

المحاضرة 11: علاقات العمل الجماعية الجزء 1

تمهيد:

تستند علاقة العمل الفردية على الرابطة المحضة بين العامل كفرد وبين المستخدم، الذي حفظ له التشريع حقوقه وألزمه بواجبات يؤديها في المؤسسة. في نفس الوقت حدد قانون علاقات العمل 90-11 والتشريعات التي أشرنا إليها في مواضع كثيرة لصاحب العمل أطر قانونية في انعقاد علاقة العمل وتسييرها وإنهاءها. كما سبق وأن أشرنا أن علاقة العمل الفردية تقوم على تنفيذ ما اتفق عليه عند التوظيف الأول، والعامل يكون له حرية اتمام عقد العلاقة أو رفضها.

ولأن المؤسسة هي عالم اجتماعي مفتوح ويعج بعلاقات تعاون وتصادم، فقد أنشأ التشريع هياكل قانونية يتم في تسيير العلاقة الجماعية بين العمال من جهة وبين أصحاب العمل بغرض تسيير النزاع العمالي في أطر قانونية وحله بالطرق التي تحفظ الالتزامات التي وافق عليها الطرفان في علاقة العمل. لهذا تشكل الاتفاقيات الجماعية من مصادر قانون العمل ويتم فيها تعيين الحقوق والواجبات للطرفين من خلال مرجعية تشريعات العمل الوطنية والدولية وأيضا على التوافق الحاصل بين ممثلي العمال أو النقابات من جهة وأصحاب الأعمال من جهة ثانية. بذلك فالاتفاقيات الجماعية تمثل العمود الفقري لتوسيع شروط العمل وحقوق إضافية لصالح العمال والمؤسسة التي ضمنها القانون ما يسمح لجميع الأطراف من تحقيق التضامن والتعاون والتفاهم الذي يقي المؤسسة من النزاعات. في البدء نلاحظ أن منظمة العمل الدولية أطّرت عالم العمل بمجموعة من الاتفاقيات التي صادقت عليها عدد كبير من دول العالم، وتسعى هذه الاتفاقيات إلى تحسين جو العمل، وخلق عمل لائق للعاملين وصون كرامتهم وحفظ حقوقهم. وتلح المنظمة على مبدأ الحوار الذي يجمع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال والحكومة الذي يحقق مصالح الجميع. ووترتكز رؤية المنظمة على مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة الخاصة بمبادئ العمل، والتي تنص موادها على ما يلي:

المبدأ 3: يجب أن تدعم الشركات حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛

المبدأ 4: القضاء على جميع أشكال العمل القسري والإجباري؛

المبدأ 5: الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال؛

المبدأ 6: القضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن.

أولا-الاتفاقيات الجماعية باعتبارها مفاوضة جماعية:

أجازت التشريعات الدولية حق العمال في التفاوض مع أصحاب العمل. فالمفاوضة الجماعية تعبر عن علاقة شرعية لطرفيها، فأصحاب العمل معترفون بالمنظمة النقابية باعتبارها ممثلا للعمال، والنقابة أيضا تحفظ لأصحاب العمل حقهم في السير الحسن لمؤسستهم. إن التفاوض يعني ان مساحة من الحوار والنقاش العقلاني تفكك كل

أشكال سوء الفهم أو النزاع التي تنشأ في مكان العمل، كما ان الاتفاقية الجماعية بما تتضمنه من تحديد لشروط العمل والتشغيل تمكن العمال من الاستفادة من مزايا ومصالح ذكرتها تشريعات العمل بشكل عام. تعرف المفاوضة الجماعية: بأنها "التقاء فريقين أو طرفين أو أكثر مستقلين عن بعضهما يمثل كل منهما مصلحة أو جهة معينة، من اجل التشاور والتباحث وتبادل المطالب والاقتراحات والدفاع المستमित مع الاستعداد لقبول التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول إلى اتفاق أو عقد يحدد ويضبط الحقوق والالتزامات التي تفرزها العلاقات القائمة بينهم أو التي ستقوم في المستقبل. ومنه فإن عملية التفاوض عملية معقدة وطويلة تحتاج إلى الحنكة والدراية الكافية بالمسائل محل التفاوض والاتسداد المسابق لأية تنازلات تتطلبها ظروف التفاوض" (احمية سليمان، 324-325).

تفيد المفاوضة الجماعية الهيئة المستخدم والمنظمات النقابية في "استباق المشاكل المحتملة، وتقديم آليات سلمية للتعامل معها، وإيجاد الحلول التي تأخذ بعين الاعتبار أولويات واحتياجات كل من أصحاب العمل والعمال. ... وقد تشكل المفاوضة الجماعية مؤسسة مهمة للحكومة - هي وسيلة لزيادة رضى الحكوميين عن طريق إشراكهم في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم بشكل مباشر(منظمة العمل الدولية، مبادئ العمل الخاصة 2010: 18) لا تعمل المفاوضة الجماعية بشكل فعال إلا إذا شارك فيها كل الأطراف بحرية وبجسنة نية، مما يعني ما يلي (منظمة العمل الدولية، مبادئ العمل الخاصة 2010: 15):

- " بذل الجهود للتوصل إلى اتفاق؛
 - إجراء مفاوضات حقيقية وبناءة؛
 - تفادي حدوث تأخيرات لا مبرر لها؛
 - احترام الاتفاقات المبرمة وتطبيقها بحسنة نية؛
 - إعطاء الوقت الكافي للأطراف من أجل مناقشة وتسوية النزاعات الجماعية.
- ويهدف التفاوض بحسنة نية إلى التوصل إلى اتفاقات جماعية مقبولة من كلا الطرفين. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، يمكن استخدام إجراءات تسوية النزاعات بدءاً من التوفيق، مروراً بالوساطة، وصولاً إلى التحكيم. وينبغي إعطاء ممثلي العمال التسهيلات المناسبة، مع أخذ احتياجات المنشأة المعنية، وحجمها، وقدراتها بعين الاعتبار، مما سيمكنهم من القيام بعملهم على نحو فعال، ويسمح لهم بأداء دورهم بدون أي تدخل. ويجب توفير المعلومات اللازمة لممثلي العمال كي يتمكنوا من إجراء مفاوضات ذات مغزى".

ثانياً. تعريف الاتفاقية الجماعية:

يميز بين الأمر 61-21 المؤرخ في 9 يولييو 1996 المعدل والمتمم للقانون 90-11 بين الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي، حيث جاء تعريف الاتفاقية الجماعية على أنها "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"

بينما الاتفاق الجماعي هو "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية وهنية ويمكن ان يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"(الجريدة الرسمية العدد43 -1996: 10).

ويلاحظ أن قانون علاقات العمل قد فرّق بين الاتفاقية الجماعية "التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل والضمانات الاجتماعية وبين الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط"(بشير هدي، 2010: 195)

تبرم الاتفاقية الجماعية او الاتفاق الجماعي "بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى(الجريدة الرسمية العدد43: 10). على ان يكون سريان الاتفاقية او الاتفاق لمدة محدودة أو غير محدودة

يتم تحرير الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي بين الممثلين النقابيين وممثلي المستخدم او المستخدمين في شكل لجان متساوية.

-الأساس الذي يجعل الاتفاقية الجماعية مطلوبة في الهيئة المستخدمة هو ان يوجد في الأصل موضوع للتفاوض يقدم احد الطرفين او كلاهما معا.

-نلاحظ أن القانون قد عين شروطا شكلية والموضوعية للاتفاقية تتمثل في: الاطراف-المحل-الكتابة

ثالثا-مضمون الاتفاقيات الجماعية والاتفاق الجماعي:

الموضوع الأساسي للاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي شروط التشغيل والعمل، كما يمكن ان تعالج العناصر التالية:

- 1-التصنيف المهني
- 2-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
- 3-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
- 4-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5-المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل
- 6-كيفية مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود
- 7-تحديد النفقات المصرفية
- 8-فترة التجريب والإشعار المسبق.
- 9-مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
- 10-التغيبات الخاصة
- 11-إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12-الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضرا.

13- ممارسة الحق النقابي

14- مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها

رابعاً- التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية أو التفاف الجماعي:

يتم ابرامها بناء على تفاوض جماعي في إطار لجانمتساوية الأعضاء تضم عددا متساويا من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين تنتدبهم الهيئة المستخدمة، وحسب القانون 90-11 على أنه يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين، وقد حددت المادة 124 عدد الممثلين لكل طرف بين ثلاثة إلى سبعة أعضاء على ان يعين لكل طرف مفاوض في اللجنة الماسوية رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده وناطقه الرسمي.

أما الاتفاقيات من درجة أعلى فلا يتجاوز عدد الممثلين لكل طرف 11 عضوا ويعين لكل وفد رئيسا يعبر عن رأي الاغلبية وهو ناطقهم الرسمي

خامساً- كتابة وإشهار الاتفاقية الجماعية:

خلافًا لعقد العمل الفردي، فإن الاتفاقية الجماعية تخضع للكتابة أو التدوين وهو شرط وجودها، بحيث تتضمن الشروط الخاصة بالعمل التي اتفق عليها الاتفاقية ووقعا عليها. كما تنص المادة 119 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ان الهيئات المستخدمة ملزمة "بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية او التفاف الجماعي التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية او التفاف الجماعي دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل"

وقد أعطى القانون لمفتش العمل سلطة الرقابة القانونية عليها حيث ورد في المادة 19 من الأمر 96-21 المعدلة للمادة 134 من القانون 90-11 "إذا لاحظ مفتش العمل أو اتفاقية جماعية أو اتفافا جماعيا مخالف(ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها(يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة"

سادساً- انتهاء الاتفاقية الجماعية:

استنادا إلى المواد 130-131-132-133-134 تنتهي الاتفاقية الجماعية في الحالات التالية:

-انتهاء المدة المحددة مثلما هو وارد في المادة 117 من القانون 90-11 ما لم توجد شروط مغايرة تبقي الاتفاقية ذات المدة المحدودة "التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو إتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة".

-نقض جزئي أو كلي للاتفاقية الجماعية للأطراف، على انه لا يكون هذا النقض ممكنا إلا بعد مرور 12 شهر التي تلي تسجيل الاتفاقية ويتبع الاجراءات التالية:

*يبلغ النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد مع إرسال نسخة منه إلى مفتشية العمل، التي تسلمها بدورها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها

* يلزم تبليغ النقض أن تدخل الاطراق أن تجري مفاوضات في غضون 30 يوما لأجل إبرام اتفاقية جديدة

-يلغى مفتش العمل الاتفاقية الجماعية عندما تخالف التشريع والتنظيم المعمول بهما او أنها تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير، ويقوم بعرضها بشكل تلقائي على الجهة القضائية المختصة.

سابعاً-أثار الاتفاقية الجماعية بالنسبة للعمال والهيئة المستخدمة:

انطلاقا من نصر القانون 9011 المتضمن علاقات العمل، والامر 96-21، يمكن ان نستنتج الأثار القانونية للاتفاقية الجماعية على الطرفين وهي:

-أن بنود الاتفاقية الجماعية التي تكون ذات نفع ولصالح العمال تفرض على المؤسسة إدراجها في عقود العمل المبرمة مع المستخدم، إلا إذا كانت الأحكام الواردة في العقود أنفع من تلك الواردة في الاتفاقية(المادة 118).

-طبقا للمادتين 127 و 131 أن احكام الاتفاقية الجماعية ملزمة للأطراف الموقعة عليها، وأن نقضها يكون باتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون 90-11

-أن تنفيذ الاتفاقية الجماعية يمكن أن يتم برفع أحد الطرفين لدعوى قضائية لتنفيذ الالتزامات (أنظر المادة 128)

--يحق لكلا الطرفين التقاضي لأجل تنفيذ الالتزامات الواردة في الاتفاقية الجماعية(المادة 139)

-يحق للأطراف تعديل أو انهاء الاتفاقية وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المواد 131-132-133 من القانون 90-11

-أن القضاء يمكنه إلغاء الاتفاقية الجماعية عند إشعاره من طرف مفتش العمل، وذلك بسبب مخالفة الاتفاقية للتشريع والتنظيم المعمول بهما