

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

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

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هوري 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 التفاوضية، كما هو الشأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، حيث أوجبت انشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في منع تطور منازعات العمل وتتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال 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 عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا 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 دورا رئيسيا في تنظيم علاقات العمل، بإعداد قواعد عامة تحكم تلك العلاقات مهما كان مستوى التفاوض محليا أو جهويا أو وطنيا، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور.

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

-التصنيف المهني.

-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.

-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات 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.

-اجراءات المصالحة في حالة وقوف نزاع جماعي في العمل.

- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب.

-ممارسة الحق النقابي.

-مدّة الاتفاقية وكيفيات تمديدھا او مراجعاتھا أو نقصھا.

-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 احد الطرفين بواسطة ما يلي:

-لجان مختلطة:

تتكون هذه اللجان من الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل، في شكل لجان متساوية الأعضاء وبعدد 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 وبعدد 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 11-90 ، إلا أنّ 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 أنّه 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 الموالية.

_الالغاء من طرف الجهة القضائية المختصة وبمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة

الاتفاقية للأحكام التشريعية والتنظيمية.