

المحاضرة الخامسة: اتفاقية العمل الجماعية (1)

تمهيد:

اتفاقية العمل الجماعية من أهم المصادر التي يقوم عليها قانون العمل كونها ثمرة المفاوضات بين العمال وأصحاب العمل وبما تحققه من تكافؤ في القدرة على التفاوض بين طرفي الاتفاقية كما أنها تمكن العمال من تحقيق مكاسب ما كان لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية .

1. التطور التاريخي لاتفاقية العمل الجماعية:

يعتبر نظام اتفاقية العمل الجماعية أحد المظاهر البارزة لنظام علاقات العمل الجماعية وقد ارتبط ظهورها وتطورها بظهور وتطور هذه العلاقة في حد ذاتها. ولقد تهيأت العديد من الأسباب والعوامل التي أدت إلى ظهور وتطور اتفاقية العمل الجماعية نذكر منها باختصار:

- قيام الثورة الصناعية في أوروبا وظهور الطبقة العاملة وما كابدته في البداية من ظروف معيشية قاسية مما دفع بهم إلى التضامن للدفاع عن حقوقهم المشتركة.
- التحرك الجماعي للعمال للمطالبة بحقوقهم نتيجة الظروف الصعبة التي كان تعيشها هذه الفئة.
- انتشار النزاعات الجماعية في العمل والاضرابات العمالية مما أدى إلى الاقرار القانوني بحق العمال في تكوين تنظيمات نقابية.
- نشأة وتطور النقابات العمالية، حيث ظهرت النقابات العمالية أولاً في إنجلترا سنة 1871 بموجب قانون 29 يوليو وظهرت بموجبها اتفاقيات العمل الجماعية، ثم امتدت إلى فرنسا سنة 1884 بموجب قانون 21 مارس 1884 حيث سارعت النقابات العمالية على إثره إلى إبرام العديد من اتفاقيات العمل الجماعية.

- تشجيع وحث منظمة العمل الدولية على إقرار حق التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقيات عمل جماعية.

2. مفهوم اتفاقية العمل الجماعية.

لقد وردت عدة تعريفات فقهية وتشريعية لاتفاقية العمل الجماعية يمكن التعرض إليها كما سيأتي:

أ-التعريف الفقهي:

من بين أهم التعاريف الفقهية لاتفاقية العمل الجماعية ما يلي: " تنظيم عقدي سابق لشروط العمل أو هي تحديد اتفاقي لعلاقة العمل ، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية ".

كما تعرف "هي اتفاقية تتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل ، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي".

وهي: " اتفاق يحرر كتابة ويودع في كتابة ضبط محكمة العمل. يتضمن الأحكام المقررة في القانون، المتعلقة بكيفيات مراجعتها وإشهارها وتجديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية. ويبرم بين نقابة عمالية وصاحب عمل أو تجمع لأصحاب العمل ، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية".

ب-التعريف التشريعي.

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية بأنها" اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية ، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال ، من ناحية أخرى . تحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ".

فاتفاقية العمل الجماعية أنها كما يذهب البعض لا تنشئ علاقة العمل من ذلك النوع الذي ينشأ في مجال العقود الفردية، وإنما تقتصر أحكام الاتفاقية على بيان الشروط الواجبة الاحترام عند إبرام تلك العقود الفردية ، فكأن الاتفاقية حينئذ تعد بمثابة دستور علاقات العمل الفردية، فمثلا تحدد حقوق وواجبات أطراف عقد العمل وفق الشروط التي تحددها اتفاقية العمل الجماعية والاتفاقية الجماعية تعدل هذه الحقوق إذا كانت قواعدها أكثر نفعا للعمال.

3 الفرق بين الاتفاقية الجماعية و الاتفاق الجماعي.

هناك اختلاف بين الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي حيث أن الاتفاقية الجماعية تعالج مجمل شروط العمل والتشغيل، ومختلف الضمانات الاجتماعية الأخرى. أما الاتفاق فيختص بمعالجة موضوع أو مواضيع معينة ومحددة من ضمن المواضيع التي قد تحيلها إليه الاتفاقية الجماعية، أو التي لم تتعرض لها الاتفاقية الجماعية بالمعالجة الكافية أو التي تفرضها ظروف ومعطيات مستجدة بعد إبرامها .. الخ ، كما قد يأتي الاتفاق كوسيلة وأداة لمراجعة أو تعديل أحد المواضيع أو الأحكام الواردة في الاتفاقية ، فيصبح بذلك كملحق لها، مثل الاتفاقيات الخاصة بالأجور أو التعويضات أو بتحديد ساعات العمل أو العطل أو بعض الامتيازات المختلفة " .

4. نطاق تطبيق اتفاقية العمل الجماعية.

إن نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية عموما يشمل كافة القطاعات والمؤسسات والفئات العمالية التي تخضع لقانون العمل والنظم التطبيقية له، أي كل المؤسسات والفئات العمالية التي تعتمد في علاقاتها المهنية ، أي يتحدد نطاق العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل يحدد قانون وبصفة حصرية واسعة أو ضيقة وفقا لأحكام المادتين الثالثة والرابعة من القانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل، المشار إليه سابقا.

ويلاحظ أن التشريعات العمالية المقارنة تختلف في توسيع وتضييق دائرة نطاق العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل، فبعضها تعتمد بديلا لهذه الاتفاقيات الجماعية بالقوانين الخاصة والتي هي عبارة عن نصوص قانونية تنظيمية تصدرها الحكومة ، سواء بعد استشارة التنظيمات النقابية الممثلة لهذه القطاعات أو

الفئات العمالية، أو بدون ذلك، وهو النظام الذي اعتمدته الجزائر بناء على دستور سنة 1989 والقوانين الاقتصادية والاجتماعية التي صدرت تطبيقا لمبادئه، والتي بينت الفوارق بين القطاعات الإدارية والاقتصادية، وتم الفصل بينهما بشكل صريح عن طريق اعتماد الازدواجية القانونية ، حيث أصبح كل قطاع يخضع لنظام قانوني مستقل عن النظام الآخر.

في حين استمر تطبيق نظام العلاقات القانونية والتنظيمية في الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الإداري التي تخضع للقانون العام وبالتالي للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية".

معايير تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية:

يتم تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية وفق المعايير التالية:

أ- المعيار الزمني.

يمكن أن تبرم الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لمدة محددة أو غير محددة، ولو أنه من الناحية الميدانية عادة ما يعمل الأطراف على التحكم في مسألة المدة بتوظيف خاص ببعض الإجراءات القانونية مثل التعديل أو المراجعة و النقص، إذ كثيرا ما يبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة ، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحا، إلى جانب حق النقص الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الاتفاقية قبل نقضها ، وهي المدة التي حددها القانون الجزائري باثني عشر 12 شهرا من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وأن عدم تحديد مدة الاتفاقية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مراجعتها أو نقضها جزئيا أو كليا، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمرا قد يضر بمصالح أحد الطرفين ، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن مسألة مدة الاتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف ليتم تحديدها وفق ما يروونه مناسبا للظروف التي تتحكم في علاقتها المهنية والاجتماعية طبقا لأحكام المادة 117 من ق 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل.

ب-المعيار المكاني.

حيث يأخذ بعين الاعتبار المجال الجغرافي الإقليمي الذي تشمله الاتفاقية ، حيث يكون هذا النطاق وطني أو جهوي في أكثر من ولاية أو ولائي أو نطاق محلي بلدي في بلدية أو أكثر، ومعنى هذا أن أحكام الاتفاقية تعتمد على هذا المعيار، لتطبق على كافة العمال والمؤسسات المتواجدة في النطاق الجغرافي.

ج- المعيار المهني.

فقد تخص اتفاقية جماعية ما مهنة معينة أو حرفة معينة محددة بذاتها دون الاخذ بعين الاعتبار المجال الجغرافي، مثل مهنة أو حرفة عمال المطابع ، أو عمال البناء، أو عمال الموانئ، وما شابه ذلك من المهن المستقلة بذاتها.

المراجع:

- أحمية سليمان : (2012)الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- جليد الشريف (2020/2019)، محاضرات في قانون العمل، جامعة البليدة.
- محمود جمال الدين زكي(1983)، قانون العمل ، ط3، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة.
- علي عوض حسن(1982)، شرح قانون العمل الجزائري الجديد.
- عجة الجيلالي، (2005)، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية(النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)،الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع.
- القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية