



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ لشقر مبروك بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): بن حود جميلة رقم التسجيل: 202323069071534

الطالب(ة): حاج امحمد زينب رقم التسجيل: 202323079088274

تخصص: ماستر قانون اداري دفعة: 2024 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة ب: ... الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 08-23.

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 2024/06/19

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح:

د/ لشقر مبروك:

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 08-23

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون
إداري

إشراف الأستاذ:

- د: حنان جديد

إعداد الطالبتين:

- بن حود جميلة

- حاج امحمد زينب

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
مشرف	جامعة غرداية	دكتور	جديد حنان
رئيس اللجنة	جامعة غرداية	دكتور	لشقر مبروك
عضو مناقش	جامعة غرداية	دكتور	بوحמידة عبد الكريم

نوقشت بتاريخ: 2024/06/12م

السنة الجامعية:

1444-1445هـ / 2023-2024م

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في ظل
القانون 08-23

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور:

- د: حنان جديد

إعداد الطالبتين:

- بن حود جميلة

- حاج امحمد زينب

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
مشرف	جامعة غرداية	دكتور	جديد حنان
رئيس اللجنة	جامعة غرداية	دكتور	لشقر مبروك
عضو مناقش	جامعة غرداية	دكتور	بوحميدة عبد الكريم

نوقشت بتاريخ: 2024/06/12م

السنة الجامعية:

1444-1445هـ / 2023-2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر

الحمد لله

"مربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني
برحمتك في عبادك الصالحين".

(سورة النمل، الآية 19).

الحمد والشكر لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل وبعد:

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى أستاذتنا المشرفة **جديد حنان** التي شرفتنا بقبولها
الإشراف على هذه المذكرة.

كما أشكر الأستاذة دهمه مروان الذي تقدم بمساعدتنا على هذه المذكرة

أشكر اللجنة المناقشة لتفضلهم بقراءة وتقييم هذه المذكرة.

إلى كل من ساعدني من بعيد وقرب على إنجاز هذا العمل

إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

اهدي هذا العمل المتواضع إلى أحباب قلبي، أمي حفظها الله وأطال عمرها
وأبي رحمه الله، وجعل قبره روضة من رياض الجنة، على سندي في الحياة
زوجي وبناتي حفظهم الله ، وإلى أفراد أسرتي كبيرا وصغيرا.

إلى زميلتي " زينب " التي ساهمت في إنجاز هذه المذكرة.

كما يشرفنا ان نتقدم بالشكر الجزيل الى امين خزينة بلدية متليلي " حاج عمر
عائشة" التي ساعدتني بدعمها المعنوي والذي كان له الاثر في اتمام هذه
المذكرة كما لا انسى الاخ والزميل في العمل بخزينة بلدية متليلي " موسى كبير"
الذي سعى معنا في انجاز هذا العمل له كل الشكر.

إلى صديقتي الغاليتين " ليلي" و"مسعودة ". اللتين كانتا معي دوما نصحا

وإرشادا وحتى المساعدة.

إليهم جميعا أهدي هذا العمل.

بن حود جميلة

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهما الله عز وجل " فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ
وَلَا تَنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا "

والدي الكريمة أدامها الله تاجا فوق رؤوسنا،

إلى روح والدي رحمه الله،

إلى كل من شاركوني في حياتي إخواني وأخوانتي،

وعائلي الصغيرة زوجي وأولادي،

وألى كل زملائي في الدراسة وأصدقائي في العمل،

وإلى كل من ساعدني وساندني من قريب وبعيد.

حاج أحمد زينب

قائمة المختصرات

الرقم	المختصرات	شرحه
01	ج.ر.ج.ج	جريدة رسمية جمهورية جزائرية
02	ط	طبعة
03	ما	مادة
04	د.ط	دون طبعة
05	د.ب.ن	دون بلد النشر
06	د.س.ن	دون سنة النشر
07	ق.م.ج.و.أ	قانون متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في ظل القانون 08-23
08	ق.م.ع	قانون متعلق بعلاقات العمل

مقدمة

A decorative oval frame with a grey border and four ornate floral motifs at the corners, surrounding the word 'مقدمة' in black Arabic calligraphy.

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين التي تنظم العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل وما يترتب عن ذلك من حقوق وواجبات.

وقانون العمل في الجزائر مر بعدة مراحل، إلى أن صدر القانون الذي نحن بصدد دراسته، حيث يلبي العمل حاجياتهم ومختلف الخدمات اليومية، التي تخدم مصالحهم ورغم وجود هذه العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، إلا أن ذلك قد يؤدي أحيانا إلى ارتكاب مسؤولي هذه الأجهزة أخطاء عند إصدار قرارات أو تجاهل بعض القواعد القانونية التي يسنها المشرع. حفاظا على مصلحة الأفراد بين الموظفين). أو الإخلال بالالتزامات التعاقدية (إلزام الصفقات أو العقود) والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح وما تتجم عن ذلك من وقوع نزاعات بين هذه الجماعات والأفراد، والتي تؤدي بالموضوع الوصول إلى دعاوي وشكاوى قضائية من طرف المتضررين وذلك للمطالبة بحقوقهم.

ولقد أصبحت مسألة النزاعات الجماعية للعمل. من المواضيع الأكبر أهمية في هذا المجال الإجرائي والأكثر تعقيدا، ومما يجعل هذه الخلافات والنزاعات تلجأ إلى ضغوطات غير مشروعة (الإضراب) لطلب تنفيذ وتلبية حاجياتهم وطلباتهم.

ولكي تلبى طلباتهم يجب مراعاة بإبرام مراحل التي سنها المشرع الجزائري وبدياتها الاتفاقية الجماعية للعمل.

ويميز التشريع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية حول مجموع شروط التشغيل والعمل تخص فئة أو عدة فئات مهنية واتفاقية. تعالج عنصر معين أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل والعمل، تخص فئة أو عدة فئات مهنية من العمال، فإنها تحتوي هذه الاتفاقيات الجماعية للعمل، التصنيف المهين وما يرتبط من مواضيع تتعلق:

الأجور، التعويضات، تحديد مقاييس العمل، الأجور الأساسية، المكافئة المرتبطة بالإنتاج، نتائج العمل الفعلي، إجراءات المصالحة، في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل والحد الأدنى من الخدمة في حالة الأطراف.

ومن هذين العنصرين الأخيرين وقوع نزاع جماعي في العمل. الحد الأدنى من الخدمة يقودنا إلى إشكال، والذي يكون موضوع مذكرتنا وهو انه عند نشوء خلاف أو نزاع جماعي للعمل يطرح علينا الإشكال الذي نحن بصدد دراسته الا وهو الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في ظل قانون 08/23.

ونظرا لطبيعة خصوصية النزاعات الفردية والجماعية وما قد ينجر عنه من نزاعات وتصادم وتضارب لاستقرار علاقات العمل. ومن هذا فقد ركز المشرع الجزائري لهذه الخصوصية تحورات ثنائية ووقائية وعلاجية للفرد من هذه النزاعات وحلها بالطرق السلمية والودية وهذا بأحكام قانونية وطرق متبعة ومتصلة ببعضها البعض.

و نظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية من سير العلاقات المهنية، وما قد يترتب عنه من انعكاسات سلبية وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، وبذلك فقد خصصت لها عدة قوانين وقواعد لتفادي هذه النزاعات وقائيا وعلاجيا للحد من اللجوء الي الإضراب

وكذا تكمن أهمية النزاعات وتوضيح طرقها السلمية والقضاء عليها من جهتين، الناحية القانونية والعملية، بالإضافة إلى تفادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة ألا وهي الإضراب، ولكي يكون للقارئ أو الطالب أو العامل الباحث بحث وإمام بقدر كافي عن هذا الموضوع. حيث هدف كل من القانون الملغى 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والذي حل محله 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب إلى تنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية للعمل والفض من النزاعات القائمة بينهما كما يمكن لهذا العمل أن يساعد قارئه من جهة الأمر لهذا البحث ولو بالشيء القليل.

كما تبرز أهمية الموضوع من خلال دراسة القانون الجديد 08/23 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب الذي يعتبر هذا الأخير أهم حقوق وحرريات العامل، وإظهار أبرز الإضافات الجديدة التي جاء بها هذا القانون.

وكانت دوافعنا لاختيارنا لهذا الموضوع كوننا نحن الطالبتين وفي نفس الوقت موظفتين في مجال هذا الموضوع، لذا هذا الموضوع كان اختيارنا شخصيا نابع من قناعتنا للإمام بنزاعات العمل الجماعية وتوضيحها لجميع الموظفين وسعيا منا لتدارك الفضل للنزاعات التي قد تلحق في بعض القطاعات.

أما الدوافع الموضوعية فكان الغرض من هذه الدراسة هو تسلط الضوء على مختلف المواد القانونية في التشريع الجزائري والخاصة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، إضافة إلى الآليات المستعملة بذلك، وبالرغم من كثرة النزاعات الجماعية وانتشار مشكل فكرة الإضراب في هذا الوقت الذي يؤدي إلى عدم الاستقرار في بعض القطاعات. وخاصة قطاع التربية وقطاع التشغيل الذي يمس حتى الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي للبلاد الأمر الذي جعلنا نتطرق لهذا الموضوع، ونتعامل معه كتنظيم للعناية الكبرى وإعطائه لمحة ولو بسيطة للتعامل معه.

ومنه فإن أهداف هذه الدراسة هو الإطالة أو السعي لتسليط الضوء على مختلف المواد القانونية والتنظيمية الذي جاء بها المشرع الجزائري الخاصة بهذا البحث للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها. وإجراء آليات التي يجب التطرق إليها لتعزيز وفض الخلافات القائمة، وكذا يهدف إلى تعزيز الاستقرار والسلام في وسط العمل وتحقيق العدالة والمساواة بين جميع الأطراف، إذ يحرص ويشدد على استخدام آليات الوساطة والتحكيم إذ يعدان جوهرين كوسيلة فعالة لحل النزاعات.

وكذا يهدف إلى الاسهام في اثراء المادة العلمية نظرا لقلّة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وما شهدته الساحة المهنية للعمال من كثرة الاضرابات (المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي) وخاصة في هذه المرحلة التي تمر بها البلاد.

إن الدراسات في هذا الجانب و رغم قلتها في القانون الجديد إلا أن هناك بعض الدراسات في هذا البحث. غير أن مجملها تناولت موضوع هذه الدراسة، وفي إطار عملية جمع المادة العلمية وقفنا على بعض الدراسات التي تنصب في صميم بحثنا التي تنصب من إحدى الزوايا نوردها وفق الآتي:

1- دراسة بحث بن حملة سامي ،أستاذ محاضر، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات

العمل الجماعية ،مقال ،حوليات جامعة الجزائر، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1

المجلد 25، العدد 07، 2014/05/1.

حيث تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا في الآليات الوقائية والعلاجية لهذه النزاعات

الجماعية وكما تتشابه في تناول أحد أهم المصادر الوطنية لهذا الموضوع أبرزها

القانون السابق رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

وممارسه الإضراب الملغى، والقانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

للعمل وتسويتها وممارسه الإضراب. وكذا تكمن نقاط التشابه في الإجراءات المتبعة

بين القطاع العمومي والاقتصادي وتطرق لمفاهيم النزاعات الجماعية، بينما تتجسد

مواطن الاختلاف في أن هذه الدراسة تختلف عن دراستنا لم يتناول الآليات الوقائية

والإضراب التي جاء بيها تعديل القانون الجديد 08/23. بينما بحثنا أشرنا

2- مقال للدكتور سمير يوسف خوجة ،بعنوان دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية ،جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2023.

حيث يتمثل الإطار الذي تلقى فيه الدراساتين من خلال فعالية استخدام القانون ومدى تطبيقه على المؤسسات ، بينما أوجه الاختلاف فقد تجلت في أن دراستنا كانت دراسة نظرية أما دراسة المقال فكانت دراسة تطبيقية .

3-مقال الدكتور ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أستاذ محاضر "ب" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشادلي بن جديد، الطارف، 2024.

حيث تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا في تحديد الطرق والآليات الوقائية :آلية التفاوض الجماعي واللجان المشتركة والآليات العلاجية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، الإضراب كوسيلة ضاغطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل ،لكننا اختلفنا في التطرق لتعاريف مختلفة حيث أن دراستنا تناولت في المبحث الأول لمفهوم المنازعات الجماعية للعمل وكذلك الإشارة لدور مفتشية العمل في حل المنازعات الجماعية ،أما مقال الدكتورة فقد اقتصر على دراسة الآليات الوقائية والعلاجي.

والحمد لله في هذا البحث المتواضع لم تواجهنا صعوبات لا من ناحية اختيار الموضوع، حيث كان في متناول الجميع، ولم تصادفنا عراقيل صعبة، إلا في بعض المراجع كالكتب المتخصصة وخاصة الحديثة والتي كانت ضئيلة، كون الموضوع طرح جديد، إلا في العام الماضي، ولكن الصعوبة التي كانت فعلا هي ضيق الوقت، وهذا بحكم نحن عاملتين ولدينا أمور أخرى وكلنا في تسابق مع الوقت للإلمام، وإتمام جوانب الموضوع والحمد لله وفقنا الله قدر المستطاع.

وعلى ضوء ما تطرقنا إليه سابقا، ومن اجل البحث في هذا الموضوع تطرح الإشكالية التالية:

- مامدى نجاعت الآليات التي جاء بها المشرع الجزائري للفض من النزاعات الجماعية للعمل وكيفية طرق تسويتها؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- ماذا نقصد بالنزاعات الجماعية للعمل؟

- فيما تتمثل إجراءات الوقائية والعلاجية لنزاعات العمل؟

- ماهي طرق وكيفية تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي؟

- فيما تتمثل الضغوط التي يمكن أن يمارسها كل طرف على الطرف الثاني للإسراع لتحقيق أهدافها؟

- ما الضمانات والتعديلات التي جاء بها المشرع الجزائري في آخر قانون 08-23 ؟

- ما اللجان المكلفة في البث في هذه النزاعات؟

تكتسي الإجابة عن هذه التساؤلات أهمية خاصة بالنظر إلى أهمية هذه الوقاية في نطاق أحكام القانون الجزائري وكذلك قانون المقارن.

وعليه فإن المنهج المتبع في دراستنا هو التحليلي و الوصفي ،فالتحليلي حيث يتم بواسطته عرض و تحليل و مناقشة مختلف النصوص القانونية والآراء الفقهية بشأنه خاصة قانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،الذي أحل محل القانون الملغى 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

هذا وقد دعمناه بالمنهج الوصفي، لوصف ظاهرة منازعات العمل الجماعية، من حيث أنها ظاهرة اجتماعية موجودة في أغلب المؤسسات تؤثر على مصالح أطراف النزاع بصفة خاصة

، والاقتصاد الوطني بصفة عامة.

حاولنا في الفصل الأول تسليط الضوء على الآليات الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وفي المبحث الأول النزاعات الجماعية للعمل أما المبحث الثاني فكان عن الطرق الودية لحل نزاعات العمل الجماعية.

أما الفصل الثاني، فتطرقنا إلى الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل حيث كان المبحث الأول عن الآليات العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية وبالنسبة للمبحث الثاني فتطرقنا إلى الاضراب كإجراء لتسوية نزاعات العمل.

راجين من الله عز وجل التوفيق والسداد.

الفصل الأول

تمهيد:

إن موضوع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعتبر وليدة ارتفاع الوعي النقابي وتسابق التشريعات العمالية في مختلف الدول منها المتقدمة والنامية مثل الجزائر التي حلت كطريقة وآلية جديدة لتنظيم علاقات العمل بديلة ومكملة لعقود العمل الفردية، كما يمكن وصفه بالديمقراطية الإجتماعية التي منحت العمال وأصحاب العمل حق الاتفاق على وضع وإصدار القوانين والنظم التي تحكم العلاقات فيما بينهم عن طريق ممثليهم. ولقد لقي هذا الموضوع اهتماما وعناية كبيرة من طرف الباحثين في مختلف الجوانب القانونية والاجتماعية والاقتصادية.

وبذلك أصبح العمال باتحاداتهم ونقاباتهم وتنظيماتهم يشكلون قوة ضغط على أصحاب العمل لتحول العلاقات الفردية إلى جماعية، يكون الطرفان في نفس موقع القوة، ونظرا لما تشهده هذه العلاقات من النزاعات الجماعية المختلفة، وما ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في صالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية، والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها، تارة. وقصد علاجها تارة أخرى. ومن خلال هذا سنتطرق لمفهوم العلاقات الجماعية للعمل والنزاعات الجماعية فخصصناه للمبحث الأول، وما يجب اتخاذه قبل حدوثها من خلال اعتماد آليات وإجراءات وقائية لتفاديها وهو ما سنتناوله في المبحث الثاني متمثلة في التفاوض المباشر واللجان المشتركة ومع التطرق لدور مفتشة العمل في حل النزاعات الجماعية.

المبحث الأول: النزاعات الجماعية للعمل

ان من مميزات بيئة العمل اختلاف وجهات النظر وتعد مشاربها لذلك تم وضع قوانين خاصة تربط بين مختلف أطراف العمل تهدف هذه القوانين الى ضمان السير الحسن للعمل وتقرب وجهات النظر لكن ذلك لا يمنع وجود الخلاف سواء حول تطبيق تلك القوانين أو حتى فهمها أو غير ذلك وقصد تدارك هذا الخلاف واحتوائه وتفاديا لتطوره لابد من اتخاذ اجراءات وقائية تمنع ذلك وهو ما سنحاول التوسع به من خلال تناول لمفهوم المنازعات الجماعية للعمل في المطلب الاول ثم التطرق لعلاقات العمل الجماعية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

بعد التعرف على علاقات العمل الجماعية وتناول مفهومها من خلال القوانين المختلفة ومقارنتها بالقانون الجزائري سنتطرق الى منازعات العمل الجماعية من خلال ما يلي:

الفرع الأول: تعريف النزاعات الجماعية للعمل

إن مسألة النزاعات الجماعية للعمل تعكس أوضاع الفاعلين اجتماعيين و طبيعة العلاقة المهنية و مدى إقرار و ممارسة الحريات الفردية و الجماعية في المجتمع .

أولاً: التشريع الجزائري: عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة 02 من القانون رقم 08/23 المؤرخ 2023/07/21، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "يعتبر نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع."¹

¹ ما 02 من القانون رقم 08 / 23. المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ج ج عدد 42 مؤرخ في 25 يونيو 2023

"وعرفت أيضا على أنها تلك الخلافات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لكل منهم فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل ويجب أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وفي موضوع"¹

ويمكن القول أن نص القانون أكد أن مفهوم النزاع الجماعي للعمل، على أساس أنه يتعلق حصريا بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة له.²

ثانيا الفقه: المنازعة الجماعية تمثل كل خلاف متعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقه العمل والشروط العامه للعمل تقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل أو بين عمال عده مؤسسات ومجموعه أصحاب عمل وقد استوجب الفقه شرطين لقيام المنازعه الجماعية واعتبارها كذلك وهو أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وأن يكون موضوع المنازعة جماعيا واخضعها لاجراءات منصوص عليها في القانون 08/23 المؤرخ في: 2023/07/21 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الحق الإضراب ،وبعد صدور هذا النص أجاز للعمال اللجوء لحق الاضراب للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية ولكن بشروط واجراءات تحت طائله عدم المشروعية وما يترتب عن ذلك من تبعات³.

وهو نفس ما اشار اليه القانون 08/23 السالف الذكر في المادة الأولى منه⁴.

الفرع الثاني: أنواع النزاعات الجماعية للعمل:

تنوع أسباب وحالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون، أو تفسير اتفاقية اجتماعية.

¹ معزیز عبدالسلام،، الوجيز في قانون العمل .د.ط، دار هومة للنشر والطباعة، 2018، ص94 .

² بوابة وزارة العلاقات مع البرلمان مقال منشور بتاريخ: 2023/04/24 متاح على الرابط

https://www.mrp.gov.dz/Ministere_Arabe تاريخ الولوج: 2024/05/06 سا 21:41

³ خليفى عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014، ص145

⁴ ما 01 من القانون 08/23 مرجع سابق .

أولاً: نزاعات متعلقة بتطبيق قانون: تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون.¹

ثانياً: نزاعات متعلقة بتعديل قانون: في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة عقد أو إتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور والحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية.

ثالثاً: النزاعات متعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية: يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية للعمل ذلك بتطبيقه وتنفيذه. وفي ذلك يجب أن تكيف كل علاقات عقود العمل الفردية المبرمة بين الطرفين قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق لتكون أفضل بالنسبة للعامل

غير أنه يمكن توقع سوء لبند أو شرط متضمن في الإتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعمال، إذ يمكن أن يكون هنالك نزاع فردي إذا مس عاملاً واحداً، أو جماعياً إذا من فئة من العمال أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق إتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح الطرف المتصور باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل.²

¹ واضح رشيد منازعات العمل الفردية والجماعية - دار هومة - ط 2005، ص ص 81.

² المرجع نفسه، ص 83.

المطلب الثاني: مفهوم العلاقات الجماعية للعمل.

إن وجود العلاقات الجماعية داخل العمل أمر لا مناص منه لان العمل عبارة عن تفاعل اجتماعي له أسباب وانعكاساته ونتائج التي لا يخلو منها العمل لدراسة منازعات العمل الجماعية لابد من تحديد مفهومها أولا ،لهذا سنحاول التطرق الى تعريف العلاقات الجماعية للعمل خلال الفرع الاول ثم إشارة إلى علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري في الفرع الثاني . مرورا بخصائصها في الفرع الثالث.

الفرع الأول: العلاقات الجماعية للعمل

من خلال هذا الفرع يجب التطرق لتعريفها فقها و تشريعا .

أولاً: في الفقه: فقد عرفت " بأنها تنظيم عقدي سابق لشروط العمل. أو أنها هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية".

ومنهم من تناول في تعريفاته الجوانب التقنية والإجرائية ومنهم الأستاذ MICHAL DEXPAX والمتمثل في "اتفاق يحرر كتابة و يودع في كتابة ضبط محكمة العمل. يتضمن الأحكام المقررة في القانون، المتعلقة بكيفيات مراجعتها وإشهارها وتجديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية.

ويبرم بين نقابة عمالية وصاحب عمل أو تجمع لأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية¹.

ثانياً: في التشريع المقارن: عرف المشرع المصري علاقات العمل الجماعية على أنها: "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل يبرم بين منظمه أو اكثر من المنظمات

¹أحمية سليمان،قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ،ديوان المطبوعات الجماعية ،الجزائر،2012 ص 15

النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعه من اصحاب العمل هو منظمه أو اكثر من منظماتهم"¹.

كما ورد في التشريع العماني تعريفا لعلاقة العمل الجماعي تضمن ما يلي:

"بأنه اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة من عمال أو النقابة من جهة أخرى"، وتعرف المادة 02 الفصل خامس من هذا القانون الجمعية بانها الهيئة التي تمثل أصحاب العمل،² وقد نظم القانون أحكام هذا العقد في الفصل السادس منه، وكان القانون الملغى يستعمل تعبير الاتفاق الجماعي للدلالة على هذا العقد ويعرفه في المادة 21 بانه "اتفاق كتابي يتعلق بالشروط الاستخدام واحواله ويبرم بين منظمة واحدة من نقابات العمل أو اكثر أو الممثلين المفوضين حسب الأصول من العمال ذوي الشأن وفي حالة وجود مثل هذه المنظمة وصاحب عمل واحد أو اكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل"³.

اقتدت معظم التشريعات العربية بتعريفات تخص الاتفاقيات الجماعية للعمل بالتعريف الذي كرسه التشريع الفرنسي، واكتفى بتعريف الاتفاقية الجماعية كونه اعتبر التفاوض من الحقوق الجماعية الأساسية المعترف بها للعمال⁴ ووسيلة بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الغاية المراد تحقيقها وهي إبرام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل.

¹ ابن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010، ص 53

2 - احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص 315

³ المرجع نفسه، ص 316

⁴ محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية القاهرة، طبعة 1996 ص71.

وقد ميز المشرع الفرنسي بين الاتفاقيات الجماعية للعمل والاتفاقات الجماعية من حيث مضمونه إذ ينحصر مضمون اتفاقيات الجماعية للعمل في معالجة مجموع الشروط التشغيل والعمل والضمانات الاجتماعية اما الاتفاق الجماعي فهو يعالج عنصرا أو عناصر محددة من مجموع شروط تشغيل والعمل¹.

ثالثا: في التشريع الجزائري: رغم الأهمية التي أولاها المشغل الجزائري للاتفاقيات الجماعية للعمل إلا أنه عنون الباب السادس من القانون 11/ 90 المعدل و المتمم² المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي وكان عليه ان يعنونه بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل كون جل الفصول التي احتواها هذا الباب تعلقت بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهب إليه بعض التشريعات العربية وما ذهب إليه التشريع الفرنسي³.

ولم يورد القانون 08/23⁴ سالف الذكر تعريف صريحا لاتفاق العمل الجماعي فعلى الرغم من أن المشرع ليس مطالب لكل موضوع أو تنظيم أو ظاهرة قانونية ينظمها أو يعاجلها لاعتبارات سياسية وتنظيمية تقيده ونظرا لكون التعريفات القانونية غالبا لا يأخذ بها لكونها متغيرة ومتجددة تبعا لتغير وتجدد الظروف السابقة الذكر.⁵ فحسب القانون 02/90 "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع الشروط تشغيل والعمل فيما يخص في أو عدة فئات مهنية أو اتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصر معيناً أو عدة عناصر محددة من

¹ بن عزوز بن صابر مرجع سابق، ص55

² قانون رقم 11 - 90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم ب : قانون رقم 29 - 91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 رقم 68

³ بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 59

⁴ قانون رقم 08-23 مرجع سابق

⁵ الطاهر الطاهر، لطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق تخصص :قانون خاص كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2020/2019، ص21

مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن تشكل ملحقاً بالاتفاقية الجماعية¹.

ما يمكن الإشارة إليه أن التشريعات العربية لم تتفق على تسمية محددة لعلاقات العمل الجماعية فهناك من سماها باتفاقات العمل الجماعي وهو ما ذهب إليه أغلب التشريعات وهناك من اطلق عليها مصطلح اتفاق العمل المشترك ورغم اختلاف التسميات وتعدد التعريفات إلا أنها اتفقت واشتركت في منح صفات خاصة بها أهمها صفة التعاقدية وصفة الجماعية.

الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل

تتميز الاتفاقيات الجماعية باعتبارها كأداة لتنظيم علاقات العمل بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي :

1- **الصفة التعاقدية:** بالرغم من أن شروطه وأحكامه تكون واجبة الإلتباع عند أولاد العقود العربية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإلتباع، إلا أن ذلك لا يعده الصفة التعاقدية، العلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم من طرفين ويكون نابعا من إرادتهما، أي إرادة العمال وإرادة صاحب العمل أو من يمثلهما ومن ثم لا يعود هناك مجال الخلط بينها وبين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة.

2- **الصفة الجماعية:** لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفية مجموعة من العمال أو من يمثلهم كمنقابة، وبعض النظر عن الطرف الآخر اذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كمنقابة².

3- **علاقة العمل الجماعية:** من العقود الشكلية اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية عندما نص على علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب وصفة الكتابة

¹قانون رقم 90-11 مرجع سابق

²شعال حسبيبة و بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص تخصص قانون أعمال، جامعة ألكلي محند أولحاج، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم قانون خاص، البويرة، 09/12/2017، ص16.

هنا تعد ركنا في العقد وليست مجرد وسيلة اثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق، تأسيسا على الصيغة الأمرية لنصوص قانون العمل.

والحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد.

وتحقيقا لهذا الشرط قضى المشرع الجزائري من خلال المادة 114 من القانون 90-11 سالف الذكر بضرورة أن يتم اشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في القطاع الجماعي للعمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال.¹

ومن هذا فنستنتج مما سبق علاقات العمل الجماعية تحدث آثار كاملة يترتب عنها حقوق و واجبات كلا الطرفين، و باتساع هذه العلاقات فإننا قد نقعوا في دائرة احتمالات النزاعات الجماعية بين المصالح المتعارضة، يسعى كل منهما للحرص على ضمان أفضل حماية وفقا لما جاء في بنود هذه الاتفاقيات.

¹ ما 114 من قانون 90-11 مرجع سابق

المبحث الثاني: الطرق الودية لحل نزاعات العمل

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، وبالعودة إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة، فإنه يتبين لنا وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هما المفاوضات المباشرة، واللجان المشتركة.¹

المطلب الأول: التفاوض الجماعي واللجان المشتركة

إن لحل المنازعات الجماعية للعمل يترتب إتخاذ إجراءات أو اعتماد آليات وقائية متمثلة فيما يلي:

الفرع الأول: التفاوض المباشر:

تعتبر المفاوضات الجماعية من الآليات الأساسية التي تفرضها استقلالية أطراف العمل في مختلف المجالات وكافة المستويات وتصبح هذه الآلية أكثر أهمية في المسائل المتعلقة بنزاعات العمل للوقاية منها أو لتسويتها، تجنباً لآثارها سلبية خاصة على الصعيد الاقتصادي². فقد وضع القانون 02/90 ومن قبله القانون 05/82 المؤرخ في 13/02/1985 المتعلق باتقاء خلافات الجماعية في العمل إليه الداخلي لتفعيل والنقاش الجماعي بواسطة الدوريات والاجتماعات الثنائية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئات المستخدمة لإيجاد حلول وبدائل التسوية لكافة المشاكل المهنية والاجتماعية بحيث تهدف الاجتماعات الدوري المنصوص عليها في المادة 04 من القانون 02/90 إلى دراسته وضعه العلاقات الاجتماعية

¹أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 5002 ص 96

²خالد حامد نزاعات العمل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية 2011، ص 245

وطرق العمل داخل المؤسسه وتنظم الاتفاقيات الجماعية كيفية اجراء هذه الاجتماعات ودوريتها¹.

ويمكن تعريف المفاوضات الجماعية حسب نص المادة 04 فقرة 02 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم "أنه يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"².

وهو نفس ما أورده المادة 05 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها حيث نصت المادة على ما يلي:

"يعقد المستخدمون ويمثلوا العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفه مشتركة وضعيه العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامه للعمل داخل الهيئات المستخدمه تحدد كيفية تطبيق ماده لاسيما دوريه اجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال في حالة غياب احكام اتفاقيه حول دوريه الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مره واحده كل سداسي على الاقل"³. وقد كرس القانون 08/23 الحوار الاجتماعي كوسيلة حضارية سلمية، قبل بداية النزاع الجماعي للعمل وبعد نشوبه وخلال الاضراب. حيث يتم بمقتضى الحوار تجاوز كل الخلافات وتقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع الجماعي من خلال دراسة الانشغالات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل. وعليه ولتجسيد ذلك، ألزم نص القانون المستخدمين وممثلي العمال بتسوية نزاعاتهم بأنفسهم على المستوى الداخلي من خلال عقد اجتماعات دورية للحوار الاجتماعي وذلك كل سداسي على

¹ خليفه عبد الرحمن مرجع سابق، ص 149 150

² ما 04 فقرة 02 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم .

³ ما 05 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها مرجع سابق، ص 14

الأقل. والغرض من تكييف إجراءات التسوية للنزاعات الجماعية للعمل هو مساعدة الأطراف على إيجاد أساس اتفاقي ودي لنزاعاتهم المهنية. فنص القانون يشجع الشركاء الاجتماعيين، في إطار استقلاليتهم المعيارية، على تضمين البنود المتعلقة بإجراءات وآليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، كخطوة أولى قبل اللجوء إلى المصالحة أمام مفتشية العمل من قبل الطرف الراغب في مواصلة تسوية النزاع الجماعي للعمل¹.

وتعد هذه الاجتماعات أسلوبا مباشرا للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء واقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح².

إن الوسيلة الداخلية للمؤسسة التي سعى المشرع إلى تفعيلها واعطائها دور مهم ليس فقط بعد التحولات الاقتصادية الحاصلة في البلاد بعد سنة 1990، بل كذلك في ظل كافة المراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني باعتبار أن ظاهره الخلافات الجماعية ظاهره مهنية مألوفة في كل الدول. وبالتالي فالمشرع الجزائري أرسى مبداء الاجتماعات الدوريه والتفاوض في كل التشريعات العماليه وهذا يستشف من الامر 31/75 مؤرخ في 1975/4/29 المتضمن القانون الاساسي للعامل، والقانون 05/82 المؤرخ في: 1982/2/27 المتضمن اتقاء الخلافات الجماعية في العمل، لكن ظاهره التشنج الاجتماعي وبرز الحركه العماليه الاحتجاجيه وموجه الإضرابات اخذت عدتها بدياه من سنة 1988 من خلال احصائيات مفتشيه العامه للعمل والتي تؤكد أنه خلال هذه السنه فقط عرفت الجزائر حدوث اكثر من 1933 من مجموع 2479 اضراب خلال العشريه المعنيه بالاصلاحات³.

¹بوابة وزارة العلاقات مع البرلمان مرجع سابق

²سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002،

³خلفي عبد الرحمن، مرجع سابق ص 151

وذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل الى التحديث الاهداف المرجوة تحقيقها من تلك الاجتماعات الدوريه وهي تنحصر اساس في ترقيه التشاور والتبادل وجهات النظر حول الأوضاع الاجتماعية والمهنية والظروف العامه للعمل، كما تهدف الى نشر المعلومات المتعلقة بهذه المواضيع في وسط العمال ومن ثم وتعد الاتفاقية الجماعية وسيله اعلام ،كما تسعى تلك الاجتماعات الى متابعه تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة والتوصل الى الحلول المنازعات المحتمله عند تطبيقها¹.

يمكن اجراء المفاوضات الجماعية على اي من المستويات التاليه المستوى المؤسسه بين نقابه العمال أو النقابه العامه في حاله عدم وجودها أو صاحب العمل أو ادارة المؤسسة وعلى مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابه العامه النوعيه ومنظمه اصحاب الاعمال في النشاط المقابل مستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات والاتحاد اصحاب الاعمال المختص على هذا المستوى، وهكذا فههدف المفاوضات الجماعيه الوديه بين طرفين نزاع العمال الجماعي والوصول الى عقد عمل جماعي او تعديل عقد جماعي قائم او تفسيره او حسن تطبيقه بطريقه رضائيه ودون تدخل وزاره العمل فان فشل الاطراف في الوصول الى ذلك فان القانون العمل يقدم لنا طريقتين لحل نزاع الاولى رضائيه وبالتدخل وزاره العمل وهي ما تسمى بطريقه التوفيق والثانيه هي الوسيله القضائيه التي تقدم حلا ملزما للطرفين بالقرار صادر عن المحكمه العماليه².

من ذلك ما تنص عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاقدية الفلاحية مثلا، والتي تقضي بأنه: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل". وكذلك المادة 288

¹بن عزوز بن صابر مرجع السابق ص 268

²احمد عبد الكريم ابو شنب مرجع سابق، ص 353-354

من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى. والمادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الجاهز الخفيف والألمنيوم. بينما جعلت بعض الاتفاقيات هذه الاجتماعات شهرية، هذه الأمثلة والنماذج التي أوردناها ليست سوى بعض الحالات التي يمكن الاستدلال بها على مدى أهمية العناية التي أولتها الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزاعات الجماعية¹.

الشروط الواجب توفرها في المفاوضات:

تحتاج المفاوضات عامة والمفاوضة الجماعية في مجال قانون العمل بصفة خاصة إلى مهارات وخبرات في المفاوضات سواء كان يمثل العمال أو صاحب العمل وهو ما يحتاج لإعداد المفاوضات وتدريبه وإمداده بالبيانات والمعلومات اللازمة في الوقت الملائم. وبجانب ما سبق فإنه يلزم توافر عدة شروط في المفاوضات حتى تكون الاتفاقات التي يتوصل إليها ملزمة للطرف الذي يمثله وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

01: الأهلية

يشترط في المفاوضات أن يكون كامل الأهلية وعلى وعي كامل بموضوع التفاوض، ويكون قادرا على إبرام التصرفات القانونية والاتفاقات التي يتوصل إليها الأطراف في نهاية التفاوض، سواء كان هذا المفاوضات يمثل العمال أو كان يمثل صاحب العمل، ويعد شرط الأهلية ابتداء وانتهاء في كافة مستويات المفاوضات الجماعية، ويعني هذا أنه إذا فقد المفاوضات

¹أهمية سليمان آليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية...بين الإطار القانوني والواقع العملي،

حوليات،مجلد 25 رقم 1، 2017/05/07، الجزائر، ص 162

أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض كان من اللازم إنهاء مهمته وإحلال مفاوض آخر كامل الأهلية بدلا منه¹.

02: الحصول على تفويض:

يشترط في المفاوض إضافة إلى تمتعه بالأهلية الكاملة أن يكون مفوضا في إجراء التفاوض أي عندما لا يحضر صاحب العمل التفاوض بنفسه وقام شخص آخر بالتفاوض عنه فإن هذا الأخير يجب أن يكون مفوضا من جانب صاحب العمل، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا ويكفي أن يأخذ شكل المحرر العرفي إذ لا يشترط أن تكون هذه الكتابة رسمية، والكتابة هنا للإثبات فقط حيث تضم هذه التفويضات إلى ملفات المفاوضة الجماعية، وعلى ذلك يمكن تقديمها عند بداية المفاوضة كما يمكن أن تقدم بعد بداية المفاوضة إذا كانت هناك ظروف تحول دون تقديمها عند بداية المفاوضة، كما أنه لا يكفي أن يكون المفاوض عضو في مجلس إدارة التنظيم النقابي حتى يستطيع المشاركة في التفاوض بل يجب بجانب ذلك أن يكون مفوضا في المشاركة في التفاوض من جانب المنظمة النقابية أو من جانب العمال، ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوبا².

وإذا كان العمال الذين يتعلق بهم التفاوض ليسوا أعضاء في نقابة عمالية فإن المفاوض الذي يمثلهم يتم اختياره بالانتخاب ويجب ذكر أسماء المفاوضين عن العمال في الطلب الذي يقدم لصاحب العمل من أجل التفاوض.

وفقا لهذا القانون تنطلق التسوية الوقائية من اللقاءات المستمرة والاتصالات الدائمة بين الأطراف المعنية من أجل تعزيز الحوار والتشاور المباشر وتوضيح أو دراسة أي إشكال في العلاقات.

¹- 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، ص302-303.

² عبد اللطيف خالفي، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، شبكة المعلومات الجامعية، 1987 ص 13.

الفرع الثاني: اللجان المشتركة

في كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة، مهمة و متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، التي نصت في مادتها 69 على أنه: "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثل صاحب العمل، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع.¹

ونجد في نفس المجال آلية لجان المشاركة والمساهمة التي استحدثت بموجب القانون 90-11 بهدف إرساء قواعد التشاور والتفاوض وإيجاد الحلول.

وعلى الرغم من أن القانون 08/23 اشار الى وجوب اختيار ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين في حالة المؤسسات الاقتصادية الخاصة، وقد ورد في المادة 05 من الفصل الاول المعنون بالوقايه من النزاعات الجماعيه للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمه للقطاع الاقتصادي في القسم الاول الوقايه من النزاعات الجماعيه للعمل ماده خمس تحدد كيفيه تطبيق هذه الماده لاسيما دوريه الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال في حاله غياب احكام اتفاقيه حول دوريه الاجتماعات يجب ان تعقد هذه الاجتماعات مره واحده كل سداسي على الأقل.²

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق، ص 134

² ينظر: المادة 5 القانون 08/23 مرجع سابق، ص 15

ووجوب وجود لجنة دائمة من ممثلي العمال وممثلين عن الإدارة في حالة المؤسسات العمومية والتي تعقد اجتماعاتها بصفة دورية مع اخطار السلطات العمومية المحلية او الوزارة الوصية بالنزاع الحاصل حسب المادة 22 من القانون 08/23 "في حالة النزاع الجماعي للعمل بين طرفي حول كل المسائل المدروسة أو بعضها يخطر ممثل العمال بواسطة عن السلطات العمومية المختصة على مستوى البلديه أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسه او الاداره المعنيه الوزراء او ممثلهم المؤهلين عندما تكون مؤسسات او الادارات والمعنيه تابعه لاختصاصاتهم او عندما تكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعا جهويا او وطنيا"¹

فقد ترك للطرفي النزاع حرية تحديد عدد افراد اللجنة وصلاحياتها وطرق معالجتها للنزاع لكن أوجب تدوين الاتفاقات التي تم التوصل إليها.

على الرغم ان المشرع الجزائري لم يورد تعريف صريحا للاتفاقيات الجماعية للعمل في القانون 08/23 غير اننا نجد في قوانين سابق ما يفيد أن الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع الشروط تشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية لكنه عرف صراحة نزاع العمل الجماعي، كما حدد الطرق الوقائية الواجب اتباعها لتجنب النزاعات الجماعية بما يخدم مصلحة العمال والمستخدم معا.

المطلب الثاني: اللجان المكلفة بحل النزاعات الجماعية للعمل:

تسهر مفتشية العمل واللجنة متساوية الاعضاء للوظيفة من أجل تكريس الرقابة على التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بحسن تنفيذهم و إلزامهم لمضمون و الأحكام الواردة في اتفاقية العمل الجماعية.

¹ ما 22 القانون 08/23 مرجع سابق، ص 17

الفرع الأول: مفتشية العمل:

تعتبر مفتشية العمل من أهم الهيئات التي تراقب تطبيق التشريع العمل، وتحميه من الانتهاكات التي تلحق عدم تطبيقه وسط العمال وأرباب العمل، ولذلك وضعت لها نصوص تشريعية وتنظيمية خاصة بها.

يعرفها "فريدريك فرانسوا وآخرون" بأنها: "مراقبة كل المؤسسات من أجل التقييم الشامل ومدى مطابقتها مع قوانين وتشريعات العمل" ويعرفها كذلك "مكتب خبير المحاسبة الفرنسي بأنها: "هيئة إشرافية متخصصة، مسؤولة عن ضمان التطبيق السليم لقانون العمل في الشركات والتي تتكون من العمال المشرفون على هذه الإدارة من مراقبي ومفتشي العمل"⁽¹⁾.

كما أنها تعرف بأنها: "هيئة مختصة من مراقبين تمر على مختلف المؤسسات لوضع تقييم على مدى تطابق أعمال المؤسسة مع قانون العمل".

يعرف تفتيش العمل بأنه " تلك الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها، وتوفير الحماية للعمال أثناء أداءهم لعملهم ولإيجاد حلول للمنازعات المترتبة على ذلك كما عرفها التشريع الجزائري بأنها هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005⁽²⁾ المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصوير التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما.

¹ - ناتش فريد، دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل و الأخطاء المهنية، مجلة التكامل، جامعة الجزائر 2021، ص: 65.

² - المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل

وفي تعريف للاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنها: «جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق القانون، فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا استراتيجيات تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الاجتماعية، العمال وأصحاب العمل». وتشير أن الوظيفة الرئيسية لنظام التفتيش كما جاء في التوصية رقم 20 لعام 1923 م (أول وثيقة أصدرها مؤتمر الدولي بشأن تفتيش العمل). هي إنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم¹.

تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الذي يحدد هياكل مركزية وهياكل غير مركزية.

هيكلان (02) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير الممركزة.

هياكل غير ممركرة منظمة على النحو التالي:

– ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.

– المفتشيات الولائية للعمل وعددها ثمانية وأربعون (48)، مختصة على مستوى كل تراب الولاية

– مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة و عشرون (27)، مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة. وتخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.⁽²⁾

¹ - د، سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة روى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 09، العدد 1 (2023)، ص: 37-38.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مرجع سابق.

وأكد القانون 23-08 على ضرورة حضور الأطراف المتنازعة لاجتماع المصالحة إجباريا في المادة 09 من القانون 23-08 بالنص الصريح "أنه يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا للاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ويعين الطرفان بحريه ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحيات للتفاوض وإبرام اتفاق غير انه يمكن المفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالح وعندما لا يمثل احد الطرفين استدعيهما مفتش العمل من جديد في اجر لا يتجاوز 72 ساعة⁽¹⁾.

كما نلاحظ منحه كامل الصلاحيات لممثلي أطراف النزاع في ابرم اتفاق المصالحة ويدون الاتفاق كتابيا وورد في القانون لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 08 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع وذلك وفقا لنص المادة 24 من القانون 23-08، كما يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى.

ثم يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا⁽²⁾.

وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر الصلح بالمسائل المتفق عليها وأيضا المسائل التي استمر فيها النزاع المادتين 11 و12 من القانون 23-08⁽³⁾.

1 - ما، 09 من القانون: 23-08، مرجع سابق،.

2 - معزز عبد السلام، مرجع سابق، ص: 62-63.

3 - ما: 11 و 12 من القانون 23-08، مرجع سابق، ص: 15-16.

ويحضر أطراف النزاع بصفة شخصية، وإذا تعذر عليهم ذلك فبواسطة ممثلهم المؤهلين قانونا والذين لم يحددهم المشرع الجزائري بصفة واضحة في القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ولكن بالرجوع إلى أحكام بعض النصوص القانونية الأخرى ولاسيما المادة (16) من القانون 90-14⁽¹⁾ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فإنه يمكننا القول بأن المقصود بالممثلين المؤهلين قانونا هم المحامي الممثل النقابي. وذلك على خلاف المشرع الفرنسي، الذي حدد بصفة دقيقة الأشخاص الذين يمكنهم تمثيل أطراف النزاع في حالة تعذر حضورهم لأسباب وجيهة، وهو ما عبر عنه بالعدر الشرعي، بحيث حصرهم في العمال، وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى نفس فرع النشاط، مندوبي المنظمات النقابية الزوج، المحامي، وأشترط أن يحوز كل واحد من هؤلاء جميعا باستثناء المحامي على توكيل خاص من طرف الشخص المعني.

وفي الحقيقة فإن هذا الاستثناء المسموح به، والمتمثل في السماح لتمثيل أطراف النزاع إذا تعذر عليهم الحضور الشخصي، يؤدي إلى إيجاد الحل المناسب، ويترك لهيئة المصالحة السلطة التقديرية حسب ظروف الحال، لتجعل من القاعدة والاستثناء مبدأ مرنا يصلح لكل الحالات، فإما الحضور بصفة شخصية وإما توفر الممثل باستثناء المحامي على وكالة محررة من قبل الطرف المعني بالأمر وفي الواقع، إذا كان العامل يحضر بنفسه هذه الجلسات، فإن المستخدمين وبالأخص المسيرين الرئيسيين للمؤسسات العمومية، قد لا يحضرون هذه الجلسات، ويكتفون بتكليف أحد مساعديهم الذي غالبا ما يكون من رؤساء المصالح لتمثيلهم في هذه الجلسات، وفي بعض الأحيان بدون توكيل رسمي، وهي الأوضاع التي تعيق بقدر كبير إجراءات المصالحة، وكثيرا ما تكون سببا في فشلها. وفي حالة ما إذا لم يحضر المدعى أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد رغم استدعائه بصفة قانونية

¹ - تلجون سميشة دور مكاتب المصالحة لتسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن. جامعة

فإنه يجوز لمكتب المصالحة شطب القضية من جدول أعماله واعتبارها كأن لم تكن ما لم يكن هناك عذر شرعي المادة 28 من القانون 08/23⁽¹⁾.

أما في حالة تغيب المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا، فإنه يعاد استدعاؤه من جديد لجلسة مصالحة أخرى تتعقد في خلال أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء 04-90 وهو الأجل الذي نادرا ما يحترم كذلك ولنفس الأسباب التي سبق وأن ذكرناها، وفي حالة غيابه ثانية بدون عذر قانوني مقبول، يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية تسلم نسخة منه إلى المدعى أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان لجلسة المصالحة، فيقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعى بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريهما فيما يخص القضية موضوع النزاع، لیتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكينهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق اقتراحات تقدمها للأطراف، ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها.

وفي حالة القبول واتفق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يقوم المكتب بإعداد محضر بالمصالحة على ذلك. أما في حالة الرفض وعدم الاتفاق فيعيد محضرا بعدم المصالحة.

أما دور مفتشية العمل في حل النزاعات الجماعية فيمكن في أن لها أهمية كبيرة في سياق عالم الشغل باختلاف مؤسساته ومن خلال هذا الفرع حاولنا التعرف على دور المفتشية

1- قانون 08/23 السالف الذكر.

العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة، وما حددته عدة اتفاقيات وتوصيات للمنظمة الدولية للعمل في مختلف المجالات⁽¹⁾.

كما أنها تلعب دوراً أساسياً في مجال علاقات العمل بصفة خاصة والتنمية الاقتصادية بصفة عامة وباعتبارها أفضل وسيلة لمعالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والمحافظة على السلم الاجتماعي والنهوض بالنمو الاقتصادي، ويتجسد ذلك كونها الممثلة الرسمية للحكومة المرافقة الدائمة لشركائها الاقتصاديين والاجتماعيين أثناء الحوارات والمفاوضات الجماعية، وما يبرز دورها في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، فيما حققته في هذا المجال من لقاءات ثنائية و ثلاثية⁽²⁾ دورية مسؤولة ومثمرة تتركس الطابع المؤسسي للتشاور الذي أصبح ركيزة أساسية للعلاقات بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

وحسب ما جاء في القانون رقم: 90-03⁽³⁾ المتعلق بمفتشية العمل المادة الثانية منه، فقد أورد مهام مفتشية العمل والتي من بينها أدرجت بها دور المفتشية في حل النزاعات الجماعية للعمل.

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

1- بن ديب محمد، المفتش الجهوي للعمل ناحية وهران، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل و مراقبتها، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، ص: 11.

2- سمير يوسف خوجة، مرجع سابق، ص: 51.

3- الأمر رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل.

- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.
- يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتحنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.
- يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية¹.

الفرع الثاني: اللجنة متساوية الأعضاء للوظيفة

تهدف هذه الهيئة حسب القانون 08-23 على دعم آليات الحوار والمصالحة والتحكيم، في ما يخص تعزيز فض النزاعات العمل الجماعية في القطاع الاقتصادي والمؤسسات العمومية، مما يكفل حق مصالح المؤسسة. وهذا حسب المواد: من 34-37² والتي تنص على ما يلي: "يؤسس مجلس متساوي الأعضاء ويتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويعد جهاز المصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي الأعضاء وتحدد مهامه وتشكيلته وكيفية تعيين رئيسه وتنظيم سيره عن طريق التنظيم"⁽³⁾.

¹وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <http://www.mtess.gov.dz> تاريخ الإطلاع 2024/05/15 سا 21:25.

²- ما 34، 37 من القانون 08-23 مرجع سابق.

³- ما 36، قانون المرجع نفسه.

يعرف تحت اسم مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي أحدث بمقتضى المادة 37 من القانون 08-23 المشار إليه سابقا. والذي رسمت له مهمتين رئيسيتين هما:

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب هذا المستوى من المصالحة، فإننا سوف نركز على ثلاثة محاور أساسية هي:

في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوباً على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه. يستمد هذا المجلس مرجعيته القانونية من أحكام القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وقد كرس هذا القانون هذه الهيئة أن لها هدف واحد وهو الذي يراه المشرع أفضل وأنجع الطرق لفض النزاعات الجماعية للعمل والذي يساهم في استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات والقطاع الاقتصادي.

خلاصة الفصل الأول:

ونستنتج مما سبق أن الطرق الودية تعتبر أنجع الوسائل والآليات الوقائية لتسوية نزاعات العمل، وهي وسيلة مفضلة للتشاور و تحقيق السلم الإجتماعي بين أطراف النزاع داخل المؤسسات ، وهذا ما أكد عليه القانون الجديد وحرص على تطبيقه على مستوى الاطراف فيما بينها ودور اللجان المختصة والمتمثلة في المفتشية واللجنة المتساوية الأعضاء .

الفصل الثاني

تمهيد:

إن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وأنظمة الوظيفة العمومية تخرج نسبيا عن مجال دراسة العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل.

فإن اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال (الموظفين) والإدارات المستخدمة، حيث تحدد الأحكام والمسائل المهنية والمالية والاجتماعية الفردية منها، والجماعية بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية العامة أو الخاصة، والقوانين الأساسية الخاصة معينة من الفئات العمالية أو قطاع معين من قطاعات النشاط الإداري و تضعها الجهات المخولة دستوريا صلاحية إصدار مثل هذه القوانين والنظم عكس الطابع التعاقدية الذي تقوم عليه العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، والتي وفقه كافة المسائل المهنية وغيرها الفردية منها والجماعية بمقتضى الاتفاقية والاتفاقات الجماعية التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم.

هذا الاختلاف في الأساس والمبدأ، يؤدي إلى اختلاف الأدوات والأساليب والإجراءات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية التي تقام بين جماعة العمال، أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة والمؤسسات الهيئات الإدارية المستخدمة من جهة أخرى.

ومنه فإننا نتطرق في هذا الفصل الى مبحثين :

المبحث الاول والذي كان عن الاليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

واما المبحث الثاني كان على الاضراب كإجراء ضغط لتسوية النزاعات الجماعية

للعمل .

المبحث الأول: الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل:

نظم المشرع الجزائري مسالة الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وفق طرق وآليات سلمية والمتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم.

المطلب الأول: المصالحة، الوساطة والتحكيم

الفرع الأول: المصالحة

تعد المصالحة حسب المادة 07 من قانون 08/23 على انها "كيفية تسوية ودية من نزاعات جماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى قائما بالمصالحة¹.

بما أن المصالحة تعد الإجراء الأول لتسوية النزاعات الجماعية، و لهذه المصالحة نوعين.

يمكن أن نصلح على المستوى الأول بالمصالحة الرسمية، نظرا لكونها تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع، أي الوالي، أو الوزير. أما المستوى الثاني، الذي وصفناه بالمصالحة العادية، فتتم فيه المصالحة بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي تتلخص مهمته الأساسية في المصالحة بين أطراف النزاعات الجماعية وهما المستويين اللذان. سوف نستعرض كفاءات تنظيمهما وعملهما على النحو التالي:

تنص المادة: 7 من قانون: 08/23 على انه إذا اختلف الطرفان في كل بعضها، يباشر المستخدم ممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها بالاتفاقيات أو العقود التي كانوا طرفا فيها. وعند غياب إجراءات المصالحة الاتفاقية أو فشلها، يلجأ الأطراف إلى عرض الخلاف على مفتشية العمل المختصة إقليميا².

تتمثل أنواع المصالحة في نوعين وهما المصالحة الاتفاقية والقانونية:

¹ ما 07، قانون، 23-08 مرجع سابق

² ما 07، قانون، 23-08 المرجع السابق.

(1) المصالحة الاتفاقية:

فالمصالحة تكون إما اتفاقية يتولاها قائم بالمصالحة، بحيث تتضمن الاتفاقية الجماعية الإجراءات التي يجب على الأطراف القيام بها للوقاية من النزاع الجماعي أو الحلول المقترحة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل أو بخصوص تفسير بعض أحكام الاتفاقية. أو تكون قانونية. يلجأ إليها الأطراف عند غياب المصالحة الاتفاقية أو عند فشلها طبقا لنص لما نصت عليه المادة 7¹.

(2) المصالحة القانونية:

فالمصالحة القانونية هي إجبارية تتولاها مفتشية العمل المختصة إقليميا بعدما يرفع إليها الخلاف الجماعي، ليقوم باستدعاء طرفي الخلاف خلال أجل لا يتعدى 8 أيام من إخطاره لحضور الجلسة الأولى لتسجيل موقف كل طرف من أطراف النزاع بخصوص المسائل المتنازع عليها ويبقى حضور الأطراف لجلسات المصالحة المنظمة من قبل مفتش العمل إجباريا تحت طائلة عقوبات جزائية تتراوح بين 20 ألف و50 ألف دينار جزائري ويعين كل طرف ممثله كتابة للتفاوض وإبرام الاتفاقيات كما يمكن المفتش العمل تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة².

وعند غياب احد الأطراف، يستدعى ثانية في أجل لا يتجاوز 72 ساعة. وهنا يحزر محضر مخالفة الذي يثبت عدم المصالحة ويعاقب الطرف حالة موافقة الأطراف على اقتراح الوسيط، يحزر اتفاق جماعي يوقعه الأطراف يطبق ضمن الشروط المتفق عليها بعد إيداعه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من قبل الطرف الأكثر استعجالا³.

¹ المرجع نفسه.

² محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، مصر، 2013.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق.

بالنسبة للمشرع الجزائري، فيعتبر إجراء المصالحة شرطا جوهريا وشكليا قبل التطرق إلى إجراء الوساطة وهذا حسب المادة: 07-13 أنه إذا اختلف في الطرفان وفي حالة الاستمرار للخلاف بينهما يلجأ ممثلي العمال والمستخدم إلى إجراء المصالحة الواردة في الاتفاقية الجماعية، وفي حالة فشل المصالحة يقوم ممثلي العمال أو المستخدم بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بمحتوى الخلاف. يذهب إلى إجراء المصالحة مباشرة.

أهداف المصالحة

تهدف المصالحة باعتبارها وسيلة سلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، إلى محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع بغية وضع حد للنزاع الذي نشب بينهم حفاظا على السلم الاجتماعي، وحتى لا تتطور تلك النزاعات إلى الإضراب، وهكذا فإن الدور الأساسي الذي تلعبه المصالحة يكمن في مساعدة الأطراف على الوصول إلى اتفاق مؤقت، تمهيدا لإبرام اتفاقية جماعية تساعد على تنظيم شروط وظروف العمل، والتي ستتحول فيما بعد إلى قانون يحكم تنظيم العلاقة بين أطراف العمل¹، حيث من شأن هذا الاتفاق المتوصل إليه من خلال الأطراف ذاتها أن يضمن استقرار أكثر في العلاقة بينهم، وأن يجعل السلام والتعاون يهيمن على هذه العلاقة، وهذا بخلاف الحل الذي يفرض على الأطراف، إذ رغم فاعلية هذا الحل الأخير، إلا أن هذه الفاعلية ليست بالشكل وبالكيفية التي يكون عليها الحل الذي يتوصل إليه الأطراف من ذاتهم، لذلك يحرص غالبية التشريعات على أن تمر مرحلة المصالحة بأكثر من درجة تمهيدا للوصول إلى حل توفيقي يكون من صنع أطراف النزاع الجماعي.

ومن هذا نفهم انه يجب المرور على المصالحة في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في اقرب الآجال وتتخذ المصالحة المعمول بشأن النزاع جماعي صورتين مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية أو قانونية هذه

¹ الطاهر الطاهر، مرجع سابق، ص56

المصالحة في غالبية الأحيان تكون الغاية من هذا الإجراء إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سرايا علاقة العمل أو تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية أما النتائج المتوقعة من المصالح القانونية فقط تتوج بمحضر مصالحة أو محضر عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي المشرع الجزائري تطرق للصلح في قانون العمل كما تطرق له في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد ومن قبله في النص القانون المدني وان كانت إجراءات الصلح في النظام الجزائري أوكلت أساسا للقضاء عند عرض المنازعة عليه وقبل ذلك فالأجهزة الإدارية هي المتكفلة بإجراء الصلح كما هو الحال بالنسبة للمتفشية العمل ومكتب المصالحة في منازعات العمل والمحافظ العقاري الصلح المشار إليه هنا هو صلح قضائي الذي يتولاه القاضي والذي بين القانون الإجراءات المدنية والإدارية إجراءاته وكيفية وبالعمل حددت الإجراءات التي تتم بها عملية الصلح كما جعلت المحضر الذي تتم به عملية الصلح سنه تنفيذي دون الحاجة لصدور حكم يصادق عليه على خلاف تشريع المصري وبذلك يجوز للخصوم التصالح تلقائيا وبسعي من القاضي في جميع مراحل الخصومة ويثبت الصلح في محضر كسند تنفيذي¹.

فرع الثاني: الوساطة والتحكيم

أولا: الوساطة

يقصد بالوساطة على أنها إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى وسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي².

¹ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص: 152. 153.

² ما 04 من قانون 23-08، مرجع سابق

تعتبر الوساطة كآلية بديلة لحل النزاع الجماعي وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري ضمن نص المادة 28 من القانون 08/23¹، فالوساطة هي صورة أعلى درجة من المصالحة، لا يتم اللجوء إليها إلا بعد فشل المصالحة في تسوية النزاع، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة، والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري²، الذي يعرف الوساطة في القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه."³ ومعنى ذلك أن إرادة الأطراف لها السيادة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع، وعادة ما يختار الوسيط من بين الأشخاص الموثوق بهم، والمتمتعين بخبرة إدارية في مجال علاقات العمل⁴، ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته وتتوج هذه العملية بأن يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة.

أولا: الشروط الواجب توفرها في الوسيط:

الوسيط هو طرف أجنبي عن النزاع يتسم بالكفاءة والحيادة والاستقلال تسند له مهمة فحص النزاع واقتراح تسوية ودية له.

¹ بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر، 1، عدد: 3، الجزائر، 2014، ص: 273.

² سامر عويدات، الوسائل العلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، ص: 3.

³ ما 04 من القانون 08-23، مرجع سابق،

⁴ عيساوي عز الدين، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون خاص ص: 25.

ويلعب الوسيط بما يتمتع به من خبرات ومهارات خاصة وسمات شخصية مميزة دورا حاسما في إنجاح الوساطة والوصول إلى تسوية مقبولة للنزاع، وتتضاعف أهمية هذه الخصائص والصفات والمقومات التي ينبغي أن تتوفر في الوسيط بالنظر إلى أن الوساطة تتأط في معظم الأحيان، إن لم يكن في كل الأحوال بشخص واحد.

ونظرا للطابع الشخصي لآلية الوساطة،¹ يجب توفر عدة شروط في الوسيط، وتتمثل هذه الشروط في الخبرة في موضوع النزاع، وكذا الحياد والاستقلال.

ثانيا: الخبرة في موضوع النزاع:

يتعلق هذا الشرط بضمان كفاءة الوسيط وتمتعته بالخبرات والمؤهلات والجدارة التي تمكنه من فحص النزاع والإلمام بعناصره وملابساته 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، ومن ثم فإن النزاعات بدرجة كبيرة بالطابع التخصصي الدقيق والمعقد، وهي تحمله في الكثير من عناصرها، والأمر على هذا النحو يتطلب أن تتفق نوعية ودرجة خبرة الوسيط مع طبيعة النزاع المطلوب تسويته.²

ثالثا: 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

¹ محمد أحمد إسماعيل مرجع سابق، ص: 203-204

² محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص: 206.

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 ذاتها.¹

للساطة عدد من الفوائد والمبررات التي جعلتها من أكثر الحلول فعالية في فض المنازعات، وتتمثل 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 فيها.

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.

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

¹ المرجع نفسه.

الطرفين ويحقق مصالحهم المشتركة، كما أنه يبقى المجال مفتوح بين الطرفين من أجل استمرار العلاقات بينهما¹.

الاحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة:

المادتين 38-39 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ان الوزير المكلف هو الذي يحدد ويقوم بالعمل بقائمة الوساطة وهذا بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا على مستوى الوطن، ويتم الاعلام بهذه القائمة اللجان المكلفة بذلك: (أعضاء الحكومة، السلطة المكلفة بالوظيفة، الولاية ورؤساء المجالس البلدية، المفتشية الولائية).²

يجب أن لا تكون الوساطة أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل، وتحدد مهامهم وفق القانون عن طريق التنظيم.

ثانيا: التحكيم:

لم تضع غالبية الأنظمة القانونية تعريفاً للتحكيم ومنها المشرع المصري والجزائري³، 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

¹ سوايم سفيان، الطرق البديلة لحل المنازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص: 43-44.

² ما 38-39 القانون 08-23 مرجع سابق

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص: 322.

وذهب البعض الآخر إلى أنه قضاء خاص يتولاه أفراد مزودين بولاية الفصل في المنازعات وذلك خروجاً عن الأصل العام.¹

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 اختيارياً باتفاق الطرفين المتنازعين، أو إجبارياً عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية.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 قانوناً لإيجاد حلول مناسبة للطرفين.

آلية موازية للقضاء في النزاعات الجماعية للعمل وليس آلية بديلة له. آلية أكثر فعالية عن الآليات الأخرى إذ يكون حكم التحكيم ملزم بالتنفيذ.³ وفي هذا الخصوص سنتناول أهمية التحكيم (أولاً)، وإجراءاته (ثانياً)، وقرار التحكيم (ثالثاً).

أهمية التحكيم

تكمن أهمية التحكيم فيما يلي:

¹ بن سعيد زهر، التحكيم التجاري الدولي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين المقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص: 15-16.

² حمية سليمان، مرجع سابق، ص: 112.

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.

-تلافي الحقد بين المتخاصمين أغلب الأحيان يأتي القرار أقرب ما يكون للتراضي لأنه تم من محكمين حائزين على ثقة الجميع فيؤدي القرار إلى وأد الخصومة والمشاحنات وبالتالي اطمئنان النفوس والرضا وإعادة العلاقة الطيبة.¹

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 نجده في أغلبية النصوص المتعلقة بالتحكيم أنه اعتبر هيئات التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية أنها "أحكام التحكيم" بينما نجده في نصوص أخرى أشار إلى هذه الأعمال أنها "قرارات" بينما موقف المحكمة العليا استقر على

¹ مناني فراح، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات(حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص: 31-32.

اعتبار مصطلح "أحكام" أنه عبارة غامضة يقصد بها كل ما يصدر عن القضاء من أحكام وقرارات، بما فيها الأوامر الاستعجالية وتسميتها أحكام.

والقرارات الصادرة في المواد الاستعجالية 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 القضائية.¹

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، وفق نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، 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 الغير.

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 من المادة 13 بأن: "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 المختصة.²

إن شرط التسبب إذا كان في الأحكام والقرارات القضائية يشكل أهمية بالغة، يمكن القاضي من تكييف الوقائع الثابتة ويبني عليها حكمه، فإن تسبب قرارات التحكيم يمكن

¹ واضح رشيد، المرجع السابق ص109،

² أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاكية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سابق، ص: 184.

المحكم من إعطاء الوصف الملائم، بإعطائه التكييف القانوني للوقائع موضوع النزاع، ويحدد القاعدة القانونية التي يضع الخصومة في إطارها، فيعمل بمقتضاها ويصدر حكمه بناءا عليها، بطريقة تضمن التطبيق الصحيح والسليم للقانون.

المطلب الثاني: طرق وكيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية

في القطاع الاقتصادي والمؤسسات العمومية:

الفرع الأول: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

تختلف الطرق المطبقة في المؤسسات العمومية عن القطاع الاقتصادي في ما يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وكذا ممارسة حق الإضراب.

أكد القانون 08/23 على ضرورة حضور الأطراف المتنازعة لاجتماع المصالحة إجباريا في المادة 09 من القانون 08-23 بالنص الصريح "انه يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا للاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ويعين الطرفان بحرية ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحيات للتفاوض وإبرام اتفاق غير انه يمكن المفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالح وعندما لا يمثل احد الطرفين استدعيهما مفتش العمل من جديد في اجر لا يتجاوز 72 ساعة¹.

كما نلاحظ منحه كامل الصلاحيات لممثلي أطراف النزاع في ابرم اتفاق المصالحة ويدون الاتفاق كتابيا وورد في القانون لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 08 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع وذلك وفقا لنص المادة 24 من القانون 08-23.

¹ ما 09 من القانون 08-23، مرجع سابق.

ثم يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا¹.

وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر الصلح بالمسائل المتفق عليها وأيضا المسائل التي استمر فيها النزاع المادتين 11 و12 من القانون 08-23².

يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة أولى في حل النزاع بعد فشل النزاعات، و يتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الإجراء طرف ثاني أجنبي محايد إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وأما في ما يخص المصالحة في إجراء الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الاقتصادي، ومن ناحية المؤسسات العمومية، فإنها تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال وممثلي المخولين في هذه المؤسسات وهذا أولا يطبق على ممثلي العمال أو الموظفين لدى هذه المؤسسة أو المسؤول الأول الواقع بينها النزاع. أن يعقدوا اجتماعات دورية والتي يمر بها عن طريق المصالحة خلافا من المؤسسات لاقتصادية، وهنا يطرح خلافاهما إلى السلطات الإدارية المختصة البلدية أو الولائية أو الوزارية التي تنتمي إليها المؤسسة أو ممثليهم. إذا كان النزاع يشمل قطاع يكتسي طابع جهوي أو وطني³.

¹ معزیز عبد السلام، مرجع سابق، ص 62-63.

² ما 11 و 12 من القانون 08-23، مرجع سابق،

³ ما 21-27 من القانون 08-23، مرجع سابق.

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.

يتمتع 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 للنزاع.

يقوم 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 بالسر المهني في كل الوثائق التي يتم الاطلاع عليها.¹

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.

ويقوم الوسيط بعرض اقتراحاته التي توصل إليها من جراء دراسته للنزاع المعروف 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 رفضها¹.

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.

تنص المادة 446 الفقرة 1 من 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 ووثائقه تصدر هيئة التحكيم قرارها على ضوء ما قدم لها في المواعيد المحددة لتقديم العرائض والوثائق وهذا ما يؤكد نص المادة 449 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية إذ تنص على ما يلي: "يلزم كل طرف بأن يقدم مستنداته قبل انقضاء ميعاد التحكيم بخمسة عشر يوما على الأقل. ويصدر حكم المحكمين على مقتضى ما هو مقدم إليهم..." 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، وتتمثل 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

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق: ص 316

³ القانون 08-23، مرجع سابق.

الحكم في تلك المسألة العارضة وذلك طبقا لما ورد في نص المادة 448 الفقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.¹

وما يؤخذ على التحكيم في مجال تسوية خلافات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أنه لم 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 المدنية.²

الفرع الثاني: الفرق بين المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

إن إجراءات التطبيق تتطلب شمولية في الأحكام الخاصة بالقانون والعلاقة بين العمال والمستخدم، وقد يتطلب القانون إجراءات معينة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مثل المصالحة والوساطة، وإلزامية التحكيم.

أما بالنسبة للقطاع الاقتصادي قد تكون الإجراءات المطبقة للفض من النزاعات الجماعية للعمل في العلاقة المختلفة بين العمال والمستخدم.

¹ ما 22 القانون 08/23 مرجع سابق .

² واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص: 108.

ويكمن الفرق بين المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي أي أن النزاع يطرح إلى مفتش العمل بالنسبة للقطاع الاقتصادي، ويطرح للسلطات الإدارية أو الولائية بالنسبة للمؤسسات العمومية، وهنا يكمن العمال أو ممثليهم يقدمون أو يطرحون نزاعهم إلى الجهة المختصة وهذا على شكل طعن.

قد يعتمد القطاع الاقتصادي على اتفاقيات جماعية مع النقابات أو سياسيا تداخلية لتسوية النزاعات الجماعية. أي عكس التزام الفردي الذي يقوم به المحضر وهو الذي يقوم به مكتب المصالحة.

فإن القانون 90-02 المعدل والمتمم لقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، يطبق هذا القانون المستخدمين التابعين للقطاع الاقتصادي والمؤسسات الإدارية العمومية، باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع، خلافا للقانون 90/11 المتعلق بالقانون الاقتصادي والذي يخص كلا القطاعين. مع اختلاف طريقة التطبيق.

ففي هذه الحالة يمكن أن يتفقا المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي على الوسيط لهذا المشرع الجزائري أعطى بعض الحلول لكي لا يتم اللجوء إلى الإضراب. ومن ناحية أحكام هذا القانون فإنه يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع ساري المفعول حيث أنه وطبقا لأحكام المادة 18¹ منه فإن المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية تخضع بدورها في مجال معاينة مثل هذه المخالفات لاختصاص مفتشية العمل المختصة إقليميا و ليست مفتشية الوظيف العمومي في الولاية. لا تخرج نتائج الوساطة عن فرضين، الأول هو نجاح الوساطة أي قبول الطرفين التوصيات التي قدمها الوسيط، ويتم إثبات قبول الطرفين للتوصيات في محضر مكتوب يحرره الوسيط ويتضمن التوصيات التي تحمل مقترحاته ويوقعه كل من الطرفين والوسيط.

¹ ما 18 القانون 08/23 مرجع سابق.

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 مسببا.¹

¹ محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص: 217-218.

المبحث الثاني: الإضراب كإجراء لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

إذا لم تنجح الوسائل السلمية السابق ذكرها في إنهاء النزاع الجماعي طرفي المنازعة قد يستخدم وسائل أخرى غير سلمية. يتم مثلاً إعلان الإضراب كوسيلة للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم المهنية المشروعة ولا يعدم صاحب العمل وكثيراً ما تؤدي الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود، أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف النزاع، حيث كثيراً ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول وتساويات مناسبة وملائمة لصالح أحد الطرفين أو الاثنين من تصلب المواقف، أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو عدم تنفيذها.

ونظراً للأهمية التي أصبح يكتسبها حق الإضراب بالنسبة للعمال باعتباره أحد الوسائل الهامة للدفاع عن مصالحهم، وباعتباره الحل الأخير للمنازعات الجماعية ووسيلة ضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة في آن واحد. فأنا سوف نركز في دراستنا هذه على موضوع الإضراب والذي يعتبر كوسيلة من وسائل حل المنازعات الجماعية على ثلاثة جوانب أساسية، أولاً مفهوم الإضراب، وصوره حسب التعديلات التي جاء بها القانون 08-23 وثانياً كليات ممارسة شروط حق الإضراب، وثالثاً الضمانات والتعديلات التي جاء بها القانون 08-23 للمتعلق بالوقاية للنزاعات الجماعية للعمل.

المطلب الأول: مفهوم و أنواع الإضراب:

يعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة من قبل التشريعية، حيث يبدو الاهتمام به بارزاً في القوانين العمالية الحديثة، التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف

الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية ودون المساس بحقوق وممتلكات أصحاب العمل، من جهة¹، ودون المساس المصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية. ودون المساس بضمان المنصب بالنسبة للعمال من جهة ثالثة.

الفرع الأول: تعريف الإضراب:

إن تعريف الإضراب في المفهوم الإصطلاحي يقضي منا الإشارة إلى أن هذا المصطلح لم يستعمل إلا بدور القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بـ 27/91 المتعلق بالوقاية الجماعية لنزاعات العمل. ولأن قبل صدور هذا القانون كان يمنع اللجوء بهذا الأسلوب بالمطالبة بالحقوق في القطاع العام عملاً بأحكام دستور 1976 لاسيما المادة 71 منه ولم تكن هناك إمكانية خاصة إلا في القطاع الخاص إلا أن جاء قانون 08/23 الذي أحل قانون الملغى 02/90 وأعطى للإضراب تعريفاً² حسب المادة 42 من

القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب فإنه يقصد بالإضراب: بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو العمال المهنيون، وفقاً للأحكام أو الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية. بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل. فلا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب بمناسبة النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكورة أعلاه.

¹ أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية النزاعات، مرجع سبق ذكره، ص 143.

² ما 42 من القانون 08-23 مرجع سابق.

في هذه المادة، أن المشرع الجزائري حدد الإجراءات التي يمكن اللجوء إليها قبل اللجوء إلى الإضراب، وأعطى تعريفا للإضراب مغايرا لما جاء في القانون الملغى¹

الفرع الثاني: أنواع الإضراب

تتنوع أنواع الإضراب بناء على عدة عوامل بما فيها الطريقة التي تتم بها الإجراءات والأنواع الشائعة للإضراب.

وقد حرص المشرع الجزائري في القانون الجديد 08-23 عكس ما كان عليه في القوانين الأخرى فقد حرص على خمسة أنواع من الإضرابات والمتمثلة في:

- 1- الإضراب من اجل مطالب سياسية: والتي تحذف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية.
- 2- الإضراب المفاجئ: والذي يكون دون إيداع أو إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات السابقة للنزاعات الجماعية للعمل.
- 3- الإضراب المتقطع: وهو الإضراب الذي يكون في أوقات مختلفة².
- 4- إضراب التضامن: وهو الذي يكوم عبارة عن عمال مؤسسة يتضامنون مع مؤسسة أخرى تهدف بصفة تضامنية.
- 5- الإضراب المفتوح: وهو إضراب غير محدد المدة ويكون متواصل عكس القانون الملغى 02-90 الذي كان محددًا سبعة أنواع من الإضرابات والمتمثلة في الإضراب العام الإضراب الجزئي، الإضراب المفتوح، الإضراب السلمي، الإضراب الغير قانوني، الإضراب الاقتصادي³.

¹ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، دليلي توضيحي

استرشادي معد على ضوء أحكام القانون رقم 23-08، بسكرة. 05 جويلية 2023.

² القانون 23-08، السالف الذكر.

³ رشيد واضح مرجع سابق ص 120

إلا أن القانون 08-23 قام بتعديلات على كامل الإجراءات المطبقة للفض من النزاعات الجماعية للعمل، ونذكر من هذه الضمانات والتعديلات ما يلي:

المطلب الثاني : تنظيم الإضراب في الجزائر وفقا للقانون 08/23:

إن القانون 08/23 المؤرخ في 21 يوليو 2023 قد كرس مجموعة من الشروط لممارسة حق الإضراب في حال استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاعات والمنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب ضمن هذه الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

ونقصد بالإضراب وهذا حسب المادة 42 بأنه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفق الأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

الفرع الأول: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب:

شروط ممارسة الإضراب:

لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة النزاع الجماعي للعمل وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكور أعلاه. فقد كرس القانون الشروط واحدة تلو الأخرى.¹

¹ القانون 08-23 مرجع سابق.

أولاً: موافقة العمال على الإضراب:

إنه على موافقة العمل يجب عقد جمعية عامة و متمثلة في المؤسسة أي بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في المادة 41 مع مراعاة أحكام المادة 48 أن يستدعي للإضراب جماعة العمال المعنيين بالخلاف أي أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة وهذا بمبادرة وممثلي العمال، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي للعمل.

أن يكون ممارسة الإضراب بمناسبة نزاع جماعي للعمل وأن تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري للأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين لجمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل وتتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي.

ومثال عن ذلك: مؤسسة بها مائتان (200) عامل معنيين بهذا النزاع فالجمعية العامة يحضر منهم 100 عامل معني. وإذا كان أقل فلا يمكن اللجوء إلى الإضراب وهذا حسب المادة¹47. من قانون 08-23 ومن هذه الحالة نتطرق إلى الشرط الثاني وهو الإشعار المسبق بالإضراب.

ثانياً: الإشعار المسبق للإضراب:

وهذا طبقاً للتشريع المعمول به في هذا المجال وتحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من يوم إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تكون أقل من 08 أيام من تاريخ إيداعه ويشرع في الإضراب.

¹ القانون 08/23 المرجع السابق.

غير انه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه، وهذا الإشعار يجب أن يسجل فيه ويبحث إلى المستخدم والسلطة الإدارية (تطرقنا إليها في المبحث الأول) وي طرح في هذا الإشعار موضوع النزاع وتقديم كل ما تم اللجوء إليه من إجراءات علاجية لتسوية هذا النزاع، وان لم يكن هناك حل فانه وخلال هذه 08 الأيام يمكن أن نلجأ غالى الإضراب. ومثال عن ذلك الحراسة ومن هذا فإن المشرع الجزائري ولتفادي حدوث أي مشاكل أو مخاطر فان القانون حرص على عنصر حماية حق الإضراب.

ثالثا التسخير:

يعرف التسخير على انه: العملية التي تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالتزام¹، وعملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن بالتسخير للعمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن وهذا الضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد والذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان وهذا ما نصت عليه المادة 41 من القانون 90-02 السالف الذكر². إذن يعتبر قرار التسخير قرارا إداريا يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتثال له وفي حالة عد الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات اللازمة بما لها من امتيازات السلطة الإدارية غير أن عدم تحديد المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات القيام بعملية التسخير ينتج عنه ثغرة قانونية ينتسرها المتضرر من الإضراب لكسره³.

¹ شايب الراس حياة، مذكرة حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2017.

² سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1988، ص: 103.

³ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص: 33.

كما يعد عدم الامتثال لأمر التسخير من طرف العامل خطأ جسيما حيث يعرض صاحبه للتسريح وذلك من اجل ضمان استمرار نشاط المرافق لنا تحقق من حماية واستقرار نظام العمل وهذا طبقا لما جاءت به المادة 42 من القانون 08-23 السالف الذكر في الفقرة الأولى منها أما الفقرة الثانية منها فقد جاء مفادها " ... دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي" والمقصود من هذه الفقرة الثانية إلى الشق الجزائي والذي نصت عليه المادة 244 مكرر من القانون العقوبات الجزائرية والتي جاء مفادها علي انه يعاقب بالسجن من شهرين إلى 06 اشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر التسخير صادر ومبلغ له وفقا لأشكال تنظيمه".

كيفية ممارسة الإضراب :

أولا: موانع اللجوء إلى الإضراب :

بما أننا تطرقنا أعلاه إلى أن هذا القانون لا يطبق على المدنيين والعسكريين التابعين لوزارة الدفاع الوطني إلا أن هناك ميادين وأنشطة أساسية يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب ويمكنهم المصالحة والطرق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ونذكر منهم: القضاة والموظفين، حسب المادة 54 من القانون ولقد حرص المشرع الجزائري على حماية ممارسة حق الإضراب باعتباره أحد الحقوق الدستورية¹.

وحدد القانون السالف الذكر بموجب المادة 67 منه فئات المستخدمين ومجالات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب وهي مستخدمين العاملين في مجال الدفاع والأمن الوطني المستخدمين الذين يشغلون وظائف السلطة باسم الدولة، المستخدمين الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للبلاد التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن لسلامته أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة وتخضع

¹ ما 54 من القانون 08-23، مرجع سابق.

النزاعات الجماعية للعمل التي يكون طرفا فيها العمال أو المستخدمين ممنوعين من اللجوء إلى الإضراب لإجراءات التسوية، الإلزامية وعند الاقتضاء للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم وهذا حسب المواد من 71-76 من القانون 08/23.¹

المادة 67: يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره، إلى أزمة خطيرة.

تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب عن طريق التنظيم.

ثانيا: تسوية الإضراب:

إن المشرع الجزائري من خلال القانون قد حرص وكرس على مجموعة من العناصر والطرق لتسوية الإضراب والتي أوجزها في ما يلي: إجراءات استثنائية ومتخذة في حالة استمرارية الإضراب وهذا ما نص عليه في المادة 69-70 القانون 08/23.

المادة 69: يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة

¹ ما 71-76 القانون 08/23 مرجع سابق

بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون العودة إلى العمل من عدمه. ويشترك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة.

المادة 70: في حالة استمرار الإضراب، يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون عندما: تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر¹.

إن المشرع وتوقعا منه الاستمرار مواصلة العمال للإضراب استحدث جهازا خاصا بالنزاعات ربية للعمل برأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم بحال إليها النزاع من عرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية سيما إذا اقتضت ضرورات اجتماعية واقتصادية قاهرة . ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق القانون 08-23².

ثالثا: اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم:

اللجنة الوطنية للتحكيم: إن هذه الهيئة تعد من اللجان المكلفة بالبت في النزاعات الجماعية للعمل ولقد وهذا حسب المادة 71 من القانون 08-23 وتتلخص في اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمخلصين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية العمل التي تحته حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها محسن الشروط

¹ المادة: 70 قانون 08-23، مرجع سابق.

² المرجع نفسه.

المنصوص عليها في أحكام المادة 10 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت المصالحة أو الوساطة.¹

تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف:

وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 67 أعلاه

وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين من الشروط المحددة في المادة 70 أعلاه.

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة من عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً.²

اللجنة الولائية للتحكيم: اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم لخصها المشرع من المادة 71-74 من قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل 08-23 حيث تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً. تقرر اللجنة الولائية للتحكيم، عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية³. تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها.

¹ المادة 70 القانون 08/23 المرجع السابق.

² عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص: 38.

³ المواد 71-74 قانون 08/23، مرجع سابق.

طريقة إخطار اللجنة يصدر عن كل من اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم بعد انتهاء أشغالها قرارات التحكيم وذلك بغرض فض النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، التي يترتب عنها حل الإضراب واستئناف العمال أو الموظفين والأعوان العموميين عملهم. تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة.

نفاد وتبليغ قرارات التحكيم وحسب ما نصت عليه المادة 77 انه "تبلغ قرارات التحكيم إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم."¹

كما ترسل نسخ من قرارات التحكيم إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم.

الفرع الثاني: التعديلات والضمانات التي جاء بها القانون الجديد 08/23

وتتضمن العديد من التعديلات على إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل بالإضافة إلى تراجع إلزامية حضور المستخدم أو ممثليه في الجماعات العامة في النقابات في هذا الإضراب، وأهم ما جاء في انه يمكن للأطراف المعنية الاتفاق على:

- دفع أجرة مدة الإضراب شرط تعويض ساعات العمل الخاضعة وفقاً للاتفاق، ويتم إبرامه بين ممثلي العمال والمستخدم، حذف عقوبة الحبس في ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر والإبقاء على عقوبة الغرامة.

¹ يوم تكويني حول القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل نظمتها المفتشية الولائية بمقرها الكائن بشارع العميد خميس عبد الرزاق يوم 2023/06/21.

- حذف المادة المتعلقة بالإشعار المسبق للإضراب.
 - تخصيص على منح الحق في تقاضي الأجرة على ساعات العمل. الغير مؤداة بسبب الإضراب.
 - يمنع الإضراب على أساس مطالب سياسية أو مدة غير محددة أو الإضراب المفاجئ أو المتقطع أو التضامن.
 - استبدال تعليق الإضراب باتفاق بدل الوجود.
 - حذف إجبارية معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي.
 - حذف الفقرة التي تنص على حضور المستخدم وممثلي الجمعية العامة وأخذ الكلمة لإبداء الشروحات والتوضيحات التي يتعلق بها النزاع الجماعي.
- يتضمن على كل مستوى وعلى كل هيئة تتشكل بالتساوي عن العمال لانتخابهم للإشعار بالأسباب التي تؤدي إلى النزاعات.¹

¹ بوابة وزارة العلاقات مع البرلمان ، متاح على الرابط <http://bit.ly/2Yt89Qa>

خلاصة الفصل الثاني:

إن أغلب الآليات التي أقرها المشرع الجزائري فيما يتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل، يبدو عليها نوع من عدم التكيف مع طبيعة وخصوصية هذه النزاعات وخصوصا في المؤسسات العمومية ولا سيما نظام التحكيم، الذي نعتقد انه من الاستحالة بمكان تطبيق أحكام قانون الإجراءات المطبق على النزاعات الجماعية للعمل.

حيث أن هذه الأخيرة لم تتمكن من مواكبتها، الأمر الذي نتج عنه عدم تكيف هذه الإجراءات والآليات المختلفة مع الواقع العملي الذي يتسم بنوع من الجمود وعدم المبادرة.



خاتمة:

ختاما نجد أن المشرع الجزائري ميز المنازعات الجماعية للعمل عن غيرها من المنازعات إذ تعتبر من المواضيع المهمة في مجال العمل، وكما أوضحنا في المقدمة على أهمية هذا الموضوع وتجنبنا للتكرار فإن سبيلنا للوفاء بالخاتمة أننا عالجنا الوقاية من المنازعات العمل الجماعية لتطرق إلى أهم الآليات والطرق وتسوية النزاعات الجماعية للعمل والتي كانت معتمدة أولها على إبرام اجتماعات دورية بين المستخدم وممثل العمال والعلاقة بينهما وذلك بإتباع عدة إجراءات خاصة لحل هذا النزاع والذي يكمن في المصالحة والوساطة والتحكيم، ويجب التفرقة بين هذه الإجراءات خاصة التي تميز جانب المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي، حيث أن المشرع الجزائري في هذا الصدد حدد كيفية بإجراءات القطاع الاقتصادي أنه لا يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب بدون المرور الإجباري المسبق على هاتين الآلتين المصالحة والوساطة، أما المؤسسات العمومية تبقى المصالحة درجتين داخلية وخارجية، بينما تعد الوساطة إجراء اختياري في هذا القطاع كمرحلة أخيرة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى التحكيم الاختياري والإلزامي أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو الولائية هو الإجراء الذي يصدره الحكم له سلطة قرارات العدة واجب النفاذ وهذا ما تم شرحه في الفصل الثاني، وعند استنفاد كل الطرق التي تم ذكرها فإنه تصافنا وسيلة غير سلمية يلجأ إليها العمال في حل نزاعاتهم وهو الإضراب. والذي يعتبر كوسيلة ضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة و تتم ممارسة هذا الحق وفقا لشروط وكيفيات محددة وفقا لهذا القانون.

نستخلص من دراستنا بعض النتائج والتوصيات.

النتائج:

- إن جلسة المصالحة تترتب عليها أمرا واحدا من ثلاث: الأول أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية النزاع بصفة كاملة سواء كانت المصالحة إتفاقية أو قانونية، التي تخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع الإتفاقية لها لاسيما تسجيل الإيداع. وأما الثانية توصل اللجنة الجزئية للنزاع حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يدون فيه المسائل التي تم الإتفاق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل القائم في شأنها و تصبح المسائل التي إتفق عليها الطرفان نافذا من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليميا. ثالثا فنتمثل في فشل المصالحة بعدم التوصل لتسوية النزاع، فيمكن في هذه الحالة يملك لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة و التحكيم كما يكون للعمال في هذه الحالة الحق في اللجوء إلى الإضراب .
- أن أسباب النزاع الجماعي في أنواعه داخل أي مؤسسة كانت بالدرجة الأولى هي نزاع مصالح أي نزاعات اقتصادية تتمحور حول انخفاض الأجور وغياب العدل والمساواة بين العمال وهذا ما يؤدي لنشوب النزاعات وتطورها إلى الإضراب.
- إن دور الوسيط في عملية الوساطة لا يكمن بأي حال من الأحوال أن يلغي دور القاضي في الوساطة، بل إن القاضي في عملية الوساطة يعمل تحت إشرافه ورقابته.
- أن نظام التحكيم يهدف إلى الفرض من نزاعات العمل الجماعية وهذا في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم وتطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية ذات الصلة (المواد 1008-1038).
- إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع لأطراف النزاع لتعيين وسيط لمحولة تقريب وجهات النظر المختلفة، يعرض التوصل إلى تسوية ودية له تسمح لهذه الأطراف

الاتفاق على تعيين شخص و ليس هيئة يتولى هذه المهمة دون إشتراط أو تحديد شروط و معايير خاصة في ذلك مهمة كانت طبيعة قطاع النشاط.

- أنه إذا رضى طرفي الخلاف بها(الوسيط) يلتزمان بإحترام الحل الذي وصل إليه في توصيته لتصبح إلزامية عليهما، أما في حالة عدم رضاهم بها أو عدم توصل الوسيط على تسوية هذا النزاع،فتتم إحالة الخلاف إلى التحكيم
- أنه لايشرع في الإضراب إلا بعد إستنفاد كافة الوسائل الودية و العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل .
- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إدارة حرة .
- أن يكون وجوب الإشعار مسبق بتاريخ و مدة الإضراب .
- ضمان وأمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم إختراقها بالقوة و منع إستخلاف لأي من العمال المضربين من قبل صاحب العمل طيلة مدة الإضراب ،منع المشرع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب ،متى كان الإضراب شرعي و مستوفيا للشروط القانونية للإضراب .

التوصيات:

- إعطاء الاهتمام للأساليب المشتركة والمصادقية اللازمة للاجتماعات الدورية.
- عدم استهزاء بقدرات العمال أثناء مهامهم.
- استخدام الأساليب الحديثة في الترقيات للتقليل من ظهور النزاعات دون أن ننسى تطبيق العدالة لسلامة المؤسسة من حدوث نزاعات و صدامات.
- عدم تحقيق العدل والمساواة بين العمال والعامل الطبيعي (الحرارة) الذي يضعف من كاهل العامل وقدرته الجسمانية.

- عدم وجود مناصب شاغرة لترقيتهم، الذي يولد لديهم عائق نفسي وشخصي عن نفسيتهم وبالتالي يحاولون إحداث نزاعات قد تصل إلى الإضراب.
- تحاور صاحب العمل وتشاوره الدائم مع العمال ومن يمثلهم من التنظيمات النقابية
- ضرورة حرص المشرع الجزائري على تطبيق اجراء الحوار الاجتماعي الذي يساهم في استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات.
- الأخذ بعين الاعتبار شروط والكيفيات المخصصة والمنظمة والمحددة لممارسة حق الاضراب.
- الحرص على التكوين المتواصل للوساطة عن طريق تنظيم دورات تدريبية تكوينية.



قائمة المراجع
والمصادر

قائمة المصادر

القوانين

- 1- قانون رقم 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- 2- قانون 03-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.
- 3- قانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج ر ج، عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990
- 4- قانون 27-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم قانون رقم 02-90 المؤرخ في 1990/02/06 يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 5- قانون 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ج ج، العدد 21 الصادر في 2008/04/23
- 6- القانون رقم 08 /23 المؤرخ في 21 جويلية 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر ج ج عدد 42 مؤرخ في 25 يونيو 2023

المراسيم

- 1- المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل

قائمة المراجع

الكتب:

• الخاصة

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون المقارن الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 2- أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعي، بين الإطار القانوني والواقع العملي.
- 3- خالد حامد، نزاعات العمل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- 4- خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، شبكة المعلومات الجامعية، 1987 ص 13.
- 5- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في إطار الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 6- التحكيم طرق بديلة لحل النزاعات حسب آخر تعديل لقانون أ م و أ ج، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 7- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي.
- 8- بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية حوليات جماعة الجزائر.
- 9- عويدات سامر، الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية.
- 10- ثلجون سميثة، دور كاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية على ضوء القانون المقارن، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس

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

• العامة

1- أبو شنب أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، ط1، دار الثقافة والتوزيع، عمان، 2009.

2- نصار محمد عبد الله ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، طبعة 1996.

3- 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.

4- بن سعيد لزهر، التحكيم التجاري الدولي وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية للقانون المقارن، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2001.

5- خالفي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل، كلية الحقوق، مراكش اكتوبر 2022.

6- خالفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة لجزائر، 2014.

7- خالفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدائرة العثمانية، الجزائر. 2016.

قائمة المراجع والمصادر

8- معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، دار هومة للنشر والطباعة، 2018.

9- محمد صغیر باعلی، تشریع العمل فی الجزائر، مدخل العام للنصوص القانونية.

10- بوبکر مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، التحكيم، الوساطة، في ضوء قانون العمل الجديد 2003، الجامعة الجديدة للنشر، مصر.

11- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجماعية.

12- محمد احمد إسماعيل، قانون العمل علاقات العمل الجماعية، مصر، 2013

13- بن عزوز صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

14- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 2012

البحوث الجامعية

أولاً: أطروحات الدكتوراه

1- سوالم سفيان، المنازعات الطرق البديلة لحل المدنية في القانون، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون خاص، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013، 2014.

قائمة المراجع والمصادر

2- سلامة عبد التواب، **المفاوضة الجماعية في قانون العمل**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002.

ثانيا: رسائل الماجستير

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 2002.

2- سهام بن جبل، **الإضراب في المرافق العامة**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1988.

ثالثا: مذكرات الماستر

1- خدام تركية صلاح، **أنباء المصالحة في تشريع العمل الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

2- الطاهر الطاهر، **الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية**، مذكرة مكملة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق تخصص: قانون خاص كلية الحقوق، جامعة غرداية، 2020/2019.

3- شايب الراس حياة، **مذكرة حق الإضراب في القانون الجزائري**، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2017.

4- شعال حسبية وبوراس تسعديت، **الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص تخصص قانون أعمال، جامعة أكلي محند أولحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون خاص، البويرة، 2017/12/09.

قائمة المراجع والمصادر

- 5- عيساوي عز الدين، الطرق البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون خاص ص: 25.

المقالات العلمية

- 1- بوابة وزارة العلاقات مع البرلمان مقال منشور متاح بالرابط.
- 2- تلجون سميثة، دور مكاتب المصالحة لتسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن. جامعة امحمد بوقرة بومرداس مخبر الدراسات السياسية والدولية، مجلد 06 العدد 01 - 2022/06/30
- 3- ناتش فريد، دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل و الأخطاء المهنية، مجلة التكامل، جامعة الجزائر 2 المجلد الخامس، العدد الأول، أفريل 2021.

المجلات

- 1- 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.
- 2- د، سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 09، العدد 1 (2023).
- 3- بن ديب محمد، المفتش الجهوي للعمل ناحية وهران، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل و مراقبتها، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني.

الندوات

1- بن طالب فيصل، جلسة علنية مخصصة لتقديم مناقشة مشروع قانون يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، يوم تكويني حول القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل نظمتها المفتشية الولائية بمقرها الكائن بشارع العميد لخميس عبد الرزاق يوم 2023/06/21.

المواقع الالكترونية

11- الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية على الموقع

<http://anibrass.blogspot.com/2014/11/blog.post-19htm> :

تاريخ الولوج: 2024/05/02 سا 15:36

12- بوابة وزارة العلاقات مع البرلمان مقال منشور بتاريخ: 2023/04/24 متاح على

الرابط https://www.mrp.gov.dz/Ministere_Arabe تاريخ الولوج:

2024/05/06 سا 21:41

13- <http://bit.ly/2Yt89Qa>. بوابة وزارة العلاقات مع البرلمان ، متاح على الرابط تاريخ الولوج:

2024/05/15 سا: 20:00



الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	الإهداء
	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الآليات الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل	
10	تمهيد
11	المبحث الأول: النزاعات الجماعية للعمل
11	المطلب الأول: مفهوم النزاعات الجماعية للعمل
11	الفرع الأول: تعريف النزاعات الجماعية للعمل
12	الفرع الثاني: أنواع النزاعات الجماعية للعمل
14	المطلب الثاني: مفهوم العلاقات الجماعية للعمل
14	الفرع الأول: العلاقات العمل الجماعية
17	الفرع الثاني: خصائص علاقة العمل
19	المبحث الثاني: الطرق الودية لحل نزاعات العمل الجماعية
19	المطلب الأول: التفاوض الجماعي واللجان المشتركة
19	الفرع الأول: التفاوض المباشر
25	الفرع الثاني: اللجان المشتركة
26	المطلب الثاني: اللجان المكلفة بحل النزاعات الجماعية للعمل
27	الفرع الأول: مفتشية العمل
33	الفرع الثاني: اللجنة متساوية الأعضاء للوظيفة
35	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل	
37	تمهيد
38	المبحث الأول: الآليات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل
36	المطلب الأول: المصالحة ، الوساطة والتحكيم
38	الفرع الأول: المصالحة
41	الفرع الثاني: الوساطة
45	الفرع الثالث: التحكيم
48	المطلب الثاني: طرق وكيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية في القطاع الإقتصادي والمؤسسات العمومية

قائمة الفهرس

48	الفرع الأول: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية
53	الفرع الثاني: : الفرق بين المؤسسات العمومية والقطاع الاقتصادي في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل
56	المبحث الثاني: الإضراب كإجراء لتسوية نزاعات العمل
56	المطلب الأول: مفهوم وأنواع الإضراب
57	الفرع الأول: تعريف الإضراب
58	الفرع الثاني: أنواع الإضراب
59	المطلب الثاني: تنظيم الإضراب في الجزائر وفقا للقانون 08-23
59	الفرع الأول: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب
66	الفرع الثاني: التعديلات والضمانات التي جاء بها القانون الجديد 08/23
68	خلاصة الفصل الثاني
70	الخاتمة
75	المراجع
83	فهرس المحتويات
86	الملخص

المُلخَص

المخلص باللغة العربية:

من أجل معالجة النزاعات الجماعية للعمل الناتجة عن تضارب المصالح بين العمال وأصحاب العمل، فلقد وضع المشرع الجزائري آليات الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين كوسيلة لاعتماد حلول مشتركة وتوافقية بينهم في تحسين العلاقات المهنية وإرساء الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي تجنب وحل النزاعات الجماعية للعمل عن هذه النزاعات وتسويتها بالطرق السلمية الحضرية والمشروعة، كما لم يهمل المشرع على التنظيم والتأطير كحق دستوري يستعمله العامل كوسيلة للرد والمطالبة بحقه، وهو حق الإضراب.

الكلمات المفتاحية: النزاع الجماعي للعمل، الوساطة، التسخير، المصالحة، التحكيم، الإضراب من أجل مطالب سياسية، الإضراب المفاجئ، الإضراب المفتوح

Abstract

In order to address collective labor disputes resulting from conflicts of interest between workers and their employers, the Algerian legislator has established social dialogue mechanisms between social partners as a means of adopting joint and consensual solutions between them in improving professional relations and establishing social and economic stability to avoid and resolve collective labor disputes and settle them by peaceful means. Urban and legitimate, the legislator did not neglect to organize and frame it as a constitutional right that the worker uses as a means of responding and demanding his right, which is the right to strike.

Keywords: collective labor dispute, mediation, forced labor, reconciliation, arbitration, strike for political demands, sudden strike, open strike