

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل وتسخير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

محاضرة: الاتفاقيات الجماعية في العمل.

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية، للعمل باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع دول العالم، قد تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الاجتماعي ومن ثم صدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل وحلها بداية بالطرق القاوضية، كما هو الشأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوقيق والتحكيم، حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوقيق الاختياري للمساهمة في منع تطور منازعات العمل وت تكون من مندوبين لأصحاب العمل والعامل بنسب متساوية.

1-تعريف اتفاقيات العمل الجماعية: عرفها المشرع الجزائري في نص المادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنها: "الاتفاقيات الجماعية للعمل اتفاق مدون

يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، أما الاتفاق الجماعي فهو اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدّة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية، كما تبرم بيم مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى”

حيث تؤدي هذه الاتفاقيات دوراً رئيسياً في تنظيم علاقات العمل، بإعداد قواعد عامة تحكم تلك العلاقات مهما كان مستوى التفاوض محلياً أو جهويأً أو وطنياً، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور.

2_مضمون الاتفاقيات الجماعية: يتمثل مضامون اتفاقيات العمل الجماعية في وضع الأحكام الخاصة بمقتضيات علاقات العمل الفردية فيما يخص حقوق العامل والتزاماته أمام المؤسسة المستخدمة، بالإضافة إلى كل الجوانب التنظيمية التي تخص هذه العلاقة، وعليها أن تعالج خصوصاً ما يلي:

-التصنيف المهني.

-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.

-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

-التعويضات المرتبطة بالأقدمية وال ساعات الإضافية وظروف العمل، تعويض المنطقة.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية وانتاج العامل.
 - فترة التجربة ومدة الاخطار المسبق.
 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
 - إجراءات المصالحة في حالة وقف نزاع جماعي في العمل.
 - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب.
 - ممارسة الحق النقابي.
 - مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها او مراجعتها أو نقصها.
 - تحديد فترات الغيابات الخاصة التي يمكن أن تمنح لبعض فئات العمال.
 - كيفية تنظيم التكوين المهني.
- وعليه يتم التفاوض حول موضوع الاتفاقية والاتفاق الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين بواسطة ما يلي:
- لجان مختلطة:**
- ت تكون هذه اللجان من الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل، في شكل لجان متساوية الأعضاء وبعد يتراوح بين ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض

وذلك في الاتفاق أو الاتفاقيات الجماعية، أو يتم من خلال ممثلي النقابة أو النقابات وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة وبعد لا يتجاوز احدى عشر عضوا مفاوضا لكل طرف.

3_شروط ابرام الاتفاقية الجماعية:

أ_كتابة الاتفاقية الجماعية: هو شرط جوهري أبرزه المشرع الجزائري في نص المادة 114 من قانون العمل رقم 90-11 ، إلا أن الملاحظ في هذا الشرط ان المشرع لم يقيد أطراف الاتفاق بأي شكل من أشكال الكتابة بل تكون في شكل محاضر لا يشترط أن تكون رسمية (أي عدم تحريرها من موثق أو كاتب عمومي) ويجب التوقيع على هذه الوثيقة من قبل طرفي الاتفاقية حتى يصبح لها أثر قانوني الزامي للطرفين.

ب_تسجيل ايداع الاتفاقية: في هذا الاطار نصت المادة رقم 126 من القانون 90/11 على أنه يقدم طرفي التفاوض الجماعي أو الطرف الاكثر استعجالا الاتفاقية فور ابرامها لتسجيلها في مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة.

ج_انهاء الاتفاقية الجماعية: تنتهي الاتفاقية وفقا للقانون الجزائري في الحالات التالية:

_نقض أو طلب فسخ الاتفاقية كليا أو جزئيا بطلب من أحد الأطراف بشرط أن لا يتم خلا 12 شهرا المولية.

الإلغاء من طرف الجهة القضائية المختصة وبمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة
الاتفاقية للأحكام التشريعية والتنظيمية.