

المحاضرة 10:

تهدف هذه المحاضرة إلى تمكين الطالب من معرفة الأدوات والآليات الفعالة (التوفيق والتحكيم) التي تستخدمها النقابات في دفاعها عن مصالح عمالها وآلية التفاوض، الإضراب، وقبلها المفاوضات الجماعية. فإلى الوظائف أو الحقوق الإدارية أو أرباب العمل أو الحكومات.

سوسيولوجية الإضراب وآلية التفاوض:

أساليب الضغط لدى النقابات العمالية : للنقابات العمالية كما لأعضائها عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل وكوسائل للحصول على مطالبها و للحصول على مزيد من التنازلات من أصحاب العمل أو الحكومات، حيث توجد العديد من أساليب الضغط التي قد تلجأ إليها النقابات العمالية والتي تتمثل في الإضرابات أو المقاطعة الاقتصادية أو التوقف الكلي أو الجزئي عن العمل والمفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات لتوصل إلى حلول للمشاكل القائمة بين العمال وأرباب العمل أو الحكومات، وسنأتي بشيء من التفصيل لتبيان أساليب الضغط لدى النقابات العمالية :

1- الإضرابات : Striks يعني ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات، حيث يعتبر الإضراب أو التلميح به جزءاً أساسياً من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي العالمي.

2- أنواع الإضرابات: هناك أنواع كثيرة من الإضرابات وهناك الكثير من التصنيفات التي صنفها الباحثون كل -حسب توجهه ووجهة نظره والدراسات التي قام بها، ولتبيان هذا الأنواع نذكر:

- دراسة السيدة "بيرو": والتي صنفت الإضرابات إلى إضرابات دفاعية وأخرى هجومية : فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنياً ذوي مداخيل لا بأس بها، حيث تحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية، كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئاً ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيماً ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيداً عن العنف، حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظراً للعوامل المذكورة سابقاً وتكون نتائجه مفيدة.

أما الإضرابات الدفاعية فهي إضرابات دفاعية فجائية وقصيرة المدى وأكثر نزعة للعنف أما من حيث مكان حدوثها فتندلع في المصانع الكبرى و

القائمين بها فئات قليلة التأهيل حيث تك ون عشوائية التنظيم، وممكن أن تكون لها تبعات خطيرة سواء على العمال أو أصحاب العمل.

المفاوضات الجماعية: المفاوضات الجماعية هي تلك المساومات التي تعقدتها الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات مع النقابات العمالية والوصول إلى التلاقي في الأفكار والرؤى والمقترحات حول انشغالات العمال ومطالبهم مثل الأجور وساعات العمل وتحسين ظروف العمل الفيزيائية... الخ، حيث تتأثر هذه المساومات ونتائجها بعوامل كثيرة منها: الظروف الاقتصادية العامة وموقف كل من الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات ورأيهم في النقابات العمالية وقوة النقابة وقدرتها على التفاوض والضغط على الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات.

3- تطور أشكال الإضراب : تستند فعالية الإضراب على التضامن الجماعي ، حيث لا المكروه ولا كاس رو الإضراب يخففون من الضغط المعنوي والمادي على أرباب العمل أو الحكومات، فحرية العمل بمعنى حرية عدم التضامن لا تتفق مع فعالية الحركة الاجتماعية، ومع ذلك فإن القانون يحاول حمايتها، حيث أن القانون لا يحدد" التواطؤ وحماية التصرف الخاص" والذي صوت عليه البرلمان الانكليزي عام 1875 كجرائم يعاقب عليها "استخدام العنف أو التهديد ضد عامل آخر أو زوجته أو أولاده وإيقاع الضرر بملكيتهم... الخ وقد أصبح القانون أكثر تساهلا وينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سلمية حيث كان العنف من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ، فالنقابات العمالية لم تكسب شيئا من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع عنيف، إذ يعد أحد أسلحة أرباب العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن الجرائم الفردية والجماعية، وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبيا وقوة تأثيرها في المجتمع.⁽¹⁾ وتعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية، حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية. وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة وتسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية".⁽¹⁾

المفاوضات الجماعية وأهميتها : المفاوضات الجماعية هي تلك المساومات التي تعقدتها الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات مع النقابات العمالية والوصول إلى التلاقي في الأفكار والرؤى والمقترحات حول انشغالات العمال ومطالبهم مثل الأجور وساعات العمل وتحسين ظروف العمل الفيزيائية... الخ، حيث تتأثر هذه المساومات ونتائجها بعوامل كثيرة منها : الظروف الاقتصادية العامة

وموقف كل من الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات ورأيهم في النقابات العمالية وقوة النقابة وقدرتها على التفاوض والضغط على الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات. وتتضمن المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية، تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين في تطبيق بنود الاتفاقية الضمان النقابي: ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بدرجة الأولى للعاملين والموظفين⁽¹⁾.

وظائف أو حقوق الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات

بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل للحماية من هذا التوسع، ذلك أن المالكين يسعون غالباً لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفتهم المالكين لتنظيمات معنية.

- الإجراءات والشكاوى: تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في الاتفاقيات الجماعية حيث يتم معالجة هذه الشكاوى أو المطالب، حيث أن العاملين ونقاباتهم يعتبرونها عناصر جوهرية في مرحلة التفاوض ولأنه من أجلها، وجد التفاوض ويتم في هذه المرحلة المساومة بين النقابات وأرباب العمل حول هذه المطالب والشكاوى.

- إنهاء الاتفاقية: إن البند الأخير في الاتفاقية ينص عادة على مدة عقد الاتفاقية، وكذلك الإجراءات الواجب - إتباعها في إنهاء أو تجديد الاتفاقية و الخروج بنتائج لهذه الاتفاقيات تكون محل قبول الأطراف المتفاوضة حيث يقدم أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تنازلات لتحقيق المطالب العمالية ولإخلاء "الصراعات الحقوقية" بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة، وتوقع هذه الاتفاقية لتدخل في مجالها القانوني وتدخل حيز التنفيذ⁽²⁾.

أهمية المفاوضات الجماعية في المؤسسة الجزائرية

لقد ظهرت المفاوضات منذ وقت بعيد في البلاد الصناعية مجموعة، حيث تقوم من المؤسسات بوظيفة التوسط بين الأطراف المختلفة، ومن ثم التخفيف من حد الصراعات الصناعية، ويأتي على رأس هذه التنظيمات أسلوب التفاوض والتوفيق في كثير من البلاد الصناعية، حيث يلتقي ممثلو النقابات وممثلو أصحاب العمل، أو ممثلو الإدارة والتجمع العمالي داخل المصنع على مستوى المؤسسة الصناعية، وتتم بين الطرفين مفاوضات تستهدف التوصل إلى حلول يرضى عنها الجميع، فإذا ما فشلت مثل هذه المفاوضات أمكن اللجوء إلى الوساطة، حيث يتم إدراج طرف ثالث محايد يرضى عنه الطرفان ويقبلان الأخذ بمشورته للخروج من الموقف الصراعي القائم. وقد يتم التوصل إلى تسوية موقف معقد من خلال ما يقدمه الوسيط من أفكار ومقترحات جديدة، وفي حالة إخفاق هذه الوساطة تأتي مرحلة التحكيم التي يتم اللجوء إليها، وقد يلجأ الطرفان إلى نظام التحكيم مباشرة، يفترض هذا النظام أن الأطراف المتصارعة

أكثر التزاما بمطالبها وأكثر تعصبا لمواقفها. وتنص التشريعات الصناعية في أغلب البلاد الصناعية على ضرورة اللجوء إلى التحكيم أو على ضرورة الالتزام بنتيجة هذا التحكيم.^(١)

ومع أن الوظيفة التي تقوم بها منظمات الوساطة والتحكيم في جوهرها في البلاد الصناعية، إلا أن قوانين العمل تختلف من دولة إلى أخرى إختلافا بعيدا في تحديد التفاصيل المختلفة المحيطة بعمل هذه المنظمات، الشيء الذي يشجع إلى اللجوء إلى المفاوضات الجماعية من خلال القوانين الجزائية في ظل

لاصلاحات والتحول إلى اقتصاد السوق.

عرفت علاقات العمل في الجزائر تحولات عميقة- منذ صدور مجموعة القوانين 1988- ترجع أساسا لوضع نظام التفاوض الجماعي والتشاور بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال بحيث يتم التفاوض في إطار تشريعي واضح محدد من خلال القوانين الجديدة بعد سنة 1990 التي تبين محتوى الاتفاقيات، ويعرف النزاعات وكيفية تسويتها. والاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب يتضمن مجموع شروط التشغيل سواء لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية ستبرم فيما بعد عقود العمل الفردية.^(٢)

إن الاتفاقية من الناحية القانونية هي اتفاق مدون يعالج عنصرا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال وتبرم لمدة محددة أو غير محددة ويمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا يجب على المؤسسة إشهار جميع الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال، لذلك تعتبر المفاوضة الجماعية من أبرز وسائل العلاقات الصناعية وأكثرها فاعلية في تنظيم العلاقات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال، وهي تبرم عادة بين مندوبي الطرفين أو ممثلي مؤسساتهم بغرض الوصول إلى اتفاق أو عقد مشترك، قبل ذلك لا بد من توفر بعض الشروط لتتم المفاوضة بصورة مجدية وهي:

✓ أن تكون المفاوضة مقبولة لدى الحكومة، والرأي العام كوسيلة لتحديد شروط العمل وتنظيم العلاقات الصناعية.

✓ الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل وتمثيلها للأعضاء تمثيلا صحيحا.

✓ أن يكونا طرفا العلاقات الصناعية مستعدين للأخذ والعطاء، فضلا عن الرغبة الصادقة في الوصول إلى اتفاق مشترك.^(٣)

يقوم هذا الأسلوب على تحديد نقاط الاتفاق والاختلاف والعمل على حلها بوضع ضوابط مقننة في العقد الموقع من الطرفين بما يكفل احترام بنوده و

التزاماته خلال فترة سريان مفعوله. وإذا كانت الاتفاقية الجماعية تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فإن الاتفاق الجماعي هو اتفاق مكتوب أيضا ولكنه يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية ويمكن أن يكون ملحقا للاتفاقية الجماعية الموقع عليها سابقا⁽¹⁾.

تبرم الاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة نقابية تمثلية لهؤلاء المستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية ممثلة للعمال من جهة أخرى، ويحدد القانون شروط وكيفية تمثيل الأطراف المختلفة في التفاوض، وتحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة. ويمكن اعتبار صدور القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 الذي ورد ضمن القوانين الجديدة الخاصة التي تناولت نزاعات العمل الفردية والاجتماعية وحتى تلك المتعلقة بعلاقات العمل مكسباً للعامل قبل أن تكون مكسباً للإدارة والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي تدعو إلى استدعاء جمعية عامة لجماعة العمال المعنيين في موقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وكذلك القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1991/04/21، المتعلق بعلاقات العمل فهذه القوانين لا تستطيع الاستجابة لكل خصوصيات الواقع، وهنا تكمن ميزة هذه القوانين، حيث تركت المجال للتفاوض بين الطرفين (عمال - إدارة) قصد التكفل بهذه الخصوصيات، لذلك فأهداف الاتفاقية الجماعية هي خلق تناسق بين أهداف الإصلاح الاقتصادي في مجال التنظيم والتسيير وأهدافه في مجال الشغل وعلاقات العمل تكييفاً للمؤسسات مع أهداف التحول إلى اقتصاد السوق، هذا الأسلوب الجديد له تأثير في تغيير الذهنيات ويصبح التفاهم بين مختلف المتعاملين الاجتماعيين وممثلي العمال ملغياً في ذلك الطابع الإداري السائد، وحتى طموحات العمال يمكن تجسيدها حسب كفاءة ومقدرة المفاوضات الذي يستعمل الأدوات المرنة وأساليب أخرى بفضل التشاور والحوار البناء مع الطرف المفاوضات مع مراعاة تفادي استعمال أسلوب

الإضراب أو الاصطدام باستياء العمال.

أما عن دور الدولة في هذا الإطار فيمكن أساساً في ضمان الحد الأدنى للأجور مع أخذه

بعين الاعتبار من جهة الإنتاجية الوطنية المتوسطة المسجلة ومؤشر

أسعار الاستهلاك

بالارتباط مع الوضعية الاقتصادية للبلاد.

فحضور أو وجود الدولة يبقى ممثلاً في وجود مفتشيات العمل للسهر على ضمان تطبيق

القوانين، خاصة عند مرحلة الإعداد والمصادقة على مختلف الاتفاقيات الجماعية، إضافة إلى دورها في الحفاظ على الشغل كإحدى الأهداف الرئيسية مع الترخيص بفكرة تسريح العمال عندما تقتضي الضرورة ذلك كوقوع المؤسسة في ضائقة مالية تهدد أمن ووجودها أو مصيرها للإفلاس. في خضم التكيف العمالي مع القوانين الجديدة تعددت أسباب النزاعات، بحيث أصبحت لا تختلف بين مؤسسة وأخرى وكلها تتدرج في مطالب مادية (ألاجور، نظام التعويضات، المطالبة بالحوافز الفردية والجماعية)، وترتبط هذه الأسباب في النهاية بتدهور القدرة الشرائية للعمال الذين سيجدون أنفسهم بين انخفاض الدخل من جهة وغلاء المعيشة من جهة أخرى إلى أن يصبح العمال بموجبها عاجزين عن تحمل أعباء أسرهم بسبب الدخل المحدود، ومن هنا يلجأ أغلبهم إلى استعمال الإضراب كوسيلة للمطالبة بتحسين مستواهم المعيشي. يتوقع من الإصلاح استخدام عدة إمكانيات مرنة لتكييف مناصب العمل مع الوضعيات الجديدة كتسريح العمال وتحديد مدة القيام بالعمل الجزافي وتخفيض عدد ساعات العمل والإحالة على التقاعد، وإمكانية تحويل العمال باتجاه نشاطات أخرى أو إلى فروع مؤسسات أخرى.

ومن أهم هذه الحالات وجود بنود ضمن الاتفاقية الجماعية التي يتحدد بموجبها الوضعيات الجديدة المذكورة. وكانت لقانون 1/88 المتعلق باستقلالية المؤسسات نظرة خاصة فيما يخص قضية توسيع إمكانيات البحث عن بدائل تسوية مشكل فائض اليد العاملة الذي أنهك معظم المؤسسات العمومية، بحيث أثر سلباً طيلة أكثر من ثلاثة عقود من الزمن أثناء مراحل مسيرة المؤسسة من التسيير الذاتي، التسيير الاشتراكي للمؤسسات، خاصة المرדودية الإنتاجية وعلى هذا الأساس شرعت معظم المؤسسات بعد الاستقلالية في تنفيذ عملية التقليل التدريجي من حجم العمال، مستخدمة في ذلك فتح المجال للذهاب الإرادي كإحدى الحلول السهلة مع إعطاء العامل المغادر جميع حقوقه القانونية مع دفع مبلغ مالي بأجرة بعض الأشهر من العمل كحافز من المؤسسة إلى العمال الراغبين في الخروج من العمل إرادياً. كما تم اعتماد أسلوب التسريح عن طريق التقاعد المسبق من أجل إخلاء المناصب؛ وقد برزت بعض الوضعيات؛ كانت المؤسسة العمومية تتحمل أعباءها والمتمثلة في الانتداب أو تكليف بمهمة من المؤسسات إلى مختلف الهيئات الإدارية للدولة مما أدى في النهاية إلى عرقلة نشاط المؤسسات الاقتصادية العمومية، كما تتبع المؤسسة في سلم التوقيع على العقود بالنظر إلى قيمتها المالية وهذا بإتباع معايير محددة.

إن خصوصيات القطاعات الاقتصادية وعدم تكيفها مع إجراءات وتدابير القانون العام للعامل جعل المؤسسات غير قادرة على تحقيق أهدافها المسطرة

في مجالات تحضير العمال وتنمية المردودية ومن ثمة فقد قيّد من حرية مبادرة المسيرين ونشاط العمال لكونه لم يميز بين العمل الإنتاجي والعمل غير الإنتاجي "الإداري" لم يفرق بين الوظيفة الاقتصادية التي هي من اختصاص المؤسسات الاقتصادية والصناعية وبين الوظائف الخدمية الإدارية التي تدخل ضمن اختصاص الإدارة العمومية بصفة عامة فكلاهما تم إخضاعه لقانون الوظيف العمومي. فتعدد قطاعات النشاط لا تسمح بتوحيد قوانين العمل على نفس المستوى نظرا لاختلاف طبيعة نتائج كل مؤسسة واختلاف طبيعة العمل في حد ذاته والإشكال يبقى مطروحا في هذه الحالة والتميز بين المؤسسات نفسها داخل نفس الفرع وبين تلك المنتمية لقطاع معين.

وفي إطار فكرة تسريح العمال توقع واضعو الإصلاح استخدام عدة إمكانيات مرنة لتكييف

مناصب العمل مع الوضعيات الجديدة، ومن أهم هذه الحالات وجود بنود ضمن الاتفاقية الجماعية تحدد مدة القيام بالعمل الجزافي وتخفيض عدد الساعات العمل والإحالة على التقاعد، إمكانية تحويل العمال باتجاه نشاطات أخرى.

إن إصلاح المؤسسة العمومية وإخضاعها لمنطق التحرير الاقتصادي وقواعد المنافسة التجارية يقتضي إجراء بعض التعديلات الضرورية في ميدان العمل لاسترجاع بعض المبادئ الأساسية، كالربح والإنتاجية، وبالتالي يصبح من العسير أن يكون التوقف عن العمل بكيفية أو بشكل يخرج عن الإمكانيات الموضوعية للمؤسسة المستخدمة، وبعيدا عن أي ضغط خارجي عن المؤسسة قد يمس باستقلاليتها، ولإبعاد تدخل الدولة في ميدان العمل والشغل تم وضع أسلوب جديد في التعامل وذلك بالاعتماد على الاتفاقيات الجماعية.

التسوية: من المؤكد أن تنظيم الأطراف المشتركة في العملية الإنتاجية في العملية الإنتاجية في (أعمال... الخ) يعتبر في العادة خطوة أولية على طريق تخفيف حدة الصراع الصناعي وكسر حدته، ولعل السبب في ذلك أن الصراعات المنظمة أيسر تسوية من الصراعات غير المنظمة، ومع ذلك لا ننسى أو نتجاهل أن تسوية الصراع تسوية ناجحة يتطلب تحقق عدد من الشروط؛ وقد تحقق بالفعل جانب من هذه الشروط تدريجيا وببطء، وأرست قواعد هذه اللعبة بين أطراف المشاركين في العملية الإنتاجية. ولا ينبغي هذا أولئك الأطراف قد يخرجون عليها ويتجاوزونها في بعض الأحيان ولكن هذا أمر آخر، لا يتعارض مع القاعدة الأساسية التي نؤكد عليها، من الممكن أن نطلق على هذه الشروط اسم مبادئ أو أسس العلاقات الصناعية في العالم المعاصر وتتلخص فيما يلي:

1- أنه لا يمكن القضاء على الصراعات الصناعية قضاء نهائيا أو التخلص

منها تماما، ولذلك يعتبر من الأمور البالغة الأهمية أن تدرك أطراف العملية الإ

إنتاجية ضرورة الصراع ومدلوله، ويسلم كل طرف بحق الأطراف الأخرى في رفع راية العصيان ووقف التعاون أو التهديد بوقفه.

2- في بعض الأحيان قد يمكن حل أو تسوية بعض موضوعات الصراع الصناعي، ولكن الأسباب الحقيقية البعيدة قد ترجع إلى طبيعة البناء الثابت للمصنع والتركيب الراسخ المعالم للمؤسسة الصناعية، لذلك يتعين عند التصدي لحل أي صراع التسليم بوجود تلك الأسباب الأساسية البعيدة والتركيز على معالجة مظاهر هذا الصراع.

3- وهنا يصبح من أهم الشروط اللازمة لتخفيف حدة هذه المظاهر أن يتم هذا العمل في قنوات وبوسائل وطرق محددة؛ أي أن يخرج الصراع الصناعي من الحرب الشعبية إلى مرحلة المواجهة المنظمة، فهذا التنظيم هو الذي يكفل لنا السيطرة على مجريات الصراع والتحكم فيه.

4- يتم الاتفاق بين أطراف "التنظيم" عن طريق العملية الإنتاجية على بعض قواعد العمل، التي تسمح إلى جانب المواجهات العنيفة بوجود صمامات أمن للتحكم في هذا العنف في الوقت المناسب، وهذه الصمامات هي عبارة عن المفاوضات السلمية الهادئة.

هذه المبادئ الأربعة للعلاقات الصناعية هي ثمرة التطور الصناعي يعني أنها نتاج تلقائي لتطور الأحداث، وليست نتيجة اتفاق إرادي واع. إن مثل هذه الأسس الأربعة هي أداة من بين عدة أدوات لتحقيق السلام الصناعي بما يتجاوز مصلحة طبقة واحدة أو فئة واحدة من فئات المجتمع، ويعم الكيان الاجتماعي في مجموعه.⁽¹⁾

- **التوفيق والتحكيم:** يعد التحكيم حسب المادة 13 من القانون 90-02،

أداة لحل النزاع والذي يرتبط في العادة بالتجارة الدولية لكن المشرع الجزائري قد وسع الإجراء إلى نزاعات العمل الجماعية، حيث أجاز لأطراف الاتفاق عرض الخلاف على التحكيم وأسند مهمة تعيين المحكمين وتشكيله إلى محكمة التحكيم في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق المادة (442) الى (454) من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

وعندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية، تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم ، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وتحفيز كل من الإدارة و النقابة للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما، أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسيين، ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين، ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر

أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرارات أو الحكم في الموضوع و الملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفا النزاع . من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات العمالية، نجد أن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي حالة فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل الإضراب تأتي المفاوضات الجماعية وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والمحاكمة، ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومة حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ت رجيح طرف على آخر.^(١)

يساهم التحكيم في هذه العملية مساهمة مؤقتة أو دائمة لا يدخل في عضويتها طرفا النزاع لكن موافقتها على تحويل الملف إلى محكمة التحكيم ضرورية. وقرارات هيئة التحكيم هذه ملزمة ونهائية ولا يجوز الطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن، ويجب على رئيس الهيئة إعلام طرفي النزاع بالقرار وإعطاؤهما صورة منه وإرسال صورة إلى السلطة المختصة مع جميع المستندات المتعلقة بالنزاع لحفظها لديها (ويسند) تنفيذ القرارات لرئيس هيئة التحكيم والذي له حق مباشرة كافة الصلاحيات القانونية والقضائية وفقا لقانون الإجراءات المدنية^(٢).

إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال.

- تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعبر عن تكافؤ القوى أثناء المفاوضات.

- تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم.

- إن المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتضمن حقوقهم التي تم التوصل إليها ويضمنها عقد الاتفاقية، كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.

- تقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي.^(٣)