وفي حالة مخالفة الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات يمكن اعتبار التسريح غير قانوني⁶ ويؤدي إلى إلغاء قرار التسريح⁷، بعد دعوى يتقدم به العامل مع التعويض إلى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي⁸. وهذه الإجراءات المتفاوض حولها تصاغ في الاتفاقيات الجماعية، كما أن لممثلي العمال حق

1 - أحمية (سليمان)، "الاتفاقيات الجماعية إطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 136، 137.

2 - انظر المادة 78 من القانون 90-11، المرجع السابق.

3 - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 129.

4 - حسان (نادية)، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 3، العدد 1، سنة 2008، ص 41، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/130738>، أطلع عليه في 15-3-2020.

5 - بلولة (الطيب) وبلولة (جمال ح)، المرجع السابق، ص 83، - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 235.

6 - بن صاري (ياسين)، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 93.

7 - المرجع نفسه، ص 95.

8 - طربيت (سعيد)، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 125.

إبداء الرأي عند وضع النظام الداخلي للمستخدم، فلا يتمتع بالحرية الكاملة في ذلك، وهذا طبقا للمادة 75 من قانون علاقات العمل.

الفرع الثاني:

الضمانات الخاصة بممارسة الحقوق النقابية وتسوية النزاعات

حدد المشرع الجزائري تنفيذا لما أقرته الاتفاقيات الدولية وكرسه الدستور من ضمان الحق والحرية النقابية وضع تدابير من شأنها حماية الحقوق النقابية، إلا أن تجسيد كفاءات ممارسة هذا الحق والحرية في مكان العمل تركه للشركاء الاجتماعيين عن طريق التفاوض الجماعي حول التسهيلات التي يمكن منحها لمندوبي العمال وللنقابيين والتي يتم الاتفاق عليها ويلتزم بها المستخدم (أولا).

والنوع الثاني من الضمانات الواجب التفاوض بشأنها تلك المتعلقة باستحداث آليات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية والجماعية بشكل يكفل حقوق العمال وتحفظ مصالح المستخدم، وتكون هذه الآليات والإجراءات ملزمة للطرفين متى اتفقا على اللجوء إليها بالتفاوض بعد نشوب النزاع (ثانيا).

أولا: التفاوض حول كفاءات ممارسة الحقوق النقابية

تتمثل الحقوق النقابية المكرسة في قانون علاقات العمل في الحق في المشاركة في تسيير المؤسسة والحق في التمثيل النقابي وكذلك الحق في ممارسة الإضراب. لكن ممارسة هذه الحقوق تتم عبر توفير ضمانات وتسهيلات للنقابيين.

فيتم التفاوض حول عدم عرقلة ممارسة الحقوق النقابية (I)، وكفاءات منح مختلف التسهيلات التي أقرها المشرع لفائدة مندوبي العمال والمندوبين النقابيين (II).

I- التفاوض حول عدم عرقلة الحقوق النقابية :

تعتبر الحقوق النقابية من الحقوق الجماعية التي يمارسها العامل عند مشاركته في النقابة أو الانخراط فيها، وحماية لهذا الحق وتكريسا له في الممارسة الميدانية، يمكن أن يشمل التفاوض الجماعي مجموعة من الالتزامات والضمانات تفرض على المستخدم كمنع التدخل في شؤون النقابة أو اتخاذ إجراءات ضد النقابيين وممثلهم أو المنخرطين في النقابة.

كما يمكن أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية التزامات تقع على عاتق العمال مثل بعدم الأخذ بعين الاعتبار عند قيامهم بواجباتهم المهنية آراء العمال لأجل التأثير فيهم لقبول الانضمام إلى نقابة أو أخرى¹ والالتزامات تقع

1 - نصت مثلا المادة 216 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها سابقا، على أنه: " يضمن المستخدم حرية ممارسة الحق النقابي في ظل احترام تام للأحكام القانونية السارية المفعول، ولكل عامل الحق في الانضمام بكل حرية إلى نقابة مؤسسة قانونا من اختياره. ويمتنع المستخدم الأخذ بعين الاعتبار الانتماء أو عدم الانتماء إلى نقابة عند اتخاذ قرارات تخص تسيير

على عاتق النقابيين مثل تحمل المسؤولية عند عقد الاجتماعات العمالية ومنع دخول الأجانب إلى مقر الاجتماع وغيرها¹.

ويمكن أن يتضمن التفاوض مجال الحقوق الممنوحة للمنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً² كحق المشاركة في تسيير المؤسسة عبر لجان المشاركة وكذا في إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع والتنظيم، وحق إعلام العمال والتواصل معهم في أماكن مخصصة لغرض الإعلام³ عبر توفير للنقابة مكاناً لعقد اجتماعات النقابة أو الفرع النقابي، وأن يتخذ مكتباً إدارياً لها، كما يمكن أن يلتزم بتسهيل الاجتماعات لعقد الجمعية العامة لها، والالتزام بعدم عرقلة نشاطها أو عرقلة الانتساب إليها، ويمكن كذلك أن يساهم المستخدم في تمويل هذه النقابة عبر مساعدات مالية أو مادية، كتمويل النشاطات التكوينية الخاصة بتوعية العمال بالمخاطر المهنية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وطب العمل تكمة للالتزام المستخدم في التكوين والإعلام وكذلك اللجان المختصة المكلفة بذلك⁴.

ويجوز أن يقع التفاوض حول كفاءات تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية والأمن، التي أسند التنظيم لها تعيين ممثلي العمال إلى الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً⁵، كما يمكن أن يحدد أطراف التفاوض التزامات

علاقات العمل في المؤسسة. ويلتزم العمال من جهتهم بعدم الأخذ بعين الاعتبار عند ممارستهم لنشاطاتهم المهنية آراء العمال أو انضمامهم إلى نقابة أو أخرى.

1 - نصت الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية، السالفة الذكر أن توقيت الجمعيات العامة للنقابة يكون خارج أوقات العمل، ويجب إعلام المستخدم في أجل لا يقل عن 8 أيام عن تاريخ عقد الجمعية العامة (المادة 269)، ويكون التنظيم النقابي مسؤولاً عن حماية العمال الحاضرين إلى نشاط النقابة، كما يمنع دخول الأشخاص الغريباء إلى قاعة أو مكان الاجتماع ماعدا المسؤولين السلميين للنقابة (المادة 270).

2 - تضمنت المادة 220 و 221 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها أعلاه، صلاحية المستخدم في التأكد بجميع الوسائل تمثيلية المنظمات النقابية، منها على أساس استمارات الانخراط، ومن حقه أن يرفض الاستثمارات المكررة. وأضافت المادة 224 أنه للحصول على التسهيلات المنصوص عليها قانوناً وجب على النقابات إيداع قبل 24 مارس من كل سنة للمستخدم وضعية المنظمة من حيث التمثيل.

3 - نصت الفقرة الثانية من المادة 32 من المرجع السابق على أن أي ملصقة أو اعلان لنقابة في غير الأماكن المخصصة للنقابة وغير المرخصة يتم سحبه.

4 - انظر في ذلك أحكام المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بتنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج.ر عدد 82- لسنة 2002.

5 - نصت المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، (ج.ر عدد 04 لسنة 2005)، على : " تتشكل لجان الوحدة و لجان المؤسسة مما يأتي:

أ- على مستوى الوحدة من:

- عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة،

- عضوين (2) يمثلان العمال،

ب- على مستوى المؤسسة:

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة،

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة.

يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، أو في حالة عدم وجوده، من طرف لجنة المشاركة.

أعضاء هذه اللجان وامتيازاتهم نظير المهام الإضافية المسندة لهم، لاسيما وأن النصوص المنظمة لكيفيات تشكيل هذه اللجان وصلاحياتها لم تصدر بعد¹.

II- التفاوض حول منح التسهيلات لمندوبي العمال وللمندوبين النقابيين :

تهدف التسهيلات التي يتم التفاوض حولها بين ممثلي العمال وصاحب العمل إلى ضمان ممارسة الحقوق النقابية وحمايتها باعتبارها من الحقوق الدستورية والحقوق الأساسية للعمال، وتشمل هذه التسهيلات تلك المرتبطة بالمهام التي تسند لكل من مندوبي العمال (أ) والتسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين (ب).

أ- التفاوض على منح التسهيلات لمندوبي العمال:

نصت المادة 5 من قانون علاقات العمل على "حق المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة"، وتتم هذه المشاركة بواسطة مندوبين منتخبين في كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين عاملاً على الأقل، أو بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي العمال في مستوى مقر الهيئة المستخدمة².

أقر المشرع لأجل قيامهم بمهامهم المحددة قانوناً مجموعة من التسهيلات والامتيازات منها التمتع بحساب عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليارسوا مهامهم النقابية، ماعدا عطلتهم السنوية⁴، وتحدد كيفية حساب هذه الساعات المخصصة بموجب التفاوض والاتفاق بين ممثلي العمال والمستخدم⁵ والتفاوض حول إمكانية جمع الساعات المخصصة للمندوبين حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين⁶.

أما بخصوص تعويض هذه الساعات أكد المشرع على منع احتساب ضمن الساعات الشهرية الوقت الذي يقضيه مندوبو العمال في الاجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم⁷، بمعنى أنها تحتسب على أساس ساعات عمل منجزة. وفضلاً عن ذلك، يمكن لممثلي العمال الاتفاق مع المستخدم بخصوص التسهيلات الأخرى كتوفير الوسائل اللوجستية للقيام بمهامهم⁸.

ب- التفاوض على منح التسهيلات للمندوبين النقابيين:

في إطار تكريس الحرية النقابية وحماية النقابيين ومنحهم التسهيلات للقيام بواجباتهم التمثيلية، فإن المادة 47 مكرر من القانون النقابي، نصت على إلزامية أن يباشر المستخدم مع المنظمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي:

وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال

1 - نصت المادة 28 من المرجع السابق أنه: "توضح نصوص لاحقة عند الحاجة كيفيات تطبيق أحكام هذا المرسوم"

2 - المادة 91 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - انظر: الصلاحيات في المادة 94 من المرجع السابق.

4 - المادة 106 فقرة أولى من المرجع السابق.

5 - المادة 106 فقرة ثانية من المرجع السابق.

6 - المادة 107 من المرجع السابق.

7 - المادة 108 من المرجع السابق.

8 - المادة 109 و 110 من المرجع السابق.

- الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضاؤها، في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة لمدة محددة وظائف دائمة في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل أو أعلى عند انتهاء هذه الفترة¹.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة آفا، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية، المشار إليهم في المادة 40 من القانون النقابي، والمكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية، أن يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة، وكذلك المشاركة في الندوات والمؤتمرات النقابية والتريصات التكوينية.

والى جانب الحقوق السالفة الذكر، يجوز أن يشمل التفاوض بعض الالتزامات التي تقع على عاتق المندوبين النقابيين، مثل إعلام المستخدم بمغادرة المنصب للترغغ لالتزاماته النقابية، وإجراءات طلب رخصة التغيب لحضور نشاطات خارج مكان العمل، ويمكن النص على إدراج مخالفة هذه الإجراءات ضمن المخالفات المرتكبة وتضمينها عقوبات تأديبية².

ثانيا: التفاوض حول آليات الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

في السابق كانت تقع مسؤولية إدارة نزاعات العمل على كاهل الوزارات وإدارات العمل، ولكن هذه الأخيرة كانت بطيئة يغلب عليها الطابع البيروقراطي وغير جادة في غالبيتها وانتهائها بعرضها على القضاء كوسيلة لتسوية النزاعات، مما دفع العديد من الأنظمة للبحث عن سبل تحسين آليات تسويتها بالاعتماد على وضع ترتيبات معتمدة على إسناد بعض إجراءات التسوية للشركاء الاجتماعيين³.

والجزائر سارت في هذا الاتجاه من خلال إصلاح قانون العمل سنة 1990 بموجب القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية⁴ والقانون رقم 04-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية⁵، ومن

1 - تنص مثلا المادة 228 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها سابقا على أنه: "بموجب اتفاق جماعي يمكن المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا انتداب واحد من أعضاء النقابة لتولي مهام نقابية دائمة في المنظمة النقابية التي ينتمي إليها مع ضمان إدماجهم في منصبه وحقوقه المكتسبة بعد انتهاء مدة الانتداب".

2 - أشارت الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية، السالفة الذكر، أن الممثل النقابي ملزم باعلام مسؤوله المباشر في العمل بمغادرته لمنصب عمله لأجل القيام بالنشاطات النقابية (المادة 273 فقرة 2)، وتقديم طلب التغيب للمشاركة في النشاطات خارج مكان العمل في أجل 8 أيام على الأقل، ويكون ذلك كتابيا والرد كتابيا من طرف المستخدم (المادة 275) تحت طائلة عقوبات تأديبية (المادة 276).

3 - المنظمة الدولية للعمل، المركز الدولي للتدريب، أنظمة منازعات العمل، جنيف، 2013، ص 2.

4 - مرجع سابق.

5 - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، (ج.ر عدد 6 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، مؤرخ في 6 جويلية 1990، (ج.ر عدد 68 لسنة 1991).

خلال تحديد صلاحيات مفتشية العمل في القانون رقم 90-03¹، وحتى القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

وتتمثل هذه الإجراءات في تلك الآليات الداخلية الخاصة بتسوية النزاعات الفردية (1)، وأخرى تتعلق باتقاء ومعالجة النزاعات الجماعية في العمل (2).

I- وضع إجراءات داخلية لتسوية النزاعات الفردية :

تعددت تعريفات النزاع الفردي ومنها من عرفه على أنه: " ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل ورب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنه إلحاق الضرر بالطرف الآخر"³.

نظم المشرع إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية منذ بداية الإصلاحات، وخصّ بالتفصيل إجراءات تسوية النزاعات الفردية في العمل⁴ الذي عرف النزاع الفردي من خلال المادة الثانية منه، التي نصت على أنه: "...كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

ومن خلال هذا القانون استحدث المشرع، وتماشيا مع النظام الاقتصادي الجديد مجموعة من الآليات بهدف علاج الخلافات الفردية التي تثور بين المستخدم والعمال، وتتمثل هذه الآليات في الوسائل الودية والمتمثلة في التسوية الداخلية (أي في مكان العمل) والتسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة بمفتشية العمل، وفي حالة فشل هذه الوسائل يمكن لأحد الأطراف اللجوء إلى التسوية القضائية.

ولأجل التقليل من النزاعات التي تعرض أمام مكاتب المصالحة والقضاء قصد البحث عن حلول للنزاع وما يترتب عنه من طول للإجراءات وأضرار للعامل، فقد منح المشرع إمكانية استحداث آليات داخلية لتسوية النزاعات الفردية عن طريق التفاوض الجماعي، تصبح ملزمة للأطراف المتفاوضة، حيث أشارت المادة 3 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى أنه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"⁵.

فالتفاوض الجماعي يمكن من خلاله لطرفي علاقة العمل الجماعية أن يحددا إجراءات التسوية الداخلية المتعلقة بتقديم الشكوى (أ)، وعبر استحداث نظام المصالحة الاتفاقية (ب).

1 - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، (ج ر عدد 6 لسنة 1990). المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، (ج.ر. عدد 36 لسنة 1996).

2 - مرجع سابق.

3 - خليف (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008، ص 41.

4 - مرجع سابق.

5 - ورد خطأ في صياغة المادة 3 من القانون رقم 90-04، حيث كتب مصطلح " المعاهدات" في هذه المادة للتعبير عن "الاتفاقيات"، ومصطلح: "الاتفاقيات الجماعية" كان يقصد بها "الاتفاقات الجماعية" «les accords collectifs»، وكان النص الفرنسي أكثر وضوحا: « Les procédures internes de règlement de conflits individuels de travail... peuvent être fixées dans les conventions collectives et accords collectifs ».

أ- تحديد إجراءات تقديم الشكوى والرد عليها:

يعتبر نظام التظلم أول خطوة لتسوية النزاعات الفردية¹. ولم يحدد المشرع طبيعة الإجراءات التي يمكن التفاوض حولها، لكن يمكن استنتاجها من خلال المادة 4 من نفس القانون والمتمثلة في كيفية تقديم الشكوى أو التظلم الداخلي ودرجته، وأجله، وإجراءات وآجال الرد... إلخ إذ نصت على أنه: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة...".

وهذه الإجراءات ترد في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. فالمشرع من خلال المادة 4 من القانون نفسه وضع إجراءات التظلم الداخلي، حيث يرفع الخلاف إلى الرئيس المباشر وعليه الرد في أجل 8 أيام من إخطاره، وفي حالة عدم الرد أو الرد السلبي يمكن للعامل رفع التظلم إلى رئيس المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، وحددت أجل الرد بـ 15 يوماً. هذه الإجراءات الداخلية يمكن استبدالها بما ينفع العمال، كتحديد درجات التظلم واختزال آجال الرد، ومدى إلزامية الرد بما يعجل تسوية النزاع.

ب- إمكانية استحداث المصالحة الاتفاقية في النزاع الفردي:

يتمثل النوع الثاني من الآليات الداخلية في إجراءات وقواعد المصالحة الاتفاقية. حيث منح القانون إمكانية للتفاوض الجماعي لاستحداث آليات بديلة للتسوية منها "المصالحة الاتفاقية الداخلية"، ووضع تشكيلة لجنة المصالحة وشروط انعقادها والإجراءات المتبعة أمامها، وأيضاً مدى إلزاميتها قبل اللجوء إلى الوسائل القانونية كالمصالحة القانونية الوجوبية التي تتم على مستوى مكاتب المصالحة بمفتشية العمل بعد فشل الوسائل الاتفاقية، المنصوص عليها في المادة 5 من القانون رقم 90-04. لكن دون أن تقيد هذه الإجراءات الاتفاقية حرية العمال في اللجوء إلى الوسائل القانونية المقررة كمنع عرض الشكوى أمام مفتشية العمل أو منع اللجوء إلى القضاء بعد فشل التسوية الداخلية.

كما يمكن استحداث آليات أخرى لتسوية النزاعات الفردية، أو أي إجراء آخر. ولعل تحديد إجراءات تسوية لنزاعات الفردية بالتفاوض عليها يمكن أن يخفف الضغط على المحاكم، كما يحافظ على العلاقات الودية التي تعتبر ضرورية لاستقرار علاقات العمل².

II- تحديد إجراءات وآليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها :

حددت المادة 120 من قانون علاقات العمل ضمن المسائل التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية الاتفاق حول "إجراءات المصالحة في حالة وقوع النزاع الجماعي في العمل وممارسة حق الإضراب والحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب"³.

1 - واضح (رشيد)، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، 24، -
خلفي (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي في الجزائر -، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 108.

2 - خلفي (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي في الجزائر -، المرجع السابق، ص 110.

3 - الفقرات من 11 إلى 13 من المادة 120، من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

فيقوم أطراف التفاوض استنادا على ذلك بتحديد إجراءات الوقاية والتسوية الودية للنزاع الجماعي (أ)، وتحديد مدة الإشعار المسبق والاتفاق على القدر الأدنى المضمون عند شن الإضراب (ب).

أ- تحديد إجراءات الوقاية من نزاعات الجماعية وتسويتها ودياً:

تسعى العديد من التشريعات المقارنة إلى حث الشركاء الاجتماعيين على الحوار في سبيل الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية. وقد أبرمت في فرنسا مثلاً العديد من الاتفاقات الخاصة بالوقاية وتسوية النزاعات، وورد فيها التفاوض الجماعي كآلية إجبارية لوضع إجراءات بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية¹.

أما في الجزائر فقد نصت المادة 4 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وأحالت الفقرة الأخيرة من المادة السالفة الذكر تحديد كفاءات تطبيق ذلك، لاسيما دورية الاجتماعات على الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين ومثلي العمال بعد التفاوض بين الطرفين.

وعلاوة على ما سبق، مكن المشرع أطراف التفاوض الجماعي من وضع إجراءات مصالحة اتفاقية بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الخامسة من القانون 90-02 على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها...". وكمثال على ذلك أن يتفق أطراف التفاوض على تشكيل لجنة خاصة للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، وتحديد تشكيلتها وطبيعة النزاعات التي تعرض عليها وآجال ذلك، وقد يشترط الطرفان قبل اللجوء إلى المصالحة القانونية وجوب اللجوء أولاً إلى هذه اللجنة.

وعلى سبيل المثال نصت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية المشار إليها سابقاً على إنشاء "لجنة الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية"، وأوجبت عرض الخلاف الجماعي على هذه اللجنة قبل اللجوء إلى آليات التسوية الخارجية². وهي متكونة من مدير الوحدة أو ممثله المفوض، الأمناء العاميين أو ممثلي النقابات التمثيلية لدراسة الطعون المقدمة من طرف الممثلين النقابيين باسم العمال حول المسائل الاجتماعية والمهنية للعمال والظروف العامة للعمل ذات الطابع الجماعي والتي لم يتم تسويتها في الاجتماعات الدورية على مستوى الوحدة³.

1 - خليفي (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي في الجزائر -، المرجع السابق، ص 140.

2 - انظر المادة 250 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المرجع السابق.

3 - المادة 251 من المرجع نفسه.

أما الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية السالفة الذكر، فإنها حددت لجنة مشتركة للتشاور (*Commission Paritaire de Concertation*) مكونة من ثمانية 8 أعضاء: 4 يمثلون المؤسسة وأربعة 4 يمثلون النقابات التمثيلية، وتجتمع كل ثلاثة أشهر بطلب من المستخدم¹.

ويمكن التفاوض بشأن آليات أخرى للتسوية وإجراءات اللجوء إليها مثل الوساطة والتحكيم الواردة في القانون 90-02 المرجع السابق، ويحدد آليات التنفيذ. ويمكن لأطراف العلاقة التفاوضية وضع آليات أخرى للتسوية الودية للنزاع الجماعي قبل اللجوء إلى الإضراب، حسب ما جاء في المادة 24، حيث نصت على أنه "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

ب- تحديد إجراءات ممارسة حق الإضراب:

يعتبر حق الإضراب من الحقوق الدستورية للمواطنين²، ومن الحقوق الأساسية للعمال³، يتم اللجوء إليه بعد استنفاد كافة الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي⁴، ويتم بعد موافقة جماعة العمال على الإضراب، وبعد إشعار مسبق تقدمه النقابة أو ممثلي العمال إلى المستخدم⁵.

وقد أحال المشرع بعض الجوانب المتعلقة بالإضراب إلى التفاوض الجماعي لأجل ادراجها ضمن بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، والمتمثلة في تحديد مدة الإشعار المسبق⁽¹⁾، وتحديد الآثار التي لا يسري عليها توقف علاقة العمل⁽²⁾ وضبط المهن والوظائف التي وجب ضمان الحد الأدنى فيها من الخدمة وقدره في حالة الإضراب⁽³⁾.

1- تحديد مدة الإشعار المسبق:

حدد المشرع من خلال المادة 30 من القانون رقم 90-02 مدة الإشعار المسبق بثمانية أيام على الأقل، وتحسب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا. وأضافت نفس المادة إمكانية تمديد الإشعار المسبق بأكثر من 8 أيام عن طريق لاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمال⁶، وقبل ذلك وجب احترام الإجراءات السابقة لشن الإضراب والمتعلقة بموافقة جماعة

1 - انظر المادة 281 من الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية المرجع السابق.

2 - انظر المادة 70 من التعديل الدستوري الصادر سنة 2020. المرجع السابق.

3 - انظر المادة 5 مطة أخيرة من القانون رقم 90-11، المرجع السابق، والمادة 32 فقرة أولى من القانون 90-02، المرجع السابق.

4 - انظر المواد من 24 إلى 28 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

5 - انظر المادة 29 من المرجع السابق.

6 - حددت على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، السالفة الذكر أجل الإشعار المسبق ب 15 يوماً من تاريخ إيداعه، ويكون كتابيا، ويسلم مقابل وصل إيداع، ويتضمن أسباب اللجوء إلى الإضراب، وتاريخ شن الإضراب وساعة بدايته ومدته، محدد أو مفتوح المدة (المادة 280).

أما اتفاقية الخطوط الجوية الجزائرية السالفة الذكر فقد حددت مدة الإشعار المسبق ب 21 يوم من تاريخ إيداعه لدى المؤسسة (المادة 298).

العمال على الإضراب، إلا أنه يمكن للتفاوض الجماعي إضافة أحكام أخرى كوجوب إعلام المستخدم كتابيا بعقد الجمعية العامة مسبقا قبل موعتها¹، ومكان عقدتها.

وتأسيسا على ما سبق، فإن هدف المشرع من النص على وجوب الإشعار المسبق بالإضراب هو تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وفي حالة عدم التوصل إلى هذه التسوية، لذا فإن فترة الإشعار المسبق تسمح للمستخدم وممثلي العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام. والتفاوض حول المطالب المرفوعة من طرف النقابة أو ممثلي العمال خلال فترة الإشعار وقبل شن الإضراب.

2- تحديد الآثار التي لا يسري عليها توقف علاقة العمل:

الأصل أن الإضراب يعلّق علاقة العمل² ولا يقطعها³، فهو يوقف آثار علاقة العمل طوال مدته⁴ ومع ذلك يمكن للتفاوض الجماعي تحديد الآثار التي يوقفها، أي يمكن لطرفي العلاقة المهنية الاتفاق على خلاف ذلك عن طريق التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقيات أو اتفاقات بينهما⁵.

3- تحديد مجالات الحد الأدنى من الخدمة وقدره:

يقصد بالحد الأدنى من الخدمة توفير أدنى من مستلزمات الحياة للمواطنين والزبائن، باعتبار أن الإضراب يؤدي إلى توقف تام عن العمل في مؤسسة أو قطاع معين، قد يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة. فأوجب المشرع على المضربين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة الإجباري⁶، ومنع القيام بذلك يدخل ضمن الأخطاء الجسيمة⁷، ويقع على طرفي التفاوض الجماعي أن يقررا أن يشمل الحد الأدنى من الخدمة مجالات أخرى غير تلك المحددة قانونا، حسب طبيعة نشاط المؤسسة أو الفرع أو القطاع⁸، وأهمية ذلك بالنسبة للاقتصاد الوطني⁹.

1 - حددت على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، السالفة الذكر، أجل يومين(2) قبل عقد الجمعية العامة (المادة 275).

2 - انظر المادة 64 مطّة 7 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - انظر المادة 32 فقرة 2 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

4 - انظر المادة 32 فقرة 3 من المرجع السابق.

5 - يوقف الإضراب حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها سابقا، كل من الأجر والحق في العطلة السنوية بصفة تناسبية، الضمان الاجتماعي، وكل الامتيازات ذات الطابع المالي. (المادة 282).

6 - انظر المجالات التي حدد فيها المشرع الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية في المادة 38 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

7 - تنص المادة 40 من المرجع السابق، على أنه: " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما .

8 - حددت الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية السالفة الذكر الحد الأدنى للخدمة بضمان 30 % من الرحلات، تستثنى منها نقل المرضى وعمال الشركات البترولية، مع وجوب ايداع قائمة المناصب المعنية بضمان الحد الأدنى من الخدمة والقائمة الاسمية للعمال المعنيين (المادة 303).

9 - انظر المادة 37 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

ونذكر أن المادة 39 من القانون رقم 90-02 أوجبت على المضربين تحديد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، وإذا لم يتم ذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضرورين للتكفل به.

المبحث الثاني:

ارتباط مجالات التفاوض الثلاثي

بمساعي التنمية الاقتصادية والاجتماعية

يعتبر التفاوض الجماعي مساراً يُناقش الشركاء الاجتماعيون من خلاله المسائل ذات الاهتمام المشترك لأجل إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية مع المستخدم حول شروط التشغيل والعمل، ووسيلة لمواجهة الصعوبات أن تعترض نمو المؤسسة اقتصادياً، وتطورت هذه الآلية منذ نشأتها ومع مرور الزمن شيئاً فشيئاً داخل المؤسسة ثم في محيطها ثم توسعت من حيث المستويات وتعددت موضوعاتها حسب تطور الاقتصاد وسوق العمل¹.

لكن مع ظهور الأزمات الاقتصادية وتبني الإصلاحات والاقتصاديات الانتقالية لم يعد أطراف العلاقات الجماعية (العمال - أرباب العمل) يتحكمون في الوضع، فأصبح التفاوض الجماعي الشئاً إدارياً ضيقاً لهم من حيث المجالات، فتولدت ضرورة تدخل الدولة بعد أن تراجعت في البداية لأجل ضبط هذه المسائل عبر مشاركتها في عملية التفاوض الثلاثي (المطلب الأول).

تتمثل أطراف التفاوض الثلاثي في كل من ممثلي العمال وممثلي أرباب العمل والحكومة، وهذا النوع من التفاوض ليس بديلاً للتفاوض الشئى، بل مكملاً ومدعماً له، كإطار لمناقشة المجالات التي لم يتمكن التفاوض التقليدي من معالجتها على مستوى المؤسسة أو القطاع². ويقوم على التشاور حول تسهيل تبني الإصلاحات الاقتصادية، ومعالجة الاختلالات عبر وضع السياسات الاقتصادية وكل ما يربطها بالعمل والتشغيل والتكوين والحماية الاجتماعية، حيث من خلالها تحدد مسؤوليات الشركاء الاجتماعيين، فأصبح اعتماد الثلاثية مجسداً في صور متعددة في إطار مؤسسياتي وعبر لقاءات الثلاثية في شكل آلية للضبط الاجتماعي والاقتصادي الذي أخذ تسمية "الحوار الاجتماعي" (المطلب الثاني).

¹ - BIT, « Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique », Rapport du directeur général conférence internationale du travail, 97^{em} session, 2008, Rapport I (B), OIT, Genève, 2008, p.25. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096123.pdf, consulté le : 04-09-2019.

² - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., pp.3-5.

المطاب الأول:

التفاوض الثلاثي مكمل لمجالات التفاوض الثنائي

لقد قلص الركود الاقتصادي، ثم برنامج التعديل الهيكلي بعد 1990 بصفة تدريجية هامش مناورة أطراف التفاوض على مستوى المؤسسة فأدى ذلك إلى تدخل الدولة، فكان من الصعب التسليم بضرورة الانسحاب المطلق للدولة من الحقل الاقتصادي وتجاهلها لواقع المؤسسات العامة والخاصة أو بالتداعيات الاجتماعية للإصلاحات، ونتج ذلك التأسيس لمرحلة جديدة لتطوير ومسيرة علاقات العمل. تقوم على التشاور الشامل عبر التفاوض الثلاثي¹ (*Le tripartisme*) أو ما يسمى بـ "آلية الحوار الاجتماعي"² التي هي أوسع من التفاوض الثنائي. حيث تمتد إلى تنظيم مشاورات واستشارات حول القضايا الاقتصادية ذات البعد الاجتماعي بشكل يقلل من النزاعات الجماعية ويساير تطور علاقات العمل ويرسي السلم الاجتماعي الذي يساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولفهم هذه الآلية وجب علينا أن نحدد مفهوم التفاوض الثلاثي الذي يسمى عادة بالحوار الاجتماعي والأسس التي يقوم عليها وأهميته في تحقيق استقرار علاقات العمل وضمان السلم الاجتماعي (الفرع الأول)، ثم نتناول المبررات التي أدت بالدول بما فيها الجزائر إلى تبني هذا النوع من التفاوض الثلاثي الأطراف على الصعيد المركزي أو الوطني (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

التفاوض الثلاثي في شكل حوار اجتماعي

يعتبر التفاوض الثلاثي أو ما يسمى بـ "الحوار الاجتماعي" من المواضيع المتداولة حديثاً على الصعيد الوطني والدولي، لاسيما بعد الإعلان الذي اعتمدته المنظمة الدولية للعمل سنة 1998، حول "العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة" الذي دعت من خلاله إلى "تعزيز الحوار الاجتماعي" كأحد أهدافها الاستراتيجية التي ينبغي تحقيقها لأجل ضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية³.

1 - « *Le tripartisme, peut être entendu dans son sens le plus large comme l'ensemble des consultations qui, sans être nécessairement trilatérales en soi, n'en contribuent pas moins souvent sur une base bilatérale-à favoriser un mouvement général de discussion et de participation active dans lequel, en dernier recours, interviennent les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'élaboration de la politique socioéconomique nationale* ». CORNU(Gérard), *Vocabulaire juridique*, 6^{ème} éd., PUF, Paris, 1996, v. Tripartisme. p.919.

2 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، لجنة علاقات العمل، المرجع السابق، ص 43.

3 - تم اعتماد الإعلان خلال الدورة 98 للجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل المنعقدة في جنيف، 10 جوان 1998، https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_182776/lang--ar/index.htm ، اطلع

عليه يوم 13-7-2016.

وستتناول تعريف الحوار الاجتماعي من خلال بعض آراء فقهاء القانون الاجتماعي والمهتمين بالموضوع ثم من خلال المصادر القانونية (أولاً)، ونبحث في الأسس التي يستند عليها في القانون الدولي للعمل والقانون الوطني الداخلي (ثانياً) ثم نخص بالدراسة أهمية هذه الآلية اقتصادياً واجتماعياً (ثالثاً).

أولاً: تعريف الحوار الاجتماعي:

رغم تزايد تداول مصطلح "الحوار الاجتماعي" خاصة بعد الأزمة المالية لسنتي 2007 و2008¹، إلا أن المصطلح تنقصه الدقة، فالمعنى اللغوي للحوار هو المحادثة²، وكلمة "اجتماعي" مشتقة من "المجتمع".

أما المعنى الشامل يعني "تفاوض وتشاور أو أي نوع من التفاعل داخل المجتمع، تقوم به الفئات الاجتماعية من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات واتفاقات تحقق مصلحة المجتمع"³ ويفترض حد أدنى من الإرادة وحسن النية لتجاوز الاختلاف وتقريب وجهات النظر⁴. وهذا تعريف عام، لذا وجب علينا تحديد تعريف الحوار الاجتماعي من الناحية القانونية حسب ما تناوله رجال القانون (I)، ثم نتعرض للتعريفات التي أورها القانون سواء في إطار القانون الدولي أو الداخلي (II).

I-التعريف الفقهي للحوار الاجتماعي :

لم يتمكن الفقه من وضع تعريف موحد لمصطلح الحوار الاجتماعي لا من حيث شكله ولا من حيث مستوياته. فكل طرف يحدد مضمونه حسب إرادته، وأدى ذلك إلى تضارب التعريفات⁵، فهناك من يقصد به "الاتصال والتشاور والتفاوض والمشاركة في اتخاذ القرارات"⁶.

إن الحوار هو مصطلح اجتماعي، لكون أطرافه هم شركاء اجتماعيين للدولة يساهمون في وضع النظم الاجتماعية، فهي حسب الأستاذ NICOLAU "وسيلة اتصال بين مختلف الفاعلين في مجال القانون

1 - يرى الأستاذ حنين فريدريك (HANIN (Frédéric) أنه "في سنوات الثمانينيات رافق معالجة الأزمات الاقتصادية في أغلب الدول وضع سياسات اقتصادية محافظة، شككت في الشركاء الاجتماعيين وأعدت النظر في مكانتهم، خاصة النقابات والحركات الشعبية، وفي سنوات التسعينيات رافق معالجة الأزمة الاقتصادية وضع سياسات ذات طبيعة نيوليبرالي والتي تراجعت عن السياسات الاجتماعية، عبر العودة إلى أسس الاقتصاد السياسي للفكر الليبرالي السائد في القرن 18، الذي نَظَر له المفكرون الانجليز. أما في سنوات 2000 وما بعدها، كان التراجع عن المكتسبات الاجتماعية، لكن هذه المرة بشرعية ديمقراطية عن طريق المشاورات المكثفة وسبر الآراء واللقاءات ومختلف وسائل الاتصال التي سمحت بإضفاء الشرعية في الفضاء الاجتماعي على العلاقة بين القاعدة (الاجتماعية) والنخبة (السياسية)". لمزيد من التفصيل، انظر:

HANIN (Frédéric), « La transformation du dialogue social à l'ère de la démocratie conservatrice », in S/D Paul André LA POINTE « **Dialogue social et relations de travail et syndicalisme, perspectives internationales** », Presses de l'Université de Laval, Canada, 2016, pp.283-284.

2 -En français il correspond au mot « dialogue », il est emprunté au latin « dialogus » du grec « dialogos » qui signifie entretien ou discussions, v. BIETRY (Franck), **Les partenaires sociaux, quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social ?**, éd. EMS, Paris, 2007, p.9.

3 - بلعدون (عواد)، "دور الحوار الاجتماعي في عدم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر"، **مجلة الفقه والقانون**، العدد 37، نوفمبر 2015، ص 100.

4 -HECQUET (Mathieu), « **Essai sur le dialogue social européen** », thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit, discipline : droit privé, Université PANTHEON-ASSAS (Paris II), présentée et soutenue le : 25 novembre 2006, p.10.

5 -BIETRY (Franck), op. cit., p.9.

6 -Ibid.

الاجتماعي"¹، وتعتبر Annette Jobert أن الحوار الاجتماعي هو: "...مجموعة غير رسمية من الآراء والاستشارات، وكذلك تلك المحادثات التي تجرى بإشراك الشركاء الاجتماعيين، حيث تتاح لهم إمكانية إبرام اتفاقات لتتجسد فيما بعد في التشريع، أو مناقشته بعد ذلك..."²، لكن يبدو أن هذه التعريفات ضيقة وتقنية. أما الأستاذ A.SUPIOT فيرى أن الحوار هو "مجموعة واسعة من الآليات المتعارضة بين أصحاب العمل والعمال مثل حق المعلومات، والتشاور، والإضرابات، والتمثيل، والتفاوض"، وهناك من اعتبره: "جميع المفاوضات الرسمية (بما فيها الحق في الإضراب) والإجراءات غير الرسمية" لكن هذا التعريف ينصب على الحقوق الممنوحة للجهات الفاعلة المعنية بالحوار، كما أن هذه الحقوق محل شكوك.

رغم تعدد محاولات تعريف الحوار الاجتماعي لكنها لم تتمكن من وضع تعريف بأبسط طريقة وأكملها، من ناحية تنوع مكونات الحوار الاجتماعي ومن ناحية تنوع التطبيقات الوطنية في كل نظام³.

فالحوار الاجتماعي حسب الأستاذين «B.GAZIER» و«F.BRUGGEMAN» هو: "جميع أنواع تبادل المعلومات والتشاور والتفاوض والتعبير المنتظم للنزاعات والإدارة المشتركة للمؤسسات وتقرير المصير المشترك بين ممثلي أرباب العمل والعمال وربط أو عدم ربط الدولة والسلطات المحلية في القضايا ذات الاهتمام المشترك بالنسبة لهم في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والعامة"⁴

وقد اعتبر الأستاذ SUPIOT أن الحوار "أداة ضبط اجتماعي"، حيث كتب: "إذا كان التنظيم يعنى إملاء قواعد من الخارج، فإن الضبط يعنى البحث المشترك عن القواعد الضرورية للتسيير المنسجم للجماعة"⁵، والضبط استحدث أدوات أخرى لوضع القواعد بمشاركة الأشخاص الذين تخاطبهم والمتمثلين في الشركاء الاجتماعيين الذين يشاركون في وضعها، ومن ثم فالحوار الاجتماعي يقصد به تلك المكانة التي يتمتع بها الشركاء الاجتماعيين في وضع القانون"⁷.

أما الأستاذة «Meunier-Boffa» فقد عرفت "الحوار الاجتماعي" بأنه: "تفاوض يشمل كل أنواع الحوارات والمفاوضات والتبادلات بين ممثلي السلطات العمومية وأرباب العمل والعمال"، وعرفت التفاوض الجماعي بأنه "حوار بين وتبادل بين الشركاء الاجتماعيين: أرباب العمال والعمال حول كل المسائل المتعلقة بالحياة المهنية"⁸. فحسب الأستاذة فإن الحوار الاجتماعي هو تفاوض، والتفاوض الجماعي هو حوار.

مما سبق يمكن القول أن الحوار الاجتماعي مفهوم أوسع من التفاوض الجماعي فهو يشمل مختلف مراحل إعداد القاعدة القانونية الاجتماعية وكذلك مختلف المشاورات بين الشركاء الاجتماعيين الرسمية في إطار

1 - NICOLAU(Gilda) , PIGNARRE.(Geneviève),et LAFARGU (Régis), **Ethnologie juridique, autour de trois exercices**, collection « Méthode du droit »,Dalloz, Paris, 2007,p.350.

2 - GAZIER (Bernard) et BRUGGEMAN (Frédéric),op.cit p.56.

3 - Ibid.

4 - هو التعريف الذي اقترحه الأستاذين كازيي وبروكام " في : Ibid. p.57.

5 - SUPIOT(Alain) , op.cit, p.X.

6 -LAFON (Audrey), **Le rôle du dialogue social communautaire en droit du travail français**, Thèse de doctorat, Faculté de droit, Université des sciences sociales de Toulouse1, France, 2007, p.24

7 -Ibid, p.21.

8 - MEUNIER-BOFFA (Martine), **Droit des relations sociales au travail**, 5^{em} éd.,LexisNexis, Paris, 2009. p.352.

مؤسساتي رسمي وغير رسمي، والتي تساهم في ظاهرة الحوار الاجتماعي¹، وهناك من الآراء من يعتبر أن الحوار الاجتماعي ليس فقط آلية سوسيو مهنية للتبادل بين الفاعلين الاجتماعيين (المنظمات ذات المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية) في عالم الشغل، بل امتد ليكون آلية لبلورة تصورات سياسية للمجتمع حول الخلافات والمشاكل الاجتماعية في عالم الشغل².

II-التعريف القانوني للحوار الاجتماعي :

عُرف الحوار الاجتماعي حسب المنظمة الدولية للعمل على أنه: "تفاوض يشمل كل أنواع الحوار، من تشاور وتبادل بين ممثلي السلطات العمومية والمؤسسات والعمال"³. فالحوار الاجتماعي حسب المنظمة هو: "المصطلح الذي يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل في صنع القرار بشأن مسائل العمالة، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضة والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل، ويشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي"⁴، يفهم من هذا التعريف أن الحوار الاجتماعي يأخذ عدة صور وأشكال حسب كثافة العلاقات، فمن بداية المشاورات إلى إبرام اتفاقات أو عقود يتطلب وجود ثقة عالية⁵.

تعتبر المنظمة أن الحوار الاجتماعي مكملًا للتفاوض الجماعي⁶، قد يكون غير رسمي أو مؤسساتي، وغالبًا ما يكون مزيجًا من الشكليين، ويتجسد على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي أو عبر الحدود أو على المستوى المحلي، ويشمل شركاء اجتماعيين من قطاعات مختلفة، وداخل نفس القطاع أو نفس الشركة أو نفس مجموعة الشركات⁷.

أما المشرع الفرنسي يقصد بالحوار الاجتماعي في مضمون القانون الصادر في 31 جانفي 2007⁸ كل إجراءات مشاورة واستشارة وإعلام الشركاء الاجتماعيين، يمكن أن يؤدي إلى إبرام الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي وحتى تبني مشروع قانون أو صياغة نص تنظيمي⁸.

وإذا كان التفاوض الجماعي الثنائي يضم العمال وأرباب العمل فقط، فإن الحوار الاجتماعي الثلاثي يضم ممثلي أرباب العمل والعمال والحكومة من أجل مناقشة السياسات العامة وتعديل القوانين وغير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال وأصحاب العمل. والغاية من ذلك هي تنمية الاقتصاد في مجموعه أو أحد فروع، وتحسين ظروف العمل ورفع مستويات المعيشة⁹، فهي في نهاية المطاف

1 - HECQUET (Mathieu), op. cit., p.11.

2- HANIN (Frédéric), op. cit. p.282.

3 - MEUNIER-BOFFA (Martine), op.cit., p.352.

4 -GAZIER (Bernard) et BRUGGEMAN (Frédéric), op.cit, pp.56-57

5 - HANIN (Frédéric), op. cit., pp.285-286.

6- BIT, « Négociation collective : guide de politique »,op.cit.

7 -OIT, « Dialogue social et tripartisme », <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--fr/index.htm#61>, consulté le :12-03-2019.

8 - N. Maggi-Germain, cité par : LARHER (Yann-Maël), op.cit., p.535.

9 - الفقرة 4 من التوصية رقم 113، بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويين الصناعي والوطني، خلال الدورة الـ44 للجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة بجنيف، في يوم 20 جوان 1960.

أداة ضبط¹، فإذا كان التفاوض الثنائي يهدف إلى تحقيق مصلحة جماعية فإنّ التفاوض الثلاثي أو الحوار الاجتماعي يسعى نحو تحقيق المصلحة العامة².

ثانيا: الأساس القانوني للحوار الاجتماعي

تقوم الأسس القانونية للحوار الاجتماعي في تلك المعايير الدولية (الاتفاقيات الدولية والتوصيات) الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل (I)، والقانون الوطني المتمثل في الدستور والتشريع والتنظيم (II).

I-أسس الدولية للحوار الاجتماعي :

نجد أساس الحوار الاجتماعي في الكثير من الاتفاقيات الدولية المبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل والتوصيات الصادرة عنها، ومن بينها نذكر الاتفاقيات رقم 387 و 498 و 135⁵ و 144⁶ و 151 و 154⁷ والتوصيات ذات الصلة.

تتمتاز المنظمة الدولية للعمل بخصوصية التركيبة الثلاثية لأعضائها مقارنة بالمنظمات الدولية الأخرى، أي أنها تشمل ممثلين عن الحكومات وآخرين عن أرباب العمل وكذا التنظيمات النقابية للعمال، حيث كان الأعضاء المؤسسون للمنظمة يؤمنون بأن تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل الذي لا يمكن أن تكفله الدولة دون مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة، فقد كانوا يؤمنون بالحوار والمفاوضة كأداة للوصول إلى ذلك⁸.

وأصبحت فكرة الثلاثية منهجا تعتمد كل دولة داخل مؤسساتها الوطنية، ويقتضي ذلك أن يكون لكل من العمال وأرباب العمل الحق في تنظيم أنفسهم في نقابات، لكي يكونوا أطرافا فاعلة في هذه البنية الثلاثية⁹.

من بين الاتفاقيات التي تناولت مسألة الحوار الاجتماعي نذكر الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل المبرمة سنة 1978، والتي صادقت عليها الجزائر سنة 1984¹، حيث نصت المادة الخامسة منها على أن: "

1 - HANIN (Frédéric), op. cit., p. 288.

2 - Ibid., p. 293.

3 - مرجع سابق.

4 - مرجع سابق.

5 - اتفاقية رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، أبرمت خلال الدورة الـ 56 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 06 جوان 1971، دخلت حيز التنفيذ في 30 أوت 1973، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 58-06، المؤرخ في 7 جويلية 2006. ج ر عدد 07 لسنة 2006.

6- اتفاقية رقم 144 بشأن اتفاقية المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، أبرمت خلال الدورة الـ 61 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 06 جوان 1987، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248 مؤرخ في 13 جوان 1992 يتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، ج ر عدد 45 لسنة 1992.

7- اتفاقية رقم 154، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، أبرمت خلال الدورة الـ 67 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 03 جوان 1981، دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، لم تصادق عليها الجزائر.

8- يوسف (إلياس)، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 26.

9- يوسف (إلياس)، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، المرجع السابق، ص 207.

تتخذ كل دولة عضو تصدق على الاتفاقية بترتيبات مناسبة للظروف الوطنية لتكفل، في إطار نظام إدارة العمل، القيام بمشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء¹.

وكذلك الاتفاقية رقم 144 حول المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، التي صادقت عليها الجزائر سنة 1992²، حيث نصت المادة الثانية منها: "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية...".

ويبدو أن التفاوض الثلاثي أو الحوار الاجتماعي والمشاورات أو الثلاثية كلها تفيد نفس المعنى، وهي في الواقع ليست فقط التزام دولي تمليه الاتفاقيات الدولية، بل أصبح ضرورة لا غنى عنها لتحقيق التنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي³.

ولعل مصادقة الجزائر على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي يرتب عنها التزامات قانونية⁴، وبالتالي فالتفاوض الثلاثي في شكل حوار جماعي يستمد ضمن أسسه من القانون الدولي بالأساس.

II- الأسس الوطنية للحوار الاجتماعي :

تتفق أغلب القوانين المقارنة على أن التفاوض والحوار هو الضمان الأساسي لتحقيق التنمية بأقل تكاليف اجتماعية ويشكل حافزاً لتحسين النمو الاقتصادي ووسيلة فعالة لضمان استقرار العلاقات المهنية، ومن هذه الأنظمة من اهتم بالجانب المؤسسي للحوار الاجتماعي، لكون قيام حوار اجتماعي حقيقي يقتضي قيام مؤسسات دائمة ومستقلة تستند إلى نصوص تشريعية تضبط صلاحياتها وآليات عملها.

لا توجد في القانون الداخلي نصوص صريحة تركز الآلية، إلا أن "مبدأ الحوار والحث على الحوار والتشاور وتشجيع الحوار الاجتماعي" ورد كمبدأ في العديد من النصوص منها الدستور (أ) والعديد من النصوص التشريعية والتنظيمية (ب).

أ- الأساس الدستوري للحوار الاجتماعي:

عرفت الجزائر مبدأ "الحوار" عقب الأزمة السياسية والدستورية والأمنية التي شهدتها في بداية التسعينيات عبر جلسات ولقاءات الحوار الوطني بين السلطة وبعض الأحزاب السياسية وأطراف من المجتمع

1- اتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، أبرمت خلال الدورة الـ 64 للجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة بجنيف، في يوم 26 جوان 1978، ودخلت حيز التنفيذ في 11 أكتوبر 1980، وصادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 83-714 مؤرخ 3 ديسمبر 1983، ج.ر. عدد 50 لسنة 1983.

2- مرجع سابق.

3- البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص 909.

4 - عطوي (خالد)، "الطبيعة القانونية للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 10، جوان 2018، ص 110.

المدني والنقابات ومنظمات أرباب العمل سنة 1993¹ لأجل البحث عن توافق وإجماع لتسيير المرحلة الانتقالية، وقد تم من خلاله إقحام العديد من القيادات النقابية ضمن تشكيلة المجلس الوطني الاستشاري الذي عوض المجلس الشعبي الوطني².

وكان من مهامه دراسة القضايا ذات الطابع التشريعي وتقديم آراء وتوصيات للمجلس الأعلى للدولة الذي كان يرأسه الرئيس السابق محمد بوضياف في شكل مشاركة استشارية³.

ولأجل وضع حد للأزمة الأمنية والسياسية أقدمت السلطة على مباشرة جولة ثانية من المفاوضات وجلسات حوار مع عدد من الأطراف السياسية والاجتماعية انتهت بعقد ندوة الوفاق الوطني في جانفي 1994 حول المرحلة الانتقالية⁴ وأصدرت وثيقة سميت بـ "أرضية الوفاق الوطني" في شكل دستور مادي لتسيير المرحلة الانتقالية⁵. وورد ضمن أهداف المرحلة الانتقالية في نص الأرضية في شقها الاقتصادي " ... مواصلة الإصلاحات وتعميقها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين من أجل تكييف الاقتصاد الوطني مع التحولات الكبرى للاقتصاد العالمي والانتقال المتحكم فيه إلى اقتصاد السوق"⁶.

بعد الندوة تشكل "المجلس الوطني الانتقالي" كهيئة تشريعية مشكلة من 200 عضو، وقد منحت السلطة للاتحاد العام للعمال الجزائريين عشرة (10) مقاعد ضمن تشكيلته⁷. وتعتبر هذه المشاركة بداية تخلي الاتحاد عن المعارضة التي تبناها سنة 1988 والشروع في منح المشاركة.

ولأجل استرجاع الأمن المدني شرعت السلطة في مفاوضات رسمية وغير رسمية مع بعض أطراف الأزمة انتهت بإصدار "ميثاق المصالحة الوطنية"⁸، وبفضل النتائج المعتبرة التي حققتها مشروع المصالحة الوطنية

1 - شملت جلسات الحوار التي نظمها المجلس الأعلى للدولة من 13 مارس إلى 8 ماي 1993 لقاءات مع 11 حزب سياسي، 4 منظمات نقابية للعمال، 6 منظمات أرباب العمل العموميين والخواص و 78 جمعية للمجتمع المدني، انظر في ذلك: بوالشعير (سعيد)، المرجع السابق، ص 258.

2 - نصت المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 92-39 مؤرخ في 4 فيفري 1992 يتعلق بصلاحيات المجلس الاستشاري الوطني وطرق تنظيمه وعمله (ج.ر عدد 10 لسنة 1992) على أنه "... يتم اختيار أعضاء المجلس، من بين الشخصيات ذوي الجنسية الجزائرية الذين ينتمون إلى عالم الشغل، والاقتصاد والتربية، والشباب والثقافة والعلوم وعلوم الدين ومختلف قطاعات العمل الوطني، العام والخاص، وحركة الجمعيات والجالية الجزائرية في الخارج، وبصفة أعم، من بين الذين تؤهلهم كفاءاتهم أو قدراتهم أو تجربتهم لتقديم مساعدة بناءة في أعمال الهيئة".

3 - انظر المادتين 2 و 3 من المرجع أعلاه.

4 - بوالشعير (سعيد)، المرجع السابق، ص 291.

5 - لمزيد من التفصيل حول طبيعة أحكام الأرضية، انظر: بوالشعير (سعيد)، المرجع السابق، ص 293، 343.

6 - انظر: مرسوم رئاسي رقم 94-40 مؤرخ في 29 جانفي 1994، يتعلق بنشر الأرضية المتضمنة الوفاق الوطني حول المرحلة الانتقالية. ج.ر عدد 06 لسنة 1994.

7 - بلحاج (صالح)، المؤسسات السياسية والقانون الدستوري في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم، الطبعة 2، د.م.ج، الجزائر، 2015، ص 166.

8 - أمر رقم 06-01 مؤرخ 27 فيفري 2006 يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج.ر عدد 11 لسنة 2006.

في الميدان¹، قرر رئيس الجمهورية الأسبق "عبد العزيز بوتفليقة" على تكريس مبدأي "الحوار والمصالحة الوطنية" ضمن قيم الشعب الجزائري في الدستور، حيث ورد مبدأ "الحوار" في الفقرة الأولى ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2016 "إن الشعب الجزائري [...] من خلال ترسيخ قيمه الروحية والحضارية القائمة على الحوار والمصالحة والأخوة..."

وبالموازاة مع هذه الظروف السياسية التي شهدتها البلاد كانت بداية التحول التدريجي من عهد الدولة المنظمة إلى الدولة الضابطة، وتطلب الضبط إشراك العديد من الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين عن طريق الحوار والتشاور، ولعل أول تكريس لمصطلح "الحوار الاجتماعي" في الدستور كان بموجب المادة 205 من التعديل الدستوري 2016، لما حددت اختصاصات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، حيث نصت أنه: "يتولى المجلس على الخصوص مهمة:

- توفير إطار لمشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

- ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين،

- تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والتكويني والتعليم العالي ودراساتها،

- عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة."

ورغم أن المادة انحصرت في تحديد صلاحيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن المؤسس الدستوري اعترف بالمبدأ وتبنى الحوار الاجتماعي "كإطار"، وحدد المجال: "...حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية..."، وحدد الأطراف "...بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين." ووضع الأداة "تقييم المسائل [...]"، عرض اقتراحات وتوصيات..."

إن تكريس مبدأ الحوار الاجتماعي في الدستور، ثم الإعلان عن تمسك الشعب بإعلان حقوق الإنسان واعترافه بكل الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر من خلال التعديل الدستوري سنة 2020² ومصادقتها على الاتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق المعايير الدولية للعمل واتفاقيات أخرى يعتبر نقلة نوعية في مسار البناء الديمقراطي، وضمانة هامة للشركاء الاجتماعيين وللحكومة أيضا قصد تنشيط الآلية في الميدان ووضع ترتيبات تشريعية وتنظيمية.

ب- الأساس التشريعي والتنظيمي للحوار الاجتماعي:

1 - من بين المواضيع التي تم التفاوض حولها، والتي تضمنها ميثاق السلم والمصالحة الوطنية ذات الصلة بعلاقات العمل، ما ورد في المادة 25 من الأمر 06-01، التي نصت على أنه "لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها، الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل أو، عند الاقتضاء، في تعويض تدفعه الدولة، في إطار التشريع المعمول به".

2 - انظر: الفقرة 16 من ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

يجد الحوار الاجتماعي أساسه كذلك في التشريعات الوطنية الصادرة بعد 1990 (1) والكثير من المراسيم التنظيمية الرئاسية والتنفيذية المنظمة للوزارة المكلفة بالعمل وأجهزتها المكلفة بترقية الشغل والرقابة على تنفيذ قانون العمل (2).

1- الأساس التشريعي للحوار الاجتماعي:

لم ينص المشرع صراحة على آلية الحوار ولم ينظمها، لكن مبدأ الحوار الاجتماعي يجد أساسه في العديد من النصوص التشريعية منها قانون علاقات العمل وقانون الوظيفة العمومية والقانون النقابي وكذا قانون الضمان الاجتماعي والقوانين الأساسية للعديد من المؤسسات ذات الصلة بالعمل والشغل والحماية الاجتماعية.

يرتكز أساس الحوار الاجتماعي عند الشركاء الاجتماعيين وعند المهتمين بالقانون الاجتماعي على قانون علاقات العمل¹، حيث تطرح المادة 5 من القانون رقم 90-11 مبدأ "حق العمال في المشاركة في التفاوض الجماعي"، وتخصيص الباب السادس منه تحت عنوان "التفاوض الجماعي".

وفي قانون الوظيفة العمومية الصادر سنة 2006 نص على إنشاء هيئة للتشاور سميت بـ "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية"²، الذي جاء ليترجم المبادئ الدستورية التي تقر بالتعددية النقابية وفقا للديمقراطية النقابية وممارسة الحريات الجماعية والفردية³ والذي يشمل كل من ممثلي السلطة العامة والمنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفقا لأحكام القانون رقم 90-14 وشخصيات ذات كفاءات⁴.

ومن بين المهام المسندة لهذا المجلس "يكلف المجلس الوطني الأعلى للوظيفة العامة بما يأتي... كما يستشار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية"⁵. وفي هذا الإطار يصبح دور الدولة في الحوار الاجتماعي مزدوجاً فهي المستخدم وسلطة الضبط في أن واحد كما هو الحال في فرنسا⁶.

أما في القانون النقابي كما سبق وأن أشرنا في الفصل الأول أنه يترتب على اكتساب صفة التمثيلية للمنظمات النقابية مجموعة من المهام منها أنها "تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتستشار كذلك في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل

1 - وحسب تصريح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ".

"...بالنسبة للتشاور الثنائي والثلاثي، تجدر الإشارة إلى أن تجسيد مبادئ الحوار والتشاور في علاقات العمل جاءت نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت البلاد في بداية التسعينيات لاسيما بفضل الترسانة القانونية التي شهدتها عالم الشغل..."، مقتبس من مداخلة السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي خلال الملتقى التكويني لفائدة مفتشي العمل حول: "ترقية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي"، الجزائر، من 17 إلى 20 سبتمبر 2006، ص 6.

2 - انظر: المادة 58 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق.

3 - مهدي(رضا)، المرجع السابق، ص 99. 100.

4 - انظر: المادة 60 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

5 - أنظر: المادة 59 من المرجع نفسه.

وإثرائها وتتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها". بالإضافة إلى "مشاركتها ضمن عضوية مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي ذات التركيبة الثلاثية"¹.

2- الأساس التنظيمي للحوار الاجتماعي:

يتجسد الأساس التنظيمي للحوار الاجتماعي في هيكل ومهام وزارة العمل²، المكلفة بإعداد عناصر السياسة الوطنية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وفقا للسياسة العامة للحكومة وخطة عملها المصادق عليها من طرف أعضاء البرلمان³.

فالمرسوم التنفيذي رقم 08-124 المحدد لصلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أسند للوزير توليه في ميدان العمل أن: "يعمل على ترقية الحوار الاجتماعي وينظم في هذا الإطار التشاور بين المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين"⁴، وفي هذا النص ذكر المنظمات النقابية في صيغة الجمع ولم يشترط فيه صفة الأكثر تمثيلا ولم تصاغ في صيغة المفرد أي المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا كما يحدث في الواقع. كما أن من خلال التنظيم المركزي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الذي تم تبنيه سنة 2008 نصت المادة 4 من المرسوم 08-125 على تكليف المديرية المركزية بالوزارة بضمان التنسيق والتشاور مع الهيئات النقابية في إطار الحوار الاجتماعي⁵، وضمن مهام المديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية، التشاور مع الشركاء الاجتماعيين عند إعداد المقاييس المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية.

كما تم استحداث في نفس المرسوم التنفيذي من خلال الفقرة الأخيرة من المادة 2 مديرية سميت بـ"المديرية الفرعية للحوار الاجتماعي" ومكلفة بضمان التنسيق والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين في إطار الحوار الاجتماعي، واقتراح الآليات والأدوات الرامية إلى تطوير التشاور، وضمان تنفيذ الإجراء القانوني الخاص بتسجيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، ومتابعة المنظمات النقابية المعتمدة قانونا، لاسيما فيما يخص وضعياتها القانونية والسهر على احترام شروط ومعايير تمثيلها.

كما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها⁶، من خلال المادة 5 مطة 4 منه على تكليف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها و"السهر على وضع الآليات الكفيلة بترقية

1 - انظر: المادة 39 من القانون 90-14 المرجع السابق.

2 - إن تسمية الوزارة المكلفة بالعمل لم تستقر في تسمية واحدة منذ الاستقلال، فعقب الاستقلال كانت تسمى بـ"وزارة العمل والشؤون الاجتماعية"، ثم "وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني"، ثم "وزارة العمل والضمان الاجتماعي" وحاليا: "وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي".

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*, T.I, op .cit., p.53.

4 - انظر: المادة 3 مطة أخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-124، مؤرخ في 15 أبريل 2008 يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. ج ر عدد 22 لسنة 2008

5 - المادة 4 مطة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 مؤرخ في 15 أبريل 2008 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر عدد 22 لسنة 2008.

6- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 4 لسنة 2005.

الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء الاجتماعيين في أماكن العمل"، وكلف المرسوم كذلك المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بالمفتشية العامة للعمل من خلال المادة 7 مطة أخيرة منه بـ "المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل".

كما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتتمين لسلك مفتشي العمل¹، من بين المهام التي كلف بها المفتشون الرئيسيون للعمل وفقا للمطلة 3 من المادة 31 منه "القيام بكل نشاط من شأنه ترقية الحوار الاجتماعي والمشاركة في تطوير التفاوض الجماعي".

أما في الوظيفة العمومية فقد نص المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 3 جويلية المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إسناد المدير العام دور المساهمة في وضع إطار للتشاور الاجتماعي والمهني وفي تحسين الظروف العامة للعمل في قطاع الوظيفة العمومية².

وفي الخطاب السياسي الرسمي، قد سبق للحكومة تأكيدها على أهمية الحوار الاجتماعي وتشجيعه من طرف الدولة في أكثر من مناسبة، حيث صرح وزير العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل أمام مجلس الأمة في جانفي 2021، قائلا: "...يتولى قطاعنا السهر على تكييف تشريع العمل الوطني مع القواعد والأحكام المكرسة ضمن الاتفاقيات الدولية، لاسيما في مجال تعزيز وتكريس الحوار الاجتماعي باعتباره أحد الأساليب الحضارية لمعالجة وفض النزاعات العمالية وتعزيز المشاركة الجماعية وحماية الحريات النقابية وترقيتها قصد المساهمة في وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة وتنفيذها..."³.

من خلال ما سبق يتضح أن الدولة قد تبنت نظام الحوار الاجتماعي أو التفاوض الثلاثي الأطراف لكن دون أن تضع له إطارا قانونيا يحدد الأحكام المطبقة عليه لا تحديد أطرافه ولا آلياته والآثار المترتبة عنه كما هو الحال في التفاوض الثنائي الوارد في قانون علاقات العمل، فهو موجود لكنه غير منظم أو غير مقنن.

ومقارنة بالمشروع التونسي فقد أصدر سنة 2017 قانونا يقنن الحوار الاجتماعي وتم "استحداث مجلس وطني للحوار الاجتماعي وضبط محتوياته وكيفية تسييره"⁴، يتولى إدارة الحوار الاجتماعي في المسائل الاجتماعية والاقتصادية في شكل ثلاثي، كما يتمتع المجلس بصفة هيئة استشارية للدولة، يتم استشارته وجوباً¹.

1- ج ر عدد 43 لسنة 2011.

2 - انظر: المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 3 جويلية، يحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج ر عدد 41 لسنة 2014.

3 - مداخلة السيد الهاشمي جعوب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أمام لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن

الوطني حول "واقع وأفاق قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، يوم 19 جانفي 2021،

<http://www.majliselouma.dz/index.php/ar/2016-10-05-06-52-20/3813-2021-01-19-12-36-19> ، أطلع عليه في

2021-3-20.

4 - قانون عدد 54 لسنة 2017 مؤرخ في 24 جويلية 2017 يتعلق بإحداث المجلس الوطني للحوار الاجتماعي وضبط مشمولاته وكيفية تسييره. الرائد الرسمي للجمهورية التونسية العدد 61 لسنة 2017.

ثالثاً: أهمية التفاوض الثلاثي الأطراف:

يهدف التفاوض الثلاثي الأطراف الذي يشترك فيه ممثلون عن العمال وأرباب العمل إلى تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي، فهو وسيلة لإعداد وتطبيق التشريعات الوطنية²، وأداة لضبط المسائل الاقتصادية والاجتماعية (I) بما يضمن تحقيق السلم الاجتماعي (II).

I- التفاوض الثلاثي أداة ضبط اقتصادي واجتماعي :

لما انسحبت الدولة نسبياً من الحقل الاقتصادي وكرست النظام التعاقدى ونظام إبرام الاتفاقيات الجماعية بين ممثلي العمال وأرباب العمل، أصبحت دور في التفاوض الشئى، ماعدا وضع القواعد المنظمة للتفاوض، وليس لها إمكانية التدخل المباشر في علاقات العمل الجماعية أو التأثير على أطراف التفاوض، وإلا اعتبر ذلك من قبيل انتهاك مبدأ استقلالية الشركاء الاجتماعيين.

ومع ذلك لم تتنصل من مسؤوليتها في مجال الضبط، فمن الناحية الاقتصادية وجب عليها إيجاد حلول للتضخم والبطالة والشغل، ومن الناحية الاجتماعية وجب عليها تشجيع الديمقراطية النقابية الفتية وتعزيز السلم الاجتماعي وضمان مبدأ المساواة وتأمين الأجور للعمال وغيرها³. وضبط هذه المسائل لا يتم إلا بتدخلها عن طريق الحوار الاجتماعي مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، فالحوار الاجتماعي وسيلة لمواجهة الأزمات الاقتصادية فهو يوفر مناخاً لأجل مواصلة الإصلاحات وتحقيق التنمية الاقتصادية والحفاظ على استقرار علاقات العمل والحماية الاجتماعية عن طريق البحث عن الحلول الوسطية وقبول بعض التضحيات⁴.

ففي ميدان التشغيل مثلاً تظهر سرعة تكييف الحوار الاجتماعي مع واقع سوق العمل بإشراك الشركاء الاجتماعيين من طرف الدولة، حيث تقدم الحكومة امتيازات لأرباب العمل مقابل أن يوافق هؤلاء على استحداث مناصب عمل أو الاحتفاظ بالموجودة في إطار سياسة التشغيل⁵، والحصول على شرعية المخططات من طرف النقابات العمالية لا سيما من حيث تنظيم مدة العمل وشكل العقود والأجور.

وقد ظهرت أهمية التفاوض الجماعي سنة 2020 كأداة لتسيير علاقات العمل وتكييفها لمواجهة آثار الوباء كوفيد19 التي مست مختلف النشاطات، وقد حثت المنظمة الدولية للعمل الشركاء الاجتماعيين من أرباب العمل والنقابات العمالية العمل سوياً لمواجهة، وطلبت من الدول أن تقوم بدورها من خلال تفعيل

1 - ينص الفصل 3 منه على أن المجلس الوطني للحوار الاجتماعي ينظر **وجوباً** في مشاريع القوانين ومشاريع الأوامر الحكومية ذات العلاقة بالشغل والعلاقات المهنية والتكوين المهني والحماية الاجتماعية، كما يمكن أن يستشار في مشاريع القوانين والأوامر الحكومية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية وفي مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي الميزانيات الاقتصادية، ويرفق رأي المجلس وجوباً بمشاريع القوانين المعروضة على مجلس نواب الشعب، ويبدي المجلس رأيه ضمن تقرير معلل يحيله إلى رئيس الحكومة في أجل شهر من تاريخ توصله بمشروع النص المعروض عليه. ويمكن للمجلس أن يتعهد تلقائياً بالمسائل ذات العلاقة بالشغل والعلاقات المهنية التي يرى فائدة في إثارتها وتقديم مقترحات بشأنها إلى الجهات المختصة. المرجع أعلاه.

2 - البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص 902.

3 - Le NY (David), op.cit., p.62.

4 - البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص 907، 908.

5 - PETIT (Franck) et BAUGARD (Drik), op. cit., p.36.

الحوار الاجتماعي وعقد لقاءات ثلاثية لوضع سياسات لمواجهة الأزمة لمنع التوقف عن الإنتاج أو التخفيف من حدته، والبحث عن إجراءات أكثر فعالية في مجال الأمن والوقاية الصحية، وتشجيع العمل عن بعد والعمل المنزلي، وكذا وضع تدابير المساعدة لضمان الدخل للعمال المتوقعين عن النشاط، وبوجه عام البحث عن حلول فعالة وعادلة للعمال المتضررين من الأزمة الصحية¹.

حيث يمكن للدولة في إطار الثلاثية أن تلتزم عن طريق اتفاقات بالتكفل بالدعم المالي للمؤسسات المتضررة من الأزمة كتخفيض الضرائب أو نسب فوائد البنوك والتكفل بجزء من أجور العمال مقابل التزام أرباب العمل بالحفاظ على مناصب الشغل، مثل ما أقدمت عليه دول مثل إثيوبيا وسريلانكا، وألمانيا والبرازيل... إلخ².

وفي الجزائر فرضت الحكومة على المستخدمين إحالة 50% من العمال القطاع في المؤسسات الإدارية ثم امتد إلى القطاع الاقتصادي العام والخاص على عطلة استثنائية مدفوعة الأجر³، وأشارت المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70 على أنه: "ستحدد كفاءات تعويض الأضرار المحتملة الناجمة عن التدابير الوقائية بموجب نص خاص". وعلى عكس توجهات المنظمة الدولية للعمل التي حثت على ضرورة الحوار الاجتماعي لتجاوز الأزمة وهو ما ذهب إليه الكثير من الدول، فإن الجزائر قد تدخلت الحكومة بصفة فردية وعلى غير العادة دون استشارة الشركاء الاجتماعيين على تقديم مساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات بسبب وباء فيروس الكورونا (كوفيد19) وتمثلت في تكفل الخزينة العمومية بتخفيض نسب الفوائد على القروض الممنوحة لها من طرف البنوك والمؤسسات المالية⁴. مع أدى إلى عدم تجاوب الشركاء مع هذه التدابير التي أنهكتها العراقيل البيروقراطية وعدم الجدية.

II- التفاوض الثلاثي أداة لتعزيز السلم الاجتماعي :

إن نجاح سياسات برامج الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة يتطلب أن تتم في إطار الديمقراطية، ففي غياب أي طرف من أطراف الإنتاج لا يمكن أن تنفذ برامج الإصلاح الاقتصادي. لهذا تظهر ضرورة إشراك ممثلين عن أصحاب العمل والعمال إلى جانب ممثلي الحكومات في صياغة الخيارات الحكومية عبر تنظيم مناقشة حرة واتخاذ قرارات ديمقراطية بهدف تحقيق توازن بين الأهداف التي يرمي إليها الإصلاح الاقتصادي دون تراجع أو تردي للأوضاع الاجتماعية التي تمس مباشرة الطبقة العاملة⁵.

1 - OIT, note d'information, op. cit., p.2.

2 - Ibid., p.4.

3 - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المرجع السابق، والمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المرجع السابق، وتم رفع الحجر بعد ثلاثة أشهر بموجب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المرجع السابق.

4 - انظر: المرسوم التنفيذي رقم 20-239 مؤرخ في 31 أوت 2020، يحدد كفاءات استمرار الخزينة العمومية في التكفل، بصفة استثنائية، بتخفيض نسبة الفائدة على القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية لفائدة المؤسسات والخواص الذين يواجهون صعوبات بسبب وباء الكورونا (كوفيد19)، (ج.ر عدد53، لسنة 2020)، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 20-392 مؤرخ في 23 ديسمبر 2020، (ج.ر عدد78 لسنة 2020).

5 - أبو خرمة (خليل)، "المفاوضة الاجتماعية ودورها في ترسيخ الديمقراطية وتعزيز السلم الاجتماعي"، مداخلة في الندوة القومية حول الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، منظمة العمل العربية، دمشق، أيام 21-26 أوت 2004. ص 20،

فعدم إشراك النقابات العمالية عند وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية، والتي غالبا ما تكون حتمية لإصلاح اقتصادي، مثل لجوء الحكومة إلى الخصخصة¹ وتسريح العمال لأسباب اقتصادية أو رفع الضريبة على الدخل، أو إصلاح نظام الضمان الاجتماعي أو تقوم بإصلاحات تحت ضغط مؤسسات أو شركات أجنبية أو تأثير أرباب العمل دون استشارة النقابات العمالية، سيؤدي بهذه الأخيرة إلى الانتفاض والتصدي لهذه البرامج عبر الإضرابات والاحتجاجات ذات البعد الوطني، مما قد يهدد التماسك الاجتماعي الموهون بسلوك الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين الذي لا يتحقق بقرارات، فذلك يتحقق بتعزيز السياسة التعاقدية وسبل التشاور والتفاوض بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، فتقوم الدولة مع شركائها بتشخيص مشترك وإيجاد حلول تحظى بإجماع واسع² وعلى أساس قدر عال من الثقة المتبادلة.

كما أن وضع هذه السياسات الاقتصادية والاجتماعية بطريقة غير مدروسة، مثل رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى حد لا يتحملة أرباب العمل. أو تزايد تدخل الدولة في تنظيم سوق العمل لصالح العمال دون إشراك ممثلي أرباب العمل سيشكل عائقا لحسن سير سوق العمل وقد يسبب للمؤسسات مصاعب كثيرة من ارتفاع الأعباء وتزايد الديون مما ينتج عنه ضعف الإنتاج وانخفاض معدل النمو ونقص الفعالية والنجاعة الاقتصادية وتزايد البطالة، ويعتبر أرباب العمل أن تقليص تدخل الدولة الانفرادي، وعملها على إشراك ممثلهم في تنظيم سوق العمل من العوامل المطلوبة لتنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي³.

لذلك وجب على الدولة كطرف في العلاقة الثلاثية التوفيق بين البعد الاجتماعي ورعاية مصالح العمال والاستجابة القوية والمتعددة الأشكال للطلب الكبير على التشغيل والمحافظة على مسار التنمية الاقتصادية بتشجيع وترقية الاستثمار⁴، ولا يكون إلا بالتشاور والحوار بين ممثلي الطرفين عبر مبدأ المشاركة الثلاثية، الذي هو في الحقيقة "جانب من المشاركة الشعبية في صنع القرارات الوطنية ويقوي البناء الديمقراطي الذي يتحمل فيه المجتمع المسؤولية"⁵ بما يعزز الاستقرار الاجتماعي.

فالتفاوض الجماعي الثلاثي بين الدولة والشركاء الاجتماعيين أفضل آلية لإنجاح الخيارات الاقتصادية والاجتماعية كونها تتم برضا الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين بما يحقق المصلحة العامة في النمو والتطور

1 - أدت عملية إعادة الهيكلة التي شرع فيها خلال مرحلة 1994 - 1997 إلى تجاوز عدد المسرحين عدد 500 ألف عامل مسرح وتصفية 633 مؤسسة محلية و 268 مؤسسة وطنية عامة و 85 مؤسسة خاصة، أي بمجموع 986 مؤسسة لتتجاوز نسبة البطالة سنة 1997 جراء عملية إعادة الهيكلة 2.3 مليون بطل. أنظر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص10

2 - المرجع السابق، ص10.

3 - ماموني (فاطمة الزهراء)، "تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012، ص67.

4 - من كلمة الوزير الأول في اجتماع شركاء الثلاثية للتوقيع على الميثاق المتعلق بشراكة الشركات، 23-12-2017، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/documents/discours.html>، اطلع عليه في 05-01-2018.

5 - أبو خرمة (خليل)، المرجع السابق، ص21.

الاجتماعي بشكل متوازن مع العدالة الاجتماعية والتقدم الاجتماعي¹، فلا يمكن أن تتوفر الحماية الاجتماعية وأن يحترم البعد الاجتماعي دون أن تتحقق تحقق المرونة في العمل للمؤسسات الاقتصادية والإنتاجية²، لذلك وجب صنع آليات عملية للحوار والتشاور بهدف تعزيز مسار التحول الاقتصادي والانفتاح على اقتصاد السوق وكذلك تعزيز الوفاق الاجتماعي³، لكن فعالية هذا الحوار يستوجب شرعية الشركاء الاجتماعيين واستقلاليتهم وتمتعهم بحرية التعبير⁴.

الفرع الثاني:

مبررات اللجوء إلى الحوار الاجتماعي

إن المناخ العام الذي ساد في بداية التسعينيات من القرن الماضي لم يكن مشجعا على بروز التفاوض الجماعي الثنائي داخل المؤسسات، ولم يحقق النتائج المنتظرة في حينها، وقد عبر عن ذلك ممثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين قائلا: "لم نبق اشتراكيين ولم نتحول إلى ليبراليين: كان رئيس المؤسسة العامة مقيدا، ومسير الشركة الخاصة مشكوك فيه، والدولة غابت عنها رؤية واضحة الأهداف"⁵.

لأجل التحكم في زمام الأمور فرض التفاوض الثلاثي نفسه كحتمية لعدة عوامل بعضها قانونية (أولا)، والبعض الآخر ذو طبيعة اقتصادية واجتماعية (ثانيا)، كما ساهمت كذلك بعض العوامل السياسية في كبح التفاوض الثنائي (ثالثا)، مما دفع بالدولة للتدخل والمشاركة في التفاوض الجماعي كطرف وكضابطة للمجال الاقتصادي والاجتماعي، فكان ميلادا للتفاوض الثلاثي على الصعيد المركزي.

أولا: المبررات القانونية:

لما صدرت النصوص القانونية الاجتماعية سنة 1990 كان ذلك استجابة لمتطلبات اقتصاد السوق في الظروف العادية، في حين أن حالة الاقتصاد كانت في مرحلة الانتقال من نظام اشتراكي نحو نظام ليبرالي،

1 - من أمثلة غياب الحوار حول المشاريع الحساسة التي تهم الشركاء الاجتماعيين عرض "مشروع قانون المحروقات" على مجلس الوزراء للمصادقة عليه والذي خلف احتجاجات كبيرة أمام مبنى المجلس الشعبي الوطني الجزائر وفي عدة ولايات الوطن يوم 14 أكتوبر 2019، والتي شارك الآلاف من المواطنين بدعم من النقابات العمالية وفعاليات المجتمع المدني، حيث طالبت النقابات المستقلة المشاركة في الاحتجاج لأجل سحب المشروع كونه حسب اعتقادها "أن اعتماده من شأنه أن يسهل نهب البترول، من خلال البنود الرامية إلى منح الإعفاءات الضريبية والجمركية للمستثمرين الأجانب، وكذلك ما يتعلق بنشاط المناولة والتوظيف وتقاسم الإنتاج والمخاطر".

ورد بيان مجلس الوزراء في أكد فيه رئيس الدولة أن "مشروع قانون المالية لسنة 2020 و قانون المحروقات جاء في سياق وطني ودولي صعب، تهدف الدولة من ورائهما إلى خلق ديناميكية جديدة من شأنها تأهيل الاقتصاد الوطني وتحسين المنظومة الاجتماعية على أسس صحيحة ومستدامة من خلال ترشيد النفقات العمومية و تقليص عجز ميزانية الدولة ووضع آليات تحفيزية لتنمية مناطق الجنوب والهضاب العليا وإنشاء مناصب شغل جديدة، وكذا استقطاب الاستثمارات الأجنبية عن طريق خلق مناخ محفز". انظر: و.أ.ج: <http://www.aps.dz/ar/economie/77814-2019-10-13-16-25-09>، تم الاطلاع عليه في 17-10-2019.

2 - أبو خرمة (خليل)، المرجع السابق، ص21.

3 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، الدورة الحادي عشرة، الجزائر، جويلية 1998، ص92.

4 - البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص905.

5 - Déclaration de SIDI Said, ex-secrétaire général de l'UGTA, cité par :SADI (Naser-Eddine). op.cit.p.217.

فتراجع الدولة من الحقل الاقتصادي لم يرافقه منظومة كاملة ومتكاملة لتمكين بروز المتعاملين الاقتصاديين ومن أداء مهامهم في مناخ اقتصادي محفز، كما أن منح للعمال إمكانية التفاوض دون أن تسمح الظروف للعمل النقابي من حيث التنظيم والهيكل ونقص الخبرة والتجربة لدى النقابيين الجدد.

فكثير من المسائل وجب تنظيمها من طرف الشركاء الاجتماعيين لتجاوز الأزمة الاقتصادية إلا أن القانون يقيدهم بحصره لمجالات التفاوض. فتم تقييد حرية أطراف التفاوض الثنائي بقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي (I) وقيدت حريتهم أيضا من حيث مجالات التفاوض (II).

I- تقييد حرية أطراف التفاوض الثنائي بقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي :

وضع المشرع الجزائري مجموعة من القيود بخصوص مجالات التفاوض، منها يدرج ضمن خانة النظام العام ومنها ما يندرج ضمن النظام العام الاجتماعي، بشكل يمنع خلق سلطة تشريعية وتنظيمية موازية للسلطة العامة¹.

وكثيرة هي المسائل التي قيد فيها المشرع حرية طرفي التفاوض بمنع التفاوض بشأن ما يخالفها وهي قواعد تتعلق بالنظام العام المطلق متعلقة بالصالح العام سواء المصلحة الوطنية أو المصلحة الاقتصادية أو الاجتماعية، ومنها ما أجاز حرية نسبية في التفاوض حولها، وهي مرتبطة بالمحيط السياسي الاقتصادي والاجتماعي للدولة² (أ) وبقدر ما تعتبر هذه القواعد في صالح العمال، إلا أن الكثير منها تسببت في إرهاق أرباب العمل (ب).

أ- قواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي خصوصية القانون الاجتماعي:

إن قواعد النظام العام وفي جميع فروع القانون هي قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها، بل يترتب عن خرقها جزاءات، ويتميز قانون العمل بوجود الكثير من القواعد المرتبطة بالنظام العام، وإلى جانب قواعد النظام العام، يتميز أيضا بوجود ما يسمى بـ "النظام العام الاجتماعي" الذي يعد بمثابة المنهج الحماي للعمال داخل علاقات العمل.

ونظرا لأهمية وتأثير هذه القواعد على علاقات العمل، بات من الضروري تحديد المقصود بها (1)، وتحديد تأثيرها على حرية الشركاء الاجتماعيين في مجال التفاوض الثنائي (2).

1- المقصود بقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي:

يعتبر التشريع المصدر الأساسي المباشر لنظام الاتفاقيات الجماعية التي يبرمها أطراف التفاوض الجماعي، ويراعيان في ذلك مبدأ التدرج والمشروعية³، ولكون القانون هو المنشأ لهذا النظام فقد منح لطرفي التفاوض تفويضا لتنظيم علاقات العمل، ويظهر ذلك من خلال صيغ الإحالة الصريحة الكثيرة لقوانين العمل للمسائل

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 108.

2 - بلميهوب عبد الناصر، "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري"، المرجع السابق، ص 17.

3 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 103.

الإجرائية والتنظيمية والتطبيقية¹، إلا أن هذا التفويض ليس مطلقاً بشكل يحل محل السلطة التشريعية أو السلطة التنظيمية.

ورغم امتداد مجالات التفاوض إلى العديد من المسائل التي يتدخل في تنظيمها أطراف علاقة العمل الجماعية، إلا أن حرية أطراف التفاوض مقيدة، فلا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تلغي حقا اكتسبه العامل بموجب قانون²، بفعل تحكم السلطة التشريعية والتنفيذية في تنظيم الكثير من المسائل المهنية، حيث أن الكثير من المجالات لا يمتد إليها التفاوض الشائ وهي تلك التي تدخل ضمن أحكام النظام العام التي لا ينبغي تجاوزها أو مخالفتها، والبعض الآخر من المجالات تحتكره السلطان التشريعية والتنظيمية³.

إذ منح المشرع للشركاء الاجتماعيين حرية وضع قواعد اتفاقية تكون أكثر نفعاً للعمال من تلك الواردة في القانون، لكن من الخطأ الاعتقاد بوجود حرية مطلقة لهم، فهذه الحرية تنتهي أين يبدأ النظام العام⁴. فالنظام العام الاجتماعي هي تقنية لصالح النظام العام الحمائي الذي عبر عنه الأستاذ *SUPIOT* بأنه "حجر الزاوية في قانون العمل"⁵، ويتميز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام، في كون الأول يحيز مخالفة القاعدة القانونية بترتيب قواعد أكثر نفعاً للعمال، أما النظام العام المطلق لما لا يقبل أي مخالفة للقانون⁶.

2- عدم جواز التفاوض الشائ مخالفة قواعد النظام العام:

كثيرة هي المسائل التي وردت في قانون العمل في صيغة القواعد الآمرة التي تعتبر من قبيل النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها تحت طائلة البطلان أو الجزاء⁷ في شكل حماية للعمال لكنها مرهقة لأرباب العمل، تخص حرية التعاقد مثل السن الأدنى للتشغيل⁸، منع تشغيل النساء ليلاً⁹ إلا برخصة من مفتش العمل¹⁰، ومنع التمييز بين العمال¹¹، ومنع التنازل عن العطلة السنوية¹²، ومراعاة الأجر الوطني الأدنى

1 - المرجع نفسه، ص 104.

2 - LYON-CAEN (Gérard), *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995, p.38.

3 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 104.

4 - PORTA (Jérôme), op. cit., p.115.

5 - SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, op.cit., p. 139.

6 - CANUT (Florence), « *L'ordre public en droit du travail* », Thèse pour l'obtention du grade docteur en droit, Université Paris I, PANTHEON-SORBONNE, Paris, présentée et soutenue le 6 juillet 2004, p.19.

7 - بن عزوز (بن ناصر)، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، *المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية*، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 1، 2014، ص 23، وكذلك: CANUT (Florence), op. cit., p. 19.

8- انظر: المادتين 15 و 18 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

9- انظر: المادة 29 من المرجع السابق.

10- هناك من الفقهاء من يرى منع تشغيل النساء ليلاً يمس بمبدأ المساواة بين الرجال والنساء، وقاعدة تمييزية بين الجنسين، ويقيد من حرية النساء في العمل، انظر في هذا الشأن:

- PORTA (Jérôme), op. cit., pp.105.106.

11- انظر: المادة 17 و 142 من القانون 90-11، المرجع السابق.

12- انظر: المادة 39 من المرجع السابق.

المضمون¹، وتقييد تشغيل الأجانب²، وشرط الخدمة الوطنية، وغيرها من القيود التي تهدف سواء إلى الحفاظ على المصلحة الوطنية العامة أو بسبب الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية والسياسية.

كما قيد المشرع حرية طرفي التفاوض الجماعي في تنظيم بعض الجوانب الخاصة بظروف العمل في شكل حرية مقيدة باحترام المعايير الدنيا والقصوى الوطنية للعمل، حيث يختار الطرفان الأساليب التي تتناسب مع طبيعة نشاطهم وظروفه في الإطار المحدد من طرف المشرع، مثل اختيار طبيعة عقد العمل وفقا للحالات المحددة قانونا³ والعمل في إطار الأحكام الخاصة بتحديد مدة العمل وتقسيم الوقت وأنظمة العمل⁴.

وتبدو الغاية هذه تبني هذه القواعد بالنسبة للعمال هو الحفاظ على صحة العمال وتفادي إرهابهم أو إصابتهم بالأمراض والحوادث المهنية وما يؤثر أيضا على الحياة الاقتصادية للبلاد نتيجة التوقف عن العمل والتكفل بتكاليف علاج المصابين الباهظة⁵، ومراعاة للمصلحة الاقتصادية لأرباب العمل من خلال إدخال المرونة على قواعد قانون العمل للاستجابة لقواعد اقتصاد السوق⁶.

وألزم المشرع أيضا أطراف التفاوض بالتقيد باحترام التدابير الخاصة بالإجراءات التأديبية⁷، وإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية⁸، واحترام مجالات تدخل مفتشية العمل⁹، وقواعد الوقاية الصحية والأمن¹⁰، وضرورة إتباع إجراءات معينة عند تسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل¹¹، وهي جميعها قواعد مرتبطة بالنظام العام ومخالفتها من شأنه أن يمس السلم والأمن الاجتماعيين.

كما وضع المشرع العديد من الجزاءات العقابية عبر مختلف التشريعات الخاصة بقانون العمل، من من جزاءات ذات طبيعة مالية كالغرامات أو سالبة للحرية لكل من يخالف القواعد الآمرة¹².

ومقابل هذه القواعد التي تهدف إلى حماية المصلحة العامة والمصلحة الاجتماعية للعمال وكذلك المصلحة الاقتصادية للمستخدمين من أجل تعزيز ودعم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي¹³، إلا أن المشرع فتح

1 - انظر: المادتين 87 و87 مكرر من المرجع السابق.

2 - انظر: المادة 21 من المرجع السابق وكذلك أحكام القانون رقم 81-10، المرجع السابق.

3 - انظر: المواد 12 و12 مكرر من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

4 انظر: المواد من 86 الى 90 من المرجع السابق، والمادة 22 من القانون رقم 90-04، المرجع السابق.

5 - سيد محمود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2005، ص215.

6 - PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.23

7 - انظر: المواد 73 الى 73-4 من القانون 90-11، المرجع السابق.

8 - انظر: المادة 68 من نفس المرجع، وتلك الواردة في المرسوم التشريعي 94-09، المرجع السابق،

9 -انظر: القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

10 - انظر: القانون رقم 88-07، المرجع السابق.

11 - انظر: المواد من 4 الى 35 من القانون رقم 90-04، والمواد 13، 7، ومن 27 الى 48 من القانون رقم 90-02 المرجع السابق.

12 - انظر: على سبيل المثال المواد من 139 الى 155 من القانون رقم 90-11، والمواد من 53 الى 57 من القانون رقم 90-02 المرجع السابق، وكذلك المواد من 35 الى 43 من القانون رقم 88-07، المرجع السابق، والمواد من 23 الى 25 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

13 - بن عزوز (بن صابر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المرجع السابق، ص23.

إمكانية التفاوض بشأن قواعد اتفاقية تكون أكثر نفعا للعمال وهو ما يفهم من نص المادة 118 من قانون علاقات العمل، التي تقضي بأنه "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا على الواردة في الاتفاقية الجماعية والتي اكتتبت بها هذه الهيئة، أو انضمت إليها، و تطبق على عملها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

ب- إرهاب أرباب العمل بقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي:

يرى الأستاذ «Lyon Caen» أن "القواعد الخاصة بالنظام العام تقيد حرية الأطراف، وأن قواعد النظام العام الاجتماعي تكبح تطور المؤسسة من الناحية الاقتصادية"¹. فإذا كانت قواعد النظام العام توفر حماية للمصلحة العامة ومصالح العمال، لكنها بالمقابل قد تضر بمصالح أرباب العمل الذين يطالبون دوماً بمزيد من المرونة والتحرر من كثرة القيود والالتزامات.

إن فكرة "النظام العام" دوماً في توسع مستمر في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية² كما يمكن تضيق، وكثيرة من المسائل وجب إعادة النظر فيها عن طريق الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني الذي تكون الدولة طرفاً فيه بصفتها سلطة عامة، الذي يسمح بفتح فضاء أوسع للتفاوض للنظر في بعض المسائل الخاصة بالنظام العام الاجتماعي بل حتى في قواعد النظام العام التي تتغير بتغير الظروف ومبدأ الأكثر نفعا ومنحها بعض المرونة³.

وفي فرنسا ظهر مصطلح يراد منه حسب البعض أن يكون بديلاً لمبدأ "الأكثر نفعا" وهو " مبدأ الأقرب *le principe de proximité* " ويقصد به أن "المصدر الأقرب للعامل هو الذي سيطبق عليه"⁴، ويفهم من ذلك وجود رغبة من طرف أرباب العمل للتخلي عن مبدأ "الأكثر نفعا للعمال" الذي يعتبره لا يأخذ بالحسبان معطيات المؤسسة ويكبح الحرية الاقتصادية⁵، وأنه من القواعد التي تؤثر سلباً على النشاط الاقتصادي خاصة بالنسبة للمؤسسات المتوسطة والصغيرة، فكلما كانت الحماية كبيرة للعمال كانت فرص التشغيل ضئيلة⁶.

وفي الميدان العملي أظهرت جانحة الكوفيد19 تصادماً بين ضرورة احترام قواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي (التشغيل الكامل، الدفع المنتظم للأجر، العطل المدفوعة الأجر) وضرورة إنقاذ المؤسسات من الإفلاس، حيث أن العديد من المؤسسات في كافة أنحاء العالم أرغمت على التوقف مؤقتاً عن النشاط، وفي سبيل التخفيف عن آثارها، وكان من الضروري لها اللجوء إلى التفاوض لأجل تخفيض مدة العمل

1 - Gérard Lyon-Caen, cité par : KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p. 301.

2 - بن عزوز (بن صابر)، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، المرجع السابق، ص23.

3 - CANUT (Florence), op. cit., p. 453.

4 - LE NY (David), op. cit., p. 99.

5 - Ibid., p.97.

6 - BOSSU (Bernard), op.cit., p.170.

وتأجيل دفع الأجور والتنازل عنها والعطل غير المدفوعة الأجر كإجراءات طالب بها أرباب العمل لإقناذ المؤسسات مقابل الحفاظ على مناصب الشغل، وهذا ما أقدمت عليه العديد من الدول¹.

غير أن النقابات وفي الكثير من الدول عارضت تحمل العمال الخسائر الناتجة عن الأزمة الصحية، مما خلق نزاعات عمالية في معظم دول العالم، إذ يرى الشركاء الاجتماعيون ضرورة تدخل الدول في إطار تفاوض ثلاثي للبحث عن سبل الدعم المالي لتجاوز الأزمة².

ومن خلال تجارب بعض الدول تمكنت العديد من الحكومات والشركاء الاجتماعيون على الصعيد المركزي من تفعيل صناديق الضمان الاجتماعي بإدخال تعديلات على مهامها وأدائها كالقيام بالتكفل بمصاريف العلاج والفحوصات وحتى التعويض عن فقدان الدخل بسبب العطل الاستثنائية³ وشملت حتى عمال القطاع غير الرسمي، وهي تدابير لا يمكن اتخاذها من طرف الشركاء الاجتماعيين بصفة ثنائية دون تدخل الدولة كسلطة ضبط ومسؤولية دستوريا على توفير الحماية للمواطنين عامة والعمال على وجه الخصوص.

وأحيانا يتحاشى أرباب العمل التفاوض لأجل إبرام الاتفاقيات الجماعية، بسبب اعتقادهم أن التفاوض على مستوى المؤسسة يريح الكفة لصالح العمال بسبب شرط "المحافظة على المزايا المكتسبة" *clauses de maintien des avantages acquis* الذي يشكل حسبهم خطر يدهمهم في حالة وقوع أزمة مالية للمؤسسة، وعدم قدرتهم على الاحتفاظ وضمان المزايا المكتسبة بموجب الاتفاقية الجماعية⁴. كما يتدخل التفاوض الثلاثي لتجاوز صلاحيات التفاوض في الإطار التقليدي للاتفاقية الجماعية ويصححها⁵.

لكن بالمقابل نجد أن النقابات ذات الطابع الوطني غالبا ما تفضل تحقيق مزايا أكثر عن طريق التشريع لكون المزايا المكتسبة تشريعيا لا يمكن المساس بها أو التنازل عنها، عكس المزايا المكتسبة عن طريق الاتفاقيات الجماعية إذ يمكن تعديلها أو التنازل عنها عن طريق التفاوض الثنائي تحت تأثير الظروف الاقتصادية للمؤسسة⁶.

1 - في دولة الأرجواي مثلا تم الاتفاق بين الشركاء الاجتماعيين على منح عطل دون تعويض لما يزيد عن 45 ألف عامل مقابل تكفل صناديق الضمان الاجتماعي بتقديم منح لهم بدل الأجور، وفي الأرجنتين وقع اتفاق بين الشركاء الاجتماعيين على إحالة العمال إلى العطل ودفع لهم فقط 50 % من الأجر المستحق، op. cit., p.5, OIT-

2 - Ibid., p.8.

3 - AISS, Covid19, Coronavirus – Les mesures de la sécurité sociale, <https://ww1.issa.int/fr/coronavirus/media-monitor>, consulté le 15-11-2020.

4 - البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص1068.

5 - TRAORE (Djibril), **Le droit du travail dans les pays de l'UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social (l'expérience du Mali)**, Thèse de doctorat, Université Panthéon Assas, Paris II, 2009, p.162.

-ETUKUDO (A), « réflexions sur les organisations d'employeurs, le tripartisme et le dialogue social en Afrique », *Revue de droit internationale de droit du travail*, Vol.134, n°1, 1995, p.58.

6 - خالفي (عبد اللطيف)، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 70. 71.

II- تقييد حرية أطراف التفاوض الثنائي من حيث المجالات :

إن مجالات التفاوض قد حددها المشرع بموجب قانون، فهي تنحصر فقط على دراسة مشاكل المؤسسة¹، ورغم أن القضاء اعتبر أنه يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية ما لا يوجد في القانون أو أكثر مما يسمح به، عملاً بقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" شريطة أن تكون الاتفاقية الجماعية في صالح العمال². إلا أن هناك مسائل تتجاوز صلاحيات طرفي التفاوض الثنائي رغم أنها ذات علاقة مباشرة بعلاقات العمل واستقرارها. ومنها: عدم إمكانية تعديل تشريعات وتنظيمات العمل^(أ) وعدم القدرة على تناول مسائل الضمان الاجتماعي^(ب) وعدم تمتع الموظفين بالقدرة على التفاوض الثنائي حول ظروف عملهم واصلاحها^(ج)، وصعوبة مناقشة مسائل البطالة وترقية الشغل^(د).

أ- عجز التفاوض الثنائي على تعديل تشريعات وتنظيمات العمل:

قد تكون بعض القواعد التشريعية أو التنظيمية لا تنسجم مع مرور الوقت بالواقع ومحففة بالنسبة للعمال وغير عادلة لهم أو مكلفة بالنسبة لأصحاب العمل، قد تكون مطالب العمال تتجاوز علاقات العمل كالمطالبة بتحسين القدرة الشرائية المتدنية بسبب خفض الحكومة لقيمة العملة الوطنية أو بسبب التضخم، فكون طرفي التفاوض الاجتماعي عاجزين عن إيجاد حلول للقضايا المطروحة بسبب عدم القدرة على تجاوز صلاحياتهم التفاوضية، فلا يمكن لأرباب العمل وممثلي العمال تجاوز صلاحيات الممنوحة لهم من طرف السلطتين التشريعية والتنظيمية.

فدور التفاوض الثنائي هو تكملة للنقائص الواردة في التشريع والتنظيم أو التفصيل فيها لا غير، عكس التفاوض الثلاثي على المستوى الوطني بإمكانه المساهمة وتحسين تسيير مشاكل الاقتصاد الكلي بوضع إطار اجتماعي مهني لعصرنة تشريع العمل بأخذه تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية عبر المنظومة التشريعية والتنظيمية³.

ب- عجز التفاوض الثنائي على تناول مسائل الضمان الاجتماعي:

من المسائل التي تهم كل من العمال وأرباب العمل مسألة الضمان الاجتماعي، وهي غير واردة ضمن مجالات التفاوض الثنائي، ومن المسائل التي تشكو منها النقابات العمالية مسألة الحماية الاجتماعية المرتبطة بالضمان الاجتماعي، لاسيما المخاطر الواجب تغطيتها بنظام الضمان الاجتماعي وارتفاع نسب الاشتراكات فيه وتوزيعها، وكذلك آداءات الصناديق مثل قيمة التعويضات عن العطل المرضية والتكفل بتعويضات العلاج والتحليل الطبية والتشخيص وحوادث العمل ونسب العجز والأمراض المهنية، ونظام التقاعد بمختلف أنواعه، وقيمة المنح العائلية ومن يتكفل بدفعها، وتمويل السكن، وتسيير الخدمات الاجتماعية والتعاضديات، وتسوية

1 - المرجع نفسه، ص 961.

2 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-، ملف رقم 386846 مؤرخ في 07 نوفمبر 2007، قضية، الديوان الجهوي للحوم لمنطقة الوسط ضد (ع.أ)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، ص 255.

3 - TRAORE (Djibril), op.cit, p.281.

المنازعات المترتبة عن الانتساب أو الآداءات... إلخ. رغم أن تمويل هذا النظام يتم أساسا من طرف العمال وأرباب العمل، إلا أن ليس لهم أي قدرة على تحسينه بصفة مباشرة.

فالنقابات العمالية كثيرا ما تطالب بالمشاركة في إدارة الصناديق وتمثيلها الفعلي، لاعتبارها أن هذه الهيئات أنشئت لصالحهم، فهم معنيون مباشرة عن إدارة أموالهم وتعويزاتها¹. أما أرباب العمل طالما ملزمون بالانتساب إلى هذه الصناديق وتمويل جزء من التعويضات التي يقدمها تحت طائلة الجزاء من عدم دفع أعبائهم، يؤكدون حقهم بالمشاركة في الإدارة خاصة أنهم المستفيدون من حسن التطبيق، ومن تحقيق إدارة فاعلة بأقل تكلفة، ومن الاستثمار المنطقي لأموال الصندوق²، كذلك يشكون من ارتفاع نسب الاشتراكات التي تقع على المستخدمين.

وغياب أطر التفاوض الجماعي الثنائي حول الضمان الاجتماعي وحصره في إطار علاقات العمل فقط يزيد من الاحتقان والتذمر. والبديل هو تبني طريق الحوار الاجتماعي الثلاثي (الحكومة وأرباب العمل والعمال) على المستوى الوطني، حيث بالإمكان التشاور قصد تبني إصلاحات بما يخدم مصلحة كل من العمال وأرباب العمل، وبما يسمح للدولة ضمان التوازن المالي للصناديق وتوسيع التغطية الاجتماعية لأكبر عدد ممكن من الفئات الاجتماعية في إطار التضامن بين الفئات والأجيال مقابل المساهمة في تمويل الصناديق.

ج- عجز الموظفين على التفاوض حول ظروف عملهم وإصلاحها:

إن حصر التفاوض الجماعي المنشئ للقانون الاتفاقي دون امتداده إلى المؤسسات الإدارية العمومية، التي تقوم فيها علاقات العمل وشروط العمل والأجور وغيرها على التنظيم اللائقي، يعتبر معوقا آخر لعدم إمكانية موظفي هذه القطاعات (خاصة أصحاب العقود) لأجل التفاوض على شروط العمل وتحسين الظروف المهنية.

فقد أصبح تلبية مطالب هذه الفئات بالتفاوض الجماعي أمرا مستحيلا، بسبب عدم قدرتها على صياغة قواعد قانونية اتفاقية، والوسيلة الوحيدة التي يملكها الموظفون العموميون هو اللجوء إلى الإضراب، لإرغام وزراء القطاعات الحكومية على التدخل لمعالجة الاختلالات عن طريق التشريع أو التنظيم، وهذا ما يفسر كثرة الإضرابات والاحتجاجات في هذا القطاع.

د- عجز التفاوض الثنائي على مناقشة مسائل البطالة وترقية الشغل:

تطرح أيضا مشكلة مكافحة البطالة وترقية الشغل تحديات أخرى على الدولة³ والمتعاملين الاقتصاديين، خاصة بعد التزام الدولة بوضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016 التي نصت المادة 69 منه على التزام الدولة "بوضع سياسات المساعدة على استحداث مناصب الشغل". وبالتأكيد يكون ذلك بالتنسيق مع المتعاملين الاقتصاديين وأرباب العمل

1 - موزاوي (على)، "النظام القانوني للتأمين عن البطالة"، المرجع السابق، ص 45.

2 - المرجع نفسه.

3 - انظر المادة 69 من التعديل الدستوري لسنة 2016 وتقابلها المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق.

العموميين والخواص باعتبارهم المستحدثين لمناصب العمل بسبب تأثيرهم على السياسة الاقتصادية والاجتماعية ولما له من تداعيات على سوق العمل، بمقايضة توفير المناصب بالتحفيزات.

ويجب إشراك نقابات العمال أيضا في سياسة التشغيل حتى تساهم في قبول المرونة في علاقات العمل، ويكون ذلك في إطار مؤسسي منظم يدعى بسياسة التشغيل التي عرفها البعض على أنها "تشمل جميع التدابير المستحدثة لأجل تدارك وتصحيح كل الاختلالات في سوق العمل وتخفيف الأعباء الاجتماعية"¹، وهذه التدابير يتم التفاوض حولها في إطار الثلاثية وليس في إطار ثنائي، لأنها تضمن تدخل الدولة بصفتها سلطة عامة لأجل منح مزايا لأرباب العمل مقابل استحداث مناصب العمل، كما يسمح لها بالتدخل لأجل تخفيف معدلات البطالة والتضخم اللذين من المستحيل معالجتهما في إطار الاتفاقيات الجماعية. فقانون التشغيل ظهر كإجابة لعمليات إعادة الهيكلة، فهو ثمر مجموعة من التوافقات بين الفعالية الاقتصادية والحماية الاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى يركز على فكرة تغطية مخاطر الاقتصادية بين المؤسسات والتضامن الوطني، فحماية مناصب الشغل اقتضى خلق المرونة في التوظيف، وأن العمل التبعي لا يجب أن يكون الشكل الوحيد للعمل².

وعلى عكس التفاوض الثنائي، لا يوجد أي نص يقيد مجالات التفاوض الثلاثي، ما عدا عدم جواز مخالفة الأحكام الواردة في الدستور، لاسيما المبادئ التي تحكم المجتمع الجزائري، وهذا ما أشار إليه البيان الصادر عن مجلس الوزراء المنعقد في 26 جويلية 2016 إلى أن: "...دعا رئيس الدولة الشركاء المعنيين وعلى رأسهم الحكومة إلى مواصلة وتوسيع التشاور حول الإصلاحات والتحوليات الواجب القيام بها في المجال الاجتماعي، لاسيما وأن هذه الإصلاحات والتحوليات لا تمس بمبادئ العدالة الاجتماعية والتضامن الوطني المكرسين في وطننا..."³، فحتى الأحكام التشريعية يمكن الاتفاق على تعديلها بما يتماشى مع رغبة أطراف التفاوض الجماعي في ضبط المجالين الاقتصادي والاجتماعي.

ثانيا: المبررات الاقتصادية والاجتماعية

لقد برزت في السنوات الأخيرة عوامل عديدة أثرت سلبا على نجاح التفاوض الثنائي بين ممثلي العمال وأرباب العمل لأسباب خارجة عن نطاق وإرادة طرفي التفاوض، منها تزايد المنافسة بين المتعاملين الاقتصاديين وبرز التكتلات الاقتصادية في سياق العولمة⁴، وكذلك إصلاحات سوق العمل المتميز بعدم

1 - FREYSSINET (Jacques), *Négociateur l'emploi*, éd. LIAISONS, Paris, 2010, p25.

2 - PORTA (Jérôme), op.cit., p.107.

3 - انظر: الوزارة الأولى، بيان مجلس الوزراء، المنعقد في 26 جويلية 2016، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/gouvernement/reunions-et-conseils/communiqu%C3%A9-int%C3%A9gral-conseil-ds-ministres-26-07-2016-ar.html>، أطلع عليه في 23-5-2017.

4 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit., p.23.

الاستقرار والهشاشة وعدم الاستقرار في الأنظمة الضريبية ونظم الحماية الاجتماعية الأقل عدلا، إلى جانب تراجع الانخراط في النقابات العمالية¹.

فأصبح التفاوض الجماعي الشئ لا يكفل ولا يقدر على تجاوز المجالات التي حددها المشرع في تشريعات العمل بسبب عدم القدرة على التعايش مع الأوضاع والتطورات السريعة للاقتصاد. وظهر التفاوض الثلاثي الوسيلة التي يمكن أن تقدم حولا لهذه الصعوبات والمبررات الاقتصادية (I) والمبررات الاجتماعية (II).

I-المبررات الاقتصادية :

ترتكز المبررات الاقتصادية على عوامل داخلية تقوم أساسا لمكانة المؤسسة في المنظومة الاقتصادية الوطنية وقدرتها على الصمود ومواجهة الأزمات الاقتصادية المتتالية⁽¹⁾، والعوامل الدولية القائمة على التكتلات الاقتصادية واشتداد المنافسة والتأثير على السياسات الداخلية للدول (ب).

أ- ضعف مقاومة المؤسسة للأزمات الاقتصادية الوطنية:

وأدى تراجع أنظمة الحماية الاجتماعية بسبب الأزمات المالية والاقتصادية وأزمة البطالة ونقص فرص التشغيل إلى تهديد الاستقرار الاجتماعي والسياسي، فالأزمات الاقتصادية عادة ما تؤثر على استهلاك العائلات وانخفاض عدد العاملين بأجر الذين يفتقدون لإمكانية ممارسة حقوقهم النقابية، وأثر ذلك على قدرة الشركاء الاجتماعيين على التفاوض².

إن ضرورة تأقلم قانون العمل مع واقع المؤسسة الاقتصادية بات مطالب الفكر الليبرالي وأرباب العمل، الذين يهتمونه بالتعقيد وتعدد مصادره، فيرون حاجة إدخال قواعد مرنة ومتكيفة مع الواقع الاقتصادي، عبر تحرير سوق العمل من كافة القيود التي تكبح التنافسية حتى يسمح بتوظيف أكثر، في محاولة مقايضة العمل بالشغل، فكلما انخفضت تكلفة العمل زادت تنافسية المؤسسة، وتمكنت من توظيف أكثر³، ويجسد عن طريق تبسيط القانون بما يستجيب مع واقع المؤسسة، ويمكن حسبهم أن يتحقق ذلك عن طريق التفاوض الثلاثي.

فالتوجهات الليبرالية للدولة في المجال الاقتصادي على وقع النظام العالمي الجديد تثير تخوف النقابات العمالية من تفكيك وحدة التجمعات المهنية، نتيجة التنافس ما بين العمال الدائمين والعمال المؤقتين، الأمر الذي يحول دون قدرة تحقيق المطالب الجماعية للعمال⁴، فتسعى النقابات لكسب وضمان إشراك الدولة في التفاوض حتى تكون سند لها ومدافع عن العمال في ظل تعاظم دور أرباب العمل في الاقتصاد.

ب- صعوبة تكيف المؤسسة والنقابات مع الوضع الاقتصادي الدولي:

1 - انظر: المنظمة الدولية للعمل، التقرير السادس، الحوار الاجتماعي، المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، دورة 103، سنة 2013، ص 9.

2 - المرجع نفسه.

3 - PORTA (Jérôme), op.cit., pp.111.114

4 - ماموني (فاطمة الزهراء)، المرجع السابق، ص 91.

تواجه المؤسسات الاقتصادية والنقابات المهنية لأرباب العمل والنقابات العمالية مجموعة من التحديات مرتبطة بالوضع الاقتصادي العالمي الراهن، والمتميزة بالتطور التكنولوجي السريع التطور واشتداد المنافسة والذي أدى إلى تحولات سوق العمل وتغير في تركيبة الإنتاج وضغوط على المؤسسات الاقتصادية لدفعها إلى تحسين قدرتها التنافسية وإنتاجيتها، لاسيما تدفق رؤوس الأموال الأجنبية التي تتبنى آليات تعجز المؤسسات الوطنية مواكبتها أو التعامل معها، وكلها عوامل تقلق النقابات المهنية، مما يستدعي إعادة النظر في كفاءات تمثيلها والبحث عن تكتلات نقابية يضمن لها الدفاع عن مصالحها وإسماع صوتها وانشغالاتها وضمان تواجدها ضمن أطر الحوار والتشاور التقليدية.

لذا من واجب الدولة التدخل قصد قوية الجبهة الداخلية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية للاستجابة لطلبات التأمين والتضامن لمواجهة الآثار المزعزعة للعمولة، وذلك عبر التفاوض والتشاور مع ممثلي المصالح الفئوية، فلم تعد الدولة من الغير في التفاوض بل أصبحت طرف في الحوار¹.

II-المبررات الاجتماعية :

أدت الأزمات الاقتصادية المتتالية والتحول التي عرفها الاقتصاد العالمي وتأثيرها على البنية الاقتصادية الوطنية، إلى تفكك وحدة الطبقة العمال إلى عدة فئات، وظهور العمل الهش، فتراجع بذلك العمل النقابي، وتراجعت معه الحماية وفقدان الكثير من الحقوق، وفي مقدمتها الحق في التفاوض الجماعي داخل المؤسسات، فلم يكن من بديل سوى تبني التفاوض الثلاثي قصد الاستفادة من حقوق أكثر وحماية أكثر فعالية بفعل تدخل الدولة.

فرغم تكريس التفاوض الجماعي الثنائي الأطراف من الناحية القانونية، إلا أنه صعب الممارسة في الواقع كحق للكثير من الفئات العمالية (أ)، وفي القطاع الاقتصادي الموازي (ب) وعمال شركات المناولة (ج)، وكذلك العمال المشتغلين في المؤسسات الصغيرة والمصغرة (د).

أحرمان عدة فئات عمالية من الحق في التفاوض الجماعي:

تواجه النقابات تحدي عدم شمول العمل النقابي للكثير من القطاعات كالقطاع الفلاحي الذي لم يتعرف بالتفاوض الجماعي فيه²، وبعض الفئات العاملة في القطاع العام الإداري كالقضاة وأسلالك الأمن والجمارك والحماية المدنية رغم حجم العاملين فيها³، وكذلك العمال المنزليين والمهاجرين وعمال الفضاءات التجارية⁴ وعمال عقود ما قبل التشغيل التي لم يعترف لهم بالحق النقابي وحق الإضراب⁵ بمختلف أصنافه¹، وتشغيل النساء² وغيرها.

1 - SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, op.cit., p.XIX.

2 - OIT, « Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique », op.cit, p.45.

3 - Ibid.

4 - Ibid, p.51.

5 - تشير إحصائيات سنة 2015 إلى أن عدد العمال تم توظيف 280000 ألف شاب طالب عمل، منهم 200000 شاب مدمج في مختلف الصيغ (عقود إدماج أصحاب الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود التكوين-إدماج)، و80000 تتصيب في إطار عقود العمل

وبالرغم من وجود نصوص تشريعية وتنظيمية تمنع التمييز بين الجنسين وتكريس مبدأ المساواة، إلا أن عدم تمثيلها في عمليات التفاوض يؤدي إلى عدم الأخذ بجدية مطالب هذه الفئات وبالتالي يقلل من جهود التفاوض الجماعي.

وزاد التعقيد ظهور أشكال جديدة لتقسيم العمل إلى أجزاء منفصلة ذات خصائص وقواعد مختلفة، فالتقسيم وتجزئة العمل يولد تعقيدات في التركيبة التعاقدية، وفئات عمالية جديدة كعمال المنازل³ والمناولة ووكالات العمل المؤقت⁴، فأصبح اللجوء إلى العقود المحددة المدة أكثر شيوعا حيث يفضل أرباب العمل هذا النوع من العقود للتحكم في المعادلة الاقتصادية التي تتطلب تكيف حجم النشاط الاقتصادي للمؤسسة مع العدد المناسب فعليا من العمال⁵، وهذا ما يعبر عن توجه مضاد للبعد الاجتماعي في النشاط الاقتصادي والاستقرار في النظام الاجتماعي والتراجع الإلزامي عن الحق في العمل والاستقرار العائلي والاجتماعي⁶.

ب- انعدام التفاوض الثنائي في القطاع الاقتصادي الموازي:

أخذ الاقتصاد الموازي⁷ حيزا كبيرا في اقتصاد الدول النامية بما فيها الجزائر، زيادة على القلق الذي تبديه السلطات العمومية بشأنه من جراء التهرب الضريبي والمجرى من هذه الأنشطة⁸، وكذلك قلق أرباب العمل من المنافسة غير الشريفة التي ينتهجها الناشطون في الاقتصاد الموازي.

نجد أيضا قضية العمال الذين يشتغلون في هذا النشاط بما يسمى بالعمل الموازي¹، الذين يعانون من انتهاك حقوقهم الأساسية كتندي الأجور وارتفاع مدة العمل عن المدة القانونية وانعدام الحماية الاجتماعية. وهذه

المدمع، المصدر: تقرير السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، 2015، ص2.

1 - بلغ عدد الشباب الذين يشتغلون في صبغة جهاز نشاطات الإدماج المهني للشباب الغير المؤهلين الى غاية أوت 2015 رقم 512800 مستفيد بمنحة قدرها 6000 دج شهريا، و 37874 منصب للشباب الجامعيين وخريجي المدارس المهنية (المصدر: الوزارة الأولى، تقرير السياسة الحكومية في مجال التضامن الوطني، وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، 2015، ص2).

2 - يقدر عدد النساء العاملات إلى غاية سبتمبر 2015 ب 1934000 مشغلة بنسبة 18,5 % من أصل 10594000 شخص عامل المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، <http://www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf>، اطلع عليه يوم 14-4-2017.

3 - بلغ عدد عمال المنازل على سبيل المثال في سنة 2003 عدد 288562 عامل منهم 218056 يشتغلون في المناطق العمرانية و 70507 ينشطون في المناطق الريفية، وأن 83 % منهم من فئة النساء، حسب الأرقام المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات، نقلا عن: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص29.

4 - انظر التقرير السادس، الحوار الاجتماعي، المرجع السابق، ص 9.

5 - ماموني (فاطمة الزهرة)، المرجع السابق، ص ص51-52.

6 - LYON-CAEN (Gérard), *Le droit du travail. Une technique réversible*, op.cit.p.29.

7 - استعمل لأول مرة مصطلح "الاقتصاد الموازي" من طرف منظمة العمل الدولية خلال دورة الندوة الدولية لسنة 2002، انظر: « OIT, Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique », op.cit.,p.54.

8 - فرض قانون المالية التكميلي لسنة 2015 من خلال المادة 60 منه عقوبات أكثر صرامة ضد أرباب العمل الذين لم يصرحوا بعمالهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتشجيعهم للعمل على تسوية وضعياتهم إزاء الحماية الاجتماعية دون عقوبة ولا زيادة ولا غرامة في التأخير خلال الآجال المحدد، مع استحدث إطارا لأرباب العمل أصحاب الديون أن يطلبوا من الصندوق جدول زمني لدفع ديونهم السابقة، انظر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير الوضع الاقتصادي والاجتماعي"، الجزائر، 2015، ص136.

الفئة العمالية تعاني من صعوبات في تأسيس النقابات أو الانضمام إلى النقابات الوطنية بسبب أن القانون النقابي يفترض وجود علاقات مهنية رسمية، فيشكل بذلك تحدي جديد لممارسة الحقوق المتعلقة بحرية التنظيم والتفاوض الجماعي الثنائي، ومسألة الاقتصاد الرسمي لا يمكن معالجتها إلا عن طريق التفاوض الثلاثي الذي يبحث في أسباب تناميته والبحث عن منح امتيازات مقابل اضماع الرسمية على نشاط الفاعلين فيه.

ج- صعوبة التفاوض الثنائي في شركات المناولة:

ظهر في السنوات الأخيرة شكل جديد من الشركات وهو ما يسمى بشركات "المناولة" والتي كرسها المشرع من خلال القانون 02-17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة السالفة الذكر²، ولم ينظم المشرع هذا النوع من العمل في قانون العمل، ويعود سبب ظهورها منافسة حول مضاعفة الإنتاج بأقل التكاليف والتحرر من الالتزامات اتجاه اليد العاملة، إذ تفضل كبريات الشركات اللجوء إلى الاستعانة بمؤسسات باطنية لتنفيذ جزء من عناصر الإنتاج. فتطورت علاقات العمل من شكل ثنائي إلى شكل ثلاثي، وتم في إطار ما يعرف بـ"المقولة الفرعية"، أو باللجوء إلى التزود باليد العاملة في إطار ما يسمى بـ"مؤسسات العمل المؤقت"³.

تثير هذه الأشكال من التعاقد خرق مبدأ المساواة بين العمال من حيث التمييز في ضمان الحق في العمل والأجور⁴، وعدم استقرار واستمرار علاقات العمل فيه⁵، وما نتج عنها من عدم قدرة العمال في تنظيم أنفسهم والدخول في مفاوضات مع المستخدمين، فعلاقات العمل فيها ثلاثية، وبالتالي استبعاد العمال من العملية التفاوضية⁶، ومع ذلك يمكن أن تعالج مشاكل هذه الفئة في إطار التفاوض الثلاثي.

د- صعوبة التفاوض الثنائي في المؤسسات الصغيرة والمصغرة:

يعاني عمال المؤسسات الصغيرة والمصغرة أو المقاولات من صعوبة التفاوض، رغم أنها تلعب دوراً مهماً في امتصاص البطالة ولا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة لإنشائها، وعادة ما تشغل بين 2 إلى 20 عاملاً. وتبدو في أول وهلة أن هذه المؤسسات غير مهمة من حيث تعداد العمال فيها⁷، لكن بالنظر إلى إحصائيات عدد المؤسسات التي تنشط على الصعيد الوطني وكتلة العمال الذين تمثلهم يتضح لنا أهمية هذه

1 - أشار تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي إلى أن ما يزيد عن 906000 عامل يشتغل في الاقتصاد غير الرسمي وسيتم تضاعف مليونين ونصف في آفاق سنة 2010، انظر: رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، مرجع سابق، ص. 100.

2 - تنص المادة 30 فقرة أولى من القانون رقم 02-17 المرجع السابق "تعتبر المناولة الأداة المفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"،

3 - ماموني (فاطمة الزهرة)، المرجع السابق، ص. 56.

4 - المرجع السابق، ص. 59.

5 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص. 207.

6 - انظر في هذا الشأن التقرير السادس، الحوار الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 21.

7 - بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمصغرة المستحدثة إلى غاية 2015 عدد 900 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة في مختلف القطاعات، استحدثت 156000 منصب عمل جديد من جوان 2014 إلى جوان 2015، انظر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي"، المرجع السابق، ص. 88.

المؤسسات التي لا يغطيها نظام التفاوض ونظام الاتفاقيات الجماعية وعدم إمكانية إنشاء لجان المشاركة، فهي تعاني من صعوبة ممارسة الحقوق النقابية لإنشاء النقابات فيها وفي إنشاء في أجهزة التسيير، فتكاد تنعدم فيها آليات ممارسة العلاقات الجماعية¹، فهي لا تدعم التفاوض والحوار فيها².

ثالثا: المبررات السياسية الوطنية:

يجسد التفاوض الجماعي صورة تكريس الديمقراطية الاجتماعية ولا يمكن أن تكون وسيلة حقيقية إلا في مجتمع يقوم على مبادئ الديمقراطية ويحترم فيها الحريات الأساسية، ذلك أن الحرية النقابية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمناخ السياسي العام، وما يتمتع الأفراد به من حريات دستورية، كحرية إنشاء الجمعيات، وحق التجمع وحرية الرأي والتعبير، وحرية العمل وهي عوامل تهيئ الظروف الملائمة لمفاوضات جماعية حقيقية³.

إلا أن الأزمة المتعددة الجوانب التي عرفتها الجزائر في مطلع التسعينيات من القرن الماضي، وتعهدها مع الأزمة الأمنية، نتج عنها غلق المجال السياسي والإعلامي وتقييد للكثير من الحقوق والحريات الجماعية تحت مظلة حالة الطوارئ وحماية النظام العام والأمن العام، فاخترت الدولة تقييد الحرية النقابية وفضلت التفاوض الثلاثي المركزي ليسهل عليها توجيهه ورقابته وضمان مخرجاته عبر اختيارها لأطراف الحوار وتحديد المسائل القابلة للمناقشة.

وأثرت هذه الظروف على النشأة الطبيعية للنقابات ونشاطاتها وحرية المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة وبالنتيجة تأثر آلية التفاوض الجماعي^(أ)، كما أن رغبة الدولة في استعادة دورها الاجتماعي وتأطيرها للمجتمع كان بالنسبة لها أمرا ضروريا (ب).

أ- أثر الأزمة الأمنية (1992-2006) على فعالية التفاوض الثنائي:

نتج عن الإصلاحات السياسية لسنة 1989 التكريس الدستوري والتشريعي للعديد من الحريات الجماعية كحرية التنظيم والاجتماع والحرية النقابية وحرية التعبير والتظاهر السلمي⁴، لكن أدى تعقد الأزمة السياسية التي عرفتها الجزائر في بداية التسعينيات من القرن الماضي إلى ظهور عنف سياسي نتج عنه عدم استقرار وانعدام الأمن المدني بسبب الإرهاب الذي أثر على الاقتصاد الوطني⁵، وما خلفته الأزمة من كثرة الإضرابات والتظاهرات من طرف العمال الساخطين على الوضع الاجتماعي والاقتصادي ومعارضة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الحكومة المتمثلة أساسا في الخصخصة وما نتج عنها من تسريح العمال وتدني القدرة الشرائية⁶، وتراجع الدولة عن تدخلها الحمائي.

1 - موزاوي (علي)، اشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات الصغيرة والمصغرة في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 302 وما يليها.

2 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 207.

3 - البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص 320.

4 - SADI (Nacer-Eddine), op.cit., p.137.

5 - لعشيب (محفوظ)، التجربة الدستورية في الجزائر، المرجع السابق، ص 38.

6 - SADI (Nacer-Eddine), op. cit., p.215.

ولأجل حماية الأمن والنظام العام لجأت السلطة إلى إعلان حالة الطوارئ سنة 1992¹ والتي امتدت لمدة تقارب عشرين سنة²، وبموجب ذلك المرسوم أصبحت المقاربة والتسيير الأمني هو السائد بعد غلق المجال السياسي والإعلامي، وقيدت العديد من الحريات الجماعية منها حرية التنظيم وحرية الاجتماع، عن طريق تقييد حق إنشاء النقابات وممارسة حق الإضراب³ وحرية الاجتماعات التي تستوجب الحصول على ترخيص مسبق، ومنع التظاهر السلمي واللجوء إلى القمع أحيانا⁴، بل وحتى غلق العديد من الشركات والمؤسسات⁵.

نتج عن ذلك حل جميع النقابات المستقلة ذات التوجه الديني (الرابطات الإسلامية)⁶، واكتفاء الحكومة بالتعامل مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين كممثل وحيد للعمال، نظرا لدعم هذه المنظمة النقابية للخيارات السياسية للسلطة، فبعد غلق المجال السياسي، لم تعد الدولة بحاجة إلى شركاء سياسيين أو اجتماعيين⁷. أثرت هذه الظروف السياسية والأمنية سلبا على التطور الطبيعي للعمل النقابي وحرية التنظيم وصعبت مهمة النقابات من أجل هيكلة العمال في العديد من القطاعات، وخاصة بعد اغتيال الأمين العام للمركزية النقابية عبد الحق بن حمودة، فكانت أولوية العمال في القطاع العام المحافظة على المنشآت من أعمال التخريب والحرق والتفجير والدفاع عنها⁸.

وفي القطاع الخاص كانت أولوية العمال تكمن في الحصول على فرص العمل والمحافظة على مناصبهم، فالحصول على منصب عمل كان مكسبا بحد ذاته⁹ بسبب انعدام فرص العمل الناتجة عن ضعف الاستثمار وركود العديد من النشاطات بسبب الحالة الأمنية¹⁰، ففي هذه الفترة تخلى وتنازل العمال عن حقهم في العمل

1 - مرسوم رئاسي رقم 92-44 مؤرخ في 9 فيفري 1992، يتضمن إعلان حالة الطوارئ، (ج ر عدد 10 لسنة 1992)، معدل ومتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 92-320 مؤرخ في 11 أوت 1992 (ج.ر. 61 عدد لسنة 1992) والمرسوم التشريعي رقم 93-02 مؤرخ في 06 جانفي 1993، (ج ر عدد 8 لسنة 1993).

2 - ألغيت حالة الطوارئ بموجب بالأمر رقم 11-01 مؤرخ في 23 فيفري 2011 المتضمن رفع حالة الطوارئ، (ج.ر. عدد 12 لسنة 2011).

3 - AKKACHE (Fadila), « la sécurité sociale et l'Etat en Algérie, le social comme source de légitimation du politique », communication au colloque international intitulé : « **L'Etat et la protection sociale** », organisé par l'unité de recherche : L'Etat et la question sociale en Algérie, université d'Alger 3, les 11 et 12 octobre 2011, les éditions populaires de l'armée, 2012, p. 282.

4 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 182.

5 - نصت المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 92-320 المتممة بالمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 92-44 على ما يلي: "يمكن اتخاذ تدابير لوقف نشاط كل شركة أو جهاز أو مؤسسة، أو غلقها، مهما كانت طبيعتها أو اختصاصها عند تعرض هذه النشاطات، النظام العام، أو الأمن العمومي، أو السير العادي للمؤسسات أو المصالح العليا للبلاد للخطر".

6 - جابي (ناصر)، "النقابات في الجزائر، التاريخ والحالة الراهنة والسيناريوهات"، مؤسسة فريدريك ايبرت، ألمانيا، 2020، ص 9. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/15979.pdf>، اطلع عليه في 10-2-2020.

7 - AKKACHE (Fadila), op. cit., p.282.

8 - قادري نسمة، "الممارسة الجزائرية في مجال الآليات التشريعية الدولية الخاصة بحقوق الإنسان"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 04 جوان 2009، ص 114.

9 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 182.

10 - قادري (نسمة)، المرجع نفسه، ص 115.

النقابي، وتنازلوا تقريبا على كافة الحقوق الجماعية، فكانت رغبتهم في استرجاع السلم المدني أولى وأهم من تحقيق المطالب الاجتماعية¹.

ب- رغبة الدولة استعادة دورها الاجتماعي وتأطير المجتمع:

ظهر بعد بضع سنوات من الإصلاحات السياسية التي شرعت فيها الدولة بعد حوادث أكتوبر 1988، أن الدولة لم تكن لها رغبة تامة في التخلي عن دورها الاجتماعي الذي يعد من أدوات تأطير المجتمع عبر ما يسمى بتوزيع الريع². فهي المستخدم في القطاع الإداري والمستخدم الرئيسي والأساسي في القطاع الاقتصادي في تلك المرحلة، التي كان فيها القطاع الخاص شبه معدوم وفي طور إعادة التشكل.

فكان من غير المعقول أن تتخلى على الوظيفة التنظيمية لعلاقات العمل وتتخلى أيضا عن العمال في القطاع الخاص الذين لم يتمكنوا من تنظيم أنفسهم في نقابات واللجوء إلى التفاوض الجماعي³، فكان البديل لغياب التفاوض الشئ أن تلجأ إلى التفاوض الثلاثي الأطراف على الصعيد الوطني، لكي تكون طرفا ممتازا في التفاوض، تدافع من خلاله بصفقتها مستخدم عن مصالح المؤسسات العمومية ومن جهة أخرى تحمي مصالح العمال في القطاع الخاص الذين لم يتمكنوا من تنظيم أنفسهم في نقابات جديدة، وحتى إن وجدت فإنها تفتقد للخبرة والتجربة التي تمكنها من الاضطلاع بالتفاوض.

كما أن الحكومة كانت بحاجة لإشراك أرباب العمل الخواص والاستماع إليهم بعد أن منحت لهم دورا في سياسة التشغيل ومكافحة البطالة التي ارتفعت نسبتها بشكل رهيب.

1- ما يؤكد رغبة الجزائريين في عودة السلم المدني يظهر من خلال المشاركة القوية في الاستفتاء الشعبي حول قانون الوثام المدني المنظم في 16 سبتمبر 1999، الذي شارك فيه 85 % وقد وافق على المشروع 98,63% من الجزائريين، حسب النتائج الرسمية المعلن عنها-، انظر في ذلك: اعلان المجلس الدستوري رقم 02/م.د.99 مؤرخ في 19 سبتمبر 1999، يتعلق بنتائج استفتاء يوم 16 سبتمبر 1999، ج.ر. عدد 66 لسنة 1999.

وكذلك الاستفتاء الشعبي حول مشروع الميثاق من أجل السلم والمصالحة الوطنية في 29 سبتمبر 2005، حيث تشير الأرقام الرسمية المعلن عنها إلى أن نسبة المشاركة كانت 79,76 %، ونسبة التصويت على المشروع بنعم هي 97,38 %، انظر في ذلك: إعلان المجلس الدستوري رقم 01/م.د.05 مؤرخ في أول أكتوبر 2005، يتعلق بنتائج استفتاء 29 سبتمبر 2005 حول الميثاق من أجل السلم والمصالحة الوطنية، ج.ر. عدد 67 لسنة 2005.

2 - AKKACHE (Fadila), op.cit., p.286.

3 - أكدت احصائيات وزارة العمل أن أغلب الاتفاقيات التي أبرمت بين عام 1990 و 2005 شملت فقط القطاع الاقتصادي العمومي ومن ثم فإن هذه المفاوضات التي جرت في أغلب الحالات بين الفدراليات النقابية للعمال والشركات القابضة سابقا، أفضت إلى ما يلي:

- من 1990 إلى 1996، سجلت مصالح مفتشية العمل ثلاث (03) اتفاقيات جماعية قطاعية، بين مجموعة من المؤسسات والفدراليات النقابية للعمال.

- سنة 1997، عرفت أكبر نسبة من حيث تسجيل الاتفاقيات الجماعية، أي 16 اتفاقية جماعية، منها 15 اتفاقية أبرمت بين الشركات القابضة والفدراليات النقابية للعمال.

- سنوات 1998، 2000 و 2001، تم خلالها تسجيل ثلاث (3) اتفاقيات جماعية قطاعية، أي بمعدل اتفاقية (01) في كل سنة، ما بين مجموعة من المستخدمين والفدراليات النقابية للعمال.

- أخيرا وخلال سنوات 2004 و 2005، تم إحصاء تسجيل (8) اتفاقيات قطاعية (4 في كل سنة) منها 6 اتفاقيات بين شركات تسيير المساهمات والفدراليات النقابية للعمال، المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي [/https://www.mtess.gov.dz/fr/dialogue-sociale](https://www.mtess.gov.dz/fr/dialogue-sociale) ، أطلع عليه في 16-4-2020.

كل هذه العوامل في اعتقادي ساهمت في تعثر التفاوض الثنائي المفضي لإبرام الاتفاقيات الجماعية بل حتى في تسوية النزاعات، إذ كانت الظروف غير ملائمة لبروزه كأداة بديلة لتنظيم وتسيير علاقات العمل، ومنه تم الاستنجد بالتفاوض الثلاثي المسير والموجه والمراقب من طرف الدولة الضامنة لتطور الاقتصاد والحماية لمصالح العمال لتجاوز الأزمة الاقتصادية ومعالجة أبعادها الاجتماعية.

المطلب الثاني:

مظاهر اتساع التفاوض الثلاثي

إن وجود إطار مؤسسي وإجرائي للتفاوض الثلاثي وتعزيزه بمنظومة قانونية في شكل أسس ووضع هياكل التفاوض الدائم ضرورة لضمان فعاليته وتحقيق أهداف الحكومة اقتصاديا واجتماعيا في إطار احترام مصالح الشركاء الاجتماعيين¹. ويفترض أن يكون توازن بين أطراف الحوار وتوفر مناخ هادئ وإرادة لتجاوز الاختلافات والتمايز ورغبة في البحث عن التوافق².

يشكل التفاوض الثلاثي أو الحوار الاجتماعي في الجزائر ضرورة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والمهني على المستوى الوطني، وقد شكل قانون علاقات العمل دعامة أساسية لقيام علاقات عمل جماعية تعزز الحوار الاجتماعي³، ولتجسيده عمدة الدولة على تكريسه عبر أسلوبين أولهما إقحام الشركاء الاجتماعيين في تنظيم وتشكيل وتسيير بعض المؤسسات والهيئات العمومية ذات الصلة بالمجال الاجتماعي والاقتصادي كصورة جديدة لتسيير مؤسسات الدولة (الفرع الأول).

وبالموازاة مع ذلك تم تبني الحوار الاجتماعي في أعلى المستويات بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين (مثلو العمال وأرباب العمل) في البداية عبر ثنائيات ثم انتقل نحو الثلاثيات، أملت الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية حتى أصبح تقليدا وتجربة تجاوزت مدة ممارستها ثلاثين سنة (الفرع الثاني).

1 - TRAORE (Djibril), op.cit.p.284.

2 - HECQUET (Mathieu), op.cit., p.11

3 - معاشو نبالي (فطة)، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 245.

الفرع الأول:

تبني إطار الثلاثية على المستوى المؤسسي

يحتاج الحوار الاجتماعي إلى هياكل تيسر التشاور ولجان للتفكير والتباحث وتبادل الأفكار ورسم التوافقات، تضمن لقاءات وجلسات وفهم مختلف الآراء¹، وتتوقف فعاليتها بمدى التزام الدولة كطرف وشريك في التفاوض الثلاثي ومدى استقلالية ومساهمة النقابات العمالية والمنظمات المهنية فيه².

ولعل أول اعتماد على التشكيل الثلاثي في المؤسسات العمومية كان في مؤسسات التسيير الذاتي للمؤسسات الصناعية المنجمية والحرفية واستغلال الأراضي الشاغرة المستحدثة في 22 مارس 1963 التي تم إلغاؤها سنة 1965، حيث كانت لجان التنشيط البلدي كما سبق وأن أشرنا إليه سابقا تتكون من ممثلي العمال وممثلي الحزب والجيش الوطني الشعبي والسلطات الإدارية للبلدية³.

أما في عهد اقتصاد السوق فنجد هذه التركيبة الثلاثية في عدة هيئات ومؤسسات عمومية منها: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (أولا)، وعدد من المؤسسات والهيئات الوطنية المكلفة بالعمل والتكوين والوقاية المهنية (ثانيا). وكذلك هيئات الضمان الاجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل (ثالثا).

أولا: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي:

عرف المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي⁴ «CNESE» منذ تأسيسه إلى اليوم عدة تحولات واتساعا من حيث تركيبته البشرية والتمثيلية (I)، وهذا دليل من جهة على أهميته كهيئة حوار وتشاور واقتراح وتحليل واستشراف، ومن جهة أخرى دليل على اهتمام الدولة بإشراك كافة الفاعلين في وضع السياسات الوطنية عبر الحوار والمشاركة (II).

I-نشأة وتشكيل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي:

لقد تم إنشاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي سنة 1963، تم ألغى خلال مرحلة الاقتصاد الموجه، وعاد إلى الوجود مع بداية الإصلاحات سنة 1993 (أ)، وأصبحت تشكيلته تقوم على التعددية والتنوع وتوسعت مهامه (ب).

1 - النمى (إيمان)، "دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر-دراسة مرحلة التعددية النقابية"، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص95. http://www.nashiri.net/ebooks/%20doc_download/447-.html، أطلع عليه في 15-2-2017.

2 - TRAORE (Djibril), op.cit, p.163.

3 -انظر المادة 23 من المرسوم 63-95، المرجع السابق.

4 -CNESE : Le Conseil National Economique et Social et Environnemental.

أنشأة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي: أنشئ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لأول مرة بموجب دستور 1963¹، إلا أن هذا الدستور لم يعمر طويلا، وأعيد إحداثة سنة 1968²، ثم تم الاستغناء عنه سنة 1976³.

وبعد الانفتاح الاقتصادي أعيد تأسيسه سنة 1993 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 93-225⁴، الذي اعتبر جهاز استشاري للحوار والتشاور في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁵، ليم تكريسه كهيئة استشارية بموجب المادة 204 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الذي نتج عنه إعادة النظر في تشكيلته ومهامه بشكل أكثر انفتاحا⁶.

ثم جاء التعديل الدستوري لسنة 2020، الذي عدل تسميته بموجب المادة 209 منه فأصبح يسمى "المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي"، وهو هيئة ضمن المؤسسات الاستشارية، لإطار للحوار والتشاور والاقتراح في المجالين الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والبيئي، واعتباره كمستشار للحكومة⁷. فأصبح يحتل مكانة دستورية.

ب- تشكيل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي:

حددت تشكيلة المجلس بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-309⁸. إلا هذا المرسوم ألغي وتم تعويضه بالمرسوم الرئاسي رقم 21-37 المؤرخ في 6 جانفي 2021⁹، لأجل تكيف تسميته مع التسمية الواردة في تعديل الدستور لسنة 2020، ولأجل تفعيل دوره في مختلف المجالات.

كان المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يتألف عند إعادة تأسيسه سنة 1993 من 180 عضوا¹، ثم رفع عدد أعضائه إلى 200 عضو²، وقد احتفظ المجلس بنفس العدد من خلال المرسوم الرئاسي رقم 21-37³، موزعين حسب هذا المرسوم على النحو التالي:

1 - نصت المادة 69 من دستور 1963 على أن المجلس الأعلى الاقتصادي والاجتماعي يتألف من خمسة نواب تعينهم الجمعية الوطنية ومدير التخطيط وحاكم البنك المركزي الجزائري والمسؤولون عن المنظمات الوطنية وممثلين عن النشاطات الرئيسية الاقتصادية والاجتماعية، ويعينهم رئيس الجمهورية، ومنح له وفقا للمادة 70 من الدستور الدور الاستشاري في جميع المشاريع والاقتراحات القانونية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، المرجع السابق.

2 - تم استحداث المجلس بموجب الأمر رقم 68-210، مؤرخ في 6 نوفمبر 1968، المتضمن احداث مجلس وطني اقتصادي واجتماعي، (ج.ر عدد 90 لسنة 1968). والمعدل بموجب الأمر رقم 70-69 المؤرخ في 14 أكتوبر 1970، (ج.ر عدد 88 لسنة 1970).

3 - تم حل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بموجب المرسوم رقم 76-212 مؤرخ في 30 ديسمبر 1976، يتضمن حل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ج.ر عدد 4 لسنة 1977.

4- المرسوم الرئاسي رقم 93-225، المرجع السابق.

5 - المادة 2 من المرجع نفسه.

6 - المرسوم الرئاسي رقم 16-309، المرجع السابق.

7 - المادة 240 من التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

8 - المادة 2 فقرة أولى من المرسوم الرئاسي رقم 16-309، المرجع السابق.

9 - مرسوم رئاسي رقم 21-37 مؤرخ في 6 جانفي 2021، يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وسيره، ج.ر عدد 03 لسنة 2021.

- 75 عضوا من القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بعد أن كان عددهم 80 عضوا سابقاً.
- 60 عضوا من المجتمع المدني، بعد أن كان عددهم 50 عضوا في السابق.
- 20 عضوا من الشخصيات الوطنية المؤهلة، وكان تعدادها 40 عضوا في السابق.
- 45 عضوا من الإدارات ومؤسسات الدولة⁴. بعد أن كان تعدادهم 30 عضواً في السابق
- ويتضح تعديل تشكيلة المجلس من المرسوم الرئاسي الصادر سنة 2021، أنه قد تم خفض عدد ممثلي القطاع الاقتصادي والاجتماعي بـ 5 أعضاء من جهة وعدد الشخصيات الوطنية والكفاءات والخبراء بـ 20 عضواً من جهة أخرى، وتم رفع عدد ممثلي المجتمع المدني بـ 10 أعضاء وممثلي الإدارة بـ 15 عضواً، وهذا تماشياً مع توجه السلطة الحالية نحو الاهتمام أكثر بالمجتمع المدني وإشراكه في المسائل الوطنية وتقوية دور ممثلي الإدارة في الشأن الاقتصادي والاجتماعي وتقوية سلطة الإدارة في جميع المؤسسات التمثيلية.
- وإضافة إلى ما سبق، فبعد أن كان في السابق فضاء للنقاش بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين والخبراء. وأضاف المرسوم رقم 21-37 ضمن شروط تعيين الأعضاء، أن تحتوي تشكيلة كل فئة ممثلة ضمن تشكيلة المجلس 1/3 من النساء⁵. وهذا ما قد يفرغ المجلس من دوره الحقيقي في الاقتصاد.
- وبخصوص التعيين فيه، يعين رئيس الجمهورية نصف الأعضاء المؤهلين والنصف الآخر يعينهم الوزير الأول⁶، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة⁷.
- ويتضح من توزيع التمثيل داخل المجلس أن القطاع الاقتصادي والاجتماعي يحوز على 75 عضواً، أي ما يقارب ثلث أعضاء تشكيلة المجلس، ويتم تعيينهم من طرف مفوضيهم من المؤسسات والمنظمات النقابية والمهنية والجمعيات المهنية لكل فئة، وحددت المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37 على النحو التالي: حيث يعين 20 عضواً ممثلين للعمال الأجراء. أما بالنسبة لأرباب العمل والفاعلين الاقتصاديين، فتم توزيع تمثيلهم حسب قطاعات النشاط المهني⁸.

1 - المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 93-225، المرجع السابق.

2 - المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 16-309، المرجع السابق.

3 - الفقرة 2 من المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37، المرجع السابق.

4 - الفقرتين الأولى والثانية من المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 16-309 المرجع السابق.

5 - الفقرة الأخيرة من المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37، المرجع السابق.

6 - المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 16-309، المرجع السابق.

7 - المادة 4 فقرة 3 من المرجع نفسه.

8 - تم توزيع ممثلي أرباب العمل على النحو التالي: 8 أعضاء يمثلون الشركات الكبرى والمؤسسات العمومية الكبرى وهي: (سونطراك، سونلغاز، اتصالات الجزائر، بريد الجزائر، الجزائرية للمياه، وكالة تسيير الطرق السيارة، الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية، المركز الوطني للسجل التجاري) و 15 ممثلين عن أرباب العمل و 6 ممثلين عن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة والناشئة و 4 ممثلين عن القطاع الفلاحي. وممثل واحد عن قطاع الموارد المائية، وممثل عن قطاع الصيد البحري والموارد الصيدلانية. و 5 ممثلين للإطارات المسيرة للمؤسسات التربوية و 3 ممثلين للإطارات الجامعية وواحد عن التكوين المهني. و 8 ممثلين عن المهن الحرة: (موتق، محام، محضر قضائي، مهندس معماري، خبير محاسب، طبيب، صيدلي، طبيب بيطري). و 7 ممثلين للجالية الجزائرية بالخارج.

وبالتمتع في توزيع الأعضاء الممثلين للقطاعات الاجتماعية والاقتصادية البيئية، نلاحظ عدم وضوح كفاءات تعيين ممثلي العمال، إذ أن المرسوم أشار إلى "ممثلي العمال" وليس ممثلي لـ" النقابات العمالية"، ولم يذكر هل يعينون من النقابة الوطنية الأكثر تمثيلا، وفي هذه الحالة جرت العادة على أنها هي "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، أو يعينون من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، أو من النقابات التمثيلية حسب قطاعات النشاط¹.

عكس تمثيل العمال، فإن تمثيل المجتمع المدني عدد فيه المرسوم الرئاسي رقم 21-37 من خلال المادة 12 منه 13 نوعا من الجمعيات حسب مجالات اهتمامها. فكان من الأجدر التفصيل حتى في تمثيل العمال على أساس مجالات نشاط النقابات من حيث القطاع (قطاع اقتصادي عام، قطاع اقتصادي خاص، الإدارة العمومية)، ومن حيث المهنة (الصناعة، النقل، الخدمات، الإدارة، الفلاحة، ...إلخ)، حتى يكون التمثيل موزعا لكافة العمال حسب مهنتهم والقطاعات التي ينشطون فيها، والإنهاء من قاعدة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا ومن الهيمنة النقابية التي كانت سائدة سابقا.

فالمجتمع المدني ممثل في المجلس بـ 50 عضوا (ربع أعضاء المجلس)، أي 50 رئيس أو ممثل لمختلف الجمعيات الوطنية، فمن حيث المبدأ يعتبر ذلك انفتاحا على فعاليات المجتمع المدني لأجل إشراكهم في مسائل التنمية الوطنية، لكن واقع الحركة الجمعوية في البلاد يعاني من ضعف الاستقلالية²، بسبب الممارسات السابقة والتي أنتجت الزبائنية والانتهازية وشبكات الولاء وجعلت منه مجرد وعاء انتخابي عديم الاستقلالية، أما الجمعيات المستقلة فتعاني التقييد والتهميش بسبب التخوف من نشاطها عادة ما تعرضت للإقصاء³، وقد

1 - رفض الاتحاد العام للعمال الجزائريين المشاركة ضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (CNESE)، بحجة أن معايير الاختيار التي وضعها المجلس لا تتناسبه. فقد قرر المجلس أن يمثل النقابة المركزية خمسة (5) أعضاء فقط من أصل 20 عضوا، يختارهم المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. فالاتحاد العام للعمال الجزائريين لم يقبل تخصيص خمسة مقاعد فقط له، ولم يقبل أن يتم تعيينهم من طرف المجلس للعمال الجزائريين. ويبدو أن المجلس سيتجه نحو إشراك نقابات أخرى في إطار تعزيز أوسع مشاركة ممكنة لممثلي النقابات العمالية والمجتمع المدني. انظر في ذلك:

D.R, « L'UGTA refuse de siéger au CNESE », quotidien Liberté, du 7 février 2021, <https://www.liberte-algerie.com/radar/lugta-refuse-de-sieger-au-cnese-353684>, consulté le 22-3-2021.

2 - كان المجتمع المدني خلال مرحلة الحزب الواحد مجسدا في المنظمات الجماهيرية (الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية، الاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين، الاتحاد الوطني للنساء الجزائريين، الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المنظمة الوطنية للمجاهدين، اتحاد الحقوقيين الجزائريين... إلخ)، وكانت خاضعة رقابة وتوجيه الحزب الحاكم، وما تزال هذه المنظمات قائمة إلى اليوم تتمتع بالدعم المادي والمعنوي من طرف الدولة، ومقابل ذلك قيدت حرية المواطنين في تكوين الجمعيات بصفة مستقلة ماعدا بعض الجمعيات الرياضية المسموح بإنشائها.

وبعد التعددية، منح الدستور حق وحرية إنشاء الجمعيات من خلال المادة 39 من دستور 1989 وحق الدفاع عن طريق الجمعيات من خلال المادة 32 من الدستور نفسه، ولكن أغلب الجمعيات المنشأة مرتبطة بتمويل الدولة لها، وهذا الارتباط نتج عنه فقدانها للاستقلالية وخضوعها للتبعية، فالتبعية المالية عادة ما تفرز تبعية وظيفية وفقا للمبدأ القائل: «Celui qui donne ordonne».

3- صرح وزير الداخلية الأسبق السيد يزيد زرهوني سنة 2009، أن "من أصل 73000 جمعية، لا تنشط في الميدان بصفة فعلية سوى 5000 جمعية، في حين أن 68000 استفادت من دعم الدولة رغم جمودها وعدم نشاطها، وأن 95% من هذه الجمعيات لم تقدم أي تقرير أدبي عن حصيلة نشاطها أو تقريرها المالي"، ويفهم من ذلك أن إرادة الدولة كانت متجهة نحو خلق نسيج جمعي تابع لها، لكن بالمقابل نجد الكثير من الجمعيات تابعة أيضا لمختلف الأحزاب السياسية الأخرى. AIT HAMADOUCHE (Louiza -dris), op.cit.,

يصبح بذلك المجلس عرضة للتحويل إلى مؤسسة سياسية، ويميع دوره ويبيده ذلك عن أداء دوره الفعلي في الاستشراف قصد تطوير الاقتصاد وتحقيق التنمية الاجتماعية.

II- اختصاصات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

عرف المجلس من خلال مختلف التعديلات القانونية التي طرأت عليه توسع تدريجي في اختصاصاته من حيث توسيع آليات تنشيطه للحوار الاجتماعي (أ) وفي مجال ممارسة اختصاصاته كهيئة استشارية لرئيس الجمهورية والحكومة (ب).

أ- اختصاص المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي كهيئة الحوار:

استعاد المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي مكاتبه القانونية كهيئة دستورية استشارية سنة 2016، وتم توسيع مجال اختصاصه ليشمل المجال البيئي بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020¹ لكون استحالة فصل حماية البيئة عن الخيارات الاقتصادية.

وجاء المرسوم الرئاسي رقم 21-37، ليوسع من اختصاصات المجلس لتشمل عدة مجالات، وهي: إشراك المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية (1)، ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين (2)، تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية (3).

1- إشراك المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية:

يسعى المجلس إلى إقامة فضاءات للحوار والتشاور والتعاون بين جمعيات المجتمع المدني والسلطات المحلية وتنشيطها، وتفعيل الحوار الاجتماعي والمدني والمساهمة في تنظيمه وتسهيله، بشكل يكون منفتح على جميع الأطراف، وضمان التوافق والتصالح بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين والبيئيين، عن طريق إقحام شركاء المجتمع المدني، بما يساعد على تهدئة الوضع الاقتصادي والاجتماعي².

تتمثل مهام المجلس لأجل ذلك في إعادة تنظيم المجتمع المدني وتوجيهه نحو تكوين علاقات مع السلطات على أساس الحوار والتشاور بدل التصادم، ومنحه دور المساهمة في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الذي يفضي إلى توافق وتصالح بين مختلف الفاعلين، ولعل هذا الدور الجديد الممنوح للمجتمع المدني سببه تزايد الاحتجاجات الاجتماعية خلال السنوات الأخيرة التي صعب على السلطات احتوائها نتيجة غياب الحوار ونقص تمثيل حقيقي شرائح المجتمع.

1 - نصت المادة 210 من التعديل الدستوري الصادر سنة 2020 على أن "يتولى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على وجه الخصوص مهمة:

- توفير إطار لمشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في إطار التنمية المستدامة،

- ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين،

- تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والتربوي والتكويني والتعليم العالي والثقافة والبيئة، ودراساتها،

- عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة".

2 - انظر: الفقرات من 1 إلى 4 من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37، السالف الذكر.

2- ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين:

من مهام المجلس ذات الصلة بالحوار الاجتماعي بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، اقتراح تدابير وإجراءات تكميلية واستباقية للسياسات الحكومية وتزويد الحكومة بها، وتراعي في ذلك التطورات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الحالية والمستقبلية¹. وهذا الدور هدفه تفادي الوقوع المفاجئ في الأزمات الاقتصادية عبر توجيه الحكومة لاتخاذ تدابير كفيلة لتفادي وقوعها أو التعامل المبكر معها. كما يسعى المجلس إلى ترقية مشاركة المجتمع المدني في صياغة وإعداد وتنفيذ وتابعة وتقييم سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية محليا ووطنيا وربطها بتطلعات واحتياجات المواطنين².

3- تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية:

يساهم المجلس في إطار تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والتربوي والتكويني والتعليم العالي أساسا في إشراك ممثلي المنظمات المهنية في سيورة صياغة وإعداد وتنفيذ سياسات دعم التنمية الاقتصادية والبيئية التي تهدف إلى ترقية الرأسمال البشري. ويساهم أيضا في ترقية التشاور والمبادلات مع على الصعيد الدولي والإقليمي³.

ب- دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي كهيئة استشارية:

يتدخل المجلس في مجال عمله واختصاصاته عبر إعداد الدراسات والتقييم والتحليل (1)، وعرض آراء وتوصيات والاقتراحات على السلطة التنفيذية (2).

1- إعداد الدراسات والتقييم:

كان المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي من خلال المرسوم رقم 16-309 الملغى يتكون من ست لجان دائمة، منها "لجنة علاقات العمل والتشغيل ولجنة الحوار الاجتماعي والمشاركة الوطنية"⁴، وكان في المرسوم رقم 93-225، قد تم إلحاق قطاع التشغيل بعلاقات العمل، وإعادة صياغة لجنة أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بلجنة الحوار الاجتماعي والمشاركة الوطنية⁵. كان ذلك في مرحلة إعادة الهيكلة ومكافحة البطالة.

إلا أن المرسوم رقم 21-37، أعاد تنظيم اللجان، ومن خلاله ألغى لجنتي علاقات العمل والتشغيل والحوار الاجتماعي من الوجود، واستحدث سبع لجان أخرى، غاب عن تسميتها "مجال العمل والتشغيل" وعوضت بلجنة الكفاءات والرأسمال البشري والتحول الرقمي، أما لجنة الحوار فأصبحت تسمى "لجنة المسارات الديمقراطية والمشاركة الوطنية"، أما في المجال الاقتصادي فقد تم استحداث لجنتين هما: "لجنة

1 - انظر: الفقرتين 7 و 8 من المادة 3، المرجع نفسه.

2 - انظر: الفقرة 9 من المادة 3، المرجع نفسه.

3 - انظر: الفقرات من 11 إلى 14 من المادة 3، المرجع نفسه.

4 - انظر: المادة 24 من المرسوم الرئاسي رقم 16-309، المرجع السابق.

5 - انظر: المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 93-225، المرجع السابق.

المنافسة والضبط والاقتصاد العالمي " و " لجنة الحوكمة المالية والسياسات الاقتصادية"، أما باقي اللجان فهي متعلقة بالبيئة والديمقراطية والصحة والجالية¹.

ويمثل دور هذه اللجان في إعداد تقييمات وتقارير ودراسات حول المسائل والإشكالات الموكلة لها، ترفق اقتراحات وتوصيات حول برامج الحكومة وأعمالها الحالية أو المبرمجة ذات الصلة بمجال اختصاصها².

2- عرض الاقتراحات والتوصيات على الحكومة:

اعتباراً لطبيعة المجلس والمتمثلة في أنه هيئة استشارية تابعة لرئيس الجمهورية ومستشار الحكومة³، يقوم رئيس الجمهورية والوزير الأول بإخطار المجلس لطلب رأي أو دراسة أو مشروع قانون أو نص تنظيمي ذي طابع اقتصادي واجتماعي وبني. وفي أي ملف أو أي دراسة يندرجان ضمن اختصاصاته طبقاً للمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37⁴، كما يبادر بصياغة توصيات أو إعداد دراسات وتقارير ترفع إلى رئيس الجمهورية أو الوزير الأول⁵. ويتمتع في ذلك بصلاحيات دعوة أعضاء الحكومة وأي مؤسسة أو هيئة عمومية بهدف تقديم توضيحات عند قيام المجلس بصياغة التقارير والآراء، بالتنسيق مع مصالح الوزير الأول⁶.

وفي مجال عرض الاقتراحات أضاف المرسوم الرئاسي رقم 21-37 صلاحية المجلس في إبداء رأيه حول مشاريع قوانين المالية، وآراء حول السياسات الهادفة إلى بروز اقتصاد مستدام ومتنوع، وتقييم نجاعة السياسات العمومية الموجهة لتنمية الاقتصاد الوطني... إلخ⁷.

وما يعاب على طريقة عمل المجلس، بخصوص نشاطاته أن نشر وإشهار الوثائق المتعلقة بالدراسات والتقارير والتوصيات أنها لا تصدر ولا يتطلع عليها الرأي العام إلا بعد موافقة سلطة الإخطار والمتمثلة في رئيس الجمهورية والوزير الأول⁸، وهذا ما يؤثر سلباً على عملية صنع السياسات وطرح البدائل وتعميم المعلومات⁹.

وحول أهمية هذه الهيئة الدستورية، صرح الوزير الأول السيد عبد العزيز جراد بمناسبة تنصيب رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في 09 مارس 2020، على أن المجلس "...فضاء واسعاً للتشاور والحوار البناء من أجل إيجاد إجابات جماعية وخلاقة للقضايا التنموية الكبرى للبلاد"، وأشار إلى

1 - أنظر: المادة 44 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37، المرجع السابق.

2 - أنظر: المادة 46 من المرجع السابق.

3 - أنظر: المادة 209 من التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

4 - أخطرت رئاسة الجمهورية المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي قصد إصدار رأي حول تقرير يتضمن اقتراحات من أجل مخطط وطني لمكافحة البطالة" بموجب مراسلة تحت رقم ر/ج/98/123، مؤرخة في 17 مارس 1998. أنظر: رأي مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، المرجع السابق، ص1.

5 - المادة 4 فقرة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37، المرجع السابق.

6 - المادة 6 من المرجع نفسه.

7 - أنظر الفقرات من 15 إلى 19 من المادة 3 من المرجع نفسه.

8 - المادة 52 من المرجع نفسه.

9 - النمى (إيمان)، المرجع السابق، ص 100.

سعي الحكومة على فتح قنوات الحوار والتشاور مع جميع مكونات النسيج الوطني النقابية والأكاديمية والجمعية من أجل تحقيق المصالح العليا للوطن...¹.

وخلال سنوات التسعينيات من القرن الماضي، تمكن المجلس من المساهمة في تطوير السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وسياسة الحماية الاجتماعية وسوق العمل، وتقديم العديد من التوصيات والآراء والانتقادات بشكل ساعد الحكومة على بناء تصورات متكاملة لحل المشكلات الاقتصادية والاجتماعية²، إلا أن هذه التوصيات³ لا ترقى إلى حد التأثير على قرارات السلطة التنفيذية بشكل مباشر.

ثانيا: الهيئات الوطنية المكلفة بالعمل والتكوين والوقاية المهنية

تمثل هذه الهيئات الوطنية ذات التركيبة الثلاثية، المجسدة للحوار بين الشركاء الاجتماعيين والسلطات العمومية في كل من الهيئات المكلفة بالدراسات في مسائل العمل والتكوين (I) والهيئات المكلفة بالأمن والصحة والوقاية من الأخطار المهنية (II):

I-الهيئات المكلفة بالدراسات في مسائل العمل والتكوين:

تمثل الهيئات المكلفة بالدراسات في مسائل العمل والتكوين في كل من المعهد الوطني للعمل (أ) ومجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين (ب).

أ-المعهد الوطني للعمل:

أنشئ المعهد الوطني للعمل سنة 1981⁴، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويقع تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁵. يعتمد المعهد الوطني للعمل على تشكيلة ثلاثية لمجلس الإدارة، موزعة كما يلي: ثلاثة (3) أعضاء ممثلين للدولة أحدهم يمثل الوزير المكلف بالعمل واثنان (2) يعينهما وزير المالية، وممثل واحد عن المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وممثل واحد عن المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا، ويكون تعيين الممثلين عن التنظيمات النقابية من طرف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁶.

1 - الوزارة الأولى، كلمة الوزير الأول بمناسبة تنصيب رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، يوم 9 مارس 2020،

<http://www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/communiqués/com-2020/03/com-09-03-ar.pdf>

، تم الاطلاع عليه في 14-3-2020.

2 - النمى (إيمان)، المرجع السابق، ص 100.

3 - مثال ذلك الإخطار التلقائي حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، قدم كتنوير خلال الدورة الحادي عشرة المنعقدة في أبريل 1998، انظر: تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، لجنة علاقات العمل، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، المرجع السابق، ص 11.

4 - مرسوم رقم 81-235 مؤرخ في 29 أوت 1981، يتضمن انشاء المعهد الوطني للعمل، ج. ر. عدد 35 لسنة 1981).

5 - مرسوم تنفيذي رقم 15-159 مؤرخ في 16 جويلية 2015 يتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل. ج. ر. عدد 34 لسنة 2015.

6 - المادة 11 من المرجع نفسه.

من مهام المجلس¹ انجاز الدراسات والتحقيقات تخص العلاقات المهنية والظروف العامة للعمل والتشغيل والأجور والأسعار والاستهلاك على مستوى العائلات، كما يقوم بإعداد وتوزيع على المؤسسات والإدارات العمومية حصيلة سنوية ومعطيات دورية وكذلك نتائج التحقيقات، وجمع المعلومات الوثائقية بالاتصال مع الهيئات العمومية المعنية ومعالجتها ووضعها في متناول المستعملين.

ويساهم أيضا في التكوين التكميلي والمخصص للأعوان التابعين لوزارة العمل، وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم، وتكوين مستخدمي كل القطاعات وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم، لا سيما في مجال الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، وترقية تعميم تشريع العمل وتنظيمه، وتنظيم ندوات وملتقيات ذات الصلة بمهامه.

ويساهم في نشاطات تكوين أعضاء مكاتب المصالحة ومساعدتي غرف المحاكم الفاصلة في المجال الاجتماعي وكذلك المندوبين النقابيين بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه². وبخصوص تولي المعهد القيام بالدراسات والتحقيقات، فإنها تشمل كل من المسائل التالية³: تطور علاقات العمل وظروف الوقاية الصحية والأمن في العمل، وتطور تنظيم العمل والأشكال الخاصة بعلاقات العمل، وتطور التشغيل والفئات الاجتماعية والمهنية للعمال، تطور القدرة الشرائية.

ب- مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين:

استحدث هذا المجلس في سنة 2009 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-170 المحدد لصلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين، وعدلت أحكامه سنة 2018، يقع تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتكوين المهني⁴.

يتألف المجلس من ممثلين عن 15 وزارة (قطاعات حكومية)، وممثلين لأربع غرف وهي الصناعة والتجارة والفلاحة والصناعات التقليدية والصيد البحري وممثل عن المجلس الوطني للتشاور بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وممثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين وخمسة (5) ممثلين عن أرباب العمل، و5 ممثلين عن وكالات ترقية الشغل، وخمسة (5) ممثلين عن المؤسسات العمومية الاقتصادية وخمسة (5) ممثلين عن المؤسسات الاقتصادية الخاصة الشريكة مع وزارة التكوين المهني، وممثل عن الحركة الجمعوية.

ومن خلال هذه التشكيلة رغم تعدد أعضائها وتنوع تمثيلهم، إلا أنه يظهر عدم التوازن فأرباب العمل ممثلون في 5 أعضاء، في حين أن العمال منح لهم منصب واحد واسند صراحة للاتحاد العام للعمال الجزائريين،

1 - انظر: المادة 6 من المرجع نفسه.

2 - انظر: المادة 3 من دفتر الأعباء المتعلقة بتبعات الخدمة العمومية التي يقوم بها المعهد الوطني للعمل الملحق بالمرسوم التنفيذي رقم 15-159، المرجع السابق.

3 - انظر: المادة 2 من دفتر الأعباء المتعلقة بتبعات الخدمة العمومية التي يقوم بها المعهد الوطني للعمل الملحق، المرجع السابق.

4 - مرسوم تنفيذي رقم 09-170 مؤرخ في 2 ماي 2009، يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكيفية تنظيمه وتسيره، (ج.ر عدد 42 لسنة 2009)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-119 مؤرخ في 21 أبريل 2018، (ج.ر عدد 24 لسنة 2018).

في حين وجب أن تتم صياغة الفقرة " ممثل عن النقابات العمالية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني"، فذلك بمثابة انحياز صريح من طرف وزارة التكوين المهني لصالح نقابة دون الأخرى.

II- الهيئات المكلفة بالأمن والصحة والوقاية من الأخطار المهنية :

تتمثل هذه الهيئات المكلفة بالأمن والصحة والوقاية من الأخطار المهنية في كل من المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹⁾ وكذلك المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (ب)، وهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري (ج).

أ- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل:

يعتبر المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل مؤسسة للحوار الاجتماعي في الجزائر¹. تأسس سنة 1988 تطبيقا لنص المادة 25 من القانون رقم 88-07 وهو يسهر على إشراك كل الأطراف المعنية في وضع السياسة الوطنية في هذا المجال².

يتشكل هذا المجلس³ من تسعة (9) ممثلين عن القطاعات الوزارية ذات الصلة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذلك مدراء الهيئات العمومية التالية: الحماية المدنية ومعهد القياسة والملكية الصناعية والمعهد الوطني للنظافة والأمن والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وهيئة الجزائرية للوقاية في البناء والأشغال العمومية والمؤسسة الوطنية للاعتماد والمراقبة التقنية والمعهد الوطني للصحة العمومية.

ويمثل الشركاء الاجتماعيون فيه باثني عشر (12) ممثلا عن العمال، يعينون بناء على اقتراح التنظيمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم⁴، وأثنى عشر (12) ممثلا عن المستخدمين، يعينون بناء على اقتراح تنظيمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم⁵، وكذلك اثني عشر (12) شخصية معينين بسبب كفاءتهم من بينهم خمسة (5) على الأقل أخصائيين في طب العمل.

يجسد المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل الإطار التشاوري الذي يتيح المجال للشركاء الاجتماعيين للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، إلى جانب كونه "همزة وصل" بين أطراف الإنتاج والسلطة العامة⁶، وخلال اجتماعات المجلس يتناقش الشركاء مختلف القضايا والانشغالات المتصلة بالصحة والوقاية وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التي يطرحها ممثلي العمال أو المستخدمين أو السلطات

1- عطوي (خالد)، المرجع السابق، ص111.

2- سكيل (رقية)، "الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 331.

3- المادة 2 مرسوم تنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 5 جوان 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 35 لسنة 1996.

4- المادة 3 من المرجع نفسه.

5- المادة 4 من المرجع نفسه.

6- بلعدون (عواد)، "دور الحوار الاجتماعي في عم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر"، المرجع السابق، ص.107.

العمومية المختصة، ويقومون بالبحث عن بدائل واقتراح تدابير بناء على ملاحظاتهم، ويقدمون للوزارة المعنية تقريراً من أجل اتخاذ تدابير مناسبة¹.

ب-المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:

أنشئ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية سنة 2000 بعد حل المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن². وهو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويقع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل³.

كان مجلس إدارته متشكل فقط ممثلي الوزارات، لكن أصبح بعد تعديل 2020 يتشكل من تركيبة ثلاثية، متكونة من ممثلي عدة قطاعات وزارة ومعاهد ذات الصلة بالوقاية الصحية، وكذا صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، ويشارك في التركيبة ممثلون عن الشركاء الاجتماعيين للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال، والمنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني⁴.

ومن صلاحياته مباشرة جميع النشاطات ذات الصلة بترقية شروط الوقاية الصحية والأمن في الوسط المهني وتحسينها وتنفيذ برامج البحث والتنمية والتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، عن طريق إنجاز دراسات وتقديم الإرشادات والإدلاء بالآراء وكشف الأخطار والنقائص في تدابير الوقاية من حوادث العمل، وضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم، والمشاركة في إعداد المقاييس⁵.

فمن خلال المهام المسندة للمعهد يتبين أنه فضاء للحوار والتشاور حول الظروف العامة للعمل وإطار للبحث بين ممثلي الوزراء المعنيين وممثلي الشركاء الاجتماعيين من خلال احتكاكهم بالميدان عن سبل تحسين آليات الوقاية من الأخطار المهنية، وتقديم اقتراحات لأجل تحسين معايير التقييس.

ج-هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري:

أنشأت هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري سنة 2006، تطبيقاً لأحكام المادة 25 فقرة أولى من القانون 88-07⁶، وهي هيئة مكلفة بأعمال مكاملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن، منحت لها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري⁷، تختلف من حيث المهام عن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية من حيث مجال تدخلها، فالأول يتدخل في مجال الصناعة أما هذه الهيئة فتختص بقطاع البناء والأشغال العمومية والري.

1- المرجع نفسه، ص 107.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 253-2000 مؤرخ في 23 أوت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وسيره، (ج.ر عدد 53 لسنة 2000)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-108 مؤرخ في 30 أفريل 2020، (ج.ر عدد 27 لسنة 2020).

3 - انظر: المادتين الأولى و2 من المرجع نفسه.

4 - أنظر: المادة 9 من المرجع نفسه.

5 - انظر: المادتين 3 و4 من المرجع نفسه.

6 - مرجع سابق.

7 - أنظر: المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-223، المرجع السابق.

ويتشكل مجلس إدارته من سبعة عشر (17) عضواً، منهم خمسة (5) يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً، وخمسة (5) آخرين يمثلون المنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلاً أيضاً، وسبعة (7) أعضاء آخرين يمثلون كل من وزارت العمل والصحة والسكن والأشغال العمومية والري، وصندوق الضمان الاجتماعي للأجراء¹، ويتضح من هذه التركيبة الثلاثية أن الشركاء الاجتماعيين يحوزون على أكثر من نصف عدد أعضاء الهيئة، وهذا مؤشر على أهمية إشراكهم في الحوار المؤسساتي.

ويتجلى دوره في المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري، والقيام بالدراسات حول ظروف العمل وانجاز تحقيقات، وحث المستخدمين على تبني تدابير لحماية العمال، وكذلك اقتراح تدابير للسلطات العمومية في مجال تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن، وله كذلك دور إعلامي واستشاري في مجال الوقاية².

ثانياً: الهيئات العمومية المكلفة بالضمان الاجتماعي وترقية الشغل

تتمثل هذه الهيئات ذات التركيبة الثلاثية لمجالس إدارتها في كل من صناديق الضمان الاجتماعي (I)، وكذلك الوكالة الوطنية للتشغيل (II).

I- هيئات الضمان الاجتماعي :

نصت الاتفاقية الدولية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي أن تسند إدارة الضمان الاجتماعي إلى إشراف السلطات العامة وإشراك في الإدارة كل من ممثلي أصحاب العمل والعمال³. ورغم عدم مصادقة الجزائر عليها، إلا أنها تبنت العمل بمبدأ التسيير الثلاثي لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث تبني المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي المعدل التشكيلة الثلاثية لمجالس إدارة كل من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد، حيث نصت المادة 12 منه على مجلس إدارة كل صندوق يتكون من 30 عضواً، يمثل العمال عبر المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني بـ 18 عضواً، و7 أعضاء يمثلون منظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً وممثل واحد عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وممثل عن الوزير المكلف بالمالية وآخر يمثل الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي وممثلون عن مستخدمي الصندوق⁴.

1 - أنظر: المادة 9 من المرجع نفسه.

2 - أنظر: المادة 5 من المرجع نفسه.

3 - أنظر: المادة 6 فقرة (أ) من الاتفاقية الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، أبرمت خلال الدورة 35 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة بجنيف في 4 جوان 1952، دخلت حيز التنفيذ في 27 أفريل 1955. (لم تصادق عليها الجزائر).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c102_ar.pdf

أطلع عليها يوم 15-4-2018.

4 - أنظر: المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 19-112 مؤرخ في أول أفريل 2019، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 جانفي 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي (ج.ر عدد 23 لسنة 2019).

وكذلك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة¹، فإن مجلس الإدارة فيه يتشكل من تسعة عشر (19) عضواً² يمثلون العمال وأرباب العمال والسلطة العامة³.

أما الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري فإنه يعتمد على التشكيلة الثلاثية لمجلس إدارته أيضاً، حيث يتكون من واحد وعشرين (21) عضواً منه⁴ يمثلون كل من أصحاب العمل والعمال والسلطة العامة⁵.

وبالنظر إلى التركيبة البشرية للصناديق، يتضح أن مجالس الإدارة يتكون من تركيبة ثلاثية (ممثلو العمال، ممثلو أرباب العمل، وممثلو السلطة العامة). وهذا ما يتطابق من جهة مع المعايير الدولية التي تحث على إشراك الشركاء الاجتماعيين في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي، حيث من حق كل من ممثلي مسددي الاشتراكات المشاركة في إدارة أنظمة التأمينات الاجتماعية، ومن جهة أخرى يأتي إشراك ممثلي العمال والمستخدمين في مجلس الإدارة في إطار التغيير الجذري في دور الدولة في المجال الاقتصادي. فأصبح فتراجع الدولة من الحقل الاقتصادي نتيجة تنامي الطموحات إلى المزيد من الاستقلالية والمسؤولية، ويجعل الفاعلين الاجتماعيين يعالجون المشاكل المطروحة عليهم بأكثر واقعية ومسؤولية⁶.

1 - أصبح "الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة" أداة لترقية الشغل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث نصت المادة الأولى منه إلى إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات السلع والخدمات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين وخمسين سنة.

2 - المادة 7 من مرسوم تنفيذي رقم 94-188، المرجع السابق.

3 - يتكون مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة طبقاً للمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 من التشكيلة التالية:

- تسعة (9) يمثلون الأجراء، تعينهم المنظمات النقابية للعمال التي يكون تمثيلها أكثر على الصعيد الوطني وفق نسب تمثيلها وحسب مقدار يضمن التمثيل القطاعي للمنخرطين في الصندوق،

- خمسة (5) ممثلون للمستخدمين، تعينهم المنظمات المهنية للمستخدمين التي يكون تمثيلها على الصعيد الوطني وفق نسبة تمثيلها،

- 5 ممثلون آخرين عن الدولة، منهم ممثلين (2) عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثل واحد (1) عن الإدارة المركزية للميزانية، واحد (1) ممثل عن الإدارة المركزية للتشغيل، وممثل لمستخدمي الصندوق.

4 - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 97-45، المرجع السابق.

5- يتكون مجلس إدارة الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية حسب المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 97-45 مما يلي:

- سبعة أعضاء يمثلون العمال، تعينهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً،
- أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاع الخاص تعينهم منظمات أرباب العمل بحسب نسبة تمثيلها،
- عضوان (2) يمثلان مستخدمي القطاع العام الذين يمارسون النشاطات المرتبطة بالبناء ومواد البناء،
- عضو واحد (1) يمثل مستخدمي القطاع العام الذين يمارسون النشاطات المرتبطة بالأشغال العمومية والري.
- خمسة (5) أعضاء يمثلون كل من وزارة السكن، التجهيز، العمل، الصناعة، المالية)،
- عضوان اثنان (2) يمثلان عمال الصندوق.

6 - موزاوي (علي)، النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر، المرجع السابق، ص 46.

وقد طالبت النقابة التاريخية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين دوما بالأغلبية في أجهزة تسيير هذه الصناديق، فهي تعتبر أن نظام التأمينات الاجتماعية ممول بصفة خاصة بالاقتطاعات من أجور العمال¹. وهذا ما تحقق من خلال المرسوم التنفيذي رقم 19-112 السالف الذكر الصادر سنة 2019 الذي عدل المرسوم التنفيذي رقم 92-07، حيث تحوز النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً حسب نسب تمثيلها في مجالس إدارة الصناديق بـ 18 عضواً من أصل 30، مقابل 7 يمثلون أرباب العمل و5 يمثلون السلطة العامة². لكن الظاهر أن الاتحاد ما يزال يحتكر تمثيل العمال في هذه الهيئات دون إشراك النقابات الأخرى (المستقلة).

II- الوكالة الوطنية للتشغيل :

حاولت الدولة إنعاش سوق العمل عن طريق إنشاء وكالات متخصصة لدعم وترقية الشغل، بعد أن تعرضت سوق العمل لمجود وتزايد في نسبة البطالة بسبب قلة الاستثمارات وتزايد العمال المسرحين في أوائل التسعينات من القرن الماضي³.

ولمواجهة هذا التدهور أنشأت عدة وكالات منها: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب⁴ ووكالة التنمية الاجتماعية⁵ والوكالة الوطنية للتشغيل، ثم حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى آلية دعم وترقية الشغل وتم خلق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر⁶، تم الاعتماد على التركيبة الثلاثية لمجالس إدارة كل من الوكالة الوطنية للتشغيل لاحقاً والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كما رأينا.

أنشئت الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990⁷، لتحل محل المكتب الوطني لليد العاملة المنشأ سنة 1971⁸، الذي يعود تأسيسه إلى سنة 1962⁹ ثم أعيد تنظيم الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها¹⁰، على أنها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تقع تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي¹¹.

1 - BADAOU (Saliha), « Sécurité sociale et l'Etat en Algérie, les logiques en place et leurs implications ». Mémoire de magister en sciences économiques. Option: Economie du travail. Université d'Alger. 1994. p.73.

2 - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 19-112، المعدلة للمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 السالفين الذكر.

3 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص 389.

4 - مرسوم تنفيذي رقم 96-296، المرجع السابق

5 - أنشأت " وكالة التنمية الاجتماعية" بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، المرجع السابق.

6 - أنشأ جهاز القرض المصغر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 22 جانفي 2004 يتعلق بجهاز القرض المصغر (ج ر عدد 06 لسنة 2004)، المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13-173 مؤرخ في 25 أفريل 2013، (ج ر عدد 25 لسنة 2013)، والمرسوم الرئاسي رقم 04-14 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (ج ر عدد 06 لسنة 2004).

7 - بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990 يعدل وينتم لأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 يتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، (ج ر عدد 39 لسنة 1990).

8 - أمر رقم 71-42 مؤرخ في 17 جوان 1971 يتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة، ج.ر عدد 53 لسنة 1971.

9 - مرسوم رقم 62-99 مؤرخ في 29 نوفمبر 1962، يتضمن تأسيس الديوان الوطني لليد العاملة، ج.ر عدد 6 لسنة 1992.

10 - مرسوم تنفيذي رقم 06-77، المرجع السابق.

11 - المادتين 2 و3 من المرجع نفسه.

يتكون مجلس إدارة الوكالة الوطنية للتشغيل مما يلي¹:

- ممثلون عن القطاعات الوزارية التالية: العمل، الداخلية والجماعات المحلية، الشؤون الخارجية، المالية، التشغيل، المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة)، وممثلون عن السلطة المكلفة بالتخطيط، السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وممثل الديوان الوطني للإحصاء.

- ثلاثة (3) ممثلين عن المنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، ثلاثة (3) ممثلين للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وممثل واحد منتخب عن مستخدمي الوكالة.

وتتمثل المهمة الأساسية للوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الإطار دورا أساسيا في التقريب بين طالبو العمل وهم البطالون من كل الفئات وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص².

وتبرز أهمية التركيبة الثلاثية للوكالة الوطنية للتشغيل في إمكانية التشاور بين ممثلي أرباب العمل والسلطة العامة عن سبل وتدابير لتوفير مناصب العمل والمحافظة عليها، والبحث عن آليات لإعلام طالبي العمل بفرص التشغيل، والتشاور مع ممثلي العمال لدراسة أفضل السبل لإضفاء الشفافية والحماية للعمال قصد تسهيل اندماجهم المهني، وتقييم سياسة التشغيل وتطويرها.

الفرع الثاني:

تجسيد التفاوض الثلاثي في لقاءات الثلاثية

هناك علاقة كامنة بين الديمقراطية السياسية واقتصاد السوق والثلاثية وهي جميعا مرتبطة بمبدأي التعددية والحرية³، حيث يقوم الحوار الاجتماعي في الأصل على رغبة الشركاء الاجتماعيين في البحث عن توافقات حول المسائل المختلف عليها بعيدا عن العداوة لأجل الوصول إلى اتفاقات حول المصالح المشتركة وبما يقي من النزاعات الجماعية والاجتماعية وفق مبادئ الاستقلالية والحرية⁴.

كانت بداية تجربة الثلاثية في الجزائر في مستهل التسعينات من القرن الماضي خلال عز الأزمة السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، والاضطراب الشديد لعلاقات العمل خاصة في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي. وكانت البداية باللقاءات الثنائية بين المركزية النقابية والحكومة وبين الحكومة

1 - انظر: المادة 5 من المرجع السابق.

2 - المرجع نفسه.

3 - البرعي (أحمد حسن)، المرجع السابق، ص 908.

وأرباب العمل¹ لتتحول فيما بعد إلى لقاءات ثلاثية تجمع كل من الشركاء الاجتماعيين والحكومة بصفتها صاحبة السلطتين التنفيذية والتنظيمية.

تقوم الثلاثية وفقا للمعايير الدولية على ضرورة بناء توازن بين أطراف التفاوض الثلاثي (الحكومة، ممثلو أرباب العمل وممثلو العمال) من حيث معرفة كل طرف بالتحديات التي تحيط بالمسائل المزمع مناقشتها، وتلتزم الحكومة بتوفير كل المعلومات الضرورية والإحصائيات لها لإنجاح الحوار بشكل فعال².

أولا: أطراف لقاءات الثلاثية

بعد سنة 1990 ظهر نظاما تعدديا لعلاقات العمل أقم ثلاثة أطراف من الفاعلين هم: نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل والدولة في مهمة مشتركة وهي البحث عن قواعد تضمن الاستقرار الكافي في الميدان الاقتصادي والاجتماعي³.

لا يوجد سند قانوني يحدد شكل التمثيل في الثلاثيات من حيث تعداد المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل، ولا ممثلي الوزارات المعنية بالمشاركة، عكس ما هو معمول به في عدة دول⁴، واتضح من خلال الممارسة أن السلطة التنفيذية تتمتع بسلطات واسعة في ذلك، وغير مقيدة من طرف السلطة التشريعية، ومن خلال الممارسة الميدانية فإن أغلب الثلاثيات كانت قائمة على تعدد تمثيل أرباب العمل (I)، واحتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين لتمثيل العمال (II)، وتعدد أدوار الدولة فيها حسب أولوياتها (III).

I- تعدد تمثيل أرباب العمل :

يتميز تمثيل المنظمات المهنية لأرباب العمل من خلال مختلف اللقاءات التي نظمتها الثلاثية بتعدد المنظمات النقابية المشاركة في اللقاءات، مثلما هو معتمد عليه في تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، حيث يتقاسم التمثيل كل من القطاع العام والقطاع الخاص، فهناك:

- ممثلون لمسيرى الشركات والمؤسسات العمومية الكبرى،
 - ممثلون عن أرباب العمل الخواص،
 - ممثلون عن أصحاب المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، والصغرى والمؤسسات الناشئة.
- ثم تطورت اللقاءات لتشارك الحكومة في الثلاثية ممثلين عن المهن الزراعية وممثلين عن الاتحاد العام للفلاحين الجزائريين، وعن المهن الحرة، وعن المهن الحرفية... إلخ بشكل يغطي كافة قطاعات الإنتاج والخدمات.

ويبدو اختيار الدولة لتعدد النقابات في تمثيل أرباب العمل يعود إلى اختلاف الطبيعة القانونية للقطاعات التي يمثلونها، فالنقابات التي تمثل القطاع الاقتصادي العمومي ظهرت مع بداية الإصلاحات

1 - معاشو نبالي (فطة)، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص. 240.

2 - TRAORE (Djibril), op.cit, p.168.

3 - تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص. 16.

4 - في تونس مثلا حسب القانون رقم 54 المؤرخ في 24 جويلية 2017 المرجع السابق، تتألف التشكيلة الثلاثية للمجلس التونسي للحوار الاجتماعي حسب الفصل الثامن من القانون المرجع السابق من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وممثلين عن منظمات العمال الأكثر تمثيلا وممثلين عن منظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي.

الاقتصادية بعد صدور قانون استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية سنة 1988، ومن مطالبها في البداية منح استقلالية أكثر للمؤسسات في اتخاذ قراراتها، وتوضيح أهدافها التي يجب أن تقوم على الفعالية الاقتصادية، ومعالجة قضايا المديونية والعجز، وحماية مجال نشاطها.

أما النقابات المهنية للقطاع الخاص فهي بدورها تسعى إلى إعادة تنظيم وتنظيم الاقتصاد الوطني، فتطالب بتقييد القطاع العام بخصصته كلياً أو جزئياً، وكذلك تشجيع وتطوير القطاع الخاص عن طريق تخفيض الضرائب وإلغاء الاحتكار وتشجيع المنافسة ومنح القروض البنكية وتسوية مشاكل العقار... إلخ، كما تطالب في المجال الاجتماعي بتوفير المرونة في مجال العمل والتشغيل عبر ما يسمى بـ "إزالة التنظيم"¹.

II- حصر تمثيل العمال في المنظمة الأكثر تمثيلاً وطنياً:

منح القانون 90-14 السالف الذكر صلاحية تمثيل العمال للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني وفقاً لشروط وقواعد التمثيلية التي حددها المشرع في ذات القانون، والذي ينتج عنه احتكار مجال التفاوض وإبرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية²، لكن يبدو من خلال الممارسة أن الحكومة تتعامل مع منظمة نقابية للعمال واحدة، دون المنظمات التمثيلية الأخرى.

فأختارت الاتحاد العام للعمال الجزائريين كممثل وحيد للعمال، وقد وافق المركزية النقابية للاتحاد على انتهاج سياسة الحوار والتشاور والمهادنة⁽¹⁾، وأقصيت النقابات المستقلة وكرد فعل لها تبنت أسلوب المواجهة عبر أسلوب الاحتجاج كالإضرابات والتجمعات والتظاهرات كوسائل ضغط بسبب إقصائها من الحوار³ (ب).

أ- احتكار المركزية النقابية صفة تمثيل العمال:

عند بداية الانفتاح الاقتصادي سنة 1989 والاعتراف بالحرية النقابية وحق الإضراب وفور صدور تشريعات العمل أقدم الاتحاد العام للعمال النقابي في تنظيم إضراب وطني لها من أجل رفع الأجور وتوقيف مشروع التسريح الجماعي للعمال. وقد لاق الإضراب استجابة واسعة بنسبة تقارب الـ 90 في كل القطاعات المهنية، دام الإضراب 4 أيام مع احتلال أماكن العمل. وأظهر الاتحاد قوته على تجنيد العمال في كافة القطاعات الاقتصادية والإدارية، أرغمت بعدها الحكومة على مباشرة مفاوضات معه في شكل لقاءات ثنائية⁴. واستمر الاتحاد في تحدي الحكومة عبر شن الإضرابات طيلة الفترة وكان أهمها ذلك الذي دعا إليه لمدة يومين في فيفري 1996 في قطاع الوظيفة العمومية، لما قررت الحكومة خصم سبعة أيام من أجور الموظفين لمدة 11 شهراً لدفع الرواتب المتأخرة لـ 20 ألف عامل في القطاع الاقتصادي العمومي⁵.

1 - انظر في هذا الشأن: معاشو نبالي (فطة)، المفهوم الاقتصادي والقانوني لإزالة التنظيم"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 1، 2007، ص 162 وما يليها.

2 - تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص 28.

3 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 260.

4 - جابي (ناصر)، "النقابات في الجزائر، التاريخ والحالة الراهنة والسيناريوهات"، المرجع السابق، ص 8.

5 - المرجع نفسه.

لعب الاتحاد خلال بداية التسعينات دورا أساسيا في الدفاع عن حقوق العمال مما جعله المفاوض الوحيد باسم العمال مع الحكومة في مرحلة كانت فيها النقابات المستقلة في مرحلة التشكل، منها النقابات المسماة الرابطات الإسلامية التي تم حلها لاحقا، وبسبب الأزمة الأمنية والسياسية غير الاتحاد موافقه من معارضة السلطة إلى دعمها بهدف "إنقاذ الجمهورية"، ووصل الدعم إلى أن يساند ترشح اليمين زروال¹ للحفاظ حسب اعتقاد قيادته على الديمقراطية والتعددية وكان ذلك إقام صريح للاتحاد في السياسة² وقد كان شعاره في تلك المرحلة "البلاد قبل الاتحاد"³، واستمر على النهج نفسه، مما دفع الحكومة بأن تختاره وتتعامل معه كشريك سياسي واجتماعي وحليف سياسي وممثل وحيد للعمال، وهناك من أطلق عليه بسبب ذلك تسمية "رجل الإطفاء" يستعان به لإخماد نار الاحتجاجات الاجتماعية⁴.

وبعد مجيء عبد العزيز بوتفليقة وطيلة فترة حكمه، لم يتعامل سوى مع المركزية النقابية، وقد صرح في خطاب رسمي له في 23 فيفري 2006، بمناسبة الاحتفال بالذكرى تأسيس الاتحاد "...إن حل مشاكل العمال ومعالجة انشغالاتهم لن يكون خارج إطار الثلاثية المتكونة من الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين..."⁵.

ورغم أن القانون رقم 90-14 كان صريحا لما تبني التعددية النقابية في صيغة الجمع "المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا" وليس "المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا" بصيغة المفرد⁶. ولكن من خلال الواقع ومنذ 1990 فإن العمال يتم تمثيلهم من طرف منظمة واحدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ووفقا لإحصائيات التمثيل فإن هذه المنظمة تحتكر تمثيل العمال في جميع القطاعات من قطاع اقتصادي عام وخاص وكذلك في الهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري⁷.

ولكن هل حقيقة يعتبر الاتحاد "المنظمة الأكثر تمثيلا"؟ فعلى سبيل المثال بلغ سنة 2008 عدد المنخرطين في هذه النقابة حسب إحصائياتها أكثر من 1,6 مليون منخرط، لكن بالمقابل يبلغ عدد العمال المشغولين على المستوى الوطني وفقا للديوان الوطني للإحصائيات تعداد 11 مليون عامل في جميع القطاعات لنفس السنة، أي أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا تزيد نسبة تمثيله عن 14,5% من التعداد الإجمالي للعمال. هذا يعني أن المنظمة التاريخية لا تعتبر تمثيلية لعدم حيازتها على 20% من العمال التي تشترطها المادة 36 من القانون رقم 90-14.

1 - بوالشعير (سعيد)، المرجع السابق، ص 346.

2 - المرجع نفسه، ص 9.

3 - تصريح الأمين العام لـ ا.ع.ع. ج بتاريخ 14 سبتمبر 1996، انظر في ذلك: توابحية (رابح)، المرجع السابق، ص 153.

4 - توابحية (رابح)، المرجع السابق، ص 153.

5 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 25.

6 - انظر: المواد من 35 إلى 38 من القانون 90-14، المرجع السابق.

7 - بلغ عدد المنتسبين للاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 2007 رقم 1675800 منخرط، منهم 251370 نساء، و 271800 متقاعد موزعة على 48 فرع ولائي و 225 اتحاد بلدي، و 16234 فرع نقابي في أماكن العمل، المصدر: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، تقرير النشاطات، المؤتمر الحادي عشر للاتحاد العام للعمال الجزائريين، 2008، ص ص 6. 8.

إلا أن وزير العمل يعتبر أن الاتحاد هو من يجوز على صفة التمثيلية¹، متجاهلة النقابات المستقلة التي أصبحت تسيطر على تمثيل الكثير من قطاعات النشاط الخدماتي والمؤسسات الإدارية مثل التربية والتعليم العالي والصحة والعدالة والمالية والجماعات المحلية، بدليل أن النزعات العمالية التي شهدتها هذه القطاعات لم يتمكن اتحاد العام العمال الجزائريين من تسويتها بسبب ضعف تمثيله فيها².

فيمكن القول أن هذه النقابة انتقلت من نقابة وحيدة للعمال وكجزء من السلطة في عهد الحزب الواحد إلى الشريك الوحيد الممثل للعمال في عصر التعددية السياسية والنقائية³، ومن الناحية العملية كثيرا ما سيطرت على المشهد النقابي الرسمي، بدليل أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات القطاعية المبرمة سابقا بما فيه العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي لم يتم إشراك النقابات العمالية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني كما هو الحال بالنسبة للمنظمات والنقابات المهنية⁴.

ب- إقصاء النقابات المستقلة في لقاءات الثلاثية:

تأسست في الجزائر بعد 1990 العديد من النقابات المستقلة (الحرّة) وغالبيتها إلى يومنا هذا تنشط في قطاع الوظيفة العمومية كالصحة والتربية والتعليم العالي والتكوين والبلديات فهي نقابات مهنية قطاعية ومتخصصة⁵ يصل تعدادها إلى 65 نقابة معترف بها إلى غاية فيفري 2018، وتكاد تنعدم النقابات المستقلة في القطاع الاقتصادي (الحصن الأصلي للحركة النقائية) كالبناء والأشغال العمومية والمحروقات والصناعات الثقيلة والمناجم والسكك الحديدية التي يبقى فيها الاتحاد الفاعل الوحيد⁶. فأغلب الفروع النقائية في المؤسسات الاقتصادية العمومية والهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري تنتمي إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إذ حافظ هذا القطاع على تقاليده المستمدة من العهد الاشتراكي السابق⁷، في حين أن القطاع الاقتصادي الخاص يعاني من مشكلة ضعف العمل النقابي وعدم قدرة النقابات على هيكلته بما فيه المنظمة التاريخية.

ويعاب على النقابات المستقلة أنها تشتتت في عدة مهن متعددة، وفي كل قطاع تعددت النقابات في مناخ تنافسي فيما بينها، عكس الاتحاد الذي يشمل حسب إحصائياته 30 اتحادية مهنية و340 فرع نقابي في المؤسسات الاقتصادية و48 مكتب ولائي و225 فرع بلدي وأكثر من 12 ألف خلية نقائية⁸، وهو ما لا تتوفر عليه هذه النقابات الناشئة. ولم تتمكن من التكتل في شكل كنفديريالات بسبب الصراعات بينها وعدم رغبة السلطة في توحيدها، سوى تجربة الكنفديريالية الوطنية للنقابات المستقلة التي تأسست في 18 نوفمبر

1 - انظر: المادة 36 فقرة 2 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

2 - بن عزوز (بن ناصر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المرجع السابق، ص13،

3 - معاشو نبالي (فطحة)، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص240.

4 - بن عزوز (بن ناصر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، مرجع سابق، ص12.

5 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص24.

6 - جابي (ناصر)، "النقابات في الجزائر، التاريخ والحالة الراهنّة والسيناريوهات"، المرجع السابق، ص15.

7 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص207.

2018 والمتكونة من 13 نقابة¹ والتي لم تعترف بها وزارة العمل، وهذا كله جعل الحكومة تعتبر أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هي الأكثر تمثيلاً من حيث شمولها لكافة القطاعات والفئات العمالية عكس النقابات المستقلة.

بل أن رئيس الجمهورية الأسبق بوتفليقة قال صراحة في خطاب له في 24 فيفري 2005: "لن أعترف ولن أقبل بوجود شريك اجتماعي آخر غير الاتحاد العام للعمال الجزائريين"²، فضلاً على عدم الاعتراف بوجود النقابات المستقلة وعدم الاعتراف بتمثيليتها، أضاف أنه لن يقبل بوجودها، وهذا ما يفسر شدة التضييق الذي عانت منه النقابات الأخرى من خلال تقييد حق الإنشاء والتنظيم والنشاط والمتابعات القضائية لأعضائها طيلة فترة حكمه³.

ويرى أستاذ علم الاجتماع السيد ناصر جابي أسباب ذلك في أن "تجربة النقابات المستقلة وجدت الكثير من الرفض من قبل السلطات التي تعاملت معها بعداء واضح لسنوات عدة، ورفضت الاعتراف بها قانونياً في البداية أو التعامل معها كشريك اجتماعي على مستوى التفاوض الوطني لاحقاً، لتقبل بها سنوات بعد ذلك كشريك داخل القطاعات التي تنشط فيها فقط، على مستوى الوزارات كالصحة والتربية. يجد هذا العداء تفسيره في موقف النخب السياسية والحكومية التي حصلت على تنشئة بعيدة من العالم النقابي، في أجواء سياسية سيطرت عليها أطروحات نيوليبرالية داخل نظام سياسي رافض لأي استقلالية للفاعلين الاجتماعيين والنقائين، حتى وهو يقبل بهم من الناحية القانونية، كما جرت العادة"⁴.

إن الجدل الواقع حول اتهام المركزية النقابية باحتكار تمثيل العمال وإقصاء النقابات المستقلة في الواقع يطرح مشكلة حقيقية تتمثل في مسألة "شرعية التمثيل".

ولعل مبدأ "الشرعية" من الصعب تحديد مفهومه، لأنه لا يقوم على أسس قانونية، بل على قيم مقترضة من الفلسفة والأخلاق، ففي القانون عادة ما تفهم الشرعية أنها ما يتوافق مع القانون (المشروعية) وهو فهم خاطئ، وأنها لا تحدد الصلاحيات القانونية فقط، لكون قواعد التمثيلية يحددها القانون وهي قابلة للتغيير وحتى التأويل والتفسير، وحتى احترام هذه القواعد قد يخضع للمشروعية وليس الشرعية⁵.

فالمركزية النقابية فرضت نفسها باسم الشرعية التاريخية، ثم باسم المشروعية (الأكثر تمثيلاً) وفقاً للقانون واعتراف السلطة بتمثيليتها دون إثبات ذلك، وهنا نتساءل عن حقيقة تمثيلها لإرادة وطموحات العمال من جهة، ومن جهة أخرى عدم قدرة النقابات المستقلة أو عدم رغبة الحكومة في تكتلها لتكون منافسة للاتحاد

1 - جابي (ناصر)، "النقابات في الجزائر، التاريخ والحالة الراهنة والسيناريوهات"، المرجع السابق، ص 18.

2 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 25.

3 - المرجع نفسه.

4 - ناصر (جابي)، الخارطة النقابية الجديدة في الجزائر، مبادرة الإصلاح العربي، باريس، ماي 2020، https://www.arab-reform.net/wp-content/uploads/pdf/Arab_Reform_Initiative_ar_10396.pdf?ver=de126ae86ff1a1e9fbab69f827248669

أطلع عليه في 20-9-2020.

يوقعها في أزمة التمثيلية على الصعيد الوطني، وإن كانت تملك شرعية تمثيل العمال من حيث مطالبها التي تتوافق مع طموحات القواعد العمالية، فمعيار مشروعية التمثيل معيار نسبي وجب في اعتقادي ربطه بمعيار شرعية التمثيل، لكون التمثيل يخضع للقانون والشرعية تخضع للواقع.

وفي نظري وجب على الحكومة أن تشرك النقابات المستقلة في الحوار والتشاور، لأن إقصائها سيزيد الاحتقان الاجتماعي ويولد العنف الاجتماعي، وإشراكها في الحوار الجاد حول المسائل المهنية سيزيد تعزيز الثقة بين الشركاء الاجتماعيين والدولة، وأن حرية التنظيم والتمتع بالاستقلالية يزيد من إضفاء الطابع المنظم المؤطر والسلمي للاحتجاجات الاجتماعية، ويخفف من حدتها.

III- الدولة كطرف متعدد الأدوار في اللقاءات الثلاثية:

تلعب الدولة في لقاءات الثلاثية دورا مزدوجا، فمن جهة تجسد السلطة العامة صاحبة الضبط الاقتصادي والاجتماعي فهي " راعية السلم الاجتماعي والحكم المحايد بين الطبقات"^{1(أ)}، ومن جهة أخرى ترعى مصالح الدولة والمؤسسات الإدارية باعتبارها مستخدماً عمومياً^(ب).

أ- الدولة كسلطة ضبط:

رغم مطالبة الدولة بالانسحاب من التدخل في الحقل الاقتصادي تدريجياً، والاكتفاء بوظائف الرقابة والتحكم وتحديد النظام الاجتماعي العام²، إلا أنها أيضا مطالبة بالتدخل في نفس الحقل نفسه لمعالجة الخلل في عمل السوق³. ويتمثل الخلل في الممارسات التي تشل وتحول دون تحقق أهداف المجتمع⁴، فهي من يقوم بسن تنظيم وعمل الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، وهي من يحدد قواعد اللعبة في مجال العلاقات الاجتماعية على أساس العمل الضبطي للدولة⁵.

شهد موقع الدولة في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية مظهرين، فتارة تتدخل لتشجيع أرباب العمل، وتارة أخرى تتدخل لحماية مصالح العمال، إلا أنه يقع عليها التزام تحقيق التوازن عبر الضبط الاجتماعي عن طريق التنظيم التفاوضي⁶ وتسهيل الحوار والتشاور والحصول على توافقات بين الشركاء⁷، بوضع تصور للتنمية الاقتصادية على المدى البعيد وإعادة الاعتبار لوظيفة التخطيط العصرية ووظائف التنشيط والتنظيم

1 - البرعي(أحمد حسن)، المرجع السابق، ص902.

2- تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص12.

3- رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، المرجع السابق، ص94.

4- صباحي (ربيعة)، "حدود تدخل الدولة في المجال الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2، 2009، ص231.

5- تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص16.

6- معاشو نبالي (فطة)، "المفهوم الاقتصادي والقانوني لإزالة التنظيم"، المرجع السابق، ص193.

7 -MEKNASSI (Rachid Filali), « Les difficultés du dialogue social institutionnel a saisir la demande sociale », communication au colloque international intitulé : « *L'Etat et la protection sociale* », organisé par l'unité de recherche : L'Etat et la question sociale en Algérie, université d'Alger 3, les 11et 12 octobre 2011, Editions populaires de l'armée, Alger, 2012. p. 153.

الاقتصادي والاجتماعي، وتجسيد ذلك عمليا بتحفيز فروع إنتاج السلع والخدمات¹، وخلق مناخ للحوار الاجتماعي وضبط إجراءاته وأهدافه.

وتسعى الدولة في إطار مهامها دوما للحفاظ على وضع يدها على " اللعبة الاجتماعية"، ويقع على عاتقها تقوية الحوار الاجتماعي، فهي المهندس والمنشط الأساسي لنظام العلاقات المهنية². فقد اعترفت لنفسها بدور الطرف الثالث في لقاءات الثلاثية، فهي من تحدد أطراف التفاوض ومن يبادر بدعوتهم إلى اللقاءات وتحدد جدول الأعمال ومواعيد تنظيمها وخاصة في ظل ضعف الأطراف الأخرى.

وتلعب دور الوسيط، حيث تحاول من خلال اللقاءات تقريب وجهات المشاركين في اللقاءات والوصول إلى تنازلات وضمانات لكلا الطرفين³. كما تتدخل بصفتها سلطة عامة راعية النظام العام والسلم والأمن الاجتماعي، فهي بذلك فاعل رئيسي في الحوار الاجتماعي، وما تزال تتحكم في السياسة الاجتماعية والراعية للحماية الاجتماعية رغم تبني سياسة اقتصاد السوق⁴.

ب- الدولة كمستخدم في القطاع العام:

يقوم التفاوض والحوار في لقاءات الثلاثية بين ممثلي العمال الذين تمثلهم النقابة العمالية الأكثر تمثيلا، ويمثل القطاع الاقتصادي منظمات أرباب العمل في القطاع الاقتصادي العمومي والقطاع الخاص، وتمثل الحكومة جميع الإدارات ومختلف الهيئات المستخدمة في المؤسسات الإدارية خلال المفاوضات، ويعني ذلك أنها تمثل "المستخدم" في قطاع الوظيف العمومي الذي تشغل فيه ما يقارب نصف الطبقة العاملة.

ففي غياب التفاوض الثنائي المفضي إلى إبرام اتفاقيات جماعية في القطاع الإداري، فإن التفاوض الجماعي في المؤسسات الإدارية لا يؤدي سوى إلى إبرام محاضر اجتماع بين النقابات وقطاعاتهم وهي غير ملزمة ولا تُطبّق غالبا، بسبب ارتباط تجسيدها بتدخل عدة وزارات أخرى منها وزارة المالية لما تكون المطالب متعلقة بتعديل القوانين الأساسية أو الترقية أو رفع الأجور. فلا يجد الموظفون عبر نقاباتهم سوى فرصة التفاوض الثلاثي لمناقشة ظروف عملهم وعرض مطالبهم، ويمكن للحكومة دراستها والبحث عن إمكانية تحقيقها.

ثانيا: تطور مجالات الحوار الاجتماعي في إطار الثلاثية:

تعددت تسميات التفاوض الثلاثي من إطار إلى آخر ومن سياق إلى آخر كالحوار الاجتماعي، التشاور، المشاورات... إلخ. لكن غايته واحدة، ويتم عبر ثلاث مراحل: أولا إطار تبادل المعلومات بين السلطات العمومية والشركاء الاجتماعيين حول نشاطات تعتزم الحكومة القيام بها، ثم استشارات الأطراف حول المصالح المشتركة والمتبادلة، وحول مشاريع والسياسات التي تسعى الحكومة لاتخاذها، ومن خلالها تبحث عن معرفة مواقف الأطراف الأخرى ثم البحث عن إجماع حول مختلف المسائل المطروحة

1 - رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، المرجع السابق، ص 94.

2 - GANTZER (Gaspard), « l'Etat et la négociation collective en France », in : S/D d'Aurélien Colson, « Entrer en négociation », Mélange en l'honneur de Christophe Dupont, Lancier, Paris, 2011, p. 205.

3- معاشو نبالي (فطة)، "المفهوم الاقتصادي والقانوني لإزالة التنظيم"، المرجع السابق، ص 194.

4 - KORICHE (Mohamed Nacer-Eddine), « Protection garantie par le droit social : continuité et dynamique du changement », op.cit., p.249.

والانشغالات التي تثيرها الأطراف، ثم بعد ذلك يصاغ التوافق في شكل اتفاق أو بروتوكول اتفاق مكتوب¹، ويترتب على عاتق الأطراف المتحاوره مسؤولية سياسية عند اتخاذ القرارات².

ويخضع ضبط مواضيع اللقاءات التي يتم تناولها لحاجة الحكومة إلى استشارة الشركاء الاجتماعيين بخصوص الإصلاحات التي تنوي المبادرة بها لتكسب إضفاء شرعية خياراتها بخصوص السياسات العامة في المجال الاقتصادي والاجتماعي. ويمكن أن تحدد المواضيع باقتراح من المركزية النقابية وتسعى من خلال الثلاثية إلى حصول على موافقة أرباب العمل على اقتراحات تقدمت بها، وكذلك بالنسبة لأرباب العمل، فلما يقوموا بالضغط على الحكومة لتبني مطالب اقتصادية تمس الجانب الاجتماعي تكون بحاجة إلى استشارة المركزية النقابية والحصول على موافقتها، أو تكون المواضيع مفروضة على أطراف الثلاثية بفعل الضغط الخارجي الذي تمارسه النقابات المستقلة على مستوى مختلف القطاعات.

وما يميز هذه اللقاءات توسع مجالاتها من اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية، مقارنة بالمجالات التي حددها المشرع للتفاوض الثنائي على مستوى المؤسسة أو الفروع أو القطاع³.

ولغياب نص قانوني يحدد مجالات التفاوض الثلاثي⁴، سوف نبحت بالتفصيل من خلال مختلف اللقاءات التي جرت فيما مضى المسائل التي تمت مناقشتها، حيث اهتمت الثلاثية بالمسائل الاقتصادية (I)، والمسائل المتصلة بالعلاقات المهنية وقضايا التشغيل (II)، وامتدت نحو مسائل الحماية الاجتماعية (III).

I-مناقشة المسائل الاقتصادية :

يتم اللجوء إلى الحوار الاجتماعي في أغلب الأنظمة التي تبنته في حقيقة الأمر لمصلحة المنطق الاقتصادي بشكل يوازن بين سياسة التطور الاقتصادي والرغبة في التنمية الاجتماعية في شكل تقنية لتنظيم العلاقات الاجتماعية، فيساهم في تحديد استراتيجية المؤسسات التي يشارك فيها العمال وهي مرتبطة بمنطق الترشيح والوقاية من الأخطار⁵.

كانت لقاءات الثلاثية يغلب فيها النقاش الاقتصادي، فعند تحديد جدول أعمالها جرت العادة تسبق بالقضايا الاقتصادية والاتفاق على الحلول المناسبة لمواجهتها، ومن ثم ربط هذه الإصلاحات بالجانب

1 - TRAORE (Djibril), op.cit, p. 285.

2 - MEKNASSI (Rachid Filali), op.cit., p.153.

3 - معاشو نبالي (فطة)، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 240.

4 - المشرع التونسي حدد وفقا للفصل 2 من القانون 54 الصادر في 2017 المرجع السابق والمؤسس للمجلس الوطني للحوار الاجتماعي ، فكلفه بأن يتولى القيام بالمهام التالية: . ضمان حوار اجتماعي ثلاثي فعال حول المسائل ذات الاهتمام المشترك، . العمل على إرساء مناخ اجتماعي محفز ودافع للاستثمار وضامنا لشروط العمل اللائق، . متابعة المناخ الاجتماعي ورصد مدى احترام التشايع الاجتماعية، إبداء الرأي في مشاريع الإصلاحات المقدمة إليه من قبل الحكومة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، . تنظيم حوار اجتماعي حول ما يستجد من مواضيع هامة ذات بعد وطني أو جهوي أو قطاعي في المجالات الراجعة له بالنظر، . اقتراح الآليات الكفيلة بالوقاية من النزاعات الجماعية، . إنجاز دراسات في المسائل التي هي من مشمولات نظره، تأطير المفاوضات الجماعية، . تقديم مقترحات بخصوص تطور الأجر الأدنى المضمون في القطاعين الفلاحي وغير الفلاحي، المساهمة في تطوير أداء المؤسسات في إدارة العلاقات المهنية وفض النزاعات الشغيلة، إبداء الرأي بشأن المصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بمعايير العمل الدولية والمساهمة في إعداد وصياغة التقارير المقدمة من الحكومة إلى منظمة العمل الدولية.

5 - HECQUET (Mathieu), op.cit., p.16.

الاجتماعي والمهني للعمال، أي أن المسألة الاقتصادية هي من تتحكم في الخيارات الاجتماعية، فأول النقاط التي استعصت على لقاءات الثلاثية الأولى تمثلت في الصعوبات التي كانت تعانيها المؤسسات الاقتصادية العمومية⁽¹⁾، ثم الاتفاق حول الحلول المناسبة وربطها بضرورة دعم وترقية القطاع الخاص عبر إصلاحات اقتصادية متجانسة^(ب).

أ-وضعية المؤسسات الاقتصادية العمومية:

لم تتنصل الدولة من واجب حماية المؤسسة الاقتصادية بعد تكريسها لسياسة اقتصاد السوق وتحديات العولمة¹، فبعد صدور قانون استقلالية المؤسسات شرع في إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية وكانت هذه من أول المسائل التي تمت مناقشتها على الصعيد المركزي بين المركزية النقابية والحكومة²، حيث تضمنت عملية إعادة الهيكلة، وقرارات فصل بعض الوحدات الإنتاجية أو تصفية بعضها أو دمج بعضها بهدف زيادة كفاءة التنظيم ورفع وتحسين القدرة التنافسية عن طريق تخفيض عدد العمال بالمؤسسات³.

ثم تناولت لقاءات أخرى الهيكلة المالية للمؤسسات العمومية⁴، وتم اعتماد مخطط إعادة التنظيم الداخلي لها وحل بعضها واقتراح نظام الذهاب الإرادي⁵، منها: إجراءات حل المؤسسات الاقتصادية العمومية وغلق المؤسسات وتسريح العمال، وكذا مسار الخوصصة في مختلف القطاعات⁶.

وعليه، تمت مناقشة مشروع الأمر المتعلق بخوصصة المؤسسات الاقتصادية العامة بين الحكومة وممثلي العمال⁷، وبعده تمت مناقشة مراجعة القانون نفسه ودراسة إشكالاته الميدانية⁸، وقد اشتد الخلاف حول آليات الخوصصة وتحديد المؤسسات والفئات المهنية المعنية بذلك. وقد طالبت المركزية النقابية بـ "خوصصة متفكر فيها ومتحكم فيها وفق مبادئ انضمام ودعم العمال"⁹، وانتقلت نحو البحث عن وضع إستراتيجية اقتصادية وسياسية موجهة للمؤسسات الاقتصادية العمومية بما فيها قطاع الطاقة¹⁰، ومناقشة

1 - صغير بيرم (عبد المجيد)، "تأثير الظروف الاقتصادية على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 23. (غير منشور).

2 - تمت مناقشة النقطة خلال اللقاء الثنائي، (إ.ع، ع.ج - حكومة) - 11 أبريل 1991 ولقاء الثلاثية يومي 28 و 29 أكتوبر 1991، تقرير نشاطات إ.ع. ع.ج، 2008، ص 141.

3 - عبد الله (علي)، "إعادة هيكلة العمالة"، مداخلة قدمت في الندوة العربية حول "البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع"، الجزء 1، جامعة سعد دحلب، البليدة، أيام من 26 إلى 28 أبريل 2006، ص ص 364-365. د.م.ن.

4 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 15 سبتمبر 1991، UGTA, RUPTURE, op.cit., p.137.

5 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، يومي 26 و 27 مارس 1998، تقرير نشاطات إ.ع. ع.ج، المرجع السابق، ص 142.

6 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، يومي 26 و 27 مارس 1998 وخلال ثلاثية 17 أبريل 1995، المرجع السابق، ص ص 142. 145).

7 - لقاء الثلاثية في 3 ماي 1995، المرجع السابق، ص 145.

8 - لقاء الثلاثية في 29 و 30 أوت 1996 ولقاء 24 و 25 أبريل 1997، المرجع السابق، ص 147.

9 - SADI (Nacer-Eddine), op.cit., p.215.

10 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، يومي 4 و 5 سبتمبر 2003، تقرير نشاطات إ.ع. ع.ج، المرجع السابق، ص 143.

الإستراتيجية الصناعية الموجهة لهذه المؤسسات¹، ودفع مستحقات تحويل الحقوق الناتجة عن التسريح²، تأهيل المؤسسات ودعم الاستثمار فيها³.

ب- التنمية الاقتصادية:

تناول موضوع التنمية الاقتصادية مسائل توفير المواد الغذائية واستقرار الأسعار⁴، والمحافظة على القدرة الشرائية⁵ واتخاذ تدابير وقرارات بشأن تثبيت الأسعار⁶، ودعم الاستهلاك بسبب التحرير التدريجي للأسعار⁷، وبحث شروط الإقلاع الاقتصادي⁸، والمسائل المتعلقة بالنظام الاقتصادي والاجتماعي ونتائج المفاوضات مع صندوق النقد الدولي وإبرام عقد اقتصادي واجتماعي⁹، واقتراح تنظيم قمة اقتصادية واجتماعية¹⁰، إلى جانب دراسة الوضع العام الاقتصادي والاجتماعي للبلاد وتقييم التصحيح الهيكلي وعلاقته بالسياسة الاجتماعية للدولة¹¹، وأيضاً تطهير المحيط الاقتصادي للمؤسسة (بنوك، جبارك... إلخ) بما فيها خسائر صرف العملة وآليات التحاور مع الباترونا وأدائها¹²، والبحث عن وسائل لحماية الاقتصاد الوطني وترقيته¹³.

واشتد النقاش حول مسألة المفاوضات مع المنظمة العالمية للتجارة والمفاوضات مع الاتحاد الأوروبي من أجل الشراكة والمساهمات المالية للمؤسسات المالية الدولية وأثرها على تنمية القطاع الخاص وتقدمها¹⁴. كما تناولت البحث عن أطر لدفع القطاع الخاص عبر برنامج لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومسألة الاستثمار من أجل الإقلاع الاقتصادي واقتراح مرصد اقتصادي واجتماعي وترقية الصادرات من غير المحروقات¹⁵، مشكلة العقار الصناعي والمناطق الصناعية¹.

1 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، يومي 14 أكتوبر 2004، المرجع السابق، ص 144.

2 - تمت مناقشة النقطة خلال لقاء الثلاثية يومي 29 و 30 أوت 1996، المرجع السابق، ص 147.

3 - لقاء الثلاثية يومي 9 و 10 أكتوبر 2003، المرجع السابق، ص 149.

4 - اللقاء الثنائي، (إ.ع، ع.ج - حكومة)، يومي 23-25 نوفمبر 1990. انظر :

UGTA, Ruptures, op.cit pp.86.90

5 - اللقاء الثنائي، (إ.ع، ع.ج - حكومة)، لقاء 11 أبريل 1991 ولقاء 15 سبتمبر 1991، وثلاثية 5 و 17 جانفي 1994 (عجة

(الجيلالي)، المرجع السابق، ص 281)، وفي لقاء الثلاثية في 11 و 12 أبريل 1996 وثلاثية 29 و 30 أوت 1996 وثلاثية 29 و 30

جوان 1998 وثلاثية 23 و 24 نوفمبر 2000، تقرير نشاطات إ.ع. ع.ج، المرجع السابق، ص 141 وص 147.

6 - اللقاء الثنائي، (إ.ع، ع.ج - حكومة)، يومي 25 و 26 جوان 1995، المرجع السابق، ص 141.

7 - لقاء الثلاثية في 18 إلى 22 نوفمبر 1991، UGTA, RUPTURE, op.cit. p.197.

8 - لقاء الثلاثية في 18 إلى 22 نوفمبر 1991، UGTA, RUPTURE, op.cit. p.115.

9 - لقاء الثلاثية في 17 أبريل 1995 وفي لقاء 3 ماي 1995، تقرير نشاطات إ.ع. ع.ج، المرجع السابق، ص 145.

10 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 26 و 27 مارس 1998 و 29 و 30 جوان 1998، المرجع السابق، ص 142 و 147).

11 - لقاء الثلاثية في 11 و 12 أبريل 1996، المرجع السابق، ص 146.

12 - لقاء الثلاثية في 11 و 12 أبريل 1996 ولقاء 24 و 25 أوت 1997 وثلاثية 29 و 30 جوان 1998، المرجع السابق، ص 146.

148.

13 - لقاء الثلاثية في 29 و 30 أوت 1996 وثلاثية 24 و 25 أوت 1997 و 24 و 25 نوفمبر 2000، المرجع السابق، ص 147 و 148.

14 - لقاء الثلاثية في 29 و 30 أوت 1996 وثلاثية 24 و 25 أبريل 1997، المرجع السابق، ص 146.

15 - لقاء الثلاثية في 29 و 30 جوان 1998 وثلاثية 9 و 10 أكتوبر 2003، المرجع السابق، ص 148 و 149.

شملت اللقاءات أيضا مسألة التمويل لأجل تحسين المناخ الاقتصادي للمؤسسة والنظام المصرفي والحصول على القروض ونسب الفائدة، والتدابير الضريبية والجبائية والجمركية²، ومناقشة النظام المالي والمصرفي³، وتمت كذلك مناقشة مسألة الاقتصاد الموازي⁴.

II- مسائل العلاقات المهنية وقضايا التشغيل :

شكلت مسألة علاقات العمل الفردية والجماعية رهانا أساسيا في النقاش الاقتصادي والاجتماعي الوطني⁵ ومن القضايا التي طرحت في أغلب لقاءات الثلاثية التي جمعت ممثلي المركزية النقابية وأرباب العمل إلى جانب الحكومة (أ)، كما طرحت مسألة الأجور ورفع الأجر الوطني الأدنى المضمون مرارا (ب) وطف في أغلب اللقاءات أيضا مسألة الوظيفة العامة وضرورة إصلاحها (ج). وشملت الثلاثيات أيضا سياسة التشغيل وسوق العمل ككل متكامل (د).

أ-علاقات العمل الفردية والجماعية:

فور صدور تشريع لسنة 1990، باشرت النقابة مفاوضات مع الحكومة بهدف مراجعة قانون علاقات العمل الذي رأت أن فيه عدة اختلالات، وكانت من جمعتها الدولة رغبة في إصلاح القانون قصد منح نوع من المرونة على علاقات العمل، وهذا ما اتضح من خلال الثنائيات والثلاثيات التي تمت بعد صدور ذلك القانون.

من بين المسائل التي تناولتها اللقاءات إشكالية منح ضمانات للعمال مقابل السلطة التنظيمية التي منحت للمستخدم وتكريس النمط التعاقدي⁶، وكذا اقتراح وضع نظام قانوني لتنظيم التوظيف من الباطن (المناولة)⁷، وخفض مدة العمل⁸، وتحسين الظروف المهنية للعمال وطب العمل والوقاية من خطر الأمراض المهنية⁹، وشروط ممارسة المسؤولية بالنسبة للإطارات المسيرة¹⁰، وتفعيل العلاقات المهنية الجماعية داخل المؤسسات¹¹، كما تناولت أيضا دراسة واقع علاقات العمل وضرورة احترام ممارسة الحق النقابي ومراجعة قانون العمل¹²، وتعرضت أيضا لمشاكل قطاع البناء والأشغال العمومية لاسيما عدم دفع الأجور في

1 - لقاء الثلاثية في 23 و24 نوفمبر 2000، المرجع السابق، ص 148.

2 - لقاء الثلاثية في 23 و24 نوفمبر 2000، المرجع نفسه.

3 - تمت مناقشة النقطة خلال لقاء الثلاثية في 3 و4 مارس 2005 وفي لقاء 30 سبتمبر و1 أكتوبر 2006، المرجع السابق، ص 149.

4 - لقاء الثلاثية في 9 و10 أكتوبر 2003، المرجع السابق، ص 149.

5 - تقرير "حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص 9.

6 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 27 و28 سبتمبر 1998. المرجع نفسه.

7 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 10 إلى 13 أكتوبر 2001، تقرير نشاطات إ.ع. ع. ج.، المرجع السابق، ص 143.

8 - لقاء الثلاثية في 17 أبريل 1995 وفي ثلاثية 29 و30 أوت 1996، المرجع نفسه، ص 146. 147.

9 - لقاء الثلاثية في 17 أبريل 1995 وثلاثية 29 و30 أوت 1996 وثلاثية 29 و30 جوان 1998 وثلاثية 9 و10 أكتوبر 2003، المرجع نفسه.

10 - لقاء الثلاثية في 11 و12 أبريل 1996، تقرير نشاطات إ.ع. ع. ج.، المرجع السابق، ص 146.

11 - لقاء الثلاثية في 9 و10 أكتوبر 2003، المرجع نفسه، ص 149.

12 - لقاء الثلاثية في 3 و4 مارس 2005، المرجع نفسه، ص 149.

هذا القطاع¹، ولأجل تفعيل الاتفاقيات الجماعية تم البحث عن إمكانية إبرام اتفاقية جماعية قطاعية للقطاع العام الاقتصادي².

وبخصوص إدارة العمل تناولت الثلاثيات في هذه المرحلة من الإصلاحات ضرورة تقوية صلاحيات متفشية العمل في مجال حوادث العمل والتصريح بالعمال إلى الضمان الاجتماعي³، والإلحاح على إعادة تنظيم مفتشية العمل ومهامها⁴ حتى تتماشى مع سياسة اقتصاد السوق.

ب- مسألة الأجور والأجر الوطني الأدنى المضمون:

منح المشرع الجزائري للشركاء الاجتماعيين حق التفاوض حول الأجور، ولكنه قيد ذلك بشرط لا تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي تحدد في إطار تشاوري يضم أطراف الثلاثية⁵، وقد لعب الاتحاد العام للعمال الجزائريين دورا بارزا في تحسين الأجور باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد الذي شارك في اللقاءات⁶.

وطرحت قضية الأجر الوطني الأدنى المضمون في أول لقاء ثنائي جمع كل من المركزية النقابية والحكومة في 23 أكتوبر 1990⁷ وفي اللقاءات المتوالية⁸، حيث اقترح ممثل العمال آنذاك رفعه إلى 1000 دج، وأن يتم توحيدده في كل من القطاع الاقتصادي والمؤسسات والهيئات الإدارية. كما تناولت الثلاثيات الأولى لبداية الإصلاحات قضية أجور العمال المتأخرة وضرورة دفعها في أقرب الآجال⁹ لاسيما في قطاع البناء والإشغال العمومية¹⁰، وكذلك تأخر في دفع التعويضات للعمال المسرحين¹¹، ومنحة الأجر الوحيد، وضرورة إنشاء صندوق وطني لضمان الأجور¹² لمواجهة آثار عجز المؤسسات العمومية، وكذلك تم تناول النظام التعويضي لعمال الجنوب¹³، الإصلاح الجبائي والضريبي وتخفيض الضريبة على الدخل¹، وضرورة تخيين

1 - لقاء الثلاثية في 23 و24 نوفمبر 2000، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص148.

2 - لقاء الثلاثية في 24 و25 أبريل 1997، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص147.

3 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص142.

4 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، أيام 10 إلى 13 أكتوبر 2001، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص143.

5 - بن عزوز (بن ناصر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المرجع السابق، ص7.

6 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص307.

7 - Rapport d'activité, Le 11 em Congres- UGTA, 2008.p.139.

تمت مناقشة النقطة أيضا خلال لقاء الثلاثية في 9 و10 أكتوبر 2003، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص149.

8 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع نفسه.

9 - اللقاء الثنائي، (إ.ع.ج. - حكومة) - 15 سبتمبر 1991، UGTA, RUPTURE, op.cit. p.137.

ولقاء 26 و27 مارس 1998 وفي لقاء 4 و5 سبتمبر 2003، تقرير نشاطات، مرجع سابق، ص141 و142 و143.

10 - اللقاء الثنائي، (إ.ع.ج. - حكومة) - 15 سبتمبر 1991، UGTA, RUPTURE, op.cit. p.137.

11 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص142.

12 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998 ولقاء 29 و30 جوان 1998 ولقاء 23 و24 نوفمبر 2000، المرجع السابق، ص143 و148.

13 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 10 إلى 13 أكتوبر 2001 وثلاثية 23 و24 نوفمبر 2000، تقرير نشاطات إ.ع. ج.، المرجع السابق، ص14، وص148.

الاتفاقات القطاعية السارية في القطاع الاقتصادي العمومي ومباشرة عملية التشاور مع منظمات أرباب العمل في القطاع الخاص بهذا الشأن².

ج- إصلاح قانون الوظيفة العامة:

كتب فرحات عباس عن واقع الموظفين سنة 1980 قائلاً: "...إن الذين يتوجهون إلى الوظيفة العمومية، ليسوا بالعادة أفراداً يبحثون عن الثراء، ولا يغريهم سوى الأمان الذي يوفره القطاع لضمان مساهمهم المهني وبدرجة أقل الرغبة في خدمة الدولة، هذه الإطارات هم هيكل الدولة... ومنذ مدة كانوا تحت رحمة الوزراء والسلطة في ظل غياب معايير واضحة في التعيين والترقية. إن الدولة لا تتجسد في الوزراء، بل يجسدها هؤلاء الموظفين الماهرين، فلذلك يجب حمايتهم عبر تأمين مساهمهم المهني ومرتباتهم، وضمان ترقيةهم واستقرارهم وأمنهم وكرامتهم³".

لقد بقيت مسألة الوظيفة العمومية من المسائل التي لم تتمكن الدولة من تنظيمها بصفة نهائية منذ الاستقلال، مما جعلها وقود الحركات الاجتماعية خاصة بعد 1988، - سبق وأن أشرنا- إلى أن قطاع المؤسسات والإدارات العمومية لا تخضع لنظام الاتفاقيات الجماعية، وينحصر دور التفاوض الجماعي فيها في الوقاية ومعالجة النزاعات الجماعية. أما العلاقات المهنية فتحددها القوانين الخاصة لمختلف الأسلاك التي لم تترك أي مجال للتفاوض الجماعي الثنائي⁴، وهنا يبرز دور التفاوض الثلاثي في معالجة المسائل المتعلقة بتنظيم مسائل العمل والحماية في هذه المؤسسات.

ناقشت اللقاءات الثلاثية في أواخر القرن الماضي ضرورة إصلاح قطاع الوظيفة العامة كجهاز⁵ وإصلاح قانون الوظيفة العمومية⁶، والبحث عن سبل اتخاذ إجراءات استعجالية لفائدة بعض الفئات المهنية في الوظيفة العامة⁷ نتيجة الاختلالات التي عرفها القطاع بسبب الإصلاحات الاقتصادية ومرافقة إعادة تنظيم الكثير من المؤسسات الإدارية وتغيير طبيعتها القانونية واستحداث رتب ومناصب وأسلاك جديدة والحاجة إلى تحسين أداء الخدمة العمومية، توصلت الأطراف إلى مناقشة مشروع قانون الوظيفة العامة لسنة 2006⁸ وبعد صدور القانون تم التفاوض بشأن القوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، والنظام التعويضي للموظفين ومنحة الجنوب لعمال الوظيفة العامة⁹.

1 - لقاء الثلاثية في 24 و25 أبريل 1997، المرجع السابق، ص147.

2 - مداخلة السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي خلال الملتقى التكويني لفائدة مفتشي العمل حول: "ترقية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي"، المرجع السابق، ص8.

3 - ABBAS (Ferhat), op.cit.p.64

4 - TRAORE (Djibril), op.cit, p.171.

5 - لقاء أول ثلاثية 11 أبريل 1991، تقرير نشاطات إ.ع.ع. ج.، المرجع السابق، ص141.

6 - اللقاء الثنائي، (إ.ع.ع.ج - حكومة)، 5 و17 جانفي 1994 وفي لقاء 4 و5 سبتمبر 2003، المرجع نفسه.

7 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 8 و9 سبتمبر 2002 ولقاء 4 و5 سبتمبر 2003 ولقاء الثلاثية في 29 و30 جوان 1998، المرجع السابق، ص143 وص147.

8 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 14 أكتوبر 2004، تقرير نشاطات إ.ع.ع. ج.، المرجع السابق، ص144.

9 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 14 أكتوبر 2004، المرجع نفسه.

د-تنظيم سوق العمل والشغل:

كانت أولوية نقابة العمال والحكومة الحفاظ على مناصب العمل¹، البحث عن آليات لإدماج المحولين إلى التأمين عن البطالة من آثار التسريح². وبخصوص البطالة تم الاعتماد على مخطط لتسهيل إدماج الشباب خريجي التعليم العالي في الشغل³، وكان لا يمكن أن يكون فعالا إلا بإعادة تنظيم مهام الوكالة الوطنية للتشغيل⁴. وقد اقترحت المركزية النقابية مبادرة إنشاء صندوق نقابي للشغل وصندوق دعم الاستثمار من أجل الشغل⁵. وتم التفاوض بشأن ضرورة وضع نظام الشبكة الاجتماعية لفائدة الفئات الهشة⁶، والبحث عن إطار جماعي بين الدولة والمؤسسات لإشراكها في لترقية الشغل⁷.

III- مسائل الحماية الاجتماعية :

كان إصلاح نظام الضمان الاجتماعي من أولويات الحوار الاجتماعي الوطني نظرا لأهميته في توفير الحماية الاجتماعية لمختلف فئات المجتمع واستحالة مناقشته في التفاوض الثنائي رغم أهميته. ولكن سمح التفاوض الثلاثي بعرضه على طاولة المفاوضات الثلاثية الأطراف (أ)، ثم توسعت المسائل ذات البعد الاجتماعي نحو مسائل التضامن الاجتماعي (ب).

أ-إصلاح نظام الضمان الاجتماعي:

طرح النقاش حول إصلاح الضمان الاجتماعي في أول لقاء ثنائي للحكومة والمركزية النقابية⁸، وضرورة تثمين المنح لاسيما منح التقاعد والمنح العائلية⁹، وكذلك تصفية ديون المؤسسات العمومية الاقتصادية اتجاه الضمان الاجتماعي¹⁰، وضرورة خلق صندوق وطني للخدمات الاجتماعية¹¹، وإعادة تنظيم التعاضديات الاجتماعية¹²، وكانت من الأولويات أيضا ضرورة مراجعة وضعية صناديق الضمان الاجتماعي وتمويل نظام الصحة المتردي¹³، وإعادة النظر في أداءات التأمينات الاجتماعية ونظام التقاعد¹ وطلب خفض سن الإحالة

1 - لقاء أول ثلاثية (إ.ع،ع،ج - 11 أبريل 1991. UGTA, RUPTURE, op. cit. p.115.

2 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998، تقرير نشاطات إ.ع. ع. ج. ، المرجع السابق، ص142.

3 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998، المرجع نفسه.

4 - لقاء الثلاثية في 23 و24 أكتوبر 2001 وثلاثية 9 و10 أكتوبر 2003، المرجع السابق، ص149.

5 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 14 أكتوبر 2004، المرجع السابق، ص144.

6 - لقاء الثلاثية في 24 و25 أبريل 1997، المرجع السابق، ص147.

7 - لقاء الثلاثية في 9 و10 أكتوبر 2003، المرجع السابق، ص149.

8- اللقاء الثنائي، (إ.ع،ع،ج - حكومة) يومي 23-25 نوفمبر 1990، وفي لقاء 15 سبتمبر 1991 ، UGTA, RUPTURE, op. cit. p.115

9 - اللقاء الثنائي، (إ.ع،ع،ج - حكومة) - 11 أبريل 1991، op. cit. p.115

ولقاء 6 جانفي 1992 وفي لقاء 27 و28 سبتمبر 1998، تقرير نشاطات إ.ع. ع. ج. ،المرجع سابق، ص 141. 142.

10 - اللقاء الثنائي، (إ.ع،ع،ج -حكومة) - 26 و27 مارس 1998،المرجع نفسه.

11 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998، المرجع نفسه.

12 - لقاء (حكومة -مركزية نقابية)، 26 و27 مارس 1998 وفي لقاء 10 و13 أكتوبر 2001، تقرير نشاطات إ.ع. ع. ج. ، المرجع السابق، ص142. 143.

13 - لقاء (حكومة-مركزية نقابية)، يومي 10 الى 13 أكتوبر 2001، المرجع نفسه.

على التقاعد² ومسألة التقاعد التكميلي³، والعمل على تكيف نظام الضمان الاجتماعي وفقا للنظام الاقتصادي والاجتماعي الجديد⁴، وتم اقتراح إنشاء صندوق خاص بعمال البناء والأشغال العمومية⁵، وتمت مناقشة ضرورة إعادة النظر في التسيير الإداري والمالي لأنظمة الضمان الاجتماعي ولاسيما وضعية صندوق التقاعد ونظام غير الأجراء⁶، الخدمات الاجتماعية⁷.

ب- التضامن الاجتماعي:

تناولت لقاءات الثلاثية أيضا مجال الحماية الاجتماعية بمفهومها الواسع كقضية السكن سواء كان سكان وظيفيا أو اجتماعيا⁸، وخلالها تم الاتفاق على دراسة إمكانية توسيع الاستفادة من السكن لفائدة العمال⁹ واقتراح آليات لتمويل السكن الاجتماعي¹⁰، وإمكانية خلق تعاونيات عقارية للعمال¹¹ لمواجهة أزمة السكن وأثارها على استقرار علاقات العمل وظروفه.

مما سبق يتضح أن مطالب المركزية النقابية كانت مختزلة خلال المرحلة الأولى من التجربة الجزائرية للتفاوض الثلاثي والحوار في الحفاظ على مناصب الشغل واستقرارها وديمومتها والبحث عن ضمانات للعمال تحسين مداخل الطبقة العاملة والقدرة الشرائية، وتحسين ظروف العمل، وإصلاح الوظيفة العامة، إصلاح نظام الضمان الاجتماعي، واقتراح نظام اقتصادي واجتماعي، ومطالب نقابية كمنح التسهيلات والمشاركة في التسيير عبر أجهزة المشاركة...إلخ.

أما من جهة أرباب العمل فكانت مطالبهم في نفس المرحلة: الإسراع في إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية، واللجوء إلى الخصخصة، وتقليص العمال لأسباب اقتصادية، إصلاح النظام المالي والمصرفي ونظام الجمركي والضريبي، وتشجيع الاستثمار وتحرير التجارة...إلخ.

ومن جهة الدولة الممثلة من خلال الحكومة ومختلف القطاعات الوزارية المعنية بالمسائل الاقتصادية والاجتماعية، فكانت تسعى إلى لعب دور الضابط للنظام الاقتصادي والاجتماعي، بتقديم تنازلات لأرباب العمل وضمانات للعمال، وأحيانا توضيحات من الطرفين، وإلى حد ما تمكنت من تحقيق السلم والأمن الاجتماعي في تلك المرحلة المتزامنة الأزمة السياسية والأمنية التي عرفت بها البلاد.

1 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، يومي 9 و8 سبتمبر 2002، المرجع نفسه.

2 - لقاء الثلاثية في 11 و12 أبريل 1996، المرجع السابق، ص 146.

3 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 10 إلى 13 أكتوبر 2001، المرجع السابق، ص 143.

4 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 4 و5 سبتمبر 2003، المرجع نفسه.

5 - لقاء الثلاثية في 11 و12 أبريل 1996 ولقاء 29 و30 أوت 1996، ولقاء 24 و25 أبريل 1997 وثلاثية 29 و30 جوان 1998، المرجع السابق، ص 146، 147.

6 - لقاء الثلاثية في 24 و25 أبريل 1997 ولقاء 29 و30 أوت 1998 وثلاثية 3 و4 مارس 2005، المرجع السابق، ص 147، 149.

7 - لقاء الثلاثية في 29 و30 جوان 1998 وثلاثية 3 و4 مارس 2005، المرجع السابق، ص 148.

8 - اللقاء الثنائي، (إ،ع،ج - حكومة) - 25-23 نوفمبر 1990. وثلاثية 29 و30 أوت 1996، المرجع السابق، ص 140 وص 147.

9 - لقاء (حكومة - مركزية نقابية)، 8 و9 سبتمبر 2002 وفي لقاء 4 و5 سبتمبر 2003، المرجع السابق، ص 143.

10 - لقاء الثلاثية في 17 أبريل 1995 ولقاء 24 و25 أبريل 1997، المرجع السابق، ص 146.

11 - لقاء الثلاثية في 24 و25 أبريل 1997 وثلاثية 29 و30 جوان 1998، المرجع السابق، ص 147.

خلاصة الباب الأول

تعتبر التفاوض الجماعي آلية لضبط علاقات العمل بين الشركاء الاجتماعيين لأجل مناقشة شروط التشغيل وظروف العمل وأنظمتها وأداة لتحديد الأجور ونظام الراحة والعطل والمسار المهني ومختلف الضمانات الاجتماعية بما فيها مواجهة الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها المؤسسات، فهو بذلك قادر على مواكبة تطور علاقات العمل وتكييفها مع التحولات المستمرة للمؤسسة الاقتصادية وتغيرات محيطها الاقتصادي العام، التي يصعب على التشريع والتنظيم الاجتماعي مسايرتها.

ظهر التفاوض الجماعي كآلية لتأطير علاقات العمل في ظل الأنظمة الليبرالية القائمة على الحرية الاقتصادية وبعد تكريس الحرية النقابية، فتحول التفاوض من حق جماعي نحو شراكة اجتماعية في بفضل تبنيه من طرف الدولة، وقد ربط الشركاء الاجتماعيين والمنظمة الدولية للعمل لفعاليتها بالحريات الجماعية كحرية التعبير وحرية التنظيم والحرية النقابية وكذلك الحرية الاقتصادية.

تميزت مرحلة ما قبل الاستقلال بوجود أرباب عمل إمبرياليين مستغلين، مقابل قمع أي شكل من أشكال التنظيم النقابي للعمال الجزائريين، أما خلال العهد الاشتراكي فقد منحت الدولة مكانة للعمال في التسيير في القطاع الاشتراكي مقابل تقييد أرباب العمل الخواص، مما جعل آلية التفاوض محدودة الفعالية بسبب هيمنة الدولة على تنظيم العلاقات المهنية، فلم يكن للشركاء الاجتماعيين أي دور في تنظيم وتسيير العلاقات المهنية. واستمر الحال كذلك إلى أن تبنت الدولة سياسة اقتصاد السوق، وحينها ظهرت الحاجة إلى الشركاء الاجتماعيين وإلى نظام التفاوض الجماعي لمعالجة الآثار الاجتماعية الناتجة عن تحرير الاقتصاد، ومرافقة عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية، ثم عممته على كافة نشاطات القطاع الاقتصادي بموجب قانون علاقات العمل لتنظيم العلاقات المهنية، وامتد أيضا حتى إلى بعض المرافق العمومية بما فيها المؤسسات الإدارية.

ولمخ التفاوض الجماعي القدرة على مساهمة تطور علاقات العمل أقدمت الدولة على منح ضمانات دستورية وأدوات تشريعية لبروز الشركاء الاجتماعيين كأطراف للتفاوض، ونظم القانون النقابي شروط تكوين النقابات العمالية ولأرباب العمل، ومنح لها أهلية التفاوض الجماعي، اعتمادا على قاعدة التمثيلية التي تقوم على معيار عدد المنخرطين واشتراكاتهم ومعيار الأقدمية، وتختلف صلاحيات النقابة التمثيلية حسب اختلاف مستويات التفاوض.

باعتبار التفاوض الجماعي يقوم بين الشركاء الاجتماعيين، فإنه يتناول المسائل ذات الاهتمام المشترك، فقد حدد قانون علاقات العمل مجالات التفاوض الجماعي الثنائي وهي متعلقة أساسا بتنظيم شروط التشغيل وظروف العمل وأنظمتها وتوقيت العمل والراحة، وكذلك تحديد الأجور والمسار المهني والضمانات الاجتماعية داخل المؤسسة. ولعل منح الشركاء الاجتماعيين القدرة على مناقشة هذه المسائل من شأنه أن يساهم في وضع قواعد اتفاقية متكيفة مع واقع المؤسسة وإمكانياتها المالية وقادرة على تعديلها كلما دعت الضرورة ذلك.

لكن التجربة الجزائرية في مجال التفاوض الجماعي عرفت مساراً صعباً خلال التسعينيات من القرن الماضي، حيث أثرت بعض العوامل سلباً على انتعاش الآلية لعدة أسباب قانونية وتنظيمية واجتماعية وسياسية ومنها ما ارتبط بالوضع الاقتصادي العام، حيث لم يقدر الشركاء على مناقشة الكثير من المسائل، منها: تحديد الأجر الوطني الأدنى، وملف انخفاض القدرة الشرائية، والحماية من التسريح، ومسائل الضمان الاجتماعي. وما زاد التعقيد المشاكل المالية التي كانت تتخبط فيها المؤسسات، والعراقيل البيروقراطية وعدم ملائمة مناخ الاستثمار والأعمال والتسويق، والتي أثرت جميعاً على هامش المناورة وإيجاد الحلول.

وبسبب تعقد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، وتماطل الإصلاحات وتزايد الاحتجاجات، وتباطؤ النمو الاقتصادي، تدخلت الدولة لمحاولة ضبط الوضع الاقتصادي والاجتماعي عن طريق الثلاثية، حتى تمنح لنفسها دوراً في التفاوض الجماعي لأجل تحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية لأرباب العمل والمصالح الاجتماعية للعمال.

ويستند التفاوض الجماعي الثلاثي، في شكل الحوار الاجتماعي إلى أسس دولية صادقت عليها الجزائر وأخرى وطنية. لكن في غياب قانون صريح ينظم هذا النوع من التفاوض من حيث أطرافه ومجالاته وكيفية ممارسته وآثاره مثل ما هو الحال في التفاوض الثنائي، لم تجد الحكومة ما يقيدتها في اختيار أطراف التفاوض الثلاثي ومجالاته وآثاره.

وأمام هذا الفراغ وبسبب الحاجة الملحة لجأت السلطة التنفيذية نحو هذا النوع من التفاوض، للمناقشة مع الشركاء الاجتماعيين العديد من المسائل، كقضية إعادة هيكلة المؤسسات وخصوصتها ومشكل البطالة وتحسين ظروف نشاط المؤسسات الخاصة وتمويلها من جانب، من جانب آخر تناولت آثار الإصلاح الاقتصادي على العمال بسبب التسريح وانخفاض قدرتهم الشرائية، ومختلف المسائل المرتبطة بالحماية الاجتماعية، فأصبح أداة للضبط الاقتصادي والاجتماعي.

الباب الثاني:
قدرة التفاوض الجماعي على تحقيق
استقرار علاقات العمل

أدت التوترات التي عرفتها علاقات العمل عند ظهورها إلى حدوث صراعات في أماكن العمل. واتخذت عدة أشكال ومآلات أثرت سلباً على طرفي العلاقة سواء كانت فردية أو جماعية، فمن جانب العمال عادة ما يلجأ المستخدم إلى التخلص من المتاعب بتسريح العمال لأسباب غير مبررة، أما من جهة المستخدم فيتأثر بسبب لجوء العمال إلى أساليب العنف لإرغامه على تلبية مطالبهم عن طريق التوقف عن العمل وحتى عرقلته، وما ينجم عن ذلك من خسائر للمؤسسة وإخلال بالنظام العام في الكثير من الأحيان. لذلك اضطرت الدولة للتدخل لأجل إعادة تنظيم علاقات العمل بوضع أحكام قانونية وتنظيمية لتأسس إطاراً لمناقشة المسائل المهنية والاجتماعية المشتركة بين الطرفين وتسوية النزاعات التي تنشأ بينهما عن طريق التفاوض الجماعي.

ولأجل تفعيل التفاوض، تدخل المشرع لتحديد نطاقه والآثار المترتبة عنه والحث على إبرام عقود جماعية، أصبحت تسمى بـ "الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية"، تبرم بين أصحاب العمل وممثلي العمال، أو بين النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل محددة أطرافها وشروط اللجوء إليها. كما تدخل لضبط الجانب التنظيمي والإجرائي وكيفية تنفيذها، لتصبح بذلك ملزمة للأطراف الموقعة عليها وتمتد آثارها إلى العمال، فأصبحت الاتفاقيات الجماعية مصدراً مهماً من مصادر قانون العمل، يستمد أساسه من القانون ومن إرادة الأطراف، فتحول مركز ثقل قانون العمل من التشريع نحو الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي.

وعلى الصعيد الوطني وسعيها منها للبحث عن كافة شروط استقرار العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وضمان ديمومة السلم والأمن الاجتماعيين، عملت الدولة على خلق إطار مؤسسي للحوار والتشاور والتفاوض الثلاثي بين الشركاء الاجتماعيين. ينصب هذا الحوار حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية عن طريق لقاءات الثلاثية، والتي تطورت مع مرور الوقت نحو إبرام عقود اقتصادية واجتماعية، يلتزم من خلالها الشركاء الاجتماعيون بضمان استقرار علاقات العمل في القطاع الاقتصادي وحتى الإداري، ومن جهتها تلتزم الدولة بصفتها سلطة ضبط بتنفيذ التزاماتها عن طريق الإصلاح التشريعي والتنظيمي وعند تحديد السياسة العامة للدولة وفق ما تضمنته هذه الاتفاقات والمواثيق.

فالتفاوض الجماعي بذلك قادر على إنشاء قواعد قانونية داخل المؤسسة أو المهنة أو القطاع، وتكون منسجمة مع القانون سواء بمنحها حقوقاً ومزايا أكثر من تلك الواردة في القانون، ويمكن أيضاً أن يؤثر على صناعة القانون من خلال المشاورات التي تقوم بها الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين قبل وضع وتعديل التشريع والتنظيم أو عند وضعها للسياسة العامة للدولة (الفصل الأول).

ولكن ليس بالضرورة أن يكلل التفاوض الشئ بالنجاح المفضي إلى إبرام اتفاقيات جماعية، وكذلك الأمر بالنسبة للتفاوض الثلاثي (الثلاثية)، وذلك لعدة أسباب منها تمسك كل طرف بمطالبه ومواقفه أو تباعد الرؤى والتصور أو رفض التنازلات، أو بسبب نقص كفاءة الأطراف المتفاوضين أو عدم دقة المعلومات وشحها أو عدم توفر مناخ التفاوض، أو أن إمكانيات المؤسسة المالية والتقنية لا تستطيع تلبية مطالب

التقابات لكون "فأقد الشيء لا يعطيه"، بل يحدث أيضا أن تكون المطالب تتجاوز إطار وصلاحيات المؤسسة، أوقد تمس مطالبتها بالنظام العام، فيؤدي الوضع إلى نشوب خلافات جماعية بين الأطراف سواء في القطاع الخاص أو العام بما فيه الهيئات والمؤسسات الإدارية، وقد تتأزم وتتحول على نزاعات، ولأجل تفادي تأزم العلاقات المهنية وما لها من تداعيات على استقرار الروابط بين المستخدم والعمال تم استحداث نظام للوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها.

وتداركا لخطورة استمرار الخلافات وتأزم النزاعات، استحدثت المشرع العديد من الآليات الوقائية والعلاجية للنزاعات الجماعية، ومنح للأطراف حرية الاتفاق على سبل أخرى غير تلك التي وضعها القانون، ويبقى التفاوض الجماعي أول هذه الآليات، ويمكن الاستنجاد به حتى عند مباشرة الوسائل الأخرى كالمصالحة والتوفيق والتحكيم، وبما فيها الوسائل غير الودية كالإضراب خلال مختلف مراحله عن طريق العودة إلى طاولة التفاوض والحوار لما يدرك طرفي النزاع أن أسلوب الحوار والتفاوض هو أنجع وأعدل أسلوب لحل كل الخلافات بما يضمن مصالح العمال ومصالح المؤسسة أو المهنة والضامن الوحيد لتحقيق استقرار علاقات العمل مهما كانت طبيعتها (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

قدرة التفاوض الجماعي على صناعة القواعد القانونية

أدى تراجع الدولة عن تنظيم علاقات العمل واكتفاءها بدور الضبط والرقابة إلى تفويض المشرع الشركاء الاجتماعيين صلاحية وضع قواعد اتفاقية حول شروط التشغيل والعمل وظروفه في المهن الاقتصادية¹، وهذا لأجل مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية السريعة داخل المؤسسة وفي محيطها بشكل تدريجي ومرن. والذي من شأنه أن يحقق استقرار علاقات العمل.

حيث يتدخل المشرع بداية بوضع قانون يحدد فيه الهدف العام، ثم يتدخل الشركاء بالتفاوض على وسائل تجسيده عبر الاتفاقيات الجماعية² في شكل "قانون اتفاقي"، وبعد أن كان ذلك مقيدا خلال عهد التنظيم اللائحي لعلاقات العمل³، أصبح إنتاج القاعدة القانونية ليس فقط من اختصاص المشرع بل يشاركه في العملية الشركاء الاجتماعيون عن طريق التفاوض⁴، ف"القانون الاتفاقي" مصطلح قانوني جديد يتميز بآليات ومبادئ مستنبطة من القواعد العامة في إطار التعريف العام للعقد⁵.

تتجسد هذه القواعد الاتفاقية أساسا في الاتفاقيات الجماعية التي تستمد شرعيتها من الحرية التعاقدية في إطار احترام قواعد النظام العام ومن إرادة المشرع الذي أجازها ونظمها، وتنبع من الإرادة المشتركة لممثلي العمال والمستخدم أو بين النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمال الأكثر تمثيلا، فيتوصل الشركاء الاجتماعيون إلى وضع قواعد اتفاقية مهنية ملزمة للأطراف الموقعة عليها⁶، ثم تسري آثارها على العمال في شكل قانون أساسي للمؤسسة أو المهنة أو القطاع متى احترمت الشروط والإجراءات القانونية والتنظيمية المنظمة لها بشكل يضمن ويحقق استقرار علاقات العمل (المبحث الأول).

وإلى جانب نظام الاتفاقيات الجماعية، تهدف المشاورات التي تنظمها الدولة مع الشركاء الاجتماعيين إلى تقريب وجهات النظر في تحليل الأوضاع وتقييمها واقتراح البدائل وتحقيق الإجماع والتوافق حولها بشكل يوازن بين المصلحة الاقتصادية للمتعاملين الاقتصاديين والمصلحة الاجتماعية للنقابات والعمال الذين تمثلهم، ومصلحة الدولة في تحقيق التنمية والأمن الاجتماعي، سواء في إطار مؤسسي أو من خلال الثلاثية، وتنتهي عادة بإبرام اتفاقات « Accords »، ثم تطورت الآلية نحو إبرام عقود وطنية « Pactes » اقتصادية واجتماعية ملزمة للشركاء الاجتماعيين في حدود معينة، وتلتزم الدولة وفقا لإرادتها من جانبها بإفراغ محتواها

1 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, T. II, Les relations collectives de travail*, op.cit. , p.205.

2 - SUPIOT(Alain), « Un faux dilemme : La loi ou le contrat ? », *Dr.Soc*, n°1 janvier 2003, p.65.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*, T.I, op-cit., p.31.

4 - عيساوي (عز الدين) وبري (نورالدين)، المرجع السابق، ص 44.

5 -- طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص162.

6- بن عزوز (بن صابر)، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص72.

من خلال عملية التشريع الاقتصادي والاجتماعي والتنظيم المتعلق بهما والتي تستأثر بصناعاتها الدولة، وهو ما يجسد الشراكة الاجتماعية بشكل يسمح لضمان استقرار العلاقات المهنية والاجتماعية على الصعيد الوطني وديمومة السلم والأمن الاجتماعيين (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

التفاوض الثنائي منشئ لقواعد القانون الاتفاقي

من بين نتائج التفاوض الجماعي الذي يقوم بين ممثلي العمال وأرباب العمل أو منظماتهم النقابية أنه يؤدي في حالة نجاحه إلى إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، سواء في إطار المؤسسة أو المهنة أو القطاع حول شروط التشغيل والعمل، ويسمى ذلك بالقانون الاتفاقي أو القانون التفاوضي (*le droit négocié*). ويعني ذلك أن الاتفاقية الجماعية تساهم في صناعة القانون، وتؤدي وظيفة إقرار أحكام أكثر نفعا للعمال من تلك المقررة في التشريع والتنظيم، وتمنح للعمال مزايا جديدة أو تحسين تلك الواردة في القانون، فهي وظيفة تحسينية وتطويرية وتكاملية مع أحكام التشريع الخاصة بالعمل¹، تتميز الاتفاقية الجماعية على أنها عقد جماعي من جهة (تفاوض، التزام، توقيع) وقانون اتفاقي من جهة أخرى. وعند تطبيقها يتم التعامل معها مثل القانون (العمومية، التجريد)².

إن هذا القانون الحديث النشأة جلب اهتمام الكثير من الفقهاء ورجال القانون للبحث عن مفهوم الاتفاقية الجماعية وتحديد طبيعتها القانونية، فظهرت عدة نظريات تبحث عن أساس له، ومن جانبه لم يهتم المشرع كثيرا بالبحث في ذلك بقدر ما إهتم بوضع ضوابط وقواعد لإبرامها من خلال تحديد الشروط اللازمة لصحتها وإجراءات إبرامها (المطلب الأول).

ويتشابه سريان الاتفاقية الجماعية مع القانون من حيث امتدادها وهو ما يسمى بنطاق تطبيقها، فميز بين الآثار العقدية للاتفاقية والتي تسري على الأشخاص في مجال زمني ومكاني محدد، وبين الآثار الاتفاقية بصفتها قانون اتفاقي بتحديد آثارها على العقد الفردي، ومدى التزام القاضي بتطبيق أحكامها في حالة نشوب نزاع عمالي (المطلب الثاني).

1 - KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p.146.

2 - PETIT (Franck), op.cit., pp.14.15.

المطاب الأول:

وضع قواعد القانون الاتفاقي بين أحكام العقد وقالب القانون

يرتكز القانون الاتفاقي على نوع من الإجماع والوفاق بين الشركاء الاجتماعيين¹، أحال المشرع تنظيم علاقات العمل وتحديد الحقوق والالتزامات للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي²، نظرا لكون الاتفاقيات الجماعية أكثر مرونة وأيسر من صناعة القانون، بل أن تطور قانون العمل مرتبط إلى حد بعيد بتطور العلاقات الجماعية لاسيما نظام الاتفاقيات الجماعية³، التي برزت كمصدر من مصادر قانون العمل، ولذلك من المهم البحث في تحديد تعريف الاتفاقية الجماعية وطبيعتها القانونية، كون ذلك يساعدنا على تحديد مجالها وأطرافها ومضمونها.

وفي هذا الشأن تعددت التعريفات الفقهية بسبب اختلاف الأنظمة الاقتصادية السائدة من دولة لأخرى، كما ساهم القانون الدولي للعمل على تقريب مفهومها من خلال العديد من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بموضوع الاتفاقيات الجماعية، واختلفت التعريفات القانونية من دولة لأخرى حسب اختلاف الأنظمة القانونية لكل منها، ويشكل تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية مسألة جوهرية لكونها تبحث في أساس تفويض النقابة للتفاوض بشأنها وفي إبرامها (الفرع الأول).

وتخضع الاتفاقيات الجماعية عند إبرامها لتوفر مجموعة من الشروط الموضوعية المتعلقة بالأطراف وفي المتفاوضين الممثلين لمصالح العمال وأرباب العمل، والشروط المتعلقة بالرضا والحلّ والسبب كباقي العقود، وكذلك الشروط الشكلية المتعلقة بالكتابة والتسجيل، ودور إدارة العمل في رقابة صحتها وتنفيذها (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

بروز الاتفاقية الجماعية ضمن مصادر قانون العمل

يعود ظهور أولى الاتفاقيات الجماعية إلى أواخر القرن التاسع عشر في شكل عقود جماعية، وعادة ما كانت كنتيجة للإضراب، كان موضوعها ومدتها محددة في شكل هش، وآثارها كانت تسري على العمال المنخرطين في النقابات الموقعة على الاتفاقية فقط، فالحرية التعاقدية والحرية النقابية سمحت للأشخاص للتهرب من العقد الجماعي عبر الاستقالة، إلا أن هذه الوضعية طرأ عليها خلال القرن الماضي عدة تحولات⁴، حتى أصبحت اليوم مكون أساسي للديمقراطية الاجتماعية، ووسيلة لضبط العلاقات المهنية⁵.

1 - MAZEAUD (Antoine), op.cit.p.210.

2 - بعلي (محمد الصغير)، " النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص322.

3 - مخلوف (كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المرجع السابق، ص162.

4 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., pp.143.144.

5 - Ibid., p.148.

نتناول فيما يلي تعريف الاتفاقية الجماعية لدى جمهور الفقهاء وتلك المقدمة لها في إطار المنظمة الدولية للعمل وفي التشريع الوطني (أولاً)، ثم نتناول الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية (ثانياً).

أولاً: تعريف الاتفاقية الجماعية

تعددت محاولات التعريف للاتفاقية الجماعية على مستوى الفقه (I)، كما تضمنت بعض الاتفاقيات والتوصيات الدولية وكذلك الكثير من التشريعات الوضعية وتوصيفاً لها من خلال تحديد الأطراف والعناصر المشكلة لها ومضمونها (II)، ومنها تتضح الخصائص الذاتية لها بما يميزها مع التصرفات القانونية المشابهة.

I-التعريف الفقهي للاتفاقية الجماعية :

من بين التعريفات التي قدمها الفقه للاتفاقية الجماعية نذكر التعريف الذي وضعه الأستاذ «DESPAX»، إذ عرّف الاتفاقية الجماعية في سنة 1970 على أنها: "اتفاق يبرم بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين وبقابة أو أكثر للعمّال الأجرا بهدف تحديد الشروط التي سيلتزم بها أطراف عقود العمل الفردية"¹.

وهناك من عرّفها على أنها: "اتفاق مبرم بين واحدٍ أو عدة من أصحاب العمل، أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل، من جهة، وتنظيم أو عدة منظمات نقابية للعمّال من جهة أخرى، بهدف التحديد المشترك لشروط التشغيل والعمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية". كما عرّفها آخرون بأنها: "اتفاق مبرم بين مُستخدم أو مجموعة مُستخدمين وتنظيم أو عدة منظمات نقابية ممثلة للعمّال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل والضمانات الاجتماعية"².

ومن التعريفات التي تجاوزت مضمون التعريفات السابقة، نذكر تعريف الفقيه الفرنسي «Alain SUPIOT» الذي يرى أن الاتفاقية الجماعية: "عقد ذو قوة إلزامية بين المنظمات المهنية لأرباب العمل والتقابات الموقعة عليه، ولديه قوة تنظيمية في جميع المؤسسات المنخرطة في منظمات أرباب العمل الموقعة عليه، يساهم في المجال القانوني والتنظيمي، حيث يلتزم القاضي بتطبيقه ويجرس على ضمان احترامه بواسطة رقابة مفتش العمل"³. وقد ربط الفقه الفرنسي موضوع الاتفاقيات الجماعية بموضوع التفاوض الجماعي، فحسبهم لا يمكن الحديث عن الاتفاقيات دون الحديث عن المفاوضات المسبقة لها⁴.

أما على المستوى الوطني، فهناك عدة محاولات لتعريف الاتفاقية الجماعية منها تعريف الأستاذ "أحمية سليمان" الذي كتب على أنها: "اتفاق ناتج عن تفاوض جماعي بين التقابات الممثلة للعمّال من جهة، وأصحاب العمل، أو المنظمات التمثيلية لهم، من جهة ثانية، بهدف التحديد والتنظيم المشترك لشروط وظروف العمل،

1 - DESPAX (Michel), op.cit., p.80.

2- طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص164.

-LYON.CAEN(Gérard), PELISSIER (Jean) et SUPIOT (Alain), **Droit du travail**, Dalloz, 24^{em} éd., Paris, 2008, p116.

-COUTURIER(Gérard), **Traité de droit du travail, T.2, les relations collectives de travail**, puf, Paris, 2001, p.465.

3- SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit., p.98.

4 - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص165.

من تشغيل وحقوق والتزامات متبادلة، ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية، التي تخضع لها عقود العمل الفردية"¹.

II- التعريف القانوني للاتفاقية الجماعية :

تقاربت التعريفات المقدمة للاتفاقية الجماعية في أغلب الأنظمة القانونية من حيث وظيفتها القانونية ومضمونها وأطرافها، ومع ذلك سنرد بعض التعريفات الواردة في القانون المقارن (أ)، وفي القانون الوطني (ب).

أ- تعريف الاتفاقية الجماعية في القانون المقارن:

عرّفت المنظمة الدولية للعمل للاتفاقية الجماعية من خلال التوصية رقم 91 بأنها: "كل اتفاق مكتوب يتعلّق بشروط العمل والتشغيل، مبرمة بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو أكثر ممثلة للمستخدمين من جهة ومنظمة نقابية أو أكثر ممثلة للعمّال من جهة أخرى، وفي حالة عدم وجودها ممثلين للعمّال محتمين منتخبين ومفوضين وفقا للتشريع الوطني"².

أما المشرّع الفرنسي، فقد عرّفها بأنها: "اتفاق يتعلّق بعلاقات وشروط العمل تبرم بين واحد أو عدة نقابات عمالية تتوفر على شروط محددة في القانون من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات مهنية للمستخدمين، أو مؤسسة واحدة أو تجمع مؤسسات أو مجموعة المؤسسات في مجال الإنتاج والنشاط والمهنة من نفس الطبيعة، أو حتى تلك التي يشكل كيانا اقتصاديا واجتماعيا، إذا كانت الأطراف التي تملك حق التعاقد قررت ذلك من جهة أخرى"³.

وعلى مستوى المنطقة العربية نجد أنّ أغلب التشريعات ما تزال تُسميها "عقد العمل المشترك"⁴، فالمشرّع المصري عرفها على أنها "... اتفاق ينظم شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"⁵.

وعرفها المشرّع المغربي بأنها "عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ومبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين، أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى، ويجب تحت طائلة البطلان أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة"⁶.

ب- تعريف الاتفاقية الجماعية في القانون الجزائري:

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن.....، المرجع السابق، ص 19.

2 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p.9.

3 - V. Art. L. 161-2. Alinéa 1 du code du travail français, op.cit.

4 - أبو سعود (رمضان)، المرجع السابق، ص 129.

5 - المادة 152 من قانون العمل المصري الصادر بموجب القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل الجديد، ج ر عدد 14 لسنة 2003.

6 - المادة 104 من القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 194-03-1، مؤرخ في

11 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية المغربية عدد 5167، لسنة 2003.

عرّف المشرّع الجزائري الاتفاقية الجماعية لأول مرة خلال مرحلة الاقتصاد الموجه بمقتضى الفقرة الأولى من المادة 85 من الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹، حيث نصت على أن: "الاتفاقيات الجماعية للعمل اتفاق يتعلّق بشروط العمل، مبرم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وصاحب عمل واحد أو أكثر".

أما التعريف الذي وضعه المشرع بعد الانتقال نحو اقتصاد السوق جاء تحت عنوان التفاوض الجماعي، حيث ربط الاتفاقيات الجماعية بموضوع التفاوض الجماعي²، وتناولها من خلال المادة 114³ من قانون علاقات العمل التي نصت الفقرة الأولى منها على أن: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدوّن يتضمّن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدّة فئات مهنية،

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شرط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

كما تبرم بين مجموعة مُستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمُستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى".

ومؤدى النص أن وظيفة الاتفاقية الجماعية هي تنظيم شروط العمل بين صاحب العمل والنقابة من جهة ومجموعة من العمال أو النقابة من جهة أخرى، وتختلف الاتفاقية عن الاتفاق من حيث المحتوى الذي يتضمنه موضوع كل منهما، فموضوع الاتفاقية عام، أما الاتفاق فموضوعه خاص⁴. أي أن الاتفاق يتناول فقط مسألة واحدة عكس الاتفاقية الجماعية التي تتناول العديد من المسائل التي تخص شروط العمل وظروفه. إلا أنه تسري عليهما نفس الأحكام دون تمييز.

ومن خلال مختلف التعريفات الفقهية والقانونية التي تناولناها، يظهر جلياً أن الاتفاقية الجماعية تتميز بمجموعة من الخصائص أهمها الصفة الجماعية لأطرافها التي تشمل ممثلي العمال والمستخدم أو النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل، والطبيعة التعاقدية لها، بمعنى أنها تخضع لتوافق الإرادة مثل باقي العقود.

كما أن موضوعها ومحلّها يتم بالاتفاق المشترك حول شروط التشغيل والعمل والضمانات الاجتماعية. فهي بذلك أداة للتطور الاجتماعي ولكن في نفس الوقت وسيلة لإضفاء المرونة على علاقات العمل لصالح المؤسسة، كما تعتبر وسيلة لتوحيد نظام وقواعد العمل في نفس المهنة أو القطاع أو الجهة، وأكثر من ذلك فهي تساهم بتنظيم المهنة من طرف أصحاب المهنة، والذي يسمى بـ: "الديمقراطية الاجتماعية"⁵.

ومن خلال مختلف التعريفات يمكن القول أن الاتفاقية الجماعية هي "اتفاق مكتوب يبرم بين الشركاء الاجتماعيين لأجل التحديد المشترك لشروط وظروف العمل والضمانات الاجتماعية".

1 - مرجع سابق.

2 - طريبيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 166.

3 - معدلة بالمادة 17 من الأمر رقم 96-21، المرجع السابق.

4 - COUTURIER(Gérard), op.cit., p.472.

5 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail**, Vol.1, **Rapports collectifs**, op.cit., p.197.

ثانيا: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية

منذ ظهور الاتفاقيات الجماعية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، كثرت الدراسات والنقاشات على المستوى الفقهي حول الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، فوقع اختلاف بين فقهاء القانون الخاص وفقهاء القانون العام حول تكييف الاتفاقية الجماعية، فهناك من الفقهاء من اعتبرها بمثابة عقد^(I)، وذهب فريق إلى اعتبارها لأئحة أو تنظيم^(II)، وبين الفريقين ظهر فريق آخر واتخذ الموقف الوسط ليفصل في الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية فكيفها على أساس أنها ذات طبيعة مزدوجة^(III).

I-الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة عقدية :

حاول فقهاء القانون الخاص في بداية القرن العشرين إيجاد تكييف قانوني للاتفاقية الجماعية، في مرحلة كان العقد هو المصدر الأساسي لأغلب الالتزامات، ومبدأ سلطان الإرادة هو الأساس الجوهري لكل العلاقات والتصرفات القانونية التي كان يغلب عليها الطابع الفردي، حيث كيف فقهاء القانون المدني الاتفاقية على أساس أنها شكل جديد من العقود. كان يعرف في البداية بـ"عقد العمل المشترك" أو "عقد العمل الجماعي"²، لعدم وجود اختلافات بينها من حيث طرق إبرامه أو من حيث آثاره ونتائجه، ونجد أن قانون 19مارس 1919 بفرنسا اعتمد على قانون الالتزامات الذي استمد منه الكثير من أحكامه³.

واعتمد أنصار هذا الاتجاه في نظريتهم وتكييفهم للاتفاقية الجماعية على مظهرين أساسيين، يتمثل الأول في طريقة التفاوض التي يتم بها إبرام الاتفاقية⁴، ويتمثل المظهر الثاني في المصدر الاتفاقي لكافة الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذا الاتفاق، والمراكز القانونية الموضوعية والشخصية الناتجة عنه. حيث أن الحرية التعاقدية التي يتمتع بها طرفا العقد وعدم تعرضهما لأي ضغط من أي كان بما فيها السلطة العامة تجعل من اتفاق إرادتهما والتقاءهما حول مضمون الاتفاق المصدر الأساسي الوحيد لكافة القواعد والأحكام الواردة في نص الاتفاق⁵، كما أن آليات إبرام الاتفاقية ونقضها يتم وفقا لإرادة الأطراف أو أحدهما في شكل يتشابه مع العقد⁶.

ورغم واقعية وتطابق الحجج التي بُني عليها طرح المدافعين عن الفكرة العقدية للاتفاقية الجماعية إلا أنها غير كافية، حيث واجهتها إشكالات قانونية وواقعية بخصوص طبيعة وأحكام ومقتضيات الاتفاقيات الجماعية، ومن أهمها ضرورة إيجاد تفسير لحقيقة تجاوز أحكام الاتفاقيات لمبدأ نسبية آثار العقد، والمتمثلة في كيفية تفسير

1 - منصور(محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص118.

-VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), op.cit, p.268.

2 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص.78، وكذلك: بن عزوز (بن صابر)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل الى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 145، 146، وأيضا:

ROUAST (André), op.cit., p.258.

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.160.

4 - أنور (سلطان)، الوجيز في مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995، ص29.28.

5 -PETIT (Franck), op.cit., p.16.

6 - LE GOFF (Jacques), Droit du travail et société, 2-les relations collectives de travail, les PUR, Paris, 2002., p. 473.

انصراف آثارها إلى الغير¹، لاسيما أعضاء النقابات التي وقعت على الاتفاقية وكذلك النقابات وأعضائها التي لم توقع عليها².

ولمواجهة هذا الأشكال، حاول أنصار النظرية إيجاد مبررات لتفسير هذه الظاهرة المميزة للاتفاقيات الجماعية، فمنهم من استند إلى نظام الوكالة أو النيابة^(أ)، والبعض الآخر اعتمد على نظام الفضالة^(ب)، ومنهم من بنى الفكرة على نظرية الاشتراط لمصلحة الغير^(ج).

أ- فكرة النيابة:

يرى بعض أنصار هذه الفكرة أنّ النقابة لما تبرم اتفاقية جماعية، فإنها تعتبر نائباً عن أعضائها، وفي البداية كان يسميه البعض بالعقد النقابي «*le contrat syndical*»³، لكن أنصار هذا الطرح اختلفوا حول طبيعة أو مصدر النيابة. فمنهم من قال أنّها نيابة اتفاقية، فالنقابة لما تبرم الاتفاقية، فإنها لا تتعاقد باسمها الخاص، بل هي مجرد وسيط⁴.

وقد تكون النيابة الاتفاقية صريحة كما لو تمثلت في عقد وكالة بين العمال والنقابة، وقد تكون ضمنية لما ينخرط العمال في النقابة، فالانضمام إلى النقابة يعتبر بمثابة نيابة ضمنية في إبرام الاتفاقيات الجماعية وهي الأكثر شيوعاً⁵.

ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية أنّ فكرة النيابة هي محل نظر من حيث أساسها وآثارها، فمن ناحية الأساس، بمعنى هل الوكالة قانونية أم اتفاقية⁶، ثم أنه لا يمكن التسليم بوجود وكالة اتفاقية بين النقابة ومنخرطيها بما يتيح لها الحق لإبرام الاتفاقيات الجماعية نيابة عنهم، بالإضافة إلى أنّ الانضمام إلى النقابة لا يعني بالضرورة أن يصبح العامل طرفاً في عقد أبرمته النقابة⁷.

وأمام هذه الانتقادات حاول بعض من أنصار النظرية العقدية التحجج بفكرة النيابة القانونية بعد أن اعترف المشرع الفرنسي للنقابات العمالية بحقها في الدفاع عن أعضائها بموجب القانون الصادر في 21 مارس 1884، حيث أن الاعتراف بحق النقابات في الدفاع عن مصالح أعضائها يعني ضمناً وضعها في مركز الوكيل القانوني عن العمال⁸.

إلا أن هذه الفكرة كذلك لم تسلم من النقد، بسبب عجزها عن تفسير المشاركة المزدوجة للنقابة وأعضائها في إبرام الاتفاقية الجماعية، فالمعروف أنّ النائب هو الشخص الذي يقوم بعمل شرعي أو قانوني باسم ولحساب الأصيل في التعبير عن الإرادة لإبرام التصرف مع انصراف آثار التصرف إلى الشخص

1 - زواوي (فريدة)، نقلاً عن: أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 79.

2 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol 1 , Rapports collectifs**, op.cit, p.268.

3 - ROUAST (André), op.cit., p. 264.

4 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 193.

5 - المرجع نفسه.

6 - بن عزوز (بن صابر)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 147.

7 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 193.

8 - ROUAST (André), op.cit., p.272 et suites.

الأصيل¹، ولأسباب ترجع في الغالب لنقص أهلية المستفيد من العقود، ولما كان الانخراط في النقابة ليس إجبارياً، فإنه لا يمكن القول بأن النقابة نائب قانوني عن أعضائها، ولا يمكن التسليم بأن كل دفاع عن مصالح العمال من طرف النقابة يحتوى على نيابة، فلا يمكن اعتبار النقابة نائباً قانونياً عن أعضائها².

واعتمد المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي على نظام الوكالة القانونية للنقابة عند التفاوض لأجل إبرام الاتفاقية الجماعية، وهو ما يفهم من نص المادتين 16 و38 من القانون النقابي، حيث أن المادة 16 منه تعترف بالشخصية القانونية للنقابة، والمادة 38 من نفس القانون منحت صلاحية إبرام الاتفاقيات الجماعية للنقابات الأكثر تمثيلاً³.

ب- فكرة الفضالة:

حاول جزء من الفقه تفسير الطبيعة العقدية للاتفاقيات الجماعية بفكرة امتداد آثار الاتفاقية الجماعية إلى أعضائها على أساس الفضالة، أي أن النقابة تقوم بدور الفُضولي لما تبرم الاتفاقية الجماعية يكون لأجل تحقيق مصالح أعضائها ويلزم في هذه الحالة إجازة أعضاء النقابة للاتفاقية، وتتمثل الإجازة في تمسكهم بعضوية النقابة والمزايا المترتبة عن الاتفاقية عند أبرام عقود العمل الفردية⁴.

لكن هذه الفكرة أيضاً عجزت عن تبرير انصراف آثار الاتفاقية إلى النقابة نفسها، حيث أن الفُضولي يجب أن يختفي من العلاقة العقدية بمجرد إتمام التعاقد، فهو لا يستفيد من التعاقد ولا يتحمل الالتزامات المترتبة عن ذلك⁵.

ج- فكرة الاشتراط لمصلحة الغير:

يقصد بالاشتراط لمصلحة الغير ذلك الاتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص باسمه مع آخر على التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية، وتستلزم توفر ثلاثة أطراف وهم: المشتراط، المتعهد والمنافع⁶. وقد ذهب بعض الفقه الفرنسي إلى أن الاتفاقية الجماعية هي اشتراط لمصلحة الغير، فالمشترط فيها هو النقابة والمتعهد هو صاحب العمل والمنافع هم العمال، وهنا إجازة العمال ضرورية، بانخراطهم في النقابة أو إبرام عقود فردية على ضوء أحكامها وشروطها⁷ ويمكن أن يتجسد من خلال الدعوى النقابية

1 - السنهاوري (عبد الرزاق)، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (1)، نظرية الالتزام بوجع عام، الالتزام، العقد، العمل غير المشروع، الاثراء بلا سبب، القانون، الجزء الخامس، الطبعة الثالثة، دار النهضة، مصر، 2011، ص 162.

2 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 194.

3 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 82.

4 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 195.

5 - المرجع نفسه.

6 - انظر: المادة 116 من التقنين المدني الجزائري، الصادر بموجب الأمر 58-75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، والمتضمن القانون المدني، (ج.ر. عدد 78 لسنة 1975)، معدل ومتمم.

7 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 196.

ضد المستخدم أو دعوى مباشرة لأعضاء النقابة ضد صاحب العمل وذلك تطبيقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير¹.

طالت هذه النظرية كذلك الانتقادات، حيث وإن كانت منطقية في ظاهرها ومتناسبة مع مقتضيات الاتفاقية الجماعية²، إلا أنها لم تسلم من العيوب، فالأصل من جهة أن الاشتراط لمصلحة الغير لا ينشئ إلا حقوق لمصلحة المنتفع ولا يحمله أية التزامات، في حين أن الاتفاقية الجماعية تنشئ حقوقاً والتزامات على العمال وصاحب العمل³.

ومن جهة أخرى، فإن المنتفع من حقه أن يرفض الاشتراط الذي أبرم لمصلحته دون أن يكون للمتعهد الحق في الرجوع عليه بالتعويض. كما أنّ المشتراط (النقابة) يمكنها أن تنقض الاتفاقية ما لم يعلن المنتفع (العمال) عن رغبته في الاستفادة من الاشتراط. أمّا آثار الاتفاقية الجماعية فإنّها تنصرف إلى العمال ولا يمكنهم رفضها، كما أن أعضاء النقابة ليسوا من الغير بالمعنى المقصود في نظرية الاشتراط لمصلحة الغير. فالغير وفقاً لهذه النظرية يجب أن يكون أجنبياً عن التصرف. وفي الاتفاقية الجماعية نجد أنّ أعضاء النقابة يرتبطون بينهم برابطة تضامن، وبالتالي لا يعتبرون من الغير وفقاً لنظرية الاشتراط لمصلحة الغير⁴.

II- الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي:

أدى فشل أنصار الطبيعة العقدية في التوصل إلى تكييف قانوني للاتفاقيات الجماعية وقصور تبريراتهم إلى ظهور طرح جديد لهذا النظام الجديد من العلاقات المهنية، وقاد هذا الطرح فقهاء القانون العام⁵، حيث يعتبرون أن الاتفاقية الجماعية هي لأحة مهنية بالمعنى المادي⁶.

من أكبر منظري الطبيعة اللائحية نذكر الفقيه «دوجي DUGUIT» صاحب فكرة قانونية الاتفاقية وكذلك الفقيه «هوريو Houriou» صاحب نظرية التنظيمات الاجتماعية، وتقوم نظريتهما رغم اختلافهما في المنهج⁷ على أساس النتائج المترتبة عن التفاوض الجماعي، حيث يسعى هذا الأخير إلى وضع قانون يضبط ويحكم علاقات العمل الفردية والجماعية الآتية والمستقبلية بين العمال الممثلين في النقابة، وصاحب

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص. 85 وكذلك: أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص. 197، وبين عزوز (بن صابر)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص. 149.

2 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص. 85.

3 - المرجع نفسه.

4 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص. 196. 197.

5 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص. 87. - بن عزوز صابر، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص. 70.

6 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), SOURIAU (Marie-Armelle), *Droit du travail*, Vol. I, op.cit., p.268.

7 - لمزيد من التفصيل حول المنهجين إطلع : أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص. 88-92، بن عزوز (بن صابر)، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص. 73، 74.

العمل أو أصحاب العمل، الأمر الذي يجعل هذا النظام بمثابة العمل اللائحي التنظيمي « *Réglementaire* » الذي يتميز بصفة العمومية والتجريد والديمومة والإلزامية مثل أي عمل قانوني¹.

وبالتالي فإن الاتفاقات الجماعية وفق هذا المذهب ما هي سوى نصوص قانونية وتنظيمية تتمتع بنفس المواصفات والخصائص التي تتصف بها النصوص القانونية الرسمية، وأنها لا يلتزم بها فقط العمال المنضويون تحت لواء النقابة التي أبرمت الاتفاقية، وتسري أحكامها حتى على كافة العمال بما فيهم غير المنتمين إليها.

ورغم التكيف اللائحي للاتفاقية الجماعية التي تنبج آثاراً ومراكز قانونية موضوعية من جهة ومن جهة ثانية لكون أحكامها ومضمونها تتمتع بنفس خصائص العمل القانوني، وهي نتائج يتقبلها المنطق. إلا أن هذه النظرية بدورها لم تسلم من النقد، حيث يرى منتقدها أن الإجراءات وطريقة إبرام هذه الاتفاقيات ليست نفسها طريقة وضع التشريع والتنظيم، على أساس أن إبرام الاتفاقيات الجماعية يتم على أساس تعاقدية²، ولم يتمكنوا أيضاً من تفسير طبيعة استقلالية الأطراف المتعاقدة³.

III-الاتفاقية الجماعية ذات طابع مزدوج :

أدى عدم قدرة النظرية العقدية والنظرية اللائحية للوصول إلى التكيف الدقيق للاتفاقية الجماعية إلى ظهور تيار ثالث، حاول المزج بين النظريتين من خلال محاولة الاستفادة من مزايا كل تيار، والذي أصبح يطلق عليه "التيار المزدوج التعاقدية واللائحي للاتفاقيات الجماعية"⁴. بمعنى مزج بين الإرادة الخاصة لأطراف علاقة العمل مع أمر السلطة العامة، مما أعطاه "طابعاً خاصاً"⁵.

يرى أنصار هذه النظرية التي يُعتبر الفقيه «بول ديران» من أوائل روادها، والتي لاقت إجماعاً واسعاً عند الكثير من الفقهاء⁶، وتقوم على أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقد من حيث التكوين، إذ يقوم على التراضي وترافق إرادتي الطرفين (العمال عن طريق النقابة التي تمثلهم وصاحب العمل)، فمن هذا الجانب تخضع الاتفاقية الجماعية للقواعد الخاصة بإبرام وتفسير العقد.

أما من حيث آثارها، فهي أقرب إلى العمل اللائحي أو التنظيمي منه إلى العقد، ولهذا يمكن تكييفها على أساس أنها عمل لائحي، وإضافة إلى الصفة اللائحية للاتفاقية الجماعية، فإن الإجراءات المتبعة في الإبرام متشابهة مع الإجراءات الإدارية التي يعرف بها العقد⁷.

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 87، وكذلك: LE GOFF (Jacques), op.cit, p.474.

2 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 92.

3 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1**, op.cit., p.268.

4 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 92.

5 - مخلوف (كمال)، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية، المرجع السابق، ص 164.

6 - المرجع نفسه.

7 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 201.

فيرى أنصار هذه النظرية أن الاتفاقية الجماعية هي بمثابة عقد عادي من حيث إبرامها وتُنشئ قواعد قانونية من حيث آثارها، ويكون الالتزام بتنفيذ بنود الاتفاقية وفقاً لمبدأ حسن النية المعروف في نظرية الالتزامات¹، رغم أن هذا المبدأ يصعب تقديره².

أما من حيث الآثار، فإنها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث عموميتها وتجريدها والزاميتها، فهي تطبق على النقابة وأعضائها وعلى كافة عمال المؤسسة، شرط أن تكون هذه النقابة تمثيلية أو أكثر تمثيلاً حسب ما يقتضيه القانون³، وتتشابه مع التنظيم من حيث مدة الاتفاقية وآليات سريانها، كما أن القاضي مُلزم باحترام تطبيق أحكامها وأن المحكمة تراقب مدى تطبيق الاتفاقية الجماعية مثل القانون من طرف قضاة الموضوع⁴.

مع العلم أن القواعد الاتفاقية التي تُنشئها الاتفاقية الجماعية هي قواعد ملزمة وتُفرض بطريقة آلية أو تلقائية على عقود العمل الفردية التي تبرم في ضوءها، بحيث لا يمكن لعقد من عقود العمل الفردية التي تبرم بعد نفاذ الاتفاقية أن ترد فيها بنود مخالفة لنص الاتفاقية⁵.

وحالياً لم تعد الاتجاهات الحديثة تخوض في هذا النقاش التقليدي، وفي البحث عن تكييف الاتفاقية الجماعية بقدر ما تهتم أكثر بالتواحي العملية والنتائج المترتبة عن الطابع المزدوج للاتفاقية الجماعية، كضرورة احترام الاتفاقية الجماعية لمبادئ النظام العام، ومبدأ الأحكام الأكثر نفعا للعامل⁶.

أما موقف المشرع الجزائري من هذه النظريات، فقد تأثر هو كذلك بالفقه الحديث، من خلال تبنيه فكرة الطابع المزدوج للاتفاقية الجماعية⁷، فأحيانا استعمل مصطلح "الاتفاقيات الجماعية" وفي أحيان أخرى فضل صياغة "العقود الجماعية"⁸، كما هو الحال في قانون تنظيم متفشية العمل وقانون تسوية النزاعات الجماعية⁹، كما منح حرية إبرام الاتفاقية الجماعية من عدمها وفقاً لمبدأ حرية التعاقد.

إلا أن القانون قيد الأطراف من حيث آليات الإبرام. إذ وضع الشروط الواجب توافرها في طرفي الاتفاقية وشروط تسجيلها وإيداعها أمام أمانة ضبط المحكمة. ومن حيث مجالاتها إذ أوجب احترام مبادئ

1 - المرجع نفسه

2 - DUQUESNE (François), **Droit du travail**, 2em éd. Gualino éditeur, Paris, 2006, p.813.

3 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، **علاقات العمل الجماعية**، المرجع السابق، ص 202.

4 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail**, Vol.1, op.cit, p.268.

5 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p.170

6 - بن عزوز (بن صابر)، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 151.

7 - المرجع أعلاه، ص 152.

8 - مثلاً عند تحديد القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل لصلاحيات مفتش العمل، جاء في نص المادة 2 من القانون "يختص مفتش العمل... مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات الجماعية أو العقود الجماعية في العمل"، وكذلك القانون رقم 90-14، حيث أشارت المادة 16 منه على أنه: "يكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية بمجرد تأسيسها، وفقاً للمادة 8 أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي: ... إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه..."

9 - بن عزوز (بن صابر)، **الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن**، المرجع السابق، ص 84.

النظام العام والنظام العام الاجتماعي تحت طائلة البطلان¹. وكذلك من حيث آثارها فأقر أنها تسري على كل عمال المؤسسة أو القطاع أو الفئة حسب مستوياتها ونطاقها.

كما أن المادة 153 من قانون علاقات العمل منحت لها القوة الإلزامية مثل أي نص تشريع وترتب على مخالفتها جزاءات خاصة²، حيث نصت على أنه: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون".

ونصل إلى نتيجة أن وضع قواعد قانون العمل لم يعد منحصرًا على الدولة، فإسناد وضع قواعد اتفاقية من طرف الشركاء الاجتماعيين ينبع من إرادتها في إزالة كافة العقبات التي تعيق حرية أطراف العلاقات المهنية في تنظيم شؤونهم، بالسماح لهم بوضع القواعد التي سوف يلتزمون باحترامها³.

الفرع الثاني: قواعد إبرام الاتفاقية الجماعية

تخضع قواعد إبرام الاتفاقيات الجماعية أساساً للقواعد العامة الموروثة عن القانون المدني، لكن نظراً للطبيعة القانونية التي تميزها عن العقود الأخرى، فإنها تنفرد بمجموعة من الشروط الموضوعية المتعلقة بالأطراف المتفاوضة التي حددها قانون علاقات العمل والقانون النقابي، وشروط تتعلق بالرضا والمحل والسبب المستمدة من القانون المدني (أولاً)، بالإضافة إلى جملة من الشروط الشكلية المتعلقة بالكتابة والتسجيل لدى مفتشية العمل التي تتولى رقابة مطابقة إجراءات ومضمون الاتفاقيات الجماعية للأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة لها (ثانياً).

أولاً: الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقية الجماعية

تتمثل الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقيات الجماعية في تلك الشروط الخاصة بأطراف الاتفاقية (I) والشروط المتصلة بالتمثيل النقابي للعمال والمنظمات المهنية لأرباب العمل لما تكون طرفاً فيها (II).

I- الشروط الخاصة بأطراف الاتفاقية الجماعية :

"لا يمكن تطوير نظام التفاوض المفضي لإبرام الاتفاقيات الجماعية دون تطوير النقابية، فالقدرة على التفاوض مرتبطة بالمنظمات النقابية التمثيلية وشرعية تمثيل المصالح الجماعية"⁴، إذ يقوم إبرام الاتفاقية الجماعية من جهة أرباب العمل من طرف المستخدم أو عدة مستخدمين في شكل نقابة أو غير ذلك، أما من جهة العمال، فيشترط أن النقابات التمثيلية وهي الوحيدة المؤهلة لإبرام الاتفاقية، ولكن مستوى المؤسسة واستثناء

1 - خليف (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 50.

2 - جهل (محمد)، المرجع السابق، ص 24.

3 - BOSSU(Bernard), op.cit.p.174.

4 - LYON-CAEN, cité par : PETIT (Franck), op.cit ., p.23.

يمكن أحيانا لممثلي العمال المنتخبين أو المندوبين القيام بذلك¹ في حالة غياب النقابات وفي المؤسسات الصغيرة والمصغرة².

أشارت الفقرتان 3 و 4 من المادة 114 من قانون علاقات العمل إلى نوعين من الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية:

- النوع الأول: يخص الاتفاقيات التي تبرم على مستوى المؤسسة.

- النوع الثاني: هي تلك التي يتم إبرامها على مستوى أعلى، أي خارج المؤسسة على مستوى المهنة أو القطاع.

وبخصوص المؤسسة فإن الاتفاقية الجماعية يتم إبرامها بين كل من المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، أما خارج المؤسسة فيمكن أن تبرم بين مجموعة من مستخدمي أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال من جهة أخرى، فيمكن أن يكون أكثر من منظمة نقابية للعمال ولأرباب العمل والمهم أنها تكون تمثيلية³.

قد سبق وأن تعرضنا للأحكام الخاصة بالتنظيمات النقابية وصفة التمثيلية، وسنتناول فيما يلي الشروط الخاصة بالهيكل النقابي للعمال والمندوبين النقابيين^(أ)، والشروط الواجب توفرها في المستخدمين ومنظماتهم المهنية^(ب). قصد مباشرة التفاوض لأجل إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية^(ج).

أ- الشروط المتعلقة بالهيكل النقابي والمندوبين النقابيين:

لم يحدد قانون علاقات العمل الشروط الخاصة بالتمثيلية وكيفية تعيين المندوبين النقابيين رغم أن الفقرة الأخيرة من المادة 114 منه نصت على أنه: "تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقاً للشروط المنصوص عليها في القانون". بل حددها المشرع بموجب القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث حدد عدد المندوبين النقابيين حسب حجم المؤسسة، وضع شروط وكيفية انتخابهم، ولكنه أغفل تحديد مهامهم وصلاحياتهم.

وفقاً لهذا القانون يقتصر إنشاء الهيكل النقابي على المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال⁴. وحدد المشرع عدد المندوبين المشكلين للهيكل النقابي وفقاً لتعداد عمال المؤسسة، وضبط الحد الأدنى لعدد العمال بـ 20 عاملاً، في حين حدد الحد الأقصى للمندوبين بـ 13 عاملاً إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 16000 عاملاً. وهذا ما نصت عليه المادة من القانون 41 من القانون النقابي¹ التي ورد فيها أنه²: "يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية :

1 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., pp.161.162.

2 - LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit., p.205.

3 - COUTURIER(Gérard), op.cit., p.475

4 - تنص المادة 40 من القانون 90-14، المعدلة بالمادة 8 من القانون رقم 91-30 على ما يلي: "يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلًا نقابيًا طبقاً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية."

من 20 إلى 50 عاملاً أجيراً: مندوب واحد.

من 51 إلى 150 عاملاً أجيراً: مندوبان .

من 151 إلى 400 عاملاً أجيراً: 3 مندوبين.

من 401 إلى 1.000 عاملاً أجيراً: 5 مندوبين .

من 1.001 إلى 4.000 عاملاً أجيراً: 7 مندوبين .

من 4.001 إلى 16.000 عاملاً أجيراً: 9 مندوبين.

أكثر من 16.000 عاملاً أجيراً: 13 مندوباً."

أما حالة المؤسسات التي لا تتوفر فيها أية منظمة نقابية على شروط التمثيلية يتكفل تمثيل العمال الأجراء ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي³.

وفي حالة وجود مؤسسة تشغل أقل من 20 عاملاً، فإن المشرع أقر أنه لا يتم تمثيلهم من طرف مندوب نقابي، بل يمثلون من طرف عامل بصفة مؤقتة لأجل مباشرة التفاوض الجماعي طبقاً للفقرة 2 من المادة 42 من القانون 14-90، التي أشارت إلى أنه: " يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملاً أجيراً ممثل واحد ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها"⁴.

يفهم من نص المادة أن التفاوض في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملاً يقوم به ممثل واحد ينتخبه العمال بغرض التفاوض بشكل مؤقت، وليس المنظمة النقابية، وهذه المؤسسات عادة ما تتخذ شكل مؤسسة صغيرة أو مصغرة⁵، رغم أهميتها العددية إلا أن التفاوض الجماعي فيها محدودٌ بسبب قلة عدد العمال فيها.

ولكن لم يحدد المشرع عند تعداد عدد العمال في المؤسسة، إن كان العمال دائمين، أم يحسب ضمن تعدادهم العمال ذوي العقود المحددة المدة، بل وحتى العمال أصحاب عقود ما قبل التشغيل، وفي تقديري أن التعداد يضم كل العمال المشتغلين بالمؤسسة، لأن الغاية من التصنيف ليس تعداد العمال وإنما أهمية المؤسسة من الناحية الاقتصادية وكذا الأهمية الاجتماعية لها.

ولم يُشر المشرع أيضاً إلى حالات تذبذب وانخفاض عدد العمال، هل يتم خفض عدد المندوبين كلما انخفض عدد العمال نتيجة للتسريح أو انتهاء مدة العقود أو إحالة العمال على التقاعد مثلاً، أو يزيد عدد

1 - مرجع سابق.

2 - معدلة بالمادة 9 من القانون رقم 91-29، المرجع السابق

3 - المادة 42 فقرة أولى من القانون 14-90، معدلة بالمادة 10 من القانون رقم 91-30، المرجع السابق.

4 - معدلة بالمادة 10 من القانون رقم 91-30، المرجع السابق.

5 - تشغل المؤسسة الصغيرة ما بين 10 إلى 49 شخصاً أما المؤسسة المصغرة تشغل من عامل واحد 1 إلى 9 عمال، انظر: المادتين 6 و7 من القانون رقم 01-18، المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المرجع السابق.

المندوبين كلما ارتفع عدد العمال بالمؤسسة أم أنه يبقى دون تغيير، وعكس هذا حل المشرع الفرنسي هذا الغموض بأن أحال ذلك إلى التفاوض والاتفاقيات الجماعية¹.

أما الشروط الواجب توفرها في المندوب أو المندوبين التقايين، فقد حدّتها المادة 44 من القانون التقايي، حيث نصّت على أنه: "يجب أن يبلغ المندوب التقايي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية"².

وفي حالة الاتفاقيات التي تبرم خارج المؤسسة، أي تلك التي تتجاوز إطار الهيئة المستخدمة على مستوى الفرع أو المهنة أو القطاع، فيتم إبرامها من طرف المنظمات النقابية للعمال المعترف لها بتمثيليتها³ سواء كانت اتحادات أو كنفدراليات، طبقاً للمادة 36 فقرة أولى من القانون التقايي.

ب- الشروط الواجب توفرها في المستخدمين ومنظماتهم المهنية:

طبقاً لنص المادة 114 من قانون علاقات العمل، فإن المستخدم يعد طرفاً في الاتفاقية الجماعية، وفي هذه الحالة يمكن أن يؤخذ أكثر من صورة. أشرنا سابقاً إلى أن الاتفاقية الجماعية على مستوى المؤسسة يتم إبرامها بين ممثلي العمال والمستخدم، وفي هذه الحالة يمكن للمستخدم بمفرده، أو مدير المؤسسة أن يباشر المفاوضات الرامية إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية، أو يفوض أحد مساعديه أو أكثر في عملية التفاوض باسم المؤسسة وفقاً للقانون الأساسي أو عقد الشركة المنشئ للمؤسسة، فإذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو شخصاً وحيداً خاضعاً للقانون المدني فيشترط فيه الأهلية المنصوص فيها في القانون المدني⁴.

أما إذا كان الشخص تجارياً، فيشترط فيه الأهلية الواردة في القانونين المدني والتجاري⁵، ويختلف المتصرف باسم الشركة حسب شكل الشركة متى اكتسبت الشخصية القانونية⁶. وفي حالة تعدد أصحاب العمل، فإما أن يشارك كل مسؤولي المؤسسات في التفاوض أثناء عملية الإبرام، أو يتفقون على تعيين ممثل أو أكثر عنهم لغرض التفاوض عن طريق الوكالة⁷.

وفي حالة الاتفاقيات التي تتجاوز إطار المؤسسة، كالاتفاقيات المهنية أو الفرعية أو القطاعية أو الإقليمية، فيتم إبرامها من طرف منظماتهم المهنية التمثيلية وفقاً للشروط التي أقرتها المادة 37 من القانون التقايي⁸ والخاصة بشروط التمثيلية.

1 - مزاري (أحلام)، المرجع السابق، ص 134.

2 - معدلة بالمادة 12 من القانون رقم 91-29، المرجع السابق.

3 - انظر المادة 122 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

4 - انظر: المادتين 40 و 43 من التقنين المدني. المرجع السابق.

5 - انظر: المادة 5 من الأمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري. المرجع السابق.

6 - لمزيد من التفصيل، انظر: أحمية (سليمان)، علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 43 وما يليها.

7 - المرجع أعلاه، ص 46.

8 - معدلة بالمادة 5 من الأمر رقم 96-12، المرجع السابق.

ويمكن أيضا لأصحاب العمل أن يشكّلوا تنظيماً في شكل جمعيات قصد الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية المشتركة لأعضائها مثل ما كان الحال بالنسبة لمنتدى رؤساء المؤسسات « FCE » قبل أن يتحول إلى نقابة سنة 2020، وهي أشكال تنظيم لا تخضع للقانون التقائي بل لقانون الجمعيات، وهو ما يسمح به القانون الفرنسي، ولكنه لم يعتمد في المشرع الجزائري¹.

ج- مباشرة التفاوض في الاتفاقيات الجماعية :

تقوم علاقات العمل الجماعية على الحرية النقابية وحرية التفاوض الجماعي، ومن نتائج ذلك أن لأطراف التفاوض الجماعي يتمتعون بحرية تحديد توقيت ومكان ومجال وسبل التفاوض، إلا أنه لضرورات اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، نجد من الأنظمة تلزم الأطراف بالتفاوض سواء من حيث مستوياته أو التوقيت أو المجالات التي تراها ضرورية (1)، أما في الجزائر فالتفاوض غير ملزم كقاعدة عامة، إلا أن قانون علاقات العمل اعتبر أن رفض التفاوض من طرف أحد الأطراف يعاقب عليه القانون (2).

1- التفاوض بين الإلزامية والجوازية:

يقوم التفاوض الجماعي في الكثير الأنظمة المقارنة على نظام إلزامية التفاوض في مسائل معينة والنظام الاختياري (غير الإلزامي) في مسائل ومجالات أخرى، ففي فرنسا مثلاً ألزم قانون 13 نوفمبر 1982 الشركاء الاجتماعيين القيام بالتفاوض لأجل إبرام الاتفاقيات الجماعية حسب مستوياتها، وهذا بهدف تفعيل نظام الاتفاقيات الجماعية، ولم يكف فقط بالإلزامية بل فرض أيضاً مواعيد التفاوض².

ففي مجال الأجور والمساواة المهنية بين الرجال والنساء، وتعداد العمال والمدة الفعلية للعمل، وتنظيم الوقت يتم التفاوض بشأنها سنوياً، وكل ثلاث سنوات حول المساواة المهنية وشروط العمل والتشغيل وإدماج العمال المعوقين والتكوين المهني، وفي كل خمس سنوات حول التصنيف³.

أما في الجزائر فلم ينص المشرع على مبدأ الإلزامية، فقد أشارت فقط المادة 123 من قانون علاقات العمل على أنه: " يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين... "، دون أي يفرض على الشركاء الاجتماعيين إلزامية ذلك سواء من حيث المجالات أو المستويات أو التوقيت.

إن عدم إلزام الأطراف على التفاوض في اعتقادي أدى إلى جمود حركة التفاوض المفضي إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية في الممارسة الميدانية، وخاصة في القطاع الخاص، وبالإضافة على ذلك، فقانون علاقات العمل من خلال المادة 5 منه اعتبر أن التفاوض الجماعي من " الحقوق الأساسية للعمال "، والحقوق الأساسية عادة ما تسعى الدولة لضمان ممارستها، وليست اختيارية. لذلك بات من الضروري فرض إلزامية التفاوض.

2- جوازية التفاوض وجزاء رفض قبول التفاوض :

يتم التفاوض وفق القانون الجزائري بشكل إرادي ومستقل دون أي ضغط أو تأثير¹، حيث منح المشرع للشركاء الاجتماعيين كامل الحرية لتحديد آجال عقد الاجتماعات واختيار طريقة النقاش وتحديد جدول

1 - أحمية (سليمان)، علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص47.

2 - POUSSON (Alain) et NERON (Sylvain), *Exercices corrigés de droit du travail*, 2e éd., Gualino, Paris, 2009, p.24.

3 - Ibid.

أعمال اللجنة المشتركة ورزنامة عملها. وتقوم بالعملية لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوٍ من الممثلين التقايين للعَمال وعدد من المُستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم²، ويختص كل واحد من الطرفين بتعيين من يمثلونه³.

وفي هذا الصدد قدّم المنشور الوزاري رقم 009 الصادر في أول أكتوبر 1991 توجيهات لأجل تفعيل نظام الاتفاقيات الجماعية، واقترح على الشركاء التّحديد المسبق لجدول الأعمال حتى يسمح لهما للتّحضير الجيد للنقاط المدرجة والتعميق فيها، وتناول إمكانية استحداث لجان فرعية أو فرقة مختصة لاقتراح أرضيات، يمكن أن تكون أساس التفاوض في اللجان المشتركة، كما وجب تشكيل هيئة تحرير لكتابة نص الاتفاق أو الاتفاقية⁴.

والملفت للانتباه أن المشرع من خلال المادة 152 من قانون علاقات العمل نصت على أنه: " يعاقب... كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية"⁵، لكن دون أن يوضح ما هي هذه الآجال ومن يحددها، هل تخص حالة إبرام اتفاقيات جديدة أو حالة مراجعة الاتفاقيات السارية أو نقضها، أن عند انتهاء أجل ومدة الاتفاقيات المحددة المدة؟

وفي مسألة التمثيل أثناء التفاوض فقد أشار قانون علاقات العمل إلى أن كل طرف يتم تمثيله داخل المؤسسة بعدد يتراوح بين 3 و7 أعضاء، أما على مستوى الاتفاقيات الأعلى درجة فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضواً⁶، ويعين كل طرف رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي⁷. وأضاف المشرع شكلاً آخر من أشكال الإبرام والممثل في انضمام لاحق من طرف مؤسسات مُستخدمة إلى اتفاقيات جماعية سبق إبرامها بين عدة مؤسسات مُستخدمة، وفي هذه الحالة يتم إبرام اتفاق مشترك⁸.

II- الشروط الخاصة بالرضا:

يقوم إبرام الاتفاقيات الجماعية على توفر الشروط الخاصة بالرضا والواردة في القواعد العامة للقانون المدني(أ)، إلا أن التعبير عن الرضا يمتاز بخصوصية بسبب الصفة التمثيلية لأطرافه(ب).

أ-القواعد العامة للرضا:

1-HAMDAN(Leila), et BOULMENOUAR(Malika), «Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail » op.cit., p.29

2 - خلال مرحلة الاقتصاد الموجه كان إعداد الاتفاقيات الجماعية يتم في لجان مختلطة تضم ممثلي نقابة العمال وأصحاب العمل وممثل الوزارة المكلفة بالعمل حسب مستوى الاتفاقية. انظر المواد من 92 إلى 100 من الأمر رقم 75-31 المرجع السابق.

3 - المادة 123 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

4 - انظر: المنشور الوزاري رقم 009 المؤرخ في 01 أكتوبر 1991، المرجع السابق.

5 - انظر: المادة 152 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

6 - المادة 124 من المرجع نفسه.

7 - المادة 125 من المرجع نفسه.

8 - المادة 116 من المرجع نفسه.

بتأمل نصوص قانون العمل يتبين أنها لم تتعرض للتراضي في الاتفاقيات الجماعية، لذلك يتوجب الأمر الرجوع إلى قواعد القانون المدني باعتبار أن الاتفاقية الجماعية تعتبر قانوناً تعاقدياً، هذا يعني أن الصفة التعاقدية التي تبرم من خلالها الاتفاقية الجماعية وجب أن تتوفر فيها الشروط الخاصة بالرضا المتعارف عليه في القانون المدني المطلوبة في العقود العادية¹. فيكون التراضي صادراً عن تطابق إرادتين بقصد إحداث أثر قانوني أي يجب أن يتطابق الإيجاب والقبول وأن يكون رضا الطرفين خالياً من العيوب الإرادية² والتي تشمل الغلط والغش والتدليس والإكراه.

ب- خصوصية الرضا في مجال الاتفاقيات الجماعية:

تتفرد الاتفاقية الجماعية بطبيعة خاصة في موضوع الرضا، باعتبار الاتفاقية لا تبرم بين مجموع العمال مع المستخدم، أو جميع المستخدمين وكل العمال في الاتفاقيات القطاعية أو الفرعية، بسبب أنها تبرمها النقابات التمثيلية نيابة عن العمال.

وبخصوص المنظمة النقابية التي تبرم الاتفاقية يجب أن تكون النيابة قانونية لكون القانون النقابي منح هذه الصلاحية للمنظمة النقابية وفي الوقت نفسه ضرورة نظراً لاستحالة إشراك كافة العمال في مجلس التعاقد³. أما بالنسبة للمستخدم أو المستخدمين ففي حالة قيامه بالتفاوض عن طريق النيابة، فالأمر هنا يتعلق بوكالة خاصة لأجل مهمة معينة، وعادة ما يتم تكليف أحد مساعديه للقيام بهذه المهمة وفقاً لأحكام المادة 73 من القانون المدني⁴.

أما بخصوص عيوب الرضا، فهي تتشابه مع الأحكام الواردة في القانون المدني كالإكراه الذي يتجسد في صورتين:

- قد يكون الإكراه من طرف المستخدم عن طريق الضغوط والمساومات، من تهديدات أو إغراءات، يمارسها على النقابة أو المندوبين النقابيين بصفة مباشرة أو غير مباشرة لأجل التفاوض أو لإرغامهم على قبول تنازلات لصالحه وضد مصلحة العمال بموجب الاتفاقية، ففي هذه الحالة يمكن المطالبة بإبطال الاتفاقية متى ثبتت هذه الممارسات⁵.

- ويمكن أن يتجسد ذلك في الضغوط التي تمارسها النقابة ضد المستخدم أو مجموعة من المستخدمين لأجل إرغامهم على قبول التفاوض وتقديم تنازلات لصالح العمال عن طريق الإضراب مثلاً، وبخصوص ضغط العمال عن طريق الإضراب فإن تم وفقاً لما هو منصوص عليها قانوناً، لا يبطل الاتفاقية، حتى ولو كانت نتائجه مؤثرة على المستخدم⁶.

1 - هدفني (بشير)، المرجع السابق، ص 196.

2 - سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص 470.

3 - أحمية (سليمان)، علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 48.

4 - المرجع نفسه.

5 - المرجع نفسه، ص 51.

6 - المرجع نفسه، ص 50. 51.

وأما العيب الثاني والمعروف في القانون المدني والمتمثل في "التدليس"، ويمكن أن يحدث في علاقات العمل الجماعية عند إخفاء المستخدم لمعلومات حول الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة أو الوضع الاقتصادي لها، مثل حالة المفاوضات الخاصة بالمطالبة برفع الأجور أو إعادة هيكلة المؤسسة¹، فيمكن أن يؤثر ذلك على النتائج المرجوة من التفاوض. كما يمكن أن يقع التدليس من جهة النقابة التي قد تلجأ إلى إخفاء حجم تمثيليتها ورفعها صوريا بهدف الحصول على امتياز التمثيل²، وقد يتم تمثيلها من طرف أشخاص لا يتمتعون بصفة المندوبين التقايين.

III-الشروط الخاصة بالحل والسبب :

تتميز الاتفاقية الجماعية بالصفة العقدية عند إبرامها، قبل أن تتصف عند تنفيذها بالطابع اللائحي التنظيمي، وينتج عن هذا التكيف أن تخضع الشروط الخاصة بالحل والسبب للقواعد العامة أساسا، ولأحكام قانون العمل.

فحل الاتفاقية الجماعية يقوم على مضمون الاتفاقية الجماعية (أ)، أما سببها فيقوم على الهدف والغاية من إبرامها (ب).

أ- محل الاتفاقيات الجماعية:

يشترط في الاتفاقيات الجماعية أن تتوافر على ما يتوافر في محل العقد من شروط طبقا للقواعد العامة³، يتمثل المحل⁴ في الاتفاقيات الجماعية في مضمونها الذي أشارت إليه المادة 114 و 120 من قانون علاقات العمل وغيرها من المواد والمتمثلة أساسا في مجموع شروط التشغيل والعمل. ويجب أن تكون قابلة للتجسيد في الميدان، ولا تخالف أحكام النظام العام طبقا للقواعد العامة والنظام العام الاجتماعي⁵، لكن مسألة احترام النظام العام جعل "قانون العمل أكثر تعقيدا" بسبب تغير درجات إلزامية القواعد القانونية⁶، في حين أن في القانون المدني توجد درجة واحدة⁷، كما لا يجب أن تخالف الأحكام المنظمة لعلاقات العمل الفردية، إلا إذا كانت المخالفة أكثر فائدة للعمال⁸.

ب-السبب في الاتفاقيات الجماعية:

يتمثل السبب⁹ في الاتفاقيات الجماعية في تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة أو في المهنة أو قطاع النشاط عن طريق قيام كل طرف بالتزاماته اتجاه الآخر. فالمستخدم يهدف إلى تحسين

1 - المرجع نفسه، ص 52.

2 - المرجع نفسه، ص 51.

3 - سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص 471.

4 - وفقا للمواد من 92 الى 94 من القانون المدني فإن المحل يجب أن يكون ممكنا ومعينا أو قابل التعيين، ولا يخالف النظام العام.

5 - منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص 120.

6 - RADE (Christophe), *Droit du travail*, 5 em éd. Montchrestien, Paris, 2011, p.10.

7 - Ibid.

8 - حمدان (حسين عبد اللطيف)، المرجع السابق، ص 557.

9 - وفقا للمواد من 96 إلى 98 من القانون المدني فإن السبب يجب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام أو الآداب العامة

العمل وتحقيق المردودية، في حين أن العمال يسعون إلى الحصول على حقوق وامتيازات مقابل الجهد الذي يبذلونه من أجل رفع الإنتاج وتحسين المردودية وهي أسباب وأهداف شرعية ومشروعة. وفي جميع الحالات يشترط أن يتم التفاوض وفقاً لمبدأ حسن النية المتبادل المكرس وفقاً للقواعد العامة الممتد إلى قانون العمل¹، وهناك من يرى ضرورة اشتراط التزام التفاعل الايجابي في التفاوض بعيداً عن المواقف السلبية التي تقوم على الانتظار، والزامية تقديم اقتراحات واقتراحات مضادة من قبل طرفي التفاوض للوصول إلى نتائج جدية توافقية، لأن المناورة عادة ما تقوم على قانون المغالبة².

ثانياً: الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية:

إن الاتفاقية الجماعية ليست فقط عقد يلزم الأطراف المتفاوضة عليها، فبعد التوقيع عليها تصبح مصدر للالتزامات والحقوق لأطراف قد تكون غير حاضرة أثناء التفاوض ولا ممثلة فيه³، لذلك تذهب أغلب التشريعات إلى أن الإجراءات الشكلية في الاتفاقيات الجماعية ضرورية ولا تعتبر باطلة⁴. عكس عقود العمل الفردية التي لا تشترط فيها الكتابة إلا في حالة العقود المحددة المدة. فالاتفاقيات الجماعية باعتبارها قانون اتفاق يستوجب التدوين لتبيان وتفصيل الأحكام المتفق عليها وكذلك التوقيع عليها لتكون حجة على الأطراف ولتتمكن العمال من معرفة حقوقهم والتزاماتهم ولا يجهلوا بها (I)، وذلك بعد إيداعها لدى السلطة المختصة لتسجيلها لتصبح ملزمة (II).

I- شرط الكتابة :

تستمد الاتفاقية الجماعية عند إبرامها بعض خصائص العقود الشكلية (الكتابة والتوقيع) من جهة، وتستمد من جهة أخرى بعض خصائص القانون (الصياغة في قالب قانوني ونشرها)، فعند تحريرها وجب أن يتم في شكل نص قانوني (أ)، وبعد الاتفاق على مضمونها يشترط توقيعها ونشر مضمونها (ب).

أ- شرط الكتابة والصياغة في قالب قانوني:

اشترط المشرع في نظام الاتفاقيات الجماعية أن تكون مكتوبة وهذا من خلال التعريف الذي حددته المادة 114 من قانون علاقات العمل "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون..." والأمر كذلك بالنسبة للاتفاقات الجماعية "الاتفاق الجماعي اتفاق مدون..." وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا تشترط فيه الكتابة كما سبق ذكره.

هذا الشرط سبق وأن أوردته المادة 86 من الأمر 31-75⁵، التي أقرت صراحة بالزامية الكتابة، حيث نصت على أنه: "يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة...". وهو ما ذهب إليه أيضاً المشرع الفرنسي

1 - منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص 125، Le NY (David), op.cit., p.101.

2 - Le NY (David), op.cit

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.169.170.

4 - أبو السعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 130، منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص 121.

5 - مرجع سابق.

الذي اشترط أن تكون الاتفاقية مكتوبة¹، والأصل أن تكون كتابتها دون تدخل السلطات العمومية، ماعدا في مجال المساعدة ذات الطابع التقني² الذي تضمنه مفتشية العمل في الجزائر³، فالكتابة في الاتفاقيات الجماعية هي شرط للانعقاد وليس للإثبات⁴.

أما من حيث صياغة الاتفاقية فتكاد تتشابه أغلبها مع قالب النصوص التشريعية أو التنظيمية، فتتضمن الديباجة، والأحكام التمهيدية، ثم الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية منها: إبرام علاقة العمل، وسريانها، وعوارضها، وكيفيات إنائها، كما تحدد حقوق وواجبات العمال، وتشتمل كذلك على نظام الأجور ومختلف التعويضات الملحقمة ومدة وتقسيم الوقت، نظام العطل والراحة...إلخ.

كما ترد فيها الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الجماعية، كممارسة الحق النقابي والوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ونجد عادة في أغلب الاتفاقيات أحكام ختامية خاصة بتنفيذ الاتفاقية الجماعية، وكذلك ملحقات تخص تصنيف وسلم المناصب وأيضا شبكة الأجور، وكذلك كيفيات وآجال مراجعة ونقض الاتفاقية، ولا تستطيع أن تدرج جزاءات عن مخالفة هذه القواعد لأن هذه من صلاحية المشرع وليس أطراف التفاوض.

2- شرط التوقيع والنشر:

يشترط توقيع الوثيقة المتضمنة الاتفاقية في نهاية نصها من طرف الأشخاص المؤهلين للتوقيع عليها باسم ممثلي العمال والمستخدم أو ممثل النقابات المهنية التمثيلية. مع تحديد أسماء وألقاب الموقعين وصفتهم وتاريخ إبرام الاتفاقية. إلا أن هناك من الأنظمة من يشترط عرض الاتفاقية على الجمعية العامة للنقابة للحصول على موافقة من طرف أغلبية الأعضاء⁵.

"إن القانون يجب نشره حتى يكون قابلا للدخول حيز النفاذ وكذلك الاتفاقية الجماعية"⁶، هذا الالتزام يقع على الهيئات المستخدمة التي وجب عليها أن تقوم بإشهار نص الاتفاقية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل⁷، مع إمكانية نشرها على الموقع الإلكتروني للمؤسسة.

ومقارنة بالنص القديم، فإن المشرع الجزائري من خلال المادة 100 من الأمر رقم 75-31 (الملغى)، أشار إلى أن الاتفاقيات الجماعية الوطنية تنشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية والشعبية. أما الاتفاقيات المحلية فيتم نشرها في النشرة الإدارية للولاية. ولعل الهدف من نشرها في الجرائد والنشرات الرسمية يكمن لأجل وضعها في متناول الجمهور، إذ يسمح للمهتمين بالاطلاع على أحكامها والتعرف على

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص55.

2 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p.44.

3 - المادة 2 مطة 2 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

4 - سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص472، - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص310.

5 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص130.

6 - MAZEAUD (Antoine), op.cit.p.256.

7 - المادة 119 من القانون 90-11، المرجع السابق.

الحوافز التي توفرها للباحثين عن العمل، ويسمح للمؤسسات المنافسة لها منح مزايا أكثر لعمالها مقارنة بتلك الواردة في الاتفاقيات المنشورة أو بهدف الانضمام إليها¹.

II- شرط التسجيل والإيداع :

يتم تسجيل الاتفاقية الجماعية على مرحلتين، الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل، والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً^{2(أ)}، بعد إيداعها وتسجيلها تصبح نافذة (ب).

أ- الجهة المختصة بتسجيل الاتفاقيات الجماعية:

ألزمت المادة 126 من قانون علاقات العمل أطراف التفاوض الجماعي الذين أبرموا الاتفاقية الجماعية أن يقوموا بإيداعها أمام مفتشية العمل قصد التسجيل، ثم إيداعها كذلك لدى أمانة ضبط المحكمة، وذلك فور إبرامها، ويقوم بذلك أحد الأطراف سواء ممثلي العمال أو المستخدم أو الطرف الأكثر استعجالاً، وفقاً لقواعد الاختصاص الإقليمي التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة،
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة،
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو الفروع أو بين الفروع، أو الوطنية.

وبالنسبة للتسجيل على مستوى مفتشية العمل، فإن تسجيل الاتفاقيات الجماعية يتم على مستوى مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة التي أسند لها ضمان تسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل³.

ب- أثر تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية:

إن المادة 126 من قانون علاقات العمل في صياغتها أشارت صراحة بما لا يدع أي مجال للشك إلى أن تقديم الاتفاقية الجماعية إلى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة غرضه "التسجيل"، حيث ذكرت "قصد تسجيلها فقط" والنص بالفرنسية ورد: «aux seules fins d'enregistrement» فهذه الصيغة تفيد أن الإجراء ما هو سوى وسيلة لإضفاء الصفة النهائية على الاتفاقية وإجراء شكلي لإعلان بداية دخولها حيز التنفيذ⁴. حيث يؤشر عليها بالختم ورقم التسجيل وتاريخ التسجيل، وبالنتيجة يمكن القول أن التسجيل له أثر كاشف للاتفاقية الجماعية وليس منشئ لها.

1 - GUERY (Gabriel), *Pratique du droit du travail*, 12^{em} éd., Gualino, Paris, 2006.p.57.

2 - بن عزوز (بن صابر)، *الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - مدخل إلى قانون العمل الجزائري*، المرجع السابق، ص 178.

3 - المادة 4 مطة 3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 يحدد لتنظيم مفتشية العمل للولاية. ج ر عدد 75 لسنة 2005.

4 - أحمية (سليمان)، *قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...*، المرجع السابق، ص 58.

وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا التي اعتبرت أن تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ما هو إلا إشهار ونشر لا يتوقف عليه دخولها حيز التطبيق¹، لكن مخالفة إجراءات الإيداع والتسجيل من النظام العام حسب ما أكدته المادة 152 من قانون علاقات العمل التي نصت على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10000 إلى 20000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية..."².

ثالثاً: تدخل الدولة في نظام الاتفاقيات الجماعية

ينحصر تدخل للدولة في مجال الاتفاقيات الجماعية في ظل اقتصاد السوق في كونها مهندسة لنظام التفاوض الجماعي من خلال وضعها وتنظيمها لأحكامه في القانون والتنظيم³. وفرضت على الشركاء الاجتماعيين الالتزام باحترام الأحكام المنظمة للاتفاقيات الجماعية، وليس لها ما عدا ذلك أي تدخل مباشر في هذه الاتفاقيات، وحسنا مع فعل المشرع لما كبج التدخل المباشر في تنظيم وسير المفاوضات المتعلقة بإبرام الاتفاقيات الجماعية، لأنه "حيثما وجدت سلطة عامة قادرة على حل المسائل لا مجال للحوار والنقاش الحر والمستقل بين الأطراف المتعارضة"⁴.

ما عدا ما سبق ذكره، فإن تدخل الدولة عن طريق السلطات العمومية في مجال نظام الاتفاقيات الجماعية يكمن فقط في الصلاحيات الممنوحة لمفتشية العمل المتمثلة في تسجيل الاتفاقيات لدى مصالحها ورقابة مطابقة أحكامها مع التشريع والتنظيم، وإمكانية مساعدة الأطراف تقنيا في إعداد الاتفاقيات. وهذا ما ذهبت إلى تأكيده أغلب الاتفاقيات الدولية للمنظمة الدولية للعمل والاتفاقيات العربية⁵ (I) في ظل غياب شبه تام لأي تدخل مؤسسي إيجابي آخر للدولة على المستوى الوطني لتشجيع التفاوض الثنائي وإبرام الاتفاقيات وتذليل الصعوبات (II).

I- انحصار تدخل الدولة في مهام مفتشية العمل :

يقوم تدخل الدولة لأجل السهر على تطبيق قواعد قانون العمل في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية عن طريق مفتشيات العمل، وفي مجال الاتفاقيات الجماعية، فتقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً بفحص مدى مطابقة الاتفاقية للقانون والموافقة عليها^(أ).

وفي حالة عدم المطابقة فتتمتع بصلاحيات إلزام الأطراف بإدخال التعديلات الضرورية لأجل ضمان مطابقتها للتشريع والتنظيم، ولها صلاحية طلب إبطالها أمام الجهة القضائية المختصة (ب).

1 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-، ملف رقم 265975 مؤرخ في 16 جويلية 2003، المجلة القضائية، عدد 2 لسنة 2003، ص 158.

2 - المادة 152 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 99 من القانون رقم 17-11، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر عدد 76 لسنة 2017.

3 - GANTZER (Gaspard), op.cit., p.206.

4 - LE NY (David), op.cit., p. 90.

5 - يوسف (إلياس)، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012، ص 115.

أ- تكليف مفتشية العمل بفحص مطابقة الاتفاقية الجماعية والموافقة عليها:

تعتبر مفتشيات العمل "مصالح غير مرمكة" تختص بشؤون العمل تشرف عليها المفتشية العامة للعمل، وتخضع للوزارة المكلفة بالعمل¹، تمارس الدولة عن طريقها رقابة المشروعية بالنسبة للاتفاقيات الجماعية² وقد تكون شبه رقابة سابقة عن طريق المساعدة التي تقدمها للعمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية³، أو رقابة لاحقة، وهذا ما أقرته المادة 134 من القانون السالف الذكر⁴ لما منحت صلاحية الفحص والرقابة عن شكل ومضمون الاتفاقية لمفتشية العمل، حيث ذكرت أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها(يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة". وهذه الصلاحية لم ينص عليها المشرع في الأمر 75-531.

لكن المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل ذكر ضمن مهام مفتش العمل أنه يسهر على مطابقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل مع التشريع والتنظيم المعمول بهما واتخاذ كل تدبير لتكييفهما⁵، وورد إجراء المطابقة أيضا في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005⁷، ضمن مهام مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة بالمفتشية الولائية "...ضمن التّسجيل أو الموافقة حسب الحالة، على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما".

ويفهم من ذلك أن من مهام مفتش العمل البحث عن مطابقة أو عدم مطابقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويتمتع بسلطة اتخاذ أي تدبير لتكييفهما ثم الموافقة عليها.

وقد ورد إجراء "الموافقة" أيضا في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، حيث أسند لمفتشية العمل الولائية ضمان حالة التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل بهدف ضمان مطابقتها للقانون⁸، فما الذي تقصده هذه المراسيم والقرارات الوزارية بـ"الموافقة"؟. وهذا الإجراء تأكد أيضا في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، المحدد لتنظيم مفتشية العمل للولاية، فهل يعقل أن يضيف مرسوم تنفيذي أو قرار وزاري شرطا أو إجراء لم يرد ويتعارض مع التشريع والقانون الدولي الاتفاقي؟

1 - بوحميده (عطا الله)، المرجع السابق، ص153.

2 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن....، المرجع السابق، ص58.

3 - انظر المادة 2 مطّعة 3 من القانون رقم 90-03 المعدل والمتمم.

4 - معدلة بالمادة 19 من الأمر 96-21، المرجع السابق.

5 - بزيّة (جمال)، "رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012، ص58.

6 - المادة 30 مطّعة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المرجع السابق.

7 - المادة 4 مطّعة 5 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، المرجع السابق.

8 - انظر المادة 24 مطّعة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المرجع السابق.

حيث أنه لم يرد هذا الإجراء في النصوص التشريعية السارية المفعول (القانون رقم 90-03 ولا في القانون رقم 90-11) المتمثل في "الموافقة"، ماعدا ما ذكر في الأمر رقم 75-31 (الملغى) الذي يشترط مصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على الاتفاقيات الجماعية¹.

في اعتقادي أن المقصود بالموافقة هو منح مفتش العمل قبوله على الاتفاقية بعد التأكد من مشروعيتها، ومطابقة بنودها للتشريع والتنظيم المعمول بهما وعدم مخالفتها لقواعد النظام العام، وهذا ما نلّمسه في روح الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل، المتعلقة بضرورة مطابقة أحكام الاتفاقية لما سبق ذكره. وبخصوص التسجيل فإن المحكمة العليا قضت بأن عدم تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لا يؤثر ولا يعرقل تطبيقها، ما دام تسجيلها تديرا يستهدف الإشهار فقط، فالتسجيل حسب اجتهاد المحكمة العليا ليس شرطا جوهريا ولا يؤدي إلى بطلان الاتفاقية²، وهذا ما سار عليه المشرع الأردني الذي أقر بعدم بطلان الاتفاقية، بل يوقع على عدم التسجيل فقط جزاء جنائي في شكل غرامة مالية³.

ب- المهام الأخرى لمفتشية العمل في مجال الاتفاقيات الجماعية:

من مهام مفتشية العمل في مجال الاتفاقيات الجماعية وفقا للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁴، القيام بمساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات الجماعية والعقود الجماعية⁵، والقيام بتزويد الشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل⁶، كما أضاف المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى سلك مفتشي العمل، تكليف المفتشون الرئيسيون بـ "...القيام بكل نشاط من شأنه ترقية الحوار الاجتماعي والمشاركة في تطوير التفاوض الجماعي"⁷. ويقوم كذلك المفتش الولائي بـ "...تنظيم الأعمال والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية..."⁸، وهذا الدور الإرشادي يسمح للشركاء الاجتماعيين بمطابقة كافة إجراءاتهم مع الأحكام القانونية، لأن الكثير من المخالفات تقع بسبب عدم إدراكهم لأحكام القانون⁹. ويتضح مما سبق أن مفتشية العمل تتمتع بصلاحيات التشجيع على التفاوض ودعم الشركاء بالمعلومات قبل وأثناء إبرام الاتفاقيات الجماعية، وتمارس بعد صياغة الاتفاقيات الجماعية رقابة عليها، لكن وهي تنحصر

1 - انظر المادة 87 من الأمر رقم 75-31، المرجع السابق.

2 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 350940 مؤرخ في 06 ديسمبر 2006، مرجع سابق، ص 291.

3 - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص 312.

4 - مرجع سابق.

5 - المادة 2 مطّعة 3 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

6 - المادة 2 مطّعة 2 من المرجع نفسه، والمادة 8 مطّعة أخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المرجع السابق.

7 - المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المرجع السابق.

8 - المادة 24 مطّعة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المرجع السابق.

9 - يوسف (إلياس)، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، المرجع السابق، ص 122.

فقط في رقابة المشروعية، وليس لها حق التدخل المباشر في الأحكام التي تتضمنها الاتفاقية سوى عن طريق القضاء.

كما تمارس مفتشية العمل الرقابة اللاحقة عن طريق السهر على مدى تنفيذ الاتفاقية الجماعية بعد دخولها حيز التطبيق¹، وعند ممارستها لمهامها الرقابية والتفتيش يمكن لها مراقبة مدى احترام المستخدم لأحكام الاتفاقيات كالتأكد من شكل العقود ومدتها ومدى مطابقة دفع الأجور مع شبكة الأجور المقررة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية². ويقع على طرفي الاتفاقية إعلامها عند نقضها أو تعديلها، فمفتش العمل يسهر على تنفيذ الاتفاقية الجماعية كما لو أنها نص تشريعي أو تنظيمي³، والهدف من إبلاغ المفتشية أو إدارة العمل بالنقض أو التعديل يكمن في منحها إمكانية التحقق من مطابقة أحكام الإنهاء للقانون وما يترتب عن ذلك من حقوق للطرفين أو إشكالات خاصة بسبب امتدادها خاصة نحو العمال⁴.

وهذا الدور يتوافق مع توصيات لجنة الحريات النقابية في المنظمة الدولية للعمل التي تعتبر تدخل السلطات العمومية في تطبيق الاتفاقيات الجماعية التي أبرمت بكل حرية خرقاً للمعايير الدولية، لاسيما الإجراءات التي ترمي إلى إلغاء أو تعديل أو تجميد الاتفاقيات الجماعية إدارياً، أو فرض إعادة التفاوض حول اتفاقية سبق إبرامها، أو حتى توسيعها دون موافقة أطراف الاتفاقية⁵.

II- غياب إطار مؤسسي للإشراف على الاتفاقيات الجماعية وتشجيعها :

إن دعوة الدولة للانسحاب من الحقل الاقتصادي والتنظيم الفردي لعلاقات العمل لا يعني انسحابها التام من أي دور، وخاصة في الاقتصاديات الانتقالية، ولعل عدم تدخلها في مجال العلاقات الجماعية والتفاوض الجماعي أمراً إيجابياً لكونه معززا لحرية واستقلالية الشركاء الاجتماعيين.

إلا أن هذه الاستقلالية والحرية أحيانا تصطدم بعراقيل وصعوبات تؤدي إلى تعثر قدرتها على تنظيم المسائل المشتركة بين الشركاء، كما أن اهتماماتهم عادة ما تنصب على المصالح المهنية، فمن يرمى المصلحة العامة في هذه الحالة؟، وكيف يمكن معالجة غياب تغطية اتفاقية في العديد من المؤسسات الاقتصادية وحتى الكثير من النشاطات المهنية والآثار المترتبة عن ذلك من عدم المساواة بين العمال من حيث الحماية والمزايا؟

إن هذه الاختلالات تتطلب تدخل الدولة قصد تنشيط حركية الاتفاقيات الجماعية، فالعديد من الدول ذات الاقتصاد الليبرالي عرفت تدخل الدولة عبر هياكل ومؤسسات استشارية ذات تركيبة ثلاثية (النقابات العمالية، نقابات أرباب العمل، السلطة العامة) في شكل "لجنة عليا أو وطنية للاتفاقيات الجماعية" لأجل تشجيع التفاوض، والتشجيع لا يكون بالخطابات، بل بالقرارات الحاسمة، فالوزير المكلف بالعمل يمكنه إقرار التوسيع الإداري للاتفاقيات الجماعية في مهنة معينة وقطاع معين بعد استشارة الشركاء الاجتماعيين.

1 - انظر المادة 130 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق، والمادة 2 مطة 1 من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق.

2 - GUERY (Gabriel), op.cit., p.57.

3 - بزيعة (جمال)، المرجع السابق، ص 57-58.

4 - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص 318.

5 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p.47.

ومثل هذه الأدوات كانت موجودة في مرحلة الاحتلال الفرنسي بعد 1936، واحتفظت بها الدولة غداة الاستقلال، وتم اعتمادها حتى خلال العهد الاشتراكي(أ)، إلا أن المشرع تخلى عنها سنة 1990، وترك فراغا لم يتمكن الشركاء الاجتماعيين من تعويضه(ب).

أ- دور اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية قبل إصلاحات 1990:

تم إنشاء خلال مرحلة الاحتلال الفرنسي عدة هيكل لمتابعة وتنظيم الاتفاقيات الجماعية وتشجيعها منها "اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية" المنظمة بموجب قانون 27 أبريل 1951 الذي عدل بموجب قرار 16 أبريل 1958 السالف الذكر، ووسعت تشكيلتها وكذا صلاحياتها نحو تقديم آراء استشارية وإبرام الاتفاقيات الجماعية واقتراح توسيعها إداريا.

وبعد الاستقلال صدر المرسوم رقم 64-221 في 6 أوت 1964 المتعلق بإنشاء اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية الذي حدد بموجبه تشكيلة اللجنة¹ وفقا للمعطيات الجديدة، إذ تم تعديل التشكيلة المنبثقة عن قرار 16 أبريل 1957². محتفظة بنفس المهام مع تغير في تشكيلتها³.

وحافظ الأمر 31-75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على هذه الهيئة، إذ استحدث "لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية" تحت وصاية وزير العمل والشؤون الاجتماعية كإطار وطني للبحث عن آليات تعميم الاتفاقيات الجماعية، وتذليل الصعوبات بشأن التفاوض، كما تعتبر إطارا للتشاور حول كل المسائل المتعلقة بإبرام وتطبيق الاتفاقيات الجماعية، كتحضير مشاريع الاتفاقيات النموذجية⁴.

ويمكن للوزير المكلف بالعمل وفقا لهذا الأمر أن يتدخل في حالة وجود خلافات بين أعضاء اللجان المختلطة المكلفة بإبرام الاتفاقيات الجماعية لحل تلك الخلافات⁵، وله صلاحية الأمر بعقد اجتماع اللجان المختلطة لإبرام الاتفاقيات أو يفوض ذلك الوالي والمصادقة على الاتفاقيات الجماعية⁶، والأمر كذلك بتطبيق الاتفاقيات الجماعية النموذجية الصادرة عن هذه اللجنة بموجب قرار⁷.

ب- أثر غياب إطار مؤسسي للإشراف على الاتفاقيات الجماعية بعد 1990:

بعد دخول الجزائر اقتصاد السوق سنة 1990، أحدثت الدولة القطيعة مع أغلب النصوص والهيكل التي كانت سائدة خلال عهد الاقتصاد الموجه عنه بسلبياتها وإيجابياتها، وكانت نيتها تأكيد انسحابها من أي

1 - مرسوم رقم 62-221، مؤرخ في 6 أوت 1964، يتعلق بتشكيلة اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، ج.ر. عدد 65 لسنة 1964.

2 - تشكلت اللجنة وفقا للمادة 2 من المرجع السابق، من 23 عضوا وهم: 5 ممثلين للسلطة العامة (وزير الشؤون الاجتماعية، وزير الاقتصاد الوطني، وزير الفلاحة، وزير إعادة البناء والأشغال العمومية والنقل، أو ممثلهم، قاضي معين من طرف وزير العدل)، ستة (6) ممثلين للجان التسيير، ستة (6) ممثلين للعمال الأجراء، ستة (6) ممثلين لأرباب العمل.

3 - استند المرسوم رقم 64-221، المرجع السابق في حيثياته، إلى قانون 11 فيفري 1950 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية وكذلك قانون 27 فيفري 1951 المؤسس للجنة العليا للاتفاقيات الجماعية.

4 - انظر: المادة 101 من الأمر 31-75، المرجع السابق.

5 - المادة 98 من المرجع نفسه.

6 - المادة 94 من المرجع نفسه.

7 - المادة 99 من المرجع نفسه.

تدخل في مجال العلاقات المهنية، فتركت مجال الاتفاقيات الجماعية للشركاء الاجتماعيين لتنظيمها بكل حرية واستقلالية، بعيدا عن تدخل الوزارة، فتم حل اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية التي كانت سائدة من قبل، فكان ذلك في نظري قرار غير صائب.

فالمشرع من خلال القانون رقم 90-11 منح للدولة دورا مقتصر فقط على متابعة التفاوض الجماعي وتطبيق أحكام قانون العمل، فلم يرد في التشريع أي دور باستثناء دور مفتشية العمل ودور القضاء في قمع مخالفات قواعد قانون العمل.

وهذا ما يتضح من المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المحدد لصلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل " ... العمل على ترقية الحوار الاجتماعي"¹، و"متابعة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال علاقات العمل وظروف العمل والتفاوض الجماعي وممارسة الحق النقابي بالاتصال مع مصالح مفتشية العمل"². وفقا للمهام المسندة لها³ وهو دور لا يكفي.

في حين بات ضروريا في مرحلة الانتقال نحو اقتصاد السوق لأجل تشجيع وترقية التفاوض في القطاع الخاص وكذلك على المستوى القطاعي، لكن ليس في شكل وصاية كما كان في الأمر رقم 75-31، بل في شكل مرافقة وتوجيه وضبط من خلال جعل مثلا للاتفاقيات القطاعية إلزامية مع إنشاء لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية موحدة تكون ثلاثية التشكيل وبالتساوي بين ممثلي أرباب العمل وممثلي العمال عبر نقاباتهم ويكون التمثيل فيها قطاعيا.

فالدولة أكتفت بدور الضبط في مجال الاتفاقيات الجماعية وأبعدت نفسها من مهمة التأطير والتوجيه والتأثير المباشر، لكن في ظل التجربة الفتية للتفاوض الجماعي في الجزائر وجب أن يكون دور الدولة فيها أكثر فعالية من خلال تسهيل وتشجيع التفاوض والتوجيه الإيجابي والسهر على مطابقة الاتفاقيات للتشريع والتنظيم، واستحداث لجنة تكلف بوضع الاتفاقيات القطاعية المطبقة على كل من القطاعين العام والخاص دون تمييز، كما تمنح لهذه اللجنة آليات لجعلها الإطار الفعال للتشاور بين الشركاء الاجتماعيين بصفة مهنية محضة.

المطلب الثاني:

تنفيذ الاتفاقية الجماعية بين "جسد العقد وروح القانون"

"إن الاتفاقية الجماعية لها جسد العقد وروح القانون"⁴، هذا هو الوصف الذي عبر عنه الأستاذ J- « E. Ray عند تناوله لموضوع الاتفاقية الجماعية، أي أنها ذات طبيعة مزدوجة، فعند إبرامها تكتسي طابع العقد وعند تنفيذها تكتسب طابع التنظيم أو القانون⁵ كما ينبج عنها آثار عقدية، فهي "ليست فقط تصرف

1 - انظر: المادة 3 مطة أخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-124، المرجع السابق.

2 - انظر: المادة 4 من المرجع نفسه.

3 - انظر: المادة 4 من المرجع نفسه.

4 - « la convention collective a le corps d'un contrat, mais l'âme d'une loi », Ray (Jean-Emmanuel), op.cit., p.591.

5 - PETIT (Franck, op.cit. p.423.

قانوني يحدث روابط بين الأطراف الموقعة عليه يسمح لها لفرض تطبيق بنودها، أو الحكم بالمسؤولية على الطرف الذي يخالفها، بل هي أيضا قاعدة ملزمة « *norme impérative* » بالنسبة للعقود الفردية للعمل، وهي تتمتع بذلك أصالة قوية¹.

فيترتب على الصفة العقدية للاتفاقية الجماعية آثار تسري على الأطراف الموقعة عليها من جهة ومن جهة أخرى تمتد آثارها على العمال باختلاف مستويات الاتفاقية (اتفاقية المؤسسة، المهنة أو القطاع أو الجهة أو المستوى الوطني) إلى جانب امتداد آثارها من حيث الزمان أي من حيث بدايتها ونهايتها، وأثناء سريانها قد يضطر أطرافها لتعديلها ومراجعتها لتساير التطورات الحاصلة داخل المؤسسة وخارجها (الفرع الأول).

والى جانب الآثار العقدية للاتفاقية، تظهر آثار أخرى لها للاتفاقية الجماعية بصفتها قانون اتفاق، وهي ميزة ورد بشأنها الكثير من النقاش بسبب طابعها الغير المألوف بحيث تمتد آثارها على عقود العمل الفردية، فتكون تارة ملزمة وتارة غير ذلك وفقا لقاعدة ومبدأ "الأكثر نفعاً للعمال"، ويلتزم كذلك بتطبيق أحكامها القاضي في حالة نشوب نزاع عمالي مثل باقي القواعد القانونية يترتب على مخالفتها جزاءات ذات طابع مدني وجزائي (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

آثار الاتفاقية الجماعية بصفتها عقد جماعي:

اتفق الفقه الحديث على التكيف المزدوج للاتفاقية الجماعية كما سبق وأن تناولنا ذلك، فعند إبرامها ينظر إليها كعقد، وعند تطبيقها ينظر إليها كتنظيم أو تشريع، فهي حسب أحد المختصين تعتبر بمثابة "شبح قانوني بجسد العقد وروح القانون"².

سبق وأن أشرنا إلى أن الاتفاقية الجماعية تصبح سارية التنفيذ بعد التوقيع عليها وتسجيلها لدى الجهات الإدارية المختصة³، والمتمثلة في مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة، وبعد الموافقة عليها من طرف مفتش العمل بعد التأكد من عدم مخالفتها للقانون، وكذلك نشرها في مكان العمل. وتسري آثارها على الأشخاص الموقعين عليها والمحاطين بها، بل وتمتد إلى أشخاص ليسوا أطراف فيها (أولا).

وتختلف عن العقود الفردية بخاصية عدم تحديدها من حيث المدة أو الزمان في نطاق مكاني محدد قابل للتوسع بالانضمام إليها (ثانيا) مما ينتج عن ذلك إمكانية تعديلها أو مراجعتها وفقا لمقتضيات الواقع وحاجة الأطراف الموقعين عليها والذين تسري عليهم في ذلك، أو برغبة من المشرع (ثالثا).

أولا: سريان الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص

تسري الآثار الناشئة عن الاتفاقية الجماعية على المنظمة أو المنظمات النقابية وصاحب وأصحاب العمل أو منظماتهم المهنية الأطراف في الاتفاقية (I)، وكذلك العمال الذين يشملهم نطاق تطبيق الاتفاقية بحسب اختلاف نطاقها، ويشمل فقط قطاعات النشاط التي تخضع علاقاتها المهنية لقانون علاقات العمل (II).

1 - LYON-CAEN (Gérard), *Le droit du travail, une technique réversible*, op.cit.pp.39.40.

2-PETIT (Franck), op.cit., p.423.

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.174.

I- سرّان الاتفاقية في مواجهة الأطراف الموقعة عليها :

تصبح الاتفاقية الجماعية ملزمة على كل من وقع عليها، ولأجل ضمان فعالية تنفيذ الاتفاقية الجماعية، فقد أشار المشرع إلى أنّ للطرف الأكثر استعجالاً أن يقوم بتسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة، كما أشرنا إليه سالفاً، ولا يكتفي فقط بالتسجيل لتنفيذ الاتفاقية بل وجب إشهارها من طرف المستخدم تحت طائلة المسؤولية المدنية والجزائية¹ وهذا ما فرضته المادة 119 من قانون علاقات العمل الجزائري.

والأطراف الموقعين على الاتفاقية هم ممثلو العمال والمستخدم أو المستخدمين أو منظمات أرباب العمل بالنسبة للاتفاقيات الأعلى درجة، وتصبح سارية التنفيذ على النقابة، كما تسري على المستخدم حتى وإن تغيرت الوضعية القانونية للمؤسسة طبقاً لما ورد في المادة 74 من قانون علاقات العمل التي أشارت إلى أنه "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم والعمال".

ومع ذلك تثار إشكالات حول سرّان آثار الاتفاقية في حالة خوصصة المؤسسات العمومية (أ)، وفي حالة حل النقابة (ب)، وكذلك في حالة انسحاب أو استقالة المستخدم من المنظمة المهنية (ج)، وكذلك في حالة المؤسسات الخاضعة لشرط موافقة الوزير على الاتفاقية الجماعية (د).

أثر خوصصة المؤسسات العمومية على سرّان الاتفاقية:

إن سرّان الاتفاقية الجماعية يطرح إشكال في حالة خوصصة المؤسسات العمومية، حيث أن المادة 17 من الأمر رقم 04-01، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها² تؤكد أنه: "يمكن أن تستفيد عمليات الخوصصة المذكورة في المادة 13 أعلاه من مزايا خاصة يتم التفاوض عليها حالة بحالة، وذلك عندما يلتزم المشتري أو المشترون بإصلاح المؤسسة أو تحديثها و/أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها، والإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط".

مما يعني أن الاتفاقية الجديدة يتم إبرامها، لكن يمكن لها أن تحتفظ بالامتيازات المتولدة عن اتفاقية جماعية سابقة³، وهو المبدأ الذي سبق وأن أكدت عليه المحكمة العليا لما قضت ببقاء كل علاقات العمل والحقوق المكتسبة قائمة إذا طرأ تغير في الوضعية القانونية للمؤسسة⁴، أو تغير مسير المؤسسة⁵.

1 - PETIT (Franck), op.cit., p.442.

2 - الأمر رقم 04-01، المرجع السابق.

3 - لمزيد من التفصيل في الموضوع، أنظر: آيت منصور (كمال)، "الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخوصصة"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، (غير منشور) ص 161. 166.

4 - انظر: قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 65773 مؤرخ في 24 ديسمبر 1990، قضية (ديوان العتاد الفلاحي لولاية الواد ضد (س.ص)). المجلة القضائية، العدد 2، 1992، ص 113.

5 - أنظر: قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 196348 مؤرخ في 11 أبريل 2000، قضية (ب.ص) ضد (ب.ب)، المجلة القضائية، العدد 2، 2001، ص 155.

ب- أثر حل النقابة على سريان الاتفاقية الجماعية:

والحالة الأخرى التي تثير كذلك إشكالات هي حالة ما إذا تم حل النقابة، فهذا نكون أمام عدة فرضيات، منها:

- أولها في حالة حل النقابة وعدم وجود نقابات أخرى طرف في الاتفاقية، فهذا نكون أمام حالة استحالة التنفيذ ومن ثم يمكن إنهاء سريان الاتفاقية، كما يمكن للمستخدم أن يستمر في تنفيذها اختياريا أو بعد تفاوض مع ممثلي العمال حسب رأي الأستاذ أحمية سليمان¹.
- أما الفرضية الثانية فتكمن في حالة حل النقابة وحلول مكانها نقابة جديدة، أو في حالة انضمامها إلى نقابة أخرى، هنا تحل النقابة الجديدة محل السابقة فتلتزم النقابة الجديدة بكافة التزامات النقابة المنحلة حسب ما ذهب إليه الفقه والقضاء الفرنسي².

ج- أثر انسحاب أو استقالة المستخدم من المنظمة المهنية:

تطرح حالة انسحاب أو استقالة المستخدم من المنظمة المهنية أو الانضمام إلى منظمة نقابية أخرى³، التي كانت طرفاً في اتفاقية جماعية أيضاً إشكالات في تنفيذ الاتفاقية الجماعية، وهي حالة لم ينظمها المشرع الجزائري. أما القضاء الفرنسي فقد اعتبر أن المستخدم المستقيل من النقابة التي ينتهي إليها ليس ملزماً فقط باحترام بنود الاتفاقية المبرمة سابقاً بل هو ملزم كذلك بالتعديلات اللاحقة لاستقالته⁴، فالاستقالة لا تعني النقص⁵، وإن أراد الانسحاب من الاتفاقية فما عليه إلا نقضها.

د- حالة المؤسسات الخاضعة لشرط موافقة الوزير على الاتفاقية الجماعية:

هناك فئة أخرى من المؤسسات التي تخضع لأحكام خاصة لا تنفذ فيها الاتفاقيات الجماعية فور إبرامها، كما هو الحال بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي التي تعتبر مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الخاص كالوكالة الوطنية للتشغيل ووكالة التنمية الاجتماعية ووكالة القرض المصغر، حيث تشترط فيها موافقة مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي على الاتفاقية الجماعية بموجب مداولة⁶، كما يشترط في إطار الوصاية والرقابة تبليغ قرار الموافقة إلى الوزير الذي تقع تحت وصايته الصناديق في أجل 15 يوما من تاريخ انعقاد اجتماع مجلس الإدارة⁷.

ويتمتع الوزير المكلف بالوصاية حسب ما سبق بسلطة الموافقة أو رفض مداولات مجالس الإدارة، ففي الحالة الأولى لا تصبح الاتفاقيات الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي والوكالات ذات الطابع الخاص سارية

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص236.

2 - المرجع نفسه.

3 - DUQUESNE (François), op.cit., p.815.

4 - RADE (Christophe), op.cit., p.14.

5 - Cass.soc.10 fev 1999, citée par : GUERY (Gabriel), op.cit., p.56.

6 - انظر: المادة 2 مطة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المرجع السابق.

7 - انظر: المادة 30 فقرة أولى من المرجع نفسه.

التنفيذ إلا بعد موافقة الوزير، أما في حالة رفض نتائج المداولة فيقرر إلغاء القرارات المتخذة من طرف مجالس الإدارة إذا رأى أنها تخالف القانون والتنظيم، أو تهدد التوازن المالي للصندوق¹ حيث نصت على أنه: "... يلغي الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في خلال الثلاثين (30) يوما من ابلاغه القرارات: ... التي تخالف القانون والتنظيم، ... والتي قد تهدد التوازن المالي للصندوق..."، بما فيها الموافقة على الاتفاقية الجماعية، فإذا خالفت القانون أو رتبت امتيازات مالية من شأنها أن تهدد التوازن المالي للصناديق يمكن للوزير أن يرفض قرار الموافقة على الاتفاقية.

وأضافت المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 "إن إلغاء الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يجعل قرار مجلس الإدارة باطلاً وعديم الأثر..."، يترتب على إلغاء الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمداولة مجلس الإدارة المتضمنة المصادقة على الاتفاقية الجماعية جعل قرارها باطلاً وعديم الأثر، وفي هذه الحالة يمكن لمجلس الإدارة الطعن في القرار وفقاً للإجراءات المتبعة في ذلك والمنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما².

II- سرّان الاتفاقية في مواجهة العمال :

يقصد بسريان الاتفاقية في مواجهة العمال خضوع وضعياتهم المهنية وعلاقاتهم مع المستخدم لأحكام الاتفاقية المبرمة من طرف النقابة، فالأصل أن الأحكام تسري فقط على العمال المنخرطين في النقابة الموقعة والموافقة على نص الاتفاقية^(أ)، إلا أن خصوصية الاتفاقيات والتمثيل النقابي جعلها تسري على كافة عمال المؤسسة أو المهنة أو القطاع أو الجهة حسب مستواها^(ب).

أ- سريان الاتفاقية على العمال المنخرطين في النقابة: تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال سواء كانوا

منخرطين في النقابة التي وقّعت على الاتفاقية أم غير منخرطين فيها³، وتسري على العمال الذين يتم توظيفهم مستقبلاً رغم أنهم لم يكونوا أطرافاً فيها. كما تسري على العمال الذين ينسحبون من النقابة⁴، ذلك لأن سريان الاتفاقية على العمال يستند أساساً إلى ما إذا كان المستخدم طرفاً في الاتفاقية وموقعاً عليها أم لا، مع مراعاة القوانين الخاصة التي تستثني بعض الفئات من العمال من امتداد الاتفاقيات إليها⁵، ويمكن أيضاً للاتفاقيات الجماعية أن تستثني فئات معينة من العمال⁶.

يعتبر جزء من الفقه أن تطبيق الاتفاقية الجماعية يعطي أثراً فورياً وآلياً وإلزامياً، فالتنفيذ الفوري يقصد به تنفيذ الاتفاقية ليس فقط على العقود المبرمة لاحقاً، بل يشمل حتى العقود الفردية السارية النفاذ⁷، فلا

1 - انظر: المادة 30 فقرة 2 من المرجع نفسه.

2 - انظر: المادة 30 فقرة أخيرة والمادة 32 فقرة 2 من المرجع نفسه.

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., pp.170.171.

4 - سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص 478.

5 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 239.

6 - على سبيل المثال، في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية السالفة الذكر تم استثناء بموجب المادة 5 منها الاطارت المسيرة للمؤسسة التي يحكمها قانون خاص، وكذلك عمال التمهين. والعمال الأجانب.

7 - MAZEAUD (Antoine), op.cit.p.256.

يجوز للمستخدم أن يحتج بمنع العمال من الاستفادة من المزايا التي تضمنتها الاتفاقية. ولا يشترط تعديل عقود العمل لتكييف بنوده مع أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، كما أن البنود الأقل نفعاً الواردة في الاتفاقية لا تطبق آلياً على العقد الفردي¹.

وسريان آثار الاتفاقية يكون فقط في حالة ورود أحكام أفضل من تلك الواردة في العقد المبرم بين العامل والمستخدم²، وفقاً لقاعدة تطبيق القاعدة الأفضل على العمال. ويمثل هذا المبدأ "تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل" قاعدة تنزع القواعد، فيمكن للمصدر الأدنى ضمن مصادر قانون العمل أن يكون أكثر نفعاً للعامل³، وإذا كان العقد أكثر نفعاً من الاتفاقية، فتلك الأحكام الواردة في الاتفاقية لن تسري على العامل، ويكون ذلك فوراً وآلياً بمعنى دون الحاجة إلى تعديل عقد العمل الفردي في الحالة الأولى⁴.

وقد أشار المشرع إلى هذا المبدأ من خلال المادة 118 من قانون علاقات العمل حيث أن الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في الاتفاقية والتي وافق عليها المستخدم أو انضم إليها تسري على عماله، إلا إذا كانت الأحكام الواردة في عقود العمل المبرمة بين العمال والمستخدم أنفع من تلك الواردة في الاتفاقية الجماعية.

وفي إطار علاقات العمل الفردية، وبخصوص العمال عند إبرامهم لعقود العمل، تنشأ عن ذلك حقوق وواجبات وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية⁵، وذلك فور إبرام علاقة العمل، ويمكن للعمال مطالبة المستخدم بتعديل عقود العمل، إذا كانت الاتفاقية الجماعية المبرمة أو المنضم إليها تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل⁶.

و ضماناً لحسن التنفيذ، فإن المشرع اعتبر أن رفض التنفيذ أو مخالفة أحكام الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية بمثابة مخالفة تشريع العمل، ويترتب عن ذلك عقوبات طبقاً لأحكام قانون علاقات العمل⁷، أي كيف ذلك على أساس رفض تطبيق قانون العمل، وهذا ما يؤكد الطبيعة اللائحية للاتفاقيات الجماعية كقانون اتفاقي.

ب- امتداد آثار الاتفاقية إلى العمال غير المنخرطين في النقابة:

رغم أن النقابة التي وقعت على الاتفاقية لا تمثل جميع العمال حسب قواعد القانون المدني، إلا أنها تمثل المصلحة الجماعية للمهنة، والاتفاقية تفرض آثارها على العقود الفردية لأنها ذات درجة أعلى، فهي "الريح المفيدة التي ينحني أمامها القصب" *« Elle est le vent salubre qui ploie le roseau »*⁸، إذ تسري آثار الاتفاقية الجماعية على أطراف ليسوا طرفاً في الاتفاقية ولا خلفاً لهم، حيث نجد العديد من الأنظمة المقارنة من

1 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves) , op.cit.,pp.174.175.

2 -PETIT (Franck), op.cit. p. 439.

3 - عيساوي (عز الدين) و بري(نورالدين)، المرجع السابق، ص51.

4 - DESPAX, cité par : PETIT (Franck) , op.cit., p. 440.

5 - المادة 8 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

6 - المادة 62 من المرجع نفسه.

7 - انظر: المادة 153 من المرجع نفسه.

8 - MAZEAUD(Antoine), op.cit., p.257.

أباح للوزير المكلف بالعمل توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية ليشمل أصحاب العمّال والعمّال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة¹، فتصبح بمثابة قانون خاص يسري على كافة العمّال بالمؤسسة أو القطاع أو المهنة حسب مستواها².

ثانياً: سريان الاتفاقية الجماعية من حيث الزمان والمكان والقطاع

إنّ الاتفاقية الجماعية كسائر العقود الأخرى الملزمة للجانبين تنشئ حقوق والتزامات متبادلة على الأطراف المتعاقدة، لتسري بعد ذلك آثارها وفقاً للمدة المحددة لها أو في حالة عدم تحديد مدتها في نطاق محدد(I)، وخلالها قد تتعرض للمراجعة والتعديل نتيجة لعدة اعتبارات مرتبطة بالأطراف أو بظروف المؤسسة أو المهنة أو القطاع(II).

I-سريان الاتفاقية من حيث الزمان :

جرت العادة أن تكون الاتفاقيات وفي أغلب الأنظمة المقارنة محددة المدة، وحتى غير المحددة المدة تكون قابلة للمراجعة والتعديل عبر نقضها أثناء سريانها نتيجة للحركة التعاقدية المتضاربة³، ويقصد بسريان الاتفاقية من حيث الزمان، تلك الأحكام المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية تسري خلال مدة معينة.

حيث فوض المشرع الأطراف المتفاوضة تحديد مدة الاتفاقية لحظة بداية تنفيذها وآجال نهايتها بكل حرية. وإذا لم تحدد مدة الاتفاقية أو الاتفاق، فيمكن لأطرافها وضع حد للاتفاقية عن طريق الإرادة المشتركة أو برحيل أحد الأطراف الموقعة⁴.

وعادة ما يفضل الشركاء الاجتماعيين تحديد مدة الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي، بسبب عدم قدرتهم على ضمان مستقبل المؤسسة ومحيطها⁵.

فمسألة تحديد لحظة تنفيذ الاتفاقية الجماعية يتم الاتفاق عليها أثناء التفاوض الجماعي ويتم تدوينه في الاتفاقية (أ)، وكذلك الأمر بالنسبة لنهايتها(ب).

أ-بداية تنفيذ الاتفاقية الجماعية:

نصت المادة 117 من قانون علاقات العمل على أن الاتفاقية الجماعية يمكن أن تبرم لمدة محددة أو غير محددة، ولم يحدد المشرع الحالات التي يتم اللجوء إلى إبرام اتفاقيات محددة المدة كما هو الحال في عقود العمل الفردية، بل ترك ذلك لأطراف التفاوض الجماعي⁶، وهذا تكريساً لمبدأ الحرية التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة المعروفين في قانون الالتزامات. على عكس ما كان عليه الحال في ظل الاقتصاد الموجه من خلال الأمر رقم 31-75 الذي نصت المادة 86 فقرة أول منه على أنه: "يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة وتبرم لمدة غير محدودة..."

1 - سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص 479.

2 - PETIT (Franck), op.cit., p.440.

3 - MAZEAUD(Antoine), op.cit., p.262.

4 - DUQUESNE (François), op.cit.p.818.

5 -- MAZEAUD(Antoine), op.cit.p.268.

6 - طريبت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 168.

وعلى عكس المشرع الجزائري، فإن المشرع الأردني حدّد مدّة الاتفاقية بسنتين، وحذا حذوه المشرع المصري وحددها بثلاث سنوات بموجب المادة 151 من قانون العمل لسنة 2003¹، ويُرجع المشرع المصري هدف تحديد مدّة الاتفاقية إلى ضرورة مواكبة الاتفاقية الجماعية للظروف الاقتصادية والاجتماعية المستجدة²، حيث نصت المادة 155 من قانون العمل المصري³ على أنه: "يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة التي لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المادة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية..."، فالمشرع المصري ربط تجديد الاتفاقية الجماعية بظهور مستجدات ذات طابع اقتصادي واجتماعي.

أما بداية سريان الاتفاقية، فالمشرع الجزائري كما سبق تناوله يكون من لحظة تسجيلها من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة⁴.

وإذا كان الأصل أن الاتفاقية الجماعية تسري من لحظة استكمال الإجراءات الشكلية، وفقاً لما نص عليه التشريع الجزائري، فإن الغموض يكمن في مدى جعل الاتفاقية الجماعية سارية بأثر رجعي، أو تأجيل تنفيذ كل أو بعض أحكامها إلى وقت لاحق⁵. لم يشير المشرع الجزائري إلى هذه الفرضيات أو الحالات، عكس المشرع الفرنسي الذي وضع قانون العمل من خلال المادة (3 alinéa 5 L162-5) التي نصت على أن الاتفاقية الجماعية تصبح نافذة بمجرد استنفاد الإجراءات الواردة في القانون، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

أما حالة الأثر الرجعي لآثار الاتفاقية الجماعية، فهناك اختلاف فقهي حولها، فمنهم من يرى إمكانية الاتفاق على ذلك بموجب نفس الاتفاقية، وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، باعتبار ذلك لا يخالف النظام العام، لاسيما إذا كان ذلك يحقق امتيازات أفضل للعمّال⁶. ومنهم من يرى استبعاد ذلك، وهو ما سايره قضاء النقض الفرنسي، فلا يقع الأثر الرجعي إلا في حالة توفر شرطان أساسيان، أولهما يتمثل في أن تكون تلك الأحكام أكثر نفعاً للعمّال بما يسمح لهم بتحسين ظروفهم المادية والمهنية، مما يعنى استبعاد الأحكام التي تنقص من مزايا العمّال اكتسبت في مصادر أخرى من القانون أو العقد، وثانيهما يكمن في أنه لا يشمل الأثر الرجعي عقود العمل التي انتهت آجالها قبل تاريخ إبرام الاتفاقية، وهذا حفاظاً على استقرار العلاقات المهنية ومراعاة لمصلحة المؤسسة⁷.

ب- نهاية الاتفاقية الجماعية:

1 - مرجع سابق.

2 - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص 310.

3 - مرجع سابق.

4 - انظر: المادة 126 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

5 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 244.

6 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 245.

7 - المرجع نفسه.

تنتهي الاتفاقية الجماعية بأسباب عادية، ويمكن أن تنتهي لأسباب غير عادية أو طارئة. فالأصل أنه إذا انتهت المدة المتفق عليها والمحددة في الاتفاقية الجماعية تنتهي آثار سريانها، ما لم يتفق أطرافها على تمديد العمل بأحكامها بموجب اتفاق جديد وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية مثل ما هو معروف في القواعد العامة للتعاقد وكذلك الأحكام الخاصة بعقود العمل الفردية.

ولكن المشرع بخصوص هذه القاعدة خالف القواعد العامة، إذ أشارت المادة 117 من قانون علاقات العمل إلى خلاف ذلك في حالة الاتفاقية المحددة المدة أنه: "تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محدودة، وإن لم تكن شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة".

يفهم من نص المادة السالفة الذكر أن نهاية نفاذ الاتفاقية المحددة المدة يتوقف على إبرام اتفاقية جديدة بين طرفي التفاوض، ويمكن أن نفهمه كذلك على أنه في حالة عدم إبرام اتفاقية جديدة، تصبح الاتفاقية المنتهية الأجل غير محددة المدة¹. ويبدو أن الهدف من هذا الحل هو تفادي فراغ اتفاقي «*Eviter un vide conventionnel*» وخاصة من حيث سريان الحقوق والمزايا المكتسبة.

أما في حالة الاتفاقيات غير المحددة المدة والاتفاقيات المحددة المدة والتي لم يصل أجل انقضائها، فقد منح المشرع للطرفين إنهاء العمل بها أو نقضها بعد أجل 12 شهراً من تسجيل الاتفاقية كقيد زمني، ووفق شروط وإجراءات محددة في المادتين 131 و 132 من قانون علاقات العمل وهي:

- أن نقض الاتفاقية يكون برغبة من أطراف الاتفاقية الجماعية،

- النقض يمكن أن يكون كلياً أو جزئياً،

- أن يتم النقض بعد 12 شهراً من تاريخ تسجيلها.

- يتم النقض بطلب من أحد الأطراف بموجب رسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة من الطلب إلى مفتشية العمل التي سجلت بها الاتفاقية، وكذلك أمانة ضبط المحكمة التي أودعت بها الاتفاقية².

وتشترط المادة 133 من قانون علاقات العمل في حالة نقض الاتفاقية إعلام الأطراف المتعاقدة والمبرمة للاتفاقية الشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوماً لأجل إبرام اتفاقية جديدة.

لكن يثور إشكال إذا كانت الاتفاقية متعددة الأطراف (عدة نقابات عمالية أو عدة نقابات مهنية) وقام أحد الموقعين عليها بنقضها، فلم يعالج المشرع الجزائري هذه الحالة، في حين تناولها المشرع الفرنسي واعتبر أنه

1 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.176.

2 - الحكمة من شرط الإشعار المسبق هي تجنب عنصر المفاجئة وحتى يعطي الفرصة للطرف الآخر من تدبير أمره، انظر في ذلك : سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص491.

في حالة نقض أحد الأطراف لاتفاقية معينة، فإن الاتفاقية لا تنتهي، بل تبقى سارية التنفيذ ومنتجة لآثارها، إلا إذا تم نقضها من طرف جميع الأطراف¹ ويحتفظ العمّال بالحقوق الفردية المكتسبة².

وإلى جانب الحالات العادية لإنهاء الاتفاقية الجماعية، توجد حالات الإنهاء خارج إرادة أطراف الاتفاقية الجماعية، ولم ينظمها المشرع الجزائري في قانون العمل، فعكس عقود العمل الفردية التي حدد أسباب انقضاءها في حالة انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة³. أو حالة القوة القاهرة التي تؤدي إلى استحالة تنفيذ الاتفاقية، يرى أغلب الفقه أن المشرع تركها لتقدير الأطراف واستقلالية إرادتهم في تعديل بنودها التي يعتبر أحد الطرفين أن استمرارها أمر مرهق له⁴.

وأحسن مثال على القوة القاهرة أزمة الكوفيد التي عصفت بأغلب دول العالم، فادت إلى توقف الكثير من المؤسسات عن النشاط، فيمكن للمستخدمين التذرع بهذا الطرف الاستثنائي لطلب إنهاء الاتفاقية الجماعية أو تعديلها قصد التخفيف من الأعباء المالية المترتبة عن تنفيذها، أو تلك المسائل المتعلقة بتوقيات العمل وأنظمتها أو الأحكام الخاصة بالراحة والعطل والحوافز والعلاوات وغيرها.

أما في حالة انتهاء نشاط المؤسسة بسبب الإفلاس، فمنطقيا ينتهي سريان الاتفاقية، لكن قبل تصفية الشركة أشارت المادة 294 من القانون التجاري على أنه: "يجب على وكيل التفليسة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجور والتعويضات والتوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود العمل والتي لازالت مستحقة للعمّال والمستخدمين مباشرة من طرف المدين، وذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، وذلك رغم وجود أي دائن آخر وبشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض". ويعني ذلك أن الاتفاقية الجماعية تبقى سارية المفعول إلى غاية إتمام عملية التصفية، حيث يقوم وكيل التفليسة بدفع كل الأجور والتعويضات والمنح للعمّال والواردة في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي الخاص بشبكة الأجور⁵.

ويمكن للسلطات العمومية التدخل لتعديل أو إلغاء الاتفاقيات الجماعية لأسباب قاهرة مثل الأزمات الاقتصادية الاستثنائية الخطيرة أو حالات الحروب، ليفتح المجال للسلطات العامة لوضع حد للتضخم ومواجهة البطالة واختلال ميزان المدفوعات⁶، وهي حالات لم تعالجها الاتفاقيات الدولية وحتى المشرع الجزائري.

II- سريان الاتفاقية الجماعية من حيث النطاق الجغرافي والقطاعي

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 247.

2 - SUPIOT(Alain), *droit du travail*, op.cit, p.103.

3 - انظر المادة 66 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

4 - أحمية (سليمان)، "الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 174.

5 - لمزيد من التفصيل في موضوع آثار انقضاء الشركات التجارية على العامل، انظر: زواي (حكيم)، "آثار حالات انقضاء الشركات التجارية على علاقات العمل (إفلاس، اندماج، إعادة الهيكلة)"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 167-178. (غير منشور).

6 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p. 44.

تناول المشرع مستويات التفاوض بشأن إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، إضافة إلى تلك التي تبرم في المؤسسة، يمكن أن تبرم اتفاقيات تخص فئة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مُستخدمة، وقد تكون ذات طابع محلي أو جهوي أو وطني، وخول المشرع أطراف التفاوض تحديد مجال تطبيقها المهني والإقليمي¹.

لكن هذه المستويات من الناحية العملية نجدها في القطاع الاقتصادي العمومي الذي يملك تقاليد من حيث الممارسة (1)، عكس القطاع الاقتصادي الخاص الذي يعاني من ضعف تبني القانون الاتفاقي (ب).
أنواع مستويات الاتفاقيات الجماعية:

إضافة إلى تحديد المستويات وفقا للمعيار الجغرافي، نجد تحديدا آخر يتمثل في التصنيف القطاعي، أي سريان الاتفاقية على قطاع نشاط معين يتوزع على كامل التراب الوطني كقطاع المحروقات أو البريد والاتصالات أو البنوك أو الأشغال العمومية وغيرها، وهنا التحديد يخص الامتداد الإقليمي للقطاع. ويمكن تصنيف أي اتفاقية جماعية وفقا للمعيار الجغرافي:

— اتفاقية وطنية شاملة: لما تبرم بين النقابات الوطنية الأكثر تمثيلا للعمّال وأرباب العمل وتشمل أغلب قطاعات النشاط، مثل اتفاقيات تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

— اتفاقية وطنية قطاعية: تشمل قطاعا معينا كقطاع المحروقات أو المناجم أو النقل أو المؤسسات المالية أو اتفاقيات هيئات الضمان الاجتماعي... الخ، ويمكن أن يكون المعيار فقط طبيعة القطاع، سواء كان القطاع العام والقطاع الخاص أو مجتمعين.

— اتفاقية جهوية: تشمل جهة أو منطقة معينة مثل عمّال المناطق الجنوبية أو العمّال الذين يشتغلون في السفن وعرض البحر.

— اتفاقية محلية: تشمل الاتفاقيات التي تبرم على الإقليم البلدي أو ما بين البلديات أو الولاية، وهذا المعيار قليل التعامل به لصعوبة إيجاد قواسم مشتركة بين المؤسسات التي يضمها إقليم البلدية أو الولاية.

إن تعدد مستويات التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعي يمكن أن يطرح مسألة تنازع بين الاتفاقيات والاتفاقات وفقا لمستوياتها، لذلك يصبح الانسجام أمرا ضروريا لتفادي التنازع بينها، قد تفصل هذه المسألة من خلال نصوص الاتفاقيات نفسها، وفي حالة عدم ورود ذلك، فيكون المعيار الفاصل هو تطبيق مبدأ قاعدة الأفضل للعامل².

1 - المادّة 115 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - MAZEAUD (Antoine), *Droit du travail*, op.cit.p.247.

وفي الواقع التطبيقي سجلت مصالح مفتشية العمل في الجزائر في الفترة الممتدة من 1990 إلى غاية 2006 ما يفوق 30 اتفاقية قطاعية، و51 اتفاقا قطاعيا¹، وإلى غاية شهر ديسمبر 2016 ما يفوق 3806 اتفاقية جماعية للعمل و17763 اتفاق جماعي للمؤسسات و82 اتفاقية جماعية للفروع و167 اتفاق جماعي للفروع²، وتشير الإحصائيات الرسمية إلى أن عدد الاتفاقيات الجماعية القطاعية المبرمة إلى غاية ماي 2019 بلغت 92 اتفاقية جماعية، و167 اتفاق جماعي قطاعي، و3817 اتفاقية جماعية داخل المؤسسات و17230 اتفاق جماعي داخل المؤسسات³.

وقد سجل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في تقرير له صدر في 1998 محدودية الاتفاقيات الخاصة بالفروع وفشل أغلب المفاوضات بسبب الفوارق الموجودة بين المؤسسات من حيث قدرتها المالية على تطبيق نفس الأجور والتعويضات⁴.

ب- واقع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص :

إن أغلب هذه الاتفاقيات والاتفاقات التي تم إبرامها في الجزائر بعد 1990 شملت فقط المؤسسات الاقتصادية العمومية والهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والهيئات ذات التسيير الخاص دون القطاع الخاص. ففي سنة 1997 تم تسجيل فقط 3 اتفاقيات جماعية في القطاع الخاص (منها 2 في القطاع الفلاحي) من أصل 149 اتفاقية⁵، وما يميز كذلك أغلبها أنها أبرمت من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل للعمال، بعد أن منحت لها وزارة العمل الصفة التمثيلية والمنظمة الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

ولعل أهم اتفاقية وطنية أبرمت منذ 1990 إلى يومنا هذا هي "الاتفاقية الجماعية الإطار في القطاع الاقتصادي الخاص"، بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين و5 منظمات مهنية لأرباب العمل منتية للقطاع الخاص، وذلك بتاريخ 30 سبتمبر 2006، تشمل 146 مادة، مسجلة أمام مفتشية العمل بتاريخ 15 أكتوبر 2006 تحت رقم 02-2006⁶، وهدفها كان دفع القطاع الخاص للتفاوض بين ممثلي العمال فيه والمستخدمين بهدف إبرام اتفاقيات جماعية وتشجيعهم على ذلك.

ولتشجيع التفاوض في القطاع الخاص بعث المفتش العام للعمل سنة 2006 مراسلة تحت رقم: "628-2006/م.ع.ع" مؤرخة في 03 ديسمبر 2006 إلى المفتشين الجهويين والمفتشين الولائيين بمناسبة توقيع

1 - مداخلة وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، خلال اليوم الدراسي حول قانون العمل وتطوره، تلمسان 12 مارس 2006، www.mtess.dz، اطلع عليه في 22-10-2011.

2 - مداخلة وزير العمل والضمان الاجتماعي خلال الملتقى التكويني لفائدة مفتشي العمل حول "ترقية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي"، المرجع السابق.

3 - BIT, Informations écrites fournies par le gouvernement Algérien : Une mission de haut niveau du BIT s'est déplacée en Algérie du 21 au 23 mai 2019, dans le cadre de la mise en œuvre des conclusions de la 107e session (juin 2018) de la Commission de l'application des normes internationales. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENTS_ID:2169404 , consulté le 17-5-2020.

4 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص38.

5 - المرجع نفسه، ص36.

6 - إ.ع.ع.ج. تقرير النشاطات، المرجع السابق، ص ص48. 49.

الثلاثية على عدد من الاتفاقيات القطاعية الخاصة بقطاعات النشاط العمومية في 30 سبتمبر وأول أكتوبر 2006، وكذلك الاتفاقية الجماعية الإطار المبرمة بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل للقطاع الخاص.

تضمنت المراسلة الحث لأجل القيام بأعمال إعلام في أماكن العمل حول محتوى هذه الاتفاقيات، وتحسيس الهيئات المستخدمة حول ضرورة مباشرة التفاوض من أجل مراجعة الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات على ضوء الأحكام الجديدة المدرجة في إطار الاتفاقيات القطاعية، وزيادة على ذلك المتابعة الميدانية لأجل تنفيذ أحكام الاتفاقية القطاعية الإطار على مستوى القطاع الخاص التي إعتُرف فيها المفتش العام أنها قليلة التأطير في مجال التفاوض الجماعي¹.

إلا أن إصلاح الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية في اعتقادي لا يتم بالمراسلات والدعوات (نحث، ندعو، نشجع...إلخ)، بل يجب أولا في فهم الأسباب الاقتصادية وأثر العوامل السوسولوجية، وروابطها بالمؤثرات السياسية، أي عن طريق معالجة الأسباب وليس بالتعامل مع الآثار.

ويجب أولا البحث عن أسباب غياب العمل النقابي في القطاع الخاص، ومعالجة مسببات تخوف أرباب العمل من التنظيمات النقابية العمالية، والعراقيل الميدانية الكابحة لتنظيم العمال في القطاع الخاص في نقابات حرة ومستقلة ومرافقة ذلك.

ويبدو أن الأسباب ليست متصلة أساسا بالقانون، لأنه لا توجد قيود قانونية تمنع حق التنظيم في القطاع الخاص أو تميزه عن القطاع العام، كما أن الدولة لا يمكن لها أن تفرض على فئة من المواطنين (العمال) ممارسة حق أو حرية جماعية، بل يمكن لها فقط أن تشجعهم على ذلك وتمنح ضمانات لهم، فحق تأسيس النقابة وحق الانخراط فيها يقابله حق عدم الانضمام إلى النقابة.

ولفهم هذه الأسباب استندنا إلى علم الاجتماع الاقتصادي، حيث يرى المختص في علم الاجتماعي الاقتصادي "محمد مداوي" بناء على التحقيقات والاستبيانات التي قام بها في العديد من المؤسسات الاقتصادية الخاصة، أن الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة² « PME » أغلبها ذات طابع عائلي، يغلب عليها التوظيف العائلي والجهوي والوساطة³.

فعلاقات العمل فيها رهينة العلاقات الاجتماعية، ويظهر أن العمال وأرباب العمل يحسون أنهم تربطهم مصلحة مشتركة، فالعمال يواصلون العمل لضمان الأجور لأجل التكفل بعائلاتهم، فالكثير منهم يفكر في أن تأمين الشغل « la sécurisation de l'emploi » أولى من تأمين الحق في الحماية (الأجور وشروط العمل، ومدة العمل، والنظافة والوقاية...إلخ)، وهم واعون بالصعوبات التي تعاني منها المؤسسات، وكأنه اتفاق ضمني عن وعي أو دون وعي. وفي هذه الحالات من الصعب الحديث عن التكتل والعمل الجماعي، فهناك

1 - المرجع نفسه، ص ص 54. 55.

2 - PME : petites et moyenne entreprises.

3 - MADAOUÏ (Mohamed), *Entreprise et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration, Essai de sociologie économique*, Karthala, Paris, 2012, p.86.

تشخيص للعلاقات المهنية، أي أن العلاقات هي علاقات اجتماعية بالأساس (قراة، صداقة...) أكثر من كونها مهنية¹.

وفي هذه الحالات يظهر أن المستخدم يوظف هذه العلاقات الاجتماعية لأجل التحكم في العلاقات المهنية، فهو المهيم على علاقات العمل بسلطته الأبوية والافردانية «un pouvoir paternaliste et discrétionnaire»، فهو من يفرض قواعد العمل، وهو من يحدد شروط العمل والأجور، وعادة ما يسعى إلى إفشال أي محاولة تكتل، إذ ينتهز فرصة "ندرة العمل" «la rareté de l'emploi» لإخضاع العمال لتبعية شديدة له².

إن هذا الواقع الاجتماعي في اعتقادي يمكن الحد والتقليل منه من خلال تدخل الدولة عن طريق فرض إلزامية التفاوض الجماعي في المؤسسات، وكذلك تفعيل نظام التوسيع الإداري للاتفاقيات الجماعية، وتوسيع رقابة مفتشية العمل في مجال السهر على تنفيذ الاتفاقيات من طرف المستخدمين، كحل مؤقت وانتقالي لخلق ثقافة العمل بنظام الاتفاقيات الجماعية.

وتظهر أهمية هذا تدخل الدولة من خلال أهمية عدد عمال القطاع الخاص الذين تجاوز تعدادهم 60 % من مجموع الفئة النشيطة في الجزائر، أي ما يزيد عن 6 ملايين عامل من أصل 10 ملايين حسب إحصائيات سنة 2014³، ويعني ذلك أن ما يزيد عن نصف العمال الاقتصادي لا تغطيهم الاتفاقيات الجماعية. وهذا يعتبر خلل كبير في النظام الاقتصادي الوطني، فتراجع الدولة عن تنظيم علاقات العمل لم يرافقه تقدم الشركاء ملء الفراغ الذي تركه انسحاب الدولة.

ثالثا: تعديل ومراجعة الاتفاقية الجماعية أثناء سريانها:

"إن الوضع الجماعي للعمال لا يمثل أي طابع مكتسب مثل هو في القانون، فهو قابل للتغيير ومحل إعادة النظر"⁴، فيحدث أثناء سريان الاتفاقية الجماعية وتنفيذها أن تظهر معطيات وعوامل جديدة بسبب تغير الظروف سواء الداخلية مثل تغير في الهيئة المستخدمة أو تغير طبيعتها أو تغير أنماط العمل بالمؤسسة أو مكان العمل أو حتى اكتشاف خلل أو تناقضات وقصور أحكام الاتفاقية نفسها أو لعوامل خارجية مثل صدور قانون جديد ترد فيه أحكام أكثر نفعا للعمال، أو بسبب تأثيرات اقتصادية كخفض القدرة الشرائية أو إعادة هيكلة المؤسسة أو الاقتصاد وغيرها⁵.

وتحتم كل هذه الأسباب على أطراف الاتفاقية الجماعية ضرورة تكييف الاتفاقية الجماعية مع المستجدات الحاصلة، مما يستدعي تعديل الاتفاقية أو مراجعتها (I)، وفق إجراءات معينة وينتج عن ذلك آثار على أطرافها (II).

1 - Ibid., p.87.

2 Ibid.

3 - ONS, « Répartition de la population occupée par secteur d'activité et secteur juridique de 2013 et 2014 », <https://www.ons.dz/spip.php?rubrique378>, consulté le 14-03-2021.

4 - DUQUESNE (françois), op.cit., p.821.

5 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.175.

I-المقصود بالتعديل والمراجعة :

يقصد بتعديل الاتفاقية الجماعية إحداث تغيير في نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي، بمعنى توسيع أو تضيق نطاقها إقليميا. وقد يكون سبب التعديل بتغيير بعض أو جزءا من أحكامها لغرض الانسجام مع الظروف الجديدة¹، سواء لصالح العمال أو لصالح المستخدم بهدف السير الحسن للمؤسسة والحفاظ على توازنها المالي والرفع من إنتاجيتها لمواجهة ظروف اقتصادية أو مالية طارئة محتملة.

تناول المشرع الجزائري إمكانية التعديل والمراجعة من خلال المطة 14 من المادة 120 من القانون 90-

11 والتي تنص على أنه "تعالج الاتفاقية الجماعية ...

14-مدة الاتفاقية الجماعية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها".

لكن المشرع لم يحدد حالات وكيفية المراجعة. وبناءً على فكرة الحرية التعاقدية ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، يجوز اللجوء إلى القواعد العامة في الالتزامات، ولا يتعارض ذلك مع مبادئ النظام العام الاجتماعي، مادام التعديل يهدف إلى تكريس قواعد أكثر نفعا للعمال ويحافظ على إنتاجية وتنافسية المؤسسة الاقتصادية وفقا للقانون الاقتصادي. وبالعودة إلى المادة 106 من القانون المدني فإنها تنص على أنه: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين ولأسباب يقررها القانون"، ويستنتج من النص أن إمكانية تعديل العقد أو الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية باعتبارها عقد جماعي يجب توفر شرطين: أولهما هو أن يكون ذلك باتفاق الطرفين وفقا للإرادة الحرة لهما أو لهما، وثانيهما أن تكون أسباب التعديل قانونية.

من هذه الأسباب صدور قانون جديد يستلزم احترام مبدأ تدرج القوانين، فلا يجب للقاعدة القانونية الأقل درجة أن تخالف أو تناقض قاعدة أعلى درجة، إلا إذا كان ذلك أكثر نفعا ولا تتعارض مع قواعد النظام العام، أو أن القانون يمس بطبيعة المؤسسة مثل خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية أو دمجها، أو صدور قوانين مالية ذات تبعات اقتصادية أو مالية على المؤسسات وما لها من تأثير على تسييرها المالي والتقني، أو تكون الأسباب متعلقة بالظروف الاقتصادية كالأزمات المالية والاقتصادية والسياسية² والتي قد تهدد استقرار العلاقات المهنية والاجتماعية مثل تسريح العمال، أو الإنقاص من المزايا والامتيازات .

وفي كلتا الحالتين يكون أطراف الاتفاقية الجماعية ملزمون بالتفاوض لأجل تعديل الاتفاقية الجماعية بما يحقق التوازن، أي الحفاظ على مصالح العمال المادية وتحسين ظروف عملهم، والحفاظة على أداء المؤسسة أو المؤسسات التي تربطها الاتفاقية الجماعية لأجل ضمان استمرارها وتنافسيتها ووتيرة الإنتاج فيها، وتدخل هذه

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 69.

2 - مثال ذلك : تأثير الأوضاع السياسية التي عرفتها الجزائر في منتصف سنة 2019 فيما يسمى ب"الحراك الشعبي" الذي وقع فيه إقالة الكثير من رؤساء المؤسسات الاقتصادية العمومية واعتقال وإيداع في السجن عدد من رؤساء المؤسسات الاقتصادية الخاصة التي تنشط في العديد من المجالات مثل مجمعات تصنيع السيارات والنقل ومؤسسات الأشغال العمومية، وشركات تكرير الزيت والسكر، والمنتجات الغذائية وغيرها، كما أقدمت على تجميد الكثير من العقود التي أبرمتها هذه المؤسسات وإلغاء العديد من الامتيازات الممنوحة لها، كلها عوامل أحدثت خلاا وشللا للكثير من المؤسسات الكبرى تسببت في اختلالات هيكلية ومالية وتنظيمية عويصة.

الحالات حسب الأستاذ أحمية سليمان ضمن حالة "القوة القاهرة أو الظرف الطارئ" الذي تحكمه قواعد الالتزامات المدنية الواردة في المادة 130 من القانون المدني¹.

وهناك افتراض آخر والمتمثل في حالة فقدان المنظمة النقابية للعمال صفة التمثيلية، لما تنتقل التمثيلية نحو منظمة أخرى فما مصير الاتفاقية؟، بمعنى آخر هل يجوز للمنظمة الجديدة أن تطالب بمراجعة وتعديل الاتفاقية؟، وهي حالة لم يتناولها المشرع، في حين أن القانون الفرنسي تناولها في تعديل 2008، وأجاز للنقابة نقض الاتفاقية متى أحرزت على نسبة 50% من التمثيلية².

II إجراءات وآثار تعديل ومراجعة الاتفاقية الجماعية :

تخضع تعديل ومراجعة الاتفاقية الجماعية إلى إجراءات خاصة (أ)، ويترتب على ذلك آثار تسري على الأطراف سواء أرباب العمل أو منظمات العمال النقابية وكذلك العمال (ب).

أ- إجراءات التعديل والمراجعة:

لم يحدد المشرع الجزائري إجراءات تعديل الاتفاقية الجماعية، بل أصلا لم ينص على حالة تعديل الاتفاقية الجماعية. وعلى عكس ذلك، نجد الكثير من التشريعات المقارنة نظمت هذه الحالة، فالمشرع المغربي مثلاً أقر الإمكانية من خلال نص المادة 105 فقرة 5 من مدونة الشغل السالفة الذكر التي أوردت على أنه: "...الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية وتعديلها، والغائها كلا أو بعضاً...". وهناك من الأنظمة المقارنة كذلك من ألزم صاحب العمل بمراجعة سنوية للبنود المتعلقة بالأجور ومدة العمل في مؤسسته، منها المشرع الفرنسي، بل أنه يشجع على المراجعة والزامية التفاوض³.

ونجد أن الكثير من الاتفاقيات الجماعية تضمنت إجراءات التعديل ومنها الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية السالفة الذكر، التي جاء فيها تحت عنوان الفصل الأول من باب الأحكام الختامية: "مدة السريان-نقض ومراجعة الاتفاقية الجماعية"، ونصت مادتها 361 على أنه "بعد مراجعة الاتفاقية الجماعية، لا يجب نقضها إلا بعد مدة سنة".

وورد ضمن نفس الاتفاقية في مادتها 364 أن إجراءات المراجعة تتم بموجب اتفاق يلحق بالاتفاقية الأصلية، ويحدث آثاره بعد تسجيل الاتفاق لدى مفتشية العمل المختصة وإيداعه أمام أمانة ضبط المحكمة المختصة التي سبق التعرض إليها في هذا البحث، فشرط احترام إجراءات التسجيل والإيداع المقررة يعتبر من النظام العام.

ب- آثار تعديل ومراجعة الاتفاقية الجماعية:

في حالة تعديل أو مراجعة الاتفاقية فإن العمال يحتفظون بالمزايا الفردية المكتسبة قبل التعديل ولا تلغى بموجب التعديل الجديد⁴. كما يمكن أن يتقرر التعديل أو المراجعة بطلب من مفتش العمل أو القاضي إذا

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 69.

2 - MORVAN (Patrick), *Restructurations en droit social*, 2e éd. LexisNexis, Litec, Paris, 2010, pp., 205-206.

3 - GAUDU (François), *Droit du travail*, 3e éd., Dalloz, France, 2009, p.410.

4 - Ibid, p.412

لاحظ أحدهم وجود أحكام في الاتفاقية تخالف تلك البنود الواردة في التشريع والتنظيم الذي صدر بعد تسجيل الاتفاقية¹، في شكل اتفاق يلحق بالاتفاقية الأصلية مثل ما هو الحال بخصوص اتفاقات المصالحة.

الفرع الثاني:

آثار الاتفاقية الجماعية بصفتها قانون اتفاقي

من أهم الآثار المترتبة على الاتفاقية الجماعية مسألة خضوع العمال لأحكامها وامتدادها إلى عقد العمل الفردي والتي اختلف الفقهاء بشأنها، في حين أن المسألة كثيرا ما تفصل فيها الاتفاقيات بتحديد نفاذها الفوري أو الاختياري (أولا) وكذلك التزام القاضي بمضمونها كقانون اتفاقي ومصدر مهني من مصادر قانون العمل عند الفصل في النزاعات العمالية المطروحة عليه، بل أنه ملزم قانونا بفرض عقوبات جزاء رفض الالتزام بأحكامها من طرف الشركاء الاجتماعيين (ثانيا).

أولا: آثار الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية

من خصوصيات الاتفاقية الجماعية باعتبارها قانونا اتفاقيا أن آثارها لا تسري فقط على طرفي الاتفاقية، كما هو معروف في قواعد الالتزامات، بل تسري على كافة العمال الذين يشملهم إطار الاتفاقية، علما أن العمال يحكمهم القانون المنظم لعلاقات العمل، وكذلك عقود العمل المبرمة بين كل عامل مع المستخدم، فكيف تمتد أحكام الاتفاقية الجماعية إلى عقود العمل الفردية؟

هذه المسألة وقع بشأنها اختلاف الفقهي حول امتداد آثار الاتفاقيات الجماعية على عقود العمل الفردية (I)، وفصل فيها المشرع عبر ضمان التطبيق الفوري والاختياري لها على عقود العمل الفردية (II)، واستحث قانون العمل تقنية مميزة له تقوم على سريان الاتفاقية الجماعية وفقاً قاعدة الأكثر نفعا للعمال (III).

I-الاختلاف الفقهي حول امتداد آثار الاتفاقيات الجماعية إلى عقود العمل الفردية :

ناقش الفقه مسألة امتداد أحكام الاتفاقية الجماعية إلى عقود العمل الفردية وكيفية تجسيد ذلك بين اندماج الأحكام الاتفاقية في عقود العمل (أ) ومن يعارض ويرفض الفكرة (ب).

أ- موقف أنصار فكرة الاندماج:

يرى أنصار فكرة الاندماج أن قواعد الاتفاقية الجماعية عند تنفيذها تندمج في عقود العمل الفردية²، وحججهم في ذلك أن:

الحجة الأولى أن (الاتفاقية الجماعية مثل بقية العقود يمثل فيها العمال وأصحاب العمل عن طريق الأطراف التي وقعت على الاتفاقية عن طريق الوكالة)، ومن آثار قواعد النيابة انصراف آثار العقد إلى المتعاقد الأصلي بصفة مباشرة، وبالتالي فأحكام الاتفاقية الجماعية تندمج في عقود العمل الفردية¹.

1 - هدفي (بشير)، المرجع السابق، ص 200.

2 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 267.

أما الحجة الثانية فهي أن (القول بعدم الإدماج يعني عدم سريان آثار الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية التي أبرمت قبل انقضاءها، لأن ذلك يؤدي إلى اضطراب في عقود العمل ووقوع فراغ قانوني لهذه العقود)، وتم انتقاد هذه الحجة، حيث يعتبر الرافضون للفكرة أن افتراض قيام نيابة اتفاقية بين العمال وأصحاب العمل هو أمر لم يتم إثباته ولا وجود له في الممارسة العملية. كما أن ثبات واستقرار علاقات العمل الفردية لا يتأثر بانقضاء الاتفاقية الجماعية، كما يمكن للمستخدم التخلص من آثار الاتفاقية الجماعية عن طريق تعديل عقد العمل أو إنهائه².

والحجة الثالثة تتمثل في التفسير القضائي للاتفاقية، حيث يمكن للعمال مطالبة المستخدم بالامتيازات الواردة في الاتفاقية وترتيبها في عقد العمل الفردي، وهذا الطرح أيضا لم يلق الترحيب، بل تم الرد عليه على أنه ليس صحيحاً، كون القواعد القانونية لا تدمج في عقود العمل، وهو ما يفسر عدم قدرة التابة على المطالبة بتطبيق القانون باسم التقايين، في حين يمكنها مباشرة الدعاوى الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية لصالح أعضائها³.

ب- موقف المعارضين لفكرة الاندماج:

يقود الرأي المعارض لفكرة الاندماج الفقيه «DURAND» إذ يرى أن استبعاد فكرة دمج الأحكام الاتفاقية في عقود العمل الفردية بسبب أن هذه الأحكام تنفذ بشكل فوري بمجرد أن تتحقق شروط نفاذها، وينقضي سريانها فور انتهائها أيضا. كما أن الإرادة الجماعية أعلى من الإرادة الفردية، فلا تستمر آثار الاتفاقية على العقود الفردية التي لم ينقض أجلها، والتبرير الآخر لأصحاب الفكرة أن الاندماج يؤدي إلى الإخلال بالنظام العام الاجتماعي، بسبب إخضاع العمال لعدة قواعد قانونية مختلفة آجال سريانها⁴.

وبين الرأيين، يرى الأستاذ أحمية سليمان أن المسألة لا تعدو إلا أن تكون مسألة قانونية واتفاقية في الوقت نفسه. فالقانون هو الذي يفرض القواعد الآمرة والزامية أحكام الاتفاقيات الجماعية على أطراف عقود العمل الفردية⁵، كما أنها مسألة اتفاقية لكون المشرع ترك للأطراف حرية في الاتفاق على كفاءات تطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية.

II- التطبيق الفوري والاختياري للاتفاقيات الجماعية على عقود العمل الفردية :

تتميز الاتفاقية الجماعية بالتطبيق الفوري لآثارها على الأطراف الموقعة عليها^(أ)، واستثناء يتم تطبيقها اختياريًا عن طريق الانضمام إليها برغبة أطراف خارجة الأطراف الموقعة عليها باختيارهم أو برغبة من السلطة العامة^(ب).

أ- التطبيق الفوري للاتفاقيات الجماعية:

1 - المرجع نفسه، ص 268

2 - المرجع نفسه.

3 - المرجع نفسه، ص 269.

4 - المرجع نفسه، ص 270

5 - المرجع نفسه.

تسري الاتفاقية الجماعية وتنتج آثارها على العمال بصفة تلقائية بمجرد أن يوقع المستخدم على الاتفاقية الجماعية وتسجل لدى الجهة المختصة، وتصبح ملزمة،¹ أو أن يكون عضو في النقابة المهنية التي أبرمت الاتفاقية مع ممثلي العمال، وتكون بذلك جميع عقود العمل المبرمة تصبح خاضعة لأحكام الاتفاقية الجماعية وفقا لمبدأ التطبيق الإلزامي والتلقائي لها.

ولا يوجد تطبيق الاتفاقية بأثر رجعي، فآثار الاتفاقية تسري على المستقبل، أي أن الاتفاقية لا تعالج الوضعيات السابقة لتاريخ التوقيع عليها.²

ب- التطبيق الاختياري للاتفاقيات الجماعية:

يقوم التطبيق الاختياري على الإرادة الحرة لأرباب العمل غير الأطراف الموقعة والحاضرة أثناء إبرام الاتفاقية⁽¹⁾، وإرادة الدولة الراعية للمصلحة العامة الاقتصادية والاجتماعية وفقا لتقديرها عبر آلية التوسيع الإداري⁽²⁾.

1- الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية:

من خصوصيات الاتفاقية الجماعية أنها عقد مفتوح قابل للانضمام إليه لاحقا بدون موافقة الأطراف الموقعة عليه³، أي يمكن للمستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو النقابة التمثيلية لهم يمكن أن تعرب عن رغبتها في الانضمام إلى اتفاق أو اتفاقية جماعية رغم أنهم ليسوا أطرافا أصلية فيها، سواء بسبب عدم وجودها أثناء إبرامها، أو غير تمثيلية بالنسبة للنقابات المهنية أثناء إبرامها. ويسمى ذلك بـ "الانضمام"⁴ أو "التطبيق الاختياري"، ويتجسد عن طريق الانضمام الإرادي إلى الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي من طرف المستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو نقابته، وتكون هذه الاتفاقية اتفاقية قطاعية أو فرعية أو وطنية.

لم ينظم المشرع الجزائري حالة الانضمام سوى ما ذكر من خلال المادة 127 من قانون علاقات العمل حول إلزامية الاتفاقية الجماعية على الأطراف الموقعة عليها والأطراف المنظمة إليها.

ومن الاتفاقيات الوطنية القليلة التي تناولت موضوع الانضمام، نذكر "الاتفاقية الوطنية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص"⁵، حيث نصت المادة 3 منها على أن: "الانضمام اللاحق إلى هذه الاتفاقية، يتم بإيداع تصريح بالانضمام إلى المنظمة النقابية للمستخدمين في القطاع المهني الذي تنشط فيه المؤسسة المعنية وإلى فيديرالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تكمل إجراءات التصريح بالانضمام لدى مفتشية العمل والمحكمة المختصة"⁶.

1 - PETIT (Franck), op.cit.,p. 415.

2 - DUQUESNE (François), op.cit., p.816. 817.

3 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail** , Vol.1, **Rapports collectifs**, op.cit .p.208.

4 - LOKIEC (Pascal), **Droit du travail**, Tome II, **Les relations collectives de travail**, op.cit.,p.208.

5 - مرجع سابق.

6 - Art.3 de la **convention collective cadre du secteur économique privé**, signée à Alger, le 30 Septembre 2006, <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74500/120001/F1278929210/DZA-74500.pdf> , consulté le:14-2-2021.

عكس المشرع الفرنسي، فإن الانضمام يمكن أن يتم في أي وقت، والأطراف الأصلية الموقعة على الاتفاق أو الاتفاقية لا يمكن لها معارضة الانضمام لغيرها، بأي وسيلة من الوسائل، إلا في حالة ما إذا تضمنت الاتفاقية بند يمنع وتقيّد هذه الحرية صراحة.

ومن آثار الانضمام، فإنها تختلف إذا كان الانضمام تم من طرف نقابة عمالية أو من طرف مجموعة المستخدمين، فالنسبة لانضمام المستخدمين يؤدي ذلك إلى امتداد آثار الاتفاقية المنظم إليها عليهم وعلى العمال المشتغلين في المؤسسات المنضمة. أما في حالة انضمام نقابات العمال إلى اتفاقية ما، فإن ذلك لا ينتج أي أثر على العمال إلا إذا انضمت إلى كامل الاتفاقية وأن تكون هذه النقابة تمثيلية¹.

ب- التمديد والتوسيع الإداري للاتفاقية الجماعية:

يقصد بالتمديد «*L'extension*»: "تعميم تطبيق اتفاقية جماعية على مجموع المؤسسات في قطاع نشاط معين أو مهنة معينة رغم عدم مشاركة ممثليها في التفاوض الذي نتج عنه إبرام الاتفاقية، دون تغيير مجال تطبيقها"، أما التوسيع «*l'élargissement*» فهو "يسمح بتغيير مجال تطبيق الاتفاق الممدد بما يسمح بإحداث آثار سواء من حيث قطاع النشاط أو من حيث المجال الجغرافي خلافا لما حددته الاتفاقية المبدئية"².

يكون الانضمام إداريا، في شكل تصرف انفرادي للدولة يفرض تغطية اتفاقية على المستخدمين دون اختيارهم لها، ولكن ينظر على أنها ضرورية من الناحية الاجتماعية والاقتصادية³، وهي حالة لم ترد في قانون علاقات العمل الجزائري، ومن الدول التي تبنت هذه الآلية نجد المشرع الفرنسي الذي أجاز لوزير العمل توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية جغرافيا أو مهنيا أو قطاعيا بمقتضى قرار وزاري بعد استشارة اللجنة الوطنية للاتفاقيات⁴ المتكونة من الشركاء الاجتماعيين، وفق شروط وإجراءات خاصة⁵، وينشر قرار التوسيع في الجريدة الرسمية⁶، والهدف من ذلك ضمان وحدة النظام الاتفاقي لعلاقات العمل في نفس المهنة أو القطاع⁷. فالتوسيع الإداري يقوم على أساس ترك الدولة للشركاء الاجتماعيين حرية تحديد بأنفسهم القواعد المنظمة لعلاقات العمل بالتفاوض الجماعي على مستوى القطاعات المهنية في اتفاقيات جماعية، ثم تمنح لنفسها إمكانية التدخل لتوسيع بواسطة "قرار التوسيع"، فتصبح القاعدة المتفاوض عليها «*la norme négociée*»

1 - Art. L.2261-3, 2261-5, et 2261-6 C.trav. Cités par : LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit., pp. 209. 210.

2 - RADE (Christophe), op.cit., p.15.

3 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit., pp.593.594.

4 - نص الأمر رقم 75-31 المرجع السابق من خلال المادة 101 على استحداث لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية لدى وزير العمل والشؤون الاجتماعية مكلفة بإبداء آراء لوزير العمل حول سحب أو تعميم الاتفاقيات الجماعية، وفي مسائل التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية وتحضير المشاريع للاتفاقيات النموذجية، ومشاورتها في المسائل المتعلقة بإبرام وتطبيق الاتفاقيات الجماعية من طرف الوزير، كما نصت المادة 99 منه على صلاحية الوزير في الأمر بتطبيق الاتفاقيات النموذجية المعدة من طرف اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية بموجب قرار يصدر منه. وهو الإطار والصلاحيات التي أغفلها المشرع في قانون رقم 90-11، في حين كان ضروريا الاحتفاظ بها بعد 1990 نظرا لحداثة التجربة الجزائرية بعد التعددية النقابية ولهشاشة النقابات وكذلك المؤسسات لا سيما الخاصة منها.

5 - COURTURIER (Gérard), op.cit., pp.525.527.

6 - GUERY (Gabriel), op.cit., p.56.

7 - Ibid., p.523.

نافذة حتى في المؤسسات التي لم توقع عليها ولم تنضم إراديا إليها، والهدف من هذه الآلية منح المهن المتجاورة من تغطية اتفاقية¹.

أما عن الطبيعة القانونية للاتفاقية الموسعة إداريا، فيرى الأستاذ «MAZEAUD Antoine» أن لها نفس آثار التنظيم «*règlement*»، ومع ذلك تبقى اتفاقية خاضعة للقانون الخاص، ومن الآثار هذا النوع من الاتفاقيات، أن قرار التوسيع يمكن أن يكون محل طعن إداري أمام المحكمة الإدارية بخصوص قانونية التمديد، وأن مدة الاتفاقية تبقى هي نفس المدة المتفق عليها، وإذا كانت مدتها غير محددة يمكن نقضها، ومراجعتها تكون ممكنة، وملحق المراجعة يكون محل قرار جديد².

فهذه التقنية لها ميزتين، أولها تتمثل في ترك الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين يضعون القواعد القانونية بكل حرية، والميزة الثانية تتمثل في أن التوسيع الإداري يسمح بضبط قواعد المنافسة في نفس المهنة أو القطاع³.

ويمكن للمؤسسة أيضا أن تقوم بالتطبيق الاختياري للاتفاقية من دون الانضمام بصفة قانونية ورسمية إليها، وفقا لما يسمى بالإرادة المنفردة للمستخدم حين يرغب في تطبيق أحكامها على عماله ومؤسسته، سواء بكامل بنود الاتفاقية أو جزءا منها، ويسمح ذلك للعمال للحصول على تغطية اتفاقية للمهنة في حالة عدم وجود اتفاقية سابقة، ووسيلة أيضا لتوحيد النظام مع المؤسسات النظيرة، دون أن يرتب للنقابة العمالية أية حقوق من شأنها مطالبة المستخدم بالوفاء بالتزاماته الواردة فيها دون إرادة المستخدم⁴.

III-سريان الاتفاقية الجماعية وفقاً لقاعدة الأكثر نفعا للعمال :

بعد ظهور الاتفاقيات الجماعية، وقع جدل فقهي حول ما يسمى بـ "التنافس بين الأحكام القانونية والأحكام الاتفاقية"⁵ بما فيها أحكام بنود العقد، وحسم الجدل بإقرار مبدأ "أولوية تطبيق القاعدة القانونية الأكثر نفعا للعمال".

وإذا نظرنا إلى الغاية من ظهور نظام الاتفاقيات الجماعية، هي البحث عن آلية تفاوض أقوى مع المستخدم أو تتوازن مع المكانة الحقيقية للمستخدم وتعوض عن عدم المساواة بين طرفي العقد الفردي لصالح رب العمل وهذا عملا بالمبدأ القائل: "في الاتحاد قوة"، يتجلى ذلك في الاتفاقيات الجماعية⁶. حيث أن هذه الأخيرة بإمكانها تعويض عدم المساواة التي عادة ما نجدها في عقود العمل الفردية، وخاصة بعد أن تدخل المشرع وأقر مبدأ "الأحكام الأكثر نفعا"⁽¹⁾، فكلما نزلنا في سلم تدرج القواعد القانونية من الهرم إلى المصادر الدنيا، كلما كانت المزايا أكبر وأهم⁷ ويترتب على ذلك آثار قانونية لصالح العمال (ب).

أ- المقصود بمبدأ الأكثر نفعا للعامل:

1 -MAZEAUD (Antoine), op.cit.p.212.

2 - Ibid.p.215.

3 - Ibid.pp.212.213.

4 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit.,p.210.

5 -SUPIOT (Alain), « *Un faux dilemme : La loi ou le contrat ?* », op.cit., p.68.

6 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.594.

7 - Ibid, pp.594 et 595.

يعتبر مبدأ الأفضل للعامل « *le principe de faveur* » ميزة أصيلة في قانون العمل¹، ظهر لأول مرة في فرنسا، والذي يقوم على المفاضلة بين مجموعة من الامتيازات أو الحقوق الواردة في مختلف مصادر قانون العمل (مصادر رسمية أو اتفاقية)²، فهو ترجمة حقيقية لوظيفة تحسين ظروف وشروط العمل³، حيث يمكن لقاعدة دنيا أن تستبعد من التطبيق قاعدة أعلى درجة إذا كانت أفضل للعامل⁴ وجميع الاتفاقيات الجماعية في الأصل تندرج ضمن قاعدة تدرج مصادر قانون العمل التي تستبعد أي قاعدة ضمن المصادر تكون أقل نفعا للعامل مقابل قاعدة أكثر نفعا⁵.

ويمثل مبدأ الأنفع للعامل قاعدة تنازع القواعد القانونية، فالمصدر الأدنى لا يجب أن يكون أقل نفعا للعامل من المصدر الأعلى⁶، يعرف هذا المبدأ بأنه مبدأ أساسي في قانون العمل، والذي بمقتضاه يمكن وضع استثناء عن القاعدة الأعلى في التدرج القانوني، بشرط أن يكون أنفع للعامل⁷.

ويتم الأخذ بقاعدة "الأكثر نفعا" بالنظر إلى طبيعة القاعدة الواردة في النص الاتفاقي وما توفره من منافع مقارنة بقواعد أخرى واردة في العقد أو القانون الأعلى درجة، ويسمى ذلك بـ "الميزة *Avantage*"، التي يقصد بها حسب الفقيه *Durand* "المعاملة الأفضلية التي يمكن أن يستفيد منها العمال، وعرفها الأستاذ *Despax* بأنها" كل تحسين يضاف إلى الحد الذي يقرره النظام القانوني للعمال"⁸.

أما الأستاذ *Aliprantis* فقد عرف الميزة بأنها: "المركز القانوني الذي تنشئه قاعدة قانونية معينة ويكون أكثر ملائمة وأقل تكلفة للعمال من المركز القانوني الذي تنشئه قاعدة أخرى، وبالتالي فإن القاعدة التي تنشئ هذا المركز تكون الأكثر فائدة للعمال"⁹، كما عرفها الاجتهاد القضائي الفرنسي بأنها " ما يتحصل عليه العامل من تعويض أو حق يتمتع به بشكل فردي ويقابله حق قائم ليس مجرد حق محتمل"¹⁰.

ب- أساس وآثار مبدأ الأكثر نفعا للعامل:

تكرس مبدأ "الأكثر نفعا للعامل" في المادة 118 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتسبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة

1 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit., p.217.

2 - بلميهوب (عبد الناصر)، « التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية » ، مداخلة أقيمت في المنتدى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص90.(غير منشور).

3 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit., p.217.

4 - BOSSU (Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.66.

5 - SUPIOT (Alain), *droit du travail*, op.cit., p.101.

6 - عيسوي (عز الدين) وبيري (نور الدين)، المرجع السابق، ص51.

7 - المرجع نفسه.

8 - نقلا عن: بلميهوب (عبد الناصر)، "التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية"، المرجع السابق، ص83.

9 - نقلا عن: أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص260.

10 - نقلا عن: بلميهوب (عبد الناصر)، "التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية"، المرجع السابق، ص83.

وكذلك: MORVAN (Patrick), op.cit., pp. 210-211.

مع المستخدم"، ويفهم من النص أن كل ما يرد في عقد العمل من أحكام خاصة أنفع هي التي تطبق وتستبعد كل الأحكام القانونية الأخرى. وإذا كانت الاتفاقية الجماعية تتضمن أحكاماً أنفع للعامل، فتستبعد الأحكام الواردة في العقد وتطبق تلك الواردة في الاتفاقية الجماعية.

كما أشار نفس القانون إلى مبدأ " القاعدة الأكثر نفعاً للعامل " في المادة 62 من قانون علاقات العمل والتي نصت على أنه: " يعدل عقد العمل إذا كان القانون والتنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية يملّي قواعد أكثر نفعاً للعمّال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

ويفهم من مما سبق أن المشرّع يلزم أطراف علاقة العمل بتعديل العقد إذا ورد في القانون أو في اتفاقية جماعية أحكام أكثر فائدة للعامل منه، عن طريق إدراج الحقوق أو الامتيازات الجديدة المكتسبة أفضل من تلك الواردة في العقد. أما إذا كانت الامتيازات الواردة في عقد العمل أفضل من تلك الواردة في الاتفاقية الجماعية، فلا تسري أحكام هذه الاتفاقية على عقد العمل.

فالمزايا المكتسبة عن طريق عقد العمل محصنة من التعديل¹، وهذه من خصوصيات قانون العمل الذي لا يعمل بمبدأ التدرج الهرمي للقواعد القانونية، فتطبق القاعدة الأفضل ضمن جميع المصادر الأخرى²، لكن هذا المبدأ صعب التحديد في الواقع العملي³. وقد اهتمت بهذه المسألة الاتفاقية الوطنية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص، حيث تضمنت المادة 142 منها كفالة الاتفاقية للمزايا الفردية والجماعية المكتسبة بموجب القانون أو الاتفاقيات أو الاتفاقات أو عقود العمل إلى يوم التوقيع عليها⁴، وأضافت المادة 143 أن أحكام هذه الاتفاقية وملحقاتها تعوض وتلغي أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتلك الواردة في عقود العمل السارية، بما فيها العقود المحددة المدة لما تكون أقل نفعاً للعمال⁵.

ويعني ذلك أن تنفيذ وسريان الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية يخضع لمبدأ النسبية، بمعنى أنها لا تطبق بصفة مطلقة إلا إذا كانت أنفع للعمّال، أما غير ذلك فتطبق الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في القانون أو التنظيم أو عقد العمل الفردي، ويمكن أن تكون قاعدة معينة أكثر نفعاً للعامل معين وأقل نفعاً للعامل آخر، وكل حالة تختلف القاعدة التي تطبق على العامل⁶.

والقاعدة نفسها تطبق عند تعدد مستويات الاتفاقيات التي تخضع لها المؤسسة⁷. وقد ورد في الاتفاقية الوطنية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص لسنة 2006، حيث نصت المادة 5 منها على أن:

1 - بلميهور (عبد الناصر)، " التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية"، المرجع السابق، ص 87.

2 - المرجع نفسه، ص 86.

3 - GUERY (Gabriel), op.cit., p.48.

4 - Art. 142 de la convention collective cadre du secteur économique privé, stipule que: « La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à une restriction d'avantages acquis à titre individuel ou collectif par le fait de la loi, des conventions et accords collectifs de travail ou de contrats individuels de travail applicables à la date de sa signature », op.cit

5 - Art. 143 de la convention collective cadre du secteur économique privé, stipule que : « Les dispositions de la présente convention et de ses annexes remplacent et annulent celles des conventions et accords collectifs ou de contrats individuels de travail existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsqu'elles sont désavantageuses pour les travailleurs », op.cit.

6 - BOUSSU (Bernard)-DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.69 .

7 - SUPIOT Alain, 'droit du travail', op.cit, p.102.

الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في هذه الاتفاقية تنتج كامل أثرها على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للمؤسسة وكذلك على عقود العمل السارية من يوم تسجيلها"¹.

ثانياً: دور القاضي في مجال لاتفاقية الجماعة

يلتزم القاضي الاجتماعي بفحص مشروعية الاتفاقية الجماعية وبالاستناد إلى أحكام الاتفاقية الجماعية كنص قانوني مهني عند عرض النزاع أمامه بين طرفين تغطيهم الاتفاقية (I)، كما يفصل في جميع الدعاوي الناشئة عن تنفيذها (II). ويختص القاضي الجزائي بتسليط عقوبات ضد كل من يقوم بخرق القواعد الآمرة المنظمة للاتفاقيات الجماعية (III).

I- رقابة مشروعية الاتفاقية الجماعية والالتزام بتطبيقها :

إن تدخل القاضي في مجال الاتفاقيات الجماعية ما يزال يكتنفه الغموض، بسبب عدم صراحة الأحكام التشريعية المحددة لدوره في مجال فحص مشروعية الاتفاقيات الجماعية واحتمال إبطالها بعد إثارة المسألة من طرف مفتشية العمل (أ)، ومع ذلك يلتزم من جهة أخرى بتطبيق أحكامها على المتقاضين بصفتها قانون خاص (ب).

أ- رقابة القاضي لمشروعية الاتفاقية الجماعية:

الأصل أن الاتفاقية الجماعية من صلاحيات الشركاء الاجتماعيين. وأن القاضي بعيد عنها². لكن تدخل الدولة للحفاظ على النظام العام في مجال علاقات العمل وتفادي خرقه سواء من طرف المستخدم أو النقابات العمالية، جعل مفتش العمل الساهر على مطابقة الاتفاقيات للتشريع والتنظيم، يمكن له دعوة القاضي لفحص مدى مشروعية بنود اتفاقية أو اتفاق سواء في مجمله أو في بعضه.

من الآثار المترتبة على عدم مطابقة الاتفاقية الجماعية للتشريع والتنظيم حق الاعتراض، وهو ما يفهم من المادة 138 من نفس قانون علاقات العمل التي أقرت أن مفتش العمل يعاين ويسجل المخالفات حيال أحكام قانون العمل طبقاً لتشريع العمل، فإذا وردت في الاتفاقيات أحكام تتناقض أو تخالف النظام العام الاجتماعي فيمكن لمفتش العمل معاينتها وعرضها على المحكمة المختصة.

حيث نصت المادة 134 من قانون علاقات العمل أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائياً على الجهة القضائية المختصة". ونصت المادة 17 من القانون نفسه على بطلان كل اتفاق أو اتفاقية من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال. وقد نصت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³ على الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في المسائل المتعلقة بالمنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

1 - Art.5 de la convention collective cadre du secteur économique privé, op.cit.

2 - MAZARS (Marie-France), « Le juge s'invite à la négociation », *le Dr. Ouv.*, mai 2008, n° 718, p.282.

https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200805_doctrine_mazars_saf.pdf, consulté le 27-5-2019.

يفهم من ذلك أن القاضي يتمتع باختصاص فحص بنود الاتفاقية ومدى مطابقتها للتشريع والتنظيم وللاتفاقية نفسها في حالة مراجعتها وتعديلها. ويمكن له أن يحكم بإلغائها كلية أو بتصحيحها أو إلغاء البنود المخالفة للقانون حسب تقديره¹.

هناك من يرى أن تدخل القاضي لإبطال اتفاقية جماعية، قد يؤدي إلى آثار سلبية تمس بحركة الاتفاقيات الجماعية، ويخلق مناخ التشكيك القانوني بسبب احتمالات الإبطال، الأمر الذي قد يمس بالاستقرار والتوازن الذي توصلت إليه أطراف التفاوض لتأسيسه وقامت بتجسيده في الاتفاقية². إلا أن حدود القاضي هو القانون بمفهومه الواسع، أي أنه يفصل ويحكم بالبطلان في حالة وجود نص قانوني أو تنظيمي صريح يتناقض معه نص أو بنود الاتفاقية محل النزاع³.

ب- الالتزام بالاتفاقية الجماعية كقانون واجب التطبيق:

تعد الاتفاقية الجماعية "عقد ذو قوة إلزامية في كل المؤسسات المنخرطة في منظمات أرباب العمل الموقعة عليها، وتساهم في مجال القانون والتنظيم تكليف مفتش العمل بالسهر على تنفيذها وإلزام القاضي بتطبيقها"⁴، انطلاقاً من قاعدة أن الاتفاقية الجماعية تعتبر قواعد قانونية تنشأ مراكز قانونية على غرار النصوص القانونية والتنظيمية الصادرة عن مؤسسات الدولة⁵، باعتبارها قواعد عامة ومجردة وملزمة، والقاضي مكلف بتطبيق القانون، فهو ملزم كذلك بتطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية لتمتعها بالقوة التنظيمية⁶، فهي قانون بالمعنى المادي⁷.

فإذا رُفعت دعوى قضائية من طرف عامل ضدّ مُستخدم في إطار النزاع الفردي في العمل أمام القاضي الاجتماعي، فيكون القاضي ملزم بتطبيق ما ورد في الاتفاقية الجماعية على النزاع المعروض عليه، وعليه تفسير الاتفاقية الغامضة وفقاً لما هو أصلح للأجير باعتبار أن قانون العمل وضع أصلاً لحماية العمال⁸.

2- الفصل في الدعاوي الناشئة عن تنفيذ وتفسير الاتفاقية الجماعية:

يؤدي رفض تنفيذ الالتزامات الواردة في الاتفاقات الجماعية بالنسبة للأطراف الموقعة عليها أو المنظمة إليها سواء بقصد أو غير قصد على قيام المسؤولية المدنية سواء فردية كانت أو جماعية⁹، ويترتب عن ذلك رفع دعوى فردية (أ)، أو دعوى جماعية ترفعها المنظمة النقابية لأرباب العمل أو النقابات العمالية (ب).

أ- الدعوى الفردية:

1 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 59.

2 - MARTINEL (Agnès), « Le juge qui invite à la négociation collective », *Dr. Ouv.*, mai 2008, n° 718, p. 286. https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200805_doctrine_mazars_saf.pdf, consulté le 27-5-2019

3 - Ibid.

4 - SUPIOT Alain, *droit du travail*, op.cit, p. 99.

5 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...، المرجع السابق، ص 68. وكذلك: MAZEAUD (Antoine), op.cit, p. 254,

6 - SUPIOT (Alain), *Droit du travail*, op.cit, p. 99.

7 - MAZEAUD (Antoine), op.cit, p. 254.

8 - خالفي (عبد اللطيف)، المرجع السابق، ص 74.

9 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du Travail*, op.cit., 595.

يمكن للأشخاص الطبيعية أو المعنوية المستفيدة من تطبيق الاتفاقية الجماعية، أو بسبب جهل العمال لها نتيجة عدم إعلامهم بها من طرف المستخدم أن يطالب الشخص الضحية بتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها والمطالبة بالتعويض على أساس المسؤولية التعاقدية¹.

وفي هذا الإطار نصت المادة 128 من قانون علاقات العمل على أنه: "يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المطلوبة"².

وبالنسبة للدعاوي التي يرفعها العمال ضد المستخدم، وجب أولا المرور عبر إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية المطبقة على مؤسسته، والزامية المرور أمام مكتب المصالحة بمفتشية العمل المختصة إقليميا³.

أما النزاعات التي تثار بشأن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، يمكن توقع اختلاف حول تطبيق أو تفسير بند أو شرط في الاتفاقية الجماعية، قد يقع الاختلاف حول مدى السريان الفوري لآثار الاتفاقية على العامل وحول المزايا المكتسبة بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل⁴، فقد نصت المادة 22 من القانون رقم 90-04 على أنه "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة،...".

وفيه من نص المادة أن القاضي الاجتماعي ليس مختص فقط في النظر في النزاعات المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، بل يمتد اختصاصه أيضا إلى تفسير مضمونها في حالة إثارتها أثناء النزاعات الفردية. ولعل دعوى التفسير مرتبطة بدعوى التنفيذ لأن من يطالب بتفسير الاتفاقية في الحقيقة يطالب بتنفيذ هذه القاعدة⁵.

ب-الدعوى الجماعية:

يمكن أن يثور نزاع جماعي بين المستخدم والمنظمة النقابية⁶ حول تنفيذ الاتفاقية الجماعية، في حالة رفض أحد الأطراف تنفيذ الاتفاقية عليهم رفع دعوى قضائية بهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقيات.

1 - Ibid., p.596. et : DUQUESNE (François), op.cit., p.814.

2 - المادة 129 من القانون 90-11، المرجع السابق.

3 - انظر الاجراءات الواردة في القانون 90-04، المرجع السابق.

4- DUQUESNE (François), op.cit.p.814.

5 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص66.

6 - منح المشرع للمنظمة النقابية بمقتضى المادة 16 من القانون رقم 90-14، الأهلية المدنية وحق التقاضي، حيث نصت على أنه "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها.... ويمكن لها أن تقوم بما يلي:

ونصت في هذا الشأن المادة 129 من قانون علاقات العمل على أنه: " يمكن للتنظيمات النقابية للعمّال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها". ويعود الاختصاص القضائي في هذه الحالة للقسم الاجتماعي ووفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، التي نصت المادة 508 منه على أنه: " يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في... حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلي العمّال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل".

وفي حالة اللجوء إلى القضاء لأجل تنفيذ الاتفاقية الجماعية، فإن رئيس القسم الاجتماعي يأمر بالتنفيذ الفوري تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل².

III-جزاء مخالفة قواعد الاتفاقيات الجماعية

سبق وأن أشرنا إلى أن قانون علاقات العمل من خلال المادة 153 منه اعتبر مخالفة الاتفاقيات الجماعية بمثابة مخالفة أحكام قانون العمل، ويترتب على مخالفة الأحكام الواردة فيها عقوبات مدنية، كما رتب أيضا جزاءات عند مخالفة الأحكام المنظمة لإبرام وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية، والهدف من ذلك يكمن في حماية الأطر القانونية للتفاوض الجماعي³، ويأخذ الجزاء المترتب على مخالفة أحكام وقواعد الاتفاقيات الجماعية صورتين هما: الجزاء المدني(أ)، والجزاء الجنائي(ب):

أ- الجزاء المدني:

من الجزاءات المدنية المترتبة على مخالفة الاتفاقية الجماعية للتشريع والتنظيم نجد البطلان المدني للبند المخالفة لها، وهو ما أورده المادة 17 من قانون علاقات العمل حيث نصت على أنه " تعد باطلة وعدية الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمّال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

ويعنى ذلك أن المحكمة القضائية المختصة والمتمثلة في القسم الاجتماعي تملك صلاحية إلغاء الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية بمبادرة من مفتش العمل متى ثبت له أنها تخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية⁴.

ب-الجزاء الجنائي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية...".

1 - القانون رقم 08-09، المرجع السابق.

2 - انظر المادة 509 من المرجع نفسه.

3 - جهل(محمد)، المرجع السابق، ص24.

4 - هدفي (بشير)، المرجع السابق، ص200.

إن الصفة اللائحية للاتفاقيات الجماعية التي أضفى عليها المشرع صفة "القانون"، جعل مخالفة بنودها بمثابة مخالفة أحكام نص تشريعي أو تنظيمي، ويظهر ذلك من خلال ربط مخالفة قواعد مجزئات خاصة. حيث أفرد المشرع جزاءات ذات طابع جزائي في حال مخالفة قواعد إبرام الاتفاقيات الجماعية، أو مخالفة قواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي، حيث يقوم مفتش العمل بصفته ضبطية قضائية في حالة (مخالفة التشريع) بتحرير محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة وهذا وفقا لنص المادة 14 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل التي بدورها أحالتنا إلى نص المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية التي تمنح صفة الضبطية القضائية¹.

وقد أوردت المادة 152 من قانون علاقات العمل أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10000 إلى 20000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية"².

أما المادة 142 من نفس القانون تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 100000 إلى 200000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل..."³.

وتناول المشرع إمكانية وقف الدعوى الجزائية المباشرة ضد المخالفين ووضع حد لها عن طريق دفع غرامة الصلح وهذا ما أشارت إليه المادة 155 من نفس القانون.

1 - تنص المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية الصادر بموجب الأمر 66-155، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم على: "يأشر الموظفون وأعاون الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تتاط بهم بموجب قوانين خاص وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة في تلك القوانين، ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكلة إليهم لأحكام المادة الثالثة عشر من هذا القانون"

2 - المادة 152 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 99 من القانون رقم 17-11، السالف الذكر.

3 - المادة 142 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 99 من القانون رقم 17-11، السالف الذكر.

المبحث الثاني:

التفاوض الثلاثي إطار لضبط الاقتصادي والاجتماعي

إن استقرار علاقات العمل مرتبط بمدى تكريس الديمقراطية الاجتماعية عبر إضفاء البعد الديمقراطي على العقد، وتتجسد الديمقراطية السياسية عبر إضفاء نفس المبدأ على القانون، عن طريق التمثيلية التي تعتبر في الواقع وسيلة التعبير عن الإرادة الشعبية في تحديد المصلحة العامة¹.

ويقصد بـ "الديمقراطية الاجتماعية" وضع وتنظيم العلاقة بين الدولة والسوق عن طريق الضبط الاجتماعي المسند للشركاء الاجتماعيين²، الذين يقومون في مجال علاقات العمل بإبراز إرادتهم عن طريق الحوار الاجتماعي، ومن جهتها تشجع الدولة هذه الآلية بسبب الصعوبات التي تعرفها في مجال الضبط، لكونها لم تعد المحتكر الوحيد لإنتاج القواعد القانونية، ففرض الحوار الاجتماعي نفسه كمرحلة ضرورية عند صناعة قواعد القانون الاجتماعي. وبذلك أصبحت القاعدة القانونية تستمد شرعيتها شيئاً فشيئاً من الوفاق حول صناعته³. ونتج عن ذلك تأكل تدريجي لصلاحيات البرلمان وحتى السلطة التنفيذية في وضع التشريع والقرارات الاقتصادية والاجتماعية بسبب مساهمة "الشركاء الاجتماعيين" في إعدادها⁴.

والجزائر "عرفت الحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني بعد انهيار دولة الرفاهية"⁵ منذ بداية الإصلاحات الاقتصادية، بعد أن عجز القانون وحده على حل مشاكل المجتمع وصراعاته، فلم تعد الدولة وحدها قادرة على ضبط الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية⁶، فكانت البداية مع المركزية النقابية في شكل لقاءات ثنائية مع الحكومة بصفتها مُستخدم وسلطة ضبط في آن واحد حول آثار إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية على العمال، ثم تطور ليشمل منظمات أرباب العمل بعد ظهورها في الميدان حول الخيارات ذات الطابع الاقتصادي، ولما أرادت الدولة البحث عن أكبر إجماع حول خياراتها الاقتصادية والاجتماعية وكسب دعم الشركاء الاجتماعيين اهتدت إلى عقد لقاءات ثلاثية تضم الحكومة ومنظمات أرباب العمل والمركزية النقابية وامتد حتى إلى فعاليات المجتمع المدني.

وبعد ذلك أصبحت لقاءات الثلاثية تقليداً سنوياً يجمع الشركاء الاجتماعيين بالحكومة. وعزز هذا التقليد السلطة السياسية بعد الدعم السياسي والمعنوي الذي حظيت به هذه الأخيرة من طرف كل من منظمات أرباب العمل والمركزية النقابية ومساندة هذه الأخيرة لها، فتحوّلت الآلية من شراكة اجتماعية

1 - « René Capitant », cité par : BERTRAND (Mathieu), « La répartition constitutionnelle des compétences entre la loi et les accords collectifs de travail en droit français », **Les Cahiers de droit**, Volume 48, n°1-2, 2007, p.132, <https://id.erudit.org/iderudit/043925ar>, consulté le: 20-9-2020.

2- KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p.52.

3 - SUPIOT (Alain), cité par : HECQUET (Mathieu), op.cit., p.19.

4 - LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », op.cit.p.184.

5 - الموسوي (ضياء مجيد)، المرجع السابق، ص163.

6 - عيساوي (عز الدين) وبري (نورالدين)، المرجع السابق، ص49.

واقتصادية نحو شراكة سياسية، وبلغت أهميتها لما استدعت رئاسة الجمهورية الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في المشاورات بشأن تعديل دستور 2016 ثم تعديل 2020.

حيث ورغم أن هذا الفعل كان ذا طابع سياسي، إلا أنه كان فرصة للشركاء لعرض مطالبهم في شكل اقتراحات للسلطة، تجسد الكثير منها في نص التعديل الدستوري، وتمثلت هذه المطالب في تكريس المزيد من الحقوق والحريات الاجتماعية ذات العلاقة بالعمل، وكذلك في مجموعة من الحريات والمبادئ ذات الطابع الاقتصادي التي كانت تهم أرباب العمل. وإلى جانب هذه المشاورات وتلك التي تقوم بها الحكومة أو مختلف الوزارات مع شركائها، عرفت السلطة التشريعية بدورها تقليدا جديدا يتمثل في دعوة النقابات العمالية بما فيها النقابات المستقلة لأجل التشاور والحوار وتقديم آراءها ومواقفها بشأن مشاريع القوانين قبل المصادقة عليها (المطلب الأول).

فالتجربة الجزائرية في مجال الحوار والتفاوض الجماعي الثلاثي كانت مواضيعها ونقاشاتها في بداياتها تخص إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية، والتدابير المرافقة لها لحماية العمال المسرّحين في مرحلة الإصلاحات الأولى، ثم تطورت لتشمل تشجيع القطاع الخاص وجعله كشريك في استحداث مناصب العمل عبر تدابير لدعم المؤسسات الخاصة ولترقية الشغل وتشجيع الاستثمار تجسدت في شكل تشريعات ومراسيم. وبعد 2006 ظهرت آلية جديدة لضبط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والمتمثلة في إبرام ميثاق في شكل "عقود اقتصادية واجتماعية" أبرمت بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، ومن ثم تلتزم الحكومة بإفراغ إرادة الشركاء الاجتماعيين في التشريع والتنظيم، بعد أن ساهموا في التحضير لها من خلال لقاءاتهم معها، مقابل التزام الشركاء الاجتماعيين بضمان استقرار العلاقات الاجتماعية والمهنية في أماكن العمل وديمومة السلم الاجتماعي، (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الدور الاستشاري للشركاء الاجتماعيين

"إن إشراك الدولة للمخاطبين بالقانون عند وضعه جاء بعد أزمة السلطة «*Crise de l'autorité*» ، فوضع القانون بالشكل التقليدي الذي كان يأتي من قمة الهرم، لم يعد يحظى بالقبول من طرف المخاطبين به، لذلك فمشاركة المواطنين في بناء القواعد القانونية يتم بعدة آليات أهمها الاستشارات، الحوار الاجتماعي، سبر الآراء... إلخ"¹.

والجزائر عرفت هذا الوضع منذ بداية الإصلاحات الليبرالية، فتطور التفاوض الجماعي من نقاش بين ممثلي العمال ورب العمل حول شروط العمل إلى الحوار الاجتماعي بمفهومه الأوسع ومن ثنائي الأطراف إلى ثلاثي الأطراف، ليشمل المشاورات والمشاركات حول الإصلاحات والسياسات العامة ذات الصلة بالمسائل

الاجتماعية والاقتصادية¹، بشكل يحفز التطور الاقتصادي والتنمية الاجتماعية ويعزز شروط العمل والتشغيل².

تعتبر سنة 2016 سنة هامة في مسار الحوار الاجتماعي ونشاط الحركة النقابية، بسبب دعوة رئاسة الجمهورية الجزائرية النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل للمشاركة في مشاورات حول مشروع تعديل الدستور لسنة 2016، وبعيدا عن الاعتبار السياسي لهذه الاستشارة المتمثل في البحث عن أكبر توافق سياسي حول المشروع، إلا أنها بمثابة تطور حقيقي للحوار الاجتماعي يبرز مكانة الشركاء الاجتماعيين كفاعلين اجتماعيين واقتصاديين على الصعيد الوطني بسبب قدرتها على التعبئة وإشراكها في صناعة القرار.

وتمكنت من خلال الدعم المتبادل بينهما وبين السلطة في تقديم اقتراحات كانت مطالب ناضلت من أجلها النقابات لعدة سنين كضمان الحق في الضمان الاجتماعي وتجريم تشغيل القصر ومبدأ المساواة بين الرجال والنساء في أماكن العمل، والتزام الدولة بتوفير الشغل ومكافحة البطالة وترقية التمهين. أما بالنسبة لمنظمات أرباب العمل فقد اكتسبت تكريس مبدأ حرية المبادرة والتزام الدولة دستوريا بتحسين مناخ الاستثمار ودعم المؤسسات دون تمييز، ومكافحة الفساد كثيرا ما طالبت بذلك (الفرع الأول).

وفي نفس المنهج اعتمدت الحكومة قبل المبادرة بتعديل أو وضع القوانين ذات الصلة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي أن تجتمع مع الشركاء الاجتماعيين، وحتى السلطة التشريعية لطلب استشارة الشركاء الاجتماعيين وتنظيم لقاءات عدة مرات معهم باعتبارهم أول المعنيين وأول المخاطبين بهذه النصوص بما فيها النقابات المستقلة وهو تقليد حديث العهد (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

استشارة الشركاء الاجتماعيين من طرف المؤسس الدستوري

تحتل المبادئ الدستورية في كافة الدول المرتبة الأسمى في السلم القانوني الوطني، فهي المصدر الأول للقوانين المنظمة لكل جوانب الحقوق والحريات والواجبات ومن ضمنها قوانين العمل والحماية الاجتماعية والمسائل الاقتصادية.

من منطلق هذه الأهمية أقدمت السلطة في الجزائر ولأول مرة على إشراك النقابات ومنظمات أرباب العمل في مشاورات تعديل الدستور سنة 2016 المنظمة من طرف رئاسة الجمهورية التي انطلقت في 2014، قدمت من خلالها العديد من المطالب في شكل اقتراحات خصت الحقوق الاجتماعية للعمال

1 - MEKNASSI (Rachid Filali), op.cit, p. 149.

2 - SAUVE (Jean-Marc), « la place des partenaires sociaux dans l'élaboration des reformes », Dr.soc., n°5, mai 2010, p.490.

والضمانات الاقتصادية لأرباب العمل، وتكررت التجربة بمناسبة تعديل 2020 (أولا)، ونتج عن هذه الاستشارة تكريس الكثير من المطالب في التعديلات الدستورية لاحقا (ثانيا).

أولا: دعوة الشركاء الاجتماعيين للمشاورات بمناسبة تعديل دستور 2016 و2020

إن الأصل في إعداد الدستور تقوم به "سلطة تأسيسية أصلية" عن طريق الجمعية التأسيسية أو من قبل سلطة أصلية فرعية من قبل مجلس تشريعي أو لجنة دستورية¹ أو بمبادرة من رئيس الدولة أو البرلمان وفقا لما يحدده الدستور، وقد يشارك في العملية أكثر من جهة من الجهات المذكورة². ويشكل تحديد مضمون الدستور أو مضمون التعديلات الجديدة محور النقاشات والمفاوضات بين مؤسسات الدولة والشركاء السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين وفعاليات المجتمع المدني³، ويساهم هذا الإجراء بالبحث عن أكبر إجماع سياسي حول صياغة قانونية للدستور⁴.

وفي هذا السياق بادر رئيس الجمهورية الأسبق عبد العزيز بوتفليقة في سابقة من نوعها إلى إشراك العديد من النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل في المشاورات التي دعا إليها سنة 2014 إلى جانب بعض من الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني، وقد كانت فرصة للشركاء الاجتماعيين لعرض تصوراتهم حول مشروع الدستور وتبليغ رئيس السلطة التنفيذية بمطالبهم الاجتماعية والاقتصادية. وعلى نفس الدرب سار الرئيس عبد المجيد تبون عند قيامه بتعديل الدستور سنة 2020 والذي جرى في ظروف خاصة.

إن هذه المشاورات في الحقيقة حوار بين السلطة العامة والمجتمع المدني بصفة عامة وشركائها الاجتماعيين بصفة خاصة مست عدة مسائل، ومن أهم هذه المسائل تعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين وحمايتهم ومسألة الضمانات الدستورية للأعوان الاقتصاديين(I)، استمدت هذه المشاورات أساسها من المفهوم الحديث للديمقراطية التشاركية والحوار الاجتماعي اللذان كرستهما المنظمة الدولية للعمل(II).

I-مضمون المشاورات حول مشروع التعديل الدستوري:

لأجل ضمان القبول الواسع للدستور من المهم أن يشارك في صياغته مختلف القوى السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ولتأمين نجاح مسار وضع الدستور، بات من الضروري أن يكون نتاج مسار تفاوضي تشاركي واسع⁵.

وتظهر مشاركة المواطنين عن طريق تنظيمات المجتمع المدني والذي يسمى "بالديمقراطية التشاركية" هي توجه جديد تركز في الكثير من الدولة الديمقراطية، وتسعى إلى تكريسه الدول حديثة التجربة الديمقراطية،

1 - طاهر (نرجس) وبن رمضان(دني)، "ورقة نقاش صياغة مشروع الدستور: تجارب مقارنة ودروس مستفادة"، المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ستوكهولم، جوان 2013.ص13.

2 - المرجع نفسه، ص6.

3 - المرجع نفسه، ص5.

4 - FAVOREU (Louis) et autres, **Droit constitutionnel**, 12^e éd., Dalloz, Paris, 2009, p.111.

5 - طاهر (نرجس) و دني بن رمضان (دني)، المرجع السابق، ص5.

وذلك ليس بديلا للديمقراطية السياسية القائمة على التمثيل التقليدي. بل دعما للمشاركة الشعبية لأجل وضع تصور عام لخياراته وتجسيدها من طرف السلطة الحاكمة^(أ).

ولعل إشراك النقابات جزء من هذه السياسة، نابع من لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية من جهة باعتبارها من أهم الفاعلين المرتبطين بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن جهة أخرى اعتبارا للامتداد الاجتماعي للنقابات العمالية، والتأثير الاقتصادي لأرباب العمل^(ب)، وتظهر أهمية مشاركتها في المشاورات من خلال المقترحات ذات العلاقة بالعلاقات العمل وسبل تطويرها التي تقدمها^(ج).

أ- مشاركة المواطنين: من الديمقراطية التمثيلية إلى الديمقراطية التشاركية

لقد أثارت مسألة تشريك المواطنون عبر مكونات المجتمع المدني والأحزاب والمنظمات في النقاشات حول مضمين الدستور في السنوات الأخيرة احرازات كبيرة في العديد من الدول، ونظرا لتوسع مفهوم الديمقراطية التي أصبحت تشمل بعداً تشاركياً إلى جانب بعدها التمثيلي، عبر توسع المشاورات العامة وبصفة فعلية وواسعة ومجدية¹.

بعد أن كان مفهوم الديمقراطية عند فقهاء القانون الدستوري تختزل في الديمقراطية التمثيلية، إذ كانوا يرون أن دور الشعب يكمن في انتخاب ممثلين عنه، وهؤلاء يتمتعون بفعل انتخابهم بوكالة عامة من الناخبين لتسيير شؤون الدولة، لكن ظهر حديثاً إشراك المجتمع في المشاورات لأجل تضمين الدستور عددا من المبادئ الداعمة للديمقراطية والضامنة لدولة القانون وتكريس الحقوق والحريات الفردية والجماعية².

وهذا الأسلوب التشاوري في إعداد الدساتير قد سبق لرئيس المجلس التأسيسي فرحات عباس اقتراحه على أعضاء المجلس سنة 1963، في شكل استشارة ثانية للشعب، حيث اقترح حينها إعداد دفتر الاقتراحات «*Un cahier de doléances*» ، يسمح لكل مواطن بإبداء رأيه حول مصير البلاد تمس الحملة كل المدن والقرى والبوادي، ويشمل الرجال والنساء والطلبة والعمال والتجار والفلاحين، على أن يتم إرسالها إلى المجلس في أجل 6 أشهر في شكل اقتراحات، لتتم دراستها بعناية من طرف أعضاء المجلس لتسهيل مهمتهم³. إلا أن هذا المشروع لم ير النور بعد استقالته وإعداد الدستور خارج إطار المجلس⁴.

1 - المرجع نفسه، ص 6.

2 - المرجع نفسه، ص 8.

3 - ABBAS (Ferhat), op.cit.p.7.

4 - جاء في نص استقالة السيد فرحات عباس من رئاسة المجلس التأسيسي بتاريخ 15 أوت 1963:

«Donner une Constitution à la République est un acte d'une extrême importance. Il requiert notre réflexion, notre raison, notre sagesse. Après l'héroïque combat pour l'indépendance, c'est un autre combat qui s'impose à nous. Le peuple tout entier et, en premier lieu ses représentants, doit faire preuve de lucidité et de courage...

Sur le plan de la procédure et du droit, l'Assemblée nationale constituante et législative a été élue sur proposition du FLN avec mandat de doter le pays d'une Constitution démocratique et populaire dans le délai d'un an...

Or, le Gouvernement vient de violer cette règle fondamentale. Il a soumis à de prétendus cadres d'un Parti qui, en fait, n'existe pas encore, un projet de Constitution sans que l'Assemblée en ait été informée. Faire approuver par des militants qui n'ont reçu aucun mandat de cet ordre un texte fondamental relevant des attributions essentielles des députés, c'est créer la confusion et violer la loi... », **Extrait de la lettre de démission de Mr Ferhat ABBAS**, publié dans le journal « Le peuple », V. Documents Algérie, », **Revue**

وهذه الفكرة عمل بها كل من الرئيسين عبد العزيز بوتفليقة وعبد المجيد تبون خلال فترة حكمهما. رغم الكثير من الانتقادات التي طالت مسار وكيفية تعديل الدستور سواء سنة 2016 أو 2020.

ب- توسيع مشاورات تعديل الدستور إلى الشركاء الاجتماعيين:

على غرار العديد من التجارب التي عرفت دول مختلفة بتبنيها مبدأ تنظيم المشاورات بشأن وضع الدستور أو تعديله، أعلن رئيس الجمهورية السابق عبد العزيز بوتفليقة في 7 ماي 2014 من خلال بيان رئاسة الجمهورية عن نيته في تعديل القانون الأساسي للدولة، وعزمه القيام بمشاورات واسعة قصد التوصل إلى مراجعة توافقية للدستور.

وقد جاء في بيان مجلس الوزراء عن رئيس الجمهورية: "إن مراجعة الدستور محطة هامة في حياة الأمة. وهي تستحق، من ثمة، مشاركة كافة الفاعلين السياسيين، في كنف احترام الاختلافات وحتى الخلافات من حيث هي أمر مقبول في بلادنا التي تفتخر بالمستوى الذي بلغته، بعد، تعدديتها الديمقراطية"¹، وقد كلف بمهمة المشاورات رئيس ديوانه².

نُظمت هذه المشاورات بين الفترة الممتدة من الفاتح جوان إلى 8 جويلية 2014، بمقر رئاسة الجمهورية، وبلغ عدد اللقاءات المنعقدة 114 لقاء ضمّ شخصيات وطنية وأحزاب سياسية وجمعيات ومنظمات، وكفاءات جامعية³.

شارك في المشاورات الخاصة بتعديل الدستور من الشركاء الاجتماعيين كل من الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وإحدى عشر (11) منظمة عن أرباب العمل من القطاعين العام والخاص، وجمعيتين (2) نقائيتين للصحافيين وأربع (4) نقابات للقضاء والمحامين ومنظمة الفلاحين، وثلاث (3) جمعيات نسوية⁴. وقد ربط رئيس الجمهورية آنذاك الإصلاحات الدستورية ذات الطابع الاقتصادي بالجانب الاجتماعي، من خلال البحث عن التوازن بين حرية الاستثمار ومبدأ العدالة الاجتماعية حيث ذكر أن: "لا تخلي عن الاستثمار في عوامل نجاح النمو الاقتصادي ولا تراجع عن خياراتنا الأساسية من حيث التضامن الوطني الحقيقي والعدالة الاجتماعية الفعالة"⁵.

ج- مقترحات الشركاء الاجتماعية بمناسبة التعديلات الدستورية:

¹ *AAN*, Tome 2, CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1963, p.843.844 http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1963/Pages/AAN-1963-02_16.aspx, consulté le 10-3-2021.

1 - الوزارة الأولى، بيان مجلس الوزراء في 7 جويلية 2014 : <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/premier-ministre/activites/2015-10-06-08-42-38.html>، اطلع عليه في 11-12-2017.

2 - الوزارة الأولى، بيان رئاسة الجمهورية الصادر عن مجلس الوزراء، بتاريخ 09 جويلية 2014. <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar>، اطلع عليه في 15-12-2017.

3 - المرجع نفسه.

4 - المرجع نفسه.

5 - نقلا عن: حسانين(سامية)، "تطور منظومة الاستثمار في الجزائر بين النصّ والمأمول"، مداخلة في الملتقى الوطني الثالث، حول *مستجدات الاستثمار في الجزائر في ظل القانون رقم 16-09 المتعلق بترقية الاستثمار*، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، 8 ماي 2017، ص23. (غير منشور).

تضمنت مقترحات النقابات العمالية مجموعة من المطالب الاجتماعية⁽¹⁾، أما منظمات أرباب العمل فكانت المقترحات التي تقدمت بها ذات صلة بتشجيع الاستثمار والمقولة⁽²⁾.

1- مقترحات النقابات العمالية:

خلال هذه اللقاءات مع ممثلي رئاسة الجمهورية قدم ممثلو المركزية النقابية وممثلي المنظمات النقابية لأرباب العمل والمنظمات المهنية اقتراحاتهم وآراءهم حول التعديلات. وقام ديوان رئاسة الجمهورية بتلخيصها واستغلالها بالتنسيق مع لجنة الخبراء التي قامت بصياغة اقتراحات لأجل تكييف الدستور مع المقننات التي أملاها التطور السريع للمجتمع، والتحول العميق الحاصلة عبر العالم، وهذا بغية تعزيز الديمقراطية التشاركية، وتدعيم الحقوق والحريات الفردية والجماعية، وتوطيد دولة الحق والقانون في البلاد¹، وبعدها تم عرض الملف على رئيس الجمهورية.

قدم الاتحاد العام للعمال الجزائريين ملفاً متكوناً من 52 اقتراحاً، وحسب تصريح صحفي لأمينه العام السابق سيدي السعيد فإن طبيعة الاقتراحات تضمنت: "التمسك بالطابع الاجتماعي للدولة الجزائرية، الحد من الفوارق الاجتماعية عن طريق تحقيق العدالة الاجتماعية، تشجيع الدولة لاندماج المرأة في سوق العمل، التزام الدولة بمحاربة البطالة وترقية الشغل، دعم الدولة للسكن الاجتماعي، تعزيز الضمان الاجتماعي، دسترة الأجر القاعدي الأدنى المضمون، وحماية القصر من التشغيل، تكفل الدولة بالتكوين المهني، ضمان الحقوق النقابية وممارسة حق الإضراب، ودسترة مبدأ الحوار الاجتماعي، ودسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي كمؤسسة استشارية وإطار للحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين الضامن للاستقرار الاجتماعي"².

أما في المشاورات المنظمة بمناسبة تعديل الدستور سنة 2020 فقد تلقت العديد من النقابات دعوة للمشاركة قصد إثراء النقاش وتقديم اقتراحاتهم، فلم يستجب للدعوة سوى الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض النقابات المستقلة لقطاع التربية كالمنظمة الجزائرية لأساتذة التربية، والنقابة الوطنية لعمال التربية، في حين قاطعت المشاورات غالبية النقابات المستقلة، ومن جملة مقترحات الاتحاد العام للعمال الجزائريين: "إضافة حق الموظفين في الإضراب بشكل صريح، وكذلك دسترة التزام الدولة بترقية الحريات النقابية والحوار الاجتماعي وحق التفاوض الجماعي"³.

2- مقترحات منظمات أرباب العمل:

قدم أرباب العمل والمنضويين في منتدى رؤساء المؤسسات « FCE » - أكبر منظمة أرباب العمل - بمناسبة مشاورات تعديل دستور 2016، وفقاً لتصوّرهم مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تحقيق التنمية

1 - الوزارة الأولى، بيان مجلس الوزراء في 7 جويلية 2014، المرجع السابق.

2 - و. أ. ج، "تصريح صحفي للسيد عبد المجيد سيدي سعيد"، الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، بتاريخ 25-6-2014، <http://www.aps.dz>

3- أنظر: في ذلك: "وثيقة المقترحات المقدمة في إطار النقاش العام حول مشروع مراجعة الدستور"، المرجع السابق، ص 529.

الوطنية وتعزيز تنافسية المؤسسات والمزيد من الحريات الاقتصادية، ومن بين الاقتراحات¹: التأكيد على حرية الصناعة والتجارة والاستثمار، وتحسين مناخ الأعمال²، وتشجيع الاقتصاد الوطني وتنويعه خارج المحروقات، وترقية المؤسسات الاقتصادية، ومحاربة الاقتصاد الموازي ومحاربة الرشوة والفساد اللذين يعيقان التنمية الوطنية، وكذلك ضبط السوق، ومحاربة الاحتكار والمنافسة غير النزيهة، مع دعم المؤسسات لأجل خلق مناصب الشغل عن طريق تحفيزات مالية وضريبية وجمركية، ومحاربة التهرب الضريبي وتهريب الأموال وكل التصرفات التي تعيق النشاطات الاقتصادية.

أما خلال مشاورات تعديل الدستور لسنة 2020، فقد قدمت العديد من منظمات أرباب العمل³ انتقادات لمسودة مشروع الدستور، حيث رأت أنها لم توضح النموذج الاقتصادي المتبع، ويتضح من خلال العديد من المواد أنه قائم على مركزية التنظيم والتسيير الاقتصادي، وذلك ما يعتبر حسبها تقزيم لدور الفاعلين الاقتصاديين، فرغم النص على الحرية الاقتصادية وحرية تحديد الأسعار، إلا أن هذه الحرية تخضع للرخص الإدارية. كما تم انتقاد غموض الاختصاص في المجال المصرفي وأنظمة البنوك بين السلطة التشريعية والبنك المركزي⁴.

ويظهر مما سبق أن التّقابات لم تعد تمارس فقط دورها التقليدي (إبرام الاتفاقيات، تسوية النزاعات، ممارسة حق الإضراب)، بل أصبحت تمارس أدوارا سياسية واقتصادية واجتماعية باعتبارها طرفاً وشريكا فعّالا للمؤسسات الدستورية والسياسية والحكومية في العديد من الحالات⁵.

II- الطبيعة القانونية للمشاورات حول تعديل الدستور :

إن البحث عن الطبيعة المشاورات التي تبناها رئيس الجمهورية عند تعديل الدستور سنتي 2016 و2020، تقتضي منا البحث عن أساسها القانوني، وإن كان اللجوء نحو تعديل الدستور عادة ما يكون ذو أبعاد سياسية بالأساس^(أ)، ومع ذلك تكتسي هذه المشاورات التي امتدت إلى الشركاء الاجتماعيين أهمية اجتماعية واقتصادية وسياسية^(ب).

أ- الأساس القانوني للمشاورات حول تعديل الدستور:

1 - R-E, « Constitutionnaliser la liberté d'entreprendre et d'investir », *El-watan*, du 19 juin 2014, <https://www.elwatan.com/edition/actualite/constitutionnaliser-la-liberte-dentreprendre-et-dinvestir-19-06-2014>, consulté le 01-10-2020.

2 - L'organisation patronale (FCE) a demandé une relecture de l'article 37 de la Constitution qui consacre la liberté d'investir et de commercer, estime que le texte « doit être adapté au contexte économique en Algérie », et que l'article en question devrait être reformulé de manière à ce que « la liberté d'entreprendre et d'investir dans l'industrie, le commerce et les services soit garantie ». « Projet de révision constitutionnelle : Manque de clarté dans les choix économiques », v. : IMADALOU (Samira), *El-Watan*, du 26 oct 2020, <https://www.elwatan.com/pages-hebdo/sup-eco/projet-de-revision-constitutionnelle-manque-de-clarte-dans-les-choix-economiques-26-10-2020>, consulté le 12-01-2021.

3 - من بين المنظمات النقابية التي قدمت :

-Confédération algérienne du patronat citoyen (CAPC) (ex-FCE)-Confédération nationale du patronat algérien (CNPA),- Confédération des industriels et producteurs algériens (CIPA),-Association générale des entrepreneurs algériens (AGEA)., v. ibid.

4 -Ibid.

5 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص 87.

من الناحية القانونية الدستورية لا تتضمن جميع الدساتير التي عرفتها البلاد أي أحكام تلزم رئيس الجمهورية عند مبادرته بتعديل الدستور أن يقوم بمشاورات بشأن مضمون التعديلات ولا تلقي اقتراحات بخصوصها، فإجراءات تعديل الدستور واضحة.

حيث أن لرئيس الجمهورية حق المبادرة بالتعديل الدستوري عبر "الطريق المطول" متى صوت البرلمان على المشروع ثم عرض مشروع التعديل الدستوري على الاستفتاء الشعبي خلال أجل 50 يوماً الموالية لإقراره¹ في شكل استشارة شعبية، أو عبر "الطريق المختصر" دون عرض المشروع على الاستفتاء الشعبي بعرضه فقط على البرلمان إذا كان مشروع التعديل لا يمس المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، وحقوق الإنسان والمواطن وحرّياتها، ولا يمس بأيّ كيفية التوازنات الأساسية للسلطات والمؤسسات الدستورية، وفي هذه الحالة وجب على المجلس الدستوري أن يصدر رأيه المعلن، وأن يجوز عند التصويت عليه ثلاثة أرباع أصوات غرفتي البرلمان².

كما لا نجد في التشريع أي نص قانوني يلزم رئيس الجمهورية بتنظيم مشاورات بشأن تعديل الدستور، سوى ما ورد بشأن استشارة النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في ميادين النشاط التي تعنيها من خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وكذلك استشارتها في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائها³، والاستشارات التي يقدمها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ضمن اختصاصاته التي من بينها: تقويم المسائل ذات المنفعة الوطنية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والثقافية، وتقديم الاقتراحات والتوصيات وإبداء الآراء التي تندرج ضمن اختصاصاته⁴. وبالبحث في الأساس القانوني ضمن قواعد القانون الدولي الاتفاقي⁵، فإننا نجد مبدأ تعزيز المشاورات الثلاثية في الاتفاقية الدولية للمنظمة الدولية للعمل رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، التي صادقت عليها الجزائر سنة 1992، التي نصت المادة الأولى منها على أنه: "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق هذه الاتفاقية بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية..."⁶.

1 - انظر المادة 208 فقرة 2 من التعديل الدستوري لسنة 2016 والتي تقابلها المادة 219 من تعديل 2020، المرجع السابق.

2 - انظر: المادة 210 من المرجع نفسه.

- عوض "المجلس الدستوري" بالمحكمة الدستورية وفقاً للتعديل الدستوري لسنة 2020، أنظر: المادة 221 من تعديل 2020.

3 - أنظر: المادة 39 مطة 1 و2 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

4 - أنظر: المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 93-225، المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (الملغي)، والتي تقابلها المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37 المؤرخ في 6 جانفي 2021 المتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وسيره، المرجع السابق.

5 - على أساس المادة 150 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي تنص على أنه: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمى على القانون"، أصبحت تقابلها المادة 154 من تعديل 2020. المرجع السابق.

6 - اتفاقية رقم 144 بشأن اتفاقية المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المرجع السابق.

ويقصد المشاورة: «Concertation»¹: " القيام بالبحث عن إجماع حول مسألة أو مسائل معينة على أساس مشترك"²، فيمكن تأسيس تلك المشاورات على أساس ما ورد في الاتفاقية السالفة الذكر، باعتبار أنّ المشاورات حول الحقوق والحريات الجماعية والاقتصادية تدخل ضمن اهتمامات المنظمة الدولية للعمل.

ب- أهمية توسيع المشاورات نحو الشركاء الاجتماعيين:

في غياب أساس قانوني صريح يتناول ما ينتج عن المشاورات من آثار قانونية، فإنّ التوصيات والاقتراحات التي تقدمت بها نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل هي غير ملزمة لرئيس الجمهورية، ولكنها تسمح للسلطة بمعرفة وجهات نظر الشركاء الاجتماعيين حول مختلف القضايا الوطنية، وقد يأخذ بعين الاعتبار بعض مطالب هذه النقابات والمنظمات لأجل إضفاء الشرعية وضمان قبول أوسع لمضمون التعديل الدستوري من طرف المجتمع بفضل ما تتمتع به هذه المنظمات من امتداد وما لها من قوة التأثير الإعلامي والسياسي والاجتماعي في الساحة الوطنية.

فرغم أن تلك المشاورات ذات مرامي سياسية أكثر منها قانونية بالنسبة للسلطة التنفيذية. إلا أنها سابقة هامة في الجزائر من حيث التكريس الميداني لمبدأ التشاور والتحاور بين الدولة والشركاء الاجتماعيين حول مسائل ذات الاهتمام الوطني، لاسيّما تلك المتعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي في أعلى مستوى في هرم السلطة والدولة وبخصوص أسمى قانون في الدولة.

وقد استغل الشركاء الاجتماعيون فرصة العلاقة المتينة التي كانت تربطهم مع ديوان الرئيس الأسبق بوتفليقة لإدراج ضمن دستور 2016 الكثير من الحقوق والحريات التي أصبحت بمثابة "الحقوق الدستورية المكتسبة" لم يلغها تعديل 2020، بل زاد تعزيزها، ثم أن مسألة تعديل الدستور في الكثير من الدول لم تعد تتم فقط الأحزاب السياسية، بل تعنى كذلك فاعلين ومؤثرين آخرين منهم الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني بصفة عامة الممثلين لمختلف الفئات الاجتماعية.

ثانيا: آثار مساهمة الشركاء الاجتماعيين في مشاورات تعديل الدستور

تضمن التعديل الدستوري الصادر سنة 2016 عدة مبادئ وحقوقاً لم تكن واردة في دستور 1996، تم الاحتفاظ بها وتعزيزها بمناسبة التعديل الدستوري سنة 2020.

هذه التعديلات كان بعضها ضمن مطالب النقابات العمالية والمتمثلة أساساً في تأكيد وتعزيز الحقوق الأساسية للإنسان وللعمال كالحق في الضمان الاجتماعي ومنع تشغيل القصر ومبدأ المساواة بين الرجال

1 -La concertation est définie comme la « recherche en commun, par les personnes dont les intérêts sont convergents, complémentaires ou même opposés, d'un accord tendant à l'harmonisation de leurs conduites respectives. [...] De la concertation, le Droit ne saisit que les formes (depuis le simple dialogue jusqu'à la négociation la plus complète) ou le résultat, consensus, concert des participants (lequel diffère de la collusion toujours frauduleuse, en ce qu'il est également susceptible de manifestations positives fort diverses : concours, coopération, collaboration et autres avatars de la participation) ». V. **Concertation**, CORNU(Gérard), op.cit.193.

2 - ibid.

والنساء والحماية من البطالة والحق في السكن والتي سبق وأقرتها إعلانات حقوق الإنسان والمواثيق الدولية¹ وجميعها تندرج ضمن حقوق اجتماعية (I).
وبعض الآخر كان من مطالب نقابات أرباب العمل المتعلقة بحرية المبادرة والاستثمار وترقيته وهي حقوق اقتصادية (II).

I-الإصلاحات الدستورية ذات الطابع الاجتماعي:

مست الإصلاحات الدستورية في مجال الحقوق والحريات تكريس مجموعة من الحقوق الأساسية والحقوق الاجتماعية للعمال. وتمثلت في دعم مكانة المرأة وترقيتها في سوق العمل (أ)، ضمان الحق في الضمان الاجتماعي (ب)، تجريم تشغيل الأطفال ما دون 16 سنة (ج)، تعزيز الحريات الجماعية المرتبطة بالحرية النقابية (د).

أ- دعم مكانة المرأة وترقيتها في سوق العمل:

تعتبر مسألة تشغيل النساء ومبدأ المساواة بين الرجال والنساء من المسائل التي شغلت الرأي العام الوطني والدولي، والجزائر لم تكن بعيدة عن هذه النقاشات منذ الاستقلال، وتزايد النقاش خلال الثلاثين سنة الأخيرة مع ظهور التعددية السياسية والجمعية، واقتحام النساء للعمل النقابي، وكانت أغلب المطالب تقوم على ضرورة إقرار مبدأ المساواة في الحق في العمل والحصول على منصب عمل والأجر والضمان الاجتماعي والترقية والتكوين والتمثيل النقابي والحق في الراحة وتوفير ظروف عمل لائقة، إضافة إلى تسهيلات لها خلال فترة الأمومة.

ورغم أن الجزائر كرست هذا المبدأ من حيث النصوص القانونية². إلا أن دخول المرأة إلى عالم الشغل صادفته عراقيل كثيرة لكون التوظيف وخاصة في القطاع الاقتصادي يخضع لعدة اعتبارات غير قانونية³، ونتيجة لذلك فصل التعديل الدستوري كذلك ولأول مرة التزام الدولة على ترقية التنافس بين الرجال

1 - أنظر: المادة 7 والمواد من 22 إلى 26 من "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، تم التصديق عليه بموجب المادة 11 من دستور 1963، (ج.ر عدد 64 لسنة 1963)، - وأنظر: كذلك المواد 22 و 24 و 26 في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المعتمد خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، تم التصديق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 مايو سنة 1989، (ج.ر عدد 20 لسنة 1989)، ونشر النص في ج.ر عدد لسنة 1997.

- أنظر كذلك: المواد من 6 إلى 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، تم التصديق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989، ج.ر عدد 20 لسنة 1989، نشر النص في ج.ر عدد 11 لسنة 1997.

2 - تاج (عطاء الله)، "المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية"، دراسة مقارنة، دم.ج، الجزائر، 2006، ص 329.

وكذلك: - خادم (حمزة)، "الآثار المترتبة على حق المرأة في العمل على ضوء القانون الدولي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد

1، العدد 2، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2014، ص 260-262.

3 - تاج (عطاء الله)، المرجع السابق، ص 113.

والنساء في سوق التشغيل، وكذلك التزام الدولة بترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات¹.

وهذا التكريس في الحقيقة هو تكملة للمادة 29 من الدستور التي تكرر المبدأ الأساسي للمساواة بين المواطنين أمام القانون²، وأن المؤسسات تهدف إلى مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة كل العقبات التي تحول دون المشاركة الفعلية للجميع في مجالات الحياة، فدسترة ترقية التنافس بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل يعزز من حقوق المرأة ويدعم مشاركتها الفعلية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية³.

ب- ضمان الحق في الضمان الاجتماعي:

بعد أن كانت مختلف الدساتير السابقة تنص فقط على الحق في الحماية والأمن والنظافة⁴، ضمّ تعديل دستور 2016 بشكل صريح تكريس ضمان القانون للعامل "الحق في الضمان الاجتماعي"⁵ من المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها الإنسان والعمال منهم كالمرض والعجز والوفاة والحوادث والأمراض المهنية والحماية من البطالة والشيخوخة عن طريق إنشاء أنظمة للتكفل بهذه المخاطر وتقديم أداءات عينية أو نقدية لفئات معينة وفق شروط محددة⁶.

ويندرج حق المواطنين في الضمان الاجتماعي ضمن سعي الدولة لتحقيق العدالة الاجتماعية، وهذا حسب ما جاء في رأي المجلس الدستوري القاضي: "إنّ المبدأ يقضي بأنّ الدولة تسعى إلى ترقية العدالة الاجتماعية المكرسة دستورياً، وأن حق الضمان الاجتماعي يندرج أيضاً ضمن المهمة الاجتماعية للدولة التي تتضمنها أحكام الدستور"⁷.

ج- تجريم تشغيل الأطفال دون 16 سنة:

لقد صادقت الجزائر على اتفاقية حقوق الطفل سنة 1989، كما صادقت قبل ذلك في سنة 1983 على الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الدنيا للتشغيل والاستخدام، وكلتا الاتفاقيتين تلزمان الدول التي صادقت عليهما أن تتعهد بإتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعلياً على عمل الأطفال القصر⁸. وتنفيذاً لذلك أكد

1 - أنظر: الفقرة الأولى من المادة 36 من الدستور مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق، وتقابلها المادة 68 من تعديل 2020، المرجع السابق.

2 - سكيل (رقية)، "التعديل الدستوري لسنة 2016، دفع جديد لترقية الحقوق العمالية في الجزائر"، *مجلة القانون*، العدد 7، المركز الجامعي غليزان، ديسمبر 2016، ص 102، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/25964>، اطلع عليه في 12-2-2018.

3 - أنظر: رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 ر.ت.د/م.د، المرجع السابق، ص 9.

4 - أنظر: المواد: 62 من دستور 1976 والمادة 51 من دستور 1989، والمادة 55 من دستور 1996، المرجع السابق.

5 - أنظر: الفقرة 3 من المادة 69 من الدستور مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

6 - دجال(صالح)، "حماية الحريات ودولة القانون"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2009-2010، ص 293.

7 - أنظر: رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 ر.ت.د/م.د، مرجع سابق، ص 10.

8 - سكيل (رقية)، المرجع السابق، ص 103. 104.

المشرّع بموجب قانون علاقات العمل لسنة 1990 منع تشغيل القصر الذين لم يبلغوا سنّ السادسة عشر، إلّا في حالات عقود التمهين¹.

وبسبب عدم ردية تلك الجزاءات بما يكفي² نتج عن ذلك تزايد استغلال القصر وتشغيلهم خاصة في العمل الموازي خلال السنوات الأخيرة في ظروف غير لائقة وغير ملائمة لصحتهم البدنية والعقلية وحتى النفسية، مما جعل الكثير من الجمعيات المهتمة بالطفولة والتّقابات العمّالية تطالب الدولة بضرورة التدخل لحماية هذه الفئة عن طريق تفعيل دور مفتشيات العمل وكذلك تشديد العقوبات على المخالفين.

وخلال التعديل الدستوري لسنة 2016 تم تكريس الحماية الدستورية للقصر من خلال معاقبة تشغيل الأطفال دون 16 سنة وهو المبدأ الذي تم الاحتفاظ به في تعديل 2020³، هذا المبدأ يذكرنا بأسباب أول تدخل المشرع الفرنسي لأجل تقنين علاقات العمل الذي كان بدافع حماية القصر من استغلال أرباب العمل.

د- تعزيز الحريات الجماعية المرتبطة بالحرية النقابية:

أضاف التعديل الدستوري لعام 2016 مجموعة من الحريات الجماعية منها "حرية الاجتماع وحرية التظاهر السلمي"⁴، وأكد تعديل 2020 أن كلتا الحريتين تمارسان بدون الحاجة إلى رخصة، أي بمجرد التصريح⁵.

أن الحق في التظاهر يعتبر مجالا ووسيلة للتعبير الجماعي من طرف العديد من التّقابات عن مطالبها وآرائها من خلال رفع لوائح مطالب وشعارات وفي أماكن عمومية سواء داخل أماكن العمل أو الطرق والشوارع⁶. وهو الأسلوب الذي أصبحت تتعامل به خاصة التّقابات المستقلة المقصية من الحوار الاجتماعي إلى جانب ممارسة حق الإضراب خلال السنوات الأخيرة لإظهار قوتها وإسماع مطالبها أو تعبيرا واحتجاجا عن رفض لسياسات اقتصادية واجتماعية تبنتها الحكومة.

كما كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 كذلك "حرية الصحافة ونشر المعلومات والأفكار"⁷، وهي من ركائز الأنظمة الديمقراطية الحديثة وأساس التمتع بالعديد من الحقوق والحريات⁸، إلى جانب ممارسة الحق النقابي وحق المشاركة والتفاوض الجماعي، وزيادة على ذلك تم تكريس ضمان الحصول على المعلومات والوثائق والإحصائيات⁹ وهي أيضا من المطالب الملحة للنقابات لاسيما في مجال الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي، فلن يقدر الشركاء الاجتماعيون على تقييم السياسات العامة دون توفرهم على معلومات وإحصائيات دقيقة.

1 - راجع الفقرة الأولى من المادة 15 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - بخدة(مهدي)، المرجع السابق، ص125.

3 - أنظر: المطة 4 من المادة 69 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق، تقابلها المطة 6 من 66 من تعديل 2020، المرجع السابق.

4 - أنظر: المادة 49 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

5 - انظر المادة 52 من التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

6 - دجال(صالح) ، المرجع السابق، ص293.

7 - أنظر: المادة 50 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

8 - دجال(صالح)، المرجع السابق، ص288.

9 - أنظر: المادة 51 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

II-الإصلاحات الدستورية ذات الطابع الاقتصادي :

نتيجة للمكانة التي حظيت بها نقابات وجمعيات أرباب العمل كشريك اقتصادي للحكومة في مسار التنمية الوطنية، والذي تحول نحو شريك سياسي خلال عهد الرئيس بوتفليقة¹ أدرجت العديد من المطالب من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016 و 2020 في شكل مبادئ حول تشجيع الاستثمار ودعم القطاع الخاص^(أ)، ومسائل التمهين وترقية الشغل^(ب) ودسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي^(ج).

أ-الالتزام بتحسين المناخ الاقتصادي وتشجيع المؤسسات:

أضاف المؤسس الدستوري إلى المهام التقليدية للمؤسسات والمتمثلة في المحافظة على السيادة والاستقلال والهوية الوطنية وحماية الحريات الأساسية والازدهار الاجتماعي والثقافي للأمة مجموعة من المهام ذات الطابع الاقتصادي² والمتمثلة في:

— أن تقوم المؤسسات التي يختارها الشعب "بتشجيع بناء اقتصاد متنوع يثمن قدرات البلد كلها، الطبيعية والبشرية والعلمية"³.

— "حماية الاقتصاد الوطني من أشكال التلاعب والاختلاس والرشوة والتجارة الغير المشروعة"⁴. وأضاف تعديل 2020 محاربة "الاستحواذ، أو المصادرة غير المشروعة أو تهريب رؤوس الأموال" إلى المادة نفسها⁵، وهذا تحت تأثير الانتقادات التي وجهها الكثير من أرباب العمل وجمعيات المجتمع المدني سنة 2019 لسياسة الدولة في المجال الاقتصادي والتي اتسمت بتفشي الفساد والتبذير وتهريب الأموال نحو الخارج.

هذه الأحكام الدستورية تهدف حسب رأي المجلس الدستوري إلى "بناء اقتصاد تنافسي خال من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس أو الرشوة أو التجارة غير المشروعة أو التعسف، ويؤدي ذلك إلى بناء اقتصاد متين قائم على التوازن الجهوي وفي إطار التنمية المستدامة، وهي في نهاية المطاف يؤدي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية"⁶.

1 - تجسدت الشراكة السياسية في دعم الكثير من المنظمات المهنية لترشح عند العزيز بوتفليقة خلال سنوات 2004 و 2009 و 2014 و 2019، وتنشيطها لحملته الانتخابية، خاصة من طرف المنظمات المنضوية تحت منتدى رؤساء المؤسسات، وقد أثبتت التحريات التي باشرت السلطات القضائية سنة 2019 و 2020 ضلوع الكثير منهم في تمويل الحملة الانتخابية للرئيس السابق.

2 - انظر المطة 1، 2 و 3 من المادة 9 من التعديل الدستوري لسنة 2016. المرجع السابق.

3 - أنظر: المادة 9 مطة 6 من المرجع السابق.

4 - أنظر: المادة 9 مطة الأخيرة من الدستور، مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

5 - أنظر: المطة الأخيرة من المادة 9 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق.

6 - أنظر: رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 ر.ت.د.م.د.، المرجع السابق، ص6.

كما تم الاعتراف بحرية الاستثمار، والتزام الدولة بالعمل على تحسين مناخ الأعمال، وتشجيع ازدهار المؤسسات دون تمييز خدمة للتنمية الوطنية، وأن تكفل الدولة بضبط السوق وحماية المستهلكين، ومنع الاحتكار والمنافسة غير النزيهة،¹ ويعتبر ذلك تكريسا لدور الدولة في مجال الضبط الاقتصادي.

وحسب رأي المجلس الدستوري فإن "إنفاذ الدولة بهذه المهام من شأنه تحسين مناخ الأعمال وضبط السوق عن طريق توفير الشروط اللازمة لممارسة الأعمال، وتحقيق تنمية الاقتصاد الوطني، وضمان الحكامة الاقتصادية، وتأطيرها بضمانات كفيلة بتحقيق هذه الغاية"²، وهو استجابة لمطالب العديد من منظمات أرباب العمل التي كانت دوما تطالب بالمزيد من الضمانات لممارسة النشاط الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق.

وكرس كذلك التعديل معاقبة التهرب الضريبي وتهريب رؤوس الأموال، وقمع كل عمل يهدف إلى التحايل في المساواة بين المواطنين والأشخاص المعنويين في أداء الضريبة باعتباره يمس بمصالح المجموعة الوطنية³، وهي مبادئ كانت تطالب به العديد من النقابات المهنية التي كثيرا ما نددت بعدم المساواة من حيث دفع الضريبة وتهرب أصحاب العمل ذوي النفوذ من دفعها.

وبالعودة إلى التعديل الدستوري لسنة 2020، أضاف المؤسس الدستوري حرية المقابلة إلى جانب حرية الصناعة والتجارة في المادة 61 منه التي نصت على أنه "حرية التجارة والاستثمار والمقابلة مضمونة، وتُمارس في إطار القانون". لكن من المهم التأكيد على أن إدراج "حرية المقابلة" بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020 هي ضمانة مهمة للمتعاملين الاقتصاديين كثيرا ما نادوا بها لأجل تكريسها في الدستور، ولكن اشترط أن تمارس في إطار القانون.

وقد عرّف المجلس الدستوري الفرنسي "حرية المقابلة" ضمن رأيه الصادر في 27 مارس 2014 بأنها: "لا تعني فقط حرية مباشرة مهنة أو نشاط اقتصادي، بل تعني أيضا الحرية في ممارسة المهنة أو النشاط"⁴، وسبق للمجلس أن أقر بأن هذه الحرية لا يجب أن تكون محل تقييد تعسفي أو مفرط فيه⁵، فهي لا هي عامة ولا مطلقة، بل تمارس وفقا للأحكام المنصوص عليها في القانون⁶، لكن بالمقابل سمح للمشروع بتقييدها لما تفرض ذلك المصلحة العامة والضروريات الدستورية⁷.

ب- التزام الدولة بترقية التمهين واستحداث مناصب الشغل:

إن مسألة التكوين والتشغيل تعتبر من حقوق العمال ولكنها في الوقت نفسه من واجبات المستخدم اتجاه العمال ومن حقوق المستخدم كذلك لضرورتها لتطوير الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية بالنسبة لأرباب العمل ومن ضمن التزامات الدولة كذلك. لذا فقد أدرج التعديل الدستوري لسنة 2016 موضوع "

1 - أنظر: المادة 43 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

2 - أنظر: رأي المجلس الدستوري رقم 16/01 ر.ت.د.م.د، المرجع السابق، ص 11.

3 - أنظر: الفقرة الأخيرة من المادة 78 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

4 - Commentaire du Conseil constitutionnel Français relatif à sa décision n° 2014-692, du 27 mars 2014 sur la loi visant à reconquérir l'économie réelle, v. GADRAT (Magali), op.cit ., p.50.

5 - Cons. const., déc. n° 81-182 DC, du 16 janvier 1982, v. ibid ., p.51.

6 - Cons. const., déc. n° 85-202 DC, 16 janvier 1986, v. ibid.

7 - Cons. const., déc. n° 98-401 DC, 10 juin 1998, v. ibid

التمهين والشغل" لأول مرة ضمن التزامات الدولة، حيث ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 69 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على أنه: "تلتزم الدولة بالعمل على ترقية التمهين ووضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل"¹.

لقد كان من بين المطالب العمالية وأرباب العمل ضمان التكوين المهني وعصرته بما يتماشى مع سوق العمل، لما له من أهمية في رفع مستوى القدرات المهنية للشباب قصد تولي مناصب عمل بعد انتهاء فترة تكوينهم وربط ذلك بسوق الشغل. كما أن التزام الدولة باستحداث مناصب الشغل أمر طبيعي لأن صعوبة الحصول على منصب عمل ومشكلة البطالة كما يرى الأستاذ حسام الأهواني "خطر اجتماعي يسأل عنه الهيكل الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، ولا يسأل عنه صاحب العمل إلا بصفة جزئية، وفي بعض الأحيان فقط"².

فالمؤسس الدستوري لم يلزم أرباب العمل بخلق مناصب الشغل، بل وضع الالتزام على عاتق الدولة، لأن إرغام أرباب العمل على ذلك سيكون مساسا بحرية المقاول التي اعترف بها لهم، لكن بالمقابل فإن ممارسة حق المقاول يمكن أن يؤدي إلى التسريح وتخفيض عدد العمال لأسباب اقتصادية وحتى تجميد التشغيل، وهنا يكمن دور تدخل الدولة في التوفيق والضبط بين الحاجة إلى تشجيع المقاول والحاجة في الحفاظ على مناصب الشغل ومكافحة البطالة، أي بالربط بين حرية المقاول والحق في التشغيل.

وتجدر الإشارة إلى أن التعديل الدستوري لسنة 2020 احتفظ بهذا الالتزام من خلال المطلة ما قبل الأخيرة من المادة 66 منه.

ج-دسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

يعتبر حق المشاركة من الحقوق والحريات الجماعية الذي يسمح بإشراك المواطنين في تسيير الشؤون العامة عن طريق المشاركة التمثيلية³، حيث تم بتكريس مبدأ الحوار الاجتماعي والتشاور ضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 بطريقة ضمنية من خلال دسرة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي كمؤسسة استشارية.

أسندت للمجلس بموجب المادة 205 منه مهام توفير إطار لمشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين، بهدف تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والتكويني والتعليم العالي، ودراستها وعرض اقتراحاتها وتوصياتها على الحكومة⁴. وقد تغيرت تسميته كما سبق وأن أشرنا إليه بموجب تعديل 2020 للدستور بإضافة المجال البيئي لمهام المجلس.

1 - أنظر: الفقرة الأخيرة من المادة 69 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016، المرجع السابق.

2 - نقلا عن: موزاوي (على)، "النظام القانوني للتأمين عن البطالة"، المرجع السابق، ص 64.

3-FAVOREU(Louis) et autres, op.cit, p.950.

4 - المادتان 205 و 206 مستحدثة بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016. تقابلها المادتان 209 و 2010 من تعديل 2020. المرجع السابق.

وعادة ما يمنح لهذا النوع من المؤسسات التمتع بالاستقلالية والمصادقية والفعالية بشكل يساعد على بناء التوازنات اللازمة للاقتصاد والجانب الاجتماعي والبيئي، وتساهم في ترشيد القرار السياسي قصد تجنب الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية¹، وتسعى إلى تحقيق التوافق بفضل الحوار والتشاور والتحكيم بفضل الخبرات التي يتكون منها وفي العديد من المجالات.

الفرع الثاني:

استشارة الشركاء الاجتماعيين عند المبادرة بالقوانين

تمثل السلطة التشريعية في دولة القانون إطاراً للتمثيل النيابي، الذي يعبر من خلاله المشرع عن الإرادة الشعبية والسعي نحو تحقيق المصلحة العامة من خلال التشريع هذا من جهة، ومن جهة أخرى يسعى الشركاء الاجتماعيون في البحث عن تجسيد المصلحة العامة للعمّال وأرباب العمل عن طريق إشراكهم في تجسيد هذه الإرادة بحيلة في تحضير القوانين التي تهم مصالحهم في صيغ مختلفة.

والجزائر لم تكن بعيدة عن هذا التطور، حيث باشرت السلطة التشريعية خلال السنوات الأخيرة في مبادرة منها إلى دعوة الشركاء الاجتماعيين في العديد من المرات للحوار والتشاور حول مجموعة القوانين المعروضة أمام مكتبها للنقاش والمصادقة عليها، وفي هذا الصدد سنحاول البحث في الأساس القانوني لهذه الاستشارة (أولاً)، ومن ثم تناول الآثار المترتبة عنها (ثانياً).

أولاً: الأساس القانوني لاستشارة النقابات العمالية والمهنية من طرف المشرع

تعتبر صناعة التشريع في أغلب الأنظمة، خاصة الديمقراطية منها من اختصاص البرلمان أو السلطة التشريعية (I)، إلا أن تعقد المنظومة الاقتصادية والاجتماعية وتزايد تحدياتها الداخلية والدولية، ورغبة الشركاء الاجتماعيين في مشاورتهم في المسائل التي تهمهم، دفعت الدولة بإشراكهم عند دراسة أو إعداد مشاريع القوانين الاقتصادية والاجتماعية (II).

I- استئثار السلطة التشريعية بالتشريع الاجتماعي:

تمارس السلطة التشريعية في الجزائر من طرف برلمان يتكون من غرفتين، وهما المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة²، ويشرع في الميادين التي خصصتها المادة 140 و141 من التعديل الدستوري لسنة 2016 والتي تغير ترقيمها إلى 139 و140 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وفي هذا الإطار تدخل ضمن صلاحياته تشريع القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي كاختصاص أصيل لا مفوض نظراً لارتباطه بحقوق أساسية للمواطنين³.

1 - بوسلطان (محمد)، "الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012، ص 32. 33.

2 - المادة 112 من التعديل الدستوري لسنة 2016. المرجع السابق.

3 - خليف (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 45.

ويملك كل من الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة والنواب وأعضاء مجلس الأمة حق المبادرة بالقوانين وفقاً لنص المادة 136 من التعديل الدستوري لسنة 2016¹، ويمكن لرئيس الجمهورية أن يشرع بأوامر في المسائل العاجلة في حالة شغور المجلس الشعبي الوطني أو خلال العطل البرلمانية بعد رأي مجلس الدولة، كما يملك الرئيس حق التشريع بأوامر أيضاً في الحالات الاستثنائية وفقاً للمادة 142 من الدستور نفسه².

وقد تجسد دور المشرع في تحديد مجالات التفاوض الجماعي ومستوياته وإرساء قواعد التفاوض وشروطه وقواعد العمل النقابي وتحديد معايير التمثيلية وكل ما يتعلق بتنظيم الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية وتنظيم علاقات العمل والضمان الاجتماعي³، وسن قانون الوظيفة العمومية ومختلف ضمانات الموظفين⁴، وكل المسائل المتعلقة بحقوق الأشخاص وحرّياتهم الأساسية، ونظام الحريات العمومية وحماية الحريات الفردية⁵، والقواعد المتعلقة بوضعية الأجانب⁶... إلخ.

II- إشراك الشركاء الاجتماعيين عند إعداد مشاريع القوانين:

"إن إشراك النقابات في وضع وسنّ القوانين الاجتماعية والاقتصادية من قبل الهيئات التشريعية أصبح أمراً ضرورياً، ويعتبر ذلك من قبيل التسيير الديمقراطي لكافة القطاعات، وهذا الأسلوب كثيراً ما يعتمد في أغلب الديمقراطيات الغربية في الوقت الحالي"⁷.

ومن صور إشراك النقابات أن يتم ذلك عن طريق آلية الاستشارة «Consultation» التي ويقصد بها: "أخذ رأي من شخص آخر"، فهو يهدف إلى مساعدة شخص لأخذ قرار معين، والآراء التي تقدم له غير ملزمة أساساً، فالشخص المستشار لا يشارك في اتخاذ القرار، لكن آرائه قد تأخذ بعين الاعتبار⁸.

لقد أشارت العديد النصوص القانونية والتنظيمية أشار إلى إمكانية استشارة النقابات العمالية والمهنية التمثيلية لأجل تقويم التشريع الساري المفعول أو عند القيام بالمبادرة بأي مشروع نص تشريعي يتعلق بالمسائل ذات الاهتمام المشترك للشركاء الاجتماعيين.

حيث وردت هذه الآلية ضمن المادة 39 من القانون النقابي، حيث تستشار اتحادات العمال والأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في مجال التقويم التشريع

1- تقابلها المادة 143 من التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

2- أنظر: المادة 142 من التعديل الدستوري لسنة 2016. ونفس المادة في التعديل الدستوري لسنة 2020.

3- أنظر: الفقرة رقم 17 من المادة 140 من المرجع السابق، تقابلها الفقرة 18 من المادة 139 التعديل الدستوري لسنة 2020.

4- أنظر: الفقرة رقم 25 من المادة 140 من المرجع السابق، تقابلها الفقرة 26 من المادة 139 التعديل الدستوري لسنة 2020.

5- أنظر: الفقرة الأولى من المادة 140 من المرجع السابق، تقابلها الفقرة الأولى من المادة 139 التعديل الدستوري لسنة 2020.

6- أنظر: الفقرة رقم 5 من المادة 140 من المرجع السابق، تقابلها الفقرة 5 من المادة 139 التعديل الدستوري لسنة 2020.

7- أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص 86.

8 - KOEHL (Marie), op.cit., p.31.

والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما¹، فيظهر من ذلك أن الحوار الاجتماعي في هذه الحالة أداة للربط بين القانون (التشريع) والقانون الاتفاقي².

كما استحدث قانون الوظيفة العمومية هيئة للتشاور تسمى بـ "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية"³، والمتكون من ممثلي السلطة العامة والمنظمات النقابية للعمّال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني كما أشرنا إليه سابقا.

وزيادة على ذلك، نصت المادة 213 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على استحداث هيئة استشارية جديدة لدى رئيس الجمهورية، والمتمثلة في "المرصد الوطني للمجتمع المدني"، ولأجل تفعيله صدر المرسوم الرئاسي رقم 21-139 في 12 أبريل 2021 والمتعلق بالمرصد الوطني للمجتمع المدني. يتشكل المرصد 50 عضوا، يمثل 30 منهم الجمعيات الوطنية و 6 يعينون من الشخصيات والكفاءات الوطنية و 12 عضوا يمثلون النقابات والمنظمات الوطنية والمهنية والمؤسسات المدنية كإطار للحوار والتشاور مع المجتمع المدني⁴، ونصت المادة 4 منه على مهامه ومن بينها "إبداء التوصيات والاقتراحات في مجال ترقية مشاركة المجتمع المدني في وضع السياسات العمومية وتنفيذها (...)" وفق مقاربة ديمقراطية تشاركية. "وتوسعت المهام المسندة للمرصد لتشمل أيضا "إبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بمهامه".

وجرت العادة سابقا أن تقوم الحكومة باستشارة المركزية النقابية والمنظمات المهنية عند إعدادها للعديد من مشاريع القوانين ومنها مشاريع قوانين المالية وقبيل المصادقة عليه لما له من آثار على السياسة الاجتماعية والاقتصادية من خلال فرض رسوم أو ضرائب أو منح تحفيزات لأرباب العمل وإجراءات ذات طابع اجتماعي، ففي أواخر 2016 مثلاً عقدت قمة مع الشركاء الاجتماعيين التقليديين لمناقشة مسودة قانون المالية 2017 ومشروع قانون التقاعد ومسودة قانون العمل قبل عرضها على البرلمان وغيرها⁵، وهي مشاريع لاقت رفضا واسعا من طرف النقابات المستقلة.

وفي القانون المقارن، فإن المشرع المصري كان أكثر وضوحا في ذلك، من خلال تأكيد تنصيبه على تأسيس "مجلس استشاري للعمل" يضم ممثلي السلطة العامة والخبراء وكذلك ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين، ومن بين مهامه أنه يكلف بإبداء الرأي في مشاريع القوانين المتعلقة بالعمل، والاتفاقيات الدولية للعمل قبل التوقيع عليها، وإبداء الرأي حول الموضوعات التي تعرضها الوزارة عليه⁶.

1 - القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

2 - SAUVE(Jean-Marc), op.cit., p.491.

3 - أنظر: المادة 58 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

4 - أنظر: المادة 6 من المرسوم الرئاسي رقم 21-139 مؤرخ في 12 أبريل 2021 يتعلق بالمرصد الوطني للمجتمع المدني، ج.ر عدد 29 لسنة 2021.

5 - أنظر: في اجتماع لثلاثية مصغرة، سلال يبحث قانون المالية لـ 2017 ونظام التقاعد والنموذج الاقتصادي مع سيدي السعيد وحداد، <https://www.mfdgi.gov.dz/archive-nov-2019/index.php/ar/medias-et-presse-2/articles-de-presse/1003-2016-9>، أطلع عليه في 25-2-2018.

6 - خاطر(محمود ربيع)، المرجع السابق، ص92.

ثانيا: صور استشارة الشركاء الاجتماعيين:

تتجسد استشارة الدولة للشركاء الاجتماعيين عند المبادرة بالقوانين في صورتين، أولها مباشرة بقاء ممثلي منظمات أرباب العمل والمنظمات النقابية (I)، والصورة الثانية هي استشارة غير مباشرة عبر المؤسسات التمثيلية وعلى رأسها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (II).

I- الاستشارة المباشرة للشركاء الاجتماعيين :

لم يرد في القانون الجزائري صراحة إلزامية استشارة الشركاء الاجتماعيين عند المبادرة بالتشريع أو التنظيم. إلا هناك من يرى أن الاستشارة إلزامية، إذ يرى الأستاذ قريش نصر الدين أن "الدولة ملزمة باستشارة المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلا"¹، فالمادة 39 من القانون رقم 90-14، جاءت في صيغة الأمر ولا تفيد الخيار "تستشار" وليس "يمكن أن تستشار" التقابلات الأكثر تمثيلا" وهذا ما يفيد الإلزامية.

وكذلك الأمر بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية حيث ورد في المادة 59 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر منه على أنه "...كما يستشار... في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية"، ولم يرد ذلك في صيغة الإمكانية "يمكن أن يستشار"، بل هي صيغة الأمر أيضا.

وفي محاولة رفع اللبس عن هذه الصياغة القانونية ومدى إلزامية الاستشارة، علق الفقيه: *André DE LAUBADERE*، على عبارة "يمكن أن يستشار" *peut être saisi* الواردة المرسوم الصادر بفرنسا والخاص بالوظيفة العمومية، والتي تضمنت صياغة "يمكن للوزير الأول استشارة مجلس الأعلى للوظيفة العمومية"، فاعتبر أن ورود كلمة "يمكن" جعلت الاختصاص الاستشاري للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية بفرنسا جوازي واختياري، عكس قانون 1946 الذي نص على عبارة "يستشار المجلس" التي تفيد الإلزامية².

لكن رغم وجود المبدأ في بعض القوانين، إلا أنه لم يتم التنصيص على الكيفيات والآليات التي تتم بها الاستشارة ومدى إلزامية الأخذ بآراء الشركاء الاجتماعيين، أو الجهة المخولة بدعوتها للاستشارة، باستثناء حالة المبادرة بإصدار تنظيم يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 87 المعدلة من قانون علاقات العمل على أنه: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط بعد أخذ رأي نقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلا".³

1 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail...T1*, op.cit.,p.14.

2 - « En employant l'expression « *peut être saisi* », le décret de 1959 réduit la compétence du conseil en la rendant en principe facultative, le statut de 1946 disait : « *le conseil est saisi* ». », DE LAUBADERE (André), *Traité de droit administrative*, 6^{em} éd. , LGDJ, Paris, 1975.p.46.

3 - عدلت وتمت بموجب المادة 89 من القانون رقم 14-10، المرجع السابق.

وفي النص السابق ورد " بعد استشارة النقابات"، ويكون تحديد عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون ومبلغه بموجب مرسوم¹، قد يوقعه رئيس الجمهورية عن طريق مرسوم رئاسي أو الوزير الأول بموجب مرسوم تنفيذي، ويدخل ذلك في اختصاص السلطة التنظيمية وليس السلطة التشريعية.

وبعيدا عن القانون الجزائري، فإن الحركة النقابية بفرنسا تمكنت من تحقيق تقدم في مجال التفاوض الجماعي على الصعيد الوطني بموجب القانون الصادر في 31 جانفي 2007، الذي يلزم الحكومة بمشاوره الشركاء الاجتماعيين الأكثر تمثيلا قبل إيداع مشروع تعديل قانون العمل، والتشغيل والتأهيل. ويلتزم المشرع باحترام مضمون المشاورات المتعلقة بمشروع القانون محل التعديل أو الإصدار. فأصبح بذلك التفاوض الجماعي الثلاثي وسيلة لتحقيق التغيير الاجتماعي وأداة مميزة للتنظيم الاجتماعي²، لكن طبيعة هذا الالتزام ذي دوافع سياسية ومعنوية³.

II- الاستشارة غير المباشرة للشركاء الاجتماعيين :

إلى جانب الاستشارة المباشرة، نجد أيضا استشارة غير مباشرة على الصعيد المؤسسي. حيث تناول المرسوم الرئاسي في 6 جانفي 2021 الجديد المحدد لمهام وتشكيلة وتنظيم المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، اعتبر المجلس إطارا للحوار والتشاور والاقتراح والتحليل والاستشراف⁴، وفي إطار مهامه كلف بعنوان تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والتربوي والتكويني والتعليم العالي: ".... إشراك ممثلي المنظمات المهنية التابعة للأنشطة الوطنية الرئيسية في صياغة وإعداد وتنفيذ سياسات دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية..."⁵.

وفي مجال الحوار المؤسسي، فإن المرسوم الرئاسي رقم 21-37، المتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الصادر سنة 2021، أشار صراحة إلى منح المجلس صلاحية إبداء الرأي في "مشاريع قوانين المالية"⁶، كما يمكن إخطاره من طرف رئيس الجمهورية والوزير الأول عند دراسة أو مشروع قانون أو نص تنظيمي، ذي طابع اقتصادي واجتماعي وبيئي، حيث نصت على أنه: "يخطر رئيس الجمهورية المجلس حول كل رأي أو دراسة أو مشروع قانون أو نص تنظيمي، ذي طابع اقتصادي واجتماعي وبيئي، كما يمكن الوزير الأول أن يخطر المجلس للغايات نفسها..."⁷.

1 - الفقرة الأخيرة من المادة 87 من القانون رقم 90-11 المعدلة.

2 - TEYSSIE (B.) cité par : KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p.27

3 - BOSSU(Bernard), op.cit.p.179.

4 - الفقرة الأولى من المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37. المرجع السابق.

5 - أنظر الفقرة 13 من المادة 3 من المرجع نفسه.

6 - الفقرة 15 من المادة 3 من المرجع نفسه.

7 - انظر: المادة 4 من المرجع نفسه.

ولكن لم يمنح المرسوم الرئاسي الصفة الإلزامية على طلب رئيس الجمهورية أو الوزير الأول للحصول على رأي المجلس، ومقابل ذلك ألزم المرسوم المجلس بأن لا يتجاوز أجل الرد مدة شهرين من تاريخ الإخطار ويمكن تمديدتها بشهر إضافي بطلب من المجلس¹.

إن هذا المرسوم الرئاسي يعتبر تطور إيجابي من حيث مشاركة الشركاء الاجتماعيين في صياغة النصوص القانونية والتنظيمية، إلا أن قيمته القانونية "نص تنظيمي"، وليس "نص تشريعي" تقلل من أهمية النص وفعاليته وقوته، وكان من الأجدر يتم معالجة هذه المسألة عبر نص تشريعي، ويضفي الطابع الإلزامي على الاستشارة، ويلزم كل من رئيس الجمهورية والحكومة.

إن الاستماع إلى رأي الشركاء الاجتماعيين من طرف الحكومة عند إعداد مشاريع القوانين أصبحت اليوم في العديد من الأنظمة من مراحل صناعة القانون، ويتم عن طريقتين: إما عبر استشارتهم بإرسال مسودتها إلى مختلف النقابات لإبداء رأيها في شكله ومضمونه وتسجيل مختلف تحفظاتهم وانتقاداتهم له وإثرائه، أو عبر عقد الحكومة للقاءات مع الشركاء في جلسات ثنائية أو ثلاثية، مما يمكنها أن تكون لديها رؤية أكثر وضوحاً حول مشروعها ومعرفة صدها قبل تطبيقه في الميدان².

وفي تونس منح القانون رقم 54 الصادر سنة 2017 والسالف الذكر للشركاء الاجتماعيين عبر المجلس الوطني للحوار الاجتماعي في مجال القانون حق إبداء الرأي في مشاريع الإصلاحات المقدمة إليه من قبل الحكومة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، إبداء الرأي بشأن المصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بمعايير العمل الدولية والمساهمة في إعداد وصياغة التقارير المقدمة من الحكومة إلى المنظمة الدولية للعمل. كما يستشار وجوباً في مسائل التشريع الاجتماعي ويمكن استشارته في مشاريع القوانين الاقتصادية والميزانية والمخططات الوطنية³.

ومن خلال الممارسة الميدانية في الجزائر يشكل الضغط النقابي الذي تمارسه النقابات المستقلة المغيبة عن الحوار الاجتماعي المؤسسي وفي إطار الثلاثية وسيلة لإرغام كل من السلطة التنفيذية والتشريعية على الاستماع إلى انشغالاتها وأخذ مطالبها بعين الاعتبار عند كل مبادرة تشريعية أو تنظيمية، بسبب ارتباط

1 - انظر: المادة 5 من المرجع نفسه.

2 - SAUVE(Jean-Marc), op.cit., p.492.

3 - حيث ورد في الفصل الثالث من القانون نفسه على أنه: «يستشار المجلس الوطني للحوار الاجتماعي وجوباً في مشاريع القوانين ومشاريع الأوامر الحكومية ذات العلاقة بالشغل والعلاقات المهنية والتكوين المهني والحماية الاجتماعية».

كما يمكن أن يستشار في مشاريع القوانين والأوامر الحكومية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية وفي مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي الميزانيات الاقتصادية، يرفق رأي المجلس وجوباً بمشاريع القوانين المعروضة على مجلس نواب الشعب.

ويبدي المجلس رأيه ضمن تقرير معلل يحيله إلى رئيس الحكومة في أجل شهر من تاريخ توصله بمشروع النص المعروض علي، ويمكن للمجلس أن يتعهد تلقائياً بالمسائل ذات العلاقة بالشغل والعلاقات المهنية التي يرى فائدة في إثارتها وتقديم مقترحات بشأنها إلى الجهات المختصة".

تحركها بمسألة السلم والأمن الاجتماعي، وهذا الضغط الذي تقوم به النقابات من الصعب تجاهله من طرف الحكومة أو المشرع¹.

ثالثا: استشارة المجلس الشعبي الوطني للنقابات

رغم أن الحكومة عادة هي من تقوم بالمبادرة بالقوانين وهي التي تتحاور مع النقابات باعتبارها سلطة تنفيذية، إلا أن صناعة القانون في نهاية المطاف هو من اختصاص المشرع أصلا، والمصادقة على القوانين من صلاحيات النواب وأعضاء مجلس الأمة، فالبرلمان بذلك يلعب دورا مفتاحيا في العملية التفاوضية، فكل مخرجات الحوار متوقفة على تصويته على مشروع القانون، وهنا تكمن أيضا أهمية دعوة البرلمان في الأنظمة المقارنة الشركاء الاجتماعيين لأجل التباحث والتشاور معهم حول المسائل المرتبطة بالمشروع وباهتماماتهم².

وقد عرفت التجربة الجزائرية في السنوات الأخيرة تجربة حديثة في مجال الاستشارات، من خلال قيام المجلس الشعبي الوطني بدعوة العديد من النقابات لاستشارتها عند الشروع في دراسة مشاريع القوانين ذات الصلة بالعمل والتشغيل والحماية الاجتماعية(أ)، وما يميز هذه المشاورات هو عدم تقييد المجلس بقواعد التمثيلية عند دعوته للنقابات بما فيها النقابات المستقلة على خلاف الحكومة(ب).

I- نماذج استشارة المجلس الشعبي الوطني للنقابات :

جرت العادة أن الشريك الوحيد الذي يحظى باستشارة الحكومة في الجزائر خلال الثلاثيات في مرحلة ما قبل الحراك من جهة العمال هو المركزية النقابية، لكن الغرفة السفلى للبرلمان والمتمثلة في المجلس الوطني الشعبي خرجت عن قاعدة أحادية تمثيل العمال، بدعوته للنقابات العمالية المستقلة الفاعلة الممثلة للعديد من القطاعات كالترية والتعليم العالي والصحة والإدارة العمومية في عدة مناسبات، وهنا نتساءل عن سبب ازدواجية التعامل مع النقابات بين السلطة التشريعية التي تعترف ضمنا بتمثيلية النقابات المستقلة، وبين السلطة التنفيذية التي لا تتعامل سوى مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الصعيد المركزي؟.

لقد أقدم المجلس الشعبي الوطني عن طريق لجانه الدائمة على دعوة كل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل والمنظمات المهنية للفلاحين والمحامين والأطباء، بل وامتدت إلى عدد من النقابات المستقلة لأجل استشارتهم عند إعداد العديد من النصوص القانونية المتعلقة بمجال نشاطهم³، فليجئة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني مثلا وطبقا لنظامها الداخلي⁴ استقبلت عدة مرات على دعوة

1 - BERTRAND (Mathieu), op.cit., p.135.

وكذلك: - عيساوي (عز الدين) و بري (نورالدين)، المرجع السابق، ص46.

2 - SAUVE(Jean-Marc), op.cit., p.492.

3 - جابي(ناصر)، "العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، الواقع والآفاق"، مجلة الوسيط، وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد6، 2008، ص76. http://www.mrp.gov.dz/Ministere_Arabe/elwassite/wassit_6.pdf، أطلع عليه في 11-6-2016.

4 - نصت المادة 28 من النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني، (ج.ر عدد 46 لسنة 2000) على أنه: " تختص لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني بالمسائل المتعلقة بالمجاهدين وأبناء وآرامل الشهداء وأصولهم، وبحماية الطفولة والأمومة والأسرة، وبالمعوقين والمسنين، وبالتضامن الوطني، والضمان الاجتماعي، وبالقواعد العامة المتعلقة بقانون العمل وممارسة الحق النقابي والشغل، وبالصحة، وبالتكوين المهني"

التقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل لمناقشة مشاريع تعديل العديد من القوانين قبل عرضها على المصادقة والتصويت.

ومن أمثلة أخرى للاستشارة، تلك التي تمت حول دراسة مشروع القانون المعدل والمتمم للأمر 83-12، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، حيث عقد اجتماع بين أعضاء اللجنة وممثلين للمركزية النقابية بتاريخ 17 أكتوبر 2016، كما عقد اجتماع في اليوم الموالي مع التقابات المستقلة المتمثلة في رئيس الاتحاد الوطني لأطباء الصحة العمومية، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقي، ورئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، ورئيس الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، ورئيس النقابة الوطنية لعمال التربية، وكذا رئيس النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية¹.

فبعد أن نظمت الحكومة عدة لقاءات مع الشركاء الاجتماعيين التقليديين، شرعت في تحضير مشروع تعديل قانون التقاعد وتحديد الأهداف العامة من التعديل، ثم تم إيداعه لدى مكتب المجلس الشعبي الوطني، وقبل صياغته في شكل نهائي من طرف النواب، فضّلت لجنة الصحة بالمجلس دعوة الشركاء الاجتماعيين بما فيهم التقابات المستقلة دون الاعتماد على معايير التمثيلية المعتمدة من طرف الحكومة لأجل التشاور والتحاور حول مضمونه وتسجيل اقتراحاتهم وتصوراتهم للمشروع قبل اعتماده رسميا والمصادقة عليه².

كما استقبل رئيس لجنة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي والشؤون الدينية بالمجلس الشعبي الوطني في 17 ماي 2016 بمقر المجلس، ممثلين عن التنسيقية الوطنية لنظّار الثانويات المنضوية تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية، وخلال هذا اللقاء، طرح ممثلو النقابة مشاكل نظّار الثانويات، وطالب المنسقين الوطنيين العاميين أن يعالج موضوع ترقية مطالبين في ذلك برخصة استثنائية خاصة أو تصنيف مميز للنظّار كونهم مشرفين على تسيير المؤسسات التربوية³.

II- تعامل المجلس الشعبي الوطني مع التقابات المستقلة :

إن دعوة التقابات المستقلة من طرف المجلس الشعبي الوطني ينبع من الاعتراف الضمني بتمثيلية هذه التقابات على الأقل في القطاع العمومي الإداري وما له من تأثير على العمال والموظفين وقدرتها على التعبئة ومسارها الحافل بالاحتجاجات والمظاهرات والإضرابات، فأكّد أن نية السلطة التشريعية هو البحث عن

1 - أنظر: المجلس الشعبي الوطني، لجنة التربية تستمع لنقابات ومنظمات قطاع التربية، <http://www.apn.dz/AR/plu-ar/actualite-ar/3438-2016-10-25-13-51-19> اطلع عليه في 15-4-2018.

2 - صرح وزير العمل والضمان الاجتماعي إمام نواب المجلس الشعبي الوطني خلال جلسة 27 نوفمبر 2016 أن: "... قرار إصلاح قانون التقاعد (إلغاء التقاعد النسبي) والعودة إلى نظام السن القانونية للاحالة على التقاعد والمحددة بستين سنة تم بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين والاتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل خلال الثلاثية 19 المنعقدة في 5 جوان 2016، وهذا إدراكا من الجميع على ضرورة إنقاذ النظام الوطني للتقاعد من خطر الإفلاس ومن باب الانصاف والعدالة الاجتماعية وهو الهدف الذي تتقاسمه الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين"، أنظر: المجلس الشعبي الوطني، الجريدة الرسمية للمناقشات، السنة الخامسة، رقم 265، صادرة في: 27 ديسمبر 2016، ص4.

3 - المجلس الشعبي الوطني، بيان صحفي، صادر بتاريخ 17 أكتوبر 2016. www.apn.dz/ar/plus-ar/3407-2016-10-17-13-52-23 اطلع عليه في 17-8-2017.

سبل لكسب موافقتها على مشاريع القوانين الحساسة والتي تشغل الرأي العام الوطني واهتمام النقابات لتفادي تصعيد الاحتجاجات والرفض العمالي لمشاريع القوانين، زيادة على دعوة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي ما يزال المنظمة الأكثر تمثيلا في القطاع الاقتصادي.

كما أن دعوة النقابات المستقلة لاستماعها من طرف السلطة التشريعية، سببه انعدام ما يلزمها بالنقيد بأحكام القانون رقم 90-14 السالف الذكر، فقد تصرفت كذلك وفقا لنص المادة 43 من النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني التي تنص على: "يمكن اللجان الدائمة في إطار ممارسة أشغالها، أن تدعو أشخاصا مختصين وذوي خبرة للاستعانة بهم في أداء مهامها"، وكذلك ورد نفس النص في المادة 40 من النظام الداخلي لمجلس الأمة¹ ويفسر ذلك بجريتها في دعوة أي شخص للاستماع إليه بعيدا عن أحكام القانون 90-14، الذي يعتمد على قواعد التمثيلية، ولكن هذه المجلس عادة ما يقوم هو الآخر على الانتخابية في دعوة النقابات للمشاركة في المشاورات بعيدا عن معيار التمثيلية الحقيقية².

وبخصوص تعامل السلطة التنفيذية مع منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون إشراك النقابات المستقلة في نظري له أربعة أسباب:

- أولا هو نتيجة للالتزام القانوني بالتطبيق الضيق لقاعدة التمثيل الواردة في القانون رقم 90-14.
- ثانيا هو التزام سياسي ينبع من دعم المركزية النقابية لبرنامج رئيس الجمهورية السابق خلال فترة 1999-2019 مقابل ضمان امتيازات مقابل ذلك للنقابة، فمن شراكة اجتماعية نحو شراكة سياسية.
- ثالثا، هو نتيجة العلاقة التاريخية التي تربط الاتحاد بجهة التحرير الوطني خلال الثورة ثم تحولها الى منظمة جماهيرية تابعة للحزب الواحد منذ 1963 والتي صعب تفكيكها، بل تعززت خلال الأزمة السياسية خلال سنوات التسعينيات بحكم انضمام الاتحاد إلى "التيار الوطني المحافظ" الحاكم منذ 1990، عكس معظم النقابات المستقلة المتخذة في التيار الديمقراطي التقدمي المعارض التي لا تقبل المهادنة وصعبة التدجين.
- رابعا: هو التزام معنوي وأخلاقي بالأحكام الواردة في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي المبرم سنة 2006 والعقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو اللذين يعتبران الاتحاد العام للعمال الجزائريين الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال³.

لكن مع بداية الاحتجاجات الشعبية التي عاشتها الجزائر في سنتي 2019 وبداية 2020، والتي سميت بالحراك غيرت موازين القوى في السلطة والمجتمع، لم يعد الوضع كما كان في السابق. وقد يشهد في نظري نوعا من الانفتاح والتعامل مع النقابات المستقلة التمثيلية على أساس تعددي، قد تكون شكلية في بدايتها، وستسترجع مكانتها اللائقة تدريجيا كشريك اجتماعي إذا ما توفرت الإرادة السياسية لدى السلطة، أو تمكنت النقابات من التكنل واطهار قوتها التمثيلية في الميدان.

1 - مجلس الأمة، النظام الداخلي لمجلس الأمة، الصادر في 22 أوت 2017، ج ر عدد 49 لسنة 2017.

2 - جابي(ناصر)، "العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، الواقع والآفاق"، المرجع السابق، ص 76.

3 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص 10.

المطلب الثاني:

تجسيد نتائج التفاوض الثلاثي في عملية التشريع والتنظيم

تظهر " ملامح الدولة الضابطة من خلال تخلي الدولة عن احتكارها لضبط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية"¹، ومن آثار ذلك اعتراف المشرع بتمثيلية الشركاء الاجتماعيين، ومشاركتهم في مسار المشاورات عند وضع مشاريع القوانين ذات الصلة بالعمل والتشغيل والتكوين والحماية الاجتماعية²، وفي المنهج نفسه تتجه العديد من الأنظمة القانونية في الدول الديمقراطية عند إعداد وصياغة التشريعات لاسيما في المجال الاجتماعي أن تقوم الحكومة المكلفة بصياغة واقتراح التشريع قبل أن تتبناه السلطة التشريعية استشارة الشركاء الاجتماعيين سواء في شكل هيئات ثلاثية دائمة أو من خلال لجان مؤقتة محددة الغرض أو من خلال ترتيبات غير رسمية³.

وفي الجزائر تتدخل الحكومة في المجال التشريعي عن طريق المبادرة بالقوانين التي يقوم بها الوزير الأول، وفي مجال التنظيم يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون، يعود تطبيق القوانين في المجال التنظيمي للوزير الأول ورئيس الحكومة حسب الحالة عن طريق اصدار مراسيم تنظيمية لتنفيذ القوانين⁴.

لقد كانت أغلب القوانين الاقتصادية ذات العلاقة بالعمل والجانب الاجتماعي صدرت بعد حصول الحكومة على توافق بشأنها مع الشركاء الاجتماعيين في لقاءات الثلاثية، لمواجهة آثار الأزمة الاقتصادية ومرافقة الإصلاحات خلال الفترة من 1990 إلى غاية 2005 (الفرع الأول).

وفي سنة 2006 ظهرت آلية عمل أخرى لدى الشركاء الاجتماعيين والحكومة والمتمثلة في إبرام عقد وطني اقتصادي واجتماعي كسابقة في تاريخ البلاد، تلتها موثائق أخرى، وجسدت هذه الموثائق شراكة اجتماعية قوية بين أطرافه، تم بموجبها تنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة وفقا لمضامين هذه الموثائق (الفرع الثاني).

1 - ZOUAIMIA (Rachid), « De l'Etat interventionniste à l'Etat régulateur : Exemple Algérien », **RCDSP**, Vol.3, n°1, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Tizi ouzou, op.cit., p.16.

2 - GANTZER (Gaspard), op.cit., p.209.

3 - المنظمة الدولية للعمل، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل،

<https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>، اطلع عليه في 13-12-2019.

4 - المادة 143 من التعديل الدستوري لسنة 2016 (مرجع سابق)، تقابلها المادة 141 من تعديل 2020 (مرجع سابق).

الفرع الأول:

مواجهة الثلاثية لأثار الأزمة الاقتصادية عبر مرافقة الإصلاحات (1990-2005)

عرف الاقتصاد الجزائري بعد تبني سياسة اقتصاد السوق عدة أجيال من الإصلاحات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والتي تمت بصورة بطيئة جدا، وكأن الدولة عملت بالمثل القائل "يجب العمل ببطء...لأننا مستعجلين"¹.

شملت المرحلة الأولى تبني سياسة التصحيح الهيكلي (1988-1993)، ثم مرحلة التعديل الهيكلي (1993-1998) ورافق هذه الإصلاحات عقد لقاءات ثلاثية بين الشركاء الاجتماعيين قصد كسب موافقتها ودعمها بأقل التكاليف وبما يضمن استقرار العلاقات المهنية وضمان السلم الاجتماعي نتيجة آثارها السلبية على الجانب الاجتماعي فكانت البداية في سعي الدولة إلى التخلص من تبعات الاقتصاد الموجه عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية وتسوية وضعية المؤسسات التي كانت تعاني صعوبات اقتصادية والتي تميزت برغبة في انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي (أولا).

بعد مسار التعديل الهيكلي تبنت الحكومة مخططا للانعاش الاقتصادي ودعمه (1999-2005) في مرحلة ثانية، والتي اتسمت ببداية عودة تدخل الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي. من خلال سعيها لأجل لمواجهة أزمة البطالة وتشجيع القطاع الخاص وتعزيز بنيتها الاقتصادية وتنويع نشاطاته بإصلاح المنظومة القانونية المقيّدة لحريته ونشاطه، وبالموازاة مع ذلك سعت إلى وضع آليات مرافقة لترقية الشغل عن طريق وضع إطار قانوني لسوق العمل، ومن ثم تشجيع المؤسسات ماليا وجبايا قصد استحداث مناصب الشغل وكانت هذه الخيارات تتم مناقشتها في إطار الثلاثية قبل إفراجها في برامج الحكومة وصياغتها في التشريع والتنظيم (ثانيا).

أولا: التدابير الخاصة بحماية العمال وتحرير سوق العمل

يعتبر الحوار الاجتماعي وإشراك الشركاء الاجتماعيين أنجع وسيلة لحل الأزمات الاقتصادية² وأفضل وسيلة لتحقيق متطلبات إعادة الهيكلة والنظر في بعض الانجازات الاجتماعية المرتبطة بميدان العمل كالمناصب الدائمة والأجور والتكفل الاجتماعي والصحة وبصفة عامة الضمانات الاجتماعية. فهو "وسيلة للانتقال الهادئ من مستوى إلى آخر بالتوافق وبالمقابل المتقنع به في شكل تنازلات"³، حيث يتفق الشركاء على التضحية ببعض الامتيازات من أجل المحافظة على أكبر عدد ممكن من مناصب العمل⁴.

1 - « *Allons doucement parce que nous sommes pressés* » Citation du Maréchal Lyautey à son arrivé au Maroc en 1912, et une autre citation : « *Ici, pour aller vite, il faut travailler lentement* », une inscription qui figurait sur les murs du laboratoire d'analyse chimique à la faculté d'Alger, citées par : ABBAS(Ferhat), op.cit., pp.88.89.

2 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص 89.

3 - LE GOFF (Jacques), op.cit, p.465.

4 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص 90.

ومن الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الحكومة والمرتبطة بإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني تلك التدابير المتخذة من أجل إصلاح المؤسسات العمومية الاقتصادية لتتماشى مع سياسة اقتصاد السوق (I)، والتدابير الخاصة بحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية (II). واللجوء إلى تعديل قانون علاقات العمل لأجل تحرير سوق العمل (III).

I- طبيعة الإصلاحات المرتبطة بإعادة الهيكلة :

إن خصوصية المؤسسات كانت في الحقيقة " نقطة الوصول وليس نقطة الانطلاق نحو اقتصاد السوق"¹، بمعنى أنها كانت كنتيجة للتسيير الاشتراكي، وفشل المؤسسات الاشتراكية اقتصاديا واجتماعيا، وليس برنامجا للانطلاق نحو اقتصاد السوق أو الإقلاع الاقتصادي. وعليه فقد تم اللجوء إليها ليس خيارا بل حتمية اقتصادية واجتماعية. بمعنى أن بقاء هذه المؤسسات دون نجاة اقتصادية وعدم القدرة على المنافسة كان مكلفا للدولة اقتصاديا، لذلك كان الحل الوحيد المتاح في تلك المرحلة هو التخلص من التركة الاشتراكية بتطهير تلك المؤسسات الفاشلة (1).

ولم يكن هذا تحديا اقتصاديا، بل أن التحديات كانت اجتماعية أكثر منها اقتصادية، فكيف كان بالإمكان إقناع آلاف العمال بطردهم عن العمل دون بديل عادل ومنصف، ثم أن التحدي الأكبر في هذا الشأن كانت تركز على التخوف من ردة فعل اجتماعية قد تزيد الأزمة السياسية والاقتصادية تعقيدا، فكيف يمكن للدولة التوفيق بين متناقضين " تحويل معظم عمال المؤسسات الاشتراكية إلى بطالين، وتحويل البطالين إلى عمال"²؟، لذلك توجهت جهود الدولة نحو إقناع العمال عن طريق المركزية النقابية بحتمية الإصلاحات عبر تكثيف اللقاءات والحوار لأجل إعادة الهيكلة من جهة ووضع سياسة للتشغيل من جهة أخرى (ب).

أ- توجيه الإصلاحات نحو تطهير المؤسسات والهيئات الاقتصادية العمومية:

مع نهاية الثمانينيات من القرن الماضي، صدر القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية رقم 88-301 الذي بموجبه خرجت المؤسسة العمومية من هيمنة الدولة ومنحت لها نوعا من الحرية لممارسة نشاطها الاقتصادي⁴. هذه المؤسسات العمومية الاقتصادية لم تسير الأوضاع التنظيمية الجديدة، التي حالت دون تحقيق أهدافها التجارية والاجتماعية، وكانت النتائج سلبية، وهذا ما أدى بالبعض إلى الإفلاس، والبعض الآخر إلى التخطي في مشاكل مالية واقتصادية⁵.

1 - W.Andreff, cité par : SADI (Nacer-Eddine), op.cit., p.370.

2 - هو الوصف الذي استعمله الأستاذ «Lyon Caen» للتعبير عن استعمال الدولة لقانون العمل في سياسة التشغيل.
« ...le travailleur est aussi un chômeur et le chômeur aussi un travailleur ! Ce n'est qu'un exemple des effets produits par l'utilisation du droit du travail par les pouvoirs publics dans leur « politique de l'emploi... ». -LYON-CAEN (Gérard), Un droit sans papiers d'identité, op.cit.p.190.

3 - مرجع سابق.

4 - زوايمية (رشيد)، المرجع السابق، ص 5.

5 - خامد (خالد)، المرجع السابق، ص 220 وما يليها.

كل هذه العوامل حتمت على الدولة ضرورة إعادة النظر في أساليب التسيير واتخاذ عدة إجراءات منها:

- تطهير بعض المؤسسات ومنحها انطلاقة جديدة¹ عن طريق إعادة تأهيلها².
 - تصفية البعض الآخر نظرا لاستحالة استمرارها³.
 - تطبيق طريقة الخصوصية⁴ وذلك بمشاركة القطاع الخاص في تسيير هذه المؤسسات، سواء عن طريق البيع كليا أو جزئيا، أو بيع الأسهم للعمّال، أو بيع الأسهم للجمهور، أو بيع الأسهم للأجانب، أو بيع الأسهم للبنوك الخاصة والمؤسسات المتخصصة.
- هذه الإصلاحات الاقتصادية التي شرعت الدولة في تنفيذها شهدت تصاعدا في حدة الإضرابات خلال سنوات 1988 إلى 1994⁵، وتزامن ذلك مع سياق وطني اتسم بعدم الاستقرار السياسي⁶، لكن تم التقليل من حدتها بفضل الأدوات القانونية المكرسة في إطار العلاقات الجماعية للعمل المتمثلة في التنظيم النقابي للعمّال وأرباب العمل⁷ وتكريس آلية التفاوض، حيث تمكّنت الحكومة من استغلال هذه الأدوات لفتح قنوات الحوار مع ممثلي العمّال ومنظمات أرباب العمل للبحث عن سبل لتجسيد وتنفيذ الإصلاحات الاقتصادية

1 - بدأ تطهير المؤسسات العمومية بصور المرسوم التشريعي رقم 93-08، المتضمن التنازل عن النشاطات وتصفية الشركات ذات رؤوس الأموال العمومية، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري. (ج ر عدد 27 لسنة 1993)، والمرسوم التشريعي رقم 93-10 مؤرخ في 23 ماي 1993 يتعلق ببورصة القيم المنقولة، (ج ر عدد 18 لسنة 1993)، الذي نشأ بورصة القيم المنقولة، وفي مجال الاستثمار صدر القانون رقم 93-12، مؤرخ في 05 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار (ج ر عدد 64 لسنة 1993) .

2 - شملت الثلاثية المنعقدة في يوم 3 ماي 1995 مسألة إعادة تأهيل المؤسسات العمومية الاقتصادية. أنظر: تقرير النشاطات، ا ع ج ، المرجع السابق، ص 138.

3 - كان ملف تطهير المؤسسات الاقتصادية العمومية محور نقاش أول ثلاثية انعقدت أيام من 18 إلى 22 نوفمبر 1991، أنظر: تقرير النشاطات، ا ع ج ، المرجع السابق، ص 138.

4 - تمثلت المرحلة الأولى من الخصوصية بصور قانون المالية التكميلي لسنة 1994، الذي اعترف من خلال المادتين 24 و 25 منه بحق امتلاك المؤسسة للأسهم وحرية التنازل عنها، ثم جاء الأمر رقم 95-22، الذي يعتبر النص الأول الأساسي لتحديد كل أنواع وأشكال الخصوصية، أنظر: في ذلك: معاشو نبالي (فطة)، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 76-77.

5 - عرفت سنة 1988 ما يقارب 1933 حالة إضراب، وفي 1989 ارتفعت إلى 3389، ثم انخفضت سنة 1990 إلى 2023 حالة إضراب، وفي سنة 1991 وصلت إلى حد 1093، أما في عام 1992، فقد وصل عدد الإضرابات إلى 493، حسب إحصائيات وزارة العمل والمفتشية العامة للعمل، نقلا عن: BOUNAMAROUCHE (Amar), op.cit , p.62.

6 - عرفت الجزائر خلال مرحلة من 1988 إلى 1998 عدم الاستقرار في الحكومة، بمعدل حكومة خلال كل سنة: -حكومة قاصدي مباح (نوفمبر 1988 - نوفمبر 1989)، - حكومة مولود حمروش (09 سبتمبر 1989 - 5 جوان 1991)، حكومة أحمد غزالي (جوان 1991 - جوان 1993)، حكومة بلعيد عبد السلام (جوان 1992 - أوت 1993)، حكومة رضا مالك (أوت 1993 - أفريل 1994)، - حكومة مقداد سيفي (أفريل 1994 - ديسمبر 1995) - حكومة أحمد أويحيى (ديسمبر 1995 - 1998)، انظر: BOUDJEMA (Rachid), op.cit., p.32.

7 - عرفت الحركة النقابية من 1990 إلى 1994 إنشاء 9 نقابات لأرباب العمل و 8 نقابات مستقلة في الإدارة العمومية، و 7 نقابات في التعليم والتكوين، و 7 نقابات في الصحة العمومية، ونقابيين في قطاع المالية والتجارة، و 4 نقابات في قطاع الاعلام والثقافة، و 5 نقابات في قطاع النقل، أنظر في ذلك: BOUNAMAROUCHE (Amar), op.cit , pp46-49.

التي كانت لا مفر منها، وفي نفس الوقت الاتفاق على ضمانات للعمّال لأجل تحقيق السلم الاجتماعي بأقل تكاليف.

هذه الأهداف تضمّنتها كذلك أرضية الوفاق الوطني لتسيير المرحلة الانتقالية لسنة 1994، والتي جاء في مضمونها: "... إجراء إعادة الهيكلة الصناعية قصد بروز مؤسسات مجدية وفعالة من شأنها أن تستجيب لحاجيات الاستهلاك الداخلي وتحقيق فائض يوجه للتصدير والمساهمة في تكوين الشباب وتشغيله...."¹.

ب- اقناع الدولة للمركزية النقابية بحتمية الإصلاحات رغم تكلفتها اجتماعيا:

لقيت الإصلاحات الاقتصادية في البداية معارضة شديدة من طرف العمّال ونقابة الاتحاد العام للعمّال الجزائريين (النقابة العمالية الوحيدة في القطاع الاقتصادي) بسبب عدم وجود بدائل لإقناع الشركاء الاجتماعيين بها، فكان اللجوء إلى الإضراب كبديل لغياب إطار قانوني جدي للتشاور على مستوى الوطني أو حتى داخل المؤسسات وبسبب غياب استراتيجية اجتماعية²، ماعدا بعض المحاولات التي شرعت الحكومة في البداية بلقاءات ثنائية بينها والاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثم انتقلت الحكومة إلى فكرة الثلاثية، حيث عقدت خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 2006، اثني عشر ثلاثية، تناولت كما سبق الإشارة إليه سابقا تكريس الإصلاحات من جهة، ومن جهة أخرى توفير حماية للعمّال وضمانات للعمّال المسرحين والبحث عن آليات لمكافحة البطالة. حيث سمحت بالمحافظة على الحدود الدنيا من المصالح المشتركة بفضل التّضحيات المشتركة والمتمثلة في الحفاظ على أكبر عدد ممكن من مناصب العمل وضمان استمرار المؤسسات على البقاء في السوق³. فكان ذلك " شكلا من أشكال الضبط الذي تمارسه الدولة باقحام الشركاء الاجتماعيين "⁴.

كما أقدمت الحكومة ابتداء من سنة 1994 إلى إشراك المركزية النقابية في عمل لجان الخصوصية بهدف استشارتها في اختيار قائمة المؤسسات المعنية بالعملية وإجراءات إعادة هيكلة البعض الآخر⁵

II-وضع تنظيم خاص لحماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية :

كانت نية الحكومة في منتصف التسعينيات من القرن الماضي الماضي قديما نحو معالجة مسألة المؤسسات الاقتصادية العمومية دون تراجع، لاسيما وأنها كانت تحت ضغط دولي من طرف صندوق النقد الدولي. وفي إطار مراعاتها للجانب الاجتماعي والتخفيف من حدة آثار التطهير والحل والخصوصية قامت باستحداث تدابير لفائدة العمال المسرحين من خلال النصوص التشريعية الصادرة سنة 1994 بعد مفاوضات شاقة مع المركزية النقابية (أ)، وتم خلق تدابير اجتماعية أخرى بموجب قانون الخصوصية سنة 2001 لفائدة العمال المعنيين بالمؤسسات المعنية بالتصفية (ب).

1 - أنظر في ذلك الأهداف الاقتصادية التي أوردتها أرضية الوفاق الوطني، المرجع السابق، ص6.

2 - SADI (Nacer-Eddine), op.cit , p. 355.

3 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص93.

4 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*, T.I, op-cit., p.28.

5 - SADI (Nacer-Eddine), op. cit., p.356

أ- التدابير الواردة في النصوص التشريعية الصادرة سنة 1994:

عرفت سنة 1994 صدور مجموعة من النصوص التشريعية جاءت لتنظيم عملية تقليص العمّال وحمايتهم من خطر البطالة، وجاءت هذه النصوص لصالح المؤسسات المستخدمة ومساعدتها للخروج من الأزمة التي تتخبط فيها والمتمثلة في نقص الموارد المالية وقلة الإنتاج، وثقل اليد العاملة مما خلق مشكلا جديدا يتمثل في ارتفاع عدد البطالين من مختلف الأصناف¹.

وتنفيذا لالتزامات الحكومة تجاه المركزية النقابية الناتجة عن اللقاءات الثنائية بين الطرفين، صدر أول نص تشريعي يهدف الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من مخاطر فقدان مناصب الشغل والمتمثل في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية السالف الذكر، حيث تضمن المرسوم التشريعي مجموعة من الترتيبات الوطنية التي تشمل على أدوات قانونية لحماية الأجراء من خطر فقدان العمل ذات طابع تقني ودعم مالي² وتتمثل في:

- وضع نظام نشيط لتوظيف الأجراء الذين يفقدون مناصبهم لأسباب اقتصادية في إطار تقليص عدد العمّال أو اثر توقف المستخدم عن النشاط توقفا قانونيا.

- وضع نصوص قانونية للمساعدة ودعم التشغيل وترقيته.

- استحداث نظام للتقاعد المسبق.

- استحداث نظام للتأمين عن البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية،

ولكن المشرع أعطى للبعد الاقتصادي الدور الحاسم في تسريح العمّال دون تحديد نوعية وطبيعة والأسباب الاقتصادية التي تركها للمستخدمين، رغم أن البعد الاجتماعي كان محور اهتمام المشرع عند اصداره لهذه النصوص، وهذا في إطار الحماية الاجتماعية من خلال حماية الأجراء والحفاظ على الشغل³.

فالتسريح كان الهدف النهائي الذي سعت تلك النصوص التشريعية للوصول إليه بطريقة غير صريحة وغير معلنة، فالظاهر تهدف إلى الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية. في حين أن معظم النصوص تؤكد التسريح وترتيبه كأنه شيء ممنوح للعمال، هذا التناقض هو الجانب السلبي لهذه المراسيم. فالهدف الخفي كان تمهيد الأرضية لتطهير المؤسسات خاصة من الناحية البشرية وتحضيرها للدخول إلى الخصوصية التي تتطلب التطهير المالي والبشري للمؤسسات، ومحاولة التغلب على الأعباء المالية الناتجة عن ضخامة تكاليف أجور العمّال الذين يشكلون فائضا عماليا لا بد من التخلص منه بطرق قانونية⁴.

1- توابحية (رابح)، المرجع السابق، ص 161.

2 - SADI (Nacer-Eddine), op.cit., p.356

3 - دبّيش (فاتح)، تسريح العمّال و إشكالية سوق العمل، رسالة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع والمؤسسات الاجتماعية، معهد علم الاجتماع- جامعة باجي مختار - عنابة - ، السنة الجامعية 1996. 1997، ص 113.

4 ...منها مرونة المصطلحات فالمشرع استعمل "بصفة لا إرادية، لأسباب اقتصادية " بدل غلق المؤسسات وطرد العمّال و " مفهوم الحفاظ على الشغل " بدل " تقليص عدد العمّال - أنظر: المرجع السابق، ص 114.

وصدر كذلك مرسوم لإنشاء نظام التأمين عن البطالة¹، والذي جاء في إطار التوجهات الجديدة التي تعتمد على النهج الاقتصادي الرأسمالي²، والتي تعتبر تنفيذا لتوصيات صندوق النقد الدولي في هذا المجال من جهة³، ومن جهة أخرى تكريسا للمبادئ الدستورية التي جاء بها كل من التعديل الدستوري لسنة 1989 والذي يقر بحق المواطنين في العمل والحماية الاجتماعية ومن مطالب المركزية النقابية.

ب- التدابير الاجتماعية المستحدثة بموجب قانون الخوصصة سنة 2001:

كان موضوع الخوصصة من بين النقاط الواردة في أغلب لقاءات الثلاثية، فقد تم إعادة النظر في قانون الخوصصة سنة 2001، حيث منح المشرع من خلاله بعض الضمانات منها المزايا الممنوحة للأشخاص الذين يرغبون في شراء المؤسسات العمومية المعروضة للخوصصة في حالة التزامهم بتحديثها والحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها والإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط⁴.

ومنح هذا القانون للعمال حق الاستفادة من 10 % من الأسهم على الأكثر في حالة الخوصصة الكاملة للمؤسسات⁵، ويمكن لهم استعادة المؤسسة باستفادتهم من حق الشفعة، واستفادتهم بتخفيض قدرة 15 % من سعر التنازل⁶.

وصدر كذلك مرسوم تنفيذي في نفس السنة حدّد فيه شروط وكيفية استعادة الأجراء لمؤسساتهم العمومية، ومنح للعمال تسهيلات ومزايا مقابل استعادتها⁷، وكان ذلك من ضمن اقتراحات ومطالب المركزية النقابية خلال العديد من اللقاءات مع الحكومة في إطار البحث على السبل الكفيلة لاستقرار علاقات العمل والحفاظ على مناصب الشغل.

وشغلت مسألة تنفيذ القرارات القضائية الصادرة لصالح العمال المسرّحين الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم اهتمام الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وقد طرحت لأول مرة قضية تنفيذ الأحكام القضائية في لقاء 15 سبتمبر 1990⁸، وأعيد طرحها في خلال لقاء ثنائي يومي 4 و5 سبتمبر 2003.

هذه القضية دفعت رئيس الحكومة سنة 2003 إلى إصدار تعليمية إلى جميع أعضاء الحكومة والولاية ومسؤولي شركات تسيير المساهمات، بعد أربعة أيام من اللقاء تمثل مضمونها إلزام كافة الهيئات بما فيها المؤسسات العمومية الاقتصادية والهيئات ذات الطابع الصناعي والتجاري فورا دون تأخير بإعادة إدماج

1- مرسوم تشريعي رقم 94-11، المرجع السابق.

2 أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 2002، صص 152. 153.

3 - خالدي (الهادي)، المرجع السابق، ص 219.

4 - المادة 17 من الأمر رقم 01-04، المرجع السابق.

5 - المادة 28 من المرجع نفسه.

6 - المادة 29 من المرجع نفسه.

7 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 01-353 مؤرخ في 10 فيفري 2001، يحدّد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك، ج.ر. عدد 67 لسنة 2001.

8 - تقرير نشاطات إ.ع.ع. ج.ع.ج.، المرجع السابق، ص 141.

العمال المسرحون والذين فصلت المحاكم بإعادة دمجهم ودفع التعويضات المستحقة لهم طبقا للقانون¹، حيث ورد في حيثيات التعلية أنها صدرت بناء على اتفاق اللقاء الثنائي بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين.

III-تعديل قانون علاقات العمل لأجل تحرير سوق العمل :

بالموازاة مع الإصلاحات الليبرالية التي أقدمت الدولة على تجسيدها والتي مست المؤسسات العمومية والترتيبات الاجتماعية للتخفيف من آثارها الاجتماعية استجابة لمطالب النقابات العمالية وبالأخص المركزية النقابية بصفقتها الوحيدة في القطاع الاقتصادي وأرباب العمل الوطنيين العموميين والخواص، وشرعت في إصلاحات أخرى مست قانون العمل وهذا لإضفاء مرونة على قواعد العمل² بضغط المستثمرين الأجانب وصندوق النقد الدولي³ وأراء الخبراء والمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للتجاوب مع سياسة اقتصاد السوق لأجل التكيف مع الوضع الاقتصادي الجديد⁴.

ولقد نتج عن تبني سياسة اقتصاد السوق تبني سياسة سوق العمل « *le marché de travail* » . ولضبط سوق العمل وجب إقحام الشركاء الاجتماعيين بعد أن كانت الإدارة هي من يقوم بدراسة مشاكل الشغل والبحث عن الحلول لها⁵. وتقوم هذه السياسة عبر توسيع حالات العقود المحددة المدة وإدراج العمل الجزئي والمؤقت، تخفيض مدة العمل الأسبوعية بموجب القانون والاتفاقيات الجماعية... إلخ⁶. وتشجيع العمل المستقل على حساب العمل المأجور المحمي بقانون العمل⁷. وكان ذلك ميلاد لقانون سوق العمل.

انتهجت الجزائر هذه السياسة عن طريق مراجعة وتعديل قانون علاقات العمل عدة مرات، خلال سنتي 1991 و 1997 عبر إزالة الطابع التنظيمي لعلاقات العمل، ويقصد بـ "إزالة التنظيم في قانون العمل، أن القواعد القانونية تمنح شكل ومضمون لعلاقات العمل أكثر سهولة في حيث التسيير مقارنة بالأعباء والعوائق.. وهو في الحقيقة إخضاع علاقات العمل للقانون الاقتصادي"⁸، بعد أن كانت قواعد قانون العمل في بداية

1 - تعلية رئيس الحكومة، تحت رقم 04/ك.خ.م.ع.و.ع. 2003 مؤرخة في 11 سبتمبر 2003، تتضمن العمال المسرحون عن العمل الذين حصلوا على قرارات قضائية لصالحهم.

2 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*, T.I, op.cit., p.22.

3 - من بين الإجراءات التي فرضها الصندوق النقد الدولي على الجزائر: تحرير الأسعار، وتخفيض قيمة الدينار، وتحرير التجارة الخارجية، رقابة الكتلة النقدية، وتخفيض النفقات العمومية، وتخفيض هيمنة القطاع العام عبر الخصخصة، انظر:

-BOUDJEMA (Rachid). *Economie du développement de l'Algérie 1962-2010*, Vol.2, Dar El Halazounia, Alger, 2011., p.99.

4 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص.34.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*, T.I, op.cit., p.33.

6 - SERGE (Milano), « les politique d'emploi en REA », in S/D de BARBIER (Jean Claude) et GAUTE (Jérôme) : « les politique de l'emploi e, Europe et aux Etats-Unis », puf, Paris, 1998.p.31.

7 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail*, T.I, op.cit., p.22.

8 - «...Il y a donc quelque hypocrisie dans le nouveau mot d'ordre lancé : **Déréglementation**. Les normes juridiques donnant forme et contenu au rapport de travail constituent plus des facilités de gestion que des charges ou des contraintes.....les mots réglementation et déréglementation n'ont, à la réflexion, pas de sens: des normes de droit civil, de droit constitutionnel – mais aujourd'hui surtout de droit économique, régissent les contrats de travail. », -LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », op.cit.p.190.

نشأتها خاضعة للقانون المدني. ويعتبر بعض الفقهاء أن "إزالة التنظيم في الواقع ما هي إلا استبدال قواعد قانونية بأخرى"¹.

فبعد التراجع عن التنظيم اللائحي لعلاقات العمل بموجب القانون 90-11 تعرض هذا الأخير مرات أخرى للتعديل والمراجعة لاحقاً، ومن أهم المسائل التي مسها، نذكر:

أول تعديل لقانون علاقات العمل كان بموجب القانون 91-29² كان يهدف تقييد سلطة المستخدم في مجال التسريح التأديبي، عن طريق حصر الأخطاء الجسدية التي تستدعي التسريح التأديبي³، وتقييد سلطة المستخدم في التسريح⁴، وإدراج إمكانية تحديد اجراءات التأديب عن طريق الاتفاقيات الجماعية⁵.

وكان الهدف من هذا التعديل منح ضمانات للعمال من تعسف المستخدم، وكأنه تعبير عن حسن نية المشرع اتجاه النقابات. وهذا التعديل كان ثمرة معارضة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للنص الأصلي الصادر سنة 1990 الذي كثيراً ما نددت بالطابع الليبرالي للتسريح بسبب غياب الضمانات القانونية فيه⁶.

ثم لجأ المشرع سنة 1996 مرة أخرى إلى تعديل قانون علاقات العمل لأجل تحرير سوق العمل⁷ بتوسيع نطاق حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة⁸ لأجل التكيف مع السوق والبحث عن الفعالية والتنافسية⁹. ومنح دور الرقابة لمفتشية العمل للتأكد من مطابقة اللجوء إلى حالاته وفقاً للقانون¹⁰. وإحالة حالات اللجوء إلى التوقيت الجزئي إلى التنظيم¹¹. واستحداث إمكانية زيادة الساعات الإضافية عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية¹². منح عمال ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة

1 - « ...Supprimer ces normes n'étant pas praticable, - déréglementer, c'est seulement substituer d'autres règlements aux anciens. Il n'est en tous cas pas sérieux de voir dans la demande de lois - de quelque horizon qu'elle provienne -, puis dans la demande de moins de lois, - provenant parfois de mêmes milieux - le signe d'un changement dans la nature des rapports de travail... ». Ibid.

2 - مرجع سابق.

3 - المادة 73 من القانون رقم 90-11 متممة بالمادة 2 من القانون رقم 91-29، المرجع السابق.

4 - انظر المواد 73، 73 مكرر 1، 73 مكرر 2، 73 مكرر 3، 73 مكرر 4، 73 مكرر 5، و 73 مكرر 6 من المرجع السابق، مستحدثة بالمادة 3 من القانون رقم 91-29، المرجع السابق.، وقد عدلت المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11 بالمادة 9 من الأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat**, ... T.I, op.cit., p.229.

6 - Ibid., p.219.

7 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص 245.

8 - انظر المادة 12 من القانون رقم 90-11 المعدلة والمتممة بالمادة 2 من الأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996، (ج.ر. عدد 43 لسنة 1996).

9 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddin), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail**, T.I, op.cit., p.28.

10 - انظر المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11، مستحدثة بموجب المادة 3 من القانون رقم 96-21، المرجع السابق.

11 - المادة 13 من القانون رقم 90-11 متممة بالمادة 4 من الأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

12 - المادة 31 من القانون رقم 90-11 متممة بالمادة 5 من الأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

العمل الواحدة¹. وتوسيع استفادة العمال من ثلاثة أيام غياب مدفوعة الأجر بمناسبة الأحداث والمناسبات العائلية².

وفي مجال العلاقات الجماعية تم إدراج نظام الاتفاقات «Accords» إلى جانب الاتفاقيات الجماعية، الذي لم يكن واردا في القانون رقم 90-11³، مع إمكانية إبطال الاتفاقية الجماعية قضائيا بطلب من مفتش العمل. ومس التعديل كذلك كفاءات مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة⁴.

أما في مجال تنظيم مدة العمل، فقد تم إلغاء المواد من 22 إلى 26 من الفرع الأول الخاص بالمدة القانونية للعمل تحت عنوان الفصل الثالث (مدة العمل)، وتنظيمها بنص مستقل عن قانون علاقات العمل والممثل في الأمر رقم 97-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل⁵ حيث خفض هذا الأمر مدة العمل من 44 إلى 40 ساعة وأسند تنظيم المدة الأسبوعية للعمل للاتفاقيات الجماعية⁶.

إلى جانب ما سبق، قام المشرع بالنص على إنشاء صندوق وطني لتعويض العطل السنوية لعمال المهن والفروع وقطاعات النشاطات الذين لا يشتغلون بصفة مستمرة. وإسناد تنظيمها وتسديدها للتنظيم⁷.

وإذا كان الهدف الذي سعت منه الدولة من خلال تعديل قانون العمل غايته البحث عن فعالية المؤسسات لتجاوز أزماتها المالية وتسهيل التشغيل وامتصاص البطالة، فظهر أنها وظفت قانون العمل لغايات أخرى. هذا التوجه شهدته الكثير من البلدان بما فيها فرنسا، حيث كتب في هذا الشأن الأستاذ «Lyon- Caen» : «...إن قانون العمل الذي كانت وظيفته تكمن في تنظيم علاقات الأشخاص في العمل، أصبح دوره منح العمل للذين يبحثون عنه»⁸.

ومع ذلك سمحت هذه التدابير من الناحية الاقتصادية لسوق العمل الجزائري أن يكون أكثر مرونة بعد تكييف علاقات العمل مع اقتصاد السوق من حيث نظام التوظيف والتعاقد وشروط العمل وتنظيم الوقت ومدته والتفاوض ونظام الأجور وخاصة في مجال التسريح. هذا الأخير سمح بتخفيف الضغط المالي على المؤسسات، وكانت قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون جذابة للمستثمرين مقارنة بالدول المجاورة، وكذلك الكثير من التدابير الأخرى التي كانت من ضمن مطالب المستثمرين وحوافز مشجعة على خلق المؤسسات⁹.

1 - المادة 42 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 6 من الأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

2 - المادة 54 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 8 من الأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

3 - المادة 114 من القانون رقم 90-11 متممة بالمادة 17 من الأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

4 - انظر المواد 91 و 93 و 93 مكرر معدلة بالمواد 10 الى 12 من بالأمر رقم 96-21، المرجع نفسه.

5 - الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3 لسنة 1997

6 - المادة 2 من المرجع نفسه.

7 - المادتين 52 مكرر و 52 مكرر، و 52 مكرر 3، مستحدثة بالمواد 2 و 3 و 4 من والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر

عدد 4 لسنة 1997.

8 - LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », op.cit.,p.188.

9 -OUAGUENOUNE Hind, « La politique de promotion et d'attraction de l'investissement en Algérie », Thèse de Doctorat, discipline : Economie, Université Paris 3, Sorbonne Nouvelle présentée et soutenue le : 14 déc.2014.p.174.175.

وأثبتت هذه الإصلاحات التي مست قانون العمل مدى التنازلات التي ضحى بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين باسم العمال لأجل إنقاذ المؤسسات الاقتصادية تحت الضغط الدولي والداخلي، وما لذلك في المحافظة على أكبر عدد من مناصب العمل، فقد كانت خيارات لا مفر منها رغم قساوتها من الناحية الاجتماعية، ويمكن اعتبارها في نظري شكلا من أشكال التضامن مع الحكومة التي واجهت ضغوطاً دولية من طرف صندوق النقد الدولي وتحديات داخلية لأجل تجاوز الأزمة الاقتصادية.

وفي دور توظيف قانون العمل لمواجهة الأزمات الاقتصادية، كتب «Lyon Caen» "إن القانون مجرد أداة، لكن أخطئنا في الأداة "قانون العمل"، فالحقائق موجودة، من الصعب إخفاءها أو تقليصها أو تليينها، فالبطالة لم تنخفض، والتوظيف لم يتم، والتسريحات أصبحت متتالية، وهذا ما يؤكد أن قانون العمل الذي ينظم علاقات اقتصادية خاصة والمحددة بدقة، لم يكن مناسباً للتدخل في النشاط الاقتصادي العام، والاستثمارات وتطوير التنافسية"¹.

ثانياً: الانتقال نحو وضع آليات لتشجيع القطاع الخاص كأداة لاستحداث مناصب الشغل:

بالموازاة مع برنامج التصحيح الهيكلي قامت الحكومة خلال مرحلة إعادة الهيكلة بتنفيذاً لالتزاماتها اتجاه الاتحاد العام للعمال الجزائريين خاصة ببعث عمليات التشغيل لأجل التكفل بالعمال المسرحين وإنعاش سوق العمل عن طريق إنشاء مؤسسات ووكالات لدعم ترقية الشغل خاصة لفئة الشباب أو تلك الترتيبات المتعلقة بالمساعدة الاجتماعية وهو ما يسمى بقانون التشغيل، الذي كان إطاراً لتسيير البطالة الظرفية. فبعد أن قررت الانسحاب من الحقل الاقتصادي، يظهر أنها عادت بصورة هجومية إلى مجال العلاقات الخاصة².

إن الالتزام بتوفير مناصب العمل هو في الحقيقة التزام يقع على الدولة، كما قال الأستاذ-Lyon «Caen» "...إن الدولة ملزمة بأن تكون لها سياسة، فإن لم تكن للعمل، على الأقل للتشغيل لأجل مكافحة البطالة، أو أي شيء سوى أن تكون مكتوفة الأيدي (abstentionniste)، بنوع من الإجماع على الأقل ضمني لاستخدامها كسياسة التشغيل..."³.

لقد عجزت الدولة في الجزائر من حل أزمة البطالة بوسائلها الخاصة، بسبب كونها في المرحلة الانتقالية الفاعل المركزي للتنمية، وأن السوق كانت عاجزة على تحقيق التوفير الأمثل للموارد البشرية وضمان متوازن لها⁴. الأمر الذي دفع برئيس الجمهورية الأسبق السيد اليامين زروال إلى طلب من المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بتاريخ 17 مارس 1998 إصدار رأي يتضمن "اقتراحات من أجل مخطط وطني لمكافحة البطالة" باعتبار المجلس هيئة حوار وتشاور واستشارة، لاسيما في المجال الاقتصادي والاجتماعي.

1 - LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », op.cit.,p.190.

2 - تظهر العودة القوية للدولة في مجال العلاقات الخاصة من خلال سياسة التشغيل:

« Un retour offensif de l'État au coeur de relations d'ordre purement privé », LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », op.cit.p.189.

3 - Ibid., p.188.

4 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل"، الدورة العامة العشرون، جوان 2002، ص 5.

ومن ضمن التوصيات التي اقترحتها المجلس أكد على ضرورة إشراك متعاملي الحياة الاقتصادية في إنعاش الشغل والتنمية، والارتكاز حول تحسين ظروف الاستثمار والإنتاج والارتقاء نحو اقتصاد السوق وحرركات النمو¹.

وابتداء من سنة 1999 شرعت الدولة في تجسيد برنامج الإنعاش الاقتصادي²، عبر سياسة تركز على ترقية الشغل ومحاربة البطالة وفق أسس تتجسد في تنشيط دور الدولة في الصياغة والتنظيم والتأطير والتمويل عن طريق مكافحة البطالة، ذلك من خلال مقارنة اقتصادية وتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية، وكذلك الحث على تنمية ثقافة المقاولة واعتماد إجراءات تحفيزية فيما يخص المؤسسات واعتماد وخلق آليات تنسيق بين القطاعات، وشم دعم تطوير المقاولات من متابعة ومراقبة وتقييم سياسة تسيير سوق الشغل³.
لأجل تنفيذ هذه الإستراتيجية الجديدة للتنمية تطلب التفكير في إدماج القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية الوطنية ودعوته للمشاركة معها للقضاء على البطالة أو الحد منها وتحقيق مستوى إنتاجي إضافي، وذلك بإنجاز نشاطات اقتصادية من غاياتها المساهمة في ترقية الشغل واستحداث مناصب عمل (I)، ورافق ذلك دعم القطاع الخاص الخلاق لمناصب الشغل (II).

I-إعادة النظر في دور المؤسسة الخاصة والأحكام المنظمة لها:

قامت الدولة، في إطار تعزيز دور ومكانة المؤسسة الخاصة في الاقتصاد الوطني، بإعادة تكييف الأحكام المنظمة لها مع اقتصاد السوق⁴، وإضفاء المرونة على قواعد إنشائها وممارستها للنشاط الاقتصادي في المرحلة الأولى (أ)، ثم تم تكريس الإطار القانوني لدعمها وترقيتها لتساهم في ترقية الشغل (ب).

أ- مكانة المؤسسة الخاصة في التنمية ودورها في مكافحة البطالة:

من المسلم به أن الاستثمار يشكل الركيزة الأساسية لأية تنمية اقتصادية، لأنه يساهم في رفع معدلات النمو ويساهم في حجم الدخل الداخلي، كما يساعد على ضمان استغلال الموارد المتاحة بما في ذلك الموارد البشرية، وبالتالي يرفع من مستوى التشغيل و يمتص جزءاً من البطالة⁵.

ولأجل حث الدول على تشجيع القطاع الخاص لأجل التنمية، ورد في تقرير مشروع الألفية التابع للأمم المتحدة سنة 2005⁶ بأن تتضمن استراتيجيات الحد من الفقر المسندة إلى الأهداف الإنمائية للألفية، إستراتيجية من شأنها تعزيز القطاع الخاص المحلي وتوليد الدخل للفقراء، وجوب تحفيز وتنمية القطاع الخاص المحلي في الدول النامية وإشراكه في عملية تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية الذي صار يشكل عنصراً أساسياً

1 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، المرجع السابق، ص 97. 98.

2 - موزاوي (على)، "دور الدولة في مكافحة البطالة عبر قوانين غير قانون التشغيل"، المرجع السابق، ص 150.

3- الأمانة العامة للحكومة، تقرير حول حالة تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة، نوفمبر 2008، ص 280. 281.

4- موزاوي (على)، "دور الدولة في مكافحة البطالة عبر قوانين غير قانون التشغيل"، المرجع السابق، ص 150.

5- عدون(ناصر دادي) و العايب(عبد الرحمان)، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، دم.ج، الجزائر، 2010، ص 16.

6 - منظمة الأمم المتحدة، تقرير عن الأهداف الإنمائية للألفية، نيويورك، 2005، ص 36.

<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Goals2005/Arabic.pdf>، اطلع عليه في 12-5-2014.

في جدول العمل الإنمائي، حيث يؤدي دعمه إلى زيادة التوظيف وارتفاع مستوى الدخل وزيادة الإنتاجية وارتفاع الإنفاق على الصحة والإسكان والتعليم.

ب- ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لمكافحة البطالة :

إنّ التحول الذي عرفته السياسة الاقتصادية بالجزائر خلال العشرية الأخيرة من القرن العشرين أفرز تغيرات هامة في هيكل الاقتصاد الوطني، فبعد التجارب الفاشلة في مجال تنظيم وتسيير المؤسسات الوطنية، أعطت الدولة مجالا أوسع ودعما أكبر لتنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما ساعد على زيادة معدل النمو الاقتصادي وخلق آلاف مناصب الشغل¹. وأصبح ينظر إلى هذا النوع من المؤسسات كوسيلة لمكافحة الفقر، وامتصاص البطالة بشكل خاص والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وفي سنة 2001 تمّ تزويد القطاع بقانون توجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي وفر إطارا قانونيا لأنشطة ترقية هذه المؤسسات وتدعيمها وحدد لها المبادئ التي تقوم عليها وآليات تطويرها.

وتظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعادة إدماج الكثير من العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية، مما يسمح باستغلال التجارب والكفاءات وتجسيد أفكارهم في الواقع، ويساعد على امتصاص البطالة باستحداث فرص عمل في شتى القطاعات².

ونظرا لأهمية هذا النوع من المؤسسات، فإنّ المشرّع من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد أقرّ بتدابير من أجل دعمها ومساعدتها عبر عدة آليات من مرافقة وتأهيل، زيادة على التحفيزات والامتيازات الواردة في قوانين أخرى³.

II- ربط دعم استثمار القطاع الخاص باستحداث مناصب الشغل :

"إنّ تغيير القواعد القانونية الخاصة بقانون العمل لم تتمكن من استحداث مناصب الشغل، لذا وجب بدون أدنى شك النظر في مكان آخر وخاصة في مجال الضرائب، حوكمة الشركات ومجمعات رأس المال والمدخرات والمؤسسات النقدية والعلاقات الاقتصادية الدولية، أما قانون العمل فوجب إرجاعه إلى مكانته وعدم دفعه للخروج"⁴. بمعنى يجب على الدولة البحث عن آليات أخرى لدعم المؤسسات بإشراك الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، عوض المزيد من الضغط وتفكيك قانون العمل وتوظيفه لضبط الاقتصاد.

1 - زيدان (محمد) ، "الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر"، *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، جامعة الشلف، العدد السابع، سنة 2010، ص 121، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/48248>، اطلع عليه في 12-04-2017.

2 - أيت عيسى (عيسى)، المرجع السابق، ص 275.

3 - موزاوي (علي)، "دور الدولة في مكافحة البطالة عبر قوانين غير قانون التشغيل"، المرجع السابق، ص 160.

4 - « *Le changement des normes juridiques est impuissant à créer des postes de travail. Il faut sans doute regarder ailleurs vers la fiscalité, le gouvernement des sociétés et des groupes de capitaux, l'épargne, les institutions monétaires, les relations économiques internationales. Quant au droit du travail, il faut le renvoyer à sa niche dont il n'aurait jamais dû sortir.* », LYON-CAEN (Gérard), « *Un droit sans papiers d'identité* », op.cit.p.190.

وانطلاقاً من فكرة أن القواعد تكون أكثر قبولاً لما يتم وضعها بالاتفاق مع الذين يستقبلونها، لذلك فالشركاء الاجتماعيين في العديد من البلدان كانوا أكثر قابلية لتنفيذ سياسة التشغيل حين يتم مشاورتهم من طرف الدولة على مسائل التشغيل وتقديم تشجيع لهم مقابل ذلك¹.

ويرتبط التشغيل بحجم الاستثمار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لأية تنمية اقتصادية، لأنه يساهم في رفع معدلات النمو، ويساعد على رفع مستوى وحجم الإنتاج الداخلي، كما يساعد على ضمان استغلال الموارد المتاحة بما في ذلك الموارد البشرية، إذ يرفع من مستوى التشغيل ويمتص جزءاً من البطالة، لذلك يربط أرباب العمل رفع نسب التوظيف بقدر التحفيز التي تقدمها لهم الدولة وهذا ما اتضح في العديد من نقاشات الثلاثية.

لذلك بات من الضروري على الدولة وضع إطار قانوني للاستثمار وتنفيذ دور الاستثمار في التنمية الاقتصادية واستحداث مناصب الشغل عن طريق انتاج وتبني سياسات طموحة في مجال الاستثمار^(أ) ومنح المزيد من الإغراءات والحوافز في شكل امتيازات للقطاع الخاص وتذليل المعوقات والحوافز التي تعترض الاستثمار (ب).

أ-وضع الإطار القانوني للاستثمار:

يهدف قانون الاستثمار بالأساس إلى تجميع وتوحيد ضمانات وحوافز الاستثمار الموجودة في قوانين عديدة في قانون واحد وتوحيد تعامل المستثمرين مع جهة واحدة وذلك بتحرير الاستثمار من القيود الإدارية والإجرائية، ويأخذ تشريع الاستثمار بعين الاعتبار قيمة رأسمال الأموال المستثمرة عند منحه للتسهيلات، ومدى مساهمة المشروع في تحقيق التنمية وتوجه نحو المشاريع الخلاقة لمواطن الشغل، ثم نحو القطاعات الخالقة لمواطن الشغل بتكاليف معتدلة².

بعد ثلاث سنوات من صدور قانون النقد والقرض جاء المرسوم التشريعي رقم 93-12³، لبيّن الإرادة الواضحة للدولة من أجل ترقية الاستثمارات، وكذا تحقيق سياسة الانفتاح الاقتصادي، حيث أحدث عدة تغييرات، وبذلك فهو يركز على المعاملة المماثلة لكل المستثمرين على حد سواء. وإعفاء القطاع الخاص الوطني والأجنبي من القيود التي كانت في ظل القوانين السابقة، فأصبح يتم الاقتصر على التصريح بدلا من إجراءات الموافقة التي كانت من قبل. وكذلك منح العديد من الحوافز والامتيازات للمستثمرين قصد تشجيع وتطوير الاستثمار.

1 - PETIT (Franck) et BAUGARD (Drik), op.cit., p.36.

2 - منصوري (زين)، "واقع وآفاق سياسة الاستثمار في الجزائر"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، العدد 2، 2005، ص 128. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-73742>، أطلع عليه في 14-2-2011.

3 - مرسوم تشريعي رقم 93-12 ملغى جزئياً بالقانون رقم 16-09 مؤرخ في 3 أوت 2016 يتعلق بترقية الاستثمار، (ج ر عدد 46 لسنة 2016).

وضمن مسعى تحسين مناخ الاستثمار خلال هذه المرحلة جاء الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار المعدل والمتمم¹ ثم القانون رقم 16-09 المتعلق بالاستثمار²، حيث أصبح بموجبه تدخل الدولة لا يتم إلا بهدف تقديم الامتيازات التي طلبها المستثمر، كما أكد هذا القانون على ضمان تحويل رؤوس الأموال والأرباح وإمكانية اللجوء إلى التحكيم الدولي في حال نشوب نزاع بين الأطراف المتعاقدة.³ وأوجب المشرع على المستثمرين عند التصريح بالاستثمار أن يخص التصريح المعلومات المتعلقة بالمشروع بالإضافة إلى هوية المستثمر وطبيعة النشاط المراد انجازه، وقيمة الرأس المال يلتزم المعني بالتصريح بعدد مناصب الشغل المزمع استحداثها.⁴

ب- الامتيازات المرتبطة بالاستثمار:

استناداً إلى المادتين 09 و 10 من الأمر 01-03 المعدل والمتمم، منح المشرع الجزائري صنفين من المزايا، أدرجها ضمن نظامين هما: النظام العام الذي يمنح استفادة المستثمر من الحوافز الجبائية والجمركية (1)، والنظام الاستثنائي (الخاص)، الذي يستفيد المستثمر من خلاله من مزايا وإعفاءات خاصة، لاسيما عندما يستعمل تكنولوجيا خاصة من شأنها المحافظة على البيئة، وحماية الموارد الطبيعية، وادّخار الطاقة، والمساعدة على تحقيق تنمية مستدامة (2).

1- النظام العام:

تتمثل الحوافز التي تندرج ضمن النظام العام في الحوافز الضريبية، وشبه الضريبية والجمركية الممنوحة للمستثمرين سواء في مرحلة بدء الانجاز أو خلال مرحلة استغلال المشروع:

- **مرحلة بدء الانجاز**، ويستفيد الاستثمار من الحوافز المتمثلة في إعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع الغير المستثناة والمستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار. والإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع الغير المستثناة المستوردة أو المقتناة محليا والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار. والإعفاء من رسم نقل الملكية بعوض فيما يخص المقتنيات العقارية التي تمت في إطار الاستثمار المعني.

- **مرحلة استغلال المشروع**: وهي الامتيازات المرتبطة أساسا باستحداث مناصب شغل، فبعد معاينة المشروع في النشاط الذي تعده المصالح الجبائية بطلب من المستثمر، لمدة سنة إلى ثلاث سنوات إذا قام بإنشاء أكثر من 100 منصب شغل عند انطلاق النشاط⁵ منها: إعفاء من الضريبة على أرباح الشركات،

1 - ج ر عدد 17 لسنة 2001.

2 - مرجع سابق.

3 - منصوري (زين)، المرجع السابق، ص 130.

4 - المرجع نفسه.

5 - تم الاحتفاظ بالمبدأ في القانون رقم 16-09 من خلال المادة 16 منه، المرجع السابق.

وإعفاء من الرسم على النشاط المهني. ويمكن أن ترفع هذه المدة من 3 سنوات إلى 5 سنوات بالنسبة للاستثمارات التي تنشئ أكثر من مائة 100 منصب شغل عند انطلاق النشاط¹.

2- النظام الخاص :

يتم منح مزايا لفائدة الاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تتطلب تميمها مساهمة خاصة من الدولة، وكذا الاستثمارات ذات الأهمية بالنسبة للاقتصاد الوطني، لاسيما عندما تستعمل تكنولوجيا من شأنها المحافظة على البيئة، وتحمي الموارد الطبيعية وتدخر الطاقة وتفضي الى تنمية مستدامة. يمكن إنجازها فيما يلي:

■ - مرحلة بدء الإنجاز:

مرحلة بدء الانجاز: يستفيد المستثمر من الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية بعوض فيما يخص كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار، وتطبيق حق ثابت في مجال التسجيل نسبة مخفضة 0.2 بالألف فيما يخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال. كما تتكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف بعد تقييمها من الوكالة، فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار. وكذلك الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات غير المستثناة من المزايا والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، سواء كانت مستوردة أو مقتناة من السوق المحلية.

■ - مرحلة انطلاق الاستغلال: بعد معاينة انطلاق الاستغلال، تمنح المزايا التالية:

- الإعفاء لمدة 10 سنوات من النشاط الفعلي من الضريبة على أرباح الشركات ومن الضريبة على الدخل الإجمالي على الأرباح الموزعة ومن الدفع الجزائي، ومن الرسم على النشاط المهني.
-الإعفاء لمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ الاقتناء من الرسم العقاري على الملكية العقارية التي تدخل في إطار الاستثمار.

-منح مزايا إضافية من شأنها أن تحسن أو تسهل الاستثمار مثل تأجيل العجز وآجال الاستهلاك.
كما تمنح مزايا أخرى ذات طابع جبائي (ضرائب، رسوم) تمنح عن طريق التفاوض بين المستثمر والوكالة لما تكون الاستثمارات ذات أهمية بالنسبة للاقتصاد الوطني أوردتها المادة 12 مكرر المعدلة بموجب الأمر 06-08، السالف الذكر، حيث تتصرف الوكالة باسم الدولة تحت إشراف الوزير المكلف بترقية الاستثمار، وهو ما يوسع من إمكانية استفادة المستثمر من المزايا بمختلف صورها، مما يمنح ثقة أكبر للمستثمر الأجنبي خاصة.²

1 - لا يطبق هذا الشرط المتعلق بإنشاء مناصب الشغل على الاستثمارات المتواجدة في المناطق المستفيدة من اعانة الصندوق الخاص للجنوب والهضاب العليا (الفقرة الأخيرة من المادة 9 من الأمر 01-03 معدل ومتمّم بالأمر 10-01، المؤرخ في 26 أوت 2010 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2010. (ج.ر عدد 49 لسنة 2010).

2 - إقّولي (محمد)، "عن اعتماد الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة للاقتصاد الوطني في قانون الاستثمارات الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، نيزي وزو، العدد 2، 2010، ص55.

وفي هذا الإطار أسند لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مهمة اقتراح جميع التدابير التي من شأنها الحفاظ على الشغل وترقيته مع مختلف القطاعات الوزارية والشركاء الاجتماعيين وتنفيذها¹، وعادة ما تتم هذه التدابير من خلال المشاورات التي تجرى مع الشركاء الاجتماعيين عند التحضير لمشاريع قوانين المالية.

الفرع الثاني:

تطور الثلاثية نحو إبرام عقود شراكة اقتصادية واجتماعية ابتداء من سنة 2006

لما استعادت الجزائر السلم المدني والأمن بعد عشرية من العنف السياسي والاضطراب الأمني، وماله من آثار سلبية على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، سعت الدولة إلى البحث عن كافة السبل للمحافظة عليه، خاصة بعد صدور ميثاق المصالحة الوطنية سنة 2005 وتوسيعه ليشمل كذلك السلم الاجتماعي والأمن الاقتصادي عن طريق تبني الشركاء الاجتماعيين سنة 2006 للعقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الذي تبعه إبرام العديد من العقود في شكل موثيق (أولا).

هذه العقود الاقتصادية والاجتماعية أوقعت التزامات على الشركاء الاجتماعيين في شكل مساهمة بالمحافظة على السلم الاقتصادي والاجتماعي والالتزام بالهدنة، مقابل التزام الدولة بإفراج مضامينها في عملية التشريع والتنظيم، ونظرا لانعدام أساس قانوني يلزم الحكومة بذلك، فسوف نبحت في مدى التزام الدولة بنتائج الثلاثيات من خلال مختلف التشريعات والتنظيمات ذات الصلة بالمجالات والمسائل التي تم الاتفاق عليها بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين (ثانيا).

أولا: إبرام الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين للعقود الوطنية

إن فكرة العقود الاقتصادية والاجتماعية حديثة العهد، إذ تعود إلى بداية الثمانينيات من القرن الماضي في أيرلندا سنة 1982، لما قرر الشركاء الاجتماعيون والدولة إبرام عقد اجتماعي (*Pacte social*) ذو طبيعة ملزمة لأجل إصلاح مسار الدولة، والذي حقق نجاحا معتبرا من حيث ارتفاع نسبة النمو وانخفاض البطالة، وتبعته عدة اتفاقات على أعلى مستوى، والتزم من خلالها الشركاء على انتهاز سياسة استقرار الأسعار مقابل تجميد في الأجور، وخلق مناصب شغل عبر إعادة تقسيم العمل².

وبنفس الآلية أخذت ألمانيا سنة 1996 بعد المظاهرة العمالية الحاشدة في مدينة "بون"، بعدها توصل الشركاء الاجتماعيون والحكومة إلى إبرام عقد سمي بـ "العقد الألماني حول الشغل ولأجل تقوية التنافسية". ثم انتشر هذا الأسلوب في العديد من البلدان³. ويكون بذلك ابتكار لنظام جديد يأخذ بعين الاعتبار المعطيات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث يساهم الشركاء الاجتماعيون والمجتمع المدني في

1 - أسندت هذه المهام لكل من المديرية العامة للتشغيل والإدماج، ومديرية ضبط التشغيل، وفقا للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125، المرجع السابق.

2 - LE GOFF (Jacques), op.cit, p.464.

3 - لمزيد من التفصيل، أنظر: Idem ..

النقاش لضمان الحد الأدنى من التحكم في مؤشرات النمو الاقتصاديّ بخلق مصلحة مشتركة بين كافة القوى الاقتصادية والاجتماعية عن طريق إبرام عقد يسعى إلى تحقيق فعالية اقتصادية شاملة وتحديد تقاسم النتائج¹. ويعتقد البعض أن في دولة القانون، أين تكون فيها الدولة في أحسن مرتبة وأكثر شرعية للقيام بالإصلاحات الضرورية في نظام العلاقات الاجتماعية، يمكنها التدخل بصفة فعالة لتجاوز خلافات الشركاء الاجتماعيين عن طريق إصلاح قواعد اللعبة الاجتماعية عن طريق الحوار الاجتماعيّ ويساعدها في ذلك ممثلو العمال وأرباب العمل².

وسارت الجزائر إلى تبني الفكرة على طريقها الخاصة، فبعد تجربة من اللقاءات الثنائية والثلاثية بين الشركاء الاجتماعيين التي كانت تنتهي عادة بإصدار بيانات مشتركة، تطورت الآلية نحو إبرام عقد اقتصادي واجتماعي سنة 2006 في شكل ميثاق، وهي خطوة هامة في تاريخ الحوار الاجتماعيّ في الجزائر³(I)، والعقد الاقتصادي والاجتماعي للنمو⁴(II)، والاتفاق الإطار لتطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال⁵(III) وميثاق الشراكة بين المؤسسات⁶(VI).

I-العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي لسنة 2006 :

تمكنت كل من الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين مع النقابات المهنية لأصحاب العمل من إبرام "العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي" خلال لقاء الثلاثية المنعقدة يومي 30 سبتمبر والفاصح أكتوبر 2006، بهدف تعزيز المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تضمن الاستقرار الاجتماعيّ الذي اعتبرته الأطراف المبرمة على العقد شرطاً لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المتكاملة والمستدامة⁴. ويعد هذا العقد مرجعاً في مجال الحوار الاجتماعيّ، وقد تم تقييم هذا الاتفاق وتمديده سنة 2010⁵.

ومن بين الأسس التي تبناها العقد اعتبار العمال المحور المركزيّ في كل سياسة تنموية وأنهم شركاء في تحقيق النمو الاقتصاديّ وإنماء المداخل، وهذه الأهداف من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية وتتوقف على القدرة الإنتاجية والمردودية لها⁶.

ويسعى الشركاء في الجانب الاقتصاديّ نحو تكثيف الإنتاجية لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، والعمل على تقليص نسبة البطالة، وترقية الاقتصاد الوطني المنتج، ومحاربة الاقتصاد الموازي، وتحسين القدرة الشرائية، ومواصلة إصلاح الهيئات وأدوات الرقابة ومحاربة الفساد والأشكال المضرة للاقتصاد الوطني.

1 - Ibid, p. 465.

2- GANTZER (Gaspard), op.cit.,p. 213.

3 - عطوي (خالد)، المرجع السابق، ص 112.

4 - بلعدون (عواد)، "دور الحوار الاجتماعيّ في دعم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر"، مرجع سابق، ص 111.

5 - أنظر في ذلك : موقع وزارة العمل والحماية الاجتماعية،

<https://www.mtess.gov.dz/ar/%d8%aa%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%b9-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84/> ، أطلع عليه يوم : 09 نوفمبر 2019.

6 - بلعدون (عواد)، "لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعيّ في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 5، مخبر قانون

العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن باديس، مستغانم، 2018، ص 86.

وحدد العقد التزامات على أطراف العقد، حيث تلزم الدولة بتقليل الأعباء الاجتماعية مقابل خلق مناصب الشغل، وتكييف تشريع العمل مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية، والحفاظ على السياسة الاجتماعية للدولة، وتكييف وتدعيم التكوين المهني وربطه باقتصاد السوق، وإصلاح نظام الوظيفة العمومية ومختلف قوانينها الأساسية وتأمين الأجور فيها¹.

أما العمال عن طريق اتحاد العام للعمال الجزائريين فيقع على عاتقهم المساهمة في إرساء مناخ مناسب للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، والحفاظ على القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، وتحسيس العمال على احترام واجباتهم في أماكن العمل، والعمل على تحسين إنتاجية العمل، والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي عن طريق اللجوء إلى الحوار والتفاوض لحل النزاعات وأساليب التسوية الودية².

ويلتزم أرباب العمل من جهتهم بالعمل على تطوير الاستثمار المولد للثروة ولمناصب الشغل، والسهر على احترام التشريع الاقتصادي والاجتماعي داخل المؤسسات، المشاركة في الحد من البطالة وإدماج الشباب، ووضع برامج التكوين، واعتماد نظام أجور محفز قائم على تحسين الإنتاجية وذلك بالتشاور مع ممثلي العمال، وتوفير شروط العمل اللائق، وكذا تحسين مناخ العمل، وترقية الصحة والسلامة المهنية، ومحاربة السوق الموازية، وكذا التهرب الضريبي والغش وكل أشكال مخالفات التشريع والتنظيم، وعصرنة آليات الإنتاج... إلخ³.

لكن لقي هذا العقد العديد من الانتقادات من طرف بعض المختصين والنقابات المستقلة، مفادها أن العقد يبرز تصور الرئيس الأسبق بوتفليقة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما ورد في ديباجة العقد "...اعتباراً من إرادة رئيس الجمهورية في ترقية الأسس المؤسسية للحوار والتشاور وتدعيمها في كافة مجالات الحياة الاجتماعية، والتزامه بدعم المسعى الخاص بعقد وطني اقتصادي واجتماعي بين الحكومة وأرباب العمل والعمال..."، ويفهم من الصياغة أن العقد جاء بإرادة السلطة التنفيذية وليس بإدارة الشركاء الاجتماعيين بغية الحد من شدة الاحتقان الاجتماعي⁴.

وبمناسبة تقييم تجسيد العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الثلاثية المنعقدة في 28 ماي 2011، والتي صممت المركزية النقابية و7 منظمات لأرباب العمل و7 وزراء⁵، تم خلالها مناقشة آليات توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص، وقد أبدت الأطراف المشاركة في اللقاء الموافقة على توسيع الاتفاقية المبرمة سنة 2006 إلى القطاع الخاص عن طريق الاتفاقية الجماعية الإطار المبرمة في 2006، والتي تم تجديدها في 2010، وناقشت أيضا ضرورة التمثيل النقابي في القطاع الخاص والعراقل التي يواجهها العمال في

1 - أنظر: تقرير نشاطات، إ.ع.ع.ج، المرجع السابق، ص 115. 116.

2 - أنظر: المرجع نفسه، ص 116. 117.

3 - بلعدون (عواد)، "لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر"، المرجع السابق، ص 88.

4 - ثامري (عمر)، المرجع السابق، ص 210.

5 - Première Ministère، La tripartite économique, Des mesures destinées à dynamiser la PME et à améliorer l'environnement des affaires, <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/documents>, Consulté le 12-6-2018.

سبيل ممارستهم للحق النقابي¹، كما تمت دراسة ملف التقاعد من خلال الاتفاق على تامين المعاشات الدنيا، وتحسين التعويض الممنوح للمرأة الماكثة في البيت².

والى جانب ذلك تناولت أطراف الثلاثية ملف القدرة الشرائية، حيث اقترح مثلي العمال مراجعة الضريبة على الدخل الإجمالي وكذلك إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل.

كان مبرر مشاركة منظمات أرباب العمل في هذا العقد الحصول على أكبر حصة من الامتيازات، كونه وسيلة لكبح الاحتجاجات العمالية والحصول على مزيد من الدعم من الحكومة بفضل تشجيع الاستثمار، أما الاتحاد العام للعمال الجزائريين فكانت قيادته تعتقد أن العقد وسيلة للمحافظة على المكتسبات العمالية وطلب المزيد في إطار الحوار والتشاور بعيدا عن المجابهة. أما النقابات المستقلة فقد اعتبرت أن العقد لا يعبر حقيقة عن طموحات العمال³.

II-العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو سنة 2014 :

توجت أشغال الدورة السادسة عشرة للثلاثية (حكومة-مركزية نقابية-أرباب العمل) بالتوقيع على "العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو" في 23 فيفري 2014، الذي يقوم على أهداف التعجيل بمسار الإصلاحات الاقتصادية والتنمية الصناعية وتحسين مناخ الأعمال والمنظومة الصحية والحماية الاجتماعية والالتحاق بالعمل وتحسين القدرة الشرائية وتكييف منظومة التكوين مع احتياجات المؤسسة إلى جانب الأمن الطاقوي.

ولهذا الغرض فقد اعتمد وضع آلية للتنفيذ والتقييم عبر تكليف لجنة وطنية للمتابعة تشترك فيها كل الأطراف المعنية، وقد اتفق أطراف الثلاثية على ضرورة تشجيع الإنتاج الوطني الذي يقوم على رفع الإنتاج وحمايته وضبط التجارة الخارجية واستحداث القرض الاستهلاكي للمنتجات المحلية وترقية الصادرات خارج المحروقات وتحسين منظومة الإعلام الاقتصادي.

وخلال أشغال الدورة نفسها قررت الأطراف المشاركة في الثلاثية السادسة عشر إلغاء المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 والعمل رفقة الشركاء الاجتماعيين على صياغة تعريف جديد لهذه المادة في إطار قانون المالية لسنة 2015. وسمحت هذه المقاربة الجديدة بتعزيز الدخل الأدنى وتدارك أجور العمال من الفئات المهنية الدنيا، كما سمحت للمؤسسات بمزيد من المرونة من أجل مكافأة مردود العمال بشكل أفضل⁴.

III-الاتفاق الإطار لتطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال لسنة 2014 :

يهدف إعطاء أهمية وأولوية للتكوين وقع أطراف الثلاثية على "الاتفاق الإطار لتطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال" في 15 سبتمبر 2014 خلال الدورة السابعة عشر للثلاثية. وسعت الحكومة

1 - بلعيدون عواد، "دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر"، المرجع السابق، ص114.

2 - بلعيدون (عواد)، "لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر"، المرجع السابق، ص88 وما يليها.

3 - ثامر (عمر)، المرجع السابق، ص210.

4 - و.أ.ج. البيان النهائي للثلاثية السادسة عشر، 19 سبتمبر 2014. <https://www.aps.dz/ar/algerie/7851> ، إطلع عليه في

وشركاؤها إلى تشجيع وترقية تكوين الأطر واليد العاملة المؤهلة، من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية المسطرة، ضم الاتفاق الإطار خمسة عشر دائرة وزارية والاتحاد العام للعمال الجزائريين وست منظمات لأرباب العمل، من أجل تطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال. والتي دعت إلى إصلاح قانون التمهين وعصرنته.

وخلال نفس اللقاء تم الاتفاق على العودة إلى العمل من جديد بالقرض الاستهلاكي من أجل تمكين الأسر من اقتناء المنتجات وترقية الإنتاج الوطني.

VI-ميثاق الشراكة بين الشركات سنة 2017 :

أبرم "ميثاق الشراكة بين الشركات" في 23 ديسمبر 2017، ووقع عليه رؤساء المنظمات النقابية لأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين بالإضافة إلى الوزير الأول، وتم صياغته في شكل اتفاقية تضبط الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص، تناول هذا الميثاق طرق تجسيد الشراكة بين الشركات التابعة للقطاعين والتي يجب إخراجها في نصوص قانونية وتنظيمية¹، منها فتح رأسمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية بهدف تفعيل الاقتصاد الوطني وخلق التنافسية.

وقد اعتبرت المركزية النقابية على لسان أمينها العام السابق أن "ميثاق الشراكة يشكل قاعدة تضامنية بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل لترقية وحماية الإنتاج الوطني الذي يضمن رفع القدرة الشرائية والتشغيل"².

ويعد هذا الاتفاق في الحقيقة بمثابة اتفاق اقتصادي يقر بفتح المجال للعودة إلى خصوصية المؤسسات العمومية التي تعاني من أزمة مالية لصالح القطاع الخاص. كما لم يتضمن الميثاق أية ضمانات أو تدابير جديدة بشأن الحفاظ على مناصب الشغل وعدم تسريح العمال، أو مكتسبات إضافية لفائدة الطبقة العمالية فيها سوى تأكيد العمل بالقوانين السارية المفعول.

إن الملفت للانتباه في نصوص مختلف العقود الوطنية السالفة الذكر أنها جاءت في شكل توصيات وتوجيهات، ولا ترتب التزامات قانونية أو جزاءات في حالة مخالفتها من أحد الأطراف، فهي ذات قيمة معنوية وأدبية. لكن ومع ذلك أقدمت الحكومة على تبني الكثير من المسائل ضمن عملية التشريع والتنظيم لكونها هي المبادرة والمؤطرة والراعية والموجهة لكل الثلاثيات والمواثيق المبرمة، وبفضل تأثيرها على مخرجات الاتفاقات والمواثيق، فهي تعبر إلى حد بعيد عن سياستها العامة في المجال الاقتصادي والاجتماعي التي تمكنت من إقناع شركائها بها وإدخال تحسينات عليها بناء على مواقف النقابات من مختلف المبادرات.

ثانيا: إفراغ مضامين العقود الوطنية ضمن عملية التشريع والتنظيم

1- FCE, Revue presse du Forum des Chefs d'entreprise, 11 décembre 2017 <http://www.fce.dz/revues-de-presse/>, consulté le 22-10-2019.

2 - FCE, Revue presse du Forum des Chefs d'entreprises, 24 décembre 2017, p.16 <http://www.fce.dz/revues-de-presse/>, consulté le 22-10-2019.

نتيجة للالتزامات المعنوية التي وقعت على أطراف الثلاثية الموقعة على العقد الاقتصادي والاجتماعي المبرم في سنة 2006 والتي أبرمت لاحقاً، وقع على الدولة باعتبارها سلطة ضبط وصاحبة السلطة التنفيذية صياغة نتائج العقود من خلال مبادرة الحكومة بالتشريع وبممارستها للسلطة التنظيمية.

وقد شهدت الفترة ما بعد 2006 عدة ترتيبات اقتصادية ذات الصلة بترقية الشغل (I)، واصطلاح وعصرنة الوظيفة العمومية (II) وإصلاحات اجتماعية ذات الصلة بتعزيز الحماية الاجتماعية كانت مطالب الشركاء الاجتماعيين (III).

I-الترتيبات الاقتصادية ذات الصلة بترقية الشغل :

من ضمن الالتزامات المتولدة عن مختلف العقود المبرمة بين الشركاء الاجتماعيين الالتزام بأن تقوم الدولة باتخاذ تدابير تشريعية وتنظيمية لتشجيع الشغل. وقد وردت الكثير من التدابير الاقتصادية المتفق عليها في قوانين المالية، باعتبارها وسيلة لتحديد السياسات الاقتصادية الكلية وتأثيرها في أوجه النشاط الاقتصادي وتوزيع الدخل والثروات بوسائلها المالية¹.

ارتكزت هذه التدابير على تشجيع الاستثمار الموجه والمساهم في استحداث مناصب الشغل (أ)، وعلى تمويل المؤسسات الاقتصادية (ب)، وتزويد السوق بآليات لتسهيل الاندماج المهني (ج)، وهذا ما يشجع المتعاملين الاقتصاديين لأجل توفير فرص عمل أكثر، كما يؤثر إيجابيا حتى العمال الذين هم في حالة شغل.

أ-التدابير المشجعة للاستثمار المنشئ لمناصب الشغل:

من ضمن التدابير التي جاء بها المشرع بعد 2006 من أجل تحفيز المؤسسات الخاصة من أجل ترقيةها بقصد دعم قدراتها على استحداث مناصب شغل جديدة والحفاظ عليها تلك التي أوردها في قوانين المالية والمتعلقة بتحفيزات ذات طابع اجتماعي (1) وتحفيزات ذات طابع جبائي ومالي (2).

1-التدابير ذات الطابع الاجتماعي:

تمثل التدابير ذات الطابع الاجتماعي والتي كثيرا ما طالب بها المتعاملون الاقتصاديون في تلك التدابير المتعلقة بتخفيض نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ومن هذه التدابير نذكر:

— التخفيض التكميلي لحصة أرباب العمل للاشتراك في الضمان الاجتماعي لفائدة كل هيئة مُستخدمة توظف تسعة عمال أو أكثر وتضاعف تعدادها الأصلي، حيث يستفيد من هذا التخفيض لمدة سنة².

— تكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الضمان الاجتماعي بنسبة 7% من الراتب الخام لفائدة الهيئات المُستخدمة والمعلمين الحرفيين الذين يوظفون أشخاصا في إطار ترتيب المساعدة من أجل الاندماج المهني¹.

1 - العزاوي (هدى)، "أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل تحديات الإصلاح الاقتصادي"، مداخلة أقيمت في الندوة العربية حول "البطالة، أسبابها ومعالجتها وأثرها على المجتمع"، جامعة سعد دحلب، البليدة، أيام من 26 إلى 28 أبريل 2006، ص 294. د. م. ن.

2 - KORICHE (Mohamed Nacer-Eddine), « Protection garantie par le droit social : continuité et dynamique du changement », op.cit., p. 243.

— تخفيض حصة اشتراك أرباب العمل في الضمان الاجتماعي في عملية توظيف طالبي الشغل والتي تتم في قطاعات السياحة، الصناعة التقليدية والثقافة، والفلاحة، وفي ورشات البناء والأشغال العمومية وشركات الخدمات لمدة 6 أشهر. وتخفيض حصة اشتراك أرباب العمل في الضمان الاجتماعي على كل عملية توظيف تتم لمدة 12 شهرا على الأقل في مناطق الهضاب العليا والجنوب، خلال فترة أقصاها ثلاث سنوات².

2-التدابير ذات الطابع الجبائي :

من بين التدابير الجبائية الواردة في قوانين المالية والمتعلقة بدعم الاستثمار وخلق المؤسسات واستحداث مناصب الشغل بعد 2006، ونذكر منها:

— تخفيض الضريبة على أرباح الشركات بنسبة 15% لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقعة في الولايات القابلة للاستفادة من مساعدة صندوق الهضاب العليا³.

— تخفيض الضريبة بنسبة 20% لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقعة في الولايات القابلة للاستفادة من مساعدة صندوق الجنوب⁴.

— الإعفاء من الرسم على النشاط المهني لفائدة العمليات المنجزة بين الشركات الأعضاء التابعة لنفس مجموعة الشركات وإلغاء شرط التحديد المرخص به لحسم الأعباء⁵.

— تقليص الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة 5 سنوات، اعتبارا من بداية النشاط لفائدة شركات رأسمال المخاطر، ذلك من أجل تطوير الأدوات المالية على مستوى المؤسسات⁶.

— تقليص الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات بنسبة 50 % على الاستثمارات المتواجدة في ولايات أدرار، اليزي وتندوف وتمنراست، لمدة 5 سنوات⁷.

— الإعفاء الدائم من الرسم على النشاط المهني والضريبة على أرباح الشركات بالنسبة لعمليات بيع السلع والخدمات الموجهة للتصدير⁸.

— تعديل الاقتطاعات المرخص بها لتحديد الأرباح الخاضعة للضريبة على أرباح الشركات¹.

- 1 - أنظر: المادة 60 من الأمر رقم 02-08 مؤرخ في 24 جويلية 2008، يتضمن قانون المالية التكميلي ج.ر عدد 42 لسنة 2008.
- 2 - المادة 106 من الأمر 01-09 مؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009، (ج ر رقم 44 لسنة 2009).
- 3 - المادة 8 من قانون رقم 22-03 مؤرخ في 28 ديسمبر 2003، يتضمن قانون المالية لسنة 2004. (ج.ر عدد 83 لسنة 2003)
- 4 - المادة 8 من قانون المالية لسنة 2004، المرجع السابق.
- 5 - قانون رقم 21-04 مؤرخ في 29 ديسمبر 2004، يتضمن قانون المالية لسنة 2005. (ج.ر عدد 85 لسنة 2004).
- 6 - المرجع نفسه.
- 7 - المادة 16 من المرجع نفسه.
- 8 - قانون رقم 16-05 مؤرخ في 31 ديسمبر 2005، يتضمن قانون المالية لسنة 2006. (ج.ر عدد 85 لسنة 2005).

- تقليص الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، حسب الحالة لفائدة المؤسسات التي تستحدث مناصب شغل جديدة وتحافظ عليها، ويطبق هذا الإجراء لمدة أربعة سنوات².

- تقليص الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات بنسبة 50 % لفائدة المؤسسات التي تستحدث مناصب شغل وتحافظ عليها بعنوان مناصب الشغل المستحدثة والتي تم المحافظة عليها، في حدود 5 % من الربح الخاضع للضريبة دون أن يتجاوز هذا التخفيض واحداً مليون دينار³.

- تمديد فترة الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات لمدة سنتين لفائدة المقاولين الشباب القابلين للاستفادة من صندوق دعم تشغيل الشباب الذين يلتزمون بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة⁴.

- الإعفاء التام من الضريبة على أرباح الشركات والرسم على النشاط المهني ولمدة 3 سنوات بالنسبة للاستثمارات المحدثّة حتى مائة 100 منصب شغل، ويمكن تمديدتها إلى 5 سنوات للمؤسسات التي تستحدث أكثر من مائة منصب عمل عند انطلاق النشاط⁵.

والتحفيّزات نفسها تضمنها القانون رقم 09-16 المتعلق بالاستثمار الذي منح مزايا إضافية ذات طابع جبائي ومالي لفائدة النشاطات ذات الامتياز والمنشئة لمناصب العمل في قطاع النشاطات السياحية والنشاطات الصناعية والفلاحية، ورفع مدة الاستفادة من المزايا من ثلاث إلى خمس سنوات لما تنشئ هذه الاستثمارات أكثر من مائة منصب شغل دائماً⁶.

وجاء المرسوم التنفيذي رقم 17-105 المؤرخ في 5 مارس 2017، ليحدّد كيفية تطبيق المزايا الإضافية للاستغلال الممنوحة للاستثمارات المنشئة لأكثر من مائة منصب عمل، حيث اشترط ديمومة عقود العمل، بعدما لوحظ في الميدان أن معظم المناصب التي توفرها هذه الاستثمارات عقود محددة المدة وعدم التصريح بأصحاب هذه العقود لدى الضمان الاجتماعي⁷، واشترط كذلك إلزام التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي

1 - قانون رقم 06-26 مؤرخ في 26 ديسمبر 2006، يتضمن قانون المالية لسنة 2007. (ج.ر عدد 85 لسنة 2006).

2 - المرجع نفسه

3 - المرجع نفسه.

4 - قانون المالية التكميلي لسنة 2009. المرجع السابق.

5 - المواد من 58 إلى 62 من القانون رقم 13-08 مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، يتضمن قانون المالية لسنة 2014 (ج.ر عدد 68 لسنة 2013).

6 - انظر المادتين 15 و 16 من القانون رقم 16-09، المرجع السابق.

7- حسين (فريدة) وإريزل (الكاهنة)، " تعليق على أهم ما جاءت به النصوص المنظمة للاستثمار على ضوء مستجدات القانون رقم 16-09"، مداخلة في الملتقى الوطني الثالث، حول مستجدات الاستثمار في الجزائر في ظل القانون رقم 16-09 المتعلق بترقية الاستثمار، كلية الحقوق، بومرداس، 8 ماي 2017، ص 60. (غير منشور).

وأن يكون التوظيف عبر الوكالة الوطنية للتشغيل¹، وفي حالة عدم الالتزام بذلك وعدم الاحتفاظ بالمناصب المنشأة سيؤدي إلى التوقيف الفوري للمزايا².

ب- التدابير ذات الطابع المالي:

سبق وأن أشرنا إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل، لكن استمرار هذه المؤسسات في النشاط وحفاظها على المناصب المستحدثة، أو حتى توسيع نشاطها لأجل خلق مناصب شغل جديدة يتطلب دعماً من طرف السلطة العامة. وقد عملت الدولة في هذا الإطار على منح تسهيلات ذات الصلة بمنح القروض وتمويل المشاريع (1)، وإقرار تخفيض نسب فوائد القروض ودعم تأهيل المؤسسات واستحداث أدوات جديدة لتمويل هذه المؤسسات (2).

1- تسهيلات متعلقة بمنح القروض للمؤسسات:

لا وجود للاستثمار دون وجود أموال كافية لتجسيده في الميدان وتوسيعه، وكان المستثمرون ومن خلال مختلف نقاباتهم كثيراً ما طالبوا الحكومة بضرورة تسهيل منح القروض لأجل تمويل استثماراتهم أو توسيعها، لذلك أورد قانون المالية لسنة 2009 وقانون المالية التكميلي للسنة نفسها مجموعة من التدابير المالية بهدف تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي:

- تمويل على المدى الطويل وضعته الخزينة العمومية في متناول البنوك لفائدة المؤسسات.
- رفع المستوى الأقصى للضمان المالي الممنوح من قبل صندوق الضمان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 50 إلى 250 مليون دينار.
- إنشاء صناديق للاستثمارات على مستوى الولايات، تساهم في رأس المال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة³.
- إنشاء الصندوق الوطني للاستثمار الذي زوّد برأس مال مقدّر بـ 150 مليار دينار.
- اعتبار الضمان الممنوح من قبل صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تغطية القروض الاستثمارية يمثّل ضمان الدولة⁴.
- تعزيز نظام التمويل البنكي التقليدي من خلال تطوير صيغة الاستئجار الموجهة للمؤسسات والتي توفر إطاراً ملائماً مع مزايا جبائية هامة لتمويل الاستثمارات الخاصة بالسلع والتجهيز.

1 - المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 17-105 مؤرخ في 5 مارس 2017، يحدد كفاءات تطبيق المزايا الإضافية للاستغلال الممنوحة للاستثمارات المنشأة لأكثر من مائة (100) منصب شغل. ج.ر. عدد 16 لسنة 2017

2 - انظر المواد من 8 إلى 11 من المرجع نفسه.

3 - المادة 101 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009، المرجع السابق.

4 - المادة 108 من المرجع نفسه.

- رفع المخصص المالي لصندوق الضمان للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من 20 الى 40 مليار دينار.

- إنشاء شركات مصرفية مشتركة لتسيير الأصول وتحصيل الديون، بهدف الحد من منازعات حول الديون وتفعيل القروض التي تمنح للمستثمرين.

2- تخفيض نسب فوائد القروض:

تطبيقاً لأحكام المادة 86 من قانون المالية لسنة 2005، والمعدلة بموجب المادة 80 من قانون المالية لسنة 2006، صدر المرسوم التنفيذي رقم 319-06، الذي يحدد تخفيض نسب الفائدة على القروض الممنوحة من البنوك والمؤسسات المالية إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفيات منحه¹، وشملت هذه التدابير تخفيض نسب الفائدة نظامين: نظام استحداث النشاط وتوسيعه ونظام تأهيل المؤسسات.

ولأجل تأهيل المؤسسات لاسيما الصناعية منها، فقد تم إنشاء حساب التعيين الخاص رقم 102-302 بموجب القانون 11-99، المؤرخ في 23 ديسمبر 2000 والمتعلق بقانون المالية تحت عنوان: "صندوق ترقية التنافسية الصناعية"، وتكريس مبدأ إرساء هذا البرنامج في فترة الدعم المالي المباشر للشركات التي تم اختيارها وفقاً للمعايير والشروط التي وضعتها "اللجنة الوطنية للتنافسية الصناعية".

وتعتبر سياسة التأهيل إجراء وقائياً لحماية الشغل وتعزيز قدرات المؤسسات على خلق المزيد من فرص الشغل، وكنتيجة لهذه الترتيبات، تم تسجيل إلى غاية 2007 نحو 293940 مؤسسة، وتشغل 1064980 عامل بصفة دائمة، وارتفع العدد إلى 320000 مؤسسة سنة 2008 وتشغل 1150180 عامل².

وفي سنة 2020 مع مجيء رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون، أتى برنامج جديد يتمثل في دعم إنشاء المقاولات الشبانية تحت تسمية "المؤسسات الناشئة" «Start-up» والمؤسسات "الحاضنة" «Incubateur»، المنجزة من طرف الشباب عن طريق قانوني المالية التكميلي لسنة 2020 وقانون المالية لسنة 2021. وهي خطوة من طرفه لإزاحة أرباب العمل الفاسدين وكسر احتكارهم للنشاط الاقتصادي، ومنح فرصة للشباب المقاول لأجل تنمية ثقافة المقولة الشبانية.

وتضمن القانونان إعفاءات لمدة أربعة سنوات للمؤسسات الناشئة وسنتين للحاضنات من الرسم على النشاط المهني والضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على الأرباح، كما يعفى الرسم على القيمة المضافة

1 - مرسوم تنفيذي رقم 319-06 مؤرخ في 18 ديسمبر 2006، يحدد تخفيض نسب الفائدة على القروض الممنوحة من البنوك والمؤسسات المالية إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفيات منحه، (ج ر عدد 58، لسنة 2006).

2 - موزاوي (على)، "دور الدولة في مكافحة البطالة عبر قوانين غير قانون التشغيل"، المرجع السابق، ص171.

وتخفيض الحقوق الجبركية على اقتناء تجهيزات تدخل في إنجاز المشاريع¹، وتم إنشاء حساب خاص "صندوق دعم وتطوير المنظومة الاقتصادية للمؤسسات الناشئة" بموجب قانون المالية لسنة 2021².

ونشير إلى أن قوانين المالية لسنة 2020 وقانون المالية التكميلي لنفس السنة ولسنة 2021 صدرت دون أن تسبقها عقد لقاءات ثلاثية كما جرت العادة وهذا بسبب الظروف والتغيرات السياسية التي عرفتها الجزائر سنة 2019 والمتمثلة أساسا في الحراك الذي أسقط الشركاء الاجتماعيين التقليديين، وما نتج عنه عن توقف مؤقت للحوار الاجتماعي³ بسبب عدم اتضاح سياسة السلطة في هذا الشأن.

في حين كانت الحاجة جد ملحة للحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين خلال سنتي 2020 و2021 بسبب وتنامي الاحتجاجات العمالية وباء كورونا وما سببه من آثار سلبية على النشاط وعالم الشغل⁴.

فكان من الممكن تجاوز آثار الأزمة الصحية بالحوار مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين للبحث عن سبل تمويل المؤسسات مقابل ضمان الاحتفاظ بمناصب العمل، والبحث عن صيغ جديدة لرفع من نسب التوظيف والتنصيب، عوض اتخاذ قرارات انفرادية أثبتت عدم فعاليتها في الميدان⁵.

ج- تزويد سوق العمل بآليات لتسهيل الاندماج المهني:

تتمثل الآليات التي تم من خلالها تزويد سوق العمل بها انطلاقا من 2006 في عصنة إدارة التشغيل لتستجيب لمتطلبات السوق وتزويدها بآليات أكثر فعالية ومرونة (1)، بالإضافة إلى إصلاح التكوين المهني

1 - أنظر: المادتين 86 و87 من القانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، يتضمن قانون المالية لسنة 2021، ج.ر عدد 83 لسنة 2020.

2 - أنظر: الملحق المرفق بقانون المالية لسنة 2021، المرجع السابق.

3 - لقد سمح الحراك ليكون مناسبة لجميع الفاعلين السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين وحتى المواطنين والنخبة لتقييم مسار الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي تبنتها الدولة خلال المرحلة السابقة عن طريق حوارات غير رسمية عبر الإعلام، وأجمعت في شقها الاقتصادي على ضرورة إعادة النظر في السياسة الاقتصادية، وتكون البداية بالتخلي التام عن آليات التسيير التي أنتجت إدارات مبدرة وفاسدة. وفي إطار البحث عن بدائل أجمع الخبراء خلال الندوة المنظمة من طرف رئاسة الجمهورية في أوت 2002 تحت عنوان "اللقاء الوطني حول مخطط الإنعاش الاقتصادي من أجل اقتصاد جديد" على ضرورة... إنعاش الاقتصاد الوطني وطمأننة المتعاملين الذين عانوا من اللا مساواة في الخيارات المتعلقة بالتسيير الاقتصادي وعدم استقرار التشريع، على ثلاثة مبادئ من بين أخرى وهي: التنمية البشرية المستدامة والعادلة، والتحول الطاقوي والرقمي، وأخيرًا حماية الموارد البيئية. والسعي نحو إجماع وطني واسع ضمن مقاربة تعرف بـ "التخطيط التفاعلي"، تضم الشركاء الاقتصاديين وجميع شرائح المجتمع المدني، ومختلف الفاعلين...". لمزيد من التفاصيل حول توصيات الندوة، وأعمال الورشات، انظر:

-CNES, « La rencontre nationale sur le plan de relance pour une économie nouvelle », le 18 et 19 Aout 2020, Alger, <http://www.cnes.dz/static/Cnes/data/Travaux%20des%20Ateliers%20FR.pdf>, consulté le 13-3-2021.

4- وحسب تصريح لوزير العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل... فقد شهد نشاط الوساطة في سوق العمل انخفاضا في عدد عروض العمل من 437 ألف سنة 2019 إلى 306 ألف سنة 2020 أي بانخفاض قدره 30٪. وتركزت عروض العمل أساسا في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والصناعة والخدمات، 80 ٪ منها مصدرها القطاع الخاص. وفي المقابل انخفض عدد تنصيبات طالبي العمل سنة 2020 إلى 230.621 مقابل 335.311 سنة 2019 أي بتراجع قدره 31 ٪، أنظر: مداخلة السيد الهاشمي جعوب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أمام لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الوطني حول "واقع وأفاق قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق.

5- راجع التدابير المتخذة لمواجهة الأزمة الصحية الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 20-239، المرجع السابق.

نظرا لما يلعبه من دور في تسهيل اندماج الشباب في عالم الشغل ويساهم ذلك في رفع إنتاجية المؤسسات وتحسين ظروف العمل وأجور العمال، ويخفف من حدة النزاعات الجماعية (2).

1-إعادة تنظيم أجهزة التشغيل:

يهدف إعادة تنظيم سوق العمل ودعم وترقية التشغيل، وضعت الحكومة مجموعة من التدابير التشجيعية عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، في شكل امتيازات لتشجيع التوظيف والاحتفاظ بمناصب العمل¹، وتكليف الوكالة الوطنية للتشغيل بمتابعة ومراقبة عملية التشغيل والتنصيب² وكانت هذه التدابير ضمن مطالب منظمات أرباب العمل خلال الثلاثيات والتي تضمنها العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

لقد أعيد تحديد تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2006³ بهدف تبسيط آليات عملها وعصرنة إدارتها⁴، أسند لها جهاز الإدماج المساعدة على المهني للشباب⁵، والذي يهدف إلى تشجيع الاندماج المعني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع أيضا كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى تشغيل الشباب، وهو جهاز موجه لثلاث فئات من جامعيين، وذوي المستوى الثانوي والتكوين المهني والفئة الثالثة هي الشباب بدون تكوين⁶، ويسعى هذا الجهاز الذي استحدث عدة نماذج عقود تشغيل⁷، تتكفل خلالها الدولة بجزء من تكاليف الأجور عند توظيف هؤلاء الشباب من طرف المؤسسات العمومية والخاصة لاسيما في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير محفزة للتشغيل موجهة للمؤسسات المستخدمة.

2-إصلاح نظام التمهين وعصرته:

تنفيذا لأحكام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لاسيما الأحكام المتعلقة بالتزامات الدولة اتجاه الشركاء الاجتماعيين والمتمثلة في تقوية وتأقلم آلية التكوين المهني لتحسين نوعية الموارد البشرية وربطها باحتياجات سوق العمل، وكذلك الاتفاق الإطار لتطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال المبرم سنة 2014 أقدمت السلطات العمومية على إصدار قانون جديد للتمهين، والمتمثل في القانون رقم 18-10 المؤرخ في

1 - أنظر: أحكام القانون رقم 06-21، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لترقية التشغيل، ج.ر. عدد 80 لسنة 2006.

2 - المادة 7 من قانون رقم 04-19، المرجع السابق.

3 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المرجع السابق.

4 - أنظر: قرار مؤرخ في 25 جانفي 2007، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر عدد 32 لسنة 2007.

5 - استحدث الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المرجع السابق.

6 - أنظر: المواد من 4 إلى 6 من المرجع نفسه.

7 - أنظر: قرار مؤرخ في 24 جويلية 2008، يحدد لنماذج عقود الإدماج وعقود التكوين-تشغيل وعقود العمل المدعم. (ج.ر. عدد 49 لسنة 2008)، معدل ومنتم بالقرار المؤرخ في 24 جويلية 2015. (ج ر عدد 48 لسنة 2015).

10 جويلية 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين¹، والذي ألغى أحكام القانون رقم 81-07، الصادر سنة 1981²، بسبب أنه لم يعد يتماشى مع الوضع الاقتصادي للبلاد.

تضمن القانون الجديد شروط الالتحاق بالتمهين وتنصيب المتهنين³، وأحكام التكوين النظري في مراكز التكوين والجانب التطبيقي في المؤسسات المستخدمة ومدته⁴، والأحكام المطبقة على عقد التمهين⁵ وكذا التزامات الأطراف (متمهن، ومركز التكوين والمستخدم)⁶.

ومن إيجابيات هذا القانون الجديد هو تضمنه تحفيزات لكل من المتمهن لأجل تشجيع الشباب للالتحاق بالتكوين المهني، وكذلك للمستخدمين والتي منها الإعفاء من اشتراكات الضمان الاجتماعي الواجب دفعها عن المتهنين⁷، والاستفادة من امتيازات وتدابير تحفيزية وفق التشريع والتنظيم كالتخفيضات والإعفاءات الضريبية والجبائية أو الأحكام الخاصة بالتمويل البنكي⁸، وفقا لعدد المتهنين الذين يتكفل بهم المستخدمون⁹.

د-تشديد العقوبات المالية على مخالفة أحكام قانون العمل:

من الانتقادات الموجهة لقانون علاقات العمل، لاسيما من طرف النقابات العمالية عدم صرامة العقوبات المسالطة ضد المستخدمين المرتكبين لمخالفة لقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي الواردة في قانون العمل والتي تسبب عدم ردعيتها خلال الميدان ارتفاع حجم المخالفات المسجلة سنوياً. وشجعهم على ذلك رمزية قيمة العقوبات المالية منها التي أصبحت رمزية بسبب تهاكل قيمة الدينار (1000 دج في أغلب الحالات) التي تجاوزها الوقت.

لهذا تضمن كل من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 وقانون المالية لسنة 2018، مجموعة من العقوبات المالية التي تخص مخالفة قواعد قانون العمل، منها تشغيل القصر ما دون السادسة عشر، وتشغيل الأجانب، والأحكام الخاصة بالأجر الوطني الأدنى المضمون والأجر المحدد في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وعدم القيام بتصريح العمال إلى الضمان الاجتماعي، وأيضا مخالفة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹⁰. بالنسبة لتشغيل القصر تضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 رفع مبلغ الغرامة المالية والتي كانت تتراوح سابقا من 1000 دج إلى 2000 دج نحو 10000 دج إلى 20000 دج عن كل توظيف لعامل قاصر

- ج.ر. عدد 35، لسنة 2018.

2 - ملغى بموجب المادة 76 من القانون 18-10، المرجع السابق.

3 - أنظر: المواد من 7 إلى 11 من المرجع نفسه.

4 - أنظر: المواد من 13 إلى 16 من المرجع نفسه.

5 - أنظر: المواد من 22 إلى 33 من القانون 18-10، المرجع السابق.

6 - أنظر: المواد من 36 إلى 62 من المرجع نفسه.

7 - أنظر: المادة 41 من المرجع نفسه.

8 - أنظر: المواد: 63 و 64 و 66 و 67 من المرجع نفسه.

9 - أنظر: المواد 37 و 73 من المرجع نفسه.

10 - نصت المادة 99 من القانون رقم 18-11 مؤرخ في 2 جويلية 2018، المتعلق بالصحة، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2018)، المعدل والمتمم بالأمر رقم 20-02 المؤرخ في 30 أوت 2020، (ج.ر. عدد 50 لسنة 2020) على أن "طب العمل واجب على عاتق المستخدم لفائدة العمال طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

ماعدا في عقود التمهين، مع إلغاء العقوبة السالبة للحرية والتي كانت واردة في المادة 140 من قانون رقم 90-11¹، ورفع مبلغ الغرامة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون ودفع الأجر أقل مما تحدده الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية².

وبخصوص عدم التصريح بالعمّال إلى الضمان الاجتماعي تضمن نفس القانون عقوبات تتراوح بين 100000 إلى 200000 دج عن كل عامل غير مصرح وعقوبة الحبس من شهرين إلى 6 أشهر عن كل عامل لم يصرح المستخدم بانتسابه إلى الضمان الاجتماعي، ويمكن رفعها إلى 500 ألف مع رفع مدة عقوبة حبس نحو حد 24 شهرا في حالة العود³.

ورفع كذلك قانون المالية لسنة 2018 من قيمة العقوبات المالية التي يدفعها المستخدمون في حالة مخالفة قواعد قانون العمل، إلى أن أصبحت تتراوح ما بين 10000 دج إلى 20000 دج ورفعها إلى حد 50000 دج في حالة العود، وتشمل هذه المخالفات خرق الأحكام المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنساء، ومخالفة أحكام الاتفاقيات الجماعية، والمخالفات المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية، وتلك المتعلقة بتجاوز الساعات الإضافية، والراحة القانونية، وكذلك الأحكام المتعلقة بتقليص عدد العمّال.

كما شملت المخالفات أيضاً حالات مخالفة اللجوء إلى إبرام عقود المحددة المدة، والأحكام الخاصة بوجوب إيداع النظام الداخلي، والأحكام الخاصة بوجوب دفع الأجرة، وعرقلة تكوين لجان المشاركة وتسييرها، وأحكام تسجيل وإيداع الاتفاقيات الجماعية، وأحكام مسك الدفاتر والسجلات⁴.

وبخصوص تشغيل العمّال الأجانب أوردت المادة 55 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 رفع قيمة الغرامات التي يدفعها المستخدم الذي يقوم بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل أو رخصة العمل قيمة تتراوح ما بين 10000 دج إلى 20000 دج⁵، وتُعاقب الهيئة المستخدمة بغرامة تتراوح ما بين 5000 دج إلى 10000 دج إذا لم تقم بإرسال إلى مصالح العمل الإشعار بنقض عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب لديها في الآجال المنصوص عليها، مع مضاعفة المبلغ في حالة العود⁶.

1 - المادة 54 فقرة 2 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، مرجع سابق، تعدل للمادة 140 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

2 - المادة 54 فقرة 3 المرجع السابق تعدل المادة 149 من القانون 90-11، السالفين الذكر.

3 - المادة 59 من المرجع نفسه.

4 - المادة 99 من القانون رقم 17-11، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، المرجع السابق، تعدل وتتمم المواد: من 141 إلى 154 من قانون 90-11، المرجع السابق.

5 - المادة 55 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المرجع السابق، تعدل المادة 19 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، ج.ر عدد 28 لسنة 1981.

6 - المادة 56 من المرجع السابق، المعدلة للمادة 23 من القانون رقم 81-10.

وشمل قانون المالية لسنة 2018 أيضا تعديلات تخص أحكام القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، حيث رفع مبلغ العقوبات المالية من 10000 إلى 20000 دج، ويمكن أن تصل إلى 50000 دج في حالة العود¹.

استجابة لطلب وضغوط العديد من النقابات والجمعيات النسوية ومنظمات حقوق الإنسان بخصوص حماية المرأة فقد تم سن تجريم التحرش الجنسي في أماكن العمل حيث نصّت المادة 341 مكرر من قانون العقوبات المعدلة بالمادة 6 من القانون 15-19²، حيث نصّت على " يعد مرتكباً جريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث سنوات وبغرامة مالية من 100000 دج إلى 300000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغابته الجنسية....".

كما عدل قانون العقوبات كذلك ليجرّم فعل التمييز بين العمّال، حيث يعاقب الشخص المعنوي في حالة ارتكابه جريمة التمييز³ حسب المادة 295 مكرر 2 بغرامة من 150000 دج إلى 750000 دج دون الإخلال بالعقوبات التي قد تطبق على مسيريه.

II- إصلاح وعصرنة نظام الوظيفة العمومية :

تنفيذا للثلاثية المنعقدة يومي 8 و9 سبتمبر 2002 والمتضمنة ضرورة التعجيل بإصلاح قانون الوظيفة العمومية والقوانين الخاصة بمختلف الأسلاك والأعوان المتعاقدين⁴، تم تشكيل لجنة خاصة لذلك بتاريخ 13 أكتوبر 2002، شارك في أشغالها ممثلو مختلف الوزارات الحكومية وخبراء في الاختصاص، أما من جهة النقابات فقد شارك ممثلون عن المركزية النقابية بقيادة الأمين الوطني المكلف بالوظيفة العمومية وممثلون عن مختلف الاتحاديات في كل قطاع معني، وتمكنت اللجنة من تنظيم ما يقارب 650 اجتماع إلى غاية صدور الأمر 06-03⁵.

وشكلت اللجنة عدة أفواج عمل تناولت نطاق تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتحديد صفة الموظف، وعلاقة العمل من الناحية القانونية، والحقوق والالتزامات، ومبادئ تحديد المرتبات، وتسيير الموارد البشرية، ومنظومة التكوين، وآليات تقييم الموظف، والوضعية القانونية للموظفين وحركيتهم،

1 - أنظر: المادة 98 من قانون المالية لسنة 2018، المعدلة للمادتين 37 إلى 39 من القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، المرجع السابق.

2 - قانون رقم 15-19 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات. ج.ر عدد 71 لسنة 2015.

3 - عرفت المادة 295 مكرر من قانون العقوبات المعدل بموجب القانون 14-01 المرجع السابق على أنه: " يشكل تمييز كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة...".

4 - انظر: إ.ع.ع.ج، تقرير النشاطات، المرجع السابق، ص 143.

5 - المرجع نفسه، ص 183.

ومسألة إدماج العمال المؤقتين والمتعاقدين والقوانين الخاصة¹، وقد جاء في عرض الأسباب المرفق بمشروع القانون الأساسي العام للوظيفة العامة عند عرضه أمام البرلمان للمصادقة على الأمر الذي تضمنه عدة أهداف منها ضمان احترام قيم الحوار والتشاور والحياد والمساواة أمام القانون وفي الحقوق والواجبات بين جميع الموظفين².

وبعد أربعة أشهر من التوقيع على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي أصدر رئيس الحكومة في 6 جانفي 2007 تعليمية إلى أعضاء الحكومة تتعلق بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ألزم من خلالها أعضاء الحكومة على إشراك النقابات عند تحضير مشاريع القوانين الخاصة بالموظفين، جاء فيها: "...قبل إرسال أي مشروع قانون أساسي خاص إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية، ينبغي أن يكون محل تشاور مع ممثلي المنظمات النقابية، عند الإعداد النهائي للمشروع.

ويتمثل الهدف من هذا التشاور في عرض محتوى مشروع القانون الأساسي الخاص وتسجيل كافة الاقتراحات التي قد تساهم في إثرائه"³.

وما يمكن ملاحظته حول هذه التعليمية أنها لم تميز بين النقابات التابعة للمركزية النقابية والنقابات المستقلة، ولم تشترط معيار التمثيلية للتشاور معها، تاركة الحرية وإمكانية التشاور لتقدير الوزراء، ما دام الهدف هو الحصول على أكبر إجماع حول مشاريع القوانين الأساسية بما يقلل من حدة الاحتجاجات في الميدان.

وشملت المشاورات التي تمت بعد صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بين مختلف الوزارات والنقابات العمالية للموظفين مناقشة نظام التصنيف والأجور^(أ)، وكذلك دراسة النصوص الخاصة بالقوانين الأساسية لمختلف الأسلاك^(ب).

أ-وضع نظام جديد للتصنيف والأجور:

تعتبر مسألة التصنيف والأجور في الوظيفة العمومية من أهم المسائل التي شغلت الموظفين والنقابات بسبب ارتباطها المباشر بالوضعية الاجتماعية والاقتصادية للموظفين، وكان الملف الذي تمكنت بفضل النقابات المستقلة من تحريك الموظفين عند دعوتها للإضراب والاحتجاج، فكان وما يزال أداة تجنيد التنظيمات النقابية

1 - المرجع نفسه، ص182.

2 - بن فرحات (مولاي لحسن)، "إدارة الكفاءات ودورها في عصريّة الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، تاريخ المناقشة: 19 سبتمبر 2012، ص24.

3 - انظر: تعليمية رئيس الحكومة رقم 01 مؤرخة في 06 جانفي 2007 تتعلق بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، إطلع عليه في 23-11-2017.

لقواعدها النضالية، كما كان من بين النقاط التي طرحت في العديد من الثلاثيات المنعقدة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين خاصة من جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

حيث تضمن العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي التزام السلطات العمومية بمراجعة نظام الأجور في الوظيفة العمومية تماشياً مع القانون الأساسي الجديد للوظيفة العمومية¹، وقد ترجم هذا الالتزام بالمصادقة على النصوص التنظيمية المتعلقة بالتصنيف وأجور الموظفين والزيادة الاستدلالية وتحديد العناصر المكونة لأجور الأعوان المتعاقدين.

تميزت هذه المراسيم التي تم التشاور حول أغلبها مع المركزية النقابية وحتى النقابات المستقلة بإعادة النظر في نظام المرتبات لتصبح أكثر تلاؤماً مع خصوصيات الوظيفة العمومية ومقتضيات التسيير العمومي² ومعالجة مسألة الأعوان المتعاقدين وأجورهم وكان ذلك بمثابة استجابة لمطالب النقابات في قطاع الوظيفة العمومية التي كانت تطالب منذ 1990 بإعادة النظر في أنظمة التصنيف ورفع أجور الموظفين، ومن أهم هذه النصوص نذكر:

- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم³.

- المرسوم الرئاسي رقم 305-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 228-90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة⁴.

- المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المكونة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم⁵.

- المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 13 ماي 2010 المحدد لنظام المنح الخاص بالأعوان المتعاقدين⁶.
وزيادة على ذلك شمل تثمين الأجور رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون وإلغاء المادة 87 مكرر وتخفيض نسبة الاقتطاع الضريبي على الدخل الذي ورد في قانون المالية لسنة 2020¹، كما هو الشأن بالنسبة لعمال القطاع الاقتصادي، بعد لقاءات الثلاثية.

1 - أنظر: مساهمة السلطات العمومية في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، المرجع السابق.

2 - خرفي(هاشمي)، المرجع السابق، ص256.

3 - مرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، (ج، ر عدد 61 لسنة 2007)، معدل ومتمم بالمرسوم رئاسي رقم 315-10 مؤرخ في 13 ديسمبر سنة 2010، (ج.ر عدد لسنة 2010)، وبالمرسوم الرئاسي رقم 14-244 مؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ج.ر عدد 58 لسنة 2014.

4 - مرسوم رئاسي رقم 228-90 المؤرخ في 25 جويلية 1990 يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، (ج.ر عدد 31 لسنة 1990)، معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 305-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، (ج ر عدد 61 لسنة 2007).

5 - مرجع سابق.

6 - ج.ر عدد 32 لسنة 2010.

ب- إعادة صياغة القوانين الخاصة المسيرة لمختلف أسلاك الموظفين:

قد جاءت المراسيم المتضمنة للقوانين الأساسية لأسلاك الوظيفة العمومية في سياق الواقع الجديد في الإدارة العمومية من جهة والتحولات السياسية والمؤسسية والاجتماعية التي عرفت البلاد. وتمت أغلبها بعد لقاءات ومشاورات ثنائية بين مختلف الوزارات مع المنظمات النقابية بما فيها النقابات المستقلة بشكل تعديدي، حيث قامت أغلب الوزارات بتنفيذ لتعليمية رئيس الحكومة بالاستماع إلى انشغالات واقتراحات وتصور النقابات لعملية الإصلاح. أما على مستوى قمة الثلاثية فينحصر تمثيل الموظفين ومطالبهم في المركزية النقابية التي تتفاوض مع الحكومة، وتلتزم هذه الأخيرة بوضع أو تعديل النصوص وفقاً لمخرجات اللقاءات.

وقد شهدت سنة 2008 بداية صياغة القوانين الأساسية في شكل مراسيم، متعلقة بتسيير 282 سلكا و 478 رتبة يتضمنها قطاع الوظيفة العمومية، بهدف تكييف قواعد القانون العام مع خصوصية المهام المتعلقة بأسلاك الموظفين².

وتناولت أغلب القوانين الأساسية التي تم التشاور حولها بين الوزارات ومختلف النقابات في كل قطاع تحديد الحقوق والواجبات، والرتب، والتصنيف المهني، وفترة التربص، والتقييم، والترقية في الدرجات، والمناصب العليا، والوضعيات القانونية الأساسية، وحركة نقل الموظفين، والتكوين، والنظام التأديبي... إلخ³. كما صدرت مراسيم مشتركة لتوحيد بعض الأنظمة كنظام التربص⁴ وكيفية تقييم الموظف⁵ وعزله⁶، وإصلاح نظام الخدمة الوطنية واحتساب مدتها في أقدمية الموظفين واعتبارها فترة عمل عند حساب عدد سنوات العمل للحصول على التقاعد التي كانت من المطالب المرفوعة من النقابات وخلال الاحتجاجات التي قامت بها⁷.

وقد عرفت الفترة من 2008 إلى 2011 صدور عدد ضخم من القوانين الخاصة للعديد من الأسلاك، تجاوز عددها 60 مرسوماً تماشياً مع القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجديد الصادر سنة 2006 والمتزامنة مع التزام الحكومة بذلك والمتولد عن العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

وبعد سنوات من الاستقرار النسبي في قطاع الوظيفة العمومية، عادت مرة أخرى خلال السنوات الأخيرة النقابات المستقلة إلى الواجهة للمطالبة بضرورة مراجعة القوانين الأساسية الخاصة بمعالجة الإختلالات التي أظهرها تطبيقها في الميدان وفتح ملف الأجور وشمئها بعد انهيار القدرة الشرائية واستمرار انخفاض قيمة

1 - مرجع سابق.

2- انظر: تعليمية رئيس الحكومة رقم 01 مؤرخة في 06 جانفي 2007، المرجع السابق.

3 - المرجع نفسه.

4 - انظر: مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. ج.ر عدد 66 لسنة 2017.

5 - انظر: مرسوم تنفيذي رقم 19-165 مؤرخ في 27 ماي 2019 يحدد كيفية تقييم الموظف. ج.ر عدد 37 لسنة 2019.

6 - انظر: مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. ج.ر عدد 66 لسنة 2017.

7 - انظر: المرسوم التنفيذي رقم 14-06، المرجع السابق.

الدينار، الأمر الذي دفع رئيس الجمهورية بخلال مجلس الوزراء تاريخ 2 ماي 2021 إلى مطالبة الحكومة والوزراء بفتح الحوار مع مختلف الشركاء الاجتماعيين في كافة القطاعات الوزارية بهدف تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية لاسيما في قطاع الصحة والتربية¹. لأجل احتواء مطالب النقابات لتفادي التصعيد وبهدف تهدئة.

III-الترتيبات الاجتماعية الهادفة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية :

تعد مسألة الحماية الاجتماعية في الجزائر من صميم اهتمامات الدولة، وتعود مرجعية هذا الاهتمام إلى كل من بيان أول نوفمبر ومؤتمر الصومام اللذين عبرا عن إرادة الشعب الجزائري في تأسيس جمهورية ديمقراطية اجتماعية، فالطابع الاجتماعي للدولة بات من المبادئ التي تقوم عليها الدولة الجزائرية لأجل تحقيق التضامن الوطني والعدالة الاجتماعية، التي ناضلت من أجلها مختلف النقابات والحركات الاجتماعية في البلاد.

تعرف الحماية الاجتماعية على أنها "مجموع العمليات المساهمة في تغطية المخاطر الاجتماعية"، وتتجسد في جميع الأنظمة والأجهزة المكلفة بالحماية في إطار التضامن الاجتماعي²، وترتبط الحماية في الجزائر بالترتيبات الاجتماعية التي اهتمت بها لقاءات الثلاثية تلك المتعلقة بتحسين القدرة الشرائية^(أ)، وتلك التي تتعلق بالضمان الاجتماعي والتضامن(ب).

أ-الإجراءات المتعلقة بتحسين القدرة الشرائية:

من ضمن مطالب النقابات العمالية خلال السنوات الأخيرة تلك المتعلقة برفع الأجور، وذلك بسبب تدني القدرة الشرائية للعمّال وانخفاض قيمة الدينار وارتفاع الأسعار وزيادة الاستهلاك. ولأجل التخفيف من آثار هذه "السياسة الاقتصادية"، عملت الحكومة على مراجعة الأجر الوطني الأدنى المضمون وتعديل مكوناته⁽¹⁾، وكذا إعادة بعث القروض الاستهلاكية الموجهة للعمّال والتي تخص استهلاك المنتجات المحلية⁽²⁾.

1- تميم الأجر الوطني الأدنى المضمون :

لقد تناولت اللقاءات الثنائية والثلاثية مسألة رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون، وكان يحضر كممثل للعمّال الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن طريق المركزية النقابية، وأولها كان ذلك اللقاء الذي جمع الحكومة وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين أيام 23 و24 و25 أكتوبر 1990 وخلالها تم الاتفاق على رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون لأول مرة بعد الدخول في اقتصاد السوق، وتنفيذا لذلك صدر مرسوم حدد قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 1800 دج ابتداء من أول جانفي 1990 و2000 دج من أول جويلية 1991³.

1- و.أ.ج. "اجتماع مجلس الوزراء، المصادقة على عدد من العروض والمراسيم"، 2 ماي 2021،

<https://www.aps.dz/ar/algerie/105926-2021-05-02-17-31-22>، اطلع عليه في 3 ماي 2021.

2- PENAUD (Pascal), op.cit., p.41.42.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 90-385 مؤرخ في 24 نوفمبر 1990 يتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر عدد 51 لسنة 1990.

وفي هذا الصدد أكد المنشور الوزاري الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية في 19 نوفمبر 1990 أن الاتفاق بشأن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون تم بعد مفاوضات مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹، ثم توالى اللقاءات، ومن أهمها اللقاء الثلاثي الذي جمع الثلاثية في 24 فيفري 2014²، الذي من خلاله تم الاتفاق على إلغاء المادة 87 مكرر التي عرفت جدلا واسعا لسنوات عديدة³، وتم تعيين لجنة قانونية ضمت خبراء بهدف إعادة صياغة هذه المادة بتعديل ما ورد فيها من مكونات الأجر⁴، وألغيت المادة 87 مكرر بموجب قانون المالية لسنة 2015⁵.

لكن عند رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 20000 دج سنة 2021 بأثر رجعي ابتداء من أول جوان 2020، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 21-137⁶ تم دون اللجوء إلى مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين وفق ما جرت عليه العادة منذ 1990. وهو ما خالف نص المادة 87 من قانون علاقات العمل⁷ والتي نصت الفقرة الأولى منها على أنه "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط، بعد أخذ رأي نقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلا...". رغم أنه ورد في مخطط عمل حكومة للوزير الأول السيد عبد العزيز جراد لسنة 2020، عزم الحكومة على إجراء الحوار والتشاور مع كافة الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين بهدف عرض ومناقشة أهم المسائل الاقتصادية والاجتماعية بكل صراحة وشفافية ضمن روح تسودها الشراكة والتعاون والتفاهم⁸.

2- إعادة بعث القروض الاستهلاكية :

قررت الحكومة بعث القروض الاستهلاكية⁹ من خلال اجتماعها في 24 فيفري 2014، وكان ذلك بطلب من أرباب العمل لأجل تشجيع استهلاك المنتج الوطني وإلحاح من طرف المركزية النقابية للتخفيف من انخفاض القدرة الشرائية. وقد أكدت الحكومة أن القرض الاستهلاكي يكون حصريا على المنتج الوطني

1 - منشور وزاري صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 19 نوفمبر 1990 يوضح كيفية تطبيق إجراءات رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون، والأجر الأدنى للنشاطات في جميع قطاعات النشاط.

2 - طالبت المركزية النقابية مراجعة مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون رسميا خلال لقاء الثلاثية في 3 و4 مارس 2005، تقرير نشاطات إ.ع.ع. ج.، 2008، ص149.

3 - بن عزوز (بن ناصر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المرجع السابق، ص12.

4 - المرجع نفسه، ص17.

5 - أنظر: المادة 90 من قانون المالية لسنة 2015، المرجع السابق.

6 - انظر المادتين 2 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 7 أبريل 2021، المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر. رقم 28 لسنة 2021.

7 - معدلة ومتممة بالمادة 89 من القانون رقم 14-10، المرجع السابق.

8 - انظر: الوزارة الأولى، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية لسنة 2020، الوزير الأول، 16 فيفري 2020.

<http://www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2020-ar.pdf>، أطلع عليه في 03-03-2020.

9 - تمت مناقشة النقطة لأول مرة خلال لقاء الثلاثية (حكومة - مركزية نقابية - أرباب العمل)، في 29 و30 جوان 1998، تقرير نشاطات إ.ع.ع. ج.، 2008، ص148.

وحددت قائمة المؤسسات والمنتجات التي يشملها القرض، وكذلك سقف القرض وآليات تسديده على أن دخوله حيز التنفيذ يتطلب تعديل قانون المالية¹.

وتم إقرار المشروع من طرف المشرع رسمياً بموجب قانون المالية لسنة 2015²، وقد اعتبر الأستاذ بن عزوز بن صابر أن " حصر القروض في اقتناء المنتج الوطني هو بمثابة مساس بالمبادئ التي يقوم عليها الاقتصاد الليبرالي المتمثلة في عدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، وكذلك المنافسة المشروعة بين كل من الإنتاج الوطني والأجنبي³، لكن تدخل الحكومة يمكن أن يفهم على أنه جاء لحماية المنتج الوطني وإنقاذ المؤسسات الوطنية والذي هو من قبيل النظام العام الاقتصادي".

ب- إصلاح نظام الضمان الاجتماعي:

تجسد إصلاح نظام الضمان الاجتماعي كتلبية لمطالب العديد من النقابات العمالية من جهة وأيضاً منظمات أرباب العمل على مر عقود من الزمن ليشمل إصلاح التنظيم الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي بهدف عصنة أدائها وتوسيع تغطيتها للأخطار المؤمن عليها⁽¹⁾، وشمل أيضاً تعديل قانون التقاعد⁽²⁾، وإصلاح نظام التعاضديات الاجتماعية⁽³⁾.

1- إصلاح النظام الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي :

أقدمت الحكومة تنفيذا لتوصيات لقاءات الثلاثية والالتزامات المقررة ضمن العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي على تطوير المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي وتدعيمها بغرض تحسين نتائج ونوعية خدماتها تجاه المؤمن لهم اجتماعياً من خلال:

توسيع مجال التغطية وتوسيع الانتساب إلى بعض الفئات غير المكلفة بالضمان الاجتماعي سابقاً⁴، لاسيما الحث على تسوية وضعيات العمال الناشطين في القطاع غير الرسمي⁵ الذي أرهق كثيراً المتعاملين الاقتصاديين. وقد أضافت المادة 97 من قانون المالية لسنة 2018 وجوب القيد في السجل التجاري للأشخاص الذين يمارسون نشاطاً تجارياً لحسابهم الخاص والتصريح لدى نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء⁶.

1 - بن عزوز (بن ناصر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المرجع السابق، ص18.

2 - نصت المادة 88 من قانون المالية لسنة 2015، المعدلة والمتممة للمادة 75 من قانون المالية لسنة 2009، "يرخص للبنوك بمنح قروض استهلاكية موجهة حصرياً لاقتناء السلع من طرف العائلات....". المرجع السابق.

3 - بن عزوز (بن ناصر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المرجع السابق، ص19.

4 - أنظر: القانون رقم 11-08، المؤرخ في 5 جوان 2011، يعدل ويتم القانون رقم 83-11، المؤرخ في 2 جويلية 1983، ج ر عدد 32 لسنة 2011.

5 - أنظر: المادة 60 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المرجع السابق، والمادة 94 من القانون رقم 16-14 مؤرخ في 28 ديسمبر 2016، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، ج ر عدد 77 لسنة 2016.

6 - أنظر: المادة 97 من قانون المالية لسنة 2018.

– إعادة النظر في نظام الاشتراكات الخاص بالمؤمن لهم من حيث النسب والأسس¹، والأحكام الخاصة بتحصيل الاشتراكات².

– تشديد العقوبات المالية ضد أصحاب العمل الذين لا يصرحون العمال المشتغلين عندهم ولا يسوون وضعياتهم المالية³.

– إعادة النظر في نظام تسوية نزاعات الضمان الاجتماعي⁴.

وفي إطار مطالب العديد من النقابات والطبقة العمالية بخصوص احتساب مدة الخدمة الوطنية كفترة عمل، فقد تضمن القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية السالف الذكر من خلال المادة 70 منه على أنه: " تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في احتساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وتعتبر كخبرة مهنية لأجل التوظيف".

وقد صدر مرسوم تنفيذي سنة 2017 يحدد كميّات تطبيق هذه الأحكام، حيث تتكفل الخزينة العمومية بدفع الاشتراكات المستحقة بعنوان تثبيت الفترة القانونية للخدمة الوطنية وكذلك فترات الاستبقاء وإعادة الاستدعاء⁵ وهو ما لاقى ارتياحاً من طرف جميع التنظيمات النقابية وقلص من حدة التوتر الاجتماعي.

2- إلغاء التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي:

أمام العجز المالي الذي أصاب الصندوق الوطني للتقاعد وكذلك ارتفاع عدد حالات التقاعد دون شرط السن أو التقاعد النسبي، وهما إجراءان تم إقرارهما في سنوات التسعينات من القرن الماضي على نحو استثنائي عندما كانت الجزائر تواجه أزمة غلق المؤسسات الاقتصادية العمومية وتسريح العمال، قررت الحكومة إعادة النظر في نظام التقاعد، بإعادة ضبط حالات الإحالة على التقاعد بغية تحقيق التوازن المالي لصندوق التقاعد⁶ بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين¹.

1 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 15-236، المرجع السابق.

2 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 15-155 مؤرخ في 16 جويلية 2015، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-07، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي. ج ر عدد 33 لسنة 2015.

3 - المادة 59 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المرجع السابق، والمادتين 95 و 96 من قانون المالية لسنة 2017 المرجع السابق.

4 - أنظر: القانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بتسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. ج ر عدد 11 لسنة 2008. والمرسوم التنفيذي رقم 08-461 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 01 لسنة 2009.

5 - مرسوم رئاسي رقم 17-109 مؤرخ في 14 مارس 2017، يحدد كميّات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء، بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد، ج ر عدد 17 لسنة 2017.

6 - بلغ عجز الصندوق الوطني للتقاعد خلال سنة 2020، قيمة 680 مليار دج، أي ما يمثل حوالي 50 % عجز في دفع المعاشات ومنح التقاعد. وحسب تصريح الوزير " يعود هذا الاختلال إلى نقص الموارد التي تعتمد أساساً على اشتراكات الضمان الاجتماعي وارتفاع النفقات خاصة مع تراجع عدد المشتركين وارتفاع عدد المتقاعدين خلال الفترة 2016-2018. ويتضاؤل عدد العمال المشتركين، نحصى حالياً 2,3 مشترك لكل متقاعد، بينما تقتضي معايير التوازن المالي للنظام، أن يشترك 5 نشطين على الأقل لكل متقاعد، ولن يتأتى ذلك إلا

وتنفيذا لذلك صدر القانون رقم 15-16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016²، ومن بين الأحكام التي تضمنها هذا القانون:

– إعادة إلزام السن الأدنى المحدد لمعاش التقاعد بستين (60 سنة) وخمس وخمسين سنة للنساء مع استيفاء 15 سنة على الأقل من الخدمة³، ويمكن للعامل الاستفادة من معاش التقاعد إذا قام بعمل فعلي تساوي مدته 7 سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي⁴.

– إمكانية العمل خمس 5 سنوات إضافية بطلب من العامل بعد موافقة المستخدم⁵.

– إمكانية الاستفادة من التقاعد قبل سن الستين سنة بالنسبة للعاملين في مناصب جد شاقة، على أن يتم تحديد هذه المناصب والأعمار المناسبة لها وكذلك الفترات الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب عن طريق التنظيم⁶.

– إمكانية تمديد سن التقاعد بطلب من العامل بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، على أن تحدد الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذلك شروط وكيفيات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم⁷.

كما ألغى القانون رقم 15-16، السالف الذكر المادة 6 مكرر⁸ من القانون رقم 83-12 المتعلقة بنظام التقاعد دون شرط السن والتقاعد المسبق ومعاش التقاعد النسبي⁹.

إن هذا التعديل الذي أيده أرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين، لقي معارضة شديدة من طرف النقابات المستقلة للعمال، حيث اعتبرته بمثابة تراجع لمكاسب الطبقة العمالية، وهناك من اعتبره تعديلا غير دستوري، على أساس أن العمال وأرباب العمل منذ إقراره سنة 1997 إلى تاريخ إلغاء التقاعد المسبق

يبعث النشاط الاقتصادي الاستثماري الخلاق لمناصب العمل، انظر: مداخلة السيد الهاشمي جعوب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أمام لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الوطني بمجلس الأمة، المرجع السابق.

1 - الوزارة الأولى، بيان مجلس الوزراء، المنعقد في 26 جويلية 2016، المرجع السابق.

2 - قانون رقم 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 3 جويلية 1993، المتعلق بالتقاعد. (ج ر عدد 78 لسنة 2016).

3 - المادة 2 من القانون رقم 15-16، المعدلة والمتممة للمادة 6 من القانون 83-12، المرجع السابق.

4 - أنظر: الفقرة 5 من المرجع نفسه.

5 - أنظر: الفقرة 6 من المادة 2 من المرجع نفسه.

6 - أنظر: المادة 3 من القانون رقم 15-16، المعدلة والمتممة للمادة 7 من القانون 83-12، المرجع السابق.

7 - المادة 7 مكرر من القانون رقم 83-12، متممة بالمادة 4 من القانون 15-16، المرجع السابق.

8 - أدرجت المادة 6 مكرر من القانون 83-12 بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13، مؤرخ في 31 ماي 1997، ج ر عدد 38 لسنة 1997.

9 - ألغيت بموجب المادة 8 من القانون 15-16. المرجع السابق.

كانوا يدفعون اشتراكات تحت عنوان التقاعد المسبق، حيث يدفع كل من المستخدم حصة مقدرة بـ 0,25% والعامل ما نسبته 0,25%¹ دون الاستفادة لاحقاً من أثر الاشتراكات.

وكان من المفروض أن يتناول نص التعديل مآل تلك الاشتراكات التي سبق أن دفعها الأجراء في سبيل التقاعد المسبق. كما أنه رغم دخول النص حيز التنفيذ بعد صدوره ما يزال أرباب العمل والعمال تقتطع هذه النسبة من الأجر الخام للعمال، وكذلك بالنسبة لاشتراكات الخاصة بالتأمين عن البطالة والمحددة بـ 1,50% التي توجه لدعم مبادرات استحداث مشاريع الشباب دون أن يستفيد منها العمال المؤمنون اجتماعياً وذوي حقوقهم.

وفي سياق آخر كثيراً ما اشتكت بعض النقابات العمالية من إحالة العمال على التقاعد من طرف المستخدمين بإرادتهم المنفردة عند بلوغ سن التقاعد، وكذلك أرباب العمل في تأسف لمغادرة العديد من الكفاءات والخبرات مناصب عملهم نحو التقاعد في وقت كانت الحاجة ملحة إليهم خاصة لدى المؤسسات العمومية الاقتصادية.

واستجابة لذلك ولأجل ضمان تمويل إضافي لنظام الضمان الاجتماعي وتخفيف العبء المالي على صندوق التقاعد صدر مرسوم تنفيذي رقم 20-107 سنة 2020 حدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد والمحددة بستين (60) سنة²، بحيث اشترط المرسوم أن يكون ذلك بناءً على طلب مكتوب من طرف العامل للمستخدم لمدة 5 سنوات كحد أقصى³، ومنع على المستخدم إحالته على التقاعد بالإرادة المنفردة إلا عند بلوغ العامل 65 سنة⁴.

وبقدر ما يخدم هذا الإجراء مصلحة العمال الراغبين في مواصلة العمال النشاط ورغبة أرباب العمل الاحتفاظ بهم والاستفادة من خبراتهم، ومصلحة صناديق الضمان الاجتماعي في الحفاظ على توازنها المالي. وأعتقد أن ذلك لا يساهم في تعزيز تشغيل الشباب وتخفيف البطالة، ويظهر أن الحكومة من خلال هذا المرسوم فضلت التضحية بملف التشغيل وتوفير فرص العمل لأجل إنقاذ نظام الضمان الاجتماعي.

ورغم عدم تعارض أحكام المرسوم مع روح قانون التقاعد الذي هو من اختصاص المشرع. إلا أنه يسر بإحدى قواعد النظام العام الواردة في قانون العمل المتمثلة في "الحماية الصحية للعمال"، فالعمل بعد سن الستين مرهق للبدن والذهن رغم أنه يحسن الوضع الاقتصادي لأصحابه، فلا يعقل أن يمنع القانون التنازل عن

1 - أنظر: المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-187، المؤرخ في 6 جويلية 1994 يحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-326 مؤرخ في 01 أكتوبر 1996 (ج.ر. عدد 58 لسنة 1996) والمرسوم التنفيذي رقم 99-121 مؤرخ في 22 جوان 1999 (ج.ر. عدد 41 لسنة 1999)، والمرسوم التنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ في 4 مارس 2000، (ج.ر. عدد 10 لسنة 2000)، والمرسوم التنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 3 سبتمبر 2015، (ج.ر. عدد 49 لسنة 2015).

2 - مرسوم تنفيذي رقم 20-107 مؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، (ج.ر. عدد 27 لسنة 2020).

3 - أنظر: المادتين 2 و3 من المرجع نفسه.

4 - أنظر: المادتين 6 و8 من المرجع نفسه.

العطلة الأسبوعية والسنوية من طرف العامل وتقييد الساعات الإضافية له بداعي الحفاظ على القدرات الصحية للعامل ويسمح له بمواصلة العمل في سن الشيخوخة.

3-إعادة تنظيم التعاضديات الاجتماعية:

تعتبر التعاضديات الاجتماعية "أشخاص من القانون الخاص تتأسس في شكل جمعيات غير مبرجة خاضعة لقانون الجمعيات، ولكنها مكلفة من طرف المشرع بتسيير مرفق عام، فهي تمارس مهمة ذات منفعة عمومية لفائدة فئات من المواطنين"¹، عن طريق اشتراكات أعضائها بأعمال التضامن والمساعدة والاحتياط... إلخ، لفائدة أعضائها وذوي حقوقهم².

وقد صدر القانون رقم 02-15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية³ بناء على مطالب النقابات وعلى رأسها المركزية النقابية في العديد من الثلاثيات المتضمنة إصلاح نظام التعاضديات القديم، وإعادة النظر في أشكال التضامن والمساعدة والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم⁴، وفي أداءات النظام العام والأداءات الفردية⁵ أو الجماعية⁶ والتكيفية لفائدة أعضائها وذوي حقوقهم، والأداءات الاختيارية الفردية أو الجماعية تندرج ضمن إطار التضامن والمساعدة والاحتياط.

وأهم ما جاء في هذا القانون مقارنة بالقانون القديم المنظم للتعاضديات الاجتماعية⁷ يتمثل في استحداث " نظام التقاعد التكميلي" الذي كان مطلب للنقابات المستقلة ومطلب الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ 1990، وبمقتضى المادة 15 من القانون رقم 12-15، يمنح التقاعد التكميلي الحق في معاش تقاعد تكميلي ذي طابع مالي وشخصي مدى الحياة، ابتداء من السن القانونية للتقاعد للنظام العام للضمان الاجتماعي لكل عامل منخرط يثبت خمسة عشر سنة من الاشتراكات في التعاضدية الاجتماعية على الأقل⁸، وفق شروط محددة⁹، على أن تتكفل بتسيير هذا التقاعد التكميلي صناديق تقاعد تكميلي تنشأ التعاضديات الاجتماعية¹⁰.

1 - ZOUAIMIA (Rachid), La délégation du service public au profit de personnes privées, op.cit., p.13.14.

2 - Ibid.p.14.

3 - القانون رقم 02-15 مؤرخ في 4 جانفي 2015، يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، ج.ر. عدد 01 لسنة 2015.

4 - المادة 3 من المرجع نفسه.

5 - تشمل طبيعة أداءات النظام العام الفردية في كل من: الأداءات العينية للتأمين عن المرض، والتعويضات اليومية على المرض، والزيادة في معاش العجز، والزيادة في ريع حوادث العمل والأمراض المهنية... أنظر: المواد من 6 إلى 8 من القانون 02-15، المرجع السابق.

6 - تشمل الأداءات الجماعية للنظام العام أداءات في مجال الصحة، وأعمال اجتماعية لحماية الأسرة أو الطفولة أو الأشخاص المسنين أو المعوقين أو في وضعية تبعية، ويمكن لها أنجاز هياكل صحية واجتماعية، أنظر: المادة 9 من القانون رقم 02-15، المرجع السابق.

7 - قانون رقم 90-33 مؤرخ في 25 ديسمبر 1990، يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، (ج ر عدد 56 لسنة 1990)، معدل ومتمّم بالأمر رقم 96-20 مؤرخ في 6 جوان 1996، (ج ر عدد 42 لسنة 1996)، ملغى بمقتضى المادة 110 من القانون رقم 12-15، المرجع السابق.

8 - أنظر: المادة 16 من القانون رقم 12-15، المرجع السابق.

9 - لمزيد من التفاصيل راجع المواد من 16 إلى 28 من المرجع نفسه.

10 - أنظر: المادتان 17 و18 من المرجع نفسه.

الفصل الثاني:

قدرة التفاوض الجماعي على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

قال العميد: «Paul DURAND» " إن الهدف الأساسي للمؤسسة هو مصلحة رأس المال مع العمل..."¹، أي البحث عن مصلحة بين البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي للمؤسسة، وبمعنى آخر مصلحة رب العمل مع العمال لضمان الاستقرار، والتصالح عادة ما يكون ثمرة التفاوض والحوار والتشاور بينهما حول المصالح المتناقضة التي يسعون إليها.

إن البحث عن استقرار علاقات العمل هي غاية ينشدها الشركاء الاجتماعيين، وتسعى من خلالها الدولة إلى تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين، فعلاقات العمل دوماً في تطور وحركة دائمة، وإصلاح المؤسسة أو تأثير محيطها الخارجي يرمي بظلاله إما إيجابياً أو سلبياً على هذه العلاقات المهنية الحيوية، ولما يكون التأثير سلبياً يؤدي إلى نشوب نزاعات جماعية بسبب عدم وجود التوافق على الخيارات والأهداف أو عدم تحمل انعكاساتها على الطرفين، فالأصل أن الاختلاف حالة طبيعة في المؤسسة، فالنزاع الجماعي في العمل نوع من الصراع حول اختلاف المصالح وتعارضها، وتقتضي المصلحة المشتركة البحث عن تسوية لها²، وبالتالي فأرقى وسيلة لتجاوز الخلافات هي الحوار والتفاوض.

أشرنا فيما سبق أن التفاوض الجماعي هو مجموعة من المشاورات والاتصالات والحوارات التي تقع بين الشركاء الاجتماعيين بهدف مناقشة الظروف المهنية في أماكن العمل سواء على مستوى المؤسسة أو المهنة أو القطاع في شكل ثنائي، فيساهم ذلك في ترقية الديمقراطية المؤسسية، وهو ضروري للمحافظة على توازن المصالح فيها³، وقد يتخذ شكلاً ثلاثياً لما تشارك الدولة كطرف ثالث في الحوار والتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أرباب العمل الأكثر تمثيلاً بهدف البحث عن توافق حول الخيارات الاقتصادية والمشاركة بشكل يراعي المصلحة الاجتماعية للعمال والمصلحة الاقتصادية للمتعاملين الاقتصاديين. كما تراعي الدولة من خلال دورها الاجتماعي والاقتصادي وحماية النظام العام بشكل يحقق استقرار علاقات العمل ويجسد ديمومة السلم الاجتماعي والازدهار الاقتصادي.

لكن لا ينجح الحوار دائماً ويفضي إلى إبرام اتفاقيات جماعية أو اتفاقات اجتماعية واقتصادية نتيجة لعدة ظروف وأسباب، فيؤدي فشل حل الخلافات إلى نشوب نزاعات عمالية جماعية قد تشكل خطراً على

1 - « L'entreprise a pour objet principal la conciliation du capital et du travail », Paul Durand, cité par :- KAPPOPOULOS (Ioannis), op.cit., p.279.

2 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص22.

3 - BAILLY (Maxime), « Essai sur le droit pénal des conflits collectifs du travail », Thèse pour obtenir le grade de Doctorat en Droit privé, Université Panthéon-Assas, Paris II, 2009, p.109.

استقرار علاقات العمل تصل إلى حدّ المساس بالنظام العام والأمن العام، لذلك سعت أغلب الدول إلى خلق أدوات للوقاية وآليات لتسوية مثل هذه النزاعات، متمثلة في وسائل للوقاية من النزاعات وأخرى لعلاج النزاعات بعد نشوبها. وهناك من الأنظمة من أقرّ بآليات إدارية للتسوية وأنظمة أخرى اعتمدت على الأسلوب الديمقراطي لحل الخلافات بإشراك كل من أطراف النزاع في اختيار الوسيلة الأمثل لتسويتها بعيداً عن البيروقراطية الإدارية.

ولعل أول قانون سنّه المشرّع الجزائري ضمن التشريعات الاجتماعية المصاحبة للإصلاحات الاقتصادية في أوائل التسعينيات من القرن الماضي كان القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، ومن خلال هذا القانون، ينشأ النزاع الجماعي للعمل إذا لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم خلال التفاوض المباشر في الاجتماعات الدورية، حسب المادة 2 من القانون 90-02² التي نصت على أنه "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه".

بمعنى أن النزاع³ يبدأ من لحظة الاختلاف بين المستخدم وممثلي العمال¹ حول مسألة من المسائل المعروضة على الاجتماعات، والمتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل وحول الشروط العامة

1 - مرجع سابق.

2 - مرجع سابق.

3 - استخدم المشرع تسمية "النزاع" في القانون رقم 90-02، كترجمة لمصطلح « *Le conflit* » باللغة الفرنسية، و"الخلاف" كترجمة لكلمة « *Différend* » ونفس الصياغة في القانون رقم 90-04 المتعلق بالنزاعات الفردية، أما المادة 120 قانون رقم 90-11 فقد وظف فيها مصطلح "النزاع الجماعي"، حيث نصت: "تعالج الاتفاقيات الجماعية... 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل...". في حين أن في القانون رقم 90-14 ورد في المادة 38 منه مصطلح "الخلاف الجماعي" لما تناول المشرع صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية: "... المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها...". وفضل من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، توظيف مصطلح "النزاع" من خلال المادة 11 منه: "...للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة والوساطة والتحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال..."

أما مصطلح "المنازعة" هي ترجمة لكلمة « *Contentieux* » ، فقد وردت فقط في القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بتسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج.ر عدد 11 لسنة 2008)، والتي حددت المادة 2 منها أنواع المنازعات والمتمثلة في "المنازعة العامة والمنازعة الطبية والمنازعة التقنية"، وكذلك في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فالمادة 500 منه، وظفت عبارة "المنازعة" على النحو التالي: "منازعات انتخاب مندوبي العمال، المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، والمنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، ومنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد، المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية"، أما النص الفرنسي للمادة 500 فاستعمل المصطلحين معا "الخلاف" و"المنازعة":

«...contentieux des élections des délégués du personnel, - différends relatifs à l'exercice du droit syndical, - différends relatifs à l'exercice du droit de la grève, - contentieux de la sécurité sociale et des retraites, - contentieux relatifs aux conventions et accords collectifs de travail. »

وهذا الخلط في المصطلحات نجده أيضا في الكثير من المؤلفات وكتب القانون الاجتماعي في الجزائر، حيث تسمى

"الخلافات والنزاعات الجماعية في العمل" بـ"المنازعات الجماعية" التي يقابل مصطلح "المنازعة" بالفرنسية « *le contentieux* » .

ومن الناحية اللغوية تعني كلمة « *conflit* » عبارة "نزاع أو صراع"، أما كلمة « *contentieux* » تعني "منازعة"،

وكلمة « *différend* » فتعني في اللغة العربية (الخلاف والنزاع والمنازعة)، انظر معجم:

MAJED JABBOUR (Jean), op.cit.,p. 233, 242 et 345.

للعمل، وتمسك كل طرف بمواقفه، أو تعنت المستخدم كرفض تقديم معلومات دقيقة عن وضع المؤسسة²، أو لعدم جدية عمل وسير هذه الاجتماعات³، أو بسبب ضعف موقف ممثلي العمال مقارنة بالمستخدم⁴، الأمر الذي يفرغ الأسلوب الوقائي من مبررات وجوده⁵.

فالمشرع الجزائري في القانون رقم 90-02، استعمل مصطلحين هما: "الخلاف الجماعي *Le différend collectif*" و"النزاع الجماعي *Le conflit collectif*" بمعنيين مختلفين، فالأول يمكن أن يقع لما يقوم المستخدم وممثلي العمال عند عرض نقاط اختلافهم «*les points de désaccords*»، فالخلاف في هذه الحالة في مرحلة البحث عن الحل عبر الآليات الوقائية⁶. فلا يعتبر نزاعا بل مجرد اختلاف وكما يقول المثل "اختلاف الرأي لا يفسد الود قضية".

أما النزاع الجماعي فتم التعبير عنه في النص القانوني بعد شن الإضراب⁷، ويختلف عن الخلاف الجماعي من حيث إجراءات الوقاية وإجراءات التسوية عن النزاع الجماعي⁸. إذ أن المادة الأولى من القانون رقم 90-02 نصت على أن "ممارسة حق الإضراب ناتج عن النزاع الجماعي" والمادة 33 مكرر من نفس القانون⁹ تناولت "التوقف الجماعي عن العمل ناتج عن النزاع الجماعي".

وفي اعتقادي، فإن المصطلح الصائب هما "الخلاف الجماعي"، لما نتناوله في سياق البحث عن التسوية الودية، وحين يتحول الخلاف إلى "صراع" مقترن بالعنف (الإضراب، الاحتجاج، التظاهر)، وفي سبيل البحث عن تسويته نسميه "النزاع"، لأن النزاع الجماعي هو مظهر وتطور للنزاع الاجتماعي «*conflit social*» من حيث النشأة التاريخية والبعد الاجتماعي، ويظهر توازن بين قوة رب العمل وقوة العمال باتحادهم. أما "المنازعة" عادة ما تتم عند مخاصمة قرار أمام الإدارة أو القضاء أو أي مرفق عمومي بصفة عامة، يكون الطرف الثاني (الدولة) صاحب سلطة عامة، وهو مصطلح يستعمل عادة في المنازعات الإدارية ومنازعات الضمان الاجتماعي التي تكون الدولة طرفا فيها.

1 - نصت الفقرة 2 من القانون 90-02 على أنه: "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين".

2 - مقارنة بالقانون رقم 90-02، الساري المفعول، فإن القانون رقم 82-05، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، المرجع السابق، نص من خلال المادة 4 منه على إلزام المستخدم بتقديم للهيئات والمؤسسات المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية أن تتطلع عند الحاجة على الوضع الاقتصادي والمالي والاجتماعي للمؤسسات صاحبة العمل المعنية بالخلافات، ولهذا الغرض يمكنها التحقق لدى المستخدم أو الهيئات النقابية أن تطالب من أطراف النزاع كل الوثائق أو المعلومات التي لا بد منها لتسوية الخلاف.

3 - أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن....، مرجع سابق، ص 391.

4 - سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص 510.

5 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص 216.

6 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.263.

7 - ورد مصطلح "النزاع الجماعي" في القانون رقم 90-02 فقط في أربعة (4) مواد وهي: 1 و 2 و 10 و 12 والمادة 33 مكرر، أما مصطلح "الخلاف" فقد ورد في معظم المواد (21 مادة).

8 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p.263

9 - مستحدثة بالمادة 6 من القانون رقم 91-27، مرجع سابق.

"الخلاف" تعبير على حالة عدم الاتفاق بإمكان إيجاد حل له في الهيئات والإجراءات الداخلية للمؤسسة، أما إذا لم يتمكن الطرفين تسويته داخل المؤسسة، تسند تسويته للغير، ويتخذ في هذه الحالة صفة "النزاع الجماعي"¹.

وتتميز تسوية النزاعات الجماعية في العمل عن النزاعات الأخرى بخروجها عن إطار التسوية القضائية، حيث أن المشرع استحدث عدة آليات خاصة لتسويتها². إذ أقر بعدة وسائل للوقاية من الخلافات الجماعية وتسويتها طريقة ودية، سواء داخل المؤسسة عبر الحوار والتشاور في أجهزة المؤسسات والتفاوض المباشر والمصالحة الاتفاقية أو التسوية الخارجية عن طريق المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل، والتي تعتبر إجراءات إلزامية متى وردت في الاتفاقية الجماعية، وإلا تكون المصالحة القانونية إلزامية، إلى جانب هاتين الآليتين يملك أطراف الخلاف حرية اللجوء نحو آليات اختيارية والمتمثلة في آلية الوساطة والتحكيم، وفي جميع هذه الآليات يكون التفاوض والحوار والتشاور قائما، يمنح للأطراف إمكانية العودة إلى طاولة الحوار والتفاوض لأجل التوافق (المبحث الأول).

أحيانا يشتد الخلاف وتقع المغالبة «*le bras de fer*» بين الأطراف بسبب تمسك كل طرف بمواقفه دون أية تقديم أي تنازلات من شأنها أن تفك الخلاف، فيتحول الخلاف إلى نزاع فتتأزم العلاقات المهنية فيضطر العمال إلى اللجوء إلى وسائل غير سلمية. قد تكون عنيفة ومكلفة بسبب الخسائر الاقتصادية التي تلحقها بالمستخدم بسبب لجوء العمال لممارسة حق الإضراب المكسب دستوريا للضغط على المستخدم وإرغامه على الاستجابة لمطالبهم المشروعة، وكرد فعل يمكن للمستخدم اللجوء إلى أسلوب الغلق، لكن الظاهرة التي تفتشت في الجزائر تتمثل في لجوء المستخدم إلى القضاء لوقف الإضراب عبر سعيه لاستصدار أمر بعدم شرعية الإضراب أو إخلاء الأماكن.

وفي إطار التطور الذي تشهدها العلاقات المهنية في الجزائر، برزت وسيلة جديدة لدى النقابات والمتمثلة في اللجوء إلى وسائل أخرى للتعبير الجماعي، كالتظاهر والتجمع السلميين المكسبين في المواثيق الدولية والدستور بهدف إعلام الرأي العام والسلطات العمومية بضرورة التدخل لأجل تسوية النزاع وتحقيق المطالب، وخاصة لما تكون معنية بتحقيقها، أو طرفا في النزاع بصفتهما مستخدم، لكن في جميع الحالات والأحوال يبقى التفاوض والحوار المسار الأمثل لتسوية النزاعات، يمكن العودة إليه في أية مرحلة من مراحل النزاع (المبحث الثاني).

1 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », *L'Année du Maghreb*, III, CNRS Editions, Paris, 2007.

<http://journals.openedition.org/anneemaghreb/351>, consulté le 13-4-2017.

2 - مخلوف (كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المرجع السابق، ص 165.

المبحث الأول:

تدخل التفاوض الجماعي لاتقاء النزاعات الجماعية وتسويتها ودياً

يسعى الحوار الاجتماعي بمختلف أشكاله إلى تغيير طبيعة هذه العلاقات الجماعية بشكل عميق. ذلك بالتخلي عن الصراع والمواجهة الاجتماعية لصالح علاقات اجتماعية أكثر انسجاماً، يقوم الشركاء بتوجيهها نحو غاية مشتركة.

ويمثل المحافظة على استقرار علاقات العمل الجماعية غاية الشركاء الاجتماعيين، وهدف تسعى إلى تحقيقه الدولة، لكون هذا الهدف بالنتيجة يحقق السلم والأمن الاجتماعيين، وأن اضطراب العلاقات المهنية قد يمس بالنظام العام، وما له من تداعيات اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية، فالعنف الاجتماعي عادة ما يغذي العنف السياسي، والذي عادة ما تقابله الدولة بعنف أشد لما يخرج من سيطرة أجهزتها ومؤسساتها.

ومن وسائل تفادي تأزم العلاقات المهنية وجب السعي لأجل الوقاية من النزاعات الجماعية، ويتوقف ذلك أساساً على وجود تنظيم نقابي قوي ومسؤول، ووجود إرادة لدى المستخدم والعمال لإنهاء النزاع وتوفير العوامل البسيكولوجية والكفاءة في البحث عن الحلول¹. ولدعم مسار التسوية تقوم الدولة بتحديد مبادئ التسوية الودية في شكل " قواعد اللعبة *les règles de jeux* «، وترك أمر تفاصيل اللجوء إليها وإجراءاتها والاختيار بين الآليات لإرادة الشركاء الاجتماعيين². سواء كان في القطاع العام بما فيه الإداري أو الخاص.

ويشمل هذا النظام مجموعة من الآليات الودية الوقائية التي خول المشرع الشركاء الاجتماعيين باستحداثها وإنشائها بكل حرية حسب طبيعة مؤسساتهم ومهنتهم عن طريق التفاوض الجماعي، والتي تصبح إلزامية متى اتفق الطرفان على إدراجها في الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي، ومتى أقرها التشريع والتنظيم في المؤسسات ذات الطابع الإداري. وفي حالة فشلها في المؤسسات الاقتصادية، فإن طرفي الخلاف ملزمين بعرض الخلاف على مفتش العمل لمحاولة المصالحة، وتشترك كلا الآليتين في تمتعها بالقوة الإلزامية في اللجوء إليها وفي نتائجها، أما في القطاع الإداري فتخضع للقواعد التنظيمية (المطلب الأول).

أما النوع الثاني من الآليات الودية لتسوية الخلاف تتمثل في الوساطة والتحكيم، وهما أسلوبان وديان يشترط فيهما تدخل طرف ثالث بعيد عن أطراف النزاع وإدارة العمل، وتتميز هاتان الآليتان بكونهما اختياريتين من حيث حرية الطرفين في اللجوء إليهما، وعدم مشاركة الأطراف في صياغة قراراتها ونسبية إلزاميتها، وفي نهاية المطاف يكون اللجوء إليهما بالاتفاق وتنفيذ مخرجاتها يخضع للإرادة المشتركة عن طريق التفاوض الجماعي (المطلب الثاني).

1 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1, Rapports collectifs**, op.cit. p.308.

2 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1470

المطاب الأول:

الآليات الإلزامية لتسوية الخلاف الجماعي ودياً

تمثل الآليات الإلزامية للوقاية من النزاع الجماعي¹ في إجراءات التسوية الداخلية للخلافات التي ترد في الاتفاقيات الجماعية والتي تسمى بالإجراءات الاتفاقية، والمتمثلة في التفاوض بين طرفي النزاع الذي يتجسد في الحوار والتشاور في لجان المشاركة كأسلوب وقائي للنزاعات أو عن طريق التفاوض المباشر لتسوية الخلافات (الفرع الأول).

وفي حالة فشل هذه الآليات يتم لجوء طرفي الخلاف الجماعي بصفة إلزامية إلى المصالحة القانونية وهي إلزامية سواء في القطاع الاقتصادي أو المؤسسات الإدارية قبل اللجوء إلى الوسائل الأخرى (الفرع الثاني)، وتستهدف الآليتان إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع الجماعي في شكل حوار وتفاوض قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين².

الفرع الأول:

قيام التسوية الداخلية للخلاف على أساس التفاوض الجماعي

عكف المشرع على تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل خلافاتهم في إطار تشاوري قبل أية تسوية أخرى³، فأسس للتفاوض المباشر كوسيلة لتفادي النزاعات الجماعية وأرقى وسيلة وأنجعها⁴، ولكن قد يختلف طرفا الخلاف الجماعي عند مناقشة المسائل المهنية، فتحدث عن فشل التفاوض الجماعي، ثم أنه بنفس الوسيلة تتم تسوية الخلافات، فيكون وسيلة وقائية ويتخذ عدة صور (أولا) وفي حالة فشله يتم اللجوء إلى المصالحة الاتفاقية المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية القائمة على الصلح التفاوضي (ثانيا).

1 - عَرَف الأستاذ أحمية (سليمان) النزاع الجماعي في العمل على أنه " تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية حول تفسير قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية " ، أنظر: أحمية (سليمان)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 198.

2 - زعبي(عمار)، " الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، العدد 10، جانفي 2015، ص 27.

3 - بعلي (محمد الصغير)، " النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 344.

4 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail**, Vol.1, **Rapports collectifs**, op .cit. p.308.

أولاً: تعدد صور التفاوض الوقائي للنزاعات الجماعية:

" أحسن أسلوب لتفادي الإضراب هو التفاوض المستمر داخل المؤسسة لأجل الوصول على اتفاق *compromis* « مقبول للجميع »¹، فالتفاوض الجماعي ليس فقط وسيلة لتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية بين العمال وأرباب العمل، بل يعتبر أيضاً وسيلة لتفادي النزاعات² عبر تنازلات متبادلة *concessions réciproques* «³. وقد حث المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي على تعزيز التشاور والتفاوض واعتبر أنه من خلالهما "...يمكن التشخيص المشترك وإيجاد حلول تحظى بالإجماع الواسع بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين"⁴.

إذ يؤدي التفاوض إلى إبقاء قنوات الاتصال والتشاور مفتوحة ومباشرة ودائمة ومستمرة⁵، فتكون وسيلة لتفادي وحل الخلافات والوقاية من النزاعات الجماعية، ف"الوقاية بذات حدها هي حل"⁶، وتصبح وسيلة علاجية بعد نشوب النزاع، فيمكن له إيجاد تسوية للخلاف في مراحله الأولى، ويتفادى الطرفان تأزم الأوضاع أو اللجوء إلى وسائل التسوية الأخرى.

ويقع على المستخدم الالتزام بتشجيع الحوار والتفاوض، ويجب لنجاحه أن تتوفر إرادة حقيقية لطرفي العلاقة الجماعية، وأن يعتبروا التفاوض الجماعي أساس علاقات العمل الجماعية وأساس الحكامة داخل المؤسسة⁷، وقد نظم المشرع أحكام التسوية من خلال القانون رقم 90-02 تماشياً مع التطورات الحاصلة في التسعينات في المجال الاقتصادي والاجتماعي⁸، وبعد الاعتراف للشركاء الاجتماعيين بدورهما في الوقاية وتسوية النزاعات. وقد حث المشرع من خلال هذا القانون على التفاوض كأساس لتسوية كل النزاعات⁹.

وظهرت أيضاً هذه الرغبة لدى الشركاء الاجتماعيين من خلال الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة سنة 2006، التي نصت المادة 113 منها على التزام الأطراف المنظمة إلى الاتفاقية بترقية الحوار وتفضيله كوسيلة للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل¹⁰.

تتجسد صور الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل سواء في القطاع الاقتصادي أو الإداري في الحوار والتشاور الذي تقوم عليه أجهزة المشاركة في داخل المؤسسات (I)، وفي التفاوض المباشر بين المستخدم وممثلي العمال (II).

1 - MAZEAUD (Antoine). op.cit. p.287.

2 - BAILLY (Maxime), op.cit., p.203

3 - SOURIAU, cité par : PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit. p. 1470.

4 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول "نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، المرجع السابق، ص 10.

5 - واضح(رشيد)، "دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، المرجع السابق، ص 107.

6 - KOEHL (Marie), op.cit., p.51.

7 - BAILLY (Maxime), op.cit., p.204.

8 - خليف (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 147.

9 - المرجع نفسه، ص 151.

10 - Art. 112 de la Convention collective cadre du secteur économique privé stipule que : « Les parties adhérentes à la présente convention s'engagent à promouvoir le dialogue comme moyen privilégié de prévention et de résolution des différends collectifs de travail. ». op.cit.

I- تكريس التشاور في أجهزة المشاركة :

من خصوصيات التفاوض الجماعي أنه يتدخل قبل نشوب النزاع، كأداة لاتقاء الخلافات الجماعية للعمل لتسوية كافة المسائل التي قد يختلف عليها مستقبلا بصورة استباقية ووقائية، كما يتدخل عند وقوع الخلاف كأول وسيلة لتسوية النزاعات الجماعية وديا.

ولقد قام المشرع من خلال قانون علاقات العمل بالفصل بين الأجهزة التمثيل النقابي وأجهزة المشاركة¹، ونزع الطابع الإيديولوجي لمشاركة العمال التي كانت سائدة منذ 1971، ووجد قواعد المشاركة بين القطاعين الاقتصاديين العام والخاص، التي أصبحت عنصر من عناصر العلاقات المهنية². ونزع من خلال قانون علاقات العمل من لجنة المشاركة أي سلطة القرار، مثلما كان عليه في العهد الاشتراكي، فأصبح دورها استشاريا فقط³.

سبق وأن أشرنا أن التشاور هو نوع من التفاوض، والفرق بينهما يكمن في أن التفاوض في مجال تسوية النزاعات الجماعية يقوم على المساواة في القوة (مستخدم-موظف العمال) وتؤدي التسوية إلى إبرام اتفاق، أما التشاور فيقوم على عدم المساواة بين طرفين (المستخدم-مندوبي العمال)، ففي هذه الحالة يكون المستخدم في مركز أقوى وأعلى من العمال، ونتيجة ذلك أن المستخدم يملك سلطة منفردة بالقرار، إلا أن قراره لا يتخذ إلا بعد مشاورة ممثلي العمال، ولكنه غير ملزم بذلك⁴. فيقوم بإعلام ممثلي العمال والاستماع إلى رأيهم في المسائل التي تخص المؤسسة وذات العلاقة بمصالحهم المهنية والاجتماعية.

ويقع الحوار والتشاور في لجان المشاركة في المؤسسات الاقتصادية والتي نظم المشرع صلاحياتها وآليات عملها في قانون علاقات العمل (1)، أما في المؤسسات والهيئات الإدارية فقد استحدث المشرع أجهزة المشاركة الجماعية داخلها كإطار للحوار والتشاور، لكنه أغفل عن استحداث هيئات تسوية الخلافات الجماعية داخل هذه المؤسسات، كما هو في القطاع الاقتصادي، ومع ذلك ورد في التنظيم عدة أجهزة تختلف تشكيلا وصلاحياتها من وزارة إلى أخرى (ب).

أ- الحوار والتشاور عبر لجان المشاركة في المؤسسات الاقتصادية:

على غرار العديد من البلدان، فرض المشرع على أرباب العمل مباشرة الحوار مع ممثلي العمال حول المسائل والقرارات التي تهمهم بصفة جماعية⁵، عبر لجان المشاركة التي تملك صلاحيات الرقابة وتسيير الجانب الاجتماعي للمؤسسة وتتمتع بصلاحيات استشارية في المجال الاقتصادي لكونها إطار "التعبير الجماعي للعمال"⁶. لكن لم تمنح لها المشاركة في التسيير، ولا يملك العمال صفة "المساهمين" بل مجرد مشاركة تكميلية غير

1 - KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs », op.cit.,p.73.

2 - Ibid.

3 - Ibid., p.75.

4 - أحمية سليمان، "التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 33، العدد 3، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1995، ص462.

5 - SUPLOT(Alain), **Droit du travail**, op.cit., 91

6 - Ibid., p.88.

تساهمية «*participation non actionnariale*»¹. وقد ظهرت هذه الأجهزة بفرنسا بعد النشأة القضائية لفكرة "الوحدة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة *Notion de l'unité économique et sociale* «*de l'entreprise*»².

تقوم صلاحيات هذه اللجان على الدور الإعلامي والاستشاري³، ولكنه لا ينحصر ذلك فقط على "بعث إشارة من جهاز اتصال نحو جهاز استقبال، بل يقتضي وجود حوار اجتماعي"⁴. ويعتمد الحوار في هذه اللجنة على "التعبير الجماعي للعمال" الذي يهدف إلى ضمان التكفل بمصالحهم أثناء مناقشة القرارات التي يتخذها المستخدم عند تسييره وتطوير عمل المؤسسة ومردوديتها، وعند تنظيمه للعمل والتكوين المهني وفي تقنيات الإنتاج⁵. فيكون بذلك عامل تهدئة وتعزيز الثقة بما يقي من نشوب النزاعات الجماعية في العمل. ومن العوامل المشجعة على الحوار في أجهزة المشاركة هي التركيبة الثنائية لها(1)، واعتماد نقاشها لمختلف المهام المسندة لها عن طريق الإعلام والتشاور(2).

1- عمل أجهزة المشاركة كثنائية الحوار والتشاور:

تقوم أغلب لجان المشاركة أو اللجان المشتركة أو اللجان المتساوية الأعضاء في الجزائر على تركيبة ثنائية «*Bipartite*»، فأينا وجد طرفان وجد الحوار.

تعتبر لجنة المشاركة الهيئة الرئيسية للمؤسسات التمثيلية في المؤسسة⁶، فهي إطار لمشاركة العمال في تسيير المؤسسة بواسطة مندوبيهم في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملاً على الأقل، عن طريق لجنة المشاركة تضم مندوبي العمال، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة الذين يتم اختيارهم بالانتخاب⁷ وفقاً لنظام انتخابي خاص محدد عن طريق التنظيم⁸، ويزيد عدد المندوبين حسب اختلاف حجم المؤسسة من حيث تعداد العمال⁹.

1 - PANSIER (Frédéric-Jérôme), op.cit., p.161.

2 - ظهرت فكرة "الوحدة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة" في القضاء الفرنسي سنة 1970 ثم تبناها المشرع الفرنسي من خلال قانون 28 أكتوبر 1982، ويقوم مبدأ الوحدة على أنه من الرغم أن المؤسسة تجمع بين أشخاص مختلفين من الناحية القانونية، إلا أنه من الناحية المادية تقوم على معايير اقتصادية (تسيير مشترك، روابط مالية ضيقة... إلخ)، ومعايير اجتماعية (وجود مجتمع العمل)، والاعتراف بهذه الفكرة سمح بتكريس انتخاب الممثلين ومندوبي العمال أو لجنة المؤسسة، وتعيين المندوبين النقابيين، لمزيد من التفصيل، انظر: Ibid. pp.152.153.

3 - Le droit du travail de l'Union européenne affirme qu'il s'agit d'un «*échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié*», Art. 1 F, Directive°94/45/CE, 22 septembre 1994. Cité par: MUSSIER (Aurélien), «*Les périmètres du droit du travail*», Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur en droit, option: droit privé et sciences criminelles, faculté de droit, sciences économiques et gestion de NANCY, France, présentée et soutenue le 14 décembre 2016, p.281.

4 - SUPIOT(Alain), *Droit du travail*, op.cit., p.91.

5 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit., p.341.

6 - SUPIOT(Alain), *Droit du travail*, op.cit.p.90.

7 - انظر المادة 91 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 10 من الأمر 96-21، المرجع السابق.

8 - انظر أحكام مرسوم تنفيذي رقم 90-389 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتضمن يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، (ج.ر عدد 42 لسنة 1990). معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248، مؤرخ في 8 جويلية 1997، (ج.ر عدد 46 لسنة 1990).

9 - انظر المادة 99 من القانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

كلف المشرع لجنة المشاركة بعد إتمام إعدادها لنظامها الداخلي وانتخاب أعضاء مكتبها ورئيسها¹، وفقا للمادة 103 من قانون علاقات العمل بعقد اجتماعات "... مرة واحدة في كل ثلاث (3) أشهر على الأقل وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من اجتماعها. ويمكن المستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات"². ويمكن أن يجتمع مكتب لجنة المشاركة كذلك تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر³. ولا يتمتع المستخدم بأي دور رقابي على لجنة المشاركة.

2- اعتماد أجهزة المشاركة على أسلوب الحوار والتشاور:

تعتبر لجنة المشاركة أو لجنة المؤسسة⁴ "هيئة تعاون" بين المستخدم والعمال، وإطار للدفاع عن مصالح العمال⁵، ويقوم بهذا الدور التشاوري بصفة دورية ومنتظمة بين المستخدم ومندوبي العمال في ثلاث مسائل رئيسية وهي: "تلقي المعلومات عن وضعية المؤسسة" و"السهر على تطبيق أحكام قانون العمل" و"إبداء الرأي للمستخدم".

- الدور الإعلامي للجنة المشاركة:

يشكل الالتزام بالإعلام شرط لتكريس حوار حقيقي ونظامه مبني على تحقيق هذه الغاية، الإعلام يجب أن يكون ممدود للموجه لهم ليتمكنوا من بناء تصور حول المسائل المثارة⁶.

ويسمح إطار لجنة المشاركة للمستخدم بإعلام ممثلي العمال دوريا بوضعية المؤسسة عن حالتها الاقتصادية والتنظيمية والنظامية، من خلال تقديم حصيلة النشاط الإنتاجي للمؤسسة من حيث التطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، والوضعية التنظيمية، من حيث تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، وإحصائيات نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، ومن الناحية النظامية يعرض المستخدم مدى تطبيق النظام الداخلي⁷.

ولكن إعلام المستخدم لأعضاء لجنة المشاركة ليس غاية بحد ذاته، بل وسيلة لفتح حوار ونقاش وتشاور بين الطرفين حول وضعية المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية، ويكون بذلك مشاركة في صياغة

1 - انظر المادة 102 من المرجع نفسه.

2 - المادة 103 من المرجع نفسه.

3 - المادة 104 من المرجع نفسه.

4 - المشرع الفرنسي تبنى تسمية "لجنة المؤسسة" «comité de l'entreprise». أما المشرع الجزائري فاختر تسميتها بـ"لجنة المشاركة"، ويبدو أن التسمية الصائبة في نظري هي "لجنة المشاركة"، لكون تسمية "لجنة المؤسسة" مرتبطة بفكرة المؤسسة، ولعل أجهزة وهيكل المؤسسة بمختلف أشكالها المنصوص عليها في القانون التجاري والنصوص الأساسية المنشئة للمؤسسات لا يوجد فيها هيئة أو هيكل يسمى بـ"لجنة المؤسسة".

5 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit.p.98.

6 - E. LAFUMA cité par : MUSSIER (Aurélie), op.cit., p.283.

7 - انظر فقرة رقم (1) المادة 94 من القانون رقم 90-11 المرجع السابق.

التوجيهات الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة¹. فتسمح لمثلي العمال معرفة وضعية المؤسسة اقتصاديا وماليا التعامل بواقعية وموضوعية عند طرح النقابة مطالب العمال الاقتصادية والاجتماعية مستقبلا. وتفادي المطالب التعجيزية التي تؤدي إلى تآزم العلاقات المهنية.

- الدور الرقابي للجنة المشاركة:

من مهام لجنة المشاركة العمل مراقبة مدى تنفيذ أحكام قانون العمل في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل². ولم يوضح المشرع المقصود بمعنى عبارة "الرقابة"³. إذ يمكن فهم مدلول الرقابة مراقبة مدى قيام المستخدم باحترام أحكام قانون العمل واحترامه لقواعد الصحة والأمن قصد تفادي الحوادث والأمراض المهنية، وفي حالة وجود تقصير يتم كشف ذلك عبر إعلام المستخدم، ومن ثم يقع كذلك مسؤولية العمال في احترام قواعد الأمن والسلامة، فيتم مناقشة مدى تجاوب العمال على تدابير الأمن والبحث عن سبل أكثر مرونة وتوعية العمال بضرورة احترام هذه القواعد.

فعوض أن يقوم العمال أو نقاباتهم باللجوء إلى الاحتجاج على تقصير المستخدم في مجال الأمن والنظافة والسلامة، فيمن تدارك ذلك بالتشاور والتزام المستخدم بإصلاح التقصير لتفادي المخاطر باتخاذ ما تراه اللجنة مناسبة قصد مطابقة سير المؤسسة للمعايير المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- الدور الاستشاري للجنة المشاركة:

يرى الأستاذ « *pascal LOKIEC* » في ذلك ضرورة الحوار عند اتخاذ القرارات، حيث كتب: "إن القانون الخاص أصبح شيئا فشيئا عند اتخاذ القرار يقتضي أن يتم بصفة تشاورية بشكل يسمح للموجه له المشاركة في المناقشة"⁴.

فرغم أن المشرع منح للمستخدم صلاحيات واسعة في تسييره للمؤسسة، إلا أنه قيده بضرورة استشارة العمال عبر مندوبيهم في لجنة المشاركة والاستماع إلى رأيهم قبل تنفيذ قرارات هامة تتعلق بالمخططات السنوية وحصائل تنفيذها، وتنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)، ومشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)⁵، ومخططات التكوين

1 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit.p.342.

2 - انظر الفقرتين (3) و(3) من المادة 94 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit.p.338.

4 - MUSSIER (Aurélien), op.cit.p.281

5 - نصت المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية (مرجع سابق) على وجوب عرض مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي على لجنة المشاركة والمنظمات النقابية التمثيلية عبر اجتماعات منفصلة، وأضافت المادة 11 من نفس المرسوم التشريعي أن الهدف من الاجتماعات هو تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه.

واشترط المشرع وفقا للمادة 12 من المرسوم نفسه على ضرورة الحصول على رأي لجنة المشاركة حول مضمون الجانب الاجتماعي وتطبيقه قبل الشروع في التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال.

المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين، وعند إعداد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة¹. والحجة من طلب المستخدم من أعضاء اللجنة إبداء الرأي هي في كون هذه الأحكام تطبق على عمال المؤسسة.

ومن المسائل التي تثير الخلاف في لجنة المشاركة عادة هي عند استشارتها من طرف المستخدم حول "عملية إعادة الهيكلة"، وما ينتج عنها من قرارات تخص إعادة تنظيم وقت العمل وتوزيع العمال² وتعديل عقود العمل واحتمال تسريح العمال، لذا فرض المشرع من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-09 على المستخدم إعلام واستشارة ممثلي العمال والتفاوض مع الممثلين النقابيين³.

وفي هذا الشأن، رغم أن المشرع فرض إلزامية الاستشارة وإبداء رأيها قبل تنفيذ المخطط الاجتماعي⁴، إلا أنها مجرد "استشارة بسيطة"⁵، أو إجراء شكلي إلزامي قبل الشروع في المخطط، فلا يوجد ما يلزم المستخدم بقرارات اللجنة⁶. ومع ذلك يمكن لآراء اللجنة أن تكون مفيدة وأن يأخذ باقتراحات أعضائها.

كما يظهر أن المشرع لم يحدد إجراءات الاستشارة⁷، وأنه حصر الاستشارة في مرحلة ما قبل التنفيذ وليس في مرحلة إعداد هذه المشاريع. أي أن المستخدم عند طلبه رأي اللجنة الغرض منه البحث عن كفاءات التنفيذ وطلب مساهمة العمال في تجسيد المشاريع، ولم يوضح أيضا شكل الرأي الذي تصدره اللجنة ونلاحظ أن المشرع لم يدرج ضمن طلب رأي اللجنة، استشارتها عند إدخال التكنولوجيات الجديدة في وسائل الإنتاج. ولم يوضح المشرع كذلك الآثار الناتجة عن رفض أو معارضة مندوبي العمال للمشاريع التي أعدها المستخدم. فالمادة 151 من قانون علاقات العمل نصت فقط على عقوبات ضد كل من يقوم بعرقلة تكوين لجنة المشاركة أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي العمال أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها المشرع لأجهزة المشاركة.

ومع ذلك تبقى لجان المشاركة إطارا مهما للحوار والتشاور وتعزيز الثقة بين المستخدم وممثلي العمال لما يكون الحوار فيها مسؤولا وجديا لتفادي الخلافات والنزاعات.

ب- الحوار والتشاور أسلوب للوقاية من النزاعات الجماعية في المؤسسات الإدارية:

لا يمكن تصور مؤسسة مهما كان شكلها وطبيعتها القانونية، مشكلة من طرفين (مستخدم وعمال) لا تسعى إلى تنظيم العمل وتطويره دون خلق قنوات الاتصال المباشر وغير المباشر القائم على أسلوب الحوار والتشاور، والمؤسسات الإدارية ليست مستثناة من هذه القاعدة رغم قيامها على أساس تنظيمي بعيد عن القواعد الاتفاقية.

1 - انظر: الفقرة (4) من المادة 94 من القانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

2 - الفقرة 4 من المادة 94 من المرجع نفسه.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*....T.1, op.cit., p.255.

4 - أنظر أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09، المرجع السابق.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*, ..., T.1, op.cit., p.256.

6 - Ibid., p.257.

7 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit., p. 345.

نص المشرع من خلال قانون الوظيفة العمومية على إنشاء عدة هيئات مشاركة للموظفين في تسيير الوظيفة العمومية، فعلى الصعيد المركزي تم استحداث المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة مركزية للتشاور¹، وعلى مستوى الهيئات والمؤسسات والإدارات المستخدمة استحدثت هيئات جماعية للتشاور² كإطار للمشاركة وهي (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، اللجان التقنية)³. وهي تشكل فضاء ميز لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية⁴.

ويظهر هيكل الحوار والتشاور من خلال التركيبة الثنائية لهذه الهيئات الممثلة للإدارات المستخدمة والممثلين النقابيين على أساس التساوي من حيث العضوية فيها⁽¹⁾، وكذلك من خلال الدور الاستشاري الممنوح لهذه الهيئات من طرف المشرع، الذي عادة ما يساهم في تقريب وجهات النظر ويعزز الثقة بين ممثلي المستخدم وممثلي العمال⁽²⁾.

1-تشكيل هيئات المشاركة على أساس التمثيل:

تتشكل اللجان المتساوية الأعضاء من ممثلين منتخبين من الموظفين لكل رتبة أو مجموع رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، يعينون بالتساوي مع ممثلين عن الإدارة⁵ من المنظمات النقابية ذات التمثيل (الأكثر تمثيلاً) لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية، وفي حالة عدم وجود المنظمات النقابية أو عدم تمثيليتها، يمكن أن يتم انتخاب أعضائها من بين الموظفين مباشرة⁶.

ونفس التشكيل الثنائي تقوم عليه لجان الطعن⁷ واللجان التقنية⁸، ويرأس هذه الهيئات في كل نوع من هذه اللجان ممثل عن السلطة الموضوعية في مستواها أو ممثل عنها يختار من بين ممثلي الإدارة⁹. لكن عكس اللجان المتساوية الأعضاء، فإن أعضاء هاتان اللجنتان يتم تعيينهم من بين أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء¹⁰. وتوضع هذه اللجان لدى مسؤول سلطة التعيين¹¹.

ويختلف عدد ممثلي الموظفين داخل اللجان المتساوية الأعضاء حسب عدد الموظفين في الرتبة أو مجموع الرتب أو السلك أو مجموعة الأسلاك، والحد الأدنى هو عضوين⁽²⁾ للهيئة المستخدمة التي تشغل ما بين 10

1 - نصت المادة 58 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق. "تنشأ هيئة للتشاور تسمى "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية".

2 - مهدي (رضا)، المرجع السابق، ص 86.

3 - المادة 62 من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

4 - خرشي(الهاشمي)، المرجع السابق، ص 86.

5 - المادة 63 فقرة أولى من الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

6 - انظر: المادتين 68 و 69 من المرجع نفسه.

7 - المادة 65 فقرة أولى من المرجع نفسه.

8 - المادة 71 فقرة أولى من المرجع نفسه.

9 - انظر: المواد 63 فقرة 2، والمادة 65 فقرة 2 والمادة 71 فقرة 2 من المرجع نفسه.

10 - المادة 65 فقرة 2 والمادة 71 فقرة 2 من المرجع السابق.

11 - انظر: المادتين 6 فقرة 2 و 78 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، المرجع السابق.

و20 موظف وخمسة (5) أعضاء كأقصى حد في الهيئات الإدارية المستخدمة لكثير من 500 موظف في مختلف الرتب والأسلاك¹.

2- الدور الاستشاري لهيئات المشاركة:

"إن الدور الاستشاري يقوم على التعبير عن رأي في إطار قرار انفرادي يتخذه الغير"² ويكون الهدف من ذلك الرأي مفيد ومنير³.

ولعل "الحق في الاستشارة" مبدأ كرسه المشرع من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر سنة 2006، الذي جاء من بين أهدافه اعتماد أسلوب الحوار والتشاور والمشاركة في تسيير وإدارة شؤون الوظيفة العامة⁴، وقد اتضح ذلك من خلال مهام اللجان المتساوية الأعضاء المتمثلة في استشارتها في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين⁵ والمتعلقة بالترسيم والترقية والإدماج والنقل والعقوبات التأديبية وإعادة إدماج الموظف المعزول⁶.

وأضافت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 على "الاستشارة في المسائل الجماعية"، إذ نصت على أنه: "يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري، خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات التالية: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف، -مناهج تقييم الموظفين، - النقطة المرقمة المعارض عليها من طرف الموظف في إطار تقييمه، -إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية، -ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك، -كامل يتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها".

ونفس الدور تقوم به اللجان التقنية، فهي بدورها أيضا تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعامة والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية⁷. وقد نصت المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 على أن اللجان التقنية تستشار في مجال ظروف العمل عند إعداد النظام الداخلي

1 - جدول تعداد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء: (وفقا للمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20)

عدد موظفي لرتبة أو مجموع رتب أو سلك أو مجموع الأسلاك	عدد ممثلي الإدارة المعينين وممثلي الموظفين المنتخبين
أقل من 10 موظفين	يتم إلحاق الموظفين باللجنة الإدارية
من 10 إلى 20 موظف	2 عضو دائم + 2 أعضاء إضافيين
من 21 إلى 149 موظف	3 عضو دائم + 3 أعضاء إضافيين
من 150 إلى 499 موظف	4 عضو دائم + 4 أعضاء إضافيين
من 500 موظف فما فوق	5 عضو دائم + 5 أعضاء إضافيين

2 - P. LOKIEC, cité par : MUSSIER (Aurélie), op.cit.p.281

3- E.LAFUMA, cité in : Ibid

4 - مهدي(رضا)، المرجع السابق، ص ص85، 86.

5 - المادة 64 فقرة أولى من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

6 - انظر: المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، المرجع السابق.

7 - المادة 70 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والمسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وتنظيم وسير المصالح خاصة المتعلقة بتحديث المناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.

وفي مجال النظافة والأمن تستشار أيضا في المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، والمسائل المتعلقة بالنظافة والإعلام والتحسيس حول النظافة والأمن.

II- التفاوض المباشر وسيلة وقائية وعلاجية للنزاع الجماعي :

إلى جانب الحوار والتشاور الذي يقع بين المستخدم ومندوبي المستخدمين «*Les délégués du personnel*» في أجهزة المشاركة¹، هناك نوع من التفاوض المباشر بين المستخدم وممثلي العمال (الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين «*Les représentants syndicaux ou les représentants élus*»² بهدف دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة^(أ)، كما يستمر أسلوب التفاوض في كافة الآليات الأخرى لتسوية النزاعات الجماعية(ب).

أ- التفاوض المباشر كأسلوب وقائي للنزاع الجماعي

وضع المشرع مجموعة من الإجراءات الوقائية لتفادي النزاع الجماعي³، وأول هذه الإجراءات هي أسلوب التفاوض المباشر سواء في المؤسسات الاقتصادية(1) أو في المؤسسات والإدارات العمومية(2).

1- التفاوض المباشر في المؤسسات الاقتصادية:

نصت الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 90-02، السالف الذكر، أنه يجب على المستخدمين وممثلي العمال عقد اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، فمثلو العمال يمكن لهم طرح المسائل المتعلقة بالأجور وشروط العمل والأمن والمزايا، في حين أن المستخدم عادة يطرح مسائل قيمة العمل والإنتاجية ونوعية الإنتاج ومسائل التسيير والتقييس، وعلاقة كل ذلك بمطالب العمال⁴، وهو ما يفيد أن نية المشرع يقصد آلية التفاوض⁵.

فالتفاوض المباشر بذلك هو وسيلة ودية وفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية⁶، وتسمح هذه الاجتماعات بعد عرض وطرح التصورات والتحليلات

1 - نصت المادة 91 من القانون رقم 90-11 معدلة بالمادة 10 من الأمر رقم 96-21 على أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تتم بواسطة مندوبي المستخدمين، أو لجنة المشاركة التي تضم مندوبي العمال «*délégués du personnel*» .

2 - نصت الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون 90-02 المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91-27 على أنه "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين".

3 - طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص180.

4 - LE NY (David), op.cit.p. 58.

5 - زعبي(عمار)، المرجع السابق، ص27.

6 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص128.

الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية الوصول إلى حلول متفق عليها¹. فهي بذلك ذات أهمية كبيرة في إيجاد الحلول بالمشاكل المهنية بما يضمن استقرار علاقات العمل. ويمكن أن يكون التفاوض المباشر عند الاختلاف حول تفسير الاتفاقية الجماعية².

إن الأصل العام يقضي أن الاتفاقيات الجماعية للعمل هي من يحدد الإجراءات الواجبة للوقاية من النزاع الجماعي³، فقد أحال المشرع تحديد كيفية عقد الاجتماعات الدورية للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تبرم بين ممثلي العمال والمستخدمين⁴، أو عن طريق اللجان المشتركة بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية التي أحال تنظيمها للتنظيم بالنسبة للموظفين⁵.

على سبيل المثال، فإن المادتين 242 و 244 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها سابقا، تنص على أن الاجتماعات الدورية العادية محددة كل شهر لدراسة المشاكل الاجتماعية والمهنية، ودراسة الظروف العامة للعمل المسجلة خلال الفترة السابقة للاجتماع، ويمكن عقد اجتماعات استثنائية بطلب من أحد الأطراف إذا كان هناك ظرف طارئ لا يحتمل تأجيله إلى الاجتماع العادي. على أن يعقد الاجتماع في ظرف 48 ساعة التي تلي الطلب بعد موافقة الطرف الآخر.

وتضيف المادة 245 من نفس الاتفاقية أن تشمل الاجتماعات الدورية كل من مدير الوحدة ومعاونيه الأساسيين المعنيين بالنقطة المثارة في جدول الأعمال، ويمكن للأطراف دعوة كل شخص بحكم كفاءته للإدلاء برأيه الاستشاري حول كل القضايا المهنية والاجتماعية المختلف فيها.

وبخصوص برمجة الاجتماعات يكون نهاية الشهر ويتأصلها مدير الوحدة أو ممثله المفوض، وعلى ممثلي العمال تعيين ناطق رسمي باسمهم وفقا للمادة 248 من نص الاتفاقية.

تنتهي الاجتماعات الدورية بإعداد محضر تدرج فيه الاقتراحات والاحتجاجات المقدمة والنقاط المتفق عليها وكذلك المسائل التي تبقى عالقة، وفي حالة استمرار الخلاف يحضر محضر بذلك يُمضي من قبل ممثلي الطرفين، تحدد النقاط المتفق عليها والنقاط التي بقيت عالقة وترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا⁶.

1 - خليفي (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 60، - طريب (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 180.

2 - DUQUESNE (François), op.cit. p.829

3 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 133.

4 - نص الأمر رقم 71-75، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المرجع السابق من خلال المادة 12 منه أنه تنظم اجتماعات دورية بين المكتب النقابي ورب العمل بقصد تسوية كل مسألة تتناول العلاقات المهنية ضمن المؤسسة، وتختص الاجتماعات دراسة الشكاوى الفردية والجماعية غير المستجابة، لاسيما الشكاوى المتعلقة بتطبيق معدلات الأجر والتصنيف المهني وقواعد العمل وذلك وفقا للتشريع الخاص بهذه المواد "

5 - أنظر: المادة 73 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

6 - أنظر: على سبيل المثال المادة 105 وما يليها من اتفاقية الجزائرية للمياه، المرجع السابق.

أما "الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص" السالفة الذكر، فقد حددت دورية الاجتماعات بين مسيري المؤسسات والممثلين النقابيين كل ثلاثة أشهر على الأقل، بطلب من المستخدم في أجل إثني عشر يوماً على الأقل من تاريخ الاجتماع¹. ويمكن عقد اجتماعات طارئة أو استثنائية بناء على طلب من المستخدم أو الممثلين النقابيين، ويحدد جدول الأعمال الطرف الذي دعا إلى الاجتماع².

ولأجل ألا تكون الاجتماعات روتينية وسلبية، فإن هذه الاتفاقية، ألحت على ضرورة تقديم الممثلين النقابيين للمستخدم خلال أجل لا يقل عن ستة أيام السابقة للاجتماع مذكرة المطالب التي يطلبون إدراجها ضمن جدول أعمال الاجتماع، وفي حالة عدم القيام بتقديم المذكرة الكتابية يجوز للمستخدم أن رفض الرد أي طلب شفهي يوم الاجتماع³.

2- التفاوض المباشر في المؤسسات والإدارات العمومية:

تبنى المشرع آلية "التفاوض" في شكل "حوار وتشاور" في تسوية الخلافات والوقاية نزاعات العمل الجماعية التي تنور في المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري وكل الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات، إذ نصّت المادة 15 من القانون رقم 90-02 على أنه "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية".

فالحوار والتشاور إطار يتم فيه دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في الاجتماعات الدورية التي تنظم بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية⁴، بهدف اتقاء الخلافات التي يحتمل أن تنور بين طرفي علاقة العمل الجماعية بمناسبة عدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، أو الاختلاف حول تفسير الأحكام القانونية أو التنظيمية⁵.

إلا أن المشرع لم يفصل في آليات تسوية الخلافات والوقاية من النزاعات الجماعية في المؤسسات الإدارية⁶، مما جعل "التنظيم" يتدخل في الكثير من القطاعات الوزارية لتنظيم هذه الآليات الوقائية. إذ لم يوسع المشرع في ضبط آليات تسوية الخلافات والوقاية من النزاعات الجماعية. إلا أن الكثير من الوزارات عن "أقدمت على استحداث لجان للحوار وتسوية النزاعات"، كما هو الشأن مثلاً في وزارة الصحة والسكان، حيث أمر الأمين العام بالقطاع بموجب مراسلة مؤرخة في 20 سبتمبر 2020 باستحداث "لجنة الحوار وتسوية النزاعات"، وذلك على مستوى كل مؤسسة صحية أسندت لها صلاحية دراسة وحل المشاكل المتعلقة بالحياة المهنية لمستخدمي القطاع والتي بقيت عالقة دون حل، وهذا في إطار تعزيز الحوار مع الشركاء

1 - Art.113 de la Convention collective cadre du secteur économique privé. op.cit.

2 - Art.117. Ibid.

3 - Art.114. Ibid.

4 - أنظر: المادة 15 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

5 - خرفي(هاشمي)، المرجع السابق، ص333

6 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit.p.287.

الاجتماعيين وإرساء قواعد عمل مشتركة هادفة لتطوير القطاع والتكفل الأنجع بانشغالات الموظفين وتعزيز مكتسباتهم وتحسين ظروف عملهم¹.

ونصت المراسلة السالفة الذكر على أن يعهد للجان الحوار وتسوية النزاعات في كل مؤسسة صحية المهام التالية:

- السهر على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية،
- تستشار اللجنة في حل المشاكل المتعلقة بالحياة المهنية والفردية والجماعية التي تخص الموظفين،
- تقدم اقتراحات لترقية الحياة المهنية وحماية المستخدمين من شتى الأخطار المهنية،
- تقدم رأي استشاري بخصوص المشاكل المطروحة أمامها ولها أن تستمع إلى طرفي النزاع وأن تستعين بكل من تراه مناسب لأداء مهامها.

وتتشكل اللجنة من مدير المؤسسة والمدير المكلف بالموارد البشرية ومدير المصالح الصحية ورئيس المجلس الطبي وممثلين عن المستخدمين (العمال، الأطباء، سلك الشبه الطبي) ورئيس مصلحة طب العمل، وتجتمع اللجنة كل ثلاثة أشهر وبناء على طلب من رئيسها كلما استدعت الضرورة، وفي نهاية كل اجتماع تعد اللجنة محضراً تدون فيه المشاكل المطروحة وتشير إلى الإجراءات والحلول المقترحة.

وفي حالة استمرار النزاع فيمكن لأحد أطراف النزاع تقديم تظلم إلى "لجنة التظلم الولائي". أما على مستوى وزارة التكوين المهني فقد تم باستحداث لجنة وطنية على مستوى الوزارة تدعى "لجنة الحوار والتشاور"²، ودأبت على عقد اجتماعات بصفة منتظمة على كل المستويات لأجل التشاور حول تحسين الظروف المهنية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية.

ومن أمثلة اجتماعات هذه اللجنة الوطنية للحوار والتشاور، ذلك الاجتماع الذي انعقد بتاريخ 15 أكتوبر 2018 بمقر الوزارة والذي حضره وزير التعليم والتكوين المهنيين³، وضم 5 ممثلين عن الإدارة المركزية للوزارة و5 ممثلين عن نقابة القطاع المسماة الفيدرالية الوطنية لعمال قطاع التكوين المهني، وتمحور جدول أعماله في دراسة النقاط التالية:

- دراسة القضايا المتعلقة بالمسار المهني والقانون الأساسي الخاص بعمال التكوين والتعليم المهنيين،
- منحة التعويض لفائدة موظفي المقتصدية،
- ملف السكنات الاجتماعية،
- تدعيم التعااضدية الوطنية للتكوين المهني.

1 - مراسلة تحت رقم 785 مؤرخة في 20 سبتمبر 2020 من الأمين العام لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات إلى مدراء الصحة والسكان في كل الولايات والمدراء العامون ومدراء المؤسسات العمومية الصحية الاستشفائية والجامعية، حول إنشاء لجان الحوار وتسوية النزاعات، (غير منشورة).

2 - انظر المنشور الوزاري رقم 166، الصادر عن وزارة التكوين المهني، المرجع السابق.

3 - انظر: وزارة التعليم والتكوين المهنيين، محضر اجتماع لجنة الحوار والتشاور، المرجع السابق.

من خلال هذا النموذج المقدم تظهر أهمية الحوار والتشاور في قطاع الوظيفة العمومية ضمن آليات الوقاية من النزاعات الجماعية، فقد سمح الاجتماع لممثلي العمال لتدعيم انشغالهم أمام ممثلي الإدارة المركزية وبحضور الوزير شخصياً والتي تناولت ضرورة مراجعة القانون الأساسي الخاص لموظفي القطاع ومسائل مرتبطة بظروف العمل ومسائل الترقية والمردودية والسكن وغيرها، والوزارة من جانبها عرضت ما تم التوصل به بكل موضوعية ومسؤولية، وقدمت ضمانات تنفيذ ذلك.

فالمشاورات سمحت للطرفين بتبادل الآراء والمعلومات جنبت القطاع احتجاجات وإضرابات، وهو ما يؤكد أهمية الحوار والتشاور الجاد في الوقاية من النزاعات الجماعية. لذلك وجب على الإدارات المركزية والوزراء العمل تعميم استحداث هذه الهياكل واللجان في كافة القطاعات الوزارية، كل حسب خصوصية قطاعه.

ب-التفاوض الجماعي أول وسيلة علاجية لتسوية النزاع :

ربط المشرع نشوب النزاع الجماعي بـ"التفاوض" عند تعريفه له بفشل التفاوض المباشر كأسلوب وقائي للنزاع الجماعي(1)، ثم ربط مختلف آليات تسوية النزاعات الجماعية الودية وغير الودية بالتفاوض الجماعي، من حيث اللجوء إليها أو في عملها وفي تنفيذ التسويات المنبثقة عنها(2).

1- أهمية التفاوض المباشر في حل الخلافات الجماعية:

تسري أحكام القانون رقم 90-02 على كافة القطاعات بما فيه المؤسسات والهيئات العمومية الإدارية، باستثناء الفئات التي حددها المشرع من خلال المادة 3 منه، والتي نصت على أنه "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني"¹.

إن البحث عن تسوية الخلاف الجماعي هو سعي ينبع من إرادة العمال في ضمان العمل وتأمينه والسعي للحصول إما على أجور جيدة ومنافع إضافية، ويسعى المستخدم للبحث على بقاء المؤسسة وضمان استمراريتها ومردوديتها²، وعادة ما يكون موضوع الاختلاف يخص خلافات حول تفسير أو تطبيق القانون يدعى فيه العمال خرق المستخدم لوند من بنود الاتفاقية الجماعية المبرمة، أو حول تفسير نص تشريعي أو تنظيمي، أو خلافات بشأن تعديل القانون، أو نزاعات تتعلق بتفسير الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية³. والغاية من التفاوض الجماعي تكمن في البحث عن تهيئة الظروف وتحديد المواقف المختلفة، ومحاولة التقريب بينها، تم توحيدها، فلا يمكن لأي طرف أن يسعى لتحقيق مطالبه دون وجود طرف آخر⁴.

1 - المادة 3 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

2 - الموسوي (ضياء مجيد)، المرجع السابق، ص75.

3 - واضح(رشيد)، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص81 وما يليها.

4 - واضح(رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية-دراسة مقارنة-"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 12-7-2010، ص208.

وتجمع أغلب الدراسات على اعتبار التفاوض الجماعي من أهم وسائل التسوية السلمية للنزاعات الجماعية¹، وهي من أرقى صور الحوار الديمقراطي وتحقق الفائدة لطرفي الإنتاج من حيث استقرار الأوضاع العمالية والاجتماعية والاقتصادية²، وينتهي النزاع بحل يرضي الطابع الاتفاقي عليه، ويدون في شكل اتفاق جماعي في النزاعات الخاصة بالقطاع الاقتصادي³ أو محضر اتفاق في الإدارات العمومية، لذا سعت مختلف الأنظمة إلى تكثيف آليات التشاور والحوار داخل المؤسسات عبر خلق هيكل داخلية لتسوية النزاعات كاللجان المتساوية الأعضاء أو اللجان المشتركة، وهي ضرورية في المجتمعات المتحضرة⁴.

2- استمرار آلية التفاوض في كل مراحل تسوية النزاع الجماعي:

من خصوصيات التفاوض الجماعي أنه يبقى ساريا في كل مراحل تسوية النزاع الجماعي سواء كانت آليات تسوية ودية أو غير ودية، بمعنى يمكن أن يصبح فعلا في أي مرحلة من مراحل تسوية النزاع، فبعد أن كان وسيلة وقائية يصبح وسيلة علاجية بعد نشوب النزاع، وإن فشلت المحاولات الأولى لتسوية الخلاف، فسيفرض نفسه كذلك في الآليات الأخرى التي سنتناولها في هذا الفصل.

فبعد فشل المصالحة الاتفاقية وقبل اللجوء إلى المصالحة القانونية، يمكن لأحد طرفي الخلاف دعوة الطرف الثاني للتفاوض المباشر لتسوية جوانب الخلاف، كما أنه بعد فشل المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل يمكن لطرفي النزاع العودة إلى طاولة المفاوضات عن طريق التفاوض المباشر للبحث في أسباب الخلاف والبحث عن الحلول، وإذا وقع الاتفاق على تسويته، يحرر الطرفان محضرا لذلك في شكل اتفاق ملزم يلحق بالاتفاقية الجماعية.

كما أن اللجوء إلى آلية الوساطة والتحكيم يتم بالتفاوض والاتفاق على اختيار أحد الآليتين لتسوية النزاع⁵، وبخصوص الوساطة فإن التوصية التي يقترحها الوسيط يخضع مدى إلزاميتها وتنفيذها إلى التفاوض المفضي إلى إبرام اتفاق ملزم.

وتكون القرارات الصادرة عن التفاوض الجماعي في هذا الشأن إلزامية متى تم صياغتها في شكل اتفاقية أو اتفاق جماعي وأودعه الطرف الأكثر استعجالا لدي مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة⁶.

وحتى عند استنفاد كافة طرق التسوية الودية واللجوء إلى وسيلة الإضراب للضغط على المستخدم، ألزم المشرع أثناء الشروع في الإضراب مواصلة المفاوضات لتسوية النزاع الواقع بينهما⁷، فالخلاف يتحول إلى

1 - المحمودي (هيثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 128.

2 - خليفي (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي في الجزائر -، المرجع السابق، ص 155.

3 - المرجع السابق، ص 159.

4 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1470.

5 - أنظر: المواد 9 و 10 و 13 من القانون رقم 90-02 المرجع السابق.

6 - معاشو نبالي (فطمة)، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 494.

7 - أنظر: المادة 45 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

نزاع، ومهما طالت الاختلافات حول موضوع التفاوض فإن عند تفضيل المصلحة المشتركة ينتهي النزاع بين الطرفين عند عودتهما الى طاولة الحوار¹.

ثانيا: عرض الخلاف على لجان المصالحة الاتفاقية

قد يفشل المستخدم في إقناع ممثلي العمال في لجان المشاركة بواسطة تقاريره المالية وحصائل الإنتاج في كبح بروز مطالب عمالية في المؤسسة، أو تساهم اجتماعات لجان المشاركة في خلق تصور حول الوضعية المالية للمؤسسة المريحة، الأمر الذي يدفع النقابة إلى تقديم مطالب مهنية أو اجتماعية وفقا لتطور المؤسسة، أو تؤدي الصعوبات الاقتصادية والمالية التي توجهها المؤسسة بعد علم أعضائها من طرف المستخدم واقتراحه تدابير إعادة الهيكلة، ورفضه لأراء واقتراحات مضادة، وعادة ما يعارض العمال ذلك، فيبدأ الخلاف.

هذه الخلاف الذي تنشأ يمكن أن يفشل تسويته عن طريق التفاوض المباشر بين المستخدم والمندوبين النقابيين بسبب تباعد وجهات النظر حول المسائل المختلف بشأنها. فيسعى الطرفين إلى البحث عن تسوية داخلية للخلاف في إطار آخر يدعى بالمصالحة الاتفاقية وفق إجراءات اتفاقية وآثار اتفاقية كذلك.

وقبل الخوض في هذه الإجراءات وجب علينا تحديد مفهوم هذه المصالحة الاتفاقية (I)، وعرض الإطار القانوني الذي تتم فيه (II)، ثم تناول الآثار المترتبة عنها (III).

I- تعريف المصالحة الاتفاقية :

تعددت أشكال التسوية الداخلية للخلافات الجماعية بعد فشل الآليات الوقائية، لاسيما التفاوض المباشر، وتعددت تسميات الأجهزة المكلفة بتسويتها (لجنة مصالحة، لجنة وقاية وتسوية، لجنة متساوية الأعضاء، لجنة صلح... إلخ). إلا أن هدفها ونظام عملها وآثارها واحدة.

وإن كان الفقه اهتم بالطبيعة القانونية للمصالحة الاتفاقية ودور إرادة الأطراف في وضعه وتفعيلها، ويكاد يتفق على تعريف موحد لها (أ)، فإن القانون لم يعرفها، فقد وضع مبدأ اللجوء إليها وترك أمر التفصيل فيها للقانون الاتفاقي (ب).

أ- التعريف الفقهي للمصالحة الاتفاقية:

عرف الأستاذين «G.H. CAMERLYNCK» و «G.LYON CAEN» المصالحة الاتفاقية على أنها "محاولة البحث عن تسوية فيما بين أطراف النزاع في شكل لجنة متساوية الأعضاء دائمة وفقا لبنود التسوية الواردة في الاتفاقية الجماعية"².

وعرفها الأستاذ «Bernard TEYSSIE» على أنها: "إجراءات اتفاقية تهدف إلى تسوية النزاع الجماعي للعمل المحتمل الوقوع بين المستخدم والعمال تربطهم اتفاقية جماعية... ويقع على أطراف الاتفاقية أو الاتفاق تحديد أجهزة المصالحة التسوية النزاع الجماعي ووضع الإجراءات الواجبة التطبيق"³.

1 - GANTZER (Gaspard), op.cit., p. 217.

2 - CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.621.

3 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du Travail*, op.cit., p.717.718.

وهناك من اعتبر أن المصالحة الاتفاقية تتم بناء على نص الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي عليها، فتكون بذلك إجراء عادي، وفي حالة عدم النص عليها في الاتفاقية الجماعية، يمكن الاتفاق على استحداثها في اتفاق خاص¹.

أما الأستاذ "أحمية سليمان"، فقد عرف المصالحة الاتفاقية على أنها: "تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية..."².

وتتفق التعريفات السابقة على أن المصالحة الاتفاقية تعني عرض النزاع القائم طرفي علاقة العمل الجماعية على أجهزة ووفق إجراءات محددة في اتفاقية أو اتفاق جماعي يربط بينهما قصد إيجاد تسوية له.

ب-التعريف القانوني للمصالحة الاتفاقية:

أشارت المادة 5 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". ومقارنة بالقانون رقم 82-05، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، فإنه يتعين على طرفي الخلاف معالجة الخلاف في ظرف أقصاه ثمانية أيام من تسجيله في سجل اقتراحات الممثلين المنتخبين للمثلين للعمال والمؤشر من طرف مفتش العمل³.

يقصد بالية "المصالحة الاتفاقية" من خلال المادة 5 من القانون رقم 90-02، تلك الإجراءات التي تتقرر في "الاتفاقيات الجماعية"، بهدف إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية⁴.

II-إسناد المصالحة الاتفاقية لأجهزة داخلية :

تسند مهمة المصالحة الاتفاقية عادة إلى لجان داخلية مختصة، قد تكون دائمة أو مؤقتة أو مشتركة تنشأ بموجب اتفاقيات جماعية عن طريق التفاوض الجماعي تحدد صلاحيات اللجان وشروط العضوية فيها (أ)، وعادة ما وطبعتها وإجراءات سير عملها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية (ب).

أ-وضع أجهزة داخلية للتكفل بالمصالحة الاتفاقية:

1 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1, Rapports collectifs**, op.cit .,p.310.

2-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2010، ص 99.

3 -أنظر: المادة 13 من القانون رقم 82-05، المرجع السابق.

4 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية للاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي"، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 25، العدد 1، ص 165، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/94233>، اطلع عليه في 27-9-2019.

عادة ما تنص الاتفاقيات الجماعية على إنشاء لجان مكلفة بتسوية الخلافات الجماعية داخل المؤسسات، وأحيانا تتعدد عدد الأجهزة خاصة في شكل درجات في المؤسسات الكبيرة كما هو الوضع مثلا في المؤسسات الوطنية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

وعلى سبيل المثال نصّت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة "بريد الجزائر *Algérie Poste*" المبرمة في 30 جويلية 2003 على إلزامية اللجوء إلى المصالحة الداخلية الاتفاقية قبل اللجوء إلى مفتشية العمل، إذ جاء في المادة 137 منها على أنه: "لا يجب رفع أي نزاع أمام مفتشية العمل قبل استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية"¹، فحسب نص هذه المادة، فإن عمال البريد لا يمكنهم اللجوء إلى مفتشية العمل قبل استنفاد المصالحة الاتفاقية.

وقد تكون هذه اللجان محلية أو جهوية أو وطنية² حسب اختلاف مستويات الاتفاقيات الجماعية والطبيعة القانونية للمؤسسة وحجمها، ويمكن أن يعتمد الطرفان على المصالحة في درجات أي اعتماد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، ويكون فيها تدرج في نظام المصالحة، مصالحة محلية على مستوى المؤسسة، وإذا فشلت يلجأ الطرفان إلى رفع النزاع إلى مصالحة أعلى درجة³ وعادة ما نجد هذا النموذج في المؤسسات الوطنية⁴، وعموماً فالمصالحة الاتفاقية تتم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال والمستخدم بغرض تسوية النزاع الجماعي⁵.

فاتفاقية بريد الجزائر مثلا كرس لغرض تسوية النزاعات التي تثور بين طرفي النزاع حول كل أو جزء من المسائل المدروسة في إطار الاجتماعات الدورية الإلزامية الخاصة بدراسة الوضعية المهنية والاجتماعية والشروط العامة للعمل وجوب عرضها للتسوية أمام هيئة تسمى "اللجنة المتساوية للمصالحة"⁶، والمتألفة من ثلاثة ممثلين للمستخدم وثلاثة يمثلون العمال، ويمكن إضافة أشخاص آخرين مؤهلين مع احترام طابع التساوي فيها⁷.

1 - ترجمة غير رسمية لنص المادة الوارد باللغة الفرنسية:

« *Aucun différend collectif de travail ne doit être porté à l'inspection du travail territorialement compétente, avant d'avoir épuisé les procédures de conciliation interne.* »

2 - واضح (رشيد)، *منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر*، المرجع السابق، ص 89.

3 - أحمية (سليمان)، *قانون علاقات العمل الجماعية في القانون الجزائري المقارن...*، مرجع سابق، ص 392.

4 - على سبيل المثال نصّت المادة 107 من اتفاقية الجزائرية للمياه السالفة الذكر على درجتين للمصالحة، واحدة على مستوى مقر المؤسسة والأخرى على مستوى المنطقة.

5 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), *Droit du travail*, Vol.1, *Rapports collectifs*, op.cit., p.377.

6 - أنظر: المادتين 131 و 132 من نص الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، الموقعة في 30 جويلية 2003.

7 - المادة 133 من المرجع السابق.

تجتمع هذه اللجنة بعد إخطارها من أحد الأطراف في أجل لا يتعدى 15 يوما من إخطارها، وبعد اتمام أشغالها تقوم بتحرير محضر توقعه الأطراف المشاركة فيها، ويحدد فيها النقاط المتفق عليها، وكذلك نقاط الاختلاف أو الغير المتفق عليها¹.

واستحدثت المؤسسة الوطنية "الجزائرية للمياه" على إنشاء نوعين من لجان المصالحة، لجنة جمهوية للمصالحة ولجنة وطنية للمصالحة، سميت بـ "لجنة الصلح المتساوية الأعضاء"، وهي مشكلة من 6 أعضاء (3 أعضاء يمثلون المؤسسة و3 يمثلون نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين)².

أما المؤسسة الاقتصادية العمومية «ENIEM» بمقتضى الاتفاقية الجماعية فقد أسند إجراء المصالحة الاتفاقية إلى "لجنة الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية" المشكلة من "المدير العام للمؤسسة أو ممثليه المنتدبين والأمناء العاممين للتنظيمات النقابية التمثيلية للمؤسسة"³، للنظر في النزاعات في الطعون المودعة من طرف ممثلي العمال للوحدات أو من طرف مدراء الوحدات حول المسائل الاجتماعية والمهنية أو شروط العمل ذات الطابع الجماعي والتي لم تجد تسوية داخل الوحدة⁴.

ب- إجراءات المصالحة الاتفاقية:

لم ينص المشرع على إجراءات المصالحة الاتفاقية بل ترك الحرية لأطراف التفاوض الجماعي لأجل تحديد آليات اللجوء إلى هذه الاتفاقية وهذا ما ورد من خلال المادة 120 قانون علاقات العمل التي نصت على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية... 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،..."
وبإحالة القانون تحديد إجراءات المصالحة الداخلية للقانون الاتفاقي، نجد أنها تختلف آلياتها من مؤسسة إلى أخرى بحسب اختلاف الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية بالاستناد إلى حجم المؤسسة وهياكلها. ولأطراف التفاوض حرية اختيار الإجراءات والهيكل المكلفة بالتسوية بكل حرية واستقلالية، وعادة ما تكون لجان متساوية الأعضاء، ويحدد نظام عملها وصلاحياتها وآثارها⁵.

وقد اعترفت المحكمة العليا في أحد قراراتها، أنه من حيث المبدأ: "يجب قبل كل توقف عن العمل، ناتج عن نزاع جماعي استفتاء الإجراءات المسبقة المقررة قانونا، فلا يكفي توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية العمل..."⁶، وفي حيثيات القرار اعتبر أنه وجب عقد الاجتماعات بين ممثلي العمال والمستخدم، وفي حالة فشلها يتم إخطار مفتشية العمل للقيام بإجراءات المصالحة⁶.

1 - المادة 134 من المرجع السابق.

2 - انظر المادة 107 من اتفاقية الجزائرية للمياه، المرجع السابق.

3 - أنظر المادة 251 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية للصناعات الكهرومنزلية، مرجع سابق.

4 - المرجع نفسه.

5 - زعبي(عمار)، المرجع السابق، ص30، وأنظر كذلك: أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص347.

6 - قرار الغرفة الاجتماعية رقم 610645 مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، قضية (ب.ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011، ص ص196.194.

ويترب على إلزامية إجراءات التسوية الداخلية والمتمثلة في "المصالحة الاتفاقية" إذا ما نصت عليها الاتفاقية الجماعية وجوب القيام بها تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة¹، بل يمكن أن يكفي ذلك على أساس أنه رفض لتنفيذ أحد بنود الاتفاقية من قبل الطرف الراض لذلك. وأما في حالة عدم ورود ذلك في الاتفاقية الجماعية، يمكن أن يرم الطرفان اتفاقاً خاصاً بالتسوية الداخلية للخلاف الجماعي²، كما يجوز للشركاء الاجتماعيين النص في الاتفاقية الجماعية على اللجوء مباشرة إلى المصالحة القانونية³.

III- الآثار المترتبة على المصالحة الاتفاقية:

ينبج عن المصالحة الداخلية الاتفاقية إما أن تفضي إلى النجاح بالاتفاق على كل النقاط المختلف فيها أو الاتفاق جزئياً على بعض المسائل، أو أن تفشل المصالحة بعدم الاتفاق الكلي على تسوية الخلافات بين الطرفين.

في حالة وصول طرفي النزاع إلى اتفاق يفضي نحو تسوية النزاع الجماعي، يُحرر محضر كما أشرنا إليه أنفاً، تحدد فيه النقاط المتفق عليها، وتصبح إلزامية على الطرفين فور التوقيع عليها، وتسلم نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل وأمين ضبط المحكمة المختصين إقليمياً لأجل تسجيله⁴، لكن المحضر يجب أن يصاغ في شكل اتفاق « Accord »، وليس محضر اجتماع « *procès-verbal de réunion* »، وقد قضت المحكمة العليا أن "محضر الاجتماع" لا يرقى إلى رتبة أو مستوى الاتفاقية الجماعية، مما يعني عدم إلزاميته⁵.

ويصبح الاتفاق المبرم بين الطرفين ملزماً بقوة القانون استناداً إلى المادة 126 من قانون علاقات العمل، وتسري عليها في التنفيذ أحكام تنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والتي سبق التعرض إليها في الباب السابق⁶.

أما إذا حصل اتفاق على بعض المسائل، وبقي البعض الآخر من المسائل مختلف حولها بين طرفي النزاع، يوقع الطرفان محضراً تدون فيه نقاط الاتفاق والنقاط العالقة والتي لم يتفق على تسويتها. وإذا فشلت التسوية بسبب عدم الاتفاق على نقاط الخلاف، يمكن للطرفين أو لأحد الأطراف اللجوء إلى مفتشية العمل لمباشرة إجراءات التسوية القانونية.

ومن خلال تشكيلة هذه اللجان وكيفية عملها، يتبين أنها في حقيقة الأمر تقوم على أساس الحوار والتشاور بداخلها بما يضمن دعم السلم الاجتماعي⁷، فالتفاوض هي وسيلة مثالية في عمل هذه اللجان، وهذا

1 - خليف (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 61.

2 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1, Rapports collectifs**, op.cit., p.310.

3 - TEYSSIE (Bernard), **Droit du travail**, op.cit, p718.

4 - أنظر: المادة 135 من اتفاقية بريد الجزائر. المرجع السابق.

5 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-، ملف رقم 727596 مؤرخ في 03 ماي 2012، قضية (ب.م) ضد مطاحن(ش)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2012، ص 439.

6 - اشترطت المادة 14 من القانون رقم 82-05 المرجع السابق، أنه إذا حصلت تسوية، يجب على صاحب العمل إيداع محضر اتفاق الموقع من الأطراف لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً وذلك في أجل ثمان وأربعين (48) اعتباراً من تاريخ توقيعه.

7 - خليف (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي - في الجزائر -، المرجع السابق، ص 162.

التّوع من التّفاوض والحوار نجده كذلك في اللّجان الفنية المتساوية الأعضاء المكرسة في القطاعات الإدارية، رغم اعتمادها على التّنظيم اللائحي لعلاقات العمل فيه.¹

ولنجاح وفعالية التّفاوض كأسلوب لتسوية النزاعات الجماعية في العمل يجب أن تتوفر في طرفي النزاع القوّة التّفاوضية والقدرة على القيام بذلك وتوفر المعلومات التّفاوضية ووجود الرغبة المشتركة للبحث عن حل للنزاع، وتوفر المناخ وملائمتها لذلك بعيدا عن أي تأثير سلبي أو تشويش.²

الفرع الثاني:

الحوار والتّشاور أساس المصالحة الوجدانية

تُجسد مفتّشية العمل امتداداً لسلطة الدّولة على المستوى المهني، وعن طريقها تقوم بضمان تطبيق أحكام قانون العمل المتعلّقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمّال، كما تمثل إدارة العمل من خلال إيداع الشّركاء لدى مصالحها الاتّفاقيات الجماعية قصد تسجيلها ومساعدتهم على إبرامها. كما اسند لها المشرّع دور إجراء المصالحة القانونية بين طرفي النزاع، أما في قطاع الوظيفة العمومية فتتم المصالحة عبر أجهزة وإجراءات خاصّة بذلك.

ففي حالة فشل المصالحة الاتّفاقية أو عدم إجرائها بسبب غياب هذه الآلية في الاتّفاقية الجماعية التي تربط الطّرفين، ألزم المشرّع أطراف العلاقات الجماعية الخاضعة لقانون علاقات العمل عرض النزاع أمام مفتّش العمل قصد محاولة المصالحة، وهي شكل من أشكال "التفاوض المنظم"³، وقد تنجح المحاولة وتحقق المصالحة، فيتم تسوية النزاع كلياً أو جزئياً. وهي في الواقع عرض للوقائع والمطالب من طرف وسماع ردود ومن طرف آخر، فهي بمثابة حوارات ونقاشات وتبادل الرّؤى ثمّ تقريب بين وجهات نظر وتصل في توافق بين الطّرفين بتوجيه من مفتّش العمل الذي يتجسد في دور منشط للآلية، ولا يحصل الاتّفاق إلا بإرادة الطّرفين (أولاً).

أما إذا كانت علاقات العمل يحكمها قانون الوظيفة العامّة، فتمر المصالحة عبر إجراءات إدارية خاصّة وتختلف الجهة المختصّة بإجراء المصالحة حسب طبيعة المؤسسة أو الإدارة التي نشب فيها النزاع، وكذلك تعرض على مجلس الوظيفة المتساوي الأعضاء كجهاز مصالحة، وهذا المجلس ما هو في الواقع إلا فضاء للتّشاور والحوار (ثانياً).

أولاً: تدخل مفتّش العمل لمحاولة المصالحة القانونية

1 - المرجع نفسه، ص 164.

2 - وحيد دحام (زينب)، المرجع السّابق، ص ص 20. 25 .

3 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1, Rapports collectifs**, op.cit .,p.310.

لما تفشل إجراءات المصالحة الاتفاقية، أوجب المشرع المرور إلى آلية أخرى للتسوية وهي إجبارية¹ قبل اللجوء إلى الوسائل الأخرى، تتمثل في المصالحة القانونية، وينحصر دور مفتش العمل في إدارة وتنشيط الحوار بين طرفي الخلاف وتوجيهه بما يحله.

والاتفاق الذي يتوصل إليه أثناء جلسة أو جلسات المصالحة، هو نتاج عملية تفاوضية بين الطرفين، لأجل إنهاء النزاع الجماعي القائم يسمى بـ "التفاوض لأجل التسوية" «*Négociation transactionnelle*»، وهو يختلف عن التفاوض القانوني «*négociation normative*» المنشأ للاتفاقيات الجماعية² من حيث الإجراءات والأدوات والآثار.

I- مفهوم المصالحة القانونية :

إن ضبط مفهوم المصالحة القانونية يساعدنا على تمييزها عن المصالحة الاتفاقية من حيث أطرافها وإجراءاتها ومدى الزاميتها والآثار المترتبة عنها وكذل موقعها ضمن الآليات الأخرى لتسوية الخلافات الجماعية، لذلك من البديهي ضبط تعريفها (أ)، واستخراج خصائصها المميزة لها (ب).

أ- تعريف المصالحة القانونية:

عرفت الجزائر آلية المصالحة منذ سنوات السبعينيات من القرن الماضي، وتمكن المشرع سنة 1990 من تحريرها من القيود الإدارية والبيروقراطية والإيديولوجية التي كانت تنظمها وتحكمها في ظل القانون القديم، حيث جاء القانون 90-302 وجعل منها أداة للحث على تسوية النزاع دون أن يتدخل مفتش العمل أو يفصل فيه⁴، تتم هذه المصالحة خارج المؤسسة المستخدمة وتكون على مستوى مكاتب مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

وباعتبار المصالحة القانونية أول مرحلة في إطار البحث عن تسوية للخلاف الجماعي خارج مكان العمل، وأول تدخل للغير في سبيل البحث عن حل يرضي طرفي الخلاف، وفقد اهتم الفقه بدراسة هذا النوع من المصالحة وبضبط تعريفها (1)، ولم يهتم القانون بتحديد تعريف دقيق لآلية المصالحة القانونية، إلا أنه من خلال تحديد إطارها وإجراءاتها وآثارها يمكن استنباط تعريف قانوني لها (2).

1- التعريف الفقهي للمصالحة القانونية:

عرف الأستاذين «*G.H. CAMERLYNCK*» و «*G. LYON CAEN*» المصالحة القانونية على أنها: "مصالحة وجوبية لأطراف النزاع الجماعي تحت طائلة العقوبات الجزائية للمثول بعد استدعائهم في لجنة مشتركة"⁵، وعرفها آخرون محاولة تقريب وجهات النظر المتناقضة والمتعارضة قصد الوصول إلى قبول حل اتفاقي... تجرى بمشاركة طرف من الغير دوره تقريب التوفيق بين الطرفين لتلاقي وجهات النظر"⁶.

1 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص152.

2 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1470.

3 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص152.

4 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

5 - CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.620.

6 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1468.

وعرفها الأستاذ أحمية سليمان أنها: "أسلوب يلجأ إليه عند عدم النص على المصالحة الاتفاقية أو فشلها... وتوكل مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال"¹. يفهم من هذه التعريفات أن المصالحة القانونية تأتي بعد فشل المصالحة الاتفاقية في حالة النص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو في حالة فشلها، ويتم أمام مفش العمل بصفة إلزامية وفق إجراءات محددة قانوناً.

2- التعريف القانوني للمصالحة القانونية:

نصت الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون 90-02 أنه في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يقوم المستخدم أو ممثلو العمال برفع الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً²، وأضافت المادة 6 من نفس القانون على أنه: "تقوم مفتشية العمل برفع الخلاف الجماعي في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال...".

وتدل صياغة الفقرة الثانية من نفس المادة: "إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة الاتفاقية..." أن المصالحة الاتفاقية تصبح ملزمة إذا نصت عليها الاتفاقيات الجماعية، ولا يقبل اللجوء إلى المصالحة القانونية أمام مفتش العمل إلا إذا تم استنفاد إجراءات المصالحة الاتفاقية، إلا في حالة عدم التنصيص عليها في الاتفاقية الجماعية أو عدم وجود اتفاقية جماعية أصلاً تحكم علاقات العمل بالمؤسسة.

وقد كان القانون 82-05 أكثر صراحة في تأكيد الإلزامية، حيث ورد في المادة 16 منه على أنه: "لا تبأشر إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد التالية، بشأن أي خلاف جماعي في العمل ما لم يسبق علاجه وبوسائل التسوية المنصوص عليها في أحكام الباب الثاني من هذا القانون".

كما أشارت المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية على أنه في حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له، يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة و/أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع.

ب- خصائص المصالحة القانونية:

من خلال ما سبق يمكن استخراج عناصر آلية المصالحة القانونية وهي:

1- المصالحة القانونية مصدرها نص تشريعي³، فهي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين طرفي النزاع الجماعي في العمل.

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 100

2 - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 186.

3 - مختاري (فاطمة الزهراء)، "الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11"، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، السنة الجامعية 2010-2011، ص 132.

- المصالحة القانونية يتم اللجوء إليها حتى في حالة عدم ورود اللجوء إليها في الاتفاقية الجماعية، أو عدم وجود اتفاقية جماعية، ويُلبأ إليها أيضا في حالة فشل المصالحة الاتفاقية الداخلية.
- المصالحة القانونية تتم بين طرفي النزاع الجماعي (المستخدم وممثلي العمال) وتتدخل طرف ثالث محايد¹ وهو مفتش العمل المختص إقليميا.
- المصالحة القانونية هي إجراء إلزامي وجوبي بعد فشل وسائل التسوية الداخلية وقبل اللجوء إلى أية وسيلة أخرى تحت طائلة بطلان الإجراءات اللاحقة.
- دور مفتش العمال لا يبدو أن يكون محاولة فقط للمصالحة بين طرفي النزاع عن طريق تقريب وجهات النظر بغية الوصول إلى اتفاق ينهي النزاع.

II إجراءات المصالحة القانونية والآثار المترتبة عنها :

إذا كانت إجراءات المصالحة الاتفاقية محددة عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو وفق ما ينص عليها الاتفاق المبرم بين طرفي الخلاف، فإن إجراءات المصالحة القانونية محددة قانونا لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، كما أن دور الطرف الثالث والممثل في مفتش العمل محدد قانونا⁽¹⁾، وكذلك الأمر بالنسبة للآثار المترتبة عن جلسات المصالحة (ب).

أ- إجراءات المصالحة القانونية:

تجرى المصالحة القانونية أمام مفتش العمل بحضور طرفي النزاع أو ممثليهم بشكل عدد متساو وتكون مجانيا وبصفة سريعة في الفصل فيه². وتعدّد الجلسات في شكل ثلاثية الأطراف «une tripartite» نتيجة إشراك السلطة العامة في الحوارات والمناقشات الدائرة أثناء جلسة المصالحة. فأول إجراء في المصالحة القانونية يتمثل في إخطار مفتش العمل من طرف أحد طرفي الخلاف⁽¹⁾، يتابع إجراءات المصالحة شكلية محددة قانونا⁽²⁾، إلا أن مفتش العمل لا يفصل في الخلاف بل يساعد الطرفين على قبول حل توافقي عبر تقريب وجهات النظر حول المسائل المختلف فيها⁽³⁾.

1- إخطار مفتش العمل:

لم يحدد المشرع كيفية تمثيل طرفي النزاع في جلسات المصالحة، لكن يظهر أنه تتم إجراءات المصالحة عبر عدة جلسات تخصّص الأولى لتسجيل مواقف كل طرف في النزاع، وهو أول اتصال بمفتش العمل عن طريق إخطاره. ثم يقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا

1 - زعبي (عمار)، المرجع السابق، ص 30.

2 - مبادئ نصّت عليها التوصية الدولية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، اعتمدت خلال الدورة 34 للمؤتمر العام لمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في جنيف يوم 6 جوان 1951.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092

يتعدى أربعة أيام المwalية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها¹.

والملاحظ أن المشرع لم يحدد كيفيات الإخطار، هل يتم كتابياً أو بحضور ممثل العمال أو النقابة شخصياً؟، كما هو الحال في النزاع الفردي²، ولم يحدد آجال إخطار مفتش العمل، هل من لحظة نشوب الخلاف الجماعي أو من تاريخ فشل جلسة المصالحة الاتفاقية؟، عكس ذلك فقد حدد القانون 05-82 السالف الذكر أجل رفع النزاع أمام المفتش ثمانية أيام من حدوث النزاع³.

2- سير جلسات المصالحة القانونية:

بعد الجلسة الأولى المخصصة لسماع أقوال ومواقف كل طرف، يقوم مفتش العمل بتنظيم جلسة أو عدة جلسات للمصالحة حسب طبيعة الخلاف وتعقيدته وأهميته في آجال لا تتجاوز ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى⁴، ويلاحظ أن المشرع من خلال القانون رقم 91-28 المعدل للقانون 90-02 قد قلص آجال استدعاء الأطراف أو لإجرائها وهو ما يؤكد قلة أهميتها في حل النزاعات⁵.

وألزم المشرع طرفي النزاع بحضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل⁶، تحت طائلة العقوبات المالية على كل من يتغيب دون سبب شرعي⁷. ولم يوضح المشرع بخصوص إجبارية حضور جلسات المصالحة التي يستدعى إليها مفتش العمل طرفي النزاع وحالة غياب أحد الأطراف لعذر مبرر، فهل يتم تأجيل جلسة المصالحة، كما هو الحال في المصالحة التي ينظمها مكتب المصالحة في النزاعات الفردية؟، التي يقرر فيها شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي ما لم يوجد سبب جدي وشرعي، أو تأجيل الجلسة في حالة الغياب المبرر للمدعي عليه⁸.

كما لم يحدد المشرع أيضاً الآثار المترتبة عن رفض المستخدم حضور جلسة المصالحة القانونية بحجة عدم استنفاد إجراءات المصالحة الاتفاقية، هل أن مفتش العمل سيرفض عقد جلسة المصالحة بحجة عدم استنفاد الإجراءات الداخلية الواردة في الاتفاقيات الجماعية، أم أنه يلزم الطرفين حضور المصالحة رغم ذلك؟، وهل يمكن بالمقابل لممثلي العمال اللجوء إلى الإضراب بسبب غياب المستخدم عن جلسات المصالحة وهل في هذه الحالة يكون إضراباً شرعياً أم غير ذلك؟

1 - أنظر: الفقرة 2 من المادة 6 من القانون رقم 90-02، المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 91-27، المرجع السابق.

2 - أنظر: المادة 26 من القانون رقم 90-04، المرجع نفسه.

3 - أنظر: المادة 15 من القانون رقم 82-05، المرجع نفسه.

4 - أنظر: المادة 8 من القانون رقم 90-02، المعدلة بالمادة 4 من القانون رقم 91-27، السالفين الذكر.

5 - معاشو نبالي (فطة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص 478.

6 - المادة 7 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

7 - أنظر: المادة 53 من المرجع نفسه.

8 - أنظر: المواد 28 الى 30 من القانون رقم 90-04، المرجع السابق.

ولم يورد المشرع أيضا أي التزامات على طرفي النزاع أثناء المصالحة القانونية سوى إلزام الحضور، عكس المشرع الفرنسي الذي ألزم طرفي النزاع تقديم التسهيلات لأعضاء لجنة المصالحة للقيام بمهامهم¹.

3- دور مفتش العمل في المصالحة القانونية:

في سبيل البحث عن التسوية، يقوم المفتش بإدارة الجلسة وتنشيط الحوار والعمل على محاولة التوفيق بين الطرفين بهدف وضع حد للخلاف الجماعي²، ويساهم في تسويتها³، عن طريق سهره على أن تكون الاقتراحات التي يثيرها الأطراف متطابقة التشريع والتنظيم، وكذلك مع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة بين طرفي النزاع، وإفادتهم بكل المعلومات والإرشادات حول حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملاءمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية.

كما يسهر مفتش العمل على مطابقة مضمون الاتفاق المحتمل الوصول إليه مع التشريع والتنظيم المعمول به، ما دام يمكن أن تفضي المصالحة يمكن أن تفضي إلى إبرام اتفاق جماعي⁴، لاسيما وأن تكوينه يسمح له بمد يد العون والمساعدة من حيث توجيه طرفي النزاع لفك النزاع⁵، لكن دون أن يلزمه المشرع ببذل قصارى جهده في سبيل التوصل إلى حل النزاع الجماعي⁶.

لكن يبدو أن المشرع لم يحدد له صراحة الوسائل المناسبة للوصول إلى تسوية للنزاع، كسماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع، أو طلب وثائق ومستندات وبيانات يراها ضرورية للنظر أو المساهمة في الفصل في النزاع⁷، لكن تبقى آراء مفتش العمل ليست إلزامية⁸.

ب- الآثار المترتبة على آلية المصالحة القانونية:

تنتهي المصالحة القانونية التي يشرف عليها مفتش العمل بتصور ثلاثة احتمالات، إما أن تنجح المصالحة ويتفق طرفا النزاع على تسوية كل الخلافات المثارة وبذلك ينتهي الخلاف الجماعي⁽¹⁾، ويمكن أن تفضي المصالحة إلى تسوية جزئية للنزاع وتبقى نقاط عالقة مختلف بشأنها⁽²⁾، وإما أن تفشل المصالحة ولا يحصل اتفاق الطرفين على أي مسألة من المسائل المثارة بسبب تمسك كل طرف بمواقفه⁽³⁾.

1- حالة نجاح المصالحة:

1 - L. 2522-2 de l'ordonnance 2007-329 du 12-03-2007¹ relative au code du travail (partie législative). La partie législative du code du travail stipule que : « Les parties donnent toute facilité aux membres des commissions de conciliation pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue. ». JORF 13 mars 2007. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000465978/>, consulté le 05-11-2018.

2 - أنظر: المادة 2 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

3 - أنظر: المادة 30 مطة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المرجع السابق،

4 - أنظر: المادة 30 مطة 1 و 7 و 8 و 9 من المرجع نفسه.

5 - تشترط المادة 15 من المرسوم تنفيذي رقم 11-261 مرجع سابق. أن توظيف وترقية في سلك مفتشي العمل أن يكونوا ضمن الحائزين على شهادات في المجالات التالية: الحقوق أو العلوم القانونية والإدارية، علم الاجتماع، العلوم الاقتصادية والمالية، الوقاية الصحية والأمن.

6 - هذا الالتزام أشار إليه المشرع الأردني، أنظر: في ذلك: سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق، ص 514.

7 - هذه الإمكانية أقرها المشرع الأردني مثلاً لمجلس التوفيق، أنظر في ذلك: سيد محمود (رمضان)، المرجع السابق ص 515.

8 - معاشو نبالي (فطحة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية"، المرجع سابق، ص 497.

هناك علاقة وطيدة بين نظام المصالحة ونظام الاتفاقيات الجماعية، فالنزاع قد يثور بسبب خلاف حول تنفيذ أو تفسير اتفاقية أو اتفاق، كما أن نتائج المصالحة تصاغ في شكل اتفاق¹.

قد تتوصل جلسات المصالحة إلى حل وتسوية النزاع بصفة كلية²، فيتم تحرير محضر في شكل اتفاق مشترك³، تكون له قيمة "الاتفاق الجماعي وسلطة الاتفاقية الجماعية"⁴، أي يعد بمثابة اتفاق جديد حول المسائل التي ينظمها⁵، ويشترط أن يكون مضمونه لا يخالف قواعد النظام العام ولا يقلل من الحقوق المكتسبة، ولا يقرر مزايا أقل من تلك المنصوص عليها في المصادر الأخرى لقانون العمل⁶.

ويصبح الاتفاق نافذا متى تم إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من قبل الطرف الأكثر استعجالا، ثم تسري على الاتفاق الأحكام الخاصة بتنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من حيث التنفيذ، وتسري على من يرفض الالتزام بأحكامه نفس القواعد المطبقة على مخالفة قواعد القانون الاتفاقي⁷.

ووفقا للمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" يمكن أن يتفق الطرفان على تأجيل تنفيذ محتوى الاتفاق إلى أجل يحدده في الاتفاق، كأن يطلب المستخدم منحه مهلة لتمكنه من رصد الأعباء المالية الناتجة عن الاتفاق لصرف التعويضات أو العلاوات وغيرها أو تمديد آثاره بأثر رجعي⁸.

2- حالة المصالحة الجزئية:

الحالة الثانية التي قد تؤول إليها جلسات المصالحة هي أن يتوصل الطرفان إلى الاتفاق على تسوية بعض المسائل وبقاء الخلاف بشأن مسائل أخرى، وهو ما يسمى بـ "المصالحة الجزئية"، ففي هذه الحالة أشارت المادة 8 من القانون 90-02 السالف الذكر إلى أنه يوقع الطرفان محضرا تدون فيه المسائل المتفق عليها، كما تدون المسائل التي يستمر الخلاف بشأنها إن وجدت.

ومن ثم تصبح المسائل المتفق عليها بين طرفي النزاع الجماعي نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالا المحضر لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفقا لنفس الإجراءات والأحكام المشار إليها سابقا، أما النقاط المختلف فيها فيحرر مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة الجزئية⁹، تحدد فيه المسائل التي لم يتم التوصل إلى اتفاق بشأنها¹⁰. ولا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروطا تتنافى والنصوص السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل. ويعد هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه

1 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1467.

2 - أحية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 349.

3 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص ص 216. 217.

4 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1468.

5 - هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 215.

6 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

7 - TEYSSIE (Bernard), Droit du travail, op.cit., p. 718.

8 - Ibid.

9- أنظر: المادة 9 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

10- بن سعدي (يوسف)، "الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2013-2014، ص 73.

بالتزوير¹، وهنا يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم، حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية التي تربط الطرفين أو القانون المنظم لتسوية النزاعات الجماعية².

3- حالة فشل المصالحة:

الحالة الثالثة هي أن يفشل طرفا الخلاف الجماعي في تسوية النزاع الجماعي بسبب تمسك كل طرف بمواقفه وعدم قيام أي طرف بتقديم تنازلات للآخر، أو عدم جديتهم في البحث عن حل توافقي للنزاع، فيقوم مفتش العمل بإعداد محضر عدم المصالحة ويصرف الطرفين إلى إجراءات التسوية الأخرى المقررة في الاتفاقيات الجماعية المبرمة في هذا المجال³ أو تلك المشار إليها في القانون والمتمثلة في الوساطة والتحكيم.

ويمكن للعمّال بعد إجراءات المصالحة القانونية التي لم تكلل بالنجاح أن يدخلوا مباشرة في إضراب، علما أن الإضراب الذي يسبق إجراءات المصالحة يكون إضرابا غير شرعي⁴.

ويرى الأستاذ نصر الدين قريش أن آلية المصالحة القانونية في الجزائر كثيرة اللجوء إليها ما دامت إلزامية، إلا أن نتائجها غير مرضية، فاللجوء إليها عادة ما يتم بنية استنفاد إجراء شكلياً بسيطاً قبل شن الإضراب⁵.

ثانيا: الإجراءات الإلزامية لتسوية النزاع الجماعي في المؤسسات والإدارات العمومية:

خصّص المشرع الفصل الثاني من القانون رقم 90-02 للأحكام المطبقة على النزاعات الجماعية التي تثور في المؤسسات والإدارات العمومية قصد معالجة النزاعات التي تنشأ بين هذه الأخيرة والموظفين بإجراءات استثنائية⁶، وتتمثل هذه الإجراءات والتظلم الإداري وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى المصالحة.

حيث اعتمد المشرع عند تحديد آليات الوقاية من النزاعات الجماعية من إجراءات وشكليات التظلم وتشكيل مختلف اللجان وصلاحياتها وآجالها على أساس تنظيمي (I)، ونفس الأمر بالنسبة للمصالحة عكس ما هو معمول به في القطاعات الخاضعة لقانون علاقات العمل، الذي أسند للاتفاقيات الجماعية تحديد إجراءات اتفاقية للتسوية الداخلية للنزاعات قبل اللجوء إلى المصالحة القانونية (II).

I- اجراء التظلم :

في حالة عدم تمكن ممثلي العمّال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية من تحقيق توافق بينهما حول المسائل المثارة يلجأ أحد الطرفين إلى تقديم طعن أو تظلم إلى السلطة السلمية وهو نظام يقوم على

1- يحيوي (نادية)، "الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2013-2014، ص39.

2- طبريت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص188.

3- واضح(رشيد)، "مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2 لسنة 2007، ص178.

4- مختاري (فاطمة الزهراء)، المرجع السابق، ص135.

5 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.p.44

6-BENAMROUCHE (Amar), op.cit., p.83.

مبادئ وقواعد القانون الإداري¹، حيث نصت المادة 16 من القانون رقم 90-02 على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمرة فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية،
 - الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا."
- ويتضح من هذا الإجراء أن غايته تكمن في السعي نحو سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء بسبب النزاع أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما، أو اتخاذ قرار ما، ويشكل عدم القيام به سببا للنزاع، أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى وقف الخلاف قبل تفاقمه²، ويكون أمام نفس الجهة التي أصدرت القرار موضوع الخلاف³.

وحسب مضمون مراسلة وزارة الصحة السالفة الذكر، فإن الوزير طلب إنشاء على مستوى كل مديرية ولائية "لجنة التظلم الولائية"، تستحدث بقرار من مدير الصحة والسكان على مستوى كل ولاية، ويشرف على ترأسها، وتتكفل بالمهام التالية:

- دراسة الطعون الواردة إليها من طرف موظفي القطاع وبالخصوص الإجراءات التي تم اتخاذها على مستوى لجنة الحوار وتسوية النزاعات،
- السعي إلى حل المشاكل وفق آليات صلح داخلية (جلسات صلح، مراجعة الإجراءات التأديبية، الدعوة إلى جلسات عمل لفض النزاع)،

- دراسة مجمل التظلمات الواردة إليها من طرف موظفي القطاع.

وبعد استنفاد آلية الطعن الإداري دون التمكن من تسوية المسائل المقصودة على السلطة السلمية المعنية (الوزراء أو السلطة الإدارية المختصة في مستوى الولاية أو البلدية حسب الحالة)، فإنه يتعين اللجوء لحل النزاع إلى المصالحة⁴.

II- اللجوء إلى المصالحة :

إن المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية ذات طبيعة استثنائية وخاصة⁵، تقوم على الإحترام والالتزام بالإجراءات المنصوص عليها قانونا^(أ)، ومن ثم تختلف آثارها باختلاف موضوع النزاع (ب).

أ- إجراءات المصالحة:

1 - طبريت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 193.

2 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 362.

3 - طبريت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 103.

4 - خرفي (هاشمي)، المرجع السابق، ص 332.

5-KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

المصالحة هي بمثابة درجة ثانية في تسوية النزاع الجماعي في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. ففي حالة فشل تسوية المسائل المختلف حولها تستدعي خلال الثمانية أيام (8) المالية لأخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

وما يميز هذا النوع من المصالحة مقارنة بالمصالحة التي ينظمها مفتش العمل أن اللجوء إليها يتم بمبادرة من السلطة السلمية العليا المباشرة التي تقوم باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي، وتخصر خلال هذا الاجتماع نقاط الخلاف وتحاول الأطراف المعنية الفصل فيها وفقاً لأحكام المواد من 18 إلى 20 من القانون 90-02 السالف الذكر².

عند نهاية إجراء المصالحة التي تجرى في أجل لا يمكن أن يتجاوز 15 يوماً ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضراً يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، ويمكن أن يتضمن محضر المصالحة المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمرة فيها الخلاف وإجراءاته³.

ب- اختلاف آثار المصالحة حسب موضوع النزاع:

تختلف آثار المصالحة المنظمة لأجل تسوية النزاع الجماعي في المؤسسات والإدارات العمومية، حسب نوع وطبيعة الخلاف، وقد ميز المشرع بين ثلاثة أنواع وهي: حالة الخلاف المتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي (1)، وحالة الخلاف حول تأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية (2)، وحالة المسائل التي لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية والتنظيمية (3).

1- حالة الخلاف المتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي:

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف بين طرفي النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني وتنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوماً من تاريخ الأخطار⁴، أي أن السلطة السلمية تلزم الإدارة بتطبيق أحكام القانون والتنظيم.

2- حالة الخلاف حول تأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية:

إذا اتضح خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الثائر يتناول موضوعه اختلاف في تأويل نص قانوني أو تنظيمي أو اختلاف في تفسيره، تقوم السلطة السلمية العليا المكلفة بالوظيفة العامة قصد عرض نقاط

1 - المادة 17 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

2 - خرفي (هاشمي)، المرجع السابق، ص 332. 333.

3 - أنظر: المادة 20 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

4 - أنظر: المادة 18 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

الاختلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية للفصل فيه¹، المتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال²، بمجموع ثمانية 8 أعضاء يمثل أربعة منهم العمال وأربعة 4 آخرون يمثلون الإدارة³.

وتجدر الإشارة إلى أنه بمقتضى قرار تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء المؤرخ في 14 أكتوبر 2020، تم تعيين ممثلين (02) عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين وممثلان (02) عن النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، ويكون بذلك اعتراف من طرف الحكومة لأول مرة بتمثيلية هذه النقابة المستقلة وانتهاء لاحتكار المركزية النقابية في تمثيل العمال⁴.

3- حالة المسائل التي لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية والتنظيمية:

تشمل الحالة الثالثة موضوع النزاع، تقع حين يتوصل اجتماع المصالحة إلى تكييف موضوع النزاع على أنه يتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بذلك قصد عرض نقاط الاختلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية⁵، والتي يقصد بها "المديرية العامة للوظيفة العمومية".

المطلب الثاني:

الاتفاق حول اللجوء إلى الآليات الاختيارية لحل النزاع الجماعي

تتجه التشريعات الحديثة في مجال تسوية نزعات العمل إلى الاقتراب شيئاً فشيئاً إلى استخدام "العلوم" لتسوية النزاعات، واستبدال شرعية القانون بشرعية العلم، ليس فقط العلوم الاقتصادية بل "علوم" تسير المؤسسة" لتسوية النزاعات عن طريق اللجوء إلى "الخبراء" قصد إيجاد حلول علمية لصعوبات تطبيق القانون بالحلول العملية⁶. وتتجسد هذه الآليات في الوساطة والتحكيم.

تتميز هاتان الآليتان في كونهما اختيارية من جهة، ومن جهة ثانية تقوم بتدخل طرف ثالث وهو الوسيط في أسلوب الوساطة والمحكم في تقنية التحكيم، وإذا كان الشركاء لا يشاركون في أعمال هذه الآليات، فإن اللجوء إليهما يخضع للإرادة المشتركة لطرفي النزاع، ويتم بالاتفاق المشترك في الغالب عن طريق التفاوض. كما أن تنفيذ مخرجات الآليتين يكون أيضاً وفقاً لإرادة الطرفين في الوساطة، وأما في التحكيم فإن آليات تنفيذ الحكم التحكيمي يكون كذلك بالتفاوض الجماعي.

1 - أنظر: المادة 19 من المرجع نفسه.

2 - المادة 21 من المرجع نفسه.

3 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العامة المتساوي الأعضاء، (ج ر عدد 1 لسنة 1991).

4 - قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2020، يتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. ج.ر عدد 68، لسنة 2020.

5 - أنظر: المادة 19 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

6 - SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, op.cit., p.252.

وستتناول فيما يلي آلية الوساطة ومكانة التفاوض الجماعي فيها (الفرع الأول)، ثم تناول اللجوء إلى إجراء التحكيم كآخر وسيلة تسوية ودية متاحة، والتي يلعب التفاوض فيها دورا مهما قبل وبعد اللجوء إليها (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

اللجوء إلى آلية الوساطة وتنفيذ آثارها بالاتفاق المشترك

اهتمت الجزائر بالوساطة بعد إصلاحات 1990، واعتبرتها إجراء لاحقا للمصالحة¹، وهي إجراء اختياري من حيث اللجوء إليها وكذلك في تنفيذ توصياتها²، تتميز بخصائص تميزها عن المصالحة يتم اللجوء إليها بعد فشل الآليات الإلزامية (أولا)، تتجسد بعرض النزاع على طرف ثالث محايد يتم الاتفاق على تعيينه وفق إجراءات معينة³، فيقوم الوسيط بإصدار توصيته على أطراف النزاع، دون أن تكون ملزمة للطرفين، إلا إذا اتفقا على ذلك بالتشاور والتفاوض (ثانيا).

أولا: مفهوم الوساطة

الوساطة هي تقنية انجوسكسونية⁴، ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية⁵، ثم انتقلت إلى فرنسا في مجال ضيق كإجراء لتسوية النزاعات حول الأجور وعند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية⁶، اقتبسها المشرع الفرنسي بموجب المرسوم الصادر في 26 جويلية 1957⁷ لتصبح آلية لتسوية الخلافات الجماعية في العمل.

وقد تباينت التشريعات العمالية من حيث مدى إلزاميتها⁸، وقد اعتبرت المنظمة الدولية للعمل أن الوساطة يمكن أن تكون آلية كذلك لتسهيل إبرام الاتفاقيات الجماعية (وساطة وقائية) قبل الشروع في

1 - معاشو نبالي (فطمة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية"، المرجع السابق، ص 479.
2 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1, Rapports collectifs**, op.cit .p.310.

3 - وحيد دحام (زينب)، المرجع السابق، ص 67.

4 - MAZEAUD (Antoine), op.cit,p.288.

5 - نظام الوساطة كان آلية متجذرة في العديد من أعراق المجتمع الجزائري بمختلف تنوعاته منه العرف القبائلي، حيث كانت النزاعات تعرض على أمين القرية أو أي شخص حكيم باتفاق الطرفين المتخاصمين، ونجده أيضا في تسوية النزاعات التي كانت تنثور في الخلافات التي تنثور بشأن الحرف كالبناء وتسيير المطاحن ومعاصر الزيتون والخشب والأنشطة الفلاحية، ويصدر الوسيط توصية للطرفين ولهما الحرية في تنفيذها من عدمها، لكن تصبح ملزمة إذا صدرت عن أمين القرية (توفيق نتادرت).

6 - لمزيد من التفاصيل راجع: HANOTEAU(A),et LETOURNEUX(A), **LES COUTUMES KABYLES, Organisation politique et administration, Pouvoir judiciaire**, éd. Chalamel, paris,1869, p.156 et suites.

7 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي"، المرجع السابق، ص 168.

8 - VERDIER (Jean-Maurice), op.cit.,p. 378.

8 - لطرش (أمينة)، "نطاق الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد الرابع، جوان 2017، ص 221، <http://193.194.91.150:8080/en/article/80368>، اطلع عليه في 12-6-2019. (215-235).

المفاوضات، عن طريق قيام الوسيط بحصر العوائق والصعوبات قصد تذليلها، وتمكين طرفي التفاوض من تسهيل الاتصالات بين الأطراف خاصة في المستويات العليا.¹

والمرشع الجزائري لم يعرف هذه الآلية إلا في القانون رقم 90-02 بخلاف آلية المصالحة والتحكيم²، حيث أشار أنه: " في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون".³ ولكنه لم يتناول الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة عن نتائج عمل الوسيط.⁴

وقبل تناول إجراءات وآثار الوساطة، يقتضي منا الحال تعريف هذه الآلية (I)، وعرض خصائصها التي تميزها عن الوسائل الأخرى (II) وكذلك نطاق اللجوء إليها في مجال تسوية نزاعات العمل (III).

I-تعريف الوساطة :

يختلف مفهوم الوساطة من حيث تعريفها وخصائصها حسب اختلاف النظام القانوني لها، من حيث طبيعتها القانونية وطبيعة الشخص الوسيط وكيفيات اللجوء إليها والآثار الناتجة عنها، إلا أن الفقه تمكن من تعريفها من حيث المبدأ (أ)، واختلفت التعريفات التشريعية حسب نظامها القانوني (ب)

أ-التعريف الفقهي للوساطة:

عرف الأستاذان « Jacques Ghestin » و« Philippe Langlois » الوساطة على أنها: " إجراء وسطي بين المصالحة والتحكيم، والوسيط يسهل المصالحة ولا يقوم بالتحكيم، فيقوم بدور المحقق والإعلامي، ويصوغ رأيا في شكل توصية ..."⁵. أما الأستاذ « Bernard TEYSSIE » فقد عرفها على أنها " تفويض محاولة تسوية النزاع الجماعي لشخص طبيعي يدعى الوسيط"⁶.

وعرفها الأستاذان « G.H.CAMERLYNCK » و« G.LYON CAEN » على أنها: " إجراء وسطي بين المصالحة والتحكيم ذات مرونة، يتدخل شخص من الغير، لكنه ليس مكلف بالفصل في الخلاف"⁷.

ويقصد بالوساطة، حسب الأستاذ أحمية سليمان: " احتكام أطراف النزاع الجماعي لطرف محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات الضرورية المتعلقة بمسائل الخلاف، والملاسات التي

1 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit.,p37.

2 - خليفي (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص63.

3 - أنظر: الفقرة الثانية من المادة 9 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

4 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي"، المرجع السابق، ص

5 - GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe),op.cit, p.88.

6 - TYESSIE (Benard),Droit du travail, op.cit., p.719

7 - CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.622.

تخطيط به، ثم يتركز له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها¹.

وعرفها آخرون أنها تعني: "اللجوء إلى الاحتكام إلى طرف ثالث محايد لا علاقة له بالنزاع، تقدم له كل المعطيات وتوضح له كافة الملابسات وتحدد له كافة المطالب، على أن تترك له كل الحرية والسلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحل والحلول المناسبة للنزاع، وقد تلزم الأطراف مسبقا بقبول اقتراحاته، كما يمكنهم عدم الالتزام بذلك"².

ب- التعريف القانوني للوساطة:

عرّف المشرع الجزائري الوساطة من خلال المادة 10 من القانون 90-02 السالف الذكر، على أنها: "... إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

من خلال تعريف المشرع للوساطة يظهر أن مهمة الوساطة يقوم بها شخص من الغير، وليست مؤسساتية كما هي في الكثير من الأنظمة المقارنة الغربية³ والعربية⁴. وتقوم على حرية الأطراف في اللجوء إليها من عدما عبر اتفاق بين طرفي النزاع، وتأتي كأسلوب ودي لتسوية النزاع بعد المصالحة من حيث اللجوء إليها⁵، كما يتفقان على تعيين الوسيط بصفة مشتركة وفقا لإرادتها. ويفهم من ذلك أن كل من اللجوء إلى هذه الآلية واختيار الوسيط يتم بالتفاوض المسبق، مما يؤكد ارتباط الآلية بنظام التفاوض.

وفهم من كل من التعريف الفقهي والقانوني أن الوساطة هي قيام شخص من الغير باقتراح تسوية على طرفي النزاع الجماعي، ويكون اللجوء إلى الوساطة واختيار الوسيط وتنفيذ توصيته بالاتفاق المشترك.

II- خصائص الوساطة:

1 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي" المرجع السابق، ص 169.

2 - ريكلي (الصادق)، "الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل ودبا طبقا لأحكام القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990"، *مجلة العلوم الانسانية*، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 44، ديسمبر 2015، ص 274.273، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/88965>، اطلع عليه في 15-3-2019.

3 - في فرنسا مثلا يتم اختيار الوسيط من بين قائمة الوسطاء الذين تعدهم سلطة إدارية مختصة بعد استشارة النقابات على مستوى "اللجنة الوطنية للاتفاقات الجماعية" ويمكن أن يقوم رئيس لجنة المصالحة باقتراح الوساطة على طرفي النزاع اللذين يقوموا بتعيين الوسيط: V : Art. L.2523-3, L.2523-3, L.2523-1 du **code du travail français**, (entrées en vigueur le 01 mai 2008).op.cit.

4 - كانت الوساطة في القانون المصري الصادر سنة 1981 تتم بين طرفي النزاع عن طريق الجهة القضائية على مستوى المحافظات ثم مجلس مركزي بوزارة القوى العاملة، وفي قانون 2003 أسندت الوساطة الإدارية إلى شخص منفرد، من بين قائمة الوسطاء التي أعدتها وزارة القوى العاملة بالتشاور مع الاتحاد العام للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، انظر في ذلك : أبو عمرو (مصطفى أحمد)، المرجع السابق، ص 311.

5 - نصت المادة 9 فقرة 2 من القانون رقم 90-02 على أنه "... في حالة فشل المصالحة... يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم..."

من خصائص آلية الوساطة أنها أسلوب بديل لحل النزاعات. ابتكرت في الولايات المتحدة الأمريكية¹ بهدف إيجاد حلول بديلة للنظام القضائي التقليدي الذي كان مكلفاً وصارماً وتطبعه الرسمية بشكل مبالغ فيه ولا يمكن التكهّن بنتائجه².

تم تبنيها في فرنسا بموجب المرسوم الصادر في 5 ماي 1955³، وكانت موجّهة أساساً خاصة لتسوية النزاعات المتعلقة بالأجور (نزاع اقتصادي)، وبمناسبة النزاعات المتعلقة بمراجعة الاتفاقية الجماعية⁴. ثم امتدت إلى كافة النزاعات المتعلقة بشروط العمّ والتشغيل والعلاقات المهنية والاجتماعية. فالوساطة تهتم أكثر بنزاعات المصالح «*conflits d'intérêts*» ، وليس بالنزاعات القانونية⁵.

ومن أهم خصائص الوساطة أنها اختيارية أو اتفاقية^(أ)، وتتميز بتدخل شخص من الغير (ب)، ويقوم باقتراح تسوية للنزاع دون الفصل فيه (ج).

أ- الصفة الاختيارية:

يكون اللجوء إلى الوساطة بشكل اختياري بمعنى ليست إجبارية أي باتفاق طرفي النزاع⁶، وهذا ما أشارت إليه المادة 10 من القانون 90-02، حيث يتم الاتفاق على إمكانية اللجوء إليها بموجب اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي⁷ قبل نشوء النزاع الجماعي أو أثناء نشوّه، ويحددان إذا ما كان اللجوء إليها إجبارياً أو اختيارياً، كما يضعان إجراءاتها وآثار اللجوء إلى هذا الإجراء، وفي أي مرحلة من مراحل النزاع يتم اللجوء إليها، ومدى إلزاميتها⁸، بمعنى أنها تخضع للإرادة المشتركة لطرفي النزاع⁹.

إنّ الوساطة آلية تأتي بعد المصالحة وقبل اللجوء إلى التحكيم¹⁰، فهي أعلى درجة من المصالحة¹¹، واللجوء إلى هذه الآلية حسب المشرّع الجزائري بعد فشل الكلي أو الجزئي للمصالحة القانونية التي ينظمها مفتش العمل¹².

ب- تدخل شخص من الغير:

1 - Verdier (Jean-Maurice), *Droit du Travail*, op.cit., p.378.

2 - يقاش (فراس)، "الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، *مجلة المحكمة العليا*، العدد الأول، 2012، ص 69.

3 - Verdier (Jean-Maurice), *Droit du Travail*, op.cit., p.378.

4 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1468.

5 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail , Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit., p.412.

6 - Verdier (Jean-Maurice), *Droit du Travail*, op.cit., p.378.et CAMERLYNCK (G.H), LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.623.

7 - واضح (رشيد)، "مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 170.

8 - على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية السالفة الذكر، نصّت المادة 260 على اللجوء إلى إجراء الوساطة، وحسب نص المادة، يكون اللجوء إليها اختياري، ويتم اللجوء إليها بعد فشل المصالحة القانونية أمام مفتش العمل، ويكون تفعيلها وتعيين الوسيط بموجب اتفاق يدون في محضر مكتوب.

9 - لطرش (أمنة)، المرجع السابق، ص 221.

10 - BENAMROUCHE (Amar), op.cit., p. 85.

11 - هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 215.

12 - المادة 9 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

يتميز أسلوب الوساطة بخروج النزاع عن إطار المؤسسة¹، بتدخل طرف ثالث أجنبي عن أطراف النزاع يتفان على تعيينه يسمى "الوسيط"²، لا تربطه أية علاقة بهما في محاولة تسوية النزاع الجماعي³. وتقدم له كل المطالب والمعلومات من طرفي النزاع⁴ ويتمتع بصلاحيات كبيرة في مجال الحصول على المعلومات⁵. وتختلف آلية الوساطة عن المصالحة في أن هذه الأخيرة تقوم على عقد جلسات يحضرها كل من ممثلي العمال والمستخدم، ويلعب فيها مفتش العمل دور تقريب وجهات النظر عن طريق التفاوض الجماعي والحوار والنقاش والتشاور بما يفرض للوصول إلى اتفاق تسوية، وتكون التسوية ملزمة متى وقع الطرفان على محضر الاتفاق. أما الوساطة فلا تشترط عقد مجلس يحضره طرفي الخلاف الجماعي، بل أن دور الوسيط يقوم على عرض اقتراح تسوية عبر توصية معللة ويبلغ لهما دون أن تلزمهما، ماعدا إذا اتفقا على غير ذلك. تتميز الوساطة في النزاعات العمالية عن الوساطة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في كون هذه الأخيرة يقوم باقتراحها على طرفي النزاع القاضي بناء على النزاع المعروض عليه باستثناء قضايا شؤون الأسرة والقضايا العمالية وكل ما من شأنه أن يمس النظام العام⁶. وفي نزاعات العمل تكون بمبادرة من أحد طرفي النزاع أو من غيرهما وباتفاق الطرفين. أما في قانون الإجراءات المدنية تكون بعد اللجوء إلى القضاء عكس الوساطة التي يلجأ إليها في تسوية نزاعات العمل⁷.

ج- اقتراح حل وليس الفصل في النزاع:

تقضي هذه الآلية نحو إسناد مهمة اقتراح تسوية للخلاف الجماعي للغير، فدور الوسيط هو اقتراح حل للخلاف الجماعي على الطرفين، وليس الفصل في النزاع⁸ والاقتراح بطبيعته غير ملزم لهما⁹ في آجال قصيرة، فهي تمكن من كسب الوقت والحفاظ على الطابع الودي للعلاقات المهنية وتساهم في استقرارها¹⁰. ويمكن أن يكون دور الوسيط هو توفير المناخ المناسب والتشجيع على الحوار وتبديد أسباب العداء وتشجيعهم على التفاوض واقتراح طرق للوصول إلى تسوية¹¹.

1 - زعيبي (عمار)، المرجع السابق، ص 31.

2 - Verdier (Jean-Maurice), *Droit du Travail*, op.cit., p.378.

3 - زعيبي عمار، المرجع نفسه.

4 - ريكلي (الصادق)، المرجع السابق، ص 274.

5 - Verdier (Jean-Maurice), *Droit du Travail*, op.cit., p.378.

6 - المادة 994 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق.

7 - ولد الشيخ (شريعة)، "الطرق البديلة لحل النزاعات، محاضر الصلح والوساطة كسندات تنفيذية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري"، *المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية*، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2، سنة 2012، ص 109.

8 - BENAMROUCHE (Amar), op.cit., p.85

9 - Verdier (Jean-Maurice), *Droit du Travail*, op.cit., p.378.

10 - ريكلي (الصادق)، المرجع السابق، ص 276.

11 - وحيد دحام (زينب)، المرجع السابق، ص 68.

ومن خصائص الوساطة أنها توفر الوقت والجهد والنفقات لطرفي النزاع، وتحافظ على سلمية علاقات العمل الجماعية، ومرونة إجراءاتها، رضاءية تنفيذ مضمون التوصية التي يصدرها الوسيط¹.

III- نطاق اللجوء إلى الوساطة :

أورد المشرع الجزائري نطاق اللجوء إلى الوساطة في المواد 10 الى 12 من القانون رقم 90-02 ضمن الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، والتي يقصد بها المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص، ولم ترد الوساطة ضمن الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية في المواد من 15 إلى 23 من نفس القانون التي أشارت فقط إلى المصالحة، ويفسر ذلك أن المؤسسات ذات الطابع الإداري غير معنية بآلية الوساطة.

لكن قرار اللجنة الوطنية للتحكيم الصادر في قضية نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ضد وزير التعليم العالي سنة 1999 أشار حقيقة إلى أن الوساطة والتحكيم هما إجراءان وقائيان أوردهما المشرع بالنسبة للقطاع الاقتصادي وهما لا تطبقان على الهيئات الإدارية، يجوز اللجوء إليهما فقط في حالة الإضراب، حيث أن المشرع وضع إجراءان اثنان يمكن استعمالهما من طرف الإدارات العمومية على التوالي أو الواحد دون الآخر، وهما الوساطة والتحكيم².

والمشرع المصري استثنى من نطاق الوساطة أيضا النزاعات التي تثور في المنشآت الإستراتيجية والحיוية، حيث أن النزاعات التي تثور في هذه المنشآت وبعد فشل التفاوض يتم اللجوء فيها مباشرة إلى التحكيم³.

ثانيا: إجراءات الوساطة وآثارها

يكون اللجوء إلى الوساطة قبل شن الإضراب⁴، وتخضع باعتبارها آلية من آليات تسوية النزاعات الجماعية إلى إجراءات وجب إتباعها من طرف طرفي النزاع التي قد تكون واردة في الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق الاتفاق عليها وفق إجراءات خاصة (I)، وتتهي باقتراح الوسيط توصية معللة، إلا أن إلزاميتها تخضع لإرادة الطرفين (II).

I- إجراءات الوساطة:

لم يفصل المشرع الجزائري في تحديد إجراءات الوساطة وكيفية مباشرتها خلافا للمشرع الفرنسي الذي عالج المسألة بأكثر دقة⁵. إلا أنه حدد أهم مبادئها وترك مجال التفصيل فيها للشركاء الاجتماعيين، تتمثل إجراءات

1 - خليف (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي في الجزائر -، المرجع السابق، ص 176.

2 - قرار اللجنة الوطنية للتحكيم، رقم 99-01 مؤرخ في 23 فيفري 1999، قضية (م و أ ت ع) ضد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، المجلة القضائية، العدد 1، 1999، ص 255 وما يليها.

3 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، المرجع السابق، ص 312.

4-KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

5 - طبريت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 189.

الوساطة في الاتفاق أولا على اختيار هذه الآلية من قبل طرفي النزاع⁽¹⁾، ثم يعرض النزاع على الوسيط (ب) بعد إعلان موافقته على أداء المهمة (ج)، ويتربط على موافقته التزامات قانونية تقع على عاتقه (د).
أ-وجود اتفاق اللجوء إلى الوساطة:

يقتضي اللجوء إلى إجراء الوساطة وجود بند في الاتفاقية الجماعية التي تربط العلاقة بين العمال والمستخدم، يجيز اللجوء نحو هذه الآلية، وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عدم الإشارة إلى الوساطة، يمكن لطرفي النزاع الاستناد إلى أحكام المادة 10 من القانون 90-02 السالفة الذكر.

ويمكن أن يبرم الاتفاق عن طريق التفاوض الجماعي بعد نشوب النزاع بين الطرفين بهدف التمهيد للجوء لهذه الوسيلة، وعادة ما يكون بعد فشل المصالحة القانونية، كما هو الحال عند اللجوء إلى الوساطة لتسوية الإضراب الذي يثور بين ممثلي العمال والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تقوم عليها علاقات العمل الجماعي على أساس تنظيمي وليس تعاقدياً مثل المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي.

ب-عرض الوساطة والاتفاق على تعيين الوسيط:

يكون عرض الوساطة أو اللجوء إليها بعد الفشل الكلي للمصالحة، أو وجود اتفاق تسوية بعض المسائل، وبقاء مسائل أخرى عالقة، حينها يمكن اللجوء إلى الوساطة.

لم ينص المشرع الجزائري على من له صلاحية المبادرة بعرض الوساطة، هل يكون ذلك من قبل أحد الأطراف (ممثلي العمال أو المستخدم) أو من طرف أجنبي عن المؤسسة؟، كما هو الحال عند حالة تسوية الإضراب¹، ولم يحدد لحظة اللجوء إلى الوساطة وميعادها.

ومع ذلك يمكن تحديد صاحب المبادرة بالوساطة عن طريق الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص. أما في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فعادة ما يقوم الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفاءاً كإجراء لتسوية الإضراب² حين يصعب على الطرفين تعيين الوسيط³.

وعلى سبيل المثال، فخلال التحكيم بشأن الإضراب الذي قامت به نقابة أساتذة التعليم العالي « CNES »⁴ خلال السنة الجامعية 1998-1999، صرح محامي النقابة أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أن "ميكانيزمات الوساطة غير واضحة"⁵، رغم ذلك اقترحت نقابة أساتذة التعليم العالي اللجوء إلى الوساطة وعين وزير التعليم العالي السيد رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي كوسيط، وقد وافق عليه ممثلو النقابة، وباشر الوسيط عدة اتصالات انتهت بفشل مساعي الوساطة، وكان من ضمن أسباب الفشل عدم وجود اتفاق كتابي وانعدام إطار قانوني يحدد له صلاحياته⁶.

1 - أنظر: المادة 46 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

2 - أنظر: المادة 46 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

4 - CNES : Conseil National des Enseignants Universitaires.

5 - قرار رقم 01-99، مؤرخ في 23 فيفري 1999، المرجع السابق.

6 - المرجع نفسه.

أما في القطاع الاقتصادي، فتعيين الوسيط يكون باتفاق بين ممثلي العمال والمستخدم يشتركان في تعيينه¹، ويكون عادة بموجب محضر اتفاق مدون وموقع من الطرفين²، وعلى عكس الوساطة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تقوم عرض الوساطة فيها على الخصوم كإجراء وجوبي ويتم تعيين الوسيط من طرف القاضي، وفقا للمادة 994 منه، ويشترط موافقة الخصوم عليه³.

ج- موافقة الوسيط على القيام بمهمة الوساطة:

اشترط المشرع موافقة الوسيط على عرض الوساطة، ولم يحدد الطبيعة القانونية للشخص الوسيط، فالمادة 10 من القانون 90-02 ذكرت أنه "شخص من الغير"، فمن هو هذا الشخص، ومن هم الغير؟ لم يحدد القانون ذلك.

لم يحدد المشرع الشروط الواجب توافرها في هذا الوسيط، كما لم يشر إلى إمكانية أن يكون هذا الوسيط شخصا قانونيا معنويا كمكتب محاماة أو هيئة استشارات أو مكتب أعمال أو مؤسسة خاصة بتسوية النزاعات، بل ترك حرية مطلقة لطرفي النزاع في تحديده دون أي تدخل وتوجيه في هذا الشأن⁴، وفي القانون اللبناني فإن الوساطة يقوم بها رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدبه⁵. ومقارنة بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن المادة 998 منه أشارت أن يكون هذا الوسيط شخصا طبيعيا أو معنويا (جمعية)، ولم يسبق أن تعرض الشخص القائم بالوساطة لعقوبة بسبب جريمة مخلة بالشرف، ولا يكون ممنوعا من حقوقه المدنية، وأن يكون مؤهلا للتظلم في المنازعة المعروضة عليه، كما وجب أن يكون محايدا ومستقلا في ممارسة الوساطة⁶.

والمشرع المصري نص على أنه تقوم الوزارة المختصة بإعداد قائمة الوسطاء ويصدرها الوزير المختص بقرار بالتشاور بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب العمل⁷، أما المشرع الفرنسي فاشترط أن يكون الوسيط شخصا طبيعيا ضمن قائمة الوسطاء المعدة من طرف السلطة الإدارية بالتشاور مع النقابات على الصعيد الوطني⁸.

1 - أنظر: المادة 10 من القانون رقم 90-02 المرجع السابق.

2 - أنظر: المادة 260 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية السالفة الذكر.

3 - أنظر: المادة 999 من ق.ا.م.ج. المرجع السابق.

4 - ريكلي (الصادق)، المرجع السابق، ص 278.

5 - منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص 134.

6 - وبخصوص الوساطة التي تنظم في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 09-100، المؤرخ في 10 مارس 2009، الذي حدد كيفية تعيين الوسيط القضائي، والذي يكون ضمن قائمة الوسطاء القضائيين، إذ يعد كل مجلس قائمة للوسطاء بعد دراسة الملفات المودعة من طرف المعنيين، ويشرف على دراسة الملفات وتحديد القائمة لجنة مشكلة على مستوى كل مجلس، وبعد مصادقة وزير العدل على القائمة يؤدي الوسطاء اليمين القانونية، ويعين القاضي الوسيط من ضمن قائمة يؤدي هذا الأخير اليمين القانونية أمام القاضي تطبيقا للمادة 4 من المرسوم 09-100، ويكون هذا بصفة استثنائية و تحت ظرف الضرورة. أنظر: ولد الشيخ (شريعة)، المرجع السابق، ص 121.

7 - منصور (محمد حسين)، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 494.

8- TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail*, op.cit., p.719.

ولا يكفي أن يتفق طرفا النزاع على تعيين الوسيط، بل يشترط على هذا الأخير قبول إجراء الوساطة، فلا معنى لاتفاق تعيين الوسيط دون وجود قبول عرض الوساطة، حيث أن الشخص المقترح لإنجاز الوساطة له كامل الحرية في قبول الوساطة من عدمها، ويكون بناء على طبيعة النزاع المعروض ومدى امتلاكه للقدرات والاختصاص في حل النزاع، كأن يختص القانوني في مجال الاتفاقيات الجماعية وآليات إبرامها وتعديلها ومختلف الجوانب المتعلقة بقانون العمل. ويختص رجل الاقتصاد والمالية في الشؤون المتعلقة بتسيير المؤسسات والأجور والعلاقة بين الأجور والإنتاج وتأثير العوامل الاقتصادية على المؤسسة وعمليات إعادة الهيكلة أو تأهيل المؤسسات...، كما وجب أن يتصف بالحياد والنزاهة لكي يلاقي قبولاً من الطرفين¹.

ومن الجائز أن يشترط الوسيط دفع أتعاب مقابل قيامه بالوساطة، وهو ما لم يردده المشرع في القانون رقم 90-02، عكس المرسوم التنفيذي رقم 09-100، المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي الذي منع صراحة تلقي أتعاب مقابل خدماتهم، ما دام لا يوجد ما يمنع ذلك في نزاعات العمل، فيمكن للوسيط أن يفرض مقابل أدائه لمهامه، ويمكن أن يربط ذلك بنجاح الوساطة. أما المشرع المصري فقد أشار أن الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تحدد نفقات الوساطة².

د-الالتزامات الوسيط:

تتمثل مهام الوسيط عادة في تلقي جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة من الطرفين³، وتلقي وجهة نظر كل واحد منهم وسماع من يمكن سماعه من الطرفين. كما يمكن له أن يطلب من المستخدم في هذا الإطار المعلومات المتعلقة بوضعية المؤسسة الاقتصادية والمالية والاجتماعية، لذلك وجب أن يتمتع بسلطات تخوله في أن يتحرى ويجمع المعلومات الضرورية حول النزاع⁴.

ومن الالتزامات المترتبة على قبول الوساطة إلزام الوسيط بالتقيد بالسّر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته⁵، لكن دون أن يرد المشرع في حالة إفشاء الأسرار عن طبيعة المعلومات الواجب كتمانها⁶. ولم يشر أيضا إلى العقوبات أو الجزاءات المترتبة نظير خرق واجب التّحفظ، عكس الالتزام التي يقع على عاتق مفتش العمل أثناء قيامه بمهامه، حيث أن القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ألزم بالتقيد بالسّر المهني تحت طائلة العقوبات فيما يخص جميع المعلومات المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها والتي يكون قد اطلع عليها أثناء ممارسته لمهامه⁷.

1 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 140.

2 - منصور (محمد حسين)، قانون العمل، المرجع السابق، ص 495.

3 - أنظر: المادة 11 من القانون رقم 90-02 المرجع السابق.

4 - المحمودي (هيثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 140.

5 - المادة 11 من القانون رقم 90-02 السالفة الذكر.

6 - ريكلي (الصادق)، مرجع سابق، ص 280.

7 - أنظر: المادتين 18 و 19 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

وأشار المشرع إلى أن يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل مفتشية العمل المختصة إقليمياً بناءً على طلبه¹، وتتجسد طبيعة المساعدة في تزويد الوسيط بالمعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، أو مساعدته في تفسير الاتفاقية الجماعية التي تخص المؤسسة المستخدمة المعنية بالنزاع، فدور المفتشية لا يعدو أن يكون دوراً إعلامياً وتوجيهياً فقط.

هذا الدور قد ورد في المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتعينين لسلك مفتشي العمل من خلال المادة 30 منه: "يكلف مفتشو العمل، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، لا سيما بما يأتي: .. إجراء المصالحة في النزاعات الجماعية في العمل والمساهمة فيها ومساعدة الوسطاء في أداء مهامهم...".

وهنا نتساءل عن السبب الذي جعل المشرع يحصر طلب المساعدة فقط من مفتش العمل دون غيره، هل ذلك يعتبر تقييداً أم مجرد التزام يقع على مفتش العمل يندرج ضمن مهام المفتش؟، أو يمكن للوسيط طلب مساعدة أي شخص يمكن أن ينير عمله كالخبراء في مجال القانون أو الاقتصاد والمالية وغيرها. وفي اعتقادي ما دام النص لم يمنع صراحة ذلك، فيمكن اللجوء إلى الاستعانة بأي شخص يراه ضرورياً، على أساس أن ذلك يساهم في تسوية النزاع لا أكثر.

II- الآثار المترتبة على الوساطة:

من بين الآثار المترتبة على الوساطة أنها تنتهي بعرض الوسيط لاقتراحه في شكل توصية معللة (أ)، وتنتج آثارها متى اتفق الطرفان على الأخذ بمضمونها والاحتكام لاقتراح المقدم لطرفي النزاع (ب).

أ- اقتراح توصية معللة:

"يمثل دور الوسيط في البحث عن تسوية للنزاع المطروح عليه، واقتراح حل يوفق بين المطالب المشروعة للعمال والقدرات المالية للمؤسسة"². لذلك من المهم أن يتمتع الوسيط بالمهارات التي تساعد في البحث عن اقتراحات لتسوية النزاع³.

فقد أشارت المادة 12 من القانون رقم 90-402 على أنه "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل". هذه المادة تلزم فقط الوسيط بعرض التوصية على الطرفين خلال الأجل المتفق عليه⁵، وجب أن تكون معللة، وإرسال نسخة منها لمفتش العمل. أما من حيث أجل عرضها على الطرفين فيخضع ذلك للاتفاق الشائ بين طرفي الخلاف.

1 - المادة 11 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

2 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1469.

3 - وحيد دحام (زينب)، المرجع السابق، ص72.

4 - مرجع سابق.

5 - أنظر: المادة 263 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المرجع السابق.

ويكون ذلك بعد تلقيه طلبات أحد الأطراف وردود الطرف الثاني، والإطلاع على اتفاقية المؤسسة ومختلف الأحكام التشريعية والتنظيمية المتصلة بالمسائل المتنازعة عنها، وعلى المعلومات المتعلقة بوضعية المؤسسة المرتبطة بالنزاع كالوضعية الاقتصادية أو المحاسبية أو مختلف ظروف العمل وحتى سجلات المؤسسة وغيرها، وبعدها يقوم بتكييف الطلبات حسب معطيات المؤسسة ومصادر القانون المختلفة، ليصل في النهاية إلى تصور مخرج للنزاع في شكل حل أو حلول.

وحسب المشرع الفرنسي، أنه لما تكون طبيعة النزاع متعلقة بتفسير أو تأويل اتفاقية جماعية على الوسيط أن يقترح توجيه أطراف النزاع نحو القضاء المختص أو التحكيم¹.

وكل هذا العمل مرتبط بالأجل المتفق عليه، فلا يجب على الوسيط تجاوزه، إلا إذا طلب مهلة إضافية من طرفي النزاع ووافقا على ذلك وفقاً للإرادة المشتركة، هذه المدة حددها المشرع الفرنسي بثمانية أيام²، أما المشرع المصري فقد حددها في أجل لا يتجاوز 45 يوم³.

أما المشرع الجزائري فقد ترك الحرية للأطراف قصد تحديد المدة التي يرونها مناسبة سواء بموجب اتفاقية جماعية أو بمقتضى اتفاق تعيين الوسيط. وعلى سبيل الذكر فإن اتفاقية المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية السالفة الذكر، تشترط مهلة أربعة أيام لإصدار الوسيط لتوصيته.

رغم أن آلية الوساطة غير إلزامية، إلا أن المشرع ألزم الوسيط أن تكون التوصية معللة، ولا نرى سبب تأكيده على ذلك، هل أن ذلك مجرد قيد شكلي فقط أم أنه بهدف إقناع طرفي النزاع أن الحلول المقترحة التي بادر بها تعتبر حتمية لتسوية النزاع؟

أما وجوب إرسال نسخة من التوصية إلى مفتش العمل، فأعتقد أن ذلك يدخل في مهام ممارسة مفتش العمل مهامه الرقابية حول مدى تطابق الحلول المقترحة مع الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها، وكذلك لإعلامه بمضمونها والسهر على تنفيذها.

ب- مدى إلزامية تنفيذ التوصية:

لم يتضمن القانون رقم 90-02 أي حكم يقضي بإلزامية التوصية التي يقترحها الوسيط على طرفي النزاع صراحة أو ضمناً، بل حتى في حالة اللجوء إلى الوساطة لتسوية الإضراب. ويفهم من ذلك أن المشرع ترك الحرية لطرفي النزاع⁴، لكن هل هذه الحرية مطلقة أم نسبية؟

إن التوصية التي يعدها ويقترحها الوسيط ليس لها قوة إلزامية، فهي متوقفة على قبولها من طرفي النزاع، وإذا رفض مضمونها أحدهما أو كلاهما تصبح عديمة الأثر، أما إذا وافق عليها الطرفان فتصبح ملزمة ويلحق محضر الاتفاق الجديد بالاتفاقية الجماعية¹.

1 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit., p.412.

Selon l'Art. L2523-5 du C.Trav entrée en vigueur le 01 Mai 2008 « ...Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la méconnaissance des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles, il recommande aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction »

2 Bernad TEYSSIE(Bernard) , op.cit,p.721.

3 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، *علاقات العمل الجماعية*، المرجع السابق، ص312.

4 - ريكلي (الصادق)، المرجع السابق، ص282.

ولعل مصدر القوة الإلزامية يكمن الاتفاقية الجماعية، لما يرد فيها بند يقضي بالإلزامية نتائج الوساطة قبل اللجوء إليها، ويمكن أن يتضمن اتفاق تعيين الوسيط هذا الإلزام. كما يمكن أن يكون مصدر الإلزامية بعد صدور التوصية إذا قرر طرفا النزاع تحرير محضر اتفاق وموجبه يلتزمان بتنفيذها كلية أو جزئياً وفقاً للإرادة المشتركة والحرية التعاقدية. والمشرع المصري على سبيل المقارنة فقد أقر بإمكانية منح أجل ثلاثة أيام للطرف الراض لأجل العدول عن موقفه وقبول التوصية².

أما القيد الوحيد بخصوص تنفيذ مضمون التوصية في اعتقادي، يكمن في أن يكون محتوى الاتفاق لا يخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، ولا يمس بالتظام العام والنظام العام الاجتماعي ولا بالإتقان من الحقوق المكتسبة للعمال، بمعنى أنه يسري على هذا الاتفاق الأحكام الخاصة بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية الواردة في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وفي تقييم هذه الآلية، وهناك من اعتبرها مضيعة للوقت بسبب عدم إلزاميتها وأسلوب بيروقراطي يزيد من تعقيد تسوية النزاع أكثر مما يبسطها طالما أن الأطراف ملزمون من جهة ضرورة القيام بها، ومن جهة أخرى أحرار في الأخذ بتوصيتها من عدمه³.

وعكس هذا الرأي، في اعتقادي أن هذه الآلية تعتبر مكسبا للشركاء الاجتماعيين، وفعاليتها تتوقف على إرادة طرفي النزاع، لكون اللجوء إليها يكون بالتفاوض والاتفاق المسبق بين طرفي النزاع، كما أن قبول تنفيذ مضمون التوصية يكون كذلك بالتفاوض بينهما، مما يعني أن التفاوض يتجسد كذلك في آلية الوساطة قبل وبعد اللجوء إليها.

الفرع الثاني:

ارتباط اللجوء إلى آلية التحكيم بالاتفاق المشترك

يُعدّ التحكيم آخر الطرق بعد استنفاد طرق التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة، فلا يتم اللجوء إلى التحكيم إلا إذا فشلت المصالحة⁴، ويكون ذلك اختيارياً إذا اتفق عليه الأطراف المتنازعة، ويكون إجبارياً إما بنص قانوني أو اتفاق جماعي سابق للنزاع، أو بقرار من السلطة التنفيذية الوصية⁵. وباعتبار التحكيم آخر مسلك في إطار التسوية الودية سوف نتناول مفهوم هذه الآلية (أولاً)، ثم نتعرض لتشكيل هيئة التحكيم وإجراءاتها ودور التفاوض فيها (ثانياً) ومدى قدرتها على تسوية النزاع من خلال الآثار المترتبة عليه (ثالثاً).

1 - المرجع نفسه.

2 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 315.

3 - عجة (الجيلالي)، المرجع السابق، ص 218.

4 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 157.

5 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p39.

أولاً: مفهوم التحكيم الاجتماعي

يعتبر ظهور التحكيم أسبق من التشريعات العمالية، وقد ظهر في بريطانيا في إطار ما يعرف بـ "المجلس المشتركة للتوفيق والمصالحة" عام 1850¹، وتبنت الجزائر هذه الآلية بموجب الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وجعله إجبارياً².

أما بعد دخول الجزائر اقتصاد السوق أصبح اتفاق الأطراف أساس اللجوء إليه وفقاً لقانون تسوية النزاعات الجماعية في العمل بعد فشل المصالحة، وأحال المشرع إجراءاته إلى قانون الإجراءات المدنية الذي كان سابقاً الأمر رقم 154-66 الملغى³ ثم القانون رقم 80-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

ونظراً لخصوصية نظام التحكيم في القانون الاجتماعي، فوجب علينا ضبط تعريفه من الناحية الفقهية والتشريعية (I) وتبيان خصائصه المميزة عن أنواع التحكيم الأخرى (II).

I-تعريف التحكيم

التحكيم لغة يعني التفويض في الحكم⁵. أما من الناحية القانونية لاسيما في مجال منازعات العمل فسوف نتعرض لتحديد تعريف التحكيم من خلال المحاولات الفقهية التي تناولت موضوع التحكيم في نزاعات العمل (أ)، ثم من خلال التعريف القانوني حتى تتمكن من استخراج أطرافه وخصائصه (ب).

أ-التعريف الفقهي للتحكيم:

عرّف بعض الفقهاء التحكيم على أنه: "الاتفاق على طرح النزاع على أشخاص معينين يسمون محكمين ليفصلوا في النزاع دون المحكمة المختصة" وقد يكون الاتفاق على التحكيم في نزاع معين بعد نشأته فيسمى الاتفاق في هذه الحالة (مشاركة تحكيم)، وقد يتفق ذو الشأن مسبقاً على عرض المنازعات التي قد تنشأ في المستقبل على التحكيم، فيسمى الاتفاق في هذه الحالة (شرط التحكيم)⁶.

وعرفه آخرون على أنه: "الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل في نزاع معين بواسطة الغير وذلك بدلا من النظام القضائي العام، دون أن يكون ذلك بعيدا عن القانون الذي ينظم هذا الجانب من العلاقات"⁷.

وحسب الكثير من الفقهاء، فإن التحكيم يوجد في الحدود بين القانون الرسمي والقانون الاتفاقي، وهو عبارة عن طريق لحسم النزاعات باتفاق على تعيين شخص محكم، ويصدر حكماً ملزماً بديلاً لقضاء الدولة⁸.

1 - واضح(رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة-"، المرجع السابق، ص24.

2 - أنظر: المادة 304 من الأمر رقم 31-75، المرجع السابق.

3 - مرجع سابق.

4 - مرجع سابق.

5 - وحيد دحام (زينب)، المرجع السابق، ص86.

6 - واضح(رشيد)، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة-، المرجع السابق، ص33.

7 - المرجع نفسه، ص33.

8 - المرجع نفسه، ص37.

وسماه الأستاذين CAMERLYNCK (G.H) و LYON-CAEN (Gérard) بـ "التحكيم الاجتماعي « *L'arbitrage Social* »¹.

ب- التعريف القانوني للتحكيم:

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا صريحا للتحكيم من خلال القانون رقم 90-02، حيث أشارت فقط المادة 13 فقرة أولى منه أنه: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون."، هذه المواد تم استبدالها بالمواد من 1006 إلى 1038 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. إلا أن هذا القانون لم يضع تعريفا صريحا للتحكيم، كما لم يراعي خصوصيات النزاعات الجماعية في العمل سواء من حيث تعريفها ولا مضمونها أو أطرافها وكذا طبيعتها وأسبابها²، عكس ما ورد في الأمر رقم 75-31 الذي حدد راع خصوصية النزاع الجماعي³.

وهذه المواد لم تعرف التحكيم كآلية، بل تناولت المادة 1006 حق كل شخص في اللجوء إلى التحكيم وإطار ممارسته، ولكنه ميز بين نوعين من آليات اللجوء إلى التحكيم، وهما شرط التحكيم واتفاق التحكيم. عرّف المشرع شرط المشرع من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"⁴. أما اتفاق التحكيم "هو الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم"⁵.

II- أنواع التحكيم الاجتماعي :

كان التحكيم عند بدايات نشأته نظاما اختياريا، الذي يعود تاريخ نشأته إلى فرنسا سنة 1843⁶ ومع تبنيه من قبل التشريعات كنظام لتسوية النزاعات، تعددت أنظمتها من نظام تحكيم اختياري في بعض الدول. ومنها من جعل منه نظاما إلزاميا. ومن الأنظمة كذلك من تبنى التوعين معاً، أي اختياري اللجوء إليه في نطاق معين وفرض الزاميته في نطاقات أخرى. وفي الجزائر نص المشرع على التحكيم الاختياري في إطار قانون

1 - CAMERLYNCK (G.H), LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.624.

2 - معاشو نبالي (فطحة)، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ.). على نزاعات العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، العدد 2 لسنة 2013، ص 57.

3 - نصت المادة 304 من الأمر رقم 31-75 على أنه "في حالة إخفاق إجراءات المصالحة، تطبق حتما على النزاع إجراءات التحكيم وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا الفصل...".

4 - المادة 1007 من ق.إ.م.إ. المرجع السابق

5 - المادة 1011 من المرجع نفسه.

6 - شكلت هيئات التحكيم الاتفاقي في فرنسا سنة 1843 في مجال صناعة الكتاب، وكانت تتألف من سبعة أعضاء من أصحاب العمل وسبعة أعضاء من العمال، وبقيت تعمل كهيئة توفيق وتحكيم لتسوية المنازعات التي تحدث بشأن تطبيق كل اتفاق جماعي. لكن ظهور هيئات التحكيم الاتفاقي بصفة رسمية كان سنة 1892، انظر في ذلك: Pierre Dominique Ollier نقلا عن واضح(رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 217.

الإجراءات المدنية والإدارية، وفي إطار القانون رقم 90-02 عند تسوية الإضراب، ماعدا في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

أ- التحكيم الاختياري:

القاعدة أن يكون التحكيم اختياري²، لما يكون اللجوء إليه بإرادة الأطراف المحتكمين استنادا إلى اتفاق خاص، ويستند هذا النوع على دعامتين أساسيتين هما: الإرادة الذاتية للخصوم، وإقرار المشرع لهذه الإرادة³. ويمكن أن يكون التحكيم حراً إذا لم يستند إلى نص قانوني، ويكون تحكيميا اتفاقيا على أساس قانوني إذا استند إلى نص قانوني يقضي بجواز اللجوء إليه باتفاق الطرفين⁴.

وهذا ما كرسته إرادة المشرع من خلال المادة 9 من القانون رقم 90-02: "...يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون". ويفهم من ذلك أن التحكيم في النزاعات الجماعية يكون بعد فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة المنصوص عليها قانوناً لإيجاد حلول مناسبة للطرفين، وهو أمر جوازي⁵.

وكذلك المادة 13 من القانون نفسه، لما نصت أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافها على التحكيم، تطبق أحكام المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية..."، وحسب المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالفة الذكر، فإن شرط التحكيم يكون قبل نشوء النزاع بمقتضى اتفاق يرد في عقد متصل بالحقوق المتاحة لعرض النزاعات التي تثور عند تنفيذ العقد على التحكيم، ويمكن أن يثبت شرط التحكيم في الاتفاقية الأصلية أو الوثيقة التي يستند إليها⁶.

أما إذا نشب النزاع ولم يرد في الاتفاقية الجماعية شرط التحكيم، فيمكن لطرفي النزاع إبرام اتفاق التحكيم الذي بموجبه يقبل الطرفان عرض نزاعهما على التحكيم⁷، ولكن خصوصية النزاعات الجماعية للعمل لا يتم اللجوء إليه إلا بعد فشل التفاوض المباشر والمصالحة ثم الوساطة⁸، وتكون فيه هيئات التحكيم مؤقتة⁹. ويختص التحكيم الاختياري بالنظر في النزاعات التي تثور بين المستخدمين والعمال الخاضعين لأحكام قانون علاقات العمل، ويتعلق النزاع بالعلاقات المهنية والاجتماعية وفقا للمادة العامة من القانون رقم 90-02 السالف الذكر¹⁰.

1 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit,p289.

2 - خليفي (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي - في الجزائر، المرجع السابق، ص181.

3 - واضح (رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية"، دراسة مقارنة -، المرجع السابق، ص142.

4 - وحيد دحام (زينب)، المرجع السابق، ص94.

5 - معاشو نبالي (فطمة)، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ.). على نزاعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص61.

6 - المادة 1008 من ق.إ.م.إ. المرجع السابق.

7 - المادة 1011 من المرجع نفسه.

8 - معاشو نبالي (فطمة)، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ.). على نزاعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص59.

9 - واضح (رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية"، دراسة مقارنة -، المرجع السابق، ص448.

10 - المرجع نفسه، ص285.

وفي هذا الشأن، أوردت الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص من خلال المادة 118 منها عرض التحكيم على مفتشية العمل واستبعاد أي طعن قضائي أو إداري، حيث نصت على أنه "إذا استمرت الخلافات حول تفسير الأحكام الواردة في القانون والاتفاقيات والجماعية أو النظام الداخلي، فإنها تعرض لتحكيم مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بعد إخطارها من الطرف الأكثر استعجالاً.

والأطراف المنظمة إلى هذه الاتفاقية تلتزم بتنفيذ القرار الصادر واستبعاد أي طعن قضائي أو إداري¹. من خلال المادة المشار إليها أعلاه، يبدو الموقعين على الاتفاقية فضلوا تحكيم مفتشية العمل، ربما بقربه لواقع العلاقات المهنية واختصاصها في مجال قانون العمل من شروط وظروف العمل.

لكن أن يرد شرط حرمان الأطراف من اللجوء إلى القضاء هو مساس بحق المواطنين في التقاضي المكرس دستورياً في دستور 1996 والذي كان ساري المفعول عند إبرام الاتفاقية سنة 2006²، وبالتالي في اعتقادي هو بمثابة خرق للدستور، وكذلك لـ "مبدأ التقاضي" المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية³ بمقتضى المادة 3 منه على أنه: "يجوز لكل شخص يدعي حقاً، رفع دعوى أمام القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته".

وهي المخالفة التي لم تنتبه إليها مفتشية العمل عند تسجيلها للاتفاقية⁴، وإلا طلبت تعديل البند أو إبطاله. ووفقاً لنص المادة 134 من قانون علاقات العمل التي تقضي على أنه "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقاً مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائياً على الجهة القضائية المختصة" وبالمقابل يمكن لأطراف النزاع اختيار اللجوء إلى وسائل تسوية ودية بديلة للقضاء، دون أن يفرض ذلك عليهم.

ب- التحكيم الإلزامي:

يكون التحكيم إجبارياً لما ينص القانون على إلزاميته ولا يحتاج إلى اتفاق الطرفين، أي أنه يستند على وجود نصوص قانونية تقضي باللجوء إليه، أو بقرار من السلطة الوصية⁵، أو يرد في اتفاقيات خاصة⁶. وهذا

1 - Art.118. de la Convention collective cadre du secteur économique privé, stipule que : « Les différends persistants portant sur l'interprétation des dispositions de la loi, des conventions et accords collectifs de travail ou du règlement intérieur, sont soumis à l'arbitrage de l'inspection du travail territorialement compétente, qui est saisit par la partie la plus diligente.

Les parties adhérentes à la présente convention s'engagent à faire application de la décision rendue en excluant tout recours judiciaire ou administratif. ». op.cit.

2 - نصت المادة 139 من دستور 1996 (مرجع سابق) على أنه "تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية"، وأضافت المادة 151 في الفقرة الأولى منها على أن "حق الدفاع معترف به". المرجع السابق.

3 - مرجع سابق.

4 - تم تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية ولاية الجزائر بتاريخ 15 أكتوبر 2006 تحت رقم 2006/02، إ.ع.ج، تقرير النشاطات، مرجع سابق.

5- هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 61. 62.

6- وحيد دحام (زينب)، المرجع السابق، ص 94.

النظام القانوني تجعل منه نظاماً متميزاً إلى درجة اعتباره في بعض الدول "قضاء خاص"¹، وهناك من اعتبره آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية في العمل وليست بديلة له.²

وفي الجزائر كان التحكيم إجبارياً بعد فشل المصالحة في الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص³، حيث نصت المادة 304 منه على أنه: "في حالة إخفاق إجراءات المصالحة، تطبق حتماً إجراءات التحكيم..."، وكذلك الأمر في القانون رقم 05-82 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها⁴ حيث نصت المادة 40 منه على أنه: "في حالة ما إذا لم يحل الخلاف داخل اللجنة الوطنية، يحال الخلاف على سلطة التحكيم، تعين سلطة التحكيم بموجب مرسوم".

واكتسب أيضاً طابع الإلزامية من خلال القانون رقم 05-82، فلما تعجز اللجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، يحال الخلاف إلى سلطة التحكيم⁵.

أما بعد 1990 أصبح اللجوء إلى التحكيم الإجباري استثنائياً في المؤسسات ذات الطابع الإداري عند تسوية الإضراب، حيث أقرت المادة 48 من القانون رقم 90-02 على أنه: "إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال".

فيكون التحكيم إلزامياً حسب المادة 49 من نفس القانون مع وجوب عرض الخلاف أمام هيئة وطنية تسمى "اللجنة الوطنية للتحكيم" في حالي الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب، وكذا الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون⁶، وتكون هيئات التحكيم فيه دائمة⁷.

حيث أن المشرع اعتبر اللجوء إلى التحكيم إجبارياً في النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية بهدف إعادة تحويل النزاع الجماعي من التسوية غير الودية (الإضراب) إلى آلية التسوية الودية، وخاصة لما يكون لأسلوب الإضراب تبعات وآثار تتجاوز إطار المؤسسة أو القطاع، إذا اقتضت الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة ذلك⁸.

1- واضح(رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة -"، المرجع السابق، ص 145.

2- معاشو نبالي(فطحة)، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ). على نزاعات العمل الجماعية"، مرجع سابق، ص 61.

3 - مرجع سابق.

4 - مرجع سابق.

5 - نصت المادة 40 من القانون رقم 05-82، على أنه "في حالة ما إذا لم يحل الخلاف داخل اللجنة الوطنية يحال الخلاف على سلطة التحكيم"، المرجع السابق.

6 - المادة 48 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

7 - واضح(رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة -" المرجع السابق، ص 448.

8 - معاشو نبالي(فطحة)، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ). على نزاعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 64.

وفي اعتقادي أن التحكيم ليس إلزامياً ، بل يعتبر إلزامي فقط في المؤسسات التي يمنع على موظفيها اللجوء إلى الإضراب وهي الحالة التي أوردها المادة 49 من نفس القانون كأعوان الحماية المدنية والقضاة والشرطة...إلخ، أما في المؤسسات الإدارية الأخرى فمن خلال التمعن في نص المادة 48 السالفة الذكر، فلا يفهم صراحة منها الإلزامية، كونها تضمنت عبارة "يمكن للوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي إحالة الخلاف...على اللجنة الوطنية للتحكيم"، فالوزير غير ملزم بذلك، فلا يفيد معنى النص الإلزامية ، إذ أن عبارة "يمكن" لا تفيد الإجبار بل الجواز.

وأضافت المادة نفسها أن هذه الإمكانية (التحكيم) متوقفة على استشارة طرفي النزاع "بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال"، والاستشارة تحتل القبول أو الرفض، ولا تفيد الإجبار، كما أن تحديد الحالات التي يتم اللجوء إليها للجنة الوطنية للتحكيم مرتبطة بـ "ضروريات اقتصادية واجتماعية قاهرة"، وهي صياغة فضفاضة يصعب تحديد هذه الضروريات، ثم أن نشاط الإدارات لا يقوم فقط على الضرورات الاقتصادية والاجتماعية، بل يمتد إلى أكثر من ذلك، ومنها المصلحة العامة ومسائل النظام العام والأمن العام وضرورة استمرار الخدمة العمومية.

وفي نفس السياق أثبت الواقع العملي عدم إلزاميتها بحجة عدم اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم خلال الثلاثين سنة الماضية سوى مرة واحدة، أمام آلاف النزاعات الجماعية والاحتجاجات التي عرفها قطاع الوظيفة العمومية، بل حتى النزاعات التي عرفتها الأسلاك الممنوعة من الإضراب كسلك القضاء والشرطة والحماية المدنية والجمارك والحرس البلدي لم تعرض أمام اللجنة.

ويري بعض أستاذة القانون الاجتماعي¹ في فرنسا أن غياب هيئة قضائية دائمة في مجال النزاعات الجماعية في العمل، يطرح في كثير من الأحيان مشكلة "التحكيم الاجتماعي الإلزامي *l'arbitrage social obligatoire*"، فهل يمكن الاستنجد بمحكم يفرض على الاطراف خارج أي اتفاق أو شروط اتفاقية بينها، هذا ما يرفضه الشركاء الاجتماعيين الذين ليسوا متحمسين للتدخل التسلطي للغير².

ثانيا: تشكيل هيئة التحكيم والإجراءات المتبعة أمامها

يختلف تشكيل هيئة التحكيم باختلاف طبيعته، فيما إذا كان التحكيم اختياريا (اتفاقيا) أو إلزاميا(قانونيا) (I)، ويخضع اللجوء إلى هذه الآلية وفق إجراءات خاصة محددة قانونا (II).

I-تشكيل هيئة التحكيم :

مبدئياً تنص أغلب النظم القانونية أن أطراف الخلاف أو النزاع الجماعي لهم الحرية الكاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية حيث تحدد قائمة المحكمين مسبقاً، يتم اللجوء إليهم عند نشوب نزاع

1 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain),et JEAMMAUD (Antoine).

2 - op.cit.p.1469.

في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدي¹، وتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي². أما في التحكيم الإجباري فلا دخل لأطراف النزاع في اختيار أعضاء هيئة التحكيم، بل أن رئيسها هو من يعينهم بأمر لمدة 3 سنوات³.

أ- استناد تعيين هيئة التحكيم إلى اتفاق التحكيم:

أحال المشرع إجراءات تعيين المحكمين على قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو إجراء ليس سليماً، لأن ذلك لا يتناسب مع طبيعة العلاقات الجماعية في العمل⁴، فالمادة 1012 منه تنص على أن عند إبرام اتفاق التحكيم، وجب أن يتضمن تحت طائلة البطلان، موضوع النزاع وأسماء المحكمين، وكيفية تعيينهم. وإذا رفض المحكم القيام بالمهام المسندة إليه يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة.

ومن حيث الممارسة الميدانية، نصت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية على أن يتم اختيار المحكمين باتفاق بين طرفي النزاع بعد نشوب النزاع، ويمكن للمحكمين المعيّنين تعيين محكم من الغير لأجل تشكيل هيئة التحكيم⁵.

وترى لجنة الحريات النقابية على مستوى المنظمة الدولية للعمل أنه يجب عند اللجوء إلى التحكيم الاختياري أن يحظى بموافقة واسعة من التظاهرات النقابية أو المنظمة النقابية⁶، وتعتبر أن إجراءات اللجوء إلى التحكيم من الضروري أن يحددها طرفي النزاع مسبقاً⁷.

ب- الشروط الواجب توافرها في المحكمين:

يكون "المحكم الاجتماعي" *Arbitre social*⁸ شخصاً طبيعياً أو معنوياً، فهو بمثابة "قاضي خاص" *Juge privé*⁹، أو قاضي المناسبة¹⁰، « *Juge d'occasion* »، ولا يجوز إسناد مهمة التحكيم لشخص طبيعي لا يتمتع بالحقوق المدنية. أما إذا كان الشخص المعين لأجل التحكيم شخصاً معنوياً، يقوم هذا الأخير بتعيين عضو أو أكثر ضمن أعضائه بصفة محكم¹¹.

1 - أحمية (سليمان)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 106.

2 - المادة 1017 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق

3 - واضح (رشيد)، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة -، المرجع السابق، ص 283.

4 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني، والواقع العملي"، المرجع السابق، ص 172.

5 - المادة 266 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المرجع السابق.

6 - كان اللجوء إلى التحكيم حسب المادة 304 من الأمر رقم 75-31 (مرجع سابق)، يتم بناء على طلب الهيئات النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين دون تمديد الإمكانية إلى أرباب العمل، أما الموافقة على التحكيم فهو من اختصاص وزير العمل حسب المادة 305 من نفس الأمر الذي يتمتع بصلاحيات تعيين المحكمين باقتراح من حزب جبهة التحرير الوطني (المادة 307)، ويمكن أن يفوض الوزير هذه الصلاحية إلى الوالي لما يكون النزاع واقع في دائرة اختصاص الولاية (المادة 308).

7 - GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto), et GUIDO (Horacio), op.cit., p.42.

8 - CAMERLYNCK (G.H), LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.625.

9 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

10 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1469.

11 - المادة 1014 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق.

ولا يكفي تعيين المحكم أو المحكمين فقط ليكون التحكيم صحيحاً، بل وجب أن يقبل المحكمون المهام المسندة إليهم¹. ويمكن لأحد الأطراف ردّ المحكم إذا لم تتوفر فيهم المؤهلات المتفق عليها بين الأطراف، أو عند وجود سبب رد منصوص عليه في نظام التحكيم الموافق عليه من قبل الأطراف، عندما تتبين من الظروف شبهة مشروعة من استقلاليته، لاسيّما عند وجود مصلحة أو علاقة اقتصادية أو عائلية مع أحد الأطراف مباشرة أو عن طريق وسيط².

لكن حالات الرد تكاد تكون ضئيلة في إطار التحكيم الخاص بتسوية نزاعات العمل الجماعية، كون طرفي النزاع يعينان المحكمين بموجب اتفاق، وهذا ما أشارت إليه المادة 1016 فقرة 4: "...لا يجوز رد المحكم من الطرف الذي كان قد عينه، أو شارك في تعيينه، إلا لسبب علم به بعد التعيين...".

وفي حالة الاختلاف حول تعيين المحكمين أو نزاع حول أحدهم، يتم اللجوء إلى نظام الإجراءات الواردة في الاتفاق أو الاتفاقية، وإذا لم يرد ذلك يمكن اللجوء إلى القاضي للفصل في الأمر بناء على طلب من يهيمه التعجيل، وهذا الأمر غير قابل لأيّ طعن³. وكان على المشرع بخصوص التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل تبني أحكاماً أكثر بساطة ومرونة كتلك الخاصة بالوساطة والواردة في المواد من 10 إلى 12 من القانون 90-02 السالف الذكر، مع الأخذ بعين الاعتبار مهام الوسيط والمحكم أو المحكمين⁴.

II إجراءات التحكيم :

لم يحدّد المشرع الطرف الذي عليه تقديم عريضة اللجوء إلى التحكيم، عكس الآليات الأخرى لتسوية النزاعات⁵ بل تناول مباشرة إجراءات التحكيم، فتناول حرية تحديد آجال وكيفيات سير الخصومة، وفي حالة عدم وجود اتفاق بين طرفي النزاع يكونا ملزمان بضرورة الالتزام بإتباع واحترام الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية⁶.

ويشمل الاتفاق تحديد آجال الفصل في النزاع، وإن لم يحدد الطرفان ذلك، فتكون هيئة التحكيم ملزمة بإتمام مهمتهم في ظرف أربعة (4) أشهر ابتداء من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم، إلا إذا اتفق طرفا النزاع على تمديد المهلة، أو نص على ذلك نظام التحكيم الوارد في الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية. كما يمكن لرئيس المحكمة المختصة تمديد الأجل⁷. أما المادة 13 من القانون رقم 90-02 فنصت على أجل ثلاثين

1 - المادة 1015 من المرجع نفسه.

2 - المادة 1016 من المرجع نفسه

3 - الفقرتان 7 والأخيرة من المرجع نفسه.

4 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني، والواقع العملي"، المرجع السابق، ص 176.

5 - المرجع نفسه، ص 173.

6 - المادة 1019، من ق.إ.م، إ. المرجع السابق.

7 - المادة 1018 فقرة 2 من المرجع نفسه.

يوما الموالية لتعيين المحكمين، وباعتبار أن الخاص يقيد العام هو ثلاثين (30) يوما على أساس أن القانون رقم 02-90 هو الأصل، وبموجب المادة 13 تمت الإحالة على تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية كاستثناء¹. عند مباشرة المحكم أو هيئة التحكيم لمهامهم، يلتزم طرفا النزاع بتقديم كل المستندات لهم قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر يوما على الأقل، وإلا فصل المحكمون بناء على ما يقدم لهم من وثائق من طرفي النزاع². وتتمثل هذه المستندات جميع المعلومات الضرورية لتسهيل فهم المحكمين لحقيقة النزاع وتسويته³، ويجوز لهم القيام بمهام التحقيق إذا أجاز لهم الاتفاق القيام بذلك⁴. ولم يُشر المشرع إلى صلاحيات المحكمين في سبيل البحث عن تسوية النزاعات الجماعية في العمل، وهو ما يفسر تمتعهم بصلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل الوسائل والسبل التي تمكنهم الوصول إلى إصدار الحكم التحكيمي⁵، وتصل إلى حد توقيع جزاءات على الطرف المتخلف عن الحضور، أو الشاهد⁶. وتجدر الإشارة إلى أنه عند اللجوء إلى التحكيم لا يجب على العمال شن الإضراب، وإذا كانت قد تم اللجوء إليها وجب توقيفها لمباشرة آلية التحكيم⁷.

ثالثا: الآثار المترتبة على التحكيم

يترتب على التحكيم صدور الحكم التحكيمي الذي يلتزم طرفا النزاع بتنفيذه بقوة القانون (I)، مع إمكانية الطعن في منطوقه (II).

I- إصدار الحكم التحكيمي:

بعد حلول أجل إنهاء مهمة المحكمين، تقوم هيئة التحكيم باجتماع في شكل مداولات سرية⁸، تتخذ القرار فيها بأغلبية الأصوات⁹. عند إصدار "الحكم التحكيمي"، الذي سماه المشرع من خلال المادة 13 من القانون رقم 02-90 بـ "قرار التحكيم" *sentence arbitrale*¹⁰ ويجب أن يتضمن الحكم التحكيمي عرضا موجزا لادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم، ويكون الحكم التحكيمي مسببا¹¹، ومتضمنا مجموعة من البيانات منها: أسماء

1 - قضت محكمة النقض المصرية في مسألة تجاوز آجال الفصل في النزاع من طرف لجنة التحكيم بعدم بطلان القرار الذي يصدر عن هيئة التحكيم، لأن القصد من تحديد الأجل يكمن في الحث من أجل سرعة الفصل، (نقض رقم 386، لسنة 23 ق، جلسة 11-02-1960)، أنظر: خاطر (محمود ربيع)، المرجع السابق، ص 105.

2 - المادة 1022 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق.

3 - المادة 267 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المرجع السابق.

4 - المادة 1020 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق.

5 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية للاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي"، المرجع السابق، ص 181.

6 - واضح (رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة-"، المرجع السابق، ص 282.

7 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

8 - المادة 1025 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق.

9 - المادة 1026 من المرجع نفسه.

10 - انظر المادة 13 من القانون 02-90، المرجع السابق.

11 - المادة 1027 من ق.ا.م.إ. المرجع السابق.

وألقاب المحكمين، وتاريخ صدور الحكم، ومكان الإصدار، وأسماء وألقاب الأطراف وتسمية الأشخاص المعنوية ومقرها الاجتماعي، وكذا أسماء وألقاب المحامين أو من مثل وساعد الأطراف عند الاقتضاء¹.

كما يجب أن يوقع الحكم التحكيمي من قبل جميع المحكمين، وفي حالة امتناع أحدهم عن القيام بذلك يدون ذلك في الحكم²، وبخصوص بناء الحكم التحكيمي لم يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية طبيعة النزاعات التي يتكفل بتسويتها وما هي الوسائل التي تعتمد عليها هيئات التحكيم للوصول إلى صياغة حكمها النهائي؟، وهناك من رأى إمكانية اللجوء حتى إلى قواعد الإنصاف والعدالة³.

وبخصوص مدى استبعاد التحكيم حول المسائل المتعلقة بالنظام العام، فإن الفقه والاجتهاد الفرنسيان يتفقان على استبعاد التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام المطلق⁴.

II- تنفيذ الحكم التحكيمي :

يرى بعض الفقه أن الحكم التحكيمي يستمد قوته من إرادة الأطراف في التحكيم الاختياري لكون هذا النوع من التحكيم ذي طبيعة تعاقدية، فإرادة الأطراف هي من يمنح له القوة التنفيذية. ويرى البعض الآخر أن طبيعة تنفيذ الحكم التحكيمي قضائية على أساس أن المحكم يعد قاضياً، وبالتالي ما يصدر عنه أثناء أداء دوره هو عمل قضائي، وتوسط الرأيين اتجاه آخر يرى الجمع بينهما بالقول أن التحكيم وطبيعة قراراته ذات طابع مزدوج⁵.

وفي فرنسا يرى بعض المختصين أن آثار الحكم التحكيمي هي نفسها آثار الاتفاقية الجماعية، وخرقه أو منع تنفيذه كمنع تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية ويرتب نفس جزاءات رفض تنفيذ الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي وهذا ما يميز التحكيم الاجتماعي عن التحكيم المنظم بقانون الإجراءات المدنية، فهي "تتمتع بقوة إلزامية أكثر من قوة تنفيذية" *«Elle a plutôt force obligatoire que force exécutoire»*⁶.

والمرجع الجزائري أقر بالإلزامية تنفيذ الحكم التحكيمي، من خلال الفقرة الثانية من المادة 13 من القانون رقم 90-90⁷ أضفت عليه قوة الإلزام والتنفيذ، حيث نصت على أنه: "... وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان تنفيذه".

فيكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلاً للتنفيذ بأمر من قبل رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهيمه التعجيل¹. ويجوز

1 - المادة 1028 من المرجع نفسه.

2 - المادة 1029 من المرجع نفسه.

3 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني، والواقع العملي"، المرجع السابق، ص 177.

4 - جرساتي (أرلت)، "التحكيم وقضايا العمل"، *مجلة المحامون*، العدد 5، السنة الرابعة، لبنان، 2011، ص 20، عليه في 2017-2-27. https://www.international-arbitration-attorney.com/wp-content/uploads/arbitrationlawArticle_10.pdf أطلع

5 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، *علاقات العمل الجماعية*، المرجع السابق، ص 323.

6 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1470.

7 - مرجع سابق.

حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص المفصول فيه²، وهو بمثابة حكم قضائي نهائي³، لها نفس آثار الاتفاقيات الجماعية أو القانون⁴، كلما في الأمر أنها بمثابة عقود (اتفاقيات) مفروضة على الطرفين⁵. وتنتهي مهمة المحكمين بمجرد الفصل في النزاع، غير أنه يمكن العودة إليهم من أجل طلب تفسير الحكم أو تصحيح الأخطاء المادية التي تشوبه وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية⁶.

ولكن قانون تسوية نزاعات العمل الجماعية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يحددوا كيفيات تنفيذ الحكم التحكيمي، هل يتم إلحاقه بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة التي أثير بها النزاع، أو ينفذ على أساس أنه حكم في مرتبة "الحكم القضائي"؟، وزيادة على ذلك ما تأثيره على الاتفاقية الجماعية، هل يعدلها أم يلغيها أم يكملها كملحق لها؟ عكس ذلك كان موقف المشرع في الأمر رقم 31-75 أكثر وضوحاً، إذ نصت المادة 314 من أنه "إذا اقتضت حل النزاع بطريقة المصالحة أو بطريق إجراءات التحكيم تنقيح أو تعديل في اتفاقية جماعية، تبادر اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية إلى إدراج أحكام جديدة تحت شكل ملاحق للاتفاقية الجماعية المعنية"⁷.

وفي إطار تنفيذ الحكم التحكيمي فقد أسند المرسوم التنفيذي رقم 11-261 السالف الذكر مهمة "إفادة العمال والمستخدمين بالوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية والقرارات التحكيمية"⁸، وكذلك الشأن بالنسبة للتحكيم في النزاعات التي تثور في المؤسسات والإدارات العمومية، فلم يرد في القانون آليات تنفيذ القرار التحكيمي.

ففي النزاعات التي تخضع عمالها لأحكام قانون علاقات العمل فبعد صدور الحكم التحكيمي الذي قد يتعلّق موضوعه بتفسير بند من بنود الاتفاقية أو إلغاء بند أو تعديله فيسرى ذلك على أطراف النزاع وعلى عقود العمل الفردية الخاضعة للاتفاقية الجماعية. أما إذا تناول الحكم إلغاء الاتفاقية الجماعية أو بطلانها الكلي أو الجزئي فتتوقف آثارها فور صدور الحكم التحكيمي، وتصبح عديمة الأثر، وفيما يتعلّق أثره على عقود العمل الفردية، فانطلاقاً من كون الحكم جزءاً من الاتفاقية، فيصبح أداة تفعيل بعض أحكامها، فيسري على العقود الفردية الخاضعة للاتفاقية والمستقبلية⁹.

أما في النزاعات التي تثور على مستوى الإدارات العمومية، فيصعب تنفيذ القرار التحكيمي نظراً لخضوع الموظفين للتنظيم اللائحي لعلاقاتهم وتصنيفاتهم ومرتباتهم، فإذا كانت طبيعة النزاع تتعلق بعدم تطبيق

1 - المادة 1035 من ق.ا.م.إ، المرجع السابق.

2 - المادة 1031 من المرجع نفسه.

3 - واضح (رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة -"، المرجع السابق، ص 450.

4 - PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.p.1470.

5 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص 134.

6 - المادة 1030 من ق.ا.م.إ، المرجع السابق.

7 - مرجع سابق.

8 - المادة 30 مطة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المرجع السابق.

9 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني، والواقع العملي"، المرجع السابق، ص 179. 180.

التزام قانوني أو تنظيمي، فإن السلطة السلمية ملزمة بضمان تطبيق ذلك الإلتزام، وإذا كان النزاع متعلقاً بتأويل أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية أو بمسائل لا يمكن التكفل بها، بل وجب تدخل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

III - مدى إمكانية الطعن في أحكام التحكيم:

نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي أحال القانون رقم 90-02 طرفي النزاع إلى تطبيق أحكامه في موضوع التحكيم على أن الأحكام التحكيمية غير قابلة للمعارضة، لكن يجوز اعتراض الغير الخارج عن الخصومة عليها أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع¹، ويجوز الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم²، وتكون القرارات القابلة للاستئناف وحدها قابلة للطعن بالنقض طبقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون³.

إلا أن هذه القواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية لم ترد في قانون 90-402، حيث قد خالفها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13 التي أقرت بأن: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه".

وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في نزاعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة⁵، بمعنى أن المادة 13 تمنح القوة الإلزامية لحكم التحكيم باعتباره حكماً نهائياً ملزماً للأطراف⁶. وكان القانون رقم 75-31 أكثر صراحة لما نصت المادة 313 منه على أنه: "إن حكم المحكمين الذي أصبح نافذاً ولا يكون قابلاً لأي طعن".

ومن خلال استعراض إجراءات التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي ألغت عيوب الإجراءات التي تضمنها الأمر رقم 66-154، والتي جاءت لمسايرة المبادئ الدستورية الجديدة ومراعاة لمستجدات التحول السياسي والاجتماعي والاقتصادي الوطني والدولي⁷. إلا أنها لم تراعى خصوصية نزاعات العمل الجماعية، من حيث أطراف التحكيم، وتشكيل هيئات التحكيم وتنفيذ الحكم التحكيمي، ولا سيما البعد التعاقدية والتفاوضية لهذه العلاقات الجماعية.

1 - المادة 1032 من ق.إ.م.إ، المرجع السابق.

2 - المادة 1033 من المرجع نفسه.

3 - المادة 1034 من المرجع نفسه.

4 - معاشو نبالي (فطحة)، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ). على نزاعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 65.

5-أحمية (سليمان)، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص 184.

6 - معاشو نبالي (فطحة)، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ). على نزاعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 65.

7 - المرجع نفسه، ص 55.

ومن الغموض الذي يشوب التحكيم في نزاعات العمل مكانة مفتشية العمل، حيث لم يرد أي نص يلزم المحكمين بالاستعانة بمفتش العمل أثناء محامهم، وعدم ورود ما يلزم بتبليغ نسخة من الحكم التحكيمي لمفتش العمل كما هو الحال في آلية الوساطة، باعتبار مفتش العمل يسهر على رقابة مدى تطابق الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية وعقود العمل مع التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهل يمكن الطعن في الحكم التحكيمي إذا جاء مخالفا للقواعد الآمرة لقانون العمل بمصادره المختلفة وكيفيات ذلك؟

ويتبين مما سبق أن القانون الجزائري قيد إلى حد بعيد حرية أطراف علاقة العمل الجماعية في تنظيم إجراء التحكيم ولم يترك لهم سوى حرية الاختيار في اللجوء إليه من عدمه، وبالتالي فهو تنظيم يفتقر إلى آليات التكيف مع خصوصيات طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل.¹

وهذا ما يفسر تجنب الشركاء الاجتماعيين اللجوء إلى هذه الآلية لتسوية النزاعات الجماعية التي يطغى عليها الجانب التنظيمي من حيث الإجراءات، وعدم تحكمهم في إجراءاته عكس وسائل التسوية الودية الأخرى ويمكن التخوف والتحفظ من هذه الآلية من حيث عدم معرفة مآلات الحكم التحكيمي الذي يصدر بعيدا عن الطرفين، وتمتع تنفيذه بطابع الإلزامية، فقد يكون مجحفاً لأحدهما أو كليهما²، والتخوف من إمكانية أن يرد فيه توقيع الجزاءات المقررة في القانون والأنظمة السارية المفعول شأنه شأن الحكم القضائي، كما تتفادها التقابات لأن الموافقة للجوء إليها يقيد حق اللجوء إلى الإضراب³.

وحتى الإدارات العمومية تتحاشى اللجوء إلى هذه الآلية (التحكيم) في اعتقادي لنفس الأسباب، فالقرار التحكيمي الصادر عن اللجنة الوطنية للتحكيم قد يرتب التزامات على عاتق هذه المؤسسات، ويجعلها عاجزة على تنفيذها لاسيما إذا ترتب عن القرار التزامات مالية على الإدارات، فتفضل بعض الإدارات مثلا اللجوء إلى القضاء لتسوية الإضراب عن طريق طلب استصدار أمر بعدم شرعية الإضراب، بينما تختار إدارات أخرى تبني أسلوب الحوار والتشاور لتسوية النزاعات حتى بعد تأزم العلاقات المهنية.

وقد كتب الأستاذان «CAMERLYNCK (G.H)» و«LYON-CAEN (Gérard)» في سنة 1973 حول الإضرابات التي شهدتها فرنسا سنة 1968. التي أظهرت عجز أن كل الآليات القانونية على احتواء الإضرابات، فكانت فاشلة ماعدا التفاوض كآلية لتسوية النزاعات الجماعية، قائلين: "... فالمصالحة القانونية والوساطة والتحكيم ماتت، وحتى الإضراب أصبح دوره محدودا بسبب تقييده (التصويت، الحد الأدنى من الخدمة)، لذلك وجب توجيه الجهود نحو التفاوض الدائم بتكثيف اللجان المشتركة لتسوية النزاعات في الاتفاقيات الجماعية للتدخل الوقائي، والحوار المنتظم لتسوية النزاعات"⁴.

1 - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي"، المرجع السابق، ص180.

2 - زعبي(عمار)، المرجع السابق، ص35. - حمدان (حسين عبد اللطيف)، المرجع السابق، ص581.

3 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », op.cit.

4 - CAMERLYNCK (G.H), LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.627.

يجب أن يتكفل الشركاء الاجتماعيون وحدهم بالبحث عن الحلول للحد من النزاع، إذ أن الحلول المفروضة وحتى تلك المقترحة لن تجد نفعاً، لكن يمكن للقاضي منحه دور التدخل لمراقبة سير التفاوض¹.

المبحث الثاني:

تدخل التفاوض الجماعي في الآليات غير الودية لتسوية النزاع الجماعي

أحيانا يعجز الشركاء الاجتماعيون عن تحقيق استقرار علاقات العمل، بل وتعجز حتى آليات التسوية الودية حين تنقص الجدّية من أحد الأطراف. فيتحوّل الخلاف الجماعي إلى نزاع جماعي، يلجأ العمال حينها إلى ممارسة الحق الدستوري المتمثل في الإضراب كوسيلة ضغط ووسيلة تعبير في أن واحد، وتتخذ هذه الآلية عدة أشكال، ونظرا لارتباط هذا الحق بممارسة الحقوق الجماعية والحريات العامة فقد نظمته المشرع عن طريق التشريع ومنح لأجل ممارسته ضمانات قانونية، وبالموازاة مع ذلك فقد قيده بمجموعة من الإجراءات والشكليات حتى لا يتعسف في استعمال هذا الحق، وحتى لا يكون الإضراب غاية بحد ذاته فقد وضع ترتيبات أخرى لمحاولة تسويته بالتفاوض والحوار، وبوسائل أخرى لأجل ضمان استقرار علاقات العمل وتحقيق السلم الاجتماعي (المطلب الأول).

لكن قد يفشل حتى الإضراب في تسوية النزاع، خاصة حين يسعى المستخدم لوقف الإضراب عن طريق المغالبة باللجوء إلى الغلق أو القضاء للفصل حول مدى مشروعيته ولاسيما حين تكون الدولة هي المستخدم، فتتأزّم العلاقات المهنية، وتعجز آليات تسوية النزاعات لأسباب منها غياب ثقافة الحوار أو لعدم جدّيته أو تتجاوز إطار المؤسسة أو ارتباطها بضرورة تدخل الدولة للقيام بالمزيد من الإصلاحات من ذات الصلة بعلاقات العمل والوظيفة العمومية والحماية الاجتماعية.

ولأجل الضغط قصد إيجاد تسوية تلجأ أحيانا النقابات لممارسة آليات أخرى للتعبير الجماعي ومنها حرية التجمع والتظاهر السلمي للتعبير عن النزاع الجماعي الذي يتحوّل إلى صراع اجتماعي *« un conflit social »* نظرا للأبعاد التي يأخذها خارج المؤسسة، هذه الحرية لم ينظمها قانون العمل ولا قانون الوظيفة العمومية صراحة، لكن كفلها الدستور ونظمها المشرع في قانون عام مستقل باعتبارها وسيلة مشروعة من وسائل التعبير عن الرأي، وحرية الرأي والتعبير كفلها أولاً القانون الدولي، وأصبحت مقدسة في جميع الدساتير، ورغم فعالية هذه الوسيلة لما يكون هدفها الحث والضغط من أجل التفاوض والحوار، إلا أنها تحمل مخاطر عديدة، ويبقى الحوار الوسيلة الأمثل لتسوية النزاعات في نهاية المطاف (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

لجوء العمال إلى الإضراب وسيلة وليست غاية

نتيجة للنضال النقابي تم الاعتراف بالإضراب كحق فردي للعمال يمارس جماعياً¹ في القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي للعمل، وتجسد أيضاً ضمن الدساتير ضمن الحقوق الأساسية المكفولة للعمال كوسيلة ضغط على أرباب العمل وأداة للتعبير الجماعي. وحدد التشريع ضمانات لأجل حمايته من جهة وقيدت ممارسته من جهة أخرى لأجل حماية النظام العام والحفاظ على المصالح المشتركة للعمال وأرباب العمل (الفرع الأول).

وحتى لا يتم التعسف في ممارسة هذا الحق الجماعي حدد المشرع إجراءات سابقة لشن الإضراب، ووضعت واجبات للعمال المضربين أثناء ممارسته، ونظراً لخطورة ممارسة هذا الحق والخسائر المحتملة وقعوها من جراء اللجوء إليه ومساسه باستقرار علاقات العمل، أوجب المشرع إبقاء قنوات الحوار والتشاور مفتوحة بهدف تسويته بما يخدم مصلحة جميع الشركاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الإضراب وسيلة لتحقيق التوازن في العلاقة التفاوضية

ظهر التوقف عن العمل في القرن التاسع عشر، كرد فعل لجأ إليه العمال حينها كأسلوب جماعي تضامني فيما بينهم، لما كان الحل الوحيد المتاح لهم لحل مشاكلهم لتحقيق توازن العلاقات الجماعية، ترجم في الواقع في شكل توقف عن العمل لأجل التفاوض حول تحديد جماعي لظروف العمل²، وتتجلى أهمية الإضراب في كونه يعطي لفعل العمال وزناً ويجعلهم كفاعلين اجتماعيين يمتلكون قوة التأثير في النشاط الاقتصادي كجماعة ضاغطة³ لأنه يتخذ عدة أشكال في الميدان للضغط، ويسبب خسائر للمؤسسة ولزبائنها وشركائها⁴.

وستتناول فيما يلي مفهوم الإضراب بتحديد تعريفه ضمن الفقه والقانون والقضاء حتى يتمكن من تحديد عناصره وأشكاله (أولاً)، وتكريس هذه الوسيلة كحق معترف به للعمال ضمن القانون الدولي والدستور، وكذلك التشريع الذي حدد ضمانات ممارسته وحمايته (ثانياً).

1 - TEYSSIE(Bernard), *Droit du travail et relations collectives*, op.cit.p.612.

2 - ROUAST (André), op.cit., p.260.

3 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص23.

4 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail et relations collectives*, op.cit.p.611.612

أولاً: مفهوم حق الإضراب

يعتبر الإضراب مظهراً من مظاهر التعبير الجماعي¹. ويشكل أقصى وسيلة يستطيع العمال ممارستها على المستخدم داخل المؤسسة بيد أن تكاليف الإضراب باهضة سواء على العامل أو على المستخدم، ويعتبر كمؤشر عن تدهور حالة العلاقات الاجتماعية ودرجة الاحتقان بمكان العمل².

ومع ذلك الإضراب يعد من الحريات ذات القيمة الدستورية³ التي تمارس في إطار القانون، فهو حق وحرية. أما على المستوى الدولي فلا توجد اتفاقية دولية خاصة تنظمه، إلا أنه تم التنصيص عليه في العديد من التقارير المتعلقة بحرية التنظيم والعلاقات الفردية⁴، واللجوء إليه في حقيقة الأمر هو أمر استثنائي بعد تعفن علاقات العمل الجماعية بسبب غياب أو فشل الحوار والتشاور داخل المؤسسة⁵. فيكون بذلك الملاذ الأخير للعمال⁶، وهو حق لصيق بحق ممارسة النقابة التمثيلية المفوضة لإبرام الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي⁷، ومكمل لنفس الحق في قطاع الوظيفة العمومية.

I-تعريف الإضراب :

الإضراب لغة هو الامتناع والاعتراض عن فعل شيء ما⁸، أما من الناحية القانونية فلم تتناول أغلب النظم القانونية بما فيها المشرع الجزائري تعريف الإضراب، حيث ذهبت فقط إلى تحديد كيفية ممارسته كحق وحرية جماعية⁹، مما استدعي بذل جهد من طرف الفقه والقضاء اللذان لم يتفق من خلالها الفقهاء والقضاة على وضع تعريف موحد وشامل للإضراب^(أ)، ومرد ذلك أن التشريع لم يتمكن من وضع تعريف موحد للإضراب¹⁰ بل اكتفى فقط بتحديد إطاره التنظيمي من خلال تحديد الإجراءات وشروط اللجوء إليه (ب).

أ-التعريف الفقهي للإضراب:

من المحاولات الفقهية لتعريف الإضراب، ما أورده الفقه الفرنسي حيث يري جانب منه أن الإضراب "توقف جماعي وتشاوري عن العمل لممارسة الضغط على صاحب المؤسسة أو السلطات العمومية"¹¹,

1 - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص320.

2 - LE NY (David), op.cit., p.104.

3 - MAZEAUD (Antoine), op.cit., p.275.

4 - HAMDAN (Leila), BOULEMOUAR (Malika), « Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail », op.cit., p.28.

5 - GHEZALI (Mahfoud), « Le droit de grève dans le secteur public », R.A.T. N°20 du sep 1989, p.33.

6 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 100.

7 - بدوي (محمد زكي)، المرجع السابق، ص132.

8 - هشام (أحمد فؤاد)، أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، دار الكتب المصرية، القاهرة، 2013، ص14.

9 - ورد الباب الثالث من القانون 90-02، المرجع السابق تحت عنوان: ممارسة حق الإضراب، وخصص الباب الرابع لتسوية الإضراب.

10 - مخلوف (كمال)، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 29 سبتمبر 2014، ص165.

11 - CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit, p.567.

ولكن هذا التعريف تم انتقاده من حيث أنه لم يحدد الهدف من الإضراب¹، وعرفه آخرون على أنه: "توقف جماعي وتشاوري عن العمل بهدف تلبية المطالب المهنية والاجتماعية"².

أما الفقه المصري فقد عرف الإضراب على أنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل يقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه"، وعرفه جانب آخر من الفقه على أنه "امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومديراً لتحقيق مطالب مهنية"³.

وحدد هذان التعريفان العناصر اللازمة لممارسة حق الإضراب والغاية منه، والمتمثلة في تحقيق المطالب المهنية. إلا أنها لم يحددا طبيعة التوقف عن العمل. لأن التوقف عن العمل نجده أيضاً في العديد من أنظمة العمل، وفترة الراحة خلال منتصف النهار لمدة ساعة هي كذلك توقف عن العمل (مدة عمل غير الفعلية)⁴، والبطالة التقنية هي أيضاً توقف عن العمل. ولم تحدد هذه التعريفات أيضاً المقصود بالمطالب المهنية.

أما في الجزائر فقد عرفه الأستاذ هادي بشير على أنه: "وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية في العمل، تتجسد في توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو جزء منهم بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية"⁵، ومنهم من عرفه على أنه: "فعل جماعي يهدف من خلاله العمل ممارسة الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم والدفاع عن مصالحهم"⁶.

وعرفه الأستاذ أحمية سليمان بأنه: "توقفاً جماعياً عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مديري ومخض من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم"⁷.

ب- التعريف القضائي للإضراب:

اختلفت الاجتهادات القضائية الفرنسية في تحديد تعريف الإضراب، فاعتبره المجلس الدستوري الفرنسي أنه: "توقف تشاوري عن العمل، ووسيلة الدفاع عن الحقوق الاجتماعية المهنية" وهو ما يبعد الحماية الدستورية عن "الإضرابات السياسية"⁸.

1 - مخلوف (كمال)، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، المرجع السابق، ص 166.

2 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p.200. et - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail et relations collectives*, op.cit.p.620.

3 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، ص 338، وكذلك: المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص 323.

4 - TEYSSIE (Bernard), *Droit du travail et relations collectives*, op.cit.p.621.

5 - هادي (بشير)، المرجع السابق، ص 219.

6 - خليفي (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 66. وكذلك: BELOULA (Tayeb), *Droit du travail*, éd. Dahleb, Alger, 1994, p.555.

7 - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 371، وكذلك: منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص 130.

8 - FAVOREU (Louis) et autres, op.cit, 942.

أما محكمة النقض فنجد من اجتهاداتها من اعتمد على طبيعة العمل الجماعي، حيث عرف على أنه "توقف تشاوري وجماعي عن العمل يهدف الدفع بالمطالب الاجتماعية المهنية"¹، وأنه: "آلية للدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية"²، ومن التعريفات كذلك من أورد أنه: "توقف تشاوري عن العمل يهدف إلى الضّغط لأجل تحقيق مطالب اجتماعية مهنية محددة مسبقاً، والتي يرفض المستخدم تلبيتها"³، ومنها من عرفها بالتمييز بين الإضراب المشروع وغير المشروع⁴، حيث أن هذه التعريفات سمحت بتحديد العمل الجماعي الذي يكيف على أنه إضراب وتطبيق نظامه الخاص⁵.

وعرفه القضاء المصري، فهو "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العمال عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضّغط للاستجابة لمطالبهم"⁶. أما الاجتهاد القضائي الجزائري فلم يتناول تعريف الإضراب، فأغلب قرارات المحكمة العليا التي تم الاطلاع عليها تناولت سوى الجانب الإجرائي لممارسة حق الإضراب، كوجوب احترام الإجراءات الشكلية للتسوية الودية، ولزوم احترام القواعد الإجرائية لممارسة الإضراب⁷.

II- عناصر الإضراب :

من خلال التعريفات الفقهية والقضائية السابقة، يمكن القول أن الإضراب يشمل على توفر مجموعة من العناصر منها ما هو مادي (أ)، ومنها ما هو معنوي (ب).

أ- العناصر المادية للإضراب:

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف عن العمل (1)، والصفة الجماعية للتوقف (2)، والطابع التشاوري (3).

1- التوقف عن العمل :

إن تكييف الإضراب يقتضي التوقف عن العمل لمدة معينة متكررة أو قصيرة حتى ولو كان ربع ساعة خلال عدة أيام⁸، ويعبر عن ذلك بشرط أساسي يتمثل في الامتناع عن تنفيذ العمل المتفق عليه بين العمال والمستخدم خلال فترة معينة، ولا يقصد بالتوقف عن العمل في مفهوم الإضراب التباطؤ في العمل كخفض وتيرة الإنتاج، أو التوقف بهدف إلحاق المستخدم خسائر، أو الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل أثناء العمل كرفض القيام بالساعات الإضافية⁹.

1 -Cass. Soc.23 octobre 2007, (n° 06-17.802), note de : PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit., p.1415.- SUPIOT (Alain), **Droit du travail**, op.cit, p. 96.

2 -Cass. Soc.28 juin 1951,Dr. Soc.1951.532, note de : PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), JEAMMAUD (Antoine), op.cit.,p.1412.

3 -Cass.Soc.21 mars 1973, Bull.civ. V, n° 174, 26 mars 1980,Bull civ.,v.297. Note PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit, p.1412.

4 - PELISSIER (jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), op.cit.,p. 1412.

5 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p. 200.

6 - أبو عمرو(مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 342.

7 - مخلوف (كمال)، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، المرجع السابق، ص 172.

8 - LOKIEC (Pascal), op.cit, p. 390.

9 - VERDIER (Jean Maurice), op.cit, p. 355. V. aussi : TEYSSIE (Bernard), op.cit.p. 621.

ولا يشترط أيضا على العمال البقاء في أماكن العمل، إذ يمكن ممارسته من خلال البقاء في البيت، ويجب أن يكون التوقف عن العمل خلال أوقات العمل، فلا يعتبر إضرابا التوقف عن العمل خلال أوقات الراحة أو فترة التعويض¹. كما يجب أن تتوفر لدى العمال نية الرجوع للعمل بعد تحقيق المطالب أو بعد انتهاء فترة الإضراب المعلن عنه بحيث يبقى عقد العمل معلقا ومتوقفا إلى حين استئناف العمل².

2- الصفة الجماعية للتوقف عن العمل :

إن الإضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي³، ويشترط لتكييف التوقف عن العمل كإضراب أن يتم بصفة جماعية⁴، ولا يهم عدد المضربين إن كانوا أقلية أم أغلبية داخل المؤسسة أو فئة وفقا للمعيار العددي، فيمكن أن يكون عدد المضربين أقلية⁵. ويكون إضراب عامل داخل مؤسسة تلبية لنداء إضراب في قطاع معين أو جهة معينة بمثابة إضراب شرعي⁶، أي يتجاوز إطار المؤسسة، ويكون بذلك ممارسة لحق دستوري من طرف عامل واحد داخل المؤسسة⁷.

ولا يُعد إضرابا، لما يكون التوقف عن العمل من طرف عامل واحد حين يحتج عامل ضد قرار تسريحه⁸، وتوقف عامل عن العمل مساندة لزميله المُسرح من طرف صاحب العمل لا يعتبر أيضا إضرابا⁹، بل يكيف على أساس أنه خطأ جسيم يبرر توقيع عقوبة تأديبية عليه¹⁰. إلا أن الاجتهاد القضائي الفرنسي اعترف بحق ممارسة الإضراب في المؤسسات التي لا تشغل سوى عامل واحد، فهذا العامل يمكن له أن يعبر عن مطالبه المهنية والاجتماعية باعتبار الإضراب حق دستوري لكل مواطن¹¹.

واتفقت أغلب التعريفات الفقهية والقضائية على أن يكون التوقف الجماعي عن العمل تشاوريا بين العمال في المؤسسة، ولا يشترط أن تدعو إليه النقابة¹²، بل يكفي أن تتفق جماعة من العمال على التوقف عن العمل. وقد يكون التشاور بالاتفاق مسبقاً أو لاحقاً على التوقف عن العمل، فالاتفاق السابق يكون بين العمال عن طريق الاقتراع أو بالإجماع، ويمكن أن يكون الاتفاق بعد الشروع فيه بمجرد أن تتلاقى تيات المضربين¹³.

ب- العناصر المعنوية للإضراب:

1 - LOKIEC (Pascal), op.cit.p. 390

2- TEYSSIE(Bernard), **Les conflits collectifs du travail :grève et look out**, T. 2, éd. litec, Paris 1981, p.26.

3 - GAUDU (François) , op.cit, p. 256.

4 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.622.

5 -op.cit.p.623.

6 - VERDIER (Jean Maurice) , COEURET (Alain) et SOURIAIC (Marie-Armelle), op.cit, p. 358

7 - LOKIEC (Pascal), op.cit.p. 392

8 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.622.

9 - TEYSSIE(Bernard), **Les conflits collectifs du travail :grève et look out**, op.cit.p.622.

10 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، مرجع سابق، ص 348.

11 - Cass.soc.13 nov 1996, cité par : TEYSSIE (Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.623.

12 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAIC (Marie-Armelle), op.cit, p.358

13 - مخلوف (كمال)، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، المرجع السابق، ص 182. 184.

تمثل العناصر المعنوية للإضراب في توفر وتوافق إرادة اللجوء إلى الإضراب من طرف العمال(1)، وضرورة الطابع المهني لمطالب المراد تسويتها وتحقيقها بالإضراب(2)، واشتراط تحديدها مسبقاً(3).

1-توفر وتوافق إرادة اللجوء إلى الإضراب:

إن اللجوء إلى الإضراب يستلزم توفر إرادة لدى العمال الراغبين في الوقف عن العمل للتعبير عن مطالبهم المهنية والاجتماعية، وهذه الإرادة يعبر عنها بمشاورتهم وفق ما ينص عليه القانون والقواعد الاتفاقية الواردة في الاتفاقيات الجماعية. وتوفر الإرادة في التوقف عن العمل للضغط على المستخدم قصد تلبية مطالب العمال يجب التعبير عنها جماعياً¹.

2-الطابع المهني للإضراب:

لكي يكيف التوقف عن العمل على أنه إضراب يجب أن يكتسي قصده الطابع المهني، ويهدف إلى تحقيق مطالب اجتماعية² تهم العمال³. لكن حتى وإن كانت الأسباب خارجة عن الإطار المهني، إلا أنه إذا كانت لها علاقة بالطابع المهني أحياناً يكيف على أساس أنه إضراب شرعي، لما يكون له تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال، ليتمكن المستخدم من مواجهة الإضراب بتحقيق وتلبية مطالبهم⁴، لأن الإضراب وسيلة ضغط من طرف العمال.

وهناك من يرى ضرورة توسيع نطاق المطالب بحجة اعتبار الإضراب حقاً دستورياً ووسيلة تعبير جماعي، وهو ما أخذ به القضاء الفرنسي في العديد من الحالات، كحالة المطالبة بتوسيع نطاق الاتفاقية الجماعية ورفع قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون وإصلاح الضمان الاجتماعي والتقاعد...إلخ، حيث تتجاوز نطاق المؤسسة، ويمكن كذلك أن تكون المطالب نقابية⁵.

و"من الصعب أحياناً التمييز بين الإضرابات المهنية والإضرابات السياسية والإضراب العام ذو الطابع المزدوج"⁶، وإن كانت أغلب التشريعات الحديثة والفقه تعتبر أن الإضرابات السياسية عادة ما تكون ضد الأنظمة والحكومات⁷ وليس ضد المستخدم، فهي بذلك غير مشروعة¹، لأن المطالب السياسية تتحقق

1 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.625.

2 - GAUDU (François), op.cit., p.248.

3 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.626.

4 - GAUDU (François), op.cit., p.28.

5 - دجال (صالح)، المرجع السابق، ص 341.

6 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.627.

7 - من أمثلة الإضرابات السياسية التي عرفت الجزائر، ذلك الإضراب المفتوح الذي دعت إليه الجبهة الإسلامية المنحلة في أواخر شهر ماي 1991، حيث كانت بدايته إضراب مهني كون مطالبه ذات طبيعة اجتماعية ومهنية، وكانت تحت تأطير الرابطة الإسلامية للعمل وهي غير معتمدة، ثم تبنت في المرحلة الثانية شعارات ضد السلطة، ثم في الأخير أصبحت تطالب بخلق وإقالة رئيس الجمهورية "الشاذلي بن جديد" في شكل عصيان مدني. انظر في ذلك : BENAMAROUCHE(Amar), op.cit., p.58.

ومن أمثلة الإضرابات السياسية أيضاً: ذلك الإضراب الذي دعت إليه الحركة الثقافية البربرية خلال سنتي 1994 و1995، والذي شمل كل من قطاع التربية والتعليم العالي في عدد من الولايات (تيزي وزو، بجاية، سطيف، البويرة)، وقد ساندته الفروع النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين ونقابة الأساتذة الجامعيين، دام مدة الإضراب ما يزيد عن ستة أشهر.

بالممارسة الديمقراطية عن طريق المشاركة في الانتخابات وليس في أماكن العمل. وهذا ما أكدته المجلس الدستوري الفرنسي في رأي له بتاريخ 22 جويلية 1980²، ومع ذلك فإن الإضرابات ذات الطابع المزدوج الأهداف (سياسية-اجتماعية ومهنية) حسب القضاء الفرنسي مشروعة، فيجوز شن إضراب ضد السياسة الاقتصادية والاجتماعية للحكومة³.

ويرى العميد «Jean Carbonnier» في مسألة الطابع المهني للمطالب المرفوعة عن طريق اللجوء إلى الإضراب وعلاقتها بالطابع السياسي، أنه يجب أن لا نخلط بين أصل الإضراب والهدف منه، فالدولة الحديثة تقوم بممارسة السياسة العامة، وكذلك تقوم بسياسة اقتصادية واجتماعية تأثر مباشرة وخصوصا على العمال، فالمضربين يمكن لهم أن يحتجوا ضد هذه السياسة الاقتصادية والاجتماعية⁴، حيث كتب: "يمكننا أن نناقش بقدر ما تستطيع العين معرفة ما إذا كان للإضراب سبب سياسي أو مهني، ولكن الحقيقة هي أن الإضراب نتج عن سياسة مهنية"⁵.

أما الإضرابات التضامنية وهي نوعان (داخلي وخارجي)⁶، فقد اختلف الفقه والقضاء حول مشروعيتها، حيث تساءل بعض الفقهاء فيما إذا كان يجب اعتبار إضراب التضامن إضرابا تعسفيا؟ فمنهم من رأى أن الإضراب التضامني مشروع عندما يتعلق بأسباب مهنية كتضامن فئة عمالية مع فئة أخرى رفعت مطالب مهنية أيضا، بل أكدوا أن في هذه الحالة يكتسي طابع النبل⁷، مثل إضراب ضد عمليات التسيير، فهو مظهر من مظاهر الاحتجاج ضد سياسة تقليص العمال، أو الإضرابات المتعلقة بالتضامن مع النقابيين المسرحين تعسفيا، وقضى الاجتهاد القضائي الفرنسي بعدم شرعية الإضراب التضامني مع عامل مسرح لأسباب تأديبية مبررة⁸.

وبعد مفاوضات بين ممثلي الحركة الثقافية والنقابات وجمعيات أولياء التلاميذ ورئاسة الدولة، توصلت الأطراف إلى التوقيع على اتفاق نتج عنه إنشاء المحافظة السامية للأمازيغية وإدراج اللغة الأمازيغية في المنظومة التربوية والإعلامية، واستئناف الدراسة والعمل في 28 أبريل 1995، مقابل التزام الدولة بوقف كل الإجراءات التأديبية ضد الأساتذة ودفع أجورهم، وكان من الموقعين على اتفاق وقف الإضراب حسب بيان رئاسة الدولة في 22 أبريل 1995 كل من الاتحاد العام للعمال الجزائريين وانسحبت من الجلسة النقابية المستقلة لعمال التربية والتكوين الممثلة لقطاع التربية لنفس الولايات، انظر في ذلك: بيان رئاسة الدولة يوم 22 أبريل 1995، النشرة الرسمية للمحافظة السامية للأمازيغية، العدد 1999، ص 10، 11.

1 - دجال (صالح)، المرجع السابق، ص 341.

2 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 124.

3-Cass.soc.29 mai 1979, Bull.civ., n° 464, note de GAUDU (François), op.cit, p.249. et : cass.soc. du 4 mai 1956. Note de TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.627.

4 - VERDIER (Jean-Maurice). « Jean Carbonnier et le droit du travail : un intérêt complice, critique et vigilant », op.cit.

5 - « on pourra discuter à perte de vue si la grève a une cause politique ou professionnelle : le vrai est que la grève a pour cause la politique professionnelle », citation de Jean Carbonnier, citée par : Ibid.

6 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.633.

7 - عدنان (عابد)، يوسف (إلياس)، قانون العمل، المكتبة القانونية، العراق، 2009، ص 170.

8 -Cass.soc.18 mars1982, note de : GAUDU (François), op.cit., p.250.

أما المشرع الجزائري فقد أخذ بطابع مهنية تلك المطالب، حيث حصرها في المطالب الاجتماعية والمهنية الخاصة بعلاقات العمل والشروط العامة للعمل¹، لتحسين ظروف وشروط العمل أو رفع الأجور وغيرها، وهو ما أكدته اجتهاد المحكمة العليا أيضا² وعدد من الأوامر الاستعجالية³.

3-الزامية تحديد المطالب:

يتجسد الطابع المهني للإضراب من خلال ارتباطه بتحديد مطالبه بصفة مسبقة⁴، ففي فرنسا يذهب أغلب الفقه إلى عدم التحديد المسبق للمطالب لأجل الاعتراف بشرعية الإضراب، وقد كان القضاء الفرنسي في البداية يشترط التحديد المسبق للمطالب، ثم تراجع عن ذلك واعترف بشرعية الإضراب رغم عدم التحديد المسبق للمطالب، فيكفي إعلام صاحب العمل بالمطالب أثناء الإضراب.

أما موقف المشرع الجزائري، فقد اشترط صراحة التحديد المسبق للمطالب المهنية وإعلام المستخدم بها قبل شن الإضراب⁵، وهذا لمنح الفرصة للمستخدم لدراسة إمكانية تسوية النزاع عن طريق التفاوض المباشر وتلبية مطالب العمال فور التعبير عنها دون اللجوء إلى الوسائل الغير الودية⁶.

وتتحدد المطالب المهنية بكل ما يتعلق بمصالح العمال أي كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية-مهنية-اجتماعية-اقتصادية)، وأيما كان مصدرها (قانون-تنظيم-اتفاقية)⁷، وذهب الاجتهاد القضائي في قرار صادر سنة 2009 إلى ضرورة أن تكون مطالب العمال "معقولة Raisonables"، والمطالب التعجيزية تحسب كأحد أسباب الحكم بعدم شرعية الإضراب⁸.

وفي نظري، فإن شرط الإعلام المسبق مجرد إجراء بيروقراطي وقيد شكلي، لكون المستخدم يكون على علم بمطالب العمال منذ نشوب النزاع، ومن خلال محاولة تسويتها داخليا أو عند مرورها عن طريق

1 - انظر المواد 4 و 24 و 2 من القانون 90-02، المرجع السابق.

2 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-رقم 126057 مؤرخ في 12 نوفمبر 1995، قضية (المؤسسة ع.أ.ل. فقندق الاوراسي) ضد (ع.م)، المجلة القضائية، عدد 2 لسنة 1995، ص 118.

3 - أكد أمر استعجالي صدر عن المحكمة الإدارية لباتنة في سنة 2019 في قضية المركز الجامعي سي الحواس ببريكة ضد المنظمة الطلابية "الاتحاد العام الطلابي الحر" بخصوص الإضراب المفتوح الذي دعت إليه المنظمة الطلابية اعتبرت فيه هيئة المحكمة "أنه ليس إضرابا في مفهوم القانون رقم 90-02 ولا يخضع للمواد من 16 إلى 20 الخاصة بإجراءات تسوية الإضراب ولا المواد من 27 إلى 31 المتعلقة بإجراءات ممارسته ولا المواد 37 إلى 39 المتعلقة بالحد الأدنى منه رغم مطالبه الاجتماعية"، بل كلفته على أساس أنه حركة احتجاجية طلابية، ومع ذلك ألزم الأمر الاستعجالي وقف الحركة الاحتجاجية لعرقلتها لحق العمل والدراسة ومطالبه المنظمة إخلاء الأماكن،- أمر استعجالي رقم 19-00036 مؤرخ في 14 جانفي 2019، صدر عن المحكمة الإدارية لباتنة، قضية (المركز الجامعي سي الحواس بريكة)، ضد (الاتحاد العام الطلابي الحر)، (غير منشور).

4 - TEYSSIE(Bernard), Droit du travail et relations collectives, op.cit.p.625.

5 - المادة 27 من القانون 90-02، المرجع السابق.

6 - مخلوف (كمال)، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، المرجع السابق، ص 188.

7 - أبو عمرو(مصطفى أحمد)، المرجع السابق، ص 353-355.

8 - قرار المحكمة العليا رقم 515182، المؤرخ في 5 نوفمبر 2009، قضية (الكوديسماك) ضد (ب.ط)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2009، ص 423.

المصالحة أو الوساطة، لكن يكون الإشعار بالإضراب مفيداً فقط إذا أقدم المستخدم على دعوة ممثلي العمال للتفاوض المباشر والبحث عن سبل تحقيق المطالب التي سبق وأن علم بها منذ نشوب النزاع خلال التفاوض المباشر، ويكون الإعلام ضرورياً في حالة الإضراب المفاجئ.

III- صور وأشكال الإضراب :

إن التوقف عن العمل من جانب المضربين لا يأتي بصورة واحدة، بل تختلف باختلاف غاية المضربين ومكان عملهم والمطالب التي ينوون تحقيقها، لذا عرفت الممارسات العملية للإضراب عدة صور أو أشكال بعضها مشروع والآخر يكتف على أنه غير ذلك. فميز بين صور الإضراب من حيث طريقة ممارسته (أ)، وصور الإضراب من حيث أهدافه (ب).

أ- صور الإضراب من حيث طريقة ممارسته:

تعدد أشكال الإضراب من حيث طريقة ممارسته في الميدان. وأول صورة ظهرت هي الإضراب التقليدي: وهو أكثر أنواع الإضراب انتشاراً في الحياة العملية، حيث يترك فيه المضربون مكان عملهم ويلتحقون بالدوام بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً من حيث الكم والمدى، وتأخذ التّقابات فيه كافة الاحتياطات اللازمة لبلوغ هدفها.

والنوع الثاني هو الإضراب القصير والمتكرر: الذي يقوم على توقّفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل أحياناً ولفترة قصيرة، ثمّ يستأنفون عملهم فيما بعد، وهذا الإضراب يتسم بالمشروعية عادة¹.

ونجد النوع الثالث والذي يدعى بـ: "الإضراب الدائري" *«la grève tournante»*: وهو نوع يتطلب انسجاماً وتخطيطاً محكم، حيث يتم بصفة فئوية متتابة، تمتنع فيه فئة معينة عن العمل لفترة محددة، تأتي بعدها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى نشاطها، ومن ثمّ فإن هذا النوع من الإضرابات أكثر ضرراً من الانقطاع الجماعي عن العمل، وهو غير مشروع في القطاع العام في فرنسا بمقتضى قانون 31 جوان 1963² بسبب خطورته على سير المؤسسة بأكملها³.

والنوع الرابع هو الإضراب المفاجئ: يتم بدون إخطار الإدارة مسبقاً بالإضراب وموعده من قبل العمال أو التّقابات الممثلة لهم كي يستعدوا لمواجهته، ولا يخفى ما لهذا النوع من الإضراب من نتائج خطيرة بسبب عنصر المفاجأة وتأثيرها السلبي في إعاقة المؤسسات الحيوية والمرافق العامة عن أداء رسالتها. لذلك فهو يعد من أخطر أنواع الإضراب ويعد من قبيل الإضرابات غير المشروعة في قوانين غالبية الدول.

ب- صور الإضراب من حيث أهدافه:

1 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 26.

2 - المرجع نفسه.

إلى جانب الإضرابات المهنية التي تعرضنا إليها سابقا نجد الإضراب السياسي أو الإضراب العام ذا الطابع الوطني¹، وهو أخطر أنواع الإضراب على الفرد والمجتمع²، وذلك سبب توقف كافة المرافق الحيوية، ويتجسد حين يمارس من قبل العمال أو الموظفين احتجاجا على سياسة الحكومة أو الدولة، سواء فيما يتعلق بالعمال الخاضعين لقانون علاقات العمل أو تلك المتعلقة بموظفي الإدارة العامة، أي أنها تمارس ضد سياسة معينة تتبعها الحكومة أو الأحزاب المكونة لها وصراعاتها فيما بينها.

ومن ثم فإن الهدف من هذا النوع من الإضراب ليس تحقيق الأهداف المهنية، لذلك يعد أمرا غير مشروع وفق رأي الغالبية من الفقه، فالأصل في الإضراب أن يكون مهنيا ما لم يثبت أنه قد اتخذ لغرض سياسي، ويستنتج ذلك من واقع الممارسة والظروف التي مورس فيه³.

والنوع الثاني هو الإضراب التضامني: يحصل عندما لا يضرب العمال تأييدا لمطالب لهم من قبل صاحب العمل أو الدولة، وإنما يؤيدون عمالا أو موظفين آخرين سواء انضموا إلى نفس فئتهم أم إلى مهن أخرى، وهذا النوع من الإضراب يعد مشروعا إذا تعلق بمطالب مهنية وليست سياسية.

تعكس هذه الأشكال للإضراب الارتباط الوثيق بالبيئة المجتمعية وما تحمله من تغيرات (اقتصادية واجتماعية وسياسية)، وكذا بموازين القوى بين أطراف النزاع والإطار التشريعي الذي يحكم وينظم ممارسته⁴.

ثانيا: الأساس القانوني الوطني لممارسة الحق في الإضراب:

يقوم الحق في ممارسة الإضراب في القانون الوطني على الدستور الذي كرسه كبدأ والقانون المنظم له في التشريع، فهو بذلك وسيلة ضغط معترف بها قانونا (I)، ويتمتع أصحابه بضمانات تكفل لهم ممارسته كحق دستوري وحق أساسي (II).

I- الإضراب وسيلة ضغط معترف بها قانوناً:

رغم أنه لا يوجد نص صريح يقر بحق الإضراب في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁵، إلا أن لجنة الحريات النقابية التابعة لهذه المنظمة أكدت دائما على أن هذا الحق هو امتداد طبيعي وضروري للحق النقابي، تماما مثل ما هو الحال بالنسبة للتفاوض الجماعي، وهما يندرجان ضمن الحقوق الأساسية للعمال⁶، وقد تباينت مواقف الدول بشأن الاعتراف بهذا الحق بين منحه مكانة دستورية واضحة وعدم الإقرار به، أو الاعتراف به ومنع ممارسته في بعض الوظائف أو تقييده بشروط، والجزائر من الدول التي اعترفت

1 - ومثال الإضراب الوطني ذلك الذي دعا إليه الاتحاد العام للعمال الجزائريين يومي 12 و 13 مارس 1991 لأجل التنديد بالسياسة الاقتصادية للحكومة، أنظر في ذلك: BENAMAROUCHE(Amar), op.cit., p.58.

2 - هشام (أحمد فؤاد)، المرجع السابق، ص 15.

3- أبو عمرو (مصطفى أحمد)، التنظيم القانوني لحق الإضراب، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009، ص 103

4 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 28.

5 - TEYSSIE(Bernard), Droit du travail et relations collectives, op.cit.p.614

6 - النوري (مزيد)، المرجع السابق، ص 90.

بالحق في الإضراب ولكنها منعت ممارسته في بعض الوظائف وقيدته في وظائف أخرى، وأخضعته لشروط وإجراءات مسبقة وفقا للقانون.

أ- الاعتراف الدستوري بممارسة حق الإضراب: إن النص على حق ممارسة الإضراب في الدساتير ظاهرة حديثة في الأنظمة المقارنة، ففي فرنسا مثلا رغم عراقة ممارسته في الميدان من طرف التنظيمات النقابية للعمال، فلم يعترف به دستوريا إلا من خلال ديباجة دستور 1946 "كحق للأفراد يمارس بصفة جماعية"¹ وفي الكثير من الدول ذات أنظمة ديمقراطية.

أما في الجزائر فلم تجد السلطة التأسيسية سنة 1963 أي حرج في الاعتراف بهذا الحق الذي ساهم إلى حد كبير خلال حرب التحرير في تدويل القضية الجزائرية للمطالبة بالاستقلال الوطني، إلا أنه سرعان ما تم تقييده فيما بعد في القطاع العام بسبب طبيعة النظام السياسي والاقتصادي (1)، ولكن مع التعددية تم الاعتراف بهذا الحق ضمن الاعتراف بالحقوق الاجتماعية في ظل اقتصاد حر (2).

1- مكانة حق الإضراب خلال مرحلة الأحادية:

أقرت جميع الدساتير التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال بحق ممارسة الإضراب التنظيم التشريعي لممارسة حق الإضراب، بدءا بدستور 1963 الذي أقرت المادة 20 منه على أن: "الحق النقابي وحق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المقاولات معترف بها وتمارس في إطار القانون". وكان تكريسه الدستوري غداة الاستقلال نتيجة للتأثير القوي للاتحاد العام للعمال الجزائريين وبسبب انتشار الفكر المعادي للإمبريالية والاستغلال الذي كان سائدا قبل الاستقلال، وهذا ما نصت عليه أغلب الدساتير التي نشأت عند تحرر الشعوب، كما قال في هذا الشأن العميد «Jean Carbonnier» «إذا كان الحق في الإضراب مكرسا في الدستور، فإن ذلك كان بمضمون بروليتاري معين»².

لكن سرعان ما أوقف العمل بهذا الدستور بعد 19 جوان 1965، ثم جاء قانون العقوبات فمنع حق الإضراب ضمينا³ من خلال المادة 171 منه⁴، أما دستور 1976 فقد اعترف بممارسته فقط في القطاع الخاص دون القطاعات العمومية الإدارية والاشتراكية، إذ أشارت الفقرة 2 من المادة 61 منه على أنه: "...في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته"⁵.

1 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.612.

2 - « Si le droit de grève a été consacré par la constitution, c'est avec un certain contenu prolétarien. », Citation de **Jean Carbonnier**, citée par : VERDIER (Jean-Maurice). « Jean Carbonnier et le droit du travail : un intérêt complice, critique et vigilant », op.cit.

3 - ذيب(عبد السلام)، المرجع السابق، ص368.

4 - نصت الفقرة الأولى من المادة 171 من قانون العقوبات على أنه: يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 500 إلى 20000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حمل على التوقف المدبر عن العمل أو على الاستمرار فيه...، تم إلغاء المادة بموجب القانون رقم 90-11.

5 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص101.

أما في القطاع العام فلم يعترف به ولم يمنع من ممارسته، وكان سبب عدم الاعتراف بحق الإضراب في القطاع العام سببه إنكار الدولة لوجود النزاعات الجماعية و"صراع المصالح" *"conflits d'intérêts"* لكون مصالح العمال المنتجين لا تتعارض مع مصالح الدولة¹، ذلك وفقا للفكر السياسي السائد في تلك المرحلة، فالدولة هي المستخدم، فلا نزاع للعمال مع دولتهم الراعية لمصالحهم². أما في القطاع الخاص، فترى الدولة فهناك تعارض المصالح بين العمال وأرباب العمل المتهمين بالاستغلال والنشاط النقابي فيه ذو طابع مطلبية³.

2- مكانة حق الإضراب بعد التعددية:

مع دخول الجزائر مرحلة التعددية واقتصاد السوق تم إقرار الحق في ممارسة الإضراب لكل العمال سواء في القطاع العام الإداري والقطاعات الاقتصادية العمومية والخاصة دون تمييز، وفقا لما نصت عليه المادة 454⁴ فقرة أولى من دستور 1989 التي نصت على: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون". والملفت للانتباه أنه لم يأت تكريس هذا الحق في دستور 1989 نتيجة لنضال نقابي طويل من أجل الاعتراف به كما شهدته الدول الصناعية، بل تم إقراره للعمال وأرباب العمل حسب بعض المختصين ضمن آليات اقتصاد السوق، لأن في المرحلة السابقة (الاشتراكية) كانت حماية العمال مركز اهتمام السياسة الاجتماعية الوطنية.

فالمؤسس الدستوري سنة 1989، قرر منح العمال وسيلة لحماية أنفسهم والدفاع عن مصالحهم لأجل تحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية بعيدا عن تدخل مباشر للدولة⁵. ولم يميز بين عمال القطاع الاقتصادي أو الموظفين⁶، رغم أنه لم يشير صراحة إلى الموظفين، فحق الإضراب للموظفين يعتبر كذلك من الحريات العامة، كما عبر عن ذلك الفقيه «De Laubadère»، الذي كتب أن "المبدأ العام يقضي أنه لما تنظم قوانين مختلف الحريات العامة، فإنها تسري على الجميع دون تمييز بما فيهم الموظفين، إلا إذا أقرت هذه القوانين غير ذلك"⁷.

والمؤسس الدستوري الجزائري قيد ممارسته عبر المنع في بعض المجالات، حيث أشارت الفقرة الثانية من نص المادة 54 على أنه: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

1 -KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*, ... T.1, op.cit., p.192.

2 - Ibid., p.20.

3 -Ibid., p.192.

4 - تقابلها المادة 57 من دستور 1996، المادة من التعديل الدستوري لسنة 2016، بنفس الصياغة والمضمون، المرجع السابق

5 -HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR(Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», *RASJEP*, vol.34, n°2, Faculté de Droit, Alger, 1996, p.581.

6 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), *Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat*, ...T.1, op.cit., p.21.

7 -DE LAUBADERE(André), op.cit.p.80.

وبتكريس المؤسس الدستوري لحق الإضراب، يصبح هذا الحق ذو قيمة دستورية، رغم أنه يتعارض مع مبدأي "حرية العمل" في القطاع الاقتصادي و"ضمان سير المرفق العام" في القطاع العام الإداري¹. هذا ما يعني أن المشرع لا يستطيع أن يلغي هذا الحق لأي فئة من الفئات العمالية سواء كانت من القطاع العمومي أو الخاص، لكن اشترط أن يمارس في إطار القانون، إذ يمكن أن يضع له بعض الحدود والقيود بشكل "يوازن بين استعماله كوسيلة للدفاع عن مصالح العمال والحفاظ على المصلحة العامة"².

ب- الإطار التشريعي لممارسة حق الإضراب:

سبق وأن ذكرنا أن الدستور قيد حق ممارسة الإضراب بأن يتم ذلك في إطار القانون (*il s'exerce dans le cadre de la loi*)، بمعنى أن الجهة المخولة لتحديد كيفية ممارسة الإضراب وضوابطه هي السلطة التشريعية فقط، وفقا للمجالات المحددة ضمن المادة 139 من التعديل الدستوري 2020، ولا يستطيع التنظيم أو القضاء بل حتى الاتفاقيات الجماعية أن تضع قيودا أخرى غير تلك المحددة في التشريع. والمشرع الجزائري وحد الأحكام المنظمة لممارسة حق الإضراب سواء في القطاع العام أو الخاص، واعترف صراحة بحق الموظفين بممارسة الإضراب دون قيود استثنائية أو تمييزية مقارنة بعمال القطاع الاقتصادي أو القطاع الخاص كما كان قبل 1990 (أ). إلا أنه واستنادا إلى أحكام الدستور وطبيعة نشاط بعض الفئات المهنية في القطاع العام تم استثنائها من ممارسة حق الإضراب (ب).

أ- وحدة الأحكام المنظمة لممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص:

بعد دخول الجزائر اقتصاد السوق، كان أول نص ضمن تشريعات العمل الصادرة لمسيرة المرحلة هو القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب من خلال المواد من 24 إلى 52 ومن 55 إلى 57 منه. وقد جاء لمواجهة كثرة الإضرابات التي عرفتها البلاد بعد أحداث أكتوبر 1988 والتي اتسمت أحيانا بالفوضى، وشملت بالخصوص القطاع الاقتصادي العمومي³. ومن مميزات هذا القانون أنه تضمن ازدواجية المعايير القانونية المنظمة للإضراب بين العمال الخاضعين لقانون علاقات العمل والأعوان الإداريين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية، في شكل استثناءات على بعض الفئات من الموظفين⁴. كما تضمن قانون علاقات العمل "حق اللجوء إلى الإضراب" ضمن الحقوق الأساسية للعمال للأجراء⁵ في القطاعات الاقتصادية⁶. أما في قطاع الوظيفة العمومية فإن المادة 36 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر فقد أشارت إلى أنه: "يُمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما". إلا أن هذا الحق من خلال القانون 90-02 فقد منحه المشرع لجماعة العمال وليس للنقابة⁷، أي دون اشتراط الانخراط في

1 - Ibid., p.580.

2 - FAVOREU (Louis) et autres, op.cit, p.943.

3 - BENAMAROUCHÉ (Amar), op.cit., p.72.

4 - HAMDAN (Leila), BOULEMOUAR (Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», op.cit., p.580.

5 - المطبة الأخيرة من المادة 5 من القانون 90-11، المرجع السابق.

6 - راجع: المواد من 2 إلى 4 من المرجع السابق.

7 - انظر المادة 27 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

النقابة، فهذه الأخيرة تتمتع فقط بحق المشاركة في ممارسة الحق النقابي¹، ودورها يكمن في إتمام الإجراءات وتمثيل العمال في التفاوض مع المستخدم².

ويبدو أن المشرع بخصوص ممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية أحال بعض صلاحيات تنظيم الإضراب على التنظيم «la réglementation» الذي تمارسه السلطة التنفيذية، في حين أن المبدأ الدستوري أحال كفاءات ممارسته فقط على التشريع كما سبق وأن أشرنا إليه. وفي هذا الإطار، فإن المرسوم الرئاسي رقم 308-07، الخاص بالأعوان المتعاقدين قد منح ممارسة حق الإضراب لهم³. في حين أن جميع المراسيم التنظيمية المتعلقة بعقود الإدماج المهني (عقود ما قبل التشغيل)⁴ لم تشر إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب للفئات المستفيدة من الجهاز.

ب- الفئات المستثناة من ممارسة حق الإضراب:

استنادا إلى الفقرة الثانية من المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالفة الذكر أقرت بإمكانية منع القانون ممارسة حق الإضراب، أو تقييد ممارسته في بعض الميادين لاعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية تقتضيها حتمية السير العادي للمرافق الاستراتيجية في الدولة⁵ مثل الدفاع الوطني والأمن، أو في الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة العمومية ذات الفائدة الحيوية للمجتمع.

فالإضراب ليس حقا مطلقا لجميع المواطنين، وانطلاقا من وظيفة الدولة فإن تدخل المشرع بتنظيمه يعتمد على أساس التوفيق بينه وبين مبدأ الصالح العام، ومبدأ ضرورة تواصل الخدمات العمومية انطلاقا من دورها كسلطة عامة⁶. لذا فقد حدد القانون رقم 90-02 من خلال الفصل الثاني من الباب الثاني موانع اللجوء إلى الإضراب، حيث أشارت المادة 43 منه على أنه: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو اقتصاد الوطني للخطر وهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1- القضاة⁷،

2- الموظّفين المعيّنين بمرسوم أو الموظّفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،

3- أعوان مصالح الأمن¹،

1 - انظر المادة 38 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

2 - KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat**, ... T.1, op.cit., p.21

3 - انظر المادة 13 مطة أخيرة من المرسوم رقم 308-07. المرجع السابق.

4 - منها المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المعدل والمتمم المرجع السابق.

5 - أحمية (سليمان)، **الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري**، المرجع السابق، ص 376.

6 - عمراني (أ.ل)، "معطيات و ملاحظات أولية حول تنظيم وممارسة حق الإضراب في البلدان الأوروبية"، **المجلة الجزائرية للعمل**، العدد 20، سبتمبر 1989، ص. 108، (105-118).

7 - منع ممارسة الإضراب للقضاة بموجب المادة 12 من القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر عدد 57، لسنة 2004.

- 4- أعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،²
- 5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،
- 6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،
- 7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.³

وتخضع الفئات الواردة أعلاه عند نشوب النزاعات الجماعية في العمل لإجراءات المصالحة وللتحكيم الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية⁴، فهي مصالح لا يجب أن تعرف وفي جميع الأحوال انقطاع في نشاطها، كالنشاطات المتعلقة بالأمن الوطني، وكذلك بعض النشاطات التي يمكن أن يؤدي توقفها تعريض حياة أو صحة أو سلامة المواطنين للخطر⁵.

وفي إطار آخر أكدت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري منع المشاركة في الإضراب أو الدعوة إليه لفئة "شاغلي المناصب العليا"، بموجب مراسلة تحت رقم 486 لمؤرخة في 3 أفريل 2020 إلى رؤساء المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية⁶. في حين أن منع فئة عمالية أو من الموظفين من ممارسة حق الإضراب يجب أن يرد في نص ذا قيمة قانونية لا تقل عن قيمة النص الذي كرس الحق في الإضراب، فلا يجب يرد المنع في نص أقل درجة ضمن تدرج القوانين، وإلا سيكيف على أساس أنه خرق لمبدأ وحق دستوري⁷.

II- ضمانات ممارسة حق الإضراب :

يتمتع العمال بالحماية القانونية لحقهم في الإضراب باعتراف من المؤسس الدستوري، والموظفين على حد سواء، ويصنف ذلك ضمن الحقوق والحريات المعترف لها للإنسان والمواطن. ونظرا لتعارض هذا الحق مع مصالح المستخدم، فإن المشرع أناط ممارسته بحماية قانونية خاصة ضد عرقلة أو أي مساس به⁸.

وتتمثل هذه الضمانات القانونية أساسا في منع قطع علاقة العمل واستخلاف العمال المضربين^(أ)، منع المستخدم ممارسة السلطة التأديبية ضدهم^(ب)، ويترتب على انتهاك ممارسة حق الإضراب جزاءات ضد كل من يمس به^(ج).

أ- منع قطع علاقة العمل واستخلاف العمال المضربين:

- 1 - تم منع ممارسة حق الإضراب لأعوان الأمن بموجب المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر عدد 78 لسنة 2010.
- 2 - تم منع حق الإضراب لأعوان الحماية المدنية بموجب المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 مؤرخ في 06 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر عدد 15 لسنة 2011.
- 3 - تم منع حق الإضراب لموظفي السجون بموجب المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167، المؤرخ في 07 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر عدد 30 لسنة 2008.
- 4 - انظر المادة 44 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

5 - HAMDAN (Leila), BOULEMOUAR (Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», op.cit., pp588.587.

6 - مرجع سابق.

7 - HAMDAN (Leila), BOULEMOUAR (Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», op.cit., p.579.

8 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص379.

تمثل أهم الضمانات الممنوحة للعمال المشاركين في الإضراب القانوني والمشروع في منع قطع علاقات العمل التي تربط بين العمال والمستخدم، فالإضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها¹، ويمكن الاتفاق على كفاءات نفاذ آثار علاقات العمل خلال فترة الإضراب عن طريق الاتفاقيات الجماعية²، وفي الوظيفة العمومية تبقى صفة الموظف قائمة رغم توقف علاقة العمل بسبب الإضراب³.

كما لا يجوز توظيف عمالٍ جدد قصد استخلاف العمال المضربين، سواء عن طريق التوظيف بعقود عمل محددة المدة أو عن طريق التحويل الداخلي أو الاستعانة بعمال من خارج المؤسسة، كإبرام عقود المقولة من الباطن أو إعاره اليد العاملة⁴. كما يمنع التسخير ما عدا الحالات التي تأمر بها السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في التشريع والاتفاقيات الجماعية⁵.

ب- منع ممارسة السلطة التأديبية ضد العمال المضربين:

من بين ضمانات ممارسة حق الإضراب كذلك، أن المشرع منع على المستخدم ممارسة صلاحياته التأديبية ضد العمال المتوقفين عن العمل، حيث لا يجوز تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون، فأى إجراء ضد العمال المضربين في إطار الإضراب القانوني (المشروع) تكيف على أساس أنه إجراء تعسفي، وفي هذا الشأن صدر قرار عن المحكمة العليا يقضي أن "الإضراب الشرعي يوقف علاقة العمل ولا يفسخها، وبعد انتهاء الإضراب يرجع العامل إلى منصبه"⁶.

ج- ترتيب جزاءات ضد كل من يمس ممارسة حق الإضراب:

لم يكتف القانون بتحديد ضمانات ممارسة الحق النقابي، بل استتبع ذلك بأحكام جزائية ضد المستخدمين الذين يتخذون تدابير من شأنها المساس بحق الإضراب، وهذا ما أورده المادة 57 من القانون رقم 90-02، حيث نصت على أنه: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

1 - AMOURA (Amar), op.cit., p.199.

2 - انظر المادة 32 من القانون 90-02 المرجع السابق.

3 - HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR(Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», op.cit., p.567.

4 - بوسعيدة (دليلة)، "الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب" دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2 لسنة 2017، ص ص186-192.

5 - انظر: الفقرة الأولى من المادة 33 من القانون 90-02 المرجع السابق.

6 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 111095 مؤرخ في 20 أبريل 1994، المجلة القضائية، العدد 1، 1995، ص158.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين.¹

لكن ضمان الحق في الإضراب وحمايته يستوجب احترام مجموعة من الإجراءات والشروط القانونية والاتفاقية الموضوعية والشكلية والإجرائية ليكون الإضراب قانونيا ومشروعاً²، والإضراب غير المشروع يعتبر خطأ جسيماً وفق ما نص عليه القانون واستقر عليه القضاء.³

الفرع الثاني:

إجراءات ممارسة حق الإضراب وتسويته الودية

رغم اعتراف المؤسس الدستوري بحق الإضراب، إلا أن التشريع المنظم لأحكام ممارسته قيده بمجموعة من الشروط والإجراءات الواجب المرور عبرها دون التمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص وبين القطاع الاقتصادي والإداري عند اللجوء إليه³، والمتمثلة بوجوب اتخاذ مجموعة من التدابير في شكل واجبات وجب احترامها حتى يكون الإضراب قانونيا (أولا)، كما أقر بمجموعة من الآليات لتسويتها بعضها اختيارية والبعض الآخر إلزامية (ثانيا).

أولا: الإجراءات القانونية لشن الإضراب

أخضع المشرع ممارسة حق الإضراب إلى مجموعة من قيود إجرائية مسبقة، تتعلق بالإلزامية استنفاد وسائل التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، وتقييد الشروع فيه بوجوب موافقة العمال مسبقا عليه وكذلك الإشعار المسبق (I). أما بعد الشروع في الإضراب فالزم المشرع العمال المضربين بجملة من الواجبات، تقوم أساسا على احترام ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على الممتلكات وضرورة الاستجابة لأوامر التسخير في بعض الحالات (II).

I- الإجراءات السابقة لشن الإضراب :

من ضمن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وجوب المرور عبر التسوية الودية، كالتفاوض المباشر والمصالحة الاتفاقية والقانونية بهدف البحث عن تسوية ودية للنزاع، فيكون بذلك اللجوء إلى الإضراب كآخر حل للعمال في كافة القطاعات،

1 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص380.

2 - منها قرار المحكمة العليا رقم 283600، المؤرخ في 15 ديسمبر 2004، *المجلة القضائية*، العدد 02، 2004، ص193.

3 - HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR (Malika), «Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail », op.cit., p.29.

كما قيد المشرع عند اللجوء إليه اشتراط موافقة نسبة كبيرة من العمال والمصادقة على قرار شن الإضراب. ولتفادي الإضرابات المفاجئة وإضفاء الشرعية على إجراءاته، فقد اشترط المشرع ألا يتم اللجوء إليه إلا بعد استنفاد وسائل التسوية الودية⁽¹⁾، والاتفاق المسبق على شن الإضراب^(ب)، وضرورة الإعلام المسبق وإشعار صاحب العمل بذلك خلال أجل معين^(ج).

أ- استنفاد وسائل التسوية الودية:

لا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد الوسائل السلمية¹، منها إجراءات التسوية الداخلية التي قد ترد في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون علاقات العمل، وكذلك إجراءات المصالحة القانونية التي يحاول مفتش العمل القيام بها لتسوية الخلاف الجماعي، وآلية الوساطة² ما تم الاتفاق عليها بالنسبة للعمال الخاضعين لقانون علاقات العمل، أو إجراءات التظلم والمصالحة الخاصة بالموظفين. كما لا يتم اللجوء إلى الإضراب إذا اتفق طرفا النزاع الجماعي اللجوء إلى التحكيم³، فالمرور أمام هذه الإجراءات أمر لازم ليكون الإضراب مشروعاً، وهذا ما استقر عليه الاجتهاد القضائي الجزائري⁴.

وفي بعض الأنظمة مثل ألمانيا مثلاً يمنع اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب أثناء مباشرة التفاوض لأجل إبرام الاتفاقيات الجماعية إلا إذا فشلت المفاوضات⁵.

ب- الاتفاق المسبق على شن الإضراب وإعلام المستخدم:

يتمثل الإجراء الثاني الواجب القيام به قبل شن الإضراب هو موافقة جماعة العمال على الإضراب وسمي ذلك " بالتقاء نوايا الإضراب"⁶، حيث أن المادة 27 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر⁷ نصت على أن المبادرة باللجوء إلى الإضراب يتم من طرف ممثلي العمال، ولم يشترط المشرع أن تأتي المبادرة من المنظمة النقابية، حيث يقوم العمال أصحاب المبادرة بالدعوة إلى عقد جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة.

وقبل عقد الجمعية العامة وجب على العمال أصحاب المبادرة إعلام المستخدم بنية اللجوء إلى الإضراب وهذا لتفادي الإضراب المفاجئ⁸، وتذكيره بنقاط الخلاف، وفي إطار محاولة التسوية تنظم جلسة استماع تضم ممثلي العمال وممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية بناء على طلبهم للبحث عن تسوية للخلاف⁹.

1 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 126

2 - المادة 24 من القانون 90-02، المرجع السابق.

3 - المادة 25 من المرجع السابق.

4 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 610645 مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، المرجع السابق.

5 - REHFELD (Udo), « Le modèle Allemand du dialogue social et son renouveau dans la crise », in S/D de Paul André LA POINTE « Dialogue social et relations de travail et syndicalisme, perspectives internationales, Presses de l'Université de Laval, Canada, 2016. p.101.

6 - ذيب (عبد السلام)، المرجع السابق، ص 371.

7 - معدلة بالمادة 5 من القانون رقم 91-27، المرجع السابق.

8 - AMOURA (Amar), op.cit., p.200.

9 - الفقرة 2 من المادة 27 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

ولم يحدد المشرع الهدف من الإعلام وكيفية القيام به، وطبيعة الاستماع والآثار المترتبة عليه، هل هو عودة إلى التفاوض المباشر، أم مجرد إجراء شكلي فقط؟، كما لم يحدد آجال اللجوء إليه، كما لم يلزم المستخدم ضرورة حضور جلسات الاستماع، حيث أشار إلى (مثلي المستخدم أو السلطة الإدارية).

أما بخصوص الجمعية العامة التي ينظمها ممثلو العمال، فالمادة 28 من القانون رقم 90-02 نصت على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل". وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا كذلك¹.

ومن خلال نص المادة يبدو لنا أن المشرع كرس مبدأ التعبير الديمقراطي²، إذ لم يشترط المشرع حضور عدد معين من العمال، بل يمكن حضور غالبية عمال المؤسسة أو أقلية من العمال، وبخصوص قرار الإضراب فيستوجب اتخاذه عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة على الإضراب بأغلبية العمال المجتمعين (الحاضرين)³.

وأضاف المشرع أن الموافقة تضم أغلبية العمال المجتمعين التي تضم "نصف جماعة العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل"، إلا أنه لم يحدد من هم "العمال المعنيين" وكيفية إثبات العدد المكون لـ "جماعة العمال المعنية" الواردة كذلك في المادة 27 السالفة الذكر، وهل يتم الاستناد إلى عريضة توقيعات الموافقين على عقد الجمعية العامة أو قائمة العمال الحاضرين لها؟ وهذا ما جعل بعض قرارات المحكمة العليا لا تميز بين عدد العمال الحاضرين وعدد العمال المصوتين على قرار الإضراب⁴. كما لم يشر إلى إمكانية اتخاذ الوكالة في التصويت، والتي منعها المشرع في إطار انتخاب أعضاء مكتب المصالحة⁵.

ج- إشعار المستخدم مسبقاً:

الإشعار أو الإخطار هو إجراء شكلي يسبق شنّ الإضراب تلتزم به اللجنة النقابية في المؤسسة أو النقابة⁶، يشترط المشرع لكي يكون الإضراب مشروعاً إلزامية قيام العمال بإشعار المستخدم مسبقاً باللجوء إلى الإضراب وإعلام مفتش العمل في أجل لا يقل عن ثمانية أيام من تاريخ إيداعه، ويمكن تمديدتها عن طريق

1 - انظر: قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1014249 مؤرخ في 07 أبريل 2016، قضية عمال المزرعة النموذجية (ع.ط) ضد مدير المزرعة النموذجية (ع.ط)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2016، ص 207.

2 - خليفي (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 71.

3 - المادة 28 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

4 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية-ملف رقم 113332، المؤرخ في 20 جوان 1995، قضية (أ.أ) ضد مؤسسة المواد الحمراء للوسط، مجلة المحكمة العليا، عدد 54 لسنة 1995، ص ص 85-88. الذي فسر المادة 28 من القانون رقم 90-02 بأن "أن اتخاذ قرار شنّ الإضراب يشترط نصف عدد العمال"

5 - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة، (ج ر عدد 38 لسنة 1991)، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 لمؤرخ في 6 جوان 1992، (ج ر عدد 55 لسنة 1992).

6 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 145.

الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي، ولا يجوز أن تكون أقل من الأجل المحدد قانوناً¹، ولا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد انتهاء مهلة الإشعار المسبق²، ويستحسن أن يكون التبليغ برسالة مسجلة بعلم الوصول لقطع النزاع حول القيام بالإشعار فعلياً من عدمه³.

ويعتبر الإشعار المسبق أحد الضمانات التي تمنح للمؤسسات والمستخدمين لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شنّ الإضراب لاسيما الاحتياطات المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل⁴، كما أن منح مهلة الإشعار أو (الإخطار) يفتح الفرصة للتفاوض بين الطرفين قبل الشروع في الإضراب⁵ وهذا ما قضت به المحكمة العليا لما اعتبرت أن الغاية من إعلام المستخدم هو "مناقشة نقاط الخلاف"⁶.

ويجب كذلك تحديد مدة الإضراب في وثيقة الإشعار وإعلام المستخدم إذا كان مفتوحاً أم دورياً أو متقطعاً، حتى يتسنى له اتخاذ الوسائل التي تكفل بالمحافظة على سير المؤسسة.

كما يجب أن تحدد المطالب المهنية بدقة، ويشترط أن تكون مشروعة ومعقولة ومبررة، وألا تتجاوز إمكانيات المؤسسة وتكون متناسبة مع الظروف المالية والاقتصادية والتقنية لها⁷. فالمطالب غير المنطقية أو المستحيلة التجسيد والتي يعجز المستخدم على الموافقة عليها يمكن أن يكيف شن الإضراب على أساسها بأنه إضراب غير شرعي. إلا أن ذلك يمكن اعتباره ماساً بحق الإضراب، لكون منطقية المطالب لا يمكن للقاضي الفصل فيها، لأن "المنطقي يصعب ضبطه *«le raisonnable est indiscernable»*"⁸.

II- واجبات العمال المضربين أثناء سير الإضراب :

إن الحماية القانونية للإضراب مشروطة بصحة الإضراب من الناحية الموضوعية، أي من حيث أسبابه ومن الناحية الشكلية والإجرائية المرتبطة بشروط وصحة الإضراب، وفي حالة الإخلال بأحد الشروط والالتزامات يصبح إضراباً غير مشروعاً، ويكون ذلك بمثابة خطأ جسيم بحكم القانون أو بتقدير القضاء⁹.

تتمثل واجبات العمل المضربين في ضمان الحد الأدنى من الخدمة (أ)، وضمان المحافظة على المنشآت والممتلكات (ب)، والاستجابة لأمر التسخير في الهيئات والمؤسسات العمومية (ج).

أ- ضمان الحد الأدنى من الخدمة:

يقصد بالحد الأدنى من الخدمة استمرار بعض العمال حتى ولو كانوا هم أيضاً معنيين بالإضراب في أداء الخدمة، لأن الامتناع عن أدائها من شأنه أن يلحق أضراراً بالمؤسسة ووسائلها، أو يعرض حياة العمال

1 - المادة 30 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

2 - المادة 29 من المرجع نفسه.

3 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 147.

4 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 161.

5 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، المرجع السابق، ص 144.

6 - انظر: قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - ملف رقم 1014249، المرجع السابق، ص 207.

7 - المحمودي (ميثم غانم جبر)، ص 150. 151.

8 - TEYSSIE(Bernard), Droit du travail et relations collectives, op.cit.p.627

9 - خليفي (عبد الرحمن)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 165.

وصحتهم إلى الخطر، كما أن آثار الإضراب لا تتوقف فقط على إلحاق الضرر بالمؤسسة وعمالها فحسب، بل تمس أيضا مصالح المستفيدين من خدمات هذه المؤسسة¹ أو المرفق العام إذا شن الإضراب فيه.

وقد أشارت المادة 37 من القانون رقم 90-02 على إلزام العمال المضربين بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة، لكن دون أن تحدد مضمونه بدقة، فقد جاء في تعريف عام²، حيث نصت على أنه: "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه".

وبالاطلاع على نص المادة 38 من القانون السالف الذكر، نجد أنها حددت المجالات التي يشترط فيها ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهي مرتبطة أساسا بتسيير المرافق الحيوية للدولة والاقتصاد. أما المادة 39 من القانون نفسه فقد أحالت تحديد القدر الأدنى من الخدمة إلى الاتفاقيات الجماعية في العمل عن طريق التفاوض الجماعي في القطاع الاقتصادي، فهو بذلك إجراء إلزامي³. أما في المؤسسات والإدارات العمومية فتحددها السلطة الإدارية بعد استشارة ممثلي العمال، وإذا رفض أي عامل معني بضمن الحد الأدنى من الخدمة فيكيف على أساس أنه خطأ مهني جسيم⁴.

وتشمل المصالح الضرورية في منتصف حقين، هما الحق في الإضراب بالنسبة للعمال والحق في الحياة والأمن والسلامة للمواطنين وهي أيضا من الحقوق الأساسية للمواطنين⁵، وفصل بينهما قواعد النظام العام التي قيدت حق الإضراب بضمن الحد الأدنى الإجباري في النشاطات الاستراتيجية لضمان الحقوق الدستورية الأخرى.

ب- ضمان المحافظة على المنشآت والممتلكات:

نصت المادة 31 من القانون رقم 90-02 على أنه: "يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها وبعين الطرفان العمال الذين يتكفون بهذه المهام".

1- بن عزوز (بن صابر)، "الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن"، المرجع السابق، ص280.

2 -HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR(Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», op.cit., p.578.

3 - ذيب(عبد السلام)، المرجع السابق، ص383.

4 - المادة 40 من القانون 90-02. المرجع السابق.

5 -HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR(Malika), «La grève dans les institutions et les administrations publiques», op.cit., p577.

ويعني ذلك أن اتخاذ تدابير المحافظة على المنشآت وضمان أمنها¹ وتحديد قائمة العمال المعنيين بضمان الحد الأدنى والمناصب المعنية بذلك يكون عن طريق التفاوض الجماعي قبل شنّ الإضراب، فيكون في هذه الحالة التفاوض وجوبيا وليس اختياريا.

ج- الاستجابة لأمر التسخير في الهيئات والمؤسسات العمومية:

"التسخير هو تدبير مؤقت يلزم العمال المعنيين بقرار التسخير مواصلة نشاطها تحت طائلة العقوبات الجزائية، وعادة ما يخص الأعوان العموميين"²، وهو "الحل الوحيد الذي تتمتع به السلطات العمومية لتقييد الإضراب في المرافق العامة"³، ويمكن أن يمتد قرار التسخير إلى المؤسسات الخاصة لما يؤدي توقفها نشاطها إلى توقف تموين حاجيات البلد أو من شأنه أن يمس النظام العام⁴.

وفي الجزائر أصبح تسخير العمال لأغراض المصلحة العامة التزاماً دستورياً بمقتضى التعديل الدستوري الصادر سنة 2020، حيث نصّت الفقرة الأخيرة من المادة 66 على أنه: "يحدد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة"، وهذا ما يؤكد أهمية التسخير لضمان استمرار المرافق العامة وتزويد المواطنين بضروريات الحياة، لكن هذا النص لم يؤكد إن كان مقتصرًا على الموظفين أم يمتد كذلك إلى عمال القطاع الاقتصادي.

وكان مبدأ التسخير قد أوردته قبل ذلك القانون رقم 90-02، وهو التزام آخر على عاتق العمال في القطاع العام الإداري كاستثناء لضرورة استمرار المرفق العام، نصت عليه المادة 41 منه: "... يمكن أن يأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان"⁵، وفي حالة عدم امتثال عامل أو أكثر لأمر التسخير فيكفي ذلك على أساس ارتكابهم للخطأ المهني الجسيم⁶.

إلا أن المشرع لم يحدد الجهة الإدارية التي تملك صلاحية التسخير في حالة الإضراب، هل هو المستخدم، أو الوالي أو يخص ذلك فقط رئيس الحكومة أو وزير الداخلية أو الوزير المكلف بالقطاع، ففي المرسوم الرئاسي رقم 92-44 المتضمن إعلان حالة الطوارئ سنة 1992 الملغى منح لوزير الداخلية والوالي سلطة تسخير العمال للقيام بنشاطهم المهني المعتاد في حالة الإضراب غير المرخص به، أو غير الشرعي، ويشمل هذا التسخير المؤسسات العمومية ويمتدّ إلى المؤسسات الاقتصادية الخاصة للحصول على تقديم الخدمات ذات المنفعة العامة⁷.

1 - ذيب (عبد السلام)، المرجع السابق، ص 372.

2 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.pp.697.698

3 - DE LAUBADERE (André), op.cit.p.93.

4 - ibid.

5 - القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

6 - المادة 42 من المرجع السابق.

7 - المادة 6 مطة 5 من المرسوم الرئاسي رقم 92-44 مؤرخ في 9 فيفري 1992، المرجع السابق.

ثانيا: التسوية الودية للإضراب

عادة ما تكون آثار الإضراب وخيمة على المستخدم، فالتوقف عن الإنتاج في القطاع الاقتصادي قد يؤدي إلى خسائر اقتصادية وعدم وفاء المستخدم بالتزاماته التعاقدية مع الغير من المومنين والزبائن¹، أما في المؤسسات الإدارية يؤدي إلى توقف سير المرفق العام وتعطيل مصالح المرتفقين والخدمة العامة، لذا فإن نهاية المغالبة والقبضة الحديدية « *le bras de fer* » في نزاعات العمل الجماعية عند شن الإضراب وجب أن تنتهي بالعودة إلى الحوار الهادئ، الذي يساهم في إعادة أجواء الثقة إلى علاقات العمل² سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وهي أحد مميزات أحكام القانون رقم 90-02.

إذ يشجع الشركاء الاجتماعيين على حل الخلافات في شكل تشاوري³، وحتى عند الوصول إلى طريق مسدود يمكن العودة إلى المفاوضات ضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية للطرفين، وذلك بالعودة إلى طاولة التفاوض (I). وفي حالة عجز طرفي النزاع على إيجاد تسوية ثنائية داخل المؤسسة، يتم اللجوء إلى محاولة تسوية خارجية وتتدخل أطراف خارجية أيضا عن طريق الوساطة (II) أو التحكيم الاتفاقي أو ذلك الذي تقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم (III).

I- العودة إلى طاولة التفاوض :

إذا فشل التفاوض المباشر كأداة وقائية للنزاعات الجماعية، وكالية تسوية الخلاف الجماعي داخل المؤسسة، يمكن اللجوء إليه بعد فشل المصالحة بمبادرة من المستخدم أو ممثلي العمال.

وإذا فشل كذلك يمكن للمستخدم قبل اللجوء إلى الإضراب وفور إعلامه من طرف العمال باللجوء إلى التوقف عن العمل إعادة دراسة نقاط الخلاف المستمر بين طرفي الخلاف، والاستماع إلى العمال، الذين بدورهم يناقشون مع المستخدم أو ممثله مرة أخرى⁴ سبل البحث عن إمكانيات تفادي الشروع في الإضراب مراعاة للمصلحة الاقتصادية للمؤسسة وحسن سيرها وعدم إضراره بمصالح الغير.

ورغم شن الإضراب وقع علاقات العمل، إلا أن المشرع ألح على ضرورة إبقاء قنوات الاتصال والحوار مفتوحة بين جماعة العمل عبر ممثليهم والمستخدم (أ). كما ظهر ضمن التقاليد الميدانية لما يكون الإضراب مفتوحا أو ذو بعد وطني تنشأ لجان متابعة الإضراب كإطار للحوار والتفاوض المستمر (ب).

أ- إبقاء قنوات الاتصال والحوار مفتوحة:

إذا فشل التفاوض في هذه المرحلة السابقة، وبعد إيداع الإشعار بالإضراب والذي لا يجب أن يقل عن ثمانية أيام، ألزمت المادة 45 من القانون رقم 90-02 طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما للبحث عن سبل لوضع حد للخلاف الجماعي وإنهاء الإضراب.

1 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.539.

2 - BAILLY (Maxime), op.cit, p.108

3 - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص169.

4 - المادة 27 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

ب- إمكانية إنشاء "لجنة الإضراب":

يمكن أن يتم إنشاء لجنة مؤقتة "لجنة الإضراب" تجمع المستخدم أو ممثله وممثلي العمال لإبقاء قنوات الحوار بين الطرفين¹، فهي بذلك فرصة لأطراف النزاع لتصحيح مواقفهم وتقديم تنازلات بشكل متبادل والعمل بجدية ومسؤولية أكثر لتسوية الإضراب²، لاسيما إذا سعى المستخدم والسلطات الإدارية إلى فتح قنوات الحوار التعددي والتشاورية وتعبئة وسائل التعبير الديمقراطي داخل أماكن العمل³ على أساس مبدأ حسن النية والاحترام المتبادل.

فإذا علق الإضراب علاقات العمل تبقى الالتزامات المعنوية والأخلاقية التي تربط المستخدم والعمال في أماكن العمل قائمة⁴.

II- اللجوء إلى الوساطة :

يمكن لطرفي النزاع الجماعي في القطاعات الاقتصادية أن يتفقا على عرض النزاع على الوساطة لوضع حد للخلاف. ويكون ذلك بالاتفاق المتفاوض عليه ووفق للإجراءات الواردة في الاتفاقيات الجماعية إن وجدت.

أما في الهيئات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فبعد عجز التفاوض المباشر على تسوية الإضراب، يمكن اللجوء إلى الوساطة⁵ كوسيلة فقط لتسوية نزاع الإضراب⁶. حيث يمكن للسلطات العمومية اقتراح وسيط لتسوية الإضراب⁽¹⁾، كما أسندت للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي مهمة إجراء الوساطة فيحيث يدخل ضمن مهامه التدخل لأجل الحفاظ على المصلحة العامة والأمن العمومي، وكذا استمرارية الخدمة العمومية للأطراف المعنية أثناء النزاعات الاجتماعية (ب).

أ- تدخل السلطات العمومية لتعيين الوسيط:

أشارت المادة 46 من القانون رقم 90-02 والواردة ضمن الباب الرابع تحت عنوان "تسوية الإضراب" إلى إمكانية قيام الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بتعيين وسيط كفاء، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة وفق الإجراءات التي سبق تناولها.

ويبدو أولا أن تعيين الوصاية للوسيط في النزاع الجماعي غير منطقي، لكون من له سلطة التعيين هي الإدارة وهي كذلك طرف في النزاع لما يكون النزاع في المؤسسات الإدارية، وثانيا لم يحدد المشرع بدقة الجهة التي تعينه وكيفيات ذلك، وخاصة مع تمتع الوسيط بالصلاحيات الواسعة، ثم منح لطرفي النزاع من خلال

1 - BAILLY (Maxime), op.cit., p.205.

2 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 375.

3 - GHEZALI (Mahfoud), « Le droit de grève dans le secteur public », op.cit, p.37.

4 - BAILLY (Maxime), op.cit., p. 103.

5 - المادة 46 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

6 - HAMDAN (Leila), BOULENOUAR (Malika), « la grève dans les institutions et administrations publiques », op.cit, p.573.

الفقرة 2 من المادة 46 من نفس القانون إمكانية اتفاق أطراف النزاع على تحديد مدة زمنية لتقديم اقتراحه¹، وتبقى هذه الاقتراحات غير ملزمة لطرفي النزاع، يمكن تبنيها أو رفضها².

ب-وساطة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي:

من التجارب الميدانية التي عرفت الجزائر، لما وقع نزاع بين نقابة أساتذة التعليم العالي مع وزارة التعليم العالي وعرضه على التحكيم كما سبق تناوله اقترح الوزير أن يقوم بالوساطة رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي³.

ويبدو أن مسألة "الوساطة" أصبحت اليوم من مهام المجلس، لما تكون النزاعات معقدة وتمس بالمصلحة الوطنية والنظام والأمن العموميين، فحسب المرسوم الرئاسي رقم 21-37 المحدد لتشكيل وسير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، نصت المادة 42 منه على اختصاص مكتب المجلس بتنظيم الوفاق والتصالح «*concorde et conciliation*» حيث ورد في الفقرتين الأخيرتين منها:

«تنظيم مسعى الوفاق والتصالح الواردة من رئيس الجمهورية أو من الحكومة،

- بحث جدوى اقتراح مسعى التوفيق والتصالح من المجلس، في إطار الحفاظ على المصلحة العامة والأمن العمومي، وكذا استمرارية الخدمة العمومية للأطراف المعنية أثناء النزاعات الاجتماعية وإعلام الحكومة بذلك".

وإذا استمر النزاع رغم الوساطة يمكن للسلطات التي عينت الوسيط إذا اقتضت الضرورة الاقتصادية ذلك، وبعد استشارة أطراف النزاع عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم⁴.

III-اللجوء إلى تحكيم اللجنة الوطنية للتحكيم:

استحدث القانون رقم 90-02 هيئة وطنية للتحكيم سميت بـ"اللجنة الوطنية للتحكيم"، مكلفة بتسوية الإضرابات التي من شأنها المساس بالحياة الاقتصادية والاجتماعية الوطنية التي يشنها العمال في المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات الهيئات ذات الطابع الإداري⁽¹⁾، وحدد المشرع تشكيلة وصلاحيات هذه اللجنة ذات الطابع القضائي(ب).

أ-المؤسسات الخاضعة لاختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم:

يمكن لأطراف النزاع الجماعي في قطاعات النشاط التي يحكم علاقتها القانون رقم 90-11 اللجوء إلى التحكيم لتسوية النزاع، والتي تعني في الغالب المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وإذا اتفق الطرفان على اللجوء إلى هذه الآلية وجب على طرفي الخلاف وقف الإضراب الذي شرع فيه والاحتكام للتحكيم⁵ وفقا للأحكام والإجراءات التي سبق التعرض إليها آنفاً.

1 -BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit,p. 290.

2 - HAMDAN(Leila), BOULENOUAR(Malika), « la grève dans les institutions et administrations publiques », op.cit, p.573.

3 - انظر: قرار رقم 01-99، مؤرخ في 23 فيفري 1999، المرجع السابق.

4 - ذيب(عبد السلام)، المرجع السابق، ص387.

5 - المادة 25 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

أما في الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الإداري، فإذا استمر الإضراب وبعد فشل الوساطة، يمكن للوزير المعني أو للوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وفقا للمادة 48 من القانون 90-02 السالف الذكر أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، على اللجنة الوطنية للتحكيم إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة ذلك، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، وتكون مسألة عرض النزاع والفصل فيه ليس آليا بل يمكن للجنة أن ترفض الدعوى إذا لم تقتنع بالمبررات، فهي تتمتع بالسلطة التقديرية في ذلك¹.

ب- اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم في مسائل الإضراب:

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم للبت في تسوية الإضراب الناتج عن الخلافات الجماعية في العمل، حين تعجز الوسائل الودية الأخرى عن تسوية النزاع (تفاوض، مصالحة وتحكيم) وفشل التفاوض المباشر والوساطة في تسوية الإضراب، أي كآخر وسيلة لوضع حد للنزاع الجماعي.

تمارس اللجنة الوطنية للتحكيم صلاحياتها بشأن الإضراب وتسوية الخلاف الجماعي بناء على إحالة من طرف الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، فتتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصلحة والوساطة والمنصوص عليهما².

يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال³، مجموعهم 14 عضواً، يمثل 4 منهم الدولة و5 يمثلون العمال و5 يمثلون المستخدمين⁴ أي المؤسسات والهيئات العمومية الإدارية⁵، تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها⁶.

وعلى ضوء الممارسة، فإن المرة الوحيدة التي أصدرت اللجنة الوطنية قرارها التحكيمي منذ إنشائها سنة 1990 كان سنة 1999 بمناسبة دراسة إضراب أساتذة التعليم العالي، وتمكنت من وضع حد للإضراب الذي دام عدة أشهر⁷.

1 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص369، وكذلك: - طبريت سعيد، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص197.

2 - انظر المادة 50 من القانون 90-02 المرجع السابق.

3 - المادة 51 من القانون 90-02، المرجع السابق، والمرسوم الرئاسي رقم 92-44، المرجع السابق الذكر.

4 - المادة 2 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 01، لسنة 1991.

5 - أحمية (سليمان)، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص367.

6 - المادة 52 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

ويبقى الحوار الحل الذي وجب أن يمثل له الجميع، وخاصة بالنسبة لصاحب العمل الذي عادة ما يحاول كسر الإضراب بالتهديد أو النطق بالفصل عن العمل، الذي يغذي العنف العمالي عوض المبادرة بالبحث واقتراح الحلول التوافقية والجديّة عن طريق التفاوض¹، فتنتقل علاقات العمل من حالة الصراع التنافسي إلى حالة التعاون عند الوصول إلى الأهداف المشتركة².

لكن أحيانا يؤدي اللجوء المتكرر والمفرط إلى الإضراب بشكل يجعل من هذا الحق غاية لدى جماعة العمال وليس وسيلة، فيفضل البعض البحث عن تحقيق مصالح آنية وظيفية دون التفكير في انعكاسات ذلك على مصلحة المؤسسة ومردوديتها ولا على مستقبل الوظائف بها، ودون أن يكون الدّاعين إلى الإضراب على دراية بعالم الشغل والمشاكل الاقتصادية والمسائل الماليّة أو على علم حتى بالإحكام التشريعية المنظمة للعلاقات الجماعية والفردية في العمل، ففي هذه الحالات يصعب إيجاد حل أو توافق لتسوية الإضراب³.

المطاب الثاني:

أثار عجز الإضراب على تسوية النزاع الجماعي

إن وجود خلافات ونزاعات في الوسط المهني ليس بالأمر الخطير، لكن الأمر الخطير هو أن يعجز الشّركاء الاجتماعيون على تسويتها بالوسائل الودّية كالحوار والنقاش والتفاوض الحر الديمقراطي، حتى عند اللجوء إلى الإضراب الذي هو وسيلة تعبير وضغط يمارس في إطار القانون، وجب أن تتم تسويته بالحوار أيضا.

لكن انعدام ثقافة الحوار والتّشاور بين الشّركاء الاجتماعيين والموروثة منذ العهد الاشتراكي الذي سادته ثقافة التّسلط لدى المسؤولين والمسيرين خاصة في القطاع العام، والملكية الفردية لدى أصحاب العمل الخواص⁴ ونقص الثقة لدى العمّال وضعف تكوين الشّركاء في مجال تسيير العلاقات الجماعية غالبا ما يؤدي إلى التصعيد والتهديد، وخاصة حين يشن العمال الإضراب، " فهل بإمكان المستخدم محاربة حق دستوري⁵؟" إن منطق المغالبة جعل المستخدم أحيانا يفضل اللجوء إلى وسائل أكثر تطرفا، فبدل الحوار يقوم بغلق المؤسسة أو الاستنجد بالقضاء لوقف الإضراب بحجّة عدم مشروعيتها (الفرع الأوّل).

ومقابل تسلط المستخدم يختار العمّال في إطار معادلة المغالبة اللجوء إلى وسائل يعتبرها شرعية وهي وسائل التعبير الجماعي كالتظاهر والتّجمهر للضغط على المستخدم للاستنجد بالرأي العام بحثا عن التضامن والضغط الخارجي على المستخدم، وفي جميع الحالات يظهر التفاوض والتشاور الأسلوب الأمثل للتسوية حين يتعقد النزاع (الفرع الثاني).

1 - TEYSSIE (Bernard) , cité par : BAILLY (Maxime), op.cit.,p. 106.

2 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 18.

3 - HAMDAN(Leila), BOULEMOUAR (Malika), «Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail », op.cit., p.33.34.

4 - HAMDAN (Leila), « Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien » , op.cit, p.676.

5 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.531.

الفرع الأول:

الوسائل الانفرادية للمستخدم لأجل وضع حد للإضراب

أمام الانسداد الذي قد تصل إليه العلاقات الجماعية بسبب فشل التسوية الودية للنزاع الجماعي والخسائر الاقتصادية التي يتعرض لها المستخدم بسبب توقف العمال عن العمل نتيجة للإضراب، وعرقلة السير الحسن للمرافق العامة وتأثير ذلك على مصالح المواطنين ومستعملي هذه المؤسسات، يلجأ المستخدم إلى وسائل أكثر حدة، وهي اللجوء إلى أسلوب غلق المؤسسة ومن خلاله تجميد أجور العمال وقمع التقيابين والتهديد بعرقلة العمل والتسريح كوسائل لإرغام ممثلي العمال للتراجع عن مطالبهم (أولاً).

كما قد يلجأ المستخدم في كثير من الأحيان بإحجام طرف ثالث عبر استنجاهه بالسلطة القضائية عن طريق السعي لأجل استصدار أمر استعجالي لإخلاء الأماكن والحكم بمدى شرعية الإضراب لوضع حد للنزاع عن طريق مساومة العمال باستعمال سلطاته التأديبية مقابل التنازل عن مطالبهم أو بعض منها، كما يمكن أن يصل إلى حد المتابعات الجزائية ضد التقيابين (ثانياً).

أولاً: اللجوء إلى الغلق بهدف الضغط على العمال لوقف الإضراب:

من المتفق عليه أن نشوب نزاع جماعي يعبر عن عدم رضا جماعي، فإذا كان للعمال وسيلة ضغط على المستخدم والمتمثلة في الإضراب، فإن للمستخدمين وسائلهم الخاصة للضغط على العمال بدورهم استناداً لموازن القوى بين طرفي النزاع، ومن هذه الوسائل اللجوء إلى الغلق المؤقت للمؤسسة والذي يعرف لدى البعض بالإضراب المضاد¹ « *Contre grève* »، فهو وسيلة غير معتادة للتعبير عن نزاع العمل².

يتم اللجوء إلى الغلق بسبب فشل إجراءات تسوية الإضراب وتمسك العمال بمطالبهم، بهدف تهديد وضغط لأجل حل النزاع الجماعي في العمل وتتجسد في الغلق المؤقت للمؤسسة نتيجة اضطراب الإنتاج، ويؤدي هذا الغلق إلى التوقف عن تسديد أجور العمال³ ويحيل غير المضربين للبطالة التقنية لاستحالة أداء عملهم⁴، وعادة ما ترفضها النقابات التي تتحمل مسؤولية الإضراب إذ يقع على عاتقها الالتزام بدفع أجور المضربين وغير المضربين⁵.

إن تمتع العمال بحق ممارسة الإضراب جعل بعض الفقه ينادي بضرورة منح أرباب العمل حق موازي ومتكافئ مع الإضراب المكفول للعمال وهو الغلق الذي عرف ممارسة ميدانية في الكثير من الدول، لذلك نرى ضرورة تسليط الضوء على هذه الآلية من حيث تناول مفهومها (I)، والبحث عن مدى مشروعيتها (II).

I-المقصود بالغلق :

1 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 53.

2 - محمود أحمد (رمضان)، المرجع السابق، ص 508.

3 - هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 225.

4 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p. 541.

5 - Ibid.

إذا كان العمال يلجؤون إلى ممارسة الإضراب لإرغام المستخدم إلى الرضوخ لمطالبهم، فإن المستخدم أيضاً يلجأ إلى الغلق، وهو مظهر من مظاهر التعبير للمستخدم¹ كجواب منه على الإضراب². ولأجل معرفة المقصود بالغلق، سنتناول تعريف الغلق (أ)، ثم صورته وشروط اللجوء إليه (ب)، والآثار المترتبة عنه (ج).

أ-تعريف الغلق:

إن الغلق مسألة شغلت فكر الكثير من الفقهاء بين اعتبارها ضرورة أو حق مشروع لأرباب العمل متكافئ مع حق الإضراب الممنوح للعمال، ومنهم من يرى أن ذلك من قبيل المساس بحرية العمل، لذلك سوف نتناول تعريف الفقه لآلية الغلق (1)، والتعريف القانوني لها في القانون المقارن (2).

1-التعريف الفقهي للغلق:

يقصد بالغلق (*lock-out*) لدى غالبية الفقه الفرنسي أنه: "قيام المستخدم بغلق مؤقت للمؤسسة خلال النزاع الجماعي في العمل، حيث يمنع العمال المضربين من الدخول إلى أماكن العمل³، أو إغلاق أبواب المؤسسة كلية أو جزئياً لأبواب المؤسسة لإرغام العمال على وقف الإضراب والتفاوض أو تقديم تنازلات⁴، أو لأجل تفادي خسائر مادية أو تفادي صعوبات اقتصادية جدية"⁵.

فالغلق إذن، يفهم على أنه إجراء مقابل للإضراب، ووسيلة دفاعية في يد المستخدم لمواجهة العمال المضربين⁶، وهناك من يراه بمثابة إضراب⁷. يختلف الغلق بسبب الإضراب عن الغلق الناتج عن صعوبات اقتصادية كإحالة العمال إلى البطالة التقنية، فالأول سببه نزاع، أما النوع الثاني فسببه صعوبات اقتصادية⁸.

2-التعريف القانوني للغلق:

أقدمت العديد من التشريعات المقارنة على تعريف "الغلق"، فقد عرفه المشرع الأردني على أنه: "قيام صاحب العمل بإغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال، أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي"⁹، هذا التعريف حدد صاحب الآلية وكيفية مباشرتها دون تحديد السبب والهدف منها.

وعلى عكس ذلك عرّف المشرع العراقي في قانون العمل لسنة 1958 (الملغى) الغلق على أنه: "سد صاحب العمل مكان عمله أو محل العمل أو وقف العمل فيه، ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار

1 - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص 320.

2 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.p.701.

3- VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), op.cit, p. 303.

4 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 387.

5 - LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit.,p. 406.

6 - عابد (عدنان) والياس (يوسف)، مرجع سابق، ص 176.

7 - حمدان حسين (عبد اللطيف)، المرجع السابق، ص 569.

8 - TEYSSIE(Bernard), **Droit du travail et relations collectives**, op.cit.pp.701.702.

9 - المصاروة (هيثم حامد)، المرجع السابق، ص 328.

باستخدام أي عدد من العمال أو المستخدمين بسبب نزاع بقصد إرغام العمال أو المستخدمين وحملهم على قبول أجور أو شروط عمل معينة¹.

أما في الجزائر لم ينص قانون علاقات العمل على هذا الأسلوب²، لكن هذه الآلية المتمثلة في الغلق وردت سابقا ضمن أحكام الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص الصادر سنة 1975، وعرفته المادة 29 منه على أنه: "كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة، جزئيا كان أو كليا قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل...". فهذه المادة تعتبر أن الغلق يكون مؤقتا ويتخذ بصفة انفرادية من طرف المستخدم وهدفه، إما الاحتياط من خسائر محتملة أو لرد فعل عن توتر علاقات العمل.

ب- صور الغلق وشروطه:

يتميز أسلوب الغلق من حيث ممارسته أنه أداة في يد المستخدم، قد يكون كلياً أو جزئياً، لساعات فقط أو لأيام³، ويلجأ إليه من باب الاحتياط، ويتمثل هذا الاحتياط كوسيلة لتجنب الإضراب المزمع تنظيمه من طرف العمال، إذا وصل إلى علمه شروع التحضير له من طرف العمال أو النقابة⁴، يكون الغلق دفاعياً منه لحماية وسائل الإنتاج والعمل أو لتفادي صعوبات خسائر اقتصادية من جراء انخفاض عدد العمال المشغلين في حالة الإضراب⁵. كما يمكن أن يكون هجوماً كأداة ضغط على العمال المضربين لإرغامهم على وضع حد للنزاع⁶.

وأشار المشرع الجزائري من خلال الأمر السالف الذكر إلى حظر الغلق الذي يقوم به صاحب العمل إذا كان هدفه الثأر من نزاع جماعي معروض للمصالحة أمام مفتش العمل⁷.

ج- آثار الغلق:

من الآثار المترتبة على الغلق بالنسبة للعمال المضربين أنه يؤدي إلى تعليق علاقات العمل، ولا يؤدي إلى تسريح العمال⁸، كما يتوقف دفع الأجور⁹، وفي حالة لجوء المستخدم إلى الغلق في حالة الإضراب يكون العمال غير المضربين مضطرين للتوقف على النشاط وتتوقف أجورهم كذلك، فهو في الواقع وسيلة لأجل تحريض العمال غير المضربين ضد العمال المشاركين في الإضراب¹⁰، ومن ثم يتوقف العمال المضربون عن

1 - المرجع نفسه.

2 - بوسعيدة (دليلة)، المرجع السابق، ص. 193.

3 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit., p.541.

4 - انظر: هدفى (بشير)، المرجع السابق، ص. 225.

5 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail*, Tome II, *Les relations collectives de travail*, op.cit., p.406

6 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص. 59.

7 - المادة 30 من الأمر رقم 75-31، المرجع السابق.

8 - المادة 29 من الأمر رقم 75-31، المرجع السابق.

9 - هدفى (بشير)، المرجع السابق، ص. 225.

10 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail*, Tome II, *Les relations collectives de travail*, op.cit., p.406.

الإضراب بفعل ضغط زملائهم¹، فطريق الغلق لا يميز بين العمال المضربين وغير المضربين² فيقع شقاق بين الفئتين، وهذا ما يسمى بسياسة "فرق تسد"³.

وإذا كانت علاقات العمل في حالة الإضراب تتوقف ولا يلتزم المستخدم بدفع الأجور، فيكون ملزماً بدفع أجور العمال غير المضربين الذين أحيلوا على البطالة مرغمين بسبب الغلق، وفي حالة رفضه يمكنهم اللجوء إلى آليات التسوية للنزاع قصد إلزام المستخدم بدفع أجور العمال والتعويض حسب عدد أيام التوقف عن العمل⁴.

II-مدى مشروعية الغلق :

اختلف الفقه والقانون والقضاء حول مشروعية الغلق، فانقسم الفقه إلى مؤيد ومعارض (أ)، ونفس الانقسام قائم بين القانون والقضاء (ب).

أ-موقف الفقه من الغلق:

تباينت آراء الفقه حول "الغلق" في ظل غياب النصوص القانونية التي تنظمه كأسلوب لحل النزاعات الجماعية⁵، وانقسم إلى جناح مؤيد لفكرة الغلق (1) وجناح معارض للفكرة (2).

1-الرأي المؤيد للغلق:

يستند أصحاب الرأي المؤيد للغلق إلى المبادئ العامة للقانون، فسكوت المشرع عن الاعتراف الصريح بالغلق لا يفسر على أنه منع هذا الإجراء، لأنه لا يمثل أي اعتداء على حرية العمل⁶، وضمن المبادئ العامة للالتزامات حسب المدافعين عن الفكرة الاستناد إلى قاعدة إخلال أحد أطراف العقد الملزم للجانبين كعقد العمل يعطي للطرف الثاني حق الامتناع عن تنفيذ التزاماته المقابلة⁷.

ومن صلاحيات المستخدم في إطار تسيير مؤسسته ولدواعي اقتصادية أن يقوم باتخاذ قرار الغلق، حتى يتفادى الاضطراب الناتج عن الإضراب، ومن صلاحياته أيضاً توقيف النشاط مؤقتاً لحماية مصالحه. فإذا كان من حق العمال اللجوء إلى الإضراب، فمن حق المستخدم اللجوء إلى الغلق مؤقتاً لحماية لمصالحه الاقتصادية⁸، وذلك نابع من مبدأ المساواة بين العمال وصاحب العمل⁹.

كما أن هناك من ذهب إلى اعتبار الغلق فعلاً مشروعاً استناداً إلى الحريات الأساسية والتي منها حرية المبادرة ومبدأ المساواة المكرسة في الدستور، وأنه بمثابة إضراب يمارسه المستخدم¹⁰.

1 - RAY (Jean-Emmanuel) , op.cit., p.542.

2 - VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAU (Marie-Armelle), op.cit., p. 303.

3- BAILLY (Maxime), op.cit., p.108.

4 - RAY (Jean-Emmanuel) ,, op.cit., p.542.

5 - هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 227.

6 - المرجع نفسه.

7 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 388.

8- هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 228.

9- أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 388.

10 - LOKIEC (Pascal), Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail, op.cit., p.406.

2-الرأي المعارض للغلق:

يرى الرأي المعارض للغلق أن أسلوب الغلق يفتقد للأساس القانوني ولم يتم تنظيمه، كما هو الحال في الإضراب، الذي هو حق دستوري حددت قواعده وإجراءاته بمقتضى القانون، وقد منح للعمال بسبب عدم التكافؤ بين طرفي العلاقة، وأن الاعتراف بالغلق للمستخدم من شأنه توسيع صلاحيات المستخدم في مواجهة العمال، وهو ما يزيد من اختلال التوازن القائم في علاقات العمل، والتي تصل إلى حد تسريح العمال لأسباب اقتصادية¹.

ومن جهة أخرى، إذا كان الغلق يعد أسلوباً وقائياً أو دفاعياً ضد العمال المضربين، فإن آثاره تسري حتى على العمال غير المضربين، مما يلحق أضراراً جماعية للعمال، وكيف ذلك على أنه استعمال للسلطة التأديبية التي لا يلجأ إليها إلا في نطاق فردي. كما أن استعمال المستخدم لسلطاته التي تستدعيها المصلحة الاقتصادية لا يجب أن تصل إلى الغلق بسبب النزاع الجماعي². ويتفق أنصار هذا الرأي على أن اللجوء إلى الغلق لا يتلاءم كوسيلة لمواجهة حق دستوري (الإضراب)، كما أنه لا يتلاءم مع الحماية المطلوبة للعمال ومع ضرورة تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين أطراف علاقة العمل³.

ب-موقف القانون والاجتهاد القضائي من الغلق:

سنبحث في موقف القانون من حيث أساس هذه الآلية في الدستور والتشريع⁽¹⁾، ثم نتناول مدى تناول القضاء لهذه المسألة⁽²⁾.

1-موقف القانون من الغلق:

نص الدستور الإسباني على أن "الغلق" حق شرعي للمستخدمين لحل النزاعات الجماعية⁴، كما جاء في ميثاق الاتحاد الأوروبي إمكانية اللجوء إلى هذه الوسيلة في حالة تعارض المصالح للدفاع عن مصالح المستخدمين⁵، والمشرع المصري أقر إمكانية اللجوء إلى الغلق سواء في قانون 1981 وفي القانون رقم 12 لسنة 2002، ونظمته المواد من 192 إلى 201 منه⁶. أما فرنسا وألمانيا فلا تعترفان بحق الغلق رغم تكريسه في ميثاق الاتحاد الأوروبي⁷.

أما في الجزائر، فقد كرسه المشرع من خلال الأمر 31-75 الملغى⁸، حيث نصت المادة 29 منه على أنه: "كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة، جزئياً أو كلياً قصد

1- راشد (راشد)، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1991، ص 313.

2- هدي (بشير)، المرجع السابق، ص 228.

3 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 390.

4 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit, p.406.

5 - Art.28 de la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne, 7 décembre 2000, cité par : LOKIEC (Pascal), *Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail*, op.cit, p.406.

6 - أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 390.

7 - RAY (Jean-Emmanuel) , op.cit, p.541.

8 - تم إلغاؤه بمقتضى المادة 157 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل يعد إغلاقاً لمحللات العمل...". وفي نفس الأمر حظر المشرع اللجوء إلى الغلق كأداة للثأر، حيث نصت المادة 30 منه على أنه "يحظر أي إغلاق لمحللات العمل من طرف صاحب العمل كتدبير ثأري في نزاع مرفوع للمصالحة أمام مفتش العمل أو في إضراب مقرر بشكل قانوني من الهيئات النقابية...".

لكن سرعان ما تراجع المشرع عن هذه الآلية ضمن المنظومة التشريعية التي جاءت بعد فيفري 1990. فلم يقر بحق اللجوء إلى الغلق، كما لم يرد حكمٌ يقضي بمنعه صراحة، لكن ورد في المادة 33 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر منع استخلاف العمال المضربين، ومنع تسليط العقوبات عليهم، والمادة 57 من نفس القانون تعاقب كل من يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب من خلال توظيف عمال آخرين أو استعمال التهديد أو العنف كما سبق الإشارة إليه. وإذا ثبت أن الغاية من الغلق هو تهديد للعمال المضربين فالقانون في هذه الحالة واضح، إذ يمنع ويعاقب إجراء يعرقل للإضراب أو يمس به ويمكن تفسير ذلك على أنه منع للغلق غير المشروع¹.

لكن أحيانا يؤدي الإضراب إلى اضطراب العمل بالمؤسسة والإنتاج بسبب وجود فئتين من العمال، تكون فيها الفئة الأولى في حالة إضراب والفئة الثانية مشغلة، ويمكن أن ينبجّر عن ذلك استحالة استكمال الإنتاج بسبب ترابط وتكامل سلسلة الإنتاج، فعدم قيام العمال المضربين بعملهم قد ينجر عنه عدم قدرة المشغلين على انجاز عملهم في شكل سلسلة مما يعرقل نشاط المؤسسة، فيلجأ المستخدم في هذه الحالة إلى غلق المؤسسة لتفادي صعوبات أو خسائر اقتصادية، كما هو الحال في البطالة التقنية أو التوقف الاضطراري عن العمل الذي نظمته العديد من الاتفاقيات الجماعية².

ولا يستطيع المستخدم اللجوء إلى التوقف عن النشاط لسبب اقتصادي أو تقني كذريعة لتبرير الغلق، لكون اللجوء إلى التوقف التقني عادة ما يتم بعد إعداد ملف يحدد فيه أسباب التوقف، ومدته، وعدد العمال المعنيين وضمان حقوق العمال المتوقفين بعد التشاور مع ممثلي العمال الذين لهم حق مراقبة الخطة³. ولكن رغم أن المشرع لم ينص صراحة على آلية الغلق ونادرا ما يتم اللجوء إليها⁴، فذلك لا يمنع أن يرد في الاتفاقيات الجماعية للعمل وتحدد إجراءاته على أساس الحرية التعاقدية للشركاء الاجتماعيين بشرط مراعاة مبادئ النظام العام.

2- موقف القضاء من الغلق:

1 - BORSALI HAMDAN (Leila), op.cit, p. 283.

2 - على سبيل المثال نظمت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية السالفة الذكر تحديد الأحكام المطبقة على التوقف الجزئي أو الكلي عن العمل حسب ما نصت عليه المواد 137 إلى 142، لكن هذا التوقف حصرت في عدم القدرة على النشاط لسبب اقتصادية أو تقنية مبررة. (المادة 137).

3 - انظر المادة 140 و 141 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه.

4 - حامد (خالد)، المرجع السابق، ص 59.

ورد على مستوى الاجتهاد القضائي لاسيما لدى محكمة النقض الفرنسية في العديد من القرارات أن الغلق بمثابة عدم تنفيذ للالتزامات التعاقدية، ومنع تقديم العمل للعمال غير المضربين. وينتج عن ذلك قيام مسؤولية المستخدم، التي لا يمكن أن تبرر غلق المؤسسة بسبب عذر استحالة التنفيذ¹ ومن قرارات محكمة النقض الفرنسية، ذلك الذي صدر سنة 1972، الذي اعتبر أن لجوء المستخدم إلى الغلق هو مناورة غير مألوفة معوقة وخطيرة، قد تحدث شقاوات محتملة بين عمال المؤسسة².

وقد اعتبرت المحكمة وضعية استحالة التنفيذ تكون شرعية متى تمكن المستخدم من إثباتها. ومن هذه الحالات كأن يؤدي وضع المؤسسة إلى عدم إمكانية تقديم سبب كاف للعمال غير المضربين عن العمل لغلق المؤسسة³، وحالة خطر قيام أعمال عنف⁴ أو عرقلة العمل بأمر من القاضي الذي يأمر بإخلاء الأماكن⁵، ويمكن أن يكون الغلق حفاظا على أمن وسلامة العمال أو الغير في إطار ممارسة المستخدم لسلطاته التنظيمية⁶، وفي هذه الحالة ليس فقط بمثابة حق للمستخدم بل يعتبر التزاما أو واجبا قانونيا⁷. ولم يأخذ الاجتهاد القضائي الفرنسي السبب الاقتصادي لتبرير غلق المؤسسة كإخفاض الإنتاج أو تكبد خسائر من جراء الإضراب⁸.

أما بخصوص الاجتهاد القضائي الجزائري لم يسبق أن تناول قضايا تتعلق بالغلق، كون أغلب القضايا التي تصل إلى المحكمة العليا تتعلق بالنزاعات الفردية في العمل عادة، وأن اللجوء إلى الغلق حالات نادرة الحدوث في الجزائر⁹.

ثانيا: لجوء المستخدم إلى القضاء لوقف الإضراب:

حين يقع الانسداد بين العمال والمستخدم، يحاول هذا الأخير اللجوء إلى بعض الخيارات بصفة انفرادية قصد كسر الإضراب وإرغام العمال للعودة إلى العمل، ومن هذه الوسائل إرغامهم على إخلاء الأماكن، ولا يحق للمستخدم أن يطلب من العمال إخلاء الأماكن إلا استنادا إلى حكم قضائي، وفق إجراءات معينة (I)، أو السعي نحو استصدار أمر بعدم شرعية الإضراب (II).

I- استصدار أمر قضائي بإخلاء الأماكن :

1 - « les juges exigent de l'employeur qui entend fermer son entreprise, qu'il prouve l'existence d'une situation contraignante », Cass. Soc, 4 juillet 2000, n°98-200537, voir : LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit, p.407.

2 - Cass.Soc, 26 janvier 1972, v. : ibid, p. 406

3- Cass.Soc.4 juillet 2000, n°98-20537, v. ibid, p.408.

4-Cass.Soc.21 mars 1990, n°86-44190, v. ibid.,

5 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.542.

6-Cass.Soc.2 Déc.1964, voir : LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit, p.408.

7 - RAY (Jean-Emmanuel) , op.cit, p.543.

8 -Cass. Soc.5 juil.1995, n°93-20402, voir : voir : LOKIEC (Pascal), **Droit du travail , Tome II, Les relations collectives de travail**, op.cit, p.408.

يعد الإضراب حقًا دستوريا للعمال، لكن لا يجب عليهم التعسف في ممارسته¹ عن طريق "عرقلة العمل" أو نشاط العمال غير المعنيين بالإضراب (أ)، ويترتب على عرقلة العمل إمكانية استصدار أمر بإخلاء مكان العمل (ب).

أ- المقصود بعرقلة العمل:

يُعد عرقلة العمل وفقا للمادة 34 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أنه: "... كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

كما يعد عرقلة العمل كل احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية بهدف عرقلة العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم²، وفي هذه الحالة يمكن للمستخدم اللجوء إلى المحكمة لطلب أمر إخلاء الأماكن. تتجسد عرقلة العمل بقيام العمال المضربين بأفعال تؤدي إلى عرقلة النشاط المهني المعتاد للعمال غير المضربين أو المستخدم أو الإطارات المسيرة للمؤسسة، عن طريق منعهم من الالتحاق بمكان العمل أو استئناف نشاطهم المهني أو مواصلته مما يؤثر على نشاط المؤسسة³، أو عند قيام عامل أو مجموعة من العمال بمناورات احتيالية لأجل التأثير على معنويات العمال غير المضربين وإرغامهم على التوقف عن العمل، أو اللجوء إلى العنف ضد الأشخاص أو الاعتداء عليهم أو على المستخدم أو احتلال الأماكن بالقوة، أو عرقلة السير العادي لمصالح المؤسسة، وكذلك محاولة أو تعريض إتلاف أملاك المؤسسة من بنايات أو أدوات الإنتاج⁴.

وفي هذا الشأن حمل المشرع كلا من العمال والمنظمات النقابية وأصحاب العمل على السواء مسؤولية اتخاذ التدابير التي من شأنها ضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها⁵، واعتبر أن هذه الأفعال من قبيل الأخطاء الجسيمة التي ترتب المسؤولية التأديبية والمسؤولية المدنية والجزائية كذلك من جانب العمال⁶.

ب- الآثار المترتبة على عرقلة العمل:

أمام خطورة هذه الأفعال ولاسيما في ظل توتر العلاقات الجماعية بين المستخدم والعمال بسبب الإضراب وفشل قنوات الحوار يمكن أن يلجأ المستخدم إلى القضاء لاستصدار أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل من طرف العمال المضربين، وهذا ما أشارت إليه المادة 35 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

1 - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 375.

2 -- خليف (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 79.

3 - ذيب (عبد السلام)، المرجع السابق، ص 373.

4 - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 375.

5 - المرجع السابق، ص 376.

6 - انظر المواد: 36، 47، 55، 56 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

يكون استصدار الأمر القضائي في شكل أمر استعجالي، والذي هو تدبير تحفظي وفقاً لما نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويكون بعريضة افتتاحية أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها الإشكال أو التدبير المطلوب¹. ويتربط على رفض تنفيذ الأمر الصادر عن القاضي والمتضمن إخلاء الأماكن خطأ مهني جسيم².

ولم يذكر القانون رقم 90-02 القاضي المختص في استصدار الأمر بإخلاء الأماكن، إذ أن صياغة المادة 35 منه جاءت غير دقيقة، وبالتالي يتعين الرجوع إلى القواعد المعتادة للاختصاص النوعي³، وحسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر سنة 2008، يعود الاختصاص للقاضي الاجتماعي باعتباره المختص بالنظر في المنازعات التي تنشأ بسبب ممارسة حق الإضراب⁴.

فتعد مشاركة العمال في عرقلة العمل أو رفض إخلاء الأماكن خطأ مهنيًا جسيماً يؤدي إلى التسيير، كما تقوم المسؤولية المدنية في حالة التسبب في أضرار في المنشآت وأدوات الإنتاج، أما العقوبات الجزائية فتتمثل في غرامات مالية وعقوبة الحبس تتراوح بين خمسة عشر يوماً إلى شهرين أو إحدى هاتين العقوبتين⁵. أما بالنسبة للجزاء المترتبة على التظلم كشخص معنوي، فلم يشر القانون رقم 90-02 إلى ذلك، والتي تكون عادة هي الداعية للإضراب والمحرضة على عرقلة العمل، حتى وإن كان فعل العرقلة يمارس من طرف العمال المنخرطين فيها، فالأصل أنها هي من يتحمل مسؤولية تصرفات أعضائها، وخاصة إذا أدت العرقلة إلى خسائر بشرية أو مادية بليغة.

وبالعودة إلى نص القانون رقم 90-14، نجد أن المشرع نصّ على إمكانية قيام السلطات العمومية أو أي طرف كان بطلب حل المنظمة النقابية أمام القضاء في حالة قيام هذه الأخيرة بنشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك المنصوص عليها في قانونها الأساسي، حيث تنص المادة 31 منه على أنه: " يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية. ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن".

وقد يكون هذا الطرف الذي يقصده المشرع من خلال نص المادة الواردة أعلاه هو المستخدم إذا رغب في ذلك، لاسيما في حالة تسبب عرقلة العمل بخسائر بشرية أو اقتصادية معتبرة.

1 - المادة 299 من ق.إ.م.إ. المرجع السابق

2 - المادة 36 من القانون 90-02 المرجع السابق.

3 - سبق وأن أصدرت المحكمة العليا قراراً يقضي باختصاص القاضي الإداري في الأمر بإخلاء الأماكن، حيث اعتبرت في القرار رقم 95338 الصادر في 08 فيفري 1994 أنه " يمكن تطبيقاً للقانون 90-02 إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل، ومن ثم فإن القواعد العامة للاختصاص النوعي، تمنح القاضي الإداري صلاحية الفصل في النزاع القائم بين وزارة الشؤون الخارجية وموظفيها لأنه لا يوجد أي نص يعطي هذه الصلاحية للقاضي المدني..." انظر المجلة القضائية، العدد 1، سنة 1996، ص 125.

4 - انظر المادة 501 من ق.إ.م.إ.

5 - انظر المادة 56 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق

II- رفع دعوى الفصل في شرعية الإضراب :

إن اللجوء إلى القضاء كوسيلة لوقف الإضراب ووضع حد للنزاع الجماعي أصبح كثير اللجوء إليه من طرف المستخدمين لاسيما في القطاع العمومي الإداري والاقتصادي العام، وهو يقوم على "توظيف" سلطة القضاء لكسر الإضراب بعد استنفاد كل الطرق السلمية لتسوية النزاع الجماعي، من ثم فتح الباب لإمكانية تهديد المضربين في حالة الإضراب غير القانوني قصد التراجع عن مطالبهم أو تقديم تنازلات تحت طائلة ممارسة السلطة التأديبية.

ونظرا للآثار المترتبة على الإضراب غير القانوني على العمال، فبات من الضروري تحديد المقصود بالإضراب غير الشرعي⁽¹⁾، وتحديد الجهة المختصة في تكييفه على أنه غير قانوني(ب).

أ- المقصود بالإضراب غير الشرعي:

لا تتوقف شرعية الإضراب على طبيعة المطالب، بل على مدى استيفاء الشروط الشكلية والاجرائية التي يستوجب القانون احترامها¹، وفي هذا الشأن نصّت المادة 33 مكرر على أنه: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

ويفهم من النص أن كل إضراب يتم مخالفاً لأحكام القانون رقم 90-02، يعتبر بمثابة إضراب غير قانوني، سواء من حيث إجراءاته أو مطالبه أو كيفية ممارسته.

وتتمثل الإجراءات المتعلقة بشن الإضراب أساساً في موافقة جماعة من العمال على الإضراب، وتحديد الإشعار المسبق، واتخاذ تدابير لضمان الحفاظ على المنشآت والممتلكات وضمان أمنها وضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة العمل، والامتناع للتسخير الواردة في التشريع أو الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة مخالفتها يكون الإضراب غير شرعي²، وتكون النتيجة اعتبار التوقف عن العمل خطأ جسيماً³.

كما أن لائحة المطالب يجب أن تكون حول الخلافات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل⁴، ويعد إضراباً غير قانونياً في حالة مباشرته دون استنفاد آليات التسوية الودية

1 - ذيب(عبد السلام)، المرجع السابق، ص375.

2 - انظر المواد من 27 إلى 31 ومن 34 إلى 42 من القانون 90-02. المرجع السابق.

3 - اعتبرت المحكمة العليا في القرار رقم 435383 الصادر في 03 ديسمبر 2008، أنه "من الثابت فقهاً وقضاءً أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 يعد إضراباً غير شرعي وبالنتيجة يكون خطأ جسيم من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون تعويض والإخطار المسبق وفقاً لما نصّت عليه المادة 73 و 74-4 من القانون رقم 90-11. محكمة العليا، العدد 2، 2008، ص435.

4 - انظر المادة 2 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

كالمصالحة والوساطة أو بعد الاتفاق على اللجوء إلى المصالحة¹، ويكون إضراباً غير قانونياً كذلك في حالة اللجوء إليه من طرف الفئات الممنوع عليها² كالقضاة وأعاون الحماية المدنية والجمارك وأعاون مصالح الأمن وغيرها³.

وليس من حق المستخدم حق تكيف الإضراب على أنه شرعي أم غير شرعي، بل أن ذلك من اختصاص القاضي، وهذا ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا حيث جاء من حيث المبدأ "إن تقدير شرعية الإضراب غير متروك لرب العمل، ومنه لا يجوز له تسليط عقوبة تأديبية على هذا الأساس قبل أن يثبت القضاء عدم شرعية الإضراب"⁴.

ب- إجراءات رفع دعوى استصدار أمر بعدم شرعية الإضراب:

رغم أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية منح من خلال المادة 500 منه إمكانية رفع دعوى للفصل في نزاع الإضراب، حيث نصت أنه "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في...5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب...". إلا أنه في الواقع العملي عادة ما يفضل المستخدم اللجوء إلى القضاء فقط لاستصدار أمر بعدم شرعية الإضراب (1)، عن طريق دعوى استعجالية متجنين بذلك تدخل القاضي للفصل في موضوعه (2).

1- الجهة المختصة بإصدار أمر بعدم شرعية الإضراب:

يختص القسم الاجتماعي بالمحكمة بالنظر في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب في القطاعات الاقتصادية⁵، وفقاً لاختصاصها الإقليمي⁶، لكن في الممارسة الميدانية أظهرت قيام المحاكم الإدارية في استصدار الأوامر الاستعجالية من ساعة إلى ساعة في منازعات الإضراب التي تثور على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري⁷ وترفع الدعوى بعريضة افتتاح الدعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً¹.

1 - انظر المادة 24 و 25 من المرجع السابق

2 - انظر المادة 43 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

3 - ومثال ذلك الإضراب الذي دعت إليه النقابة الوطنية للقضاة من خلال بيانها الصادر في 29 أكتوبر 2019، قررت بموجبه التوقف عن العمل القضائي ابتداء من يوم 27 أكتوبر 2019، بسبب قيام المجلس الأعلى للقضاء بأعداد الحركة السنوية للقضاء دون استشارة النقابة والتي مست حوالى 3000 قاضي بتاريخ 24 أكتوبر 2019، كما تضمن البيان قائمة لمطالب النقابة والمتمثلة في الشروع في مراجعة النصوص القانونية الحالية التي تكرر هيمنة السلطة التنفيذية على السلطة القضائية، تجريد الحركة السنوية إلى غاية إعادة صياغة النصوص القانونية وإشراك النقابة في العملية، والفصل في المطالب المهنية والاجتماعية التي سبق تقديمها في 26 جوان 2019، انظر: البيان رقم 002-19، المؤرخ في 26 أكتوبر 2019، والبيان المؤرخ في 29 أكتوبر 2019. (<http://snm.dz/communiqué.php>)، اطلع عليهما في 5-11-2019.

4 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-رقم 132207 مؤرخ في 07 ماي 1996، قضية المؤسسة لإنتاج اللؤلؤ والسكاكين ضد (غ.ع)، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، العدد 2، 1997، ص 191.

5 - انظر المادة 500 مطوعة من ق.ا.م.إ، المرجع السابق

6 - انظر المادة 501 من المرجع السابق.

7 - أغلب الأوامر الاستعجالية التي تم الاطلاع عليها والصادرة عن المحاكم الإدارية تستند في اختصاصها للحكم بعدم شرعية الإضراب إلى المواد: 876، 884، 885، 888، 889، 896، 917، 923 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا ما ورد على سبيل المثال في

2-طبيعة الدعوى الخاصة باستصدار أمر بعدم شرعية الإضراب:

عادة ما يتوفر عنصر الاستعجال في قضايا الإضراب، مثل تهديد النظام العام أو وجود خطر داهم قد يمس سلامة وأمن العمال داخل محلات العمل بسبب التوقف الجزئي أو الكلي عن العمل، وكذلك خلق الاضطراب في السير الحسن للمرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الحيوية أو تموين المواطنين بالسلع والخدمات، ناهيك عن الخسائر الاقتصادية التي تتكبدها المؤسسة بسبب التوقف المفاجئ عن العمل². فيضطر الكثير من المستخدمين خاصة لما تكون الإضرابات قطاعية أو وطنية اللجوء إلى الدعوى الاستعجالية للفصل فقط في شرعية الإضراب، دون النظر في الموضوع حتى لا يفتح المجال للقاضي أن يرتب عليه التزامات وأعباء من جراء الفصل في مطالب العمال، ويكون ملزماً بتنفيذ الأمر الاستعجالي الصادر في صالح العمال³.

فيقوم المستخدم برفع دعوى استعجالية لأجل استصدار أمر بوقف الإضراب الذي يعتقد أنه غير قانوني دون الفصل في الموضوع وفقاً للقواعد المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴، ومع ذلك لا يمكن للقاضي المختص الحكم على الإضراب أنه غير قانوني إذا سبق وأن اعتبره مفتش العمل أنه إضراب قانوني وهذا ما ذهبت إليه العديد من الاجتهادات القضائية⁵.

ج-الآثار المترتبة على عدم شرعية الإضراب:

إن صدور الأمر الاستعجالي الذي يقضي بعدم قانونية الإضراب، يؤدي إلى اعتبار التوقف عن العمل الذي قام به العمال بمثابة توقف غير قانوني عن العمل أو منع أداء العمل، ويعتبر ذلك خطأ مهني جسيم يؤدي إلى مباشرة المستخدم لسلطته التأديبية⁽¹⁾، لكن الإفراط في اللجوء إلى القضاء لوقف الإضراب خاصة

أمر استعجالي صدر عن المحكمة الإدارية للجزائر، الغرفة 2، في القضية رقم 00240/14 بتاريخ 14 فيفري 2014، في قضية وزارة التربية الوطنية ضد المجلس الوطني المستقل لأساندة التعليم الثانوي والتقني الموسع، وتضمن الأمر الاستعجالي في موضوعه الأمر بعدم مشروعية الإضراب المعلن عنه بموجب البيان رقم 02-2014 المتضمن إضراب ابتداء من تاريخ 4 فيفري 2014 ليوم واحد متجدد آلياً. علماً أن هذا الأمر الاستعجالي لم يشر إطلاقاً إلى أحكام القانون 90-02، (وثيقة غير منشورة).

1 - المادة 503 من ق.ا.م.إ، المرجع السابق.

2 - ذيب(عبد السلام)، المرجع السابق، ص386.

3- أدى الإضراب المفتوح الذي شنته النقابة الوطنية للقضاة في 27 أكتوبر 2019 والذي صدر في شأنه أمراً استعجالياً بعدم شرعية الإضراب من طرف المحكمة الإدارية لتبليّزة بتاريخ 03 نوفمبر 2019، وألزم الأمر كذلك بإخلاء الأماكن بعد احتلالها بطريقة غير شرعية والاعتداء على حرية العمل المنتسب في عرقلة السير الحسن للمرفق العمومي الحساس، ومنع القضاة من ممارسة مهامهم ومباشرة العمل القضائي، بيان وزارة العدل بتاريخ 3 نوفمبر 2019، [https://www.mjjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf\[1731\].pdf](https://www.mjjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf[1731].pdf)

، أطلع عليه في 5-11-2019.

4 - انظر المواد من 299 إلى 305 من ق.ا.م.إ.

5 - اعتبر قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية- ملف رقم رقم 11095 مؤرخ في 20 أبريل 1994 في قضية (د.خ) ضد مؤسسته (ا) ت م ع البويرة) أن " المجلس القضائي أخطأ عندما اعتبر أن الإضراب غير شرعي في حين أن محضر مفتش العمل يثبت أنه كان شرعياً.. " ، المرجع السابق.

في القطاع العام لاسيما المؤسسات والإدارات العمومية وتزايد هذه الظاهرة في الميدان، دون مباشرة إجراءات الفصل الجماعي يجعل منه كأداة لمساومة العمال (ب).

1- قيام المسؤولية التأديبية:

من الآثار المترتبة على الإضراب غير القانوني وفق القانون أن الإضراب الذي قام به العمال يكيف على أساس أنه: "توقف تشاوري عن العمل" وفقا لنص المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02 والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهني جسيم يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية كل العمال المضربين الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة منح المشرع المستخدم اتخاذ الإجراءات التأديبية تجاه العمال المعنيين، المنصوص عليها في النظام الداخلي بالنسبة للعمال في الخاضعين لقانون علاقات العمل والإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وقد قررت المحكمة العليا أن تكيف حالة الإضراب غير القانوني من اختصاص القضاء وليس من صلاحية المستخدم، حيث قضت من حيث المبدأ أنه "يعد الإضراب حق مكفولا دستوريا، إلا أنه يعتبر خطأ جسيما، إذا ما أثبت حكم قضائي عدم شرعيته"، واعتبرت في نفس القرار كذلك على أنه "يعتبر التسييح إجراء تعسفيا إذا لم يثبت عدم شرعيته"¹.

لكن هذه السلطة التأديبية التي منحها المشرع للمستخدم في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسييح أكثر عن الإضراب غير القانوني ليست إلزامية من حيث اللجوء إليها، بل للمستخدم الصلاحية والحرية الكاملة في تفعيلها من عدمه.

2- تنامي توظيف الحكم بالإضراب غير الشرعي وسيلة للمساومة:

يستعمل المستخدمون الحكم بعدم قانونية الإضراب عادة للمساومة لأجل وقف الإضراب أو التسييح، ومع ذلك عادة ما يقوم بتوظيف الأمر فقط لتهديد العمال قصد تنازلهم عن مطالبهم أو جزء منها، ويمكن أن يلجأ إلى تسييح بعضهم بهدف تخويف البقية خاصة الذين يعتبرهم محرضين على ذلك.

هذا الأسلوب عادة ما تلجأ إليه الوزارات الحكومية في السنوات الأخيرة خلال الإضرابات القطاعية كالترية والصحة والإدارة العمومية والعدالة والداخلية مثلا، وحتى المؤسسات الاقتصادية العمومية ذات الطابع الوطني كمؤسسات النقل أو الكهرباء أو البريد والمواصلات²، حيث يكون هدفها من استصدار أمر عدم

1 - قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1205085 مؤرخ 08 فيفري 2018، في قضية مؤسسة الأشغال العمومية للطرق جنوب شرق ضدّ (ص.س)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2018، ص 126.

2 - لجأت مؤسسة بريد الجزائر إلى إيداع عريضة استعجالية من ساعة إلى ساعة بتاريخ 22 أبريل 2019 لدى محكمة الدار البيضاء ضد الاتحادية الوطنية لعمال البريد والمواصلات السلكية واللاسكية وتكنولوجيات الرقمنة بعد إعلان النقابة شن الإضراب أيام من 28 إلى 30 أبريل 2019، وأمر القاضي الاستعجالي بالقسم الاجتماعي بوقف الإضراب وعدم عرقلة نشاط المؤسسة، وجاء في حيثيات الأمر: "...حيث ثبت للمحكمة أن المدعية (بريد الجزائر) تمارس نشاط حيوي اقتصادي وأن عرقلة العمل من شأنه أن يلحق بها أضرار كبيرة يصعب تداركها

شرعية الإضراب هو دفع العمال للعودة إلى العمل لضمان استمرار المرفق العام، دون أن يتبع ذلك اللجوء إلى فصل العمال المضربين أو حتى الاقتطاع من أجورهم الأيام المتوقف عن العمل خلالها في الغالب.

وبعد وقف الإضراب تباشر آليات أخرى لتسوية النزاع¹ رغم وجود أحكام تنظم ذلك، منها المنشورين الوزاريين المحددين لكيفيات الاقتطاع من أجور أيام الإضراب في قطاع المؤسسات الإدارية العمومية². كما أنها لا تستطيع من الناحية العملية على اللجوء إلى فصل العمال المضربين بسبب كثرة عددهم وخاصة لما يكون الإضراب على مستوى المهنة أو القطاع أو الوطن، الأمر الذي يعقد الوضع أكثر استحالة استخلافهم وتعويضهم في فترة وجيزة، وهو حل يمكن أن يؤدي إلى انزلاقات في حالة تعبئة وتضامن العمال فيما بينهم، ومن شأن ذلك تهديد السلم والأمن الاجتماعيين، فأحيانا لا يمكن للقانون والقضاء قدرة على مواجهة الحركات الاجتماعية.

إن السلطات العمومية الوصية على هذه القطاعات الحيوية تدرك تمام الإدراك أن التقاتبات الوطنية عادة ما تتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق مجالسها الوطنية التي تعقد استثنائيا دون وكالة رسمية من طرف العمال، ودون العودة إلى الإجراءات الواردة في القانون رقم 90-02، لاسيما المادتين 27 و28 التي تتضمن ضرورة عقد جمعية عامة، وأن يوافق العمال على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري وبأغلبية العمال المجتمعين والتي تضم نصف عدد العمال، وهو مستحيل الحصول ميدانيا، في ظل غياب نصوص تنظم الإضرابات ذات الطابع الوطني.

ويبقى لجوء المستخدم في القطاع الخاص أو في المرافق العامة إلى محاولة كسر الإضراب عن طريق تهديد العمال المضربين أو اللجوء إلى التسيريحات أو القضاء من شأنه أن يغذي التوتر أكثر في أماكن العمل، ويسبب في رفع سقف المطالب بمطالب جديدة أكثر تطرفاً، تصل إلى حد المطالبة برحيل المسؤول أو رحيل الوزير المكلف بالقطاع، لذا "من مصلحة المستخدم السعي للحوار والتفاوض بدل البحث وتضييع الوقت في مناورات لا تخدم مصلحة المؤسسة"³.

ومع ذلك فإن رغم هذه الأساليب العنيفة التي يضطر المستخدم لممارستها مؤقتاً، لا تؤدي إلى تسوية النزاع بل تؤجله أو يتجدد في أشكال أخرى، فيبقى التفاوض الحل الوحيد لمعالجة القضايا والنزاعات الجماعية.

مستقبلاً، ويعرض زبائننا من مواطنين ومتعاملين اقتصاديين إلى خسائر كبيرة، ومن شأنه أن يخلق أزمة خدمتية يكون لها أثر كبير في استمرارية هذا المرفق، مما يتعين معه الاستجابة لطالبات المدعية بوقف الإضراب إلى حين الفصل في دعوى الموضوع...". (غير منشور).

1 - جاء في البيان الصادر عن وزارة العدل بتاريخ 3 نوفمبر 2019 والمتضمن إعلام الرأي بالأمر الاستجالي المتعلق بعدم شرعية الإضراب، وإخلاء الأماكن قصد عرقلة العمل القضائي...". وعليه فإن وزارة العدل تؤكد من جديد استعدادها لتغليب منطق الحوار والتعقل والحكمة لخدمة مصالح المواطن والمصلحة العامة". المرجع السابق.

2 - المنشور الوزاري المشترك رقم 07 مؤرخ في 5 أكتوبر 2004، يتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بالإضراب، http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، أطلع عليه يوم 24-4-2016.

وكذلك: المنشور الوزاري المشترك رقم 08 مؤرخ في 5 أكتوبر 2004، يتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، أطلع عليه يوم 24-4-2016.

3 - TEYSSIE (Bernard), cité par : BAILLY (Maxime), op.cit.p.106.

الفرع الثاني:

لجوء العمال إلى وسائل أخرى للتعبير الجماعي.

تعتبر حرية الرأي والتعبير من الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، وتتجسد في قانون العمل في التعبير الجماعي، حيث تسمح بالتعبير عن مطالب وانشغالات العمال عن طريق النقابات¹، ويمثل الحق في التجمع السلمي في مقدمة هذه الحقوق، ويكون التعبير إما باستعمال وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة أو المرئية والوسائط الاجتماعية التي تسمح بنشر المعلومة والتأثير على الرأي العام²، أو عن طريق الاعتصام أو التظاهر السلمي، فالمجتمعات التي تعرف الاستقرار السياسي والمسار الديمقراطي تمارس هذه الحقوق بكل حرية نظرا لأهميتها³.

ويشكل العمال الفئة التي تمارس الحق في التظاهر بكثرة، ويرتبط في غالب الأحيان بممارسة الحقوق المتصلة بالحق النقابي، إلا أنها قد تخرج عن إطارها المؤسسي المغلق نحو الشارع، لما تكون القنوات مسدودة⁴، وهي من المظاهر التي تسلكها المنظمات النقابية منذ نشأتها وفي أغلب الأنظمة بما فيها الجزائر.

حيث شاعت هذه الآلية في الجزائر خلال حرب التحرير (1956-1962) بايعاز من جبهة التحرير الوطني وبتأطير من الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وعادت إلى الظهور بعد حوادث أكتوبر 1988 ومطلع التسعينيات من القرن الماضي بسبب خصوصية الشركات العمومية وتدني القدرة الشرائية، وتم تقييد هذه الممارسة خلال مرحلة الطوارئ (1992-2011)، وعادت إلى الظهور في السنوات الأخيرة كوسيلة للتعبير الجماعي، عبر الاجتماعات والتجمعات العمومية والاعتصامات والوقفات والتظاهر السلمي المكرسين دستوريا والمنظمين قانونيا، وتستند هذه الآلية على مبادئ القانون الدولي وعلى أحكام الدستور وتجد أساسها في التشريع (أولا).

إن لجوء النقابات إلى هذه الوسيلة من التعبير يقوم على عدة أسباب منها فشل أدوات التسوية الودية لما تنعدم فيها الجدّية، أو كرد فعل على لجوء المستخدم إلى الأساليب العنيفة كغلق المؤسسة أو اللجوء إلى القضاء لاستصدار أمر بعدم شرعية الإضراب وإخلاء الأماكن في ظل غياب سبل الحوار والنشاور، أو لما تكون المطالب ذات بعد وطني كالتعبير عن رفض سياسة الحكومة في مجال الشغل والحماية الاجتماعية (ثانيا).

أولا: المقصود بوسائل التعبير الجماعية

1 - LARHER (Yann-Maël), op.cit. p. 533.

2 - Ibid.

3 - المرازيق(عيسى)، "التظاهر والإضراب بين القوانين الوطنية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان"، المركز الوطني لحقوق الإنسان، عمان، http://www.nchr.org.jo/User_Site/Site/View_ArticleAr.aspx?type=2&ID=2173، أطلع عليه يوم: 6 جوان 2019.

4 - بن عيسى(أحمد)، "الضمانات الدولية والدستورية لحرية التظاهر السلمي"، *مجلة آفاق للعلوم*، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 12، المجلد 5، 2018، ص36، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/52829>، أطلع عليه في 20-11-2019.

تعددت وسائل التعبير الجماعي وتنوعت مع التطور الاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمعات، ولعل أقدم هذه الوسائل حرية التجمع السلمي وهي حرية مرتبطة بالحق في حرية الرأي والتعبير ارتباطاً وثيقاً باعتبارها مظهراً من مظاهر التعبير عن الرأي، وبالاحتجاج السلمي بوساطة كتابة العرائض وجمع التوقيعات والتظاهر والاعتصام والإضراب عن العمل¹ (I)، وجميعها من حقوق الإنسان الأساسية والحقوق والحريات الدستورية للمواطن (II).

I- وسائل التعبير الجماعي للعمال :

تعددت وسائل التعبير الجماعية المضمونة للمواطنين، ومنهم العمال، وتعد حرية الاجتماع من أهم الوسائل التي تمارس من خلالها حرية الرأي والتعبير بصفة جماعية للمواطنين والعمال على حد سواء⁽¹⁾، ومن حرية الاجتماع انبثقت حرية التظاهر السلمي كمظهر من مظاهر حرية الاجتماع (ب).
أ- حرية الاجتماع:

تعرف حرية الاجتماع بأنها: "تمتع الفرد بالحق في الاجتماع مع من يريد من الأفراد الآخرين في مكان معين وفي الوقت الذي يراه للتعبير عن الآراء ووجهات النظر"²، وهي مظهر من مظاهر الممارسة الفعلية للحريات الجماعية، ويتحقق ذلك بالتقاء أفراد بصورة تلقائية أو بأسلوب منظم ومخطط له سلفاً وذلك بهدف التعبير عن فكرة ما أو مناقشة موضوع معين، وقد عرفه مجلس الدولة الفرنسي أنه: "تجمع مؤقت لمجموعة من الأشخاص، وذلك بغية سماع ما يعرض من أفكار وآراء بينهم، ويكون بهدف الدفاع عن المصالح المعروضة"³. أما المشرع الجزائري فقد عرّف الاجتماع العمومي في القانون رقم 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية على أنه: "تجمع مؤقت لأشخاص متفق عليه ومنظم في مكان مفتوح لعموم الناس قصد تبادل أفكار أو الدفاع عن مصالح مشتركة"⁴.

وأعيدت صياغة هذا التعريف أعيدت بموجب القانون رقم 91-19، المؤرخ في 2 ديسمبر 1991، وأصبحت كما يلي: "الاجتماع العمومي تجمع مؤقت لأشخاص، متفق عليه ينظم خارج الطريق العمومي وفي مكان مغلق يسهل لعموم الناس الالتحاق به قصد تبادل الأفكار والدفاع عن المصالح المشتركة"⁵. والاجتماع العمومي في المفهوم القانوني هو اجتماع ثلاثة أشخاص أو أكثر في طريق عمومي أو مكان عام قصد تحقيق غرض مشترك، وعادة ما ينظم التجمع في الساحات العمومية أو الشوارع الرئيسية أو أمام المباني الحكومية.⁶
ب- حرية التظاهر السلمي:

1 - المرازيق (عيسى)، المرجع السابق.

2 - بسيوني (عبد الله)، النظم السياسية، أسس التنظيم السياسي، الدار الجامعية، بيروت، 1984، ص 393.

3 - قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 19 ماي 1933 في قضية "بنجامين"، انظر: دجال (صالح)، المرجع السابق، ص 291.

4 - المادة 2 من القانون رقم 89-28 مؤرخ في 31 ديسمبر 1989، يتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية. (ج ر عدد 4 لسنة

1989)، معدل ومتم بالقانون رقم 91-19 مؤرخ في 2 ديسمبر 1991 (ج ر عدد 62 لسنة 1991).

5 - المادة الأولى من القانون رقم 91-19، المرجع السابق.

6 - انظر المادة 2 من القانون 89-28، المرجع السابق.

عرّف بعض الفقه التظاهر السلمي على أنه: "تجمع مجموعة من الأشخاص في زمان ومكان محدد بطريقة قانونية، لأجل التعبير عن إرادتهم من أجل الوصول إلى أهداف سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، ويكون ذلك بوسائل مشروعة ومنظمة كالأشعارات ورفع اللافتات المعبرة والهتافات وكل ما يمكن أن يعبر عن مطالبهم"¹.

وعرف المشرع الجزائري المظاهرات العمومية على أنها: "...هي الموكب والاستعراضات أو تجمعات الأشخاص وبصورة عامة جميع المظاهرات التي تجري في الطريق العمومي..."².

وتشكل هذه المظاهرات أو المسيرات السلمية مجالا للتعبير عن آراء أصحابها بواسطة وسائل متنوعة كالصیحات واللافتات والشارات والمجسمات، أو ارتداء ألبة كالسترات أو القبعات تحمل ألوانا مختارة مسبقا وشعارات وكتابات تعبّر عن الأفكار المراد إيصالها للرأي العام والسلطات العامة سواء بالتعبير والاستياء عن قرارات اتخذتها السلطات العمومية أو تبني مطالب اجتماعية أو مهنية معينة.

يرتبط ظهور التظاهر السلمي ببداية الحركة الثقافية في العالم لأجل المطالبة بالحقوق والحريات، ثم انتشرت هذه الوسيلة في أغلب الدول لاسيما الديمقراطية منها، وحتى غير الديمقراطية رغم المنع والقمع الذي يمارس عليها لأجل كسب حقوقها، انطلقت من المؤسسة والشارع المحاذي لها نحو أهم الساحات والشوارع الرئيسية في المدن والعواصم، وتمكنت من تجاوز الإطار الوطني لها حتى أصبحت تساهم ليس فقط في مواجهة المستخدم أو الحكومة، بل حتى في مواجهة الشركات المتعددة الجنسيات والمنظمات الاقتصادية كمنظمة التجارة العالمية وصندوق النقد الدولي وسياسة العولمة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وآسيا والمنطقة العربية ودول شمال إفريقيا³.

ويفهم مما سبق أن حرية الاجتماع والتظاهر هدفها الدفاع عن مصالح فئة معينة عن طريق طرح المطالب وعرضها للرأي العام بطريقة سلمية ويكون ذلك بصفة جماعية.

إن اللجوء إلى هذا النوع من أساليب التعبير يجعل لها تأثير كبير على النظام والحياة الاعتيادية للأفراد، مما يجعل الكثير من الدول تفرض قيودا صارمة على ممارستها نظرا للأخطار التي قد يتسبب فيه من عرقلة للسير الحسن للمواطنين، أو من حيث انحرافه عن الطابع السلمي له، لذلك عادة ما تشترط القوانين إجراءات مسبقة كطلب الترخيص المسبق أو الموافقة وضرورة بيان موضوع المسيرة أو تاريخها وتوقيتها ومسارها من نقطة الانطلاق إلى نقطة الوصول وكذلك الأشخاص المنظمين لها قصد مساءلتهم عن التجاوزات التي قد تحدث⁴، كما وجب الالتزام بضمان سلامة المشاركين في المسيرة بتوفير الحماية الضرورية التي يقوم بها أفراد الشرطة والأمن.

1 - بن عيسى (أحمد)، المرجع السابق، ص 38.

2 - المادة 15 من القانون رقم 89-28. المعدلة بالمادة الأولى من القانون 91-19 المرجع السابق،

3 - الموسوي (ضياء مجيد)، المرجع السابق، ص ص 186. 190.

4 - دجال(صالح)، المرجع سابق، ص 293.

وتتكون المظاهرة من عدد من الأشخاص، واختلفت التشريعات في تبيان عدد الأشخاص اللازم مشاركتهم للقيام بالمظاهرة، وقد ذهب الفقه في فرنسا إلى أن العدد اللازم هو خمسة أشخاص فأكثر قياساً على العدد المطلوب لقيام جريمة التجمهر¹.

II- الأساس القانوني لممارسة العمال لوسائل التعبير الجماعي :

لم ترد حرية التعبير الجماعية (كحرية التجمع والتظاهر السلميين) صراحة ضمن القانون رقم 90-11، ولا حتى في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ولا حتى في قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لأن قانون العمل ينظم العلاقات بين العمال والمستخدم والعلاقات الجماعية بين النقابات والمستخدمين في أماكن العمل فقط، أما التظاهر فهو مرتبط بنظام الحريات الجماعية التي ينظمها القانون العام لارتباطها بالنظام العام لكون ممارسته تقع في الأماكن العامة وليس في أماكن العمل، فتتظيم التظاهر السلمي من اختصاص مشرع الحريات العامة والنظام العام وليس من اختصاص مشرع القانون الاجتماعي.

وحرية التظاهر السلمي هو من الحريات الجماعية المكرسة في ميثاق وإعلان حقوق الإنسان المدنية والسياسية، ومن قبيل الحريات الدستورية المكرسة للمواطنين، وباعتبار العمال مواطنين اعترف لهم بحق تكوين نقابات، وهذه الأخيرة تعتبر شكلاً من أشكال التعبير - كما سبق وأن تناولناه -، رغم ذلك نجد هذه الوسيلة كثيرة اللجوء إليها من طرف النقابات العمالية في أغلب الدول بما فيها الجزائر، كوسيلة للتعبير عن مواقف النقابات والعمال بصورة واضحة وصريحة ومباشرة لأجل الضغط سواء بالإضرابات أو المسيرات الاحتجاجية²، وهو صورة من صور الحوار والتفاوض غير المباشر.

وتستند هذه الوسائل إلى أسس دولية لحقوق الإنسان (أ)، وإلى الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور والتي نظم المشرع ممارستها في القانون العام (ب).

أ-أساس حرية التعبير الجماعي في القانون الدولي:

نصت المادة 20 فقرة أولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 أنه: "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية"، وتأكد هذا الحق كذلك في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة 1966، من خلال المادة 21 منه التي أقرت أنه: "يكون الحق في التجمع السلمي معترفاً به، ولا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي تفرض طبقاً للقانون و تشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين و حرياتهم".

1 - براء منذر (كمال)، "حق الإنسان في التظاهر السلمي بين الإباحة والتجريم في ظل الحكامة الرشيدة"، *مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة*، مخبر الحقوق والحريات العامة بكلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة عبد الحميد بن باديس، قسنطينة، المجلد 1، العدد 1، 2016، ص 99، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/68270>، اطلع عليه في 2020-10-14.

2 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص 91.

كما ورد كذلك في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب¹، المبرم في كينيا عام 1981 من طرف قادة الدول الإفريقية² والذي نصّت المادة 11 منه على أنه: "يحق لكل إنسان أن يجتمع بجرية مع الآخرين، ولا يجد ممارسة هذا الحق إلا شرطاً واحداً ألا وهو القيود الضرورية التي تحددها القوانين واللوائح، وخاصة ما تعلق بمصلحة الأمن القومي وسلامة وصحة وأخلاق الآخرين أو حقوق الأشخاص وحرّياتهم".

ويفهم مما سبق أن حق التجمع والتظاهر السلمي من الحقوق الأساسية للإنسان، وانتهاكها أو التضييق عليها يعد خرقاً للالتزامات الدولية بالنسبة للدولة التي صادقت عليها.

ب-أساس حرية التعبير الجماعي في القانون الوطني:

تقوم حرية التعبير الجماعي في القانون الوطني على الأسس الدستورية التي ضمنت وكفلت ممارستها والتي تستند عليها حرية التعبير الجماعي الأخرى التي يلجأ إليها العمال للتعبير عن مطالبهم⁽¹⁾، وأسس تشريعية تنظم من خلالها حرية الاجتماع والتظاهر السلمي للعمّال⁽²⁾.

1-الأساس الدستوري لحرية التعبير الجماعي:

تعتبر حرية الاجتماع مظهراً من مظاهر حرية التعبير³، ويُعد التظاهر أكثر وسيلة رمزية لحرية التعبير والاتصال⁴، بل هو فرع من فروع التعبير عن الرأي، وصورة من صور حرية الاجتماع وحق التجمع السلمي⁵. وقد وُحّد التعديل الدستوري الصادر سنة 2020 بين الحريات الثلاثة (حرية التعبير، حرية الاجتماع، وحرية التظاهر السلمي) في مادة واحدة واعتبرها مضمونة من خلال المادة 52 منه التي نصّت على أنه: "حرية التعبير مضمونة،

حرية الاجتماع وحرية التظاهر السلمي مضمونتان، وتمارسان بمجرد التصريح بهما، يحدد القانون شروط وكيفيات ممارستها".

والجديد الذي جاء به هذا التعديل هو أن ممارسة هذه الحريات يكون بمجرد التصريح بهما، أي دون طلب رخصة وانتظار موافقة الجهة المختصة بذلك، ولعل سبب تخفيف هذه القيود هو الحراك الشعبي خلال سنة 2019 الذي شارك فيه ملايين الجزائريين. وانضمت إليه أغلب التقابات العمالية، وكان ذلك من ضمن مطالب الحراك، وقد برهن من خلاله المتظاهرون على تمسكهم بالسلمية ونبذ العنف والمواجهة، وصل إلى حد إشادة المؤسس الدستوري بذلك من خلال دياجة التعديل الدستوري الصادر سنة 2020 والتي ورد

1 - تم إبرامه في 27 جوان 1981، دخل حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986، صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم 87-37 المؤرخ في 03 فيفري 1987. (ج.ر العدد 06 لسنة 1987).

2 - بن عيسى (أحمد)، المرجع السابق، ص 38.

3 - دجال (صالح)، المرجع السابق، ص 294.

4- FAVOREU (Louis) et autres, op.cit, p.,921.

5 - براء منذر (كمال)، المرجع السابق، ص 111.

فيها: "يعبر الشعب... بإحداث تحولات اجتماعية وسياسية عميقة من أجل جزائر جديدة، طالب بها سلمياً من خلال الحراك الشعبي الأصيل الذي انطلق في 22 فيفري 2019"¹.

فالمؤسس الدستوري اعترف بأهمية التظاهر السلمي الذي سماه بـ "الحراك الأصيل"، واعتبر التظاهر حرية وليس حقاً، مما يجعل حصر ممارسته فقط للمواطنين وهذا ما بينه النص، أي يشترط رابطة الجنسية، بمعنى يمنع ممارسته على الأجانب، وتقييده حفاظاً على النظام العام عبر وضع ضوابط قانونية لممارسته، وممارسة هذا الحق مرتبط بحقوق أخرى كالحق في التنقل وحق العمل النقابي والجمعيات².

2- الأساس التشريعي لحرية التعبير الجماعي:

نصّت المادة 139 من التعديل الدستوري لسنة 2020 أن البرلمان يشرع في الميادين التي يخصها له الدستور، ومن هذه المجالات التشريع الخاص بحقوق الأشخاص وواجباتهم الأساسية، لاسيّما مجال الحريات العمومية، وحماية الحريات الفردية، وواجبات المواطنين.

وممارسة وسائل التعبير الجماعية والمتمثلة في الحق في التجمع والتظاهر السلمي نظمها القانون رقم 89-28 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989، المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية³، إذ تناول هذا النص التشريعي مفهوم الاجتماع العمومي والمظاهرات العمومية، كما حدد إجراءات تنظيمها، كإيداع التصريح بتنظيمها، والجهات المختصة بمنح الموافقة، والتزامات المنظمين، وقيود ممارسة هاذين الحقيقتين، والجزاءات المترتبة عن الإخلال بأحكامه.

وبالعودة إلى نص المادة 2 من القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁴ فإن هدف المنظمة النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمّال الأجراء والمستخدمين، والمادة 2 من القانون رقم 89-28 السالف الذكر تعتبر أن الهدف من الاجتماع العمومي هو تبادل الأفكار أو الدفاع عن مصالح مشتركة، والمادة 15 منه أشارت إلى أن المظاهرات العمومية قد تكون مطلوبة⁵.

فإذا كانت المنظمة النقابية أداة للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيها، والدفاع عن هذه المصالح يتخذ عدة أشكال كالتعبير عن آراء المنتسبين فيها خلال الجمعيات العامة المنظمة في أماكن العمل، أو التعبير عن مطالبها من خلال اللجوء إلى الإضراب، كما يمكن لها اللجوء إلى الأساليب الأخرى المكرسة في الدستور ضمن باب الحقوق والحريات.

والمشرّع اعتبر أن كلا من "التجمع العمومي والتظاهر السلمي" من أدوات التعبير والدفاع عن المصالح المشتركة ووسيلة مطلوبة، فهما حقان لكل المواطنين ويمارسان عن طريق الجمعيات والأحزاب والنقابات، حتى أن قانون الوظيفة العمومية نص من خلال المادة 26 منه على أنه "حرية الرأي مضمونة في

1 - الفقرة 10 من ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2020. المرجع السابق.

2 - بن عيسى (أحمد)، المرجع السابق، ص 38.

3 - مرجع سابق.

4 - مرجع سابق.

5 - جاء في الفقرة الثانية من المادة 15 أنه "لا تجرى المظاهرات ذات الصبغة السياسية أو المطلبية على الطريق العمومي إلا في النهار".

حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"، والرأي يمكن التعبير عنه في مكان العمل أو خارجه، يكون بصفة فردية أو جماعية.

وتأسيسا على ما سبق، يمكن القول أن التظاهر حق أيضا للعمال والموظفين ويمارس بحرية، لكن المسموح به قانوناً هو التظاهر السلمي الذي يعبر عن الإرادة الجماعية ويكون بعيداً عن التخريب والعنف والاعتداء على الممتلكات العامة والخاصة ولا يعطل مصالح الناس اليومية ولا يلحق الضرر بالآخرين ويهدف إلى تحقيق غاية مشروعة.

فحرية الاجتماع والتظاهر السلمي تحظى بحماية قانونية وقضائية خاصة، ومن أحدث القضايا التي تناولها القضاء في الموضوع، القرار الذي صدر بشأن الدعوى التي رفعتها الكنفدرالية العامة للعمل بفرنسا ورابطة حقوق الإنسان أمام مجلس الدولة الفرنسي سنة 2020 تلتمس من خلالها إلغاء المادة 3 من المرسوم رقم 663-2020 المؤرخ في 31 ماي 2020 المحدد للتدابير العامة الضرورية لمواجهة وباء كوفيد19 في إطار حالة الطوارئ الصحية، التي تحظر التظاهر لأكثر من 10 أشخاص في الأماكن العمومية.

حيث اعتبرت أن " المادة 3 من المرسوم المؤرخ في 31 ماي 2020 تشكل انتهاكا خطيرا للحريات الأساسية"، وقد فصل القاضي الاستعجالي لدى مجلس الدولة الفرنسي لصالح النقابة العمالية وأصدر أمرا بتاريخ 13 جوان 2020، يقضي بتجميد المادة 3 من المرسوم الخاصة بمنع التظاهر، والحكم بتعويض النقابات المنظوية في الكنفدرالية¹.

ثانيا: تبني النقابات لوسائل التعبير الجماعية

إن ظاهرة التعبير الجماعي عن المطالب المهنية والاجتماعية لم تكن ظاهرة حديثة في الجزائر، بل يعود تاريخها إلى عهد الاحتلال الفرنسي وكانت من وسائل النضال خلال حرب التحرير بدعوة من الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

عادت المظاهرات العمالية إلى الميدان بعد أحداث أكتوبر 1988، ومع بداية الانفتاح السياسي الذي صاحبه إصلاحات اقتصادية قاسية، ومن أهم المظاهرات العمالية التي تمت بعد التعددية ذلك التجمع العمالي أمام مبنى المجلس الشعبي الوطني في 13 مارس 1990 والذي دعا إليه الاتحاد العام للعمال الجزائريين للاحتجاج على التشريعات الاجتماعية التي صدرت في فيفري من نفس السنة²، لكن سرعان ما تم حظرها

1- voir Art.3 et 5 de l'ordonnance du Conseil d'Etat français, n° 440846-440856-441015 du 13 juin 2020, <https://www.conseil-etat.fr/ressources/decisions-contentieuses/dernieres-decisions-importantes/conseil-d-etat-13-juin-2020-manifestations-sur-la-voie-publique>, consulté le 20-10-2020.

2 - بوعيسى(سمير)، "الاتحاد العام للعمال الجزائريين، شريك للسلطة أو ممثل للعمال"، *مجلة فكر ومجتمع*، مركز كوم للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 12، أبريل 2012، ص18.

خلال مرحلة حالة الطوارئ (1992-2011). ثم عادت الحركات الاحتجاجية السلمية خلال العشرية الأخيرة، كانت فيها الحركات والتقاطات العمالية المحرك الأساسي لها¹.

لقد أصبح التظاهر والاحتجاجات الاجتماعية مشهدا يوميا من مشاهد الواقع الجزائري، خاصة لدى عمال المؤسسات الاقتصادية العمومية والإدارات والمؤسسات الإدارية، مثل ما وقع في بداية الإصلاحات من طرف عمال العديد من الشركات الوطنية، حيث اعتاد مثلا عمال المنطقة الصناعية بالروبية تنظيم مسيرات سلمية خارج مكان العمل، وكانت أغلب أسباب ذلك حسب التقاطات عجز إطار المؤسسة على تسوية النزاعات القائمة، وأهمها الحركة المنظمة في سنة 2010، نتج عنها تدخل الوصاية للتفاوض مع ممثلي العمال، وتم الاتفاق على تنصيب فوج لمراجعة اتفاقيات الأجور بتاريخ 13 جانفي 2010، انتهى بوقف الاحتجاج واستئناف العمل².

كما أن العديد من المؤسسات خاصة العمومية منها عادة ما يلجأ عمالها للتظاهر السلمي كوسيلة جماعية للتعبير عن انشغالات العمال، بعد عجز الشركاء الاجتماعيين عن حلها داخل المؤسسة، وسنحاول البحث عن أسباب تنامي هذه الظاهرة في الجزائر حتى أصبحت تقليدا في معظم القطاعات (I) ونبحث في آثارها وسبل معالجتها (II).

I- أسباب لجوء التقاطات إلى وسائل التعبير الجماعية الأخرى :

تعددت أسباب اللجوء إلى وسائل التعبير الجماعية من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، وتعددت الأشكال التي تتخذها كالوقوفات والتجمعات والتظاهرات السلمية، منها: فشل الآليات الودية والإضراب في حل النزاع الجماعي (أ)، وتجاوز المطالب إطار الهيئة المستخدمة (ب)، والاحتجاج على قرارات حكومية تمس بمصالح العمال (ج) وعدم إشراك التقاطات المستقلة في الحوار الاجتماعي (د)، وارتباط المطالب الاجتماعية والاقتصادية بمطالب تكريس دولة القانون (هـ).

أفشل الآليات الودية والإضراب في حل النزاع الجماعي:

كثيرة هي الأسباب التي تؤدي إلى فشل التسوية الودية للنزاع الجماعي، بسبب تمسك كل طرف بمواقفه أو عدم جدية أعمال اللجان المكلفة وعدم نجاح مسار المفاوضات المتخذة³، والحال نفسه بالنسبة لمحدودية دور المصالحة والوساطة والتحكيم في حل النزاعات، كما أن الإضراب رغم أنه وسيلة ضغط يلجأ إليها العمال أحيانا لا تصل إلى وضع حد للنزاع الذي يثور بين العمال والمستخدم، فيتحول الحديث من دراسة المطالب نحو دراسة الخسائر المترتبة عن الإضراب وتبادل التهم وإلقاء المسؤولية بين الطرفين.

1 - بلهاري (الحاج)، "الحركات الاحتجاجية بالجزائر: من التظاهر السلمي إلى الاحتجاج العنيف"، مجلة الحوار الثقافي، مخبر الحوار والحضارة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 5، العدد 1، 2016، ص 92.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/102121> أطلع عليه في 17-9-2020.

2 - خليف (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي في الجزائر -، المرجع السابق، ص 146.

3 - واضح (رشيد)، "مدى فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 188.

بل أن الوضع سيزداد تعقيدا خاصة إذا لجأ المستخدم عن سوء نية إلى قرار إخلاء الأماكن أو استصدار أمر يقضي بعدم شرعية الإضراب، وفي هذه الحالة يصبح الوضع قد بلغ درجة من التقييد بما يمس الأمن والسلم الاجتماعيين¹، فيتوقف حتى التفاوض والحوار مؤقتا.

وتظهر هذه الحالة بوضوح في المؤسسات الاقتصادية العمومية على وجه الخصوص، لكون مسيرتها يفتقدون للاستقلالية الضرورية لأجل اتخاذ القرارات وعدم قدرتهم على الرد الفوري على لائحة المطالب، فتكون مرتبطة بأخذ رأي الجهات الوصية عليها واقتراح ثم الموافقة على القرارات الواجب اتخاذها، وكذلك الأمر بالنسبة للمؤسسات الإدارية الخاضعة للوصاية الإدارية التي تفتقر للاستقلالية وحرية وسرعة اتخاذ القرارات والتجاوب مع مطالب الموظفين.

وأمام وضعيات الانسداد كثيرا ما تقرر النقابات اللجوء إلى أدوات التعبير الجماعي كالتجمعات أو التظاهر السلمي كوسيلة ضغط لإعلام الرأي العام بالخلاف وسعيا للحصول على الدعم والتضامن، لاسيما من قبل المجتمع المدني ووسائل الإعلام، أو لدفع السلطات العمومية (رئيس البلدية، الوالي، رئيس المجلس الشعبي الولائي، الحكومة، البرلمان) للتحرك تجاه المستخدم أو المستخدمين لمساعدتهم لأجل إيجاد تسوية للنزاع عن طريق الضغط عليه أو اقتراح حلول ومبادرات ودعم مالي في سبيل تسوية الخلاف، وينتهي بحث طرفي النزاع على العودة مرة أخرى إلى طاولة التفاوض بأكثر جدية ومسؤولية وضمائم أهم، وخاصة حين يعطى للمسيرين الضوء الأخضر والموافقة من الوصاية على لائحة المطالب أو اقتراح بدائل مقنعة.

ب- تجاوز المطالب إطار الهيئة المستخدمة:

لما تكون المطالب ذات طابع وطني لفئة عمالية ما أو قطاع نشاط معين، فإنها تتجاوز إطار العلاقة المهنية التي تربط المستخدم والعمال، فمن المستحيل أن يتم معالجتها وتسويتها داخل الهيئة أو الهيئات المستخدمة بالتفاوض الجماعي، كالمطالب المتعلقة برفض سياسة الخصخصة أو برفع القدرة الشرائية أو رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون الناتجة مثلا عن تخفيض أو انهيار قيمة العملة الوطنية، أو إصلاح نظام التأمينات الاجتماعية كالتقاعد والمنح العائلية وغيرها² ذات الصلة الجانب الاجتماعي والاقتصادي.

1 - أدى الإضراب الذي شنته النقابة الوطنية للقضاة و الذي صدر بشأنه أمر استعجالي بعدم شرعية الإضراب و إلزام المضربين إخلاء الأماكن وعدم عرقلة العمل إلى استخدام القوة العمومية لإخلاء الأماكن ونتج عنه صدامات بين القضاة المضربين و أعوان الدرك الوطني، وقد لقي هذا التصرف استنكار الرأي العام الوطني والدولي، وبشأن تلك التصرفات عبرت وزارة العدل من خلال بيان لها صدر في 4 نوفمبر 2019 عن أسفها عن الأحداث، حيث جاء فيه " تعبر وزارة العدل عن تأسفها من الأحداث التي عرفها مجلس قضاء وهران صبيحة يوم 03 نوفمبر 2019، والتي أدت إلى تدخل مصالح الأمن وإلى وقوع أحداث ما كانت تحصل لو تحلى الجميع بالاتزان وبالتحكم في النفس..."، بيان وزارة العدل، مؤرخ في 4 نوفمبر 2019، [https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf\[1731\].pdf](https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf[1731].pdf)، إطلع عليه في 12-03-2020.

2 - جاء على سبيل المثال في بيان كنفدرالية النقابات الجزائرية (Confédération des Syndicats Algériens CSA)، تحت رقم 2019-10، المؤرخ 17 أكتوبر 2019 الداعي إلى الإضراب الوطني والمسيرات أو الوقفات الولاية يوم 29 أكتوبر 2019 إلى رفع مجموعة من المطالب منها: ملف الحريات النقابية، ملف قانون العمل، ملف القدرة الشرائية، ملف الصحة العمومية والحماية الاجتماعية... إلخ.

ويمكن أن تكون بسبب التضامن العمالي بين القطاعات والفئات العمالية، أو أن تكون المطالب تعبيرا عن تردّي الأوضاع في مكان العمل وتكشف سوء التسيير والرغبة في تحسينها، كالمطالبة بإقالة مسؤول مكلف بتسيير المؤسسة بسبب النتائج السلبية له أو بسبب تهم فساد، أو طلب إيفاد لجنة تحقيق إليها، فيتحسن التسيير ويؤثر ذلك إيجابيا على إنتاج المؤسسة ويعود بالنفع على العمال.

ورغم أن المطالب تفتقد في نظري للصفة القانونية لأنه ليس من اختصاص النقابات التدخل في صلاحيات التعيين والتنظيم المباشر، وبالتالي لا يمكن تسويتها مع صاحب العمل، ومع ذلك تعبر عن مطالب شرعية تلفت انتباه الهيئات الوصية للتدخل لمعالجة الخلل الواقع.

وإذا كان الإضراب يؤدي إلى خسائر اقتصادية للمستخدم أو يعرقل السير الحسن للمرافق العمومية في القطاع العمومي في القطاعات الاقتصادية التي تمّون الجمهور، كالنقل والتزويد بالكهرباء والغاز والماء والبريد وغيرها، وخاصة إذا كان الإضراب مفتوحا فتحدث اضطرابات في المجتمع، فتختار النقابة وسائل التعبير الجماعية لإسراع صوتها من طرف الوصاية كالوزارة الوصية أو الحكومة عن طريق الشعارات واللافتات التي ترفعها والبيان الذي تقوم بإصداره عند نهاية التجمع، وتتدخل الوصاية بشكل أكثر سرعة. وعادة ما تحرص النقابات على الحضور المكثف لوسائل الإعلام، فتكون الحكومة أو الوزارة المعنية ملزمة بالرد على مطالب النقابة عن طريق بيان توضيحي أو دعوة ممثلي العمال للحوار أو اتخاذ تدابير استعجالية لمعالجة الأمر، وأحيانا يتبنى البرلمانون قضية النقابة فتكون المطالب محل مساءلة الوزير أو المدير العام للمؤسسة العمومية في البرلمان.

وكثيرة هي الأمثلة، منها خروج عمال الشركة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتزي وزو في الفاتح ديسمبر 2020 إلى الشارع بتنظيم مسيرة سلمية احتجاجا على قرار إحالة جميع عمال الشركة إلى البطالة التقنية بسبب عجزها على دفع أجور العمال ونفاذ مخزون المواد الأولية في كافة الورشات ورفض البنوك تمويل المؤسسة، معبرين عن رفض قرار الإحالة إلى البطالة ومطالبين وزير الصناعة بالتدخل لإنقاذ المؤسسة وإنقاذ 1600 عامل من التسريح والبحث عن حل دائم للمؤسسة، وكان الخروج إلى الشارع حسب المنظمين بعد فشل وعدم قدرة طرفي النزاع على التفاوض بسبب الأزمة المالية للمؤسسة¹، لكونها تتجاوز صلاحيات الطرفين.

[https://www.unpef05.net/wp-content/uploads/2019/10/CSA%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%8610-](https://www.unpef05.net/wp-content/uploads/2019/10/CSA%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%8610-1.pdf)

[1.pdf](#)، أطلع عليه في 14-2-2020.

1 - أعلنت إدارة المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "أنيام" بتيزي وزو، عن توقف تقني عن النشاط لمدة شهر كامل (من 1 إلى غاية 31 ديسمبر 2020) لأسباب متعلقة بمشاكل مالية ونفاذ مخزون المواد الأولية بها، ما أدى إلى توقفها عن الإنتاج. وأكد أحد ممثلي العمال في تصريح ل/وأج أنه "لم يتم إشراك الشريك الاجتماعي في هذا القرار"، ما يعد، حسب، "خرقا لأحكام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، ويكرس إخفاق الإدارة الحالية في تصحيح وضع المؤسسة"، وأضاف بالقول أنها: "المرّة الثّانية التي تتبنّى فيه المؤسسة حل التّوقف التقني عن النشاط في ظرف سنة واحدة، في الوقت الذي استفادت فيه من إعانة من الدولة". ومن جهته، أبرز الرئيس المدير العام لمؤسسة "أنيام" ل/وأج أن "المؤسسة لا تتوفر على شريك اجتماعي بفعل انقضاء عهدة كل من الفرع النقابي ومجلس المشاركة"، وهو ما يسمح لمؤسسة "أنيام"، ببناء على أحكام الاتفاقية الجماعية، "باتخاذ مثل هكذا قرار". انظر في ذلك: و.أ.ج، "تيزي وزو: عمال مؤسسة 'أنيام' يرفضون قرار التوقف التقني عن النشاط" 01 ديسمبر 2020، <http://www.aps.dz/ar/regions/97055-2020-12-01-18-12-58>، أطلع عليه في 02-12-2020.

وفي رد فعل سريع لوزير الصناعة فرحات آيت علي، صرح " أن مطالب عمال المؤسسة منطقية وشرعية، لكن وجب إعادة هيكلة هذه المؤسسة وتطهيرها"، وكان الوزير قد أشار خلال الجلسة العلنية المخصصة للأجوبة الشفوية للمجلس الشعبي الوطني قائلا: " إن مهام وزارته هو تشجيع الاستثمار وتطويره، وليس لها الحق في التدخل في تمويل الاستثمارات أو التموين بالمواد الأولية، مؤكدا أن البنوك وافقت على منح قروض للشركة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية " ¹. وبعدها عاد العمال الى مناصبهم بعد تجاوز الأزمة المالية نتيجة لتكفل البنوك بتمويل هذه المؤسسة.

وفي الحقيقة أثناء هذه الوقفات والتجمعات تحدث اتصالات مكثفة وحوارات غير مباشرة بين طرفي النزاع وأحيانا تتدخل أطراف أخرى للبحث عن تسوية بحكم علاقاتهم بالقطاع أو المهنة أو المؤسسة.

ج- الاحتجاج على قرارات حكومية تمس بمصالح العمال:

إن الاحتجاج على قرارات حكومية تمس بمصالح العمال عادة ما تلجأ إليه النقابات حين تتخذ الحكومة قرارات تعتقد النقابات أنها تمس وتضر بمصالح العمال، فلا تستطيع اللجوء إلى آليات التسوية الودية لإلغاء أو تعديل تلك القرارات، واللجوء إلى الإضراب جد مكلف، وأحيانا يأتي من خوف النقابات من احتمال فشل الإضراب وضعف الاستجابة له، أو الحكم بعدم مشروعيته من طرف القضاء.

فتختار النقابات هذا الأسلوب الديمقراطي والحضاري المتمثل في التجمع والتظاهر السلمي للتعبير سلميا عن رفضها للقرارات المتخذة، كالاعتراض على بند من بنود قوانين المالية ورفض التراجع عن مكتسبات العمال مثل ما حدث عند عرض مشروع تعديل قانون التقاعد ورفض مسودة قانون العمل سنة 2016²، وهذا الأسلوب يدخل ضمن دور النقابات في النقد والتوجيه وبيان العيوب والنقائص الواردة في برامج الحكومة وعرض مطالبها والمطالبة بالتكفل بها وتقديم بدائل لها³.

وتقوم النقابات عادة بإعلام الرأي العام بتداعيات وخطورة تنفيذ المشروع محل الاحتجاج، كما تقترح تدابير أخرى بديلة للقرارات المتخذة من طرف الحكومة أو الوزير المعني بالقطاع من خلال اللجوء إلى الحوار المباشر والمشاورات بين الشركاء الاجتماعيين، وفي هذه الحالات تقع مسؤولية الدعوة للحوار والتشاور على عاتق الحكومة في مرحلة التحضير لمشاريعها قبل إصدارها لتفادي المواجهة.

د- الاحتجاج بديل على منع بعض الفئات من ممارسة حق الإضراب:

لقد أقر المؤسس الدستوري إمكانية تقييد ممارسة حق الإضراب سواء بمنعه أو تحديد ممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في النشاطات ذات المصلحة الحيوية للأمة⁴. ومنع ممارسته المشرع في ميادين

1 - APS, « Industrie : l'ENIEM a besoin d'un financement bancaire pour sa relance », 04 dec.2020 <http://www.aps.dz/economie/113722-industrie-l-eniem-a-besoin-d-un-financement-bancaire-pour-sa-relance> , consulté le:20-12-2020.

2 - جابي (ناصر)، "النقابات في الجزائر، التاريخ والحالة الراهنه والسيناريوهات"، المرجع السابق، ص23.

3 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص87.

4 - انظر: المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق.

الأنشطة التي قد تعرض توقفها حياة المواطنين للخطر¹، كالتقاضي وأعاون مصالح الأمن ومصالح الجمارك وأعاون السجون...إلخ.

إن تقييد حق الإضراب ومنعه على بعض الفئات، لا يعني أن النزاعات الجماعية فيها منعدمة، بحكم طبيعة نشاطها المرفقي أو حساسيته، لكن المشرع منح لها إمكانية تسوية الخلافات الجماعية فيها عن طريق المصالحة وأمام اللجنة الوطنية للتحكيم².

وأمام تقييد هذه الفئات من ممارسة حق الإضراب، عادة ما فضلت النقابات النشطة في هذه القطاعات اللجوء إلى "التوقف عن العمل" باتخاذ مظاهر أخرى للتعبير عن مطالبها، في شكل احتجاجات بتسمية "أيام احتجاجية"، وهي في الحقيقة إضراب، إلا أنها لا تسميه إضرابا ولا تحترم إجراءاته حتى لا تقع في الموانع القانونية وتبعاتها التأديبية.

ومن الأمثلة الواقعية تلك الأيام الاحتجاجية التي نظمتها نقابة قضاة مجلس المحاسبة أيام من 21 إلى 23 سبتمبر 2002 مطالبة تنصيب المجلس الأعلى لقضاة مجلس المحاسبة، وعلى إثر ذلك أقدم مجلس المحاسبة على إيداع عريضة استعجالية يوم 22 سبتمبر 2002 أمام مجلس الدولة للنظر في مدى قانونية الإضراب وطلب تجميد مهام النقابة³.

وفي العريضة الجوابية للنقابة، أنكرت هذه الأخيرة قيامها بالإضراب، وأن ما قامت به هي "أيام احتجاجية" قانونية، لأنه لا يوجد نص قانوني يمنع الأعاون العموميين من التعبير عن مطالبهم المهنية والاجتماعية عن طريق "الاحتجاج"، أما طلب تجميد النقابة فليس من اختصاص مجلس الدولة، لأنها ليست نقابة مهنية «*ordre professionnel*»، أما مسألة احتلال الأماكن فهو من اختصاص القسم الاجتماعي وليس مجلس الدولة. وقد فصل مجلس الدولة في قرار له بتاريخ 22 سبتمبر 2002 بعدم الاختصاص.

كما قامت النقابة الوطنية للقضاة بشن إضراب مفتوح في أكتوبر 2019 تحت تسمية "مقاطعة العمل القضائي" للتعبير عن رفضها لقرارات اتخذتها الوصاية دون استشارتها والتنديد بظروف العمل ورفع لائحة مطالب مهنية واجتماعية⁴.

نفس الظاهرة عرفها سلك الحرس البلدي عدة مرات بإشراف التنسيق الوطنية للحرس البلدي "مطالبين بحقوقهم المهنية والاجتماعية وتسوية وضعيتهم القانونية بعد تحويل الكثير منهم إلى قطاعات أخرى، بعد فشل عدة جلسات حوار مع الوزارة الوصية¹. وكذلك أعاون الحماية المدنية...إلخ.

1 - انظر: المادة 43 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

2 - انظر: المادة 44 من المرجع السابق.

3 - انظر: قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، ملف رقم 14431، مؤرخ في 24 سبتمبر 2002، في قضية مجلس المحاسبة ضد نقابة قضاة مجلس المحاسبة، <https://droit.mjustice.dz/portailarabe/conseiletat/affichedecision.php?id=59>، إطلع عليه في 14-2-2021.

4 - بيان النقابة الوطنية للقضاة - رقم 8 - في 29 أكتوبر 2019، المرجع السابق.

هـ- عدم إشراك النقابات المستقلة في الحوار الاجتماعي:

لقد فضل الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ بداية التسعينيات من القرن الفارط سياسة المهادة بإشراكه في الحوار الاجتماعي كممثل وحيد للعمّال والخروج بأقل الأضرار، مقابل إقصاء باقي النقابات في اتخاذ القرارات المصيرية، وكرد فعل من النقابات المستقلة للتعبير عن عدم رضاها عن الواجهة الرسمية للعمل النقابي في البلاد وإقصائها من الحوار والتشاور، عادة ما اختارت اللجوء إلى الاحتجاج في الشوارع عبر الاعتصام والتظاهر².

فغياب الحوار أو عدم إشراك النقابات فيه من أسباب لجوء نقابات العمّال والموظفين للتظاهر والتّجمع³، لأجل التنديد واستنكار حرمانها من هذا الفضاء التشاوري، فيكون اللجوء إلى الوسائل السلمية للتعبير الجماعي هدفه إبراز قوة النقابات وقدرتها على تعبئة العمّال وراءها، واثبات تمثيلتها للمقطاعات التي تنشط فيها، ومنه أحقيتها في تمثيل العمال في الحوار الاجتماعي.

وجرت العادة أن يكون التظاهر وسيلة للضغط على أطراف الثلاثية لاسيّما الحكومة منها لإعلامها بحقيقة مطالبها وضرورة مناقشتها في أعلى مستوى وتوجيه وتأثير غير مباشر على نتائج الثلاثية، وهي على يقين أن الحكومة والشريكين الاجتماعيين سيسمعون لصوت هذه النقابات من خلال الشعارات والمطالب المرفوعة التي تتداولها وسائل الإعلام المكتوبة وشاشات التلفزيون وشبكات التواصل الاجتماعي أو عن طريق البيانات الصحفية التي تصدر عنها.

وتجدر الإشارة إلى أنّ أغلب هذه الحركات الاحتجاجية في البلاد التي مست القطاع العمومي، وخاصة القطاع الإداري منه كانت تخص المطالبة بتعديل القوانين الأساسية وملف الأجور، وقضايا أخرى كالسكن والخدمات الاجتماعية، أو بسبب غياب إطار تفاوض جماعي مؤسّساتي لمعالجة المسائل التي تطرحها النقابات⁴ وانعدام إطار جاد للتفاوض الجماعي في هذا القطاع مثل ما هو الحال في القطاع الاقتصادي.

وارتباط المطالب الاجتماعية والاقتصادية بمطالب تكريس دولة القانون:

إن تكريس دولة القانون يتطلب ضرورة تحقيق فكرة العدالة والمساواة وعدم المحاباة، فالقانون وجب أن يراعي حماية الحقوق الأساسية للأفراد، بما يتفق مع طموحاتهم المشروعة على نحو يحقق الاستقرار في مراكزهم القانونية، وتعني كذلك أن تكون "الدولة خصم شريف"⁵.

ولعل الحقوق والحريات الجماعية للعمّال لا يمكن فصلها عن الحقوق والحريات الجماعية للمواطنين المضمونة دستوريا، كما أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والرغبة في تحسينها لا يمكن فصلها عن الأوضاع

1- و.أ.ج، "وزارة الداخلية على اتصال دائم مع أفراد سلك الحرس البلدي لتحقيق مطالبهم"، 10 أكتوبر 2017،

<https://www.aps.dz/ar/algerie/48334-2017-10-10-14-05-21>، أطلع عليه في 26-3-2021.

2 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع السابق، ص24.

3 - بن عيسى (أحمد)، المرجع السابق، ص37.

4 - بومقورة (نعيم بن محمد)، المرجع نفسه.

5 - البيلوي(حازم)، المرجع السابق، ص143.

السياسية السائدة التي تؤثر وترسم جميع الخيارات، لأن تبني أي إصلاح اقتصادي أو سياسي تقوم به المؤسسات السياسية في البلاد، وتختلف درجة مشاركة المواطنين والتنظيمات في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية، ويلعب الفاعلون الاجتماعيون دورا هاما في التأثير على وضع هذه الخيارات والدفع نحو الإصلاح.

وإن المعارضة التي تبديها بعض النقابات للحكومة تختلف عن معارضة الأحزاب للسلطة أو الحكومة، لكون الأحزاب السياسية عادة ما تطرح برامجها وأفكارها كبدايل أفضل لما تقوم به الحكومة، وتسعى بذلك للوصول إلى الحكم. أما النقابات فلا تعرض نفسها كبديل للحكومة، وليس ضمن أهدافها الوصول إلى الحكم¹، بل كمرآة عاكسة فقط للإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية.

وأحسن مثال عاشته الجزائر ذلك الحراك الشعبي السلمي الذي شهدته سنة 2019، الذي أدخل كلا من السلطة والشركاء الاجتماعيين التقليديين في أزمة، وأدى إلى استقالة رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في 02 أبريل من نفس السنة²، وقبله استقالة الوزير الأول أحمد أويحيى وإنهاء مهامه في 11 مارس³ واستقالة على حداد من الأفسيو في 29 مارس⁴، وتم سحب الثقة من سيدي سعيد على رأس الأمانة العامة للمركزية النقابية في 21 جوان من نفس السنة⁵، وقد دعم هذه الحركة الشعبية النقابات المنطوية في كنفديرالية النقابات الجزائرية، المشكلة من 13 نقابة تمثل أساسا قطاعات التربية والتكوين المهني والتعليم العالي والصحة والنقل والبريد إضافة إلى الأئمة المؤسسة في 2 نوفمبر 2018.⁶ وشاركت الكثير من الفروع المحلية للاتحاد العام للعمال الجزائريين المتدمرة من قيادتها الوطنية في مختلف الولايات.

وتم بعدها تولي السيد عبد المجيد تبون رئاسة الجمهورية في 12 ديسمبر 2019⁷، وتعيين حكومة عبد العزيز جراد بعد سقوط حكومة نور الدين بدوي، ثم قام رئيس الجمهورية بتعديل الدستور في الفاتح نوفمبر 2020، الذي كان من ضمن مطالب العديد من الشركاء الاجتماعيين، وتم تبني تدريجيا بعض الإصلاحات ذات الطابع السياسي والاقتصادي والاجتماعي، منها تفعيل آلية مكافحة الفساد، واتخاذ تدابير لتشجيع

1 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية، المرجع السابق، ص 87. 88.

2 - قدم السيد عبد العزيز بوتفليقة استقالته للمجلس الدستوري في 2 أبريل 2019، المجلس الدستوري، تصريح مؤرخ في 3 أبريل 2019 يتعلق بالشغور النهائي لرئاسة الجمهورية (ج. ر عدد 21 لسنة 2019).

3 - مرسوم رئاسي رقم 19-96 يتضمن إنهاء مهام الوزير الأول، ج. ر عدد 17 لسنة 2019.

4-APS, « Ali Haddad présente sa démission de la présidence du FCE », 29 mars 2019, <http://www.aps.dz/economie/87432-ali-haddad-presente-sa-demission-de-la-presidence-du-fce> consulté le 25-06-2019.

5 - APS, « M.Labatcha Salim nouveau Secrétaire général de l'UGTA », 21 juin 2019, <http://www.aps.dz/algerie/90965-m-labatcha-salim-nouveau-secretaire-general-de-l-ugta>, consulté le 25-06-2019.

6 - و.أ.ج، "إنشاء كونفدرالية النقابات الجزائرية"، <http://www.aps.dz/ar/algerie/62369-2018-11-10-16-27-51>، أطلع عليه في 14-12-2020.

7 - المجلس الدستوري، اعلان رقم 03/م.د. 19 مؤرخ في 16 ديسمبر 2019، يتضمن النتائج النهائية لانتخاب رئيس الجمهورية، ج. ر عدد 78 لسنة 2019.

المؤسسات الاقتصادية والمقاولات الشبانية واعتماد العديد من النقابات المستقلة، ورفع الأجر الوطني الأدنى المضمون وتخفيض الضريبة على الدخل بما يحسن القدرة الشرائية للعمّال، وكل الفضل يعود لهذه الحرية الجماعية السلمية.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الإصلاحات التي تمت خلال سنتي 2019 و 2020 تمت دون عقد لقاءات (الثلاثية) كما كان الوضع في السابق، حيث تعطل الحوار للأسباب المذكورة أعلاه، وكذلك بسبب وباء الكورونا (كوفيد19)، ورفض أغلب النقابات المستقلة المشاركة في الحوار الذي دعا إليه الوزير الأول، بحجة عدم شرعية السلطة حسب تصريحاتها، فبعد أن كانت تطالب بحقها في المشاركة في الحوار الاجتماعي، تطور سقف المطالب نحو المطالبة بالتغيير وتجسيد دولة القانون والعدالة الاجتماعية، في الوقت الذي قبلت فيه نقابات أرباب العمل أن تكون طرفا في المشاورات كشريك اقتصادي.

وعلى عكس موقف النقابات العمالية المستقلة قامت نقابات أرباب العمّال بعدة لقاءات حوار وتشاور ثنائية مع العديد من الوزراء منذ تعيين الحكومة. كما استقبل رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون في 5 جانفي 2021 وفدا عن الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (أفسيوا سابقا) للتباحث حول مسألة الإنعاش الاقتصادي¹، وهو لقاء فريد من نوعه في تاريخ الجزائر المستقلة أي أن يستقبل رئيس الجمهورية نقابات مهنية في مكتبه وتبعته لقاءات مع نقابات مهنية وعمالية أخرى.

وفي اعتقادي أن النقابات العمالية (المستقلة) قد أخطأت في قرار رفض المشاركة في الحوار، فقرارها مبني على مواقف سياسية أكثر منه مهنية، لأنها ليست طرفا سياسيًا، بل تعتبر بمثابة شريك اجتماعي، ومشاركتها في الحوار سيكون مع السلطة بصفته ممثلة للدولة، ومهما كانت فعالية الحوار وجديته سيفتح المجال والآفاق للطرفين لاستعادة الثقة بين الحكومة وهذه المنظمات بالتكريس الجاد للحوار التعددي، وسيزيد ذلك تحقيق الكثير من المكاسب ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، ذلك وفقا لسياسة "خذ وطالب".

II- آثار اللجوء إلى وسائل التعبير الجماعية الأخرى :

بعد ما أنهيينا من البحث في أسباب لجوء النقابات إلى وسائل التعبير الجماعية لإيجاد تسوية للنزاعات الجماعية، سنتناول فيما يلي آثار هذا الأسلوب على استقرار علاقات العمل وعلاقته بالأمن والسلام الاجتماعيين. منها ما هو له إيجابيات لارتباطها بالممارسة الديمقراطية وتعزيزها (أ)، ومنها ما هو سلبي لكونه قد تشكل خطرا على النظام العام (ب).

أ- الآثار الإيجابية لوسائل التعبير الجماعية الأخرى:

من الآثار الإيجابية لتبني النقابات لوسائل التعبير الجماعية المكرسة دستورياً وتشريعياً، أنها تلجأ لهذه الوسيلة للدفاع عن المصالح المشتركة للعمّال المادية والمعنوية لهم، باعتبارها حقاً من الحقوق الجماعية الأساسية

1 - أنظر: و.أ.ج ، "الرئيس تبون يستقبل ممثلين عن كنفدراليات أرباب العمل" ، 5 جانفي 2021،

<https://www.aps.dz/economie/115454-le-president-tebboune-recoit-des-representants-de-confederations-du-patronat>، أطلع عليه في 2021-01-06.

المكرسة للأفراد ومن الحريات العامة الجماعية وأنها أسلوب ديمقراطي وحضاري للتعبير عن الآراء والأفكار والمطالبة بالحقوق.

كما أن هذا الأسلوب يُعد من أساليب التعبير الجماعي، وهو أيضا وسيلة ضغط غير مكلفة عكس تداعيات الإضراب على أرباب العمل والسلطات العمومية، لكونه يقوم على شغل واستغلال أماكن وفضاءات عمومية تحاول من خلاله التّقاّبات مناقشة ظروفها المهنية وكشف مطالبها وإعلام الرأي العام بها بهدف كسب تضامنها وتعاطف الفاعلين الاجتماعيين حول مطالبها.

وعادة ما يلجأ المستخدمون والحكومة على نحو فتح حوارات ومشاورات رسمية أو غير رسمية وبصفة مكثفة قبل وأثناء وبعد تنظيم هذه التّجمعات والتّظاهرات السلمية للاستماع إلى انشغالاتها ومطالبها لتفادي تأزم الوضع، وتلتزم بإيجاد تسوية للنزاعات والخلافات المثارة بتقديم تنازلات، عبر سحب قرارات تم اتخاذها سابقا أو تبني إصلاحات وفق المعطيات الجديدة مع مراعاة مطالب العمال، ولما يكون الحوار مباشرا وجادا ومسؤولا، ينتهي بوضع حد للنزاع.

وأحيانا أخرى يكون الاحتجاج وسيلة للضغط على الحكومة قصد دفعها إلى اتخاذ تدابير استعجالية لفائدة العمال وحتى البطالين¹، وأحسن مثال على ذلك تلك التّجمعات والوقفات السلمية التي نظمها تنسيقيات المستفيدين من عقود الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي خلال سنة 2019، ورغم أن الحكومة لم تتحاور مع ممثلي هذه التنظيمات بسبب الأزمة الصحية التي عرفتها الجزائر، إلا أنها ولأجل احتواء الاحتجاج ونظرا لمشروعية مطالب هذه الفئة أصدرت مرسوما يقضي بإدماج هذه الفئة تدريجيا على مدار ثلاث سنوات (من 2019 إلى 2021) في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذلك في القطاع العمومي الاقتصادي²، وتأسست لجنة مركزية ولجان ولأئية لمتابعة تنفيذ عمليات الإدماج³، تحت إشراف وزير العمل⁴.

أما فئة البطالين التي لا تملك أي إطار مؤسسي معترف به للتعبير عن مطالبها، فكثيرا ما تلجأ إلى التّظاهر السلمي للمطالبة بتوفير مناصب التّوظيف والتّشغيل، مثل ما شهدته ولايات الجنوب الجزائري التي طالبت بالأولوية في التّوظيف والتّشغيل والتّمييز والمحاباة والتّمييز، ورغم أن الحكومة لم تلتقي بممثلي هذه

1 - فتحي (وردية)، "الاحتجاجات الشعبية العربية وأثرها على التّشغيل: الواقع والمأمول"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجاية، المجلد 15، العدد 1، السنة 2017، ص 175.

2 - انظر المواد 2و3 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، (ج.ر عدد 76 لسنة 2019).

3 - انظر المواد من 6 إلى 8 من نفس المرسوم التنفيذي، المرجع السابق.

4 - وفي إطار تنفيذ هذا المرسوم صدر قرار مشترك بين وزارة العمل والتّشغيل ووزارة التضامن الوطني حول كفاءات إدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات في جهاز الإدماج المهني بالتنسيق بين وكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية للتّشغيل وقد كان هذا ضمن مطالب المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي. انظر في ذلك: القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 ديسمبر 2019، يحدد كفاءات إدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات في جهاز الإدماج المهني، ج.ر عدد 13 لسنة 2020.

الحركات الاجتماعية ولم تتحاور معهم، إلا أنها اعترفت بشرعية مطالبها واستجابت لها نسبياً من خلال توضيح وضبط كفاءات التوظيف في هذه الولايات¹.

كما أقدم المشرع على تعديل قانون تنصيب العمال ومراقبة التشغيل وفرض من خلال المادة الأولى منه على إلزام الوكالة الوطنية للتشغيل والبلديات تلبية عرض التشغيل المودع في أجل أقصاه خمسة أيام عمل تحتسب من تاريخ إيداعه، وخلال هذه المدة لا يمكن للمستخدم أن يلجأ إلى التوظيف المباشر، ويتعين عليه معالجة كل الطلبات الموجهة والمسلمة له ضمن القائمة الاسمية المرسلة إليه من طرف هيئة التنصيب المؤهلة²، فيمكن القول أن الاحتجاج وسيلة للتأثير ولتغيير السياسات العامة لصالح التشغيل والعمل اللائق³.

وفي مثال آخر، رفعت أغلب النقابات خلال الحراك الشعبي مطالب رفع القدرة الشرائية وتخفيض الضرائب على الدخل، ولقي هذا المطلب استجابة سريعة من الحكومة، فاتخذ رئيس الجمهورية بموجب قانون المالية لسنة 2020 قرار الاستفادة من الإعفاء من الضريبة على الدخل بالنسبة لكافة العمال الذين يتقاضون أجور ومداخيل تقل عن 30 ألف دج، وتخفيضات إضافية للذين لا تتجاوز مداخيلهم 35 ألف دج، وزيادة على ذلك يستفيد العمال المعوقون حركياً وذهنياً والمكفوفون أو الصم أو البكم الذين تتراوح أجورهم بين 30 و40 ألف دج من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي⁴. ورفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 20 ألف دج.

وهذه المسائل المذكورة أعلاه على سبيل المثال لا يمكن التفاوض حولها في إطار التفاوض الشائ، بل وجب التفاوض حولها على الصعيد الوطني بإشراك الحكومة، لذا يقع على الدولة التزام ومهمة الدعوة للتفاوض وللحوار الدوري وبصفة منتظمة ومع كافة الشركاء الاجتماعيين وبدون إقصاء، ويتم ذلك بكل استقلالية ومسؤولية لدراسة المسائل المشتركة.

فالتحولات التي تعرفها كافة المجتمعات وفي كافة الدول في ظل العولمة أظهرت حتمية مشاركة التنظيمات النقابية في وضع ورسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة أصبح أمراً مسلماً به⁵.

ب- الآثار السلبية لوسائل التعبير الجماعية:

1 - في فرنسا عرفت سنة 2005 مظاهرات عارمة دعت إليها النقابات العمالية مجتمعة لمدة أربعة أشهر بين شهر جانفي وأفريل ضد قرار الوزير الأول «Dominique de Villepin» الذي أراد فرض صيغة عقود التشغيل الأولى «Contrat première embauche» ، الأمر الذي دفع الوزير الأول لسحب مشروعه، كما عرفت سنة 2010 حركة احتجاجية كبيرة ضد إصلاح نظام التقاعد انظر في هذا الشأن: PERNOT(Jean-Marie), op.cit.,p.355.356-

2 - المادة الأولى من قانون رقم 20-04 مؤرخ في 30 مارس 2020، يعدل ويتم القانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر عدد 20 لسنة 2020.

3 - فتحي (وردية)، "الاحتجاجات الشعبية العربية وأثرها على التشغيل: الواقع والمأمول"، المرجع السابق، ص183.

4 - انظر: المادة 9 من القانون رقم 20-07 مؤرخ في 4 جوان 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، ج.ر عدد 33 لسنة 2020، وكذلك المادة 12 فقرة II من قانون المالية لسنة 2021.

5 - أحمية (سليمان)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المرجع السابق، ص85.

من الآثار السلبية لوسائل التعبير الجماعية لاسيما التجمعات والمظاهرات السلمية أنها تشكل خطراً على النظام العام، فيمكن أن تتحول في أية لحظة وتحت أي ضغط طارئ غير متوقع¹ إلى انتفاضة عنيفة، كالمشاجرات واستعمال العنف من طرف المشاركين في الاجتماع أو أن يمارس ضدهم. كما يؤدي كذلك إلى عرقلة السير العادي للحياة العامة كتوقيف حركة المرور أو غلق المحلات المحاذية لمسار المسيرة، ويمكن أن يتحول إلى فوضى وعنف، مما يسبب في خسائر بشرية ومادية، وخاصة إذا كانت المظاهرة غير مرخصة² أو غير مصرح بها وفق التعديل الدستوري لسنة 2020، وفي هذه الحالة يتحمل المنظّمون المسؤولية المدنية والجزائية عن كل التجاوزات والمبالغات التي تحدث أثناء سير المسيرة كما سبقت الإشارة إليه³.

ويصعب على المنظمين التحكم في الشعارات واللافتات والصّيحات المرفوعة في هذه التجمعات والمظاهرات، إذ يعاقب القانون كل من يقوم من أو يحرض على مظاهرات تتحول إلى أعمال عنف وكل من يرفع لافتات أو كتابات أو خطابات تحرض على العنف⁴.

وأحيانا أخرى تخضع هذه المبادرات إلى الاستغلال السياسي «*récupérations*» من طرف الأحزاب من خلال انضمامها إلى التجمعات أو المظاهرات أو توظيف ذلك سياسيا، أو توجيهها «*manipulations*» من طرف أجهزة أو تنظيمات سياسية أو اختراقها «*infiltrations*» من طرف جهات مجهولة. أو قد تتبنى النقابات مطالب سياسية مما يبعدها عن أهدافها المعلنة⁵ وسيكون ذلك ذريعة لحلها من طرف السلطات العمومية، ويمكن أن تؤدي إلى استفزازات «*provocations*» من طرف جهات مضادة لها واصطدامات ومناوشات وانزلاقات خطيرة، مما يفقد مصداقية المنظمة النقابية تجاه الرأي العام وحتى عند المنتسبين إليها.

ولعل اللجوء إلى هذه الوسائل من التعبير والاحتجاج السلمي قد يكون سبباً للسلطات العمومية لقمع التّقاين واعتقالهم ومتابعتهم قضائياً على أساس تهم التّجمهر غير المرخص، أو المساس بالأمن العام والسكينة العامة، بل يمكن أن يصل حتي إلى حدّ سحب وصل التصريح للنقابة⁶ أو رفع دعوى قضائية لأجل حلّ التّظيم التّقاين على أساس القيام بنشاطات غير مرخصة والمساس بالنظام العام ومخالفة أحكام القانون

1 - بلهوارى (الحاج)، المرجع السابق، ص 90.

2 - نصّت المادّة 19 من القانون 89-28 على أنه "كل مظاهرة تجرى بدون تصريح تعتبر تجمهراً".

3 - المادّة 20 من المرجع السابق.

4 - المادّة 24 من القانون 89-28، المرجع السابق.

5 - ورد في البيان رقم 10-2019 الصادر عن "كنفدرالية النقابات الجزائرية" المرجع السابق تبني مطالب ذات طابع سياسي مثل رفض الانتخابات الرئاسية والمطالبة برحيل الحكومة التي تعتبرها غير شرعية، ورفض قانون المحروقات، والتحذير من استغلال الغاز الصخري، والمطالبة بالإفراج الفوري عن المعتقلين ودعم الحراك الشعبي. كنفدرالية النقابات الجزائرية. بيان رقم 10-2019. المرجع السابق.

6 - على سبيل المثال قرار وزير العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي المؤرخ في 16 ماي 2017، تحت رقم 297، المتضمن سحب وصل التّسجيل من النقابة الوطنية المستقلّة لعمال الكهرباء والغاز (SNATEG-SONELGAZ)، المسجلة بتاريخ 30 ديسمبر 2013، تحت رقم (101/R/E)، وفي حيثيات القرار استند إلى عدم احترام أحكام القانون رقم 90-14 المتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، وكذلك إلى الأحكام القضائية المدينة لرئيسها "بوخالفة عبد الله" وفصل عضو آخر عن العمل المدعو "ملال رؤوف" (غير منشور).

التقايي، وخاصة في الحالات التي تقيد فيها تنظيم التظاهرات أو عدم حصولها على تصريح لذلك، حيث في حالة عدم تقديم الوصل بالتصريح بالاجتماع أو الترخيص بالمظاهرة، فيكيف ذلك على أساس أنه تجمهر غير مرخص¹، بل يصل إلى حد فصل العمال عن العمل، مثل ما وقع مع أعوان الحماية المدنية بعد المسيرة التي قاموا بها بالجزائر العاصمة في 2 ماي 2021، حيث أصدرت وزارة الداخلية بيانا أعلنت فيه عن فصل 230 عون حماية مدنية مشارك في الاحتجاج².

وفي الممارسة الميدانية عادة ما ترفض السلطات الولائية منح الترخيص بتنظيم التظاهرات السلمية حتى لا تتحمل التبعات والانزلاق المحتمل الوقوع، أو بسبب عدم رغبتها في تنظيم الاجتماع أو المظاهرة، وفي حالة التجمع أو المظاهرة غير المرخصة يمكن للوالي في حدود اختصاصه منع النشاط بتسخير القوة العمومية لفك الاجتماع وتفريق المتظاهرين.

كما كانت الأزمة الصحية الناتجة عن وباء الكورونا السالفة الذكر سببا لقيام الحكومة بإصدار عدة مراسيم منعت من خلالها كل أنواع التجمعات³، ومنعت صراحة كل الاجتماعات والتجمعات والجمعيات العامة التي تنظمها الإدارات والمؤسسات والهيئات، وكل المنظمات الأخرى⁴، وشمل المنع عقد المؤتمرات والجمعيات العامة والتظاهرات السلمية خلال فترة الوباء.

وكل هذه التداعيات كمنع ترخيص الاجتماعات والتظاهر السلمي، وسحب وصل الترخيص للنقابات، وفصل التقاييين من العمل والإفراط في المتابعات القضائية عادة ما يسيء لسمعة الدولة، فتكون محل انتقادات المنظمات الدولية لحقوق الإنسان على أساس انتهاك الحريات العامة أو محل مساءلة من طرف لجنة الحريات التقائية على مستوى المنظمة الدولية للعمل، مما يفتح المجال أمام تدخل في الشؤون الداخلية للبلاد.

ومهما تعددت وسائل الضغوط يبقى تغليب منطق الحوار الفعال والمسؤول المبني على الشرعية التمثيلية والتعقل والحكمة وحسن النية السبيل الوحيد لتسوية الخلافات الجماعية، مهما كان شكلها وتعقدها سواء داخل المؤسسة أو في القطاع أو على الصعيد الوطني، بما يحقق السلام المدني والأمن الاجتماعي واستقرار علاقات العمل، وتقع على الدولة مسؤولية التشجيع على التفاوض والحوار وتكريسها كثقافة في المجتمع لتفادي البحث عن بدائل عنيفة أو غير قانونية لغياب الحوار.

1 - المادة 19 من القانون رقم 89-28، المرجع السابق.

2 - انظر: بيان بخصوص الحماية المدنية، الصادر عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية وتهيئة الإقليم، مؤرخ في 3 ماي 2021، <https://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/lire-toutes-les-actualites/3608-communique/C3%A9-concernant-la-protection-civile.html>، أطلع عليه في 5 ماي 2021.

3 - انظر: المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-238 المؤرخ في 31 أوت 2020 يتضمن تعزيز تدابير تخفيف نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ج.ر عدد 52 لسنة 2020، وكذلك المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 20-277 يتضمن التدابير التكميلية لتخفيف نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، (ج.ر عدد 58 لسنة 2020)، والمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 20-310 المؤرخ في 9 نوفمبر 2020، يتضمن الأحكام المتعلقة بتعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ج.ر عدد 66 لسنة 2020.

4 - انظر المادتين 8 و 9 من المرسوم التنفيذي رقم 20-314 المؤرخ في 16 نوفمبر 2020، المتضمن التدابير الإضافية لتعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ج.ر عدد 68، لسنة 2020.

خلاصة الباب الثاني

من نتائج التفاوض الجماعي الناجح أنه يؤدي إلى خلق قواعد قانونية، فالتفاوض الشائى وسيلة لإبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية لأجل تنظيم شروط التشغيل والعمل وتحديد الأجور والتعويضات الملحقه به وكذلك مختلف الضمانات الاجتماعية في شكل قانون متفاوض عليه، فيكون بذلك قادر على وضع قواعد قانونية تنظم العلاقات بين العمال والمستخدمين الخاضعين لقانون علاقات العمل على مستوى المؤسسة أو المهنة أو القطاع، تسري أحكامها على الأطراف المتعاقدة وكذلك على العمال وفقا لمبدأ القاعدة الأكثر نفعاً للعمال.

ويساهم التفاوض الثلاثي على الصعيد الوطني في ضبط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الثلاثية وفي إطار المؤسسات ذات التركيبة الثلاثية، من خلال إشراك الحكومة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً عند وضع أو تعديل القوانين ذات الصلة بالعمل والتشغيل والحماية الاجتماعية، فيتولد عن ذلك إبرام اتفاقات وعقود يلتزم من خلالها الشركاء الاجتماعيون بالمحافظة على استقرار العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي، مقابل التزام الحكومة بإصلاح تشريعي وتنظيمي وفقاً للتصور المشترك، وهو لا يمس فقط قانون العمل بل يمتد إلى قانون الوظيفة العمومية والضمان الاجتماعي والقانون الاقتصادي ذي العلاقة بالجانب الاجتماعي وترقية الشغل.

وفي إطار تسوية النزاعات يعتبر التفاوض الجماعي أفضل وأنجع أداة لتجنب والوقاية من النزاعات الجماعية قبل نشوبها، وفي حالة نشوب خلاف جماعي يتدخل التفاوض الجماعي داخل مكان العمل لأجل تسويته وفقاً للقواعد والإجراءات المتفق عليها في الاتفاقيات الجماعية بالنسبة للعمال الخاضعين لقانون علاقات العمل، أو الإجراءات المحددة قانوناً بالنسبة للموظفين.

وفي حالة فشل طرفي النزاع في تسوية الخلاف داخل المؤسسة يمكن لهما اللجوء إلى المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية الإلزامية أمام مفتشيه العمل بالنسبة للعمال، والمصالحة الإدارية حين يكون النزاع في الإدارات العمومية، والمصالحة في واقع الأمر هي شكل من أشكال الحوار والتشاور تنتهي في حال نجاحها بإبرام اتفاق يلحق بالاتفاقية يتم تنفيذها وفقاً للإرادة المشتركة، وينتهي في حالة الموظفين بإبرام اتفاق يرسل إلى الجهات الوصية قصد معالجة المسائل محل الخلاف وفقاً لما هو مقرر قانوناً.

وإذا فشلت المصالحة، يمكن أن يتفق طرفا النزاع على التوجه نحو آلية الوساطة أو التحكيم، ويتم اللجوء إليها بالتفاوض، وكما أن تعيين الوسيط وتنفيذ مخرجات الوساطة يكون بالتفاوض والاتفاق المشترك، الأمر نفسه بالنسبة لاختيار المحكمين في آلية التحكيم وتنفيذ الحكم التحكيمي يتم بواسطة التفاوض أيضاً، وهذه الحرية التفاوضية نجدها مقيدة بالنسبة للموظفين ففي حالة الوساطة يتم اقتراحها وتعيين الوسطاء عن طريق

الجهات الوصية، والتحكيم يتم أمام أجهزة خاصة وفق إجراءات محددة، ومع ذلك يتم اللجوء إليها بالتشاور مع الشريك الاجتماعي.

ويؤدي عدم جدية الأطراف عند ممارسة آلية التفاوض وغيابه أحيانا إلى تأزم العلاقات المهنية، فيقوم العمال بالتصعيد عبر ممارسة حق الإضراب المكسب دستوريا، الذي عادة ما تتم تسويته بالتفاوض المباشر، لكن عند غياب هذه الآلية وبسبب نقص ثقافة الحوار يفضل بعض المستخدمين حل الخلاف بالوسائل الأكثر حدة كقيامه بغلق المؤسسة أو الاستنجد بالقضاء قصد استصدار أمر بإخلاء الأماكن أو وقف الإضراب، عوض بذل جهد من أجل تسوية النزاع بالتفاوض والحوار الهادئ.

هذه الممارسات في واقع الأمر هي بمثابة استفزازات لا تحل النزاع القائم، وعادة ما تؤدي إلى تأزم أكثر في العلاقات المهنية، ولمواجهة هذه التدابير يفضل العمال التصعيد عن طريق اللجوء إلى وسائل التعبير الجماعية كالتجمعات والتظاهر السلمي، وخاصة لما تكون المطالب تتجاوز إطار المؤسسة وتتطلب تدخل جهات أخرى ذات علاقة بأصل النزاع أو بسبب الإقصاء من الحوار الوطني.

لكن مهما تأزمت العلاقات المهنية وتعددت في نهاية المطاف يتم تسويتها بالتفاوض الجماعي والتشاور والحوار الهادئ لما يحس طرفا النزاع بخطورة الوضع وتداعياته بالنسبة للمستخدم والعمال وارتباطهما بالمصير المشترك، فتظهر الجدية وروح المسؤولية، ويعكف كل طرف على تقديم تنازلات لأجل التوافق لأجل إنهاء الخلاف.

وبذلك نقول أن التفاوض الجماعي آلية لها القدرة على تحقيق استقرار علاقات العمل متى توفرت الجدية في طرح المسائل بواقعية وعقلانية وفي معالجتها بكل مسؤولية.

الخاتمة

من خلال هذا البحث يتبين لنا أن التفاوض الجماعي يعتبر حقيقة آلية لتأطير علاقات العمل، ويظهر ذلك من خلال قدرته على مساهمة تطور علاقات العمل بعد بتحوله من حق جماعي نحو شراكة اجتماعية، وبروز وتوسع دائرة الشركاء الاجتماعيين (نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل) كأطراف للتفاوض وفق قواعد التمثيلية بهدف مناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك في شكل ثنائي وثلاثي المؤدية إلى تطوير علاقات العمل بشكل دائم ومستمر.

ينبع عن هذا التفاوض وضع قواعد القانون الاتفاقي في المؤسسة والمهنة (اتفاقيات واتفاقات جماعية)، وضبط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيد الوطني من خلال الحوار المؤسساتي واللقاءات الثلاثية، التي تسمح بمساهمة الشركاء الاجتماعيين في وضع السياسة العامة للدولة واستشارتهم عند وضع أو تعديل القوانين ذات الصلة بميدان العمل والشغل والضمان الاجتماعي.

وكما يساهم بصفة فعلية في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها مهما تعقدت، ومواجهة الصعوبات الاقتصادية والمالية التي تعاني منها المؤسسات، بذلك يعتبر قادرا على ضمان استقرار علاقات العمل وتجسيد السلم الاجتماعي بما يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ورغم اهتمام الدولة بتشجيع آلية التفاوض الجماعي من خلال تكريسها قانونا ومنح الضمانات الدستورية للشركاء الاجتماعيين، لاسيما مبدأ حق وحرية التنظيم النقابي، ومصادقتها على العديد من الاتفاقيات الدولية، إلا أنها تعاني من عدة نقائص من الناحية القانونية وعراقيل في الواقع العملي تحد من فعاليتها.

يقوم فعالية التفاوض الجماعي أساسا على حق وحرية التنظيم، أو ما يسمى بـ "الحرية النقابية"، التي تعتبر ملتقى الطرق لكافة الحريات الديمقراطية والأساسية، كحرية التعبير والتنظيم والمشاركة، ويشترك في تكريسها كافة المواثيق الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات المنظمة الدولية للعمل والمنظمات الإقليمية.

لكن في الواقع العملي يؤكد تضيق السلطة التنفيذية والإدارة على التمتع وممارسة هذه الحقوق والحريات، عادة ما لا يخدم الاستقرار الاجتماعي، لأن السلم الاجتماعي لا يمكن حمايته بالتضييق، فـ"التضييق يولد العنف الاجتماعي"، وعكس ذلك، فإن ديمومة السلم يكون بتعزيز الحوار والتشاور وعدم تقييده أو عرقلة أو التضييق عليه.

لقد أثبتت التجربة التي عاشتها البلاد في أواخر القرن العشرين، تشوه الكثير من الآليات الاجتماعية في المجتمع، مما أدى بالمجتمع إلى عجزه وعدم قدرته على التنظيم الحر والمستقل وممارسته المطالبة القانونية والسلمية بالحقوق الاجتماعية، رغم وجود الأدوات القانونية لذلك. وطغى على التعبير عن المطالب صور المواجهة بين الشركاء الاجتماعيين بالوسائل العنيفة، وأحيانا حتى مع مصالح الدولة، فأصبح عامل "القوة" هو في أحيان كثيرة هو المنتحك في علاقات العمل الجماعية كبديل للحوار المفقود أو المزيف بسبب عدم شرعية التمثيل.

ويظهر أيضا "إزدواجية" تعامل الدولة مع النقابات من حيث الممارسة، كعدم الاعتراف بها ومحاصرة نشاطاتها وتشميع مقراتها أحيانا رغم تواجدها في الميدان وشرعية مطالبتها. ووصلت في بعض الحالات إلى حد تسريح النقابيين ومتابعتهم قضائيا واستعمال القوة لتفريق تجمعاتهم.

وإذا كان هذا واقع العمل النقابي في القطاع العام، فإن القطاع الخاص يكاد ينعدم فيه العمل النقابي رغم الضمانات القانونية. فبعد أكثر من 30 سنة من بداية التعددية النقابية، ما يزال يعاني من صعوبة التنظيم النقابي سواء بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين أو النقابات المستقلة الأخرى.

أما بخصوص الغاية من التفاوض الجماعي، وفي مقدمتها الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض الجماعي، تؤكد إحصائيات المفتشية العامة العمل أن أغلب الاتفاقيات الجماعية المبرمة، رغم قلتها تخص في غالبيتها القطاع العام الاقتصادي. ويظهر أن أغلب الاتفاقيات المبرمة إلى يومنا هذا لا تعدو أن تكون صياغتها ومضمونها نقلا حرفيا للأحكام الواردة في التشريع والتنظيم، ومقتصرة على الجوانب المتعلقة بالأجور والتعويضات وبعض الامتيازات، دون أن تهتم بمسائل التشغيل والتكوين المهني وتحسين الإنتاجية.

وفي القطاع الخاص، يبدو أنه خاضع لتقلبات ميزان القوى بين الأطراف وإهمالها تماما، مما أدى في كثير من الأحيان إلى توتر بين الشركاء في حال وجودهم. وكان من واجب الدولة التدخل لأجل التشجيع على إبرام الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسات أو على المستوى القطاعي أو الوطني، من خلال خلق هيكل لهذا الغرض، لاسيما أن التجربة الجزائرية في مجال الاتفاقيات الجماعية ما تزال فتية، وقد كان لانسحاب الدولة من هذا المجال أثر سلبا على انتعاش الاتفاقيات الجماعية.

أما في مجال تسوية النزاعات الجماعية، فقد استحدثت المشرع عدة آليات لتسويتها تماشيا مع مقتضيات اقتصاد السوق والتحول السياسي الذي أقر بالحق النقابي وحق الإضراب، ومن آثار ذلك منح الشركاء الاجتماعيين القدرة على تسوية خلافاتهم بكل استقلالية بعيدا عن توجيه الإدارة أو تدخل القضاء. ومن ضمن أولى آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وآليات خارجية مجسدة في "المصالحة والوساطة والتحكيم"، لكنها قليلة الفعالية في الميدان، إلى جانب إمكانية اللجوء إلى الإضراب، لما تعجز هذه الآليات الودية على حل النزاع الجماعي، الذي يمكن تسويته بالتفاوض والحوار لما تكون الجدية وقبول التنازلات والإحساس بالمسؤولية لدى أطرافه.

لكن في الميدان، يبدو أن إجراءات التسوية الداخلية تشكو نقص تكريسها في القانون الاتفاقي، ونقص الاهتمام بأجهزة التسوية الداخلية من خلال الكثير من الاتفاقيات التي تم الإطلاع عليها. أما بالنسبة للتسوية الخارجية فيتضح أن المصالحة التي يجريها مفتش العمل مجرد إجراء شكلي إلزامي قبل شن الإضراب، أما الوساطة والتحكيم فقد ولدت ميتة، بسبب تحاشي اللجوء إليهما.

ولتجاوز هذه النقائص المسجلة لا يقتضي الأمر استيراد نظام مثالي، فذلك غير موجود، وإن كانت هناك نماذج ناجحة في دول معينة، لا يعني نجاحها في دول أخرى، لكن يمكن أن نستلهم منها ما يناسب وضع البلاد، فالإصلاح يقتضي خلقه داخل بيئته، وبمراعاة العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية القانونية والثقافية والجغرافية السائدة، ومن بين الاقتراحات التي أراها ضرورية، ما يلي:

1- إن أول شروط فعالية التفاوض الجماعي منح الحرية والاستقلالية للشركاء الاجتماعيين لأداء دورهم الطبيعي، لذلك فمن الضروري رفع القيود البيروقراطية والإدارية غير الموضوعية وغير المبررة عن العمل

النقابي، لأجل السماح لها بالتكتل في شكل "كنفديرياليات وطنية"، ويتوقف ذلك على توفر "إرادة سياسية" لتكريس فعلياً للتعددية النقابية، والتعامل مع النقابات الأخرى (المستقلة) على قدم المساواة مع المنظمة التاريخية، والاعتراف بها كشريك اجتماعي وكأدوات لتنظيم المجتمع والعمال، وإشراكها في التفاوض والحوار حول مسائل ذات الاهتمام المشترك في كافة المستويات بما فيها الثلاثية، والعمل على تشجيعها ودعمها لكي تساهم في أداء دورها.

ذلك سيساهم في استرجاع الثقة بين الشركاء الاجتماعيين والدولة ويخفف من شدة التوتر والتذمر في الأوساط العمالية، فليس في مصلحة الدولة خلق الفوضى والمساس بالسلم والأمن الاجتماعي، وليس من مصلحة الشركاء الاجتماعيين زعزعة استقرار علاقات العمل، فالتفاوض سيكون بديلاً حقيقياً لمنطق الغلبة.

(2) وجوب "تحرير الاتحاد العام للعمال الجزائريين" من قبل منخريطيه قصد ضمان الاستقلال التنظيمي والمالي له، والكف عن توجيهه واستعماله كأداة انتخابية أو لجنة مساندة سياسية أو دعم لخيارات الحكومة في شكل ولاء، فرصه النضالي الكبير لهذه النقابة وتجربتها في تسيير الكثير من الملفات المهنية والاجتماعية على مر العقود، وخبرة قياداته وإطاراته محلياً ووطنياً وحتى دولياً، كاف ليساهم بصفة فعالة في بناء علاقات مهنية أكثر استقراراً، وسيرتقي بالعمل النقابي نحو الأحسن بما يخدم الاقتصاد الوطني ويعزز الحماية الاجتماعية.

(3) تعديل القانون النقابي لأجل استحداث نوع آخر من النقابات في شكل "لجان نقابية" يمكن انشاؤها على مستوى المؤسسات الصغيرة والمصغرة على مستوى إقليم البلدية، ومنح صلاحية تسجيلها لرؤساء المجالس الشعبية البلدية مثل ما حول معمول به عند التصريح بالجمعيات المحلية، بعد أن كان تسجيلها يتم على مستوى مصالح الولاية، لتسهيل تأسيسها ومنحها سبل التفاوض الجماعي.

(4) مراجعة أحكام تمويل الدولة للنقابات بحصره على "تمويل مشاريع التكوين" وليس لأجل تمويل أعباء التسيير والتجهيز والسياحة والإطعام، ويتم ذلك وفق قواعد رقابة صارمة لمالية النقابات من طرفي "محافظي الحسابات".

(5) تشجيع ممارسة النساء العاملات للحق النقابي عن طريق الانخراط في النقابات. وتولي المسؤوليات فيها والترشح للانتخابات الخاصة بانتخاب أعضاء لجان المشاركة ولجنة الخدمات الاجتماعية والمشاركة ضمن عمليات التفاوض الجماعي، وضرورة التخلص من "النظرة الاجتماعية السلبية للعمل النقابي" لدى النساء ومحاربة الأعراف والتقاليد السلبية وتغيير الذهنيات الاجتماعية البالية.

(6) إعادة تحديد صفة "الأكثر تمثيلاً" أو معيار "التمثيلية" التي يحتسب حالياً بعدد المنخرطين وهو معيار غير منصف، لذا من الضروري الانتقال إلى المعيار أكثر إنصافاً، وهو "نسبة العضوية في المجالس المنتخبة (لجنة المشاركة واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء) وتعداد المندوبين النقابيين"، وتوحيد مواعيد تجديد عهدة مندوبي العمال والمندوبين النقابيين حتى يتسنى تحديد التمثيل الحقيقي لكل منظمة نقابية.

- 7- معالجة نظام أو "أزمة التفاوض الجماعي" المفضي إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي الخاص"، وفي انتظار هيكلة النقابات في المؤسسات الخاصة، وجب على الدولة التدخل كمرحلة انتقالية اعتماد "نظام التوسيع الإداري" للاتفاقيات الجماعية المبرمة في بعض المهن.
- 8- تشجيع هيكلة النقابات في القطاع الخاص، وتحفيز آلية التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية، كربط مثلاً "التحفيّزات الجبائية والمالية الممنوحة للمؤسسات مقابل إنشاء لجان مشاركة فيها ومنحها دور رقابة توظيف تلك المزايا وفقاً لدفتر الشروط"، كما هو الحال في مسألة استحداث مناصب الشغل وتتمية بعض المناطق النائية. ويمكن كذلك إدخال ضمن معايير الجودة "جودة المناجمنت والتسيير معيار وجود" لجان المشاركة والاتفاقيات الجماعية في المؤسسات.
- 9- تطوير إدارة العمل عن طريق إصلاح نظام مفتشية العمل بتفعيل مصالح مفتشية العمل وتحديث دورها في "مجال التفاوض الجماعي" في المؤسسات، بهدف تقديم المساعدة والاستشارة التقنية والقانونية وتزويدهم بالمعلومات الضرورية وتشجيع الشركاء الاجتماعيين على أهمية التفاوض الجماعي في إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل. ويمكن تحفيز مفتشي العمل باستحداث منحة أو تعويض يمنح حسب عدد الاتفاقيات التي ساهم في إبرامها وعدد النزاعات الجماعية التي تمت تسويتها بالمصالحة.
- 10- منح مفتش العمل إمكانية "التحقيق" حول أسباب عدم وجود النقابات في القطاع الخاص، والبحث عن احتمال وجود مخالفات تتعلق بعرقلة تأسيس النقابات، أو وجود مظاهر القمع أو التخويف، وخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحتى المصغرة.
- 11- تفعيل دور "المعهد الوطني للعمل" للاضطلاع بدوره في الميدان عن طريق تنظيم دورات تكوينية وتدريبية في مجال التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية لمفتشي العمل والشركاء الاجتماعيين وحتى القضاة بشكل غير مركزي وبصفة دائمة ومستمرة وبالمجان، لأجل تحسيسهم وتكوينهم على أهمية التفاوض الجماعي باعتباره وسيلة ناجعة لتنظيم علاقات العمل وضمان بيئة اجتماعية سلمية.
- 12- تزويد "المديرية الفرعية للحوار الاجتماعي" لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالوسائل المادية لضمان التنسيق الفعال والتشاور الجاد مع كافة النقابات التمثيلية وغير التمثيلية وفي كافة القطاعات والمهن والفروع، قصد تبني إبرام الاتفاقيات الجماعية لاسيما في القطاع الخاص. إنشاء أجهزة قطاعية تشاركية دائمة تتشكل من ممثلين عن الوزارات والنقابات والخبراء في القانون والاقتصاد، ومنحها الصلاحيات بما يخفف التوترات.
- 13- إن تطوير الحوار الاجتماعي يستلزم أن يكون الحوار قائماً على أسس قانونية واضحة ومبادئ الديمقراطية الاجتماعية من خلال مؤسسة «Institutionnalisation» الحوار الاجتماعي وإخضاعه إلى قواعد موضوعية وإجرائية دقيقة، تجعل منه مؤسسة قائمة بذاتها عبر إرساء هيكل ذات صلاحيات واضحة على أساس "التمثيلية الحقيقية والاستقلالية الفعلية"، تضمن لها ممارسة مهامها بمصداقية، حتى لا يكون مجرد فلكلور إعلامي أو للدعاية السياسية.

- 14- ضرورة استحداث "مجلس وطني للحوار الاجتماعي" بموجب نص تشريعي، تمنح له الشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ذو تركيبة ثلاثية (المنظمات الأكثر تمثيلاً في كل قطاع نشاط بشكل تعددي ومتكافئ بالنسبة لمنظمات أرباب العمل والنقابات العمالية، وتمثيل الدولة بالوزارات المعنية بالصناعة والحرف والمؤسسات الصغيرة ووزارة العمل والتكوين المهني والتعليم العالي والتجارة والفلاحة ...إلخ).
- 15- إسناد إلى مجلس الحوار الاجتماعي مهام ضمان التشاور حول المسائل ذات الاهتمام المشترك، والعمل على إرساء مناخ اجتماعي محفز ومشجع للاستثمار، و"إبداء الرأي الوجداني" في مختلف الإصلاحات التي تنوي الحكومة تنفيذها في المجال الاقتصادي والاجتماعي، واقتراح الآليات الكفيلة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وضمان ومتابعة التفاوض الجماعي على مستوى القطاعات والمهن والمؤسسات.
- 16- تحويل الإشراف على الحوار الاجتماعي في قطاعات التوظيف العمومي من وزارة العمل أو الوزارات الوصية إلى "المجلس الأعلى للتوظيف العمومية" لمعالجة النقائص والثغرات التي أغفلها "باب التفاوض الجماعي" في قانون علاقات العمل. وإلغاء الازدواجية بين القطاع الاقتصادي والإداري، بإقرار التفاوض الثنائي في كل وزارة والمديرية العامة للتوظيف العمومية مع الشريك الاجتماعي عند إعداد وصياغة القوانين الأساسية المنظمة للعمل في كل سلك أو أسلاك بشكل ملزم.
- 17- الإشراف الفعلي للنقابات العمالية والمنظمات المهنية يجب أن يفضي إلى إعداد مشاريع القوانين والمراسيم التنظيمية ذات العلاقة بالشأن الاقتصادي والاجتماعي ويكون بصفة دورية ومنتظمة و"وجوبية". مع تزويد الشركاء الاجتماعيين بكل المعلومات والإحصائيات التي تساعد على بناء تصوراتهم وقناعاتهم واقتراحاتهم.
- 18- استحداث "لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية" على أساس ثلاثية التشكيل، وبالتساوي بين ممثلي أرباب العمل وغرف الصناعة والتجارة وممثلي العمال عبر نقاباتهم، ويكون التمثيل فيها قطاعياً ومهنياً. ويكون دور الدولة فيها التشجيع التفاوض والتوجيه الإيجابي والسهر على مطابقة الاتفاقيات للتشريع والتنظيم، تكلف اللجنة بوضع الاتفاقيات القطاعية المطبقة على كل من القطاعين العام والخاص دون تمييز. كما تمنح لهذه اللجنة آليات لجعلها الإطار الفعال للتشاور بين الشركاء الاجتماعيين بصفة مهنية محضة، ولا تكون هذه اللجنة وصية على المؤسسات بل أداة للضبط فقط.
- 19- استحداث "آلية التوسيع الإداري للاتفاقيات الجماعية" وتشجيع نظام الاتفاقيات المهنة أو الفرع أو القطاع كضرورة اقتصادية واجتماعية، وجعلها تشمل كل الأحكام المشتركة لجميع المؤسسات الناشطة في المهن أو الفرع أو القطاع من حيث شروط وظروف العمل والأجور وغيرها.
- 20- منح الصفة "الإلزامية" للتفاوض الجماعي المفضي إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية ومراجعتها بشكل دوري حسب طبيعة المجالات، لاسيما في مجال الأجور والمساواة.
- 21- وفي مجال تسوية النزاعات، يجب في القطاع الاقتصادي إيلاء أهمية أكثر للحوار والتشاور والتفاوض داخل المؤسسات عن طريق حث الشركاء الاجتماعيين على تكثيف إدراج "هيئات الحوار والتشاور والوقاية من النزاعات الجماعية" في الاتفاقيات الجماعية بتنويعها ومنحها صلاحيات واضحة وفعالية. أما في

- المؤسسات والإدارات العمومية فيجب استحداث اللجان الداخلية للتشاور والوقاية من النزاعات الجماعية على درجات بتشكيلة متساوية عن طريق التنظيم مع مراعاة خصوصية كل نوع من المؤسسات.
- (22-) إعادة النظر في نظام المصالحة التي يجريها مفتش العمل حتى لا تكون مجرد إجراء شكلي وجوبي قبل شن الإضراب، وخلق "**لجنة وطنية للمصالحة**"، للنظر في النزاعات التي تقوم في المؤسسات الوطنية ذات الأهمية الاقتصادية لنشاطها أو امتدادها الجغرافي أو تعداد عمالها
- (23-) إعادة النظر في نظام الوساطة عبر تفصيل أحكامه ووضع "**قائمة وطنية للوسطاء**" تشمل خبراء القانون والاقتصاد وذلك بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.
- (24-) وضع نظام إجرائي لنظام التحكيم "**الاجتماعي**"، وفق إجراءات مستقلة عن تلك الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يراعي خصوصية النزاعات الجماعية من حيث الإجراءات والآثار.
- (25-) مراجعة الأحكام المنظمة "**للجنة الوطنية للتحكيم**" من حيث إلزامية اللجوء إليها عند وجود نزاعات ذات بعد وطني أو ذو أهمية اقتصادية أو مهدد للنظام العام واستقرار المجتمع، وتكييف تشكيلة اللجنة والإجراءات وأحكامها مع خصوصية النزاعات الجماعية.
- (26-) منح القاضي الاجتماعي صلاحيات المساهمة في الفصل في النزاعات القانونية الخاصة بـ"**إبرام ومراجعة وتفسير الاتفاقيات الجماعية**"، وتكوينهم في مجال نزاعات العمل وتعارض المصالح.
- (27-) ضرورة وضع الحد اللجوء المفرط إلى القضاء من طرف المستخدمين خاصة العموميون منهم لوقف الإضراب عن طريق الدعاوي الاستعجالية بدل البحث عن الحلول الجديدة، أو تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية لأجل إلزام القضاء بالفصل حتى في موضوع النزاع الجماعي، حتى لا يتعسف في استعمال هذا الحق من طرف المستخدمين عن سوء نية، ولا يكون استفزازا للعمال، فالمغالبة عادة ما تزيد الوضع تأزما، والحوار يبين السبل.
- (28-) وجوب إقرار "**التدخل الفوري والآلي السريع للوصاية**" في المؤسسات والإدارات العمومية في كل حالة إضراب في شكل "رجال المطافئ"، بإرسال "لجان خاصة" للتباحث في موضوع النزاع بين المستخدم والموظفين وكشف حقيقة الخلافات ومسؤولية كل طرف، بدل انتظار التقارير من طرف مسيري هذه المؤسسات أو انتظار رفع التظلم إليها، فالمسؤولية تقتضي اليوم تكريس مبدأ "النزول نحو الأسفل" وليس انتظار "رفع الشكاوى إلى الأعلى".
- (29-) استحداث إطار قانوني للنقابات العمالية لأجل تأسيس وإنشاء "**صناديق مالية تضامنية**" للتكفل بتعويض العمال بسبب توقف الأجر الناتج عن ممارسة الحق النقابي. حتى لا يتعسف كذلك في استعمال هذا الحق من طرق نقابات العمال، وخاصة لما تكون المطالب غير مهنية.
- (30-) ضرورة الاستفادة من التجارب والخبرات الدولية في مجال التفاوض الاجتماعي من خلال تكثيف برامج التعاون الثنائي لاسيما عبر نشاطات المنظمة الدولية للعمل، وتفعيل المعايير الدولية للعمل التي صادقت عليها الجزائر.

31- مواصلة الإصلاحات الاقتصادية بطريقة جدية وخلق مناخ حقيقي للاستثمار وإزالة كافة العقبات والعراقيل البيروقراطية والمالية ومكافحة الفساد، بما يسمح بتطور ونمو المؤسسات وضمان تنافسيتها، وضرورة إشراك القطاع الخاص الخلاق للثروة ولمناصب الشغل في عملية التنمية بمنحه التحفيزات المالية والجبائية، وتوفير المعلومات والإحصائيات الاقتصادية والتنمية الدقيقة (الإعلام الاقتصادي والاجتماعي) لهم.

32- إعادة الاعتبار للنشاط الفلاحي بالتخلي على تسييره بآليات وعقليات العهد الاشتراكي، بإدخال التكنولوجيا الحديثة وتحفيز الشباب على الاستثمار فيه، وإدراج وتشجيع العمل المأجور في هذا القطاع الحيوي الذي يهرب منه الشباب بسبب هشاشة العلاقات المهنية فيه.

33- إشراك مستخدمي القطاع الاقتصادي غير الرسمي في الحوار والتشاور لأجل البحث عن سبل للاندماج في الاقتصاد الرسمي ومنحه تحفيزات أكثر ومعالجة مشاكله واحتوائه بدل محاربته، وهذا نظرا لحجم الاستثمار فيه وأهمية عدد العمال المشتغلين فيه دون حماية ودون رقابة من طرف الدولة.

34- إن كل الاقتراحات السالفة الذكر مرتبطة بتكريس "دولة القانون" التي تضمن تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ونبذ الإقصاء والمحاباة عن طريق ضمان ممارسة الحريات الفردية والجماعية، فلا "حرية اقتصادية" بدون حرية سياسية ودون تعزيز المبادئ الديمقراطية كحرية التعبير وحرية الإعلام وحق المشاركة.

وفي الختام يمكن القول إن تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي مرتبط بتحقيق السلم الاجتماعي واستقرار العلاقات المهنية، وذلك لن يتحقق إلا بوجود تنظيمات نقابية عمالية ومهنية، تمتع بالاستقلالية والحرية بعيدا عن التوجيه الإداري والتوظيف السياسي.

ذلك سيسمح للنقابات العمالية بتنظيم العمال للتعبير عن مطالبهم وتأطير احتجاجاتهم بالوسائل القانونية السلمية، ونقل انشغالهم بأمانة ومصداقية على أساس تمثيل حقيقي وتعددي، ويساعد منظمات أرباب العمل على طرح انشغالهم بصفة واضحة بعيدا عن المناورة، وفي جميع الأحوال وجب تغليب ثقافة الحوار المسؤول والتشاور الهادئ والمنظم ونبذ العنف والعنف المضاد والمساومة للتمكن من الانتقال من حالة تناقض المصالح نحو حالة التعاون المشترك".

تم بحمد الله،

بتاريخ 05 أفريل 2021

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

I- الكتب:

أ- الكتب العامة:

- (1)- البكري (محمد عزمي)، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، المجلد 8، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2018.
- (2)- الببلاوي (حازم)، دور الدولة في الاقتصاد، دار الشروق، القاهرة، 1997.
- (3)- أجيرون (شارل روبير)، تاريخ الجزائر المعاصرة، من انتفاضة 1871 إلى اندلاع حرب التحرير 1954، المجلد الثاني، دار الأمة، الجزائر، 2008.
- (4)- بسيوني (عبد الله عبد الغني)، النظم السياسية، الدار الجامعية، بيروت، 1984.
- (5)- بلحاج (صالح)، المؤسسات السياسية والقانون الدستوري في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم، الطبعة الثانية، د.م.ج، الجزائر، 2015.
- (6)- بن خدة (بن يوسف)، نهاية حرب التحرير في الجزائر، اتفاقيات إيفان، د.م.ج، الجزائر، 1987.
- (7)- بوالشعير (سعيد)، النظام السياسي الجزائري، دراسة تحليلية لطبيعة نظام الحكم في ضوء دستور 1989، الجزء الثاني، د.م.ج، الجزائر، 2013.
- (8)- بوحوش (عمار)، التاريخ السياسي للجزائر من البداية ولغاية 1962، البصائر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- (9)- بوعزيز (يحي)، سياسة التسلط الاستعماري والحركة الوطنية 1830-1954، د.م.ج، الجزائر، 2007.
- (10)- دحلب (سعد)، المهمة المنجزة من أجل استقلال الجزائر، منشورات دحلب، الجزائر، 2007.
- (11)- دوقابر (جاك دونديو)، الدولة، ترجمة سمحي فوق العادة، الطبعة 2، منشورات عويدات بيروت-باريس، 1982.
- (12)- سعدي (عثمان)، الجزائر عبر التاريخ، دار الأمة، الجزائر، 2010.
- (13)- ضيف الله (عقيلة)، التنظيم السياسي والإداري للثورة، (1954-1962)، القافلة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- (14)- لعشب (محفوظ)، دراسات في القانون الاقتصادي، المطبعة الرسمية، الجزائر، د.س.ن.
- (15)- لعشب (محفوظ)، التجربة الدستورية في الجزائر، المطبعة الحديثة للفنون المطبعية، الجزائر، 2000.

ب- الكتب المتخصصة:

- (1)- أبو سعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، 1983.
- (2)- أبو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- (3)- أبو عمرو (مصطفى أحمد)، التنظيم القانوني لحق الإضراب، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2009.
- (4)- أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات عمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1998.
- (1)- أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 2002.
- (2)- أحمية (سليمان)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، د.م.ج، الجزائر، 2008.

- (3) - أحمية (سليمان)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2010.
- (4) - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2012.
- (5) - البرعي (أحمد حسن)، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.
- (6) - السنهوري (عبد الرزاق)، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (1)، نظرية الالتزام بوجع عام، الالتزام، العقد، العمل غير المشروع، الإثراء بلا سبب، القانون، الجزء الخامس، الطبعة الثالثة، دار النهضة، مصر، 2011.
- (7) - القرشي (جلال)، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، بغداد، 1969.
- (8) - المحمودي (ميثم غانم جبر)، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، 2016.
- (9) - المصاروة (هيثم حامد)، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد، عمان، 2008.
- (10) - الموسوي (ضياء مجيد)، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، د.م.ج، الجزائر، 2007.
- (11) - النمى (إيمان)، "دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر -دراسة مرحلة التعددية النقابية"، دار ناشري للنشر الإلكتروني، د.م.ن، 2014 .
http://www.nashiri.net/ebooks/%20doc_download/447-.html ، أطلع عليه في 15-2-2017.
- (12) - أنور (سلطان)، الوجيز في مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995.
- (13) - بخدة (مهدي)، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، الجزائر، 2014.
- (14) - بدوي (محمد زكي)، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
- (15) - بعلي (محمد الصغير)، تنظيم القطاع العام في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 1992.
- (16) - بعلي (محمد صغير)، القانون الإداري: التنظيم الإداري، النشاط الإداري، دار العلوم، عنابة، 2004.
- (17) - بلولة (الطيب)، بلولة (جمال ح.)، انقطاع علاقة العمل، ترجمة إلى العربية محمد بوزة، دار بيرتي، الجزائر، 2007.
- (18) - بن رجال (أمال)، القانون الاجتماعي - حماية العامل عند انقضاء علاقة العمل، دار بيرتي، الجزائر، 2009.
- (19) - بن صاري (ياسين)، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.
- (20) - بن عزوز (بن صابر)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري -مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2008.
- (21) - بن عزوز (بن صابر)، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- (22) - بوحميذة (عطا الله)، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته، وآثاره، د.م.ج، الجزائر، 2009.
- (23) - بومقورة (نعيم بن محمد)، الحركة النقابية في الجزائر، مقاربة سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر، دار اليازوري، الجزائر، 2018.
- (24) - تاج (عطاء الله)، "المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة"، د.م.ج، الجزائر، 2006.
- (25) - توايحية (رابح)، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012.

- (26) - جبر (محمد سلامة)، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل الدولية، القاهرة، 2014.
- (27) - حامد (خالد)، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 2011.
- (28) - حماد (محمد شطا)، النظرية العامة للأجور والمرتبات، د.م.ج، الجزائر، 1982.
- (29) - حمدان (حسين عبد اللطيف)، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- (30) - خاطر (محمود ربيع)، قانون العمل، معلقا عليه بأحدث أحكام النقض، دار محمود، القاهرة، 2017.
- (31) - خالفي (عبد اللطيف)، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004.
- (32) - خرفي (هاشمي)، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013.
- (33) - خليفي (عبد الرحمان)، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008.
- (34) - خليفي (عبد الرحمان)، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- (35) - خليفي (عبد الرحمن)، القضاء الاجتماعي - في الجزائر -، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.
- (36) - دمان ذبيح (عاشور)، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- (37) - ذيب (عبد السلام)، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، الجزائر، 2003.
- (38) - سيد محمود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- (39) - سيد محمود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة، مع التطبيقات القضائية لمحكمي التمييز والنقض، دار الثقافة، القاهرة، 2006.
- (40) - طربيت (سعيد)، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012.
- (41) - طربيت (سعيد)، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019.
- (42) - عجة (الجيلالي)، قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- (43) - عدنان (عابد) ويوسف (إلياس)، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، 2009.
- (44) - عدون (ناصر دادي) والعايب (عبد الرحمان)، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 2010.
- (45) - قويدري (مصطفى)، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- (46) - كيو (عبد المنعم)، القيود الدستورية في تحديد القانون لضوابط الحقوق والحريات الأساسية في الدساتير الحديثة بالبلدان العربية، دراسة مقارنة، الكتاب السنوي للمنظمة العربية للقانون الدستوري: 2015-2016.
- (47) - منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.
- (48) - منصور (محمد حسين)، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- (49) - هدي (بشير)، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار جسور، الجزائر، 2003.
- (50) - هشام (أحمد فؤاد)، أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، دار الكتب المصرية، القاهرة، 2013.
- (51) - راشد (راشد)، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1991.

- (52)- واضح (رشيد)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2002.
- (53)- واضح (رشيد)، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005.
- (54)- وحيد دحام (زينب)، الطرق البديلة لحل النزاعات، مطبعة الثقافة، أربيل، العراق، 2012.
- (55)- يوسف (إلياس)، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996.
- (56)- يوسف (إلياس)، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر، عمان، 2006.
- (57)- يوسف (إلياس)، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012.

II- الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

- (1)- أحمية (سليمان)، " الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، تاريخ المناقشة: 25 ديسمبر 2008.
- (2)- أوكال (حسين)، " النظام القانوني للمرفق العمومي الصناعي والتجاري في الجزائر"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، فرع: الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2017-2018.
- (3)- بعلي (محمد الصغير)، " النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية في التشريع الجزائري"، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية: 1989-1990.
- (4)- بلعبدون (عواد)، "دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2013-2014.
- (5)- بلميهوب عبد الناصر، "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 07 فيفري 2014.
- (6)- ثامري (عمر)، " التعددية النقابية في الجزائر من الحظر الى التقيد"، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية: 2012-2013.
- (7)- دجال (صالح)، "حماية الحريات ودولة القانون"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية: 2009-2010.
- (8)- سعيداني (فايزة)، النظام القانوني للجمعيات ذات المنفعة العمومية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية: 2015-2016.
- (9)- سكيل (رقية)، "الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية: 2015-2016.

- (10) - عزوز (سكينة)، "الحريات العامة في النظام القانوني الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، السنة الجامعية: 2007 - 2008.
 - (11) - فتحي (وردية)، "ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 07-02-2013.
 - (12) - ماموني (فاطمة الزهرة)، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2012-2013.
 - (13) - مخلوف (كمال)، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 29 سبتمبر 2014.
 - (14) - معاشو نبالي (قطة)، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحيين لأسباب اقتصادية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، السنة الجامعية: 2007-2008.
 - (15) - واضح (رشيد)، "نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، - دراسة مقارنة-"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 12-7-2010.
 - (16) - ولد رايح (صافية)، "المركز القانوني للمقاولة الخاصة في القانون الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية: 2006-2007.
- ب- مذكرات الماجستير:**
- (1) - الفضلي (محمد سعد الله)، "النظام القانوني للنقابات وحلها"، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة آل البيت، عمان، تاريخ المناقشة: 2-01-2017.
 - (2) - بزيعة (جمال)، "رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2011-2012.
 - (3) - بن سعدي (يوسف)، "الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية: 2013-2014.
 - (4) - بن فرحات (مولاي لحسن)، "إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، تاريخ المناقشة: 19 سبتمبر 2012.
 - (5) - بورنين (محمّد أورايج)، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص: القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية: 2010-2011.
 - (6) - بوسلطان (محمد)، "الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2011-2012.
 - (7) - جهل (محمد)، "الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل"، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، تاريخ المناقشة: 27-02-2012.

- (8) - حداد (محمد)، "المعايير الأساسية للمنظمة الدولية للعمل وأثرها على التشريع الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2003-2004.
- (9) - دببش (فاتح)، تسريح العمال وإشكالية سوق العمل، رسالة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع والمؤسسات الاجتماعية، معهد علم الاجتماع-جامعة باجي مختار، عنابة، السنة الجامعية: 1996-1997.
- (10) - زوبة (عز الدين)، "سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: القانون الخاص، كلية الحقوق، بومرداس، السنة الجامعية: 2010-2011.
- (11) - غلابي (بوزيد)، "مفهوم المؤسسة العمومية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص: قانون الإدارة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنة الجامعية: 2010-2011.
- (12) - قادري (نسمة)، "الممارسة الجزائرية في مجال الآليات التشريعية الدولية الخاصة بحقوق الإنسان"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 04 جوان 2009.
- (13) - مختاري (فاطمة الزهراء)، "الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11"، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، السنة الجامعية: 2010-2011.
- (14) - مزارى (أحلام)، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، تاريخ المناقشة 21-12-2012.
- (15) - مناصرية (سميحة)، "الحركة النقابية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية: 2011-2012.
- (16) - موزاوي (على)، "النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في قانون، تخصص: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية: 2006-2007.
- (17) - يحيوي (نادية)، "الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة: 18 ديسمبر 2013.

III- المقالات والمداخلات والمطبوعات:

أ- المقالات:

- (1) - أحمية (سليمان)، "الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي"، حوليات جامعة الجزائر 1، جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد 1، ص ص 158. 204.
- (2) - أحمية سليمان، "التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 33، العدد 3، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1995، ص ص 464. 444.
- (3) - أحمية سليمان، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 4، 2010 ص ص 59. 104.

- (4)- اقلولي (محمد)، "عن اعتماد الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة للاقتصاد الوطني في قانون الاستثمارات الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2010، ص ص 48. 60.
- (5)- النوري (مزيد)، "تشريعات العمل في البلدان العربية ومدى توافقها مع معايير العمل الدولية، خيارات نحو تنمية بديلة ونمو تشاركي وتنظيمي، مقارنة عالمي"، المنظمة الدولية للعمل، المكتب الاقليمي للدول العربية، لبنان، 2014، ص ص 89. 94.
- (6)- آيت عيسى (عيسى)، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، آفاق وقيود"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 6، 2009، ص ص 271. 288.
- (7)- باشي(أحمد)، "القطاع الفلاحي بين الواقع ومتطلبات الإصلاح"، مجلة الباحث، المجلد 2، العدد 2، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2003، ص ص 108. 115.
- (8)- براء منذر (كمال)، "حق الانسان في التظاهر السلمي بين الإباحة والتجريم في ظل الحكامة الراشدة"، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 1، العدد 1، 2016، ص ص 94. 129.
- (9)- بقة (عبد الحفيظ)، "إشكالية استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد19-بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة"، حوليات جامعة الجزائر، جامعة الجزائر، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد19، جويلية 2020، ص ص 549. 570.
- (10)- بلعدون (عواد)، "دور الحوار الاجتماعي في عم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر"، مجلة الفقه والقانون، العدد 37، نوفمبر 2015، ص ص 99. 116.
- (11)- بلعدون (عواد)، "لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد 5، سنة 2018، ص ص 84. 94.
- (12)- بلهوارى(الحاج)، "الحركات الاحتجاجية بالجزائر: من التظاهر السلمي إلى الاحتجاج العنيف"، مجلة الحوار الثقافي، مخبر الحوار والحضارة، جامعة مستغانم، المجلد 5، العدد 1، 2016، ص ص 90. 97.
- (13)- بن عزوز (بن صابر)، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 1، 2014، ص ص 7. 24.
- (14)- بن عزوز (بن صابر) و بن عزوز (محمد)، "معوقات التفاوض الجماعي والحلول المقترحة"، مجلة العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن باديس، مستغانم، المجلد 3 العدد 2، جوان 2018، ص ص 35. 57.
- (15)- بن عيسى (أحمد)، "الضمانات الدولية والدستورية لحرية التظاهر السلمي"، مجلة آفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 12، المجلد 5، 2018، ص ص 35. 46.
- (16)- بوسعيدة (دليلة)، "الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب "دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2017، ص ص 186. 192.

- (17)- بوعيسى(سمير)، "الاتحاد العام للعمال الجزائريين، شريك للسلطة أو ممثل للعمال"، مجلة فكر ومجتمع، مركز كوم للدراسات والنشر والتوزيع، الجزائر، العدد 12، أبريل 2012، ص ص 7. 30.
- (18)- بوكلي(حسن شكيب)، "استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر"، مجلة القانون والتشغيل، العدد السادس، 2018. ص ص 58. 68.
- (19)- بولكعيات (ادريس)، الحركة النقابية بين عصرين، إشكالية العجز المزمّن في فك الارتباط المزمّن مع المشروع السياسي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني عشر، نوفمبر 2007، ص ص 149. 162.
- (20)- تيرس (مراد)، "التسريح لأسباب اقتصادية في القانون العمل الجزائري -دراسة مقارنة-"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، المجلد الأول، العدد 2، 2015، ص ص 31. 44.
- (21)- جابي (ناصر)، "الخارطة النقابية الجديدة في الجزائر"، مبادرة الإصلاح العربي، باريس، ماي 2020، https://www.arab-reform.net/wp-content/uploads/pdf/Arab_Reform_Initiative_ar_10396.pdf?ver=de126ae86ff1a1e9fbab69f827248669 ، أطلع عليه في 20-9-2020.
- (22)- جابي (ناصر)، "النقابات في الجزائر، التاريخ والحالة الراهنة والسيناريوهات"، مؤسسة فريدريك ايبرت، ألمانيا، 2020، <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/15979.pdf> ، اطلع عليه في 10-2-2020.
- (23)- جابي(ناصر)، "العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، الواقع والآفاق"، مجلة الوسيط، وزارة العلاقات مع البرلمان، العدد 6، 2008، ص ص 54. 78.
- (24)- جرصاتي (أرلت)، "التحكيم وقضايا العمل"، مجلة المحامون، العدد 5، السنة الرابعة، لبنان، 2011، https://www.international-arbitration-attorney.com/wp-content/uploads/arbitrationlawArticle_10.pdf ، أطلع عليه في 27-2-2017.
- (25)- حسان(نادية)، "النظام الداخلي في قانون العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 3، العدد 1، سنة 2008، ص ص 29. 70، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/130738> ، أطلع عليه في 15-3-2020.
- (26)- خادم (حمزة)، "الآثار المترتبة على حق المرأة في العمل على ضوء القانون الدولي"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 1، العدد 2، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2014، ص ص 260. 262.
- (27)- رابعي (ابراهيم)، "اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 10، 2018، ص ص 313. 335.
- (28)- ريكلي (الصادق)، "الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل وديا طبقا لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفيري 1990"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 44، ديسمبر 2015، ص ص 287. 271.
- (29)- زيري (حسين)، "تقرير بحثي، الحركة النقابية والعمالية بحثا عن العدالة الاجتماعية"، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية، بيروت، معهد الأصفري بالمجتمع المدني والمواطنة، بيروت، 2018. http://www.activearabvoices.org/uploads/8/0/8/4/80849840/20170328_algeria_labor_arabic.pdf ، اطلع عليه في 12-6-2019.

- (30) - زعيبي(عمار)، "الطرق الودية لتسوية المنازعة الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، العدد 10، جانفي 2010، ص ص 26. 38.
- (31) - زيدان (محمد)، "الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 7، 2010، ص ص 121. 138.
- (32) - سكيل (رقية)، "التعديل الدستوري لسنة 2016، دفع جديد لترقية الحقوق العمالية في الجزائر"، مجلة القانون، العدد 7، المركز الجامعي غليزان، ديسمبر 2016، ص ص 86. 109.
- (33) - سهيل (الأحمد) وأبو مارية(علي)، "الإضراب عن العمل (دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي)"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد6، 2012، ص ص 1292. 1324.
- (34) - شرفي (محمد)، "إشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال الى مناصب عملهم"، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص ص3. 20.
- (35) - صبايحي (ربيعه)، "حدود تدخل الدولة في المجال الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2009، ص ص 229. 270.
- (36) - طاهر (نرجس)، بن رمضان (دني)، "ورقة نقاش صياغة مشروع الدستور، تجارب مقارنة ودروس مستفادة"، المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ستوكهولم، 2013. <https://constitutionnet.org/vl/item/wrqt-nqash-syaght-mshrw-aldstwr-tjarb-mqarnt-wdrws-mstfadt>، اطلع عليه في 16-5-2019.
- (37) - طرش (أمنية)، "نطاق الأحكام الاتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد 4، جوان 2017، ص ص 215. 235.
- (38) - عطوي (خالد)، "الطبيعة القانونية للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 10، جوان 2018، ص ص 106. 121.
- (39) - عكاش (أحمد)، "الاستقلالية والديمقراطية"، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، سبتمبر 1989، ص ص 124. 120.
- (40) - عمران(أ.ل)، "معطيات وملاحظات أولية حول تنظيم وممارسة حق الإضراب في البلدان الأوروبية"، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، سبتمبر 1989، ص ص 105. 118.
- (41) - عيساوي (عز الدين) و بري (نور الدين)، « من ضبط الدولة الى الضبط الخاص: حول مكانة الاتفاقيات الجماعية ضمن قواعد قانون العمل » ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص ، 2017، ص ص 44-55.
- (42) - فاضل (خديجة)، "فعالية التفاوض الجماعي بين النظري والواقع"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 4، العدد 3، جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2008، ص ص 24. 05.
- (43) - فتحي (وردية)، "الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، المجلد 5، العدد 1، 2010، ص ص 256. 297.
- (44) - فتحي (وردية)، "الاحتجاجات الشعبية العربية وأثرها على التشغيل: الواقع والمأمول"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجاية، المجلد 15، العدد 1، 2017، ص ص 172. 191.
- (45) - فتحي (وردية)، "التسريح للسبب الاقتصادي - من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي"-المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المجلد 17، العدد 01، 2018، ص ص 49. 66.

- (46)- لمرازيق(عيسى)،"التظاهر والإضراب بين القوانين الوطنية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان"، http://www.nchr.org.jo/User_Site/Site/View_ArticleAr.aspx?type=2&ID=2173، أطلع عليه يوم : 6-2019.
- (47)- مامون (مؤذن)،"الطبيعة القانونية لنشاط النقابات والمنظمات المهنية"، مجلة الحقيقة، جامعة أحمد دراية، أدرار، المجلد 13، العدد 3، 2014، ص ص 55. 57.
- (48)- مخلوف(كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المجلد 2، العدد 2، 2011، ص ص 148. 177.
- (49)- معاشو نبالي (فطة)، "عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في (ق.إ.م.إ.). على نزاعات العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2013، ص ص 55. 69.
- (50)- معاشو نبالي (فطة)، "المفهوم الاقتصادي والقانوني لإزالة التنظيم"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 1، 2007، ص ص 162. 198.
- (51)- منصور (زين)، "واقع وآفاق سياسة الاستثمار في الجزائر"، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، العدد 2، 2005، ص ص 125-152.
- (52)- مهدي(رضا)، " دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، الجزائر، المجلد 50، العدد 2، 2013، ص 85. 107.
- (53)- موزاوي (علي)، "دور الدولة في مكافحة البطالة من خلال قوانين غير قانون التشغيل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، العدد 2، جوان 2016، ص ص 150. 166.
- (54)- موزاوي (علي)، "إشكالية تنفيذ علاقات العمل الجماعية في المؤسسات الصغيرة والمصغرة"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2013، ص ص 302. 335.
- (55)- نبالي (فطة)، "آثار التعديل الدستوري على اجتهاد المجلس الدستوري: بين التكريس والإلغاء"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 1، 2017، ص ص 66. 95.
- (56)- واضح (رشيد)، "الحرية النقابية في الجزائر: من الأحادية إلى التعددية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، المجلد 2، العدد 10، سنة 2018، ص ص 512. 530.
- (57)- واضح (رشيد)،"مدي فعالية طرق التسوية السلمية لمنازعات العمل الجماعية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2007، ص ص 160. 210.
- (58)- ولد الشيخ (شريعة)،"الطرق البديلة لحل النزاعات، محاضر الصلح والوساطة كسندات تنفيذية وفق قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، العدد 2، 2012، ص ص 90. 134.

(59)- يقاش (فراس)، "الوساطة كطريق بديل لحل النزاعات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد"، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2012. ص ص 69. 80.

ب- المداخلات:

1- أبو خرمة (خليل)، "المفاوضة الاجتماعية ودورها في ترسيخ الديمقراطية وتعزيز السلم الاجتماعي"، مداخلة في الندوة القومية حول "الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية"، المنظمة العربية للعمل، دمشق، أيام 21-26 أوت 2004.

2- العزاوي (هدى)، "أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل تحديات الإصلاح الاقتصادي"، مداخلة أقيمت في الندوة العربية حول "البطالة، أسبابها ومعالجتها وأثرها على المجتمع"، جامعة سعد دحلب، البليدة، أيام من 26 الى 28 أفريل 2006، دم،ن، ص ص 286. 298.

3- آيت منصور (كمال)، "الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخوصصة"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 161-166، (غير منشور).

4- بقة (عبد الحفيظ)، "الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية (دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي والمصري)"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 221-241. (غير منشور).

5- بلميهوب (عبد الناصر)، "التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة بسبب الظروف الاقتصادية"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 82-92. (غير منشور).

6- حسان (نادية)، "أحكام العمل بالتوقيت الجزئي"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 70-81. (غير منشور).

7- حساين (سامية)، "تطور منظومة الاستثمار في الجزائر بين النص والمأمول"، مداخلة في الملتقى الوطني الثالث، حول مستجدات الاستثمار في الجزائر في ظل القانون رقم 16-09 المتعلق بترقية الاستثمار، كلية الحقوق، بومرداس، 8 ماي 2017، ص ص 09. 38. (غير منشور).

8- حسين (فريدة) وإرزيل (الكاهنة)، "تعليق على أهم ما جاءت به النصوص المنظمة للاستثمار على ضوء مستجدات القانون 16-09"، مداخلة في الملتقى الوطني الثالث، حول مستجدات الاستثمار في الجزائر في ظل القانون رقم 16-09 المتعلق بترقية الاستثمار، كلية الحقوق، بومرداس، 8 ماي 2017، ص ص 54. 66. (غير منشور).

9- زواي (حكيم)، "آثار حالات انقضاء الشركات التجارية على علاقات العمل (إفلاس، اندماج، إعادة الهيكلة)"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 167-178. (غير منشور).

10- صغير بيرم (عبد المجيد)، "تأثير الظروف الاقتصادية على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص ص 21-34. (غير منشور).

11- عبد الله (علي)، "إعادة هيكلة العمالة"، مداخلة قدمت في الندوة العربية حول: البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء 1، جامعة سعد دحلب، البليدة، أيام من 26 الى 28 أبريل 2006، د.م.ن، ص ص 364-370.

12- فتحي (وردية)، "التسريح للسبب الاقتصادي -من الرقابة إلى التفاوض"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 209-220. (غير منشور).

13- واضح (رشيد)، "دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص ص 103-113. (غير منشور).

ج- مطبوعات:

1- زوايمية (رشيد)، " المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي بين التبعية والاستقلالية "، (مطبوعة غير منشورة)، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة تيزي وزو، 1988-1989.

IV- النصوص القانونية:

أ- الدساتير:

(1)- دستور 1963، وافق عليه الشعب باستفتاء 8 سبتمبر 1963، أصدره الرئيس في 10 سبتمبر 1963، ج.ر. عدد 64 لسنة 1963.

(2)- دستور 1976، وافق عليه الشعب في استفتاء 19 نوفمبر 1976، صدر بمقتضى الأمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، (ج.ر عدد 94 لسنة 1976)، معدل بموجب القانون رقم 79-06 مؤرخ في 7 جويلية 1976 (ج.ر. عدد 28 لسنة 1979)، والقانون رقم 80-01 مؤرخ في 12 جانفي 1980 (ج.ر. عدد 3 لسنة 1980)، والمرسوم رقم 88-223 مؤرخ في 5 نوفمبر 1988 (ج.ر عدد 45 لسنة 1988).

(3)- دستور 1989، وافق عليه الشعب في استفتاء 23 فيفري 1989، نشر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، (ج.ر. عدد 9 لسنة 1989).

(4)- دستور 1996، الذي وافق عليه الشعب في 28 نوفمبر 1996، نشر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، (ج.ر. عدد 76 لسنة 1996)، معدل بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002 (ج.ر عدد لسنة 2002)، والقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج.ر. عدد 63 لسنة 2008)، والقانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016 (ج.ر عدد 14 لسنة 2016)، والمعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 82 لسنة 2020.

ب- المواثيق والاتفاقيات الدولية:

ب-1- المواثيق والاتفاقيات المبرمة في إطار الأمم المتحدة:

- 1- "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، تم التصديق عليه بموجب المادة 11 من دستور 1963، (ج.ر. عدد 64 لسنة 1963).
- 2- مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 مايو سنة 1989، المتضمن التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، متعمد خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، (ج.ر. عدد 20 لسنة 1989)، وصدر النص في (ج.ر. عدد 11 لسنة 1997).
- 3- مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 مايو سنة 1989، المتضمن التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، ج ر عدد 20 لسنة 1989، وصدر النص في (ج ر عدد 11 لسنة 1997).
- 4- مرسوم رئاسي رقم 92-461 مؤرخ في 19 ديسمبر سنة 1992، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الطفل التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 20 نوفمبر 1989 مع تصريحات تفسيرية، ج.ر. عدد 91 لسنة 1992.

ب-2- الاتفاقيات المبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل:

- 1- الاتفاقية رقم 11 بشأن حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد، أبرمت خلال الدورة الثالثة للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 25 أكتوبر 1921، دخلت حيز التنفيذ في 11 ماي 1923، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. <https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit>
- 2- اتفاقية رقم 87، بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، أبرمت خلال الدورة الـ 31 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 18 جوان 1948، دخلت حيز التنفيذ في 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. <https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit>
- 3- اتفاقية رقم 98، بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، أبرمت خلال الدورة الـ 32 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 08 جوان 1949، دخلت حيز التنفيذ في 4 جويلية 1950، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. <https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit>
- 4- مرسوم رئاسي رقم 06-58، مؤرخ في 7 جويلية 2006، المتضمن المصادقة على اتفاقية رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، أبرمت خلال الدورة الـ 56 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 06 جوان 1971، دخلت حيز التنفيذ في 30 أوت 1973. ج ر عدد 07 لسنة 2006.
- 5- مرسوم رئاسي رقم 92-248، مؤرخ في 13 جوان 1992 يتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، أبرمت خلال الدورة الـ 61 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 06 جوان 1987، ج.ر. عدد 45 لسنة 1992.
- 6- مرسوم رئاسي رقم 83-714، مؤرخ 3 ديسمبر 1983 اتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، أبرمت خلال الدورة الـ 64 للجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة بجنيف، في يوم 26 جوان 1978، ودخلت حيز التنفيذ في 11 أكتوبر 1980، ج.ر. عدد 50 لسنة 1983.

ب-3-المواثيق المبرمة في اطار الاتحاد الافريقي:

1- مرسوم 87-37 مؤرخ في 03 فيفري 1987، يتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ابرم في كينيا في 27 جوان 1981، دخل حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986. (ج.ر. عدد 06 لسنة 1987).

ج-النصوص التشريعية:

(1)- قانون رقم 62-157 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتضمن تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية. (ج.ر. عدد 02، لسنة 1963). ملغى بالأمر رقم 73-29 مؤرخ في 5 جويلية 1973، (ج.ر. عدد 62 لسنة 1973).

(2)- قانون رقم 63-321 المؤرخ في 31 أوت 1963، يتعلق بالحماية الاجتماعية للمجاهدين القدامى (ج.ر. عدد 63 لسنة 1963).

(3)- قانون رقم 63-277 مؤرخ في 26 جويلية 1963. يتضمن قانون الاستثمارات، ج.ر. 54 عدد لسنة 1963.

(4)- أمر رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية (ج.ر. عدد 54 لسنة 1963)، متمم بالأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان 1966، (ج.ر. عدد 52 لسنة 1966)، معدل بالأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26 يونيو 1968 (ج.ر. عدد 56 لسنة 1968) معدل بالقانون رقم 05-06، مؤرخ في 26 أبريل 2005 (ج.ر. عدد 30 لسنة 2005)، ومعدل ومتمم بالقانون رقم 18-12، مؤرخ في 2 جويلية 2018، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2018).

(5)- أمر رقم 66-133 مؤرخ في 2 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج.ر. عدد 42 لسنة 1966).

(6)- أمر 66-155 مؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، (ج.ر. عدد 48 لسنة 1966)، معدل ومتمم.

(7)- أمر 66-156 مؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، (ج.ر. عدد 49 لسنة 1966)، معدل ومتمم.

(8)- أمر رقم 66-284 مؤرخ في 15 سبتمبر 1966. يتضمن قانون الاستثمارات، ج.ر. 80 عدد لسنة 1966.

(9)- أمر رقم 68-210، مؤرخ في 6 نوفمبر 1968، يتضمن احداث مجلس وطني اقتصادي واجتماعي، (ج.ر. عدد 90 لسنة 1968)، ومعدل بالأمر رقم 70-69 المؤرخ في 14 أكتوبر 1970، (ج.ر. عدد 88 لسنة 1970).

(10)- أمر رقم 69-67 مؤرخ في 18 أوت 1969، يتضمن التوظيف الإجباري لأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني (ج.ر. عدد 71 لسنة 1969).

(11)- أمر رقم 71-42 مؤرخ في 17 جوان 1971، يتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة، ج.ر. عدد 53 لسنة 1971.

(12)- أمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، (ج.ر. عدد 78 لسنة 1975)، معدل ومتمم.

(13)- أمر رقم 75-59، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، (ج.ر. 101 عدد لسنة 1975)، معدل ومتمم.

(14)- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر. عدد 17 لسنة 1971.

- (15)- أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 101 لسنة 1971.
- (16)- أمر رقم 72-50 مؤرخ في 2 أكتوبر 1972، يتعلق بتقديم الورقتين رقم 2 و 3 من صحيفة السوابق القضائية وبآثارها، ج.ر. عدد 68 لسنة 1972.
- (17)- أمر رقم 75-30، مؤرخ في 29 أبريل 1975، يحدد المدة القانونية للعمل (ج ر العدد 39 لسنة 1975).
- (18)- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 لسنة 1975.
- (19)- أمر رقم 76-57 مؤرخ في 5 جويلية 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني. (ج.ر. عدد 61 لسنة 1976).
- (20)- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد 32 لسنة 1978.
- (21)- قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، يحدد المدة القانونية للعمل. ج.ر. عدد 08 لسنة 1981.
- (22)- قانون رقم 81-08 مؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالعطل السنوية، ج.ر. عدد 26 لسنة 1981.
- (23)- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، (ج ر عدد 28 لسنة 1981)، معدل ومتمم بالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 ماي 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، (ج.ر. عدد 40 لسنة 2015).
- (24)- قانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فيفري 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر. عدد 07 لسنة 1982.
- (25)- قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، (ج.ر. عدد 09 لسنة 1982).
- (26)- قانون رقم 82-11 مؤرخ في 21 أوت 1982، يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني، ج.ر. عدد 34، لسنة 1982.
- (27)- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج.ر. عدد 28 لسنة 1983) المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 أبريل 1994، (ج.ر. عدد 20 لسنة 1994) والأمر 96-17 المؤرخ في 6 جويلية 1996، (ج.ر. عدد 42 لسنة 1996) والقانون رقم 08_01 المؤرخ في 23 جانفي 2008، (ج.ر. عدد 4 لسنة 2008) والقانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 جوان 2011، (ج.ر. عدد 32 لسنة 2011).
- (28)- قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية (ج.ر. عدد 02 لسنة 1988). معدل ومتمم.
- (29)- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 36 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (ج ر عدد 4 لسنة 1988)، معدل ومتمم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، (ج ر عدد 76 لسنة 2017).
- (30)- قانون رقم 88-28 مؤرخ في 19 جوان 1988، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. عدد 29 لسنة 1988.
- (31)- قانون رقم 89-28 مؤرخ في 31 ديسمبر 1989، يتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية. (ج ر عدد 4 لسنة 1989)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-19 مؤرخ في 2 ديسمبر 1991 (ج ر عدد 62 لسنة 1991).

- (32)- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، (ج.ر. عدد 6 لسنة 1990)، معدل بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68 لسنة 1991. والأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2006).
- (33)- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، (ج.ر. عدد 6 لسنة 1990). المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، (ج.ر. عدد 36 لسنة 1996).
- (34)- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، (ج.ر. عدد 6 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، مؤرخ في 6 جويلية 1990، (ج.ر. عدد 68 لسنة 1991).
- (35)- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج.ر. عدد 17 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، (ج.ر. عدد 68 لسنة 1991)، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994، (ج.ر. عدد 20 لسنة 1994)، والمرسوم رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، (ج.ر. عدد 34 لسنة 1994)، والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996، (ج.ر. عدد 43 لسنة 1996)، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، (ج.ر. عدد 4 لسنة 1997)، و الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، (ج.ر. عدد 3 لسنة 1997)، والقانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، (ج.ر. عدد 78 لسنة 2014)، والأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، (ج.ر. عدد 40 لسنة 2015)، والقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، (ج.ر. عدد 76 لسنة 2017).
- (36)- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، (ج.ر. عدد 23 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، (ج.ر. عدد 68 لسنة 1991)، الأمر 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، (ج.ر. عدد 36 لسنة 1996).
- (37)- قانون رقم 90-30 مؤرخ في 01 ديسمبر 1990، يتعلق بالأموال الوطنية، (ج.ر. عدد 52 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالقانون 08-14 مؤرخ في 20 جويلية 2008، (ج.ر. عدد 44 لسنة 2008).
- (38)- قانون رقم 90-33، مؤرخ في 25 ديسمبر 1990، يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، (ج.ر. عدد 56 لسنة 1990)، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-20 مؤرخ في 6 جوان 1996، (ج.ر. عدد 42 لسنة 1996).
- (39)- مرسوم تشريعي رقم 93-10 مؤرخ في 23 ماي 1993، يتعلق ببورصة القيم المنقولة، (ج.ر. عدد 18 لسنة 1993).
- (40)- مرسوم تشريعي رقم 93-12 مؤرخ في 5 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، (ج.ر. عدد 64 لسنة 1993)، معدل ومتمم بالقانون رقم 98-12 مؤرخ في 31 ديسمبر 1998 يتضمن قانون المالية لسنة 1999، (ج.ر. عدد 98 لسنة 1998)، ملغى جزئياً بالقانون رقم 16-09 مؤرخ في 3 أوت 2016 يتعلق بترقية الاستثمار، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2016).
- (41)- مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية. ج.ر. عدد 34 لسنة 1994.

- (42)- مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 لسنة 1994.
- (43)- أمر رقم 96-01 مؤرخ في 10 جانفي 1996، يحدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، ج.ر. عدد 3 لسنة 1996.
- (44)- قانون رقم 99-07 مؤرخ في 5 أفريل 1999، يتعلق بالمجاهد والشهيد (ج.ر عدد 25 لسنة 1999).
- (45)- أمر رقم 01-03 مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، (ج.ر. عدد 17 لسنة 2001)، معدل ومتمّم بالأمر 01-10، المؤرخ في 26 أوت 2010، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2010. (ج.ر عدد 49 لسنة 2010).
- (46)- أمر رقم 01-04 مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، (ج.ر عدد 47 لسنة 2001)، ووافق على الأمر بالقانون رقم 01-17 المؤرخ في 21 أكتوبر 2001، (ج.ر. عدد 47 لسنة 2001).
- (47)- قانون رقم 01-18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج.ر. عدد 77 لسنة 2001.
- (48)- قانون رقم 02-09، مؤرخ في 8 ماي 2009، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. عدد 34 لسنة 2002.
- (49)- قانون رقم 03-22 مؤرخ في 28 ديسمبر 2003، يتضمن قانون المالية لسنة 2004. (ج.ر. عدد 83 لسنة 2003).
- (50)- قانون عضوي رقم 04-11 مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر. عدد 57، لسنة 2004.
- (51)- قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83 لسنة 2004، معدل ومتمّم بالقانون رقم 20-04، مؤرخ في 30 مارس 2020، ج.ر. عدد 20 لسنة 2020.
- (52)- قانون رقم 04-21 مؤرخ في 29 ديسمبر 2004، يتضمن قانون المالية لسنة 2005، ج ر عدد 85 لسنة 2004.
- (53)- قانون رقم 05-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2004، يتضمن قانون المالية لسنة 2006، ج ر عدد 85 لسنة 2005.
- (54)- أمر رقم 06-01 مؤرخ 27 فيفري 2006، يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج.ر. عدد 11 لسنة 2006.
- (55)- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46 لسنة 2006.
- (56)- قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لترقية التشغيل، ج.ر.. عدد 80 لسنة 2006.
- (57)- قانون 06-26 مؤرخ في 26 ديسمبر 2006، يتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر عدد 85 لسنة 2006.

- (58)- أمر رقم 02-08 مؤرخ في 24 جويلية 2008، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008، ج.ر. عدد 42 لسنة 2008.
- (59)- قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بتسوية المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. ج ر عدد 11 لسنة 2008.
- (60)- قانون 09-08 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر. عدد 21 لسنة 2008.
- (61)- قانون رقم 16-08 مؤرخ في 3 أوت 2008، يتضمن التوجيه الفلاحي (ج.ر. عدد 46 لسنة 2008).
- (62)- أمر رقم 01-09 مؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009، (ج.ر. رقم 44 لسنة 2009).
- (63)- قانون عضوي رقم 04-12 مؤرخ في 17 جانفي 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، ج.ر. عدد 2 لسنة 2002.
- (64)- قانون رقم 06-12 مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالجمعيات، ج.ر. عدد 2 لسنة 2002.
- (65)- قانون رقم 07-13 مؤرخ في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر. عدد 55 لسنة 2013.
- (66)- قانون رقم 08-13 مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، يتضمن قانون المالية لسنة 2014، ج.ر. عدد 68 لسنة 2013.
- (67)- قانون رقم 06-14 مؤرخ في 9 أوت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية (ج.ر. عدد 48 لسنة 2014).
- (68)- أمر رقم 01-15 مؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج.ر. عدد 40 لسنة 2015.
- (69)- قانون رقم 02-15 مؤرخ في 4 جانفي 2015، يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، ج.ر. عدد 01 لسنة 2015.
- (70)- قانون رقم 12-15 مؤرخ في 15 جويلية 2015، يتعلق بحماية الطفل، ج.ر. عدد 39 لسنة 2015.
- (71)- قانون رقم 19-15 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات. ج.ر. عدد 71 لسنة 2015.
- (72)- قانون رقم 14-16 مؤرخ في 28 ديسمبر 2016، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، ج ر عدد 77 لسنة 2016.
- (73)- قانون رقم 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 3 جويلية 1993، المتعلق بالتقاعد. (ج.ر. عدد 78 لسنة 2016).
- (74)- قانون رقم 02-17 مؤرخ في 10 جانفي 2017 يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج.ر. عدد 02 لسنة 2017.
- (75)- قانون رقم 11-17 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر عدد 76 لسنة 2017.
- (76)- قانون رقم 10-18 مؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج.ر. عدد 35 لسنة 2018.
- (77)- قانون رقم 11-18، مؤرخ في 2 جويلية 2018، يتعلق بالصحة، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2018)، معدل ومتمم بالأمر رقم 02-20 المؤرخ في 30 أوت 2020 (ج.ر. عدد 50 لسنة 2020).

- (78)- قانون رقم 20-05 مؤرخ في 28 أبريل 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، (ج.ر. رقم 25 لسنة 2020).
- (79)- قانون رقم 20-07 مؤرخ في 4 جوان 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، ج.ر. عدد 33 لسنة 2020.
- (80)- قانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، يتضمن قانون المالية لسنة 2021، ج.ر. عدد 83 لسنة 2020.
- (81)- أمر رقم 21-01، مؤرخ في 10 مارس 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بالانتخابات، ج.ر. عدد 17 لسنة 2021.
- د- النصوص التنظيمية:**
- د-1- المراسيم الرئاسية:**
- (1)- مرسوم رقم 62-02، مؤرخ في 22 أكتوبر 1962، يؤسس لجان تسيير في المؤسسات الشاغرة، ج.ر. عدد 1، لسنة 1962.
- (2)- مرسوم رقم 62-38 مؤرخ في 23 نوفمبر 1962، يؤسس لجان تسيير في المؤسسات الصناعية والحرفية والمنجمية الشاغرة، ج.ر. عدد 5 لسنة 1962.
- (3)- مرسوم رقم 62-99 مؤرخ في 29 نوفمبر 1962، يتضمن تأسيس الديوان الوطني لليد العاملة، ج.ر. عدد 6 لسنة 1992.
- (4)- مرسوم رقم 62-221، مؤرخ في 6 أوت 1964، يتعلق بتشكيلة اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، ج.ر. عدد 65 لسنة 1964.
- (5)- مرسوم رقم 63-95 مؤرخ في 22 مارس 1963، يتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية المنجمية والحرفية واستغلال المستثمرات الفلاحية الشاغرة، ج.ر. عدد 17 لسنة 1963.
- (6)- مرسوم رقم 63-98 مؤرخ في 28 مارس 1963، يحدد قواعد توزيع مداخل استغلال المستثمرات ومؤسسات التسيير الذاتي، ج.ر. عدد 17 لسنة 1963.
- (7)- مرسوم رقم 63-153 مؤرخ في 25 أبريل 1963، يتعلق بالرقابة وتنصيب العمال، ج.ر. عدد 27 لسنة 1963.
- (8)- مرسوم رقم 63-388 مؤرخ في 1 أكتوبر 1963، يعلن ملكية الدولة على كل المستثمرات الفلاحية التابعة لبعض الأشخاص الطبيعيين والمعنويين، ج.ر. عدد 73 لسنة 1963.
- (9)- مرسوم رقم 64-219، مؤرخ في 6 أوت 1964، يتضمن تطبيق تشريع العمل على مؤسسات التسيير الذاتي، ج.ر. عدد 65 لسنة 1964.
- (10)- مرسوم رقم 76-212 مؤرخ في 30 ديسمبر 1976، يتضمن حل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ج.ر. عدد 4 لسنة 1977.
- (11)- مرسوم رقم 80-48 مؤرخ في 23 فيفري 1980، يتضمن سن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال، ج.ر. عدد 09 لسنة 1980.
- (12)- مرسوم 80-118 مؤرخ في 12 أبريل 1980، يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور وسيرها وعملها، ج.ر. عدد 16 لسنة 1980.

- (13)- مرسوم رقم 80-119 مؤرخ في 12 أفريل 1980، يتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل. ج. ر عدد 16 لسنة 1980.
- (14)- مرسوم رقم 81-235 مؤرخ في 29 أوت 1981، يتضمن انشاء المعهد الوطني للعمل، ج. ر. عدد 35 لسنة 1981.
- (15)- مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (ج.ر. عدد 37 لسنة 1982).
- (16)- مرسوم رقم 85-223 مؤرخ في 20 أوت 1985، يتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 35 لسنة 1985.
- (17)- مرسوم رقم 86-22 المؤرخ في 9 فيفري 1986، يتعلق بنشر الميثاق الوطني الموافق عليه في استفتاء 16 جانفي 1986 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ج.ر. عدد 7 لسنة 1986.
- (18)- مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، (ج.ر. عدد 46 لسنة 1986)، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 02 أكتوبر 2004 (ج.ر. عدد 63 لسنة 2004)، والمرسوم التنفيذي رقم 09-272 مؤرخ في 30 أوت 2009 (ج.ر. عدد 50 لسنة 2009).
- (19)- مرسوم رئاسي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، (ج.ر. عدد 31 لسنة 1990)، معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 07-305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، (ج.ر. عدد 61 لسنة 2007).
- (20)- مرسوم الرئاسي رقم 92-39 مؤرخ في 4 فيفري 1992، يتعلق بصلاحيات المجلس الاستشاري الوطني وطرق تنظيمه وعمله (ج.ر. عدد 10 لسنة 1992).
- (21)- مرسوم رئاسي رقم 92-44 مؤرخ في 9 فيفري 1992، يتضمن إعلان حالة الطوارئ، (ج ر عدد 10 لسنة 1992)، معدل ومتم بالمرسوم الرئاسي رقم 92-320 مؤرخ في 11 أوت 1992 (ج.ر. عدد 61 لسنة 1992) والمرسوم التشريعي رقم 93-02 مؤرخ في 06 جانفي 1993، (ج ر عدد 8 لسنة 1993)، ملغى بالأمر رقم 11-01 مؤرخ في 23 فيفري 2011، يتضمن رفع حالة الطوارئ، (ج.ر. عدد 12 لسنة 2011).
- (22)- مرسوم رئاسي رقم 93-225 مؤرخ في 5 أكتوبر 1993، يتضمن إنشاء مجلس وطني اقتصادي واجتماعي، (ج.ر. عدد 64 لسنة 1993).
- (23)- مرسوم رئاسي رقم 94-40 مؤرخ في 29 جانفي 1994، يتعلق بنشر الأرضية المتضمنة الوفاق الوطني حول المرحلة الانتقالية. ج.ر. عدد 06 لسنة 1994.
- (24)- مرسوم رئاسي رقم 04-13 مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر (ج ر عدد 06 لسنة 2004)، المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13-173 مؤرخ في 25 أفريل 2013، (ج.ر. عدد 25 لسنة 2013).
- (25)- مرسوم رئاسي رقم 04-14، مؤرخ في 22 جانفي 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (ج ر عدد 06 لسنة 2004)، معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 08-10 مؤرخ في 17 جانفي 2008، (ج.ر. عدد 05 لسنة 2008).

- (26)- مرسوم رئاسي رقم 06-192 مؤرخ في 31 ماي 2006، يسند إلى وزير العمل والتضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية. ج.ر. عدد لسنة 2006.
- (27)- مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، (ج.ر. 61 عدد لسنة 2007)، معدل ومتم بالمرسوم رئاسي رقم 10-315 مؤرخ في 13 ديسمبر سنة 2010، (ج.ر. عدد لسنة 2010)، والمرسوم الرئاسي رقم 14-244 مؤرخ في 28 سبتمبر 2014، (ج.ر. عدد لسنة 2014) .
- (28)- مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المطبقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، (ج.ر. عدد 61 لسنة 2007).
- (29)- مرسوم رئاسي رقم 08-09 مؤرخ في 27 جانفي 2008، يسند إلى وزير التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية، ج.ر. عدد 05 لسنة 2008.
- (30)- مرسوم رئاسي رقم 09-236 مؤرخ في 30 أوت 2009، يتعلق بمهام اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، وتشكيلتها وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها، (ج.ر. عدد 49 لسنة 2009).
- (31)- مرسوم رئاسي رقم 16-309 مؤرخ في 28 نوفمبر 2016، يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وسيره، (ج.ر. عدد 69 لسنة 2016).
- (32)- مرسوم رئاسي رقم 17-109 مؤرخ في 14 مارس 2017، يحدد كفاءات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء، بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد، ج.ر. عدد 17 لسنة 2017.
- (33)- مرسوم رئاسي رقم 19-96 يتضمن إنهاء مهام الوزير الأول، ج.ر. عدد 17 لسنة 2019.
- (34)- مرسوم رئاسي رقم 21-37 مؤرخ في 6 جانفي 2021، يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وسيره، ج.ر. عدد 03 لسنة 2021.
- (35)- مرسوم رئاسي رقم 21-139 مؤرخ في 12 أبريل 2021، يتعلق بالمرصد الوطني للمجتمع المدني، ج.ر. عدد 29 لسنة 2021.
- (36)- مرسوم رئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 7 أبريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر. رقم 28 لسنة 2021.

د- المراسيم التنفيذية:

- (1)- مرسوم تنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990، يعدل ويتم لأمر رقم 71-42 مؤرخ في 17 جوان 1971 يتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، (ج.ر. عدد 39 لسنة 1990).
- (2)- مرسوم تنفيذي رقم 90-385 مؤرخ في 24 نوفمبر 1990، يتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر. عدد 51 لسنة 1990.
- (3)- مرسوم تنفيذي رقم 90-389 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتضمن يتعلق بكفاءات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، (ج.ر. عدد 42 لسنة 1990). معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248، مؤرخ في 8 جويلية 1997، (ج.ر. عدد 46 لسنة 1990).

- (4)- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر. عدد 42 لسنة 1990.
- (5)- مرسوم تنفيذي رقم 90-416 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العامة المتساوي الأعضاء، (ج ر عدد 1، لسنة 1991).
- (6)- مرسوم تنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 01، لسنة 1991.
- (7)- مرسوم تنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 10 أوت 1991، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة، (ج.ر. عدد 38 لسنة 1991)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288، المؤرخ في 6 جوان 1992، (ج ر عدد 55 لسنة 1992).
- (8)- مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 4 يناير 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي (ج.ر.. عدد 02 لسنة 1992)، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 05-69 مؤرخ في 6 فيفري 2005، يحدد لأشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي. (ج.ر.. عدد 11 لسنة 2005)، والمرسوم الرئاسي رقم 19-112 مؤرخ في 2 فيفري 2019 (ج.ر. عدد 23 لسنة 2019).
- (9)- مرسوم تنفيذي رقم 93-156 مؤرخ في 7 جويلية 1993، يتعلق بمنح الجمعيات والمنظمات ذات الطابع الاجتماعي امتياز الانتفاع بممتلكات تابعة للأمالك الوطنية، ج.ر. عدد 45 لسنة 1993.
- (10)- مرسوم التنفيذي رقم 94-187، المؤرخ في 6 جويلية 1994، يحدد لتوزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-326 مؤرخ في 01 أكتوبر 1996 (ج.ر. عدد 58 لسنة 1996) والمرسوم التنفيذي رقم 99-121 مؤرخ في 22 جوان 1999 (ج.ر. عدد 41 لسنة 1999)، والمرسوم التنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ في 4 مارس 2000، (ج.ر. عدد 10 لسنة 2000)، والمرسوم التنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 3 سبتمبر 2015، (ج.ر. عدد 49 لسنة 2015).
- (11)- مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 6 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، (ج.ر.. عدد 44 لسنة 1994)، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 مؤرخ في 10 فيفري 1999، (ج ر. عدد 7، لسنة 1999)، و المرسوم التنفيذي رقم 04-01 مؤرخ في 3 جانفي 2004، (ج ر عدد 3 لسنة 2004)، و المرسوم التنفيذي رقم 05-129 مؤرخ في 24 أبريل 2005، (ج ر عدد 29، لسنة 2005)، والمرسوم التنفيذي رقم 10-129 مؤرخ في 29 أبريل 2010، (ج.ر. عدد 30 لسنة 2010).
- (12)- مرسوم تنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 5 جوان 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 35 لسنة 1996.
- (13)- مرسوم تنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 29 جوان 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، ج ر عدد 40 لسنة 1996.
- (14)- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، (ج.ر. عدد 52 لسنة 1996) معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288

- مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، (ج.ر. عدد 54 لسنة 2003)، والمرسوم التنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، (ج.ر. عدد 70 لسنة 2020).
- (15) - مرسوم تنفيذي رقم 96-459 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يحدد القواعد المطبقة على التعاونيات الفلاحية، (ج.ر. عدد 81 لسنة 1996)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-274 مؤرخ في 29 سبتمبر 2020، (ج.ر. عدد 59 لسنة 2020).
- (16) - مرسوم تنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، (ج.ر. عدد 8 لسنة 1997)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 05-100 مؤرخ في 20 مارس 2005، (ج.ر. عدد 20 لسنة 2005).
- (17) - مرسوم تنفيذي رقم 97-46 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع الى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية. (ج.ر. عدد 68 لسنة 1997).
- (18) - مرسوم تنفيذي رقم 97-99 مؤرخ في 29 مارس 1997، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لتعاونية الصناعة التقليدية والحرف. (ج.ر. عدد 18 لسنة 1997)، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 02-112 مؤرخ في 3 أبريل 2002، (ج.ر. عدد 22 لسنة 2002).
- (19) - مرسوم تنفيذي رقم 97-100 مؤرخ في 29 مارس سنة 1997، يحدد تنظيم غرف الصناعة التقليدية والحرف وعملها، (ج.ر. عدد 18 لسنة 1997) معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-472 مؤرخ في 2 ديسمبر سنة 2003، (ج.ر. عدد 76 لسنة 2003) والمرسوم التنفيذي رقم 09-323 مؤرخ في 11 أكتوبر سنة 2009، (ج.ر. عدد 95 لسنة 2009).
- (20) - مرسوم تنفيذي رقم 97-101 مؤرخ في 29 مارس 1997، يحدد تنظيم الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف وعملها. ج ر عدد 18 لسنة 1997.
- (21) - مرسوم تنفيذي رقم 97-140 مؤرخ في 30 أبريل 1997، يحدد قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف. (ج.ر. عدد 27 لسنة 1997) معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07-339 مؤرخ في 31 أكتوبر 2007. (ج.ر. عدد 70 لسنة 2007).
- (22) - مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يتعلق بالتوقيات الجزئي، ج.ر. عدد 82 لسنة 1997.
- (23) - مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ 8 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر. عدد 82 لسنة 1997.
- (24) - مرسوم تنفيذي رقم 2000-39 مؤرخ في 7 فيفري 2000، يحدد القانون الأساسي للمؤسسات والخدمات الخاصة الخيرية وكيفية إحداثها وتنظيمها وسيرها، ج.ر. عدد 5 لسنة 2000.

- (25) - مرسوم تنفيذي رقم 253-2000 مؤرخ في 23 أوت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وسيره، (ج.ر. عدد 53 لسنة 2000)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 108-20 مؤرخ في 30 أبريل 2020، (ج.ر. عدد 27 لسنة 2020).
- (26) - مرسوم تنفيذي رقم 353-01 مؤرخ في 10 فيفري 2001، يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، ج.ر. عدد 67 لسنة 2001.
- (27) - مرسوم تنفيذي رقم 427-02 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج.ر. عدد 82 لسنة 2002.
- (28) - مرسوم تنفيذي رقم 14-04 مؤرخ في 22 جانفي 2004 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، (ج.ر. عدد 06 لسنة 2004). معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 10-08 مؤرخ في 27 جانفي 2008، ج.ر. عدد 05 لسنة 2008.
- (29) - مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر. عدد 4 لسنة 2005.
- (30) - مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 جانفي 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية و الأمن، ج.ر. عدد 04 لسنة 2005.
- (31) - مرسوم تنفيذي رقم 247-05 مؤرخ في 7 جويلية 2005، يوضح الأحكام المطبقة على الجمعية الوطنية المسماة "الكشافة الإسلامية الجزائرية" المعترف لها بطابع المنفعة العمومية، ج.ر. عدد 48 لسنة 2005.
- (32) - مرسوم تنفيذي رقم 405-05 مؤرخ في 17 أكتوبر 2005، يحدد كيفيات تنظيم الاتحاديات الرياضية الوطنية وسيرها وكذا شروط الاعتراف لها بالمنفعة العمومية والصالح العام، (ج.ر. عدد 70 لسنة 2005)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 22-11 مؤرخ في 26 جانفي 2011، (ج.ر. عدد 6 لسنة 2011).
- (33) - مرسوم تنفيذي رقم 77-06 مؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، (ج.ر. عدد 09 لسنة 2006)، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 19-140 مؤرخ في 29 أبريل 2019 (ج.ر. عدد 29 لسنة 2019).
- (34) - مرسوم تنفيذي رقم 223-06 مؤرخ في 31 جويلية 2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها، ج.ر. عدد 42 لسنة 2006.
- (35) - مرسوم تنفيذي رقم 319-06 مؤرخ في 18 ديسمبر 2006، يحدد تخفيض نسب الفائدة على القروض الممنوحة من البنوك و المؤسسات المالية الى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و كيفيات منحه، (ج.ر. عدد 58، لسنة 2006).
- (36) - مرسوم تنفيذي رقم 370-06 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، ج.ر. عدد 67 لسنة 2006.
- (37) - مرسوم تنفيذي رقم 123-07 مؤرخ في 24 أبريل 2007، يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمل، (ج.ر. عدد 28 لسنة 2007). معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-193 مؤرخ في 22 جويلية 2018، (ج.ر. عدد 44 لسنة 2018).

- (38) - مرسوم تنفيذي رقم 124-08 مؤرخ في 15 أبريل 2008، يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. ج ر عدد 22 لسنة 2008.
- (39) - مرسوم تنفيذي رقم 125-08 مؤرخ في 15 أبريل 2008، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر عدد 22 لسنة 2008.
- (40) - مرسوم تنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في 19 أبريل 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الاندماج المهني. (ج.ر. عدد 22، لسنة 2008). معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 مؤرخ في 4 نوفمبر 2010 (ج.ر. عدد 68، لسنة 2010)، والمرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في 6 مارس 2011، (ج.ر. عدد 14، لسنة 2011)، والمرسوم التنفيذي رقم 13-42 مؤرخ في 10 أبريل 2013، (ج.ر. عدد 21، لسنة 2013).
- (41) - مرسوم تنفيذي رقم 167-08 مؤرخ في 07 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر عدد 30 لسنة 2008.
- (42) - مرسوم التنفيذي رقم 461-08 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيورها، ج ر عدد 01 لسنة 2009.
- (43) - مرسوم تنفيذي رقم 170-09 مؤرخ في 2 ماي 2009، يحدد صلاحيات وتشكيلة مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكيفية تنظيمه وتسيره، (ج.ر. عدد 42 لسنة 2009)، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-119 مؤرخ في 21 أبريل 2018، ج.ر. عدد 24 لسنة 2018.
- (44) - مرسوم تنفيذي رقم 244-09 مؤرخ في 22 جويلية 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 44 لسنة 2009.
- (45) - مرسوم تنفيذي رقم 136-10 مؤرخ في 13 ماي 2010، يحدد لنظام المنح الخاص بالأعوان المتعاقدين، ج.ر. عدد 32 لسنة 2010.
- (46) - مرسوم تنفيذي رقم 214-10 مؤرخ في 16 سبتمبر 2010، يحدد القانون الأساسي للغرف الفلاحية، ج.ر. عدد 54 لسنة 2010.
- (47) - مرسوم تنفيذي رقم 322-10 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر عدد 78 لسنة 2010.
- (48) - مرسوم تنفيذي رقم 106-11 مؤرخ في 06 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر عدد 15 لسنة 2011.
- (49) - مرسوم تنفيذي رقم 261-11 مؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى سلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 لسنة 2011.
- (50) - مرسوم تنفيذي رقم 92-12 مؤرخ في 28 فيفري 2012، يتضمن إنشاء المركز الوطني للبطاقة الالكترونية للمؤمن اجتماعيا (شفاء)، ج.ر. عدد 13 لسنة 2012.
- (51) - مرسوم تنفيذي رقم 193-14 مؤرخ في 3 جويلية، يحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج.ر. عدد 41 لسنة 2014.

- (52) - مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 جوان 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين. ج.ر. عدد 47 لسنة 2014.
- (53) - مرسوم تنفيذي رقم 15-59، مؤرخ في 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، (ج.ر. عدد 08 لسنة 2015)، متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-177، المؤرخ في 6 جويلية 2015، (ج.ر. عدد 37، لسنة 2015).
- (54) - مرسوم تنفيذي رقم 15-159 مؤرخ في 16 جويلية 2015، يتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، ج.ر. عدد 34 لسنة 2015.
- (55) - مرسوم تنفيذي رقم 16-261 مؤرخ في 10 أكتوبر 2016، يحدد شروط وكيفيات إنجاز استثمارات الجمعيات الرياضية الوطنية المعترف لها بالمنفعة العمومية والصالح العام، ج.ر. عدد 60 لسنة 2016.
- (56) - مرسوم تنفيذي رقم 17-105 مؤرخ في 5 مارس 2017، يحدد كيفيات تطبيق المزايا الإضافية للاستغلال الممنوحة للاستثمارات المنشأة لأكثر من مائة (100) منصب شغل. ج.ر. عدد 16 لسنة 2017
- (57) - مرسوم تنفيذي رقم 17-319 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، ج.ر. عدد 66 لسنة 2017.
- (58) - مرسوم تنفيذي رقم 117-321 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. ج.ر. عدد 66 لسنة 2017.
- (59) - مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. ج.ر. عدد 66 لسنة 2017.
- (60) - مرسوم تنفيذي رقم 18-07 مؤرخ في 10 جوان 2018، يتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، ج.ر. عدد 34 لسنة 2018.
- (61) - مرسوم تنفيذي رقم 19-165 مؤرخ في 27 ماي 2019 يحدد كيفيات تقييم الموظف. ج.ر. عدد 37 لسنة 2019.
- (62) - مرسوم تنفيذي رقم 19-190، مؤرخ في 3 جويلية 2019، يتضمن مهام الوكالة الوطنية للمواد الصيدلانية وتنظيمها وسيرها، ج.ر. عدد 43 لسنة 2019.
- (63) - مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 8 ديسمبر 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، (ج.ر. عدد 76 لسنة 2019).
- (64) - مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)، ج.ر. عدد 15 لسنة 2020.
- (65) - مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته. ج.ر. عدد 16 لسنة 2020.
- (66) - مرسوم تنفيذي رقم 20-107 مؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، (ج.ر. عدد 27 لسنة 2020).

- (67) - مرسوم تنفيذي رقم 20-159 مؤرخ في 13 جوان 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) ومكافحته. ج.ر. عدد 35 لسنة 2020).
- (68) - مرسوم تنفيذي رقم 20-186 مؤرخ في 20 جويلية 2020 يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. (ج.ر. عدد 41 لسنة 2020).
- (69) - مرسوم تنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان المساوية لأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 44 لسنة 2020.
- (70) - مرسوم تنفيذي رقم 20-238 المؤرخ في 31 أوت 2020، يتضمن تعزيز تدابير تخفيف نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ج.ر. عدد 52 لسنة 2020.
- (71) - مرسوم تنفيذي رقم 20-239 مؤرخ في 31 أوت 2020، يحدد كفاءات استمرار الخزينة العمومية في التكفل، بصفة استثنائية، بتخفيض نسبة الفائدة على القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية لفائدة المؤسسات والخواص الذين يواجهون صعوبات بسبب وباء كورونا (كوفيد19)، (ج.ر. عدد 53، لسنة 2020)، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 30-392 مؤرخ في 23 ديسمبر 2020، (ج.ر. عدد 78 لسنة 2020).
- (72) - مرسوم تنفيذي رقم 20-310 المؤرخ في 9 نوفمبر 2020، يتضمن الأحكام المتعلقة بتعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ج.ر. عدد 66 لسنة 2020.
- (73) - مرسوم تنفيذي رقم 20-314 مؤرخ في 16 نوفمبر 2020، يتضمن التدابير الإضافية لتعزيز نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)، ج.ر. عدد 68، لسنة 2020.
- (74) - مرسوم تنفيذي رقم 20-332 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، يحدد كفاءات ممارسة نشاط الإعلام عبر الانترنت ونشر الرد أو التصحيح عبر الموقع الالكتروني، ج.ر. عدد 70 لسنة 2020.
- (75) - مرسوم تنفيذي رقم 20-373 مؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر. عدد 77 لسنة 2020.

ه-القرارات الوزارية:

ه-1-القرارات الوزارية المشتركة:

- (1) - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 9 جوان 1997، يحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار المهنية (ج.ر. عدد 75 لسنة 1997).
- (2) - قرار وزاري مشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد لتنظيم مفتشية العمل للولاية. ج ر عدد 75 لسنة 2005.
- (3) - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 23 ديسمبر 2019، يحدد كفاءات إدماج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات في جهاز الإدماج المهني، ج.ر. عدد 13 لسنة 2020.

ه-2-القرارات الوزارية:

- (1) - قرار مؤرخ في 25 جانفي 2007، يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر عدد 32 لسنة 2007.
- (2) - قرار مؤرخ في 24 جويلية 2008، يحدد لنماذج عقود الإدماج و عقود التكوين - تشغيل وعقود العمل المدعم. (ج.ر. عدد 49 لسنة 2008)، معدل ومتمم بالقرار المؤرخ في 24 جويلية 2015. (ج ر عدد 48 لسنة 2015).

(3)- قرار وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مؤرخ في 16 ماي 2017، تحت رقم 297، يتضمن سحب وصل التسجيل من النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز (SNATEG-SONELGAZ)، المسجلة بتاريخ 30 ديسمبر 2013، تحت رقم (101/R/E)، (غير منشور).

(4)- قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2020، يتضمن تعيين أعضاء مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. ج.ر. عدد 68، لسنة 2020.

و- التعليمات والمنشورات والمذكرات:

و-1- التعليمات:

(1)- تعليمة رئيس الحكومة، تحت رقم 04/ك.خ.م.ع.و.ع/2003 مؤرخة في 11 سبتمبر 2003، تتضمن العمل المسرحون عن العمل الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم. http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، أطلع عليه في 23-11-2017.

(2)- تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 مؤرخة في 06 جانفي 2007 تتعلق بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، . http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، إطلع عليه في 23-11-2017.

و-2- المنشورات:

و-2-1- المنشورات الوزارية المشتركة:

(1)- منشور وزاري مشترك رقم 08 مؤرخ في 5 أكتوبر 2004، يتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية. http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، أطلع عليه في 23-11-2017.

(2)- منشور وزاري مشترك رقم 07 مؤرخ في 5 أكتوبر 2004، يتعلق بالاعتقالات من الأجور الخاصة بالإضراب. http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، أطلع عليه في 23-11-2017.

و-2-2- المنشورات الوزارية:

(1)- منشور وزاري رقم 72، صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 نوفمبر 1990، يتعلق بالتفاوض الجماعي. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/86480/97612/F1432550612/DZA-1990-M-86480.pdf> ، اطلع عليه في 11-3-2016.

(2)- منشور وزاري رقم 149، صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 19 نوفمبر 1990، يتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية للعمال الأجراء.

(3)- منشور وزاري صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 نوفمبر 1990، يوضح كيفيات تطبيق إجراءات رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون، والأجر الأدنى للنشاطات في جميع قطاعات النشاط.

(4)- منشور وزاري رقم 007 صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 3 جوان 1991، يتعلق بتطبيق القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الهيئات المستخدمة.

(5)- منشور وزاري رقم 009، صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 01 أكتوبر 1991، يتعلق بالتفاوض حول الاتفاقيات الجماعية.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/86481/97613/F596631432/DZA-1991-M-86481.pdf> ، أطلع عليه في 13-3-2016.

(6)- منشور وزاري رقم 474 /SR/DC/DG، مؤرخ في 8 جويلية 1993 يتعلق بانتداب الموظفين لدى الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

(7)- منشور وزاري رقم MFP/DC/DRHR/166، مؤرخ في 25 أفريل 1995، يهدف الى تعزيز وتطوير التشاور وتحديد مجالات تطبيقه. (وزارة التكوين المهني).

(8)- منشور وزاري رقم 009 مؤرخ في 19 ماي 1997، حول تمثيلية المنظمات النقابية، وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني.

(9)- منشور وزاري رقم 001 مؤرخ في 11 ديسمبر 2007، يحدد كفاءات تحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية، معدل ومتمم بالمنشور رقم 001 مؤرخ في 30 أوت 2015، <https://www.lexeeek.com/document/29043>، [circulaire-n-001-30-aout-2015-modifiant-et](https://www.lexeeek.com/document/29043)، أطلع عليه في 15-3-2021.

و-3- المذكرات:

-مذكرة وزارية رقم 239 مؤرخة في 11 أوت 1993 تتعلق بالتذكير بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بكفاءات ممارسة الحق النقابي.

ي- مراسلات المديرية العامة للوظيفة العمومية:

(1)- مراسلة رقم 16/793 مؤرخة في 31 جانفي 2016 صادرة عن المدير العام للتنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تتضمن استفسار وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات حول مدى إمكانية استفادة المندوبين النقابيين من المنح والعلاوات المتعلقة بمنصبهم الأصلي.

(2)- مراسلة رقم 2017/10234، مؤرخة في 11 سبتمبر 2017، صادرة عن مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العامة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري موجهة للسيد وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، تتضمن الرد على استفسار عن إمكانية الجمع بين العضوية في تنظيم نقابي وشغل منصب عالي في نفس المؤسسة.

(3)- مراسلة رقم 20/13596 مؤرخة في 31 ديسمبر 2020، موجهة إلى السيد: عمراوي مسعود، نائب بالمجلس الشعبي الوطني، تتضمن إعداد تعليمية تفصل تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلقة باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية.

(4)- مراسلة رقم 426 مؤرخة في 13 أفريل 2020، موجهة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري (مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظيفة العمومية) إلى مديرة الخدمات الجامعية لبومرداس للاستفسار، وللإعلام إلى رؤساء متقشيات الوظيفة العمومية.

V - إعلانات وآراء المجلس الدستوري:

(1)- إعلان رقم 99/د.إ.م.02 مؤرخ في 19 سبتمبر 1999، يتعلق بنتائج استفتاء يوم 16 سبتمبر 1999، ج.ر. عدد 66 لسنة 1999.

(2)- إعلان رقم 05/د.إ.م.01 مؤرخ في أول أكتوبر 2005، يتعلق بنتائج استفتاء 29 سبتمبر 2005 حول الميثاق من اجل السلم والمصالحة الوطنية، ج.ر. عدد 67 لسنة 2005.

- (3)- رأي رقم 16/01 ر.ت.د.م.د. 16، مؤرخ في 28 جانفي 2016، يتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 6 لسنة 2016.
- (4)- تصريح مؤرخ في 3 أبريل 2019 يتعلق بالشغور النهائي لرئاسة الجمهورية، ج. ر عدد 21 لسنة 2019.
- (5)- اعلان رقم 03/إ.م.د. 19 مؤرخ في 16 ديسمبر 2019، يتضمن النتائج النهائية لانتخاب رئيس الجمهورية، ج. ر عدد 78 لسنة 2019.

VI - القرارات والأحكام القضائية:

أ- قرارات المحكمة العليا:

- (1)- قرار رقم 65773 مؤرخ في 24 ديسمبر 1990، المجلة القضائية، العدد 2، 1992.
- (2)- قرار رقم 95338 مؤرخ في 08 فيفري 1994، المجلة القضائية، العدد 1، 1996.
- (3)- قرار رقم 111095 مؤرخ في 20 أبريل 1994، المجلة القضائية، العدد 1، 1995.
- (4)- قرار رقم 113332 مؤرخ في 20 جوان 1995، نشرة القضاء، العدد 54، 1999.
- (5)- قرار رقم 126057 مؤرخ في 12 نوفمبر 1995، المجلة القضائية، العدد 2، 1995.
- (6)- قرار رقم 132207 مؤرخ في 07 ماي 1996، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، جزء 2، 1997.
- (7)- قرار رقم 149274 مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، العدد 1، 1998.
- (8)- قرار رقم 159380 مؤرخ في 14 أبريل 1998، المجلة القضائية، العدد 2، 1998.
- (9)- قرار رقم 99-01 مؤرخ في 23 فيفري 1999، المجلة القضائية، العدد 1، 1999.
- (10)- قرار رقم 196348 مؤرخ في 11 أبريل 2000، المجلة القضائية، العدد 2، 2001.
- (11)- قرار رقم 265708 مؤرخ في 09 ديسمبر 2003، نشرة القضاء، العدد 57، 2006.
- (12)- قرار رقم 283600 مؤرخ في 15 ديسمبر 2004، المجلة القضائية، العدد 02، 2004.
- (13)- قرار رقم: 501846 مؤرخ في 06 ماي 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2009.
- (14)- قرار رقم 265975 مؤرخ في 16 جويلية 2003، المجلة القضائية، العدد 2، 2003.
- (15)- قرار رقم 310840 مؤرخ في 05 أكتوبر 2005، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2005.
- (16)- قرار رقم 350940 مؤرخ في 06 ديسمبر 2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2007.
- (17)- قرار رقم 411143 مؤرخ في 05 ديسمبر 2007، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2007.
- (18)- قرار رقم 348114 مؤرخ في 06 ديسمبر 2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2008.
- (19)- قرار رقم 359784 مؤرخ في 06 ديسمبر 2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2008.
- (20)- قرار رقم 386846 مؤرخ في 07 نوفمبر 2007، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2007.
- (21)- قرار رقم 459163 مؤرخ في 09 أبريل 2008، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2008.
- (22)- قرار رقم 435383 مؤرخ في 03 ديسمبر 2008، مجلة محكمة العليا، العدد 2، 2008.
- (23)- قرار رقم 529206 مؤرخ في 01 أبريل 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2009.
- (24)- قرار رقم 501846 مؤرخ في 06 ماي 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2009.
- (25)- قرار رقم 515182 مؤرخ في 5 نوفمبر 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2009.
- (26)- قرار رقم 610645 مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011.

- (27)- قرار رقم 622457 مؤرخ في 02 جوان 2011، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011.
- (28)- قرار رقم 575386 مؤرخ في 06-01-2011، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2011.
- (29)- قرار رقم 727596 مؤرخ في 03 ماي 2012، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2012.
- (30)- قرار رقم 725363 مؤرخ في 07 مارس 2013، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2013.
- (31)- قرار رقم 761931 مؤرخ في 3 أكتوبر 2013، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2014.
- (32)- قرار رقم 997733 مؤرخ في 10 مارس 2016، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2016.
- (33)- قرار رقم 1014249 مؤرخ في 07 أبريل 2016، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2016.
- (34)- قرار رقم 1079415 مؤرخ في 08 سبتمبر 2016، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2016.
- (35)- قرار رقم 1057714 مؤرخ في 03 نوفمبر 2016، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2016.
- (36)- قرار رقم 1205085 مؤرخ 08 فيفري 2018، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2018.
- (37)- قرار رقم 1284030 مؤرخ في 06 سبتمبر 2018، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2018.
- (38)- قرار رقم 1356311 مؤرخ في 03 أكتوبر 2019، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2019.
- (39)- قرار رقم 1336569 مؤرخ في 07 نوفمبر 2019، مجلة المحكمة العليا، العدد 2، 2019.

ب-أوامر استعجالية:

- (1)- قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، ملف رقم 14431، مؤرخ في 24 سبتمبر 2002، قضية مجلس المحاسبة ضد نقابة قضاة مجلس المحاسبة، <https://droit.mjustice.dz/portailarabe/conseiletat/affichedecision.php?id=59>، إطلع عليه في 14-2-2021.
- (2)- أمر استعجالي رقم 14/00240 مؤرخ في 14 فيفري 2014، المحكمة الإدارية للجزائر، الغرفة 2، قضية وزارة التربية الوطنية ضد المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع. (غير منشور).
- (3)- أمر استعجالي رقم 19/00036 مؤرخ في 14 جانفي 2019، المحكمة الادارية لباتنة، قضية المركز الجامعي سي الحواس بركة، ضد الاتحاد العام الطلابي الحر، (غير منشور).
- (4)- أمر استعجالي رقم 19/01875 مؤرخ في 22 أبريل 2019، محكمة الدار البيضاء، القسم الاجتماعي، قضية مؤسسة بريد الجزائر ضد الاتحادية الوطنية لعمال البريد والمواصلات السلكية واللاسكية وتكنولوجيات الرقمنة، (غير منشور).

VII-اتفاقيات جماعية وعقود وطنية:

أ-الاتفاقيات الجماعية:

- (1)- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر، 2003.
- (2)- للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، 2005.
- (3)- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية الجزائرية للمياه، 2013.
- (4)- الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية، 1999.

ب-العقود الوطنية:

- 1- العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مبرم في أول أكتوبر 2006.
- 2- العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو، مبرم في 23 فيفري 2014.
- 3- الاتفاق الإطار لتطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال، مبرم في 15 سبتمبر 2014.

4- ميثاق الشراكة بين الشركات، مبرم في 23 ديسمبر 2017.

VIII- قوانين عمل أجنبية (باللغة العربية):

- (1)- قانون العمل المصري الصادر بموجب القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل الجديد، ج ر عدد 14 لسنة 2003.
- (2)- قانون العمل المغربي: القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 194-03-1، مؤرخ في 11 سبتمبر 2003، ج ر عدد 5167، لسنة 2003.
- (3)- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 معدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010.
- (4)- قانون عدد 54 لسنة 2017 مؤرخ في 24 جويلية 2017 يتعلق بإحداث المجلس الوطني للحوار الاجتماعي وضبط مشمولاته وكيفية تسييره. الرائد الرسمي للجمهورية التونسية العدد 61 لسنة 2017.

IX- وثائق وتقارير:

أ- الوثائق الدولية:

أ-1- الاتفاقيات المبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل:

- (1)- اتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، أبرمت خلال الدورة 35 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة بجنيف في 4 جوان 1952، دخلت حيز التنفيذ في 27 أبريل 1955. لم تصادق عليها الجزائر، أطلع عليها يوم 15-4-2018.
- (2)- اتفاقية رقم 141 حول منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أبرمت خلال الدورة الستين لمؤتمر العام لمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 4 جوان 1974، دخلت حيز التنفيذ في 24 نوفمبر 1977. لم تصادق عليها الجزائر.
- (3)- اتفاقية رقم 151، بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، أبرمت خلال الدورة 64 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 07 جوان 1978، دخلت حيز التنفيذ في 25 فيفري 1981، لم تصادق عليها الجزائر.
- (4)- اتفاقية رقم 154، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، أبرمت خلال الدورة 67 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 03 جوان 1981، دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، لم تصادق عليها الجزائر.

أ-2- التوصيات والإعلانات الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل:

- (1)- توصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، صدرت خلال الدورة 34 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في جنيف يوم 6 جوان 1951.
- (2)- توصية رقم 113 بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويين الصناعي والوطني، صدرت خلال الدورة 44 للجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة بجنيف، في يوم 20 جوان 1960.
- (3)- إعلان حول "العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"، الدورة 98 للجمعية العامة للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في جنيف، 10 جوان 1998، https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_182776/lang--ar/index.htm، أطلع عليه يوم 13-7-2016.

أ-3- منشورات صادرة عن المنظمة الدولية للعمل:

- 1- البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل، <https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>، اطلع عليه في 13-12-2019
- 2- التقرير السادس، الحوار الاجتماعي، المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، دورة 103- سنة 2013
- 3- المنظمة الدولية للعمل، المركز الدولي للتدريب، أنظمة منازعات العمل، جنيف، 2013.
- أ-4- وثائق صادرة عن الأمم المتحدة:
- منظمة الأمم المتحدة، تقرير عن الأهداف الإنمائية للألفية، نيويورك، 2005 <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Goals2005/Arabic.pdf>، اطلع عليه في 12-5-2014.

ب- وثائق وطنية:

ب-1- وثائق صادرة عن السلطة التنفيذية:

- (1) الأمانة العامة للحكومة، تقرير حول حالة "تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة"، نوفمبر 2008.
- (2) رئاسة الجمهورية، "وثيقة المقترحات المقدمة في إطار النقاش العام حول مشروع مراجعة الدستور"، لجنة الخبراء المكلفة بصياغة اقتراحات مراجعة الدستور، 5 سبتمبر 2020. <http://constitution.el-mouradia.dz/docs/Propositions.pdf>، اطلع عليه يوم 11-10-2020.
- (3) الوزارة الأولى، تقرير عن السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، 2015.
- (4) الوزارة الأولى، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، 16 فيفري 2020، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2020-ar.pdf>، أطلع عليه في 03-03-2020.
- (5) وزارة الثقافة، النصوص الأساسية لثورة أول نوفمبر 1954، الجزائر، د.س.ن.
- (6) وزارة التكوين المهني والعمل، "القانون العام للعامل"، *مجلة العمل الجزائرية*، وزارة التكوين المهني والعمل، العدد 17، يناير مارس 1987.
- (7) وزارة التكوين المهني، محضر لجنة الحوار والتشاور، بين ممثلي الإدارة المركزية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزير التكوين المهني السيد محمد مباركي وممثلي الفيدرالية الوطنية لعمال قطاع التكوين والتعليم المهنيين بتاريخ 15 أكتوبر 2018. (غير منشور).
- (8) وزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل، قائمة الاتفاقيات الدولية للعمل المصادق عليها من طرف الجزائر، منشورة على موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، <https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit/>، أطلع عليها في 14-5-2017.
- (9) وزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل، مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، خلال اليوم الدراسي حول قانون العمل وتطوره، تلمسان 12 مارس 2006، www.mtess.dz، اطلع عليه في 22-10-2011.

- (10) وزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل، مداخلة وزير العمل والضمان الاجتماعي خلال الملتقى التكويني لفائدة مفتشي العمل حول " ترقية الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي "، الجزائر من 17 إلى 20 سبتمبر 2006، www.mtess.dz، أطلع عليه في 22-10-2011.
 - (11) مداخلة السيد الهاشمي جعوب وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أمام لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الوطني حول "واقع وأفاق قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، يوم 19 جانفي 2021، <http://www.majliselouma.dz/index.php/ar/2016-10-05-06-52-20/3813-2021-01-19-12-36>، 19، أطلع عليه في 20-3-2021.
 - (12) وزارة المالية، جباية المهن الحرة، المديرية العامة للضرائب، 2020، https://www.mfdgi.gov.dz/images/pdf/brochures_ar/Fiscalite_des_professions_liberales2020_A_r.pdf، أطلع عليه في 15-11-2020.
 - (13) - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بيان توضيحي بخصوص شرط الإقامة عند التسجيل لدى وكالات التشغيل، <https://www.mtess.gov.dz/ar>، أطلع عليه في 17-2-2021.
- ب-2 وثائق صادرة عن السلطة التشريعية:**
- (1) - مجلس الأمة، النظام الداخلي لمجلس الأمة، الصادر في 22 أوت 2017، ج ر 49 عدد لسنة 2017.
 - (2) - المجلس الشعبي الوطني، الجريدة الرسمية للمناقشات، السنة الخامسة، رقم 265، صادرة في: 27 ديسمبر 2016.
 - (3) - المجلس الشعبي الوطني، النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني، (ج.ر. عدد 46 لسنة 2000).
- ب-3 تقارير وآراء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:**
- (1) - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول تقييم أجهزة التشغيل"، الدورة 24، جوان 2002.
 - (2) - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع رأي حول "مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، الدورة 11، الجزائر، جويلية 1998.
 - (3) - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول "نظام علاقات العمل سياق التعديل الهيكلي"، لجنة علاقات العمل، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أفريل 1998.
 - (4) - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول "الوضع الاقتصادي والاجتماعي"، الجزائر، 2015.
- ب-4- بيانات وخطابات رسمية:**
- (1) - الوزارة الأولى، كلمة الوزير الأول في اجتماع شركاء الثلاثية للتوقيع على الميثاق المتعلق بشراكة الشركات، 23-12-2017، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/documents/discours.html>، أطلع عليه في 05-01-2018.
 - (2) - المحافظة السامية للأمازيغية، بيان رئاسة الدولة يوم 22 أفريل 1995، النشرة الرسمية للمحافظة السامية للأمازيغية، العدد 1، سنة 1999، ص 10، 11.
 - (3) - الوزارة الأولى، بيان رئاسة الجمهورية في 09 جويلية 2014، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar>، أطلع عليه في 15-12-2017.

- (4)- الوزارة الأولى، بيان مجلس الوزراء في 7 جويلية 2014 : <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/premier-ministre/activites/2015-10-06-08-42-38.html>، اطلع عليه في 11-12-2017.
- (5)- الوزارة الأولى، بيان مجلس الوزراء، في 26 جويلية 2016، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/gouvernement/reunions-et-conseils/communiqué-intégral-conseil-ds-ministres-26-07-2016-ar.html>، أطلع عليه في 23-5-2017.
- (6)- الوزارة الأولى، كلمة الوزير الأول بمناسبة تنصيب رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، يوم 9 مارس 2020، <http://www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/communiqués/com-2020/03/com-09-03-ar.pdf>، تم الاطلاع عليه في 14-3-2020.
- (7)- وزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل، قائمة الاتفاقيات الدولية للعمل المصادق عليها من طرف الجزائر، <https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit>، أطلع عليها في 14-5-2017.
- (8)- وزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل، قرار وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مؤرخ في 16 ماي 2017، تحت رقم 297، المتضمن سحب وصل التسجيل من النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز (SNATEG-SONELGAZ)، المسجلة بتاريخ 30 ديسمبر 2013، تحت رقم (101/R/E)، (غير منشور).
- (9)- المجلس الشعبي الوطني، بيان صحفي، صادر بتاريخ 17 أكتوبر 2016. www.apn.dz/ar/plus-ar/3407-2016-10-17-13-52-23، اطلع عليه في 17-8-2017.
- (10)- وزارة العدل، بيان مؤرخ في 3 نوفمبر 2019 يتضمن إعلام الرأي بالأمر الاستعجالي المتعلق بعدم شرعية إضراب القضاة، [https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf\[1731\].pdf](https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf[1731].pdf).
- (11)- وزارة العدل، بيان مؤرخ في 4 نوفمبر 1919، [https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf\[1731\].pdf](https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/2019/pdf/pdf[1731].pdf)، اطلع عليه في 12-3-2020.
- (12)- وزارة الداخلية والجماعات المحلية وتهيئة الإقليم، بيان بخصوص الحماية المدنية، مؤرخ في 3 ماي 2021، <https://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/lire-toutes-les-actualités/3608-communiqué-concernant-la-protection-civile.html>، أطلع عليه في 5 ماي 2021.
- ب-5 وثائق نقابية:**
- (1)- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي، المصادق عليه في المؤتمر الوطني، المنعقد في أكتوبر 2000، الجزائر، 2001.
- (2)- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، تقرير النشاطات، المؤتمر 11، الجزائر، 2008.
- (3)- الكنفدرالية النقابات الجزائرية، تحت رقم 10-2019، المؤرخ 17 أكتوبر 2019، <https://www.unpef05.net/wp-content/uploads/2019/10/CSA%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%8610-1.pdf>، أطلع عليه في 14-2-2020.
- (4)- النقابة الوطنية للقضاة، بيان رقم 4، مؤرخ 26 أكتوبر 2019، <http://snm.dz/document/annonce4.pdf>، أطلع عليه في: 05-11-2019.

- (5) - النقابة الوطنية للقضاة، بيان رقم 8، مؤرخ في 29 أكتوبر 2019، <http://snm.dz/document/annonce8.pdf> ، أطلع عليه في 25-2-2021.
- (6) - النقابة الوطنية للقضاة ، بيان رقم 9، مؤرخ في 29 أكتوبر 2019، <http://snm.dz/document/annonce9.pdf> ، أطلع عليه في: 05-11-2019.
- (7) - النقابة الوطنية للقضاة، بيان رقم 15، مؤرخ 4 نوفمبر 2019، <http://snm.dz/document/annonce15.pdf> ، أطلع عليه في: 05-11-2019.
- ب-6 - تقارير صحفية:
- (1) - و.أ.ج. البيان النهائي للثلاثية السادسة عشر، 19 سبتمبر 2014، <https://www.aps.dz/ar/algerie/7851> ، إطلع عليه في 22-6-2017.
- (2) - و.أ.ج.، تصريح صحفي للسيد عبد المجيد سيدي سعيد، الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، بتاريخ 25-6-2014، <http://www.aps.dz> ، أطلع عليه في 12-6-2017.
- (3) - المجلس الشعبي الوطني، لجنة التربية تستمع لنقابات ومنظمات قطاع التربية، <http://www.apn.dz/AR/plus-ar/actualite-ar/3438-2016-10-25-13-51-19> ، أطلع عليه في 15-4-2018.
- (4) - في اجتماع لثلاثية مصغرة، سلال يبحث قانون المالية ل 2017 و نظام التقاعد والنموذج الاقتصادي مع سيدي السعيد و حداد، <https://www.mfdgi.gov.dz/archive-nov-2019/index.php/ar/medias-et-presse-2/articles-de-presse/1003-2016-9> ، أطلع عليه في 25-2-2018.
- (5) - و.أ.ج.، إنشاء كونفدرالية النقابات الجزائرية، <http://www.aps.dz/ar/algerie/62369-2018-11-10-16-27> ، 51، أطلع عليه في 14-12-2020.
- (6) - و.أ.ج. ، "الرئيس تبون يستقبل ممثلين عن كنفدراليات أرباب العمل" ، 5 جانفي 2021، <https://www.aps.dz/economie/115454-le-president-tebboune-recoit-des-representants-de-confederations-du-patronat> ، أطلع عليه في 06-01-2021.
- (7) - و.أ.ج. ، " تيزي وزو: عمال مؤسسة "أنيام" يرفضون قرار التوقف التقني عن النشاط" 01 ديسمبر 2020، <http://www.aps.dz/ar/regions/97055-2020-12-01-18-12-58> ، أطلع عليه في 02-12-2020.
- (8) - و.أ.ج. ، "وزارة الداخلية على اتصال دائم مع أفراد سلك الحرس البلدي لتحقيق مطالبهم" ، 10 أكتوبر 2017، <https://www.aps.dz/ar/algerie/48334-2017-10-10-14-05-21> ، أطلع عليه في 26-3-2021.
- (9) - و.أ.ج. "اجتماع مجلس الوزراء، المصادقة على عدد من العروض والمراسيم"، 2 ماي 2021، <https://www.aps.dz/ar/algerie/105926-2021-05-02-17-31-22> ، اطلع عليه في 3 ماي 2021.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

I - Ouvrages :

A- Ouvrages généraux :

- 1)-ABBAS (Ferhat), **Demain se lèvera le jour**, Alger-livre-Edition, Alger, 2010
- 2)-AGERON (Charles-Robert), **Genèse de l'Algérie algérienne**, EDIF, Alger, 2010.
- 3)-BECHRIRAT (Ali), **Les droits de l'Homme en Algérie de 1830 à 1962**, éd. Casbah, Alger, 2012.
- 4)-BEN SAADA (Mohamed Tahar), **le régime politique Algérien, de la légitimité historique à la légitimité constitutionnelle**, ENAL, Alger, 1992.
- 5)-BOUDJMA Rachid, **Economie du développement de l'Algérie 1962-2010**, Vol. 2, Dar El Halazounia, Alger, 2011.
- 6)-BOUROUBA (Bouaem), **L'UGTA dans les premières années de l'indépendance (1962-1965)** ; Livre éd., Alger, 2012.
- 7)-DE LAUBADERE (André), **Traité de droit administrative**, 6^{em} éd., LGDJ, Paris, 1975.
- 8)-FARES (Mohamed), **Aissat Idir, Documents et témoignages sur le syndicalisme algérien**, éd. Ziriab , Alger ,2009.
- 9)-FAVOREU(Louis), GAIA(Patrick), GHEVONTIAN(Richard),MESTRE(Jean-Louis), PFERSMANN (Otto), ROUX (André), SCOFFONI (Guy), **Droit constitutionnel**,12^e éd., Dalloz,2009.
- 10)-GARRIGOU-LANGRANGE(André), **Systèmes et structures**, 4^{em} éd., Dalloz, Paris, 1976.
- 11)-HANOTEAU(A), et LETOURNEUX(A), **LES COUTUMES KABYLES, Organisation politique et administration, Pouvoir judiciaire**, édition Chalamel, Paris, 1869.
- 12)-HARBI (Mohamed), et MEYNIER(Gibert), **Le FLN, Documents et Histoire, 1954-1962**, éd. Casbah, 2004.
- 13)-KEDDACHE (Mahfoud), **Histoire du nationalisme Algérien**, Tome 1 (1919-1936), EDIF, Alger, 2010.
- 14)-KEDDACHE(Mahfoud), **Et l'Algérie se libera, 1954-1962**, ENAG, Alger, 2013.
- 15)-MADAOUY(Mohamed), **Entreprise et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration, Essai de sociologie économique**, Karthala, Paris, 2012.
- 16)-NICOLAU(Gilda), PIGNARRE.(Geneviève), et LAFARGU (Régis), **Ethnologie juridique, autour de trois exercices** , collection « Méthode du droit »,Dalloz, France, 2007.
- 17)-SARI (Djilali), **Dépossession des fellahs, 1830-1962**, ENAG, Alger, 2012,
- 18)- WEISS (François), **Doctrine et actions syndicales en Algérie**, Cujas, Paris, 1970.
- 19)- YEFSAH (Abdelkader), **La question du pouvoir en Algérie**, éd. ANAP, Alger, 1990.

B -Ouvrages spécialisés :

- 1)- AMOKRANE (Abdelaziz), **Le régime et le statut juridique des cadres dirigeants**, Imprimerie Markouche, Alger, 2004
- 2)- AMOURA (Amar), **Droit du travail et droit social, guide pratique**, éd.El-marifa, Alger, 2002.
- 3)- BELOULA (Tayeb), **Droit du travail**, éd. Dahleb , Alger, 1994.
- 4)- BENAMROUCHE (Amar), **Le nouveau Droit du travail en Algérie**, éd. HIWARCOM, Alger, 1998.

- 5)- BIETRY (Franck), **Les partenaires sociaux, quelle stratégie syndicale pour quel dialogue social ?**, éd. EMS, Paris, 2007.
- 6)- BORSALI HAMDAN (Leila), **Droit du travail**, éd. BERTI, Alger, 2014.
- 7)- BOSSU(Bernard)-DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-yves), **Droit du travail, Tome1, introduction relations individuelles du travail**, 2^e édi, Montchrestien, Paris, 2008.
- 8)- BOUDJMA (Rachid), **Economie du développement de l'Algérie 1962-2010**, Vol.2,Dar El Halazounia, Alger,2011.
- 9)- CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), **Droit du travail**, 6^{em} éd, Dalloz, Paris, 1973.
- 10)-COUTURIER (Gérard), **Traité de droit du travail, 2/les relations collectives de travail**, puf, Paris, 2001.
- 11)-DESPAX (Michel), **Le droit du travail, que sais-je ?**,2^{em} éd., puf, Paris, 1970.
- 12)-FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), **Droit du travail**, 2^e éd, L.G.D.J, Paris, 2009
- 13)-DUQUESNE (François), **Droit du travail**, 2em éd. Gualino éditeur, Paris, 2006.
- 14)-FREYSSINET (Jacques), **Négociier l'emploi**, Ed. LIAISONS, Paris, 2010.
- 15)-GAUDU (François) , **Droit du travail**,3^e éd., Dalloz, Paris,2009.
- 16)-GERNIGON (Bernard), ODERO (Alberto) et GUIDO (Horacio), **La négociation collective, normes de l'OIT et principes des organes de contrôle**, Bureau international du travail, Genève, 2000. <https://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/gernigon.pdf>,consulté le 18-06-2018.
- 17)-GERNIGON (Bernard), **Relation de travail dans le secteur public**, OIT, Genève, 2007
- 18)-GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), **Droit du travail**, 2 année,4^{em} éd. Edition Sirey, Paris,1981.
- 19)-GUERY (Gabriel), **Pratique du droit du travail**, 12^{em} éd., Gualino, France, 2006.
- 20)-HADJ NACER (Abderahmane Roustomi), **Les cahiers des reformes**, ENAG, 1989 .
- 21)-HAFNAOUI (Nasri), **La formation et la cessation de la relation de travail en droit positif Algérien**. éd.ZAKARIA, 1992.
- 22)-KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), **Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France**, Puf, Paris, 1998.
- 23)-KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), **Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et de travail une contractualisation relative**, T.1, OPU, Alger, 2009.
- 24)-KRZESLO (Estelle), **Les relations collectives du travail en Belgique, Acteurs et institutions**, SSTC, Belgique, 2006.
- 25)-LAUTIER (Guy), **La négociation collective dans l'entreprise**, Maximia, Paris, 2005
- 26)-LE GOFF (Jacques), **Droit du travail et société, 2-les relations collectives de travail**, les PUR, Paris, 2002.
- 27)-LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, T.I, Les relations individuelles de travail**, Thémis droit, puf, Paris, 2011.
- 28)-LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, T. II, Les relations collectives de travail**, Thémis droit, puf, Paris, 2011.
- 29)-LYON.CAEN(Gérard), PELISSIER (jean) et SUPIOT (Alain), **Droit du travail**, Dalloz, 24^{em} éd., France, 2008.

- 30)- LYON-CAEN (Gérard), **Le droit du travail, une technique réversible**, Dalloz, Paris, 1995.
- 31)- MAZEAUD (Antoine), **Droit du travail**, 6^e éd., Montchrestien, LGDJ, Paris, 2008
- 32)- MENTRI (Messaoud), **Essai d'analyse de la législation et la réglementation du travail algérien**, OPU, Alger, 1986.
- 33)- MEUNIER-BOFFA (Martine), **Droit des relations sociales au travail**, 5^{em} éd, LexisNexis Litec , Paris, 2009.
- 34)- MORVAN (Patrick), **Restructurations en droit social**, 2^e éd., LexisNexis,Litec, Paris, 2010.
- 35)- PANSIER (Frédéric-Jérôme), **Droit du Travail, Relations individuelles et collectives**, Lexis Nexis-Litec, 5^{em} Ed.2008.
- 36)- PELISSIER (Jean), SUPOIT (Alain), et JEAMMAUD (Antoine), **Droit du Travail** ; 24^e éd. DALLOZ, Paris, 2008.
- 37)- PENAUD (Pascal et autres), **Politiques sociales**, 2^e éd, éd. presse de sciences po et DALLOZ, Paris, 2013.
- 38)- PERNOT (Jean-Marie), **Syndicalisme : lendemains de la crise**, éd. Gallimard, Paris, 2010.
- 39)- PETIT (Franck), et BAUGARD (Drik), **Droit de l'emploi, étude juridique des politiques d'emploi**, Gualino, lextenso éd., Paris, 2010
- 40)- PETIT (Franck), **La notion de représentation dans les relations collectives du travail**, LGDJ, Paris ,2000.
- 41)- POUSSON (Alain) et NERON (Sylvain), **Exercices corrigés de droit du travail**, 2^e éd., Gualino, Paris, 2009, p.24.
- 42)- RADE (Christophe), **Droit du travail**, 5^{em} éd. Montchrestien, Paris, 2011.
- 43)- RAY (Jean-Emmanuel), **Droit du travail-Droit vivant**, 13^e éd., éd. LIAISONS, Paris, 2004 .
- 44)- SADI (Nacer-Eddine), **La privatisation des entreprises publiques en Algérie**, OPU, 2^e éd. Alger, 2006.
- 45)- SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, 5^{em} éd., Puf, Paris, 2011
- 46)- SUPIOT(Alain), **Critique du droit du travail**, puf, Paris, 2011.
- 47)- S/D BARBIER (Jean Claude) et GAUTE (Jérôme), **les politique de l'emploi e, Europe et aux Etats-Unis** , puf, Paris, 1998.
- 48)- S/D D'AURÉLIEN (Colson), **Entrer en négociation**, Mélange en l'honneur de Christophe Dupont, Larcier, Paris, 2011.
- 49)- S/D LA POINTE (Paul André), **Dialogue social et relations de travail et syndicalisme, perspectives internationales**, Presses de l'Université de Laval, Canada, 2016.
- 50)- S/D TEYSSIE(Bernard), **Standards, principes et méthodes en droit du travail**, collection d'études juridiques, éd. Economica, Paris, 2011.
- 51)- TEYSSIE (Bernard), **Droit du Travail**, 6^{em} éd., Lexis Nexis, Lilec, Paris, 2009.
- 52)- TEYSSIE(Bernard), **Les conflits collectifs du travail : grève et look out**, Tome 2, éd. litent, Paris, 1981.
- 53)- VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain), SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.1, Rapports collectifs**, 15^{em} éd, Dalloz, Paris, 2009.
- 54)- VERDIER (Jean-Maurice), COEURET (Alain) et SOURIAU (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels**, 15^{em} éd, Dalloz, Paris, 2009.
- 55)- VERDIER (Jean-Maurice), **Droit du travail**, 9^{em} éd., Dalloz, Paris, 1993.
- 56)- ZOUAIMIA (Rachid), **Droit de la régulation économique**, Berti, Alger,2006.

57)-ZOUAIMIA (Rachid), **La délégation du service public au profit de personnes privées**, maison d'édition Belkeise, Alger, 2012..

II - Thèses et mémoires :

A-Thèses:

- 1)- BAILLY (Maxime), « **Essai sur le droit pénal des conflits collectifs du travail** », Thèse de Doctorat en droit privé, Université Panthéon-Assas, Paris II, 2009.
- 2)- BIART(Jérôme), « **Les incompatibilités dans la fonction publique** », Thèse de Doctorat en Droit, Faculté de Droit et des sciences politiques, Université Paris XIII, présentée et soutenue le 6 mai 2015,
- 3)- CANUT (Florence), « **L'ordre public en droit du travail** », Thèse pour l'obtention du grade docteur en droit, Université Paris I, PANTHEON-SORBONNE, présentée et soutenue le 6juillet 2004.
- 4)- DAUXERRE (Lydie), « **La représentativité syndicale, instrument du dialogue social** », (Tome 2), Thèse pour l'obtention le grade de docteur en droit de l'Université PANTHEON-ASSAS, Paris II discipline : Droit privé, présentée et soutenue le 18 juin 2005.
- 5)- DAUXERRE (Nathalie), « **Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale** », Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit, Discipline : droit privé, Université PANTHEON-ASSAS (Paris II), présentée et soutenue le 26 juin 2004.
- 6)- FOURCADE(Cécile), « **L'autonomie collective des partenaires sociaux, Essai sur les rapports entre démocratie nationale et démocratie sociale** », Tome II, Thèse pour obtenir le grade de docteur en droit privé, Université PANTHEON-ASSAS-Paris II, présentée et soutenue le 2 septembre 2005.
- 7)- GADRAT (Magali), « **Restructurations et droit social** », Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, France, soutenue le : 23 nov. 2015
- 8)- HECQUET (Mathieu), « **Essai sur le dialogue social européen** », Thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit, discipline : droit privé, Université PANTHEON-ASSAS (Paris II), présentée et soutenue le 25 novembre 2006.
- 9)- KAPPOPOULOS (Ioannis), « **Un nouveau droit de la négociation collective Essai sur la négociation organisationnelle** », Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit privé, Université Lille 2 – Droit et Santé, présentée et soutenue le 1er octobre 2010.
- 10)-LAFON (Audrey), « **Le rôle du dialogue social communautaire en droit du travail français** », Thèse de doctorat, Faculté de droit, Université des sciences sociales de Toulouse1, France, 2007.
- 11)-LARHER (Yann-Maël), « **Les relations numériques de travail** », Thèse de doctorat en droit social, Université Paris II- Panthéon-Assas, Soutenance le 31 mai 2017.
- 12)-LE NY (David), « **Management du processus de négociation collective** », Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université PANTHEON-ASSAS, Paris II, discipline : sciences de Gestion, présentée et soutenue le 21 mai 2007.
- 13)-MUSSIER (Auréli), « **Les périmètres du droit du travail** », Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur en droit, option : droit privé et sciences criminelles, Faculté de droit, sciences économiques et gestion de NANCY, France, présentée et soutenue le 14 décembre 2016,
- 14)-OUAGUENOUNE Hind, « **La politique de promotion et d'attraction de l'investissement en Algérie** », Thèse de Doctorat, discipline : Economie, Université Paris 3, Sorbonne Nouvelle présentée et soutenue le : 14 déc.2014.
- 15)-ROUAST (André), **Essai sur la notion juridique du contrat collectif dans le droit des obligations**, Thèse pour le doctorat présentée à la faculté de Lyon le 12 novembre 1909, Paris, 1909.

- 16)-TRAORE (Djibril), **Le droit du travail dans les pays de l'UEMOA : insuffisances et perspectives autour du dialogue social (l'expérience du Mali)**, Thèse de doctorat, Université Pantheon Assas, paris II, 2009.

B.-Mémoire:

- BADAoui (Saliha), « **Sécurité sociale et l'Etat en Algérie, les logiques en place et leurs implications** ». Mémoire de magister en sciences économiques .Option: Economie du travail .Université d'Alger .1994.

III – Articles et communications :

A-Articles :

A-1-Articles de revues internationales et étrangères :

- 1)- ADDI (Lahouari), « *néo-patrimonialisme et économie en Algérie* », **Revue AAN**, Tome 28, CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1989 p.41,50, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1989/Pages/AAN-1989-28_25.aspx , consulté le: 14-01-2021.
- 2)- -AIT HAMADOUCHE (Louiza-Dris), « *La société civile vue à l'aune de la résilience du système politique algérien* », **L'Année du Maghreb**, Vol.16, 2017, Editions CNRS, France, <https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.3093> , consulté le 20-2-2021.
- 3)- BABADJI (Ramdane), « *L'Etat, les individus et les groupes en Algérie continuité et rupture* », **Revue AAN**, Vol.26, CNRS, Editions CNRS, Paris, 1987,p.99.115, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1987/Pages/AAN-1987-26_08.aspx ,consulté le 13-02-2021.
- 4)- BENKHEIRA (Mohamed Hocine), « *Etat Et Mouvement Ouvrier Dans L'Algérie Indépendante* », **Revue AAN**, Vol.21, CNRS, Editions CRNS, Paris, 1982, pp.197.207, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_19.aspx , consulté le 15-2-2021.
- 5)- BERTRAND (Mathieu), « *La répartition constitutionnelle des compétences entre la loi et les accords collectifs de travail en droit français* », **Les Cahiers de droit**, Vol. 48, n°1-2, 2007, pp.122-136. <https://id.erudit.org/iderudit/043925ar> , consulté le: 20-9-2020
- 6)- BONNECHERE (Michèle), « *Les plans de départs volontaires* », **Dr.Ouv.**, mai 2010, n°742, <https://ledroitouvrier.cgt.fr/Les-plans-de-departs-volontaires> , consulté le 18-7-2019.
- 7)- CHANTAL(Bernard), « *Les résistances ouvrières dans l'Algérie en voie d'industrialisation* », **Revue AAN**, Vol.21, CNRS, Editions CNRS, Paris, 1982, p.134. 145,http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_38.aspx , consulté le:12-2-2021.
- 8)- ETUKUDO.(A), « *réflexions sur les organisations d'employeurs, le tripartisme et le dialogue social en Afrique* », **Revue de droit internationale de droit du travail**, Vol.134, n°1.1995.
- 9)- GALLISSOT(René), *Syndicalisme et nationalisme : La fondation de l'Union Générale des Travailleurs Algériens, ou du syndicalisme C.G.T. au syndicalisme algérien (1954-1956-1958)*, **Le mouvement Social** ,n°66, Les Editions ouvrières, Paris, 1969, pp. 7.50, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56209856/f28.item> , consulté le 17-2-2021.
- 10)-GALLISSOT (René), *Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie*, **Le mouvement Social**, ,n°66, Les Editions ouvrières, Paris, 1969, pp.4.6 <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56209856/f28.item> , consulté le 17-2-2021.
- 11)-GAZIER (Bernard) et BRUGGEMAN(Frédéric), « *Dialogue social et dialogue social territorial au début du XXIe siècle. Un essai de théorisation*, **Revue « Négociations** » », n° 26, pp. 55-72<https://www.cairn.info/revue-negociations-2016-2-page-55.htm> , consulté le : 10-12-2019..
- 12)-HENRY(Michel), « *Le droit du travail est-il une enquête de la classe ouvrière ?* », **Dr. Ouv.**, Nov. 1992, p.389.390.

- 13)- JAVILLIER (Jean-Claude), « Droit du travail et sociologie », *L'Année sociologique*, 3^{em} série, Vol. 27 ,puf, Paris,1976, pp. 117.142, <https://www.jstor.org/stable/27888892?refreqid=fastly-default%3Aa3babad7b5be29e9123f2246f610de6d&seq=1> , consulté le 03-3-2021.
- 14)- KORICHE (Mohamed Naser-Eddine), « Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie, vers un renforcement des droits collectifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptasec UMR CNRS 5114, Université MONTESQUIEU-BORDEAUX IV,2001, pp. 51- 80, https://comptasec.u-bordeaux.fr/sites/default/files/revue_free_pdf/2001-RDCTSS.pdf , consulté le 20-3-2018.
- 15)- KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine), « Repos hebdomadaire : une réforme problématique », *L'Année du Maghreb*, VI | 2010, <http://journals.openedition.org/anneemaghreb/898> , consulté le:10-12-2017.
- 16)- KORICHE (Mohammed Nasr-Eddine),« Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », *L'Année du Maghreb* , III ,CNRS Editions, Paris, 2007, <http://journals.openedition.org/anneemaghreb/351>, consulté le 13-4-2017.
- 17)- LAROQUE (Michel), « La sécurité sociale : un service public décentralisé, doté d'une gestion originale et novatrice », *Regards*, École nationale supérieure de Sécurité sociale, Paris, n°54, 2018, pp.13-25. file:///C:/Users/Dual%20Computer/Downloads/REGAR_054_0013.pdf , consulté le 26-3-2019.
- 18)- LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », *Archives de la philosophie de droit* , Vol.41, Sirey, Paris, 1997, p. 181.190., <http://www.philosophie-droit.asso.fr/APDpourweb/152.pdf> , consulté le 01-03-2021
- 19)- MADAOUÏ (Mohamed), « Crise et mutations du modèle de développement algérien, Du gigantisme industriel au développement de la PME-PMI », *Travail et Emploi*, n°101, Janvier-mars 2005, Paris, pp.71-84.
- 20)- MARTINEL (Agnès), « Le juge qui invite à la négociation collective », *Dr. Ouv.*, n° 718, éd. Dalloz, Paris, mai 2008 pp.286.289, https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200805_doctrine_mazars_saf.pdf , consulté le 27-5-2019
- 21)- MAZARS (Marie-France), « Le juge s'invite à la négociation », *Dr.Ouv.*, n° 718, éd. Dalloz, Paris, mai 2008, pp.282.285 https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200805_doctrine_mazars_saf.pdf ,consulté le 27-5-2019.
- 22)- MENOUEUR (M), « l'autonomie de l'entreprise publique en Algérie la fin de l'hégémonie étatique », *Revue AAN*, T.30, CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1991, p.366. 399,http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1991/Pages/AAN-1991-30_50.aspx , consulté le:22-2021.
- 23)- MORIN(Marie-Laure), « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du Travail*, vol. 144, n° 1, OIT, Genève, 2005.pp.5-30.
- 24)- PARODI (Maurice), « L'autogestion des exploitations agricoles modernes en Algérie », *Revue AAN*, T.2, CNRS, Paris, 1963, pp.61.84. http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1963/Pages/AAN-1963-02_01.aspx , consulté le/10-2-2021.
- 25)- PORTA (Jérôme), « Le Droit du travail en changement, Essai d'interprétations », *Travail et Emploi*, Ministère de Travail, France, n°158,2019.pp.95.132.
- 26)- SAADI (Nouredine) , « Syndicat et relations du travail dans les entreprises publiques en Algérie », *Revue AAN*, Vol.21, CNRS - Editions du CNRS , Paris,1984, p.95.121. http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_48.aspx , consulté le 16-2-2021.
- 27)- SAUVE(Jean-Marc), « la place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes », *Dr.soc*, n°5, mai 2010, pp.489.493..

- 28)-STORA(Benjamin), « *L'union des syndicats des travailleurs algériens USTA : la brève existence du syndicat messaliste (1956-1959)* », **Mouvement social**, bulletin trimestriel de l'Institut français d'histoire sociale., n°116,France, 1981,p.95.122. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56210736/f97.item> , consulté le 15-2-2021.
- 29)-SUPIOT(Alain), « *Les syndicats et la négociation collective* », **Dr.soc**, n°1, éd. Dalloz, Paris, janvier 1983.
- 30)-SUPIOT(Alain), « *Un faux dilemme : La loi ou le contrat ?* », **Dr.Soc**, n°1, éd. Dalloz, Paris, janvier 2003, pp.59-71.
- 31)-TOUATI (Houari), « *La rue, le prolétaire et l'atelier dans l'Algérie d'aujourd'hui* », **Revue AAN**, Vol.21, CNRS, Editions CNRS, Paris,1982, p.147.153 , http://aan.mmsch.univ-aix.fr/volumes/1982/Pages/AAN-1982-21_44.aspx ,consulté le 12-02-2021.
- 32)-VERDIER (Jean-Maurice). « *Jean Carbonnier et le droit du travail : un intérêt complice, critique et vigilant* », **Presses universitaires de Paris Nanterre**, <http://books.openedition.org/pupo/2683> , consulté le 04-3-2021.

-A-1-Articles de revues nationales :

- 1)-GHEZALI (Mahfoud), « *L'Evolution de l'entreprise publique et de la planification en Algérie* », **R.A.S.J.E.P**, V.XXVII, N°4. Décembre 1989, pp.735-781.
- 2)-GHEZALI (Mahfoud), « *Le droit de grève dans le secteur public* », **R A T**, N°20, INT, Alger, sep 1989.
- 3)-GRABA(Ghania) et KORICHE (Mohammed-Nasr-Eddin), « *Libertés, droits individuels et vie professionnelle en Algérie* », **Revue Algérienne des Politiques Publiques**, N° 5, Octobre 2014, pp.36-59, <http://193.194.91.150:8080/en/article/18630> , consulté le 20-12-2019.
- 4)-HAMDAN (Leila), « *Difficultés de mise en œuvre du droit du travail Algérien* », **Revue internationale de droit comparé** , Vol.48,N° 3 , juillet- septembre 1996, pp. 671-676. https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1996_num_48_3_5266, consulté le : 14/03/2017.
- 5)-HAMDAN(Leila), et BOULEMOUAR (Malika), « *Normes internationales, liberté syndicale et négociation collective en droit Algérien du travail* », **RASJEP**, Vol.34,n°1,1996,pp.25.34 .
- 6)-HAMDAN(Leila), et BOULEMOUAR(Malika),« *La grève dans les institutions et les administrations publiques*», **RASJEP**, vol.34, n°2, 1996, pp.582.572.
- 7)-KACIMI (Lahlou) , « *l'établissement publique à gestion spécifique (EPGS), mode d'exécution de service publique de sécurité sociale en Algérie.* ». **Revue IDARA**, vol. 3, n° 01-1998, pp.18.30.
- 8)-KORICHE (M'hemed Nasr-Eddine), « *Note à propos du départ volontaire (du salarié) comme cas de cessation de la relation de travail* », **R A T**, Numéro spécial, 23/98, Alger, pp.101-109.
- 9)-LAKEHAL (Salah), « *Le statut juridique de l'entreprise publique économique à l'ère du désengagement de l'Etat de la sphère économique* », **RCDSP**, UMMTO, n°1, Année 2017, pp.(36-75).
- 10)- REZKI (Hocine), « *Les loi sur l'autonomie des entreprises et leur influence sur l'emploi* », **RAT**, n°20, Septembre 1989, pp.11.27.
- 11)- ZOUAIMIA (Rachid), « *De l'Etat interventionniste à l'Etat régulateur : Exemple Algérien* », **RCRSP**, UMMTO vol.3, n°1, Faculté de Droit et des sciences politiques, UMMTO, 2008, pp.7.42.

B-Communications :

- 1- AKKACHE (Fadila), « *la sécurité sociale et l'Etat en Algérie, le social comme source de légitimation du politique* », communication au colloque international **« L'Etat et la protection**

sociale », organisé par l'unité de recherche : L'Etat et la question sociale en Algérie, université d'Alger 3, les 11 et 12 octobre 2011, pp. 282-294.

- 2- KORICHE (Mohamed Nasr-Eddine), « *Interrogations sur la place du droit dans la question de l'emploi* », communication au colloque national intitulé : « L'impact de la conjoncture économique sur les relations de travail dans le droit algérien », organisé par la faculté de droit et des sciences politiques, Jijel, le 10 et 11 mars 2010, pp.01-11.
- 3- KORICHE (Mohamed Nacer-Eddine), « *Protection garantie par le droit social : continuité et dynamique du changement* », communication au colloque international « L'Etat et la protection sociale », organisé par l'unité de recherche : L'Etat et la question sociale en Algérie, université d'Alger 3, les 11 et 12 octobre 2011, pp.206-250.
- 4- MEKNASSI (Rachid Filali), « *Les difficultés du dialogue social institutionnel à saisir la demande sociale* », communication au colloque international « L'Etat et la protection sociale », organisé par l'unité de recherche : L'Etat et la question sociale en Algérie, université d'Alger 3, les 11 et 12 octobre 2011, pp. 149-186.

IV –Convention collective :

- la convention collective cadre du secteur économique privé, signée à Alger, le 30 Septembre 2006, <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74500/120001/F1278929210/DZA-74500.pdf>, consulté le : 14-2-2021.

V- Textes juridiques Français :

A-Constitution :

- la constitution Française de 1848, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1848-ii-republique>, consulté le 08-02-2021.

B- lois :

- 1)- Loi du 21 Mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels, JORF.N° 81. Année :1884, disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 2)- Loi du 25 février 1881 relative à l'organisation des conseils de prud'hommes en Algérie. JORF.N°55 du 25 fév. 1881.p.1042, disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 3)- Loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage facultatifs entre les patrons et les ouvriers ou employés. JORF N° 352. Année 1892, disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 4)- Loi du 09 Avril 1898 concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, JORF.N° 99, Année : 1898. Disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 5)- Loi du 28 décembre 1910 portant codification des lois ouvrières (livres I du code du travail et de la prévoyance sociale, JORF.N° 355 du 30 décembre 1910.disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 6)- Loi du 26 novembre 1912 portant codification des lois ouvrières (livres II du code du travail et de la prévoyance sociale), JORF.N° 326 du 30 novembre 1912, <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 7)- Loi du 04 février 1919, sur l'accession des indigènes d'Algérie aux droits civiques JORF N° 36 du 6 février 1919, p.1358, <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 8)- Loi du 25 septembre 1919, concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victime dans leur travail en Algérie, JORF, n°262, 1919, <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

- 9)- Loi n° 46-645 du 11 avril 1946, **tendant à la suppression du travail forcé dans les territoires d'outre-mer.** *JORF*, n°87 du 12 Avr. 1946. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 10)-Loi n°50-205 du 11 fév.1950, **relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectives du travail.** *JORF*, du 12 Fév. 1950. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 11)-Loi n°50-215 du 27 novembre 1951 **complétant, en vue de son application à l'Algérie, la loi du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits de travail,** *JORF* N°51 du 28 novembre 1951, P 2059. Disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 12)- **Code du travail Français ,** https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2020-11-23/

C-Décrets :

- 1)- Décret du 25 mai 1848, **vu pour être promulgué en Algérie le 24 juin 1848,** in *MONITEUR ALGERIEN*, Journal Officiel de la Colonie. N°909, du 5 juill. 1848, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/cb328185387/date1848> , consulté le : 20-5-2017.
- 2)- Décret du 03 Sep 1850, *MONITEUR ALGERIEN*, Journal Officiel de la Colonie. N°325 du 20 Sep 1850. <https://www.retronews.fr/journal/moniteur-algerien/20-septembre-1850/403/1792969/1>, consulté le 12-5-2017.
- 3)- Décret du 21 mars 1902, signé par le Président du conseil, ministre de l'intérieur et des cultes, du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre du commerce, de l'industrie, des postes et des télégraphes et du ministre des travaux publics, *JORF*.N° 85 du 27 mars 1902. pp2211-2213. Disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 4)- Décret du 5 janv. 1909, Ministre du Travail et de la prévoyance sociale, *JORF*. N° 05 du 6 janv. 1909, P.116. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 5)- Décret du 01 aout 1936, **Relatif aux salaires moyens normaux des travailleurs agricoles en Algérie,** *JORF*, n°180, du 2 aout 1936. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 6)- Décret du 13 aout 1936 **déterminant les conditions d'application à l'Algérie de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives du travail.** *JORF* N° 180 du 2 aout 1936.P.8196. Disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 7)- Décret n° 45-1936 du 29 Aout 1945, **relatif aux congés payés en Algérie.** *JORF*, n°203, du 30 aout 1945. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 8)- Décret du 25 Aout 1937, **portant l'application en Algérie de la semaine de quarante heures dans les bureaux, services administratifs privés et agences divers,** *JORF*, n° 198, du 27 aout 1937. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 9)- Décret n° 45-1936 du 29 Aout 1945, **relatif aux congés payés en Algérie.** *JORF*, n°203, du 30 aout 1945,<https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- 10)-Décret n°47-1853 du 20 septembre 1947 **portant le statut organique de l'Algérie,** *JORF* N° 223 du 21 septembre 1947, disponible sur :<https://www.legifrance.gouv.fr/>

D-Arrêtés :

- 1)-Arrêté du 21 Janv. 1838, *MONITEUR ALGERIEN*, Journal Officiel de la Colonie. N°325 du 9 Fév. 1838 ; <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/cb328185387/date1838> , consulté le : 12-5-2017.
- 2)-Arrêté du 22 Sept. 1843, *MONITEUR ALGERIEN*, Journal Officiel de la Colonie. N°568, du 04 oct.1943, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/cb328185387/date1843> ,consulté le 12-5-2017.

VI - Notes de jurisprudences :

- 1)- Cass.soc, du 13 novembre 1996, n° 94-13.187, <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté le 02-02-2021
- 2)- Cass. Soc., 05 oct. 2005, n°314 065, Bulletin des magistrats n°65,2009/2010, p. 264
- 3)- Cass. Soc., 23 sept. 2014, n° 13-17.140, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/>
- 4)- Ordonnance du Conseil d'Etat français, n° 440846-440856-441015 du 13 juin 2020, <https://www.conseil-etat.fr/ressources/decisions-contentieuses/dernieres-decisions-importantes/conseil-d-etat-13-juin-2020-manifestations-sur-la-voie-publique>, consulté le 20-10-2020.

VII- Documents et rapports :

A- Documents internationaux :

- 1)- AISS, Covid19, Coronavirus – Les mesures de la sécurité sociale, <https://ww1.issa.int/fr/coronavirus/media-monitor>, consulté le 15-11-2020.
- 2)- BIT, « Négociation collective : guide de politique », Département de la gouvernance et du tripartisme(GOVERNANCE), Département des conditions de travail et de l'égalité). – Genève, BIT, 2016. <https://libguides.ilo.org/collective-bargaining-fr> consulté le 7-5-2019.
- 3)- BIT, Informations écrites fournies par le gouvernement Algérien : Une mission de haut niveau du BIT s'est déplacée en Algérie du 21 au 23 mai 2019, dans le cadre de la mise en œuvre des conclusions de la 107e session (juin 2018) de la Commission de l'application des normes internationales. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2169404, consulté le 17-5-2020.
- 4)- BIT, La négociation collective dans la fonction publique, un chemin à suivre, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205519.pdf, consulté le 10-11-2020.
- 5)- BIT,« Liberté d'association :enseignements tirés de la pratique », Rapport du directeur général conférence internationale du travail, 97^e session,2008, Rapport I (B),OIT, Genève,2008, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096123.pdf, consulté le : 04-09-2019.
- 6)- OIT, Conférence internationale du Travail, 108^e session, 2019, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations-Rapport III (Partie A)- Rapport général et observations concernant certains pays-.2019. https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinChinese/WCMS_670150/lang--fr/index.htm, consulté le 20-7-2020.
- 7)- OIT, « Dialogue social et tripartisme », <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--fr/index.htm#61>, consulté le :12-03-2019.
- 8)- OIT, Note d'information, « Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques », p.1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_751992.pdf, consulté le 17-12-2020.
- 9)- FIDH, Mission internationale d'enquête sur les libertés syndicales en Algérie, n° 349, décembre 2002, p.12, <https://www.fidh.org/IMG/pdf/dz349f1.pdf>, consulté le 27-6-2018.

B-Rapports des institutions nationales :

- 1)-Première Ministère, « **La tripartite économique** », Des mesures destinées à dynamiser la PME et à améliorer l'environnement des affaires, <http://www.premier-ministre.gov.dz/ar/documents>, Consulté le 12-6-2018.
- 2)- CNES, « **La rencontre nationale sur le plan de relance pour une économie nouvelle** », le 18 et 19 Aout 2020, Alger, <http://www.cnes.dz/static/Cnes/data/Travaux%20des%20Ateliers%20FR.pdf>, consulté le 13-3-2021.
- 3)- ONS, « **Répartition de la population occupée par secteur d'activité et secteur juridique de 2013 et 2014** », <https://www.ons.dz/spip.php?rubrique378>, consulté le 14-03-2021.
- 4)- ONS, « **L'Algérie en quelques chiffres** », n°48, 2018, p.11, <https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqced2018.pdf>, consulté le 14-3-2021.

C-Documents relatifs à l'époque coloniale concernant l'Algérie :

- 1)-Gouvernement General d'Algérie, Direction de l'agriculture, du commerce et de la colonisation. Service du travail, **Les lois ouvrières et les institutions sociales en Algérie**, imprimerie orientales Mantana frères, Alger, 1922, p.8. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6150918m.r=%2C%20Les%20lois%20ouvri%C3%A8res%20et%20les%20institutions%20sociales%20en%20Alg%C3%A9rie?rk=21459;2>, consulté le 15-3-2018.
- 2)-**La liste des conventions de travail obligatoires en Algérie, (1938)**, *Les Travaux nord-africains*, organe des travaux publics et particuliers en Algérie, en Tunisie et au Maroc... (Bâtiments, travaux publics, architecture.).p.1, 08-06-1938, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6380158p/fl.image>, consulté le 12-02-2021.
- 3)-Ministère de la Guerre, **Tableau de la situation des établissements français dans l'Algérie**. Imprimerie Royale, France, 1845, P.64. https://books.google.com/books/about/Algeria_Tableau_de_la_situation_des_%C3%A9ta.html?id=tdBBAQAAMAAJ. Consulté le 14-09-2020.
- 4)-Ministère de la Guerre, **Tableau de la situation des établissements français dans l'Algérie**, Imprimerie Royale, France, 1845, https://books.google.com/books/about/Algeria_Tableau_de_la_situation_des_%C3%A9ta.html?id=tdBBAQAAMAAJ. Consulté le 14-09-2020.
- 5)-Ministère du commerce, de l'industrie des postes et des télégraphes, Direction du travail, **Annuaire des syndicats professionnelles en France et aux colonies**, Imprimerie nationale, Paris, 1900, <https://books.google.dz/books?id=NvMD1eWFMrEC&pg=PA581&dq=bourse+de+travail+alger+1892&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwj7b-v5Y7vAhXvoosKHc-eBDwQ6AEwAnoECAIQAg>, consulté le 05-2-2021.
- 6)-**Rapport au président de la république française**, du Président du conseil, ministre de l'intérieur et des cultes, du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre du commerce, de l'industrie, des postes et des télégraphes et du ministre des travaux publics, 21mars 1902, *JORF* N° 85 du 27 mars 1902 .

D-Documents Syndicaux :

- 1)-Documents Algérie **Résolutions sociales du congrès d'UGTA, du 24 au 25 Mars 1978**, *Revue AAN.*, Vol.17,CNRS, Editions SNRS, Paris, 1978, p.774. <http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1978/Pages/default.aspx>, consulté le 19-2-2021.
- 2)-Documents Algérie, **Discours d'ouverture du Président Boumediène: au 5em congrès de l'UGTA, le 24 et 25 mars 1978**, *Revue AAN.*, Vol.17, CNRS, Editions SNRS, Paris, 1978, pp.766.770. <http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1978/Pages/default.aspx>, consulté le 19-2-2021.

- 3)-UGTA, 11^{em} congrès national, **rapport d'activité**, 2008
- 4)-UGTA, **Documents adoptés par le 4^{eme} congrès national**, T. 1, du 2 au 6 Avril 1973. Enap, Alger, 1973.
- 5)-UGTA, **Ruptures, de la grève des deux jours à la rupture quasi-totale avec le pouvoir, l'UGTA nouvelle renoue avec le syndicalisme**, Collection des luttes actuelles, éd. pari sportif, Alger, 1992.

D- Documents divers :

- 1)- Documents Algérie, **Extrait de la lettre de démission de Mr Ferhat ABBAS**, publié dans le journal « Le peuple », V. Documents Algérie, », *Revue AAN*, Tome 2, CNRS, Editions du CNRS, Paris, 1963, p.843.844, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1963/Pages/AAN-1963-02_16.aspx, consulté le 10-3-2021.
- 2)- Documents Algérie, **EXPOSÉ DES MOTIFS, de la loi n° 62-157 du 31 décembre 1962** tendant a la reconduction jusqu'a nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962., *Revue AAN*, (CNRS), T.1, , Editions du CNRS Paris, 1962, p.741, http://aan.mmsh.univ-aix.fr/volumes/1962/Pages/AAN-1962-01_14.aspx, consulté le 11-2-2021

IX)-Dictionnaires et lexiques :

- 1)-CORNU(Gérard), **Vocabulaire juridique**, 6^{eme} éd., PUF, Paris, 1996.
- 2)-MAJED JABBOUR (Jean), **Grand Mounnged (Francais-Arabe)**, Librairie orientale, Beyrouth, Liban, 2008.

X)-Articles de presse :

- 1)- APS, « **Ali Haddad présente sa démission de la présidence du FCE** », 29 mars 2019, <http://www.aps.dz/economie/87432-ali-haddad-presente-sa-demission-de-la-presidence-du-fce>, consulté le 25-06-2019.
- 2)- APS, « **Industrie : l'ENIEM a besoin d'un financement bancaire pour sa relance** », 04 dec.2020 <http://www.aps.dz/economie/113722-industrie-l-eniem-a-besoin-d-un-financement-bancaire-pour-sa-relance>, consulté le:20-12-2020.
- 3)- APS, « **M.Labatcha Salim nouveau Secrétaire général de l'UGTA** », 21 juin 2019, <http://www.aps.dz/algerie/90965-m-labatcha-salim-nouveau-secretaire-general-de-l-ugta>, consulté le 25-06-2019.
- 4)- D.R, « **L'UGTA refuse de siéger au CNESE** », quotidien Liberté, du 7 février 2021, <https://www.liberte-algerie.com/radar/lugta-refuse-de-sieger-au-cnese-353684>, consulté le 22-3-2021.
- 5)- FCE, Revue presse du Forum des Chefs d'entreprises, ,24 déc. 2017, <http://www.fce.dz/revues-de-presse/>, consulté le 22-10-2019.
- 6)- FCE, Revue presse du Forum des Chefs d'entreprises, 11 déc. 2017, <http://www.fce.dz/revues-de-presse/>, consulté le 22-10-2019.
- 7)- IMADALOU(Samira), « **Projet de révision constitutionnelle : Manque de clarté dans les choix économiques** », *El-Watan*, du 26 oct 2020 , <https://www.elwatan.com/pages-hebdo/sup-eco/projet-de-revision-constitutionnelle-manque-de-clarte-dans-les-choix-economiques-26-10-2020>, consulté le 12-01-2021.
- 8)- R-E, « **Constitutionnaliser la liberté d'entreprendre et d'investir** », *El-watan*, du 19 juin 2014, <https://www.elwatan.com/edition/actualite/constitutionnaliser-la-liberte-dentreprendre-et-dinvestir-19-06-2014>, consulté le 01-10-2020.

الفهرس

02	 كلمة شكر وتقدير
03	 إهداء
04	 قائمة المختصرات
05	 مقدمة
07	I - فكرة العمل التبعي ضمن مسار البحث عن هوية قانونية :
07	أ - ليس كل من يقوم بـ "عمل" هو "عامل"
11	ب - مسار نشأة علاقات العمل : بين اعتبار العامل "شيء" والعمل "سلعة"
14	II - ميلاد الصفة الجماعية : استعادة لكرامة العمال ولقيمة العمل :
14	أ - اشتداد الصراع الاجتماعي دفع الدولة بالتدخل وتكريس الصفة الجماعية
16	ب - تكريس المشاركة في تنظيم علاقات العمل عبر التفاوض الجماعي
18	III - قيام التفاوض الجماعي في الجزائر على أساس "الغاية تبرر الوسيلة"
18	أ - اختلاف مكانة التفاوض الجماعي بين الدولة الراعية والدولة الضابطة
20	ب - ارتباط مفهوم التفاوض الجماعي بالغاية منه

الباب الأول :

26 قدرة التفاوض الجماعي على مساهمة تطور علاقات العمل

الفصل الأول :

28 الاعتراف للشركاء الاجتماعيين بإمكانية التفاوض الجماعي

المبحث الأول :

29 تطور التفاوض الجماعي من حق جماعي إلى شراكة اجتماعية

30 المطلب الأول : ارتباط نشأة حق التفاوض الجماعي بميلاد أطرافه

31 الفرع الأول : انتقال التفاوض الجماعي فرنسا إلى الجزائر

31 أولا : تنظيم علاقات العمل وفقا للنظرة الاستعمارية

32 أ - فرض الرقابة الأمنية على أطراف علاقات العمل التقليدية :

32 أ - التنظيم الأمني للطوائف المهنية بالجزائر سنة 1838 :

34 ب - فرض الرقابة الأمنية والإدارية على أطراف علاقات العمل سنة 1843 :

35 ج - فرض التمييز بين العمال وأرباب العمل على أساس عرقي وديني :

- II - ظهور العامل الأجير كنتيجة للتوسع الاستعماري : 36
- أ - ميلاد العامل الأجير أولاً في الزراعة..... 36
- ب - توسع صفة العامل الأجير نحو الصناعة..... 37
- ج - تكيف التشريعات العمالية الفرنسية وفقاً للوضع في الجزائر..... 39
- ثانياً : منح حرية التنظيم والتفاوض للفرنسيين دون الجزائريين..... 41
- I - الاعتراف بالتنظيم النقابي في فرنسا وتقييده بالجزائر 42
- أ - صدور قانون التنظيم النقابي بفرنسا سنة 1884..... 42
- ب - تقييد التنظيم النقابي في الجزائر رغم الاعتراف به..... 43
- II - تكريس حق التفاوض الجماعي في فرنسا وتقييده في الجزائر..... 44
- أ - منح حق التفاوض الجماعي للعمال للحد من كثرة التوقفات عن العمل..... 44
- ب - توسيع التفاوض الجماعي نحو إبرام الاتفاقيات الجماعية..... 44
- 46 **الفرع الثاني : إنكار حق التنظيم للعمال الجزائريين خلال فترة الاحتلال**
- أولاً : الانتقال من النضال في النقابات الشيوعية نحو العمل السياسي الجماعي..... 47
- I - اكتشاف العمل النقابي في أحضان الشيوعية (1920 - 1936)..... 47
- أ - الانخراط في نقابة الاتحاد العام للعمل للحدوي..... 47
- ب - تكفل النقابة بالدفاع عن مطالب العمال الجزائريين..... 48
- II - انصهار العمال الجزائريين في أحضان الحركة الوطنية..... 49
- أ - مرحلة المطالبة بالإصلاح الاقتصادي والاجتماعي (1936 - 1945)..... 49
- ب - مرحلة تشكل الوعي الجماعي الوطني لدى العمال (1945 - 1954)..... 50
- ثانياً : الانتقال من النشاط السياسي إلى العمل الثوري (1954 - 1962)..... 52
- I - تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين..... 52
- أ - ظروف تأسيس النقابة..... 52
- ب - الأهداف الاجتماعية والمهنية للنقابة..... 53
- ج - علاقة النقابة بجهة التحرير الوطني..... 54
- II - نشاطات الاتحاد العام للعمال الجزائريين..... 55
- أ - نشاطات النقابة على الصعيد الداخلي..... 56
- ب - نشاطات النقابة على الصعيد الدولي..... 57
- 58 **المطلب الثاني : ارتباط تطور التفاوض الجماعي بعد الاستقلال بمكانة أطرافه**
- 59 **الفرع الأول : تقييد أطراف التفاوض الجماعي خلال مرحلة الثورة الاشتراكية**
- 59 أولاً تكفل العمال بتسيير المؤسسات الشاغرة خلال المرحلة الانتقالية (1971 - 1962)....

- I - أسس تنظيم علاقات العمل الجماعية خلال المرحلة الانتقالية..... 59
- أ - الالتزامات المتعلقة بمصير العمال وأرباب العمل في اتفاقيات إفيان..... 60
- 1 - الالتزامات المتبادلة بين الجزائر وفرنسا والمتعلقة بالعمال وأرباب العمل..... 60
- 2 - أثر اتفاقيات إفيان على تشريعات العمل والحماية الاجتماعية..... 60
- ب - المصادقة المبكرة على الاتفاقية الدولية ذات الصلة بالتفاوض 61
- 1 - الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948..... 61
- 2 - الاتفاقية رقم (98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949..... 62
- 3 - الاتفاقية رقم (11) بشأن العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد لسنة 1921..... 62
- ج - تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية..... 63
- II - شغور المؤسسات الاقتصادية بسبب رحيل أصحابها..... 64
- أ - آثار شغور المؤسسات الاقتصادية..... 64
- ب - اعتماد التسيير الذاتي في المؤسسات الشاغرة..... 65
- ج - تنظيم علاقات العمل في مؤسسات التسيير الذاتي..... 66
- ثانيا: احتكار الدولة لتنظيم علاقات العمل لصالح العمال (1971 - 1980)..... 67
- I - غياب فكرة المستخدم وبروز فكرة العامل المسير في المؤسسات الاشتراكية..... 68
- أ - المكانة الإيديولوجية للعمال في الثورة الاشتراكية..... 68
- ب - تجسيد فكرة "العمال المسيرين الواعون والمسؤولون"..... 69
- II - بناء علاقة صراع مفترض بين العمال وأرباب العمل في القطاع الخاص..... 70
- أ - الأمر رقم 71 - 75: الاعتراف بحق التفاوض الجماعي دون آليات ممارسته..... 71
- ب - الأمر رقم 75 - 31: تكريس حق التفاوض الجماعي دون حرية نقابية..... 71
- III - احتكار الدولة لتنظيم علاقات العمل من خلال القانون رقم 78 - 12..... 72
- أ - توحيد علاقات العمل في القطاع العام والخاص..... 72
- ب - التضييق على نظام التفاوض الجماعي وعلى أطرافه 73
- ج - فشل التسيير الاشتراكي في تحقيق استقرار علاقات العمل..... 74
- الفرع الثاني: إعادة الاعتبار التدريجي للتفاوض الجماعي ولأطرافه بعد بروز النزعة الليبرالية 75
- أولا: بوادر منح مكانة لأطراف التفاوض خلال الأزمة الاقتصادية (1980 - 1989)..... 75
- I - تبني الإصلاحات ذات الطابع الليبرالي لمعالجة الأزمة الاقتصادية..... 75
- أ - أسباب الأزمة الاقتصادية وآثارها..... 76
- ب - بروز رغبة التوجه نحو الاقتصاد الليبرالي..... 77
- ج - الشروع العملي في تبني الإصلاحات الاقتصادية..... 78

- 79 II - تفعيل التفاوض الجماعي بسبب تزايد النزاعات الجماعية
- 79 أ - اعتماد التفاوض المركزي لتحديد الأجور ولا مركزية تحديد الحوافز
- 80 ب - منح القدرة على التفاوض حول بعض المسائل داخل المؤسسات
- 80 ج - اعتماد التفاوض الجماعي لتسوية النزاعات الجماعية
- 81 ثانيا: رغبة الدولة في تأسيس شراكة اجتماعية في ظل اقتصاد السوق بعد 1988
- 82 I - منح الضمانات الدستورية لبروز الشركاء الاجتماعيين
- 82 أ - اعتبار الحوار من القيم الحضارية للشعب الجزائري
- 83 ب - الإعلان عن التمسك بمبدأ الحرية والديمقراطية
- 84 ج - التأكيد على ضمان الحريات الجماعية
- 84 د - الاعتراف بالحقوق النقابية وضمان ديمومة الحوار والتشاور
- 86 II - منح الأدوات التشريعية لبروز الشركاء الاجتماعيين
- 86 أ - إسناد الدولة تسوية نزاعات العمل الجماعية للشركاء الاجتماعيين
- 87 ب - منح الشركاء الاجتماعيين إمكانية المساهمة في تنظيم علاقات العمل
- 88 ج - تكريس التعددية النقابية وحرية التنظيم
- 89 د - بناء علاقات العمل الجماعية في الوظيفة العمومية على أساس الحوار والتشاور

المبحث الثاني :

- 90 بروز الشركاء الاجتماعيين كأطراف في التفاوض الجماعي
- 91 المطلب الأول: توسيع صفة "الشركاء الاجتماعيين" من الصناعة إلى القطاعات الأخرى
- 92 الفرع الأول: منح المؤسسات الاقتصادية صفة الشركاء الاجتماعيين
- 93 أولا: المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي
- 94 I - منح الاستقلالية للمؤسسة والهيئة الاقتصادية العمومية
- 94 أ - المؤسسة الاقتصادية العمومية
- 94 1 - تعريف المؤسسة الاقتصادية العمومية
- 95 2 - أشكال المؤسسات الاقتصادية العمومية
- 96 ب - الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري
- 96 1 - تشكيل الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري
- 96 2 - التمييز بين الهيئة العمومية والمؤسسة العمومية في المجال الاقتصادي
- 97 II - خضوع المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي لنظام التفاوض الجماعي
- 97 أ - دور التفاوض الجماعي في مساهمة تحولات المؤسسة الاقتصادية

98	ب - تشجيع الدولة للتفاوض في المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي.....
99	ثانيا: المؤسسات الاقتصادية الخاصة.....
100	I - إعادة الاعتبار للمؤسسات الاقتصادية الخاصة.....
100	أ - المؤسسة الخاصة من التقييد إلى الحاجة إلى التحرر.....
101	ب - رفع القيود عن المؤسسة الخاصة.....
102	II - مساعي الدولة لتشجيع التفاوض في المؤسسات الخاصة.....
102	ثالثا: امتداد صفة الشركاء الاجتماعيين إلى الأشخاص المدنية المستخدمة.....
102	I - أنواع الأشخاص المدنية.....
103	أ - المهن الحرة.....
104	ب - النشاطات الزراعية والفلاحة.....
105	ج - الصناعات والحرف التقليدية.....
106	د - جمعيات المجتمع المدني.....
108	II - تواجد التفاوض الجماعي في المهن الخاضعة للقانون المدني.....
109	الفرع الثاني: تواجد الشريك الاجتماعي في المؤسسات العمومية غير الاقتصادية
109	أولا: الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص.....
109	I - المقصود بالهيئة العمومية ذات التسيير الخاص.....
110	II - أنواع الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص.....
110	أ - هيئات الضمان الاجتماعي.....
113	ب - وكالات مكافحة البطالة وترقية الشغل.....
113	1 - وكالة التنمية الاجتماعية.....
113	2 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....
114	3 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....
114	4 - الوكالة الوطنية للتشغيل.....
115	ثانيا: المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.....
116	I - الاعتراف بالحق النقابي وحرية التنظيم للموظفين.....
118	II - تكريس مبدأ التفاوض الجماعي في قطاع الوظيفة العمومية.....
118	أ - تكريس التشاور والحوار للوقاية من النزاعات في الوظيفة العمومية.....
121	ب - تكريس التفاوض المباشر لحل النزاعات الجماعية.....
122	

المطلب الثاني : منح حق التنظيم النقابي بين التعددية النقابية والأحادية التمثيلية

- 122 الفرع الأول : تمتع كافة الشركاء الاجتماعيين بحق التنظيم النقابي
- 123 أولاً : حق وحرية تأسيس النقابات أساس التعددية النقابية.....
- 123 I - الحرية النقابية تمارس عبر المنظمة النقابية
- 124 أ - التعريف الفقهي للنقابة.....
- 124 ب - التعريف القانوني للنقابة.....
- 125 II - إفراد التعددية النقابية تعدد أنواع المنظمات النقابية.....
- 125 أ - أنواع النقابات من حيث المصالح التي تدافع عنها
- 125 1 - المنظمات النقابية للعمال الأجراء.....
- 126 2 - المنظمات النقابية لأرباب العمل.....
- 127 ب - أنواع النقابات من حيث امتدادها المهني والإقليمي.....
- 128 ثانيا : ضبط المشرع لإجراءات تأسيس النقابات وتحديد دورها.....
- 129 I - شروط تأسيس المنظمة النقابية.....
- 129 أ - الشروط الخاصة بالأعضاء المؤسسين
- 130 ب - الشروط الإجرائية لتأسيس المنظمة النقابية.....
- 131 1 - عقد الجمعية العامة التأسيسية.....
- 131 2 - إلزامية التصريح بتأسيس النقابة.....
- 132 3 - تقدير إجراءات تأسيس النقابات.....
- 133 II - حصر مهام وصلاحيات النقابة في الإطار المهني.....
- 135 ثالثا : ممارسة الحرية النقابية بين الحماية والتقييد.....
- 135 I - اتساع الضمانات القانونية المقررة للنقابات.....
- 135 أ - حرية التأسيس والانخراط.....
- 137 ب - التمتع بالاستقلالية.....
- 138 ج - الحماية من التوقيف والحل الإداري للمنظمة النقابية :
- 139 د - حماية النقابيين والمندوبين النقابيين.....
- 140 II - تقييد الحرية النقابية بين إرادة المشرع وسلطة الإدارة.....
- 140 أ - القيود الواردة على أهداف النقابة.....
- 141 ب - القيود الخاصة بإجراءات التأسيس.....
- 142 ج - القيود الواردة على تمويل النقابات.....

143	الفرع الثاني : تبني معيار المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً
144	أولاً : تعدد مستويات التمثيل النقابي.....
145	I - التمثيل داخل المؤسسة.....
145	أ - التمثيلية في المؤسسات التي تشغل 20 عامل أو أكثر.....
146	ب - حالة المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل.....
147	II - التمثيل خارج المؤسسة.....
147	أ - تمثيلية نقابات العمال الأجراء.....
147	ب - تمثيلية نقابات أرباب العمل.....
148	ثانياً : تحديد معيار التمثيلية أساس أهلية وشرعية التفاوض الجماعي.....
148	I - تقدير تمثيلية الشركاء الاجتماعيين.....
148	أ - السلطة المكلفة بتقدير التمثيلية.....
149	ب - معايير تقدير التمثيلية.....
149	1 - معيار تعداد المنخرطين والاشتراكات.....
151	2 - معيار الأقدمية.....
152	II - آثار منح صفة التمثيلية للنقابة.....
152	أ - الآثار المترتبة على صفة التمثيلية داخل المؤسسة.....
154	ب - الآثار المترتبة على صفة التمثيلية على المستوى الوطني.....

الفصل الثاني :

157	اهتمام التفاوض الجماعي بالمسائل المشتركة بين الشركاء الاجتماعيين
	المبحث الأول :

158	تحديد مجالات التفاوض الثنائي لتكييف علاقات العمل مع واقع المؤسسة
158	المطلب الأول : التفاوض حول شروط التشغيل وظروف العمل
159	الفرع الأول : التفاوض بشأن أحكام التعاقد وظروف العمل
159	أولاً : التفاوض حول شروط التوظيف والتعاقد.....
160	I - التفاوض حول كفاءات التوظيف والتعاقد.....
160	أ - تحديد شروط التوظيف.....
161	1 - القيود القانونية الخاصة بالتوظيف.....
166	2 - إجراءات انتقاء المترشحين.....
169	ب - كفاءات إبرام عقد العمل.....
171	II - التفاوض حول كفاءات تنفيذ علاقة العمل.....

171	أ - تحديد أحكام وآثار الفترة التجريبية.....
171	1 - المقصود بالفترة التجريبية
172	2 - التفاوض حول مدة الفترة التجريبية وآثارها.....
173	ب - تحديد حقوق وواجبات العمال.....
175	ثانيا: التفاوض حول توقيت العمل وأنظمته.....
176	I - تحديد توقيت العمل.....
176	أ - تحديد مدة العمل.....
178	ب - الساعات الإضافية.....
178	ج - التوقيت الجزئي.....
179	II - تحديد أنظمة العمل.....
180	أ - العمل الليلي.....
180	ب - العمل التناوبي.....
181	ج - نظام العمل الدوري.....
181	د - نظام العمل الإلزامي.....
182	هـ - نظام المداومة.....
182	و - التوقف التقني عن النشاط.....
182	ي - العمل عن بُعد والعمل في المنزل.....
183	الفرع الثاني: التفاوض بشأن المسار المهني والامتيازات
184	أولا: التفاوض حول تنظيم المسار المهني للعمال.....
184	I - التفاوض حول تسيير المسار المهني.....
184	أ - التعيين.....
184	ب - الترقية والإدماج.....
186	II - التفاوض حول تحفيزات العمل.....
186	أ - المكافآت.....
186	ب - التكوين.....
187	ثانيا: التفاوض حول الأجور وملحقاته.....
188	I - تحديد مشتملات الأجر.....
188	أ - منح أطراف التفاوض حرية تحديد مشتملات الأجور.....
189	ب - ضرورة الالتزام بالأجر الوطني الأدنى المضمون.....
190	II - إشكالية أجور المستفيدين من عقود الإدماج المهني.....

190	أ - خصوصية عقود الاندماج المهني.....
191	ب - إمكانية التفاوض حول أجور المستفيدين من عقود العمل المدعومة.....
191	ثالثا: التفاوض حول نظام العطل والراحة.....
192	I - التفاوض حول نظام العطل.....
192	أ - العطلة الأسبوعية وعطل الأعياد والمناسبات.....
193	ب - العطلة السنوية.....
194	II - إمكانية التفاوض حول الإجازات.....
194	أ - الإجازات المدفوعة الأجر.....
196	ب - الإجازات غير المدفوعة الأجر.....
197	المطلب الثاني: التفاوض حول الضمانات الاجتماعية
197	الفرع الأول: الضمانات الخاصة بإنهاء علاقة العمل
198	أولا: التفاوض بشأن كفاءات إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل.....
198	I - الاستقالة.....
198	أ - تعريف الاستقالة.....
199	ب - تحديد إجراءات تقديم الاستقالة وآثارها.....
200	II - الذهاب الإرادي.....
201	أ - تعريف الذهاب الإرادي.....
202	ب - إجراءات الذهاب الإرادي وآثاره.....
203	ثانيا: التفاوض بشأن إعادة الهيكلة وتسريح العمال لأسباب اقتصادية.....
204	I - المقصود بالتسريح لأسباب اقتصادية.....
206	II - التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي.....
206	أ - مضمون الجانب الاجتماعي محل التفاوض.....
208	ب - إجراءات التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي.....
210	III - التفاوض حول الضمانات المترتبة عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.....
211	ثالثا: التفاوض حول إجراءات التسريح التأديبي.....
211	I - اتساع مجال التفاوض نحو تحديد الإجراءات التأديبية.....
212	II - حدود التفاوض الجماعي حول الإجراءات التأديبية.....

213	الفرع الثاني : الضمانات الخاصة بممارسة الحقوق النقابية وتسوية النزاعات
213	أولاً : التفاوض حول كفاءات ممارسة الحقوق النقابية.....
213	I - التفاوض حول عدم عرقلة ممارسة الحقوق النقابية.....
215	II - التفاوض حول منح التسهيلات لمندوبي العمال والمندوبين النقابيين.....
215	أ - التفاوض على منح التسهيلات لمندوبي العمال.....
215	ب - التفاوض على منح التسهيلات للمندوبين النقابيين.....
216	ثانياً : التفاوض حول آليات الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.....
217	I - وضع إجراءات داخلية لتسوية النزاع الفردي.....
218	أ - تحديد إجراءات تقديم الشكوى والرد عليها.....
218	ب - إمكانية استحداث المصالحة الاتفاقية في النزاعات الفردية.....
218	II - تحديد آليات وإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها.....
218	أ - استحداث آليات وإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويته ودياً.....
220	ب - تحديد إجراءات ممارسة حق الإضراب
220	1 - تحديد مدة الإشعار المسبق.....
221	2 - تحديد الآثار التي لا يسري عليها توقف علاقة العمل.....
221	3 - تحديد مجالات الحد الأدنى من الخدمة وقدره.....

المبحث الثاني :

222	ارتباط مجالات التفاوض الثلاثي بمساعي التنمية الاقتصادية والاجتماعية
223	المطلب الأول : التفاوض الثلاثي مكمل لمجالات التفاوض الثنائي
223	الفرع الأول : التفاوض الثلاثي في شكل الحوار الاجتماعي
224	أولاً : تعريف الحوار الاجتماعي.....
224	I - التعريف الفقهي للحوار الاجتماعي.....
226	II - التعريف القانوني للحوار الاجتماعي.....
227	ثانياً : الأساس القانوني للحوار الاجتماعي.....
227	I - الأسس الدولية للحوار الاجتماعي.....
228	II - الأسس الوطنية للحوار الاجتماعي.....
228	أ - الأساس الدستوري للحوار الاجتماعي.....
231	ب - الأساس التشريعي والتنظيمي للحوار الاجتماعي.....

231	1 - الأساس التشريعي للحوار الاجتماعي.....
232	2 - الأساس التنظيمي للحوار الاجتماعي.....
234	ثالثا : أهمية التفاوض الثلاثي الأطراف.....
234	I - التفاوض الثلاثي أداة ضبط اقتصادي واجتماعي.....
235	II - التفاوض الثلاثي أداة لتعزيز السلم الاجتماعي.....
237	الفرع الثاني : مبررات تبني الحوار الاجتماعي
237	أولا : المبررات القانونية.....
238	I - تقييد حرية أطراف التفاوض الثنائي بقواعد النظام العام و النظام العام الاجتماعي.....
238	أ - قواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي خصوصية القانون الاجتماعي.....
238	1 - المقصود بقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي.....
239	2 - عدم جواز التفاوض الثنائي مخالفة قواعد النظام العام.....
241	ب - ارهاق أرباب العمل بقواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي.....
243	II - تقييد حرية أطراف التفاوض الثنائي من حيث المجالات
243	أ - عجز التفاوض الثنائي على تعديل تشريعات وتنظيمات العمل.....
243	ب - عجز التفاوض الثنائي على تناول مسائل الضمان الاجتماعي.....
244	ج - عجز الموظفين على التفاوض حول ظروف عملهم وإصلاحها.....
244	د - عجز التفاوض الثنائي على مناقشة مسائل البطالة وترقية الشغل.....
245	ثانيا : المبررات الاقتصادية والاجتماعية.....
246	I - المبررات الاقتصادية.....
246	أ - ضعف مقاومة المؤسسة للأزمات الاقتصادية الوطنية.....
247	ب - صعوبة تكيف المؤسسة والنقابات مع الوضع الاقتصادي الدولي.....
247	II - المبررات الاجتماعية.....
247	أ - حرمان عدة فئات عمالية من الحق في التفاوض الجماعي.....
248	ب - انعدام التفاوض الثنائي في القطاع الاقتصادي الموازي.....
249	ج - صعوبة التفاوض الثنائي في شركات المناولة.....
249	د - صعوبة التفاوض الثنائي في المؤسسات الصغيرة والمصغرة.....
250	III - المبررات السياسية الوطنية.....
250	أ - أثر الأزمة الأمنية (2006 لـ 1992) على فعالية التفاوض الثنائي.....
252	ب - رغبة الدولة في استعادة دورها الاجتماعي وتأطير المجتمع.....

253	المطلب الثاني : مظاهر اتساع التفاوض الجماعي الثلاثي
254	الفرع الأول : تبني إطار الثلاثية على المستوى المؤسساتي
254	أولا : المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.....
254	I -نشأة وتشكيل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.....
255	أ -نشأة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.....
255	ب -تشكيل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.....
258	II -اختصاصات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.....
258	أ -اختصاص المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي كهيئة حوار.....
258	1 -اشراك المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية.....
259	2 -ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.....
259	3 -تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية.....
259	ب -دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي كهيئة استشارية.....
259	1 -اعداد الدراسات والتقييم.....
260	2 -عرض الاقتراحات والتوصيات على الحكومة.....
261	ثانيا : الهيئات الوطنية المكلفة بالعمل والتكوين والوقاية المهنية.....
261	I - الهيئات المكلفة بالدراسات في مسائل العمل والتكوين.....
261	أ -المعهد الوطني للعمل.....
262	ب -مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين.....
263	II - الهيئات المكلفة بالأمن والصحة والوقاية من الأخطار المهنية.....
263	أ -المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل.....
264	ب -المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.....
264	ج -هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية.....
265	ثالثا : الهيئات العمومية المكلفة بالضمان الاجتماعي وترقية الشغل.....
265	I -هيئات الضمان الاجتماعي.....
267	II -الوكالة الوطنية للتشغيل.....
268	الفرع الثاني : تجسيد التفاوض الثلاثي في لقاءات الثلاثية
269	أولا : أطراف لقاءات الثلاثية.....
269	I -تعدد تمثيل أرباب العمل.....
270	II -حصر تمثيل العمّال في المنظّمة الأكثر تمثيلا وطنياً.....

270	أ - احتكار المركزية النقابية صفة تمثيل العمال.....
272	ب - إقصاء النقابات المستقلة من لقاءات الثلاثية.....
274	III - الدولة كطرف متعدد الأدوار في اللقاءات الثلاثية.....
274	أ - الدولة كسلطة ضبط.....
275	ب - الدولة كمستخدم في القطاع العام.....
275	ثانيا: تطور مجالات الحوار الاجتماعي في إطار الثلاثية.....
276	I - مناقشة المسائل الاقتصادية.....
277	أ - وضعية المؤسسات العمومية الاقتصادية.....
278	ب - التنمية الاقتصادية.....
279	II - مسائل العلاقات المهنية وقضايا التشغيل.....
279	أ - علاقات العمل الفردية والجماعية.....
280	ب - مسألة الأجور والأجر الوطني الأدنى المضمون.....
281	ج - إصلاح قانون الوظيفة العمومية.....
282	د - تنظيم سوق العمل والشغل.....
282	III - مسائل الحماية الاجتماعية.....
282	أ - إصلاح نظام الضمان الاجتماعي.....
283	ب - التضامن الاجتماعي.....
284	خلاصة الباب الأول.....

الباب الثاني :

286 قدرة التفاوض الجماعي على تحقيق استقرار علاقات العمل

الفصل الأول :

288 قدرة التفاوض الجماعي على خلق قواعد قانونية

المبحث الأول :

289 التفاوض الثنائي ينشأ قواعد القانون الاتفاقي

290 المطلب الأول : إنشاء قواعد القانون الاتفاقي بين أحكام العقد وقالب القانون

291 الفرع الأول : بروز الاتفاقية الجماعية ضمن مصادر قانن العمل

292 أولاً : تعريف الاتفاقية الجماعية.....

292 I -التعريف الفقهي للاتفاقية الجماعية.....

293 II -التعريف القانوني للاتفاقية الجماعية.....

293 أ -تعريف الاتفاقية الجماعية في القانون المقارن.....

293 ب -تعريف الاتفاقية الجماعية في القانون الجزائري.....

294 ثانيا : الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية.....

295 I -الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة عقدية.....

296 أ -فكرة النيابة.....

297 ب -فكرة الفضالة.....

297 ج -فكرة الاشتراط لمصلحة الغير.....

298 II -الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي.....

299 III -الاتفاقية الجماعية ذات طابع مزدوج.....

301 الفرع الثاني : خصوصية قواعد إبرام الاتفاقية الجماعية

301 أولاً : الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقية الجماعية.....

301 I -الشروط الخاصة بأطراف الاتفاقية الجماعية.....

302 أ -الشروط المتعلقة بالهيكل النقابي والمندوبين النقابيين.....

304 ب -الشروط الواجب توفرها في المستخدمين ومنظماتهم المهنية.....

305 ج -مباشرة التفاوض في الاتفاقيات الجماعية.....

305 1 -التفاوض بين الالزامية والجوازية.....

305 2 -جوازية التفاوض وجزاء رفض قبول التفاوض.....

306 II -الشروط الخاصة بالرضا.....

306	أ - القواعد العامة للرضا.....
307	ب - خصوصية الرضا في مجال الاتفاقيات الجماعية.....
308	III - الشروط الخاصة بالمحل والسبب.....
308	أ - محل الاتفاقيات الجماعية.....
308	ب - السبب في الاتفاقيات الجماعية.....
309	ثانيا: الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية.....
309	I - شرط الكتابة.....
309	أ - شرط الكتابة والصياغة في قالب قانوني.....
311	ب - شرط التوقيع والنشر.....
310	II - شرط التسجيل والإيداع.....
311	أ - الجهة المختصة بتسجيل الاتفاقيات الجماعية.....
311	ب - أثر التسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية.....
312	ثالثا: تدخل الدولة في نظام الاتفاقية الجماعية.....
312	I - انحصار تدخل الدولة في مهام مفتشية العمل.....
313	أ - تكليف مفتشية العمل بفحص مطابقة الاتفاقية الجماعية والموافقة عليها.....
313	ب - المهام الأخرى لمفتشية العمل في نظام الاتفاقيات الجماعية.....
314	II - غياب إطار مؤسسي للإشراف على الاتفاقيات الجماعية وتشجيعها.....
315	أ - دور اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية قبل إصلاحات 1990.....
316	ب - أثر غياب إطار مؤسسي للإشراف على الاتفاقيات الجماعية بعد 1990.....

المطلب الثاني: تنفيذ الاتفاقية الجماعية بين "جسد العقد وروح القانون"

الفرع الأول: الآثار العقدية للاتفاقية الجماعية

316	أولاً: سريان الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص.....
318	II - سريان الاتفاقية في مواجهة الأطراف الموقعة عليها.....
319	أ - أثر خوصصة لمؤسسات العمومية على سريان الاتفاقية.....
319	ب - أثر حل النقابة على سريان الاتفاقية.....
320	ج - أثر انسحاب أو استقالة المستخدم من المنظمة النقابية.....
320	د - حالة المؤسسات الخاضعة لشرط موافقة الوزير على الاتفاقية الجماعية.....
321	II - سريان الاتفاقية في مواجهة العمال.....
321	أ - سريان الاتفاقية الجماعية على العمال المنخرطين في النقابة.....
322	

323	ب - امتداد آثار الاتفاقية إلى العمال غير المنخرطين في النقابة المهنية.....
323	ثانيا: سريان الاتفاقية الجماعية من حيث الزمان والمكان والقطاع.....
323	I - سريان الاتفاقية من حيث الزمان.....
324	أ - بداية تنفيذ الاتفاقية الجماعية.....
325	ب - نهاية الاتفاقية الجماعية.....
327	II - سريان الاتفاقية الجماعية من حيث النطاق الجغرافي والقطاعي.....
327	أ - أنواع مستويات الاتفاقيات الجماعية.....
328	ب - واقع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص.....
331	ثالثا: تعديل ومراجعة الاتفاقية الجماعية أثناء سريانها.....
331	I - المقصود بالتعديل والمراجعة.....
332	II - إجراءات وآثار تعديل ومراجعة الاتفاقيات الجماعية.....
332	أ - إجراءات التعديل والمراجعة.....
333	ب - آثار تعديل ومراجعة الاتفاقية الجماعية.....
333	الفرع الثاني: آثار الاتفاقية الجماعية بصفتها قانون اتفاقي
333	أولاً: آثار الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية.....
334	I - الاختلاف الفقهي حول امتداد آثار الاتفاقية الجماعية على عقد العمل الفردي.....
334	أ - موقف أنصار فكرة الاندماج.....
334	ب - موقف المعارضين لفكرة الاندماج.....
335	II - التطبيق الفوري والاختياري للاتفاقيات الجماعية على عقود العمل الفردية.....
335	أ - التطبيق الفوري للاتفاقيات الجماعية.....
335	ب - التطبيق الاختياري للاتفاقيات الجماعية.....
355	1 - الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية.....
336	2 - التوسيع الإداري للاتفاقية الجماعية.....
338	III - سريان الاتفاقية الجماعية وفقاً لقاعدة الأكثر نفعاً للعمال.....
338	أ - المقصود بمبدأ الأكثر نفعاً للعامل.....
339	ب - أساس وأثار المبدأ على تطبيق بنود الاتفاقية.....
340	ثانيا: دور القاضي للاتفاقية الجماعية.....
340	I - رقابة مشروعية الاتفاقية الجماعية والالتزام بتطبيقها.....
341	أ - رقابة القاضي مشروعية الاتفاقية الجماعية.....
341	ب - الالتزام بالاتفاقية الجماعية كقانون واجب التطبيق.....

342	II - الفصل في الدعاوي الناشئة عن تنفيذ وتفسير الاتفاقية الجماعية.....
342	أ - الدعوى الفردية.....
343	ب - الدعوى الجماعية.....
344	III - جزاء مخالفة قواعد الاتفاقيات الجماعية.....
344	أ - الجزاء المدني.....
344	ب - الجزاء الجنائي.....

المبحث الثاني :

345	التفاوض الثلاثي إطار للضبط الاقتصادي والاجتماعي
347	المطلب الأول : الدور الاستشاري للشركاء الاجتماعيين
348	الفرع الأول : استشارة الشركاء الاجتماعيين من طرف المؤسس الدستوري
348	أولاً : دعوة الشركاء الاجتماعيين للمشاورات بمناسبة تعديل دستور 2016 و 2020.....
349	I - مضمون المشاورات حول مشروع التعديل الدستوري.....
349	أ - مشاركة المواطنين من الديمقراطية التمثيلية إلى الديمقراطية التشاركية.....
350	ب - توسيع مشاورات تعديل الدستور إلى الشركاء الاجتماعيين.....
351	ج - مقترحات الشركاء الاجتماعيين بمناسبة التعديلات الدستورية.....
351	1 - مقترحات النقابات العمالية.....
352	2 - مقترحات منظمات أرباب العمل.....
353	II - الطبيعة القانونية للمشاورات حول تعديل الدستور.....
353	أ - الأساس القانوني للمشاورات حول تعديل الدستور.....
354	ب - أهمية توسيع المشاورات نحو الشركاء الاجتماعيين.....
355	ثانياً : آثار مساهمة الشركاء الاجتماعيين في مشاورات تعديل الدستور.....
355	I - الإصلاحات الدستورية ذات الطابع الاجتماعي.....
355	أ - دعم مكانة المرأة وترقيتها في سوق العمل.....
356	ب - ضمان الحق في الضمان الاجتماعي.....
357	ج - تجريم تشغيل الأطفال دون 16 سنة.....
357	د - تعزيز الحريات الجماعية المرتبطة بالحرية النقابية.....
358	II - الإصلاحات الدستورية ذات الطابع الاقتصادي.....
358	أ - الالتزام بتحسين المناخ الاقتصادي وتشجيع المؤسسات.....
360	ب - التزام الدولة بترقية التمهين واستحداث مناصب الشغل.....
360	ج - دسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.....

361	الفرع الثاني : استشارة الشركاء الاجتماعيين عند دراسة مشاريع القوانين
361	أولاً : الأساس القانوني لاستشارة النقابات العمالية والمهنية من طرف المشرع.....
362	I - استئثار السلطة التشريعية بصلاحية التشريع الاجتماعي.....
362	II - اشراك الشركاء الاجتماعيين عند اعداد مشاريع القوانين.....
364	ثانيا : صور استشارة الشركاء الاجتماعيين.....
364	I - الاستشارة المباشرة للشركاء الاجتماعيين.....
365	II - الاستشارة غير المباشرة للشركاء الاجتماعيين.....
367	ثالثا : تنظيم المجلس الشعبي الوطني للمشاورات مع النقابات.....
367	I - نماذج استشارة المجلس الشعبي الوطني للنقابات.....
369	II - تعامل المجلس الشعبي الوطني مع النقابات المستقلة.....
370	المطلب الثاني : تجسيد نتائج التفاوض الثلاثي في عملية التشريع والتنظيم
371	الفرع الأول : مواجهة الثلاثية لآثار الأزمة الاقتصادية ومرافقة الإصلاحات (2005 لـ 1990)
372	أولاً : التدابير الخاصة بحماية العمّال في وتحرير سوق العمل.....
372	I - طبيعة الاصلاحات المرتبطة بإعادة الهيكلة.....
373	أ - توجيه الاصلاحات نحو تطهير المؤسسات والهيئات الاقتصادية العمومية.....
374	ب - اقتناع الدولة للمركزية النقابية بحتمية الاصلاحات رغم تكلفتها اجتماعيا.....
375	II - وضع تنظيم خاص بحماية العمّال المسرحين لأسباب اقتصادية.....
375	أ - التدابير الواردة في النصوص التشريعية الصادرة سنة 1994.....
376	ب - التدابير الاجتماعية المستحدثة بموجب قانون الخوصصة لسنة 2001.....
377	III - تعديل قانون علاقات العمل لأجل تحرير سوق العمل.....
380	ثانيا : الانتقال نحو وضع آليات لتشجيع القطاع الخاص كأداة لاستحداث مناصب الشغل...
381	I - إعادة النظر في دور المؤسسة الخاصة والحكام المنظمة لها.....
382	أ - مكانة المؤسسة الخاصة في التنمية ودورها في مكافحة البطالة.....
382	ب - ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لمكافحة البطالة.....
383	II - ربط دعم استثمار القطاع الخاص باستحداث مناصب الشغل.....
383	أ - وضع الإطار القانوني للاستثمار.....
384	ب - الامتيازات المرتبطة بالاستثمار.....
384	1 - النظام العام.....
385	2 - النظام الخاص.....

386	الفرع الثاني : تطور الثلاثية نحو ابرام عقود اقتصادية واجتماعية ابتداء من سنة 2006
386	أولاً : ابرام الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين للعقود الوطنية.....
387	I -العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي سنة 2006.....
389	II -العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو سنة 2014.....
390	III - الاتفاق الاطار لتطوير المؤهلات المهنية وتعزيز كفاءات العمال سنة 2014.....
390	VI -ميثاق الشراكة بين المؤسسات سنة 2017.....
391	ثانياً : إفراغ مضامين العقود الوطنية ضمن عملية التشريع والتنظيم.....
391	I -الترتيبات الاقتصادية ذات الصلة بترقية الشغل.....
391	أ -التدابير المشجعة للاستثمار المنشئ لمناصب الشغل.....
392	1 -التدابير ذات الطابع الاجتماعي.....
392	2 -التدابير ذات الطابع الجبائي.....
394	ب -التدابير ذات الطابع المالي.....
394	1 -تسهيلات متعلقة بمنح القروض للمؤسسات.....
395	2 -تخفيض نسب فوائد القروض.....
397	ج -تزويد السوق بآليات لتسهيل الاندماج المهني.....
397	1 -اعادة تنظيم أجهزة التشغيل.....
397	2 -اصلاح نظام التمهين وعصرنته.....
398	د -تشديد العقوبات المالية على مخالفة أحكام قانون العمل.....
400	II -إصلاح وعصرنة نظام الوظيفة العمومية.....
401	أ -وضع نظام جديد للتصنيف والأجور.....
403	ب -اعادة صياغة القوانين الخاصة المسيرة لمختلف أسلاك الموظفين.....
404	III -الترتيبات الاجتماعية الهادفة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية.....
404	أ -الإجراءات المتعلقة بتحسين القدرة الشرائية.....
404	1 -تأمين الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
405	2 -إعادة بعث القروض الاستهلاكية.....
406	ب -إصلاح نظام الضمان الاجتماعي.....
406	1 -إصلاح النظام الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي.....
407	2 -إلغاء التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي.....
410	3 -إعادة تنظيم التعاضديات الاجتماعية.....

الفصل الثاني :

قدرة التفاوض الجماعي على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

وتسويتها :

411

المبحث الأول :

تدخل التفاوض الجماعي لانتقاء النزاعات الجماعية وتسويتها ودياً

415

المطلب الأول : الآليات الإلزامية لتسوية الخلاف الجماعي ودياً

416

الفرع الأول : قيام التسوية الداخلية للخلاف على أساس التفاوض الجماعي

416

أولاً : تعدد صور التفاوض الوقائي من النزاعات الجماعية

417

I - تكريس التشاور في أجهزة المشاركة

418

أ - الحوار والتشاور عبر لجان المشاركة في المؤسسات الاقتصادية

418

1 - عمل أجهزة المشاركة كثنائية الحوار والتشاور

419

2 - اعتماد أجهزة المشاركة على أسلوب الحوار والتشاور

420

ب - الحوار والتشاور أسلوب الوقاية من النزاعات الجماعية في المؤسسات الادارية

422

1 - تشكيل هيئات المشاركة على أساس التمثيل

423

2 - الدور الاستشاري لهيئات المشاركة

424

II - التفاوض المباشر وسيلة وقائية وعلاجية للنزاع الجماعي

425

أ - التفاوض المباشر أسلوب وقائي للنزاع الجماعي

425

1 - التفاوض المباشر في المؤسسات الاقتصادية

425

2 - التفاوض المباشر في المؤسسات والادارات العمومية

426

ب - التفاوض الجماعي أول وسيلة علاجية لتسوية النزاع

429

1 - أهمية التفاوض المباشر في حل الخلاف الجماعي

429

2 - استمرار آلية التفاوض في كل مراحل تسوية النزاع الجماعي

430

ثانياً : عرض النزاع على لجان المصالحة الاتفاقية

431

I - تعريف المصالحة الاتفاقية :

431

أ - التعريف الفقهي للمصالحة الاتفاقية

431

ب - التعريف القانوني للمصالحة الاتفاقية

432

II - إسناد المصالحة الاتفاقية لأجهزة داخلية

432

أ - وضع أجهزة داخلية للتكفل بالمصالحة الاتفاقية

433

434	ب - إجراءات المصالحة الاتفاقية.....
335	III - الآثار المترتبة على المصالحة الاتفاقية.....
436	الفرع الثاني : الحوار والتشاور أساس المصالحة الوجدية
437	أولاً : تدخل مفتش العمل لمحاولة المصالحة القانونية.....
437	I - مفهوم المصالحة القانونية.....
437	أ - تعريف المصالحة القانونية.....
437	1 - التعريف الفقهي للمصالحة القانونية.....
438	2 - التعريف القانوني للمصالحة القانونية.....
439	ب - خصائص المصالحة القانونية.....
439	II - إجراءات المصالحة القانونية والآثار المترتبة عنها.....
439	أ - إجراءات المصالحة القانونية.....
440	1 - أخطار مفتش العمل.....
440	2 - سير جلسات المصالحة القانونية.....
441	3 - دور مفتش العمل في المصالحة القانونية.....
442	ب - الآثار المترتبة على آلية المصالحة القانونية.....
442	1 - حالة نجاح المصالحة.....
442	2 - حالة المصالحة الجزئية.....
443	3 - حالة فشل المصالحة.....
443	ثانياً : الإجراءات الإلزامية لتسوية النزاع الجماعي في المؤسسات والادارات العمومية.....
444	I - اجراء التظلم.....
445	II - اللجوء إلى المصالحة.....
445	أ - إجراءات المصالحة.....
445	ب - اختلاف آثار المصالحة حسب موضوع النزاع.....
446	1 - حالة الخلاف المتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي.....
446	2 - حالة الخلاف حول تأويل الأحكام القانونية والتنظيمية.....
446	3 - حالة المسائل التي لا يمكن التكفل بها في اطار الأحكام القانونية والتنظيمية.....
447	المطلب الثاني : الاتفاق حول اللجوء إلى الآليات الاختيارية لحل النزاع الجماعي
447	الفرع الأول : اللجوء إلى آلية الوساطة وتنفيذ آثارها بالاتفاق المشترك
447	أولاً : مفهوم الوساطة.....
448	I - تعريف الوساطة.....

449	أ - التعريف الفقهي للوساطة.....
449	ب - التعريف القانوني للوساطة.....
450	II - خصائص الوساطة.....
450	أ - الصفة الاختيارية.....
451	ب - تدخل شخص من الغير.....
452	ج - اقتراح حل وليس الفصل في النزاع.....
452	III - نطاق اللجوء إلى الوساطة.....
453	ثانيا: إجراءات الوساطة وآثارها.....
453	I - إجراءات الوساطة.....
453	أ - وجود اتفاق اللجوء إلى الوساطة.....
453	ب - عرض الوساطة والاتفاق على تعيين الوسيط.....
454	ج - موافقة الوسيط على القيام بمهمة الوساطة.....
455	د - التزامات الوسيط.....
456	II - الآثار المترتبة على الوساطة.....
457	أ - اقتراح توصية معللة.....
458	ب - مدى إلزامية تنفيذ التوصية.....
459	الفرع الثاني: ارتباط اللجوء إلى آلية التحكيم بالاتفاق المشترك
459	أولاً: مفهوم التحكيم الاجتماعي.....
459	I - تعريف التحكيم.....
460	أ - التعريف الفقهي للتحكيم.....
460	ب - التعريف القانوني للتحكيم.....
461	II - أنواع التحكيم الاجتماعي.....
461	أ - التحكيم الاختياري.....
463	ب - التحكيم الإلزامي.....
465	ثانيا: تشكيل هيئة التحكيم والإجراءات المتبعة أمامها.....
465	I - تشكيل هيئة التحكيم:
465	أ - استناد تعيين هيئة التحكيم إلى اتفاق التحكيم:
466	ب - الشروط الواجب توافرها في المحكمين:
466	II - إجراءات التحكيم.....
467	ثالثا: الآثار المترتبة على التحكيم.....

468	I - إصدار الحكم التحكيمي.....
468	II - تنفيذ الحكم التحكيمي
470	III - مدى امكانية الطعن في أحكام التحكيم.....

المبحث الثاني :

473	I تدخل التفاوض الجماعي في الآليات غير الودّية لتسوية النزاع الجماعيّ
474	المطلب الأوّل: لجوء العمّال إلى الإضراب وسيلة وليس غاية
474	الفرع الأوّل: الإضراب وسيلة لتحقيق التوازن في العلاقة التفاوضية
475	أوّلاً: مفهوم حقّ الإضراب.....
475	I -تعريف الإضراب:
475	أ -التعريف الفقهي للإضراب:
476	ب -التعريف القضائي للإضراب:
477	II -عناصر الإضراب:
477	أ -العناصر المادية للإضراب:
477	1 -التوقف عن العمل.....
478	2 -الصفة الجماعية للتوقف عن العمل.....
479	ب -العناصر المعنوية للإضراب:
479	1 -توفر وتوافق إرادة اللجوء إلى الإضراب.....
479	2 -الطابع المهني للإضراب.....
481	3 -إلزامية تحديد المطالب.....
482	III -صُور وأشكال الإضراب.....
482	أ -صُور الإضراب من حيث طريقة ممارسته.....
483	ب -صُور الإضراب من حيث أهدافه.....
483	ثانياً: الأساس القانوني الوطني لممارسة الحقّ في الإضراب:
483	I -الإضراب وسيلة ضغط معترف بها قانوناً.....
484	أ -الاعتراف الدّستوري بممارسة حقّ الإضراب.....
484	1 -مكانة حقّ الإضراب خلال مرحلة الأحادية.....
485	2 -مكانة حقّ الإضراب بعد التعددية
486	ب -الإطار التشريعي لممارسة حقّ الإضراب.....
486	1 -وحدة الأحكام المنظمة لممارسة حقّ الإضراب في القطاعين العام والخاص.....

487	2 - الفئات المستثناة من ممارسة حق الإضراب.....
488	II - ضمانات ممارسة حق الإضراب :
489	أ - منع قطع علاقة العمل واستخلاف العمال المضربين.....
489	ب - منع ممارسة السلطة التأديبية ضد العمال المضربين.....
489	ج - ترتيب جزاءات ضد كل من يمس بممارسة حق الإضراب.....
490	الفرع الثاني : إجراءات ممارسة حق الإضراب وتسويته الوديّة
490	أولاً : الإجراءات القانونية لشن الإضراب.....
490	I - الإجراءات السابقة لشن الإضراب :
491	أ - استنفاد وسائل التسوية الوديّة.....
491	ب - الاتفاق المسبق على شن الإضراب وإعلام المستخدم.....
492	ج - إشعار المستخدم مسبقاً.....
493	II - واجبات العمال المضربين أثناء سير الإضراب.....
493	أ - ضمان الحد الأدنى من الخدمة.....
494	ب - ضمان المحافظة على المنشآت والممتلكات.....
495	ج - الاستجابة لأمر التسخير في الهيئات والمؤسسات العمومية.....
496	ثانياً : التسوية الوديّة للإضراب.....
496	I - العودة إلى طاولة التفاوض.....
496	أ - ابقاء قنوات الاتصال والحوار مفتوحة.....
497	ب - إمكانية إنشاء "لجنة الإضراب".....
497	II - اللجوء إلى الوساطة :
497	أ - تدخل السلطات العمومية لتعيين الوسيط.....
498	ب - وساطة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.....
498	III - اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.....
498	أ - المؤسسات الخاضعة لاختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم.....
499	ب - اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم في مسائل الإضراب.....
500	المطلب الثاني : أثار عجز الإضراب على تسوية النزاع الجماعيّ
501	الفرع الأول : الوسائل الانفرادية للمستخدم لأجل وضع حدّ للإضراب
501	أولاً : اللجوء إلى الغلق بهدف الضّغط على العمال لوقف الإضراب
502	I - المقصود بالغلق.....
502	أ - تعريف الغلق.....

502	1 - التعريف الفقهي للغلق.....
502	2 - التعريف القانوني للغلق.....
503	ب - صور الغلق وشروطه.....
503	ج - آثار الغلق.....
504	II - مدى مشروعية الغلق.....
504	أ - موقف الفقه من الغلق.....
504	1 - الرأي المؤيد للغلق.....
505	2 - الرأي المعارض للغلق.....
505	ب - موقف القانون والاجتهاد القضائي من الغلق.....
505	1 - موقف القانون من الغلق.....
507	2 - موقف القضاء من الغلق.....
507	ثانيا : لجوء المستخدم إلى القضاء لوقف الإضراب.....
508	I - استصدار أمر قضائي بإخلاء الأماكن.....
508	أ - المقصود بعرقلة العمل :
508	ب - الآثار المترتبة على عرقلة العمل والأمر بإخلاء المحلات.....
510	II - رفع دعوى الفصل في شرعية الإضراب.....
510	أ - المقصود بالإضراب الغير الشرعي.....
511	ب - إجراءات رفع دعوى استصدار أمر بعدم شرعية الإضراب.....
511	1 - الجهة القضائية المختصة بإصدار أمر بعدم شرعية الإضراب.....
512	2 - طبيعة الدعوى الخاصة باستصدار أمر بعدم شرعية الإضراب.....
512	ج - الآثار المترتبة على عدم شرعية الإضراب.....
513	1 - قيام المسؤولية التأديبية
513	2 - تنامي توظيف الحكم بالإضراب غير الشرعي وسيلة للمساومة.....
515	الفرع الثاني : لجوء العمال إلى وسائل أخرى للتعبير الجماعي
516	أولاً : المقصود بوسائل للتعبير الجماعية.....
516	I - وسائل التعبير الجماعي.....
516	أ - حرية الاجتماع.....
517	ب - حرية التظاهر السلمي.....
518	II - الأساس القانوني لممارسة العمال لوسائل التعبير الجماعي.....
518	أ - أساس حرية التعبير الجماعي في القانون الدولي

519	ب - أساس حرية التعبير الجماعي في القانون الوطني.....
519	1 - الأساس الدستوري لحرية التعبير الجماعي.....
520	2 - الأساس التشريعي لحرية التعبير الجماعي.....
521	ثانيا: تبني النقابات لأسلوب لوسائل التعبير الجماعية.....
522	I - أسباب لجوء النقابات إلى وسائل التعبير الجماعية الأخرى.....
522	أ - فشل آليات التسوية الودية والإضراب في حل للنزاع الجماعي.....
523	ب - تجاوز المطالب إطار الهيئة المستخدمة.....
525	ج - الاحتجاج على قرارات حكومية تمس بمصالح العمال.....
525	د - الاحتجاج بديل على منع بعض الفئات من ممارسة حق الإضراب.....
526	هـ - عدم إشراك النقابات المستقلة في الحوار الاجتماعي.....
527	و - ارتباط المطالب الاجتماعية والاقتصادية بمطالب تكريس دولة القانون.....
529	II - آثار اللجوء إلى وسائل التعبير الجماعية الأخرى.....
529	أ - الآثار الإيجابية لوسائل التعبير الجماعية الأخرى.....
531	ب - الآثار السلبية لوسائل التعبير الجماعية الأخرى.....
534	خلاصة الباب الثاني.....
536	خاتمة.....
544	قائمة المراجع.....
593	الفهرس.....

ملخص

يظهر التفاوض الجماعي كآلية لتأطير علاقات العمل من خلال قدرته على مساهمة تطور علاقات العمل بعد تحوله من حق جماعي نحو شراكة اجتماعية، وبروز وتوسع دائرة الشركاء الاجتماعيين (نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل) كأطراف للتفاوض وفق قواعد التمثيلية بهدف مناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك في شكل ثنائي أو ثلاثي والمؤدية إلى تطوير علاقات العمل بشكل دائم ومستمر.

وينتج عن هذا التفاوض وضع قواعد القانون الاتفاقي في المؤسسة أو المهنة (اتفاقيات واتفاقات جماعية)، وضبط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيد الوطني من خلال الحوار المؤسساتي ولقاءات الثلاثية، التي تسمح بمساهمة الشركاء الاجتماعيين في وضع السياسة العامة للدولة واستشارتهم عند وضع أو تعديل القوانين ذات الصلة بميدان العمل والشغل والضمان الاجتماعي.

كما يساهم بصفة فعلية في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها مهما تعقدت، ومواجهة الصعوبات الاقتصادية والمالية التي تعاني منها المؤسسات، بذلك يعتبر قادرا على ضمان استقرار علاقات العمل وتجسيد السلم الاجتماعي بما يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

Résumé :

La négociation collective apparaît comme un mécanisme d'encadrement des relations de travail, par sa capacité à suivre le rythme du développement des relations de travail après sa mutation d'un droit collectif à un Partenariat Social. Et ce à travers l'émergence et l'élargissement du cercle des partenaires sociaux, en tant que parties à la négociation sur la base des règles de la représentativité, dans le but de discuter des questions d'intérêt commun sous une forme bilatérale et la tripartite.

Elle aboutit à fixer les règles de droit négocié dans les entreprises et les professions (conventions et accords collectives), et joue un rôle dans la régulation économique et sociale à l'échelle nationale par la participation des partenaires sociaux à travers le dialogue institutionnel et les triparties. Tout cela afin de fixer les politiques générales du gouvernement par les concertations et les consultations périodiques, dans le but de l'élaboration ou de l'amendement des lois et des règlements relatifs au travail, à l'emploi et la sécurité sociale.

La négociation collective contribue également, d'une manière efficace, à la prévention et au règlement des conflits collectifs, quelle que soit leur complexité, et aussi pour dépasser les difficultés économiques et financières des entreprises. Ainsi elle est capable d'assurer la stabilité des relations de travail et d'instaurer la paix sociale pour parvenir au développement économique et social.