

حق التفاوض الجماعي في علاقات العمل

The right to collective bargaining in labor relations

تاريخ الإرسال: 2022/02/15

تاريخ القبول: 2022/06/07

من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين، وتقوم بالتفاوض الجماعي على مجموع شروط العمل والتشغيل كالأجور والمكافآت والتعويضات. وأحاط المشرع بممارسة حق التفاوض الجماعي بضمانات كحماية المنسوبيين النقابيين، ومع ذلك فتبقى هذه الضمانات غير كافية لممارسة هذا الحق.

الكلمات المفتاحية: التفاوض الجماعي؛ الحق النقابي؛ الشركاء الاجتماعيين؛ الالتزام بالتفاوض؛ حق التفاوض الجماعي.

Abstract:

Assessing Collective Bargaining as a Fundamental Right

Collective bargaining is considered as a fundamental right rooted in Convention No 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining and in the Labour Relations Act No 90-11 of 21 April 1990.

Joint committees for collective bargaining, which comprise an equal number of representatives from employer and employees, negotiate general terms of

فاضل خديجة*
جامعة الجزائر1
Fadel Khadija
University of Alger1
kh.fadel @univ-Alger.dz

ملخص:

يعتبر حق التفاوض الجماعي حق أساسي يجد مصدره في الاتفاقية رقم 98 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والقانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل. وتتكون اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض

* المؤلف المراسل.

employment. These terms include salaries, allowances, bonuses and working conditions.

Although legislators have done their utmost to both promote collective bargaining and protect union delegates, such provisions have not been enough to secure full exercise of this right.

Keywords: collective bargaining, the right to unionize; social partners; obligation to negotiate; right to collective bargaining.

مقدمة:

إن التحولات التي عرفها قانون العمل أدت إلى المساس بمضمون قواعده وذلك بوضع الحقوق الأساسية بصفة تدريجية في علاقات العمل؛ حيث أصبح يشكل ازدهار الحقوق الأساسية أحد المفاتيح للتغيرات المعاصرة لقانون العمل. فهناك اتجاهان متناقضان يميزان التطور المعاصر فالأول: يتعلق بالمرونة المتزايدة لشروط استعمال اليد العاملة،⁽¹⁾ أما الثاني فيختص بتطور الحقوق والحريات المقررة للأجراء بصفة عاملة وشخص؛ وتظهر تناقضات بسبب الرغبة الكبيرة لإنشاء علاقة بين حركة المرونة لشروط الشغل ونشر الحقوق الأساسية في الخطابات القانونية⁽²⁾.

يوجب التمسك بالحقوق الأساسية في قانون العمل السماح بتقوية وتوطيد الضمانات القانونية الفردية والجماعية المقررة للعمال الأجراء والجهات الممثلة لهم والتي يمكن أن تحل محلهم⁽³⁾، ولا يمكن فصل بروز الحقوق الأساسية في قانون العمل عن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي عرفها المجتمع.

يستمد حق التفاوض الجماعي مصدره من عدة اتفاقيات دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية أهمها: الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المصادق عليها سنة 1962، والاتفاقية 154 لسنة 1981 المتضمنة تشجيع المفاوضة الجماعية والتي لم تصادق عليها الدولة الجزائرية.

لم ينص الدستور على حق التفاوض الجماعي للعمال، ولكن تم تكريسه كحق أساسي للعمال دون صاحب العمل في المادة 05 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل⁽⁴⁾. وحق التفاوض الجماعي هو حق أقر للعمال بسبب اللامساواة التي تميز وضعيتهم، ولكن هو حق جماعي يسمح بالتعبير عن المصلحة الجماعية لجماعية العمل، وتتمتع هذه الأخيرة بهيئات تمثيلية وبالتفاوض⁽⁵⁾، ويمثل أطراف التفاوض المصلحة الجماعية.

تتجسد ممارسة حق التفاوض الجماعي من تحقق شروطه: كوجود علاقة عمل، وشركاء الاجتماعيين "ممثلي كل طرف"، وأن ينصب التفاوض على مواضيع حددها القانون مع مراعاة إجراءاته، بالإضافة إلى الحماية القانونية لممارسة هذا الحق كالحق في تكوين المنظمات لأرباب العمل والعمال، وحق العمال في الإضراب.



وليكون العمل مشترك يلتزم الأطراف باستلهاام مبادئ من القانون المدني كحسن النية، والثقة، والالتزام القانوني بأمانة⁽⁶⁾؛ أي مراعاة مبدأ حسن النية والنزاهة المنصوص عليهما في المادة 1/107 مدني.

فوضعية العامل كطرف ضعيف دفعت بالمشرع إلى إقرار حق التفاوض الجماعي لحمايته، وضمان استقرار علاقات العمل، وتمكين المنظمات النقابية من تمثيل العمال وبالتالي تكريس المساواة بين طرفي التفاوض، مما يؤدي إلى طرح التساؤل التالي: هل النصوص القانونية المنظمة لممارسة حق التفاوض الجماعي فعالة وتوفر الحماية القانونية له؟ وتعالج هذه الدراسة باتباع المنهج التحليلي الوصفي. تقتضي ممارسة حق التفاوض الجماعي معرفة أطرافه وسيرورته (المحور الأول)، كما أحاط المشرع حماية قانونية بممارسة حق التفاوض الجماعي (المحور الثاني).

المحور الأول: ممارسة حق التفاوض الجماعي

"الحقوق الأساسية هي حقوق وثيقة الصلة بحق العمل ولازمة للتمكين من ممارستها"⁽⁷⁾، أي لا يمكن التحدث عن الحقوق الأساسية في مجال العمل في غياب علاقة العمل، "والحقوق الأساسية في مجال العمل - كغيرها من الحقوق - ليست مطلقة بل نسبية، ومن ثم فإن على العامل أن يلتزم في ممارسته لأي حق منها، بالقواعد والنظم الظابطة لممارسة الحق في إطار الدستور والقانون والنظام العام، وبما يحافظ على كيان الدولة، ويوفر الاستقرار في مجال العمل، ويصون الأمن الاجتماعي، ويحترم حقوق العمال الآخرين وحرّياتهم"⁽⁸⁾، فلا يمكن ممارسة حق التفاوض الجماعي إذا لم تحترم الشروط والإجراءات المنصوص عليها في المواد من 123 إلى 125 من قانون رقم 90-11.

وحق التفاوض هو حق أقر للعمال بسبب وضعيتهم، ولا ينسب لأرباب العمل⁽⁹⁾، فلم يعرف المشرع حق التفاوض الجماعي، ولكنه يمتاز بالاعتراف بالاستقلالية الجماعية للشركاء الاجتماعيين من جهة، وبأنه حق حمائي للعمال أمام أصحاب العمل من جهة أخرى. وتقتضي مشاركة الشركاء الاجتماعيين في التفاوض الجماعي أن يتمتع

الأطراف باستقلالية جماعية؛ حيث يضمن المشرع المساواة بين العمال والمستخدمين طبقاً للمادة 17 من قانون رقم 90-11 والتي تركز على المصلحة العامة .

تتوقف استقلالية الشركاء الاجتماعيين عندما يبدأ دور المشرع، فيكون لهذا الأخير أن يقرر تفويض للشركاء الاجتماعيين أو عدم تفويضهم بمهمة تطبيق المبادئ الأساسية، فينظر إلى المجال المقسم ما بين التشريع والتنظيم من جهة والشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى⁽¹⁰⁾؛ فحدد المشرع صلاحيات للشركاء الاجتماعيين لتنظيم علاقات العمل وهذا في ظل الحرية العقدية مع مراعاة قواعد النظام العام .

وتصور الاستقلالية الجماعية قد يتسع إلى عدة معاني كالاستقلالية الفردية والاستقلالية العقدية للتجمعات، كما قد يتسع أيضاً إلى امكانية تحقيق إرادة مشتركة لجماعة مهنية⁽¹¹⁾، بإقرار الحق في التفاوض الجماعي يمكن أن يكرس وجود هذه الإرادة الجماعية⁽¹²⁾، والغاية من إقرار الاستقلالية الجماعية للشركاء الاجتماعيين هي تحقيق المصلحة الجماعية المهنية وذلك من خلال تمكينهم من انشاء قواعد اتفاقية، ولا تمارس النقابات حق التفاوض لمصلحتها الخاصة، ولكن لمصلحة الجماعة، بل هم أعوان في التفاوض وممثلي هذه المصلحة الجماعية⁽¹³⁾، فيمنح حق التفاوض للعمال الحق في تمثيلهم، واختيار ممثليهم.

قيد المشرع إعداد الاتفاقيات الجماعية بشروط موضوعية - تنحصر أساساً في عملية التفاوض الجماعي، من حيث تحديد أطرافه وإجراءات سيره -⁽¹⁴⁾، وتكون ممارسة حق التفاوض الجماعي من قبل المستخدمين ومنظمتهم من جهة، والمنظمات العمالية كالنقابات من جهة أخرى، وتستوجب ممارسة حق التفاوض الجماعي أن يكون له أطرافه والمستفيدون منه (أولاً)، وخطوات سيرورته (ثانياً).

أولاً- أطراف التفاوض الجماعي

طبقاً للقواعد العامة فإن كل شخص يمكن له إبرام العقد مع أي شخص آخر وهذا تكريماً لمبدأ الحرية العقدية والذي ينتج عنه حرية اختيار المتعاقد، إلا أنه مع ظهور تجمعات لم تعد الحقوق والواجبات تتعلق بالشخص الذي وقع عليها وإنما أصبحت تتعداها للغير الذي لم يكن ممثلاً من قبل هذه التجمعات، حيث أصبح التمثيل النقابي لا يكتفي بالتوقيع على الاتفاقيات لفائدة ولحساب أعضائه فقط،



وإنما يتم تمثيل العمال عن طريق "الممثلين النقابيين للعمال، أو منظمة، أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، وهذا طبقا للمادة 114 من قانون رقم 90-11 "بينما لا تتطلب الصفة الجماعية في أرباب العمل؛ حيث يمكن لهم إبرام اتفاقية عمل جماعية مع العمال بصفة انفرادية، أو عن طريق منظمات أرباب العمل، حيث تبني المشرع في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات إصلاحات حملت التعددية النقابية في دستور 1989، وقانون رقم 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وهذا استجابة للانفعال المزدوج: المحافظة على ممارسة الحق النقابي داخل الهيئة المستخدمة، وإدراج درجات من التمثيل على مستوى المنظمات النقابية⁽¹⁵⁾، واشتراط التمثيل يعد ضروري للنقابات العمالية ولأرباب العمل حتى تتمكن من إبرام اتفاقيات العمل الجماعية. فمنح صلاحيات للمنظمات النقابية التمثيلية كالمشاركة في المفاوضات الجماعية وهذا طبقا للمادة 38 من قانون رقم 90-14⁽¹⁶⁾. يتم التفاوض الجماعي بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة (1) وبين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين من جهة أخرى (2).

1- الممثلون النقابيون للعمال:

اشترط المشرع شرط أساسي والمتمثل في التمثيل النقابي وهذا حتى تتمكن المنظمة النقابية من تمثيل العمال الأجراء في المشاركة في التفاوض الجماعي. ويشكل شرط التمثيل جزءا رئيسيا في تحقيق حق التفاوض الجماعي⁽¹⁷⁾، " وللنقابة مهمتان رئيسيتان هما: الدفاع عن مصالح أعضائها، سواء أكانوا عمالا أو أصحاب عمل من جهة، وتمثيل هذه المصالح وهؤلاء الأعضاء في علاقاتهم مع السلطات العامة، وأصحاب العمل، لاسيما في عمليات التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية، وتسوية نزاعات العمل، والمشاركة في وضع تشريعات ونظم العمل من جهة ثانية"⁽¹⁸⁾.

وتقوم اللجان المتساوية الأعضاء بالتفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الأطراف، حيث تتكون هذه اللجان من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين طبقا للمادة 123 من قانون رقم 90-11، وكما يعين كل

طرف رئيساً لوفده، ويقوم هذا الرئيس بدور المتكلم عن الوفد للتعبير عن رأي غالبية أعضائه طبقاً للمادة 125 من قانون رقم 90-11. ويقوم تشكيل لجان التفاوض الجماعي على مبدئين أساسيين: مبدأ حرية تشكيل الوفود ومبدأ المساواة فيما بين التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء. "ورد مبدأ حرية تشكيل الوفود في المادة 123 من قانون رقم 90-11، بحيث تنص أحكام هذه المادة على أن كل طرف في المفاوضات يعين ويفوض الوفد المفاوضات الذي ينوب عنه، ويتم تجسيد هذا المبدأ في إطار عدد أعضاء الوفد الذي يختلف حسب التفاوض"⁽¹⁹⁾؛ أي يتم تكريس حرية تشكيل الوفود بعد انتدابها من قبل المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء. "أما مبدأ المساواة فيما بين التنظيمات العمالية التمثيلية، بحيث يمكن لكل منها المشاركة في عملية التفاوض مهما كانت نسبة المنخرطين فيها شريطة أن تساوي هذه النسبة، أو تفوق 20% من العمال الذين تشملهم قوانينها الأساسية"⁽²⁰⁾.

"أما في حالة عدم وجود أي تنظيم نقابي يتمتع بهذا المستوى من التمثيل، فإن التفاوض يتم مباشرة بين العمال وصاحب العمل أو ممثله، وذلك وفقاً للأسلوب المنصوص عليه في المادة 42 من القانون رقم 90-14 المعدل بقانون رقم 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي"⁽²¹⁾، وفي حالة غياب المنظمة النقابية لتمثيل العمال الأجراء، يكون تمثيل العمال الأجراء من قبل ممثلين يتم انتخابهم مباشرة من مجموع العمال الأجراء.

وتقتضي ممارسة حق التفاوض أن يكون هناك تمثيل، والذي يترتب عنه أن العمال الأجراء لا يمارسونه بصفة مباشرة⁽²²⁾. لم يعرف قانون رقم 90-14 التمثيل النقابي، وإنما اكتفى فقط بتحديد المعايير الواجب توفرها في المنظمات النقابية التمثيلية سواء من حيث مستوى التفاوض (أ)، ومعايير التمثيل النقابي للعمال (ب).

أ- مستوى التفاوض: "تنص أحكام المادة 115 وما يليها من قانون رقم 90-11 على أن الاتفاقية الجماعية قد تكون مهنية أو إقليمية، تخصص في الحالة الأولى فئة أو مجموعة من الفئات العمالية، كما يمكن أن تتميز في الحالة الثانية بطابعها المحلي أو الجهوي أو الوطني"⁽²³⁾، "وإن المجموعات العمالية التي تطمح في الدفاع عن مصالحها الجماعية، يمكن أن تتواجد على مستويات مختلفة، لذا أقر المشرع الجزائري



مستويات للتفاوض الجماعي يخص الأول منها الهيئة المستخدمة الواحدة، ويتعلق الثاني بالمجالات التي تشتمل على عدة هيئات مستخدمة سواء كان ذلك على صعيد إقليمي أو قطاعي أو مهني⁽²⁴⁾؛ "حيث كرس المشرع الجزائري نوعين من التفاوض الجماعي، التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، والتفاوض الجماعي على مستوى أعلى درجة؛ أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي، والذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع"⁽²⁵⁾، ويعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة، أقدم وسيلة عرفها قانون العمل، ولا زال يحظى باهتمام التشريعات العمالية الحديثة، وذلك لعدة عوامل أهمها: سهولة التفاوض نظرا لسهولة تعيين أطراف التفاوض الجماعي من جهة، ومعرفة كل طرف مفاوض للطرف الآخر، وللمواضيع المطروحة للنقاش والحوار من جهة أخرى، لذلك نجد أن أصحاب العمل يفضلون هذا المستوى من التفاوض الجماعي،⁽²⁶⁾ ووجب التمييز بين التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة والتفاوض الجماعي على أعلى درجة.

- **التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة:** "ويتم بين مؤسسة واحدة وبين تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية متواجدة في تلك المؤسسة، دون الأخذ بعين الاعتبار فيما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل قطاعي أو وطني، أو محدود بتلك المؤسسة فقط"⁽²⁷⁾، فيكون التمثيل النقابي على مستوى المؤسسة، حيث تضم المنظمات النقابية 20٪ على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، أو تمثل المنظمات النقابية 20٪ على الأقل في لجنة المشاركة وهذا طبقا للمادة 35 من قانون رقم 14-90. وتتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء بالمشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة طبقا للمادة 1/38 من قانون رقم 14-90، فيتراوح عدد أعضاء لجنة متساوية الأعضاء من 03 إلى 07 أعضاء الذين يتفاوضون على الاتفاقية الجماعية في الهيئة المستخدمة طبقا للمادة 124 من قانون رقم 11-90 يتعلق بعلاقات العمل.

- التفاوض الجماعي على أعلى درجة: "تتشرط معظم التشريعات العمالية المقارنة، ومنها التشريعين الفرنسي والجزائري على سبيل المثال، وجوب تمتع التنظيم والتنظيمات النقابية في حالة التفاوض بشأن اتفاقيات ذات نطاق تطبيق وطني، أو قطاعي أو متعددة المهن، بنسبة التمثيل القانونية، أي تمثيل أغلبية العمال الذين سيشملهم الاتفاقية المراد التفاوض بشأنها" (28)، ويتم إبرام اتفاقية الأعلى درجة ما بين المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الممثلة على الصعيد القطاعي والمهني والمحلي . ويتم تعيين أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض في الاتفاقية الأعلى درجة من الطرفين في التفاوض (29)، ويتراوح عدد أعضاء لجنة متساوية الأعضاء 11 عضوا في الاتفاقيات من درجة أعلى طبقا للمادة 124 من قانون رقم 90-11، ونسبة التمثيل تم تحديدها بـ 20 ٪ على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية طبقا للمادة 36 من قانون رقم 90-14 .

ب- معايير التمثيل النقابي للعمال: يجب أن تتوفر في التمثيل للمنظمة النقابية ثلاثة معايير طبقا للمواد من 34 إلى 37 من قانون رقم 90-14 وهي على التوالي:

- الأقدمية: ينطبق معيار الأقدمية دون تمييز في كل الحالات، ويكون التنظيم النقابي تمثيلا عندما يكون مؤسسا قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل (30)، حيث نصت المادة 34 من قانون رقم 90-14 على معيار الأقدمية للمنظمة النقابية للعمال الأجراء كمعيار للتمثيلية والتي تم تحديدها بـ 6 أشهر من تاريخ تكوينها.

- عدد المنخرطين: تكون المنظمات النقابية للعمال تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة إذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية طبقا للمادة 35 من قانون رقم 90-14. وتكون المنظمة النقابية تمثيلية عندما تضم 20% على الأقل في لجنة المشاركة في حالة تواجد هذه الأخيرة داخل المؤسسة المستخدمة طبقا للمادة 35 من القانون المذكور أعلاه، والمادة 91 من قانون رقم 90-11، إن التحديد الذي حملته المشرع حول تغطية العمال بموجب القوانين الأساسية للمنظمات النقابية يسمح لها بالتنظيم الجيد وتحديد المشاكل المهنية المطروحة والتي تمثل التكفل الجيد. (31)

أما على المستوى البلدي أو الولائي أو مابين الولايات أو الوطني فإن تمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء محدد على أساس عدد المنخرطين للمنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء المغطاة بالقوانين الأساسية لهذه الأخيرة، كما يحدد القانون 20% على الأقل من عدد المنخرطين⁽³²⁾، فطبقاً للمادة 36 من قانون رقم 90-14 فإن المعيار المطبق على المنظمات النقابية للعمال الأجراء خارج الهيئة المستخدمة هو عدد المنخرطين والذي ينبغي أن يضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية.

- الاشتراكات: نصت المادة 23 من قانون رقم 90-14 على أن تُكتسب العضوية بمجرد توقيع المعني على وثيقة الانخراط على أن تسلم له المنظمة النقابية بطاقة الانخراط، فالعضو هو من يدفع الاشتراك بعد التوقيع على وثيقة الانخراط على أن يتحصل من النقابة على بطاقة تثبت انتمائه إليها، وأن المعيار القانوني قد نصت عليه المادة 2/36 من قانون رقم 90-14 "اشتراكات أعضائها"، ويلزم العمال الأعضاء في المنظمات النقابية بدفع الاشتراك بصفة منتظمة أين يتم تحديد المبلغ من قبل القوانين الأساسية⁽³³⁾.

2- المنظمات النقابية للمستخدمين: قد ينفرد المستخدم بالتفاوض الجماعي مع المنظمات النقابية للعمال أو قد يتعدد المستخدمون في التفاوض الجماعي مع المنظمات النقابية للعمال بالإضافة إلى ذلك فإن المادة 69⁽³⁴⁾ من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020⁽³⁵⁾ كرسست لتأسيس منظمات أرباب العمل لمعاملتي القطاع الاقتصادي، والمادة 34 من قانون رقم 90-14 نصت على المنظمات النقابية للمستخدمين. "فهذا المركز القانوني الذي يؤهلها لتمثيل أعضائها في عمليات التفاوض الجماعي مع النقابات الممثلة للعمال سواء تلك التي تهدف إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية أو التي تهدف لتسوية نزاعات العمل"⁽³⁶⁾، فالمنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين متساوية في القانون، حيث تمثل نفس المهن والفروع أو قطاع النشاط، وتظهر على المستوى البلدي، الولائي،

والوطني⁽³⁷⁾. ويتم تحديد المنظمات النقابية للمستخدمين من خلال المعايير التالية :
الأقدمية (أ)، والمقاطعة (ب).

أ- **الأقدمية**: يشترط المشرع أقدمية 6 أشهر على الأقل للمنظمات النقابية التمثيلية للمستخدمين طبقا للمادة 34 من قانون رقم 90-14، كما يجب أن تؤسس اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات طبقا للمادة 37 من القانون المذكور أعلاه .

ب- **المقاطعة**: تعتبر المنظمة النقابية للمستخدمين تمثيلية إذا كانت تجمع 20% على الأقل من المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات طبقا للمادة 37 من قانون رقم 90-14، و 20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية . وتوجد المقاطعة على المستوى البلدي أو مابين البلديات، أو الولائي، أو مابين الولايات أو الوطني.⁽³⁸⁾

ثانيا- سيرورة التفاوض الجماعي

يعتبر ممثلوا العمال وأرباب العمل أطرافا لسيرورة التفاوض الجماعي، ويتم تحديد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للمواد 123، 124، 125 من قانون رقم 90-11، حيث يلتقي الممثلون المتعارضون في علاقات العمل لمناقشة المواضيع المحددة في المادة 120 من قانون رقم 90-11 بغية الوصول إلى إبرام اتفاقية العمل الجماعية. يلاحظ أن المشرع لم ينص على تحديد جدول الاجتماعات على رغم من أهميته في تحديد المدة، وارتباطها بموضوع التفاوض، ولم يعالج فترة توقفها وانتهائها.

يبقى الشروع في التفاوض الجماعي مرهونا بمبادرة أحد الأطراف المعنية، وطبقا للمادة 123 من قانون رقم 90-11 فإن التفاوض الجماعي يكون بناء على طلب أحد الأطراف؛ أي المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية للمستخدمين . فيجد حق التفاوض الجماعي مصدره في العمل الإرادي للمنظمات النقابية التمثيلية لكل طرف من أجل بداية التفاوض الجماعي،⁽³⁹⁾ وتقتضي معرفة التفاوض الجماعي التطرق إلى مضمونه (1)، ومصيره (2).

1- مضمون التفاوض الجماعي:

يكون حق التفاوض الجماعي مصدر لحق العمال في المطالبة بالتفاوض والذي بمقتضاه يتحمل المستخدم الالتزام بالتفاوض،⁽⁴⁰⁾ وتقتضي معالجة مضمون الالتزام



بالتفاوض التوسع في التحليل والأخذ في الحسبان شروط سيرورة التفاوض⁽⁴¹⁾. وأثناء هذه المرحلة وطبقاً للمادة 123 من قانون رقم 90-11 يتم تعيين لجان متساوية الأعضاء، أي أن هناك إجراء واجب احترامه في التفاوض الجماعي والمتمثل في إنشاء لجان متساوية الأعضاء، فيبدأ التفاوض بمجرد جلوس الأطراف على طاولة واحدة، ومناقشة شروط العمل والتشغيل، أي الدخول في الموضوع.

لا يعد التفاوض مجرد مصدر للحقوق والمزايا للعمال، بل هو وسيلة لإدارة وتنظيم المؤسسة⁽⁴²⁾. ينصب التفاوض الجماعي على الالتزام بالتفاوض (أ)، وعلى موضوع حق التفاوض الجماعي (ب).

أ- الالتزام بالتفاوض: طبقاً للمادة 123 من قانون رقم 90-11 فإن التفاوض في اتفاقيات العمل الجماعية يتم بناء على طلب أحد الطرفين من ممثلي العمال أو أرباب العمل، أي قد يرتبط الالتزام بالتفاوض بتمثلي العمال أو ممثلي أرباب العمل الذي يتلقى طلب التفاوض. ويغذي مبدأ حسن النية سيرورة التفاوض، ويتضمن الالتزام بالتفاوض الاستعداد له⁽⁴³⁾، وتنشأ عن قواعد التفاوض الالتزام بالتفاوض بحسن نية، رغم أن المشرع لم ينص عليه في قانون رقم 90-11. ولمعرفة الالتزام بالتفاوض وجب التطرق إلى محتواه، والجزاء المترتب عن الإخلال به.

- محتوى الالتزام بالتفاوض: يأتي الالتزام بالتفاوض لتأطير سير المفاوضات من أجل ضمان التوازن بين السلطات والمساواة بين الأطراف⁽⁴⁴⁾، ويشكل الالتزام بالتفاوض أحد الآليات لتحقيق حق التفاوض الجماعي". والمستخدم ليس ملزماً بالتفاوض الجماعي إلا إذا استخدم الأجراء حقهم الجماعي في التفاوض المنصوص عليه قانوناً؛⁽⁴⁵⁾ أي التفاوض الجماعي غير ملزم للمستخدم إلا إذا استخدمه العمال، لأن المشرع لم ينص صراحة على تحميل المستخدم عبء الالتزام بالتفاوض. فلا يمكن لحق التفاوض أن ينشأ التزام مباشر على عاتق المستخدم في غياب نص، ولكن يسمح للعمال التمسك بهذا الحق للحصول على فتح مفاوضات⁽⁴⁶⁾، وإن طلب التفاوض الجماعي المنصوص عليه في المادة 123 من قانون رقم 90-11 لا يشترط قبول الطرف الآخر؛ أي أن الالتزام بالتفاوض الجماعي غير مقترن بالإكراه، فمثلاً قد يرفض المستخدم طلب المنظمة النقابية بالتفاوض الجماعي على تعديل مضمون اتفاقية العمل الجماعية التي

أصبحت لا تتكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، ففي هذه الحالة يكون المستخدم غير ملزم بالتفاوض طبقاً لأحكام المادة 123 من قانون رقم 90-11 ، ولا يبقى أمام المنظمات النقابية إلا طريق وحيد للضغط على المستخدم وهو اللجوء إلى الاضراب. وحق التفاوض الجماعي هو حق للعمال وليس حق للمستخدمين ولهذا فإن نزاهة الالتزام بالتفاوض تقع على عاتق المستخدمين بدل العمال⁽⁴⁷⁾ ، وإذا كان التفاوض الجماعي حق أساسي مقتصرًا على العمال طبقاً للمادة 05 من القانون رقم 90-11 فإن المستخدم يتحمل عبء إثبات الالتزام بالتفاوض وذلك ببذل العناية اللازمة التي يبذلها الرجل العادي وتقديم كل التسهيلات للطرف الآخر.

فالالتزام بالتفاوض لا يعني الالتزام بالإبرام⁽⁴⁸⁾ أي يمكن تحديد طبيعة الالتزام بالتفاوض على أنه التزام ببذل عناية دون أن يكون التزام بتحقيق نتيجة؛ فيبذل المستخدم كل ما في وسعه للسماح بتبادل المناقشات دون الوصول إلى إبرام اتفاقية العمل الجماعية.

ولم يفرض المشرع الالتزام بالتفاوض على المستخدم إلا في حالات محددة منها ما نصت عليه المادة 47 مكرر من قانون رقم 90-14 والتي تتضمن التفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية حول شروط ممارسة الحق النقابي داخل الهيئة المستخدمة. ينشأ عن نقض اتفاقية العمل الجماعية التزام الأطراف بالتفاوض لإبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة من خلال إلزام تبليغ الأطراف بالشروع في المفاوضات مدة ثلاثين يوم وفقاً للمادة 133 من قانون رقم 90-11.

- جزاء الاخلال بالالتزام بالتفاوض: رتب المشرع في حالة رفض التفاوض في الأجل القانونية المحددة بـ 30 يوم عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 1.000 دج و 4.000 دج طبقاً للمادة 152 من قانون رقم 90-11 ، حيث يعتبر رفض التفاوض من أحد الأطراف جريمة يعاقب عليها المشرع بجزاء جنائي. أما الجزاء المدني فيمكن تكليف رفض التفاوض من قبل المستخدم بسوء نية على أنه استعمل عراقيل للسير الحسن في التفاوض والتي تُكون في الحقيقة خطأً تقصيري يوجب التعويض طبقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية عن الفعل الشخصي المنصوص عليها في المادة 124 مدني.



ب- موضوع حق التفاوض الجماعي: يظهر التفاوض الجماعي كحق جماعي يبنى على المصلحة الجماعية للعمال⁽⁴⁹⁾، فيسمح حق التفاوض الجماعي للشركاء الاجتماعيين بتحديد شروط العمل والتشغيل طبقاً للمادة 120 من قانون رقم 90-11. ويمارس حق التفاوض في إطار المصلحة الجماعية للعمال، فيسمح بتحديد حقوقهم الفردية والجماعية⁽⁵⁰⁾، وينصب موضوع حق التفاوض على تحديد حقوق العمال، والتعداد المنصوص عليه في المادة 120 من قانون رقم 90-11 جاء على سبيل المثال لا الحصر، ويشمل التفاوض الجماعي كل المسائل المهنية كالأجور التي تتضمن الأجر القاعدي بالإضافة إلى التعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، والمكافآت، كما تشكل ساعات العمل أحد المواضيع الأساسية للتفاوض الجماعي؛ حيث تختلف مدة العمل في ممارسة الأنشطة الصعبة عن الأنشطة العادية، وتنظيم فترات الراحة للأنشطة الصعبة، وتمثل في الحقيقة هذه العناصر حقوقاً ومزايا للعمال التي يستفاد منها بصفة منفردة. ويسمح حق التفاوض الجماعي للعمال بالتفاوض على شروط العمل الأكثر نفعاً من النصوص التشريعية والتنظيمية⁽⁵¹⁾.

ويلجأ الشركاء الاجتماعيون إلى التفاوض الجماعي لمعالجة تنظيم مدة الاتفاقية وتمديداتها ومراجعتها ونقضها، ولحل النزاع الجماعي وتسويته في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، كما يعالج التفاوض العلاقات الجماعية كممارسة الحق النقابي. "ويتسع ميدان التفاوض الجماعي ليشمل كل المواضيع التي يتفق الأطراف على تدارسها واتخاذ قرارات بشأنها، ماعدا أحكام النظام العام"⁽⁵²⁾؛ أي يتم ترك المبادرة للشركاء الاجتماعيين لاختيار المواضيع التي يرونها ضرورية للتفاوض الجماعي دون المساس بقواعد النظام العام. ويتجه حق التفاوض الجماعي إلى السماح لكل العمال بالاستفادة من التغطية الاتفاقية والوصول إلى تطبيق شروط العمل المتفاوض عليها جماعياً⁽⁵³⁾.

"ويفرض الواقع صوراً أخرى للتفاوض الجماعي أهمها اللقاءات الاستشارية واللقاءات الثلاثية؛ التي نجمت عنها إجراءات عديدة ومختلفة تضمن تحسيناً لشروط التشغيل على وجه الخصوص من جهة، وتدخّل السلطات العمومية لتمكين الأطراف المعنية من تجاوز "الطرق المسدودة" من جهة أخرى"⁽⁵⁴⁾، "وعليه يجدر العمل على

التوفيق بين عمليات التفاوض الجماعي المحددة قانوناً والصور الحية والدينامكية للتفاوض الجماعي في الممارسة بما يضمن تكاملها وتناسقها " (55)؛ إلا أن تدخل الدولة ممثلة في السلطات العمومية أو ممثلة في الهيئة المستخدمة يشكل ضرورة ملحة لممارسة الحق في التفاوض الجماعي؛ لأن إقراره من قبل المشرع كحق أساسي يشكل تقدماً في الحقوق الاجتماعية .

2- مصير التفاوض الجماعي:

يترتب عن التفاوض الجماعي إما إبرام الاتفاقية أو اتفاق العمل الجماعي (أ)، أو فشله (ب).

أ- إبرام اتفاقية العمل الجماعية: إذا كانت المفاوضات التي مارسها الشركاء الاجتماعيون ناجحة فإن النتيجة المتوصل إليها هي إبرام اتفاقية العمل الجماعية. وبالرجوع إلى أحكام المادة 1/114، 2 من قانون رقم 90-11 اعتبرت اتفاقية واتفاق العمل الجماعي أنهما اتفاق مكتوب، ولم يشترط المشرع الكتابة كشرط لصحتها، ولم يترتب جزاء عن تخلف الكتابة .

كما يتم تسجيل اتفاقية العمل الجماعية أمام مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة في مكان مقر الهيئة المستخدمة بالنسبة للاتفاقية الجماعية للمؤسسة. وتسجل في مقر البلدية إذا كان تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية، وفي مقر الولاية إذا امتد تطبيقها إلى الولاية أو عدة بلديات من الولاية (56).

ويترتب عن عدم ايداع أو تسجيل اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية عقوبة جزائية والمتمثلة في غرامة مالية تتراوح ما بين 1.000 دج إلى 4.000 دج. ويتم الاطلاع على اتفاقية العمل الجماعية من قبل العمال إذا كانوا معنيين بها. ويلزم المستخدم بإشهار اتفاقية العمل الجماعية إذا كان طرفاً فيها، وذلك بوضع نسخة منها تحت تصرف العمال طبقاً للمادة 119 من قانون رقم 90-11. وينتج عن عدم الإشهار عقوبة غرامة المنصوص عليها في المادة 152 من القانون المذكور أعلاه، ويكون موضوع الإشهار إعلام العمال، فنجاح التفاوض الجماعي يؤدي إلى تحقيق السلم الاجتماعي.

ب- فشل المفاوضات: لم ينص قانون رقم 90-11 عن حالة فشل المفاوضات ولا على محضر عدم الاتفاق على التفاوض الذي يمكن الاعتماد عليه في تقدير سيرورة



التفاوض ومع ذلك ترك لهم امكانية اللجوء إلى مفتشية العمل، فإذا اختلف الشركاء الاجتماعيون أثناء التفاوض على كل المسائل أو جزء منها دون الوصول إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق عمل جماعي، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، فهنا يمكن للمستخدم أو ممثلي العمال رفع الخلاف الجماعي في العمل أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً لمباشرة إجراءات المصالحة طبقاً للمادة 05 من قانون رقم 90-02 يتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽⁵⁷⁾، وتقوم مفتشية العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، وهذا بعد استدعائهم لجلسات الصلح التي ينظمها مفتش العمل بقصد تسجيل موقف كل طرف من المسائل المتنازع عليها طبقاً للمادتين 06 و07 من قانون رقم 90-02.

وبعد انقضاء مدة إجراء المصالحة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يدون فيه المسائل المتفق عليها، ويوقعه الطرفان، وتصبح هذه المسائل نافذة من تاريخ ايداعها لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً طبقاً للمادة 08 من قانون رقم 90-02. وفي حالة فشل إجراء المصالحة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر عدم المصالحة، وتكون للأطراف امكانية الاتفاق للجوء إلى الوساطة والتحكيم طبقاً للمادة 08 من قانون رقم 90-02.

المحور الثاني: الحماية المقررة لحق التفاوض الجماعي

أحاط المشرع بممارسة حق التفاوض الجماعي ما بين الشركاء الاجتماعيين بالحماية أثناء سيرورته إلى غاية إبرام اتفاقية عمل جماعية أهمها: النزاهة (أولاً)، ويعد تكوين المنظمات النقابية التمثيلية ضماناً لحق التفاوض الجماعي (ثانياً).

أولاً- النزاهة

لم ينص قانون رقم 90-11 على النزاهة في سيرورة التفاوض الجماعي، ولكن يمكن الاستناد على المادة 1/107 مدني " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية"، وتعتبر النزاهة مظهر لحسن النية. وتشكل النزاهة مبدأً توجيهي للأطراف وذلك بفرض عدد من السلوكيات الايجابية⁽⁵⁸⁾، فتتضمن النزاهة امتناع المفاوضين عن كل خداع وغش أثناء التفاوض الجماعي.



يعتبر حق التفاوض حق اجتماعي أساسي للعمال، ولكن هذا لا يستبعد أنه بمجرد الشروع في التفاوض يتعهد الأطراف بالتزام متبادل في النزاهة⁽⁵⁹⁾. وتفرض النزاهة في مضمونها على الأطراف في التفاوض مجموعة من السلوكات الايجابية (1)، وتقتضي النزاهة أن يقدم المستخدم المعلومات اللازمة للمفاوضين(2).

1- مضمون الالتزام بالنزاهة:

تعد النزاهة كقاعدة أخلاقية للسلوك مهمتها أن توجد في كل قاعدة قانونية، وتهدف إلى تأطير العلاقات ما بين الأفراد⁽⁶⁰⁾، فالنزاهة هي قاعدة أخلاقية توجه التفاوض وتطبق عليه. وينظم حق التفاوض سلوك الأطراف في علاقة التفاوض، فهو يحدد القواعد الموضوعية بالنسبة لسلوك الأطراف والتي يجب أن تقدر، ولا تنصب على التفاوض في ذاته الذي هو شأن الأطراف⁽⁶¹⁾، فوجب التمييز بين موضوع التفاوض الذي يسعى إلى إبرام الاتفاقية والتي هي مسألة الأطراف وتخضع للشريعة العامة التي تنظم العقد، وبين القواعد الموضوعية للتفاوض والتي تقدر سلوك الأطراف بالنظر لحق التفاوض كالشفافية، والجدية، والنزاهة.

وأمام الاختلال في التوازن ما بين السلطات فإن إقرار الالتزام بالنزاهة يظهر أنه ضروري لتفادي المناورات الموجهة لإلغاء الحق المقرر بصفة فردية للعمال في التفاوض الجماعي⁽⁶²⁾، وتشكل النزاهة ضماناً لمواجهة الاختلال في توازن سلطات الأطراف، وذلك لحماية حقهم في التفاوض الجماعي. ويظهر مبدأ النزاهة كسلاح أخير الذي يتمتع به العمال وممثليهم لمحاربة بعض السلوكات المنحرفة، وبالتالي إعادة التوازن⁽⁶³⁾، فتكون النزاهة سلاح للضعفاء، وضمناً حمائية لمصلحة العمال.

النزاهة إذن هي تصور فعال يفرض موقف إيجابي ويقدر بصفة موضوعية⁽⁶⁴⁾؛ أي تقتضي الإيجابية أن يكون هناك تعاون ما بين الشركاء الاجتماعيين، وتتخذ النزاهة عدة مظاهر أهمها: عدم الخداع (أ)، واتخاذ موقف إيجابي وبناء في التفاوض (ب).

أ- عدم الخداع: ويراد بعدم الخداع في التفاوض الجماعي هو إعلام أو إخبار حول العناصر المحيطة بالتفاوض، فيجب على المستخدم إعلام وإخبار شركائه وهذا لا يعني إعطاء المعلومات فقط وإنما إعطاء المعلومات الضرورية للفهم الجيد⁽⁶⁵⁾،



فيقتضي عدم الخداع إعطاء المستخدم لشركائه المعلومات الضرورية والمهمة في التفاوض .

ويتضمن التعهد الجدي والنزيه للتفاوض ، أن يقدم المستخدم للمنظمات النقابية المعلومات الضرورية للسماح لهم بالتفاوض وهم على علم ، ويكون الرد مبرر على اقتراحات المنظمات النقابية⁽⁶⁶⁾ . يكون المستخدم الموضوع الرئيسي للنزاهة في التفاوض.

ب- اتخاذ موقف ايجابي وبناء في التفاوض: يقع على عاتق الشركاء الاجتماعيين تقديم اقتراحات جدية من أجل التوصل إلى نقاش بناء . فاتخاذ موقف ايجابي وبناء يتضمن عدم إنهاء التفاوض بصفة منفردة ، ويتطلب حد أدنى من الثقة والاستقامة في الشريك⁽⁶⁷⁾ ، حيث باتت النزاهة ضرورية في السير الحسن للمفاوضات. وأصبحت النزاهة كوسيلة لرقابة سلوك المستخدم⁽⁶⁸⁾ . فيتبين أن خاصية الجدية في التفاوض ضرورية والتي تتجه إلى تقدير بطريقة موضوعية سلوكيات الأطراف خاصة المستخدم.

2- تقديم المعلومات الضرورية للتفاوض: يشكل تقديم المعلومات اللازمة غالباً أحد العناصر الأساسية لممارسة حق التفاوض⁽⁶⁹⁾ ، أي تكون ملازمة لفكرة التفاوض ، فلا يمكن تصور سير التفاوض دون تقديم المعلومات.

وتعتبر المعلومات التي يجب أن يتحصل عليها المفاوضون وسيلة لممارسة سلطتهم ، كما تسعى إلى ضمان المساواة بين طرفي التفاوض. وعدم النص صراحة في قانون رقم 90-11 على الزام المستخدم بتقديم معلومات للمفاوضين أثناء التفاوض ، لا يمنع من التمسك بأحكام المادة 07-أ من التوصية رقم 163 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المؤرخة في 19 جوان 1981 والمتعلقة بترقية التفاوض الجماعي⁽⁷⁰⁾ ؛ حيث يلزم المستخدم بتقديم المعلومات المتعلقة بالوضع الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة بناء على طلب منظمات العمال وذلك حتى يتمكن المفاوضون من التفاوض بعلم حول المعطيات والظروف المتعلقة بالمؤسسة ومناقشة كل الاقتراحات المعروضة أثناء التفاوض.

وفي حالة ما إذا كان إفشاء بعض المعلومات قد يلحق ضرر بالمؤسسة ، فيمكن ربط تقديمها بتعهد سري ، ويكون تزويد المعلومات محدد بموجب اتفاق بين أطراف التفاوض⁽⁷¹⁾ . "والمعلومات اللازمة للمفاوضة والتي قد تكون خبرة فنية بموضوع

النزاع....وقد تكون معلومات عن الأطراف الأخرى من حيث أشخاصهم، مصالحهم، آمالهم، مصادر قوتهم....وقد تكون معلومات اقتصادية أو مالية أو محاسبية⁽⁷²⁾.

وتتصب المعلومات الضرورية على الأجور، الإنتاج، الأرباح، التضخم، معلومات مالية، سوق العمل، نسبة البطالة، المزايا الاجتماعية، تقسيم ساعات العمل، حيث تعتبر هذه المعلومات ضرورية لفهم احتياجات المؤسسة، وقدراتها المالية حتى تكون المعلومات ملائمة وتسمح بتطوير التفاوض. "ويلعب الإعلام الاقتصادي بشقيه المالي والتجاري.....دورا فاعلا في السير الجدي والمسؤول لهذه العملية، وبالتالي تسهيلها بما يسمح بالتوصل إلى اتفاق يخدم مصالح الطرفين معا"⁽⁷³⁾، "كما يلعب الإعلام الاقتصادي في التفاوض الجماعي دورا آخر....، إذ يوفر لأطرافه بالإضافة إلى المعطيات الاقتصادية للمؤسسة، المعطيات الاجتماعية للعمال، من حيث مستوياتهم ومؤهلاتهم المهنية، وشبكة الأجور والتعويضات التي يتقاضونها، ومدى تناسبها والمستويات الإنتاجية التي يحققونها، ومع مستويات الأسعار والقدرة الشرائية"⁽⁷⁴⁾، وفي غياب المعلومات الاقتصادية والاجتماعية الضرورية للتفاوض فيكون الأطراف أمام صعوبة في مناقشة المسائل الموضوعية، وذلك لعدم درايتهم بقدرات المؤسسة.

ويثار عدم احترام النزاهة عندما يرفض المستخدم تقديم المعلومات الضرورية لشركائه المتعلقة بالوضع الاجتماعية للعمال والوضع الاقتصادية للمؤسسة، وهذا الموقف يؤثر على سير التفاوض وعلى سلوك المفاوضين.

وإن الهدف الرئيسي من جزاء غياب النزاهة هو إلزام المستخدم على التفاوض بنزاهة دون إلزامه بالإبرام⁽⁷⁵⁾، وبالرجوع إلى قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل فإنه لم ينص على الجزاء المترتب عن غياب أو عدم احترام الالتزام بالنزاهة، ومع ذلك يمكن الرجوع إلى القواعد العامة؛ حيث يشكل الغش والخداع خطأ تقصيري يترتب عليه قيام المسؤولية التقصيرية طبقا للمادة 124 مدني، فيمكن للنقابة المعنية اللجوء إلى العدالة للمطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق بها وذلك نتيجة عدم احترام المستخدم للالتزام بالنزاهة .



ثانيا- تكوين المنظمات النقابية التمثيلية ضمانا لحق التفاوض الجماعي

إن اشتراط مندوبي العمال الذين تم تعيينهم من قبل المنظمات النقابية للعمال لتمثيلهم في التفاوض الجماعي يعتبر ضمانا لممارسة هذا الحق، وتكريسا للديمقراطية الاجتماعية.

إن الضمانات التي تحيط بممارسة الحق في التفاوض وهي بالأخص الاحتكار النقابي الذي يظهر كشرط لصحة القواعد الجماعية في النظام القانوني⁽⁷⁶⁾؛ أي تتحقق هذه الضمانة بمجرد أن يرتبط الحق النقابي بالتفاوض الجماعي، فلم ينص القانون على النظام الأساسي للمفاوضين وبالتالي يسري عليهم النظام الأساسي لمندوبي النقابات داخل الهيئة المستخدمة⁽⁷⁷⁾؛ فتطبق على ممثلي العمال وأعضاء لجان متساوية الأعضاء للتفاوض النظام الأساسي للمندوبين النقابيين في غياب نص صريح، حيث تشكل الحماية القانونية التي أقرها المشرع للهيئات التمثيلية كضمانة لحق التفاوض الجماعي من خلال حماية المفاوضين⁽¹⁾، وفي غياب المنظمة النقابية لتمثيل العمال الأجراء فإنه طبقا للمادة 42 من قانون رقم 90-14 يتم تمثيل العمال الأجراء من قبل ممثلين يتم انتخابهم مباشرة من مجموع العمال الأجراء وهذا تكريسا للديمقراطية الاجتماعية من جهة ولضرورة التفاوض الجماعي من جهة أخرى، كما يساهم انتداب أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء، في التفاوض الجماعي بالوصول إلى حوار اجتماعي حقيقي⁽²⁾.

1- حماية المفاوضين:

حدد المشرع مجموعة من الشروط لانتخاب المندوب النقابي أو ممثل العمال أهمها : أن يبلغ العامل من العمر 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بأقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية⁽⁷⁸⁾، ويلاحظ أن المشرع لم يشترط التثبيت كما نص عليه بالنسبة لمندوبي العمال طبقا للمادة 97 من قانون رقم 90-11، وحتى يضمن المشرع نزاهة المندوب النقابي أو ممثل العمال عن المهمة الأساسية المقررة لهم والمتمثلة في التمثيل والدفاع عن مصالح العمال، وكضمانة لحماية العمال فقد استبعد من الترشح العمال المحرومين من الحقوق المدنية

والوطنية⁽⁷⁹⁾، ويشكل هذا الاستبعاد من الترشح ضماناً قانونية لممارسة حق التفاوض الجماعي من قبل المفاوضين الذين يجسدون الصرامة والجدية للقيام بالمهام المنوطة بهم كشرط ضروري، والابتعاد عن العبث بحقوق العمال .

ويعتبر تمتع المندوبين النقابيين بحساب عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل فعلي لممارسة النشاط النقابي من بين التسهيلات طبقاً للمادة 46 من قانون رقم 14-90، إلا أنه لم ينص المشرع على امكانية استفادة المفاوضين من هذه التسهيلات. ويلزم المستخدم بوضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية الوسائل الضرورية للقيام بمهامهم طبقاً للمادة 48 من قانون رقم 14-90، بالإضافة إلى احترامه الحماية المقررة في المادة 53 من قانون رقم 14-90 والمتمثلة في عدم تسليط عقوبة العزل أو التحويل، أو عقوبة تأديبية على أي مندوب نقابي، كما يترتب عن عدم اعلام المنظمات النقابية المعنية عن العقوبات المتخذة ضد المندوبين النقابيين بأن يكون العزل باطلاً وعديم الأثر طبقاً للمادة 56 من قانون رقم 14-90.

وتعتبر الحماية المقررة للمندوبين النقابيين تجسيداً لأهليتهم في التفاوض باسم المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء الذين انتخبوهم للتفاوض.

رتب المشرع على عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و50.000 دج، وفي حالة العود بغرامة مالية ما بين 50.000 دج و100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط طبقاً للمادة 59 من قانون رقم 14-90 .

ويمكن تطبيق الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين على اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض أو ممثل العمال.

2- الديمقراطية الاجتماعية:

يتم تجسيد الديمقراطية الاجتماعية عن طريق انتخاب العمال الأجراء ممثلهم بصفة مباشرة للقيام بمهمة التفاوض الجماعي، ويكون ذلك محققاً كما هو الشأن في غياب المنظمة النقابية لتمثيل العمال الأجراء، فيكون التفاوض في بعض الحالات ضروري، ولكن عدم تحقق شروطه كغياب المنظمة النقابية لتمثيل العمال الأجراء أدى بالمشرع إلى إقرار تمثيلهم عن طريق ممثلين يتم انتخابهم مباشرة من قبل العمال



الأجراء وهذا لضرورة التفاوض الجماعي⁽⁸⁰⁾، " ففي حالة عدم وجود أي تنظيم نقابي يتمتع بهذا المستوى من التمثيل، فإن التفاوض يتم مباشرة بين العمال وصاحب العمل أو ممثله، وذلك وفق الأسلوب المنصوص عليه في المادة 42 من قانون رقم 90-14 المعدل بقانون رقم 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي " (81)، فيساهم العمال الأجراء في اختيار ممثليهم عند غياب المنظمات النقابية، وذلك عن طريق انتخابهم بصفة مباشرة وسرية وهذا حتى يتمكن من تمثيل مصالحهم المهنية الجماعية .

وإن اشتراط الانتخابات في تمثيل العمال له تأثير في العلاقة مابين المستخدم والعمال، فيعتمد تمثيل العمال على نتائج الانتخابات، فيكون ممثل العمال في علاقة تبعية مباشرة للانتخابات المهنية والتي تشكل ديمقراطية اجتماعية حقيقية.

تعتبر المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة⁽⁸²⁾، وتختص اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض بالتفاوض في الاتفاقيات الجماعية طبقا للمادة 123 من قانون رقم 90-11، وتتكون هذه اللجان من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين طبقا للمادة 123 من القانون المذكور أعلاه، ويتم تعيين مندوبهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء، كما يعين كل طرف رئيسا لوفده .

وإذا كان انتخاب المندوبين النقابيين يتم بصفة مباشرة من قبل العمال فإن انتداب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض يتم بصفة غير مباشرة؛ حيث يقوم بكل حرية المندوبون النقابيون بتشكيل الوفود بعد انتدابها من قبل المنظمات النقابية التمثيلية للعمال للمندوبين الأجراء .

تشكل الانتخابات المهنية الوسيلة التي تمنح للمندوبين النقابيين الصلاحية لتمثيل المصلحة المهنية الجماعية، فتمثيل العمال في التفاوض الجماعي قد يكون عن طريق المندوبين النقابيين أو ممثل العمال في حالة غياب منظمة نقابية تمثيلية، وهذا بغية منح ضمانات لاستقلاليتهم وعدم استعمالهم من قبل المستخدم وأرباب العمل، ولأن أصحاب حق التفاوض الجماعي هم العمال طبقا لأحكام المادة 05 من قانون رقم 90-11، وليست المنظمات النقابية التمثيلية التي تبقى مجرد وسيط.

كما تُلزم الاستقلالية الجماعية التي يتمتع بها المفاوض أن يتحمل مسؤوليته. ومنح استقلالية أكثر للتفاوض يؤدي إلى تحميل مسؤولية المفاوضين⁽⁸³⁾.

خاتمة:

"لم يعد مفهوم الحقوق الأساسية مقصورا على ما يتصل بالطابع الشخصي للعامل من حقوق، بل انتقل - تحت تأثير ظهور الحقوق الاقتصادية والاجتماعية- إلى أهمية مراعاة الظروف الاجتماعية من خلال خلق واجبات إيجابية على الدولة تفرض عليها مراعاة العدالة الاجتماعية"⁽⁸⁴⁾، فتساهم ممارسة حق التفاوض الجماعي من قبل الشركاء الاجتماعيين في تحقيق العدالة الاجتماعية، حيث يعد تدخل الدولة ممثلة في السلطات العمومية أو ممثلة في الهيئة المستخدمة ضرورة ملحة لممارسة الحق في التفاوض الجماعي، لأن إقراره من قبل المشرع كحق أساسي يشكل تقدما في الحقوق الاجتماعية في كونه أداة لحماية العمال، ووسيلة للترقية الاجتماعية وهذا من خلال التنازلات المقدمة من كلا الطرفين رغم المصالح المتضاربة.

يمنح التفاوض الجماعي الحق للعمال بالمشاركة في شروط التشغيل والعمل، والأجور عن طريق اللجان المتساوية الأعضاء بغرض إبرام الاتفاقيات والاتفاقات العمل الجماعية، فيسمح حق التفاوض الجماعي للعمال بالمشاركة في انشاء قواعد قانون العمل الجماعية، والأخذ بالحسبان المصالح الجماعية، أي يبقى التفاوض الجماعي كمصدر مستقل للقانون العمل وهو يضمن حقوق العمال، ويساهم في حماية العمال وتحسين وضعيتهم.

وبما أن حق العامل في المشاركة مضمون عن طريق ممثليه أو مندوبين نقابيين في تحديد شروط التشغيل والعمل، فإن اشتراط التمثيل في المفاوضات يضمن الضميمة الشرعية لممارسة مهامهم، والقول بأن التفاوض الجماعي هو حق يُعد إقرارا بإمكانية التفاوض بكل حرية داخل المؤسسة أو خارجها، ويجب أن يتكيف هذا الحق مع المتغيرات الجديدة.

يعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الجديدة التي أقرها المشرع للعمال مع إحاطتها بضمانات لممارستها من قبل الشركاء الاجتماعيين؛ حيث نظم المشرع شروط ممارستها منذ بدايتها إلى إبرام اتفاقية العمل الجماعية، ولكن شروط وسيورة



ممارسة هذا الحق في ظل قانون رقم 90-11 لا تستجيب للغاية المقررة منه والمتمثلة في حماية العمال، والترقية الاجتماعية. وبغية تفادي الصعاب التي تواجه الأطراف أثناء سيرورة التفاوض الجماعي يقترح مايلي :

- دسترة الحق في التفاوض الجماعي كضمانة لوجوده، لأن دسترة الحقوق الأساسية تمنح المعنى الدستوري لقواعد قانون العمل، وتفتح المجال لمراقبتها.
- فرض التزام مباشر بالتفاوض على عاتق المستخدم مع اقترانه بالجزاء في حالة مخالفته.

- فرض دورية التفاوض الجماعي، وجدول أعمال المفاوضات.
- تكريس مبدأ النزاهة وحسن النية في سيرورة التفاوض الجماعي، مع اقترانه بالجزاء في حالة عدم احترام المبدئين .

- إلزام المستخدم بتقديم المعلومات اللازمة عن الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة بناء على طلب منظمات العمال، واقترانه بالجزاء في حالة امتناع أو تقاعس المستخدم بتقديم المعلومات .

- ضرورة النص على النظام الأساسي للمفاوضين.
- إعادة النظر في قانون رقم 90-14، وذلك بإعطاء هامش الحرية للمنظمات النقابية، وتمكينها من ممارسة صلاحياتها التفاوضية.

الهوامش والمراجع:

(1) -Antoine Jeammaud, «Le droit du travail en changement. Essai de mesure», Dr.Soc.1998.p. 217. Cité par Isabelle Meyrat, La contribution des droits fondamentaux à l'évolution du système français des relations du travail pour une approche critique, in Droits fondamentaux et droit social, Dalloz, Paris,2005.p.50.

(2)-Ibid,p.50.

(3)-Ibid,p.58.

(4)- المؤرخ في 21 أفريل 1990، ج ر 1990، العدد 17، المؤرخ في 25 أبريل 1990، ص ص 576-562.

(5)- Marie-Laure Morin, Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit, L .G.D.J ,Paris, 1994,p.262.

(6)- Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, Berti Editions, Alger,2014, p.234.

(7)- محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الاعلام بمنظمة العمل العربية، 2005، بدون بلد، ص 48.

(8)- المرجع نفسه، ص 48.

(9)- Marie-Laure Morin, op.cit.,p.262.

(10)- Michèle Bonnechere, La loi , la négociation collective et l'ordre public en droit du travail: quelques repères, Droit ouvrier, octobre 2001, p.415.

(11)- Marie-Laure Morin,op.cit., p.99.

(12)- Ibid,p.99.

(13)-Ibid,p.262.

(14)- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص 154.

(15)-Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.226.

(16)- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، ج ر 1990، العدد 23، المؤرخ في 06 يونيو 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 1991، العدد 68، المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر 1996، العدد 36، المؤرخ في 12 يونيو 1996 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ص ص، 770-764.

(17)- Marie-Laure Morin, op.cit.,p.354.

(18)- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 145.

(19)- عمراني أحمد لخضر، هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، تصدر عن المعهد الوطني للعمل، العدد 21، جانفي 1994، ص 14.

(20)- المرجع نفسه، ص 14.

(21)- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 148.

(22)- Anne Braun, Négociation et consultation dans l'entreprise, thèse de doctorat, non publiée, Ecole doctorale: droit , Université lumière, Lyon2, 2008, p.137.

(23)- جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، تصدر عن المعهد الوطني للعمل، العدد 21، جانفي 1994، ص 05.

(24)- عمراني أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 13.

(25)- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 155.

(26)- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 155.

(27)- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 148.



(28)- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 147.

(29)- Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.238.

(30)- عمرانى أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 19.

(31)- Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.228.

(32)- Ouarab Salima, La protection des travailleurs salariés de l'entreprise Algérienne, thèse de doctorat non publiée, faculté de droit, Université d'Alger, 2012, p. 217.

(33)- Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.228.

(34)- "يمكن لتعاملي القطاع الاقتصادي أن يتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون."

(35)- المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج 2020، العدد 82، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ص 17.

(36)- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 153.

(37)- Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.227.

(38)- Ibid, p.228.

(39)- Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.234.

(40)- Marie-Laure Morin, op.cit., p.489.

(41)- Pierre-Henri Cialti, Efficacités et fonctions de la convention collective de travail: Etude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France, thèse de doctorat, non publiée, Ecole doctorale droit et science politique, Université Toulouse-1, 2013, p.76.

(42)- Marie-Laure Morin, op.cit., p.454.

(43)- Pierre-Henri Cialti, op.cit., p.78.

(44)- Julien Neveu, Les obligations légales de négociateur en entreprise, mémoire de Master 2, non publiée, recherche droit social, Université de Nantes, 2013, p.18.

(45)- عمرانى أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 17.

(46)- Marie-Laure Morin, op.cit., p.489.

(47)- Michel Miné, La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise, travail et emploi, n°84, octobre 2000, p.48.

(48)- Marie-Laure Morin, op.cit., p.17.

(49)- Marie-Laure Morin, op.cit., p.382.

(50)- Ibid, p.431.

(51)- Pierre-Henri Cialti, op.cit., pp. 123, 124.

(52)- جمال عبد القادر، مرجع سابق، ص 04.

(53)- Pierre-Henri Cialti, op.cit., p. 91.

(54)- عمرانى أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 16.

(55) - عمرانى أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 16.

(56) - المادة 126 من قانون رقم 90-11.

(57) - مؤرخ في 06 فيفري 1990، ج ر 1990، العدد 06، المؤرخ في 07 فيفري 1990 المعدل والمتمم

بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 1991، العدد 68، المؤرخ في 25 ديسمبر

1991 يتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ص ص 231-237.

(58) - Iannis Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective essai sur la négociation organisationnelle, thèse de doctorat, non publiée, Ecole doctorale n°74, faculté des sciences juridiques, politiques et sociales, Université de Lille2-Droit et Santé, 2010, p.350.

(59) - Antoine Mazeaud, Droit du travail, L.G.D.J, Paris, 4^{ème} éd, 2004, p.191.

(60) - Iannis Kappopoulos, op.cit., p.346.

(61) - Marie-Laure Morin, op.cit., p. 519.

(62) - Michel Miné, op.cit., p.50.

(63) - Iannis Kappopoulos, op.cit., p.382.

(64) - Ibid, p.354.

(65) - Iannis Kappopoulos, op.cit., p.355.

(66) - Pierre-Henri Cialti, op.cit., pp. 108.

(67) - Iannis Kappopoulos, op.cit., p. 356.

(68) - Michel Miné, op.cit., p.48.

(69) - Marie-Laure Morin, op.cit., p.514

(70) - « Les employeurs publics et privés devraient à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire ; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective ».

(71) - المادة 07-أ من التوصية رقم 163 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

(72) - رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر

للطباعة، القاهرة، بدون سنة، ص 90، 91.

(73) - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، "القانون الاتفاقي"،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013، ص 30.

(74) - المرجع نفسه، ص 30.

(75) - Michel Miné, op.cit., p.49.

(76) - Michel Miné, op.cit., p.17.

(77) - Borsali Hamdan Leila, op.cit., p.237.

(78) - المادة 44 من قانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.



- (79) - المادة 44 من قانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- (80) - المادة 42 من قانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- (81) - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتطبيق لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 148.
- (82) - المادة 38 من قانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- (83) -Iannis Kappopoulos, op.cit., p.343.
- (84) - محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 48.