

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الليسانس أكاديمي
الميدان : الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون خاص

بـعـنـوان:

طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية

من إعداد الطالب: علاوة عبد الرحمان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المناقشة المكونة من السادة:

الأستاذ/بن الشيخ هشام رئيسا

الأستاذ /خديجي أحمد مقررًا ومشرفًا

الأستاذ/بالطيب محمد البشير مناقشا

الموسم الجامعي 2013/2014

التشكرات

أتقدم بتشكراتي إلى الاستاذ الفاضل :
الأستاذ خديجي أحمد

الذي أرشديني ورافقني في نتاج هذا البحث المتواضع بإشرافه المتواصل، كما أشكره على المعلومات القيمة التي قدمها لنا طوال السنة الدراسية بكامل روح المسؤولية. كما أشكر كل من الأستاذين: بن الشيخ هشام وبالطبيب محمد البشير على الجهود المبذولة في تصحيح وتنقيح هذه المذكرة ، وكل من قدم لي يد المساعدة لإنجاز هذا البحث خاصة من ساهموا في إمانتنا بتقديم المادة العلمية، وأخص بالذكر أعوان إدارة المكتبة، وكل من ساهم في تحرير وإنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد ، كما لا أنسى بالذكر تشكراتي إلى أساتذة السنة الثالثة حقوق القسم الخاص خاصة الأساتذة الداوي والأستاذ طوايبي والأستاذ خويلدي، لما أفادونا به من معلومات قيمة.

الملخص

تعتبر طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية السبيل الوحيد لمعالجة الخلاف الذي يحدث بين العمال والهيئة المستخدمة وذلك من خلال تقديم الحل الأمثل والوقاية منها واتقاء حدوثها عن طريق ما يسمى بآليات الوقاية من هاته المنازعات قبل حدوثها للحفاظ على السلم المهني والاجتماعي واستقرار علاقات العمل و إما بمعالجة تلك الخلافات بعد حدوثها إذا لم تستوفي الطرق الوقائية أثرها. يمنع حدوث مثل هذه الخلافات وذلك بتشخيصها وتقديم العلاج المناسب لطبيعة تلك الخلافات بغرض حماية علاقات العمل ومنع تعطيل مصالح الطرفين و بالتالي حماية الاقتصاد والمجتمع معا.

الكلمات الافتتاحية

منازعات العمل الجماعية - الطرق الوقائية للتسوية - الطرق العلاجية للتسوية - الضغوط المشروعة - إضراب العمال - غلق المؤسسة .

Résumé

Examiné les moyens et les mécanismes de règlement des conflits collectifs du travail seule façon de traiter avec le litige qui survient entre les travailleurs et le corps est utilisé soit en fournissant la solution optimale et la prévention (CDC) et la prévention de l'apparition des mécanismes dits pour empêcher la reproduction des conflits avant qu'ils ne se produisent pour maintenir la paix professionnelle et la stabilité sociale des relations de travail et soit l'adresse ces différences qu'ils se produisent si vous ne répondez pas à l'impact des méthodes préventives pour éviter la survenue de ces différences , et ainsi de Bchkhisa et fournir un traitement approprié à la nature de ces différences afin de protéger les relations de travail et prévenir les perturbations des intérêts des parties et de protéger ainsi l'économie et de la société ensemble.

les mots d'ouverture

Les conflits collectifs du travail - des méthodes préventives de règlement - les méthodes thérapeutiques pour le règlement - pression légitime - la grève des travailleurs - la fermeture de l'établissement.

مقدمة

المقدمة

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح ومن ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف أو من الطرفين معاً، من جهة أخرى.

ونظراً لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين فقد أحيطت بعناية كبيرة، من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة وقصد علاجات تارة أخرى وذلك بهدف تفادي بلوغها التعقيد الذي يتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها أي اللجوء إلى الإضراب.

وكثيراً ما تثير علاقات العمل الجماعية إشكالات عديدة سوى كان أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعاً من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، وتسوية النزاعات التي تثور بشأنها وذلك عن طريق إجراءات محددة وإقامة أجهزة وقائية وعلاجية مختصة للبحث فيها.

ونظراً لأهمية طبيعة المنازعة الجماعية وما قد ينجر عنها من خلافات وإخلال باستقرار علاقات العمل فإن التشريعات قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة وحددت لها إجراءات تسوية لتسهيل معالجتها في مختلف مستوياتها وهو ما يترجم العناية والاهتمام الخاصين بهذا الجانب الذي يستوجب إجراءات خاصة بإتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعة داخل المؤسسة وعلى هذا الأساس وبغرض معالجة هذا المشكل والوقوف إلى حله يمكننا أن نطرح التساؤل التالي:

لقد أدى تعارض وتضارب المصالح بين العمال من جهة والهيئة المستخدمة صاحبة العمل من جهة أخرى إلى نشوء الكثير من الخلافات المهنية والاجتماعية العويصة والتي تؤدي في أغلب الأحيان إلى تعقيدات بالغة تعطل وتعرقل مصالح الطرفين فكيف يمكن معالجة هذه الخلافات الجماعية والحد منها؟ وما هي السبل الأنجع للخروج من هذا الصراع؟

ولمعالجة هذا المشكل ولنبين أهمية وخطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو المنظمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل إذا لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل للأضرار أو المخاطر كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس أو إستراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من آثارها وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها نراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية عن طريق منح الاتفاقية الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة مثل الإضراب أو غلق محل العمل ونظرا لأهمية هذا النوع من النزاعات في المجال العملي وخطورة النتائج الاقتصادية والاجتماعية التي تفرزها ، ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التاريخي لإبراز ظهور منازعات العمل الجماعية بداية ، ثم الانتقال إلى المنهج التحليلي وهما المنهجين المناسبين لطبيعة هذا الموضوع، وذلك بالاعتماد على الخطة التالية حيث تم تقسيم البحث إلى فصلين، تضمن الفصل الأول منازعات العمل الجماعية من خلال إبراز مفهومهما في الفصل الأول والطرق الوقائية لتسوية هذه المنازعات في المبحث الثاني، في حين تضمن المبحث الثالث الطرق العلاجية لتسويتها.

أما الفصل الثاني فلقد وضعنا فيه تلك الضغوط المشروعة لكل من الطرفين لتسوية هذه المنازعات بما فيها الإضراب والغلق.

الفصل الأول

الفصل الأول: منازعات العمل الجماعية:

تعمل مختلف التشريعات العمالية في دول العالم على محاصرة مختلف نزاعات العمل الجماعية وذلك بسن مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها عن طريق إيجاد طرق علاجية قبل تحولها إلى مواجهة بين أطراف العلاقة المهنية، يمارس كل طرف فيها حقه بغرض حمل الطرف الثاني على التراجع والعدول عن موقفه أو قراره.

إن خلافات العمل ظاهرة عالمية تجدها في كل دول العالم، بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد فيها لذلك صدرت التوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم وأوجبت إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري للمساهمة في حل منازعات العمل وتسويتها¹ قصد إحاطتها بقواعد تنظيمية وإجراءات إلزامية قصد حمل طرفي العلاقة إلى الوصول لحل النزاع القائم بينهما أو تسويته قبل دخوله حيز المحاكمة، بغرض تجنب النتائج الخطيرة التي تنجر عنها² لأن منازعات العمل الجماعية غالبا ما تثار بين العمال والهيئة المستخدمة من جهة أو بين ممثلي العمال وصاحب العمل من جهة ثانية بسبب عدم إلتزام أحدهما بتنفيذ إلتزاماته التعاقدية في علاقة العمل، أو لإخلاله بخرق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاق بما يسبب ضررا للطرف الثاني³

كما تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى إختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الاطراف، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى.

ونظرا لما تمتلئه هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار إقتصادية واجتماعية في مصالح 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، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد الذي قد تسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها أي اللجوء إلى الإضراب.

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية، يعتمد الفقه معيارين أحدهما تشكيلي، يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونا تابعين لنقابة واحدة، أو لوحدة واحدة

¹ - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1981، ص 283.

² - محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها وشروط الحلول المناسبة لها، وموقف التشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل الجزائر، 1981، ص 51

³ - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة ط 1، الجزائر، 2002، ص 176.

أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين.....الخ.على أن يشمل هذا المعيار -الشرط- أن يتعدد أصحاب العمل،فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد،أما الثاني،فهو موضوعي،أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه،أو سببه.بمعنى أن يهتم موضوع النزاع جميع العمال أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين،مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل،أو تطبيق قاعدة قانونية،أو اتفاقية تهم كافة العمال،أو تحقق لهم بعض المصالح أو المنافع المشتركة.....الخ¹.

ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية،تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة،بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال،وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا ويكفي لاعتبار النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال،حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد،كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد مصالح بقية العمال الآخرين²

كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال،وصاحب أو أصحاب العمل حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة،أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها³ وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني،لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية⁴

وتتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة،وصاحب أو أصحاب العمل،من جهة أخرى،قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل،أي الإضراب،أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل،إذا لم تجد لها الحلول السريعة،مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل للأضرار أو للمخاطر،كما قد يمس الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد،أو بالمصالح الاقتصادية أو الاجتماعية.

¹راجع محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل الجزائر 1981، ص74 وما بعدها.

Helenesinay, canflits. Collectifs du travail reptoire de droit du travail.op.cit.p2

² المرجع السابق، ص2 فقرة 15. h.sinay. راجع

³ راجع المادة 38 من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

⁴ راجع المادة 16.ق1 من القانون السالف الذكر.

المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية:

يقصد بالمنازعة كل خلاف يثور بمناسبة أو سبب علاقة العمل¹ بين العامل أو العمال أو ممثليهم والهيئة المستخدمة (أو ممثليها) لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية² أو قانونية أو تنظيمية أو ثقافية فبعدما اكتفى المشرع بالنص عن المنازعة لحدوث خلاف ناجم في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل في المادة 91 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 فإن المادة الثانية من القانون 0/90 لـ4 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 بتاريخ 21 ديسمبر 1991 تعرف " المنازعة الفردية" أنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل المستخدمة" كما تعرف المادة الثانية من القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل (المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 " أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة .

ونظرا لأهمية طبيعة المنازعة ، فردية أو جماعية ، وما قد ينشأ عنها من خلافات وإخلال باستقرار علاقات العمل، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة ، ووضعت لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها ، وهو الشيء الذي يترجم العناية والاهتمام الخاصين بهذا الجانب الذي يستوجب إجراءات خاصة على النحو المنصوص عليه في القوانين المنظمة له، تخضع لمجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعة داخل المؤسسة ، يتساوى فيها الأطراف في الحقوق ، تلعب فيها النقابة دورا هاما ، يسمح فيها الأطراف المنازعة بحضور جلسات المصالحة ، لتتسم القرارات المتخذة في هذا الشأن بطابع التنفيذ المعجل³

كما أن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم ، أو المستخدمين وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع أو أشمل في العمل ، بما يميزها عن غيرها من منازعات العمل الفردية التي سبقت الإشارة إليها ولبيان ذلك سنتعرض في هذا الفصل إلى بيان ظهور منازعة العمل الفردية والجماعية في المطلب الأول ثم بيان تعريف ماهيتها في المطلب الثاني ثم عرض أنواع هذه المنازعات في مطلب ثالث كل ذلك يندرج تحت المبحث الأول.

1- Las la troc sanyi :droit du procéduresmatiéRes de canflits de travail dans les pays socialis. tes eurap.ens,mai san d'éditiande l.cadémie des sciences de hangrise budape st,1974 p.25

J.M. verdier :op,cit,p,114

2- أحمد سلامة شرح قانون العمل دار الفكر العربي ،الطبعة الاولى ص 1952،ص 79

3- Las lotro csany :opat,p33et 41

المطلب الأول: ظهور منازعات العمل الجماعية:

إذا كانت جذور العلاقات في القانون المدني تمتد إلى القانون الروماني فإن علاقات العمل هذه تمتد جذورها إلى عهد العبودية حيث كانت تنعدم فيها أية صورة أو أي شكل من أشكال أية علاقة قانونية بين العبد والسيد، وإنما كان العبد يعمل لسيدته ويخضع له خضوعاً تاماً دون أي مقابل لذلك¹ حتى مجيء المسيحية التي لم تحدث أي تغيير حثي عليها، إلا أنها بمرور الزمن لعبت دوراً هاماً في القضاء على العبودية لتفتح الثورة الفرنسية المجال واسعاً أمام الليبرالية، بإقرار مجموعة من المبادئ التي قامت عليها هذه الثورة وكرستها بإقرارها في مجال علاقات العمل، أساسها مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات التعاقدية.

كما كان للثورة الصناعية في أوروبا الإسهام الفعال في إقرار مجموعة من المبادئ خاصة مع بداية تفاقم البطالة الجماعية في الأوساط العمالية أصبح فيها العمال في ظل الحرية المطلقة للعمل، يخضعون لضغوطات الحاجة الاقتصادية والاجتماعية وشروط المستخدم، فأدى كل ذلك إلى ضعف حجم عرض العمل، وبالتالي نقص في الضمانات المالية والمهنية والاجتماعية للعمال، وضعف في استقرار العلاقات المهنية. غير أن نضج الوعي السياسي لديهم وإدراكهم لخطورة هذه الأوضاع أخذوا يتجمعون في إتخاذات ونقابات سرية وعملانية لمواجهة هذا الزحف²، أجبر أصحاب العمل على غلق أبواب مؤسساتهم فأدى كل ذلك إلى فشل مذهب الحرية التعاقدية، ومبدأ سلطان الإرادة، لتعرف الطبقة العمالية تحسناً في الأوضاع ابتداءً من النصف الثاني من القرن التاسع عشر (19)³.

وبذلك أصبح العمال بإتحادهم ونقاباتهم وتنظيماتهم يشكلون قوة ضغط على أصحاب العمل، لتتحول علاقات العمل من الفردية إلى الجماعية، يكون فيها الطرفان في نفس موقع القوة، إذ تحت ضغط النضالات العمالية، أصبح ذلك ملموساً في كثير من المهن وقطاعات النشاط حتى أصبح بها نظام العمل قانوناً مشتركاً بينهما رضخ فيه أصحاب العمل في حالات عديدة لمطالب العمال، بعد معارضة شديدة وتفضيلهم اللجوء إلى المصالحة كوسيلة توفيقية مع الطبقات العمالية، وتظهر بها أول بوادر لتسوية نزاعات العمل الجماعية، لتعتنقها السلطات بصرف الأطراف إلى اللجوء لإجراءات التسوية العلاجية دون اللجوء إلى استعراض وسائل القوة والعنف، ثم إدراج طرق وإجراءات التسوية العلاجية⁴ لنزاعات العمل الجماعية في الاتفاقيات الجماعية للعمل بما يضمن حسن تنظيم وسير واستقرار العلاقات المهنية بين العمال والمستخدم.

1- Jeanrivero et jean sava tier.op.cit.pp.56 et 57

2- Bernared teyssie :droit du travail relation collectives op.cit.p.07

3- Michel de spex : « droit du travail » press esuniversitaire de France ,auditoires que sais je ?paris 1973,p.08

4- صدر في فرنسا قانون 25 ماي 1864 يسمح للعمال بالتجمع وتشكيل نقابات ويسمح لهم بالإضراب

G.L.caen,j.pelissier et a.lain supiot,op cit,p07

المطلب الثاني: تعريف منازعات العمل الجماعية:

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة من العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأصحاب وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية أو كما يعرفها المشرع الجزائري، هي: "هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل..."¹

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها: "تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ومؤسسة أو مؤسسات مستخدمة، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية . حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو اتفاقية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو المسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقات العمل الجماعية" .

وحسب هذا التعريف، فإن النزاعات الجماعية تتميز عن النزاعات الفردية، ومن الناحية الشكلية، في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم مهيكليين ضمن تنظيم نقابي كانوا أو غير مهيكليين كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لمهنة معينة أو لقطاع نشاط معين... الخ وهو المعيار أو الشرط الذي لا يسري على أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد. كما تتميز عنها من الناحية الموضوعية، بأن يكون موضوع النزاع أو سببه يهم جميع أو بعض العمال، أي أن يمثل مصلحة مشتركة للعمال المعنيين.

ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو بعض العمال وهما شرطان متلازمان لإعتبار النزاع جماعيا.

ويرى رأي آخر بأن المنازعة الجماعية كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل² بين العامل أو العمال أو ممثليهم والهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو خرق لإلتزامات تعاقدية³ أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية.

¹ - راجع المادة 2 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الاضراب ج.ر عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1990 . ص 231 وما بعدها.

2-TROCSANYI (Io.slo),droit de PR océ durs en matière de conflits de travail dans les paysocialist.eseurop en s,maisain d'edition de l'acodénie des science de hangrie ,budapest,1974,p125

³ - أحمد سلامة، مرجع السابق، ص 130 ومحمد هلال، المرجع السابق ص 65، 114.

- J.M verdier,droit du travail ,4^{eme} édition ,daloz,paris 1973

وهنا يخرج عن مفهوم المنازعة الجماعية تعدد نزاعات العمل الفردية ولو كان ذلك بسبب المطالبة مثلا بحق يهم مجموعة من العمال، كحالة المطالبة بالترقية، أو حالة المطالبة بنجاح فئة من العمال في مسابقة مهنية داخلية.

فالتزاع الجماعي إذن هو كل خلاف يتناول مصلحة جماعية تم عددًا من العمال، ينشأ بينهم وبين الهيئة المستخدمة، لذلك يجب أن يمس هذا الخلاف الجماعي مجموعة من العمال سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، ويكون فيه مستخدم واحدًا أو متعدد، وأن يتمحور الخلاف حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال، كتطبيق إتفاقية عمل جماعية أو زيادة في الأجور أو تسريح جماعي.

المطلب الثالث: أنواع منازعات العمل الجماعية:

أولاً: منازعات متعلقة بتطبيق القانون: تشور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق القانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لئند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما¹ فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون، أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً وذلك في غضون اثني عشرة شهراً التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة"².

ثانياً: نزاعات متعلقة بتعديل القانون: وفي المقابل يتمسك العمال وأصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو إتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمال³ بناءً على تغيير وضع أو أوضاع إقتصادية وإجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل أنه "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تلمي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

¹ - محمد هلال، المرجع السابق ص 75

² - المادتان 132 و133 من القانون رقم 11/90

³ - محمد هلال، المرجع السابق ص 76

إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو إتفاقية، لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الإمتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين، وهم العمال، ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الإتفاقية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون إعتبار لإرادة الطرفين في ذلك.

ثالثا: منازعات متعلقة بتفسير إتفاقيات / إتفاقات جماعية:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية لإلتزام بما تم التوصل إليه في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه. وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل.¹ غير أنه يمكن توقيع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الإتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل أو العمال. إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال، أو قطاعا معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق إتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر، أي المؤسسة المستخدمة بقرارها، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسوية بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب إقتصادية، إذ هناك مجموعة من الإجراءات² يجب على المستخدم إستنفادها قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في إتفاقية جماعية أو في إتفاق جماعي.

المبحث الثاني: الطرق الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية:

المطلب الأول: تنظيم آلية الوقاية من نزاعات العمل الجماعية:

الرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الإتفاقيات الجماعية و لمضمون وأحكام هذه الأخيرة نجد أن تطبيق هذا المبدأ يظهر من خلال إعتقاد وسيلتين للوقاية من النزاعات الجماعية ويتم استعراضها كالآتي:

أولاً: وضع آليات التشاور والتنفيذ والمتابعة:

إذا كان الهدف من الاتفاقية الجماعية كما سبق ذكره، هو وضع القانون الإتفاقي المهني الذي ينظم مختلف جوانب علاقة العمل الفردية منها والجماعية فإن الطابع الحيوي لهذا القانون كثير ما يصطدم بالعديد من إشكالات التنفيذ التي لم يكن بإمكان أطراف الاتفاقية تصورها أو التنبؤ بها، ومن ثم وضع القواعد التي تتكفل

¹ - Bernard.Teyssie, Relations collectives de travail, op.cit, pp348,362

²- أنظر المرسوم التشريعي رقم 09/94، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21 جانفي 1995، والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

بجلها عند وقوعها وهو ما يسمى بالجانب الوقائي وهي حقيقة يفرضها الواقع العملي نتيجة تغيير المعطيات والاعتبارات التي وضعت على أساسها القواعد الاتفاقية وتمثل أساسا في:

أ - إقامة آليات التفاوض والتشاور الجماعي:

لا يجد إلزام إقامة آليات للتشاور والتفاوض الجماعي بين أطراف علاقة العمل مصدر في إدارة هؤلاء الأطراف في إقامة السلم الاجتماعي والمهني إثناء تنفيذ الاتفاقية الجماعية فحسب، بل يستند إلى التزام قانوني فرضه المشرع على الأطراف الاجتماعية بمقتضى المادة 4 المعدلة من القانون الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها¹، التي تحث الطرفين على تنظيم لقاءات دورية بينهما لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ومختلف ظروف العمل في المؤسسة المستخدمة، وذلك لتدارك أي إشكالات قد تطرأ إثناء تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، وتطويرها قبل أن تتحول إلى نزاعات قد تعكر العلاقات بين الطرفين و بالتالي تعرقل إستقرار السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة².

وفي هذا الإطار، وضمن الصلاحيات التي حولها القانون للأطراف الاتفاقية لاسيما فيها يتعلق بتنظيم هذا التشاور الدائم وضبط دورية إجتماعات واختيار السبل المناسبة لمعالجة الخلافات التي قد تطرأ بين الأطراف أثناء هذه اللقاءات الخ فقد حرصت العديد من الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، وتلك الخاصة بالمؤسسات إلى تكريس هذا الأسلوب في الحوار والتشاور لضمان السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة ويهدف دعم مساعي أطراف علاقات العمل في تطوير هذا الأسلوب و الوقاية من النزاعات وتسهيل القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية طالبت وزارة العمل مفتشي العمل على مستوى الولاية بالمشاركة في هذا المسعى³ من خلال التدخل لتوجيه الأطراف الاجتماعية ودعمهم وإرشادهم في مجال الإعلام حول كل ما يتعلق بالقوانين والنظم المتعلقة بالحوار التفاوض الجماعي وتحسيسهم بضرورة الحوار والتشاور من أجل مراجعة وتكييف الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات مع المستجدات التي تفرضها المتغيرات القانونية.

1- تنص المادة المشار إليها على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال، إجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"

2- من ذلك المادة 257 من الإتفاقية القطاعية لقطاع الميكانيك المشار إليها سابقا التي تنص على أنه: "في حالة ظهور صعوبات في تنفيذ الإتفاقية يلتزم الأطراف بالحوار والتفاوض كوسيلة أساسية لتسوية كل الخلافات التي يمكن أن تظهر أثناء تنفيذ أحكام هذه الإتفاقية كما تنص المادة 258 الموالية على التزام الأطراف بالمراجعة السنوية لأحكام الإتفاقية الجماعية.

3- وذلك من خلال مراسلة (تحميل رقم 2006/628، م.ع.ع مؤرخة في 03 ديسمبر 2006)

ب- وضع أجهزة التنفيذ والمتابعة:

كثير ما تسبب عوامل مختلفة ومتعددة الأسباب والمصادرة في دعم انضباط آلية الحوار والتشاور المباشرة بين الأطراف رغم الحرص الشديد على ذلك، مما أدى بالعديد من الاتفاقيات الجماعية إلى إقامة أطراف أخرى أكثر ثباتاً واستقراراً والممثل في تنظيم لجان التفاوض المتساوية الأعضاء وهي لجان دائمة مشكلة بصفة متساوية من ممثلين عن النقابة أو النقابات الموقعة الاتفاقية وممثلين عن إدارة المؤسسات المستخدمة من الإطراف الاتفاقية كذلك هذه اللجان إلى عادة ما يعهد لها تفسير أي غموض أو خلاف في التأويل لأي نص من نصوص الاتفاقية قد ينتج عنه نزاع حول التفسير بالتالي حول تنفيذ البند محل التفسير كما قد يعهد لها بصلاحيات أوسع في مجال الوقاية من أية نزاعات قد تطرق أثناء تنفيذ الاتفاقية.

كما قد يعهد لها بمهام أكثر اتساعاً باعتبارها خلية تفكير وتشاور مثل متابعة تنفيذ مختلف أحكام الاتفاقية الجماعية و الاتفاقيات الجماعية الأخرى الملحقة بها و المتعلقة ببعض المواضيع الخاصة، كنظام الأجور أو التعويضات أو ما إلى ذلك من المسائل التي تأتي بها الاتفاقيات المعدلة للاتفاقية اصل وتوفير المعلومات الضرورية المتعلقة بمسار ووتيرة تنفيذ الاتفاقية وتبليغها إلى الأطراف المعنية بصفة منظمة، إلى جانب مهمة التفسير الإتفاقي الأحكام الإتفاقية¹.

وبغرض رقي المشرع لإطار التشاور والحوار المستمر بين أطراف التفاوض الجماعي إلى المستوى الرسمي المركزي وذلك بخلق إطار استشاري مركزي للحوار والتشاور بين أطراف علاقة العمل². يكون المحرك الأساسي لتطوير ثقافة التشاور والتفاوض وذلك من خلال إعطاء صلاحيات واسعة لأطراف التشاور من بينها:

- 1 تزويد الوزير المكلف بالعمل بجميع الإقتراحات والإستشارات التي من شأنها المساهمة في تطوير وتسهيل وتشجيع التفاوض الجماعي.
- 2 تقديم الآراء والإقتراحات حول إثراء النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتفاوض الجماعي.
- 3 -تقديم أي تفسير أو تأويل للإتفاقيات الجماعية القطاعية، في جميع النشاط والمؤسسات والمهن.....
- 4 للمساهمة في توحيد إعداد وإنجاز وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية القطاعية في جميع قطاعات والنشاط والمؤسسات والمهن ...
- 5 -متابعة سير وتنفيذ وتطبيق الإتفاقيات والاتفاقات الوطنية والقاعدية، والمساهمة في الوقاية من النزاعات التي قد تطرأ أثناء التنفيذ.

¹ - المادة 382 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوننا طراك.

² - على ان يحدد الإطار التنظيمي عن طريق التنظيم على غرار اللجنة الوطنية للتحكيم .

المطلب الثاني: تنظيم علاقات العمل الجماعية :

إن مسألة تنظيم علاقات عمل جماعية تعتبر من أهم اختصاصات المنظمات النقابية، بهدف تحديد الشروط التي ستبرم فيه عقود العمل الفردية وتظهر أهمية هذا العمل الجماعي المشترك في الميدان الاجتماعي، فهو يضمن عنصر التعاون بين العمل وأصحاب العمال، وهو ما يحقق نوعاً من التوازن والتكافؤ بين الطرفين، وتحقيق هذا المستوى سيحصل العمال على مكاسب أكيدة قد لا يمنحهم إياها القانون نفسه.

أولاً: تنظيم آلية المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسة :

لقد تبلورت فكرة مشاركة العمال في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية وذلك إستجابة للفكرة القائمة على ضرورة علاقات تعاون بين العمال وأصحاب العمل في إطار اتفاقيات جماعية من أجل ضمان تعاون اجتماعي لتحقيق نوع من التوازن في المراكز بين العمال والمستخدمين. حيث تنص المادة 91 المعدلة بموجب الأمر 21/96 على أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة يتم بواسطة مندوبين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين عاملاً على الأقل، أو بوساطة لجنة مشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمين¹.

والمشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية و في ظل الإصلاحات الاقتصادية مستويان، والمستوى الأول يتمثل في المشاركة الفعلية وإشراف الفعلي على التسيير الاقتصادي والمالي والتنظيمي للمؤسسة يمارس صلاحياته تحت رقابة مجلس الإدارة بينما يتمثل الثاني في المشاركة الإستشارية أو الإعلامية التي يمارسها العمال من خلال المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل .

فالمشاركة العمالية إذا في إدارة وتسيير المؤسسة تعتبر نتيجة حتمية في ظل الإصلاحات للمطالب العمالية من أجل إسهامهم كطرف في علاقة العمل في بلورة وتجسيد هذه الفكرة ميدانياً، لأننا مركزية القرار في المؤسسة وإحتكار سلطة إعداد نصوصها وتنظيماتها أدى إلى تدهور الرابط بين العمال والمستخدمين وسواء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، ويكون فيها الوصول إلى حل توفيق غير ميسور.

ثانياً : دور النقابات في تنظيم علاقات العمل الجماعية:

تنظيم ممارسة الحقوق النقابية من أهم الحقوق التي عادة ما تركز على الإتفاقيات الجماعية لاسيما القطاعية منها الحقوق النقابة التي تتناول معظم هذه الإتفاقيات كيفية ممارستها، حيث إنها عادة ما تنطلق من مبدأ تكريس مظاهر ممارسة هذه الحقوق وفق ما هو منصوص عليها في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

¹- رشيد واضح ، المرجع السابق، ص152 و 153.

النقابي¹، لاسيما تلك التي تتضمنها المادة 38 منه، بالنسبة للنقابات التمثيلية على مستوى المؤسسات المستخدمة أو تلك المتضمنة في المادة 39 الموالية المتعلقة. بالمنظمات النقابية ذات التمثيل الوطني وتلك المتعلقة بالتسهيلات التي يضمنها القانون للمندوبين النقابيين، المنصوص عليها في المادة 46 إلى 48 من نفس القانون² إلى جانب تأكيد إلزام المؤسسة المستخدمة.

باحترام كافة مظاهر وتدابير الحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين المقررة في المواد 50 إلى 57 من نفس القانون³ لاسيما تلك المتعلقة بمنع معاقبة أو تسريح أي ممثل نقابي بسبب نشاطه النقابي في المؤسسة والتي هي تأكيد للأحكام القانونية القاضية ببطالان أي تصرف أو إجراء عقوبة تأديبية، أو تسريح مهما كان إطاره أو مبرره بسبب نشاطه النقابي وضرورة إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها في حالة إرتكابه خطأ مهنيا وكذا ما يتعلق بتنفيذ التزامات المؤسسة وتوفير كافة الوسائل والإمكانات المادية للنقابة التمثيلية على مستوى المؤسسة، التي تقتضيها مطالبات الممارسة العادية لنشاطاتها النقابية وفق ما تنص عليه الأحكام القانونية في هذا الشأن، ويشترط لتنظيم جمعيات واجتماعات الفرع النقابي خارج أوقات العمل ضرورة إعلام إدارة المؤسسة، وكذا تنظيم كفاءات إعلام العمال بكل المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة والنشاط النقابي.

ويرجع تنظيم كفاءات ممارسة الحق النقابي عن طريق الاتفاقيات الجماعية، رغم النصوص القانونية المنظمة له والتي تكاد تتناول معظم جوانب كفاءات ممارسة هذا الحق، إلى طبيعة الالتزامات الاتفاقية التي تفرضها هذه الاتفاقيات على أطرافها، بحيث يجد الحق النقابي بهذا التنظيم الإتفاقي سند قانوني آخر لا يقل أهمية عن السند القانوني الرسمي⁴ وبحكم إمكانيات التنفيذ التي تتيحها هذه الآلية التنظيمية الاتفاقية من خلال تمكن كل طرف في الاتفاقية من مباشرة دعوى التنفيذ على الطرف الآخر كلما كان هناك إحلال بالالتزام الاتفاقية.

1- القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتمم والمعدل المشار إليها سابقا من ذلك نص المادة 17 من الإتفاقية الجماعية لقطاع الخروقات والمواد 3-6 من الإتفاقيات الجماعية لمؤسسة سونالغاز.

2- ينظر على سبيل المثال المواد 18 إلى 22 من الإتفاقية الجماعية لقطاع الخروقات والمواد 16 إلى 19 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز المعدلة والمتمة.

3- ينظر على سبيل المثال المواد 23 إلى 28 من الإتفاقية الجماعية لقطاع الخروقات السالفة الذكر والمواد 330 إلى 333 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك والمواد 7 إلى 15 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز.

4- حيث تعتبر مخالفة القواعد الاتفاقية من نفس درجة مخالفة القواعد الاتفاقية من نفس درجة مخالفة الاحكام القانونية (المادة 153 من قانون علاقات العمل)

المبحث الثالث: الطرق العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية:

لقد برزت أهمية التنظيم النقابي بأهمية الدور الذي تضطلع به النقابات في إقامة شروط علاقات عمل جماعية، كما برزت أهمية المشاركة العمالية في تنظيم وتحديد ظروف العمل على كافة المستويات¹. فنظم المشرع علاقات العمل الجماعية وأصدر أحكاما ونصوصا قانونية يعالج فيها الخلافات التي تنشأ بسبب أو بمناسبة العمل، حتى وإن كان قبل ذلك لم يقر صراحة الاعتراف بإقامة علاقات عمل جماعية إلا أنه إعترف بها ضمنيا، كما أشار إلى الخلافات التي قد تنشأ بشأنها وقرر نظامي المصالحة والتحكيم وخصص لهما مواد خاصة.

وإذا كانت منازعات العمل الفردية تخضع في كل مراحل تسويتها إلى طرق وتقنيات خاصة بمعالجتها قبل تدخل القضاء بعد فشلها، فإن منازعات العمل الجماعية، بدورها تخضع إلى مجموعة من المبادئ والطرق الفنية الخاصة بتسويتها، وحتى قبل ذلك بما تعقده اللجان المكونة قانونا داخل كل مؤسسة مستخدمة من إجتماعات دورية للتقليل من إحتتمالات قيام منازعات جماعية. وتعتبر التراعات الجماعية التي تقع بين المنظمات العمالية أو مجموعة العمال من جهة والمؤسسة أو المؤسسة المستخدمة من جهة ثانية.

من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من ناحية، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح والتي عادة ما تؤدي إلا إختلال التوازنات بين هذه المصالح وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا من ناحية أخرى.

ونظرا لما تمثله هذه التراعات من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية وما قد ينتج عنه من أخطار وأضرار إقتصادية وإجتماعية لمصالح الطرفين.

فقد أحاطتها التشريعات العمالية واتفاقيات العمل الجماعية على السواء بعناية كبيرة حيث حققت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها وتفادي بلوغها درجة من التعقيد تتطلب اعتماد وسائل أخرى لعلاجها إما بالطرق السلمية، وإما باللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها أي اللجوء إلى الإضراب أو ما يسمى بالغلاق.

المطلب الأول: تطور الطرق العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية:

اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع إجراءات وآليات وميكانيزمات تسوي بها نزاعات العمل الجماعية، بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي السائد فيها، يشترك في وضعها وتنظيمها أطراف علاقة العمل مستعنيين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع هذه الطرق العلاجية و احترام تدرجها من

¹ - Michel de spex : op.cit, p79 la slo.trocsyi : op.cit, p15 et 18.

حيث الحرية التي تترك لهم فيها، بغية حصر أسباب هذه المنازعات، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات مكونة خصيصا لهذا الغرض يساهمون ويشتركون في تعيين أعضائها.

فبعد أن تضمن أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص رقم 31/75 الذي نص على طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في المادة 303 منه على المصالحة والتحكيم، وجعلهما إجباريين، تلزم طرفي النزاع بأن يرفعا الأمر أو الخلاف فورا إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة، وخصص المواد من 304 إلى 315 لتنظيم إجراءات التحكيم الإجباري¹.

غير أنه وبصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 ليطبق على كافة علاقات العمل مهما كانت طبيعة القطاع وطبيعة النشاط، لم تتم فيه نزاعات العمل الجماعية حضضا مثلما حضيت به في القانون السابق، إذا لم تخصص لها إلا مادتان خاصتان بالمصالحة والطعن في المادتين 90 و 91 فتنشأ بموجبهما الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم تداركا لأي خلاف يحدث في العلاقات الجماعية للعمل قصد تسويتها. كما يعترف بحق الطعن للطرفين عند حدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل.

وحتى لا يشكل هذا الجانب نقصا أو فراغا في تسوية خلافات العمل الجماعية نظرا لما تشكله من تأثير على السير الحسن لها، تم إصدار القانون رقم 05/82 المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ليتضمن تنظيما تقنيا لتسوية النزاعات الجماعية في العمل لتلغى بذلك المواد المتعلقة بتسوية خلافات العمل الجماعية الواردة في الأمر رقم 31/75 المذكور آنفا.

وعليه ففي مرحلة التوجه الاقتصادي الجديد والتفتح الاقتصادي بما فيه استقلالية المؤسسات ابتداء من التسعينيات، بات من الضروري تكيف علاقات العمل والقوانين التي تحكمها وفق ما تصبوا إليه السياسة العامة الاقتصادية بين العامل والمستخدم كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، وذلك بغية التوصل إلى تفادي خلافات ونزاعات جماعية في العمل باعتماد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل في ظل احترام النصوص القانونية والتنظيمية بقواعد آمرة تفرض إتباع إجراءات معينة، الأمر الذي استوجب إصدار القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهو ما يتضمن إجراءات تعتبر أدوات فنية للحل السلمي لمنازعات العمل الجماعية والمتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم.

المطلب الثاني: المصالحة: تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 87 وما بعدها.

واضح من هذا النص أن هناك نوعين من المصالحة يتمثل النوع الأول في:

المصالحة الاتفاقية *conventionnelle conciliation* ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للتراعات التي قد تنشأ تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل "لجان متساوية الأعضاء" ويحددون نظام عملها والصلاحيات المخولة لها، ونطاق عملها الذي قد يكون محلي، أو جهوي، أو وطني أو قطاعي، أي حسب نطاق تطبيق الاتفاقية. كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا إما على درجتين أو ثلاثة.

وتطبيقاً للمادة السابقة وعملاً على الاستفادة من هذا الإجراء فقد تضمنت عدة اتفاقيات جماعية بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية، بنصها على إنشاء لجنة مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة في تسوية الخلافات الجماعية¹، في حين لجأت الاتفاقيات الأخرى مباشرة إلى المصالحة القانونية على النحو الذي سنبينه فيما يلي:

يعرف هذا النوع الثاني من المصالحة، بالمصالحة القانونية *conciliation légal* ويلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر، حيث توكل مهمة المصالحة في هذه الحالة إلى مفتش العمل الذي يقوم "... وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال"، "...يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (4) الموالية لإخطاره، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها"، "ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"².

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سوى أكانت اتفاقية أو قانونية فإنها لا تخرج عن إحدى الاحتمالات الثلاثة التالية:

إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتفاوض وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو بواسطة مفتش العمل، نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديم اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة ويخضع لنفس الشروط

1- ومن بين الاتفاقيات القطاعية التي عمدت إلى إنشاء لجان مصالحة قطاعية، نجد الإتفاقية القطاعية للحديد والصلب المشار إليها سابقاً لا سيما المواد 24 منها التي تنص على أنه "في حالة إستمرار الخلاف يتم عرضه من قبل الطرف الأكثر إستعجالاً على اللجنة المتساوية الأعضاء المهنية المشكلة من أربعة (4) أعضاء يمثلون المستخدم وأربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية والتي يتم ترأسها بصفة مشتركة من قبل ممثل عن الشركة القابضة وممثل عن النقابات الموقعة للإتفاقية.

2- راجع المادتين 6 و7 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالقوانين من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وتشير إحصائيات وزارة العمل في هذا الشأن لسنة 1987 أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع.

الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية لا سيما شرط التسجيل والإيداع إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

وفي هذا الشأن تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية أنه: "عند إقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي إتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا هي كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.¹

وإما فشل إجراء المصالحة وهناك كذلك يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة المصالحة الاتفاقية الداخلية أو مفتش العمل حسب كل حالة وعندها (كما أشرنا سابقا) يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية.

أ- نظام المصالحة في الجزائر قبل مرحلة الإصلاحات (القانون 05/82):

في حالة تسوية الخلاف الجماعي في الآجال المحددة (المذكورة آنفا) يتعين تقييد القرارات المتخذة فيه، في محضر يوقعه أطراف الخلاف على أن يتم تبليغ نسخة منه إلى كل من خلية الحزب التابعة لمكان العمال ومفتشية العمل المختصة إقليميا والهيئة النقابية أو الفلاحية المعينة إقليميا، وذلك خلال ثمان وأربعين ساعة وفي حالة ما إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يعرضه فوراً أحد الأطراف المعنيين إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.² في حالة إذا لم يتم التوصل إلى تسوية الخلاف الجماعي في العمل يجب أن يحال على مفتشية العمل المختصة إقليميا في ظرف ثماني أيام كما ذكرنا من تاريخ توقيعه.³

وفي كلتا الحالتين يمكن لأحد الطرفين أن يرفع فوراً طلب المصالحة إلى مفتشية العمل لحل النزاع الجماعي عند فشل وسائل التسوية العلاجية خلال الآجال المحددة كما يمكن لمفتشية العمل أن تتدخل بقوة القانون⁴ فتتولى إثبات ملاحظة المخالفة المرتكبة ووضع محاضر المخالفات المسجلة لتتولى لجان المصالحة البلدية، الولائية، الوطنية النظر في موضوع النزاع كما ذكرنا سابقا.

¹ - يراجع تعديل القانون 02/90 بمقتضى القانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. عدد لسنة 1991.

² - المواد: 10، 11، 12 من القانون 05/82.

³ - المواد: 13، 14، 15 من القانون 05/82.

⁴ - أنظر المواد: من 16 إلى 17 من القانون 05/82

1) اللجنة البلدية للمصالحة:

يتولى مفتش العمل المختص إقليميا فور استلامه لموضوع الخلاف المستمر وفور إحالة الأمر عليه، جمع لجنة بلدية خاصة للمصالحة ورئاستها وهي تتألف من:

- مفتش العمل رئيسا.
- ممثل عن قسمة الحزب.
- ممثل عن الهيئة النقابية المعنية إقليميا.
- ممثل عن الإتحاد البلدي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين.
- ممثل عن المجلس الشعبي البلدي.
- وترفع اللجان إلى:
- ممثل عن الهيئة صاحبة العمل المعنية.
- ممثل منتخب لعمال الهيئة صاحبة العمل المعنية.

يمكن فيها لممثلي طرفي الخلاف الجماعي طلب الاستعانة بأي شخص تابع للمؤسسة المستخدمة أو الحزب أو الهيئات النقابية الفلاحية ذي كفاءة ودراية بمعرفة المشاكل المطروحة تتولى هذه اللجنة مهمة تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين، والتحقيق في إدعاءاتهما قصد تسوية الخلاف المطروح في ظرف ثمانية أيام من تاريخ إحالته على مفتشية العمل، فتصدر قراراتها في محضر يوقعه أعضاؤها ويودع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة لتكون ملزمة للأطراف الموقعة عليها، ولها قوة تنفيذية وفي حالة عدم توصل هيئة المصالحة البلدية إلى تسوية الخلاف الجماعي بعدم توصلها إلى حل توفيقى يرضى طرفي الخلاف يتولى مفتش العمل تحرير محضر بعدم المصالحة يحيل به الخلاف إلى اللجنة الولائية المكلفة بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل في ظرف ثمان وأربعين ساعة من تاريخ توقيع محضر عدم المصالحة¹.

2) اللجنة الولائية لإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها:

بعد إحالة الخلاف عليها تتولى اللجنة الولائية تسوية الخلاف الجماعي في العمل في إطار إجراء مصالحة بين طرفي النزاع، وذلك في إطار ممارسة مهامها الوقائية فتجتمع بقوة القانون. مرة واحدة في كل شهر بدعوة من رئيسها في اجتماع عادي لها، لتحليل الوضع الاجتماعي في الولاية والنظر في الخلافات التي تحال عليها وتسويتها، كما تجتمع كذلك بقوة القانون وبأمر من رئيسها والأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين، أو الإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين في اجتماع استثنائي في ظرف ثمان وأربعين ساعة من إحالة موضوع الخلاف عليها² وتتألف هذه اللجنة الولائية من :

¹ - أنظر المواد: من 19 إلى 27 من القانون 05/82

² - المادة 34 من القانون 05-82.

- الوالي ،أو ممثله ،رئيسا
- ممثل للحزب على مستوى الولاية
- المدير المكلف بالعمل في المجلس التنفيذي الولائي
- قاضي من المجلس القضائي
- ممثل الاتحاد الولائي للإتحاد العام للعمال الجزائريين
- ممثل الاتحاد الولائي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين
- بالإضافة إلى إمكانية توسيع هذه اللجنة في حالة الحاجة إلى:
- ممثلين للهيئة صاحبة العمل المعنية على المستوى المركزي.
- ممثلين منتخبين لعمال الهيئة صاحبة العمل على المستوى المركزي.
- المدير في المجلس التنفيذي الولائي المعني بالخلاف
- مفتش العمل المختص إقليميا.

يمكن في كل ذلك للوالي أن يستعين بمنتخبي المجالس الشعبية البلدية والمجلس الشعبي الولائي، وكذا بأي شخص تابع لمصلحة عمومية ،بحكم قدرته وكفاءته على المساهمة في تسوية الخلاف.

- فتبت هذه اللجنة الولائية في الخلافات المرفوعة إليها في ظرف ثمانية أيام للتقريب كذلك بين وجهات نظر طرفي النزاع قصد التسوية ،لتصدر الخلاف يودع لدى كتابة ضبط المجلس القضائي لتكون هذه القرارات ملزمة لأطرافها، قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية.

وفي حالة عدم التوصل إلى ذلك يتم رفع الخلاف إلى اللجنة الوطنية¹

3/- اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها:

- تنشأ اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها لدى الوزير المكلف بالعمل، وتحت رئاسته لتتولى النظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي، والتي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية وحلها وكذا التحقيق في أي طعن يرفع ضد قرارات اللجان الولائية وتتألف من:
- ممثلين اثنين للحزب عضوين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية
 - قاض من المجلس القضائي الأعلى.
 - ممثل لوزير العمل.
 - الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحبة العمل المعنية.
 - ممثل الأمانة الوطنية للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين.
 - ممثلين للاتحاديات المهنية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين .

¹ - المادتان 32 و 33 من القانون رقم 05/82 .

فبإضافة إلى مهمتها بالنظر في الخلافات التي تطأ في القطاع الاشتراكي تجتمع فيه بقوة القانون بمبادرة من رئيسها، أو الوزير صاحب الوصاية المعني، أو الأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين، أو الأمين العام للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين، كما يمكنها كذلك أن تجتمع استثناء بطلب من الوزير المكلف بالعمل عند إحالة خلاف ذي انعكاسات وطنية يطرأ في القطاع الخاص، زيادة على اختصاصها بالنظر في الطعون ضد قرارات اللجان الولائية، لتدون قراراتها في محضر ملزم للأطراف المتنازعة، وله قوة التنفيذ وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية الخلاف داخل اللجنة الوطنية، يحال الخلاف على سلطة التحكيم .

فبعد عرض نقاط وموضوع الخلاف الجماعي على سلطة التحكيم تنظر فيه وتصدر قراراتها وتبلغه إلى الأطراف المعنية في ظرف ثمان وأربعين (48) ساعة كما تبلغ نسختان منه، وفي ظرف أربع وعشرين (24) ساعة إلى هيئات الحزب ووزير العمل، والوزير صاحب الوصاية، وكذا هيئات الإتحاد العام للعمال الجزائريين، والإتحاد الوطني لفلاحين الجزائريين.

فيصدر قرار التحكيم نافدا بأمر من الرئيس الأول للمجلس الأعلى، وذلك في ظرف ثمان وأربعين ساعة من تاريخ إيداعه لدى كتابة الضبط المجلس الأعلى، من قبل سلطة التحكيم، ويكون غير قابل لأي طعن¹ .

ب/ نظام المصالحة في الجزائر في مرحلة الإصلاحات (القانون رقم 02/90):

إن إصلاح المنظومة العالمية جاء نتيجة عيوب الوضع التشريعي السابق، وهو ما ظهر جليا في لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة عن أشغال الندوة الرابعة للتنمية في 21 و 22 ديسمبر 1986، بضرورة إثراء القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له، وأكدته الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، أن القانون الأساسي العام للعامل لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، وتعويضه بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات، بوضع ميكانيزمات وأدوات فعالة لإقامة علاقات عمل عادلة ومستقرة وقوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة جوانب ومسائل علاقات العمل، ليبقى دور الدولة منحصر في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها² فبادرت السلطات الرسمية استجابة لذلك إلى إصدار أول قانون لتسوية نزاعات العمل الجماعية، وممارسة حق الإضراب تطبيقا لأحكام المادة 54 من دستور 1989 وذلك من أجل العمل على تسوية الأوضاع والخلافات الجماعية في العمل التي لم تجد لها تسوية في إطار العمل بالتشريع السابق.

¹ - أنظر المواد من 35 إلى 41 من القانون 05/52 .

² - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2013 ص 27 و 28.

وبالرجوع إلى المادة الخامسة من القانون رقم 02/90 المذكور أعلاه، يفهم من مضمون أحكامها أن طرفي الخلاف يمكنهما مباشرة إجراءات المصالحة القانونية بعد رفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

وبناء على ذلك يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، غير أنه وفي حالة وجود خلاف جماعي بينهما في العمل، ويختلفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشران فوراً إجراءات المصالحة التي اتفقا على إدراجها في الاتفاقيات الجماعية للعمل والعقود الفردية لمعالجة وتسوية الجوانب التي تارت بشأنها هذه الخلافات من أجل البقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بينهما.

فيتفقان في الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية على إنشاء لجان متساوية الأعضاء لتسوية الخلافات بينهما في مفاوضات.

يمثل فيها الأطراف بممثلين عن العمال وممثلين عن صاحب العمل، وأعضاء من لجنة المشاركة، آخذين بعين الاعتبار عند تشكيل هذه اللجان تمثيل الفئات المهنية للعمال المعنيين بالتزاع يتفق فيها الأطراف على تحديد الإجراءات اللازمة في المصالحة، المواعيد إلى أشخاص ذوي كفاءة وخبرة ثم وضع درجات للمصالحة وإمكانية اللجوء إلى لجنة تشكل على مستوى قطاع النشاط وفي حالة عدم توصل المصالحة الاتفاقية إلى تسوية التزاع الجماعي في العمل فيتم اللجوء بقوة القانون إلى المصالحة القانونية، وذلك في حالة فشل محاولات التسوية الاتفاقية، أو عدم وجود النص على اللجوء إلى إجراءات المصالحة في الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل، فتسند مهمة المصالحة هذه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً من طرف المستخدم أو ممثلي العمل، ليقوم وجوباً بمحاولة التسوية بينهما خلال الأيام الأربعة الأولى الموالية للإخطار بعد استدعائهما لحضور جلسات المصالحة، ليكون فيها حضور كل طرف ضرورياً للوصول إلى تسوية الخلاف القائم بينهما¹، وتكون القرارات المتوصل إليها ملزمة لأطرافها، لتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

أما إذا كان التزاع في المؤسسات والإدارات العمومية، فيرفع ممثلو العمل المسائل المستمرة فيها الخلاف إلى :

- السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.
- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم، أما إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً.

¹ - أنظر المرسوم التنفيذي 209/20 المؤرخ في 14/07/90 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وتنظيمها.

المرسوم التنفيذي 289/90 المؤرخ في 29/09/90 المتعلق بكيفية تنظيم ممثلي المستخدمين، المتمم والمعدل بالمرسوم التنفيذي 248/97 المؤرخ في 08/07/1997.

- وإذا لم يتم التوصل إلى تسوية الخلافات الجماعية في العمل تستدعي السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف إلى اجتماع المصالحة بحضور السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا خلال الثمانية أيام الموالية لإخطارها.

- وإذا تبين من خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل يتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها تحضر السلطة السلمية العليا المكلفة بالوظيفة العمومية لتعد محضرا يوقعه الطرفان يتضمن النقاط المتفق عليها، والاقتراحات المقدمة.

وبناء على ذلك ففي حالة ما إذا توصلت هيئة المصالحة إلى تسوية النزاع بكامله فتتوج هذه التسوية بتشاور وتفاوض الاطراف المتصالحة في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو في إطار مساعي مفتشية العمل من محضر يوقعه الطرفان، لتصبح المسائل والجوانب المتفق عليها نافذة من يوم إيداعها من الطرف المستعجل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وتعتبر مرحلة المفاوضات المباشرة هذه أمرا منطقيًا يجمع ذوي الشأن المعنيين بالمنازعة في نقاش مشترك¹.

أما إذا تناولت المصالحة إلا مسائل جزئية من النزاع، فيتم تحرير محضر مصالحة جزئية وتكون نافذة للطرفين الموقعين عليها، والمسائل التي يبقى الخلاف بشأنها قائم فيحرر بشأنها محضر بعدم المصالحة ويصرف أطراف النزاع لإستكمال معالجته باللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم.

المطلب الثالث: الوساطة:

وهي ثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان يعد فشل إجراءات المصالحة الاتفاقية والقانونية لذلك سنتعرض إلى بيان ظهور نظام الوساطة في الجزائر بصورة عامة، والصلاحيات المخولة للوسيط بموجب القوانين المتضمنة هذا النظام.

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له على أن تقدم الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يفوضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع وهذا الشأن تنص المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية بأن: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه كما تضيف المادة 11 الموالية على أنه " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بجميع المعلومات المفيدة للقيام، بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

¹ - محمد هلال، المرجع السابق، ص 91.

أ) ظهور نظام الوساطة:

لقد ظهر نظام الوساطة في القانون الأمريكي، حيث أنشئت المصالحة الفدرالية للوساطة والمصالحة سنة 1947 لتسوية خلافات العمل الجماعية، ثم انتقل هذا النظام إلى فرنسا ليظهر سنة 1955. 05 ماي إجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور ليووسع العمل بما فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى كل ذلك بمقتضى المرسوم رقم 478/55 ثم يمتد العمل به بموجب القانون الصادر في 26 جويلية 1957 وتوكل هذه المهمة بالوسيط الذي يعمل على تقريب وجهات نظر طرفي النزاع¹.

أما في الجزائر فلم يعرف تشريع العمل هذا النظام في القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الذي إكتفى بالنص على المصالحة والتحكيم في المادة 91 منه، ولا في القانون رقم 05/82 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي اكتفى هو الآخر بالنص على المصالحة في البابين الثالث والرابع، ثم على إجراءات المصالحة والتحكيم في الباب الخامس منه، وذلك إلى غاية صدور القانون رقم 02/90.

والوساطة إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقيات العمل الجماعية أو في اتفاق لاحق بالاتفاق الجماعي في حالة فشل إجراءات المصالحة يتفقان بموجبه على تعيين وسيط لتسند له مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يقدمه في شكل توصية² أو يمكنها مباشرة الاتفاق على إحالة ورفع الخلاف إلى سلطة تحكيمية³.

إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص وليس هيئة يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط⁴.

ب/صلاحيات الوسيط:

يتضح من أحكام المادتين السابقتين، وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل النزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعد في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي تبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

1- Bernard TEYSSIE .DRAIT du travail ,relation collective de travail OP.CIT.P.591

²- محمد هلال، المرجع السابق، ص 92

³- أنظر المادة 09 من القانون رقم 02/90

⁴- عكس قانون العمل الفرنسي الذي يشترط تعيين وسيط كفاء قادر على الإقناع، ذي جنسية فرنسية، حائز على مؤهلات تمكنه من التكفل بهذه المهمة... مسجل في قائمة الوساطة، وذلك حسب المواد: 13/524.6/524.5/525.1/524 من قانون العمل الفرنسي .

ومع كل هذا، فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع، هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها الاطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه حيث تنص المادة 12 من القانون السالف الذكر على أنه: " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده، إقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً" هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك .

ونسجل هذا الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلن عن قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى فإن القانون الجزائري جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات، وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تطرح في المجال العلمي والإجرائي خاصة وأن الاتفاقيات الجماعية عادة مالا تتضمن تدابير تنظيمية في هذا المجال¹ وهو الغموض الذي أدى ببعض الاتفاقيات (بهدف تغطية هذا الفراغ) إلى وضع أحكام اتفاقية لتنظيم كيفيات اللجوء إلى الوساطة ونتائج أعمالها² رغم أن القانون لا يحيل المسائل التنظيمية المتعلقة بالوساطة إلى التنظيم الاتفاقي كما أدى بالبعض الآخر إلى عدم اللجوء أصلا إلى اختيار هذه الآلية العلاجية والذهاب مباشرة إلى التحكيم³ إلى جانب سبب آخر لا يقل أهمية عما سبق، وهو عدم وجود قوائم أو بيانات أو مواصفات خاصة بالأشخاص أو الهيئات التي تكون محل تكليف بمهمة الوساطة.

- من خلال ما سبق في حالة رضي طرفي الخلاف بها. يلتزمان باحترام الحل الذي توصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما.

أما في حالة عدم رضاهما بما أو عدم التوصل الوسيط إلى تسوية هذا النزاع، فتم إحالة الخلاف على سلطة التحكيم الذي سنتعرض له في المطلب الرابع.

¹ - راجع المادة 4-524 من التقنين العمل الفرنسي المرجع السابق، ص 354 وما بعدها

² - على غرار الاتفاقية القطاعية لقطاع الحديد والصلب، المشار إليها سابقا في المواد 01/26 إلى 26-3 منها والتي لا تختلف في مضمونها على الاحكام القانونية الواردة في القانون المنظم للوساطة.

³ - يرجع في الشأن المادة 335 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

المطلب الرابع: التحكيم

لقد سبقت الإشارة إلى أنه في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى أسلوب التحكيم حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة وهو ما نصت عليه المادة 09 الفقرة 02 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، التي تقضي بأنه: "وفي هذه الحالة (أي في حالة فشل الصالحة) يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون" وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون الذي لم يخصص سوى مادة وحيدة فيما يتعلق بالتحكيم وهي المادة 13 التي تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة لأحكام الخاصة في هذا القانون، الأمر الذي يستلزم تعديل نص المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب بما يتناسب والأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم، أو اعتماد تنظيم خاص بالتحكيم في مجال القانون الاتفاقي الاجتماعي بصفة عامة¹، مما فيها نزاعات العمل الجماعية.

أولا: ظهور نظام التحكيم:

نظرا لما يلعبه هذا الإجراء في البحث والوصول إلى تسوية النزاع القائم في العمل، سعت معظم الدول إلى الاهتمام به وأولته العناية التامة حتى تمكن أطراف النزاع من تسوية الخلاف القائم بينهما بطريقة تمكنهم بها مع المشاركة فيه، وهو ما يفسر ظهوره مبكرا في بريطانيا ابتداء من سنة 1850، وتطوره ابتداء من 1860 خاصة ب بروز أهميته في تسوية النزاعات العمالية التي لم تجد لها تسوية عن طريق المفاوضات، تجنبا لتأزم الأوضاع بتنظيم إضراب أو غلق وهو السبب الذي دفع بباقي دول أوروبا إلى الأخذ به ابتداء من النصف الأول من القرن السابق لتزداد أهميته مع إنتشار الثورة الصناعية، وينتقل نظام التحكيم الجماعي إلى دول العالم الثالث بعد الحرب العالمية الثانية.

ثانيا: شرط التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية:

إن عدم توصل الوسيط إلى تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه، أو عدم قبول طرفي النزاع بالتوصية التي توصل إليها الوسيط في مهمته يعني فشل إجراء الوساطة وعدم توصله إلى تسوية الخلاف القائم، مما يستلزم من طرفي النزاع إستكمال ما تبقى من إجراءات قانونية تمكنها من التوصل إلى وضع حد لنقاط الخلاف.

1-ونقص ذلك منظومة تحكيم متكاملة تختص بالنظر في النزاعات والخلافات المتعلقة بالتفاوض الجماعي حول إبرام الإتفاقيات الجماعية وتفسيرها وتسوية النزاعات الناتجة عن-تنازع أحكام هذه الإتفاقيات وغيرها من الإشكالات التي يطرحها القانون الإنفاقي في مجال قانون علاقات العمل

فالمشرع الجزائري لم يتناول فيما سبق إجراء التحكيم ولم يحدد الهيئة المكلفة به، ولا تحديد أجل معين لهذه المهمة، والإجراءات الضرورية لإنجازها، إلا ما أشار إليه في المادتين 90 و 91 من القانون الأساسي للعامل رقم 12/78، والمادة 40 من قانون إتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها رقم 05/82 بنصه على أنه في حالة ما إذا لم يحل الخلاف يحال على سلطة التحكيم دون تفصيل في ذلك.

أما القانون 02/90 فهو يترك الحرية لطرفي الخلاف في اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم أما في حالة إتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم، فيجب أن تطبق في هذه الحالة الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية في المواد من 442 إلى 445 كما ذكرنا سابقا.

وبناء على ذلك فالتحكيم في نزاعات العمل الجماعية يخضع مبدئيا للقواعد العامة المذكورة في قانون الإجراءات المدنية، ومن جهة أخرى فهو اختياري يخضع لإرادة وإتفاق الأطراف، وذلك بعد فشل مساعي التسوية السابقة.

في كل من المصالحة والوساطة، وذلك بقيامهما بعقد اتفاق تحكيمي على عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم، بإدراجه مسبقا في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل أو إلحاقه بهما¹. وفي هذه الحالة الأخيرة، يجب أن يحصل الاتفاق التحكيمي اللاحق أمام محكمين يختارهم أطراف النزاع في محضر أو عقد رسمي أو عرفي وأن يتضمن هذا الاتفاق موضوعات النزاع و أسماء المحكمين تحت طائلة البطلان² فإن لم يعين أطراف العقد المحكمين، فإن رئيس الجهة القضائية التي تقع في دائرة اختصاصها محل العقد يصدر أمر بتعيين المحكمين على عريضة تقدم إليه، دون جواز عزلهم إلا باتفاق جميع الأطراف³ أو تنحيهم عن مهمتهم التي بدءوا فيها إلا إذا طرأ سبب من أسباب الرد منذ اتفاق التحكيم وعلى المحكمين في هذه الحالة أن ينتهوا من مهمتهم في ظرف ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينهم، وإلا جاز للأطراف الاتفاق على تمديد هذا الميعاد.

ثالثا: إجراءات التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية:

وبناء على ذلك يتعين على الطرفين المتنازعين تعيين حكم من كل منهما على أن يقوم الحكمان المعينان بتعيين أو اختيار حكم مرجح من بينهما وإلا يرفع أمر تعيينه إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا في ظرف شهر واحد يتبع خلالها المحكمون وأطراف النزاع الأوضاع والمواعيد المقررة أمام المحاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك إذ يجوز لهم أن يتنازلوا عن استئناف وقت تعيين المحكمين أو بعده، فإن لم يتنازلوا عن ذلك، فإن حكم المحكمين الوارد على قضية استئناف أو على قضية التماس إعادة النظر يكون نهائيا⁴.

¹ - قد يكون اللجوء إلى اللجوء تحكيم اختياريا

² - بإستثناء العقود المتصلة بالاعمال التجارية التي تستوجب تعيين المحكمين مسبقا مع ذكر أسمائهم في العقد وفي هذه الحالة يجب أن يثبت شرط التحكيم بالكتابة ويوافق عليه على وجه الخصوص أطراف العقد وإلا كان باطلا.

³ - أنظر المواد 444 من قانون الاجراءات المدنية

⁴ - أنظر المادة 446 من قانون الاجراءات المدنية .

أما اللجنة الوطنية للتحكيم فتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الدولة وممثلي العمال، برئاسة قاض من المحكمة العليا، تتشكل زيادة على رئيسها من أربعة عشر عضوا دائما، منهم أربعة ممثلين تعينهم الدولة .
وخمسة ممثلين للعمال، وخمسة ممثلين للمستخدمين، منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية يتم تعيينهم من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد¹ تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية نزاعات العمل الخاصة بالفئات العمالية وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والتراعات الجماعية التي يستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة والوساطة فتتلقى بذلك كل المعلومات الخاصة بالتراعات الجماعية في العمل وكل الوثائق المعدة في إطار إجراءات المصالحة والوساطة على أن تصدر قراراتها في هذه التراعات المعروضة عليها في ظرف لا يتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلامها لها، وتكون قراراتها التحكيمية قابلة للتنفيذ.

فيقدم كل طرف دفاعه ومستنداته قبل انقضاء ميعاد التحكيم بخمسة عشرة يوما ليصدر حكم المحكمين بناء على مقتضى ما قدم إليهم، يوقعه كل محكم، فيرتب أثره، ولا يجوز الطعن فيه بالمعارضة² لينفذ القرار التحكيمي بموجب أمر صادر عن رئيس المحكمة الذي صدر دائرة اختصاص القرار التحكيمي، ولا يجوز أن يحتج بأحكام التحكيم قبل الغير .

فإذا لم يرضى أطراف النزاع بأحكام المحكمين، يمكنهم رفع استئنافهم إما إلى المحكمة أو إلى المجلس القضائي وذلك حسب نوع القضية، وتطبق بشأن أحكام التحكيم القواعد المتعلقة بالنفاذ المعجل.
كما يمكن أن يكون قرار التحكيم موضوع إلتماس إعادة النظر، وذلك في حالة مخالفة القانون، فيتم تعيين محكمين جديدين وحكم مرجع³، فيقدم طلب الإلتماس من قبل سلطة الوصاية المعينة في ظرف ثلاثة أشهر من تاريخ صدور القرار التحكيمي⁴، وفي جميع الأحوال جاز للخصم المعارضة في أمر التنفيذ أمام الجهة القضائية التي أصدرت الحكم، وطلب الحكم ببطالان الورقة الموضوعية بأنها حكم المحكمين.
لتكون الأحكام الصادرة من الجهات القضائية فقط، سواء في طلب التماس إعادة النظر أو في استئناف حكم من أحكام المحكمين، قابلة للطعن بالنقض.

رابعا : تقدير نظام التحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية :

إن ما يؤخذ على التحكيم في مجال تسوية خلافات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، انه لم ترد بشأنه أحكام إجراءات خاصة بتشريع العمل ، وإنما اخصه المشرع ميدانيا للأحكام المتعلقة بالتحكيم في القواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، مع العلم أن هذه الأحكام متعلقة أساسا بالتحكم التجاري

¹ - أنظر المادتين 2 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990

² - أنظر 449 من قانون الاجراءات المدنية 3 أنظر المواد 454 من نفس القانون

³ - والطعن بإلتماس إعادة النظر في هذه الحالة خاص بالتراعات الواردة في المادة 442 مكرر، الفقرتان 2 و3، أي بشركتين وطنيتين... تابعة بسلطة وصاية مختلفة

⁴ - أنظر المواد 455 و 456 من قانون الاجراءات المدنية والادارية .

و الاقتصادي بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها، و هو 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 أوردته المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية¹ .

وحتى لو أخذنا بنفس الإجراءات و الأحكام المتعلقة بالتحكيم في مجال منازعات العمل ، فاعننا نلاحظ أنه لأوجد انسجام بين ما أوردته الفقرة الثالثة من المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية حينما منحت مهلة شهر واحد لرئيس المحكمة العليا ليعين حكما مرجحا ، و من جهة مقابلة أوجبت الفقرة الثانية المادة 13 من القانون 02/90 على هيئة التحكيم أن تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها في ظرف ثلاثين يوما الموالية لتعيين المحكمين فليس من المعقول أن تصدر هيئة التحكيم قرارها في نفس اليوم الذي عينت فيه، ولما كان الأجدر بالمشرع الجزائري أن يورد أحكام خاصة بتزاعات العمل في تشريع العمل المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية ، أو يخصص لها أحكاما مستقلة في قانون الإجراءات المدنية مثلما فعل مع المؤسسات الاقتصادية و التجارية² ، بالإضافة إلى ما تتطلبه طبيعة نزاعات العمل من سرعة و استعجال حتى لا تتوقف و لا تتعطل مختلف قطاعات النشاط بما لها من تأثير على الجانبين الاقتصادي و الاجتماعي على السواء، خاصة و إن استغرقت عملية تعيين المحكمين مدة أطول مما هو منصوص عليها قانونا، خاصة و إن صاحبته توقيفات عن العمل في إطار ممارسة حق الإضراب أو الغلق .

و تجنبا لعرقلة السير الحسن و المستمر للمصالح العامة في مختلف قطاعات النشاط و أمام الفراغ الملاحظ في إلزام هيئة التحكيم بالنظر في النزاع المعروض عليها ، يجب إدراج ما يجبر المحكمين و ما يفرض عليها التزامهم بالنظر في كل موضوع أو نزاع جماعي يعرض عليهم في المواعيد و الآجال المحددة ، بالإضافة إلى منح سلطات و صلاحيات لهيئة التحكيم تتمكن بموجبها من توقيع جزاءات في حالة تخلف احد الخصوم عن إيداع المستندات أو الوثائق الضرورية لحل النزاع ، أو توقيع جزاءات على الطرف المتخلف عمدا أو بدون عذر مقبول من الحضور ، أو تطبيق إجراءات صارمة على الشاهد الذي يمتنع عن أداء اليمين أو الإجابة على الاستدعاء و في غياب نص صريح في قانون الإجراءات المدنية بشأن رد المحكمين باستثناء ما أوردته المادة 448 منه، يستحسن إدراج أحكام خاصة برد المحكمين من غير القضاة لتطبق عليهم أحكام رد القضاة الواردة في المادتين 201 و 202 من قانون الإجراءات المدنية في الأحوال و الأوضاع المنصوص عليها قانونا .

فرغم الحرية التي تركت الأطراف الاتفاقية و العقود الجماعية في الاتفاق على إدراج بشرط التحكيم أو عدم إدراجه للجوء إليه في حالة ظهور نزاع يشان علاقات العمل الجماعية ، كما هو واضح في نصوص المواد 442 و 443 و 444 من قانون الإجراءات المدنية إلا أن الواقع العلمي يفرد في كثير من الأحيان و جوب

BERNARD TEYSSIE, op, cit,p596

¹- أنظر المادة 442 من قانون الإجراءات المدنية و

²- رشيد واضح، المرجع السابق، ص108 وما بعدها.

إدراجه مسبقا في الاتفاقيات الجماعية ، لأنه إذا كان من المنطق أن تشور منازعات عمل جماعية بشأن العناصر التي يجب أن تتضمنها اتفاقيات العمل الجماعية في حالة عدم الالتزام بها أو سواء تطبيقها ، يصعب في كثير من الأحيان تسوية هذا الخلاف بشأهما ، فلا بد أن ننتظر خلاقات أشدو نزاعات أقوى في حالة خلو الاتفاقيات الجماعية من شرط التحكيم¹.

و نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يساير النهج الليبرالي الذي اعتمده في صياغة قاعد قوانين العمل الجديدة حيث كان الأجدر به أن يترك مسألة تحديد كيفية تعيين هيئة التحكيم للقانون الإتفاقي، كما فعل بالنسبة لمختلف المجالات الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل، و من هنا يستحسن أن يضاف إلى الفقرة 11 هاته المادة إدراج شرط التحكيم، بإجراءاته و قائمة المحكمين فيه بدلا من إحالتها على المواد 442 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية.

خاصة الفقرتين 4 و 5 منه²، التي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية إلى جانب إجراءات المصالحة الواردة في هذه الفقرة ، يتم به تجنب تعطيل مصالح أطراف يصعب اتفاتها على تعيين محكمين في محضر لا حق لينتج قرار التحكيم نفس أثار الاتفاقية³.

و تبين من كل ما سبق أن القانون الجزائري قد قيد إلى حد بعيد حرية أطراف علاقة العمل الجماعية في تنظيم إجراء التحكيم ، و لم يترك لهم سوى حرية الاختيار في اللجوء إليه من عدمه . و بالتالي فهو تنظيم يفتقر إلى آليات التكيف مع خصوصيات طبيعة و متطلبات النزاعات في العمل ، الأمر الذي يقتضي في رأينا إعادة النظر في تنظيمه بصفة كلية و جدرية بإقامة نظام قانون متكامل مندمج في القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها.

1-انظر المواد 442 و 443 و 444 من قانون الاجراءات المدنية و

BERNARD TEYSSIE,OP.Cit ,p.597.

2- تنص الفقرتين المشار اليها ، على ما يلي : (و بالنسبة لعلاقة الشريكات و المؤسسات العمومية فيما بينها ، فانه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بمحقوقها المالية الناجمة عن تنفيذ تعاقدات التوريدات ، أو الأشغال ، أو الخدمات).

3 Bernard TEYSSIE drait dù travail, relatians collectives de travaial, op.cit,p.600

الفصل الثاني

II/ الفصل الثاني: الضغوط المشروعة لتسوية منازعات العمل الجماعية:

كثيرا ما يتمسك أطراف النزاعات الجماعية للعمل بمطالبهم المشروعة، ويتعنن كل طرف أثناء محاولات التسوية الودية، سواء باشروها بأنفسهم أو عن طريق ممثل أو ممثلين آخرين في إجراءات المصالحة أو الوساطة أو حتى أثناء مباشرة إجراءات التحكيم.

غير أنه إذا إستمر الخلاف، أو الخلافات بعد استنفاد هذه الإجراءات وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو في إتفاقية يمارس العمال حقهم في القانون والتنظيم المعمول بهما، وفي المقابل يمارس أصحاب العمل حقهم في مواجهة موجات الإضراب التي تهدد أمن وسلامة أماكن العمل في مؤسساتهم وذلك بغلقها وصد كل خطر حال بها¹.

المبحث الأول: مفهوم وتنظيم الإضراب:

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل وهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل يمارسه العمال بهدف حمل طالب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة وإعتناق وجهة نظر معينة في المنازعة القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة أو من أجل العدول عن قرار معين إتخذ بشأن وبسبب سير العمل أو لإحترام قرارات معينة قصد حمل الطرف الآخر على الدخول في مفاوضات بغرض إيجاد حل وتسوية لهذا النزاع القائم².

المطلب الأول: تعريف وأنواع الإضراب :

الفرع الأول: تعريف الإضراب:

ويعرف الإضراب على أنه إمتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث الضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب فالإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط، بل قد يقوم كذلك لإظهار التسخن أو التدمير للتعبير عن الإحتجاج إزاء قضية سياسية أو إقتصادية أو إجتماعية.

وهناك رأي فقهي آخر يعرف الإضراب بأنه إنقطاع جماعي وفعلي عن العمل³ بفرض الضغط على المؤجر من أجل الوصول لتلبية مطالب مهنية وكلمة جماعي لا يقصد بها أن ينقطع جميع عمال المؤسسة عن عملهم في وقت واحد وإنما أن تتوفر صفة جماعية عندما تضرب أغلبية من العمال بشرط أن يصدر رفض

¹ رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص 112.

² رشيد واضح ، نفس المرجع ، ص 113.

³ راشد راشد ، مرجع سابق ، ص 293.

العمل عن عدد منهم يتصرفون بشكل جماعي وعليه فتصرف أجزير بمفرده لا يمكن بالطبع أن يكيف على أنه إضراب بل هو تصرف غير نظامي أو هجران منصب عمل.

ومن أجل الوقوف على مختلف الجوانب الفقهية لتعريف الإضراب يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومخض من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للتزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل وهو بهذه الصورة شكل من أشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة ووسيلة لتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية.

كما توجد إلى جانب هذا التعريف عدة تعاريف أخرى بعضها صادر عن الفقه والبعض الآخر صادر عن الاجتهادات القضائية يمكن أن نذكر منها:
"أن الإضراب هو وسيلة للدفاع عن مصالح العمال" أو أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والإتفاقيات الجماعية لم يوفي بها صاحب العمل"¹.

الفرع الثاني: الأنواع المختلفة للإضراب:

كل حركة جماعية للعمال تفترض تنظيما محكما حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم إنصياح من أجل تنسيق عملها للتوصل إلى تحقيق مطالبها وذلك بفعل إنقطاع جماعي أو فئوي أو قطاعي عن العمل يفرض ممارسة الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب مهنية وإجتماعية معينة.

1) الإضراب التقليدي:

يقصد بهذا النوع من الإضراب إنقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الإمتناع عن الإلتحاق بها بطريقة محكمة منظمة ومدروسة سبقا من حيث الكيفية والمدة، وآخريين في ذلك الوضعية الاقتصادية للمؤسسة والقدرات المالية للعمال كتاريخ الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية يلتزم منظموه خلال كل ذلك بضمان إستمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ والسهر على عدم إستخلاف العمال المضربين يبرز فيها دور النقابات الممتثلة بأن تسعى لمنع عمال المؤسسات الخاصة من تعويض عمال المؤسسات العامة المضربين أو الحلول محلهم² حفاظا على مناصبهم من جهة وتدعيما للحركة الإحتجاجية من جهة أخرى.

¹- G.H. come RLYNNCK : droit de travail 12^e édition dalloz 1984, p,923 et S

²- راشد راشد، المرجع السابق ص 294 و 295 وعلي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 1996 ص 628.

2) الإضراب الدائري:

يفترض هذا النوع من الإضراب انسجاما وتخطيطا حقيقين مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب وتحديد توقيف مضبوط للإضرابات المبرمجة، يعتمد على تنفيذ فتوي ومتتابع يقتصر على إمتناع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد إستعادة الفئة الأولى لنشاطها أو إمتناع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة ليليه إمتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول لنشاطهم¹ دون توقف تام للمصلحة أو المصالح وهو الأمر الذي جعل هذا النوع من الإضراب ممنوعا في القطاع العام²

فالإضراب الدائري يمثل الرد على تقسيم العمل إذا يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة والأكثر تنظيما لأنه يتطابق مع منطق التوقف عن العمل في شكل إضرابات دائرية متتالية دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة.

وهو في نفس الوقت تمهيد لتهيئة العمال للإنتقطاع التام عن العمل وهو أكثر ضررا من الإنتقطاع الجماعي عن العمل يكلف صاحب العمل مصاريف باهضة وللإضراب الدائري نوعان يتمثل النوع الأول في الإضراب الأفقي يمارس عمال صنف مهني معين، والإضراب العمودي الذي يجمد العمل في قطاع محدد من المؤسسة دون أن يمس قطاعات أخرى.

3) إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطيء:

وهو ما يعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، ويتميز هذا النوع من الإضراب عن سابقه في التخفيض والتقليل من فعالية ووتيرة الإنتاج بغرض المطالبة بمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها ويستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كليا عنه، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقا يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، يصعب على صاحب العمل تحديدها أو إثباتها مما يحمله خسائر مادية خاصة إذا كانت طبيعة العقود توجب عليه دفع أجور ومرتبوات عمال مقابل ساعات وعدد أيام عملهم الفعلي.

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم إتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة.

¹ - وهذا النوع من الإضراب يعرف كذلك بالإضراب المغلق.

² - BERNARD TEYSSIE : DR AIT DE TRAVAIL RELATION COLLECTIVES, OP CIT, p439

4) إضراب المبالغة في النشاط والإضراب الدائري :

على عكس أنواع الإضراب الأخرى التي تمثل إنقطاعا جزئيا أو تاما عن العمل أو تخفيضا في النشاط، فإن إضراب المبالغة يتضمن زيادة وتصييدا في النشاط عن طريق المراعات الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرق وبصورة مفاجئة¹. ومن جهته فإن الإضراب الدائري يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا².

المطلب الثاني: تنظيم الإضراب في الجزائر وموقف المشرع الجزائري :

على غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه، بنصها على أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون". ودستور 1996 في المادة 57 منه، وأخضعا ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه وكيفياته من أجل تكييف ممارسته مع توجيهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد حرصا منها على إستمرارية

الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع وذلك بإلزام إستمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير قدر أدنى من الخدمة تتكفل فيه إتفاقيات وإتفاقيات العمل الجماعية بتحديد هذا الجانب وتحديد نوعيته وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع.

ولقد حدد القانون رقم 90/ المتعلق بالوقاية من التراعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 حيث تنص المادة 37 منه بنصها على أنه "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام إستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماك الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود" حتى لا تؤثر ممارسة حق الإضراب سلبا على سير الحياة العامة للمواطن والإقتصاد بصورة عامة.

وبناء على ذلك يجب تنظيم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات المختلفة التي أوردتها المادة 38 من القانون 02/90.

ومنها المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية ومصالح إنتاج الكهرباء والغاز والماء والمواد البترولية...إلخ.

¹ - علي عوض حسن، المرجع السابق ص 634

² - راشد راشد، المرجع السابق ص 301.

على أن يتم تحديد هذا القدر الأدنى من الخدمة المذكورة آنفا في ميادين النشاط المنصوص عليها بناء على إتفاقية أو عقد جماعي للعمل¹ أو يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد إستشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به أو بناء على تسخيره من صاحب العمل لأن رفض ضمان القيام بالقدر الأدنى المفروض من الخدمة يعتبر خطأ جسيم معرض موقعه للعقوبات التأديبية الواردة في الفقرة السابعة من المادة 73 من القانون رقم 11/90 بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري².

وبناء على ذلك يمكن للمستخدم أو الهيئة المستخدمة أن تأمر بتسخير العمال المضربين في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان إستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، والذين يمارسون أنشطة في قطاعات حيوية تستلزم إستمرارية هذه المرافق وحسن سيرها. ومن جهته يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي يعرض صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر.

المطلب الثالث: تنظيم ممارسة حق الإضراب:

أولاً: أحكام تتعلق بشروط ممارسة حق الإضراب: فالمناسبة لهذه الفئة من الأحكام فإنها لا تخرج عن الأحكام القانونية المتعلقة بهذا الجانب التنظيمي لشروط ممارسة هذا الحق والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

أ) أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استفادة كافة وسائل التسوية الودية:

وهو الشرط الذي تنص المادة 24 من القانون 02/90 المشار إليها آنفا وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من نفس القانون³، ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وليس وسيلة لتسوية النزاع بل هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل في حالة إنسداد أو فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية أو الخارجية التي ألزم القانون بها كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها كلما لاحت الأفق معطيات نشوب نزاع بينهما وبالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط يعتبر إضراب غير مشروع.

¹- أنظر المادة 38 من القانون 02/90

²- أنظر المادة 42 من القانون 02/90

³- تنص هذه المادة على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال الخاضعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل" ينظر كذلك للمادة 208 من الإتفاقيات الجماعية لعمال سونالغاز.

ب) أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب من طرف أغلبية العمال المعنيين به :

من بين الشروط الأساسية لشرعية الإضراب أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالتزاع بعيدا عن رأي ضغط أو إكراه أو مساومة أو توجيه من أية جهة كانت وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين على أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري المباشر بأغلبية أصوات العمال الحاضرين وفق ما تنص عليه المادة 28 من القانون السالف الذكر.

ولا يكفي الشروع في الإضراب بدعوة من المنظمة النقابية فقط، بل يجب أن تعقد من أجل ذلك إجتماعات عامة للعمال في أماكن العمل، يتم فيها إتخاذ قرار اللجوء على الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر، مع تقديم ما يثبت ذلك كمحضر معاينة محضر قضائي مثلا.

ج) أن يسبق الشروع في الإضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة إخطار مسبق :

لا يجيز القانون اللجوء إلى الإضراب مباشرة بعد إقراره على النحو السالف الذكر بل يلزم العمال بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل مسبقا بهذا القرار ومنحه مهلة فاصلة من تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تحدد عن طريق الإتفاقيات الجماعية وفي حالة عدم وجود إتفاق بشأنها بين الطرفين فلا تقل عن ثمانية (8) أيام إبتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى إدارة المؤسسة المستخدمة ومصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا كما تنص على ذلك أحكام المادة 30 من القانون السابق وإلا إعتبر الإضراب غير شرعي.

وتعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع (وخاصة صاحب العمل) لتصحيح ومراجعة موافقهم والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السلمية للنزاع.

ثانيا: أحكام تتعلق بعدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة وأماكن العمل :

إذا كان الإضراب حق للعمال فلا يمنهم التعسف في إستعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية إستمرار العمل بالنسبة للفئات غير المعنية به وإرغامهم على توقيف العمل أو إحتلال أماكن العمل بالقوة أو عرقلة السير العادي لمصالح المؤسسة المستخدمة¹ أو يعرض الممتلكات العقارية والمنقولة وأدوات العمل التابعة للمؤسسة لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف حيث وضع المشرع في هذا الشأن على كل من العمال أو المنظمات النقابية التمثيلية لهم والمؤسسات المستخدمة على السواء واجب إتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على

- تنص المادة 35 من القانون السالف الذكر على أنه: " يمنع العمال المضربون على إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل.

المنشآت والأماكن وضمان أمنها وتعيين العمال المسؤولين المكلفين بتنفيذ هذه المهمة¹ وإعتبار هذه الأفعال من الأخطاء الجسيمة التي ترتب إلى جانب المسؤولية التأديبية المسؤولية المدنية والجزائية في الكثير من الأحيان².

ثالثا: أحكام تتعلق بمضمون الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الإلزامية :

وتمثل هذه الأحكام نوع من القيد على ممارسة هذا الحق³ وذلك بإلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية وخاصة تلك التي تضمن تموين المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على مصالح المجتمع بإعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع وإلزامهم في ضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب نجد أنه قد اعتمد كل من أسلوب التحديد الإلزامي والإختياري، حيث حدد المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة الدائمة⁴.

رابعا: أحكام تتعلق بطبيعة الأفعال التي تشكل أخطاء مهنية جسيمة عند ممارسة حق الإضراب :

لقد تضمن القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب مجموعة من الأحكام المتفرقة التي تتعلق بتكثيف بعض التصرفات والأفعال التي قد يرتكبها العامل أو العمال أثناء ممارستهم لحقوقهم في الإضراب بالأخطاء الجسيمة التي يمكن أن ترتب المسؤولية التأديبية لمرتكبيها قد تصل عقوباتها إلى الفصل التأديبي من العمل بدون إخطار وبدون تعويض يمكن أن نذكر من بينها تلك التصرفات الواردة في المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب وتلك المنصوص عليها في المادة 36 من نفس القانون فيما يتعلق بعرقلة حرية العمل⁵ وتلك المتعلقة بعدم تنفيذ إلتزامات ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة إلى جانب الأفعال التي تتعلق بالمساس العمدي بممتلكات المؤسسة المستخدمة أو تخريبها أو إتلافها أو إستعمال العنف أو التهديد أو ما إلى ذلك من الأفعال الواردة في المادة 73 مكرر من القانون 11/90 من قانون علاقات العمل⁶.

¹ - أنظر المادة 31 من القانون السالف الذكر (راجع المادة 212 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز

² - راجع المواد 36، 55، 56، 57 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا.

³ - وهو ما يعرف بالقيود الجزئية على ممارسة حق الإضراب

⁴ - المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية

⁵ - تنص المادة المشار إليها على أنه: "تشكل حرية العمل كما يشكل رفض الإمتثال لتنفيذ أو قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية"

⁶ - راجع في هذا الشأن نص المادة المشار إليها.

خامسا: أحكام تتعلق بالحماية القانونية والإتفاقيات لحق الإضراب :

نظرا لكون الحق في الإضراب عن العمل قد دخل ضمن الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان والمواطن في مختلف الدساتير المعاصرة، وتحكم ممارسة قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال ومصالح المجتمع على السواء، الأمر الذي يضفي عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقته أو أي مساس به أو التأثير سلبيا على ممارسته شرط أن تتم ممارسة هذا الحق مع إحترام أحكام القانون المنظم له وفي هذا الإطار يمكن تلخيص أهم مظاهر هذه الحماية وفق أحكام القانون الجزائري في أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها ومنع أي إجراء يهدف إلى الإضرار بالعمال المضربين حيث تنص المادة 32 من القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب السالفة الذكر على أنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل. ويقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما أتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعونها"¹.

سادسا: كيفية تسوية وإنهاء الإضراب: لقد أشرنا فيما سبق إلى أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة ضغط للإسراع في تسوية النزاع الجماعي أو الحصول على حقوق ومطالب مهنية مادية أو مهنية أو إجتماعية وبالتالي فهو جزء من النزاع وليس نزاع مستقل عن النزاع الذي أدى إليه ومن تم فإن إنهاء الإضراب قد يحصل بعدة طرق يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ/ إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين: ينتهي الإضراب بصفة آلية ومباشرة بمجرد توصل الأطراف لإتفاق على إنهاء النزاع في إطار التفاوض بين الطرفين، حيث أن هذه الآلية تبقى مفتوحة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع. بما فيها مرحلة الإخطار المسبق قبل الشروع في تنفيذ الإضراب أو حتى بعد الشروع فيه، وفق نص المادة 45 من القانون 90-02 السالف الذكر² أو عن طريق الوساطة أو التحكيم أو أي آلية أخرى قد يتفق عليها الأطراف.

ب/ الإتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم: لقد أشرنا من قبل كذلك إلى أن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب يصبح قابل للممارسة مباشرة بعد استنفاد إجراء المصالحة إلا أن الشروع في ممارسة هذا الحق لا تعني إيقاف أي آلية أخرى من الآليات الإتفاقية أو القانونية لتسوية النزاع.

¹- وهي الأحكام التي عملت مختلف الإتفاقيات الجماعية على تطبيقها وتكريسها من ذلك ما نصت عليه المادة 359 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك والمادة 222 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز

²- تنص هذه المادة على أنه: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلافات" ينظر كذلك المادة 224 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز.

بل أن إستمرار البحث عن تسوية للتزاع بمختلف الأساليب القانونية والإتفاقية يجب أن يبقى الهدف الأساسي في مساعي الطرفين، ولذلك فإن الإتفاق حول اللجوء إما إلى الوساطة أو التحكيم يؤدي بحكم القانون إلى توقيف الإضراب¹ وفي حالة الإتفاق على تسوية عن طريق التحكيم يفقد الإضراب مبرره، وبالتالي ينتهي بحكم القانون.

ج/ اللجوء إلى التحكيم الإجباري: كثيرا ما يصعب التوصل إلى تسوية للتزاع رغم المساعي المختلفة التي قد يتم بدلها من الطرفين، الأمر الذي ينتج عنه إستمرار الإضراب أو عجز الوسائل والإجراءات التي تم إتخاذها في التوصل لأي تسوية لأي سبب من الأسباب.

وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة التي قد تؤثر على بعض الجوانب الإقتصادية أو الأمنية أو الإجتماعية أو الإستراتيجية للمجتمع، يمكن اللجوء إلى ما يمكن وصفه بالتحكيم الإجباري، أي اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وفق ما تقضي به أحكام المادة 48 من القانون 02/90 المشار إليه سابقا² التي تم إستحداثها بمقتضى الباب الخامس من هذا القانون الذي حدد لها إختصاصات وصلاحيات كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية.

المبحث الثاني: غلق المؤسسة:

إن تعنت طرفي علاقة العمل وتشددهما في تمسكهما بمواقفهما طوال مراحل وإجراءات تسوية نزاعات العمل من مصالحة ووساطة يجهد كل المحاولات التوفيقية بينهما، وفي حالة إستمرار الخلاف وفي غياب طرق أخرى للتسوية الودية بينهما يمارس العمال حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط والكيفيات المحددة في القانون بمراعاة شروط تنظيمية وممارسته³.

إلا أن هذا الإجراء رغم إعتباره حقا دستوريا تنظم القوانين كفيته يؤدي في المقابل إلى بروز مواجهة من طرف أصحاب العمل محاولة منهم الضغط على العمال المضربين بواسطة الغلق لمؤسساتهم حفاظا على أمن وسلامة الممتلكات والمعدات والمنشآت.

المطلب الأول: تعريف الغلق:

يقصد بالإغلاق أو الغلق قفل أبواب المؤسسة بمناسبة نزاع ينجر عنه رفض المؤجر وضع وسائل العمل تحت تصرف الإجراء والإمتناع عن دفع أجورهم، وبالرغم من أن مسألة التعريفات مسألة فقهية فإن المادة 29

¹- إرجع إلى نص المادة 25 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا.

²- وهي المادة التي تنص على إحالة النزاعات التي تحدث في الهيئة والمؤسسات الإدارية على هذه اللجنة من طرف الهيئات الوصية.

³ - Michel.des.pex, op.cit, p37

من الأمر 31-75 المشار إليه آنفا قد عرفت الإغلاق بأنه كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده، لإغلاق مؤسسة بصفة مؤقتة جزئياً أو كلياً قصد الإحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل. وهناك تعريف فقهي آخر يصرح فيه بأنه الغلق قرار يتخذه صاحب العمل بقفل أبواب المؤسسة¹ بسبب أو بمناسبة نزاع من العمال المضربين ينجر عنه رفض وضع وسائل العمل تحت تصرف العمال والإمتناع عن دفع أجورهم بهدف حملهم والضغط عليهم كرد فعل للتنازل عن مطالبهم أو الإكتفاء بما توصلت إليه الإجراءات أو المحاولات التوفيقية.

المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء من الغلق:

أولاً: موقف الفقه من الغلق: لقد اختلف الفقه في تعريفه للغلق حول الطبيعة القانونية لقرار الغلق للمؤسسة من طرف صاحب العمل من أجل صد العمال ومنعهم من الدخول مواقع عملهم، حيث نادى جانب من الفقه بمشروعيته كإجراء إستثنائي وإضطرابي بينما إستنكر الجانب الآخر هذه المشروعية لغياب النص الدستوري والتشريعي.

1- مشروعية الغلق:

– لقد إعتنق أصحاب نظرية مشروعية الغلق الإعتراف به كحق لصاحب العمل بمقتضى المبادئ العامة للقانون لأن سكوت الدستور عن النص عليه مقابل الإعتراف الصريح بحق الإضراب لا يمكن أن يفهم على أنه منع بل إن سكوت النصوص القانونية يفسر غياب إدانة صريحة للمبدأ²، وهذا يفسر سكوت الدستور بأنه ترك حرية اللجوء إلى هذا الإجراء معلقة أو تنظمها التشريعات الخاصة بالعمل لأن ذلك لا يمثل إعتداء على مبدأي الحرية والحق في العمل.

بل بالعكس فإن اللجوء إليه لا يؤثر على السير العادي لعلاقات العمل من جهة كما لا يفرض على المستخدم الإحتفاظ بمناصب العمال، مما يتيح له فرصة التحكم الإقتصادي بمؤسسته.

فبما أن حق الإضراب المقرر للعمال يسمح لهم في أغلب الأحيان بالتوقف عن العمل وتحميد إلتزاماتهم التعاقدية، في المقابل يعتبر اللجوء إلى الغلق من طرف صاحب العمل توقفاً كذلك عن الوفاء بالإلتزامات التعاقدية فإذا إستمد العمل الإذن بتجاوز وضعيتهم كمتعاقدين من حق دستوري فإن رئيس المؤسسة أو مديرها تسمح له الظروف أن يتجاوز هذه الوضعية لتجعل هذا التجاوز ضرورة ملحة لا بد منها³.

¹- وهنا يجب التمييز بين التوقف المؤقت الإحتياطي للإستغلال خارج عن الأسباب الإقتصادية كمشاطات الفصلية في الفندقة والسياحة وأسباب سوء الأحوال الجوية.

²- j.c.javillier, les conflits de travail, puf, paris, 1976 p75.

³- راشد راشد، المرجع السابق ص320 وما بعدها و

⁴- BERNARD TESSIE , relations collectives de travail, op.cit, p.p.552 et 553

2- عدم مشروعية الغلق:

ينطلق أصحاب إتجاه نظرية عدم المشروعية للغلق من تجاوز الدساتير والتشريعات النص صراحة على إجراء الغلق، مثلما أكدت صراحة على الإضراب حتى ولو أن المشرع في بعض تشريعات العمل أوجب إجراء المصالحة قبل اللجوء إلى الإضراب والغلق، لأن ذلك لا يعني وضع الإجراءين في مرتبة واحدة ومتساوية فامتناع صاحب العمل عن تنفيذ إلتزامه بتقديم العمل ووسائل الإنتاج للعمال بإجراء غلق الورشة أو المؤسسة عملاً بإرادته المنفردة يعتبر خطأً عقدياً¹ يسبب ضرراً للطرف الثاني، أي العمال حينما يصاحب هذا الغلق إمتناعه عن دفع أجور العمال ومستحقاتهم.

ومن وجهة أخرى يتجاوز الإغلاق في كثير من الأحيان حدود درء وتجنب ضغط العمال المضربين لأنه يمنع غير المضربين من الإلتحاق بمواقع عملهم وفي هذا مساس بحق الحرية في العمل وتهديد إستمرار نشاط المؤسسة مهما كان قطاعها وعلى هذا الأساس لا يمكن بذلك وضع الإضراب والغلق في نفس المرتبة ونفس الإعتبار.

ثانياً: موقف القضاء:

إن سكوت بعض الدساتير والتشريعات العمالية وعدم النص صراحة على الغلق في أحكام قانونية أدى بالفقه إلى تنبيه إذا رغم إنقسامه إلى فريقين مختلفين في مشروعيته من عدمها تدخل القضاء المقارن لمحاولة الفصل في هذه القضية خاصة في فرنسا وفي إطار تحليله بالنظر إلى واقع العلاقات الجماعية إعترفت بمشروعيتها باعتباره نتيجة مباشرة وحتمية للإضراب خاصة مع فشل مساعي التسوية الودية وعدم توصل إجراءات المصالحة والوساطة إلى حل توقيفي للتزاع الجماعي.

1- عدم مشروعية الغلق: تراجع القضاء الفرنسي عن موقفه بشأن مشروعية الغلق وأعتبره إجراء يشكل خطأً

تعاقدياً يرتكبه صاحب العمل في حالة إمتناعه عن توفير العمل للعمال إلى درجة إعتبره إجراء يمس بعلاقات العمل الفردية².

فصاحب العمل أو مدير المؤسسة لما يتخذ قرار غلق المؤسسة أو المنشأة يصد به حركة العمال المضربين فإنه بذلك يمنع غير المضربين من ممارسة نشاطاتهم وأعمالهم وبالتالي يخرق إلتزامه بتوفير العمل ليمس بعلاقات العمل الفردية، مما جعل محكمة النقض الفرنسية تكيف الكثير من قرارات الغلق من هذا القبيل على أنها أخطاء

-1- راشد راشد، المرجع السابق ص 321 و 32

-2- محمد هلال، المرجع السابق 90. و

تعاقدية يرتكبها صاحب العمل ليتحمل مسؤولية هذا العمل، خاصة عند إقباله على غلق أماكن العمل دون تقديم ما يثبت إستحالة وفاء المؤسسة لإلتزامها ليشكل ذلك عرقلة لحركة عمالية في إضراب مشروع.

2- مشروعية الغلق: غير أن ذلك لم يمنع أصحاب العمل ولا يجردهم من هذه الوسيلة لمجابهة الحركات الإحتجاجية العمالية بإعتباره الوسيلة الفعالة في ذلك، ويدخل ضمن إطار علاقات العمل الجماعية تمهيدا للإعتراف به وإضفاء الطابع الشرعي عليه، بإدراجه ضمن سلطات الإدارة المخولة لصاحب العمل وذلك في إطار تنظيم شروط وظروف العمل إلى جانب الحفاظ على النظام داخل المؤسسة بضمان السير العادي لها. لكن أغلب الدول الرأسمالية تقر مشروعية الغلق وأن ذلك لم يعد محل شك من وجهة نظر القانون الجنائي بشرط ألا يمس بعلاقات العمل الفردية لأنه من وجهة نظر القانون المدني في هذا الشأن يعتبر خطأ تعاقديا من جانب صاحب العمل، ولا تضي عليه الشرعية إلا إذا كان ردا على إضراب.

المطلب الثالث: موقف المشرع الجزائري:

إذا كان الإضراب قد حضي بحماية دستورية وقانونية في كل الدساتير وتشريعات العمل الصادرة بعد مرحلة الاستقلال فإن الغلق لم يحض بهذا النصيب من الحماية إذ إن دستور 1976 وبعد دستور 1989 ثم دستور 1996 عندما تم فيها تقرير حق الإضراب لم يتقرر مثل هذا الإجراء بالنسبة للغلق. وبرجعنا إلى المادة 30 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي نصت على الغلق، إعتبرت هذا الإجراء ممنوعا إذا كان القصد منه المساس والإنتقام من الأجراء الذين يوجد بينهم وبين صاحب العمل نزاع جماعي معروض على المصالحة أمام مفتش العمل، كما يعتبر غير مشروع إذا كان الغلق أثناء قيام إضراب مشروع.

إلا أن الخروج عن نطاق مضمون أحكام هذه المادة أي في غير الحالتين المنصوص عليهما فيها فقد يتقرر غلق المؤسسة أثناء قيام الحركة الإحتجاجية قبل الشروع في الإضراب وحتى قبل عرض هذا النزاع الجماعي على مفتش العمل بإتخاذ إغلاق وقائي من إضراب جد محتمل الوقوع بناء على تهديدات مسبقة ومنذرة بتأكيد وقوعه فعلا أو يتقرر غلق مؤسسة ردا على إضراب غير مشروع أو غير مقرر بشكل قانوني فيكون تصرف صاحب العمل في هذه الحالة مشروعا ضد إضراب غير مشروع¹.

وبغرض أخذ الحيطة والحذر يتخذ أصحاب العمل في تطبيقهم لقرار الغلق حتى لا تفرض عليهم تعويضات الأضرار والخسائر التي قد تنجم عن التصرف العشوائي لتوقف علاقة العمل طيلة مدة الغلق إجراءات يتجنب فيها صاحب العمل إتخاذ إجراءات تأديبية أو فسخ إنفرادي لعلاقة العمل تعود عليه بالضرر.

¹- راشد راشد، المرجع السابق، ص326 ومحمد هلال، المرجع السابق ص90.

خاتمة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة المقدمة يمكننا الوقوف عند مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية المتعلقة بطرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية سوى في جانبها النظري أو التطبيقي أن هذه الآلية التنظيمية التي تجسد حقيقة القانون الإتفاقي الذي يلعب دورهم في تنظيم العلاقات المهنية في المؤسسات الخاضعة للقانون الخاص، قد أصبح يتمتع بمنظومة قانونية متكاملة تؤطر مضمونه وكيفية إبرامه وتنفيذ وتسوية الإشكالات والتراعات التي تثور بشأنها، وهو ما يتمثل في تلك الإتفاقيات الجماعية، وهذه الأخيرة ونظرا لأهميتها أصبحت تشكل إطارا تنظيميا متكاملا لتنظيم علاقات العمل الجماعية بين كل من المؤسسات المستخدمة من جهة والمنظمات النقابية المتمثلة للعمال من جهة أخرى. وفق ما يتراضى عليه هؤلاء الأطراف بما يتلائم ويستجيب لخصوصيات قطاع النشاط الذي تعمل فيه هذه المؤسسات من جهة وما يسمح بتحقيق التوازن بين مصالح الطرفين الإقتصادية والإجتماعية والمهنية، ويحقق السلم المهني والإجتماعي بينهما من جهة ثانية وإستقرار العلاقات المهنية. وما يمكنه قوله بصفة عامة عن هاته الطرق والآليات التي إعتمدها المشرع من حل الخلافات الجماعية للعمل بداية بالطرق الوقائية لتسوية هذه التراعات التي يبدو أنها قد وقفت إلى حد ما في الوفاء بغرضها أما الطرق العلاجية بما فيها المصالحة والوساطة والتحكيم فإنه يبدو جليا ذلك النقص الذي يمكن أن نتوقف عنده في المرحلة الثانية من طريقة العلاج المتمثلة في الوساطة ويتضح ذلك فيما يلي:

غياب دور المشرع الجزائري حيث جاء حاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الإقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر. وأمام هذا الغموض وقصور في تنظيم الوساطة في القانون الجزائري وعملا على وضع نظام متكامل لهذه الآلية المهنية في تسوية نزاعات العمل الجماعية فإننا نقترح أن يعاد النظر في أحكام الوساطة بما يجعلها أكثر فعالية: (وذلك بإدراج مجموعة من الأحكام ضمن القانون المنظم لإجراء الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها. وذلك بتدعيم عمل الوسيط بمفتش العمل المختص إقليميا فالوزير الوصي عن القطاع، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بحيث يتم إختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعروفة بكفائتها في المجال القانوني والإقتصادي والإجتماعي وسمعتها وسلطتها المعنوية). وهو ما جاء على لسان الأستاذ الدكتور أحميه سليمان في كتابه "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن".

أما المرحلة الثانية من الطريقة العلاجية فهي التحكيم بحيث نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يساير النهج البيروالي الذي إعتمده في صياغة قوانين العمل الجديدة، حيث كان الأجدر به أن يترك مسألة تحديد كفاءات تعيين هيئة التحكيم القانوني الإتفاقي، كما فعل بالنسبة لمختلف المجالات الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل

بدلا من إحالتها إلى المواد 442 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات المدنية ولا سيما الفقرتين 4 و 5 منها¹ التي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية لكونها تتعلق بتزاع بين مؤسستين مختلفتين لكل منها كيانها المستقل ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما التزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة والنقابة أو النقابات المتمثلة للعمال من جهة ثانية وهو ما لا يتناسب مع شروط التحكيم وإجراءاته التي وجدت من أجله، هذا الواقع الذي عقد ممارسة أسلوب التحكيم في الميدان العملي الأمر الذي أدى إلغاء المادة سنة 1993

إلا أن هذا التعديل الذي وقع في قانون الإجراءات المدنية لم يتبعه في مواد قانون تسوية منازعات العمل الجماعية.

ولا يتوقف نقائص القانون الجزائري في مجال تعيين هيئة التحكيم فقط بل أن هذا الفراغ والغموض الملاحظ فيما يتعلق بالصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم وبين طبيعة التزاعات تتكفل بتسويتها هو أكبر وأعقد، الأمر الذي جعل أطراف القانون الإتفاقي يعتمدون التفسير المنطقي للأشياء. أي أن الأصل في الأشياء الإباحية وهو ما يعطي لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة والإنصاف².

وبغرض إصلاح هذه الطريقة وتدارك النقص يقترح التوصيات التالية:

- تعديل المنظومة القانونية للتحكيم في حالة استمرار الخلاف الجماعي في العمل بعد فشل المصالحة أو الوساطة يمكن للإتفاقيات الجماعية أن تتضمن أحكام إتفاقية لتنظيم اللجوء إلى التحكيم، بالإستعانة بالمحكمة الإجتماعية المختصة إقليميا ومفتش العمل أو الوسيط، وبعرض تسهيل لجوء أطراف الخلاف الجماعي إلى التحكيم يحدد الوزير المكلف بالعمل بموجب قرار قائمة الحكام بعد إستشارة التنظيمات النقابية التمثيلية على المستوى القطاعي والوطني.

- هذا عن الطرق العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية أما ما يمكن قوله عن الضغوط المشروعة لتسوية الخلافات الجماعية هو غياب نصوص قانونية في الغلق من الناحية الدستورية والتشريع.

- لدى نقترح إدراج نصوص قانونية دستورية وتشريعية كما هو منصوص عليه في الإضراب من نصوص تشريعية وتنظيمات قانونية.

¹ - تنص الفقرتين المشار إليهما على ما يلي: "وبالنسبة لعلاقات الشركات والمؤسسات العمومية فيها بينهما فإنه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بحقوقها المالية..... كما يجوز للشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الأخرى أن تجري المصالحة فيما بينها"

² - وبالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة، لا سيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخذ بنظام التحكيم كالتشريع الفرنسي الذي يعود في تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة 1936.....

- إضافة إلى مراجعة القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي والإتفاقيات الجماعية بما يتناسب ومقتضيات الوضع الراهن الذي أفرزته مختلف المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية الداخلية والخارجية على عالم الشغل منذ صدور تشريعات العمل في بداية التسعينات من القرن الماضي إلى يومنا هذا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- باللغة العربية:

• المؤلفات:

- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2013.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2005.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، ط5، 2005.
- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1991.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، ط5، 2005.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي، دار القصبة للنشر، ط2، 2003.

• النصوص القانونية:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1998.
- تشريع العمل في الجزائر.
- التقنين المدني الجزائري المعدل والمتمم.
- قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008.

• النصوص التشريعية والتنظيمية:

- القانون 90-02 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم ج.ر.
- القانون 90-03 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم ج.ر عدد 6 لسنة 1996.
- القانون 90-04 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 17 لسنة 1970.
- القانون 90-11 المؤرخ في: 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جويلية 1990.

- القانون 90-14 المؤرخ في: 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي كرس بأحكام قانونية هذا المبدأ، الجريدة الرسمية، عدد 23 لسنة 1990.

- القانون رقم: 05/82 المؤرخ في: 13 فيفري 1982، المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج.ر. ، العدد 07 فيفري 1982.

● النصوص التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم وتنظيمها وعملها، ج.ر. ، عدد 01 جانفي 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج.ر.، عدد 38 أوت 1991.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	التشكرات	01
	الملخص	02
أ	المقدمة	03
04	الفصل الأول: منازعات العمل الجماعية	04
06	المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية	05
07	المطلب الأول: ظهور منازعات العمل	06
08	المطلب الثاني: تعريف منازعات العمل	07
09	المطلب الثالث: أنواع منازعات العمل	08
10	المبحث الثاني: الطرق الوقائية لتسوية النزاعات	09
10	المطلب الأول: تنظيم آلية الوقاية من منازعات العمل الجماعية	10
10	الفرع الأول : وضع آلية التشاور والتنفيذ والمتابعة	11
13	المطلب الثاني: تنظيم علاقات العمل الجماعية	12
13	الفرع الأول : تنظيم آلية المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسة	13
13	الفرع الثاني : دور النقابات في تنظيم علاقات العمل الجماعية	14
15	المبحث الثالث: الطرق العلاجية لتسوية النزاعات	15
15	المطلب الأول: تطور الطرق العلاجية	16
16	المطلب الثاني: المصالحة	17
23	المطلب الثالث: الوساطة	18
26	المطلب الرابع: التحكيم	19
32	الفصل الثاني: الضغوط المشروعة لتسوية المنازعات	20
32	المبحث الأول: مفهوم الإضراب وتنظيم الإضراب	21
32	المطلب الأول: تعريف وأنواع الإضراب	22
32	الفرع الأول: تعريف الإضراب	23
33	الفرع الثاني: أنواع الإضراب	24
35	المطلب الثاني: تنظيم الإضراب في الجزائر وموقف المشرع الجزائري	25

36	المطلب الثالث: تنظيم ممارسة حق الإضراب	26
40	المبحث الثاني: غلق المؤسسة	27
40	المطلب الأول: تعريف الغلق	28
41	المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء من الغلق	29
43	المطلب الثالث: موقف المشرع الجزائري	30
45	الخاتمة	31
49	قائمة المراجع	32
52	الفهرس	33