

دور التفاوض الجماعي في حماية بيئة العمل
The role of collective bargaining in protecting the work
environment

مزبود بصيفي

أستاذ محاضرا ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

Bessaifi.mezioud@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2024/11/16

تاريخ القبول: 2024/10/26

تاريخ الاستلام: 2024/10/05

الملخص:

حرص المشرع الجزائري على تقرير حقوق العمال المتعلقة بظروف تشغيلهم واعتبر أن حماية العمال وضمان هذه الحقوق بمثابة تدعيم لاستقرار العملية الإنتاجية وسيرها في مسارها الصحيح ولاسيما تلك الحقوق المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة التي يسترد من خلالها العامل قواه ويعيد نشاطه وتقرير حق العمال في الراحة عن طريق ساعات عمل مناسبة، والحماية الصحية والاجتماعية عن طريق التفاوض الجماعي. الكلمات المفتاحية: التفاوض الجماعي؛ بيئة العمل؛ ظروف العمل؛ الاتفاقية الجماعية؛ الراحة.

Abstract:

The Algerian legislator was keen to establish the rights of workers related to their employment conditions and considered that protecting workers and guaranteeing these rights constitutes support for the stability of the production process and its progress on its correct path, especially those rights related to providing a safe work environment through which the worker regains his strength and regains his activity, and establishing the workers' right to rest. Through appropriate working hours, and health and social protection through collective negotiation.

Keywords: collective bargaining; work environment; working conditions; collective agreement; rest.

المؤلف المرسل: مزبود بصيفي ، الإيميل: Bessaifi.mezioud@univ-mosta.dz

1. مقدمة :

في ظل الارتفاع الملحوظ والمتزايد للأخطار المهنية التي أضحت هاجسا للعمال ، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل، وهوما سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيمانا بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحدق بالبيئة الإنسانية بشكل عام وبيئة العمل على وجه الخصوص أخذت في اتخاذ التدابير القانونية والفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور بيئة العمل لذلك كان دور التفاوض الجماعي فعال وضروري في هذا الشأن.¹

للتفاوض الجماعي تأثير على الإنتاج والإنتاجية ، بما يهدف إليه من تحسين أوضاع العامل المادية والمعنوية والصحية، حيث يحصل على أجر عادل يحقق له مستوى معقول من المعيشة ، مما يزيد في دخله ، وهوما يحفز على الإنتاج والإنتاجية إلى أعلى حد ممكن ، فتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال من شأنه أن يؤثر على الأوضاع الصحية ، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث دورة اقتصادية نشيطة² ، لذلك فإن مختلف التشريعات العمالية أقرت تنظيمه بطريقة دورية ومستمرة حتى يكون وسيلة وقائية تمنع نشوب الخلاف بين أطراف علاقة العمل وهوما تضمنته أحكام الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحرية النقابية والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي ، إلى جانب التوصية رقم 163 لسنة 1989 ، كما كرسه

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.

- الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 59-06 المؤرخ في 11_02_2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.

- التوصية الدولية رقم 4 المتعلقة بحماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص.

- التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.

- التوصية رقم 147 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان.

² _ محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، الطبعة 1996، ص71.

المشعر الجزائري من خلال الأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل وهو يعد مظهرا من مظاهر انسحاب الدولة عن تنظيم العلاقة ، وتكريس حرية الشركاء الاجتماعيين في تنظيم شؤونهم بما يحقق التوازن بين المصالح المتناقضة ، إضافة إلى القانون رقم 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب.

انطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية : ما هو دور التفاوض الجماعي في حماية ظروف العمل والبيئة ؟

2. التفاوض الجماعي وسيلة لتنظيم علاقات العمل الجماعية

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لتنظيم علاقات العمل الجماعية التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية أو إلى الإضراب الذي يلجأ إليه العمال في حالة فشل طرق التسوية الودية للنزاع للضغط على أصحاب العمل

1.2. الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

خص المشعر الجزائري التفاوض الجماعي ب 21 مادة تحت عنوان " التفاوض الجماعي "، لكن لا توجد إلا ثلاث مواد (03) تناولت موضوع التفاوض الجماعي رغم أنه حق أساسي (المادة 05)، أما بقية المواد (18 مادة) فتناولت الاتفاقيات الجماعية. مقارنة مع القانون الموريتاني تضمن 35 مادة تحت عنوان الاتفاقيات الجماعية ولم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، أما قانون العمل المغربي فتضمنت مدونة الشغل المغربية 43 مادة، 12 مادة منها خصصت للتفاوض الجماعي أما باقي المواد فتعرضت للاتفاقيات الجماعية، أما المشعر التونسي فقد خص الاتفاقيات الجماعية ب 22 مادة ولم يخصص موادا للتفاوض الجماعي¹. فكان على المشعر الجزائري ويحذو حذو التشريعات المقارنة ويحدد الباب السادس للاتفاقيات الجماعية بدل التفاوض الجماعي.

¹ _محمد نصر الدين قوريش، التساؤلات والإشكالات المتعلقة بالحق في التفاوض الجماعي، ملتقى وطني حول واقع التفاوض الجماعي وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 17 و18 أفريل 2018.

بالرجوع إلى قانون العمل الجزائري نجد أن المشرع لم يتعرض إلى تعريف التفاوض الجماعي على عكس ما ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية والتشريع المصري، ووسيلة بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها وهي إبرام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل، كما اعترف القانون رقم 90-14 لممثلي العمال بصلاحيات هامة لتحقيق تلك الأهداف ومواجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، من أهم تلك الصلاحيات الحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تعد دستور علاقة العمل الفردية والجماعية، تسيير الخدمات الاجتماعية.

إذا جرى التفاوض الجماعي في مناخ ملائم من جانب أطرافه، مع توافر حسن النية، فإن من المتوقع أن تتفق إرادة الطرفين على حسم المسائل الخلافية المعروضة على التفاوض، ومن ثم يتمكن طرفا هذا التفاوض الجماعي من إبرام اتفاقية جماعية تتضمن تسوية للمسائل التي كانت محلا للخلاف بينهما¹.

2.2. الاتفاقيات الجماعية مصدر تنظيمي للتفاوض الجماعي

تتأكد الصفة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية من استمرار تطبيقها، ونفاذ أحكامها، رغم تغير الأطراف الذين أبرموها، فتسري أحكام الاتفاقية على المنظمات التي تحل محل المنظمات المتعاقدة، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين، ومن ثم فإن الاتفاقية تعتبر قانون المنشأة ولو تغيرت المنظمة النقابية أو صاحب العمل الذي أبرمها².

تبرز أهمية الاتفاقية الجماعية في كونها تكمّل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وذلك بتفصيل العام منها، وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، ومن أمثلة ذلك اعتماد نظام خاص بالتعويضات، وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع وتحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة، وبتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا كإقرار منحة التقاعد، التعويض عن الذهاب الإرادي. وبذلك فإنها تحد من تدخل

¹ _ عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دار النهضة العربية بيروت، 2000، ص 218.

² _ كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، الجزء الثاني، مكتبة دار التأليف، القاهرة، 1959،

المشرع، خاصة وأن التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيون بإرادتهم يكون أقرب إلى الواقع وأكثر ملائمة له، كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تلعب دوراً رائداً في تطوير قانون العمل ذاته¹. فاتفاقية العمل الجماعية تهدف إلى وضع القواعد المنظمة لعلاقات العمل الفردية بين صاحب العمل والعمال، وعادة ما تتضمن أحكاماً ذات طابع تعاقدي، تحدد نظام الاتفاقية ذاتها، والالتزامات المتبادلة بين طرفيها، ثم تضع الأحكام ذات الصبغة اللائحية والتي تنظم علاقات العمل، وفي هذا النطاق فإن لطرفي الاتفاقية حرية تضمينها ما شاء من أحكام وقواعد، فقد تتضمن قواعد خاصة بإبرام عقود العمل الفردية، إعطاء الأولوية في التشغيل لبعض الفئات كالعمال الذين سبق الاستغناء عنهم لأسباب معينة²، وقد تضع قواعد خاصة بعقد العمل تحت التجربة فتنقص من مدته القانونية.

إذا كانت المادة 16 من قانون 90-14 تعترف بالشخصية القانونية للمنظمات النقابية بمجرد تأسيسها، أين تمكن هذه الأخيرة من صلاحية إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها"، فإن المادة 114 من قانون 90-11 والمادتين 38 و39 من قانون 90-14، تخول صلاحية المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة أو التي تعنيها، بصورة امتيازية للمنظمات النقابية التمثيلية أو الاتحادات والاتحاديات والكنفدراليات النقابية الأكثر تمثيلاً. لهذا، فإذا كان لكل تجمع نقابي القدرة على تمثيل أعضائه حسب الشروط والحدود المتضمنة في قانونه الأساسي، فإنه في المقابل ليس لأي تجمع نقابي التحدث والدفاع عن مصالح جماعة أوسع. إن ذلك يستدعي أن يكون التجمع النقابي تمثيلاً³.

¹ _ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، الأردن، 2011، ص 180.

² _ رندا محمد صميده، دروس في علاقات العمل الجماعية، 2008، ص 83.

³ _ بوكلي حسن شكيب، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة و اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير، جامعة سيدي بلعباس، 2000-2001، ص 6.

من ثم عندما تستدعي النقابات للتفاوض بشأن اتفاقيات جماعية تخص كل الأجراء بما فيهم غير المنخرطين، فإن عليها تمثيل كل أجراء المهنة، بل أحيانا كل العمال الأجراء، الشيء الذي يتطلب بالضرورة ألا يوكل هذا الدور إلا للمنظمات النقابية التمثيلية. فالتمثيلية تعني قدرة النقابة على التحدث باسم جماعة من العمال أو المستخدمين أوسع من عدد أعضائها، أي القدرة على تمثيل مصالح جماعية¹.

تمثل اتفاقية العمل الجماعية الوسيلة العادية لتنظيم علاقات العمل في البلاد المتقدمة، فيكتفي المشرع بوضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل، والحدود الدنيا التي لا يجوز النزول عنها، تاركا لاتفاقيات العمل الجماعية تنظيم علاقات العمل بكل مستجداتها، وبما يتلاءم مع ظروف كل مهنة أوكل منشأة². فالاتفاقية تعتبر قانون للمهنة وتتسم أحكامها بصفات القواعد القانونية من عمومية وتجريد وإلزام واستمرار. فأحكام الاتفاقية تتسم بالعمومية لأنها ليست موجهة لحكم أو حالة أو حالات محددة بالذات، وإنما تضع الشروط والصفات التي إذا توافرت انطبقت أحكام الاتفاقية، وهي أحكام فهي ليست موجهة إلى شخص أو أشخاص معينين بالذات، ولكنها تطبق على كل شخص تتوافر فيه أوصاف معينة، ومن ثم تسري الاتفاقية على العمال أعضاء المنظمات النقابية سواء من كان منهم عضوا وقت إبرام الاتفاقية أو من انضم إلى عضويتها في وقت لاحق على إبرام الاتفاقية. يتوافر عنصر الإلزام بوضوح في أحكام الاتفاقية، ذلك أن المشرع قرر جزاء البطلان لكل نص في عقد العمل الفردي يكون مخالفا لأحكام الاتفاقية، فاتفاقية العمل الجماعية بوصفها قانون فلها الصفة الأمرة، يبطل كل بند في عقد العمل الفردي مخالفا لأحكامها، ويحل محله تلقائيا حكم الاتفاقية، ومن ثم فإن الاتفاقية تشبه القوانين المتعلقة بالنظام العام، إذ لا يترتب على مخالفتها الحكم بالتعويض، بل يتعدى ذلك إلى بطلان الشرط المخالف³.

¹ -V. G. Couturier, Droit du travail, t. 2, les relations collectives du travail, PUF, 1^{er} 1 p.309-310. éd. 1991, p

² _ رندا محمد صميده، المرجع السابق، ص 5.

³ _ رندا محمد صميده، المرجع نفسه، ص 58، 59.

على الرغم من تعدد الاتفاقيات الدولية التي عالجت موضوع المفاوضة الجماعية، إلا أنها لم تهتم بتحديد المجالات التي ينصب عليها التفاوض الجماعي، انطلاقاً من مبدأ مؤداه أن المفاوضة الجماعية يمكن أن تنصب على أي موضوع من موضوعات العمل التي تهتم العمال وأصحاب العمل. ومع ذلك فإن الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية قد حددت موضوعات التفاوض¹ من خلال نص المادة الثانية منها.

يختلف موضوع المفاوضة الجماعية باختلاف موقعه من تشريع الدولة، فقد تحدد الدولة موضوعات يجوز التفاوض بشأنها، بينما تستبعد موضوعات أخرى من مجال التفاوض لاعتبارات سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية يراها المشرع ويحرص عليها². فمضمون المفاوضة الجماعية متغير لا يعرف الاستقرار لارتباطه بعلاقات إنسانية متطورة، فعلاقة صاحب العمل في مواجهة العامل الفرد تحولت إلى علاقة عمل جماعية، وحل عقد العمل الجماعي محل عقد العمل الفردي³. حددت بعض التشريعات المقارنة من بينها تشريع العمل الفرنسي التشريع المغربي والتونسي موضوعات معينة للتفاوض الجماعي، أين ألزم صاحب العمل بالتفاوض السنوي مع المنظمة النقابية التي تمثل العمال فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل⁴، أما باقي الموضوعات الأخرى فيمكن أن تكون محلاً للتفاوض الجماعي الذي يجري باختيار طرفي علاقة العمل.

بالرجوع إلى تشريع العمل الجزائري نجد أنه ذهب إلى ما اعتمدته التشريعات المقارنة من حيث إلزام أطراف التفاوض الجماعي بحد أدنى من المسائل الواجب معالجتها في كافة الاتفاقيات الجماعية، أين تضمنت المادة 120 من قانون 90_11 مجموعة من المواضيع التي تشكل حداً أدنى لمجال التفاوض حولها، كما وردت مواضيع أخرى في القانون رقم 90_02 الخاص بتسوية النزاعات

¹ _ عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 148.

² _ رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر للطباعة، دون سنة، ص 178.

⁴ _ Code du travail Français, Art .L 132-27.

الجماعية في العمل¹ والقانون 90_04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل². يعد التحديد القانوني لمجالات التفاوض استثناء عن المبدأ العام، ذلك أن قانون العمل في النظم الليبرالية من المفروض أن يضمن حرية التفاوض، مع إلزاميته على الأطراف دون أن يتدخل في موضوع التفاوض في حد ذاته.

3. التفاوض حول بيئة العمل

حرص المشرع الجزائري على تقرير حقوق العمال المتعلقة بظروف تشغيلهم واعتبر أن حماية العمال وضمان هذه الحقوق بمثابة تدعيم لاستقرار العملية الإنتاجية وسيرها في مسارها الصحيح ولأسيما تلك الحقوق المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة التي يسترد من خلالها العامل قواه ويعيد نشاطه وتقرير حق العمال في الراحة عن طريق ساعات عمل مناسبة (المطلب الأول) ومن خلال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل (المطلب الثاني).

1.3. التفاوض حول ساعات العمل والساعات الإضافية

إن معيار تحديد ساعات العمل، كان من أول المسائل التي أدرجت في جدول أعمال منظمة العمل الدولية في دورته الأولى لمؤتمر العمل الدولي التي عقدت في واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية في أكتوبر 1919، والتي صدرت عنها الاتفاقية الدولية الأولى (1) لسنة 1919 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية³. نصت المادة الأولى من هذه الاتفاقية على أنه يجب ألا تزيد

¹ _ تنص المادة 4 من القانون رقم 90_02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91_27: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة لأسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال".

² _ تنص المادة 3 من قانون 90_04 المتعلق بالمنازعات الفردية: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

³ _ دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 13_6_1921، بلغ عدد الدول المصادقة عليها إلى غاية 2010، 47 دولة. توالى بعدها الاتفاقيات الدولية الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل، والتي تستهدف جميع العمال في مختلف القطاعات والأنشطة، حيث بلغت حوالي 15 اتفاقية و10 توصيات تتعلق جميعها بتحديد ساعات العمل اليومية أو لأسبوعية، نذكر منها: الاتفاقية الدولية رقم 30 لسنة 1930 بشأن تحديد ساعات العمل بالمحال التجارية والمكاتب، الاتفاقية الدولية رقم 46 لسنة 1935 بشأن تحديد ساعات العمل بمناجم الفحم، الاتفاقية

ساعات العمل عن ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا. لكن تجيز هذه الاتفاقية بعض الاستثناءات: ففي حالة الأعمال التي تتطلب بحكم طبيعتها أن تنفذ بصورة مستمرة في نوبات متعاقبة، فإن الاتفاقية تجيز زيادة ساعات العمل بشرط عدم جواز زيادة متوسط الساعات في الأسبوع على ست وخمسون ساعة، على ألا تمس هذه الزيادة في ساعات العمل بأي حال من الأحوال أيام الراحة التي تكفلها القوانين الوطنية للعاملين في هذه العمليات، تعويضا لهم عن يوم الراحة الأسبوعي¹. وفي الحالات الاستثنائية التي يتبين فيها تعذر تطبيق معيار الثمان ساعات عمل في اليوم، وثمانين وأربعين

ساعة في الأسبوع، أجازت الاتفاقية الدولية أن تكتب بنود الاتفاقات التي تعقد بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن الحد الأعلى اليومي لساعات العمل محسوبا على أساس فترة زمنية أطول إذا قررت الحكومة ذلك بعد عرض هذه الاتفاقات عليها، بشرط ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل المؤدى في الأسبوع، محسوبا على أساس الأسابيع الذي تحدده تلك الاتفاقات ثمان وأربعون ساعة².

كما تجيز الاتفاقية نوعا آخر من الاستثناءات تقضي بأنه بعد التشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال، يجب أن توضح اللوائح التي تحدد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية التي يجوز السماح بها في كل دولة، كما يجب أن يوازي معدل الأجر عن ساعات العمل الإضافية معدل الأجر العادي مرة وربع المرة³.

كان هذا الموضوع ولا يزال أحد الموضوعات الأساسية في اتفاقات العمل الجماعية، رغم صدور القوانين التي تحددها، ورغم ورودها في اتفاقات العمل الدولية، إلا أنها تختلف باختلاف نمط

رقم 47 لسنة 1935 بشأن تحديد ساعات العمل بأربعين ساعة، الاتفاقية رقم 57 لسنة 1936 بشأن تحديد فترة العمل بالسفن والطائرات، التوصية رقم 119 لسنة 1962 بشأن تخفيض ساعات العمل.

¹ _ المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 1 لسنة 1919 بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية .

² _ المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 1 لسنة 1919 السالفة الذكر.

³ _ المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم 1 لسنة 1919 السالفة الذكر.

العمل، فعمال النقل والمواصلات والبحارة والممرضين قد يمتد يوم عملهم إلى أربع وعشرين ساعة¹، على خلاف العمال في المصانع والقائمين بالأعمال المالية أو الإدارية، لذا يجب الاهتمام بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية على أن توزع هذه المدة على 5 أيام عمل في الأسبوع على الأقل، كما ترك تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية²، لكن بالرجوع إلى الواقع العملي نجد أن بعض الهيئات المستخدمة لم تراجع اتفاقياتها لتساير التعديلات القانونية المتعلقة بالمدة القانونية للعمل حيث نصت على أحكام مخالفة لما ورد في النصوص القانونية³. أما المشرع الفرنسي فحددها بخمسة وثلاثين ساعة في الأسبوع⁴، كما حددها المشرع المغربي بأربعة وأربعين 44 ساعة في الأسبوع⁵.

ظل التفاوض الجماعي حول تخفيض ساعات العمل، من الموضوعات الشائعة التي تعرض على المفاوضة الجماعية، الأمر الذي جعل مستويات العمل الدولية تهتم بهذه المسألة وتصدر لها الاتفاقيات التي تنظمها على نحو يراعي مصالح العمال⁶. فمسألة ساعات العمل أصبحت تمثل جوهر المطالب العمالية في المفاوضة الجماعية باعتبار أن هذا الموضوع يمكن أن يختلف بالنسبة للطوائف العمالية مثل كبار السن، النساء والقصر، فضلا عن الاختلاف بين لساعات العمل إذا ما تعلق الأمر بالأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة، ومن ثم هذه المشاكل المتعلقة

¹ _ رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 180.

² _ المواد 1، 2، 3 من الأمر رقم 97_03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997.

³ _ Article 142 de la convention collective de Sonatrach: (La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 44 heures conformément à la législation en vigueur) .

⁴ _ Art.L. 212_1 du code de travail Français: (dans les établissements ou professions mentionnées à l'article L.200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixé ç trente – cinq 35 heures par semaine).

⁵ _ تنص المادة 184 من مدونة الشغل المغربية: "تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع".

⁶ _ عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص ص 158، 159.

بساعات العمل يمكن أن تعرض على التفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقيات الجماعية بشأنها، فيمكن أن تخفض المدة القانونية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق والخطيرة، والتي ينجر عنها ضغط جسدي وعصبي. أحال المشرع الجزائري مسألة تحديد قائمة مناصب العمل التي تنخفض وترتفع فيها مدة العمل إلى الاتفاقيات الجماعية¹.

الأصل هو الالتزام بالضوابط القانونية المنظمة لأوقات العمل، ولكن لصاحب العمل عدم التقيد بهذه الضوابط وتشغيل العامل أكثر من الساعات المحددة له قانونا، وذلك في حالات معينة، وحينئذ يلتزم صاحب العمل بأداء حقوق العمال المالية والتي يطلق عليها التشغيل الإضافي، وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي². فاستجابة لضرورة الخدمة الملحة، أجاز المشرع للمستخدم استدعاء أي عامل للقيام بالعمل خارج المدة القانونية، وفي أيام الراحة والعطل القانونية، وذلك بأداء ساعات إضافية دون أن تتعدى تلك الساعات 20% من المدة القانونية للعمل³، وهو الحجم العادي المرخص به قانونا أي بمعدل 8 ساعات في اليوم، يلجأ المستخدم إلى ذلك دون حاجة إلى ترخيص من مفتش العمل، ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين⁴. مقارنة مع تشريع العمل المصري، نجد أنه قد اشترط على المستخدم إبلاغ الجهة الإدارية المختصة، بمبررات التشغيل بالساعات الإضافية والحصول على موافقة كتابية منها، كما يجب ألا تزيد مدة العمل الفعلية بما فيها ساعات العمل الإضافية على عشر ساعات في اليوم⁵.

¹ _ المادة 4 من الأمر رقم 97_03 السالف الذكر.

² _ محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، 2012، ص 133.

³ _ المادة 31 من القانون رقم 90_11 السالف الذكر.

⁴ _ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 177.

⁵ _ المواد من 80 إلى 84 من قانون العمل المصري.

2.3. التفاوض حول ظروف العمل

التأمين الصحي والاجتماعي وبيئة العمل والتدريب هي موضوعات تتعلق بظروف العمل أصبحت موضوعات للمفاوضة الجماعية، فيجب أن تتضمن اتفاقية العمل الجماعية كل الجوانب المتعلقة بالتأمين الصحي للعامل، وكيفية علاجه، والإجازات المرضية مدفوعة الأجر التي يمكن أن يحصل عليها، وإجراءات الوقاية من حوادث وإصابات العمل، وحدود الأماكن التي يمكن العمل فيها كنظافة المكان، الإضاءة، التهوية، الضوضاء، الغازات، الإشعاعات، الحرارة، الرطوبة والبرودة¹.

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري². فقد أصدرت منظمة العمل الدولية جملة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية الرامية إلى تأمين بيئة العمل وحماية الأجراء داخل المؤسسات نذكر منها التوصية الدولية رقم 4 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص، الاتفاقية الدولية رقم 136 والتوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين³ وحددت نطاق سريانها على جميع الأنشطة التي تؤدي إلى تعرض العمال إلى مخاطر التسمم الناتج عن البنزين وإلى جميع المنتجات التي يتجاوز فيها معدل البنزين عن واحد في المائة في الحجم، إضافة إلى الاتفاقية الدولية رقم 139 والتوصية الدولية رقم 147 لسنة 1974 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان. في عام 1977 اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة والستين الاتفاقية رقم 148 والتوصية رقم 156 بشأن حماية العمل من المخاطر المهنية الناجمة من تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، تتضمن التدابير الواجب اتخاذها في أماكن العمل للوقاية من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء، والضوضاء والاهتزازات للحد منها وحماية للعمال من مخاطرها. الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال

¹ _ رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 181.

² _ المادة 55 فقرة 2 من دستور 1996 المعدل والمتمم: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"

³ _ دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 31 أوت 1932.

داخل أماكن العمل، والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983¹. وفي المجال الصحي أصدرت منظمة العمل الدولية رقم 161 لسنة 1985 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية (طب العمل) التي نصت على أن كل دولة مصادقة على هذه الاتفاقية تلتزم بأن تقيم تدريجيا أقساما للصحة المهنية لجميع العمال بما فيهم القطاع العام وفي جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات².

تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية والدستور الجزائري، صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية العمال الأجراء من حوادث العمل والأمراض المهنية³ وتعمل على توفير تدابير الوقاية والصحية والأمن داخل أماكن العمل⁴.

فالتزام المستخدم بتوفير بيئة عمل سليمة للعمال تضمنته النصوص القانونية، وأكدت عليه الاتفاقيات الجماعية للعمل، فعلى غرار المشرع الفرنسي⁵، نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء لأجهزة وهياكل طبية للعمل، على اعتبار أن طب العمل التزم على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به⁶، وفي هذا المجال تتضمن العديد من الاتفاقيات الجماعية أحكام وقواعد تتعلق بكيفيات تطبيق التزامات المؤسسة في مجال توفير طب العمل داخل أماكن العمل تماشيا وما جاءت به النصوص القانونية والتنظيمية في هذا

¹ _ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59_06 المؤرخ في 11_02_2006، جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.

² _ بن عزوز سارة، التزام المستخدم باحترام بيئة العمل والعقوبات الجزائية المترتبة على مخالفتها، مجلة القانون العقاري والبيئة، مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، العدد 6، 2016، ص 202.

³ _ القانون رقم 83_13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

⁴ _ القانون رقم 88_07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988.

⁵ _ Art L.241-3 et Art.R.241-1 code de travail Français.

⁶ _ المادة 13 من القانون رقم 88_07 السالف الذكر.

الجانب¹. إضافة إلى ذلك أوجب المشرع على صاحب العمل تكوين العمال وإعلامهم في مجال الصحة والأمن أين يقوم بتنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، وإلى الإجراءات والاحتياطات التي ينبغي إتباعها في حالة وقوع حادث عمل أو خطر. كما يخطرهم بقواعد المرور داخل المؤسسة وتحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها². أوكل المشرع الجزائري مهمة رقابة تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل لجهاز رقابة داخلي إلى لجان النظافة والأمن داخل كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (9) عمال³ وهي لجان متساوية الأعضاء تعين من قبل لجنة المشاركة وليس من قبل الهيكل النقابي.

بالرغم من أن تطبيق هذه القوانين والنصوص التنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لم يحله المشرع إلى الاتفاقيات الجماعية، وإنما للنظم الداخلية للعمل⁴، فإن معظم الاتفاقيات الجماعية لاسيما تلك الخاصة بالمؤسسات تتضمن العديد من الأحكام والبنود المتعلقة بهذا الجانب الهام من جوانب ظروف العمل⁵، ومن أهم ما تركز عليه الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال هو تأكيد وجوب التزام المؤسسة بضمان الوقاية والأمن في أماكن العمل وفق ما تقضي به النصوص القانونية والتنظيمية، وكذا النظام الداخلي المعمول به في المؤسسة، لاسيما تلك المتعلقة بالتدابير الاحتياطية والوقائية التي تضمن توفير حماية كاملة للعمال في أماكن العمل⁶ وإقامة اللجان متساوية الأعضاء المختصة بمتابعة وتنفيذ المسائل المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن.

¹ _ المادة 181 المعدلة والمادة 182 مكرر من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، المادة 291 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك .

² _ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 262.

³ _ المادة 23 من القانون رقم 88_07 السالف الذكر.

⁴ _ تنص المادة 77 فقرة 1 من قانون علاقات العمل: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط".

⁵ _ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 370.

⁶ _ المواد من 173 إلى 179 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز.

رغم عدم وجود نصوص قانونية صريحة تفوض لأطراف الاتفاقيات الجماعية صلاحية تنظيم ما يتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل في أماكن العمل التي أوكل المشرع مهمة تنظيم معظمها للنظام الداخلي للعمل، غير أن هذه الآلية التنظيمية الاتفاقية قد تجاوزت هذا الحظر القانوني الضمني لمعالجة هذا الموضوع الحساس، بالنظر إلى علاقته الوطيدة بظروف العمل التي تشكل إحدى أهم المجالات التنظيمية للاتفاقيات الجماعية، مما يترجم مدى الحرية الواسعة التي يتمتع بها أطراف التفاوض الجماعي في معالجة كل ما يتعلق بالجوانب التنظيمية والإجرائية لكل ما له علاقة بظروف العمل بشكل مباشر أو غير مباشر، هذه المعالجة التي تنتج أحكاما وقواعد أكثر ملاءمة، وأكثر مصداقية، باعتبارها تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات ظروف العمل في كل مؤسسة، ومن ثم مصالح الطرفين بصفة خاصة ومصالح المجتمع المهني بصفة عامة¹.

4. الخاتمة :

تفسح علاقات العمل الجماعية أمام الباحث مجالات جديدة للتعمق، ليس فقط في الدراسات القانونية، وإنما أيضا في الربط بين هذه الدراسات وبين النظام الاجتماعي والاقتصادي، باعتبار أن علاقات العمل الجماعية، بما حققت من تطور وما بلغته من تنظيم، تعكس طبيعة العلاقات القائمة بين أرباب العمل من جهة، وجماعات العمال من جهة أخرى، وتبين حقيقة ما يملكه كل من طرف من قوة في مواجهة الآخر².

في ظل الارتفاع الملحوظ والمتزايد لهذه الأخطار التي أضحت هاجسا للعمال ، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل، وهو ما سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيمانا بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحدى بالبيئة الإنسانية بشكل عام وبيئة العمل على وجه الخصوص أخذت في اتخاذ التدابير القانونية والفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور بيئة العمل لذلك كان

¹ _أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 373.

² - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ، ص 3.

دور منظمة العمل الدولية فعال وضروري في هذا الشأن فأصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات¹.

5. قائمة المراجع:

1. الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.
2. محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، الطبعة 1996، ص71.
3. كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي بالبويرة، العدد الرابع، جانفي 2011، ص87.
4. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2013. ص180.
5. محمد نصر الدين قوريش، التساؤلات والإشكالات المتعلقة بالحق في التفاوض الجماعي، ملتقى وطني حول واقع التفاوض الجماعي وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 17 و18 أفريل 2018.
6. عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دار النهضة العربية بيروت، 2000.
7. كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، الجزء الثاني، مكتبة دار التأليف، القاهرة، 1959، ص92.

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.
- الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 59-06 المؤرخ في 11_02_2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.
- التوصية الدولية رقم 4 المتعلقة بحماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص.
- التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.
- التوصية رقم 147 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان.

8. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، الأردن، 2011.
9. رندا محمد صميده، دروس في علاقات العمل الجماعية، ص 83.
10. بوكلي حسن شكيب، الحق النقابي في إطار القوانين الحديثة و اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير، جامعة سيدي بلعباس، 2000-2001. ص 6.
11. V. G. Couturier, Droit du travail, t. 2, les relations collectives du travail, PUF, 1er éd. 1991, p p.309-310.
12. عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، المطبعة الورقية الوطنية، الطبعة الأولى، ص 69.
13. عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، بيروت، ص 148.
14. رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر للطباعة، دون سنة، ص 178.
15. Code du travail Français, Art .L 132-27.
16. رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 180.
17. الأمر رقم 97_03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997.
18. Article 142 de la convention collective de Sonatrach : (La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 44 heures conformément à la législation en vigueur) .
19. Art.L. 212_1du code de travail Français : (dans les établissements ou professions mentionnées à l'article L.200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixé ç trente – cinq 35 heures par semaine).
20. عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 158، 159.

21. محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، 2012، ص 133.
22. دستور 1996 المعدل والمتمم: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"
23. المرسوم الرئاسي رقم 59_06 المؤرخ في 11_02_2006، جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.
24. بن عزوز سارة، التزام المستخدم باحترام بيئة العمل والعقوبات الجزائية المترتبة على مخالفتها، مجلة القانون العقاري والبيئة، مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، العدد 6، 2016، ص 202.
25. القانون رقم 83_13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.
26. القانون رقم 88_07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988.
27. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 370.
28. الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.
29. الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 59-06 المؤرخ في 11_02_2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.
30. التوصية الدولية رقم 4 المتعلقة بحماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص.
31. التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.
32. التوصية رقم 147 بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان.