

مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية - تطوراته، وآليات تطبيقه في القانون الجزائري

*The principle of preventing collective work disputes
Its developments, and mechanisms of its application
in Algerian law*

تاريخ القبول: 2024/05/10

تاريخ الإرسال: 2020/09/02

تستخدمه.

جاءت هذه الدراسة لتحكم في حزمة القوانين التي صدرت لتنظم مجال العمل والتي تُطبّق على العمال وهي القوانين الواردة في الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، والتي تتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (قانون 90-02)، ومفتشية العمل (قانون 90-03)، وتسوية النزاعات الفردية في العمل (قانون 90-04)، ثم أُتيت بقانون علاقات العمل (قانون 90-11). فيما صدر بعد ذلك "وبسنوات طويلة" الأمر رقم 03-06 المصادق عليه بالقانون 08-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي يقتصر تطبيق أحكامه "كأصل عام" على مستخدمي المؤسسات والهيئات الإدارية.

Abdelghani BENHAMED * عبد الغني بن حامد

المركز الجامعي إيليزي
University Center of Illizi
benhamed.abdelghani@cuillizi.dz

Abbes SADEKI عباس صاقي

المركز الجامعي إيليزي
University Center of Illizi
sadeki.abbes@cuillizi.dz
مخبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة وتحسين أدائها
بمنطقة الطاسيلي، إيليزي

ملخص:

بعد التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي أقرها دستور 1989، بدأت الجزائر في سن العديد من التشريعات التي تنظم ميدان العمل، وتبنت التشريعات مبدأ الفصل بين العامل والموظف فحددت النظام القانوني للعامل وللمؤسسة الاقتصادية العامة أو الخاصة التي تستخدمه، كما حددت النظام القانوني للموظف العام وللهيئة الإدارية التي

* - المؤلف المراسل.

التشريعات؛ النزاعات الجماعية في العمل.

Abstract:

After the social, economic and political transformations adopted by the Constitution of 1989, Algeria began to adopt numerous laws governing the field of labor, in which the principle of the separation between worker and employee was defined, defining the legal system of worker and the public or private economic institution that you use.

This study has been examined in a set of laws aimed at regulating the field of labor that apply to workers, namely the Laws of the official newspaper No. 06 of 1990 concerning the prevention and

التحويلات؛ **المفتاحية:** الكلمات

settlement of collective labor disputes, the exercise the right to strike (law n ° 90-02), 03), settlement of individual conflicts at work (law 90-04), followed by the law on labor relations (law 90-11). In what has been published "and for many years Ordinance No. 06-03", approved by Law No. 06-08 on the General Law on the public service, which is limited to the application of its provisions as a "general asset" to users of institutions and administrative bodies.

Keywords: Transformations; legislation; collective labor disputes.

مقدمة:

على الرغم من المبادئ النظرية التي يقوم عليها النظام الرأسمالي، والتي من بينها قانون السوق "قانون العرض والطلب"، فقد تدخلت الدول الرأسمالية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية للحد من الآثار السلبية الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن أعمال هذا القانون في تنظيم علاقات العمل التي ضلت خاضعة لقانون السوق، وقد أدى تحكم رأس المال في سوق العمل إلى إضعاف العمال وعدم تمتعهم بأبسط الحقوق ولم يكن بوسعهم سوى الإذعان للشروط التي يضعها أرباب العمل والتي كانت تهدف لاستخدام العامل لتحقيق أكبر قدر من الأرباح، وكان على العمال أما العمل بشروط قاسية وفي ظروف مهنية واجتماعية قاهرة، وأما البطالة، وعليه تدخلت الحكومات الرأسمالية لصالح العمال، واجتهدت في وضع النظم القانونية الكفيلة بذلك على المستويين الوطني والدولي، وتقررت للعمال حقوق كثيرة، بل اضحى الحق في العمل وما يستتبعه من حقوق مهنية واجتماعية وحرية، من أبرز الحقوق التي



كرستها مختلف الدساتير.

وعلى غرار اغلب الدول، تبنت الجزائر المبادئ والحقوق التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية، فانضمت لأزيد من ستين (60) معاهدة دولية⁽¹⁾، وسنتت تبعا لذلك العديد من التشريعات، من أهمها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، هذا القانون الذي تبني مبدأ هام هو مبدأ "الوقاية من نزاعات العمل الجماعية"؛

من خلال ما تقدم يمكن صياغة إشكالية بحثنا كما يلي: ما المقصود بمبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، كيف تطور تبعا للتشريعات والقوانين بالجزائر وما هي آليات تفعيله وتطبيقه في ظل التوصيات والمعايير الدولية؟

المحور الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية والوقاية منها

سنستعرض في هذا المحور تعريف نزاع العمل الجماعي وفق القوانين الجزائرية ومنظمة العمل الدولية، وأهمية الوقاية منها على الصعيدين الدولي والوطني.

أولا- تعريف نزاع العمل الجماعي:

تنص المادة الثانية من القانون 90-02⁽²⁾ على ما يلي: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا 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".

وعليه "لا يُعتبر" نزاعا جماعيا في العمل كل الخلافات أو المطالبات المتبادلة بين العمال وأصحاب العمل، والتي تتم تسويتها بينها. وقد عبر البعض عن هذا المعنى بقوله:

"le législateur consacre le terme différend pour désigner un désaccord encore susceptible de trouver une solution par le recours à des instances et des procédures internes à l'entreprise. Ce n'est que dans l'hypothèse où le désaccord n'a pas pu être réglé au sein même

de l'entreprise qu'il pourrait, alors, être soumis pour règlement à un tiers et prend la qualification juridique de conflit"⁽³⁾.

كما ينبغي لوصف الخلاف بالنزاع بمفهومه القانوني⁽⁴⁾ أن يتمحور حول "العلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل"، ولم يعرف القانون هذه العلاقات أو الشروط، ويمكن القول أنها تتعلق أساساً بحقوق العمال مثل "ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة (عن طريق لجنة المشاركة)، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، التشغيل الفعلي في إطار عملهم، احترام السلامة البدنية والعقلية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية..."⁽⁵⁾

وقد عرفت منظمة العمل الدولية⁽⁶⁾ نزاعات العمل الجماعية بأنها: " عبارة عن خلاف بين مجموعة من العمال الذين عادة، وليس بالضرورة، ما تمثلهم نقابة عمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول حقوق قائمة أو حول مصالح مستقبلية"، والحقوق القائمة " هي الاستحقاقات التي ينص القانون أو العقد الجماعي للعمل أو عقد العمل على ضرورة تمتع العامل بها"، أما المصالح المستقبلية " فهي الشروط والأحكام التي ستطبق على العمال مستقبلاً"⁽⁷⁾

ثانيا- أهمية الوقاية من نزاعات العمل الجماعية:

إن الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للعمل، يجد أساسه في ضرورة استقرار الفئات العاملة وبالتالي استقرار المجتمع، على الصعيدين الدولي والوطني.

1- على الصعيد الدولي: تبلورت ضرورة استقرار الفئات العاملة على الصعيد الدولي منذ إنشاء منظمة العمل الدولية، فهذه الأخيرة نشأت في ظل مؤتمر السلام

العالمي المنعقد بباريس سنة 1919 في أعقاب الحرب العالمية الأولى، ونصت ديباجة دستورها على أنه: "لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بُني على أساس من العدالة الاجتماعية... ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على الحاق الظلم والظنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة، وذلك مثلا بتنظيم ساعات العمل... وتنظيم عرض العمل ومكافحة البطالة وتوفير اجر يكفل ظروف معيشة مناسبة وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات... وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم وتأكد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي وتأكد مبدأ الحرية النقابية... وكذلك لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية، عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها؛ فإن الأطراف السامية المتعاقدة تقرر، مدفوعة بمشاعر العدالة والإنسانية وبالرغبة في تحقيق سلام عالمي ودائم، وتطلعا منها إلى بلوغ الأهداف المحددة في الديباجة، إقرار دستور منظمة العمل الدولية" (8)

2- على الصعيد الوطني: أظهرت الجزائر بعد استقلالها اهتماما خاصا بالعمال، وجعلت من العمل محور إعادة بناء الدولة المستقلة وتثبيت أركانها، وتبنت في البداية النهج الاشتراكي القائم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وإزاحة كل القيود على ممارسة الحق في العمل.

وقد نصت المادة 23 من دستور 1976⁽⁹⁾ على أن: "تشكل الأساليب الاشتراكية لتسيير المؤسسات عاملا لترقية العمال. وهم يتحملون، بمساهمتهم في التسيير، مسئوليات حقيقية بوصفهم منتجين واعين حقوقهم وواجباتهم". ونصت المادة 24 على أن "يرتكز المجتمع على العمل، وينبذ التطفل نبذا جذريا، ويحكمه المبدأ الاشتراكي القائل: "من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله". كما نصت

المادة 59 على أن "يمارس العامل وظيفته الإنتاجية باعتبارها واجبا وشرفا..."، أما بعد إقرار دستور 1989 وتأثر الجزائر بالمستجدات القانونية والاقتصادية والسياسية تحول الحق في العمل كأحد أبرز وأظهر الحقوق التي يتعين على الدولة توفيرها، في سبيل ضمانها "للعدالة الاجتماعية" للمواطنين، بل تعزز حق العمل بتوكيد الحق في الحماية الاجتماعية والحقوق النقابية والحق في الإضراب... وبغية الحفاظ على استقرار الفئات العاملة تم إصدار قانون خاص للوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب وهو القانون 90-02.

المحور الثاني: تطور مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري

لقد انعكست التحولات الاقتصادية والسياسية التي مرت بها الجزائر على طبيعة التنظيم التشريعي لعلاقات العمل، وبالنتيجة على كيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية، وبهذا الصدد يمكن التمييز بين عدة مراحل متعاقبة:

أولا- مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات (1962-1970): وهي المرحلة الأولى التي تلت الاستقلال، والتي نتجت عن استغلال الفلاحين للمزارع التي كانت تُدار من قبل المعمرين بعد أن تركوها وغادروا البلاد مع الاحتلال الفرنسي. وقد تم الاعتراف قانونا بهذا الأسلوب في التسيير بموجب المرسوم المؤرخ في 22 أكتوبر 1962⁽¹⁰⁾.

ثانيا- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات: وبهذا الصدد ينبغي التمييز بين الأمر المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وبين ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يعد مقدمة وتفسيرا وتوجيها له.

صدر الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات بتاريخ 16 نوفمبر 1971⁽¹¹⁾ مُقرّا بمبدأ حق مشاركة العمال في تسيير المؤسسة انطلاقا من مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، بل واعتبرت المادة 7 منه أن "عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة". ونتج عن ذلك بان



أصبح العمال مساهمون رئيسيون في تسيير المؤسسات من خلال مجلس العمال المنتخب الذي يتولى المساهمة في اتخاذ القرارات ويمارس دور المراقب لعملية التسيير والإنتاج.

إن المبادئ النظرية التي أقرها هذا الأمر تستلزم أن لإدارة المؤسسات وللعمال أهداف واحدة، فالعامل شريك ومسؤول في التسيير والإنتاج، وبالتالي يُفترض "عدم اعتراضه على طريقة التسيير التي يساهم هو في وضعها، وبالنتيجة استبعاد أو على الأقل تقليص احتمالات قيام الخلافات بين العمال وإدارة المؤسسات. وقد أدت "الدعاية الاشتراكية" لترويج هذا الفهم مستطردة في ذلك مسؤوليات العمال، وضرورة انخراطهم في المسعى السياسي لبناء المجتمع والدولة...، كما أقر هذا الأمر في مواده من 8 إلى 16 بحقوق العمال، ومن بينها الحق في الأمن والتأمينات الاجتماعية والحق النقابي.

إن الواقع أثبت عدم تحقق المبادئ التي جاء بها الأمر المتضمن التسيير الاشتراكي، حيث غالبا ما تميزت علاقة العمال بالإدارة بعدم الانسجام بل بالاختلاف والتنازع، وبدأ التناقض واضحا بين السلطات المخولة لمجالس العمال (التي تُصدر آراء وتوصيات كما حدتها المادة 29 مثالا)، والسلطات الممنوحة لمديري المؤسسات المعينون من قبل السلطة المركزية، فكلاهما يمارس دور التسيير والتوجيه والرقابة، مع "تغليب" واضح لصالح الإدارة، فقد نصت المادة 61 على أن "يتصرف المدير العام للمؤسسة تحت سلطة الوزير الوصي، ويكون مسؤولا عن التسيير العام للمؤسسة في نطاق اختصاصاته المحددة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية وفي احترام الاختصاصات الموكلة إلى مجلس العمال، ويمثل المؤسسة في جميع أعمال الحياة المدنية ويمارس السلطة السلمية على الموظفين".

وفما يخص الخلافات المتعلقة بالعمل فقد مكّنت المادة 49 مجلس العمال من المساهمة في تعيين نصف عدد أعضاء اللجنة التأديبية التي يمكن أن تنشأ على

مستوى المؤسسة، في حين تعين الإدارة النصف الآخر، وحددت المادة 54 عمل هذه اللجنة بقولها "تكلف لجنة الشؤون التأديبية إعطاء رأي سابق في كل المسائل المتعلقة بتأديب المستخدمين، والتي تُعرض عليها إجبارياً من طرف المدير. إن الرأي السابق لا يكون ضرورياً في حالة الاستعجال". وعليه لا يكون للعمال أي دور إذا تحججت الإدارة بأن لإجراءاتها التأديبية طابع الاستعجال".

إن إصدار "ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات"، كمقدمة للأمر 74-71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي تمت الإشارة إلى بعض أحكامه، عمل على توضيح رؤية السلطة الاشتراكية الثورية وهدفها الأساسي، وهو "تحقيق العدالة الاجتماعية وترقية العمال في مختلف الميادين وإلغاء الفوارق الجهوية والتفاوتات في الدخل وانتشار البطالة والاستخدام لقسم محدود من اليد العاملة وعدم احترام حقوق العمال في كثير من القطاعات الاقتصادية..." ولا سبيل لتحقيق ذلك إلا بالاعتماد على سياسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات وإشراك العمال فعلياً في تسيير مؤسساتهم من خلال مجلس العمال المنتخب الذي يعد بمثابة "المجلس النقابي الذي يدافع عن حقوق العمال والذي يجب أن يتكون أساساً من المناضلين النقابيين داخل المؤسسة". ويضيف الميثاق بأنه "على الرغم من الصلاحيات الممنوحة لمجلس العمال على أعضائه أن يفهموا جيداً المصلحة العامة لكي يجري التسيير العمالي بأكثر حظوظ للنجاح"⁽¹²⁾.

ويمكن القول مما سبق، إن التسيير الاشتراكي للمؤسسات قام بوضع حلول وأفكار نظرية لحماية العمال وتمكينهم، وافترض مسبقاً ومستعجلاً نجاح "أسلوب مجالس العمال" في الحد من نزاعات العمل خاصة الجماعية، وتمثيل العمال ومصالحهم خير تمثيل، وهي النتيجة التي لم تتحقق بل تحقق ما يضادها، فالتسعت الهوة بين العمال والإدارة ولم تفلح الاجتماعات الدورية البينية في تذليل الصعاب التي واجهها التسيير الاشتراكي والتي أثبتت عدم فاعليتها⁽¹³⁾.

ثالثا- صدور القانون الأساسي العام للعامل: صدر دستور 1976 مقررًا لقواعد ومبادئ التسيير الاشتراكي للمؤسسات، كما صدر القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁴⁾، ونص في المادة 90 منه "تداركا لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل وتوصلا لتسويته عند الحاجة، تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات". ولم يحدد هذا القانون كيفية القيام بتلك الإجراءات، وإن نص على حقوق العمال التي تتكفل الدولة بحمايتها، والتي من بينها ممارسة الحق النقابي (المادة 25)، ولم ينص صراحة على الحق في الإضراب.

لقد صدر القانون 78-12 تزامنا وزيادة وعي العمال ورفضهم لما افرضه تطبيق المبادئ والقواعد المتعلقة بالتسيير الاشتراكي، فقد تم في سنتي 1977 و 1980 تسجيل 2709 خلافات وإضرابات متنوعة، من بينها 1266 إضراب جماعي، بسبب عدة عوامل أهمها التباطؤ والتأخير في دفع أجور العمال والتسريح الجماعي والفردى والحرمان من ممارسة الحقوق النقابية، وعدم توفر الشروط الأساسية للعمل كالوقاية والأمن...

رابعا- صدور القانون 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل: بسبب استمرار الخلافات بين جماعات العمال والإدارات المستخدمة، أقر التشريع الجزائري ولأول مرة بضرورة الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، فتم إصدار القانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بـ "اتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها"⁽¹⁵⁾، فنص في مادته الأولى على أنه صدر من أجل تحديد "الإجراءات الإلزامية لاتقاء" هذه الخلافات، كما نص في مادته الثالثة على "على ضرورة" تعزيز وتنمية جو الانسجام في علاقات العمل".

خامسا- صدور القانون 90-02 المتعلق "بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: وهو القانون الذي سن مع أرمدة من القوانين بسنة 1990، وذلك للحد والوقاية من نزاعات العمل الجماعية.

المحور الثالث: وسائل تفعيل مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية

إن القراءة القانونية المتأنية لنص المادة الثانية من القانون 90-02 تؤكد أن المشرع الجزائري أراد وضع آليات قانونية للحد والوقاية من نزاعات العمل الجماعية، حيث إن الخلافات التي يتم حلها عن طريق الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والإدارة المستخدمة، أو عن طريق إجراءات المصالحة لا تشكل نزاعا بمفهوم هذه المادة، لذلك وردت المادتين 4 و 5 المتضمنتين للآليتين المذكورتين ضمن القسم الأول "الوقاية من النزاعات" من الفصل الأول من الباب الثاني من القانون المذكور.

أولا- الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والإدارة المستخدمة:

تعتبر الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والهيئات المستخدمة من أنجع الأساليب المعتمدة لتفادي نشوء وتطور النزاعات والخلافات الجماعية في العمل، خاصة وأنها تتم داخل بيئة العمل المعنية بالنزاع وتتصف بعدة مميزات، أهمها السرعة والسهولة التي تتم بها وأثرها الطيب في بث الثقة والطمأنينة بين الطرفين. ولهذه الاعتبارات جاءت توصية منظمة العمل الدولية رقم 1952/92 بشأن أهمية التعاون والتشاور بين العمال وأصحاب العمل على مستوى المنشأة⁽¹⁶⁾.

وفي هذا السياق تنص المادة 4 (المُعدّلة)⁽¹⁷⁾ من القانون 90-02 على أن "يعقد المستخدمون ومثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون أعلى الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين "تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم

بين المستخدمين وممثلي العمال".

وقد ترك هذا القانون لممثلي العمال والإدارة المستخدمة حرية تنظيم هذه الاجتماعات، ضمن قيد الدورية، خلافا لما كان ينص عليه القانون 82-05 الذي اشترط "شهرية" عقد الاجتماعات⁽¹⁸⁾، واشترط أيضا وجوب رد الإدارة على مطالب واقتراحات العمال "مُبتينا شروط وأوصاف السجل الذي يخصص لذلك وآجال الرد ومضمون الاجتماعات والنقاط المتوصل إليها بين العمال والإدارة المسيرة"⁽¹⁹⁾.

ولعل ترك الحرية الكاملة لأطراف علاقة العمل في تنظيم الاجتماعات الدورية يندرج فيما يمكن أن يُسمى "القانون التعاقدي"⁽²⁰⁾ الذي حل محل التنظيم القانوني المفصل للأليات الوقائية من نزاعات العمل الجماعية وهو النهج المتبع منذ سن القانون 90-02، وفي ظله تم إبرام ما يزيد عن 120 ألف اتفاق واتفاقية جماعية للعمل⁽²¹⁾، وبالرغم من ذلك فلا يمكن إنكار جدوى إتاحة الفرصة أمام ممثلي العمال لإبداء مقترحاتهم ومطالبهم في صيغة مكتوبة موثقة والزام الإدارة بالرد عليها في مهلة محددة، فهذا الإجراء يمكن من الاستعجال في تحقيق مطالب واقتراحات العمال ويعزز الدور التحاوري للاجتماعات الدورية، خاصة وأنه شرط قانوني يجب الالتزام به، في حين إن القانون الحالي أوكل الأمر للاتفاقات التعاقدية التي تنظم هذه المسألة وفقا للصورة المشار إليها في نص المادة 4 سالفه الذكر، حيث يمكن أن لا يُدرج هذا الإجراء ولا يستفيد منه العمال رغم أهميته وفاعليته⁽²²⁾.

هذا، وقد وضع القانون 90-02 وسيلة أخرى لتوقي نزاعات العمل الجماعية إذا لم تفلح الاجتماعات والمشاورات الدورية في حل الخلافات الناشئة بين العمال والإدارة المستخدمة، وهي وسيلة المصالحة.

ثانيا- المصالحة:

تنص المادة 5 من القانون 90-02 على ما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا 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 إقليميا".

وعلى غرار أسلوب الاجتماعات الدورية، ترك القانون الحالي مسألة تنظيم ووضع إجراءات المصالحة لإرادة أطراف علاقة العمل الجماعية، بل الواضح أن لهؤلاء الأطراف الحرية الكاملة في التبنى الاتفاقي لأسلوب المصالحة من عدمه.

وفي حال نصت الاتفاقيات الجماعية للعمل على تبني أسلوب المصالحة يتم تطبيق المواد من 6 إلى 9 من القانون 90-02. والتي نظمت (بعد تعديلها) إجراءات المصالحة وفق التسلسل الزمني والإجرائي كالتالي:

- يقوم مفتش العمل المختص إقليميا وبشكل وجوبي بالبدء بإجراءات المصالحة خلال ثمانية (8) أيام من إخطاره بوجود النزاع، وان يعقد "جلسة أولى" بين الطرفين في الأجل المذكور.

- على طرفي النزاع الحضور إلى الاجتماعات التي يستدعيهم إليها مفتش العمل، وعلى الأخير إتمام إجراءات المصالحة خلال (8) أيام من تاريخ البدء فيها، مختتما مهامه بتدوين محضر يثبت نقاط الاتفاق والاختلاف إن وجدت.

- تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها فيه الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

وما تجدر ملاحظته بهذا الصدد، هو تعذر الاتساق بين نص المادة 02 والمواد من 6 إلى 9 من القانون 90-02، فمن ناحية اعتبرت المادة 2 انه لا يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يمكن تسويته بين الطرفين وفقا لإجراءات الوقاية من



النزاعات، وأحالت على المادة 4 التي تتضمن دورية الاجتماعات والمادة 5 التي تتضمن محاولة المصالحة بين الطرفين من قبل مفتش العمل، الذي يقوم بدور الوسيط من أجل تسوية نزاع قائم فعلا بينهما وعجزا عن تسويته، على الرغم من تسميته قانونا "بالخلاف"، وبهذا الصدد يجدر التذكير بالتعريف الذي أورده القانون 05-82 (الملغى) الذي اعتبر نزاع العمل الجماعي هو كل خلاف يعجز ممثلي العمال والهيئة المستخدمة عن تسويته فيما بينهما دون تدخل أي طرف آخر. وفيما عدى ذلك عُدَّ الخلاف نزاعا حقيقيا يستوجب اللجوء إلى جهة ثالثة لها صلاحية واختصاص الفصل فيه.

وقد نصت المادة 9 على 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 الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون".

ثالثا- الأثر القانوني المترتب على عدم احترام إجراءات الوقاية من نزاعات العمل الجماعية:

على الرغم من إفساح المجال لطرفي علاقة العمل الجماعية بشأن حريتهما في كيفية تنظيم الاجتماعات الدورية (بشرط ضرورة تبنيها)، وحريتهما بشأن اتباع آلية المصالحة أو استبعادها، فقد رتب القانون جزاءات محددة على عدم احترام اتفاقيات العمل الجماعية والأحكام القانونية المتصلة بها. وقد راقب القضاء الاجتماعي في المنازعات التي ترفع أمامه حدود احترام الطرفين للاتفاقيات المبرمة بينهما ولأحكام القانون 90-02، وقرر بذلك العديد من المبادئ القضائية:

- فقد قررت المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 07-10-2010⁽²³⁾ أنه "يجب قبل كل توقف جماعي عن العمل، ناتج عن نزاع جماعي، استيفاء الإجراءات المسبقة، المقررة قانونا.

لا يكفي توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية العمل، لاستيفاء إجراءات الإضراب".

حيث استند المدعي في هذا النزاع، أنه وبناءً على طلب رئيس الفرع النقابي المعني الموجه للعمال والرامي لتوقفهم عن العمل احتجاجاً على ما أسماه "الوضعية الكارثية للعمال". وبعد إخطار مفتشية العمل المعنية قام العمال بالتوقف عن العمل لمدة يومين ثم استأنفوا أعمالهم.

وقد جاء في منطوق قرار المحكمة العليا المشار إليه: "إنه من الثابت قانوناً أن كل توقف عن العمل تحت أي تسمية، يجب أن يسبق ذلك الإجراءات التي حددها القانون 90-02 المعدل والمتم في مادته الثانية...، حيث أن اللجوء إلى التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات المحددة قانوناً لمعالجة المشاكل المهنية قبل التوقف عن العمل...، وأن توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية العمل غير كافٍ للقول باحترام الإجراءات السابقة للإضراب، بل يجب عقد اجتماع أو اجتماعات بين ممثلي العمال والمستخدم، وفي حالة فشل هذه الاجتماعات يتم إخطار مفتشية العمل للقيام بإجراءات المصالحة، قبل التوقف عن العمل، وهي الإجراءات التي تم تجاهلها من قبل الطاعن...".

- وفي نفس الاتجاه السابق قررت ذات المحكمة أنه "يُكَيَّف خطأً جسيم كل توقف جماعي عن العمل ولو كان لوقت قصير، إذا جاء مخالفًا الإجراءات المقررة قانوناً" (24).

- كما أقرت مبدأ هام مفاده "أنه تكفي مراعاة المستخدم جميع إجراءات التقليل، لأسباب اقتصادية، في حالة رفض الشريك الاجتماعي (النقابة) التفاوض، لثبوت قانونية التسريح" (25).

وفي كل هذه القرارات القضائية "المبدئية" أكدت المحكمة العليا على أهمية وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، وأن تجاوزها سبب في تحمل التبعات القانونية

الجزائية، وذكرت بأحكام القانون 90-02 المتعلقة بضرورة عقد الاجتماعات واتباع طريق المصالحة (في حال نصت عليها الاتفاقيات الجماعية) كإجراءات جوهرية قبل اللجوء لما يليها من مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية.

المحور الرابع: حدود تطبيق التشريعات الجزائرية للتوصيات والمعايير الدولية للوقاية من نزاعات العمل الجماعية

من الملاحظ أن جهود الجزائر في مجال الوقاية من نزاعات العمل الجماعية لم تقف عند حد "المحاولات التشريعية" المتتالية، التي أرادت من خلالها وضع نظام قانوني وتعاقدية فعال يقي ويحد من قيام هذه الصنف من المنازعات الاجتماعية، ويأخذ بالتوصيات والمعايير الدولية المعتمدة، بل عملت على احتضان العديد من الورشات والملتقيات الدولية المتعلقة بهذا الموضوع على غرار الورشة الإقليمية حول موضوع "الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل ودور الحوار الاجتماعي"، التي انعقدت يومي 5 و6 نوفمبر 2017 بالمدرسة العليا للضمان الاجتماعي بالجزائر العاصمة، تحت رعاية مدير مكتب العمل الدولي بالجزائر، وقد أكد الأخير "أن آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل والإجراءات المنجزة بالجزائر في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي والوسائل المتخذة عن طريق مفتشية العمل يعد "نموذجاً ينبغي أن يحتذى به" على المستوى الإفريقي والدولي، ويستدعي تعميمه على البلدان التي ترغب الاستفادة منه" (26).

وعلى الرغم من التسليم بأهمية الإجراءات والتدابير التشريعية المتخذة على مستوى علاقات العمل الجماعية، والهادفة لتحسينها، إلا أن الواقع المعاش يؤكد أن نزاعات العمل الجماعية متصلة بالجانب المهني من جهة والجانب الاجتماعي والاقتصادي للفئات العاملة من جهة أخرى، وقد تتجاوز في الكثير من الأحيان حدود الإطار القانوني والاتفاقي المنظم لعلاقات العمل الجماعية لتتصل بالظروف

الاجتماعية والإنسانية للعامل وبقدرته الشرائية...
وتبعا لهذا الأساس تتجه منظمة العمل الدولية لوضع بعض التوصيات والمعايير الهادفة لتحسين الوضعية الاجتماعية للعمال، من خلال ضمان أجر أدني يحفظ كرامتهم...، من جهة، والتوجه لإرساء قيم وثقافة "الإدارة الرشيدة" و"تعزيز التعاون البنّاء داخل مُنشأة العمل"، واعتماد وسائل "الحوار والإنصات والتواصل الفعال" بين طرفي علاقة العمل. وذلك في إطار إيجاد بيئة العمل الحسنة والمناسبة التي يتم فيها تذليل كل العراقيل والصعوبات التي تواجه العمال، والتي قد تؤدي لإحساسهم بالظلم أو الظلم وتدفعهم للتنازع مع الهيئات المستخدمة⁽²⁷⁾. ولا يمكن التسليم بوجه عام أن التشريعات الجزائية تأخذ بهذه القيم وتضمن تطبيقها، طالما لا تزال الجزائر تسجل الكثير من الإضرابات العمالية والاجتماعية سنويا.

خاتمة:

إن تحقيق الاستقرار الاجتماعي مرتبط باستقرار الفئات العاملة، وهي الحقيقة التي أدركها التشريعات وعملت على تجسيدها، وقد أقر التشريع الجزائري المعمول به حاليا (القانون 02-90) بضرورة العمل على تفادي نزاعات العمل الجماعية، من خلال إرساء آليتين وقائيتين هامتين، هما "الاجتماعات الدورية" بين ممثلي العمال والإدارة المسيرة، وإجراءات المصالحة في الخلافات الناشئة بينهما، وفي حال فشل هاتين الآليتين نكون بصدد وقوع "نزاع جماعي في العمل بمعناه القانوني الخاص" وجب تسويته بالوسائل القانونية المتاحة بعد أن تعذرت الوقاية من وقوعه.

وبالنظر لمجموعة النصوص القانونية المتعلقة بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، يمكن ذكر الاستنتاجات التالية:

- 1- أن القانون الجزائري تبنى تدريجيا مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية تزامنا والتحولات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها الجزائر.
- 2- أن القانون 02-90 ميّز بين النزاع والخلاف، فالخلافات التي لا يتم الاتفاق



بشأنها بوسائل الوقاية (الاجتماعات الدورية، والمصالحة) والتي تستدعي اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم لتسويتها هي التي تعتبر نزاعات عمل جماعية.

3- أن القانون 90-02 استبعد وسيلة هامة من وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية التي نص عليها القانون 82-05 (الملغى)، المتمثلة في تقديم المقترحات والمطالب المكتوبة التي تلتزم الإدارة المسيرة بالرد عليها في أجل محدد.

4- أن القانون 90-02 انتهج "التنظيم الاتفاقي" عوض التنظيم القانوني لوسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، حيث باستثناء فرض عقد الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والهيئة المستخدمة، لم يشترط أي كيفية أو إجراء أو آجال لعقد تلك الاجتماعات، كما لم يشترط وجوب الالتزام بإجراء المصالحة، حيث يمكن لأطراف علاقة العمل الجماعية تبنيها أو استبعادها واللجوء مباشرة إلى عرض النزاع على الوساطة أو التحكيم. وعليه يمكن القول أن الوسيلة الوقائية الوحيدة التي يفرض القانون اتباعها هي عقد الاجتماعات الدورية فقط.

5- أن نزاعات العمل الجماعية ذات طابع مهني واجتماعي واقتصادي، وأنها تتجاوز في الكثير من الأحيان حدود القوانين والاتفاقات الجماعية، حيث تدفع الأوضاع الاجتماعية والمعيشية العمال للاحتجاج والتنازع حول ظروفهم المهنية خاصة ما يتعلق بالأجور والمنح... رغم سلامة تطبيق الهيئات المستخدمة للاتفاقيات والقوانين.

الهوامش والمراجع:

- (1)- قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، تاريخ الاطلاع 20-03-2019، متاح على الرابط: <http://www.mtess.gov.dz/ar/%d9>
- (2)- القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 1990/6 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 14 جادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 1991/68.

(3)- Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Justice et règlement des conflits du travail en Algérie, revu L'année de Maghreb, L'Institut de Recherches et d'Études sur les



Mondes Arabes et Musulmans (Iremam) l'Université d'Aix-Marseille, France, N° 3/2007, p 44. On line: <https://journals.openedition.org/anneemaghreb/351?lang=en>

(4) في التفسيرات الاجتماعية لنزاعات العمل، ينظر: زهية بن سلامة، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية (دراسة ميدانية بمحطة توليد الكهرباء بالطاهير - جيجل-)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص ص 56-60.

(5) كما حددها قانون العمل 90-11.

(6) أنظمة منازعات العمل، دليل بشأن تعزيز الأداء، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، إيطاليا، 2013، ص 17. (تاريخ الاطلاع 2019-04-06) متاح على الرابط:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dialogue/documents/publication/wcms-302437.pdf>

(7) نفس المرجع السابق، ص 18.

(8) دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة "النسخة العربية"، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012، ص 5. متاح على الرابط:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups//@relconf/documents/legaldocument/wcms-629341.pdf>

(9) دستور 1976 متاح على الرابط:

<http://www.el-mouradia.dz/arabe/symbole/textes/constitution76>

(10) زهية بن سلامة، المرجع السابق، ص 69.

(11) أمر رقم 74-71 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 المتضمن ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر 101/1971 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

(12) وهي المبادئ التي تضمنها ميثاق لتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 1976، ج ر 101/1971، مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

(13) في هذا المعنى: زهية بن سلامة، المرجع السابق، ص 71.

(14) القانون 12-78 المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق 5 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر 32/1978 مؤرخة في 8 غشت 1978.

(15) قانون رقم 82-05 (الملغى) مؤرخ في 13 فبراير 1982. يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7/1982. مؤرخة في 16-2-1982.

(16) أنظمة منازعات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 171.

(17) قبل تعديلها، كانت المادة 4 من القانون 90-02 تنص على ما يلي "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية. تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"

(18) تنص المادة 7 من القانون 82-05 (الملغى) على ما يلي: "اتقاء للخلافات في علاقات العمل، يتعين على المؤسسة ان ترمج اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعمال، للعمل بالاشتراك على النظر في كل مسألة ذات صلة بالعلاقات



الاجتماعية والمهنية وبالإنتاج والإنتاجية، وبالانضباط، وبجياة المؤسسة صاحبة العمل بوجه عام وتسويتها. وفي أماكن العمل التي توجد فيها تشارك خلية الحزب في هذه الاجتماعات طبقاً للقانون الأساسي للحزب"⁽¹⁹⁾ المادتين 8 و9 من القانون 05-82.

(20) - Mohammed Nasr-Eddine Koriche, Op., Cit, p 39.

(21) - "لقد شهد القانون التعاقد الذي أصبح جزءاً لا يتجزأ من قانون العمل تطوراً معتبراً منذ إصدار القوانين الاجتماعية لسنة 1990. وبالفعل لقد سجلت مصالح مفتشية العمل إلى غاية شهر ديسمبر 2016 ما يفوق 3806 اتفاقية جماعية للعمل و117763 اتفاقاً جماعياً للمؤسسات و82 اتفاقية جماعية للفروع و167 اتفاقاً جماعياً للفروع." وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، تاريخ الاطلاع 20-03-2019، متاح على الرابط:

<http://www.mtess.gov.dz/ar>

(22) - تنص المادة 9 من القانون 05-82 (الملغى) على ما يلي: "يوضع لدى المؤسسة صاحبة العمل سجل خاص يرقم ويوقع من قبل مفتش العمل، وتقيد فيه وجوباً اقتراحات الممثلين المنتخبين ومطالبهم. وترسل المؤسسة صاحبة العمل، في ظرف ثمانية أيام، نسخة كاملة مما قيد في السجل خلال الفترة المعنية من الاقتراحات والمطالب والأجوبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، إلى خلية المؤسسة والهيئات النقابية أو الفلاحية المعنية إقليمياً ومفتشية العمل المختصة إقليمياً. وإذا لم يحصل الاتفاق، تعيد الأطراف الخلاف النظر في المسائل التي لم تتم تسويتها أو ظلت معلقة، خلال اجتماع استثنائي يعقد وجوباً في ظرف أقصاه خمسة عشر يوماً".

(23) - قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 07-10-2010 الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 610645 مجلة المحكمة العليا، العدد 2 لسنة 2011، ص 194-197.

(24) - قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 05-11-2009 الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 515182 مجلة المحكمة العليا، العدد 2 لسنة 2009، ص 421-426.

(25) - قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 6-1-2011 الغرفة الاجتماعية، الملف رقم 575386 مجلة المحكمة العليا، العدد 2 لسنة 2011، ص 186-190.

(26) - أشغال الورشة الإقليمية حول موضوع "الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل ودور الحوار الاجتماعي". المنعقدة بالجزائر يومي 5 و6-11-2017، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، تاريخ الاطلاع 25-03-2019. متاح على الرابط :

<http://www.mtess.gov.dz/ar/> افتتاح-أشغال-الورش

(27) - ورد بعض هذه التدابير ضمن عنوان "إدارة النزاع في مكان العمل"، أنظمة منازعات العمل، المرجع السابق، ص 173 وما بعدها.

