



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

* مذكرة مكملة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق *

تخصص: قانون خاص

- تحت إشراف الأستاذ :

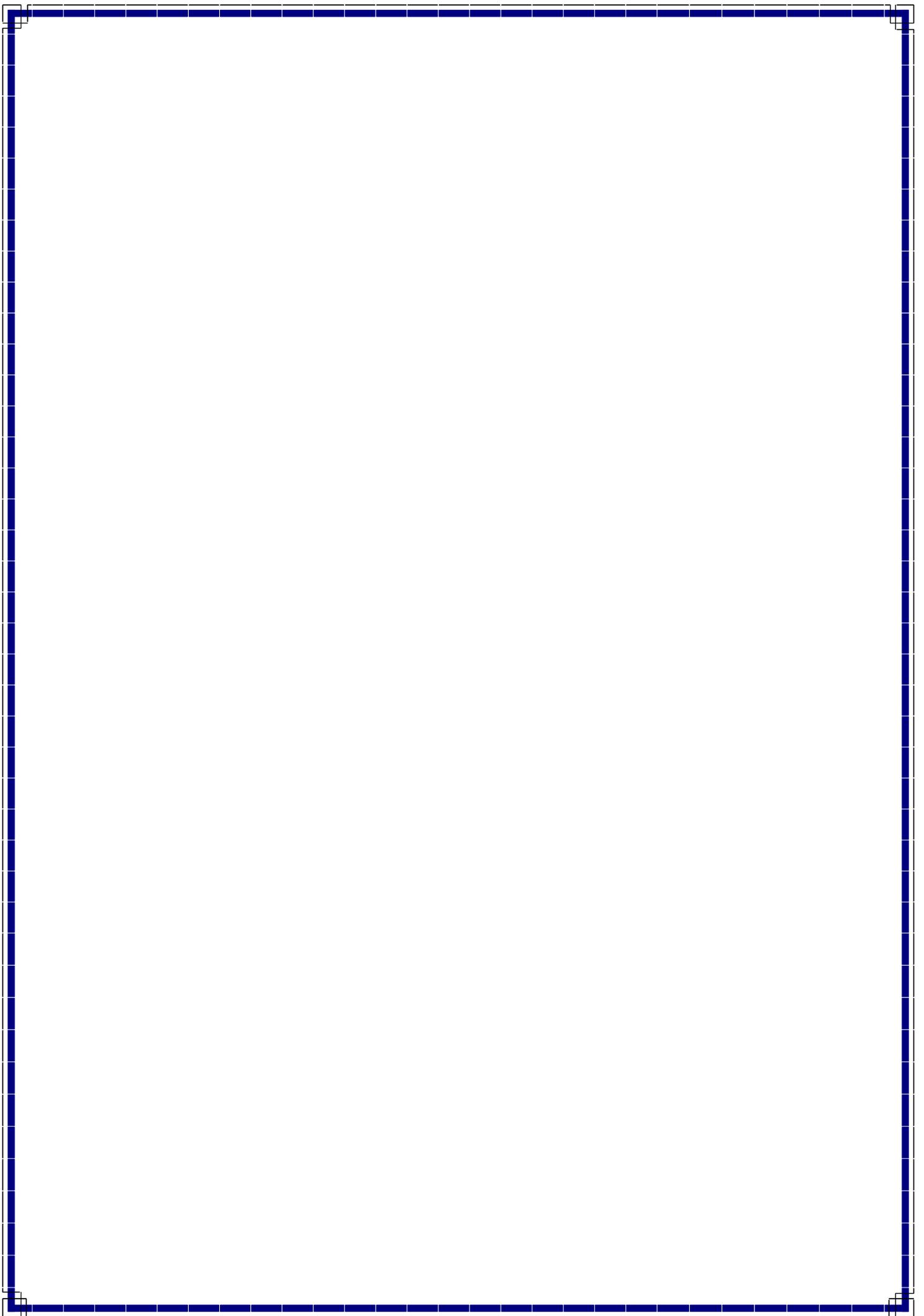
* د. عبد الكريم بوحميده

- من إعداد الطالب :

● الطاهر الطاهر

الاسم و اللقب	الجامعة	الصفة
د. زرباني مصطفى	جامعة غرداية	رئيسا
د. بوحميده عبد الكريم	جامعة غرداية	مشرفا
د. لخضاري فتيحة	جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019-2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((رَبَّنَا آتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا

رَشْدًا))

سورة الكهف الآية (10)

صدق الله العظيم



إلى من علمني النجاح و الصبر... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... أبي.

إلى من علمتني و عانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه... إلى من كان دعاؤها سر
نجاحي و حنانها بلسم جراحي... أمي.

إلى جميع أفراد أسرتي العزيزة و الكبيرة كل باسمه أينما وجدوا.

إلى أصدقائي رفقاء دربي من داخل الجامعة و خارجها.

الإهداء إلى زوجتي التي كانت سند لي خلال مشواري الدراسي وأولادي .

إلى الأستاذ المشرف الدكتور عبد الكريم بوحميذة، وإلى الدكتور العيد راعي الذي
كان سبب في إلتحاقني في الركب الجامعي .، وإلى أساتذتي الكرام الذين أناروا
دروبنا بالعلم و المعرفة.

إلى كل من يقتنع بفكرة فيدعو إليها و يعمل على تحقيقها، لا يبغى بها إلا وجه الله و
منفعة الناس.

إليكم أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

شكر وتقدير

أرى لزاما علي تسجيل الشكر و إعلامه و نسبة الفضل لأصحابه، استجابة لقول

النبي ﷺ : «من لم يشكر الناس لم يشكر الله».

و كما قيل :

علامة شكر المرء إعلان حمده فمن كتم المعروف منهم فما شكر

فالشكر أولا لله عز و جل على أن هداني لسلوك طريق البحث و التشبه بأهل العلم
و إن كان بيني و بينهم مفاوز.

كما أخص بالشكر أستاذي الكريم و معلمي الفاضل المشرف على هذا البحث
الدكتور عبد الكريم بوحמידة.، فقد كان حريصا على قراءة كل ما أكتب ثم يوجهني
إلى ما يرى بأرق عبارة و أطف إشارة، فله مني وافر الشناء و خالص الدعاء.
كما أشكر السادة الأساتذة و كل الزملاء و كل من قدم لي فائدة أو أعانني بمرجع،
أسأل الله أن يجزيهم عني خيرا و أن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

• الملخص :

في حالة وجود تعارض بين صاحب العمل والعامل ، فقد نص القانون الجزائري العديد من الوسائل لحل الخلاف وإيجاد الحلول المناسبة للقضايا المعروضة ، من بين أهم تلك الأساليب والتي تهدف لتسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق الحد ، طرق القضاء الودي ، وهذا الأخير يسبق المسار القضائي الذي يحيل النزاع إلى الاختصاص ، لإيجاد الحلول الناجعة والفعالة لتسوية الصراعات العمل الجماعية سواء القائمة بين مسؤول العمل والعامل نفسه أو بين المؤسسة سواء كانت إقتصادية أو خاصة .

نستعرض في هذا البحث التدابير الفعالة من حيث التسوية الوقائية والعلاجية لحل نزاعات العمل الجماعية ، وبالتالي الأحكام القانونية المختلفة المرتبطة بها.

كلمات الافتتاحية: منازعات العمل الجماعية- الطرق الوقائية لتسوية -الطرق العلاجية لتسوية - الاتفاقات العمل الجماعية -الإضراب العمال -مفتشية العمل

• Summary:

In the event that there is a conflict between the employer and the worker, the Algerian law has provided many means to resolve the dispute and find appropriate solutions to the cases presented, among the most important of those methods, which aim to settle collective work disputes by means of the border court, amicable court methods, and the latter precedes the judicial path that refers The dispute to jurisdiction, to find effective and effective solutions to settle collective work conflicts, whether between the official in charge of the work and the worker himself or between the institution, whether economic or private.

In this research, we review effective measures in terms of preventive and remedial settlement to resolve collective work disputes, and thus the various legal provisions associated with them.

Key words: Collective labor disputes - Preventive methods of settlement - Remedial methods for settlement - Collective labor agreements - Workers' strike - Labor inspectorate

● قائمة المختصرات:

أولا : اللغة العربية:

- ج.ر : جريدة رسمية
- ق.م.د : القانون المدني
- م.ر.ت : المراسيم التنفيذية
- د.س.ن.: دون سنة النشر
- ص،ص : صفحة .
- ق.إ.م.أ.ج: قانون إجراءات المدنية والإدارية الجزائري

ثانيا بالفرنسية :

● مقدمة :

إن بقاء معالم وشواهد لحضارات سالفة مند آلاف السنين إلى يومنا هذا ، دليل على وجود عمل مضمّن مارسه الإنسان منذ القدم ، بفضل تكاتف وتضامن جهود بني البشر على شكل جماعات وفرق متحدة فيما بينها لتحقيق مآرب ومكاسب حاكميهم ومالكي وسائل الإنتاج .

لم تعرف العصور القديمة أية علاقات أو تنظيمات عمالية تنظم هاته الطبقة البائدة الممارس عليها جميع أنواع الظلم وشتى أساليب القمع والتهميش مستغلين ظروف معيشتهم ومستفدين من جهلهم بحقوقهم بغية تحقيق مكاسب وموارد على ظهور العمال البسطاء.

بعد مرور السنين ورغبة الإنسان والشعوب وبني البشر في التطور والتطلع إلى الأفق الأحسن متأثرا بالبيئة المحيطة والمجاورة لهم ظهرت عدة أصوات مناهضة لشتى أنواع الظلم والإضطهاد لهاته الفئة المحرومة .

فجاءت الديانة المسيحية في أواسط القرن السادس عشر منددة ومطالبة برفع ظلم والغبن وكل أساليب العبودية الممارسة على العمال وأصحاب المهن ، تبعتها الثورة الفرنسية عام 1789 م التي كان لها الصيت الكبير والقسط الوفير في التحرير والتخلص من النظام الإقطاعي اللبرالي المستبد قصد تحسين ظروف الشغل والموازنة بين مصالح مالكي وسائل الإنتاج وظروف العمال وأصحاب المهن الحرة .

فكانت الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا نتاجا لذلك وكان لها الباع الوفير في إنتشار المؤسسات وتحويل المعامل إلى مصانع مما إنعكس إيجابا على مجال علاقات العمل فظهرت تكتلات عمالية وما يعرف بالنقابات العمالية التي تسهر على تحقيق العدل والمساوات بين العمال من جهة والحث على إعطاء الحقوق والواجبات من جهة أرباب العمل .

فأصبحت صياغة مبادئ وأعراف المهن وضوابطها لا تواكب تطور متطلبات ومستلزمات عالم الشغل بعد الثورة التكنولوجية والتطور العلمي الذي بفضلها تبلورت فكرة التكتلات العمالية وعلاقات العمل والتوازن بين مصالح الطبقة العمالية المنتجة وصاحب العمل .

فأصبح جليا صياغة قوانين تحمي وتضمن الحماية الكافية مما يلحقهم من إجحاف وهضم للحقوق في كل علاقة مهنية سواء بين المستخدم والعامل أو بين مجموعة من العمال ومجموعة من المستخدمين، فانتشرت فكرة ما يعرف بالتنظيمات العمالية على شكل جماعات تربطهم مصلحة أو مهنة واحدة أو مصير واحد مشكلين تكتلا بشريا يعين على أساسه نقابات عمالية تسهر على إستتباب الأمن وزرع الطمأنينة والإستقرار و مناخ العمل يقي ضد تصادم المصالح بين أرباب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى ، فوجب وضع قوانين متوازنة في الوسائل والغايات تمشي جنبا إلى جنب دون تصادم بينها وهو ما يعرف بالقوانين المنظمة للحياة الإقتصادية ومنظمة للملكية التجارية والصناعية وما إلى ذلك من آليات التي لها دور كبير في إستقرار الحياة الإجتماعية والسياسية .

بما أن تطور قانون العمل لم يستثني أي دولة من دول العالم سواء عربية مستعمرة أو أوروبية مصنعة ، فقد تأخرت بروز هذه القوانين في الجزائر لأسباب تاريخية وهي الإستعمار الفرنسي الغاشم الذي كبح سير الدولة الجزائرية نحو التطور العلمي والصناعي الذي شهده العالم مما جر عليه إتباع الدولة الجزائرية إلى قوانين فرنسية بعد الإستقلال لمواكبة ومسايرة الركب الحضاري في ما لا يتعارض مع السيادة الوطنية وذلك مند الأشهر الأولى مند الإستقلال وذلك بإصدار قانون التقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلى غاية 1975 وذلك لغياب القوانين المنظمة والمسيرة للحياة السياسية والإقتصادية .

إلا أن التحول الجذري الذي إنتهجهته الدولة الجزائرية بعد فشل التجربة الإشتراكية وإنهيار القطب الإشتراكي وتحول العالم إلى الأحادية القطبية في نهاية الثمانينات فقد تأثر عالم الشغل مباشرة وذلك بالمطالبة بالإستقلالية في تسيير الشركات والمصانع، وعرف عالم الشغل بالتوازي تحولا في مجال تنظيم

علاقات العمل ، من طابع تنظيمي إلى طابع تعاقدني ونظام التفاوض وتديل دور الدولة من طرف منظم إلى طرف مراقب.

وخلال الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة في الجزائر يوم 21 و22 ديسمبر 1986 وفي لائحة الإستقلالية المؤسسات أن القانون المعمول به لا يحقق الأهداف التي أنشأ من أجلها مما يستعدي تعديل الأحكام أو إلغائها وتعويضها بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الإقتصادي الجديد دليل على نية الدولة الجزائرية في عصرنة القطاع .

إن علاقات العمل رغم تبني المشرع الجزائري لقانون العمل 90-02 وما يحتويه من مواد وبنود فإن مناخ العمل لا يخلو من نزاعات سواء كانت أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر حسب المستجدات الأمر الذي لم يغفل عليه المشرع الجزائري مهتما بدراستها والتنبؤ بهذه النزاعات التي تثار مستقبلا بسبب تصادم المصالح .

ونظرا لخصوصية طبيعة المنازعات الفردية والجماعية وما قد ينجر عنهما من خلافات وإخلال بإستقرار علاقات العمل فقد خصص لها المشرع الجزائري إجراءات وقائية للوقاية من حدود المنازعات قبل نشأتها وإجراءات وتدابير علاجية حتى بعد بروز النزاع لكبح المضي نحو الحل القضائي للنزاع الذي يزيد من حدة التوتر ويعكر جو المناخ السائد وهذا لما يكتسيه دور الإستقرار في علاقات العمل الجماعية .

وتتمثل أهمية هذا البحث في النظر إلى مدى أهمية نزعات العمل الجماعية وتوضيح طرق الوقائية والعلاجية لحل هذه النزاعات قبل اللجوء للقضاء من الناحية القانونية هذا من جهة، ومدى تطبيقه من الناحية العملية من جهة أخرى ، إضافة إلى إثراء هذا البحث بتعريف بالطرق القصورية لفض النزاع والمتمثل في الإضراب ليكون عوناً للطلبة الباحثين باعتمادنا على مصادر متخصصة وكذا توسعنا فيه قدر الإمكان.

ويهدف هذا البحث هو تقديم ما يمكن توضيحه في جميع المراحل و الإجراءات التي يتم من خلالها تسوية النزاعات التي تقوم داخل بيئة العمل خاصة من النزاعات الجماعية بين العمال أو ممثليهم و أصحاب العمل أو ممثليهم.

وكذلك تبيان صور و أسباب هذه المنازعات و التعرض لمراحل و إجراءات و الهياكل الكفيلة بتسويتها و تفادي النزاعات التي تحدث بإحداث نوع من المرونة داخل جو العمل و الليونة للعلاقة بين العاملين و أصحاب العمل و خاصة أن المشرع الجزائري جعل آليات تسوية النزاعات الجماعية لها هدف أسمى و هو حماية العامل بصفته الحلقة الضعيفة في علاقات العمل و قيد تسوية هذه النزاعات في القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

وأسباب إختيارنا لهذا الموضوع تنقسم إلى ذاتية وهو الإلمام بأهمية الموضوع من الناحية الواقعية والتطبيقية والميول الشخصي لمثل هذه المواضيع التي تعتبر تجريبية وواقعية وتعطي نتائجها في أرض الواقع وأسباب موضوعية تتمثل في :

- الإنتشار الكبير لمنازعات العمل في المؤسسات العمومية والإقتصادية.
- إتساع وتيرة النزاعات ودور طرق التسوية الودية في فض النزاعات وديا وسلميا دون اللجوء للقضاء الذي من شأنه يزيد من حدة التوتر والكراهية بين أطراف العلاقة .
- خطورة هاته المنازعات على المؤسسات المستخدمة بدرجة أولى و الإقتصاد الوطني بدرجة ثانية.

وإنتهجنا المنهج التحليلي و الوصفي كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع من المواضيع محاولين استقصاء تفسير للنصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانها في الحياة العملية ، لاسيما القانون 90-02 المتعلق بالتسوية النزاعات الجماعية على الترتيب، و كذا الأوامر و المراسيم المتعلقة بها.

وتتمثل الصعوبات التي راودتنا في بحثنا هذا والذي يمكن أن نلخصه كالتالي :

- المرض المنتشر حاليا (كوفيد 19) : والذي بدوره صعب علينا الإطلاع على بعض المراجع المتوفرة في المكتبة الجامعية وبالتالي قلل من قيمة المصادر والتي كان بإمكان أن تثري من محتوى بحثنا .
- إضافة إلى صعوبات في إيجاد مراجع أجنبية وترجمتها للغة العربية لزيادة محتوى البحث .
- زيادة عن ذلك والشيء الأهم هو صعوبة في إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين المؤسسات نظرا للوضع الراهن الذي نعيشه جراء إنتشار جائحة (كوفيد 19) وهذا الأمر قلل بشكل كبير في إثراء محتوى بحثنا وخاصة في دراسة الحالة لبعض المؤسسات ومعرفة بعض التفاصيل في ما يخص موضوع النزاعات العمل الجماعية .

وقد تطرقنا إلى عدة دراسات التي تناولت مواضيع شبيهة بموضوع مذكرتنا وهما:

-دراسة الشايب أمال: أثر نزاعات العمل الجماعية في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية(دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-)، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.

- -دراسة مخلوف كمال : مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002.

ونظرا لأهمية النزعات العمل الجماعية ، فقد أولى المشرع لها اهتماما كبيرا من حيث سن القواعد التي توضح أساليب وآليات حلها ، و تنصب دراستنا لهذا الموضوع على القانون الجزائري و لا سيما القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 و القانون 90-02 و القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل، و أمام وجود نوع من المنازعات في العمل الجماعية خصها المشرع الجزائري بعناية خاصة و ألزم بذلك الأطراف إتباع إجراءات كفيلة لاتقاء تأزم الخلاف وهو ما يعرف بالتسوية الودية سواء فيما تعلق الأمر بالنزاع الجماعي و تسمى بالتسوية الداخلية و الخارجية.

ومن هنا نحن بصدد مناقشة الإشكالية التالية: هل تعتبر التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية كفيلة للحد منها ؟

و منها تتفرع الأسئلة الفرعية التالية :

- ما مفهوم منازعات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري ؟
- ما المقصود باتفاقيات العمل الجماعية وفقا للتشريع الجزائري ؟
- ما هي الطرق الوقائية والعلاجية لحل نزعات العمل الجماعية ؟
- ما مفهوم الإضراب وطرق تنظيمه وفقا للتشريع الجزائري ؟
- وما هي الهيئة المكلفة و المخولة بهذا التدبير و ما مدى مساهمتها وفعاليتها في تجنب صراعات العمل الجماعية ؟

قمنا بتقسيم مذكرتنا على النحو التالي :

سنستعرض في بحثنا هذا إلى تقديم (المبحث التمهيدي) والذي سنتطرق فيه إلى ماهية نزاعات العمل الجماعية ، حيث في (المطلب الأول) ستحدث عن مفهوم منازعات العمل الجماعية من الناحية الفقهية والتشريعية ، و نتطرق في المطلب الثاني إلى أسباب النزعات العمل الجماعية والتي بدوها تكمن في أسباب مصلحة و أسباب أخرى ، وستتطرق في (الفصل الأول) إلى الطرق الوقائية

لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، فعالجنا في (المطلب الأول) إتفاقية وإتفاق العمل الجماعي من الناحية الفقهية والقانونية، وفي (المطلب الثاني) تطرقنا إلى الإجتماعات الدورية وسجل الملاحظات، وفي (الفصل الثاني) تناولنا فيه الإجراءات العلاجية لتسوية النزاعات العمل الجماعية، حيث في المبحث الأول تطرقنا إلى التسوية العلاجية ، وإستعرضنا في (المطلب الأول) إلى المصالحة (والمطلب الثاني) الوساطة و(التحكيم) وفي (المبحث الثاني) تطرقنا إلى الإضراب ومفهوم الإضراب وأقسامه هذا في (المطلب الأول) وفي (المطلب الثاني) تطرقنا إلى تدابير الإضراب والحد منه.

مبحث تمهیدی

المبحث الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية وأسبابها

نظرا لإتساع دائرة العلاقات بين العمال ومستخدميهم وبين ممثلي العمال وأرباب العمل وسعت بدورها احتمالات التصادم والتباين بين المصالح لكل طرفي العلاقة مما سهل في تشنج العلاقات وإحتدامها إلى حد الشعور العمال بالإحتقار والظلم المسلط عليهم والإحساس باللامبالاة وهضم الحقوق مما ينجم عنه بالقيام بردات فعل تسيء إلى مصالح أصحاب العمل والذي بدوره يقوم بإصدار قرارات أو تنفيذ إجراءات من شأنها تأجيج الوضع ووضع في صفيح ساخن الذي بدوره ينعكس سلبا على الحياة الإقتصادية و الإجتماعية للعمال وتكبد لخسائر مادية ومالية لصاحب العمل جراء الغلق أو الإضرابات التي يقوم بها العمال كردة فعل على القرارات التي أصدرها الطرف الثاني في العلاقة .

وبهذا الصدد سنتطرق في هذا مبحث تمهيدي قبل الولوج إلى موضوع مذكرتنا إلى تعريف النزاعات العمل الجماعية في المطلب الأول وأسبابها في المطلب الثاني .

المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية وأنواعها

تعمل مختلف التشريعات العمالية في كل دول العالم المختلفة على محاصرة وتطوير نزاعات العمل الجماعية ، وذلك بسن مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها عن طريق البحث عن طرق علاجية لمواجهةها قبل إحالتها على الجهات القضائية المختصة.

الفرع الأول : تعريف منازعات العمل

وصفت المنازعات العمل الجماعية بأنها تلك الخصومات القائمة بين مجموعة من العمال والمسؤول القائم عن العمل¹ ، الذي تحكم في سير العمال والعمل وهذا من أجل تحقيق مصالح معينة ، هذا هو

¹-راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في تشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 ، ص 2.

التعريف الرائج والشائع عند كافة الناس والأفراد ، إلا أننا من خلال بحثنا هذا سوف نقوم بالتطرق والتوسع في تعريف منازعات العمل الجماعية وفقا لما اجتهد عليه الفقهاء و التشريع الجزائري .
فمفهومه عند بعض الفقهاء على أنها " هي ذلك النزاع القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين مسؤول العمل أي رب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية¹"، وما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانيات التسوية و ركز فقط على أطراف و محل المنازعة .

كما عرفه الفقه ثانيا على أنها " ذلك الخلاف الذي تحدثه مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليس مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية "².

من خلال هاذين التعريفين أن التعريف الفقهي ركز على أطراف ومحل المنازعة وإشترط لكي تكون منازعة جماعية وجب أن تكون عمالية من جهة وجماعية من جهة أخرى .

كما عرفه البعض الآخر على أنها " تلك النزاع الذي يحدث بين رب العمل أو منظمة تمثل أصحاب أعمال من جهة وبين مجموعة أو فريق منهم سواء كانوا منظمين تنظيما نقابيا أو مجموعة فعلية من جهة ثانية ، حول الحقوق والإمميزات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانونا أو إتفاقا "³.

¹- عجة الجليلي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر، دون طبعة، 2005، ص، 213.

²- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2005، ص، 283.

³- مصطفى أحمد أبو عمرو ، مرجع نفسه ، ص 283.

لم يغفل المشرع الجزائري عن الإجهاد في التعريف رغم أنه ليس مطالب بالتعريف به والإكتفاء بالوصف حيث عرف النزاع الجماعي في نص المادة الثانية على أنه : " يعتبر نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشرط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع"¹.

و لا يسلم هذا التعريف هو الآخر من النقد، إذ أنه قصر النزاع الجماعي على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن المنازعة التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معاً ، وتفادياً لهذه النقائص يمكن لنا اقتراح التعريف التالي لمنازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمل و هيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل و العلاقات المهنية و الاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم و الذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية"².

مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة العمال لأسباب أو أهداف مختلفة بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه مجموعة من العمال وهو شرطان متلازمان لإعتبار نزاع جماعي ، وأن يمس مصالح جميع العمال أو فئة منهم حتى ولو كان في بادئ الأمر يخص عاملاً واحداً كان يتخذ صاحب العمل إجراءً ضد عامل معين من شأنه أن يمس مصالح بقية العمال الآخرين³.

¹ -المادة 02 من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

² -عجة الجيلالي، مرجع سابق ص، 213.

³ - محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب العمل الجماعية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر 1981 ، ص، 74.

الفرع الثاني : أنواع نزاعات العمل الجماعية.

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها، بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معينة تميزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنه وفي أحيان كثيرة، قد تتشكل سلسلة التسريجات الفردية مثلاً نزاعات عمل جماعية ، أو قد يتحول النزاع فردي إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال في مؤسسة أو قطاع أو فرع نشاط واحد، و يتمحور حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين، إذ في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل، يتفق و يُجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعة الجماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال، و هو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من أجله المنازعة الجماعية و معيار أطراف النزاع فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم و العمال، سواء كانوا مُنظَّمين في نقابات أو غير مُنظَّمين، سواء كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها¹.

أ - نزاعات متعلقة بتعديل القانون.

في هذه المنازعات يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقوقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية²، حسب نص

¹ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2005، ص:80.

² - محمد هلال، مرجع سابق، ص، 74.

"يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"¹.

ب- نزاعات متعلقة بتطبيق القانون.

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل²، و هو ما نصت عليه المادة 131 على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً و ذلك في غضون اثني عشر شهراً".

التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة"³.

ج - نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية.

في هذا النوع من المنازعات يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و ذلك بتطبيقه و تنفيذه، و في ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيداً بالنسبة للعامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو

¹ - المادة 62 من القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، أبريل 1990.

² - رشيد واضح، مرجع سابق، ص، 81.

³ - المادة 131 من 11-90.

شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً واحداً، أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفادها قبل اللجوء قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا اعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي¹.

المطلب الثاني : أسباب نزاعات العمل الجماعية

من البديهيات أن نسلم بان كل المؤسسات بدون إستثناء سواء كانت خاصة أو عامة تتأثر داخليا أو خارجيا بعدة عوامل تجعلها عرضة لنوع من النزاعات و ذلك لأسباب متعددة و مختلفة و بالأخص المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي والصناعي ، وهذه الأسباب خلقت شيء بما يشار إليه الإسهام في زيادة الاحتجاجات العمالية نظرا لما يتعلق بضعف الإدارة في تجنب مواجهة النزاعات و هدم رسم هذه المشاكل و عدم وضوح نظام العمل ، حيث تكثر و تنوع نزاعات العمل الجماعية خاصة في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي و الصناعي و هذا ما إستنتجته خلال بحثنا وبعض المذكرات التي سبقتنا في تناول هذا الموضوع.

و سنتناول في هذا المطلب كل من نزاعات سببها متعلقة بالمساس بالحقوق العامل ضمن (الفرع الأول) و نزاعات سببها عوامل أخرى ضمن (الفرع الثاني) .

¹ - محمد هلال، مرجع سابق، ص 56.

الفرع الأول : نزاعات متعلقة بالمساس بالحقوق العمال

أبرز النزاعات التي تنشأ داخل المؤسسات مفادها المساس بحقوق العمال حيث تتمثل عادة في الزيادة في الأجور و الترقية و تحسين ظروف العمل ، و بما أن الأجر يعتبر حق منحه له القانون و المشرع الجزائري أعطى للعامل الحق في تقاضي الأجر مقابل العمل الذي يقوم به ، كما رأى بأنه يحق للعمل في الحصول على الترقية سواء حسب المؤهل العلمي¹ ، أو بالنظر إلى سنوات العمل داخل المؤسسة بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل بالمؤسسة حفاظا على أمن و صحة و سلامة العامل و المحافظة على الزيادة في المنتوج و هذا ما سيتم توضيحه من خلال :

أ - تدني الأجر :

يعتبر الأجر حق من حقوق العامل ، و هو مقابل الجهد المبذول ، فالأجر تأصل عام يحدد على سبيل الجهد ، لذلك لا بد من مراقبة العمال مراقبة مستمرة ، فهناك عمال يبذلون جهدا أكبر من الأجر الذي يتقاضونه ، و هناك عمال آخرون يبذلون مجهودا أقل من الأجر الذي يحصلون عليه و بذلك يحدث اختلال و عدم توازن و هذا ما يؤدي إلى نزاعات و خلافات².

حيث تنص المادة 80 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي : " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل" من خلال هذه المادة نجد أن المشرع ضمن المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز ، حيث يعتبر الأجر من بين الأسباب الرئيسية في منازعات العمل ، و بحسب وجهة نظر معظم العمال على اختلاف القطاعات يعود إلى سبب غلاء المعيشة و زيادة احتياجات العمال³ ، و تقهقر قيمة العملة المتداولة بالمقارنة مع العمولات الأخرى مما يتسبب في إنخفاض القدرة الشرائية

³ - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل و متمم ب: قانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991. (رقم 68 لسنة 1991).

للعامل، ما يتطلب زيادة الأجر ، حيث يعرف الأجر بأنه : ذلك المبلغ النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء جهد يبذله و له وجهان :

- الأول : يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة و تحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية الفرد.
- الثاني : يمثل الدخل الذي يحصل عليه العامل لسد حاجياته لقاء الجهد الذي يبذله في عمله، و هذا حسب مدرسة شيكاغو من بينهم "لويد واتز" فالعمال يطالبون برفع الأجور لتأمين الحد الأدنى من مستوى المعيشة و رفع الأجر نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة ، كما نجد أيضا على مستوى المؤسسات الاقتصادية أن العمال يقومون بالنزاعات نظرا لتطور الإنتاج و زيادة الإنتاجية في المؤسسة فيدفع بهم الأمر للمطالبة برفع الأجر نتيجة ما حققته المؤسسة من أرباح بالإضافة إلى وجهة نظرهم بأن لهم الحق في المطالبة بالزيادة كلما زاد المنتج¹.

فيسعى العمال إلى إحداث مشاكل بالإضافة إلى التباطؤ في العمل و التغيب و ذلك نتيجة عدم الرضا عن الأجر الذي يتقاضونه داخل هذه المؤسسة ، فيعتبر هو أكثر الأسباب التي دفعت العمال إلى تنفيذ احتجاجاتهم².

بالإضافة إلى انخفاض الأجور الذي يعتبر سبب في حدوث نزاع إلا أنه في بعض الحالات يصعب على المؤسسة دفع الأجور للعمال في أوقاتها و هذا ما نجده بكثرة مثلا بالنسبة لعمال البناء في الإمارات العربية المتحدة شيوعا ، فيعتبر تأثير تأخر دفع الأجر و لو حتى لشهر واحد بالغ الخطورة بالنسبة للعمال³.

³- بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة قسنطينة ، 2007/2008، ص، 75-76.

²- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتي: المرصد العمالي الأدري ، ص 9.

³- بن سلامة زهية : مرجع سابق، ص، 76-77.

ب- تحسين ظروف العمل :

يبحث العامل دائما على ظروف حسنة و جيدة لأداء عمله داخل المؤسسة فكلما كانت ظروف العمل جيدة كلما كان العامل مرتاح نفسيا وجسديا بين أدائه لعمله فنجد من بين ظروف العمل داخل المؤسسات الاقتصادية أو الصناعية كلها تقريبا تعاني من نفس المشاكل و خاصة من ناحية الضوضاء و الرطوبة ، دون أن ننسى درجة الحرارة العالية ، كل هذه العوامل تؤدي بالعامل إلى عدم الاستقرار في عمله أو عدم قيامه بعمله بصورة جيدة ، و هذا ما يدفع بالعامل إلى المطالبة بتحسين هذه الأوضاع¹ ، ولتحسين ظروف العمل وتلطيف الجو العمل وجب على أصحاب الشركات وأرباب العمل توفير نقل المريح للعمال أثناء تنقلهم وكذلك ووضع مساحات أو فضاءات للراحة أثناء فترات العمل لكي يتسنى للعامل العمل بكد وجد دون ملل وإستياء وذلك ما يعطي ثماره في الإنتاج والمردودية الحسنة للعمال .

ج- الترقية :

تعتبر الترقية سبب من أسباب نزاعات العمل ، فالترقية تحدث إختلالات أو حساسيات بين العمال عن طريق ترقية البعض على حساب البعض الآخر فمثلا في حالة ترقية شخص دخل المؤسسة مع شخص آخر نفس المستوى و المؤهل العلمي ومدة العمل ، فالعامل الذين يبقى طوال حياته في منصب واحد أو مدة زمنية طويلة يحدث له تدمرا و إستياء، مما يتسبب في نشوب نزاعات من العمال الذين هضمت حقوقهم في شأن الترقية المهنية مما يؤثر سلبا على مجهوداتهم داخل المؤسسات، رغم أن موضوع الترقية تم التطرق إليه في عقد العمل أو في الإتفاقيات الجماعية المبرمة بين ممثلي العمال والمستخدمين إلا أن أرباب العمل أو مسيرهم المباشرين يتعمدون هضم الحقوق والإخلال بنود العقد أو الإتفاقيات عمدا تارة وتارة أخرى لجهلهم أو قلة مستواهم في تسيير الإدارات مما يعكس

¹ - بن سلامة زهية : مرجع سابق، ص، 78-79

صفو الجو السائد بين العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى وقد ينجر عنه تصرفات أو ردات فعل تنعكس سلبا على العلاقة بينهم .

و باختصار وما يمكن قوله بشأن الترقية هو أنها تقوم على أساس الخبرة والخبرة المهنية والمستوى الدراسي لا على المعارف و القرابة والولاء و بالتالي وجب تطبيق القانون والمساواة¹ .

الفرع الثاني : أسباب أخرى

بالإضافة إلى تنوع أسباب النزاعات من انخفاض في الأجور و الترقية و ظروف العمل إلا أنها توجد أسباب أخرى²، تزيد من تأزم وتشنج العلاقة بين العمال ومستخدميهم مما قد يزيد من حدة النزاع وبالتالي يصعب الوصول إلى حلول توافقية نظرا لتنوعها ومن هاته الأسباب نذكر :

أ - عدم الرضا العمال داخل الهيئة المستخدمة :

إن عدم مواكبة وعصرنة قطاعات العمل للحياة المهنية داخل المؤسسة سواء كانت مرفقية أو إدارية تنجم عنها في غالب الأحيان عدم رضى معظم العمال عن العمل داخل المؤسسة و ذلك بسبب العلاقة السيئة مع المشرف فمعظمهم يرون بأن رب العمل لا يكثرث لأمرهم ولا يهتم لظروفهم وعدم تلبية مطالبهم المعروضة على النقابة التي يرون بأنها تنصف رب العمل و ليس العمال كما هو معروف، فالمسؤول المباشر للعمل ، عند تواجده في المصنع أو الشركة وقلة ذكائه في تسيير العمال يجعل منهم محبطين و ذلك لمعاملته السيئة وقلة الإحترام والتهديد والوعيد يؤدي دوما إلى تعكير المناخ و عدم الإرتياح ، مما ينجم عنه ردة فعل تعيق الإنتاج والمردودية بسبب التباطؤ في العمل و التخريب ، وفي بعض الأحيان التغيب عن العمل لمدة معينة ، فحتى لو بذل العمال جهدا في العمل ويحققون منتج جيد إلا أنه لا يعترف بذلك الجهد، كل هذه الأمور تجعل من العمال يشعرون

¹ - بن سلامة زهية : مرجع سابق ، ص80.

² - سليمان حمية، الوجيز في قانون علاقات العمل ، مرجع سابق، ص، 55.

بالإكثاب وعدم الرضا، ويرون دوما أن حقوقهم مسلوية ولا يستطيعون المطالبة بها سواء بطريقة قانونية أو غير قانونية فرأيهم غير مسموع¹.

ب- عدم تحقيق العدل :

الشعور بالظلم هو من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع و بالتالي لا بد من تحقيق العدل من المدير إلى المشرفين و المساعدين و المرؤوسين ، فعدم المساواة بين العمال يجعل صاحب العمل يهتم لفئة على فئة أخرى مما يحدث بعض المشاكل داخل الإدارة و ينجم عن ذلك حدوث نزاع جماعي تكون الغاية منه تحقيق العدل بين العمال و المساواة بينهم ، فالعمل يبحث دائما عن التقدير من رب العمل حتى تكون نفسية مرتاحة و محب للعمل².

إذن من خلال ما سبق نستنتج أن أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية هي بالدرجة الأولى نزاعات متعلقة بالمساس بالحقوق العمال أو ما تسمى بالنزاعات الاقتصادية و التي تتمحور معظمها حول الأجور و ظروف العمل و الترقية و هذا ما صرح به معظم المبحوثين الذين أبدوا عدم رضاهم عن الأجور و ظروف العمل و حتى أنهم تحدثوا لنا عن الترقية بالإضافة إلى مجموعة الأسباب الأخرى منها عدم تحقيق العدل .

¹ -حمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص، 59.

² - رشيد واضح، مرجع سابق، ص69.

الفصل الأول

تمهيد :

إن رغبة المشرع الجزائري في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية والحد منها والرغبة الجارحة في تخفيف العبء عن الهيئات القضائية التي حتى وإن فصلت في النزاع الجماعي فقد تعكر مناخ العمل السائد والعلاقة بين العمال ومستخدميه ، لهذا أقر المشرع الجزائري عدة وسائل وطرق ودية لمعالجة ما تفرزه تضارب المصالح بين ممثلي العمال وأرباب العمل من نزاعات وخصومات التي قدر تؤذي إلى القيام بإضرابات وغلق للمصانع والشركات .

ونظرا لخصوصية وما ينفرد قانون العمل عن باقي القوانين الأخرى بخصوصية ، الليونة وسرعة التطور والإستجابة لمطالب الفئة الكبيرة المكونة للمجتمع وهي فئة العمال التي تعتبر الفئة المنتجة والفعالة في تطوير موارد الإقتصاد الوطني وتلبية حاجات المجتمع ومواطنيه وذلك بإعتماده على وسائل وقائية ووسائل علاجية لفض النزاعات وتحسين مناخ العمل وهذا ما سنتناوله في الفصل الأول الطرق الوقائية لحل نزاعات العمل الجماعية .

ومن خلال دراستنا لبحثنا هذا سنحاول التقييد ببعض العناصر التي بدت لنا ضرورية وجديرة بالاهتمام والبحث، لذلك سنتعرض من خلال هذا الفصل إلى مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال التعريف الفقهي والتشريعي، وذلك بالتطرق إلى التشريع الجزائري، بالإضافة إلى التفاوض واللجان المشتركة ، ثم سنتقل إلى الإجتماعات الدورية والسجلات، وفي الأخير سنتطرق إلى الإطار التنظيمي والقانوني والذي ستحدث فيه عند الرقابة الدورية لمفتشية العمل ودورها الفعال في السهر وتطبيق بنود الإتفاقيات العمل الجماعية .

المبحث الأول : إتفاقيات العمل الجماعية ونطاق تنظيمها

تعد الاتفاقيات الجماعية من أهم المناهج الجماعية في ترتيب علاقات العمل، باعتبارها أساس للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال، وذلك بهدف تنظيم شروط وظروف العمل.

المطلب الأول : مفهوم علاقات العمل الجماعية

تعتبر الإتفاقية الجماعية في علاقة العمل، ذلك الإتفاق الذي يقام في إطار التداول والتباحث بين رئيس العمل من جهة، والعمال من جهة أخرى، لإيجاد طرق التوافق الذي يؤدي إلى الثبات والإستقرار مناخ العمل وهذا من أجل وضع موازين مرضية لكلا الطرفين داخل المؤسسة المستخدمة.

الفرع الأول : التعريف الفقهي والقانوني :

في هذا الفرع سوف نتطرق إلى مضمون كل من التعريف الفقهي (أ) والقانوني (ب) لإتفاقيات العمل الجماعية حسب المشرع الجزائري .

أ - التعريف الفقهي :

يعتبر موضوع إتفاقيات العمل الجماعية من المواضيع الذي إجتهد فيها الفقه بشكل دائم غير منقطع وبفضله أنتجت عدة تعاريف ومفاهيم متشابهة ومتقاربة توحى إلى معنى واحد ومضمون شامل ونذكر على سبيل المثال لا الحصر.

هناك من يرى أنها "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل ، أو هي تحديد إتفاقي لعلاقات العمل ترم على مقتضاه عقود العمل الفردية"¹.

¹ -محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، جامعة القاهرة ، ط3، سنة 1983 ، ص749.

يعرفها الفقه بأنها " إتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل، وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الإجتماعية " ¹.

وغير بعيد عن مضمون هذا التعريف ، نجد من يرى بأن إتفاقية الجماعية هي : "إتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الإجتماعية ، مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل ، أو واحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال ، نتيجة تفاوض جماعي" ².

وهو إتفاق يبرم بين نقابة عمالية وصاحب العمل ، أو تجمع لأصحاب العمل بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية أو المهنية ويمكن تعديله أو تغييره كلما إقتضت الضرورة المهنية أو الإقتصادية أو الإجتماعية .

يتضح من خلال التعريف السالف الذكر، أن الإتفاقية الجماعية تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، أو تحسين الأحوال الإجتماعية للعمال، أو التوصل إلى تسوية نزاعات العمل التي قد تحدث بينهما ³.

ب- التعريف القانوني :

بالرغم من أن المشرع ليس مطالب لكل موضوع أو تنظيم أو ظاهرة قانونية ينضمها أو يعالجها لإعتبرات سياسية وتنظيمية تقيده ونظرا لكون التعريفات القانونية غالبا لا يأخذ بها لكونها متغيرة ومتجددة تبعا لتغير وتحدد الظروف السابقة الذكر .

فقد عرفه المشرع الجزائري في قانون العمل على أن الإتفاقية الجماعية: "إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية" ⁴.

¹ -PELISSIERS Jean et SUPIOTS Alain, JEAMMANT Antoine, Droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, p.771.

² - سليمان حمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان مطبوعات الجامعة، الجزائر، 2011، ص 273-274.

³ - عيد نايل: شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 512.

⁴ - المادة 114 فقرة 1 من قانون رقم 90-11.

من هنا يتضح أن الإتفاقيات الجماعية تتناول مجموع شروط و ظروف العمل و الضمانات الإجتماعية تعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر معينة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا لإتفاقية الجماعية .

حيث تكتسب الإتفاقية العمل الجماعية صفة الإلزام لكلى الطرفين وتحل محل العقد وهي سارية التطبيق وقت توقيعها ويمكن تعديلها أيضا وتغييرها حسب المتطلبات .

الفرع الثاني : نطاق تطبيق إتفاقية العمل الجماعية

لابد في البداية من تحديد نطاق العمل لإتفاقية العمل الجماعية الذي يشمل كافة القطاعات والمؤسسات والفئات العمالية الخاضعة لقانون العمل الجزائري حيث يستنى لنا حصرها وتحديد نطاقها للكشف على أي لبس أو خطأ في التفسير يمكن أن يحدث لنا نزاعا عمليا جماعيا في المستقبل .

أ- النطاق الزمني :

يمكن أن تبرم الإتفاقية الجماعية للعمل لمدة محددة أو غير محددة إذ كثيرا ما تبرم الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محدودة إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة أو التحيين مفتوحا إلى جانب حق النقد الذي هو حق قانوني لكل طرفين شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الإتفاقية قبل نقدها وهي مدة إثنتا عشر شهرا من تاريخ دخولها حيز التنفيذ¹.

حيث أن عدم تحديد مدة الإتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مراجعتها أو نقدها جزئيا أو كليا خاصة إذا طرأت معطيات إقتصادية وإجتماعية جديدة عكس التي أبرمت في وقتها الإتفاقية والتي تجعل الرغبة في التغيير أو التعديل جامحة و ملحة ، لهذا أفسح المشرع المجال لكلى

¹ -المادة 131 من قانون العمل الجزائري .

طرفي العلاقة في التعديل وتغيير الإتفاقيات العمل شرط عدم خرق القوانين أو المواد التي تنص عكس ذلك¹.

ولم يغفل المشرع الجزائري في مادته 117 من قانون علاقات العمل الجزائري: تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو إتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة .

ب - النطاق الجغرافي والمهني :

يؤخذ بعين الإعتبار المجال الإقليمي التي تشمله إتفاقية العمل الجماعية حيث يمكن أن يكون هذا النطاق واسعا عندما تكون إتفاقية على مستوى الوطني أو الجهوي ويقتصر نطاق الإتفاقية في بعض الحالات على بعض الولايات أو البلديات أو الأقاليم وذلك لمحدودية نطاقها وحصر تنفيذها وتطبيقها للخصوص لا على العموم².

ومعنى هذا أن أحكام هذه الإتفاقية التي تعتمد على المعيار الجغرافي أو المكاني تطبق على كافة العمال والمؤسسات المتواجدة في هذا النطاق وهي ملزمة لكل طرف من أطراف العلاقة التي يحتويها هذا النطاق .

وهناك من يركز في بنود الإتفاقية العمل الجماعية على فئة العمال التي تشملهم أحكام الإتفاقية أو الإتفاق وهو معيار الذي قد يميز بين العمال على أساس المهن أو الحرف التي يمارسونها ، أو القطاع النشاط الذين ينتمون إليه دون أخذ بعين الإعتبار الجانب الجغرافي أو الإقليمي للإتفاقية ، فقد تخصص إتفاقية الجماعية ما مهنة أو حرفة معينة محددة بداتها أو صفاتها مثل مهنة أو حرفة عمال المطابع أو عمال البناء أو ما شابه ذلك من المهن المستقلة بداتها³ .

¹ - سليمان حمية ،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ،مرجع سابق ،ص 272-273.

² - سليمان حمية ، مرجع نفسه ، ص 273-274.

³ - سليمان حمية ، مرجع نفسه ، ص 273-274.

المطلب الثاني: التفاوض واللجان المشتركة

إنه أحد المقاربات التي تمثل حوارًا أو نقاشًا بين طرفي النزاع الجماعي ، حيث يجتمع نواب العمال سواء كانوا نواب نقابيين أم لم ينتخبهم العمال مباشرة ، وعامل أو رئيس العمل ، وبالتالي فالغرض من ذلك هو تبادل الآراء وطرح حلول فعالة وممكنة للنجاح في وجود حلول للنزاعات المطروحة مستقبلاً أو المتنبئ بها ، يمكن أن يكون التفاوض المباشر أيضاً إجراءً إلزامياً في بعض البلدان ، لأنه يمكن أن يكون أيضاً إجراءً اختياريًا ، حيث تتطلب هذه القواعد العامة (التشريع) اتفاقيات جماعية لتحديد الاجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري¹.

وبالتالي نحن بصدد استعراضنا في هذا المطلب إلى الشروط الواجب توفرها في التفاوض (أولاً)، وأهمية التفاوض ونتائجه (ثانياً).

الفرع الأول : التفاوض الجماعي المباشر

إن للقاءات و الاجتماعات الدورية أهمية كبيرة في دراسة المشاكل المهنية و الإجتماعية للعمال وإيجاد الحلول لها بالتشاور الثنائي بين شركاء الاجتماعيين الفعالين في العلاقة الجماعية وهذه الوسيلة إعتدتها المشرع الجزائري في كل النصوص ذات الصلة وأخص بها الأمر 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات رغم أن العمال لم يكن يسمح لهم بالتوافق الجماعي إلا أن المشرع لم يغفل عن هذا وقد حدد أطر التشاور عبر لجان المنشئة لهذا الغرض².

وبصدور القانون 90-02 أكد المشرع الجزائري دور التفاوض الجماعي المباشر حيث نصت مادته الرابعة منه على وجوب عقد لقاءات دورية بين الشركاء الاجتماعيين لتدارس المشاكل المهنية و

¹ - هدي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، حصور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 213-214.

² - الأمر 74-71 المؤرخ في 16/11/1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية ، العدد 101 ، صدرت في 13/12/1971 .

الإجتماعية بغية إيجاد الحلول لها وهي وسيلة من وسائل الإتصال المباشر والدائم بين الطرفين والتي توفر فرص التشاور والتعاون الفعال ،¹ وهذا من أجل تقريب الرؤى وتوحيد وجهات النظر للحد من الخلافات أو النزاعات المفترض إحتمال وقوعها لتفادي تشنجات الإجتماعية و المهنية².

ونصت المادة 90 من الإتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية التي تقضي بأنه " من أجل تفاد أي نزاع في العمل ، ينظم المستخدم ، وممثلي العمال إجتماعات دورية كل 3 أشهر من أجل دراسة وتقييم المشترك لوضعيات العلاقات العمل المهنية و الإجتماعية وظروف العمل للعمل"³.

أولا :الشروط الواجب توفرها في المفاوض

يتطلب من المفاوض و خاصة في مجال قانون العمل ، أن يمتلك تلك البصيرة في إدارة شروط فعالة والتي تمكنه من إدارة التفاوض بشكل جيد هذا من جهة ، ومن ناحية أخرى يجب أن يتمتع بقدرات وخبرات علمية وعملية خاصة داخله، سواء كان يمثل العمال أو رأس العمل ، مما يجعل المفاوض في أفضلية تامة من ناحية التنظيم والتحضير والتدريب والتزويد بالبيانات والمعرفة المطلوبة في الوقت المناسب.

وعليه ، يجب أن يستوفي المفاوض عدة شروط تحيله وتمكنه من وضع قاعدة عامة بشأن الاتفاقات التي تم التوصل إليها وهي ملزمة للطرف الذي يمثلها ، وهذه الشروط هي كما يلي :

أ - الأهلية :

المطلوب من المفاوض أن يمتلك صفة الأهلية ، مدرگا تمامًا لمحتوى التفاوض ، وأن يكون مستعدًا لإبرام السلوكيات والاتفاقيات القانونية التي توصل إليها الأطراف في قمة التفاوض ، سواء كان هذا

¹ - مقال سليمان حمية نحو تكريس القانون الإتفاقي في علاقات العمل في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، السنة 2009، الجزائر ، العدد 04.

² - خليف عبر الرحمان ،الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي ،طبعة منقحة ومزيدة 2014 ، دار علوم النشر والتوزيع ،ص60.

³ - سليمان حمية ، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماع في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص،96.

المفاوض يمثل العمال أو كان صاحب العمل ، وبالتالي تؤخذ أهلية البدء والانهاء في الاعتبار في أقل المستويات التفاوضية ، وهذا يشير إلى أنه إذا فقد المفاوض أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض ، كان من الضروري إنهاء مهمته واستبداله بآخر مفاوض بكفاءة كاملة بدلاً منه¹.

ب- الحصول على تفويض :

بعد التأكد من أهلية المفاوض وأن يكون مؤهلاً تماماً لإجراء المفاوضات ، أي عندما لا يحضر صاحب العمل للتفاوض ، يجب أن يكون المفوض مفوضاً من قبل صاحب العمل ، وأن يكون هذا التفويض كتابياً ، ويكفي أن تطلب شكل المستند العرفي ، نظراً لأن وثيقة التفويض لا تستوجب الرسمية وإنما للإثبات فقط ، وتتضمن وثيقة التفويض كل الملفات والنقاط المناط التفاوض عليها من قبل المفوض في بدء المفاوضات ويمكن إلحاق بعض النقاط حتى عند البداية في المفاوضات².

لكي يتسنى للمفاوض طرح جميع إنشغالات وهموم التي وكل من لأجلها لغرض إطلاع الطرف الآخر في العلاقة على كل ما يروونه مناسباً لإنشغالهم و طروحاتهم دون تغيير أو تحريف في هذه الملفات ، إلا بإذن من له المصلحة في هذه المبادرة .

ج- عدم تفويضه في بعض اختصاصات المستخدم :

بالإضافة إلى الأهلية والحصول على تفويض من صاحب العمل أو العمال حتى يكون المفوض ممثلاً لهم في المفاوضات ، يجب ألا يكون ممثل العمال مفوضاً في عدد من اختصاصات صاحب العمل وهذا يقترح أنه إذا قام صاحب العمل بتفويض عدد من اختصاصاته لواحد على الأقل من العمال أو عدد من هؤلاء العمال ، فلا يمكن لهؤلاء المفاوضين المشاركة في المفاوضات كمثلين للعمال ، وممثلين لمصالح المستخدم وبالتالي لا يمكنهم التوفيق في تحقيق إرادة الطرفين في نفس الوقت وهو أمر

¹ - أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق، ص302-303.

² - بجاوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل رسالة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 18-12-2014، ص99.

صعب إدراكه لأن كل طرف يثير أقصى قدر من الضغط ثم يتنازل عن عدد منهم أثناء التفاوض. ليس هناك شك في أنه من المستحيل على الشخص المفاوض في عدد من اختصاصات صاحب العمل أن يصطاد لتحقيق أفضل مكاسب للعمال ، حتى على حساب صاحب العمل¹.

يجب ألا نغفل أن نية صاحب العمل الذي يفوض بعض العمال في تخصصاته يمكن أن يكون في نيته محاولة التخلص من هؤلاء المفاوضين للعمال والتحقق لإبقائهم بعيداً عن حماية مصالح زملائهم ، وبالتالي ويستعمل هذا التفويض كوسيلة للتحايل على كسب العمال لحقوقهم².

ومن هنا يمكن القول لضمان الحياد ونجاح طريق التفاوض وجب على المفاوض ألا يتفاوض مع إحدى اختصاصات صاحب العمل لتفادي أي ضغط مرتقب من كلا الطرفين .

ثانيا : أهمية التفاوض الجماعي المباشر ونتائجه

أ - أهمية التفاوض الجماعي المباشر :

تكمن أهمية تلك الاجتماعات الدورية التي يعقدها ممثلو العمال المنتخبون أو اللجان النقابية وصاحب العمل وبالتالي فإنها تحافظ على التواصل المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون بين الطرفين للتعامل مع أي خلاف ووقفه والتي ستظهر في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية.

كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقات المهنية ، من عرض وتقديم تصورات وتحليلات للظروف المهنية والاجتماعية ، وبالتالي تصل إلى الحلول المقترحة لها ، لأن التنازلات التي يقدمها كل طرف الغرض منه إما لتجنب تفاقم النزاع ، أو زيادة الضغط بين الطرفين³.

¹ - أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص304.

² - أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق، ص304.

³ - أهمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد 3، الجزائر، 2014، ص 162-163.

ب- نتائج التفاوض الجماعي المباشر

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض المباشر حلا مثاليا لتجنب النزاعات العمالية وجعل أطراف النزاع مطالبون بها ، وعادة ما تنشأ هذه المفاوضات في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين تتعامل مع شروط وظروف العمل والمهنية المشاكل الاجتماعية التي ستحدث داخل هيئة التوظيف ، ولكن في الواقع نتائج المفاوضات لا تبدأ على افتراضين ، الأول هو أن نجاح التفاوض وبالتالي إنهاء الصراع السائد ، وعندها ينتهي التفاوض مع إبرام عقد عمل جماعي أو اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض ، ويجب تقنين هذه الاتفاقية خلال عقد العمل وفق مبادئ وشروط اتفاقيات العمل الجماعية، ويمكن إعتبره عقد جديد ملزم للطرفين ولا يتنافى مع بنود ومواد الإتفاقية العمل الجماعية .

أما بالنسبة للفرض الثاني فإنه يتمثل في فشل المفاوضات في التوصل إلى إتفاق¹، يحل الخلاف، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر،² وبالتالي يستعصي فض النزاع بطريق التفاوض الجماعي وهو ما يستوجب البحث طرق وسائل وإجراءات أخرى يمكنها حل النزاع وديا تفاديا لتفاقم وإحتدام النزاع .

الفرع الثاني :اللجان المشاركة

في كثير من الأحيان ، يُعهد بمسألة منع حدوث النزاعات الجماعية ، أو تجنب تفاقم بعض الخلافات التي قد تنشأ من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تُنشأ بهدف معالجة مثل هذه النزاعات، في مراحلها الأولى ، حيث تركت النصوص تشريعات العمالية حرية وصلاحيه تنظيم وتحديد الإجراءات للجان المشاركة ، وترك لها متابعة ودراسة الصراع واقتراح الحلول المناسبة له ، مستمدا قوته من الاتفاقات الجماعية والمنظمات المشتركة.

¹ - أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق ، ص 306-307.

² - هدي بشير، مرجع سابق، ص 214.

إن للجان المشتركة طرق وتقنيات متعددة تستخدمها في المفاوضات الجماعية بشكل دوري للتعامل مع مختلف القضايا الناشئة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي التي لها علاقة مباشرة بحياة العمال داخل المؤسسة المستخدمة¹، والتي تتسم بالليوننة تارة وبالجزم تارة أخرى .

وعليه سنستعرض ضمن هذا المطلب إلى كيفية انتخاب لجنة المشاركة (أولاً)، وتنظيم وسير لجنة المشاركة وصلاحياتها (ثانياً).

أولاً: كيفية انتخاب لجنة المشاركة

قرر المشرع ، بما يتفق مع نص المادة 97 من القانون 90-11 ، طريقة إختيار لجنة المشاركة والذي يقرر تشكيلها عن طريق الانتخابات ، حيث ينتخب العمال المشاركون في التصويت الفردي الحر والسري والمباشر لممثلي العمال ، حيث يعتبر غير قابل للاختيار بالنسبة لهم بالنسبة للأطراف القيادية داخل المنظمة المستخدمة ، أصول المستخدم ، فروعهم ، هوامشهم ، أو أقاربه بنسب من الدرجة الأولى ، والإطارات المتحركة والعمال الذين يشغلون مناصب المسؤولية مع السلطة التأديبية ، و العمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية² .

وينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوافر فيهم شروط الناخب، والبالغين من العمر 21 سنة كاملة والمثبتون لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة .

ويهدف المشرع من خلال هاته الشروط، إلى ضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية³.

بموجب المرسوم رقم 90-289 بتاريخ 1990/09/29 ، حدد المشرع طرق تنظيم انتخابات مندوبي الموظفين ، حيث يتم التعامل مع هذه العملية من قبل لجنة انتخابية تتكون من عدد متساوي

¹ - بجاوي نادية، مرجع سابق، ص 99.

² - المادة 97 من القانون 90-11.

³ - عجة الجليلي، مرجع سابق، ص، 192-193

من ممثلي الموظفين وممثلي العمال ، طالما حيث أن عدد ممثلي كل حزب لا يتجاوز ثلاثة أعضاء ، ويعين ممثلين للعمال في المنظمات النقابية التي تمثل العمال ، وإذا لم يكن هناك أي منظمات نقابية تمثيلية ، يتم تمثيل العمال داخل المفوضية الانتخابية إما من قبل أشخاص معينين من قبل لجنة المشاركة السائدة من غير أعضائها ، أو من قبل الأشخاص المنتخبين من قبل جميع العمال باستثناء مديري هيئة التوظيف.

عند تشكيلها ، تكون اللجنة الانتخابية مسؤولة عن تنظيم الانتخابات من حيث التقسيم الانتخابي لأماكن العمل ومن حيث التحكم في القائمة الانتخابية ، والتي يتم إغلاقها وتعليقها خلال فترة أقصاها 15 يوماً ، قبل تاريخ الاقتراع ، و ثم تقوم الهيئة بتوزيع المقاعد المراد شغلها بين المجموعات المهنية المتنوعة في كل مكان عمل متميز، وفقاً لفكرة هيكلية عدد العاملين في جهة التوظيف ، قد لا يكون تمثيل الأطراف والأفراد المهرة داخل لجنة المشاركة سوى واحدًا ثلث المقاعد المطلوب شغلها .

وتسهر اللجنة على حسن إعداد قوائم الترشيح، ومدى مطابقتها للشروط القانونية، وعند ذلك تلتزم الهيئة بتعليقها في كل مكان معني، وفي مواقع تكون في متناول جميع العمال، وفي أجل أقصاه أسبوع قبل الانتخابات¹.

عند بلوغ الموعد النهائي للاقتراع ، يجب على اللجنة الانتخابية أن تضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية أوراق الاقتراع ، وجميع الوسائل اللازمة لإجراء الاقتراع بشكل رشيد، ومنه أن فكرة ممثلين اثنين عن العاملين بأجر وممثلين اثنين عن العامل وكل مكتب يعمل على احترام التقدم القانوني لعملية التصويت.

عند الانتهاء من التصويت ، يقوم مكتب الاقتراع ، بعد عد الأصوات العامة ، بتسجيل السجل الانتخابي وسيقوم كل عضو بالتوقيع عليه ، وإذا لزم الأمر ، يسجل القضايا والاحتجاجات المرتبطة

¹ - عجلة الخيلالي، مرجع سابق، ص، ص194-195.

بإجراء عملية التصويت ، ونسخة طبق الأصل عنها إلى اللجنة الانتخابية التي تعلن عن النتائج النهائية وترسل نسخة طبق الأصل منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹ .

ويعتبر فائزاً في الانتخابات ، ويحصل كل مرشح على أهم عدد من الأصوات ، وعندما يحصل مرشحان أو أكثر على عدد متساوٍ من الأصوات ، يتم فصلهم بمشاهدة الأقدمية داخل الهيئة المستخدمة .

ويتراوح عدد مندوبي العمال كالتالي:

- مندوب واحد في حالة تراوح عدد العمال من 20 إلى 50 عامل.
- مندوبان عن العمال الذي يتراوح عددهم من 51 إلى 150 عامل.
- أربع مندوبين عن العمال في حالة تراوح عددهم من 151 إلى 400 عامل.
- وفي حالة تراوح عدد العمال من 401 إلى 1000 عامل يكون عدد المندوبين ستة مندوبين .

وقد منح المشرع المرشحين الحق في الاعتراض على النتائج في غضون 30 يوماً من تاريخ العد النهائي للنتائج أمام المحكمة ، وإذا لم يكن هناك اعتراض ، يمارس المندوبون المنتخبون واجباتهم لمدة ثلاث سنوات² .

ثانياً: تنظيم وسير وصلاحيات لجنة المشاركة

أ- تنظيم وسير لجنة المشاركة :

تقوم لجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب للرئيس ، على أن تتكون من ممثلين اثنين على الأقل عن العمال.

¹ - عجلة الجيلاي، مرجع سابق، ص 194-195.

² - عجة الجيلاي، مرجع سابق، ص 195.

تجتمع لجنة المشاركة مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل وتكون إجبارية بناء على طلب رئيسها أو بناء على طلب غالبية أعضائها ، تعلم لجنة المشاركة المستخدم بجدول أعمال اجتماعاتها قبل 15 يومًا من تاريخ اجتماعها.

يمكن للمستخدم أيضًا تفويض واحد أو أكثر لحضور اجتماعات لجنة المشاركة.

يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضًا برئاسة المستخدم أو ممثله المفوض قانونيًا مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر ، ومنه يجب إبلاغ رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يومًا على الأقل من جدول أعمال تلك الاجتماعات ، و يجب عليه أيضًا معالجة القضايا المرتبطة باختصاصات لجنة المشاركة حيث يمكن لمكتب لجنة المشاركة اقتراح إضافة نقاط إلى جدول أعمال الاجتماع ، طالما كانت هذه القضايا المثارة ضمن اختصاصه ، بالإضافة إلى إرسال الملفات التي تم إعدادها من قبل مكتب لجنة المشاركة للمستخدم على الأقل خمسة عشر يومًا قبل عقد الاجتماع¹.

تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصات ونظامها الداخلي، كما يمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل².

كما أنه يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم³.

ب- صلاحيات لجنة المشاركة

حدّد المشرع الجزائري سلطات لجنة المشاركة لتلقي المعرفة التي يبلغ عنها المستخدم كل ثلاثة أشهر ، والتي ترتبط بتطوير تجميع المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل ، وتطوير عدد الموظفين

¹ - المادة 104 من القانون رقم 90-11.

² - المادة 110 من القانون رقم 90-11.

³ - المادة 112 من القانون رقم 90-11.

وبالتالي هيكله العمل ونصيب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية ، وبالتالي تطبيق النظام الداخلي .

ولدى لجنة المشاركة أيضا القدرة على مراقبة تنفيذ الأحكام الخاصة في مجال التوظيف ، والحماية الصحية والأمن ، والأحكام المرتبطة بالضمان الاجتماعي ، واتخاذ كل تدبير ملائم في حال كانت الأحكام التشريعية والتنظيمية للحفاظ على الصحة و احترام شروط الحماية والأمن وطب العمل¹ .

وتبدي رأيها قبل تنفيذ قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسائل التالية :

-المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها.

-تنظيم العمل من حيث المقاييس، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل وتوقيته.

- مشاريع إعادة هيكلة الشغل المتعلقة بتخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم.

-مخططات التكوين المهني وتحسين المعارف المهنية.

- نماذج عقود العمل والتكوين المهني.

-النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

يجب أن يميل الرأي في غضون خمسة عشر يوماً بعد تلقي عرض التفسيرات المقدمة من العامل ، وفي حالة وجود خلاف على مبادئ الإجراءات ، يجب إخطار مفتش العمل.

كما تتولى لجنة المشاركة مهمة إدارة الخدمات الاجتماعية ، إلا إذا تخلت عن هذه المهمة لصالح الهيئة المستخدمة بموجب اتفاق مبرم بينهما ، بينما تحتفظ اللجنة بمنشأة لمشاهدة هذه المنطقة² .

¹ -عجة الجليلي، مرجع سابق، ص195-196.

² -عجة الجليلي، مرجع سابق، ص، 199.

يمكن للجنة المشاركة أيضاً مراجعة البيانات المالية للوكالة التي يتم استخدامها بسبب حساب الاستغلال وحسابات الربح والخسارة.

بالإضافة إلى هذه المهام ، تتولى لجنة المشاركة مهمة إبلاغ العمال بجميع قضايا المعالجة المرتبطة بعلاقات العمل ، بصرف النظر عن طرق التصنيع والقضايا السرية والسرية¹.

في حالة فشل الأطراف في تجنب الصراع باللجوء إلى الإجراءات الوقائية الممثلة في المفاوضات الجماعية ، وذلك أيضاً بسبب تشكيل لجنة المشاركة ، يخاطب الطرفان الآخرين (الأشخاص خارج علاقة العمل بين الطرفين) وذلك من أجل التعامل أو تسوية الخلاف بينهما.

¹ - المادة 94 من القانون رقم 90-11.

المبحث الثاني :الإجتماعات الدورية ومهام مفتشية العمل

المطلب الأول : الإجتماعات الدورية وسجل الملاحظات

في هذا المطلب سوف نتعرف على الإجتماعات الدورية في (الفرع الأول) وسجل الملاحظات في (الفرع الثاني) ودورهم الهام في تسوية النزاعات العمل الجماعية .

الفرع الأول: الإجتماعات الدورية.

لقد نظم المشرع الجزائري في قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21 و ميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات و الإدارات العمومية و الأحكام التي تطبق على المؤسسات العمومية وبالتالي فقد أخضع النوع الأول منها إلى المواد 4 و 5 من القانون 90-02 المذكور أعلاه¹.

بحيث عالج المشرع النوع الأول منها في القسم الأول تحت عنوان الوقاية من النزاعات و نص عليها في المواد الرابعة و الخامسة من القانون 90-02 السابق الذكر، كما أشار في القانون العمل ، على أنه: " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال إجتماعات دورية لدراسة وضعية الخلافات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد هذه الاجتماعات بين المستخدمين و ممثلي العمال"².

¹ -رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، طبعة 2005 ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 34 حي لا بويار ، بوزريعة ، الجزائر ، ص، 288.

² - المادة 04 من القانون رقم 90-02 .

و بناء على ذلك يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة وذلك حتى يتمكنوا من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة¹.

الفرع الثاني : سجل الملاحظات

إن المشرع الجزائري ألزم جميع المستخدمين وأرباب العمل مسك الدفاتر وسجلات مختلفة، تتعلق بالأجور والأحداث والإجازات والعطل و العمال الأجانب، وكذا البطاقات الخاصة بالفحص الطبي وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري " يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها ، يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل"².

وبذلك فإن المشرع قد أرجى تحديد الدفاتر والسجلات الخاصة بالمؤسسات إلى غاية صدور مرسوم خاص بها و يحدد مضمونها، كما ألزم المستخدمين بتقديم هذه السجلات للمفتشين كلما طلبوها بالفعل فقد صدر في سنة 1996 المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الصادر بتاريخ 06 مارس 1996³ الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها وقد حدد المشرع الجزائري هذه السجلات من خلال نص المادة الثانية من هذا المرسوم التي نصت على ما يلي: "بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها لا سيما الأحكام المتعلقة بتسجيل ملاحظات مفتشية العمل و إعداراتها المنصوص عليها في المادة⁴ ، تتمثل الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي:

- دفتر الأجور.

¹ - مصطفى جلال القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الثاني ، علاقات العمل الجماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة الثالثة 1991 ، ص ، 23.

² - المادة 154 القانون رقم 90-11 .

³ - المرسوم التنفيذي رقم 96-98 ، الجريدة الرسمية العدد 17 ، الصادرة سنة 1996.

⁴ - المادة 8 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990.

- سجل العطل المدفوعة الأجر.
 - سجل العمال.
 - سجل العمال الأجانب .
 - سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية .
 - سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل.
 - سجل حوادث العمل.
- فيما يخص السجلات المختلفة بالمؤسسة فان المشرع قرر ومن خلال من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، مع ضرورة تبليغ جميع السجلات والدفاتر الخاصة بالمؤسسة إلى مفتش العمل المختصة إقليميا، و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها، وهذا ما نصت عليه كما يلي:" تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة المنصوص عليه في المادة 2 أعلاه بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة وتقديم أو تبليغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها " ¹.

و يتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، و لو في غياب هذا المستخدم ، كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها قصد التدقيق في مطابقته القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها" ².

وتقرر تشريعات العمل المعاصرة إلزام أصحاب الأعمال والشركات الإقتصادية بمسك سجلات معينة وتنظيمها وتدوين المعلومات المتعلقة بحقوق العمال، كالأجور وساعات العمل والإجازات وإصابات العمل... الخ ، وتعتبر هذه الوثائق المستندات القانونية الرسمية التي يعتمد عليها مفتش

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 96 - 98 ، المؤرخ في 6 مارس 1996.

² - Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud, Droit du travail, 20 eme édition , Dalloz ,Paris 2000.p73.

العمل للإطلاع عليها متى طلب ذلك ذهبت أغلب تشريعات العمل العربية والأجنبية بما فيها التشريع الجزائري إلى إعطاء مفتش العمل الحق بان يطالب المستخدم بتقديم له جميع الدفاتر والوثائق التي يلزم بمسكها وحفظها وذلك لتمكين مفتش العمل من فحصها، بقصد مطابقتها بالنصوص التشريعية المعمول بها للتأكد من مدى مراعاة وإحترام شروط العمل¹.

كما نصت عليه صراحة: " طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة بغية التحقق من مطابقتها و استنساخها أو استخراج خلاصات منها"².

وقد خول المشرع الجزائري للمفتش العمل المختص إقليميا في إطار مراقبته لهذه السجلات والدفاتر إمكانية تصويرها و أخذ نسخ منها، وذلك حتى يتمكن من تسجيل وتثبيت جميع المعلومات الخاصة بظروف العمل والعمال، و ذلك في سجلات تفتيش العمل الموجودة على مستوى مفتشية العمل المختصة ، وقد اختلفت التشريعات الاجتماعية المقارنة فيما يخص إمكانية تصوير سجلات المؤسسة أو أخذ نسخ منها، فبعضها تسمح بتصوير وأخذ نسخ من وثائق المؤسسة، كالتشريع التونسي والسعودي، و أخرى لم تنص على ذلك بشكل صريح، وإنما يستفاد ضمنا من انه يدخل ضمن صلاحيات مفتش العمل بشكل عام، باعتبار أن الدفاتر والسجلات من ضمن المسائل التي ينص المشرع على ضرورة تقديمها إلى مفتش العمل للإطلاع عليها، وأن من له الحق في الإطلاع على شيء يمكنه نسخه أو أخذه لمراقبته، وهذا ما ذهب إليه كل من التشريع الفرنسي و المصري³.

المطلب الثاني : الإطار التنظيمي والقانوني لمفتشية العمل

إن تجسيد سياسات النهوض بالعمل اللائق بمختلف مكوناته ، يستدعي توفر إدارة قوية مزودة بالوسائل الضرورية المادية والتقنية ، لاسيما أجهزة الرقابة وفي هذا السياق فإن التدابير التي إتخذتها

¹ - المادة 321 من الأمر رقم 75-31 السالف الذكر التي نصت على ما يلي : ' يجب على الوحدات وأصحاب العمل أن يقدموا بناء على طلب مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية السجلات المنصوص عليها في المواد 131 و 207 و 221 و دفتر الأجر المنشأة وفقا للمادة 154 من هذا الأمر
² - المادة 06 من القانون رقم 90-03 .

³ - مكتب العمل العربي ، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية ، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل ، تونس، بدون ذكر سنة، ص 40 .

الجزائر لتدعيم مفتشية العمل زادت من فعالية مساهمة هذا الجهاز لضمان الحقوق الأساسية للعمال وتعزيزها بما يتماشى والبرامج الهادفة حيث إستفادت هاته الرقابية من برامج هامة ساهمت في إبراز مهمة الرقابة كآلية من آليات التسيير الراشد ومهام الدولة المعاصرة والقوية.

وحرصا على تحسين ظروف عمل مفتشي العمل وإعطاء أفضل صورة عن مصالح الدولة من كل الجوانب تم إنجاز وتسجيل وبناء مقرات جديدة من كافة المصالح اللامركزية لمفتشية العمل (مفتشية الجهوية ومفتشيات الولائية والمكاتب تفتيش العمل) ومختلف وسائل الأخرى كوسائل النقل تتناسب مع طبيعة المناطق الجغرافية¹.

ستتطرق في هذا المطلب إلى الإطار التنظيمي (الفرع الأول) في ما يخص الرقابة الدورية لمفتشية العمل والمهام التي تقوم بها في إطار تسوية النزعات العمل الجماعية ، وفي المقابل سنستعرض الجانب القانوني (الفرع الثاني) منها كوظيفة فعالة في تطبيق بنود الإتفاقيات العمل الجماعية.

الفرع الأول : الرقابة الدورية لمفتشية العمل

لقد حول المشرع الجزائري لموظفي مفتشية العمل لتكريس صلاحية الرقابة الدائمة والدورية وحث المستخدم على التزام لأحكام قانون الاجتماعي مجموعة من السلطات الأساسية، أهمها تحقق مفتشي العمل من تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية والاتفاقية الملزم بها المستخدم في علاقة الفردية أو الجماعية مع العمال، وذلك عن طريق حق دخول مفتشي العمل داخل المؤسسات المستخدمة بكل حرية دون أي إخطار مسبق، للتمكن من معاينة ظروف وشروط العمل، إلى جانب حق مفتش العمل في استجواب المستخدم، إضافة لممارسة صلاحية التفتيش في أماكن العمل ومراقبة المواد المستعملة، و الدفاتر الخاصة بالعمل والعمال كما تلعب مفتشية العمل دورا فعالا بتبليغ

¹ -مداخلة طيب لوح ، وزير العمل والضمان الاجتماعي لإفتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق ، نوفمبر 2012،

الجماعات المحلية بكل ظروف العمل، وخاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتسهر على إعلام العمال وأصحاب العمل بكل أحكام النصوص و التشريعية و التنظيمية للعمل¹.

الفرع الثاني: السهر على تطبيق بنود الإتفاقيات العمل

إن مفتشية العمل مكلفة حسب ما تقضي به الإتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية بكفالة التزام المستخدم بالأحكام التشريعية الاجتماعي، ولتحقيق ذلك فان المشرع الجزائري أناط لجهاز مفتشية العمل منذ نشأته مهمة مراقبة التزام المستخدم بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وكذا جميع القرارات والتعليمات الصادرة عن وزارة العمل².

ونتيجة للتحويلات السياسية والاقتصادية التي عرفتها بلادنا وإدخال تعديلات جوهرية على تشريعات العمل، وهذا بالانتقال من تكريس النظام اللائحي القائم على تنظيم علاقات العمل بشكل تنظيمي لائحي، إلى تكريس النظام التفاوضي القائم على تنظيم علاقات العمل اعتمادا على أسلوب التفاوض الجماعي، فقد تأثر نظام تفتيش العمل بهذه التحويلات، فأصبح مفتش العمل مكلف إلى جانب مراقبة التزام المستخدم بالنصوص التشريعية والتنظيمية، ملزم كذلك بمراقبة التزامه بأحكام إتفاقيات العمل الجماعية، و هذا ما سوف نتطرق إليه.

أ- الرقابة على التزام المستخدم بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية العمل:

من أهم الصلاحيات المخولة لهيئة مفتشية العمل حسب التشريع الجزائري، وهذا على غرار تشريعات العمل العربية والأجنبية هي السهر على مراقبة التزام المستخدم بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بشروط وظروف العمل داخل المؤسسات المستخدمة³.

¹ - إلياس يوسف ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى سنة 1996، ص 47.

² - إلياس يوسف ، مرجع سابق ، ص 49.

³ -إلياس يوسف : مرجع سابق ، ص 50.

أوكلت الاتفاقيات الدولية هذه المهمة لجهاز تفتيش عمل يتم إنشائه داخل الدولة، وهذا ما نصت عليه المادة 03 من الاتفاقية رقم (81) و المادة 06 من الاتفاقية رقم 129 السالفتين الذكر، والتي نصت على ما يلي " :وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي:

- كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء قيامهم لعملهم مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور، وسلامة الصحة والترقية واستخدام الأحداث و المراهقين، و ما يتصل بذلك من أمور، وذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل¹.

تبت أغلب الدول الأجنبية والعربية مبادئ وقواعد هاتين الاتفاقيتين، خاصة فيما يتعلق بتقرير صلاحية الرقابة الجهاز تفتيش العمل، وقد كان تشريع العمل الفرنسي كان السباق في سن قوانين وتشريعات التي أخذت بهذا المبدأ.

وبتبنى الجزائر لمبادئ هاتين الاتفاقيتين كرس ذلك ضمن قوانينها الداخلية، ولذلك حولت لجهاز تفتيش العمل صلاحية السهر على مراقبة التزام المستخدم بتطبيق جميع النصوص التشريعية و التنظيمية، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة الأولى²، من الأمر رقم 75-35 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، و كذا من خلال المادة الثالثة³، من نفس الأمر.

¹ -Article 03 du convention n° 81, et article 06 du convention n° 129 Le système d'inspection du travail sera chargé : A- d'assurer l'application des dispositions Légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession telles que les dispositions relatives à la durée du travail aux salaires, à la sécurité à l'hygiène et au bien être, à l'emploi des enfants et des adolescents et à d'autres matières connexes; dans la mesure au les inspecteurs du travail sont chargés d'assures l'application des dites dispositions." L'article 61l du code du Travail français: « les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail étendus au non, le cas échéant, ils constatent les infractions à ces dispositions ».

² -نصت المادة الأولى من الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على ما يلي : إن مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل و بحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل رب عمل، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا من قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكي مسير ذاتيا أو تعاوني، حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال أو متدربون من الذكور أو الإناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية "

³ - نصت المادة 3 من الأمر رقم 75-33 السالف الذكر على ما يلي : تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي : التأكد من تنفيذ الأحكام الشرعية و التنظيمية فيما يخص قانون العمل.

أكد المشرع الجزائري بعد دخول مرحلة الإصلاحات بتبنيه نظام اقتصاد السوق على الدور الرقابي لمفتشية العمل، وعزز من فعاليته من خلال أحكام القانون الجديد المنظم لمفتشية العمل الصادر بموجب القانون رقم 90 - 03 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990، وهذا ما ورد في إطار الباب الأول المتعلق بتحديد مهام مفتشية العمل واختصاصاتها، من خلال نص المادة الثانية الفقرة الأولى التي نصت على ما يلي : تختص مفتشية العمل بما يأتي :

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية و أمن العمال " الحقيقة أن اختصاص جهاز تفتيش العمل من حيث الرقابة يأخذ عدة أنماط مختلفة، ففي بعض الدول يتوزع جهاز التفتيش على دوائر مختلفة، تختص كل واحدة منها بموضوع من الموضوعات التي تخضع لمراقبة هذا الجهاز، فنجد منها مفتشية فنية للوقاية والسلامة المهنية، و مفتشية الخاصة بالوقاية الصحية، و مفتشية للقوانين الاجتماعية خاصة بشروط العمل، كالأجور وساعات العمل تشغيل النساء والأحداث، ومفتشية مكلفة بمراقبة تسديد المساهمات الاجتماعية... الخ، وفي هذا النمط فإن كل دائرة تكون لها أهلية لمراقبة ما يدخل في اختصاصها في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي.

- ويرى بعض الفقهاء أن هذا النمط يرمي إلى الاستجابة للتعقيد المتزايد في مهام التفتيش، إذ لا يمكن للمفتشين مع هذا التعقيد أن يمتلكوا كل المعلومات، والمعارف الضرورية لمراقبة جميع المشاكل، ولهذا فإن تخصص المفتش في نوع محدد من تلك المشاكل لا يمكنه من الإلمام الدقيق بتفاصيلها، و كيفية التعامل معها.

- في المقابل يوجد نمط آخر يتمثل في النظام الموحد، يتمتع فيه المفتشون بأهلية النظر في جميع المسائل التي تخضع لرقابة التفتيش، ومن مزايا هذا النمط أنه يتيح للمفتشين النظر بصورة شاملة

المشاكل العمل المتداخلة والمترابطة في أغلب الأحيان، ويجب تعدد المراقبات وعدم التنسيق فيما بينها¹.

ويعتمد نظام التفتيش العمل الجزائري على النمط التفتيش الموحد الذي يتكفل بالمراقبة في جميع المجالات، الخاصة بمراعاة الأحكام المنظمة لشروط وظروف العمل، وقواعد الوقاية وسلامة المهنية يقع على عاتق المفتشين مراقبة جميع المؤسسات الاقتصادية دون أي تخصص، إلا أنه أيا كان النمط المتبع في الدولة، فإن جهاز التفتيش لا يمكنه أن يحقق وظائفه إلا بالوسيلة التقليدية الأساسية المعروفة وهي الزيارات التفتيشية، وهي الصلاحية الأساسية التي تقرها المستويات الدولية والتشريعات الوطنية لمفتش العمل، و منها التشريع الجزائري، والتي تخول لمفتشي العمل صلاحية الدخول إلى أماكن العمل لأغراض التفتيش و التحقيق².

الجدير بالذكر أن جهاز تفتيش العمل منذ نشأته كان مرتبط بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة بعلاقة ذات طابع إداري، فعلى ضوء النصوص التشريعية والتنظيمية السابقة فإن أي مؤسسة عامة كانت أو خاصة، والتي تخضع لمراقبة مفتشية العمل مهما كانت طبيعة نشاطها، والتي تشمل عمالا مهما كان عددهم ألزم المشرع ضرورة القيام بالإجراءات الإدارية تجاه مفتشية العمل، و تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- التصريح بافتتاح المؤسسة أو الورشة، والذي يتضمن تسمية المؤسسة و كذا نشاطها، القطاع الذي ينتمي إليه، المسؤول المشرف على تسييرها، عدد العمال المشتغلين فيها، طبيعة علاقة العمل وتاريخ سريان مفعولها، وأخيرا توقيت العمل المعتمد، وهذا لتمكين مفتشية العمل من الاطلاع بصورة واضحة عن مدى شرعية إنشاء تلك المؤسسة، ومدى خضوعها لتشريعات العمل³.

¹- إلياس يوسف ، مرجع سابق ، ص49

²-إدارة مستويات العمل ، مكتب العمل العربي ، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية والأجنبية ، دراسة مقارنة ، طبعة 1986، ص37.

³- المادة 316 من الأمر رقم 75-31 السالف الذكر على ما يلي: 'كل صاحب عمل يرغب في إستخدام عمال مهما كان عددهم يجب عليه أن يقدم تصريحاً مسبقاً بذلك إلى مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية'.

- كشف معلومات عن مسؤول المؤسسة، الذي يدون فيه مختلف المعلومات عن ذلك المسؤول، باعتباره متحملاً لنتائج التسيير الاجتماعي و الاقتصادي بالمؤسسة، وهو ما يمكن مفتشية العمل من تحديد المسؤولية في حالة عدم الالتزام بالجانب التشريعي للعمل داخل المؤسسة¹.
 - يجب على مستخدم أن يلصق إعلاناً يتضمن أسماء وعناوين مفتشي العمل المكلفين بمراقبة المؤسسة².
 - إيداع السجلات القانونية قصد التقييم والتأشير عليها من طرف مفتشية العمل والاطلاع على السجلات الأخرى التي يتم تأشيرها من طرف الهيئات القضائية أو المؤسسة نفسها³.
- والجدير بالذكر أن هذه السجلات تكتسي أهمية كبرى في مجال تنظيم العلاقة التي تربط مفتشية العمل بالمؤسسات المستخدمة من جهة، و بين تلك المؤسسات وعمالها من جهة أخرى، وبالتالي تمكين مفتشية العمل من الاطلاع بصفة دقيقة، ومستمرة على التطورات التي تخص الجانب الاجتماعي بالمؤسسات، ومدى مساهمتها للنصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل .
- و بالإضافة إلى ما سبق، فإن هناك عوامل إدارية أخرى تربط مفتشية العمل بتلك المؤسسات تتمثل في عدة تصريحات و ترخيصات منها:

- طلب الترخيص من مفتشية العمل للقيام بالعمل بنظام الساعات الإضافية.
- طلب الترخيص لتقليص من عدد المستخدمين .
- طلب الترخيص لتقليص ساعات العمل .
- التصريح لدى مفتشية العمل للقيام بالعمل الليلي .
- التصريح عن القيام بعمل بالساعات الإضافية متى دعت إليها ضرورة الخدمة .

¹ - المادة 317 الفقرة الثانية من الأمر رقم 31-75 السالف الذكر .

² - نصت المادة 320 من الأمر رقم 31-75 السالف الذكر كما يلي : يجب على كل صاحب عمل ورئيس مؤسسة أو إستغلال أن يلصق ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة إعلاناً يتضمن أسماء وعناوين مفتشي العمل ومراقبي العمل والشؤون الاجتماعية المكلفين بمراقبة الوحدة.

³ - المادة 321 من الأمر رقم 31-75 السالف الذكر .

كما أن المؤسسات المستخدمة يلزمها القانون بأن تطلع مفتشية العمل كتابيا عن ما يحصل لديها من تطورات، سواء من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي و بصفة مستمرة.

إن ذلك هو من أهم ما يشكل الإطار الإداري الذي يربط مفتشية العمل بالمؤسسات العامة أو الخاصة بصفة موحدة¹.

غير أنه وبالرجوع إلى أحكام القانون 90-11 السالف الذكر، وكذا القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل النافذ حاليا، أو قوانين العمل الأخرى، فإن المشرع الجزائري لا نجده يتعرض إلى هذه الأحكام، خاصة فيما يتعلق بالتصريح بافتتاح أي مؤسسة اقتصادية، وإنما تباشر مفتشية العمل وظيفة الرقابة بشكل تلقائي، بمجرد بدء أي مؤسسة في مزاولة نشاطها الاقتصادي².

ويتحقق مفتش العمل من خلال ممارسة صلاحية الرقابة من حسن تطبيق تشريع العمل وأنظمتة وعقوده الجماعية، وكل ما يصدر عن وزارة العمل من تعليمات أو قرارات.

وتهدف بالأساس هذه المراقبة إلى التحقق فيما إذا كان المستخدم قد التزم بجميع الشروط القانونية التي اشتراطها تشريع العمل، فيتوصل بذلك إلى التأكد من تقييد الإدارة أو المستخدم بالأحكام المتعلقة بساعات العمل وأوقات الراحة، وشروط تشغيل النساء والأحداث، وكذا الأحكام الخاصة بالأجور، وشروط صحة العمال، و سلامتهم المهنية³.

إن مراقبة حسن تطبيق القانون الاجتماعي يتطلب التأكد من مدى توفر ظروف عمل ملائمة لحماية العمال من مخاطر العمل، والوقاية من الأمراض المهنية، وكل ما يتعلق بالسلامة والأمن الصناعي، ولأهمية الدور الرقابي فيستوجب السرعة في اتخاذ الإجراءات الاحتياطية العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل أي إهمال، كاتخاذ قرار لتوقيف العمل كليا أو جزئيا أو إخلاء محل

¹ - مقال للأستاذ خليل خليلي : علاقة تفتيش العمل بالمؤسسات الخاصة والعامة وبمحاكم العمل ، مجلة العمل والتنمية ، العدد 43 ، بدون نشر السنة ، ص 54.

² - القانون رقم 90-11 السالف الذكر .

³ - إلباس يوسف : مرجع سابق ، ص 83.

العمل، خاصة إذا تأكد مفتش العمل من توفر خطر محقق سيصيب صحة العمال، أو يعرض سلامتهم للخطر¹.

وهذا ما قرره المشرع الجزائري على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا، اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة، بعد إعلام المستخدم"².

إن الممارسة الفعالة لمهمة الرقابة على تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، والتي تهدف بالدرجة الأولى إلى الإسهام في التوازن الضروري بين الأطراف، والتي تشكل المهمة الأولى والرئيسية في مساهمة مفتشية العمل في الوقاية من النزاعات، التي تحدث بين أطراف علاقة العمل، فاحترام القواعد التي سنتها المشرع لتنظيم علاقات العمل من حيث نشأتها وسريانها وإنهائها، وتنظيم العلاقة بين الأطراف، وتحديد صلاحيات ودور ومكانة كل طرف في العلاقة، تشكل الحد الأدنى للتوازن والتوافق بينهم.

بالمقابل فإن عدم احترام هذه القواعد كحد أدنى، وخاصة ضمن الاتجاه الجديد لتشريع العمل يجعل التوازن يحتل ويفتح المجال للنزاعات العمالية الجديدة، فكثير من هذه الخلافات يرجع سبب قيامها إلى المطالبة، وخاصة من طرف العمال بتطبيق الأحكام الآمرة الواردة في قانون العمل، وخاصة تلك المنظمة للعلاقات بين الأطراف.

إن تدخل مفتشية العمل بغرض فرض احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية و الاتفاقية يعتبر شرطا لتخفيف حدة التناقضات، ولتوفير الجو المناسب لتطور العلاقات المهنية السليمة بين الأطراف، كما أن تدخلها إن كان فعالا وناجحا فإنه يساعد على اكتسابها ثقة المتعاملين اجتماعيا، والتي تؤدي إلى

¹-إلياس يوسف : مرجع سابق ، ص85.

²- المادة 11 من قانون رقم 90-03 .

تفضيل اللجوء إليها والاحتكام إليها، بدلا من اللجوء إلى وسائل أخرى لتسوية الخلافات سواء كانت هذه الوسائل قانونية أم لا¹.

الحقيقة أن مهمة الرقابة التي يضطلع بها مفتش العمل ليست غاية في حد ذاتها، بل هي وسيلة يضعها القانون بيد المفتش، لكي يؤدي أهم وظائفه، وهي كفالة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وهذا باعتماد على زيارات المفتشين للمنشآت الخاضعة للتفتيش، فهي ترمي بواسطة المشاهدة والنقاش إلى معاينة الوقائع أولا، ثم إلى الحث بالوسائل الملائمة على تطبيق أحكام التشريع تطبيقا عمليا .

ويجب على جهاز التفتيش، وهو يمارس هذه الوظيفة الهامة، أن ينأى بها قدر المستطاع عن جعل غايتها الأساسية الزجر والعقاب، فليس هدف الرقابة ضبط المخالفين، وإنما كفالة تطبيق أحكام القانون، لذا لا بد من استبعاد الصيغة البوليسية و القمعية من نطاق ممارسة هذه الوظيفة، على أن هذا الاستبعاد لا يجب أنه يفسر على أنه يعني عدم قدرة المفتش عند الاقتضاء على استخدام وسائل الردع المناسبة ، وإلا فقد عمل المفتش الفاعلية².

وتجدر الإشارة إلى أن مفتشي العمل يتعرضون إلى صعوبات وعراقيل عديدة، عند ممارسة مهمة الرقابة على التزام المستخدم بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية للعمل ببعدها الوقائي، والتي تحول دون تحقيق جهاز تفتيش العمل جميع النتائج المنتظرة، أو الانتقاص من أثرها، وهي كما يلي :

- يتعرض في بعض الأحيان مفتشي العمل أثناء أو بمناسبة قيامهم بمهمة المراقبة إلى عراقيل، و تهجم من قبل أصحاب العمل، حيث يذهب البعض منهم إلى محاولة منعهم الدخول إلى أماكن العمل، أو رفضهم لتقديم الوثائق القانونية كالسجلات، ولذلك قرر المشرع منح حماية قانونية كافية للمفتشي

¹-سليمان حمية ، مرجع سابق ،ص 120.

²- سليمان حمية ، مرجع سابق ،ص 121.

العمل، وفقا لنص المادة "يحمي مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته، من قبل إدارته، من التهديدات و الإهانات والشتائم والقذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها، و تضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك و إن اقتضى الأمر وفي هذه الظروف، تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور"¹.

و إذا تعرض أعوان مفتشية العمل للعرقلة من طرف المستخدم أثناء أداء مهامهم، في إطار زيارتهم التفتيشية يجر هؤلاء الأعوان محضر بالمخالفة، يتضمن الوقائع المتابع بها المستخدم، والذي يحال على المحكمة المختصة بموجب المادة 24 من القانون 90-03 السالف الذكر التي تنص على ما يلي :

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 أعلاه"².

و في حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج و بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

غير انه كثيرا ما تكون الحماية القانونية الممنوحة لأعوان مفتشي العمل في مثل هذه الحالات غير نافعة، نتيجة طول الآجال التي يفصل فيها القضاء في المحاضر المحررة، وفي حالات عديدة تبقى هذه المحاضر دون فائدة، كما في حالات أخرى يتعرض مفتش العمل إلى مساءلات وتحقيقات التبرير وإثبات محاضرهم.

- إذا كان مفتش العمل يصل إلى تسوية العديد من الحالات بمجرد تدخله، أو بواسطة القيام بالأعمال المخولة له قانونا، كتقديم الملاحظات أو الاعذار، فانه في حالات أخرى وأمام تعنت

¹-المادة 21 :رقم 90-03 .

²-المادة 24 ،رقم 90-03 .

بعض أصحاب العمل، يضطر المفتش إلى تحرير محاضر مخالفة كنتيجة لقيامه بمهمة المراقبة، وهذا ما أكد عليه المشرع من خلال المادة 12 من القانون 90-03 التي نصت على ما يلي: " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحزر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف¹ " ولضمان الفاعلية لهذه المحاضر، وجعلها أداة ضغط وإكراه على المستخدمين مرتكبي المخالفات، فان عامل الوقت يلعب دورا أساسيا في ذلك، إلا أن الممارسة بينت أن محاضر مفتشي العمل في كثير من الحالات تبقى دون نتيجة، ودون متابعة قضائية، وان تمت المتابعة فإنها تتم بعد شهور عديدة. كما أن الممارسة المتمثلة في القيام بتحقيقات إضافية، و باستدعاء مفتشي العمل لدى مصالح الأمن، و في حالات ضمن جلسات علنية عمومية لتبرير محاضرهم أمام مرتكبي المخالفات تشكل عامل إفسال، وترغم مفتشي العمل على تفادي تحرير المحاضر لتجنب النتائج المذكورة أعلاه².

-وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لمفتش العمل في المؤسسات التي تخضع لرقابته، ولذلك فان نجاح مفتش العمل في أداء واجباته يعتمد على حياده، وابتعاده عن التأثيرات الخارجية، التي تؤثر سلبا بدون شك سلبا على موضوعيته و نزاهته، و هو ما لا يحقق أهداف التفتيش³.

ب- دور مفتشية العمل في إجراءات التسريح بسبب إقتصادي :

لمفتشية العمل دور في إجراءات تسريح لسبب إقتصادي⁴ ويكون بالحصول على رخصة إدارية من طرف إدارة العمل (مفتشية العمل) أو إعلامها لإجراءات التسريح لحماية العمال، أكد المشرع على

¹- المادة 12، رقم 90-03 .

²- إدارة مستويات العمل : مكتب العميل العربي . مرجع سابق، ص 80.

³- محاضرة للسيد الفقي إدريس " دور مفتشية العمل في الوقاية من النزاعات العمل وتسويتها " الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية سنة، 1995.

⁴- بوحميده عبد الكريم، مفتشية العمل ودورها في تطبيق التشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه، القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2017-2018، ص 210.

ضرورة الحصول على رخصة إدارية من إدارة العمل في حالة التسريح بسبب إقتصادي بإستثناء حالات الإفلاس والتسوية القضائية وحالة نهاية الأشغال التي بالرغم أنها تكتسي الصبغة الإقتصادية ، فإنها تخضع للإشراف القضائي¹ .

حيث لا يمكن طلب هذه الرخصة إلا بعد إستشارة ممثلي العمال قم تقديم طلب يحتوي على إسم المؤسسة ، عنوانها ، نشاطها ، إسم العامل ، تاريخ توظيفه ، طبيعة تسريح ، إقتصادي مالي ، ثم رزمانة التسريح ، كما يجب تبليغها للمحاضر الإجتماعات التي تضمن آراء وإقتراحات العمال وعلى مدير مفتشية العمل أن يقرر في مدة 30 يوما فإن لم تفعل ، يعتبر الترخيص حاصلًا.

إن تسخير المشرع الجزائري لكل درجات وإجراءات التسوية الودية الوقائية لنزاعات العمل الجماعية وذلك بالعمل بالإتفاقات الجماعية وأهمية التفاوض الجماعي المباشر في الوقاية من النزاعات الجماعية وكذا مهام اللجان المشتركة وما لها من صلاحيات ودور في تقليص حدة النزاع وكذا الدور الرقابي لمفتشية العمل بمختلف تنظيماها على المستوى الإقليمي للسهر على تطبيق كل بنود سواء المتفق عليها أو التي نص عليها المشرع الجزائري في قانون العمل 90-02 ، الهدف منه إستقرار وتحسين ظروف العمل المهنية و الإقتصادية ، إلا أن هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع كثيرا ما لا تؤتي نتائج المرجوة منها إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها ، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات وإما لعدم إلتزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم إقتراحها ، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم إتفاقيات الجماعية اللجوء إلى وسائل وإجراءات علاجية مختلفة سواء الإختيارية منها أو الإلجبارية منها لفض النزاع الجماعي على النحو الذي سنبينه في الفصل الثاني .

¹ - بوحيدة عبد الكريم ، مرجع ، نفسه ، ص210.

الفصل الثاني

تمهيد

بعد فشل اجراءات ووسائل الوقائية في حل نزاعات الجماعية بحيث يمكن تحقيق بعض النتائج الجزئية أو الفشل كليا بواسطة مفتشية العمل فقد أولى المشرع الجزائري اجراءات اخرى كفيلة بتحقيق بعض النتائج أو ايجاد الحلول القانونية محاولة منه بإيجاد حل لته النزاعات القائمة ، فقد منح المشرع اجراءات علاجية ميدانية فاعلو في مواجهة هاته النزاعات واضعا بين يدي اطراف النزاع المصالحة كإجراء وثنه بالوساطة والتحكيم محتولة منه لكبح النزاع والحد منه خوفا ورغبة في عدم طرح المنازعة على الجهات القضائية المختصة.

وفي هذا الفصل سوف نقدم الاجراءات العلاجية لتسوية النزاعات العملية والممثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم والاضراب كوسيلة لفض النزاع.

المبحث الأول : الإجراءات العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

إن إقرار المشرع الجزائري لمنازعات العمل الجماعية ومنحها جملة من التدابير والإجراءات قصد الوقاية منها بشتى درجاتها قد لا تأتي أكلها ولا تعطي ثمارها ، أي نتعرف بفشل الإجراءات الوقائية التي تمثلت في إتفاقيات العمل المبرمة بين صاحب العمل والعمال والتفاوض الجماعي المباشر مع الهيئة المستخدمة بين أرباب العمل وممثلي العمال وكل مساعي وجهود أعوان مفتشيات العمل في فض النزاع الجماعي ، ولكن لم ييأس المشرع الجزائري في فض النزاع وديا فقد أوجب إجراءات أخرى بديلة وأكثر فعالية خوفا ورغبة في عدم طرح النزاع على الجهات القضائية المختصة¹ .

ويقصد بالتدابير العلاجية هي تلك الأساليب والوسائل التي تهدف إلى النظر في أسباب النزاعات الجماعية ، وإيجاد الحلول المناسبة لها داخل أطراف وهيئات معينة مثل: مفتشية العمل والوسيط والمحكم ، والتي تفترض مسبقا تدخل عنصرا بعيدا للتوحيد وجهات النظر بين طرفي النزاع ، على عكس إجراءات التسوية الوقائية والتي لا تفرض تدخل الطرف الأجنبي ، من أجل ذكر هذه الآليات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، والتي يتم اللجوء إليها إما عن طريق اختيار الأطراف أو إلزامية وتتمثل هذه التسوية في ثلاث آليات ، وهي على التوالي: المصالحة ، سواء كانت قانونية أو إتفاقية وكذلك الوساطة ودور التحكيم في حل النزاع وديا لكي يتسنى لطرفي العلاقة العيش بأمان وإستقرار لتحقيق الغاية المرجوة إقتصاديا وإجتماعيا² .

¹ - راشد، راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ، 1991ص20.

² - راشد راشد ، مرجع نفسه ، ص 21.

المطلب الأول: المصالحة

الفرع الأول : مفهوم المصالحة وأهدافها

أ- مفهوم المصالحة :

تتطلب الطبيعة المميزة للنزاعات العمالية نظامًا خطوة بخطوة في محاولة لتصحيحها وتسويتها ، والمصالحة هي التدبير الأول ، وهو أبسط إجراء من بين التدابير العلاجية الأخرى ، والتي يتم تمثيلها داخل الأطراف وبالتالي لصاحب العمل وممثلي العمال الحق في مراجعة والتشاور لوضع وجهات النظر المتقاربة حول نقاط الخلاف إلى نهايتها الوصول إلى حل محدد تم تحديده من قبل الطرفين¹ .

وقد عبر المشرع عن موقفه صراحة من إجراء المصالحة 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 فيها² .

إذا لم يكن هناك أي إجراءات لاتفاق مصالحة أو في حالة فشلها ، يقوم العامل أو ممثل العمال بجمع النزاع الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً³ .

وفقًا للمادة 5 من القانون 90-02 ، للمصالحة نوعان⁴:

- المصالحة الاتفاقية : *conciliation Conventionnelle*

هي تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية ، سواء بقصد إيجاد حلول مناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقات العمل أو بقصد تفسير أحكام الإتفاقية الجماعية التي تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها إختلافا بين الطرفين ، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما

¹ - بجاوي نادية المرجع السابق، ص99.

² - بجاوي نادية المرجع السابق، ص، 100-102.

³ - المادة 5 من القانون 90-02.

⁴ - سليمان حمية، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعي والضمان الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 90.

كانت مهمتها بكل حرية وإستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء ، كما أن نظام هذه اللجان يحددها الأطراف أنفسهم¹.

ومن المفهوم أيضاً أن تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية ، سواء بقصد البحث عن حلول مناسبة للنزاعات التي ستنشأ أثناء تنفيذ علاقة الاستخدام ، أو بقصد تفسير أحكام عقد الاستخدام ، والتي يمكن أن تحدث فيما يتعلق بتفسير مجموعة متنوعة من أحكامها ، مما يحدث فرقاً بين الطرفين².

ولأطراف العلاقة الحرية في تحديد صلاحيات المخولة لهاته اللجنة إلى جانب نطاق عملها الذي يكون محلياً أو جهوياً أو وطنياً أي وفق نطاق تطبيق الإتفاقية ، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة في الدرجة إذ قد يكون تدرجاً في نظام المصالحة ، حيث إذا فشلت على المستوى الإقليمي منحت لها فرصة المصالحة على المستوى الجهوي ، وفي حالة فشلها في الجهوي يمكنها تداركها على المستوى الوطني حسب تدرج إتفاقية العمل .

- المصالحة القانونية: conciliation légale

الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليمياً طبقاً لصلاحيات المخولة قانوناً³.

وقد أشارت المادة السابقة الذكر على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجودية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء مالم يمر ويخضع أطراف للمصالحة التي يشرف عليه مفتش العمل بعد إخطاره من طرف المستعجل⁴.

¹ - سليمان حمية، آليات التسويات المنازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، ص 99 .

² - يحياوي نادية، المرجع السابق، ص، ص 100-102.

³ - القانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتضمن تفتيش العمل للمواد 7 و2 و6.

⁴ - خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي ، طبعة المنقحة والمزيدة ، 2014 ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، ص 62.

مفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربع أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة¹.

وعادة ما تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الإتفاقية إن وجدت ، وتتوج بتحرير إتفاق يشرف عليه المفتش العمل المكلف بالإجراء².

ب- أهداف المصالحة :

تهدف المصالحة كوسيلة سلمية لحل الخلافات العمالية الجماعية وإلى تقريب وجهات نظر أطراف النزاع لوضع حد للصراع الذي نشب بينهم حفاظاً على السلم الاجتماعي ، حتى لا تتفاقم النزاعات وتتأزم إلى حد اللجوء إلى الإضرابات أو الإغلاق وهو ما يعكر مناخ جو العمل ويصل به إلى الإنسداد.

وبالتالي ، فإن أكبر دور تلعبه المصالحة يكمن في مساعدة الأطراف على التوصل إلى اتفاق مؤقت ، استعداداً لإبرام عقد عمل يساعد على إدارة شروط وظروف العمل ، والتي يمكن أن تصبح لاحقاً في الإتفاقية الجماعية للعمل ويحكم تنظيم العلاقة، حيث سيتم التوصل إلى هذا الاتفاق من خلال الأطراف نفسها للتأكد من المزيد من الاستقرار في العلاقة بينهما ، وتشكيل سلام وتعاون يسيطران على هذه العلاقة ، وهذا غالباً ما يتناسب مع مبتغيات أطراف العلاقة في حل النزاع الودي إذا كانت رغبة جامحة من كلي الطرفين في ذلك³.

وقد يتوج نتائج المصالحة القانونية المشرف عليها من طرف مفتش العمل المختص إقليمياً بمحضر المصالحة وهو المراد من هذا الإجراء أو محضر عدم المصالحة في حالة إخفاق مساعي أو محضر مصالحة جزئي .

¹ - سليمان حمية، مرجع سابق، ص100.

² - عجة الجلالي ، مرجع سابق ، ص 217.

³ - الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية على الموقع: <http://anibrass.blogspot.com/2014/11/blog.post-19.htm>

الفرع الثاني: إجراءات ونتائج المصالحة

أ- إجراءات المصالحة :

يقوم مفتش العمل بدور أساسي في جمع وجهات نظر الأطراف ، ولديه سلطات واسعة في ذلك ، حيث يستدعي أطراف النزاع الجماعي في العمل إلى جلسة أولية للمصالحة ، خلال الأيام الأربعة التالية للإخطار ، لذلك فيما يتعلق بتسجيل موقف كل شخص في كل من القضايا المتنازع عليها ، وللحزبين حضور إلزامي أمام مفتش العمل "يجب أن يحضر أطراف نزاع العمل الجماعي العمل الجلسات التي ينظمها مفتش العمل"¹.

كما أُلزم المشرع حضور الحزبين أمام مفتش العمل ، تحت طائلة العقوبة وإلزام الغائب عن الجلسة بغرامة تتراوح بين 500 و 2000 دينار.

الإجراء الثاني الذي يقوم به مفتش العمل هو إجراء المصالحة بين الطرفين خلال فترة لا تتجاوز ثمانية أيام ، من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة.

بالنسبة للإجراء الثالث ، بعد أن ينتهي مفتش العمل من محاولة التوفيق ، يجب عليه كتابة تقرير بالنتائج التي توصل إليها ، ويتم التوقيع على هذا التقرير من قبل الطرفين ، وبالتالي تسوية الكلية أو الجزئية للقضايا والمسائل المتفق عليها التي يستمر النزاع بشأنها².

ب- نتائج المصالحة

بالإشارة إلى نتائج المصالحة التي يجتهد فيها مفتش العمل المختص إقليميا المطروح عليه النزاع الفصل في النزاع في مدة لا تتجاوز 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولية ، فهي ممثلة في واحدة من الاحتمالات الثلاثة اللاحقة:

¹ -المادة 07 من القانون 90-02 .

² - مختاري فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص135.

- قد تؤدي المصالحة جاهزة كلياً ، ويكون ذلك غالباً بعد دراسة نقاط الخلاف ، وبعد التنازلات التي يقدمها كل طرف من النزاع ، حتى يتم الاتفاق على حل وسط يحدده الطرفان، يضاف هذا الاتفاق الذي تم التوصل إليه وإرفاقه بالإتفاقية العمل الجماعية ، وتخضع للشروط الشكلية لهاته الأخيرة ، ولا سيما الأحكام المتعلقة بالتسجيل والإيداع ، وعند إبرام المصالحة ، يقوم مفتش العمل بكتابة مذكرة في سجل موقع من قبل أطراف النزاع الجماعي ، يتم خلاله تسجيل النتائج التي تم الحصول عليها بموجب الاتفاقية ، وتصبح هذه الإلتزمات المتفق عليها سارية وملزمة للطرفين من تاريخ إيداعها عند كتابة حجز المحكمة المختصة إقليمياً ، من قبل الحزب الأكثر إلحاحاً وإستعجالاً¹.

- الاحتمال الثاني لنتائج المصالحة هو أن المصالحة ستكون جاهزة لحل النزاع جزئياً ، بمعنى أن يصل الطرفان إلى تسوية لبعض النقاط مع استمرار نقاط الخلاف دون القدرة على حلها، في هذه الحالة يجرى مفتش العمل المختص محضر المصالحة الجزئية، يحدد فيه المسائل التي لم يتم التوصل إلى اتفاق بشأنها²، ولا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروط تتنافى والنصوص السارية المفعول خاصة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل، ويعد هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير³، وهنا يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم .

- الاحتمال الثالث يتمثل في فشل المصالحة في إيجاد أرضية تفاهم بين طرفي النزاع حول كل نقاط الخلاف المعروضة للدراسة، وهنا يجرى مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، وعندها يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم⁴.

بعد استنفاد الإجراء الإلزامي لتسوية المنازعات الجماعية في العمل ، ممثلة بالمصالحة كإجراء ودي ، في حالة فشل الأخير ، وأيضاً بسبب عواقبه ، منح المشرع لأطراف النزاع إجراءات اختيارية أخرى ممثلة

¹ - بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013-2014، ص73.

² - بن سعدي يوسف ، مرجع نفسه ، ص73.

³ - بجاوي نادية، مرجع سابق، ص39.

⁴ - بن سعدي يوسف، مرجع سابق، ص73-74.

في الوساطة والتحكيم وعادة ما يتم تصنيفها ضمن الإجراءات الودية التي يتم بها حل النزاع الجماعي ، وهذه هي التدابير التي يغطيها تشريع العمل على النحو التالي: "في حالة فشل إجراء المصالحة على جميع الخلافات الجماعية في العمل ، أو على عدد منها ، يقوم المفتش بإعداد سجل بعدم المصالحة"¹.

في هذه الحالة ، يمكن للطرفين الالتزام باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون.

وتجدر الإشارة إلى أن العمال ، فور فشل إجراءات المصالحة القانونية ، يمكنهم الدخول مباشرة في إضراب ، والإضراب الذي يسبق إجراءات المصالحة هو إضراب غير قانوني².

المطلب الثاني: الوساطة والتحكيم

الفرع الأول : الوساطة

أ- مفهوم الوساطة وشروطها

آلية جديدة لم يعرفها العالم المهني والتشريع العمالي الجزائري إلا بعد صدور القانون 90-02 بخلاف آلية المصالحة وآلية التحكيم³.

ويقصد بالوساطة إحكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما ، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف ، والملايسات التي تحيط به ، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له على أن تقدم هاته الحلول في شكل إقتراحات أو

¹ - المادة 9 من القانون 90-02.

² - مختاري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص135.

³ - الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية(دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-)، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص32.

توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها ، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع¹.

وفي هذا الشأن نصت المشرع في هذا الشأن قانون تسوية النزاعات الجماعية كتعريف للوساطة بأنها " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفي الخلاف الجماعي للعمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"².

وهذا يعني أن رغبة الطرفين سيادية في اختيار الوسيط المسؤول عن تسوية النزاع ، وبالتالي يختار الوسيط عادة من بين الأشخاص الموثوق بهم الذين لديهم خبرة كافية و إدارية في مجال علاقات العمل وبالتالي فإن الطرفين " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء القيام بمهمته"³.

للساطة عددا من الفوائد والمبررات التي جعلتها من أكثر الحلول فعالية في فض المنازعات، وتمثل هذه الفوائد والمبررات فيما يلي:

- تكفل الوساطة الخصوصية لطرفي النزاع بعيدا عن الإجراءات العلنية التي تتسم بها إجراءات المحاكمة القضائية، إذ أنه في كثير من الأحيان يفضل طرفا النزاع حل النزاع القائم بينهما بعيدا عن إجراءات المحاكمة العلنية، وبالتالي يلجئون إلى الوساطة لأنها تحقق لهم السرية التي يرغبون فيها⁴.
- تتسم الوساطة بأنها ذات تكلفة مالية أقل من تكلفة التقاضي الذي يكلف اللجوء إليه مصاريف ورسوم ونفقات كبيرة ذلك أن إجراءات المحاكمة تتطلب وقتا طويلا مقارنة بالوساطة ، كما أن مواعيد جلسات الوساطة ملائمة لطرفي النزاع.

¹ - سليمان حمية ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ،مرجع سابق، ص 351.

² - المادة 10 من قانون 90-02 تسوية نزاعات الجماعية.

³ - المادة 11 من قانون 90-02 تسوية نزاعات الجماعية .

⁴ - محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 208.

- الوساطة تؤدي إلى تحقيق مكاسب مشتركة لطرفي النزاع ذلك أن التسوية في الوساطة تكون قائمة على حل مرض للطرفين.

بالإضافة إلى هذه الفوائد فإن الوساطة تعمل على المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع إذ أن من شأن تسوية النزاع عن طريق الوساطة التوصل إلى حل يرضي كلا الطرفين ويحقق مصالحهم المشتركة، كما أنه يقي المجال مفتوح بين الطرفين من أجل استمرار العلاقات بينهما¹.

ونظرا للطابع الشخصي لآلية الوساطة²، يجب توفر عدة شروط في الوسيط، وتمثل هذه الشروط في الخبرة في موضوع النزاع، وكذا الحياد والاستقلال.

- الخبرة في موضوع النزاع وسرية المهام :

يتعلق هذان الشرطان بضمان كفاءة الوسيط وتمتعه بالخبرات والمؤهلات والجدارة التي تمكنه من فحص النزاع والإلمام بعناصره وملايساته والقدرة على اقتراح التوصيات بشأنه، فإذا كان النزاع قانوني، يتعين عليه أن يكون صاحب خبرة في المجال القانوني، ونفس الشيء إن كان النزاع ذو طابع اقتصادي أو مالي ينبغي أن تتوفر في الوسيط الخبرات اللازمة في المجال الاقتصادي أو المالي، ويجب أن يؤخذ في الاعتبار التطورات الحديثة والمتلاحقة لقطاعات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والتقنية والتي تتجه نحو المزيد من التخصص والتعقيد، والأمر على هذا النحو يتطلب الخبرة ودهاء في الوصول إلى حلول توافقية ترضي جميع أطراف النزاع وتكفلها بتسويته وديا³.

وكذلك يجب على الوسيط التحلي بروح السرية والكتمان لكل ما يعرض عليه من طرفي النزاع تحت طائلة العقوبات لما تتسم به نزاعات الجماعية من سرية في إجراءات تسويتها، حسب المادة 11 من قانون تسوية النزاعات الجماعية .

¹ - سولم سفيان، مرجع سابق ص 43-44.

² - محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، مصر، 2013، ص 203-204.

³ - محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 206-207.

أ- الحياد والاستقلال

الوسيط طرف ثالث أجنبي يتم اللجوء إليه من أجل تسوية عادلة ومنصفة للنزاع، ولذلك ينبغي عليه أن يكون دائما في موقف حياد وعدم الانحياز إلى طرف على حساب طرف آخر. وهذا الحياد يؤهله لاكتساب ثقة طرفي النزاع في أمانته وإخلاصه، وفي عدالته وصدق نواياه ومصداقية وشفافية مساعيه لتسوية النزاع، ويتحقق ذلك عندما لا يكون للوسيط أية مصلحة في النزاع لأنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع ويتعين أيضا لتحقيق حياد الوسيط ألا يكون له آراء شخصية مسبقة فيما يتعلق بالنزاع، والحكمة من هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إبداء الرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك بموقفه وسيكون متأثر بموقفه السابق مما يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعيا، حيث يتعارض ذلك مع نزاهة وعدالة ومصداقية الوساطة ذاتها¹.

ب- إجراءات الوساطة ونتائجها

- إجراءات الوساطة

بعد اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما واتفاقهم على تعيين الوسيط للقيام بهذه المهمة، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بعمله. ويتمتع الوسيط أثناء قيامه بمهامه بصلاحيات واسعة من أجل الوصول إلى حل النزاع المعروض عليه، فإذا كان مفتش العمل أو هيئة المصالحة تقوم بمحاولة التقريب بين وجهات النظر لطرفي النزاع، فإن الصلاحيات والسلطات المخولة للوسيط تلزمه البحث عن أساس صحة ادعاءات أطراف النزاع من خلال وصوله لدراسة كل المعطيات الاقتصادية والاجتماعية للنزاع².

¹ - محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 207.

² - سولم سفيان، مرجع سابق، ص 44-45.

ويقوم إلى جانب ذلك الوسيط بالتعرف على وضعية الهيئة المستخدمة من الناحية الاقتصادية، ويتلقى من الأطراف ومن النقابة الممثلة داخل الهيئة المستخدمة مذكرات تتضمن ملاحظاتهم، إلى جانب تلقيه معلومات عن الوضعية المالية، إلى جانب الإحصائيات والتي من شأنها أن تفيده في مهمته، وكل رفض من قبل أحد أطراف النزاع على تقديم أي وثيقة يطلبها الوسيط تعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون ، كما يمكن للوسيط استدعاء أي شخص لسماعه كلما رأى في ذلك ضرورة .

إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط الاستعانة بخبير لمساعدته في مهامه في الأمور التي قد لا تكون واضحة لديه ليتم فحصها من أشخاص في الاختصاص، وعلى الوسيط الالتزام بالسرية المهنية في كل الوثائق التي يتم الاطلاع عليها¹.

ويقوم الوسيط بعرض اقتراحاته التي توصل إليها من جراء دراسته للنزاع المعروض عليه بغية تسويته، على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده، وهذه الاقتراحات أو التوصيات التي يقدمها الوسيط تكون غير ملزمة للطرفين فلهم الحرية في قبولها أو رفضها.

وعندما ينتهي الوسيط من مهمته يحرر محضرا بالنتائج التي توصل إليها، وتكون النتائج على شكل اقتراحات وتسمى في القانون بالتوصيات ويجب أن تكون معللة، ويقوم الوسيط بإرسال نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا².

- نتائج الوساطة

لا تخرج نتائج الوساطة عن فرضين، الأول هو نجاح الوساطة أي قبول الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط، ويتم إثبات قبول الطرفان للتوصيات في محضر مكتوب يحرره الوسيط ويتضمن التوصيات التي تحمل مقترحاته ويوقعه كل من الطرفان والوسيط، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختص

¹ - مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002، ص 88-89.

² - مختاري فاطمة الزهراء: مرجع السابق، ص 138.

إقليميا دون إشمال هذه التوصية على القوة أو الصيغة التنفيذية مما يسمح للأطراف النزاع بقبولها أو رفضها ، ففي حالة رضا طرفي الخلاف بها ، يلتزمان بإحترام الحل الذي توصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما وسارية المفعول وقت توقيع عقد وثيقة الوساطة¹.

أما الفرض الثاني فهو إخفاق الوساطة بما أنه لا يوجد أي إلزام بقبول النتائج التي توصل إليها الوسيط، فالطرفان يملكان الحرية الكاملة في قبول أو رفض التوصيات التي قدمها الوسيط دون أن يترتب على الرفض أية التزامات أو إجراءات.

غير أن حرية الوساطة لا تتعارض مع الحرص على أن تأخذها الأطراف المعنية مأخذ الجد وأن تهتم بها وتقدرها وتتعامل مع عملياتها بفعالية، ولذلك يجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما لتوصيات الوسيط كلها أو بعضها مسببا² ، أما في حالة عدم رضاها بما أو عدم توصل وسيط إلى تسوية هذا النزاع تتم إحالة هذا الخلاف على سلطة التحكيم³.

الفرع الثاني: التحكيم L'Arbitrage

لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفا للتحكيم ومنها المشرع المصري والجزائري، واكتفت بالإشارة إلى عناصره مما فتح الباب أمام اجتهادات الفقه، فقد عرف بعض الفقهاء التحكيم بأنه الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحاكم المختصة، وقد عرفه البعض أيضا بأنه عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم شخص أو أشخاص يختارونهم للفصل في النزاع دون المحكمة المختصة، وذهب البعض الآخر إلى أنه قضاء خاص يتولاه أفراد مزودين بولاية الفصل في المنازعات وذلك خروجا عن الأصل العام⁴ ، وهو ما نصت عليه المادة 09 فرع 02

¹ - رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص 102.

² - محمد أحمد إسماعيل: مرجع ، ص ص 217-218.

³ - رشيد واضح، مرجع نفسه ، ص 103.

⁴ - بن سعيد لزهري، التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 15-16.

من قانون تسوية نزاعات الجماعية والتي تقضي بأنه : "في هذه الحالة أي فشل حالة المصالحة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريا باتفاق الطرفين المتنازعين، أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية¹.

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون في ما يتعلق بهذا التحكيم فإننا نجد: "في حالة إتفاق طرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة أحكام الخاصة في هذا القانون"².

يتمتع التحكيم في النزاعات الجماعية بخصائص تميزه عن غيره من وسائل التسوية الودية وعن التحكيم الخاص المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك لأنه: آلية لتسوية النزاعات الجماعية بعد فشل المفاوضات والمصالحة والوساطة المنصوص عليها قانونا لإيجاد حلول مناسبة للطرفين ومن بينها :

- آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له.
- آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم بالتنفيذ³.

و تكمن أهمية التحكيم فيما يلي :

¹ - هدي بشير ، مرجع سابق ، ص 61-62.

² - المادة 13 من قانون 90-02 .

³ - معاشو نبالي فطة ، عدم ملائمة أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية على نزاعات العمل الجماعية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 2، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 61-62.

- السرعة في فض المنازعات لأن المحكمين عادة ما يكونون متفرغين للفصل في خصومة واحدة وعموما لا تتعدى أكثر من ستة أشهر.

- الاقتصاد في المصروفات حيث أن نفقات التحكيم أقل كثيرا من نفقات رسوم المحاكم وأتعاب المحاماة وإجراءات التنفيذ.

- السرية حيث أن ملف الخصومة بين الطرفين يبقى تحت علم المحكمين حصرا في حين جلسات التقاضي في المحاكم علنية ولا ننسى أن المحكمين يقسمون اليمين في كل قضية يتولون التحكيم فيها للمحافظة على الحياد والسرية.

- يمتاز التحكيم ببساطة إجراءاته والحرية المتاحة إلى هيئة التحكيم بحسم الخلاف غير مقيدة إلا بما ينفع حسم النزاع.

- يتم اختيار المحكمين برضا تام من الأطراف المتنازعين بحيث يشعر كل منهم بكامل الاطمئنان لأنهم اختاروا بإرادتهم من يحكم بينهم .

- زوال وتلاشي الإحتقان بين المتخاصمين في أغلب الأحيان بعد صدور القرار الأقرب ما يكون للتراضي لأنه تم من محكمين حائزين على ثقة الجميع فيؤدي القرار إلى الحد من الخصومة والمشاحنات وبالتالي اطمئنان النفوس والرضا وإعادة العلاقة الطيبة¹.

أ- إجراءات التحكيم :

ينص قانون الإجراءات المدنية الجزائري، على أنه يتبع المحكمون والأطراف المواعيد والأوضاع المقررة أمام المحاكم ما لم يتفقان على غير ذلك، إذ تقوم هيئة التحكيم باستدعاء طرفي النزاع، ويقوم كل طرف بتقديم دفاعاته ووثائقه، وإذا تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو لم يقدم وثائقه تصدر هيئة التحكيم قرارها على ضوء ما قدم لها في المواعيد المحددة لتقديم العرائض والوثائق وهذا ما يؤكد

¹ - مناني فرح ، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010)، ص31-32.

النص "يلزم كل طرف بأن يقدم مستنداته قبل انقضاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر يوما على الأقل، ويصدر حكم المحكمين على مقتضى ما هو مقدم إليهم"¹.

ولقد قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية على كل من سلم الحكماء وزودهم بمعلومات خاطئة أو وثائق مزورة أو حاول الضغط عليهم بطرق احتيالية للتأثير على قراراتهم، وتمثل هذه العقوبة في غرامة تتراوح من 500 دج إلى 2000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وإذا طعن بالتزوير من قبل أحد الطرفين في وثيقة ما أو وجد عارض جنائي يحيل المحكمون الخصومة إلى الجهة المختصة، ولا تبدأ إجراءات التحكيم من جديد إلا من تاريخ الحكم في تلك المسألة العارضة وذلك طبقا لما ورد في نص المادة².

وما يؤخذ على التحكيم في مجال تسوية خلافات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أنه للتم بشأنه أحكام وإجراءات خاصة بتشريع العمل، وإنما أخضعه المشرع للأحكام المتعلقة بالتحكيم في القواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، مع العلم أن هذه الأحكام متعلقة أساسا بالتحكيم التجاري والاقتصادي بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها، وهو ما لا ينسجم كلية مع الإجراءات التي يجب أن تحكم تسوية نزاعات العمل الجماعية، لأن هذه الأخيرة تتعلق بخلاف جماعي داخل مؤسسة مستخدمة واحدة أو قطاع نشاط معين دون أن يكون ذلك بين مؤسستين اقتصاديتين أو تجاريتين كما أورده المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية³.

ب- قرار التحكيم :

إن أول ما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد هو أن المشرع الجزائري لم يستقر على تسمية واحدة موحدة لعمل هيئة التحكيم، لذلك نجد في أغلبية النصوص المتعلقة بالتحكيم أنه اعتبر هيئات التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية أنها "أحكام التحكيم" بينما نجد في نصوص أخرى

¹ - المادة 446 و المادة 449 من قانون الإجراءات المدنية الجزائرية.

² - مختاري فاطمة الزهراء: مرجع سابق، ص142.

³ - واضح رشيد، مرجع سابق، ص108.

أشار إلى هذه الأعمال أنها "قرارات" ، بينما موقف المحكمة العليا استقر على اعتبار مصطلح "أحكام" أنه عبارة غامضة يقصد بها كل ما يصدر عن القضاء من أحكام وقرارات، بما فيها الأوامر الإستعجالية ، وتسميتها أحكام وقرارات صادرة في المواد الإستعجالية مع الإبقاء على طابعها المؤقت، غير أنها تراجعت عن هذه التسمية في قرار آخر لها وقررت أن اعتراض الغير جائز حتى في الأوامر الاستعجالية لاعتبار هذه الأخيرة تدخل ضمن الأحكام والقرارات القضائية¹.

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تعيينها، وهو قرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها وتعليلها، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير².

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، قد خالفها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بنصها في الفقرة الثانية: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه"، وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة³.

إن شرط التسبب إذا كان في الأحكام والقرارات القضائية يشكل أهمية بالغة، يمكن القاضي من تكييف الوقائع الثابتة ويبيّن عليها حكمه، فإن تسبب قرارات التحكيم يمكن المحكم من إعطاء الوصف الملائم، بإعطائه التكييف القانوني للوقائع موضوع النزاع، ويحدد القاعدة القانونية التي يضع

¹ - رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 12-07-2010، ص125.

² - المادة 13 من القانون 90-02 .

³ - سليمان حمية ، مرجع سابق، ص184.

الخصومة في إطارها، فيعمل بمقتضاها ويصدر حكمه بناءا عليها، بطريقة تضمن التطبيق الصحيح والسليم للقانون.

بالإضافة إلى هذا يجب أن يذكر في قرار هيئات التحكيم بيان الجهة التي أصدرته، تحديد تاريخ الجلسة المخصصة لتلاوة القرار، والإشارة إلى مختلف الإجراءات المتبعة، إبداء ملاحظات وتاريخ إصدار القرار، التأشير الإجمالي على الوثائق والمستندات التي قدمها الأطراف، ومحاضر إجراء التحقيق، للإشارة أن المحكمة أو هيئة التحكيم قد اطلعت على أوراق ووثائق القضية¹.

وخلافا للقانون السابق الذي استبعد إمكانية استئناف القرارات التحكيمية، فقد أباح قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إمكانية الطعن في هذه الأحكام عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم، وكذلك الطعن فيها عن طريق الاستئناف في أجل شهر من تاريخ النطق بها أمام المجلس القضائي المختص إقليميا ما لم يكن الأطراف قد تنازلوا عن حق الاستئناف في اتفاقية التحكيم².

وعليه فإن الحكم التحكيمي ينهي النزاع ولا يضع له حد، فهو يكتسب حجية الشيء المقضي فيه مثل الحكم القضائي، وهذا ما يجعل من التحكيم آلية فعالة في تسوية نزاعات العمل الجماعية³.

إن نجاح الطرق العلاجية في التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية والإجراءات السابقة ذكرها هو بمثابة تجنيب المؤسسات عواقب الإضراب الوخيمة وفشلها هو تشجيع وتحسيس العمال إلى التوقف التشاوري عن العمل وما ينجم عن ذلك من مشاكل إقتصادية وإجتماعية ولا تنحصر عواقبه على طرف دون الآخر وهو ما يستلزم آلية فعالة لتوقيف التشنج العمالي في بدايته ومما لا شك فيه في بقاء التشنج قائما وإستمرار الخلاف الجماعي بعد فشل الإجراءات الوقائية والعلاجية السابقة يدفع بالعمال إلى إستعمال أعنف الطرق وأشدّها تطرفا وهو الحق في الإضراب .

¹ - رشيد واضح ، مرجع سابق، ص340-341.

² - أحمية سليمان: مرجع سابق ص184-185.

³ - بن حملة سامي: دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد3، الجزائر، 7-6 ماي 2014، ص111.

المبحث الثاني :1 لإضراب كإجراء قبل دخول في نزاعات العمل الجماعية

كثيرا ما تؤدي الطرق الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود ، أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف النزاع حيث كثيرا ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول وتساويات مناسبة وملائمة لصالح أحد الطرفين أو كلاهما ، سواء بسبب تصلب المواقف أو عدم إقتناع بالحلول المقترحة أو عدم تنفيذها وكذلك عدم الوفاء بالوعود والإتفاقات التي يمكن التوصل إليها سواء عن طريق الوساطة أو التحكيم أو المصالحة أو غيرها من الإجراءات العلاجية السلمية الأخرى .

الإضراب هو الجانب الساخن والحازم من النزاعات العمالية الجماعية، في حين أن التسوية السلمية تشكل الجانب السلمي الآخر ، وقد تم الاعتراف بها بعد العديد من النضالات التي أدارها العمال بموجب القانون رقم 90-02 المرتبطة بمنع وتسوية المنازعات الجماعية في العمل، وبالتالي ممارسة الحق في الإضراب المعدل بالقانون رقم 91-27 الصادر في 21 ديسمبر 1991¹، لجأوا إليه بعد استنفاد الأساليب السلمية المذكورة سابقاً وهذا بصدد التوصل إلى تحقيق حقوقهم.

ويعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة من قبل الهيئات التشريعية حيث يبدو الإهتمام به بارزا في قوانين العمالية الحديثة التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب مع ضمان الحق ممارسة هذا الحق في ظروف عادية وسلمية ، دون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل من جهة ودون المساس بمصالح الحيوية من جهة ثانية ، ودون المساس بضمنان منصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة².

المطلب الأول : مفهوم الإضراب وأقسامه

في هذا المطلب سنستعرض مضمون محتوى الإضراب ودوره الفعال في تسوية النزاعات العمل الجماعية ، وهذا بصدد التعرف على تفصيلا وفي هذا الخصوص سأتطرق لتعريف الإضراب ضمن الفرع الأول، وعناصره ضمن الفرع الثاني.

¹- قانون رقم 91-27 الصادر في 21 ديسمبر 1991، ممارسة الحق في الإضراب.

²- سليمان حمية ، مرجع سابق ص 137.

الفرع الأول: تعريف الإضراب

وعلى الرغم من أن المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف للإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه بما يتفق مع نص المادة " إذا إستمر الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليه أعلاه ، وفي غياب طرق التسوية ، فقد ترد في عقد أو إتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء في الإضراب وفقا لشروط وكيفيات محددة في أحكام هذا القانون " ¹.

يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق، الذي يعتبر وفقاً جماعياً متفقاً عليه على جزء من العمال ، بقصد جعل الضغط والتأثير على الهيئة التي توظف، وذلك لتلبية أو الرضوخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية.

ومع ذلك، لم يكن المشرع الجزائري راضياً عن هذه الفكرة ، بل ربط وجودها بوجود صراع جماعي ، وبالتالي يصبح المناسب للإضراب لمنع العمل الناتج عن صراع جماعي ، وربط إضراب الصراع الجماعي يجعلها حركة منظمة وواعية تتميز بمصلحة مشتركة ، وتتحرك خلال إطار جماعي ².

وقد يكون الإضراب وسيلة عنيفة لحل منازعات العمل الجماعي، التي تتجسد في نوع من الوقف الجماعي للعمل من قبل جميع العمال أو عدد منهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية ³.

كما عرّف الإضراب بأنه امتناع العمال الجماعي المؤقت عن العمل المطلوب منهم ، بموجب عقود العمل وهذا نتيجة لبعض الاختلافات المهنية التي تحدث بينهم وبين أصحاب العمل، وبالتالي نية العودة إلى العمل بعد حلها.

¹ 24- من القانون 90-02.

² -عحة الجليلي، مرجع سابق، ص 220-221.

³ -هدني بشير، مرجع سابق، ص 219.

ويمكن أيضا تحديد الإضراب بأنه التوقف المتعمد للأنشطة المعتادة للعمال في مجال العمل التابع وسبب التعليق المؤقت الجماعي ، من أجل الضغط على الطرف الذي يجري العمل لمصلحته، بشكل مباشر أو غير مباشر، وهذا يتطلب موقفا إيجابيا تجاه الإجتهد الذي يضعه هؤلاء العمال¹.

كما يعرف الإضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل على الاعتراف لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه².

إذ يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارهم على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل³.

الفرع الثاني: أقسام الإضراب

أ- التوقف الجماعي عن العمل

يقصد بالتوقف الجماعي بأنه الفشل المتعمد في أداء العمل بسبب انتشار العمال ، وهذا يعني أن توقف العامل عن العمل من تلقاء نفسه لا يعتبر إضرابًا ، وإن كان بقصد تلبية مطالب مهنية. والإضراب حتى وإن كان حقًا شخصيًا ، لا يُمارس إلا بشكل جماعي ، وبالتالي فإن إيقاف العامل نفسه قد يكون خطأً ، مما يبرر العقوبة التأديبية المفروضة عليه⁴.

لا يمكن اعتبار أي توقف جماعي غير مقصود عن العمل إضرابًا ، لأن عقد العمل يمكن أيضًا تعليقه بفعل صاحب العمل أو المؤسسة ، أو لأسباب خارجة عن إرادة العمال ، حيث أن أحد شروط المهنة المشروعة في الإضراب هو أن توقف العمال متعمد ، وبالتالي يتوقف العمال عن العمل بدون إرادتهم، لا يمكن أن يمثل إضرابًا ، مثل وقف جماعي للعمل في عطلة مختارة ناتجة على سبيل المثال

¹-لعلوي عيسى ، النظام القانوني الدولي، مكتبة الوفاء القانونية ، الجزائر ، سطيف، 2017/05/25، ص411.

²-أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق، ص339.

³- سليمان حمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق، ص139.

⁴-أبو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق، ص348.

عن زيارة رئيس دولة أو تضامن مع الأحداث الوطنية ، مما يجعل إرادة العمال خالية من أي التزام أثناء هذا التعليق.

يجب أن يكون لدى العمال نية العودة إلى الشغل بعد الوفاء أو التعهد بتحقيق مطالبهم حتى قبل إستيفاء المدة المعلن عنها للإضراب¹.

وإن التوقف عن العمل الجماعي قد تفرضها بعض العوامل إنتاج كنقص المواد الأولية للإنتاج أو بالبطالة التقنية لا يعد إضراباً لأنه لا يحقق مطالب مهنية جديدة .

كما يكون الإضراب صادر عن جميع العمال أو أغليبتهم على الأقل للتعبير عن إرادتهم والرغبة في ذلك سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقائيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم².

ب- يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية

إن تحقيق المطالب المهنية الممكنة والصادقة يتمثل في الهدف النهائي الذي يسعى إليه العمال كنتيجة لممارستهم الصحيحة للإضراب ، وبالتالي فإن فشل المطالب المهنية للعمال يؤدي إلى غياب الشرعية داخل الإضراب ، وهذه المطالب المهنية يجب أن يتم رفضها مسبقاً من قبل صاحب العمل ، ومن المتصور أنه سيكون هناك توقف جماعي بعد إستيفاء وإستنفاد جميع الطرق العلاجية لتسوية النزاع ، وبالتالي كما لو أن عددًا ضخمًا من العمال تجنب أداء العمل لمراقبة مباراة حاسمة أو المشاركة في موكب مسؤول كبير يمر من السلطة ، وبالتالي يمكن أن يكون التوقف جماعياً أيضاً بفعل قوة قاهرة حالة دون القيام بالعمل على الوجه المطلوب .

يتم تحديد المطالب المهنية من خلال كل ما يرتبط بمصالح العمل ، بغض النظر عن طبيعة تلك المصالح (قانونية - مهنية - اجتماعية - اقتصادية) ، ومهما كان مصدرها (قانون - تنظيم - عقد)³.

¹-Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et look out tome2, édition litent, paris 1981 p26.

²-رشيد واضح ، مرجع سابق ، 106.

³-أبو عمرو مصطفى أحمد :مرجع سابق، ص 353-355.

المطلب الثاني: أنواع الإضراب وإجراءاته

قد يكون الإضراب وسيلة ضغط يمارسها العمال بعد استنفاد جميع الطرق السلمية لتسوية النزاع السائد لإجبار صاحب العمل أو الهيئة على تلبية مطالبهم.

للإضرابات العديد من الأشكال والأنواع التي سأكون قادرًا على معالجتها في الفرع الأول ، ويجب على العمال إتباع إجراءات معينة حتى يكون إضرابهم مشروعًا وبالتالي لا يخضعون لإساءة المستخدم ، لأن القانون لا يتم حمايتهم ما لم يمارسوا حقهم في الإضراب وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون 90-02 الخاص بمنع وتسوية المنازعات الجماعية في العمل وبالتالي ممارسة الإضراب المناسب¹.

الفرع الأول: أنواع الإضراب

الإضراب هو عبارة عن توقف جماعي للعمال عن العمل للضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم المشتركة التي لم تتحقق بإتباع الأساليب السلمية المذكورة أعلاه ، وتتجسد هذه الطريقة في عدة أشكال أو أنواع ، على النحو التالي:

أ- الإضراب التقليدي

يقصد بهذا النوع من الإضراب إنقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الإمتناع عن الإلتحاق بها بطريقة محكمة أو منظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة والآخذين في ذلك الوضعية الإقتصادية للمؤسسة والقدرات المالية للعمال كتاريخ الوفاء بالأجور وللتعويضات العائلية ويلتزم منظمو خلال كل ذلك بضمان إستمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ والسهر على عدم إستخلاف العمال المضربين من خلال السعي نقابات العمالية لمنع عمال المؤسسات الخاصة من تعويض العمال بعمال آخرين يحلون محله².

¹- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 119.

²- رشيد واضح ، مرجع نفسه ، ص 119.

يشكل هذا النوع نوعاً من التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية ، حيث يقوم العمال المضربون في نفس الوقت بحزم أمتعتهم ، أو مغادرة مواقع العمل ، أو الامتناع عن الانضمام بشكل منظم ومدروس مسبقاً من حيث الجودة والمدة¹.

ب- الإضراب الدائري

هذا الشكل من الإضراب هو إضراب ذو تنفيذ فتوي، فبدلاً من أن يضرب العمال جميعاً تضرب فئة من العمال بدل الأخرى²، حسب تخصصها في العمل، لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيمًا دقيقاً من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل³، وتسمى هذه الصورة الإضراب الدائر أو التعويقي، لأن توقف العمال في قطاع معين من المشروع يصيب القطاعات الأخرى فيه بالشلل حيث تعتمد الصناعات الحديثة على تقسيم العمل وتخصص كل قطاع في إنتاج جزء معين من عملية الإنتاج، وتتيح هذه الصورة من الإضراب تقسيم أعباء وتضحيات الإضراب بين مجموعات العمال فيما يتعلق بالحرمات من الأجر خلال فترة الإضراب⁴، فالعامل لا يفقد كل أجرته وإنما جزء منها فقط، وهو الجزء الموافق لفترة توقفه عن العمل أما باقي أيام إضراب الفئة الأخرى سيستفيد منها العامل في الفئة التي عادت للعمل من الأجر⁵، وبالتالي يعتبر أكثر ضرراً من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظراً لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة⁶.

¹-خليفة عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2005، ص17.

²-راشد راشد ، مرجع سابق ص294-295.

³-هدني بشير، مرجع سابق، ص220.

⁴-محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص284.

⁵-لعلاوي عيسى ، مرجع سابق ، ص428.

⁶-هدني بشير ، مرجع سابق، ص220.

ج- الإضراب الجزئي

بخلاف الإضراب العام الذي يقوم به جميع العمال بالتوقف عن العمل لفترة معينة فإن الإضراب الجزئي تقوم به مجموعة معينة فقط داخل المؤسسة، كأن يقوم عمال قسم الصيانة فقط بالإضراب دون عمال الأقسام الأخرى للمؤسسة.

والعبرة في هذا الإضراب الجزئي ليس بعدد العمال القائمين به وإنما في وجوب توفر المصلحة المشتركة كأن يقوم عمال الفرن في مؤسسات الحديد والصلب بالمطالبة برفع العلاوات لقساوة العمل.

لقد ثار خلاف وجدل حول عنصر الجماعية في الإضراب الجزئي فالبحث عن تحديد عدد معين من العمال حتى يعتبر النزاع جماعي أو فردي جاء في صيغة أوامر عامة دون أي تدقيق فلكل إضراب أوضاع ووقائع مختلفة عن بعضها وهو ما جعل محكمة النقض الفرنسية تترك لقاضي الموضوع سلطة تكييف النزاع القائم إن كان جماعي أو فردي، واعتبرت محكمة التحكيم العليا في فرنسا الإضراب الذي قام به عاملين فقط ناتج عن نزاع عمل جماعي وهو إضراب قانوني، عندما تبنت النقابة موقف العاملين وكان موضوع إضرابهم يتعلق بمصلحة جماعية¹.

د- الإضراب القصير والمتكرر

يتميز هذا النوع من الإضرابات بأن توقف العمال فيه لا يكون جذريا كأن يترك العمال العمل قبل ميعاده المحدد بساعة مثلا أو بصفة متكررة ومنتظمة ، أو يحضرون بعد ميعاد العمل بساعة، أو يقوم العمال بالتوقف عن العمل لمدة قد تكون نصف ساعة أخرى وهكذا، وتتميز هذه الصورة من الإضراب ببقاء العمال المضربين في أماكن العمل مع ترك زملائهم غير المضربين يقومون بأداء أعمالهم، كما أن العمال المضربين قد يحصلون على أجورهم كاملة أو الجزء الأكبر منها لصعوبة تقدير الانخفاض في الإنتاج نتيجة التوقف القصير عن العمل، كما يتميز أخيرا بسهولة القيام بالإضراب

¹-لعلاوي عيسى، مرجع سابق، ص429.

وتنظيمه، حيث تتطلب الإضرابات طويلة الأمد توافر إمكانيات وقدرات نقابية وتنظيمية وقيادية ومادية كبيرة¹.

كما أن الإضراب القصير والمتكرر يكون أكثر جسامة من الضرر الناتج عن الإضراب الصريح والطويل أي الإضراب مع الإمتناع عن العمل خاصة وأن صاحب العمل لا يمكن أن يتوقع أوقات البقاء في مراكز العمل وأوقات الإمتناع عنها فهذا النوع من الإضراب إذن هو إضراب مفاجئ ومخطط بنسبة لمنظميه يحتاج إلى نوع من الإحكام والدقة يكونان مدروسان مسبقا في ما يتعلق بفترات الإنقطاع فيه ومداه ومدته وأهدافه².

و- الإضراب البطيء

هو نوع من الإضرابات ينفذ عن طريق تقاعس العمال عن العمل أو عدم القيام به على الوجه الأكمل سواء من الناحية النوعية أو الكمية، فيقوم المضربون فيه بأداء عملهم ببطء وخلافا لشروط العقد متفقين فيه بتخفيض نسبة الإنتاج إلى حدود معينة بالمقارنة مع إنتاج أيام العمل العادية دون مغادرة أماكن العمل، وهذا ما يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العمل المتفق عليه.

والإضراب البطيء هو أخطر أنواع الإضرابات المهنية وأكثرها خسارة لصاحب العمل كون أن صاحب العمل يستمر بتسديد المصاريف العامة لحسن سير المشروع كالإنارة والماء والتدفئة والغاز وغير ذلك مقابل إنتاج ضئيل لا يغطي المصاريف³، ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال⁴.

¹ -محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 284.

² -رشيد واضح، مرجع سابق، ص 122.

³ -لعلاوي عيسى، مرجع سابق، ص ص 426-427.

⁴ -هدني بشير، مرجع سابق، ص 221.

هـ: إضراب المبالغة في النشاط

على عكس أنواع الإضراب الأخرى فإن إضراب المبالغة يتضمن زيادة في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف وبصورة مفاجئة، مما جعل المبالغة في النشاط تقلل من ممارسته.

ومنه فالإضراب مهما كان شكله فإنه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة، سواء كان التوقف كلياً أو جزئياً، أو إضراب جميع العمال أو فئة منه فقط، وسواء طال مدته أو قصرت، ويبقى هذا الإضراب أخطر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب معينة، إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية، وهو ما يشكل عامل تغيير للهيكل السياسية والاقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة إنجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة، بإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر¹.

الفرع الثاني: تنظيم الإضراب

إن ممارسة حق الإضراب مكفولة دستوريا وتشريعيا ويشترط فيها احترام العمال المضربين لإجراءات المنصوص عليها قانونا وقد إستهدف المشرع بتنظيم ممارسة هذا الحق للتقليل من اللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق لا سيما في القطاع العمال لأن الأصل والهدف الذي جاء من أجله قانون 90-02 هو تصدي للخلاف الجماعي ومواجهته بشتى الحلول تفاديا للوصول للإضراب .

ويستوقفنا القانون في إجرائيين جوهريين ، يتعلق الأول بجماعية قرار الإضراب والثاني بمسألة الإشعار الهيئة المستخدمة حسب التحليل التالي².

¹-واضح رشيد:، مرجع سابق ، ص123.

²-بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 221..

أ- موافقة جماعة العمال على الإضراب

يجب أن يتم اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب بشكل ديمقراطي من قبل فريق العمل المعني بالنزاع ، دون أي ضغط أو إكراه أو تسوية من أي طرف على الإطلاق ، في إطار جمعية عمومية يحضرها ما لا يقل عن نصف عدد العمال المعنيين ، طالما أن خيار اللجوء إلى الإضراب صادر عن طريق التصويت المباشر ، من قبل غالبية العمال الحاضرين ، على النحو المنصوص عليه في المادة 27 من القانون 90-02¹، ولصحة هذا الإجراء يجب توفر بعض الشروط المتمثلة في:

-استمرار الخلاف كلياً أو حول بعض النقاط فقط.

-دعوة جماعة العمال لجمعية عامة داخل أماكن العمل وهذا لوضع حد لكل أشكال التجمعات العمالية التي قد تتحول إلى مقاصد غير مهنية.

-إخطار الإدارة بموعد الجمعية، وهذا لتتخذ الإجراءات الأمنية المناسبة ، وكذلك دراسة كل الاحتمالات بما فيها حضور ممثل الإدارة للجمعية لاطلاع الموظفين على موقف الإدارة.

-وجوب مشاركة على الأقل نصف العمال المعنيين والاقتراع السري هو الوسيلة الكفيلة بحماية رأي الموظفين².

- وحسب النص " يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري ويكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذي تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل"³.

¹-سليمان حمية : الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، الجزائر، ص374-375.

²-خليفي عبد الرحمان :مرجع سابق، ص69.

³-المادة 28 من القانون 90-02 .

ب- الإشعار المسبق بالإضراب

يشترط من أجل ممارسة حق الإضراب أن يقوم العمال عن طريق ممثليهم بإشعار الهيئة المستخدمة بذلك، ولا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد انتهاء الأجل المضروب للإشعار، والذي تحسب مدته من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، والتي تتحدد عن طريق التفاوض.

وحسب المادة 30 من القانون 90-02 لا يمكن في جميع الأحوال أن تقل مدة الإشعار المسبق عن 08 أيام¹.

كما ورد في نص المادة 31 أنه يجب على كل من العامل وبالتالي ممثلي العمال الالتزام باتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من الحفاظ على المنشآت والممتلكات وضمان أمنها ، وبالتالي يعين الطرفان العمال الذين يذهبون أن يكون مسؤولاً عن هذه المهام ، لأن هذا غالباً ما يحدث في أقرب وقت بسبب إيداع الإشعار المسبق للإضراب ، لأن المشرع قد فرض شرط تقديم هذا الإشعار المسبق للإضراب بفضل الفوائد التي يتمتع بها في السماح للعمال بالتكوين المباشر، و المساومة مع صاحب العمل حول الإجراءات الأمنية في حالة الإضراب وبالتالي استخدام حالات الإساءة والعنف².

ومن مميزاته كذلك أنه يسمح لصاحب العمل قبول مطالب العمال وتجنب وقف العمل، كون أنه يشترط في شكل الإشعار المسبق بالإضراب أن يتم فيه ذكر الأسباب والمطالب والاقتراحات، وهي ما يطلق عليها القضاء الفرنسي بدفتر المطالب التي ألزم ممثلو العمال بتقديمه لصاحب العمل قبل مباشرة أي إضراب واعتبار أحياناً تقديم دفتر المطالب لصاحب العمل بمثابة إشعار سابق للإضراب وقد يوافق صاحب العمل على المطالب لتجنب وقوع الإضراب أي وقف العمل، كما يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة أو التحكيم في مدة الإشعار المسبق قبل القيام

¹ - المادة 30 من القانون 90-02.

² - لعلاوي عيسى ، مرجع سابق، ص 495-496.

بالإضراب وقد تتوصل الوساطة أو التحكيم إلى حل ودي يرضي الطرفين ويتجنب به الطرفين وقف العمل، وهو ما اشترطته الكثير من الأنظمة منها الجزائر¹.

والأحكام المقررة بشرعية الإضراب هي أحكام شرطية لا يجوز مخالفتها وبإحترام إجراء الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب يتبين أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من تاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق .

وكل توقف عن العمل إحترمت فيه هاته المراحل والإجراءات يظفي عليه المشرع حماية خاصة كضمان دستوري لممارسته في إيطاره القانوني وحماية هذا الحق لا يعني عدم تقييده لان جعله غير مقيد يصبح فيه مساس بأصول ومبادئ الهيئة المستخدمة لا سيما مبدأ سير العمل بانتظام وإطراد إستمرارية عملها².

وعمل للنص " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام هذا القانون ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها³."

ج- جزاء الإخلال بقواعد الإضراب

إن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات المنصوص عليها في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون 91-27 يترتب عليه عدم شرعية الإضراب وبالتالي ارتكاب العمال خطأ جسيما يجيز الطرد دون تعويض بموجب حكم قضائي طبقا لقرارات المحكمة العليا منها القرار رقم 191277 المؤرخ في 4/11

¹-لعلاوي عيسى ،مرجع سابق ،ص 495-496.

²-حمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 151.

³-المادة 32 من قانون 90-02 .

2000¹، فكل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي للعمل يقع خرقاً للأحكام المذكورة أعلاه ويعتبر خطأ مهنياً جسيماً بالنسبة لكل العمال المشاركين فيه، يتحمل المسؤولية كل شخص يساهم فيه بنشاطه المباشر ويكمن للمستخدم من جراء ذلك إتخاذ كل الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما وكل مخالفة لهذا الإجراء تجعل من الإضراب غير مشروع وما ينجر عن ذلك من إجراءات تأديبية حسب نص المادة 55 من القانون 90 التي تجيز للمستخدم المتابعة الجزائية ضد العمال المضربين ومنظمتهم².

1- دليل حول كيفية اللجوء إلى الإضراب وإجراءات تسوياته ، الكتيب الثاني ، مفتشية العامة للعمل ، ص04.

2- رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص128.

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية في ظل التشريع الجزائري والتي حاولنا من خلالها الوقوف على الأطر القانونية والتنظيمية التي أوجدها المشرع لاحتواء هذه النزاعات والحد منها، وحتى في حالة تطورها فإنه يقتضي تسويتها وفق ما حدده القانون، فالاتفاقيات الجماعية تكتسي أهمية بالغة في هذا الإطار، فهي الإطار التنظيمي للعلاقات العمل الجماعية بين العمال و أصحاب العمل، تعمل على تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل واستقرار الحياة المهنية .

كما أن المشرع أقر الآليات الوقائية لحل الخلافات الجماعية في العمل والتي تلعب الدور الوقائي قبل أن يتحول الخلاف إلى نزاع، حيث يتم احتوائه في بداية الأمر بتفعيل اللقاءات الدورية واللجان المشتركة، حيث أن هذه الأساليب تلعب دورا هاما لما تكتسبه من مرونة التي تتميز بها وتسمح بتبادل الآراء والاستماع لانشغالات العمال مما يسمح لطرف التنازل عن بعض الحقوق لصالح الطرف الآخر في سبيل حل الخلافات الجماعية ، وذلك بالقيام بالتفاوض الجماعي والاجتماعات الدورية التي تقوم بين صاحب العمل والعمال ، ولا ننسى الدور الفعال الذي تقوم به مفتشية العمل المختصة إقليميا في تقريب وجهات النظر وتقريب الأهداف المرجوة من النزاع تارة بإنهاء النزاع كليا وأخرى إنهاءه جزئيا .

وبعد فشل الوسائل الوقائية لمنازعات العمل الجماعية أقر المشرع الجزائري في قانونه 90-02 طرق علاجية متمثلة في المصالحة والتحكيم و الوساطة كحل بديل من أجل تخفيف العبئ على القضاء بالقضايا المعروضة عليه في هذا الشأن، ومع ذلك فإنه يوجد بعض الغموض من ناحية الإجراءات التي تم بها لوساطة والتحكيم من الناحية العملية، فالوساطة يظهر الغموض جليا من خلال نقص الفعالية خاصة عند إختيار الوسيط الذي لا يتم وفق شروط محددة كالكفاءة في المجال القانوني والاقتصادي، أما بالنسبة للتحكيم فإن صلاحيات المحكم أو هيئة التحكيم غير محددة، حيث تبقى هذه الصلاحيات واسعة فكل عمل يقوم به المحكم أثناء حل الخلاف يعتبر مباحا مادام يساهم في حل النزاع الجماعي المعروض على التحكيم.

عند فشل كل الإجراءات المكفولة والمنظمة قانونا وتشريعا لا سيما منها الوقائية وما لها من دور والعلاجية وما لها من تأثير مباشر وفعال ورغبة المشرع في كبح عرض النزاع على الهيئات القضائية وتعنت طرفي العلاقة وتشدد بمواقفهم .

فقد أقر المشرع الجزائري القانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27 المؤرخ في 12-21-1991 المرتبط بمنع وتسوية المنازعات الجماعية في العمل وبالتالي ممارسة حق الإضراب ، حيث وضع المشرع آلية ممارسة الإضراب من خلال تحديد وسائل منع الخلاف الجماعي ، وبالتالي شروط ممارسته مع ضمان الحماية القانونية وفرض القيود المطلوبة على ممارستها ، مع ردع كل انتهاك أو ممارسة غير قانونية لهذا الحق ، مع مراعاة أن الإضراب قد يكون إجراء يوقف تبعات عقد العمل بعد توقف جماعي عن العمل ، ويؤخذ في الاعتبار وسيلة للدفاع عن مصالح العمال وجعل الإضراب حق مشروع ومكفول دستوريا وكوسيلة ضغط لإرضاخ الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل لتحقيق مطالبهم جزئيا أو كليا وإن إحترام الطرق التنظيمية للإضراب تحمي العمال والمنظمين للإضراب من تجاوزات أو القرارات التي يصدرها صاحب العمل كردة فعل عنيفة عن توقف الجماعي والكلبي عن العمل .

أ - مقترحات :

بعد دراستنا بجدية لمنازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها إتضح لنا عدة نقائص وفراغات تنظيمية سواء لغفلة المشرع أو لسوء تقدرنا وكدى صعوبة تطبيقها على الواقع الميداني فارتأينا تقديم عدة توصيات عليها تضيضي وتؤثر فعالية لتحقيق الغاية المرجوة من الطرق الودية لحل منازعات العمل الجماعية وهي كالتالي :

- إعطاء الاهتمام لأساليب المشاركة والنقاش وعدم اللجوء دائما إلى العقاب، واللوائح والقوانين هي الطريق المؤدية إلى وضع حلول للنزاع.

-العناية و المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية وبتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض.

-استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات والمكافآت والحوافز يؤدي إلى التقليل من ظهور النزاعات وذلك من خلال نشرات وكتيبات توضح للعمال الأساليب المتبعة في تحقيق المكافآت والحوافز وكذا الترقيات.

-تجاوز صاحب العمل وتشاوره الدائم مع العمال ومن يمثلهم من المنظمات النقابية.

-ضرورة تضمين الاتفاقيات الجماعية المبرمة ما بين صاحب العمل والمنظمات النقابية، على آليات ووسائل فعالة للحد من تفاقم الاختلافات والانشقاقات ما بين أطراف علاقة العمل.

- وكذلك إجراء بحث تطبيقي على مستوى مفتشية العمل لعرض كل المنازعات المعروضة عليه ورصد الطرق الوقائية والعلاجية الفعالة التي حققت نتائج في فض النزاعات ليتسنى لنا معرفة الطريقة المثلى لفض النزاع وزيادة الإهتمام بها .

قائمة المصادر المراجع :

1- النصوص التشريعية :

- قانون 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات.
- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير، 1982 المتعمق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر العدد 07 فبراير 1982.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد: 06، فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991.
- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل. (ج ر رقم 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990).
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم ب: قانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991. رقم 68 لسنة 1991.
- القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2- قرارات ومراسيم :

- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 ، الجريدة الرسمية العدد 17 ، الصادرة سنة 1996.
- المرسوم الرئاسي 05-05 المتعلق بمفتشية العمل .

3- قائمة الكتب :

أ- اللغة العربية :

- سليمان حمية ، آليات تسوية منازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003.
- سليمان حمية : الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد 3، الجزائر، 2014.
- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية(المفاوضات الجماعية-النقابات العمالية-اتفاقيات العمل الجماعية-منازعات العمل الجماعية[الإضراب-الإغلاق-التحكيم=الوساطة-المفاوضة] في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
- بن سعيد لزهرة، التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، الطرق البديلة لحل النزاعات، عدد3، الجزائر، 6-7 ماي 2014.
- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر " ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2005 دون طبعة.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، الطبعة الرابعة ، دار هومة، الجزائر، 2007.
- عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، طبعة 2005 ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 34 حي لبرويار ، بوزريعة ، الجزائر.
- مصطفى جلال القريشي : شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الثاني ، علاقات العمل الجماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة الثالثة 1991.
- إلياس يوسف ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى سنة 1996.
- محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل(علاقات العمل الجماعية)، مصر، 2013.
- مناني فراح ، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- أبو شنب أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل(وفقا لآخر التعديلات)، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2009.
- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- مصدق عادل طالب: الإضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
- راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

4- باللغة الفرنسية :

- PELISSIERS Jean et SUPIOTS Alain, JEAMMAND Antoine, Droit du travail, 20ème édition, Dalloz, Paris, 2000, p.771.
- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, 20 eme édition , Dalloz ,Paris 2000.
- Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et look out tome2, édition litent, paris 1981.

- Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et look out tome2, édition litent, paris 1981 p26.
- Bernard Teyssier :Les conflits du travail-grève et look out tome2, édition litent, paris 1981.

5- مواقع إلكترونية :

- موقع : مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتي: المرصد العمالي الأردني .

6- أبحاث تخرج :

- بوحميده عبد الكريم ،مفتشية العمل ودورها في تطبيق التشريعات العمل وحمايتها ،أطروحة دكتوراه ، القانون العام ، كلية الحقوق جامعة الجزائر،1، 2017-2018 .
- يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل رسالة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-12-18.
- سولم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل رسالة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014
- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على رسالة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011.
- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل رسالة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013-2014.
- الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية(دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة-)، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم

السياسية، فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية،
جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.

- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001-2002.
- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 12-07-2010.

7- المدخلات العلمية :

- مكتب العمل العربي ، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية ، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل ، تونس ، بدون ذكر سنة .
- إلياس يوسف ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى سنة 1996.
- مقال للأستاذ خليل خليلي ، علاقة تفتيش العمل المؤسسات الخاصة والعامة وبمحاكم العمل ، مجلة العمل والتنمية ، العدد 43 ، بدون نشر السنة.
- مداخلة طيب لوح ، وزير العمل والضمان الإجتماعي لإفتتاح الدورة التكوينية حول تقنيات تفتيش العمل من أجل النهوض بالعمل اللائق ، نوفمبر ، 2012.
- إدارة مستويات العمل ، مكتب العميل العربي ، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية والأجنبية ، دراسة مقارنة ، طبعة 1986.

الفهرس

رقم الصفحة	المحتوى
/	الإهداء والشكر
/	الملخص
/	قائمة المختصرات
أ	المقدمة
المبحث التمهيدي	
7	المبحث الأول: مفهوم المنازعات العمل الجماعية وأسبابها
7	المطلب الأول: تعريف المنازعات العمل الجماعية وأنواعها
7	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
10	الفرع الثاني: أنواع نزاعات العمل الجماعية
12	المطلب الثاني: أسباب نزاعات العمل الجماعية
13	الفرع الأول: نزاعات متعلقة بالمساس بحقوق العمال
16	الفرع الثاني: أسباب أخرى
الفصل الأول: طرق الوقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية	
19	المبحث الأول: طرق الوقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية
19	المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل الجماعية
19	الفرع الأول: التعريف الفقهي والقانوني
22	الفرع الثاني: نطاق تطبيق الاتفاقيات العمل الجماعية
24	المطلب الثاني: التفاوض الجماعي واللجان المشتركة
24	الفرع الأول: التفاوض الجماعي المباشر

28	الفرع الثاني :اللجان المشتركة
35	المبحث الثاني : مفهوم علاقات العمل الجماعية
35	المطلب الأول : الاجتماعات الدورية وسجل الملاحظات
35	الفرع الأول : الاجتماعات الدورية
36	الفرع الثاني : سجل الملاحظات
38	المطلب الثاني : الاطار التنظيمي والقانوني لمفتشية العمل
39	الفرع الأول : الرقابة الدورية لمفتشية العمل
40	الفرع الثاني :السهر على تطبيق بنود الاتفاقيات العمل
الفصل الثاني : الإجراءات العلاجية لتسوية نزعات العمل الجماعية	
52	تمهيد
53	المبحث الأول : الإجراءات العلاجية لتسوية نزعات العمل الجماعية
54	المطلب الأول :المصالحة
54	الفرع الأول : مفهوم المصالحة وأهدافها
57	الفرع الثاني : الإجراءات ونتائج المصالحة
59	المطلب الثاني : الوساطة والتحكيم
59	الفرع الأول : الوساطة
64	الفرع الثاني :التحكيم
70	المبحث الثاني : الإضراب كإجراء قبل دخول في نزاعات العمل
70	المطلب الأول : مفهوم الإضراب وأقسامها
71	الفرع الأول : تعريف الإضراب
72	الفرع الثاني :أقسام الإضراب
74	المطلب الثاني : أنواع الإضراب واجراءته

74	الفرع الأول : الأنواع الإضراب
78	الفرع الثاني :تنظيم الإضراب
81	خاتمة
84	قائمة المصادر والمراجع
/	الفهرس