

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم علوم سياسية



دور التفاوض الجماعي في تسوية نزاعات العمل الجماعية في

الجزائر

دراسة حالة : قطاع التربية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

في العلوم السياسية - تخصص تنظيمات سياسية و إدارية

إشراف الدكتور

إعداد الطالبة

د/بلعور مصطفى

✓ رباعي بشينة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ إيدار عائشة	- أستاذ محاضر ب جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
د/بلعور مصطفى	- أستاذ التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
أ/ كافي عبد الوهاب	- أستاذ مساعد أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2018-2019



الإهداء

إلى روح أبي الغالي الذي طالما تمنى أن يرى لحظة نجاحي
إلى أغلى مخلوقة في هذه الدنيا غاليتي أُمِّي أطال الله عمرها
إلى زوجي الحبيب خالد قويدر الذي ساندني في كل خطوة
إلى فلذة كبدي ونور عيني قصي
إلى إحتوتي الأعزاء إشراق ، إبتسام ، أمين ، أحمد
إلى أبناء أحتي نورهان ، محمد و عبد الرحمان
إلى جميع أصهاري وأبنائهم
إلى رفيقاتي حنان ، ماجدة ، ياسمينة
إلى صديقاتي فتحية، جمعة ، مريم ، كلثوم
سعاد، نورة،
إلى جميع أساتذة ابتدائية البشير
الإبراهيمي

بشيد ————— رباي ————— ي

الشكر والتقدير

الشكر للمولى سبحانه وتعالى على توفيقه وامتنانه، ونحمده تعالى أن أعاننا في إنجاز هذا العمل، كما أشكر الدكتور

**** بلعور مصطفى ****

على نصائحه وإرشاداته، وعلى جميع مجهوداته الجبارة، والشكر
موصول كذلك إلى جميع أساتذة قسم العلوم السياسية
بجامعة قاصدي مرباح ورقلة على جهوداتهم معنا،
وعلى الأوقات الممتعة التي قضيناها معهم طيلة فترة الدراسة
وطيبة أخلاقهم، وحسن إصغائهم لمتطلباتنا وآرائنا،
وتوجيهاتهم ونصائحهم، وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد
والشكر موصول إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة.

الملخص :

يعتبر العمل على تسوية نزاعات العمل الجماعية والوقاية منها من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء، وتتعدد وسائل تسوية نزاعات العمل الجماعية ، وأهم هذه الوسائل والآليات التفاوض الجماعي، الذي يعتبر الوسيلة السلمية الأمثل لتنظيم العلاقات المهنية لما لها من الدور الوقائي والعلاجي لمنازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، وتتم عملية التفاوض الجماعي من خلال الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم من أجل تحسين شروط العمل وظروفه.

كما يعد التفاوض الجماعي حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال والتي نصت عليها المادة 05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، وتكمن أهمية التفاوض الجماعي في إرساء جو من الاستقرار في علاقات العمل وتوصل الأطراف المهنية إلى اتفاق لتنظيم علاقات العمل وتجنب النزاعات الجماعية أو تسويتها في حال وقوعها.

وتركز هذه الدراسة على آلية التفاوض الجماعي المنتهجة في قطاع التربية، ودورها في تسوية النزاعات الجماعية في هذا القطاع الحساس.

الكلمات المفتاحية :

نزاعات العمل الجماعية - الطرق الوقائية للتسوية - الطرق العلاجية للتسوية - التفاوض الجماعي - الإضراب عن العمل - قطاع التربية - النقابات المستقلة لقطاع التربية.

Summary:

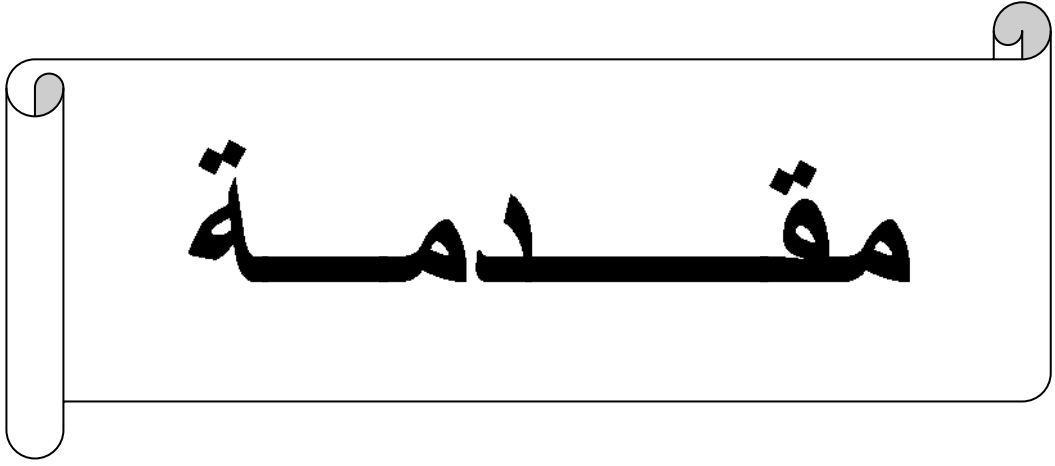
Working to resolve and prevent collective labor disputes is one of the most important issues of concern to both workers and employers. The means of resolving collective labor disputes, the most important of which are collective bargaining mechanisms, which are the best peaceful means to regulate professional relations because of their preventive and therapeutic role. Of collective labor disputes between workers and employers. The process of collective bargaining is conducted through dialogue and discussions between trade union organizations and employers or their organizations in order to improve the work and work and its conditions.

Collective bargaining is also one of the fundamental rights enjoyed by workers and provided for in article 05 of law 90/11 on labor relations. The importance of collective bargaining lies in the establishment of an atmosphere stability in labor relations and the professional parties reach agreement to regulate labor relations and avoid collective disputes or settled in resolving the occurrence.

This study focuses on the mechanism of collective bargaining in the education sector and its role in resolving collective labor disputes in this sensitive sector.

Key words:

Collective Labor Disputes - Protective methods for settlement
- Treatment methods for settlement - Collective Bargaining - Strike
action - Education Sector - Independent trade union for the education
sector



يحتل العمل أهمية كبرى في حياة الإنسان ويعتبر أفضل وسيلة للكسب فهو عنصر هام وفعال في عملية الإنتاج.

شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية ، إذ أن علاقات العمل كانت قائمة على مبدأ القوة ثم السيادة وصولاً إلى مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، وهذا مع التطور المستمر وازدياد حجم النشاطات الصناعية، خاصة مع الثورة الصناعية و تغيير أسلوب الإنتاج و ازدياد المنافسة . مما ولد ضغطاً على العمال بزيادة ساعات العمل وتشغيل النساء والقصر، استناداً للتعاقد القائم مع أصحاب العمل دون توجيه الدولة للحياة الاجتماعية والاقتصادية.

انعكست تلك الظروف سلباً على معيشة العمال، وكان لزاماً على الدولة التدخل تدريجياً لوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل. ومن هنا نشأ قانون العمل الذي واكب التطورات الحاصلة وتكيف مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي المعاش.

فرض قانون العمل نفسه باعتباره القانون المنظم للعلاقات المهنية التي لا تخلو من المنازعات والخلافات التي تقوم بين العمال والمستخدمين خاصة فيما يتعلق بحقوق الطرفين لذا فقد بين القانون طرق الوقاية من النزاعات وكذا طرق تسويتها.

غير أن اقتناع العمال بأن الالتزام بتشريع العمل غير كاف لضمان الحقوق وحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية مما ساهم في ظهور تكتلات في شكل حركات نقابية تهدف لتوجيه جهودهم للدفاع عن حقوقهم . وقد زاد ضغط هذه النقابات بلجوتها إلى وسيلة الإضراب الذي أجبر أرباب العمل في الدخول في مفاوضات لإيجاد حلول مقبولة للمشاكل المطروحة.

- أهمية الموضوع :

أ- محاولة إيجاد الطريقة المثلى لمعالجة النزاعات الجماعية في العمل باعتبارها ظاهرة مرتبطة بالفرد والمجتمع على حد سواء ، وله تبعات على مخرجات المنظمة من جهة وعلى العلاقات الاجتماعية من جهة أخرى.

ب- أهمية التفاوض الجماعي باعتباره أسلوب سلمي حضاري، حيث يضمن التفاوض الجماعي تسوية نزاعات العمل بين الشركاء الاجتماعيين سواء كانوا عمال أو أرباب عمل.

ج- محاولة التعرف على الواقع الفعلي لظاهرة نزاعات العمل ودور التفاوض الجماعي في تسويتها ومنها معرفة أسباب ومشكلات تلك الظاهرة ومعرفة أنواع النزاعات وكذا الصعوبات التي تواجه العمال وتأثيرها على عملية الإنتاج.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار الموضوع كان لجملة من العوامل الذاتية والموضوعية ساهمت في تحديد معالمه وتوجيهها:

فبالنسبة للمبررات الذاتية للباحث هي:

- انجذاب الباحث لموضوع أثر التفاوض الجماعي في تسوية نزاعات العمل خاصة في نقابات التربية بكونها مجال العمل الخاص به .

أما بالنسبة للمبررات الموضوعية فيمكن حصرها في:

- قلة الدراسات التي اهتمت بالتفاوض الجماعي بصفته الوسيلة السلمية لتسوية نزاعات العمل الجماعية والوقوف على أثر التفاوض وأبعاده في نقابات التربية ونتائجه في تسوية النزاعات القائمة .

- توضيح الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه الممثل النقابي في مجالات التفاوض الجماعي للحصول على أفضل النتائج لصالح من يمثلهم من عمال.

- تعد جدلية العلاقة بين العمال وأرباب العمل من صميم اهتمامات تخصص العلوم السياسية خاصة في مجال علوم التنظيم ، باعتبار تلك العلاقة تدرس مطالب و مصالح العمال من جهة ، ومصالح أرباب العمل من جهة ثانية وكيفية تنظيمها وفقا للتشريعات المناسبة.

- الدراسات السابقة :

بما أن نزاعات العمل تعد من الظواهر الإجتماعية التي حظيت بالبحث والتمحيص فإنني وجدت أثناء بحثي عدة مراجع ودراسات تناولت الموضوع من عدة زوايا منها ماهو قانوني ومنها ماهو اجتماعي واقتصادي ، ومن بين هذه الدراسات نجد :

1- كتاب قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن للدكتور

أحمية سليمان الذي تناول بالتفصيل نزاعات العمل الجماعية والتفاوض الجماعي من الناحية القانونية.

2- كتاب الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية لمؤلفه

الأستاذ بشير هدي الذي شرح الموضوع من الجانب القانوني

3- أطروحة دكتوراه في القانون الإجتماعي بعنوان دور التفاوض الجماعي في

دعم السلم الإجتماعي في الجزائر لصاحبه بلعبدون عواد والذي تناول الموضوع من جانب إجتماعي.

4- أطروحة دكتوراه دولة في القانون بعنوان الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار

لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري لصاحبه أحمية سليمان يبين فيه دور الاتفاقيات الجماعية كآلية جديدة في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية.

5- أطروحة دكتوراه دولة في القانون بعنوان المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية

نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري لصاحبه عبد الوهاب برتيمة أبرز فيه ماهية التفاوض الجماعي ودوره في تسوية نزاعات العمل الجماعية على

ضوء التشريع الجزائري

وتأتي هذه الدراسة لتبرز دور التفاوض الجماعي في تسوية نزاعات العمل في قطاع

التربية الوطنية بالجزائر الذي شهد عدة احتجاجات وإضرابات شنتها النقابات المستقلة

للتربية في سياقها التعبير عن مطالب العمال سواء الاقتصادية أو الاجتماعية.

- الإشكالية والفرضيات:

إلى أي مدى ساهمت آلية التفاوض الجماعي في تسوية نزاعات العمل الجماعية بين النقابات المستقلة للتربية ووزارة التربية الوطنية في الجزائر؟

على ضوء المشكلة البحثية الرئيسية تكون الإجابة من خلال اختبار الفرضيات التالية:

- ترتبط نزاعات العمل الجماعية بطبيعة الظروف المهنية والاجتماعية للعمال.
- كلما زاد الانسداد في قنوات الاتصال والتفاوض بين الأطراف المهنية زادت التوترات العمالية .
- تتحدد فعالية التفاوض الجماعي حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي في مؤسسات التربية والتعليم.
- تسعى النقابات المستقلة للتربية لتحقيق مطالبها عن طريق التفاوض الجماعي.

- مناهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على عدة مناهج واقترايات هي :

- المنهج الوصفي : الذي يهتم بدراسة الظاهرة ووصفها وصفا علميا دقيقا مع تحليل مكوناتها، ويقصد بذلك وصف وتحليل كل من النزاعات الجماعية من جهة والتفاوض الجماعي من جهة أخرى.
- المنهج الجدلي: وهذا لدراسة العلاقة الجدلية بين مطالب العمال ممثلين في النقابات المستقلة من جهة، ووزارة التربية كصاحبة عمل من جهة ثانية.
- منهج دراسة الحالة: وهذا من خلال التركيز على آلية التفاوض الجماعي في قطاع التربية.
- الاقتراب القانوني: وذلك من خلال توظيف النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل مثل قانون 11/90 ، والقوانين المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية مثل القانون رقم 02/90 .
- بالإضافة إلى المقابلة كوسيلة لجمع المعلومات والمعطيات من ميدان البحث.

_ تقسيم الدراسة:

ولمعالجة هذا الموضوع تبنت الدراسة فصلين تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للتفاوض الجماعي و نزاعات العمل الجماعية، من خلال ثلاث مباحث هي المبحث الأول ماهية التفاوض الجماعي و تندرج تحت هذا المبحث ثلاث مطالب هي تعريف التفاوض الجماعي ووظائفه، مستويات التفاوض الجماعي وأطرافه، الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في الجزائر، ثم تطرقنا لماهية نزاعات العمل الجماعية في المبحث الثاني والذي قسم بدوره إلى ثلاث مطالب هي على التوالي تعريف نزاعات العمل الجماعية وشروطها، أنواع نزاعات العمل الجماعية ثم الإطار القانوني لنزاعات العمل في الجزائر، أما في المبحث الثالث فتناولنا طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري بدءا بالطرق الوقائية ثم الطرق العلاجية وأخيرا الإضراب عن العمل ختاماً بالخلاصة والاستنتاجات. فيما تناولت الدراسة في الفصل الثاني آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية من خلال ثلاث مباحث هي: أولاً أسباب نزاعات العمل في قطاع التربية وتندرج تحت هذا المبحث ثلاث مطالب هي الأسباب الإجتماعية، الأسباب الاقتصادية، الأسباب البيداغوجية. يليه المبحث الثاني مراحل سير التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة للتربية ووزارة التربية والذي ينقسم بدوره إلى ثلاث مطالب هي النقابات المستقلة الممثلة لقطاع التربية، جلسات التفاوض الجماعي من(2009_2014)، جلسات التفاوض الجماعي من(2014_2019) ثم المبحث الثالث مخرجات التفاوض الجماعي وآفاقه الذي ينقسم إلى ثلاث مطالب هي نتائج التفاوض الجماعي، معوقاته ثم آفاقه وأخيراً الخلاصة والإستنتاجات تليها الخاتمة

صعوبات الدراسة :

واجهتني أثناء إعداد المذكرة مجموعة من الصعوبات أهمها قلة المراجع المتخصصة في الموضوع وتحديدًا في مجال دراسة الحالة والتكتم حول الأوراق الرسمية وصعوبة التحصل عليها ، وغلق أبواب أغلب المقرات النقابية على الدوام.

الفصل الأول

الإطار النظري للتفاوض الجماعي و نزاعات
العمل الجماعية

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

تمهيد:

لقد أدى التضارب بين مصالح العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية إلى ظهور صراعات و تناقضات في ميدان العمل ، ويعتبر التفاوض الجماعي من أهم الآليات التي يلجأ إليها العمال و المستخدمون من أجل فض هذه النزاعات أو تفادي تفاقمها وتعقدتها .

ولهذا سنتطرق في هذا الفصل الأول إلى الإطار النظري للتفاوض الجماعي ولنزاعات العمل الجماعية، وطرق تسويتها وفقا للتشريع الجزائري، عل النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية التفاوض الجماعي .

المبحث الثاني: ماهية نزاعات العمل الجماعية.

المبحث الثالث: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

المبحث الأول: ماهية التفاوض الجماعي

إن محاولة التوصل إلى ماهية التفاوض الجماعي ليس بالأمر اليسير وذلك لأن المشرع لم يهتم بالتفاوض الجماعي إلا حديثا إذ اهتم المشرع بالاتفاقيات الجماعية كنتيجة للتفاوض الجماعي مهملًا الوسيلة المؤدية لهذه النتيجة. والتفاوض الجماعي ليس وسيلة لإبرام اتفاقية جماعية فحسب بل قد يكون من أجل اتقاء نزاع جماعي أو إيجاد حلول لهذا النزاع الجماعي وذلك بدراسة وجهات النظر لطرفي النزاع (صاحب العمل وممثلي العمال) والتوصل إلى حلول ترضي جميع الأطراف.¹

وسنحاول في هذا المبحث دراسة التفاوض الجماعي ضمن ثلاث مطالب هي :

المطلب الأول: تعريف التفاوض الجماعي ووظائفه

المطلب الثاني: مستويات التفاوض الجماعي وأطرافه

المطلب الثالث: الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في الجزائر

المطلب الأول: تعريف التفاوض الجماعي ووظائفه

إن ظهور التفاوض الجماعي لم يكن فجائيا بل تطور وفقا للتطورات التي أصابت المجتمع²، فالتحول من النظام الشمولي إلى النظام الحر وآليات السوق تبعته متغيرات كثيرة سواءا من النواحي الاقتصادية أو الاجتماعية و أساليب جديدة لعلاقات العمل محورها الأساسي التفاوض الجماعي وهذا لوضع أسس ومعايير يتم إتباعها في جميع الأمور المتعلقة بالعمل³

¹ عبد الوهاب برتيمية، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، (أطروحة دكتوراه علوم في القانون الخاص، بسكرة :جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2013/2014) ص 15.

² نفس المرجع ، ص 18.

³ مجدي عبد الله شرارة ، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل : المنهج الحديث لشركاء الإنتاج (العمال ، أصحاب العمل) مصر : فريدريش إيبيرت (مكتب مصر) ، 2016، ص 05.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

وقد اختلفت التعاريف المتعلقة بالتفاوض الجماعي وتعددت وظائفه وهذا ما سنقوم بشرحه من خلال تقسيمنا لهذا المطلب إلى فرعين . الفرع الأول تناولنا فيه تعريف التفاوض الجماعي أما الفرع الثاني فتطرقنا فيه إلى وظائف التفاوض الجماعي.

الفرع الأول:تعريف التفاوض الجماعي.

حاول بعض الفقهاء إيجاد تعريفات دقيقة للتفاوض الجماعي حيث يعرف بأنه « مجموع الحوارات والمناقشات الجماعية الودية المباشرة بين العمال أو ممثليهم من جهة وبين أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى ،بقصد التوصل إلى اتفاق يقضي بتعديل أو الانضمام إلى اتفاق قائم يتعلق بشروط العمل وظروفه وعلاقاته».¹

وبالتالي يعد التفاوض تفاعلا بين الأطراف المتنازعة بهدف التوصل إلى اتفاق بشأن القضايا المطروحة بينها، وهي عملية يتم من خلالها حل النزاع والتوصل إلى اتفاق .

كما يعرف بأنه « عملية تقوم على إشراك طرفين على الأقل، لهما حاجات مشتركة بهدف النهوض بالمصالح المشتركة وتضييق شقة الخلاف ، بغية التوصل إلى اتفاق يحضى على الأقل بالحد الأدنى من القبول لدى الأطراف المعنية».²

* «التفاوض لغة مشتق من الفعل فاوض ، مفاوضة فيقال : فاوضه في الأمر أي ساواه فيه وشاركه فيه وجاراه وذاكره وحادثه فيه ومنه أيضا تفاوض القوم في كذا أي فاوض بعضهم بعضا والشريكان في المال أي اشتركا فيه وتساويا وتفاوضوا في الحديث أي أخذوا فيه» إرجع للمنجد في اللغة، الطبعة 20، بيروت: دار المشرق (المطبعة الكاثوليكية)، 1969 ، ص 599.

¹ بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، الطبعة الأولى، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع ،2010، ص 89

² نادر أحمد أبو شيخة ، أصول التفاوض، الطبعة الرابعة ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011 ، ص 21

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

ونجد تعريف آخر بأنه علاقة اجتماعية تصب في عملية اتخاذ القرار تبلغ فيها عمليات التفاعل درجة قصوى ، وتتكثف فيها العمليات الاتصالية ويزداد فيها التوتر والغضب والانفعال بحيث يعبر فيها كل طرف عن أفكاره وطموحاته ورغباته ويحاول قدر الإمكان تحقيق أكبر قدر منها.¹

ويعرفه هوفر "D Howver" 1982 بأنه : « عملية المباحثات التي تتم بين طرفين أو أكثر ينظر كل منهما للآخر على أنه متحكم في مصادر إشباعه الآخر، ويهدفان كل منهما إلى بلوغ حد الاتفاق على تغيير الأوضاع»²

ويعرفه أيزن وبلاو " Eisen & Balow " 1983 : « أنه أسلوب الاتصال العقلي بين طرفين يستخدمان ما لديهما من مهارات الاتصال اللفظي لتبادل الحوار الإقناعي ليبلغا حد الاتفاق على تحقيق مكاسب مشتركة»³

ويعرفه كنيدي بينسون و ماكمليان " Kennedy . Benson & Mcmillian " : « أنه عملية ديناميكية بالغة الدقة والحساسية تتم بين طرفين فردين أو فريقين يتعاونان على إيجاد حلول مرضية لما بينهما من مشكلات خلافية أو صراع وتناقض على تحقيق الاحتياجات والاهتمامات أو المصالح والأهداف»⁴.

التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين النقابات العمالية، والممثلين عن العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف وضع حد أدنى لأي نزاع محتمل أو قائم وتحسين ظروف وشروط العمل، فالتفاوض هو أفضل الوسائل والآليات التي أثبتت نجاعتها في إقامة علاقات قائمة على التفاهم المشترك والاحترام المتبادل، وبالتالي قد أضحت التفاوض جزءاً مهماً من قانون

¹ ناصر قاسمي ، الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري ، الطبعة الأولى، القاهرة : دار الكتاب الحديث ، 2012، ص 213

² مصطفى يوسف كافي ، محمود عزت اللمام ، علاء مسلم البكور ، إدارة الأزمات وفن التفاوض ، الطبعة الأولى، الأردن : دار الإعصار العلمي ، 2017 ، ص 141

³ نفس المرجع ، ص 141

⁴ نفس المرجع ، ص 141

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

العمل وأصبح أسلوب سلمي ومختصر يميز المجال الاجتماعي نظرا لما له من أهمية في تنظيم العلاقات المهنية والعمل على تطورها وتحسينها، وتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية .

الفرع الثاني: وظائف التفاوض الجماعي

تتنوع وظائف التفاوض الجماعي من حيث الهدف الذي أقيم من أجله فهناك ما يتعلق بشروط العمل وظروفه وهناك ما يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ويمكن تلخيص وظائف التفاوض الجماعي فيما يلي :

- تحديد شروط وظروف العمل

يعد التفاوض الجماعي وسيلة دائمة ومستمرة لتحديد شروط وظروف العمل وتحديثها في إطار الأحكام التي يتوصل إليها أطراف علاقة العمل بطريقة مشتركة في إطار احترام النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها من جهة ، والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة من جهة أخرى كالأجر ، الترقية ، ساعات العمل ، المردودية، الوقاية الصحية من الأمراض المهنية والأمن من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال أثناء القيام بالأعمال الموكلة لهم . ويتم ضبط كل هذه الأمور التي تم التوصل إليها فيما يسمى باتفاقية العمل الجماعية.¹ ومن هنا تظهر أهمية تواجد التمثيل النقابي القوي ، الذي يستطيع التفاوض والمساومة لتحقيق المطالب العمالية في شكل اتفاقية ملزمة تسري على الجميع .

ويمكن أن تبرم هذه الاتفاقيات مهما كان مستوى التفاوض، حيث يعتبر وسيلة لتحسين شروط العمل وظروفه.²

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 11/90 ، المتعلق بعلاقات العمل ، المؤرخ في 1990/04/21 (الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 1990/04/25) ص ص 572 -

² بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع ، 2003، ص ص 193_196 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

الوقاية من نزاعات العمل

ويكون عن طريق عقد المستخدمين وممثلي العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل البيئة المستخدمة¹ ، وكذا المسائل التي تتعلق بالاهتمامات الجماعية وذلك لتفادي المشاكل التي قد تعيق سير العمل أو تمس بأوضاع العمال ، وكذا مصالحهم المادية والمعنوية في إطار منظم وتبادلي يسود فيه التفاوض ، ويتفادى المواجهة واللجوء إلى القوة².

ومن هنا يبرز دور التفاوض الجماعي للوقاية من نزاعات العمل الجماعية وذلك بتفادي الخلافات التي تنشأ بين أطراف العلاقة التعاقدية ، إذ يعمل التفاوض الجماعي على الوصول إلى الأهداف المحددة والمبنية على الحوار الراشد بين المستخدم والعامل³.

- تسوية نزاعات العمل

وذلك من خلال الأسلوب المباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية ، حيث يلتقي ممثلو العمال ، سواءا كانوا ممثلين أو نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال و صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح⁴.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 02/90 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المؤرخ في 06/02/1990 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 07/02/1990)، ص 231 .

² عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، الجزائر: دار القصة للنشر ، 2003 ، ص 362.

³ بن عزوز بن صابر ، « التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمل والاقتصادية للمؤسسة» ، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 11/10 مارس 2010 ، ص 103.

⁴ بشير هفي ، مرجع سابق ، ص 213_214 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

المطلب الثاني: مستويات التفاوض الجماعي وأطرافه

إن الدور الفعال الذي يلعبه التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل ، وفي الحفاظ على إستقرار هذه العلاقات جعله يمارس على عدة مستويات ، وهذا التعدد في المستويات نتج عنه تنوع في أطرافه .

ولهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول تناولنا فيه مستويات التفاوض الجماعي أما الفرع الثاني فخصصناه لأطراف التفاوض الجماعي.

الفرع الأول: مستويات التفاوض الجماعي

تقضي أحكام إتفاقية العمل الدولية رقم 11 المؤرخة سنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية بأن تجرى المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم وفق المادة السادسة من الإتفاقية الدولية على المستويات التالية :

1 - على مستوى المؤسسة :

يعد الصورة الأقدم للتفاوض الجماعي ، حيث يتم بين صاحب العمل والمنظمة النقابية على مستوى مكان العمل ، ويتميز هذا المستوى من التفاوض الجماعي بالطابع المباشر والبسيط ، وتسود فيه روح العلاقات الشخصية التي تربط العمال بصاحب المؤسسة.

يعتبر هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض الجماعي، ويرجع ذلك لسهولة التقاء صاحب العمل بالمنظمة النقابية¹، وكذا وضوح المشاكل المطروحة وتوفر المعلومات ، لهذا نجد هذا المستوى منتشر في كل من الولايات المتحدة واليابان وكذلك في الدول النامية.

نظرا لأهمية هذا المستوى من التفاوض الجماعي فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات ضمنيتها المعايير الدولية الخاصة لهذا المستوى وهي :

¹ محمد عبد الله نصارة ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، القاهرة: مطبوعات منظمة العمل العربية ، 1996، ص 139.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل الجماعية

- التوصية 94 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1952: بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة.
- التوصية 129 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1967: بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المؤسسة .
- التوصية 130 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 29 جوان 1967: والتي تتعلق بفحص الشكاوي في المؤسسة من أجل تسويتها القوية¹.

2- التفاوض على مستوى القطاع :

يجري التفاوض على هذا المستوى بين ممثلي المنظمات النقابية لكل من أصحاب العمل والعمال في هذا النشاط ، وهو تفاوض رسمي يدور عادة حول المصالح المهنية للعاملين في النشاط بكامله ، وهو التفاوض على مستوى المهنة والصناعة²، ويتطلب التفاوض على هذا المستوى وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال وبالنسبة لأصحاب العمل³.

اعترف المشرع الجزائري بهذا المستوى من التفاوض الذي يتم على مستوى القطاع ، حيث يكون بين مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى⁴.

¹ بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، (أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013) ، ص ص 72 _ 73 .

² يوسف إلياس ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ، عمان: دار وائل للنشر ، 2008 ، ص ص 136 _ 138 .

³ مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط . (أطروحة دكتوراه في العلوم ، جامعة تيزي وزو : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014) ، ص 88 .

⁴ بلعبدون عواد ، مرجع سابق ، ص 74 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

بالتالي فهو أوسع نطاقا وشمولا من التفاوض على مستوى المؤسسة، حيث يتجاوز المؤسسة ليشمل عدة مؤسسات وعدة مستخدمين ، ما داموا يعملون في قطاع واحد ومهنة واحدة.¹

3- التفاوض على المستوى الإقليمي :

يتم هذا النوع من التفاوض داخل إقليم منطقة جغرافية معينة داخل الدولة، حيث تحتوي على مجموعة من المؤسسات التي تنتمي إلى قطاع مهني واحد ، أو إلى صناعة واحدة وذلك بغية توحيد شروط العمل وظروفه في تلك المؤسسات وضمان استقرار علاقات العمل في الإقليم.² ويعتبر هذا النوع من التفاوض الوسيلة الأساسية لتطوير علاقات العمل المهنية ، فالتفاوض على المستوى الإقليمي هو الدافع الأساسي لتنشيط الحياة الاقتصادية وتطوير الإنتاج.³

4- التفاوض على المستوى الدولي :

وهذا النوع من التفاوض يرجع للنمو السريع للشركات المتعددة الجنسية ، الذي ينتج عنه إنتشار في الفروع في العديد من الدول بينما الشركة الأم والمركز الرئيسي في دولة ما، ويتم التفاوض مع الشركات متعددة الجنسية إما بين نقابة من النقابات وبين الإدارة المحلية للفرع المعني وفق الدولة الكائن بها. أو بين الإدارة المركزية وجهاز تفاوضي متكون من ممثلي نقابات عمال كافة الفروع التابعة للشركة الأم وهذا المستوى من التفاوض يؤدي إلى توحيد شروط وظروف العمل في كافة الفروع التابعة.⁴

¹ بلعبون عواد ، مرجع سابق ، ص 74 .

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 14/90 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المؤرخ في 1990/07/02 (الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 1990/07/06) ، ص ص 768 - 769 .

³ بلعبون عواد ، مرجع سابق ، ص 75.

⁴ عبد الوهاب برتيمة ، مرجع سابق ، ص 65 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل الجماعية

الفرع الثاني: أطراف التفاوض الجماعي

تتعدد أطراف التفاوض الجماعي وهذا يرجع لمجموعة من العوامل ، فمن ناحية هنالك صفة الجماعية التي تقتضي تجمع العمال إما عن طريق النقابات أو ممثلي العمال في المنشأة أو المؤسسة ومن ناحية ثانية نجد اختلاف مستوى المفاوضات ومن ناحية أخرى لا يمكن إغفال دور الحكومات في التفاوض الجماعي.¹

لذا فمن الممكن تحديد أطراف عملية التفاوض الجماعي في ما يلي:

1- الممثلون النقابيون (Délégués syndicaux) :

وهم من يمثل العمال في التفاوض الجماعي عن طريق منظماتهم النقابية ، وهذا ما تصرح به المادة 02 من الاتفاقية الدولية 154 ، وتؤكد المادة 06 من الاتفاقية العربية رقم 11 حيث توجب أن يجري التفاوض على جميع المستويات مع منظمات نقابية ، و يمكن أن تتولى النقابة العامة لعمال المهنة تمثيل العمال في التفاوض في حالة عدم وجود نقابة لعمال المنشأة.²

2- ممثلوا أصحاب العمل :

يمكن أن يكون صاحب العمل شخص واحد باعتباره طرف في عقد العمل الجماعي، كما يمكن أن يختار ممثله القانوني الذي ينوب عنه في التفاوض الجماعي ، كما يمكن أن يكون أصحاب العمل مجموعة يشكلون فيما بينهم نقابة أصحاب العمل.³

¹ نفس المرجع ، ص ص 58_59 .

² يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 106 .

³ أحلام مزاري ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ، (أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران: كلية الحقوق ، 2011) ، ص ص 159_160 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

إذن فيمكن تمثيل أصحاب العمل بـ:

- صاحب العمل شخصيا أو بممثله القانوني الذي يختاره للنيابة عنه في التفاوض .
- مجموعة أصحاب العمل .
- منظمة أو منظمات أصحاب العمل ، وفي هذه الحالة تختار هذه المنظمة أو المنظمات من يمثلهم من بين أعضاء مجلس إدارتها ، أو توكل مهمة التفاوض إلى ممثلين تنتدبهم لهذا الغرض .¹

2- الدولة :

للدولة دور فعال في عملية التفاوض الجماعي ويتجلى دورها من خلال ما أقرته مؤتمرات العمل الدولية في عدة اتفاقيات ، فقد أكدت الاتفاقية الدولية رقم 87 المؤرخة سنة 1948 على أن يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قوانين الدولة في ممارستهم لحقوقهم ، وكذا فالدولة معنية باتخاذ التدابير اللازمة لضمان ممارسة حقهم . كما نصت الاتفاقية الدولية رقم 151 المؤرخة سنة 1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة على أن تتخذ الإجراءات المتناسبة مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز استخدام آلية التفاوض.² ويمكن أن تكون الدولة طرف مباشر أو طرف غير مباشر في عملية التفاوض:

1- الدولة كطرف مباشر في عملية التفاوض : وهذا عند ممارسة الدولة أي نشاط اقتصادي، تقوم على إثره علاقة عمل بين الدولة وهؤلاء العمال ، يقتضي وجود قواعد قانونية تنظم شروط وظروف العمل ، وعلاقاته هذه القواعد تتطلب دخول الطرف الممثل للدولة في مفاوضة جماعية.³

¹ يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 133 .

² علي موزاوي ، « الأسس الدولية للتفاوض الجماعي في العمل »، الحوار المتمدن ، 2018/01/15 ، على الموقع، <www.m.ahewar.org>expose< Prevention، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/12/04.

³ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الأولى عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2010، ص 511.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

2- الدولة كطرف غير مباشر في عملية التفاوض : وهذا عن طريق تسهيل إجراءات التفاوض وتحديد مستوياته ، ويمكنها أحيانا أن تمارس بعض الضغوطات على الشركاء الاجتماعيين من أجل نجاح عملية التفاوض ، وذلك بتذليل العقبات التي قد تعترض طريق نجاحها .¹

المطلب الثالث: الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في الجزائر

تتقسم القوانين الصادرة في مجال تشريع العمل في الجزائر من حيث صدورها إلى مرحلتين هما :

الفرع الأول : التفاوض الجماعي في إطار النظام الاشتراكي الموجه :

بقيت الجزائر بعد الاستقلال تعمل بالتشريع الفرنسي الذي كانت خاضعة له إبان الاستعمار في كل المجالات، ومنها مجال قانون العمل، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية. وفي سنة 1966 صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العامة إلا أن هذا القانون حصر مجال تطبيقه على الإدارات العمومية وبالتالي استثنى العمال الأجراء.² بقي الحال كما هو إلى غاية صدور أول تشريع في مجال علاقات العمل بموجب الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات³، وجاء ليعكس نظام الاقتصاد المجه الذي تبنته الجزائر . لم يتعرض تشريع العمل السابق في ظل الخيار الاشتراكي لموضوع التفاوض الجماعي لأن تنظيم علاقة العمل كانت لائحية ، فالدولة كانت تتدخل في كل الأمور بموجب قواعد⁴ أمر.

¹ بلعبون عواد ، مرجع سابق ، ص 159 .

² نفس المرجع ، ص 25 .

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، أمر رقم 74/71 ، المتضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص، المؤرخ في 16/11/1971 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 101 ، الصادرة بتاريخ 13/12/1971) ، ص 1736 .

⁴ بلعبون عواد ، مرجع سابق ، ص 26 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

وفي نفس السنة جاء الأمر رقم 75/71 الذي يعترف بحق العمال في القطاع الخاص في التفاوض الجماعي وهذا ما تؤكدته المادة 12 منه.¹ ليأتي بعدها الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي خصص الفصل الثاني منه للاتفاقيات الجماعية للعمل.² وأهم ما يميز هذه المرحلة صدور قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل الذي يضمن للعمال الحق النقابي ولكن دوما ضمن مبدأ الأحادية النقابية في إطار الاتحاد العام للعمال.³

الفرع الثاني : التفاوض الجماعي في إطار الإصلاحات الاقتصادية (منذ 1990) :

عرفت الجزائر تحولات سياسية واقتصادية في نهاية ثمانينات القرن الماضي وهذا نتيجة للأزمة الاقتصادية العالمية ، ونتج عن ذلك تراجع دور الدولة عن دعم المؤسسات الاقتصادية مما أثر سلبا على الأوضاع الاجتماعية للعمال ، الأمر الذي دفع بالدولة على إدخال إصلاحات في جميع المجالات خاصة الاجتماعية منها ، فتجسد ذلك في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996.⁴ ففي المجال الاقتصادي والاجتماعي تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه وانتهجت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب وترك المجال أمام أطراف الإنتاج والشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، أمر رقم 75/71 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، المؤرخ في 1971/11/16 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 101 ، الصادرة بتاريخ 1971/12/13) ، ص 1741 .

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 31/75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 1975/04/29، (الجريدة الرسمية ، العدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1975/05/16) ، ص 527 .

³ بلعبون عواد ، مرجع سابق ، ص 27.

⁴ نفس المرجع ، ص 29.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

والاجتماعية في إطار النظام التعاقدية ، واكتفت بالتدخل في الحدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط.¹

كل هذه التطورات التي طرأت على تنظيم علاقات العمل توجت بصدر قانون العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 الذي يعتبر النص القانوني الأول والمباشر لنظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر فهو الذي حدد مضمون ومحتوى المواضيع التي تتضمنها وتنظمها، والأحكام الخاصة بأطرافها ونطاق تطبيقها ومدتها، وطرق وإجراءات إبرامها وشروط نفاذها، والآثار المترتبة عن مخالفة أحكامها.²

منح هذا القانون للعمال حق اللجوء إلى التفاوض وبالتالي حق إبرام الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية،³ والقانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية المؤرخ في 06 فيفري 1990 والذي أوكل للاتفاقيات الجماعية عدة مهام وصلاحيات واسعة فيما يتعلق بوضع الإجراءات الخاصة بتسوية كل نوع من النزاعات، إلى جانب ما يتعلق بتنظيم ممارسة حق الإضراب،⁴ و قانون رقم 14/ 90 المتعلق بالحق النقابي المؤرخ في 02 جويلية 1990 الذي كرس حرية تعدد النقابات وهذا ما يتماشى مع مبادئ دستور 1989،⁵ فالنقابة هي الطرف الوحيد الممثل لمصالح العمال الذين ينتمون إليها، وهو ما يجعلها طرف أساسي في عملية

¹ نفس المرجع ، ص 29.

² سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري .
أطروحة دكتوراه دولة في القانون ، جامعة الجزائر : كلية الحقوق ، (2008) ، ص 41.

³ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق، ص 45.

⁴ سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص 42.

⁵ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق، ص 45.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

التفاوض وذلك قصد إبرام الاتفاقيات الجماعية التي تشمل الإطار القانوني المنظم للعلاقة التعاقدية القائمة بين العمال وأرباب العمل.¹

تنص المادة 16 من نفس القانون على أنه « تكتسب المنظمة النقابية

الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ، ويمكنها أن تقوم بما يلي :

- تمثيل أعضائه أمام السلطات العمومية.

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه .».

كما تنص المادة 38 من نفس القانون بأن تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية

على مستوى المؤسسة بصلاحيات تامة مشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقيات

الجماعية داخل المؤسسة، أما المادة 39 فتتص على أنه « تتمتع المنضّمات ،

الكونفيدراليات والاتحاديات النقابية ذات التمثيل القطاعي أو الوطني بنفس

الصلاحيات ».²

نستخلص مما سبق أن التفاوض الجماعي هو أسلوب للحوار بين النقابات

العمالية وأرباب العمل بهدف التوصل إلى حل سلمي للنزاع المطروح لتفادي

الخلاقات التي تنشأ بين أطراف العلاقة التعاقدية وهو الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات

العمل ، حيث تلقت فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل.

¹ سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع

سابق، ص 17.

² نفس المرجع ، ص 42.

المبحث الثاني : ماهية نزاعات العمل الجماعية

ارتبطت ظاهرة نزاعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية ونضالها السلمي لتحسين ظروف العمل، ونجد أن مختلف التشريعات العمالية سواء الوطنية أو الدولية قد عملت على تنظيم مختلف الوسائل والطرق لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، سواء بالطرق الودية أو عن طريق اللجوء إلى أسلوب الإضراب .

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق لثلاث مطالب هي :

المطلب الأول : تعريف نزاعات العمل الجماعية وشروطها.

المطلب الثاني : أنواع نزاعات العمل الجماعية.

المطلب الثالث: الإطار القانوني لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر .

المطلب الأول : تعريف نزاعات العمل الجماعية وشروطها

تعد نزاعات العمل الجماعية نتيجة حتمية لتناقض المصالح في علاقات العمل وكذا المتغيرات التي تحدث في علاقة العمل، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح. ونظرا لتأثير هذه النزاعات في الحياة المهنية وما ينجم عنها من أضرار فقد أحيطت بعناية كبيرة في مختلف تشريعات العمل بهدف تفادي تفاقمها وإيجاد حلول لها وسنتناول في هذا المطلب تعريفا شاملا للنزاعات الجماعية وكذا الشروط الواجب توفرها لإعطاء صفة الجماعية للنزاع.

الفرع الأول : تعريف نزاعات العمل الجماعية

قبل التطرق لتعريف النزاع الجماعي يجب أن نعرف النزاع بصفة عامة

:

يعرف بأنه « وضعية مهنية يقع فيها تعارض بين مصالح الأشخاص و عواطفهم وآرائهم، وهو وضعية مهنية يسعى فيها المتعاملون إلى تحقيق أهداف متعارضة والدفاع عن قيم متضاربة يصعب التوفيق بينها»، وقد يكون النزاع على نفس

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

الهدف بين طرفين يعتقد أحدهما أن الطرف الثاني يحاول أن يمنعه من تحقيق غايته¹

تعرف نزاعات العمل الجماعية بأنها « تلك الخلافات التي تثور 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 وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل ، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية »²

« هي كل خلاف يثور بسبب علاقة العمل بين العامل أو العمال أو ممثليهم والهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية ».³

كما يعرف النزاع الجماعي للعمل بأنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل ، أو بين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب عمل.⁴

يعرف المشرع الجزائري نزاعات العمل الجماعية بأنها : «هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل».⁵

¹ « الوقاية من النزاعات والاضطرابات في المؤسسات التربوية »، عن الموقع : www.onefd.edu.dz، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/01/02.

² سليمان أحمية ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2015 ، ص ص 341_342 .

³ أحمد سلامة ، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، مصر : دار الفكر العربي ، 1952 ، ص 79

⁴ بشير هدي . مرجع سابق ، ص 212.

⁵ القانون رقم 02/90 ، مرجع سابق، ص 231 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

وبالتالي فالنزاع الجماعي هو كل خلاف يتناول مصلحة جماعية تهم مجموعة من العمال ويتم بينهم وبين الهيئة المستخدمة.

الفرع الثاني : شروط نزاعات العمل الجماعية

لكي يكون النزاع جماعيا يجب أن يتوفر على الشرطين التاليين :

- من حيث أطراف النزاع :

يجب أن يشمل النزاع جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة عمالية أو عدة نقابات أو غير منتسبة تماما، أما الطرف الثاني فيكون إما صاحب العمل أو أصحاب العمل.

- من حيث موضوع النزاع :

نجد أن سبب النزاع يتعلق بمصلحة مشتركة بين جميع عمال المؤسسة أو بعضهم . مثل المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال ، أو تحسين شروط العمل وظروفه ، أو الزيادة في الأجور وغيرها من مواضيع النزاع الجماعي التي يرتبط أغلبها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال . وهذا الشرط يعبر عن وجود تضامن عمالي وتحقيق مصلحة مشتركة للعمال ، سواء تعلقت بتطبيق نص قانوني معين أو تعديله أو مراجعته ، كالمطالبة بالزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل وغيرها من الحالات .

وقد أوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد على أرباب العمل وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وذلك للتقليل من نزاعات العمل، و معالجة العوامل التي تزيد من حدة الخلاف.¹

نستخلص مما سبق أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية ، تخص جماعة من العمال ، لأسباب و أهداف مختلفة ، وإنما هو نزاع مشترك بين مجموعة من العمال لسبب أو هدف موحد .¹

¹ بشير هدي، مرجع سابق ، ص ص 212_213 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل الجماعية

المطلب الثاني : أنواع نزاعات العمل الجماعية

تتعدد النزاعات الجماعية وذلك حسب طبيعة الموضوع المتناول للنزاع ، فهناك نزاعات متعلقة بتطبيق القانون ، وأخرى متعلقة بتعديل نص قانوني أو اتفاقية مبرمة ، وهناك نزاعات متعلقة بتفسير محتوى الاتفاقيات وفيما يلي عرض لأهم أنواع نزاعات العمل الجماعية وهي :

1- نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

إذ يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا وذلك في غضون الإثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها، ويبلغ النقص برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقص، دون أن يؤثر نقض الاتفاق على عقود العمل المبرمة في السابق، والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة.

1- نزاعات متعلقة بتعديل القانون

وذلك عند ظهور أوضاع اقتصادية واجتماعية جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية ، وهذا ما تنص عليه المادة 62 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إذ تنص على أنه « يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل ».²

ومن هنا يتمسك العمال وأصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى امتيازات اجتماعية أخرى ، والزيادة في الأجور وغيرها من المطالب.³

¹ سليمان أحمية ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري . مرجع سابق ، ص 343 .

² القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق ، ص 574 .

³ محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية ، الجزائر : المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1981 ، ص ص 74_75 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

3- منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيق ما تمليه . وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية مع البنود الواردة فيها، بما يتطابق ومصلحة العامل.¹ و يمكن أن يقع سوء تفسير لقاعدة ضمن الاتفاقية الجماعية بما يضر بالعمال ، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة لتسويته وتجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل ، لاسيما حينما يتعلق الأمر بالتسريح الجماعي للعمال أو تقليص عدد العمال، إذ هنالك مجموعة من الإجراءات يجب أن يقوم بها المستخدم لتفادي سوء تفسير بنود الاتفاقية الجماعية.²

المطلب الثالث : الإطار القانوني لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر

تبنى المشرع الجزائري نزاعات العمل الجماعية من خلال عدة قوانين منظمة لهذا النزاع و هي على التوالي :

1- القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل : المؤرخ في 21 أفريل 1990 تضمن في الفصل الأول من الباب الخامس أجهزة المشاركة وكيفية انتخاب مندوبي المستخدمين وعددهم، كما تضمن نفس القانون في الفصل الثاني من الباب الخامس صلاحيات هذه الأجهزة التي تهتم بأوضاع العمال وانشغالهم ومصالحهم وكذا تنظيم العمل، كما تضمن نفس القانون في الباب السادس أحكام التفاوض الجماعي ومحتوى الاتفاقات الجماعية وكذا التفاوض في الاتفاقات الجماعية.³

¹ Bernard Teyssie , **Droit du travail Relations collectives de travail**, 11^{eme} edition, New York :LexisNexis , pp 348-363

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي 09/94 ، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ، المؤرخ في 1994/05/26 ، (الجريدة الرسمية ،

العدد 34 ، الصادرة بتاريخ 1994/05/31)، ص05

³ القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق ، ص ص 570 - 573.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

2- قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب : المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتضمن في المادة 2 منه تعريفا للنزاع الجماعي كما يتضمن في المادة 4 آليات داخلية لتفعيل التشاور والنفاش الجماعي بواسطة الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئة المستخدمة لإيجاد الحلول وتفادي الخلافات، وهذا عن طريق دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة. كما تضمن القسم الثاني والقسم الثالث والقسم الرابع من الباب الثاني الطرق العلاجية لنزاعات العمل الجماعية بداية بالمصالحة ثم الوساطة وأخيرا التحكيم ، وتضمن في الفصل الثاني من نفس القانون الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية في المنازعات الجماعية للعمل¹.

3- القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي : المؤرخ في 02 جويلية 1990 يتضمن في المادة 38 منه صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وكذا المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.²

نستخلص مما سبق أن النزاع الجماعي هو خلاف يخص مصلحة جماعية ،وهو يشمل جميع عمال المؤسسة كطرف وصاحب العمل كطرف ثاني ، ونظرا لأهمية النزاع الجماعي فقد قام المشرع الجزائري بتخصيص مجموعة من القوانين التي تحمي الطرفين في حال حدوث هذا النوع من النزاع وتبين طرق تسوية هذه النزاعات قبل استفحالها.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 02/90 ، مرجع سابق، ص 231 .

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 14/90 ، ، ص 768 .

المبحث الثالث: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في

التشريع الجزائري

إن أي نزاع ينشأ بين العمال والجهة المستخدمة يمكن أن يؤدي إلى عواقب وخيمة لو ترك بدون تسوية ، لأن الوسيلة التي تكون أمام العمال للضغط على الجهة المستخدمة هي الإضراب ، مما يؤدي إلى تعطيل المصالح . وتداركا لذلك فقد وضع المشرع الجزائري نظاما لتسوية النزاعات الجماعية وذلك عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي هذه النزاعات ومن ثم التوجه نحو علاجها وتسويتها بطرق سلمية وذلك تفاديا لبلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة كالإضراب.

وهذا ما سنعالجه ضمن هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب هي :

المطلب الأول: الطرق الوقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

المطلب الثاني: الطرق العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

المطلب الثالث: الإضراب عن العمل في التشريع الجزائري

المطلب الأول: الطرق الوقائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل الجماعية من عمال وأصحاب عمل على حد سواء.

حيث نجد أن أغلب الاتفاقيات الجماعية تتضمن عدة إجراءات احتياطية

لتفادي الوصول إلى نزاع جماعي .¹

¹ سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 234.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

بالرجوع إلى محتوى وأحكام هذه الأخيرة نجد أن هنالك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر أما الثانية فتتمثل في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له.¹

الفرع الأول : التفاوض الجماعي المباشر

وهو أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية ، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال مع صاحب أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف التوصل لحل مشترك للنزاع المطروح.²

تنص المادة (04) من القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب بأن " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية " على أن " تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال " وقد عملت العديد من المؤسسات الوطنية على تطبيق هذا القانون وهذا يبرز في العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة.³

تتجلى أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر دائما بين الطرفين ، وتوفر فرص التشاور والتعاون بين الأطراف ، من أجل تفادي أي خلاف يهدد الحياة المهنية .⁴

¹ سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 234.

² بشير هدي ، مرجع سابق، ص ص 213_214.

³ سليمان أحمية ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 345.

⁴ عبد الوهاب برتيمية، مرجع سابق ، ص 312.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل الجماعية

الفرع الثاني : اللجان المشتركة

في أحيان كثيرة يوكل أمر الوقاية من وقوع نزاعات جماعية ، أو تفادي تأزم الخلافات القائمة إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ بهدف التصدي لهذه النزاعات منذ بواورها الأولى لتلافي تفاقمها .¹ حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان إلى الاتفاقيات التي تحدد كيفية متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول الأنسب له .²

من أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب نجد الإتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية ، التي نصت على أنه : " في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب متعلق بالمجال المهني والاجتماعي ، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع. وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء الاستشارات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إنشائها ، وتحرر محضرا بذلك ، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع. وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع ، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية الخاصة بالوساطة و/أو التحكيم " ³

¹. سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 235.

². عبد الوهاب برتيمية، مرجع سابق ، ص 312.

³. سليمان أحمية ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 ، ص 391.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

يتضح لنا من هذا المثال أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث

الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر.¹

المطلب الثاني: الطرق العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

أي تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة أسباب النزاع وإيجاد

الحل ضمن هيئات هي : " المصالحة ، الوساطة ، التحكيم "

الفرع الأول : المصالحة

بعد استيفاء الطرق الوقائية وفشل المفاوضات المباشرة يتم اللجوء إلى

المصالحة والتوفيق، حيث يقوم طرف محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل أو

موظفا ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى تسوية للنزاع

المطروح.²

تختلف تشريعات الدول في تنظيم أجهزة المصالحة وتحديد صلاحياتها في

حل النزاع المعروف عليها، وقد أناط المشرع الجزائري هذه المهمة إما للجان

يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وإما لمفتشية

العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة. وإذا لم تكن هناك إجراءات

اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع النزاع إلى مفتشية العمل المختصة

إقليميا، والتي تقوم باستدعاء طرفي المنازعة لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى

الأربعة أيام الموالية للإخطار وذلك لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من

مسائل النزاع.

عند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة

الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها

والتي بقيت عالقة ومحل خلاف، وفي حالة فشل المصالحة في كل مسائل المنزاع

¹. نفس المرجع ، ص 391.

² بشير هدي ، مرجع سابق، ص 214.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

أو بعضها ، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح ، ويمكن للطرفين في هذه الحالة اللجوء للوساطة والتحكيم.¹

الفرع الثاني : الوساطة

يقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملاسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحلول المناسبة له. تقدم الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف المتنازعة يمكن أن يأخذوا بها ، كما يمكن أن يرفضوها.² والوساطة هي إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري.³

في هذا الإطار تنص المادة 10 من قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل بأن : «الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرف الخلاف الجماعي في العمل ، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه»

كما نصت المادة 11 من نفس القانون على أنه «يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته»

أما المادة 12 فتتص على أنه « يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا »⁴

¹ نفس المرجع ، ص ص 214_215.

² سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 377.

³ بشير هدي ، مرجع سابق، ص 215.

⁴ القانون رقم 02/90 ، مرجع سابق ، ص 232.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

الفرع الثالث : التحكيم

هو نظام قانوني مستقل بذاته له إجراءات خاصة به يتبعها المحكمون في حل مسألة معينة بحيث يستمدون سلطتهم من اتفاق التحكيم.¹ وقد يكون اللجوء إلى التحكيم الحر في نزاعات العمل الجماعية اختياريًا أو إجباريًا حسب عقد الاتفاق التحكيمي الموضوع في اتفاقية جماعية وإحاقه بهما.²

تنص المادة 2 من قانون الوقاية من نزاعات العمل الجماعية في العمل على أنه «في حالة فشل إجراء المصالحة على الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم»

جاءت المادة 13 من نفس القانون لتحديد الأحكام المطبقة في هذا النوع من التحكيم ، إذ تنص على أنه « في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في القانون ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه»³

أما بالنسبة لاختيار الحكم ، فيتوجب على الطرفين المتنازعين أن يختار كل منهما حكما عنه ، على أن يختار الحكمان المختاران الحكم المرجح بينهما. وفي حالة عدم الاتفاق على اختيار الحكم المرجح فيرفع الأمر إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يعين هذا الحكم في مهلة لا تتجاوز شهر واحد.⁴

¹ هبة صحراوي، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية . (مذكرة تخرج للتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر : المدرسة العليا للقضاء ، 2006/2007)، ص 8.

² نفس المرجع ، ص 20.

³ القانون رقم 02/90 ، مرجع سابق ، ص 232.

⁴ هبة صحراوي، مرجع سابق ، ص 22 .

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

وعليه فإن القانون الجزائري أخذ بنظام التحكيم الاختياري ، إلا أنه أخذ بمبدأ التحكيم الإلزامي في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب

وبعد الشروع فيه وخاصة في بعض القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من حق الإضراب ، وهذا بعد اتخاذ إجراءات الوساطة والمصالحة.¹

المطلب الثالث: الإضراب عن العمل في التشريع الجزائري

إن فشل التفاوض الجماعي يؤدي بالعمال إلى استخدام وسيلة ضغط دستورية وقانونية، وهي اللجوء إلى الإضراب،² ويعتبر الإضراب حق مشروع للعمال للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية، متى كان ذلك ضروريا وحتميا.

الفرع الأول : تعريف الإضراب وأنواعه :

يمكن تعريف الإضراب بأنه « التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وقرار مدير ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل».³

ويمكن تمييز أنواع عديدة من الإضراب هي :

1 - الإضراب التقليدي : ويقصد به إنقطاع العمال عن العمل في نفس الوقت تاركين مواقع العمل بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة.⁴

¹ بشير هدي ، مرجع سابق، ص 217.

² كمال مخلوف ، مرجع سابق، ص ص 157_158.

³. سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع

سابق، ص ص 138_139.

⁴ Camerlynck G H ,*Droit du travail*, 12^e edition ,france: dalloz,1984, p 923.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

2 - الإضراب بالتناوب : ويقصد به الإضراب الجزئي والمتتابع ، حيث تضرب فئة من العمال بعد أخرى حسب تخصصها في العمل ، ويتطلب هذا النوع تنظيماً دقيقاً من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج وأقسام العمل.¹

3 - الإضراب المتكرر والقصير : ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين ، أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل ، ويسبب هذا الإضراب اضطراب في نظام الإنتاج نتيجة التوقف الفجائي عن العمل لفترات قصيرة.

4 - الإضراب البطيء : ويتميز هذا النوع بالتخفيض و التقليل من فعالية ووتيرة الإنتاج، بغرض المطالبة بمكافآت إنتاجية أو تعديل شروطها، و يستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً.²

5 - إضراب المبالغة في النشاط : على عكس أنواع الإضراب الأخرى التي تمثل انقطاعاً جزئياً أو تاماً عن العمل، أو تخفيضاً في النشاط، فإن إضراب المبالغة يتضمن زيادة وتصعيداً في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف،³ وهو ما يسبب الزيادة المفرطة في الإنتاج.⁴

الفرع الثاني : الإطار القانوني للإضراب في التشريع الجزائري :

يستند حق الإضراب إلى عدة مصادر منها القانونية الدستورية، ومنها الخارجية الدولية، في النظم الديمقراطية على وجه أخص، مع تحديد كيفية ممارسته بالقوانين المنظمة له. وكرسه الدستور الجزائري في دساتير 1989 -

¹ بشير هدي ، مرجع سابق، ص ص 221-220.

² نفس المرجع ، ص ص 221-220.

³ علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الإسكندرية : المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية ، 1996 ، ص 634 .

⁴ بشير هدي ، مرجع سابق، ص 221.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

1996 والقوانين الاقتصادية والاجتماعية لا سيما قانون 02/90 المتعلق بالوقاية

من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.¹

تنص المادة 24 منه : « إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون».²

الفرع الثالث : شروط شرعية الإضراب وآثاره :

وضع المشرع في القانون رقم 02/90 مجموعة ضوابط إجرائية لحق

الإضراب هي :

1- ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كل وسائل التسوية الودية حسب

المادة 24 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- صدور قرار الإضراب من أغلبية العمال والموظفين، وذلك بطريقة

ديموقراطية دون أي ضغط، وفي إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل

نصف العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية، ويصدر قرار

اللجوء إلى الإضراب عن طريق اقتراع سري مباشر بأغلبية الموظفين

الحاضرين حسب المادة 28 من القانون السالف الذكر.

3- الإشعار المسبق بالإضراب، وتحسب مدته عن طريق المفاوضة، ولا

يمكن أن تقل عن ثمانية أيام إبتداءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم، وإعلام

مفتشية العمل المختصة إقليميا.

¹. سليمان أحمية ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"،

الطبعة الثانية ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 ، ص 391.

² القانون رقم 02/90 ، مرجع سابق ، ص 233

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

4- عدم عرقلة حرية العمل وضمن سلامة وسائل وأماكن العمل، فلا يمكن

التعسف من طرف العمال في هذا الحق وتعطيل عمل الفئات غير المعنية

بالإضراب وعرقلة المصالح العامة.¹

يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه بعض الآثار يمكن

إجمالها في عنصرين هما :

وقف علاقة العمل :

يترتب عن ممارسة حق الإضراب وقف أو تجميد علاقة العمل دون

إنهائها ، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال

المضربين ، وأقدميتهم ورتبهم ، وعدم تعيين مستخلفين إلا في حالات التسخير أو

ضمان الحد الأدنى من الخدمة، ولا يمكن لصاحب العمل فرض أي عقوبة تأديبية

على العمال بسبب إضراب مشروع إلا في حالة الخطأ الجسيم كالقيام بأعمال عنف

أو الإتلاف العمدي للممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن.

توقف الأجر عن فترة الإضراب:

يكون الاقتراع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل. هذا ويمكن أن

يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء

الإضراب، وكذلك إذا كان سبب الإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخير

في دفع الأجور أو عدم توفير الوقاية والأمن.²

إجمالاً تتمثل طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري

في ما يلي :

- الطرق الوقائية وهي: التفاوض الجماعي المباشر و اللجان المشتركة

- الطرق العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية وهي: المصالحة و الوساطة

والتحكيم

¹ نفس المرجع ، ص 233 - 234

² بشير هدي ، مرجع سابق، ص ص 123-124.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

-
-
- المصالحة باللجوء إلى طرف ثالث لتقريب وجهات نظر والوصول إلى حل للنزاع المطروح.
 - الوساطة باحتكام أطراف النزاع لطرف محايد و يقترح حلول على شكل توصية معللة.
 - التحكيم وهذا باختيار محكمون من كلا الطرفين لاختيار محكم مرجح بينهما، يستمد سلطته من اتفاق التحكيم، وقراره ملزم ونافذ.
- أما الإضراب عن العمل في التشريع الجزائري فهو وسيلة للضغط في يد العمال بالتوقف الجماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم وفقا للشروط المذكورة في القانون رقم 02/90.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

الخلاصة والاستنتاجات:

تقرّر علاقة العمل الجماعية خلافات ونزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل، وهذه النزاعات تؤدي إلى إحداث أثر قد يكون سلبي أو إيجابي. و الضرورة تقتضي وجود اجتماعات دورية كحماية ووقاية من حدوث هذه النزاعات بالعمل، وهو ما يعرف بالتفاوض الجماعي وهذا من أجل تحديد شروط وظروف العمل والوقاية من النزاعات الجماعية، وأيضا تسوية النزاعات الجماعية في حال استفحالها من خلال الأسلوب المباشر للحوار والنقاش بين أطراف التفاوض الجماعي من ممثلين نقابيين وأصحاب عمل ومن خلال القوانين المنظمة له.

تتم تسوية النزاع في حال استمراره باللجوء إلى آليات التسوية العلاجية المتمثلة في المصالحة ثم الوساطة وبعد ذلك اللجوء إلى التحكيم في حال فشل آليات المصالحة والوساطة.

يؤدي فشل الطرق الوقائية والعلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بالعمال إلى استعمال وسيلة ضغط متمثلة في اللجوء إلى الإضراب عن العمل، والذي يعتبر حق مشروع إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته من استفاد جميع وسائل التسوية وموافقة جميع العمال وانتهاء أجل الإشعار المسبق وضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل. ومهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجراءاته يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل لبلوغ المكاسب المهنية.

نستنتج مما سبق ما يلي:

- أن التفاوض الجماعي هو وسيلة ودية حرة ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته.

- تؤدي مؤسسات الدولة دورا مهما في إرساء قواعد التفاوض الجماعي من خلال وضع الإطار القانوني والتنظيمي لها وهذا تشجيعا لمبدأ الحوار.

الفصل الأول: الإطار النظري للتفاوض الجماعي ونزاعات العمل

الجماعية

-
-
- من الضروري وجود إجتماعات دورية كوقاية وحماية من نزاعات العمل الجماعية ، مع توفر طرق للتسوية في حال وقوع النزاع وهذا ما أقره المشرع الجزائري.
 - عند فشل الآليات العلاجية لتسوية نزاعات العمل الجماعية من مصالحة ووساطة وتحكيم ، يشرع للعمال ممارسة حق الإضراب.
 - لا يكون الإضراب مشروعاً إلا إذا استوفى شروطه والمتمثلة في استنفاد جميع وسائل التسوية وموافقة جميع العمال وانتهاء أجل الإشعار المسبق.

الفصل الثاني

آلية التفاوض الجماعي بين النقابات
المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية
الوطنية

تمهيد:

لقد استطاعت النقابات المستقلة في الجزائر خلال بداية هذا القرن في دفع الحكومة وأرباب العمل إلى طاولة المفاوضات والحوار وفي تحقيق العديد من المكاسب لعمال. وقد لجأت النقابات المستقلة لقطاع التربية إلى الإضرابات وهذا لدوافع عديدة أهمها توحيد العمال لتحقيق مطالبهم عن طريق الضغط ، وهذا ما دفع الحكومة لإجراء عدة لقاءات تفاوضية كان لها العديد من النتائج وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل عن طريق ثلاث مباحث هي :

المبحث الأول : أسباب نزاعات العمل في قطاع التربية

المبحث الثاني: مراحل سير التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية
ووزارة التربية الوطنية

المبحث الثالث : مخرجات التفاوض الجماعي وآفاقه

المبحث الأول: أسباب نزاعات العمل في قطاع التربية

يشهد قطاع التربية إضرابات وطنية ومحلية عديدة ، وهذا بسبب النزاع القائم داخل هذا القطاع وهذا راجع لعدة أسباب لخصناها في ثلاث مطالب هي:

المطلب الأول : الأسباب الاجتماعية

المطلب الثاني : الأسباب الاقتصادية

المطلب الثالث : الأسباب البيداغوجية

المطلب الأول: الأسباب الاجتماعية

يعاني عمال قطاع التربية من إشكاليات عديدة في الجانب الاجتماعي وتلخص هذه القضايا في ملفات هي :

الفرع الأول: ملف الخدمات الاجتماعية :

يعد هذا الملف من أقدم الملفات التي تسببت بنزاعات عمل جماعية في قطاع التربية دفعت بالنقابات العمالية لطاولة التفاوض الجماعي مع الوزارة الوصية، وهذا بعد استخدامها لوسيلة الإضراب للضغط على الوزارة للنظر في مطالبها.

وكان المطلب الأساسي في هذا النزاع تغيير آلية تشكيل لجنة الخدمات الاجتماعية، إذ هيمن التسيير الأحادي للإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA مدة 17 سنة على الخدمات وهذا عن طريق القرار الوزاري رقم 158/94 الصادر في 22 أوت 1994 المتضمن كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية وظهرت خلال هذه الفترة عدة تجاوزات واستفحال كبير للفساد ، واستحوذ على الأموال واستغلالها في أغراض شخصية وهذا راجع لغياب الرقابة، في حين كانت فئات مهمشة في المصحات تنتظر المساعدات¹.

في ظل هذا التسيير المركزي المجحف في حق عمال التربية احتجت النقابات المستقلة عن ذلك الوضع مطالبة بضرورة تحرير أموال الخدمات الاجتماعية وذلك بوقف

¹مقابلة مع السيد : الأبشر التونسي ، رئيس المكتب الولائي للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بولاية ورقلة unpef ، يوم 2019/03/13 على الساعة 9:00 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

التسيير الأحادي للمركزية النقابية، وهذا ما تم تحقيقه بعد إضرابات 2011، وذلك بفرض طريقة التسيير عن طريق الإلتخاب الحر والشفاف باصدار القرار الوزاري رقم 22 المؤرخ في 17 أوت 2011 المتضمن إلغاء القرار الوزاري رقم 185/94 السابق الذكر.

1

غير أن هذا القرار لم يكن ليرضي جميع النقابات، إذ أعتبر القرار طريقة لإسكات نقابتي الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF و المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار CNAPESTE عن مطالب العمال الحقيقية إذ يعتبران المهيمنان على لجان الخدمات الاجتماعية ، والمطلب المطروح من عدة نقابات مستقلة على رأسها النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين "SATEF" هو لامركزية التسيير بعيدا عن النقابات التي تبقى كملاحظ ومراقب للعملية لا غير ويكون التسيير لأساتذة وإداريين من داخل القطاع .²

الفرع الثاني: ملف طب العمل :

طالبت النقابات المستقلة لقطاع التربية بتفعيل ملف طب العمل منذ 1992 وهذا بتطبيق القوانين والمراسيم التنفيذية السارية المفعول لاسيما المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، والقانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون رقم 05/85 المؤرخ في 06 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم، والقانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا للتجسيد الفعلي لطب العمل في قطاع التربية الوطنية وذلك بتوفير المناصب المالية التي تضمن سيرورة طب العمل في كل الولايات.³

¹ نفس المقابلة.

² الموعد اليومي، «الساتاف يطالب بن غريبط بلامركزية التسيير»، يومية وطنية إخبارية شاملة ،

2018/11/25، من الموقع <https://elmaouid.net>، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/03/12

³ مقابلة مع السيد : يحي شويحات، رئيس المكتب الجهوي للجنوب للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين unpef ، يوم 2019/04/02 على الساعة 11:30 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

والمقصود بمهمة طب العمل من الناحية العملية هو تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتهم بهدف التقليل منها أو القضاء عليها، وكذا حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تضر بصحة العامل . وعلى الرغم من تأسيس هيكل طب العمل في بعض الولايات إلا أنها تبقى هيكل بدون روح على حد تعبير الأستاذ يحي شويحات رئيس المكتب الجهوي للجنوب.¹

الفرع الثالث: ملف التقاعد:

طالبت النقابات المستقلة لقطاع التربية قبل صدور القانون الذي يلغي التقاعد المسبق بتخفيض سنوات الخدمة وهذا لخصوصية القطاع ، إذ كان المطلب 30 سنة عمل للرجال و 25 سنة للنساء وبنسبة 100% ولراتب آخر شهر، مع مسايرة أجور المتقاعدين لأجور الموظفين العاملين في الميدان على غرار بعض القطاعات الأخرى.²

بعد صدور القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد والذي يشترط في التقاعد بلوغ الرجل 60 سنة والمرأة 55 سنة ويلغي التقاعد النسبي والتقاعد المسبق ، طالبت النقابات المستقلة لقطاع التربية بإلغاء هذا القانون ، كما طالبت بالحق في التقاعد النسبي ودون شرط السن ، باعتبار مهنة التعليم من المهن المرهقة . حيث يضطر الكثير من المدرسين إلى إيداع ملفات التقاعد المسبق بسبب أمراض معينة تتسبب بها مهنة التعليم.³

¹ نفس المقابلة.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمكتب الوطني للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين برئاسة السيد الأمين العام، الجزائر : مقر وزارة التربية الوطنية بالمرادية، مؤرخ في 10 أبريل 2011.

³ مقابلة مع السيد : يحي شويحات، مرجع سابق .

الفرع الرابع: ملف السكن:

طالبت النقابات المستقلة لقطاع التربية بضرورة إلغاء سقف الراتب المرجعي المحدد بـ: 24000 دج ليستفيد موظفو وعمال القطاع من السكن الاجتماعي الإيجاري ، وإيجاد حلول ناجعة للتخفيف من حدة السكن لموظفي القطاع وذلك عن طريق:

- تخصيص حصص سكنية لفائدة موظفي القطاع.
- إنجاز سكنات الجنوب وتوزيع المنجز منها.¹
- التنازل عن السكنات الخارجة عن أسوار المؤسسات.
- ضرورة استفادة المعنيين بالسكنات الإلزامية المخصصة لهم مع إعفائهم من الكراء ومختلف الأعباء.

- منح قطاع التربية حصص سكنية بمختلف الصيغ .²

كما أن هنالك قضايا نقابية ومهنية هي :

- رفض التصييق على ممارسة العمل النقابي محليا ووطنيا ، فنجد من مظاهر التصييق رفض الوزارة الوصية منح النقابات نسخة عن المحاضر المشتركة وهذا منذ سنة 2017 ، أيضا عدم توفير مقرات تتيح للنقابات مزاولة نشاطهم فيه وعدم منح الممثلين النقابيين الحق في التفرغ أثناء ممارسة نشاطهم مما يولد الضغط ولا يتيح الفرصة لهم للعمل بجدية، نجد أيضا التصييق في حق الممثلين النقابيين للدخول إلى المؤسسات التربوية ، كما أن هناك تصييق في ممارسة حق الإضراب و تسليط عقوبات و متابعات قضائية على النقابيين.³

¹ مقابلة مع السيدة : راضية بوخاري، عضو المكتب الولائي إ و ع ت بورقلة unpef وعضو المجلس

الوطني لعهدتين ، يوم 2019/04/02 على الساعة 9:30.

² نفس المقابلة.

³ تكتل النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية، جلسة عمل لدراسة آفاق الحركة الإحتجاجية، بيان رقم:

2019/05، المؤرخ في 2019/02/14 .

المطلب الثاني: الأسباب الاقتصادية :

يعد تحسين القدرة الشرائية للعمال ومستخدمي قطاع التربية و الأساتذة المطلب الرئيسي للنقابات، إذ يلاحظ أن هناك تدنيا ملحوظا في القدرة الشرائية وخاصة مع غلاء أسعار المواد الاستهلاكية لذلك كانت هنالك عدة مطالب تمس الجانب المالي وهذه المطالب هي:

الفرع الأول: القدرة الشرائية:

- ضرورة مراجعة سياسة الأجور بما يتماشى والقدرة الشرائية للمواطنين بعد الزيادات التي شهدتها فواتير الغاز والكهرباء والوقود، ويتحقق ذلك بإعادة النظر في الشبكة الاستدلالية للأجور التي لم تعد تتناسب والشهادات العلمية الممنوحة.¹
- التوزيع العادل للثروة وتقليص الفجوة بين فئات المجتمع.
- تسديد المخلفات المالية من مخلفات الدرجة والترقية.²
- ضرورة التطبيق الفوري للمرسوم رقم 266/14 المتعلق بإعادة تصنيف حملة شهادة الليسانس والدراسات التطبيقية الجامعية والحق في الأثر المالي الرجعي من تاريخ صدوره.
- الرفع من قيمة النقطة الإستدلالية إلى 200 دج من أجل بلوغ أجر أدنى وطني مضمون قيمته 40 ألف دينار.³

الفرع الثاني: المنح والتعويضات:

- الإلغاء النهائي للمادة 87 مكرر ، واستحداث منحة خاصة بالأسلاك المشتركة والعمال المهنيين.
- تحيين منحة المنطقة على أساس الأجر الرئيسي الجديد بدل المعتمد سنة 1989.
- العدالة في الاستفادة من منحة الإمتياز.

¹ مقابلة مع السيدة : راضية بوخاري، مرجع سابق .

² نفس المقابلة.

³ «نقابات التربية تحضر لاحتجاجات رفع الأجور»، البلاد الوطني، من الموقع: [m.elbiled.net<article>detail](http://m.elbiled.net/article/detail).

تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2018/09/30.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

- ضمان العلاوات والمنح التالية : منحة القفة ومنحة النقل، منحة التعويض البسيكولوجي

- الرفع من قيمة الساعات الإضافية وتصحيح الإمتحانات والمسابقات وتعويض تكاليف الأيام البيداغوجية.

- إعادة النظر في الضريبة على الدخل IRG التي تنقل على كاهل الموظف.¹

الفرع الثالث: الترقية:

- تصنيف أسلاك التدريس في الرتب القاعدية ورتب الترقية بالكيفية التالية :

- الابتدائي 12 ، 13 ، 15 .
- المتوسط 13 ، 14 ، 16.
- الثانوي 14 ، 15 ، 17 .

- إنصاف الأساتذة المتكويين بعد 03 جوان 2012 وتمكينهم من الإستفادة من الترقية إلى رتبة أستاذ مكون بتتمين خبرتهم المهنية.²

- تخصيص مناصب كافية وطنيا للترقية في رتبة مستشار رئيسي على غرار أسلاك التدريس.

- فتح مجال الترقية لمناصب مدراء المؤسسات التربوية نظرا لتوفر الكفاءة والمعرفة والخبرة المهنية.³

- التطبيق الفوري للمرسوم الرئاسي رقم 266/14 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 الخاص بالشبكة الإستدلالية الجديدة للمرتبات ونظام دفع رواتب الأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ، وهذا التطبيق يكون بأثر رجعي منذ تاريخ صدوره ، وإنصاف الأسلاك المتضررة من إعادة التصنيف (موظفو المصالح الاقتصادية ، موظفو التوجيه المدرسي والمهني، موظفو المخابر، مساعدي ومشرفي التربية، مستشاري التغذية المدرسية)⁴

¹ مقابلة مع السيد : الأبشر التونسي ، مرجع سابق .

² تكتل النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية، بيان: 2019/05، مرجع سابق .

³ الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ، اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، بيان رقم : 2019/01، المؤرخ في 2019/01/14 .

⁴ الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بيان الدورة الطارئة للمجلس الوطني ، المؤرخ في 2018/12/22 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

- المعالجة الجدية لاختلالات القانون الأساسي لقطاع التربية بما يفضي إلى القضاء النهائي على الرتب الأيالة للزوال ، ويحقق العدالة والإنصاف في التصنيف والإدماج والترقية لكل الأسلاك.¹

المطلب الثالث: الأسباب البيداغوجية :

يعد التلميذ محور العملية التربوية ولهذا فالمطالب البيداغوجية أخذت الحصة الأكبر وكانت من الأسباب الرئيسية لتفاقم نزاعات العمل الجماعية في قطاع التربية ونجد من أهم الأسباب البيداغوجية ما يلي:

الفرع الأول: البرامج والمناهج :

تطالب النقابات المستقلة لقطاع التربية بتخفيف البرامج والمناهج، خاصة في التعليم الابتدائي الذي يعتبر مرحلة أساسية وقاعدة صلبة ترتكز عليها المراحل اللاحقة به، وتحمل النقابات الوزارة مسؤولية أي إخفاق محتمل للمدرسة وذلك لاستفرادها بكل القرارات المتعلقة بملف المنظومة التربوية، والتسرع في تطبيق الجيل الثاني الذي يكتنفه الغموض في تطبيق المناهج المقررة المبنية على المقاربة بالكفاءات، والذي لا يراعي خصوصية المجتمع الجزائري المسلم في تناوله لمواضيعه، كذلك غياب وثيقة منهجية توضع تحت تصرف المعلمين تتعلق بالسير البيداغوجي للنشاطات داخل القسم.²

الفرع الثاني: الحجم الساعي وثقل المهام على الأساتذة :

طالبت النقابات على مر السنوات بتخفيض الحجم الساعي للأساتذة في الأطوار الثلاثة من 5 إلى 3 ساعات بدء من الدرجة الثامنة. كما طالبت بتخفيف المهام خاصة على أستاذ الابتدائي المكلف بحراسة الساحة ومراقبة التلاميذ في الساحة والمطعم و تأطير

¹ الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، بيان المجلس الوطني رقم : 2018/09، المؤرخ في 2018/04/28 .

² مقابلة مع السيد : عبد الوهاب خلافي، عضو المكتب الولائي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار بورقطة cnapeste ، يوم 2019/04/07 على الساعة 10:00.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

وحراسة الامتحانات والمسابقات المهنية والاختبارات النهائية . كما طالبت بعدم المساس بالعطلة الأسبوعية بكونها حقا مشروعاً وضروريا لاستعادة النشاط بعد تعب الأسبوع.¹

نجد كذلك أسباب أخرى يمكن تلخيصها في:

- الاكتظاظ داخل القسم الذي يمنح التحصيل الدراسي الجيد كما يجهد الأستاذ ويعطل من سير الدرس.

- حجم المحفظة الذي يكاد أن يفوق حجم التلميذ.

- نقص الوسائل التربوية والتعليمية داخل المؤسسات التربوية.

- حرمان الأستاذ من أبسط حقوقه ، كحق المرأة في ساعات الرضاع ، الحق في تحسين المستوى ومواصلة الدراسة.

- غياب المرافق الضرورية مثل التدفئة، المكيفات الهوائية، قاعة الانترنت والملعب.

- نقص الإمكانيات التذبذب في سير المطاعم.

- رزنامة العطل في الجنوب التي لا تتماشى طبيعة البيئة في هذه المنطقة.

- أخطاء الكتب المدرسية وإلغاء البسمة من الكتب والمقررات المدرسية.²

إجمالاً يمكن القول أن أسباب النزاعات الجماعية في قطاع التربية يمكن تصنيفها

إلى: - أسباب اجتماعية: أهمها سوء تسيير الخدمات الاجتماعية والغاء التقاعد النسبي والتقاعد المسبق كذا غياب صيغ سكنية خاصة بقطاع التربية وسوء تسيير عملية منح المساكن الوظيفية لمستحقيها داخل القطاع.

- أسباب اقتصادية: تصب معظمها في تدني مستوى القدرة الشرائية وكمطلب أساسي للنقابات الرفع من الأجر القاعدي لموظفي القطاع بما يتماشى وأسعار السوق، أيضا مراجعة بعض المنح خصوصا أسلاك العمال المهنيين المتضرر الأكبر في هذا القطاع، وإعادة احتساب منحة الجنوب حسب الأجر الرئيسي الجديد بدل المعتمد سنة 1989 ومراجعة الضرائب التي تثقل عاتق الموظف داخل القطاع. ومن الأسباب الاقتصادية

¹ مقابلة مع السيد : عبد اللطيف رحمانى، المنسق الجهوي للنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST بورقطة، يوم 2019/05/26 ، على الساعة 11:15 .

² مقابلة مع السيد : علي بلعابد، منسق فرع المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار بورقطة cnapeste ، يوم 2019/04/07 على الساعة 11:00 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

المهمة نجد ملف الترقية الذي يسعى إلى تثمين الشهادات وكذا إعادة التصنيف ، وتوفير مناصب للترقية للرتب المستحدثة .

- أسباب بيداغوجية: أهمها إختلالات الجيل الثاني بما يحويه من أخطاء، أيضا الاكتظاظ في البرنامج الدراسي والضغط على التلميذ وحجم المحفظة. إضافة إلى ثقل المهام على الأستاذ من تدريس لساعات اضافية إلى حراسة امتحانات ومسابقات كذا مهمة الرقابة لدى أستاذ المدرسة الابتدائية.

المبحث الثاني: مراحل سير التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية:

شهدت طاولة التفاوض في قطاع التربية عدة جلسات للتفاوض الجماعي حول مطالب النقابات المستقلة لقطاع التربية، لذلك سنحاول في هذا المبحث التعريف بهذه النقابات وشرح أهم محطات التفاوض الجماعي بين وزارة التربية الوطنية والنقابات المستقلة للقطاع من خلال ثلاث مطالب هي:

المطلب الأول : النقابات المستقلة الممثلة لقطاع التربية

المطلب الثاني : جلسات التفاوض الجماعي (من 2009 إلى 2014)

المطلب الثالث : جلسات التفاوض الجماعي (من 2014 إلى 2019)

المطلب الأول: النقابات المستقلة الممثلة لقطاع التربية:

يعد قطاع التربية من أهم القطاعات التي شهدت التعددية النقابية، ونذكر من أبرز التنظيمات النقابية المستقلة في هذا القطاع ما يلي:

1- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية **CNAPESTE** : نقابة وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي والتقني، تأسست بداية بتسمية المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الوطني والتقني **CNAPEST** في 2003/04/17 ، سلمت وصل تسجيلها من وزارة العمل والحماية الاجتماعية بتاريخ 2007/07/10 وهي مستقلة عن وصاية حزبية وعن مؤسسات الدولة، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية، اتخذ خلال المؤتمر الوطني المنعقد أيام 4 - 5 - 6 قرار توسعة النقابة لتشمل طوري الابتدائي والمتوسط ، وفي 2014/02/26 تسلم المنسق الوطني وصل المطابقة وأصبحت تسمية النقابة : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية **CNAPESTE** ومن أهداف النقابة الدفاع عن المصالح المادية ، المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس.¹

¹ مقابلة مع السيد : علي بلعابد، مرجع سابق .

- 2- الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين **UNPEF** : منظمة نقابية حرة معتمدة بتاريخ 1990/10/27، وهو عضو في الأمم المتحدة للتربية والاتحاد الإسلامي الدولي للعمل، وبموجب القانون الأساسي يتكون الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين من هيئات رسمية تتواجد على المستوى الوطني، تتمثل في: المؤتمر الوطني، المجلس الوطني والمكتب الوطني.¹
- 3- النقابة الوطنية لعمال التربية **SNTE** : منظمة نقابية مستقلة ديمقراطية غير حكومية معتمدة تحت رقم 2000/13/76 بتاريخ 2000/04/15 .
- 4- مجلس أساتذة ثانويات الجزائر **CELA** : تنظيم ديمقراطي موحد مفتوح لجميع الأساتذة العاملين في طور التعليم الثانوي وهي منظمة نقابية معتمدة تحت رقم 97 المؤرخة في 2013/01/03 .
- 5- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني **SNAPEST** : منظمة نقابية مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي والتقني تأسست يوم 02 فيفري 2006 بالجزائر العاصمة، معتمدة تحت رقم 2007/90 تتكون من ثلاث مكاتب جهوية للشرق ، للغرب وللوسط.²
- 6- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين **SATEF** : نشأت في جوان 1989 مباشرة بعد اعتماد دستور 1989 ، واعمدت رسميا من طرف وزارة العمل يوم 02 جانفي 1991 تحت رقم 25 . مفتوحة لجميع عمال التربية والتكوين المهني، ووسعت نشاطها في مختلف جهات الوطن.³

المطلب الثاني: جلسات التفاوض الجماعي (من 2009 إلى 2014) :

كانت المرحلة الأولى للحركة النضالية لموظفي قطاع التربية مطلع الألفية الحالية نتيجة لتجربة مطلبية في 1991 لتحسين ظروف مهنية لكنها ظلت مطالب

¹ مقابلة مع السيدة : راضية بوخاري، مرجع سابق.

² «قوانين **SNAPEST**» من الموقع : www.snapestaures.sitew.com، تم الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/05/02 .

³ « تعريف النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين »، من الموقع : blog-post<satefalgerie.blogspot.com، تم الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/05/05.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

سطحية و مصلحية في يد UGTA. وأمام هذا الوضع لجأت النقابات المستقلة لقطاع التربية إلى الإضرابات لكن بقيت السلطات الجزائرية لاتعترف بتمثيلها رغم ما أحدثته من حشد في صفوفها ونجاح في الإضرابات التي نظمتها. وبعد الفترة الموائية لعشرية التسعينات المتوترة ،

تم إبرام العقد الاقتصادي سنة 2006 وقد تم عقد القمة الثلاثية يومي 29 و30 سبتمبر 2011 ضمت ممثلي الحكومة وممثلي المركزية النقابية وممثلي منظمات أرباب العمل.¹ حيث تم إقصاء النقابات المستقلة لقطاع التربية من لقاء الثلاثية ما دفعها لتنظيم إضراب يوم 29/09/2011، وكان الغرض من الإضراب المطالبة بمراجعة قيمة النقطة الاستدلالية، وإلغاء المادة 87 مكرر ورفع الحد الأدنى للأجور إلى 35 ألف دج مع إستحداث منحة خاصة ترتفع كلما ارتفع مؤشر المعيشة مثلما معمول به في باقي الدول.² وهذه الإضرابات لم تكن بدايتها في 2011 فقد سبقتها عدة إضرابات قامت بها النقابات المستقلة في قطاع التربية مجتمعة أو منفردة نتجت عنها جلسات تفاوض جماعي أهمها:

1- جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 28 ديسمبر 2009 :

شنت النقابات المستقلة لقطاع التربية إضراب وطني شامل بدءا من 08 نوفمبر 2009 وقد استمر هذا الإضراب حوالي 24 يوما نتج عنه جلسة تفاوض جماعي بتاريخ 28/12/2009 حول ملف التعويضات مشروع المنح والعلاوات الخاصة بعمال التربية، حيث حددت الوزارة اللمسات الأخيرة للمشروع لإيداعه لدى الحكومة قبل 31/12/2009، وكان الخلاف القائم بشأن كيفية حساب المنح والعلاوات الجديدة، حيث تريد الوزارة احتسابها على الأجر القاعدي الجديد فيما تمسكت النقابة باحتسابها على الأجر الرئيسي المتمثل في الأجر القاعدي زائد منحة الخبرة المهنية التي تختلف من درجة إلى درجة. ومن جهة ثانية رفضت الوزارة بعض المنح ، كالمردودية الجماعية ،

¹ منير صوالحية ، « الإنتماء النقابي والإضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية »، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر: جامعة تبسة ، العدد 10 ، جوان 2014، ص 90.

² نفس المرجع ، ص 96.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

وأجلت الخوض في المطالب المتمثلة في رفع من قيمة المنح العائلية وإلغاء المادة 87 مكرر، وخفض سن التقاعد.¹

وقد وقعت النقابات المستقلة لقطاع التربية بعد هذه الجلسة التفاوضية محضرا مع وزارة التربية الوطنية يقضي بتجميد الإضرابات والحركات الاحتجاجية، إلى غاية 31 مارس التاريخ الذي سيتم خلاله الإعلان الرسمي عن نظام التعويضات.²

2- سنة 2010:

أعلنت النقابات المستقلة لقطاع التربية UNPEF و CNAPEST إضرابا وطنيا شامل بدءا من 24 فيفري 2010 بإشعار مقدم للوزارة مرفق بالمطالب أهمها ملف الخدمات الاجتماعية، ملف النظام التعويضي وملف طب العمل، كانت مدته أسبوع وتم تجديده لأسبوع آخر، لكن الوزارة قامت بتوجيه تهديد صريح للنقابات بوقف الإضراب بعد أن قضت المحكمة بعدم مشروعيته لعدم استيفائه للشروط القانونية لممارسته من استفاد جميع وسائل التسوية وموافقة جميع العمال وانتهاء أجل الإشعار المسبق المذكورة في القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وأمهلت المضربين حتى 08 مارس 2010 للعودة للعمل وإلا تسلط عليهم عقوبة العزل من الوظيفة العمومية، وقد سارعت النقابات لوقف الإضراب بتاريخ 2010/03/07 دون تحقيق أي مطلب من المطالب المرفوعة، وبمجرد وقف الإضراب تم إعادة إدماج الأساتذة الذين تمت عليهم عقوبة العزل.³

3- جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 21 أبريل 2011 :

أعلنت نقابتي UNPEF و CNAPEST عن شن إضراب بتاريخ 25 - 26 - 27 أبريل 2011 وهذا بتقديم إشعار مقدم للوزارة مرفق بالمطالب، لكن تم تعليقه بالنظر

¹ منتدى الانشغالات النقابية وأقوال الصحف، « وقعت النقابات على محضر تجميد الإضرابات مع وزارة التربية »، 2009/12/28، من الموقع: <https://www.djelfa.info>، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04/03.

² نفس المرجع.

³ «إضراب عمال التربية: النقابة المستقلة UNPEF تدعو لاستئناف العمل»، الجلفة أنفو، 2010/03/07، عن الموقع <https://www.djazairress.com>، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ: 2019/04/25.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

إلى الإتفاق الموقع مع وزارة التربية لتحقيق كل المطالب المرفوعة في محضر جلسة
مؤرخ في 21 أفريل 2011.¹

عقدت الجلسة بين وزارة التربية الوطنية UNPEF و CNAPEST برئاسة
السيد الأمين العام بمقر وزارة التربية الوطنية بالمرادية الجزائر. حيث تناول اللقاء النقاط
التالية : القانون الخاص المتعلق بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية، النظام
التعويضي الجديد، منح المناطق والامتياز، ملف الخدمات الاجتماعية، ملف طب العمل،
ملف السكن، ملف التقاعد.

كنتيجة للمحضر قام وزير التربية الوطنية بتنصيب لجان لدراسة الملفات
وصياغة اقتراحات من شأنها أن تحل النزاعات الجماعية المطروحة،² تم على إثره تعليق
الإضراب الوطني لإعطاء مهلة للوزارة والسلطات العمومية قصد تجسيد محتوى
المحضر.³

ومع الدخول المدرسي 2012/2011 هددت النقابات المستقلة مرة أخرى
بالإضراب وبنفس المطالب المرفوعة سنة 2009 مع ازدياد عدد المطالب في كل مرة ،
وقد بادرت الوزارة في دعوة النقابات لعقد لقاء في 09 سبتمبر 2011 مع الأمين العام
للوزارة وبحضور ممثلين عن وزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة العمومية.

تواصلت الإضرابات نهاية سنة 2011 وبداية سنة 2012 من طرف نقابة
CNAPEST وذلك يومي 22 أكتوبر 2011 و 09 ديسمبر 2011 ، كما قامت النقابة
الوطنية لعمال التربية SNTE بإضرابات أيام 09 ديسمبر 2011.⁴

¹ الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني
CNAPEST، بيان مشترك ، المؤرخ في 2011/04/23 .

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر إجتماع بين ممثلي وزارة التربية
و CNAPEST ، مؤرخ بتاريخ 2011/04/21.

³ الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني
CNAPEST، مرجع سابق .

⁴ مقابلة مع السيد : عبد الوهاب خلافي ، مرجع سابق.

4- جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 15 أفريل 2012 :

واصلت الكنايست الإضرابات بين 01 و 07 جانفي 2012 ، وطالبت برتب جديدة وفتح مجالات الترقية والتكوين كما قدمت مقترحاتها بشأن القانون الأساسي لقطاع التربية.

تواصلت سلسلة الإضرابات لشهر أفريل أين تقدم المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني بإشعار بإضراب مفتوح بداية من 10 أفريل 2012 موضحا المطالب المختلفة من ترقية للأساتذة التقنيين ورؤساء الورشات وتسوية وضعية الأساتذة المهندسين وتعديل نسب الترقية إلى رتبة أستاذ رئيسي ، كذلك التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق وإدماج الأساتذة المهندسين كأساتذة مكونين للتعليم الثانوي والأساتذة المجازين في رتب التعليم الثانوي . أيضا إحتساب الخبرة المهنية من أجل الترقية والادماج في الرتب الأعلى، وإعطاء استاذ التعليم الثانوي الرئيسي الحق في مسابقة الترقية لرتبة مفتش التعليم المتوسط ومساواة رتبة ناظر ثانوية برتبة مدير متوسطة والترقية بالشهادات لمن تحصل عليها أثناء مزاولة المهنة، وكمطلب أخير إدراج مادة تحدد عدد المناصب للترقية للرتب الأعلى متناسبة مع عدد الموظفين الذين يستوفون شروط الترقية.

بعد هذا الإشعار المرفوق بالبيان التوضيحي للمطالب عقدت وزارة التربية الوطنية والمكتب الوطني لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تحت رئاسة السيد الأمين العام لوزارة التربية الوطنية اجتماعات حول النقاط المذكورة أيام 14/13/11/09 من شهر أفريل سنة 2012 أختتمت بجلسة يوم 2012/04/15 كلت بمحضر إجتماع يتضمن وعود وسويات لأغلب المطالب كما يتضمن النقاط التي لم تحض بالموافقة .¹

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر إجتماع بين ممثلي وزارة التربية و CNAPEST ، مؤرخ في 2012/04/15 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

5- جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 20 أكتوبر 2013 :

بعد توالي الإضرابات استدعت وزارة التربية الوطنية الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين إلى جلسة حوار بمقر وزارة التربية بالمرادية يوم الأحد 20 أكتوبر 2013 على الساعة 14:00 زوالا ، وقد طرح في هذه الجلسة الملف البيداغوجي والتربوي من تقييم لعملية الإصلاح و المطالبة بإلغاء الدورة الاستدراكية لتلاميذ السنة الخامسة ابتدائي. وإعادة النظر في طريقة احتساب معدلات القبول للسنة أولى متوسط والسنة أولى ثانوي، كذلك المطالبة بإلغاء الأنشطة اللاصفية أو احتساب الساعات الإضافية للأستاذ ومراجعة الحجم الساعي لأستاذ التعليم الابتدائي. كما طرح في هذه الجلسة معالجة اختلالات القانون الخاص والإشراك في هذه العملية بتشكيل لجنة تضم أعضاء من الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين. وكذا تسوية وضعية الفئات الأيلة للزوال، وإنصاف معلمي التعليم الابتدائي الذين تلقوا تكوينا في الإدماج للرتب المستحدثة الرئيسي والمكون. أيضا إنصاف أساتذة التعليم الثانوي الذين درسوا في الطور المتوسط بعد انتدابهم في الجامعة وحصولهم على شهادة ليسانس ونجاحهم في امتحان شهادة الكفاءة لأستاذية التعليم الثانوي باحتساب الجمع في الأقدمية قصد الترقية للرتب المستحدثة. كما تناولت الجلسة ملف الأسلاك المتضررة من القانون الأساسي المعدل وكذا ملف الأسلاك المشتركة والعمال المهنيون وأعاون الأمن والوقاية، وكباقي الجلسات السابقة لم تهمل هذه الجلسة ملف طب العمل وملف السكن وملف الجنوب والخدمات الاجتماعية.¹

بالنسبة لنتائج هذا اللقاء الثنائي فقد نصبت الوزارة لجان عمل تقنية مختصة لدراسة الملف التربوي وافقت مع النقابة على تنصيب لجنة ثلاثية تتكون من ممثلي النقابة والوظيفة العمومية ووزارة التربية للوقوف على اختلالات القانون الخاص، كما تم إحصاء جميع معلمي المدارس الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي وتسجيلهم أليا للتكوين لمدة سنة واحدة من أجل ترقيتهم، وفتح مناصب للترقية. أما بالنسبة لطب العمل فقد وافقت الوزارة على التكفل بالأساتذة المتضررين من الأمراض المهنية.²

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر تفاوض بين وزارة التربية الوطنية و الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ، 2013/10/20 .

² الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF ، نشرة إعلامية رقم 28 ، 2013/10/20 .

المطلب الثالث: جلسات التفاوض الجماعي (من 2014 إلى 2019) :

تميزت هذه المرحلة بتعيين الوزيرة نورية بن غبريط على رأس وزارة التربية الوطنية في 05 ماي 2014 ووعدت بالإطلاع على مختلف الملفات وتحقيقها بأكملها سنة 2020، ولكنها لم تختلف كثيرا عن سابقتها ، فجل المطالب بقيت عالقة بالإضافة إلى مطالب أخرى أضافتها النقابات المستقلة لقطاع التربية و هذا ما أبقي الاستمرارية في الإضرابات أمرا لا بد منه مع استمرار الجلسات التفاوضية .

1- جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 24 جويلية 2014 :

تراجعت الوزارة عن ادماج معلمي المدارس الابتدائية في رتبة أستاذ مكون لمن لهم 10 سنوات خبرة مهنية ، وقدرت الخبرة بـ 20 سنة خدمة فعلية، كما تراجعت عن إدماج حملة شهادة مهندس دولة وشهادة الليسانس في غير الاختصاص في التعليم الابتدائي وأغفلت كليا ملف الرتب الألية للزوال في إدماجهم في الرتب القاعدية، إضافة للذين تلقوا تكويننا بعد 03 جوان 2012 والذين هم قيد التكوين لاستفادتهم بالرتب المستحدثة كذا ملفات المنح والترقيات التي وعدت الوزارة بحلهم قبل 2014 .¹ على إثر هذه القرارات أعلنت النقابات المستقلة وعلى رأسها UNPEF، الدخول في إضراب مع الدخول المدرسي 2014/2015، مما دفع بوزارة التربية لاستدعاء المكتب الوطني للإتحاد يوم 24 جويلية 2014 للتفاوض حول المطالب السابقة ووعدت وزيرة التربية بعد هذا اللقاء بالنظر في جميع المطالب المقترحة.²

¹ « وزارة التربية تتراجع عن إدماج معلمي الابتدائي في رتبة أستاذ مكون » ، البلاد أونلاين ، 2014/07/18، عن الموقع : <https://www.djazairress.com/elbilad/217369> تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/05/02.

² مقابلة مع السيدة : راضية بوخاري، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

2- جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 19 مارس 2015 :

عقدت وزارة التربية جلسات حوار مع نقابات التكتل يومي 18 و 19 فيفري 2015 لصياغة محضر تفاوض لما التزمت به السيدة الوزيرة، غير أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق مما جعل نقابات التكتل تتسحب من اللقاء وتتمسك بالمطالب المرفوعة في بيان التكتل والمتمثلة في:

- المطالبة بإعادة فتح القانون الخاص المتعلق بأسلاك التربية الوطنية تحقيقاً للعدالة بين الأسلاك والأطوار في التصنيف والترقية والاندماج والرتب المستحدثة.
- الترقية الآلية لموظفي وعمال قطاع التربية ترميناً للشهادات العلمية والخبرة المهنية.
- استرجاع المعاهد التكنولوجية لاستغلالها في التكوين المتخصص وتوسيع الشبكة الوطنية للمدارس العليا للأساتذة وإعادة النظر في الوتائر الدراسية والتعليم التقني.
- الأثر المالي الرجعي لعمليات الإندماج ابتداءً من 2012/06/03 ومن هم قيد التكوين ، وكذا الأساتذة التقنيين في الثانويات، وجميع الأساتذة الذين تمت ترفيتهم بين ادماجي .
- تعميم الاستفادة من المنح والعلاوات الخاصة بأسلاك التربية على موظفي المصالح الاقتصادية وموظفي المخابر.
- تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية لموظفي وعمال الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين وأعوان الأمن والوقاية باحتساب منحة المردودية بنسبة 40% واستحداث منحة خاصة وكذا الاستفادة من التعويضات المادية عن كل تسخير.
- رفع قيمة الساعات الإضافية وساعات الدعم.
- تعميم الاستفادة من منحة الامتياز على جميع موظفي الجنوب والأوراس والهضاب.
- الاستفادة من منحة التأطير.
- التعجيل في إصدار مناشير تطبيقية للمرسوم الرئاسي المؤرخ في 2014/09/28 المعدل والمتمم للمرسوم 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية للأجور.¹

¹ التكتل النقابي لقطاع التربية - SATEF - SNAPAP - CELA - SNTE - SNAPEST - UNPEF

، بيان رقم: 2015/05، المؤرخ في 2015/02/21 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

هذه المطالب دفعت الوزارة إلى التفاوض يوم 2015/03/19 على الساعة 11:30 عقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار برئاسة السيد المفتش العام بمقر وزارة التربية الوطنية بالمرادية الجزائر،¹ رفضت خلالها الترقية الآلية، وتم التكفل بموضوع الأيلين للزوال مع الموافقة على حصولهم على الأثر المالي الرجعي ابتداء من 03 جوان 2012، وفتح المجال لمعلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي الذين أنهوا تكوينهم بعد 03/06/2012 سنة 2015 للترقية إلى أستاذ مكون وإعطاء فرصة للذين لم يحضوا بها.²

3 - جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 07 أفريل 2016 :

تعتبر سنة 2016 من أهم المحطات في تفاقم النزاعات في قطاع التربية والتعبير عن ذلك بالإضرابات المتكررة وهذا بسبب إعلان مشروع قانون يتضمن إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن ، ما أحدث فوضى عارمة داخل القطاع و موجات غضب عمالي واحتجاجات كثيرة، وقد عقدت الوزارة اجتماعا بتاريخ 2016/04/07 بحضور جميع النقابات لدراسة ملف الأساتذة المتعاقدين وقد انبثقت عن المفاوضات نتائج منها تهمين الخبرة المهنية والتكفل السريع بتسديد الرواتب والمنح المتأخرة.³

برمجت الوزيرة لقاء مع النقابات المستقلة للقطاع عشية الدخول المدرسي وأوضحت فيه أن القطاع غير معني بإشكالية التقاعد النسبي فيما يخص سنتي 2016 و

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية و نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ، مؤرخ في 2015/03/19 .

² محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية و نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ، مؤرخ في 2015/03/19 ، مرجع سابق .

³ جلال بوعاتي ، « قرار إلغاء التقاعد النسبي خطأ فادح وقاتل للتشغيل » ، الخبر ، 2016/07/27 ، عن الموقع <https://www.elkhabar.com> ، تم الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ : 2019/04/27 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

2017 لأن القطاع لديه رزنامة خاصة،¹ و قد برمجت وزارة التربية لقاءات أخرى غير أن النقابات المستقلة للقطاع قاطعت اللقاءات المبرمجة مع الوزارة من أجل معالجة ملف الخدمات الاجتماعية وهذا بسبب التأجيل المفاجيء للقاء الذي كان مبرمجا دون الإعلام مما جعل النقابات تفسر ذلك بالتماطل وربح الوقت من طرف الوزارة.²

4 - جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 25 ديسمبر 2017 :

بعد صدور قانون التقاعد وإلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن إحتقن الوسط التربوي ، وفي إطار اللقاءات الثنائية بين المكتب الوطني ووزارة التربية الوطنية، تم عقد اجتماع بمقر الوزارة يوم الإثنين 25 ديسمبر 2017 تحت إشراف السيدة وزيرة التربية وبحضور السادة الأمين العام والمفتشين العامين والمدراء المركزيين، حيث تم التطرق إلى العديد من الملفات المتمثلة في : الملف التربوي والبيداغوجي، القانون الخاص، الخدمات الاجتماعية، طب العمل، التسيير المحلي والوطني، التكوين، الترقية والامتحانات، الوضعيات الفردية والجماعية العالقة من تطبيقات القانون الخاص والتعليم الحكومية والتظلمات الأخرى، قضايا على مستوى الولايات على غرار منحة الامتياز وسكنات الجنوب.

وقد أكدت الوزارة على دراستها للملفات المطروحة ومحاولة تسويتها.

5 - جلسة التفاوض الجماعي بتاريخ 03 أبريل 2018 :

استمرت الإضرابات متتالية بسبب استمرار النزاعات المطروحة سابقا، إذ أعلن التكتل النقابي إشعارا بالدخول في إضراب يومي 20 و 21 فيفري 2018 بنفس المطالب السابقة.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، « إجتماع الوزارة مع النقابات بخصوص الأساتذة المتعاقدين » ، 2016/04/09، عن الموقع : www.education.gov.dz تم الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ 27/04/2019.

² « نقابات مستقلة تقاطع الاجتماع مع وزيرة التربية » ، الخبر أونلاين ، 2016/10/15، عن الموقع : <https://www.elkhabar.com> ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 20/04/2019.

³ التكتل النقابي لقطاع التربية SNAPEP - SATEF - CELA - SNTE - SNAPEST - UNPEF ، بيان رقم: 2018/01، مؤرخ في 2018/02/04 .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

في 28/03/2018 أصدرت CNAPESTE إشعارا بالإضراب، دفع بالوزارة لفتح جلسة تفاوض جماعي بتاريخ 03 أبريل 2018 على الساعة 10:30، حيث انعقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية ونقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية، وتم التطرق خلاله لمدى تنفيذ محتوى محضر اجتماع 19 مارس 2015. وكذا الالتزامات المتضمنة في المحاضر الولائية.¹

بعد هذه الجلسة التفاوضية قرر تكتل النقابات المستقلة لقطاع التربية مقاطعة جميع اجتماعات وأنشطة وزارة التربية الوطنية مع الإنسحاب الجماعي من ميثاق أخلاقيات قطاع التربية والسبب يرجع لعدم وفاء الوزارة بالتزاماتها الموقعة في محاضر جلسات التفاوض الجماعي السابقة.²

6 - جلسات التفاوض الجماعي الثنائية ابتداء من 19 فيفري إلى غاية 21 فيفري 2019 :

أودعت النقابات المستقلة إشعارا بالإضراب يومي 26/27 فيفري 2019، مما أوجب انطلاق جولة جديدة من المفاوضات بين وزارة التربية ونقابات التكتل المستقلة كل واحدة على حدى، وهذا بعد تصريحات الوزيرة بن غبريط بأن بعض مطالب النقابات ليست من صلاحياتها، وأن كل المطالب المتعلقة بالجانب المادي تم تلبيتها قبل 2012، وافتتحت الجلسات باتحاد عمال التربية والتكوين ثم الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ، النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، النقابة الوطنية لعمال التربية، المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ومجلس الثانويات الجزائرية .

أخفقت هذه اللقاءات في إقناع ممثلي التكتل النقابي عن العزوف عن الإضراب المقرر وهذا لإقرار الوزارة بأن الملفات المطروحة ليست من صلاحياتها، على غرار ملف التقاعد والقدرة الشرائية ومراجعة القانون الأساسي للقطاع ومنح تحيين منح الجنوب

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر اجتماع بين ممثلي وزارة التربية

و CNAPESTE ، مؤرخ في 2018/04/03 .

² مقابلة مع السيد : الأبشر التونسي ، مرجع سابق .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

والهضاب العليا وتصنيف الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين. وبالمقابل تعرف الوزارة بأن النقابات المستقلة هي نقابات قطاعية لا يمكنها الاجتماع بالحكومة.¹

قطاع التربية لم يكن بمنأى عن الحراك الشعبي الذي تشهده البلاد إذ قرر التكتل النقابي للقطاع الدخول في إضراب وطني يوم 2019/03/13 ومسيرات وأعلنت مقاطعتها لكل النشاطات المنظمة من طرف وزارة التربية الوطنية ، ورفضت أي جلسة تفاوض بخصوص هذا الموضوع.²

إجمالاً يمكن القول أن التفاوض الجماعي في هذه المرحلة الأولى تميز بتعدد المطالب التي تتلخص في تدارك نقائص القانون الخاص وكذا معالجة ملفات الخدمات الاجتماعية وطب العمل وملف التقاعد وملف السكن ، والمنح التعويضات الاجتماعية والترقية غير أننا نلاحظ ثبات أغلب المطالب على مر السنوات الأربع، مما يؤكد استمرارية النزاع ، وما يعيب هذه الفترة غياب اللقاءات الدورية ، إذ يمكن إعتبار التفاوض الجماعي كحل لإخماد الإضرابات بعد الإشعار المسبق لها.

وكملخص لما جد في المرحلة الثانية من التفاوض نلاحظ أن قائمة المطالب في

- تزايد مع إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن ، فكانت أهم المطالب هي:
- التراجع عن إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن وهذا لخصوصية القطاع
- المطالبة بتطبيق المرسوم الرئاسي المؤرخ في 2014/09/28 المعدل والمتمم للمرسوم 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية للأجور والذي يبقى حيرا على ورق.
- المطالبة باسترجاع المعاهد التكنولوجية لاستغلالها في التكوين المتخصص وتوسيع الشبكة الوطنية للمدارس العليا للأساتذة وإعادة النظر في الوتائر الدراسية والتعليم التقني.

¹ «بن غبريط أنهت اجتماعا مع النقابات دون اتفاق على وقف الإضراب»، جريدة الشرق الجزائري ، 2019/02/24 ، عن الموقع : [www. elkhersaa-dz.com](http://www.elkhersaa-dz.com) ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/03/02.

² «نقابات التربية : إضراب ومسيرات دعما للحراك » ، الخبير ، 2019/03/06 ، عن الموقع : <https://www.elkhabar.com> ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04/07.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية

بالإضافة إلى الملفات السابقة من ملف الخدمات الاجتماعية وملف القدرة الشرائية ومراجعة القانون الأساسي للقطاع وغيرها.

والملاحظ في ردود الوزارة من خلال المحاضر الممضاة أنها سطحية ومجرد وعود دون تحديد رزنامة زمنية وآليات واضحة لتنفيذها خاصة فيما يتعلق بالملفات الاجتماعية والمهنية والبيداغوجية.

وأخيرا نلاحظ تراجع في الإضرابات المننّدة، لأوضاع قطاع التربية وهذا راجع لانشغال النقابات بالحراك الشعبي منذ 22 فيفري 2019 بصفتها جزء مهم من المجتمع وباعتبار المدرسة هي اللبنة الأساسية لبناء مجتمع فعال.

المبحث الثالث: مخرجات التفاوض الجماعي

وآفاقه:

أفرزت عملية التفاوض الجماعي على مستوى قطاع التربية عدة نتائج على جميع الأصعدة، بالرغم من المعوقات التي تمنع هذه العملية من النجاح، ولكن يبقى التفاوض الجماعي يكتنفه العديد من السلبيات يتوجب علينا إيجاد الطريقة المثلى لتداركها وهذا ما سنتناوله من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: نتائج التفاوض الجماعي

المطلب الثاني: معوقات التفاوض الجماعي

المطلب الثالث: آفاق التفاوض الجماعي

المطلب الأول : نتائج التفاوض الجماعي :

كان للجلسات التفاوضية بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية عدة نتائج هي :

الفرع الأول :النتائج الاجتماعية :

1- ملف الخدمات الإجتماعية :

تم سحب تسيير أموال الخدمات الاجتماعية من المركزية النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) وتسليمه إلى هيئات منتخبة وتمثيلية ، وأموال الخدمات الاجتماعية هي حصيلة اشتراكات الأساتذة والموظفين والعمال في قطاع التعليم، والتي تخصص للخدمات ذات الطابع الاجتماعي كالقروض ومخصصات العلاج والمساعدة في أداء الحج والعمرة والعطل الصيفية وغيرها.¹

2- ملف طب العمل :

قامت وزارة التربية الوطنية بتأسيس طب العمل لفائدة موظفي قطاع التربية الوطنية حيث تم افتتاح 44 مركزا على مستوى مديريات التربية في الولايات بالتنسيق مع

¹ مقابلة مع الأستاذ : يحي شويحات، مرجع سابق .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

المصالح المركزية وغير المركزية لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، كما تم تجهيزها بمختلف الأجهزة الطبية اللازمة .

بالنسبة لتأطير المراكز فقد تم تطبيق أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 أكتوبر 2015 المتضمن وضع الأسلاك الخاصة التابعة لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات في حالة القيام بالخدمة لدى وزارة التربية الوطنية والمصالح الخارجية وبعض المؤسسات العمومية التابعة لها، وتسجيل المناصب المالية المتعلقة بالرتب المعنية في ميزانية التسيير لوزارة التربية الوطنية بعنوان سنة 2017 مع فتح دورتين لمسابقة التوظيف الأولى بتاريخ 26 ديسمبر 2017 والثانية بتاريخ 06 جانفي 2018.¹

3 ملف التقاعد :

تم تطبيق أحكام المرسوم الرئاسي رقم 109/17 المؤرخ في 14 مارس 2017 الذي يحدد كفاءات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء، بعنوان التوظيف والترقية التقاعد، وتوحيد تطبيقه في جميع المديريات.

تم الاتفاق على احتساب سنوات الدراسة في المدارس العليا للأساتذة والمعاهد التكنولوجية التي تم فيها الاشتراك بالضمان الاجتماعي أو الصندوق الوطني للتقاعد طبقا للقانون والتنظيم المعمول به في التقاعد.²

الفرع الثاني: النتائج الاقتصادية :

1- التصنيفات والأجور:

مست التصنيفات المفتشين ومديري المؤسسات التربوية والنظار ومستشاري التربية، إلى جانب أساتذة التعليم الثانوي والابتدائي ، بالإضافة إلى مساعدي المعلمين في الابتدائي .³

¹ المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ، نشرة إعلامية، المؤرخ في 2018/03/15 .

² نفس المرجع .

³ « بن غبريط تنشر التصنيفات الجديدة للأسلاك الخاصة » ، الخبر ، 2018/04/07 ، عن الموقع :

https://www.elkhabar.com ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04/22.

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

وبموجب التغييرات سيتم تحويل رتبة مساعد معلم إلى رتبة معلم مدرسة ابتدائية ليتغير التصنيف من 07 إلى 10 ، ورفع التصنيف لأساتذة المدرسة الابتدائية والأساتذة الرئيسيون للمدرسة الابتدائية من رفع التصنيف من 11 إلى 12 ومن 12 إلى 13 على التوالي.

وبالنسبة للأساتذة التقنيين في الثانوي يتم تغيير رتبهم إلى أساتذة تعليم ثانوي ورفع تصنيفهم إلى 13. أما بالنسبة لموظفي التربية فسيتم رفع رتبة مساعد للتربية إلى مساعد رئيسي للتربية ومن تصنيف 07 إلى 08 ، وهو نفس الحال بالنسبة للمشرفين الرئيسيين حيث تتحول رتبهم إلى مساعد رئيسي للتربية وتصنيفهم من 11 إلى 12. أيضا رفع تصنيف مستشاري التربية من 13 إلى 15 ، وتصنيف النظار من 14 إلى 16. و تصنيف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من 10 إلى 12. والمستشار الرئيسي من 13 إلى 14.¹

أما بالنسبة لأعوان المخابر فسيتم تصنيفهم من 5 إلى 7 مع تغيير التسمية إلى معاون تقني للمخابر. وبالنسبة لموظفي التغذية المدرسية فيتم تغيير التصنيف من 11 إلى 13 لمستشاري التغذية ، ومساعد المصالح الاقتصادية من 07 إلى 08 مع تغيير التسمية إلى مساعد رئيسي للمصالح الاقتصادية.

وبالنسبة لنواب المقتصدين فيتم تغيير تصنيفهم من 11 إلى 12 والمقتصد الرئيسي من 14 إلى 15 . وبالنسبة لمديري المؤسسات التربوية فسيتم رفع تصنيف مساعد مدير مدرسة ابتدائية من 12 إلى 13 من ومدير مدرسة ابتدائية من 14 إلى 15 و مدير متوسطة من 15 إلى 16 ومدير ثانوية من 16 إلى 17.²

¹ نفس المرجع.

² نفس المرجع.

2- المنح والتعويضات :

تم تطبيق النظام الجديد للتعويضات بجميع المنح والعلاوات القديمة والجديدة بما فيها منحة الخبرة البيداغوجية ومنحة تحسين الأداء التربوي بأثر رجعي وعلى أساس الأجر القاعدي الجديد من 01 جانفي 2008.

كما تمت الموافقة على منحة التأهيل ويتم احتسابها على أساس الأجر الرئيسي (الراتب الأساسي + الخبرة المهنية) بدل من الأجر الأساسي، كما هو معمول به في باقي القطاعات وبأثر رجعي ابتداء من 01 جانفي 2008.

3- تسوية وضعية الأساتذة المنتميين للرتب الآيلة للزوال :

تم تسوية وضعية 55758 أستاذ ومعلم بعد تنفيذ أحكام التعليمتين الوزاريتين 003 و 004، وفي نفس السياق تمت تسوية الوضعية العالقة لـ 668 أستاذا بعد تطبيق الرخصة الاستثنائية رقم 58 الصادرة في 03 سبتمبر 2017 بعد موافقة السيد الوزير الأول بموجب إرسالية رقم 375 المؤرخة في 31 أوت 2017.¹

تم تسوية وضعية الأساتذة التقنيين في التناويات رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال بترقيتهم إلى الرتب المستحدثة تطبيقا لأحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 003 المؤرخة في 12 أكتوبر 2015، والمراسلة رقم 415 المؤرخة في 02 فيفري 2016 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.²

بالرغم من النتائج الإيجابية للتفاوض الجماعي في قطاع التربية إلا أن هنالك بعض النزاعات التي بقيت عالقة نذكر منها:

- عدم تحديد ساعات العمل للأساتذة لتخفيف الضغط ، وعدم مراجعة مهام الأستاذ لرفع النقل على كاهله.

- لم يسهم التفاوض الجماعي في تخفيف المقرر الدراسي لتلاميذ المدرسة الابتدائية خصوصا.

¹ المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ، نشرة إعلامية، 2018/03/15،

مرجع سابق .

² نفس المرجع.

- كانت مساهمته جد ضئيلة في مسألة توفير السكنات لموظفي وعمال القطاع.
- الإبقاء على سن التقاعد مع رفض التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.
- تحيين منحة المنطقة على أساس الأجر الرئيسي الجديد بدل المعتمد سنة 1989،
والعدالة من الاستفادة من منحة الامتياز.¹

المطلب الثاني: معوقات التفاوض الجماعي :

بالرغم من كثرة جلسات التفاوض الجماعي في قطاع التربية إلا أنها لم تستطع تسوية كافة نزاعات العمل المطروحة من طرف النقابات المستقلة لقطاع التربية، ويرجع هذا التأخر لعدة معوقات يتسبب بها أطراف العلاقة التفاوضية يمكن إجمالها في:

أ - معوقات من جانب النقابات المستقلة لقطاع التربية :

- يعتبر ملف الخدمات الاجتماعية نقطة خلاف وصراع بين النقابات المستقلة للتربية فيما بينها، إذ تعتبر بعض النقابات أن قرارات 2011 تم بموجبها تنظيم انتخابات ملغمة وموجهة كرست النمط القديم من الممارسات في التسيير وأبقت على الاستحواذ النقابي على أموال الخدمات الاجتماعية من طرف نقابتي UNPEF و CNAPESTE. وهذا التصارع أدى إلى تضارب المطالب في طاولة التفاوض الجماعي مع الوزارة مما أدى لتعطيل تسوية هذا الملف، بالإضافة إلى هذا توجد معوقات أخرى هي:
- عدم دراية بعض النقابيين بالقوانين ، أو تجاوزها في تسيير الإضراب وإعلانه دون استيفاء شروطه وبالتالي عدم شرعيته مما يخول للوزارة غلق باب التفاوض.
 - رفض بعض النقابات المستقلة للقطاع حضور بعض الجلسات التفاوضية وحسم نتائجها بالفشل مسبقاً.

- عدم تأسيس علاقات حقيقية للشراكة بين موظفي القطاع والنقابات المستقلة للقطاع.²

¹ مقابلة مع السيد : علي بلعابد ، مرجع سابق .

² مقابلة مع السيد : يحي شويحات، مرجع سابق .

ب - معوقات من جانب وزارة التربية الوطنية :

يمكن إجمال معوقات التفاوض الجماعي من جانب الوزارة في النقاط التالية :

- تعد قوانين الجمهورية الجزائرية واضحة في خطواتها ، إذ يفرض القانون على المستخدم أن يفتح أبواب الحوار لحظة وضع الإشعار بالإضراب، كما يعتبر غلق باب الحوار تجاوزا في حق القوانين ، وهذا ما نلاحظه في بعض محطات إضرابات قطاع التربية، فالوزارة هنا ملزمة في غضون الثمانية أيام من الإشعار بالإضراب استدعاء النقابات لتسوية النزاع وديا عن طريق التفاوض الجماعي مما ولد انسدادا في قنوات الحوار والتفاوض ما أدى لزيادة التوترات العمالية.¹

- تعتبر الجلسات التفاوضية بين الوزارة والنقابات مجرد ربح للوقت من طرف الوزارة والمحاضر الممضاة ما هي إلا وعود كاذبة الغرض منها إيقاف الإضراب ، إذ من الملاحظ أن الوزارة لا تملك النية الصادقة في الاستجابة لمختلف الملفات العالقة والبحث عن الحلول الجذرية وتلبية مطالب النقابات . كذلك تمتنع عن عرض محاضر اللقاءات على الرأي العام حتى يستطيع هذا الأخير تمييز الطرفين ومعرفة حقيقة النقاط المعروضة للتفاوض مما يبقي الجو مشحونا في الوسط التربوي.²

- من المعوقات لعملية التفاوض اعتقال الرموز النقابية وتقديمهم للمحاكمة بتهمة عرقلة العمل واللجوء إلى الطرد الجماعي والحرمان من منحة المردودية والاقتطاع من الأجور تخويفا، هذا ما حدث مع مناضلي المنظمة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPESTE، على إثر إضراباتها.³

¹ مقابلة مع السيد: عبد اللطيف رحمان، مرجع سابق .

² مقابلة مع السيدة : راضية بوخاري، مرجع سابق .

³ فاطمة الزهرة ماموني، « الحريات النقابية وتحديات العولمة »، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد: (06)،

جامعة مستغانم : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018، ص 82

المطلب الثالث: آفاق التفاوض الجماعي :

لرفع من مستوى التفاوض الجماعي، وحتى يلعب دوره في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية نقترح ما يلي:

1 - الإستثمار في العنصر البشري :

تعد أطراف التفاوض الجماعي من عمال وأصحاب عمل أهم عنصر في العملية التفاوضية لذا يستلزم الاهتمام الجاد والفعال بهذا العنصر، ويكون ذلك بالتكوين المستمر المتخصص المعمق لطرفي التفاوض، إذ أن تكوين العنصر البشري هو الاستثمار الحقيقي فبواسطته يمكن إيجاد الحلول في جو يسوده الاستقرار، كما أن توعية عمال وموظفي التربية بضرورة الانضمام إلى النقابات التي تهيأ لهم الجو المناسب لطرح مشاكلهم وانشغالهم في إطار قانوني . والتوعية تكون بعدة أساليب منها توزيع منشورات في الأوساط التربوية أو القيام بأيام توعوية. وكذا عن طريق وسائل الإعلام السمعية والبصرية و أهم من ذلك وسائل التواصل الإجتماعي التي أضحت البيئة المناسبة لإيصال المعلومة.

تعتبر النقابة هي الطرف المطالب والذي يطرح النزاع في العملية التفاوضية لذا يعد وجود التنظيم النقابي القوي والمسؤول أهم خطوة لإيجاد الحلول، فاختيار الممثلين النقابيين الذين من شأنهم الدفاع عن حقوق موظفي وعمال القطاع يعتبر أساس نجاح التفاوض الجماعي .¹

2 - تنظيم العملية التفاوضية :

يأخذ المشرع الجزائري التفاوض الجماعي بصفة عامة من خلال قوانينه ، لذا من الضروري تفسير الأمور الإجرائية للتفاوض الجماعي بنص قانوني ينظمها ويبين مراحل سير العملية برمتها للتقليل من فرص فشلها، ومن الضروري أيضا أن ينص المشرع صراحة على الوظيفة الوقائية للتفاوض الجماعي، فالاعتماد على التفاوض الجماعي كآلية لتفادي نزاعات العمل الجماعية أولى من الانتظار إلى نشوء نزاع بين

¹ مقابلة مع السيد : بلخير مفتاح، أستاذ مكون في المعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية الفضيل

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

الأطراف ثم الاعتماد على التفاوض الجماعي لتسوية هذا النزاع، وهذا ما هو منطبق على قطاع التربية الوطنية ، لذا يجب وضع مخطط دوري للتفاوض الجماعي كحل وقائي لأي نزاع متوقع، ويكون التفاوض

الجماعي في هذه الحالة على المستوى المحلي أي مديريات التربية أولا لجمع الانشغالات وطرحها على مستوى وزارة التربية الوطنية .¹

بالنسبة للإجراءات الداخلية لعملية التفاوض فيجب على أطراف العلاقة التفاوضية توضيح جميع المصالح بصورة ثنائية والاعتراف بالاختلافات ودمجها في صميم عملية التفاوض وجعل مسائل التفاوض شفافة وإتاحة الإمكانية للتعبير عن المشاكل المطروحة ومناقشتها ومحاولة إيجاد حلول بناءة لها.

وكقاعدة عامة ليس هنالك ما يلزم أحد الطرفين بالتفاوض مع الطرف الآخر طالما أن التشريع الجزائري لا يكرس مبدأ إلزامية التفاوض لهذا نلاحظ لجوء العمال إلى الإضراب لإرغام الطرف الآخر على فتح باب التفاوض، لذا فمن الضروري تدخل المشرع الجزائري لجعل التفاوض الجماعي إلزاميا سنويا.²

¹ نفس المقابلة.

² كمال بن سالم، « معوقات التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية »، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد: (06)، جامعة مستغانم : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018، ص ص 197-198.

الخلاصة والإستنتاجات:

تمحورت الدراسة في هذا الفصل حول آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية في الجزائر. تنقسم أسباب النزاعات الجماعية داخل قطاع التربية إلى أسباب اجتماعية أهمها تسيير أموال الخدمات الاجتماعية وقانون التقاعد النسبي ودون شرط السن، وأسباب اقتصادية تصب في القدرة الشرائية وكذا مراجعة النظام التعويضي لموظفي قطاع التربية بما يضمن العدالة والانسجام مع باقي القطاعات ، وأسباب بيداغوجية تمس التلميذ والأستاذ على حد سواء وتتخلص عدم ملاءمة البرامج والمناهج مع مستوى التلميذ وتقل المهام على الأستاذ، وهناك أسباب تنظيمية أهمها معالجة الاختلالات التي يحويها قانون العمل .

نشطت في قطاع التربية عدة نقابات مستقلة مشكلة التكتل النقابي هي UNPEF - SATEF - SNAPEP - CELA - SNTE - CNAPESTE - ،وقد مر التفاوض الجماعي في قطاع التربية بعدة مراحل بدءا من 2009 أين برزت ثلاث مطالب أساسية هي مراجعة نظام المنح والتعويضات وإلغاء المادة 87 مكرر و خفض سن التقاعد بالنسبة لعمال التربية .

يلاحظ ارتفاع عدد المطالب على مر السنوات وهذا راجع لزيادة الوعي النقابي و أيضا للتغيرات الحاصلة مثلا إلغاء السلطة قانون التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن مما أدى إلى تغيير المطالب من خفض سن التقاعد إلى المطالبة بتفعيل التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.

أدى ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية من جهة، وتدني القدرة الشرائية من جهة ثانية إلى المطالبة مرارا برفع الأجور بما يتماشى ومتطلبات السوق. وقد كانت لهذه الجلسات التفاوضية نتائج ملموسة أهمها التخلص من التسيير المركزي للخدمات الاجتماعية وإعادة تصنيف موظفي قطاع التربية وبالتالي رفع الأجور، غير أن بعض المطالب بقيت معلقة مثل التراجع عن إلغاء التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن .

الفصل الثاني: آلية التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية وزارة التربية الوطنية

- إن ترقية العمل النقابي في إطار التكتل النقابي للنقابات المستقلة لقطاع التربية لا يكون إلا بالتعاون وتبادل الآراء في جلسات دورية للخروج برأي موحد كما أدى الوعي والانتماء النقابي لتزايد المطالب العمالية بما يتماشى والأوضاع المهنية والاجتماعية.
- ترى بعض النقابات المستقلة لقطاع التربية أن رفض الوزارة وتماطلها في حل بعض المنازعات القائمة يرجع لمصلحة داخلية لعدم فض النزاع لكن التعارض في بعض الأحيان بين مطالب النقابات يعطل من عملية التفاوض الجماعي وتسوية النزاعات الجماعية.
- أن التفاوض الجماعي كان الحل الأمثل لربح الوقت من طرف الوزارة لتفادي الإضرابات، كما برز دور التفاوض الجماعي وتأثيره على المستوى المادي فيما يتعلق بتسيير نفقات الموظفين وزيادة في الراتب وتقديم الحوافز من منح وتعويزات.
- لم يبرز دور التفاوض على المستوى المعنوي أي توفير الظروف الملائمة للعمل، من تحديد لساعات العمل والتخفيف من مهام الأستاذ خاصة في الطور الابتدائي، كما أن الوعود الكاذبة من طرف الإدارة العليا كانت السبب الرئيسي في تفاقم النزاعات الجماعية داخل القطاع.

الخاتمة

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتنظيم علاقات العمل وشروطه وظروفه، ويعتبر أحد أهم المزايا التي أقرها المشرع الجزائري لتنظيم علاقات العمل الجماعية وتسوية منازعاته سواء في تلك القوانين الواردة في قانون علاقات العمل أو في القوانين الأخرى المكتملة له، والمتعلقة بالنزاعات الجماعية في العمل.

يؤدي التفاوض الجماعي إلى تقريب وجهات النظر بين أطرافه، مما يساهم في الكثير من الحالات إلى تطابق إرادتهما حول اتفاق يتم بينهما لتفادي تفاقم النزاع والبحث عن حلول مرضية للطرفين، وبهذا يحقق العمال مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية.

تعتبر المنظمات النقابية التي لها القدرة على المشاركة بفعالية في وضع وتنفيذ سياسة العمل والسياسة الاقتصادية إحدى أهم أساسيات التفاوض الجماعي، ويرجع هذا لدور النقابات في إيصال مطالب الطبقة العاملة لأرباب العمل، كما يعد التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية للمنظمات النقابية التمثيلية، فأى عرقلة للحق في التفاوض الجماعي، في شكل رفض أرباب العمل للتفاوض الجماعي هو نفسه بمثابة عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي. فالتنظيم النقابي والتفاوض الجماعي متلازمان فهما وجهان لعملة واحدة.

في الأخير نخلص إلى النتائج التالية :

- يساهم التفاوض الجماعي كآلية في تحسين وتنشيط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للعمال والموظفين والتي تعد السبب المحوري في نشوء النزاعات الجماعية للعمل.

- أن تجسيد التفاوض الجماعي بمنظور أناني لأحد الأطراف والرغبة في تحقيق أهدافه على حساب المعطيات والطرف الآخر يؤدي إلى فشل العملية التفاوضية، فالتفاوض هو عملية اتصالية تعتمد أساسا على سماع الرأي الآخر وطرح الأفكار المبتغاة بطريقة مقنعة.

- برز دور التفاوض الجماعي وتأثيره في قطاع التربية الوطنية على المستوى المادي فيما يتعلق بتسيير ملف خدمات الموظفين والزيادة في الراتب وتقديم الحوافز من منح وتعويزات، لكنه لم يحرز أي تقدم ملحوظ على المستوى المعنوي والبيداغوجي أي توفير

الظروف الملائمة للعمل، من تحديد لساعات العمل والتخفيف من مهام الأستاذ خاصة في الطور الابتدائي.

- وجود التنظيم النقابي القوي والمسؤول أهم خطوة لإيجاد الحلول، فاختيار الممثلين النقابيين الذين من شأنهم الدفاع عن حقوق موظفي وعمال قطاع التربية يعتبر أساس نجاح التفاوض الجماعي .

- رغم أن التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية قد حقق بعض المطالب التي من شأنها امتصاص الغضب داخل القطاع، وتسوية النزاعات القائمة خاصة فيما يتعلق بالأجور، إلا أنه فشل في تحقيق جوانب عديدة من شأنها أن ترقى بالعملية التعليمية التي تعتبر محور المجال التربوي في هذا القطاع الحساس . حتى وإن نجحت النقابات المستقلة لقطاع التربية في دفع الوزارة إلى طاولة المفاوضات إلا أنها فشلت في تحقيق الأهداف المسطرة من طرفها ، ويبقى النزاع داخل القطاع قائماً لحد الساعة.



قائمة المصادر والمراجع

أولا : الوثائق الرسمية :

أ- القوانين والمراسيم :

- 1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 02/90 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المؤرخ في 1990/02/06 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 1990/02/07) .
- 2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 11/90 ، المتعلق بعلاقات العمل ، المؤرخ في 1990/04/21 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 1990/04/25) .
- 3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 14/90 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المؤرخ في 1990/07/02 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 1990/07/06) .
- 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي 09/94 ، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ، المؤرخ في 1994/05/26 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 34 ، الصادرة بتاريخ 1994/05/31) .
- 5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، أمر رقم 74/71 ، المتضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص، المؤرخ في 1971/11/16 (الجريدة الرسمية ، العدد 101 ، الصادرة بتاريخ 1971/12/13) .
- 6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، أمر رقم 75/71 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، المؤرخ في 1971/11/16 ، (الجريدة الرسمية ، العدد 101 ، الصادرة بتاريخ 1971/12/13) .
- 7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 31/75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 1975/04/29 ، (الجريدة الرسمية، العدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1975/05/16) .

ب - المحاضر الرسمية :

- 8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية، محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمكتب الوطني للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين برئاسة السيد الأمين العام، الجزائر : مقر وزارة التربية الوطنية بالمرادية، 10 أفريل 2011.
- 9- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر إجتماع بين ممثلي وزارة التربية و CNAPEST ، 2011/04/21.
- 10-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر اجتماع بين ممثلي وزارة التربية و CNAPEST ، 2012/04/15 .
- 11-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر تفاوض بين وزارة التربية الوطنية و الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ، 2013/10/20 .
- 12-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية و نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية ، 2015/03/19 .
- 13-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، محضر اجتماع بين ممثلي وزارة التربية و CNAPESTE ، 2018/04/03 .

ثانيًا : الكتب

أ - الكتب باللغة العربية

- 14- أبو شيخة نادر أحمد، أصول التفاوض، الطبعة الرابعة، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011 .
- 15-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
- 16-أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2013 .
- 17-إلياس يوسف، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، عمان: دار وائل للنشر، 2008.

- 18- بن صابر بن عزوز، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2010.
- 19- ديب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، الجزائر: دار القصة للنشر ، 2003.
- 20- هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع ، 2003.
- 21- هلال محمد ، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، الجزائر : المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1981.
- 22- كافي مصطفى يوسف وآخرون ، إدارة الأزمات وفن التفاوض، الطبعة الأولى ، الأردن : دار الإعصار العلمي ، 2017.
- 23- نصارة محمد عبد الله ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية . القاهرة: مطبوعات منظمة العمل العربية ، 1996.
- 24- عوض حسن علي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الإسكندرية : المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية ، 1996.
- 25- سلامة أحمد ، شرح قانون العمل . مصر : دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، 1952.
- 26- قاسمي ناصر ، الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري . القاهرة : دار الكتاب الحديث ، الطبعة الأولى ، 2012.
- 27- شرارة مجدي عبد الله ، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل : المنهج الحديث لشركاء الإنتاج (العمال ، أصحاب العمل)، 2016.
- ب - الكتب باللغة الأجنبية :

28- Bernard Teyssie , Droit du travail Relations collectives de travail, 11^{eme} edition, New York :LexisNexis.

29- Camerlynck G H ,Droit du travail, 12 ° edition ,france: dalloz,1984.

ثالثا: المقالات العلمية والمجلات:

30-بن سالم كمال ، « معوقات التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية » ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد: 06، جامعة مستغانم : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018 ،

31-ماموني فاطمة الزهرة ، « الحريات النقابية وتحديات العولمة »، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد: 06 ، جامعة مستغانم : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018

32-صوالحية منير ، « الإنتماء النقابي والإضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية »، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 10 ، الجزائر: جامعة تبسة ، جوان 2014.

رابعا: الدراسات غير المنشورة (الأطروحات، الرسائل، المذكرات):

33- أحمية سليمان ، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري . (أطروحة دكتوراه دولة في القانون ، جامعة الجزائر : كلية الحقوق ، 2008).

34-برتيمية عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، (أطروحة دكتوراه علوم في القانون الخاص، بسكرة :جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2013/2014).

35-كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط . (أطروحة دكتوراه في العلوم ، جامعة تيزي وزو : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014).

36- صحراوي هبة ، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية . (مذكرة تخرج للتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر : المدرسة العليا للقضاء، 2006/2007) .

37- عواد بلعبدون ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر . (أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013) .

سادسا: الندوات والملتقيات وبيانات النقابات :

38-بن صابر بن عزوز ، "التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة". مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية

- للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 11/10 مارس 2010.
- 39-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، بيان مشترك ، 2011/04/23 .
- 40-التكتل النقابي لقطاع التربية - UNPEF - SNAPEST - SNTE - CELA - SNAPAP - SATEF- SNAPEP ، بيان: 2015/05، 2015/02/21 .
- 41-التكتل النقابي لقطاع التربية UNPEF - SNAPEST - SNTE - CELA - SATEF- SNAPEP ، بيان: 2018/01، 2018/02/04 .
- 42-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، بيان المجلس الوطني رقم : 2018/09، 2018/04/28 .
- 43-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، بيان الدورة الطارئة للمجلس الوطني ، 2018/12/22 .
- 44-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ، اللجنة الوطنية لموظفي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، بيان: 2019/01، 2019/01/14 .
- 45-تكتل النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية، جلسة عمل لدراسة آفاق الحركة الاحتجاجية، بيان: 2019/05، 2019/02/14 .
- 46-الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF ، نشرة إعلامية رقم 28 ، 2013/10/20 .
- 47-المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية، نشرة إعلامية، 2018/03/15
- سادسا: المواقع الإلكترونية :
- 48- موزاوي علي ، «الأسس الدولية للتفاوض الجماعي في العمل» .الحوار المتمدن ، 2018/01/15 ، على الموقع <www.m.ahewar.org>expose< Prevention ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/12/04.
- 49-«الوقاية من النزاعات والاضطرابات في المؤسسات التربوية»، على الموقع: <www.onefd.edu.dz>expose< Prevention، تم الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/01/02.

- 50-الموعد اليومي، «الساتاف يطالب بن غبريط بلامركزية التسيير»، يومية وطنية إخبارية شاملة ،
2018/11/25، من الموقع <https://elmaouid.net>، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ
2019/03/12.
- 51-«نقابات التربية تحضر لاحتجاجات رفع الأجور»، البلاد الوطني، من الموقع:
detail<article<m.elbled.net. تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2018/09/30.
- 52- «قوانين SNAPEST» ، من الموقع : www.snapestaures.sitew.com ، تم الإطلاع على
صفحة الويب بتاريخ 2019/05/02 .
- 53-«تعريف النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين»، من الموقع:
blog-post<satefalgerie.blogspot.com، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ
2019/05/05.
- 54-منتدى الانشغالات النقابية وأقوال الصحف ، « وقعت النقابات على محضر تجميد الإضرابات مع
وزارة التربية » ، 2009/12/28 ، من الموقع : <https://www.djelfa.info>، تم الاطلاع على
صفحة الويب بتاريخ 2019/04/03.
- 55-«إضراب عمال التربية: النقابة المستقلة UNPEF تدعو لاستئناف العمل» ، الجلفة أنفو ،
2010/03/07، عن الموقع <https://www.djazairress.com> ، تم الاطلاع على صفحة الويب
بتاريخ : 2019/04/25.
- 56- « وزارة التربية تتراجع عن إدماج معلمي الابتدائي في رتبة أستاذ مكون » ، البلاد أونلاين ،
2014/07/18، عن الموقع : <https://www.djazairress.com/elbilad/217369> ، تم الاطلاع
على صفحة الويب بتاريخ 2019/05/02.
- 57-جلال بوعاتي ، « قرار إلغاء التقاعد النسبي خطأ فادح وقاتل للتشغيل »، الخبر ، 2016/07/27،
عن الموقع : <https://www.elkhabar.com>، تم الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ :
2019/04/27.
- 58-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التربية الوطنية ، « إجتماع الوزارة مع النقابات
بخصوص الأساتذة المتعاقدين » ، 2016/04/09، عن الموقع : www.education.gov.dz تم
الإطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04 /27.

- 59- « نقابات مستقلة تقاطع الاجتماع مع وزيرة التربية »، الخبر أونلاين ، 2016/10/15، عن الموقع : <https://www.elkhabar.com> ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04/20.
- 60- «بن غبريط أنهت اجتماعا مع النقابات دون اتفاق على وقف الإضراب»، جريدة الشرق الجزائري ، 2019/02/24 ، عن الموقع : www.elkhersaa-dz.com ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/03/02.
- 61- « نقابات التربية : إضراب ومسيرات دعما للحراك » ، الخبر ، 2019/03/06 ، عن الموقع : <https://www.elkhabar.com> ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04/07.
- 62- « بن غبريط تنشر التصنيفات الجديدة للأسلاك الخاصة » ، الخبر ، 2018/04/07 ، عن الموقع : <https://www.elkhabar.com> ، تم الاطلاع على صفحة الويب بتاريخ 2019/04/22.

سابعا : المقابلات :

- 63- مقابلة مع السيد : التونسي الأبشر ، رئيس المكتب الولائي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF ورقة.
- 64-مقابلة مع السيدة : بوخاري راضية ، عضو المكتب الولائي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF بورقلة وعضو المجلس الوطني لعهدتين.
- 65-مقابلة مع السيد : بلعابد علي ، منسق فرع للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE ورقة.
- 66-مقابلة مع السيد : مفاتيح بلخير ، أستاذ مكون في المعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية الفضيل الورتلاني بولاية ورقلة.
- 67-مقابلة مع السيد : رحمان عبد اللطيف ، المنسق الجهوي للنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST ورقة.
- 68- مقابلة مع السيد : شويحات يحي ، رئيس المكتب الجهوي للجنوب للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF .
- 69-مقابلة مع السيد : خلافي عبد الوهاب ، عضو المكتب الولائي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE ورقة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

53	المبحث الثاني: مراحل سير التفاوض الجماعي بين النقابات المستقلة لقطاع التربية ووزارة التربية الوطنية
53	المطلب الأول: النقابات المستقلة الممثلة لقطاع التربية
54	المطلب الثاني: جلسات التفاوض الجماعي (من 2009 إلى 2014)
60	المطلب الثالث: جلسات التفاوض الجماعي (من 2014 إلى 2019)
67	المبحث الثالث: مخرجات التفاوض الجماعي آفاقه
67	المطلب الأول: نتائج التفاوض الجماعي
71	المطلب الثاني: معوقات التفاوض الجماعي
73	المطلب الثالث: آفاق التفاوض الجماعي
75	الخلاصة والاستنتاجات
77	الخاتمة
80	قائمة المراجع والمصادر
88	الفهرس

