

الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل في الجزائر

د. ماموني فاطمة الزهرة

أستاذة التعليم العالي

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم الجزائر

revuedroit.travail@yahoo.com

د. بلعبدون عواد

استاذ محاضراً

مستخلص البحث:

لقد أصبح الحوار الاجتماعي في وقتنا الحالي أمراً ضرورياً ليس فقط للبحث عن الحلول التي من شأنها حل منازعات العمل، بل أصبح أيضاً الوسيلة المثلى لخلق ديناميكية دائمة في العلاقات المهنية، حيث يعطيها الدفعة الضرورية لتطويرها وفق وتيرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

الكلمات المفتاحية: الحوار الاجتماعي، منازعات العمل، العلاقات المهنية.

مقدمة Introduction:

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 في 2008، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الدورة 98، 2008)، حيث وضع الإعلان أربعة أهداف استراتيجية ينبغي للمنظمة والدول الأعضاء فيها السعي إلى تحقيقها، وهي تعزيز العمل، وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية، تعزيز الحوار الاجتماعي، احترام وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشدد الإعلان على أنه ينبغي تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل تكييف تنفيذ كل هدف من الأهداف الاستراتيجية مع احتياجات وظروف كل بلد وترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية، تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات، وبرامج العمالة والعمل اللائق وإضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة التشغيل وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل. وفي مارس 2011، اعتمد مجلس الإدارة مقترحاً يوفر الإرشاد فيما يتعلق بالمناقشة المتكررة في 2013 للهدف الاستراتيجي بشأن الحوار الاجتماعي، نظراً للأهمية التي اتسم بها الحوار الاجتماعي في بلدان عديدة عند التصدي للركود الاقتصادي، والتي سيحتاج إليها بغية ضمان انتعاش غني بالوظائف وذكر مجلس الإدارة بأهمية الحوار الاجتماعي التي حددها الميثاق العالمي لفرص العمل، لا سيما في فترات التوترات الاجتماعية الشديدة. وسلّم مجلس الإدارة بأنّ المناقشة التي ستجري عام 2013 سوف تتيح أمام مؤتمر العمل الدولي الاستفادة في تحليل وتحديد الدور الذي يضطلع به الحوار

الاجتماعي وعلاقاته المترابطة مع الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى لمنظمة العمل الدولية (التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي، 2013، صفحة 2).

من هذا المنطلق يحتل الحوار الاجتماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية وتحسينها وتحقيق السلم الاجتماعي بمختلف المؤسسات الاقتصادية. وعلى المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج وتمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة والتنافسية الاقتصادية. من هنا يمكن طرح الاشكال التالي: الى أي مدى يمكن للحوار الاجتماعي ان يساهم في استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات؟ للإجابة عن هذه الاشكالية، خصصنا المبحث الاول الى تحديد مفهوم الحوار الاجتماعي وخصائصه، اما المبحث الثاني فتعرضنا فيه الى مؤسسات واليات الحوار الاجتماعي في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم الحوار الاجتماعي وأهميته

The concept of social dialogue and its importance

يعتبر الحوار الاجتماعي من أهم مواضيع المتداولة في وقتنا الحالي، سواء على المستوى الوطني أو الدولي (الكوري، 2009، صفحة 26)، حيث أصبح يشكل إحدى الملامح الرئيسية للمجتمعات المتقدمة وأداة حضارية لتحقيق السلم الاجتماعي. خصصنا المطلب الاول الى تعريف الحوار الاجتماعي وأهميته في المطلب الثاني

المطلب الأول: تعريف الحوار الاجتماعي وخصائصه

Definition of social dialogue and its characteristics

لقد أصبح هذا الحوار في وقتنا الحالي أمراً ضرورياً ليس فقط للبحث عن الحلول التي من شأنها حل النزاعات، بل أصبح أيضاً الوسيلة المثلى لخلق ديناميكية دائمة في العلاقات المهنية، حيث يعطيها الدفعة الضرورية لتطويرها وفق وتيرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، ولعل مبدأ الثلاثية، الذي أنشأته منظمة العمل الدولية كانت أول تسمية أطلقت على هذا الحوار (سمبسون، صفحة 2)، ذلك المبدأ الذي أصبح هو المحرك الأساسي والأداة المفضلة لتجسيد تطبيق الديمقراطية في الميدان الاجتماعي بإشراك الأطراف الاجتماعيين كشركاء أساسيين لفض المنازعات الاقتصادية والمهنية. فهذا الإشراف الجماعي هو وحده الكفيل بتقليص التوترات والمنازعات التي تنطوي عليها العلاقات المهنية والاجتماعية والقادر على رفع التحديات الجديدة في عالم يعيش تقلبات كبرى بفعل التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

الفرع الاول: تعريف الحوار الاجتماعي

Definition of social dialogue

رغم تزايد استعمال عبارة "الحوار الاجتماعي" إلا أن تحديد معناه افتقد إلى الدقة (سمبسون، صفحة 2). فمعناها الأشمل يمكن أن يعني أي تفاوض أو تشاور أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل

صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع. ويمكنها أن تغطي مواضيع من أية طبيعة كانت، ولكنها تهدف عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة والتشغيل وظروف العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل أو على بعض منه. وطبقاً لمصطلحات منظمة العمل الدولية، تحمل عبارة "الحوار الاجتماعي" معنى أكثر تحديداً ودقة وهو مرادف لعبارة "الثلاثية" التي لا تميز تركيبة المنظمة الثلاثية فحسب (أي أصحاب العمل والعمال والحكومات) بل أيضاً التفاعل بين هذه المجموعات الثلاث التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيزها باعتبارها أساسية للنهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية (سمبسون، صفحة 2). وبالتالي فالحوار الاجتماعي هو المصطلح الذي يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل والحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمل ومكانه. وهو يشمل كافة أنواع التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل. ويشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وهدفاً بحد ذاته، إذ يمنح الناس صوتاً وحافزاً في مجتمعاتهم وأماكن عملهم. يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائياً، بين العمال وأصحاب العمل وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح "الشركاء الاجتماعيون" أو ثلاثياً، وتتضمن الحكومات إليهم. وقد يتخذ الحوار الاجتماعي الثنائي شكل مفاوضات جماعية أو أشكالاً أخرى من التفاوض والتعاون ومنع النزاعات وتسويتها. أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال وأصحاب العمل والحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة والقوانين وغير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال وأصحاب العمل (مكتب العمل الدولي، 2013، صفحة 12). وإلى يومنا هذا فإن عبارة "الحوار الاجتماعي" تُستخدم بمعنى "الثلاثية" أو التعامل الثلاثي بين الحكومة بصفقتها ممثلة للدولة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وذلك بقصد التعامل مع المسائل وصياغة وتنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي. ويسعى الحوار الاجتماعي في هذا المعنى إلى تحقيق فهم أكبر للمصالح المتعارضة للأطراف بهدف المصلحة العامة.

الفرع الثاني: خصائص الحوار الاجتماعي

ويمتاز الحوار الاجتماعي بمجموعة من الخصائص التي تميزه:

- فهو يستند إلى تغليب لغة العقل والمنطق والموضوعية وسيطرة المصالح العامة على المصالح الخاصة وضرورة وجود النية الصادقة والإيمان بالحوار كأسلوب للحل.
- الحوار الاجتماعي لا يقوم إلا بمشاركة أطراف الإنتاج الثلاثة الحكومات وأصحاب العمل والعمال، ولا يمكن إجراء حوار حقيقي عند غياب طرف من أطراف الإنتاج عن طاولة الحوار.
- إن الحوار الاجتماعي يختلف عن التفاوض الجماعي، لأن هذا الأخير يهتم بتنظيم ظروف العمل وشروطه وعلاقاته، في حين أن الحوار الاجتماعي يتجاوز ذلك

ليشمل قضايا مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة والتشغيل وظروف العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع.

المطلب الثاني: أهمية الحوار الاجتماعي

يعتبر الحوار الاجتماعي حالياً أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج وتمكين أطراف الإنتاج من مواجهة الظروف الاقتصادية العالمية المتغيرة، خاصة منها ظاهرة العولمة (كاظم، 1998، الصفحات 65-73) التي أدت إلى التحرير شبه المطلق لحركة السلع والخدمات ورؤوس الأموال والاستثمارات المباشرة مما يفتح المجال أمام منافسة أكثر شمولية واشد تأثيراً، ولكن الملاحظ أن الرأسمالية تسمح بتحرير ذلك ولكنها تضع مختلف القيود أمام حركة قوة العمل في السوق العالمية، لأن تحرير قوة العمل لا ينسجم مع مصالحها (إبراهيم، 1998، صفحة 14).

إضافة إلى إهمال البعد الاجتماعي عند وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بحيث ساهم الانتشار المذهل للعولمة في تدمير النقابات العمالية وأدت المنافسة غير النزيهة إلى سحق الناس وتضييع فرص العمل، مما يهدد التماسك الاجتماعي وتزايد الهوة بين الفقراء والأغنياء (نعمان، 1998، صفحة 44). دون أن ننسى الدور السلبي الذي لعبته الشركات العالمية متعددة الجنسيات في رفع نسب البطالة، حيث أن إدخال التكنولوجيا الحديثة المرافقة للعولمة أدت إلى تعزيز الاتجاه المدعم لفكرة الاستغناء المتواصل عن اليد العاملة، وإلغاء عدد كبير من المهن والوظائف بعد دخول استعمال آلات بشكل متزايد مكان الإنسان. وبالتالي ساهمت هذه الظاهرة في إخراج الكثير من العمال من دائرة العمل وتحولهم إلى دائرة العاطلين عن العمل (عزوز، 2011، صفحة 43).

إضافة إلى الضغط الذي تفرضه تلك الشركات على الحكومات الوطنية من أجل تخفيض الإنفاق العمومي والأجور وإعانات البطالة والضمان الاجتماعي، مقابل استثمارها في بلد معين دون الآخر. في ظل هذه الظروف الصعبة والمعقدة، تبرز أكثر أهمية الحوار الاجتماعي، الذي يجمع كل أطراف الإنتاج الحكومة وأرباب العمل وممثلي العمال في ظل استراتيجية وطنية قائمة على أساس التشاور والتفاوض حول كل ما يخص العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي المتوازن. وفي الكثير من الدول، أدى الحوار الاجتماعي إلى إبرام عدد كبير من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، ساهمت بشكل كبير في ضمان السلم والاستقرار الاجتماعيين لفترات طويلة. وتبرز أكثر أهمية الحوار الاجتماعي من خلال إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008) من خلال ما جاء في ديباجة الإعلان إلى أن "الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود وعبرها أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون". أما البند الثالث

من نفس الإعلان، فأكد على تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما انسب وسيلتين من أجل:

- تكييف تنفيذ الأهداف الاستراتيجية مع احتياجات وظرف كل بلد.
- ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية.
- تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق. - إضفاء الفاعلية على قانون ومؤسسات العمل بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل. أما على المستوى العربي، فإن منظمة العمل العربية كان لها دور كبير في إرساء ودعم أسس الحوار الاجتماعي، بداية بما ورد في المادة 15 من ميثاق العمل العربي (الميثاق العربي للعمل الذي أقره وزراء العمل العربي، 1965) أن "الدول العربية توافق على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب العمل والعمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة...". هذا يؤكد على أهمية وفعالية الحوار الاجتماعي منذ تأسيس منظمة العمل العربية، وصولاً إلى مختلف اتفاقيات العمل العربية التي أصدرتها (عزوز، 2011، صفحة 43).
- إضافة إلى انعقاد المنتدى العربي للتشغيل الذي نظم مشاركة بين منظمة العمل العربية والدولية (المنتدى العربي للتشغيل، 2009) والذي جاء ليكمل جهود منظمة العمل العربية، الذي دعا إلى المزيد من التعاون الإقليمي من خلال التأكيد:

- أهمية الحوار كوسيلة وأداة فعالة لمواجهة الأزمة الاقتصادية العالمية من خلال التأكيد على شروط الحوار وآلياته وأدواته وأأسسه.

- أكدت أن أهم العوامل المحفزة لوجود حوار اجتماعي فعال من خلال وجود منظمات لأصحاب العمل والعمال مستقلين.

- أن الحوار ليس فقط لمواجهة الأزمات بل هو أداة يمكن استخدامها في فترات الرخاء. ثم انعقد المؤتمر الإقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية بالمغرب تحت إشراف منظمة العمل العربية (المؤتمر الإقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية، 2010)، حيث أكد على أن الحوار الاجتماعي يستمد قوته من التشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية والعربية، إضافة إلى تعزيز مبدأ الثلاثية على كافة مستويات العمل والتأكيد على ضرورة الاستفادة من تجارب التشريعات المقارنة العربية منها والأجنبية الناجحة في مجال الحوار الاجتماعي.

المبحث الثاني: مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي في الجزائر

Institutions and mechanisms of social dialogue in Algeria

نظراً للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل من حيث كونها قائمة بين أطراف ذات مصالح متناقضة ومن ثمة إمكانية حدوث نزاعات حول شروط وظروف العمل، كان من الضروري إنشاء مؤسسات الحوار الاجتماعي للتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة لضمان استمرارية علاقة

العمل. لهذا خصصنا المطلب الاول الى مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر، والمطلب الثاني الى اليات الحوار الاجتماعي.

المطلب الاول: مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر

Social dialogue institutions in Algeria

يتخلل الحوار الاجتماعي كل أنواع التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك والمتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية. يعتبر الحوار الاجتماعي الأداة الأنسب لضمان ظروف معيشة وعمل أفضل وعدالة اجتماعية أكبر.

الفرع الاول: مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة

Social dialogue institutions at the institutional level

من خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لمجال علاقات العمل، يمكن تحديد المؤسسات التي يعتمد عليها المشرع الجزائري في تحقيق السلم والاستقرار الاجتماعي سواء على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني. فتوجد منها على مستوى المؤسسة كلجنة المشاركة ولجان النظافة والأمن، والبعض منها تمارس صلاحياتها ومهامها على المستوى الوطني كما هو الحال بالنسبة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ومفتشية العمل. لهذا خصصنا الجزء الأول من هذا العنصر إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي الموجودة على مستوى المؤسسة أما الجزء الثاني فخصص لمؤسسات الحوار على المستوى الوطني.

أولاً- مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة

Social dialogue institutions at the institutional level :

من خلال استقراء النصوص التشريعية والقانونية المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر، يمكن تحديد بعض الأجهزة والمؤسسات التي يعتبرها مؤسسات للحوار الاجتماعي ولو بصورة غير مباشرة كما هو الحال بالنسبة للجنة المشاركة ولجنة النظافة والأمن، من خلال الصلاحيات التي تتمتع بها. كما يمكن اعتبار مكاتب المصالحة كذلك من أجهزة الحوار مادام أنها تتولى حل المنازعات الفردية التي تنشأ بين المستخدم وعماله.

1 - لجنة المشاركة :Participation Committee

إن دور الذي تقوم به لجنة المشاركة، جعل منها مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة (الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات، 1971)، فمشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة حق من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال (قانون 11/90، صفحة المادة (5)). حيث تنشأ لجنة المشاركة على مستوى كل مؤسسة تستخدم 20 عاملاً على الأقل، تمارس صلاحياتها بواسطة مندوبي العمال (قانون 11/90، صفحة المادة (99)) بعد أن يتم انتخابهم في اقتراع فردي سري من العمال المرشحين البالغين 21 سنة كاملة واقدمية سنة على الأقل في الهيئة المستخدمة، ويستثنى من الترشيح الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة

وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه من الدرجة الأولى، إضافة إلى الإطارات المسيرة من العمال أو من يتمتعون بسلطة تأديبية أو فاقد حقوقهم المدنية والوطنية (قانون 11/90، صفحة المادة (97)). وتجتمع مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل تحت رئاسة المستخدم بعد أن يقدم يبلغ جدول الأعمال إلى لجنة المشاركة في أجل 30 يوما على الأقل. أو تجتمع بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، على أن يبلغ المستخدم بجدول أعمالها قبل 15 يوم من انعقادها. ومن خلال مثل هذه الاجتماعات يدخل طرفي علاقة العمل في حوار وتشاور حول الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة وحول الوضعية الاجتماعية لعمالها، من خلال إطار قانوني يتمثل في لجنة المشاركة بواسطة الصلاحيات التي تتمتع بها:

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة ب: تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكلة الشغل، نسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي. مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة ب: المخططات السنوية ونتائج تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل وطرق التحفيز، ومراقبة العمل وتوقيته) مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم)، مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى، نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.

- الاطلاع على الكشوفات المالية للهيئة المستخدمة (نسب الأرباح والخسائر).

- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

كل هذه الصلاحيات تعكس الدور الذي تقوم به لجنة المشاركة داخل المؤسسة، معتمدة على الحوار والتشاور في مناقشة كل المسائل التي تندرج في إطار صلاحياتها وبالتالي تعتبر إطار من اطر الحوار الاجتماعي، من شأنها أن تساهم في تحقيق نوع من الاستقرار والسلم الاجتماعي في علاقات العمل.

2- لجنة النظافة والأمن: Hygiene and Safety Committee

من بين الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم، توفير الوقاية الصحية والأمن داخل الهيئة المستخدمة (قانون 11/90، صفحة المادة (5)) من أجل حماية العمال من كل الأخطار والحوادث التي من شأنها أن تهدد صحتهم وحياتهم. تجسيدا لهذا ألزم المشرع الجزائري كل المؤسسات التي تشغل أكثر من 9 عمال على الأقل لمدة غير محددة، أن

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن (قانون 07/88 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، 1988، صفحة المادة (23))، نفس الأمر ينطبق على المؤسسات التي تشغل عمالا لمدة محددة، أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين أكثر تأهيلا في هذا المجال.

الفرع الثاني: مؤسسات الحوار الاجتماعي على مستوى الوطني

Social dialogue institutions at the national level

اما على المستوى الوطني فان المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي يعتبر أحد أشكال الحوار الاجتماعي ومؤسساته (سامية، صفحة 2)، كونه فضاء استشاري لتمثيل منظم للقوى الاقتصادية والاجتماعية، يتضمن ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال وحاملي التأهيل العلمي والأكاديميين... الخ، ساعيا إلى التعبير عن إرادة المجتمع المدني ومصالحه في السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأساسية في البلاد.

أولا - المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل National Council for Health Prevention and Occupational Medicine

تم إنشائه بموجب القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، تجسيدا للإطار الوطني الاستشاري، حيث يفسح المجال للشركاء الاجتماعيين للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، إلى جانب كونه يشكل همزة وصل بين أطراف الإنتاج الثلاث، من خلال تشكيلته (المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، 1996، صفحة المادة (2)). بحيث يرأسه وزير العمل والضمان الاجتماعي أو ممثله ويضم ممثلا واحد عن الوزارات التالية، وزارة العمل، الصحة، السكن، الصناعة، المناجم، الفلاحة، التعليم العالي والبحث العلمي، النقل، البيئة، المدير العام للحماية المدنية أو ممثله، المدير العام للمعهد الوطني للنظافة والأمن، المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مسؤول الهيئة الجزائرية للوقاية في البناء والأشغال العمومية، المدير العام للمؤسسة الوطنية للاعتماد والمراقبة التقنية، المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية، 12 عضوا ممثلا عن العمال يتم تعيينهم بناءً على اقتراح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، و 12 عضوا ممثلا للمستخدمين يتم تعيينهم بناءً على اقتراح منظمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، و 12 شخصية معينون بسبب كفاءاتهم من بينهم 5 على الأقل أخصائيين في مجال طب يختارون بالتشاور مع وزارة الصحة. يجتمع مرتين في السنة في دورة عادية بناءً على استدعاء رئيسه وهو وزير العمل والضمان الاجتماعي، ويمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية بناءً على طلب أغلبية أعضائه أو من رئيسه (المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، 1996، صفحة المادة (7)).

فاتحاً مجال الحوار والتشاور أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل مناقشة كل القضايا المتعلقة بالصحة والوقاية وطب العمل في مختلف المؤسسات. ويمكن كل طرف من طرح ونقل انشغالاته سواء أكانوا عمالاً أو مستخدمين إلى الطرف الآخر من جهة وإلى الدولة ممثلة في الوزارة الوصية من جهة ثانية، وعند نهاية كل سنة يرفع المجلس تقريراً ويرفع إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي (المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، 1996 ، صفحة المادة (12))، من أجل اتخاذ كل التدابير الضرورية بناءً على الملاحظات التي وجهت إليها بناءً على ما اتفق عليه أعضاء المجلس، وبهذا يشكل المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر من خلال تشكيلته المتنوعة التي تشمل كل القطاعات التي لها علاقة بمجال الوقاية الصحية وطب العمل والمهنية به دون استثناء، إضافة إلى قدرته على جمع كل الأطراف على طاولة واحدة. امتداداً للدور الذي يقوم به المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل، تم تدعيمه بتأسيس المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (المرسوم التنفيذي رقم 2000، 2000)، الذي يعتبر آلية من آليات التي تدعم الحوار الاجتماعي، حيث وضع تحت وصاية الوزير العمل والضمان الاجتماعي، يقوم بجميع النشاطات المتعلقة بترقية وتحسين شروط النظافة والأمن في وسط العمل وتطبيق برامج البحث والتطور والتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، مساعدة جميع المؤسسات العمومية والخاصة على مستوى التراب الوطني، إحصاء في أماكن العمل، الخطر والنقص في جهاز الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، ضمان التكوين عن طريق تجديد المعلومات وتحسين المستوى للمستخدمين في إطار التشريع والتنظيم الساري المفعول، الإعلام والتحسيس عن طريق تطوير فكر الأمن المهني في وسط العمل. إن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يدل على عزم السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية بالخبرات العلمية في مجال تكوين الموارد البشرية المتخصصة وإجراء البحوث والدراسات والمساهمة في وضع البرامج العملية الهادفة إلى تحسين ظروف العمل وتوفير الحماية الكافية للعامل. وفي هذا السياق، فقد شرع المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في تنفيذ برنامج إعلامي بداية من سنة 2005، متمثلاً في عدة أنشطة منها تنظيم أيام دراسية حول الموضوع للتأكيد على ما يكتسبه جانب الوقاية من أهمية. ويرمي إلى نقل انشغال الوقاية من الأخطار المهنية من منظور محيط المؤسسة ومنصب الشغل إلى أوسع من ذلك، أي بإضافة الفضاء الخارجي لهذه المؤسسة وكل ما يمكنه أن يتأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بنشاط المؤسسة أو منتجها، على أن تصب هذه الأهداف كلها في إطار مسار التنمية المستدامة (لوح، 2005). إضافة إلى تنظيمه على مستوى مركز التكوين التابع لمؤسسة ميناء وهران يوماً دراسياً حول مساهمات مؤسسات الميناء في عمليات الوقاية من الحوادث المهنية بمشاركة مسؤولي

ومسيرتي 10 موانئ، حيث تناول المشاركون لدور الحماية في تفسير مختلف الأخطار المهنية، علماً بأنه تم القيام بتجارب عديدة على مستوى موانئ الجزائر وعنابة وآرزيو، من أجل التعرف على المخاطر والنقائص المتصلة بإجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مع البحث عن أسبابها. وقد أكد المتدخلون على ضرورة وضع استراتيجية لمحاربة ظاهرة حوادث العمل والتقليل منها قدر الإمكان وذلك من خلال التحقيقات الميدانية والتحليل العملية لهذه الحوادث ويجب أن يهتم العلم بإحصاء مختلف الحالات المرضية من خلال تحديد الأسباب وطبيعة الحوادث لاتخاذ الإجراءات العملية وسيكون احترام هذا العمل الذي يقوم المختصون بمثابة حجر الزاوية للتقليل من عدد حوادث العمل (موقع المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية، 2008).

ثانياً- المجلس الاقتصادي والاجتماعي Economic and Social Council:

يعتبر المشرع الجزائري المجلس الاقتصادي والاجتماعي (المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1993) مؤسسة من مؤسسات الحوار الاجتماعي والتشاور (المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1993، صفحة المادة (2)). من خلال مناقشة القضايا الوطنية المهمة على غرار الانضمام إلى منظمة التجارة الدولية وأثر هذا الانضمام على الاقتصاد والمفاوضات الشراكة مع الاتحاد الأوروبي. ونظراً لأهمية المشاركة المنظمة للمواطنين في صنع السياسات والقرارات التي تعنيهم، تم إنشاء المجلس ليكون منبراً فاعلاً للحوار بين الشركاء الاجتماعيين وصولاً إلى أفضل السياسات التي تحقق الانسجام وتعزيز السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية والاقتصادية، ليكون إطاراً لمشاركة كافة الشركاء الاجتماعيين وممثلي مؤسسات المجتمع المدني في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية وخلق توافق حولها. حيث يتكون من 180 عضواً مؤهلاً في كل المجالات، 50 % منهم أي 90 عضواً يمثلون القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 9 أعضاء منهم ممثلين عن المؤسسات والهيئات العمومية، و9 ممثلين عن المؤسسات الخاصة وأصحاب الحرف وصغار التجار، و9 آخرين ممثلين عن المستثمرات والتعاونيات الفلاحية، وممثلين عن الإطارات المسيرة في القطاع العمومي الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والتربوي في حدود 9 أعضاء، ومثلهم ممثلين عن الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي والثقافي و9 أعضاء ممثلين للجالية الجزائرية بالخارج و30 عضواً ممثلاً للعمال الأجراء و06 أعضاء ممثلين عن المهن الحرة (المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1993، صفحة المادة (5)). وفي حدود 25 % تمثل الإدارات ومؤسسات الدولة و25 % الباقية تمثل الشخصيات المؤهلة بالنظر إلى تأهيلها الشخصي (المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1993، صفحة المادة (7)). يجتمع المجلس علنية ثلاثة مرات سنوياً في دورات عادية، وقد يجتمع في دورات غير عادية بناءً على طلب من مكتبه أو من بطلب من الحكومة أو بطلب من ثلث أعضائه (المرسوم

التنفيذي رقم 398/94 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1994، صفحة المادة (61)). يتضمن المجلس خمسة لجان دائمة، لجنة التقييم، لجنة أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لجنة علاقات العمل، لجنة التهيئة الإقليمية والبيئة، لجنة السكن والاحتياجات الاجتماعية. تعد لجنة التقييم تقارير ظرفية كل 6 أشهر عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي في البلاد (المرسوم التنفيذي رقم 398/94 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1994، صفحة المادة (44))، مبرزة ما أنجزته الدولة من أعمال وتأثيرها على النشاط الاقتصادي من جهة وعلى الوضع الاجتماعي من جهة ثانية.

أما لجنة أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية تقوم بتحليل كل الوثائق والتقارير المتعلقة بسياسات التنمية ومدى تأثير النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي. في حين تتكفل لجنة علاقات العمل بتحليل الأدوات القانونية والآليات المتفق عليها التي تحدد تطور الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين وتحسين العلاقات الاجتماعية المهنية، من خلال دراسة مشاكل العمل والتشغيل، ظروف العمل والوقاية من الأخطار المهنية، ودراسة العلاقات المهنية في عالم الشغل وترقية الحوار الاجتماعي.

- دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي وأهدافه The role and objectives of the Economic and Social Council

يحاول المجلس باعتباره إطارا للحوار الاجتماعي مرافقة ديناميكية الحركة العميقة للمجتمع مع إعطاء للديمقراطية الاجتماعية الوجه التحرري بين كل من القوى الاقتصادية والاجتماعية بإمكانها أن تتقارب. وهكذا يعد كهزمة وصل في ظل اختلاف المقاربات للانشغالات، التي تبدو من الوهلة الأولى متناقضة بين حساسيات تبحث عن تعبير مخالف. فاستطاع المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي أن يفرض وجوده كقطب للتشاور والتفكير والحوار (سامية، صفحة 2). ويمكن حصر دوره في:

- تنوير السياسات العمومية في كل القضايا المتعلقة بالنمو الاقتصادي والاجتماعي من خلال توصيات التي يقدمها بعد إخطاره.
- ضمان استمرار الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين مع البحث عن توافق أثناء إعداد اقتراحات ذات المصلحة العامة.
- تقديم الاقتراحات والتوصيات وإبداء آرائه حول القضايا التي تدرج في مجال اختصاصاته (قادية، 2013، صفحة 134).
- تقويم المسائل ذات المنفعة الوطنية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والثقافية ودراساتها.
- إمكانية مناقشة أي قضية أو ملف يندرج ضمن اختصاصاته.

يهدف المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر الاعتماد على مقاييس ومعايير دولية من خلال، إعادة الاعتبار للكفاءات التنظيمية والقدرات والطاقات الخلاقة للخبرة الموجودة داخل المجلس، إعادة تشكيل أسس منهجية، بتدعيم المجلس بأصحاب خبرة عالية من الداخل أو من الخارج، تقنين آليات البحث والتحليل، جعل من موسم

1 - لقاء الثلاثية المنبثق عنه إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي The tripartite meeting that resulted in the conclusion of the national economic and social contract

توجت الثلاثية المنعقد يومي 30 سبتمبر و01 أكتوبر 2006 بين الأطراف الثلاثة، الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، بعدما تم اقتراحه في الثلاثية التي سبقت (الثلاثية المنعقد بين الأطراف الثلاثة: الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2005). واعتبارا للإجماع الواسع للشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين والتفافهم حول تعزيز المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تضمن الاستقرار الاجتماعي الذي يعد شرطاً لا مناص منه لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المتكاملة والمستدامة. واعتباراً أيضاً لكون تضافر جهود كافة الأطراف في العقد يعد أمراً ضرورياً لبناء اقتصاد قوي قوامه الجهد المنتج، وغايته تحسين الأوضاع الاجتماعية، الأمر الذي يسمح بالاندماج بنجاح ضمن الاقتصاد العالمي المبني على المردودية والقدرة التنافسية، ورغم كل الإيجابيات التي أشار إليها العقد التي عرفت تلك الفترة، منها انخفاض معدل البطالة وارتفاع نسبة دخل الفرد السنوي، وتسديد نسبة كبيرة من الديون التي كانت مترتبة على الجزائر، انخفاض نسبة التضخم، وإنشاء عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الثلاثية المنعقد بين الأطراف الثلاثة: الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2005). إلا أنه بالرغم من هذه الإنجازات، تواجه الجزائر تحديات كبرى تتمثل على الخصوص في ضرورة مواصلة الجهد لتدارك التأخر الاقتصادي والتكنولوجي، وتخفيض مستوى البطالة بحيث يكون أكثر دلالة وتوفير أحسن الشروط لاندماج اقتصادنا ضمن الاقتصاد العالمي، وركز العقد على مجموعة من الأولويات التي يجب العمل على تحقيقها منها، ترقية المناطق المحرومة وتقليص الفوارق، وتنمية عالم الريف، ومحاربة الفقر والتهمة، وإشراك أكبر للمرأة في أعمال التنمية، وإعادة تأهيل الموارد البشرية، وبالأخص ترقية التشغيل وإدماج الشباب في دائرة الإنتاج. ولكن لا يتحقق هذا إلا من خلال تنفيذ هذه البرامج وضمان فاعليتها يستلزمان حشد جميع الطاقات، بما فيها الجالية بالخارج، والانسجام الوثيق بين التوجهات الوطنية الكبرى والبرامج المحلية والقطاعية، بالإضافة إلى التوافق والتكامل بين الفاعلين والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، من أجل إبرام تحالفات شراكة استراتيجية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، فالعقد يقوم على منطق الشراكة من أجل التنمية ويرتكز على التزام كافة الشركاء الاجتماعيين بالعمل على تحقيق نمو قوي ومستديم وعلى توزيع عادل لثمرات التنمية. وساهم العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الحد من التوترات وتشجيع الشراكة، ويعد آلية لترقية مسار الدولة في النمو والتنمية، ويدعم الحوار من

خلال مجموعة من الأطر والآليات المناسبة للتشاور وتبادل الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، وهو يشكل بذلك إطاراً متميزاً للمسؤولية وأداة لتدعيم الحوار الاجتماعي. ومن بين الأسس التي يقوم عليها هذا العقد، اعتبار العمال هم المحور المركزي في كل سياسة تنموية باعتبارهم شريك لا يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي، وخلق مناصب العمل اللائق، وإنماء المداخل وتوزيعها، أساساً من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية وتتوقف على قدرتها الإنتاجية ومردوديتها، فالمؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة، ولا يمكن لأية سياسة تنموية أن تكون مجدية ما لم تجعل ترقية المؤسسة الإنتاجية في صدارة أولوياتها (المكتب الوطني الاستشاري، 2008، صفحة 63)، كما أن أية سياسة اقتصادية لن تجدي نفعا إذا كانت المؤسسة التي تنشط السوق وتعيش من السوق لا تدرج ازدهارها ضمن ازدهار الوطن ككل، واعتبار المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي بالنسبة للتعبة الوطنية لخدمة التنمية ولإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني، هي بالضرورة محور أساسي في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي. أما الأهداف التي حددها العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي من أجل تحقيقها:

- تكثيف الإنتاجية لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحسين مردودية كافة عوامل الإنتاج، والعمل على عصنة وفاعلية المؤسسة من خلال تثمين الموارد المادية والبشرية، وإدماج التكنولوجيات الجديدة.
- مواصلة الجهود الرامية إلى تقليص مستوى نسبة البطالة المسجل حالياً مع رسم كهدف لسنة 2010 وهو الوصول إلى تخفيض محسوس لنسبة البطالة بحيث تصل إلى أقل من 10%.
- ترقية اقتصاد منتج مولد للثروة ولمناصب الشغل.
- مواصلة تكثيف محاربة الاقتصاد الموازي، بإشراف من السلطات العمومية وبمساهمة المؤسسات الاقتصادية ومنظمات أرباب العمل ونقابات العمال.
- تحسين القدرة الشرائية الذي يبقى مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بإنتاج الثروة.
- مواصلة إصلاح هيئات وأدوات الرقابة ومحاربة الفساد والأشكال المضرة للاقتصاد الوطني.

2- لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و30 سبتمبر 2011 The fourteenth tripartite meeting, held on September 29 and 30, 2011

يعتبر من انجح لقاءات الثلاثية التي عرفتها الجزائر، بالنظر للكم الهائل للقرارات التي اتخذت، خاصة في المجال الاجتماعي دعماً للطبقة العمالية، بحضور ممثلي الحكومة وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وممثلي منظمات أرباب العمل. وقد ناقشوا ثمانية نقاط أساسية نذكر منها ما هو اجتماعي محض:

- توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص Expanding collective agreements in the private sector

هذا الملف كان من اقتراح الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي أشاد بالحوار والتشاور وروح التضامن التي ميزت دوما علاقاته مع مجمل شركائه داخل إطار الثلاثية بما في ذلك مع المنظمات الخاصة لأرباب العمل (اتفاقية الإطار التي أبرمت بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل). وفي إطار الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في سبتمبر 2006 والتي تم تجديدها في 2010 فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين قد أعرب عن رغبته في أن تتواصل هذه الممارسة لفائدة العمال ومؤسساتهم من خلال توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص. كما أشادت منظمات أرباب العمل هي الأخرى بهذا التشاور الذي ميز دوما علاقاتها مع الشريك الاجتماعي وأكدت من جديد استعدادها لمواصلة انتهاج نفس هذا السبيل التضامني. وبهذا الشأن أبدت هذه المنظمات موافقتها على توسيع الاتفاقيات الجماعية إلى القطاع الخاص.

- التمثيل النقابي في القطاع الخاص Union representation in the private sector

نظرا لما أصبح يواجه بعض مؤسسات القطاع الخاص الوطني والأجنبي من عراقيل تحول دون تمكين العمال من ممارسة حقهم النقابي الذي يضمنه الدستور والقانون. فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يطالب بمساهمة منظمات أرباب العمل وتدخل السلطات العمومية من أجل ضمان احترام الأحكام القانونية المتعلقة بممارسة الحق النقابي. وبهذا الشأن فإن منظمات أرباب العمل المشاركة في الثلاثية التي ندت كلها بهذه الانتهاكات للتشريع المتعلق بالحق النقابي قد أكدت بأن هذا الحق مكفول لكل منخرط فيها كما أعلنت تضامنها مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الدفاع عن هذا الحق لفائدة العمال. أما الحكومة فقد ذكرت من جهتها بأن التشريع واضح في مجال ممارسة الحق النقابي وأن كل الأطراف المعنية ملزمة بالتدخل كلما سجل خرق للتشريع. وأكدت من جديد مسؤوليتها في السهر على فرض احترام القوانين والتنظيمات فقد أعلنت الحكومة عن استعدادها للتدخل عبر هيئاتها المختصة والعمل عند الاقتضاء على إخطار الجهات القضائية عن كل خرق ملح لممارسة العمال لحقهم النقابي.

الفرع الثاني: الاتفاقيات الجماعية للعمل

Collective agreements for work

التفاوض الجماعي الناجح، هو الذي يتوج بإبرام اتفاقية عمل جماعية، يتفق فيها كل من منظمات النقابية للعمال وللمستخدم على النقاط التي تم طرحا للتفاوض أو على الأقل جزء منها، تتعلق بظروف وشروط العمل وعلاقاته، مما ينعكس إيجابا على العمال

والمؤسسة في نفس الوقت. حيث تؤكد آخر الإحصائيات ارتفاع عدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة في مختلف المستويات، حيث بلغ عددها سنة 2008 على مستوى المؤسسة الاقتصادية 2893 اتفاقية جماعية و13.606 اتفاق جماعي، و55 اتفاقية و93 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي. ثم ارتفع عددها على مستوى المؤسسة سنة 2010 الى 2946 اتفاقية و13.813 اتفاق جماعي و68 اتفاقية و119 اتفاق جماعي على مستوى الفروع الاقتصادية (لوح، التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي، 2010). طبقا للمادة 124 من قانون 11/90 فان مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ينصب أساسا على تنظيم شروط العمل والتشغيل مثل الأجور، الحماية الاجتماعية، الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، تسوية منازعات العمل الفردية منها أو الجماعية. تعتبر منازعات العمل الجماعية من أهم الإفرازات التي قد تفرزها علاقات العمل القائمة بين المستخدمين والعمال، في ظل التناقض الموجود بين مطالب العمال الاجتماعية والاقتصادية للمستخدمين وتعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مظهر من مظاهر تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات. بالتفاوض يمكن طرح كل المسائل للنقاش محاولين الوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف وبالتالي نحقق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي داخل المؤسسة. فقد ترك المشرع الجزائري الحرية الكاملة للشركاء الاجتماعيين في ضبط علاقاتهم وصياغتها الأمر الذي يسمح بتجنب الدخول في نزاعات وصراعات لا تخدم على الإطلاق لا العمال لأنه مصدر رزقهم ولا تخدم المصالح الاقتصادية لصاحب العمل سواء في القطاع الخاص أو العام. لهذا جاءت معظم الاتفاقيات الجماعية التي بحوزتنا تولى أهمية قصوى للوقاية من منازعات العمل الجماعية وذلك بتخصيص لها الجانب الأكبر منها. حيث جاءت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب سونلغاز تؤكد ذلك في الفصل الأول من الباب الخامس منها بعنوان منازعات العمل والمصالحة، بحيث ألزمت في إطار الوقاية من منازعات العمل الجماعية، أن تنعقد إجباريا اجتماعات دورية نصف شهرية تجمع ممثلي مديرية المؤسسة أو الوحدة والممثلين النقابيين من أجل بحث المشاكل المهنية والاجتماعية للعمال. وفي حالة الضرورة تنعقد اجتماعات غير عادية بطلب من أحد الأطراف. على أن يتم تحديد جدول الأعمال والمواضيع المطروحة للنقاش باتفاق مشترك بين أطرافها ويختتم كل اجتماع بمحضر يتضمن النتائج المتوصل إليها. وفي حالة الاختلاف حول جزء أو كل المسائل المطروحة للنقاش فان مديرية المؤسسة أو الوحدة وممثلي العمال ملزمين على احترام إجراءات المصالحة الداخلية (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب، صفحة المادتان (217) و(218)). كل خلاف جماعي ينشأ على مستوى الوحدة من وحدات المؤسسة لا بد أن يفحص ويناقش بين مسؤولي السلم الإداري للمؤسسة والممثلين النقابيين حسب الحالة، ويبلغ بنتائج الاجتماعات التي انعقدت في كل مرحلة. وفي حالة فشل المصالحة على مستوى الوحدة تنطلق إجراءات المصالحة أمام الرئيس

المدير العام بعد أن يخطر من الطرف الأكثر استعجالاً في أجل 08 أيام. وفي هذه الحالة لا يمكن عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليمياً إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب، صفحة المادتان (219) و(220)). على أن لا تتجاوز مهلة شهرين من يوم تبليغ مديرية المؤسسة كتابياً، وفي حالة فشل المصالحة الداخلية يعرض النزاع أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً من أجل بدء إجراءات المصالحة الخارجية الإجبارية بعد إخطارها من أحد الأطراف في أجل 08 أيام من يوم تبليغها. وإذا تواصل النزاع الجماعي بدون حل يمكن عرضه لإجراءات الوساطة والتحكيم. نفس التوجه ذهبت إليه اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، حيث خصصت الفصل الأول من الباب السادس منها للوقاية من منازعات العمل الجماعية، حيث أكدت على ضرورة اتفاق الأطراف على عقد اجتماعات شهرية وفصلية من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل بين مسؤول موقع العمل (اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي، صفحة المادة (125)) والممثلين النقابيين. يتم تحرير محضر خاص بكل اجتماع، تدون فيه المقترحات والتوصيات والتظلمات، النقاط المتفق عليها والتي مازالت عالقة في أجل 08 أيام إلى مدير الوكالة إذا كان الاجتماع المنعقد على مستوى مركز أو فرع الدفع، أو إلى مدير الوكالة المحلية إذا كان الاجتماع على مستوى فرع الولاية، أما إذا انعقد على مستوى أحد الهياكل التابعة مباشرة لمقر الهيئة فيرفع المحضر إلى المدير العام للهيئة. ويتعين على المدير العام أو مدير الوكالة أن ينظر في المسائل العالقة والرد عليها في أجل 21 يوماً من يوم تبليغه. يمكن للطرف الأكثر استعجالاً أن يرفع نقاط الخلاف إلى لجنة المصالحة الداخلية أو الوطنية. أما الفصل الثاني فقد خصص للمصالحة، حيث تتولها لجنة متساوية الأعضاء، تتكون من ثلاثة ممثلين عن الهيئة المستخدمة وثلاثة أعضاء إضافيين وثلاثة ممثلين يتم اختيارهم من المنظمة النقابية التمثيلية للعمال وثلاثة أعضاء إضافيين. تنشأ على مستوى مقر الهيئة المستخدمة وفي كل وكالة ولائية أو محلية، تتولى النظر في كل نقاط الخلاف ويمكنها الاستعانة واستدعاء أي شخص يمكن أن يساهم في إيجاد حل للخلاف الموجود. إذا نجحت عملية المصالحة يحرر محضراً بذلك في أجل 30 يوماً من يوم إخطارها من قبل الطرف الأكثر استعجالاً، على أن يتم إيداع نسخة منه على مستوى مفتشية العمل أو على مستوى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً. أما في حالة فشل المصالحة كلياً أو جزئياً فيحرر محضر بنقاط الخلاف ويرفع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لإجراء المصالحة القانونية (اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي، صفحة المواد (128) و(129) و(130) و(131)). أما الفصل الثالث من الاتفاقية فقد خصص للوساطة والتحكيم، طبقاً للمادة 132 منها فقد أكدت عرض نقاط الخلاف على الوساطة في حالة فشل المصالحة القانونية لمفتشية العمل المختصة إقليمياً بعد تحرير محضر بذلك.

الخاتمة Conclusion:

يعتبر الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي اليتين لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، وازدادت أهميتهما، خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض والتشاور والحوار، في ظل انسحاب الدولة واكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، وترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية. لنجاح الحوار الاجتماعي، فإن الدولة مطالبة ببذل مجهود أكبر من خلال وضع إطار تشريعي وقانوني يؤسس لنظام تفاوض وحوار اجتماعي فعال من جهة، وضرورة أن توفر مناخ سليم وملائم للمنظمات النقابية من أجل التشاور والتفاهم بعيداً عن التضييق والتخويف لأعضائها من جهة ثانية. وحتى تقوم المنظمات النقابية بدورها في التفاوض، لا بد من إعداد أعضائها إعداداً كافياً حتى يكونوا مفاوضين مهرة وذلك من خلال التدريب والتثقيف والممارسة. كما تقوم المنظمات بإعداد الدراسات والبحوث القانونية والاقتصادية كذلك إعداد البيانات وتصنيفها وتحليلها وتجهيز الإحصائيات وتحليلها وإمداد المفاوض النقابي بها.

المراجع

1. (1965). الميثاق العربي للعمل الذي أقره وزراء العمل العربي. بغداد.
2. الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. (16 نوفمبر، 1971).
3. قانون 07/88 المتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل. (26 جانفي، 1988). ج ر رقم 04.
4. المرسوم الرئاسي رقم 225/93 المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي. (5 أكتوبر، 1993).
5. المرسوم التنفيذي رقم 398/94 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. (19 نوفمبر، 1994).
6. المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره. (5 جوان، 1996).
7. المرسوم التنفيذي رقم 2000. (23 أغسطس، 2000).
8. الثلاثية المنعقد بين الأطراف الثلاثة: الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمصادقة على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي. (2005).
9. (21 أبريل، 2008). تم الاسترداد من موقع المعهد الوطني للوقاية من الحوادث المهنية.
10. (2008). إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.
11. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الدورة 98. (2008). مؤتمر العمل الدولي. جنيف.
12. المنتدى العربي للتشغيل. (2009). المنتدى العربي للتشغيل. بيروت.

13. المؤتمر الإقليمي حول الحوار الاجتماعي في الدول العربية. (2010). الرباط.
14. (بلا تاريخ). اتفاقية الإطار التي أبرمت بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل.
15. (بلا تاريخ). اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي.
16. (بلا تاريخ). الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب.
17. الحاج الكوري. (2009). الحوار الاجتماعي بالمغرب تجربة المجلس الاستشاري لمتابعة الحوار الاجتماعي، سلسلة مواضيع الساعة (الإصدار 64، المجلد الطبعة الأولى). الرباط: منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية.
18. المكتب الوطني الاستشاري. (2008). تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مقارنة لبرامج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول مختارة.
19. بن عباس كعبوش سامية. (بلا تاريخ). من ترقية الحوار الاجتماعي والاقتصادي إلى تقويمات عقلانية حسب معايير دولية. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر.
20. جلال محمد نعمان. (1998). العولمة بين الخصائص القومية والمقتضيات الدولية. مجلة السياسة الدولية (134).
21. حبيب كاظم. (1998). العولمة الجديدة. مجلة الطريق (3، السنة السابعة والخمسون).
22. سمير إبراهيم. (1998). مستقبل العولمة (الإصدار السنة الثانية). دمشق: المركز العربي للدراسات الاستراتيجية.
23. طيب لوح. (18 ديسمبر، 2005). لمناسبة اليوم الدراسي حول الإعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
24. طيب لوح. (2010). التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي. الدورة 309 لمجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي بجنيف من 4 إلى 19 نوفمبر. جنيف.
25. عبد القادر عزوز. (2011). التنمية والحوار الاجتماعي (الإصدار سلسلة كراسات عمالية، الكراس الرابع، المجلد الأولى). سوريا: الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية.
26. عبد الله قادية. (2013). التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر. مجلة نظرة على القانون الاجتماعي (الثالث).
27. قانون 11/90. (بلا تاريخ).
28. مكتب العمل الدولي. (2013). التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي. مؤتمر العمل الدولي (الدورة 102). جنيف.
29. وليام سمبسون. (بلا تاريخ). الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

Social dialogue and labor relations in Algeria

Dr. Mamuni Fatima Alzahra

Professor of Higher Education

Dr. Bilabdoon Awad

Professor Lecturer "A"

College of Law and Political Science, University of Mostaganem, Algeria

Abstract:

Social dialogue has become, in our present time, a matter of necessity not only to search for solutions that would solve labor disputes, but also became the ideal means to create a permanent dynamic in professional relations, as it gives it the necessary impetus to develop it according to the pace of economic and social transformations of society.

Keywords: Social dialogue, labor disputes, professional relations.