

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



الجريدة الرسمية للمناقشات

الفترة التشريعية التاسعة (2022-2024) - السنة الثانية 2023 - الدورة البرلمانية العادية (2022-2023) - العدد: 19

الجلسات العلنية العامتان

المنعقدتان يومي الثلاثاء 19 والخميس 21 شوال 1444
الموافق 9 و11 ماي 2023

طبعت بمجلس الأمة يوم الأحد 22 ذو القعدة 1444

الموافق 11 جوان 2023

فهرس

- 1- محضر الجلسة العلنية الرابعة والثلاثين..... ص 03
• عرض ومناقشة نص قانون يتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي.
- 2- محضر الجلسة العلنية الخامسة والثلاثين..... ص 14
• عرض ومناقشة نص قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 3- ملحق..... ص 41
• تدخل كتابي.

محضر الجلسة العلنية الرابعة والثلاثين
المنعقدة يوم الثلاثاء 19 شوال 1444
الموافق 9 ماي 2023

الرئاسة: السيد صالح فوجيل، رئيس مجلس الأمة.

تمثيل الحكومة:

- السيد وزير المالية؛
- السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان.

إفتتحت الجلسة على الساعة العاشرة
والدقيقة العاشرة صباحا

قبل عرض ما جاء به هذا القانون، يجدر التذكير
بالنقائص التي يعاني منها نظام المحاسبة الحالي وعلى وجه
الخصوص:

- عدم وجود تقييم محاسبي لجميع ممتلكات الهيئات
العمومية.
- عدم وجود نظام معلومات يربط بين الجهات المسؤولة
عن تنفيذ النفقات (الأمرون بالصرف والمحاسبون
العموميون).
- لا تشمل المحاسبة العمومية الحالية أي عنصر من
عناصر المحاسبة على أساس الاستحقاق التي تسمح
بتقديم الوضعية المالية أو بيان حساب النتائج وفقا للمفاهيم
المعترف بها من قبل الهيئات الدولية.
- كما لا يسمح هذا النظام أيضا (المحاسبة الحالية)
بالتعبير عن الاحتياجات اللازمة لتسيير الأمرين بالصرف
ولا لتحديد تكاليف الأصول والخصوم أو الاختيار الأمثل
للاستثمار.
- طبعاً، مما سبق، يتضح أن نظام المحاسبة الحالي يحتوي
على أوجه قصور كبيرة تحد من دوره كأداة حديثة لتسيير
المال العام، ولذلك أصبح إصلاح محاسبة الدولة أكثر من
ضروري.

السيد الرئيس: بسم الله والصلاة والسلام على رسول
الله؛ الجلسة مفتوحة.

أرحب بالسيد وزير المالية والسيدة وزيرة العلاقات
مع البرلمان، كما أرحب بالأخوات والإخوة الطاقم المرافق
لعضو الحكومة، وأرحب بالأخوات والإخوة أعضاء مجلس
الأمة المحترمين، وأرحب بأسرة الإعلام.

يقتضي جدول أعمال جلسة اليوم، عرض ومناقشة
نص قانون يتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي،
وطبقاً للدستور، والقانون العضوي رقم 16 - 12، والنظام
الداخلي لمجلس الأمة، أدعو السيد وزير المالية، ممثل
الحكومة، لتقديم النص وهو مشكور، تفضل السيد الوزير.

السيد وزير المالية: بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة
والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس المجلس الموقر،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،
السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،
السيدات والسادة الحضور،
أسرة الإعلام،
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

الحضور الأعزاء،
يشكل هذا الإصلاح من خلال المحاسبة الجديدة ثلاثية الأبعاد للدولة مصدر معلومات للمسيرين وأداة للمساعدة في اتخاذ القرار والتسيير العمومي أثناء إعداد تنبؤات وتقييم السياسات العامة للدولة.
كما يوفر هذا الإصلاح قراءة واضحة لحسابات الدولة، مما يسمح بممارسة الرقابة على المسيرين باستخدام مؤشرات الأداء والنجاعة.

كما يسمح أيضا -هذا القانون- للبرلمان بغرفته بالحصول على جميع المعلومات من أجل تقييم ومتابعة الوضع المالي الحقيقي للدولة وهذا لتوجيه صناعة القرار بشكل أفضل.
تلكم، هي الأحكام المضمنة في نص قانون المحاسبة العمومية والتسيير المالي، شكرا على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد الوزير؛ الكلمة الآن إلى السيد مقرر لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، فليفضل مشكورا.

السيد مقرر اللجنة المختصة: بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا ومولانا رسول الله.
السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،
السيد وزير المالية، ممثل الحكومة المحترم،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل، أعضاء مجلس الأمة الموقر،
أسرة الإعلام،
السلام عليكم ورحمة الله.

يشرفني أن أتلو على مسامعكم مضمون التقرير التمهيدي الذي أعدته لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، لمجلس الأمة، حول نص قانون يتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي.

بناءً على إحالة من قبل رئيس مجلس الأمة، السيد صالح فوجيل، مؤرخة في 16 أفريل 2023، تحت رقم 23/150 -الديوان، على لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، تضمنت نص قانون يتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي، قصد دراسته وإعداد تقرير تمهيدي حوله؛ عقدت اللجنة

إن عصرنه المحاسبة العمومية يندرج ضمن خطة عمل وزارة المالية، التي تهدف إلى الانتقال التدريجي من محاسبة الإيرادات والنفقات التي نص عليها القانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990 المتعلق بالمحاسبة العمومية نحو محاسبة الحقوق المثبتة المنصوص عليها في القانون العضوي رقم 18 - 15 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018 المتعلق بقوانين المالية.

لقد نصت المادة 65 من هذا القانون (القانون العضوي 18 - 15 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018 والمتعلق بقوانين المالية) على الهيكل المحاسبي الجديد وهو:

1 - المحاسبة العامة: التي تسمح بالتكفل بجميع العمليات التي يقوم بها الأمرون بالصرف أثناء تنفيذ الميزانية على أساس مبدأ إثبات الحقوق والالتزامات، كما تسمح أيضا بمعرفة ممتلكات الهيئات العمومية وإعطاء رؤية طويلة المدى مع قدرة أكبر على التنبؤ لصانعي القرار.

2 - المحاسبة الميزانية: تقوم على أساس الصندوق، تسمح بمتابعة عملية تحصيل الإيرادات ودفع النفقات لسنة مالية معينة.

3 - محاسبة تحليل التكاليف: تسمح بقياس تكاليف الخدمات المقدمة في إطار البرامج والتي تشكل أداة صنع القرار.

يتطلب تنفيذ المحاسبات الثلاث السالفة الذكر، اعتماد إطار محاسبي مستمد من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتكييفه مع الواقع الجزائري.

تسمح معايير المحاسبة الدولية بتحسين الأداء من خلال:

- التحكم بالتنبؤات من خلال تحمل جزء من التكاليف المؤجلة أثناء إعداد وتنفيذ ميزانية الدولة.

- تحديد مسؤولية كل متدخل في مسار الإيرادات والنفقات من الحدث المنشئ إلى التنفيذ.

- إدخال المزيد من الشفافية التي تسمح بمتابعة تعبئة الأموال العمومية واستخدامها.

- توفير معلومات ذات جودة تسمح بتسيير أمثل للديون والمستحقات وإدارة أموال الخزينة بصورة فعالة وناجعة.

السيد الرئيس المحترم،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،
السيدات والسادة أعضاء المجلس،

المحاسبة العامة، وتهدف إلى تحليل وقياس تكلفة الأنشطة المتلزم بها ضمن البرامج بغية تقييم فاعليتها. وبشأن القوائم المالية واعتماد المبادئ المحاسبية الجديدة، أكد ممثل الحكومة أن الحساب العام للدولة سيقدم معلومات تعكس صورة صادقة عن الممتلكات والوضعية المالية للدولة، ويتضمن الميزان العام للحسابات والقوائم المالية. وتعد هذه القوائم أداة لقياس درجة كفاءة وفعالية التسيير العمومي؛ كما أنها ستساهم في توفير معلومات مالية شفافة، ولاسيما لأعضاء البرلمان لتمكينهم من دراسة ومناقشة قوانين المالية عن دراية وإطلاع تام بالحسابات. وعن ضرورة مراجعة مهام ومسؤوليات الأعوان المتدخلين في العمليات المالية، أوضح ممثل الحكومة أنه قد تم الفصل في تحديد مسؤوليات كل الفاعلين، وهذا تكيفا لهذه المسؤوليات حسب المهام الجديدة لأعوان المحاسبة العمومية؛ وبهذا الصدد، أقر نص القانون المسؤولية المالية والشخصية للمحاسب العمومي في حالة عجز الصندوق فحسب.

وعن عملية تصديق مجلس المحاسبة على الحسابات، أوضح ممثل الحكومة أن أحد محاور الإصلاح يكمن في تبني مبدأ المصادقة على الحسابات العمومية من طرف مجلس المحاسبة، بحيث سيقوم بإعداد تقرير متعلق بالمصادقة على الحسابات يرفق بمشروع قانون تسوية الميزانية، وهو ما يعزز دور مجلس المحاسبة في مساعدة البرلمان على مراقبة تنفيذ قوانين المالية.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل،

استخلصت اللجنة من دراستها لنص هذا القانون أنه يندرج في إطار الإصلاحات الشاملة التي باشرتها السلطات العمومية في مجال حوكمة المالية العمومية في بلادنا، حيث بات من الضروري مواصلة مسار هذا الإصلاح في شقه المحاسبي، بعدما تم تبني مقاربة جديدة للميزانية بموجب القانون العضوي رقم 18 - 15 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018 والمتعلق بقوانين المالية؛ باعتبار أن القواعد الميزانية والمحاسبية تشكلان وجهين لعملة واحدة.

بالفعل، لا يمكن الحديث عن إصلاح حقيقي لحوكمة المالية العمومية، بإهمال قواعد المحاسبة العمومية، نظرا للدور الحاسم الذي تضطلع به هاته القواعد في رقابة

اجتماعا صبيحة يوم الثلاثاء 25 أبريل 2023، برئاسة السيد نور الدين تاج، رئيس اللجنة، استمعت فيه إلى عرض قدمه ممثل الحكومة، السيد لعزیز فايد، وزير المالية، بحضور السيدة بسمة عزوار، وزيرة العلاقات مع البرلمان، أوضح فيه الأسباب التي دفعت الحكومة إلى المبادرة بهذا المشروع، وشرح بالتفصيل قواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي المطبق على الميزانيات والعمليات المالية.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل،

لدى تدخلهم، ثمن أعضاء اللجنة بوادار الإصلاح التي تشهدها المحاسبة العمومية في بلادنا؛ وهذا استكمالا للإصلاح الميزانياتي الذي شرع فيه منذ المصادقة على القانون العضوي رقم 18 - 15 المؤرخ في 2 سبتمبر 2018 والمتعلق بقوانين المالية، كما طرحوا جملة من الأسئلة والانشغالات والملاحظات والتي تمحورت في الأساس حول مضمون النظام المحاسبي الجديد للدولة، القوائم المالية والمبادئ المحاسبية الجديدة، وكذا مصادقة مجلس المحاسبة على الحسابات العمومية.

أما ردود ممثل الحكومة فقد جاءت على النحو الآتي:

فيما يخص اعتماد النظام المحاسبي الجديد للدولة، فإن نص هذا القانون قد أرسى هيكل محاسبيا ثلاثي الأبعاد، بحيث ستتضمن المحاسبة العمومية مستقبلا ثلاثة مكونات تتكامل مع بعضها البعض، وهي:

(1) المحاسبة الميزانية: التي تنقسم بدورها إلى محاسبة الالتزامات ومحاسبة الصندوق. بالنسبة لمحاسبة الالتزامات، يتم فيها قيد النفقات الميزانية بعنوان السنة التي تم الالتزام بها، أما محاسبة الصندوق، فإنه يتم فيها قيد الإيرادات والنفقات بعنوان نفس السنة المالية لتحصيلها أو دفعها.

(2) المحاسبة العامة: وهي لب الإصلاح المحاسبي العمومي، وتقوم على قيد كافة الحركات التي تؤثر على الممتلكات والوضعية المالية والنتيجة، وهي قائمة على أساس الاستحقاق، وتمسك على أساس مخطط محاسبي، مستلهم من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العمومي؛ ومن شأنها إعطاء نظرة شاملة عن الذمة المالية للدولة، وهو ما يؤدي إلى رفع مستوى جودة ومصداقية المعلومات المالية.

(3) محاسبة تحليل التكاليف: تعتمد على مخرجات

ويهدف هذا الإصلاح للانتقال من محاسبة الصندوق إلى المحاسبة على أساس الحقوق المثبتة، أو المحاسبة السنوية المستوحاة من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العمومي، كما يسمح باستخراج قوائم مالية تعكس صورة صادقة عن الذمة المالية والوضعية المالية والنتيجة عند إقفال السنة المالية، خاصة وأن بلادنا تشهد تحولا كاملا في نظامها الاقتصادي وحوكمتها السياسية، واتهاجها نهجا جديدا في إعداد موازنتها وهو نهج الأهداف والبرامج، وحتى تتماشى قواعد المحاسبة العمومية مع هذا النهج، لابد من إدخال إصلاحات عليها، تمكن أصحاب الحق الرقابي القبلي والبعدي من المادة المحاسبية التي تسمح بدراسة نتائج السنة الموازناتية وفق مبادئ النجاعة في المحاسبة العامة، والذهاب إلى أكبر درجة تحكم في صرف الميزانية من قبل المسيرين، بحسب البرامج المسطرة والطلب المدرج في حصص التحكيم المالي، كما يفرض التحكيم الجديد إصدار التقارير المحاسبية النهائية، ما يعطي قاعدة حسابية واضحة لتسطير الميزانية الخاصة بالسنوات اللاحقة.

ونحن بدورنا نثمن نص هذا القانون، خاصة ما جاء به من مبادئ تحكم محاسبة الإيرادات والنفقات العمومية، إضافة إلى تحديد دور كل الفاعلين المتدخلين في تنفيذ الميزانية والعمليات المالية والحسابية للدولة والهيئات العمومية، والفصل بين الأمرين بالصرف والمحاسبين العموميين، وتبرير عمليات الإيرادات والنفقات وهذا ما جاءت به المادة 76، وكذا خضوع العمليات الميزانية لمراقبة إدارية وقضائية وبرلمانية (المادة 79 والمادة 98)، ومن شأن هذا القانون أيضا أن يسمح للبرلمان بالحصول على جميع المعلومات التي تساعده على تقييم وتقدير الوضعية المالية الحقيقية للدولة والتي تمكنه من التوجيه واتخاذ القرارات المناسبة.

وبذلك نقر بأن الحكومة تتجه صوب اعتماد نظام محاسباتي أكثر صرامة وتدقيق في مراقبة تنفيذ الميزانية من خلال تتبع كل دينار يخرج من الخزينة، واستعمال الأموال وإنتاج معلومة ذات جودة تسمح بتسيير أحسن للديون والمستحقات وتسيير أمثل للخزينة.

ومن التوصيات التي نرى ذكرها هنا ونحن بصدد المصادقة على نص هذا القانون:

أولا - ضرورة التناسق بين نظام المحاسبة العمومية والقوانين والتشريعات المطبقة، ولهذا كان ينبغي إصلاح

تنفيذ الميزانية بعد تصويت البرلمان عليها، كما أنه بات من الضروري على منظومتنا المحاسبية العمومية أن تنسجم مع المعايير الدولية المعمول بها في هذا المجال، والتي أضحت قواعد مشتركة بين غالبية الدول، حيث عملت على تقريب المحاسبة العمومية من المحاسبة الخاصة، وهذا من أجل تحقيق نجاعة أكبر للتسيير العمومي.

ذلكم، السيد رئيس مجلس الأمة المحترم، زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة الموقر، هو التقرير التمهيدي الذي أعدته لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، لمجلس الأمة، حول نص قانون يتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي.

شكرا على كرم الإصغاء والمتابعة.

السيد الرئيس: شكرا للسيد مقرر اللجنة المختصة، الآن نمر إلى النقطة الثانية ضمن جدول أعمالنا وهي المناقشة العامة، ومع أول متدخل وهو السيد مراد لكحل، فليفضل مشكورا.

السيد مراد لكحل: شكرا سيدي الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين. السيد رئيس مجلس الأمة الموقر، السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان، السيد وزير المالية المحترم، زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة المحترمون، أسرة الإعلام، الحضور الكريم، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

نظرا للتطور السريع والكبير واتساع رقعة المبادلات التجارية وازدهار السوق العالمية، عكفت عديد الدول على القيام بإصلاحات مست ميادين مختلفة، بغية تحقيق الانسجام والتوافق مع الوضع الجديد وتحقيق مزايا اقتصادية، لذلك ارتأت دولتنا تبني خيارات جديدة وتحسين المنظومة القانونية، فجاء نص هذا القانون ليمثل الإطار العام للمحاسبة العمومية، وذلك تماشيا مع المعايير الدولية للقطاع العام، بغية تحقيق الشفافية في تسيير المال وتحسين جودة الإبلاغ المالي الحكومي، وتوفير أدوات المساءلة، وتحسين النجاعة والحوكمة الجيدة.

- العمل على التنسيق أكثر بين مختلف مديريات وزارة المالية في مجال الإصلاح المحاسبي، إذ نلاحظ محدودية صلاحيات وسلطة المديرية العامة للمحاسبة، ووضع الهيئة المشرفة عليه تحت السلطة المباشرة لوزير المالية، وذلك بغية تعميم العمل بين المصالح المختلفة، والتنسيق مع باقي الوزارات.

وفي الأخير، الاستفادة من التجارب الدولية المطبقة لمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام. شكرًا على كرم الإصغاء والمتابعة.

السيد الرئيس: شكرًا؛ الكلمة الآن إلى السيد محمد روماني، فليتفضل مشكورًا.

السيد محمد روماني: شكرًا سيدي الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

سيدي رئيس مجلس الأمة الموقر،
السيد وزير المالية والطاغم المرافق له،
سيدتي وزيرة العلاقات مع البرلمان،
زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة المحترمون،
أسرة الإعلام المحترمة،
سلام الله عليكم جميعًا ورحمة الله.

أما بعد؛

إن الجهود الكريمة التي بذلت من طرف وزارة المالية في إطار المخطط الشامل لإصلاح المالية وعصرنتها لتواكب التطور العالمي في هذا القطاع الحساس، وكما أوضح السيد الوزير بأن الهدف من نص القانون المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي هو الانتقال من محاسبة الصندوق إلى محاسبة على أساس الاستحقاق وفق نظام محاسبي يهدف إلى تنظيم المعلومات المالية وتقديمها بالشكل الذي يتماشى ومتطلبات المعايير المحاسبية الدولية في القطاع العام.

وهو بلا شك هدف كفيل بتقييم الوضع المالي الحقيقي للدولة وتحسين الرقابة على الإنفاق العام وتعزيز الشفافية، ولعل أهم ما جاء في هذا النص هو إدخال مبدأ المصادقة على حسابات الدولة من طرف مجلس المحاسبة والذي يقوم أيضا بالرقابة البعدية لمخرجات المحاسبة العمومية،

القانون العضوي أولاً، ثم نظام المحاسبة العمومية. - التخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة والطويلة لتنفيذ العمليات والتي تفتح الباب أمام صورة أخرى من التلاعب بالمال العام وتبذيره.

- لا بد من العمل على إرساء الرقابة القبلية والمتزامنة الموجودة في المحاسبة العمومية، باعتبارها رقابة وقائية تمنع من الوقوع في الأخطاء.

- وضع شروط نوعية لاختيار المراقبين الماليين والمحاسبين العموميين ممن يتصفون بالكفاءة والخبرة، إضافة إلى شرط النزاهة الذي يعد من أهم الشروط.

- يجب على المؤسسات والإدارات العمومية أن تواكب التطورات التكنولوجية والاقتصادية وخصوصا المعلوماتية بتعديل أنظمتها المحاسبية أليا وإلكترونيا بما يتوافق ومتطلبات نجاح معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام.

- تطبيق مبدأ "من أين لك هذا مع كل مسؤول ثبت أو يثبت عليه الثراء الفاحش بالمقارنة مع مداخيله السنوية".

- إحكام الرقابة على الأصول المملوكة للوحدات الإدارية الحكومية لحمايتها والحفاظ عليها من الضياع والاختلاس وسوء الاستعمال.

- العمل بمبدأ "الحيطة والحذر" لمواجهة الخسائر المتوقعة مستقبلا.

- محاربة الفساد المالي والإداري في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، والسعي نحو تحقيق الشفافية في القوائم المالية من أجل كسب ثقة متخذي القرار وأفراد المجتمع.

- إرساء إطار أخلاقي يضبط الممارسة المحاسبية، وإعطائه قوة الإلزام ليكون أساسا لاتخاذ الإجراءات القانونية في حالة مخالفته.

- إعادة النظر في قانون الصفقات بما يتماشى والمستجدات الجديدة، وتفعيل آليات التبادل بين لجان الرقابة التي تخضع لها عملية إبرام الصفقات العمومية.

- تزويد هيئات الرقابة المحاسبية بالوسائل المادية المناسبة مع تخصيص وتكوين إطاراتها في مجال رقابة الملفات المتعلقة بتسيير المال العام في الصفقات العمومية، وتفعيل خاصية الردع بالنسبة لمجلس المحاسبة، إذ لا يعقل أن سلطة إدارية مستقلة بحجم مجلس المحاسبة تبقى قراراته من قبيل الاستشارة.

والمحاسبية في تحمل المسؤولية وتعويض تضامني لخزينة الدولة لأي نفقة يتم صرفها بطريقة غير قانونية.

واسمحوا لي هنا أن أنهي مداخلتني هذه بفتح نافذة صغيرة على الوضع المحلي، بما أن حديثنا عن المحاسبة العمومية والتسيير المالي، سيكون حديثي عن واحدة من أفقر بلديات الوطن الغالي، بلدية شروين والتي صرح بها السيد رئيس الجمهورية، والتي تشهد بطئا في التنمية بسبب ذهنيات المسؤولين؛ ما رأيكم أيها السادة أن ثمة فرع بلدي بأجدير الشرقي التابعة لبلدية شروين جاهز للعمل وتم استلامه منذ سنة 2016 ولا يزال خارج الخدمة ومعرضا للتآكل؟ أليس هذا هدرا لموارد الدولة وضربا لمبدأ تقريب الإدارة من المواطن؟؟

بالإضافة إلى تأخر الانتهاء من بعض مشاريع مناطق الظل خاصة المتعلقة منها بالكهرباء والمياه والصرف الصحي. بالنسبة لأجدير الشرقي وأجدير الغربي لحد الآن سكان أجدير الشرقي لا يعرفون الماء ويتم تزويدهم بالطرق التقليدية، حيث يبلغ عدد سكانها سبعة آلاف نسمة وقنوات الصرف الصحي منعدمة بها تماما 0٪، وأجدير الغربي حوالي 3 ٪ أو 4 ٪ فقط.

نقطة أخيرة، لحساب من يتم تأخير المصادقة على مداولات مجلس بلديات تيميمون التابعة للدائرة في الأجل المحددة قانونا؟ من أجل هذا وغيره، قلنا مرات تحت قبة مجلس الأمة الموقر، إن الإصلاحات الكبرى تبدو لا قيمة لها بوجود مسؤولين ليسوا في مستوى تلك الإصلاحات. وفي الأخير، حفظ الله بلادنا، وعاشت الجزائر حرة مستقلة، والمجد والخلود لشهدائنا الأبرار وتحيا الجزائر. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا؛ الكلمة الآن إلى السيد محمد الهاشمي دبابش، فليتفضل مشكورا.

السيد محمد الهاشمي دبابش: شكرا سيدي الرئيس، بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه.

السيد رئيس مجلس الأمة الفاضل، المجاهد صالح فوجيل، السيد وزير المالية المحترم، ممثل الحكومة،

لاسيما المحاسبة العامة، إلى جانب اعتماد المحاسبة المالية على أساس الأهداف والبرامج، بدلا من المحاسبة على أساس النفقات والإيرادات.

وأرى هنا ضرورة فرض أداء اليمين على الأمرين بالصرف ومراقب الميزانية لوضعهم تحت طائلة المسؤولية الأخلاقية.

كما أنه بحرص وزارة المالية على تكوين العنصر البشري الذي سيضطلع بتنفيذ نص القانون بمن فيهم الولاة والأمناء العامون، وقد سرنني شخصيا خبر تدعيم هياكل وزارة المالية الخاصة بالتكوين بافتتاح المدرسة الوطنية للخزينة بولاية تيبازة، إضافة إلى بعض الملاحظات، قد أشار إليها القانون سطحيا، لكن لم يتعمق فيها خاصة:

1 - فيما يتعلق بالأحكام القضائية:

سيدي الوزير، بما أن قانون المحاسبة تطرق إلى دور المحاسب والأمر بالصرف وكذا مسؤوليتهما في التكفل وصرف النفقة العمومية ومتابعة شرعيتها، فإنه من الضروري أن ننوه أنه هناك بعض الثغرات القانونية المتعلقة بصرف المال العام بطرق غير قانونية، والتي تمس مختلف الميزانيات سواء ميزانية الدولة أو الجماعات المحلية أو ميزانيات المؤسسات العمومية ذات طابع إداري، هاته النفقات والتي يتم تسديدها من طرف الأمر بالصرف ولا تكون محل التكفل بالتسديد من طرف المحاسب العمومي بسبب عجز في الميزانية، وبالتالي، يبقى السبيل الوحيد للمتعاقد هو اللجوء إلى القضاء لتنفيذها عن طريق التسديد الإجباري والذي -والكل يعلم أنه- يمس بالسيولة المالية لهاته الهيئات، مما يدخلها في عجز مالي لا يمكن توقع عواقبه.

وفي هذا الإطار، أرى أنه من الضروري أن ينص مشروع قانون المحاسبة على إجراءات ردية تحد من مثل هاته الممارسات.

النقطة الثانية، إن المحاسب العمومي وعبر كل القوانين السابقة يعاني من تحمل المسؤولية المالية والشخصية للنفقات العمومية التي يتم تسديدها سهوا أو خطأ من إصدار قرارات باقي الحساب من طرف هيئات الرقابة الداخلية والخارجية والتي يتحملها من ماله الخاص، مع العلم أن هاته النفقات كانت موضوع الأمر بالصرف وكذا رقابة مسبقة من طرف هيئات خاصة.

لذا، أقترح إشراك كافة الأطراف والهيئات المالية

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،

زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل، أعضاء مجلس الأمة الموقر،

أسرة الإعلام،

السلام عليكم.

وبعد مناقشتنا القانون النقدي والمصرفي الذي يشكل حلقة محورية ونوعية للإصلاحات المالية المقتبسة من تعهدات السيد رئيس الجمهورية، والتي من شأنها تعزيز القطاع المالي والمصرفي من أجل إصلاح المنظومة المحاسبية الوطنية، والانتقال من محاسبة الصندوق نحو المحاسبة على أساس الحقوق المثبتة، استجابة للمعايير الدولية وهذا بغرض تحسين نجاعة وحوكمة الهيئات العمومية.

والهدف من هذا هو ترشيد النفقات العمومية وتنفيذها بشكل عقلاني وإعطاء مسؤولية أكبر للمسيرين الذين يسهرون على حركة رؤوس الأموال وجعل حصيلة المؤسسة تعكس وضعيتها الحقيقية وترشيد النفقات والاستعمال الأمثل للإمكانيات المالية للدولة.

فمن الضروري لنا تقديم مجموعة من الاقتراحات والحلول التي من شأنها أن تساهم في المحافظة على المال العام والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

1 - تفعيل أساليب المساءلة والرقابة على المال العام بما ينسجم مع المعايير الدولية ومتطلبات المنظمات الدولية.

2 - ضرورة تأهيل رأس المال البشري وتطوير المناهج التعليمية التي تساعد على إنجاح تطبيق وفهم معايير محاسبة القطاع العام والإصلاح الممنهج لنظام المحاسبة العمومية.

3 - ضرورة الاهتمام بمخرجات النظام المحاسبي العمومي لتحقيق درجة عالية من الإفصاح والجودة في التقارير المالية.

4 - ضرورة الانتقال من الأساس النقدي المعدل إلى أساس الاستحقاق لتطوير النظم المحاسبية الحكومية وتقريب مخرجاتها على الصعيد الدولي، وبالتالي، تحقيق متطلبات التوافق الدولي.

5 - ضرورة توفير الإمكانيات ووسائل العمل اللائقة للمحاسب العمومي وكذا أمناء خزائن البلديات.

6 - ضرورة تحميل المراقب المالي والأمر بالصرف نفس مسؤولية المحاسب العمومي.

وفي الأخير، أريد أن أوجه هذا التساؤل:

متى يتم إصدار المرسوم التنفيذي الذي يصنف منصب أمين عام خزينة البلدية كوظيفة عليا، على غرار المراقب المالي البلدي الذي استفاد من هذا التصنيف منذ سنة 2011، رغم أن أمين الخزينة أو المحاسب العمومي هو من يتحمل المسؤولية وحده، شخصيا وماليا؟

هنيئا للقطاع بهذه المكاسب القانونية. المجد والخلود لشهدائنا الأبرار، عاشت الجزائر حرة مستقلة عزيزة شامخة. شكرا على حسن الإصغاء.

السيد الرئيس: شكرا؛ الكلمة الآن إلى السيد محمد رباح، فليفضل مشكورا.

السيد محمد رباح: بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

السيد وزير المالية، ممثل الحكومة،

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقرون،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

سنشهد مناقشة نص القانون المتعلق بالمحاسبة والتسيير المالي، ولنا فيه، السيد الوزير، بعض الملاحظات:

السيد الوزير، بخصوص الأمرين بالصرف، تتكلم عن الأمرين بالصرف المنتدبين من الجماعات المحلية، حيث يخير الأمر بالصرف (أتكلم، سيدي الوزير، نحن في مجلس الأمة، ثلثان من الجماعات المحلية)، الآن أتكلم عن رئيس البلدية بصفته أمرا بالصرف، رئيس البلدية يخير بين راتبه الأصلي أو راتب رئيس البلدية وفي أغلب الأحيان رؤساء البلديات يختارون راتبهم الأصلي.

لكن، السيد الوزير، هناك رفض من قبل المراقبين الماليين، لا يمكن مراجعة الزيادة في راتب رئيس المجلس الشعبي البلدي، كون هذا الأخير اختار الراتب الذي كان يتقاضاه في الهيئة الأصلية قبل انتخابه، بناء على شهادة توقيف راتبه ومقرر انتدابه، والمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 13 المؤرخ في 25 فيفري 1991، لم تنص على إمكانية مراجعة الزيادة في راتب المنتخب المحلي بعنوان

-السيد الوزير- هذا المقاول أو الممول لم يحصل فواتيره ولم يعرف حتى هل هي مؤشر عليها أم لا، وهل يتم تسديد مبالغ الفاتورة أم لا، والضرائب تقول له قبل 20 جانفي .
هنا أقول لك -السيد الوزير- أقتراح فيما يخص (G.50) لشهر ديسمبر أن نمددها إلى غاية 31 مارس، وأنت، السيد الوزير، كونك كنت مدير الرقابة المالية، وأنت على دراية -السيد الوزير- بهذا الموضوع مع إدارة الضرائب وأنت الآن وزير وتعرف جيدا هذا القطاع، حبذا لو يتم تمديد (G.50) لشهر ديسمبر إلى غاية 31 مارس .

شيء آخر -السيد الوزير- دستور 2020 أحال قانون الصفقات إلى التشريع، السيد الوزير، وللمرة الثانية لا ألومك لأنك جديد في المنصب ولكن الآن نحن في ثلاث سنوات منذ المصادقة على الدستور، ولحد الآن لا يوجد قانون الصفقات العمومية، فيه تلاعب، السيد الوزير، وخاصة في شروط الأهلية التي تعد من طرف اللجنة المختصة سواء المحلية أو على مستوى القطاعات، مثلا، تطلب من مقاول بناء ثانوية، ولا بد أن يكون لك مشروع مماثل، والمقاول الذي بنى 100 مسكن، أليس له الحق في بناء ثانوية؟ ويأتي آخر وتطلب منه شهادة حسن التنفيذ، من أجل مشروع بـ 30 مليارا وتطالب بحسن التنفيذ بـ 26 مليارا، بأي حق؟

هنا، يوجد تلاعب كبير في شروط الأهلية -السيد الوزير- فيه إقصاء ممنهج، هنا يوجد توجيه للصفقات العمومية. بخصوص المادة 42 -السيد الوزير- تضمنت في حالة وجود خطأ في التصفية حق الأمر بالصرف في إلغاء أو زيادة أو تخفيض الإيرادات، هنا يجب تصحيح هذه المادة بوجود تبيان الخطأ وتتبع مساره وماهيته وتصحيحه، ثم تصحيح الإيرادات بما يتناسب مع الأمر الصحيح.

المادة 44 تضمنت التحصيل الجبري والودي، وكذلك نصت المادتان 45 و46 لكن كل المواد لم تحدد الطرق الودية ولا الطرق الجبرية لتحصيل الإيرادات.

المادة 48 نصت على وجوب اقتطاعات مباشرة من حسابات المدينين، لكن يجب ذكر هذا في اتفاق مسبق بين الطرفين لهذا الأمر، غير أننا لم نعر على أي ذكر في هذه المواد السابقة الذكر.

السيد الوزير، أردت فقط أن أشير إلى نقطة أخرى وهي التقادم، حيث أنكم تحددونه في القانون بأربع سنوات، في

منصب عمله في إدارته الأصلية، بعد انتدابه، وهذا طبقا للنصوص المذكورة التالية:

المرسوم رقم 91 - 13، والتعليمة الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 28 أكتوبر 2013، التي تحدد كيفية تطبيق المرسوم التنفيذي 91 - 13 وإرسال المديرية العامة للميزانية رقم 5441 المؤرخة في 11 نوفمبر 2014 والمواد: 9 و5 و11 من المرسوم رقم 92 - 414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992، هذا الرفض من طرف السيد المراقب المالي .

في حين أنه وبناء على .. يعني رؤساء البلدية يطالبون السيد الوزير.. وأنا أطلب من السيد رئيس مجلس الأمة، التدخل في هذا الموضوع، لأننا أتينا من الجماعات المحلية ورؤساء البلديات يطالبون به، لأن الزيادة لم يستفيدوا منها.. لماذا لم يستفيدوا منها السيد رئيس مجلس الأمة؟ بناء على الزيادة في الأجور المشار إليها في المرسوم الرئاسي رقم 22 - 138، هذه الزيادة أقرها رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون، والمؤرخة في 31 مارس 2022 المحددة للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. وبناء على مذكرات الرفض التي تكلمت عنها -السيد الوزير- سابقا، فإن رؤساء البلديات يلتمسون منكم.. نرجو النظر في إمكانية إدراج نص تنظيمي لتعديل هذا الإجراء قصد تمكين المنتخبين المحليين الذين هم في حالة انتداب من الاستفادة من الراتب الشهري.

هذا يعني -السيد الوزير- لم يستفيدوا من النقطة الاستدلالية ولا من العلاوات، ولا من أي زيادة استفاد منها الموظفون، رؤساء البلديات لم يستفيدوا، في هذه الحالة -السيد الوزير- ماذا نقول لهم؟ لا بد من الوقوف مع رئيس البلدية، وهو أمر بالصرف وليس "سارقا عموميا"، لا بد من تغيير هذه النظرة في الجزائر الجديدة.

إذن، رؤساء البلديات يطالبون منكم، السيد الوزير، نصا تنظيميا، أنا لا ألومك لأنك وزير جديد في المنصب ولكن هذا الموضوع لا بد أن تأخذه بعين الاعتبار.

السيد الوزير، بخصوص تحصيل الضريبة، نحن دائما في نهاية السنة يتم وضع تمديد (C.F)، والتمديد يصل أحيانا إلى 10 أو 31 جانفي، ثم يتم تمديد المحاسب، في حين أن الضرائب تطلب دفع (G.50) لشهر ديسمبر قبل 20 جانفي، كيف يمكن هذا؟ الشخص لم يتحصل على الفواتير بعنوان السنة الماضية وخاصة في ميزانية التسيير

حيز الدراسة، ستم مناقشته غدا، إن شاء الله، في اجتماع الحكومة، ثم في مجلس الوزراء في الأسابيع القادمة، ثم سنعرضه عليكم للمناقشة في الغرفتين، طبعا، وكما قلت، في البداية أن هذا القانون يوفر إصلاح قراءة واضحة لحسابات الدولة، يسمح بممارسة الرقابة على المسيرين باستخدام مؤشرات الأداء.

هذا القانون أو ما يسمى بثلاثية الأبعاد أو التكريس لمحاسبة ثلاثية الأبعاد، يعتبر مصدر معلومات للمسيرين وأداة للمساعدة في اتخاذ القرار والتسيير العمومي أثناء إعداد تنبؤات وتقييم السياسات العامة.

فيما يخص السؤال المتعلق بالرقابة المالية على النفقات العمومية، أولا، يجدر التنويه إلى الدور المهم للرقابة المالية في مجال تنفيذ النفقات العمومية والتأكيد على عدم اعتبار الرقابة المالية كعنصر يعيق التنفيذ الميزانياتي، لهذه الرقابة فضل كبير في التقليل والقضاء على مديونية الجماعات المحلية وهذا منذ تطبيقه في سنة 2010.

إن المهمة الرئيسية للمراقب الميزانياتي (الذي كان مراقبا ماليا أصبح اليوم مراقبا ميزانياتيا في النظام الجديد) تتمثل في السهر على عدم تجاوز الاعتمادات المالية المرخص بها من طرف البرلمان بموجب قوانين المالية.

في إطار الإصلاح الميزانياتي الذي جاء به القانون العضوي رقم 18-15، تتحول هذه الرقابة السابقة إلى رقابة ميزانياتية تميل إلى التأكد من الطابع الدائم لتغطية المالية لبرنامج الميزانياتية وتعزز من الدور الاستشاري للمراقب المالي أو للمراقب الميزانياتي في المجال المالي بغية التجسيد الأمثل للسياسات العمومية ونجاحتها وبلوغ الأهداف المرجوة بعنوان البرامج المسطرة في ميزانية الدولة.

تفاديا للعقبات التي قد تعترض تنفيذ النفقات العمومية، لاسيما على المستوى المحلي، شكلت خلية مشتركة بين المديرية الجهوية للميزانية والمديرية الجهوية للخزينة العمومية، بهدف التنسيق فيما بينها وتسهيل عملية تنفيذ نفقات الأمرين بالصرف، ولا يفوتني سوى أن أؤكد على أن المراقب الميزانياتي لم ولن يمثل عائقا لتنفيذ النفقات العمومية، بل بالعكس فهو الدرع الواقي للأمرين بالصرف. فيما يخص تحسين الرقابة على النفقات العمومية وتقليل آجال دفع النفقات، تلعب الخزينة العمومية دورا مهما في التنمية الاقتصادية، لاسيما فيما يخص دفع

حين أن القانون المدني ينص على أربع سنوات لمن ليس له سند، الإنسان الذي ليس له سند خاصة.. أتكلم عن التقادم بين أصحاب المؤسسات والمقاولين والممولين والدولة الذين ليس لهم سندات أربع سنوات وإذا كان بلغت الإدارة بالمستحقات حتى بعد أربع سنوات تسقط، يعني تبقى مفتوحة، لهذا لا بد أن يكون القانون متوافقا مع القانون المدني.

ولكم منا جزيل الشكر، والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: الكثير من الأمور تم طرحها، من المهم ذكر السؤال بدقة حتى لا نخرج عن الموضوع. الحقائق التي ذكرتها مهمة للغاية، ولكننا نواصل التركيز على الموضوع وسننظر في التدخل دون تشخيص. الآن، إذا كان السيد الوزير جاهزا للرد، فليتفضل، الكلمة إلى السيد الوزير.

السيد الوزير: بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس مجلس الأمة الفاضل،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،
السيد رئيس اللجنة الاقتصادية والمالية،
السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،
السيدات والسادة الحضور،
أسرة الإعلام،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

يشرفني أن أفف مجددا أمامكم للإجابة على تساؤلاتكم التي تفضلتم بها والتي صبت في مجملها على ضرورة إنجاح وضع حيز التنفيذ أحكام نص هذا القانون، وذلك بوضع جميع الظروف الملائمة المادية والبشرية منها للمصالح الخارجية للخزينة العمومية، وسوف نحصر على الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات التي تفضلتم بها من خلال مناقشة نص هذا القانون.

السيدات والسادة الأفاضل،

إن الإجابة على مجمل تساؤلاتكم سوف يكون على النحو التالي:

أولا، فيما يخص قانون الصفقات العمومية الذي هو

تكوين خاص بالإصلاح الميزانياتي، بل يعد أيضا برنامج تبادل ومشاركة.

على هذا النحو تم وضع خطة تكوينية تهدف إلى تلبية الاحتياجات الخاصة بالتكوين التي أنشأتها أحكام القانون العضوي المتعلق بقوانين المالية.

فيما يخص محور التكوين، تكوين المكونين والتكوين على نطاق واسع، ابتداء من جوان 2021، تم إطلاق تكوين المكونين أكثر من 200 مكون في مختلف الوزارات مؤهلين لتقديم التكوين على نطاق واسع، تم تنظيم أيضا تكوينات عملية موجهة لأعضاء لجان الموازنة في الوزارات والمؤسسات الوطنية لدعم إعداد ميزانية البرنامج لسنة 2023.

ابتداء من 11 ديسمبر 2022، تم إطلاق تكوين واسع النطاق على مستوى المعهد العالي للتسيير والتخطيط لصالح المصالح المركزية وغير المركزية على المستوى المحلي، الهدف من هذا التكوين واسع النطاق هو تكوين جميع الإطارات الميزانية المكلفة بالتحضير والتنفيذ الميزانياتي. إلى غاية يومنا هذا، قد تمت برمجة أكثر من 16000 إطار من مختلف الوزارات والهيئات العمومية لمتابعة هذا البرنامج التكويني، 3500 إطار على المستوى المركزي و12500 إطار على المستوى المحلي، 12823 إطارا تم تكوينهم من بينهم 800 إطار على المستوى المركزي و12023 إطارا على المستوى المحلي.

بالإضافة إلى هذا، تم تكوين جميع الولاية على ثلاث دورات (20 - 21 فيفري، و22 - 23 فيفري، و27 إلى 28 فيفري 2023)، تم تكوين أيضا جميع الأمناء العاملين للوزارات والهيئات العمومية 7 و8 مارس 2023، حاليا وزارة المالية بصدد تكوين جميع المسؤولين عن البرامج ومسؤولي الوظيفة المالية للوزارات والهيئات العمومية.

في هذا المجال، من أجل تدعيم هياكل وزارة المالية الخاصة بالتكوين، فنحن بصدد إنجاز المدرسة الوطنية للخزينة ومقرها ولاية تيبازة، وسوف يتم افتتاحها خلال السداسي الثاني لسنة 2023.

هذه أهم العناصر التي أريد أن... أجبت عليها لبعض تساؤلاتكم.

فيما يخص الأمور الخاصة بالمنتخبين المحليين وأجورهم وتعييناتهم، هذا الملف أخذ بعين الاعتبار وهناك لجنة في وزارة المالية تعكف على دراسته من أجل وضع نص

مستحقات المتعاملين الاقتصاديين وتحصيل الإيرادات، ولتعزيز هذا الدور قامت مصالح الخزينة باتخاذ عدة إجراءات نذكر منها:

- إسداء تعليمات لمراقبي الميزانية والمحاسبين العموميين لمرافقة الأمرين بالصرف من أجل الفعالية والنجاعة في تنفيذ عملية الميزانية.

- إعداد نص تنظيمي يحدد مدونة الوثائق الثبوتية التي يجب تقديمها للمراقب الميزانياتي والمحاسب العمومي وتكوين الأعوان المكلفين بتنفيذ الميزانية.

- كما تحرص مصالحنا على محاربة كل أشكال الفساد والبيروقراطية وأخلاقيات مهنة المحاسب العمومي.

فيما يخص مسؤولية الأعوان المعنيين بتنفيذ الميزانية، فقد تم تخفيف مسؤولية المحاسب العمومي، هذا يجب التأكيد عليه، طبعاً، تم تخفيف مسؤولية المحاسب العمومي في نص هذا القانون، مقارنة بالقانون رقم 90 - 21 وعلى وجه الخصوص تطبيق المسؤولية المالية فقط في حالة عجز الصندوق (هذا ما تنص عليه المادة 108) ولا تطبق كما كان الحال في السابق على أفعال التسيير.

أيضا، إلغاء إلزام المحاسب من تحقق أن النفقات يتم تنفيذها وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها وهذا ما نصت عليه أيضا المادة 27 من هذا القانون.

فيما يخص إعادة النظر في تصنيف أمناء الخزينة أو أمناء الخزان، إن عصرنة الأنظمة الميزانية والمحاسبية تستلزم، حتما، إعادة النظر في الهيكل التنظيمي لمصالح الخزينة من خلال تعزيز دور أمناء الخزان وإعادة تصنيفهم، حيث تعمل مصالحنا على إعداد النصوص التنظيمية المتعلقة بها.

فيما يخص مجال التكوين، تعطي مصالحنا أهمية كبيرة للعنصر البشري لإنجاح عملية إصلاح المالية العامة، حيث تم ضبط مخطط شامل لتكوين الأعوان تزامنا مع وضع حيز التنفيذ هذا الإصلاح، بدءا بالتكوين، كمرحلة أولى، للمكونين يتبعها تنفيذ مخطط لتعميم ذات التكوين على نطاق أوسع ليغطي كافة المصالح المعنية، الشيء الذي سيعزز من جهودنا في إرساء دعائم هذا الإصلاح.

مع بداية شهر ديسمبر 2020، تم إطلاق برنامج تكوين والذي يعتبر أحد الأسس التي ستسمح بالتنفيذ الفعال والمناسب في إطار الميزانيات الجديدة، هذا البرنامج تم اعتماده من قبل مصالح وزارة المالية وهو ليس فقط برنامج

خاص لهذه الفئة لكي تكون مستحقاتهم مدفوعة، أولاً في الأجال، ثم تكون أيضاً مواكبة للزيادة في الأجور التي عرفها كل موظفي القطاعات في الإدارات العمومية.
شكراً على حسن الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكراً للسيد وزير المالية؛ بدوري أشكر الجميع على المناقشة وأشكر السيد وزير المالية على الأجوبة، وهو مشكور إذا أخذ في الاعتبار بعض الاقتراحات.
سنواصل أعمالنا، إن شاء الله، يوم الخميس 11 ماي على الساعة التاسعة والنصف صباحاً.
بارك الله فيكم؛ والجلسة مرفوعة.

رفعت الجلسة في الساعة الحادية عشرة
والدقيقة الرابعة صباحاً

محضر الجلسة العلنية الخامسة والثلاثين

المنعقدة يوم الخميس 21 شوال 1444

الموافق 11 ماي 2023

الرئاسة: السيد صالح فوجيل، رئيس مجلس الأمة.

تمثيل الحكومة:

- السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي؛

- السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان.

إفتتحت الجلسة على الساعة العاشرة

والدقيقة العاشرة صباحا

المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي يلغي ويحل محل القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990. إن نص هذا القانون تمت بلورته في إطار توجيهات السيد رئيس الجمهورية لتعزيز سيادة القانون والعدالة بالأولوية ضمن الإصلاحات الهيكلية التي تنتهجها بلادنا على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، لاستكمال الإصلاحات التشريعية التي باشرها قطاعنا والمتعلقة بملاءمة الإطار القانوني المتعلق بالحرية النقابية وممارسة حق الإضراب مع الأحكام الدستورية في سياق التحولات التي يعرفها العالم، عالم الشغل، المرتبطة أساسا بتحقيق التوازن بين الحرية أو حرية ممارسة الحقوق والحريات وصيانة حقوق العمال والمؤسسات، كما يأتي نص هذا القانون تنزيلا لأحكام الدستور الذي صادق عليه الشعب سنة 2020 لاسيما المادة 70 منه، التي تنص على أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن وفي جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

يعتبر نص هذا القانون امتدادا للقانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي ومن ضمن القوانين

السيد الرئيس: الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله؛ الجلسة مفتوحة.

أرحب بالسيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كما أرحب بالطاقم الإداري المرافق، أرحب أيضا بالأخوات والإخوة أعضاء مجلس الأمة المحترمين، وبأسرة الإعلام.

يقتضي جدول أعمال جلستنا لهذا اليوم عرض ومناقشة نص قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وطبقا للدستور والقانون العضوي رقم 16 - 12 والنظام الداخلي لمجلس الأمة، أدعو السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لتقديم عرضه حول نص القانون، فليفضل مشكورا.

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

شكرا للسيد الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة المحترمون،

السيدات والسادة ممثلو أسرة الإعلام،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

يشرفني أن أعرض على كريم مسامعكم نص القانون

المصالح الأساسية للمجتمع وإلحاق الضرر بها. وفي هذا المقام، لا يفوتني أن أנוه بعمل لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الوطني، لمجلس الأمة الموقر، حيث انكبت على دراسة نص هذا القانون وعملت بكل جد في إطار نقاش توافقي ومسؤول. السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة، إن النزاعات الجماعية للعمل تعتبر من الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة وفي هذه المصالح والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بينهما، ونظراً إلى ما قد ينجم عن هذه النزاعات من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية، فقد أحاطها نص هذا القانون بعناية كبيرة وأهمية، حيث خصص لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها وقصد علاجها في القطاع الاقتصادي وفي الوظيفة العمومية، وهذا لتفادي بلوغها درجة التعقيد وما يترتب عنه من آثار وخيمة، وفي هذا الإطار، يدرج نص القانون تعريفاً للنزاع الجماعي للعمل والذي يتعلق حصرياً بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل الجماعية والشروط العامة للعمل، كما تلزم أحكامه أيضاً الشركاء الاجتماعيين على عقد اجتماعات دورية للحوار الاجتماعي وذلك كل سداسي على الأقل، وتشجيعهم في إطار استقلاليتهم المعيارية على تضمين الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل البنود المتعلقة بإجراء تسوية النزاعات الجماعية للعمل كخطوة أولى، على الأقل، قبل اللجوء إلى آليات التسوية القانونية، وضمناً للمهنية والفعالية، ينص هذا القانون على اتباع نظام تدريجي إلزامي في محاولة علاج وتسوية النزاعات الجماعية للعمل، إذ تعتبر المصالحة أمام مفتشية العمل - أول إجراء - يلجأ إليها طرفاً النزاع الجماعي لتسوية نزاعهما، وفي حالة لم يتم التوصل إلى تسوية النزاع القائم في إطار المصالحة، على الطرفين اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع الجماعي للعمل، أما في قطاع الوظيفة العمومية فالوساطة تعد آلية بديلة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، نظراً لأهميتها في فض هذه النزاعات في الهيئات والإدارات العمومية، مع الإشارة إلى أن الوسيط يختار من قائمة الأشخاص المحددة بعد استشارة

المهمة المنظمة للحقوق والحريات الأساسية التي نص عليها الدستور، لكن يظل الهدف الأساسي منه واضحاً يتمثل في تنظيم ممارسة هذا الحق الدستوري بما يضمن تأطير وتحسين العلاقات المهنية ويضمن ممارسة حق الإضراب ويكفل التوازن بين مصالح العمال والجماعات والتوفيق بين الحقوق والواجبات التي تعتبر أهم مقومات دولة الحق والقانون، ولهذا الغاية أولى نص هذا القانون اهتماماً كبيراً بالموضوع الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تجسيدا لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية التي تقضي بإدراج مفهوم للإضراب وتحديد شروطه وضوابطه القانونية، لتفادي الإضرابات غير المهنية والعشوائية التي تلحق أضراراً بالاقتصاد الوطني، لاسيما إذا تمت في القطاعات الأساسية أو الاستراتيجية في البلاد، وكذا ضرورة تحديد القطاعات الأساسية والحساسة التي يمنع فيها الإضراب أو التي تقتضي تنظيم حد أدنى من الخدمة الإجبارية.

وأود التذكير هنا، أن نص هذا القانون أملت ضرورتان اثنتان:

أولاً، تعزيز الطرق الودية للنزاعات الجماعية للعمل بعد مرور أكثر من 32 سنة من التطبيق في ظل آليات التسوية السابقة وذلك من خلال إعادة ضبط الطرق الوقائية بإلزام الشركاء الاجتماعيين بالعمل في شكل توافقي في إطار جولات الحوار الاجتماعي لتسوية نزاعاتهم المهنية، تدرج في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك علاجها بتدخل طرف ثالث يعمل على البحث عن الحلول وتمثل هذه الوسائل في المصالحة والوساطة والتحكيم.

ثانياً، تأطير حق العمال في ممارسة الإضراب باعتباره حقاً دستورياً وخضوعه لشروط لا يمكن الخروج عنها وإلا اعتبر إضراباً غير شرعي، يترتب عن ممارسته مسؤولية جزائية، والهدف من ذلك هو إيجاد توازن بين الحق في الإضراب والحقوق الأخرى ذات القيمة الدستورية كاستمرار الخدمة العمومية امتثالاً للمادة 27 من الدستور وحرية المقاوله امتثالاً للمادة 61 من الدستور، وكذلك حرية العمل امتثالاً للمادة 66 من الدستور، على اعتبار أن الإضرابات قد تؤدي إلى إهدار هذه المبادئ ولاسيما فيما يخص سير المرافق الأساسية بانتظام، وما يترتب عن ذلك من تعطيل

المهنية للعمال أو عندما يتعلق الأمر بإضراب مفتوح أو شنه بطريقة فجائية أو متقطعة .

وفيما يتصل بالإشعار بالإضراب، يحدد نص هذا القانون مدته بـ 10 أيام عمل كحد أدنى بدلا من 8 أيام في السابق والتي يمكن أن تصل إلى 15 يوم عمل إذا تعلق الأمر بالمرافق الأساسية كما حدده بدقة محتوى الإشعار المسبق، ويلزم نص هذا القانون أيضا العمال وممثلهم على التصويت على الإضراب عن طريق الاقتراع السري من قبل غالبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم ما لا يقل عن أكثر من نصف عدد العمال، أو عمال الهيئة المستخدمة المعنيين، على أن يتم إقرار الإضراب بالأغلبية البسيطة وبحضور محضر قضائي، حتى يتمكن هؤلاء العمال من شن إضراب قانوني؛ وقصد الحفاظ على استمرارية المرافق العمومية الأساسية والضرورية لأمن الأشخاص والممتلكات وتلبية الاحتياجات الأساسية للمجتمع، ينظم نص هذا القانون شروط الحد الأدنى من الخدمة الإجباري والذي يجب ألا يقل عن 30٪ من تعداد العمال المعنيين في المرافق الأساسية التي سيحددها التنظيم.

كما يحظر نص هذا القانون لجوء بعض الأعوان العموميين إلى ممارسة حق الإضراب، لاسيما في مجال الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة لضمان الخدمة العمومية والتي قد يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة السكان أو سلامتهم أو صحتهم للخطر والتي ستحدد قائمتها عن طريق التنظيم. وفي الأخير، يضمن نص هذا القانون مقتضيات جزائية تنص على معاقبة المخالفين، لاسيما في حالة عدم احترام آجال الاجتماعات الدورية وخرق إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل وعدم تنفيذ اتفاقات المصالحة والوساطة وقرارات التحكيم وكذا في حالة التوقف الجماعي عن العمل المخالف لأحكام نص هذا القانون أو عرقلة حرية العامل أو العمل أو عدم تطبيق الحد الأدنى من الخدمة أو قرارات التسخير.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

سيشكل نص هذا القانون مقاربة جديدة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب وهذا ليس

المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا، حيث يتم اختيار المعنيين وفقا لسلطتهم المعنوية وخبرتهم وكفاءتهم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وهي شروط ستحدد عن طريق التنظيم.

وفي مرحلة أخيرة لتسوية النزاع الجماعي للعمل بالطرق الودية، ينص مشروع هذا القانون على إمكانية اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه وهو الأمر الذي يؤدي وجوبا إلى تعليق اللجوء إلى الإضراب أو الإضراب الذي تم الشروع فيه وإلى إصدار حكم له سلطة قرارات العدالة، أي واجب النفاذ، غير أن نص هذا القانون يميز بين اللجوء إلى التحكيم الاختياري - بالاتفاق بين طرفي النزاع بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية (المواد 1006 إلى 1038) - والتحكيم الإلزامي في حال إحالة النزاع الجماعي للعمل على لجنة التحكيم الوطنية أو لجان التحكيم الولائية، عندما يتعلق الأمر بالمرافق الأساسية.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

فيما يتعلق بحق الإضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط من طرف العمال على المستخدمين، فإن نص القانون يضمن حماية ممارسته، ومن أهم درجات الحماية أن الإضراب لا ينهي علاقة العمل ولكن يعلقها بشرط احترام إجراءات ممارسته المتمثلة في استنفاد جميع وسائل التسوية الودية المسبقة، وموافقة جماعة من العمال واحترام الإشعار المسبق وضمان أمن وسلامة أماكن العمل، وعليه وفي إطار مراجعة شروط ممارسة هذا الحق، يدرج نص هذا القانون لأول مرة تعريفا للإضراب على أنه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة يقره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في نص هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية الودية لتسوية النزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وفي هذا السياق يحظر نص هذا القانون الإضرابات غير القانونية، وأذكر هنا على وجه الخصوص تلك التي تشن لأسباب سياسية أو بغرض تضامني أو لسبب ليس له صلة بالمصلحة

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
مثل الحكومة المحترم،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة الموقر،
أسرة الإعلام،
السلام عليكم.

يشرفني أن أعرض عليكم التقرير التمهيدي الذي
أعدته لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن
الوطني، لمجلس الأمة، حول نص قانون يتعلق بالوقاية من
النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
بناء على إحالة السيد صالح فوجيل، رئيس مجلس
الأمة، لنص القانون على لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية
والعمل والتضامن الوطني، لمجلس الأمة، تحت رقم
151/23 -الديوان، بتاريخ 16 أفريل 2023 من أجل
دراسته وإعداد تقرير تمهيدي بشأنه، عقدت اللجنة اجتماعا
بمقر المجلس، ظهيرة يوم الإثنين 24 أفريل 2023 برئاسة
السيد حبيب دواقي، رئيس اللجنة، حضره السيد عبد
الناصر حمود، نائب رئيس مجلس الأمة، مكلف بشؤون
التشريع والعلاقات مع الحكومة والمجلس الشعبي الوطني،
استمعت فيه إلى عرض قدمه ممثل الحكومة، السيد فيصل
بن طالب، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
بحضور وزيرة العلاقات مع البرلمان، السيدة بسمة عزوار،
تطرق فيه بالتفصيل إلى دوافع الحكومة للمبادرة بهذا
المشروع وشرح الأحكام التي تضمنها نص هذا القانون،
لاسيما تلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل
وتسويتها وكذا شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب
الناجم عن نزاع جماعي للعمل.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،
السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقر،
عقب عرض ممثل الحكومة؛ طرح أعضاء اللجنة جملة
من الأسئلة والانشغالات والملاحظات، نوجز أهمها على
النحو الآتي:

- (1) يشوب تعريف النزاع الجماعي المنصوص عليه في
المادة 2 اللبس والغموض، وبالأخص في الفقرة الأخيرة
منها.
- (2) هل تعد الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في
هذا القانون كافية لحل مختلف النزاعات الجماعية للعمل

بغرض تقييد هذا الحق، بل لتأطيره ولتحديد المسؤوليات
وتقاسمها بين الشركاء الاجتماعيين عبر آليات منسجمة
وشاملة وذلك في وقت تسعى فيه بلادنا إلى تسريع وتيرة
الإنعاش الاقتصادي والاجتماعي.

من الضروري التأكيد في الأخير، أن نص هذا القانون
يحيل كيفية تطبيق بعض أحكامه إلى نصوص تطبيقية،
حيث تعكف دائرتنا الوزارية على الانتهاء من إعدادها
تزامنا مع إصدار هذا القانون، ويتعلق الأمر بالأحكام
التالية:

- تواتر الاجتماعات الدورية في الهيئات والإدارات
العمومية،
 - تشكيلة ومهام أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء
للووظيفة العمومية وتنظيمه وسيره،
 - تشكيلة اللجنة الوطنية واللجان الولائية للتحكيم،
تنظيمهم وتسييرهم وكيفية تعيين أعضائهم،
 - مهام وكيفية تعيين الوسطاء وأتاعبهم،
 - قائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب
حدا أدنى من الخدمة الإجبارية وقائمة المستخدمين
والأعوان الممنوعين من اللجوء إلى الإضراب.
- تلكم، السيد الرئيس، السيدات والسادة أعضاء
مجلس الأمة الخطوط العريضة لنص هذا القانون المتعلق
بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة
حق الإضراب، الذي كان لي شرف تقديمه أمام مجلسكم
الموقر، بكل هذه الغايات، نلتمس منكم التفاعل مع هذا
النص والتصويت عليه بالإيجاب، « وقل اعملوا فسيرى
الله عملكم ورسوله والمؤمنون » صدق الله العظيم.
شكرا على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله
تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد الوزير؛ الكلمة الآن للسيد
مقرر لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن
الوطني، ليقراً علينا التقرير التمهيدي المعد حول نص هذا
القانون، فليتفضل مشكوراً.

السيد مقرر اللجنة المختصة: بسم الله الرحمن
الرحيم، والصلاة والسلام على رسوله الكريم.
السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

النزاعات وأثارها الوخيمة على المؤسسة والعمال والمجتمع بصفة عامة.

فيما يخص المصالحة أمام مصالح مفتشية العمل، أوضح ممثل الحكومة أنها تعتبر آلية فعالة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الاقتصادي، وتم تمديد فترة المصالحة الإجبارية لتمكين مفتش العمل من الإلمام بجميع المسائل المتعلقة بالنزاع، نظرا لدوره الكبير في تسوية النزاعات الجماعية للعمل بحكم مكانته وحياده وصلاحياته في تطبيق القانون.

بشأن دور المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، أوضح ممثل الحكومة أنه في حالة فشل المصالحة الرسمية التي تشرف عليها السلطات السلمية العليا لتسوية النزاع الجماعي، يتم إحالة هذا الأخير على هيئة متساوية الأعضاء تسمى «المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية»، والذي يقوم بإجراء المصالحة في مجال العلاقات الجماعية للعمل داخل المؤسسات الإدارية والعمومية، وفي نفس السياق، أوضح ممثل الحكومة أن هذا المجلس يعد جهاز مصالحة خارجي عن الهيئة المستخدمة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية (وهي هيئة تتشكل بالتساوي من العمال والإدارة، مهمتها معالجة النزاعات في الهيئة المستخدمة).

بخصوص إجراء الوساطة، أشار ممثل الحكومة أن هذا الإجراء أثبت فعاليته في حل النزاعات في مرحلة ثانية ويكون إلزاميا بعد فشل إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل في القطاع الاقتصادي، واختياريا بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية لما يتميز به هذا القطاع من خصوصية؛ موضحا أن إجراءات المصالحة والوساطة تهدف إلى الحرص على تعزيز وتفضيل السبل السلمية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وهي مبادئ ليست بالغريبة عن المجتمع الجزائري وهي راسخة في عاداته وتقاليده؛ مبرزا أن تشريعات العديد من الدول تنص على وجوب اللجوء إلى إجراءات المصالحة والوساطة قبل الشروع في الإضراب بهدف تسهيل التفاوض، وهذه الأحكام تتطابق مع روح المادة 4 من الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949، التي تشجع التطوير والاستخدام الواسع لإجراءات التفاوض الطوعي للاتفاقيات الجماعية.

في حين تفتقد معظم المؤسسات إلى الحوار والاتصال المؤسساتي الفعال؟

3) ما الجدوى من إجراء مصالحة ثانية في النزاع الجماعي للعمل قبل اللجوء إلى الوساطة؟

4) لماذا تم اشتراط إجبارية اللجوء إلى الوساطة في حالة فشل المصالحة؟

5) ما هو دور المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية؟

6) من هي الجهة المخولة بالتقدير والحكم بأن الإضراب غير قانوني ويحمل طابعا سياسيا؟

7) ألا يعد منطوق المادة 45 في فقرتها الثانية مساسا بمبدأ التضامن النقابي؟

8) باستثناء الحالات المنصوص عليها في المادة 67، ما هي القطاعات الاستراتيجية والحساسة التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب؟

9) على أي أساس يتم تحديد القطاعات التي لا يجوز فيها الإضراب؟

10) ما هي الضمانات المقدمة لحماية حق الإضراب من تعسف الإدارة؟

11) كيف يمكن حماية الحقوق المهنية للعمال الموظفين داخل المؤسسات؟

12) اعتبار الآليات المقترحة في نص هذا القانون لحل النزاعات (المصالحة، الوساطة والتحكيم) غير مجدية ومستنزفة للوقت بحكم أن النزاعات تحتاج إلى تسريع أدوات الحل المباشرة،

13) هل يحقق نص هذا القانون الانسجام والتوافق بين التشريع الوطني والمعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها الجزائر؟

من جانبه، تكفل ممثل الحكومة بالرد على مجمل أسئلة وانشغالات وملاحظات أعضاء اللجنة، مقدما مزيدا من التوضيحات والشروحات، حيث أوضح أن نص هذا القانون لا يشكل بتاتا تضييقا أو تقييدا أو تراجعاً في مكاسب ممارسة الحق الدستوري في الإضراب، وإنما جاء لينظم هذا الحق مؤكدا على أهمية الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل حيث أفرد نص هذا القانون بابا كاملا تناول فيه الإجراءات الداخلية للتسوية، واعتبر آليات الحوار والتشاور والتفاوض الجماعية بمثابة الوسائل السلمية الحضارية الأمثل لتنظيم العلاقات المهنية لما لها من دور وقائي وعلاجي لتفادي هذه

والاستعجال، صرف وتوزيع الأدوية، بالمصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها، بمصالح البلدية لرفع النفايات وبمصالح الشحن والتفريغ بالمواني والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف وما إلى ذلك.

كما نص هذا القانون على تحديد الحد الأدنى من الخدمة والمناصب المهنية المعنية به بمقتضى الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي، وإذا لم يتم ذلك، فإنه يحدد من طرف وزير القطاع المعني بعد استشارة ممثلي العمال الأكثر تمثيلاً، على ألا يقل هذا الإضراب عن نسبة 30٪ من مجموع العمال المعنيين بالإضراب.

بشأن الأطراف الممنوعين من الإضراب، أوضح ممثل الحكومة أنه يمنع الإضراب في بعض قطاعات النشاط والخدمات الحساسة، التي يعرض انقطاعها حياة السكان أو سلامتهم أو صحتهم للخطر مثل القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن والأعوان الميدانيين للجمارك والحماية المدنية، وهو إجراء معترف به وفق اجتهادات خبراء لجنة الحرية النقابية.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقر،

خلصت اللجنة من دراستها لنص هذا القانون الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إلى أنه يندرج في إطار مواصلة عملية الإصلاحات التي باشرتها الحكومة في مجال علاقات العمل، بإعدادها لنص جديد يلغي ويحل محل القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وتضمن اللجنة مبادرة الحكومة بمشروع هذا القانون، الذي تم إعداده تكريساً لأحكام دستور الفاتح نوفمبر 2020 لاسيما المادة 70 منه التي تنص على أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة".

كما يأتي هذا النص تنفيذاً للتوجيهات رئيس الجمهورية،

بخصوص مفهوم الإضراب، أوضح ممثل الحكومة أن نص هذا القانون أدرج مفهوم الإضراب بالتوافق والانسجام مع المفاهيم المعمول بها في تشريعات العمل المقارنة وأكد أن الإضراب يعد غير قانوني إذا كان لأسباب سياسية، مفاجئاً أو متقطعا لمدة غير محدودة، للتضامن أو لغرض لا علاقة له بالمصلحة المهنية للعمال، أو دون احترام الإجراءات القانونية والاتفاقية المرعية أو تلك الإجراءات التي تكون مصحوبة بالعنف أو الاعتداء، التهديدات والمناورة أو الاحتيال بهدف المساس بحرية العمل أو تحريض العمال الأجراء غير المضربين للانضمام إلى الإضراب عن العمل، كما يعتبر الإضراب غير قانوني عندما يكون هناك انتهاك لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو قرار التحكيم المشمول بالنفذ.

وفي نفس السياق، أوضح ممثل الحكومة أنه يعد كل عامل أجبر مشارك في إضراب غير قانوني قد ارتكب خطأ مهنيا جسيما يعاقب عليه بعقوبة قد تصل إلى حد التسريح من العمل أو العزل دون الإخلال بالعقوبات الجزائية المنصوص عليها في نص القانون محل الدراسة، كما يمكن أن تتعرض المنظمة النقابية التي تنظم إضرابا غير قانوني لعقوبة قد تصل إلى الحل القضائي بعد توجيه إعدار في هذا الشأن، وتقع مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤسسة على عاتق المنظمة النقابية والمشاركين في الإضراب على حد سواء.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

السيدات، السادة أعضاء مجلس الأمة الموقر،

أما إذا كان الإضراب التضامني الحاصل من بعض الأجراء يصب في خدمة فئة من العمال الأجراء الآخرين يعملون ضمن نفس المؤسسة فهنا الهدف المهني للإضراب ليس موضوع شك، أما الإضراب التضامني الذي يشن للتضامن مع أجراء مضربين في مؤسسة أو في قطاع نشاط آخر فإنه يعد غير شرعي.

بخصوص شرط ضمان الحد الأدنى من الخدمة، أوضح ممثل الحكومة أنه يكون إجباريا في حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يضر توقفها الكامل باستمرارية عمل المرافق العمومية الأساسية، على أن تحدد قائمة هذه الأنشطة والمناصب عن طريق التنظيم، ويتعلق الأمر على سبيل المثال لا الحصر بالمصالح العمومية للصحة، المداومة

جزائر جديدة تسود فيها المؤسسات والقانون؛ بعيدا عن المحسوبيات والمهاترات، جاء نص هذا القانون، الذي يسعى إلى تعديل واستدراك وإضافة الجديد تحيينا للمستجدات وتماشيا مع ما هو مطروح على الساحة الوطنية في هذا الشأن. ويبدو - من خلال القراءة الفاحصة - أن هذا النص يلح بشدة فائقة على المصالحة لفك النزاعات، وهو مفهوم قيمى، دينى، اجتماعى، يستمد روحه من قيمنا وديننا وعاداتنا ويكرس معنى الانتماء من خلال سعيه إلى تذويب الخلاف - قبل اللجوء إلى القضاء - بين الشركاء.

ويظهر جليا تكريس معنى المصالحة في حالة الانسداد أو انغلاق الحوار، إلى تحديد وسيط متفق عليه بين الشركاء، وهو خطوة فعالة تشكل إجماعا، وخطوة فارقة بين الطرفين المتنازعين.

كما يتجلى تجديد الحوار وذلك بالإلحاح على معنى مفهوم الوسيط الذي بسط نص هذا القانون في تعريفه وتحديده، وقد استمد بعض ملامحه من العرف الاجتماعى وهو آلية تعد أكثر مرونة في الحوار الاجتماعى، قد تساهم في إذابة الكثير من الخلافات أو حصر الخلاف فيما يمكن تفاديه أو تجاوزه.

كما لم يغفل النص إمكانية الانسداد تحت ظرف ما، عندئذ يرفع النزاع إلى لجنة وطنية مختصة، ويكون بعد حالة الانسداد وبعد نفاذ الأجال القانونية من خلال التحكيم الإلجبارى في حالات ضرورات اقتصادية أو اجتماعية قد تضر سلامة المجتمع.

غير أن الجديد واللافت للانتباه فيما يخص الإضرابات، أن هذا النص سد الباب أمام المتاجرين والمناوئين والمتلاعبين الذين عاثوا فسادا وإفسادا، فكثيرا ما كان العبث سائدا بين أولئك المحسوبين على العمل النقابى ادعاء وزورا، مما ربط معنى النقابة ودالاتها عند الكثير من أبناء الوطن، بمعنى التلاعب بمقدرات الدولة، بل كثيرا ما ارتبط معنى النقابة بالبلطجة والفتوة والتهديد الباطل والعرقلة لمسيرة مؤسسات الدولة، خصوصا قطاع التربية بأطواره الثلاثة حتى قيل تهكما "الدراسة عطل تتخللها إضرابات"، فلم يمر عام دراسى إلا واعتورته إضرابات هنا أو هناك، وما إن ينتهى إضراب من نقابة حتى يبدأ آخر من جماعة أخرى وهكذا دواليك..

أما فيما يخص القطاع الجامعى فحدث ولا حرج، وربما

السيد عبد المجيد تبون التي أمر بها خلال اجتماعى مجلس الوزراء يومى 3 جويلية و23 أكتوبر 2022 والقاضية بوجوب تحديد مفهوم الإضراب في مجال العمل وتحديد شروطه وضوابطه القانونية والقطاعات الحساسة التي لا تجوز فيها الإضرابات، وكذا تعزيز آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، لاسيما عن طريق تشجيع الحوار الاجتماعى بين الشركاء الاجتماعيين، وتدعيم فعالية أنظمة المصالحة والوساطة والتحكيم، وهو ما من شأنه إرساء السلم الاجتماعى ورفع من المردودية الاقتصادية والتطور الاجتماعى.

ذلكم، السيد رئيس مجلس الأمة المحترم، السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقر، هو التقرير التمهيدي الذي أعدته لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الوطنى، لمجلس الأمة، حول نص قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

شكرا للجميع على كرم الإصغاء والمتابعة، و السلام عليكم.

السيد الرئيس: شكرا للسيد المقرر على تقديمه لهذا التقرير التمهيدي؛ الآن نمر إلى النقطة الثانية من جدول أعمال جلستنا، وهي المناقشة العامة، والكلمة للسيد أحمد بوزيان، فليفضل مشكورا، مدة التدخل هي 3 دقائق..

السيد أحمد بوزيان: ضف لي دقيقة، سيدي الرئيس...
بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله.
سيدي رئيس مجلس الأمة الموقر،
السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعى المحترم، ممثل الحكومة،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
زميلاتي، زملائي الأكارم،
الحضور الكرام،
سلام الله عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

أولا أهنى السيد فيصل بن طالب، الوزير الشاب الكفاء على الثقة التي حظى بها من قبل السيد رئيس الجمهورية، ونتمنى له التوفيق في أداء مهامه النبيلة. في الوقت الذي تشرئب فيه الأعناق متطلعة إلى

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،
السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
المحترم،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل أعضاء مجلس
الأمة،
أسرة الإعلام،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

سيدي الرئيس،
إن نص القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية
وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جاء ليعزز الحريات
ويدفع بالحوار كوسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية في
قطاع العمل، مما يعزز الديمقراطية التشاركية ويضمن حقوق
العمال.

وجاء نص هذا القانون لينظم حق الإضراب وليس
تضييقاً أو تقييداً لممارسة حق الإضراب حيث حاد هذا
الحق - أي حق الإضراب - عن هدفه النبيل وبات وسيلة
للفوضى في أغلب النزاعات الجماعية للعمل في العديد
من القطاعات الحساسة، إذ يشجع نص هذا القانون
على الحوار المثمر، المبني على أساس التمثيلية الحقيقية
واحترام الحقوق الأساسية للعمال والمستخدمين.

سيدي الوزير،
كيف يمكن لمثل هذا القطاع الحساس مثل قطاع
التربية، أن تتعامل فيه وزارة التربية مع عدد كبير من
النقابات، والعدد هو 33 نقابة، على المستوى المركزي
، ونفس العدد على المستوى المحلي، وهو المستوى
الولائي؟

من أجل ذلك جاء نص هذا القانون الجديد ليصحح
الوضعية الحالية، فيجب التفريق بين الإضراب كوسيلة
ضغظ من أجل استرجاع الحقوق والمكاسب المنقوصة
وبين وقف العمل لزعزعة استقرار المؤسسات واللعب
على وتر العمل وضرب الاقتصاد الوطني.

سيدي الرئيس،
إن نص هذا القانون الجديد هو تكريس لأحكام دستور
2020 ويهدف إلى ترقية وتعزيز الحوار الاجتماعي ومختلف
آليات التسوية الودية، بغرض الوقاية من النزاعات الجماعية
للعمل.

لست أبالغ إن قلت أن عدد النقابات في الجامعة - أو ما
يسمى التنظيمات الطلابية - بعدد الطلبة، مما هون من
شأن الجامعة وصارت مرتعا للبزنة والمتاجرة والمساومة،
فطغى الغث على السمين، فأثر على المردود الجامعي
والتحصيل العلمي، فانعكس على ترتيب الجامعة الجزائرية
بين الجامعات العربية والعالمية، التي فيها من الكفاءات
ما يؤهلها أن تكون في صدر الترتيب، من خلال الإنجاز
التكنولوجي والبحوث العلمية.

لذلك كله، جاء هذا النص بجديد يفرح كل جزائري
غيور، من خلال آليات جديدة رادعة بإعادة تعريف
الإضراب وتحديد مفهومه ودلالته حدا للفوضى العارمة،
لاسيما في المصالح الأساسية التي حددها هذا النص،
الذي أكد على حق الإضراب الذي كفله الدستور، مع
وضع حد للتلاعب والعبث الذي قد ينعكس سلبا على
اقتصاد الوطن.

غير أن هذا التحديد الجديد لمعنى الإضراب سوف
يعطي الجميع معيارا قانونيا إجماعيا، وكل إخلال لهذا
المفهوم يعد خرقا قانونيا.

وقد سيّج هذا النص حق الإضراب بشروط قانونية
لأول مرة، مما يجعل المؤسسات العمومية أكثر فعالية، وأكثر
ضبطا، ولا يكون الإضراب إلا في حالة قصوى قد يرجحها
أو يبطلها الاقتراع السري، تحفظ حق العمال وحق المؤسسة،
وحق النقابة التي لن تكون قانونية ما لم يتم إثبات وجودها
قانونيا وكذا تمثيلها، وكل إخلال بهذه الشروط هو إخلال
بالنظام العام يتعرض صاحبه لعقوبات تم تحديدها وتشريعها.
لذا كانت الحاجة لهذا القانون ملحة تلاؤما مع المستجد
من الأحداث، وحدا للعبث والتلاعب وحفظا لمؤسسات
الدولة التي طالما كانت رهينة جماعات ضاغطة باسم النقابة
أو باسم تمثيل العمال، فكان هذا النص رادعا للتلاعب
والعبث.

شكرا لكم على كرم الإصغاء.

السيد الرئيس: شكرا للسيد أحمد بوزيان؛ الكلمة
الآن للسيد عبد المجيد بن قداش، فليفضل مشكورا.

السيد عبد المجيد بن قداش: بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على سيدنا محمد.

السيدة الوزيرة،
زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة،
أسرة الإعلام،
السلام عليكم ورحمة الله.

في البداية، تمنينا من الحكومة، أن تعرض - ولو من باب الإشارة - تقييما للقانون رقم 90 - 02 الذي يعرضه نص هذا القانون الجديد، بعد اعتماده، وذلك لتقييم أدائه وفعاليتته، لأن القانون الذي يعرض قانونا آخر يجب أن يكون مبررا في المقارنة؛ بعد ذلك، نص هذا القانون ينطلق من مفهوم النزاع واحتماله في علاقات العمل، وهو ما يبرر للدولة حضورها تشريعا وتنفيذا ويسبب دورها الأساسي والجزري في مراقبة ذلك وتتبع مآلاته ونتائجه بمبدأ أعلى هو المصلحة العليا للوطن، والمواطن، وهو ما حمل نص هذا القانون بصيغته الوقائية على اعتماد نظرة استشرافية استباقية، ورؤية ناظمة للمنتوقع في علاقات العمل واحتمالات النزاع فيها، لذلك نطق في تسببه بالقول أنه يسعى إلى: ”التسوية السلمية للنزاعات الجماعية عبر تدعيم فعالية أنظمة المصالحة والوساطة والتحكيم“ وقد استوفى نص هذا القانون عبر مواده شرحا لهذه الأنظمة الثلاثة وكيفية تفعيلها؛ غير أننا نرى أن مقدمة مهمة تسبق هذه الأنظمة الثلاثة تحتاج إلى عناية واهتمام أكبر؛ ونقصد بذلك الاجتماعات الدورية بين طرفي العمل، والحوار المستمر بين ممثلي المستخدمين وصاحب العمل أو المستخدم؛ لأن هذه المرحلة كفيلة بالألا يتطور النزاع بل قادرة على تفكيكه إذا توفرت النية والإرادة والشفافية، ولعل منح صفة الإلزام والالتزام لمحاضر تلك الاجتماعات أمر غاية في الأهمية.

سيدي الرئيس،

سيدي الوزير،

معظم مشاكلنا في العمل أحيانا ما تكون منطلقاتها شخصية، القاعدة التواصلية تقول: ”ليس هناك خلاف دائم وليس هناك توافق دائم“، إذن على المسؤولين في النقابات وفي المؤسسات والإدارات أن يلتزموا بالتواصل في درجاته الأقصى، حتى لا نذهب إلى هذه الأمور المتطرفة والعنيفة، في تعطيل العمل ومصالح المواطنين.

سيدي الرئيس،

لقد ذكر نص هذا القانون استثناء بعض القطاعات من حق الإضراب وأغلق بالمنع ذلك، وهو ما يفتح لنا السؤال:

نص هذا القانون غرضه أيضا إيجاد توازن بين حق الإضراب والحقوق الأخرى، كاستمرارية الخدمة العمومية وحرية العمل، وحدد أيضا الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب بغية تفادي توقفات العمل غير المهنية والعشوائية.
سيدي الوزير،

دور مفتشية العمل التي قامت بتسوية 60 ٪ من النزاعات المسجلة سنة 2022 بعد استبقائها ولم تصل درجة الإضراب، ليتم تفادي أضرار وخيمة لاسيما في المرافق العمومية الضرورية.

من أجل ذلك لا بد من توفير الظروف المادية وتحسين وضعية مفتشي العمل باعتبارهم الأداة المحورية لمنازعات العمل وآليات إجراء المصالحة، فإن الظروف الوظيفية والمسارات المهنية لاتحفز مفتشي العمل على أداء مهامهم على أحسن حال في ظل بعض الإجراءات.

سيدي الوزير،

- ما مصير القانون الأساسي لمختلف القطاعات؟

- وما مصير تصنيف بعض المهن الشاقة وتكييفها مع شروط سن التقاعد؟

سيدي الرئيس،

إن تدابير نص هذا القانون تندرج في مسعى بناء الجزائر الجديدة من خلال تجنب المؤسسات التوقف عن العمل وعرقلة مصالحها، ويهدف أيضا إلى تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين، لاسيما وأنه جاء بعد عدة إجراءات وتدابير أقرها رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون، لتحقيق الاستقرار عبر كافة المستويات، لاسيما رفع الأجور.

كما نثمن قرار السيد رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون، بمراجعة منحة التضامن الخاصة بالعائلات المعوزة.

شكرا على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد عبد المجيد بن قداش؛
الكلمة الآن للسيد مبروك دريدي، فليفضل مشكورا.

السيد مبروك دريدي: بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس المجلس الموقر،

السيد الوزير،

السيد عزوز نصري: شكرا سيدي الرئيس.
السيد رئيس مجلس الأمة الموقر،
السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
المحترم،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
زميلاتي، زملائي الأكارم،
أسرة الإعلام،
السيدات والسادة الحضور،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.
السيد الرئيس،
من المهام التقليدية لمؤسسات الدولة، المخول لها
اختصاصات وصلاحيات دستورية، ما يكمن في سعيها
إلى تحقيق الأمن القومي والأمن الغذائي والأمن الصحي،
فضلا عن ضرورة حرصها على المحافظة على دعائم هذا
الأمن في أبعاده الثلاثة.

ومن مستجدات دستور الفاتح نوفمبر 2020، استحداث
في بابه الثاني، المتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة
وواجبات، وبالضبط في الفقرة الأخيرة من المادة 34،
مبدأ "الأمن القانوني" وبغية تحقيقه، ألزم الدولة بالسهر،
عند وضع التشريع المتعلق بالحقوق والحريات، على ضمان
غايات الوصول إليه ووضوحه واستقراره.

(Afin de garantir la sécurité juridique, l'État veille, dans
la mise en œuvre de la législation relative aux droits et
libertés, à assurer son accessibilité, sa lisibilité et sa sta-
bilité).

إن هذه الإضافات الملزمة في ضبط عناصر الهندسة
التشريعية، تستوجب، في اعتقادي، على البرلمان مراقبة
استنفاذها لتصبح قاعدة من قواعد مناقشة القوانين
والمصادقة عليها، بما يكفل ضمان الأمن القانوني المنشود.
وبالرجوع إلى مضمون النص المعروض علينا - وهو بمثابة
قانون إجراءات باعتباره يحدد آجال وكيفيات الوقاية من
النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب - فإنني
أبدي الملاحظات التالية:

من جانب وضوح النص:

1 - خصص الفصل الثاني من الباب الأول للتعريف،
لكنه لم يشمل مضمون المادتين 2 و 42 المخصصتين
لتعريف النزاع الجماعي والإضراب، فبماذا يفسر هذا

ماهي بدائل هذا الحق في تلك القطاعات؟ وهل يمكن
منحها حق الحوار في الوساطة بشكل غير نقابي يتكفل به
التنظيم؟

جاء في القسم الرابع من نص هذا القانون التنصيص
على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية؛ في
تشكيله وقائمة الوسطاء و صفتهم، ولكننا نسأل ونتساءل:
كيف يمكن إنفاذ ذلك عمليا واختيار هؤلاء الوسطاء بهذه
الصفات المهمة والدقيقة؟

ذكر نص القانون كذلك في إحدى مواد بالقول " يجب
أن ينص الإشعار بالإضراب تحت طائلة البطلان على:
عدد العمال المعنيين ؛ وهننا نسأل، هل يمكن ذلك عمليا؟
وهل يعني أن من لم يسجل اسمه لا يمكنه الالتحاق
بالإضراب؟ علما أن القائمة الوحيدة المتحقق منها هي
قائمة من حضروا الجمعية العامة.

إن نص هذا القانون يعطي فعالية أكبر وأداء أعمق
للنقابات ويمنحها مساحة أوسع في تمثيلها للمستخدمين،
ويلزم المستخدم بمسؤولية أكثر جدية.

غير أننا نعطفه عضويا على قانون ممارسة الحق النقابي
ونربطه به، سيما في كفاءة التمثيل القيادي للنقابات،
وتسييرها بشفافية ومسؤولية في هدفها الأسمى التي هي
المصلحة؛ والتي تجمع العامل بجهة عمله والموظف بمؤسسته،
والتزام المسؤولين في رتب قيادة وتمثيل المؤسسات بالشراكة
الحقيقية وحرصهم الأخلاقي والمهني على المصلحة الموحدة
للمستخدمين.

في الأخير، سيدي الرئيس، السيد الوزير المحترم، هناك
أحكام قضائية صدرت أو تصدر في النزاعات الجماعية
للعمل، تقول في منطوقها باسم الشعب الجزائري، التعويض
عن الطرد التعسفي، إذا كان الطرد تعسفيا فمن الأولى أن
يعاد هؤلاء إلى مناصبهم، كذلك ننوه وننبه إلى الإفراط
في اللجوء إلى العدالة من طرف المستخدمين وهذا الذي
نعول فيه على نص هذا القانون أن يضع له حدا وأن تنسجم
علاقات العمل بما يحقق المصلحة.

شكرا لكم وبارك الله فيكم والسلام عليكم.

السيد الرئيس: شكرا للسيد مبروك دريدي؛ الكلمة
الآن للسيد عزوز نصري، فليفضل مشكورا.

التمييز؟

2 - تلجأ الأطراف المتنازعة، عند استنفاد المرحلة الودية لحل النزاعات، إلى إجراءات المصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً لكن النص لم يحدد الطريقة القانونية لعرض النزاع الجماعي عليه وكذا ضرورة إخطار الطرف الثاني بهذا الإجراء؟

3 - يتم استدعاء الأطراف لدى مفتشية العمل لتحديد سريان الأجل المذكورة في المادة الثامنة من القانون، غير أن نص المادة، أهمل الإشارة الصريحة إلى طريقة وآليات استدعاء الأطراف المعنية.

4 - تم إدراج في مضمون المادة 9 من القسم الثاني الخاص بالمصالحة عبارات "اجتماعات التشاور" إلى جانب "جلسات المصالحة"، فما هو المدلول القانوني لهذه المصطلحات؟ ثم أليست هذه المفاهيم غريبة عن النص؟

5 - تلزم المادة 14 من نص القانون أطراف النزاع على تعيين وسيط باتفاق مشترك بينها ومن بين قائمة الوسطاء، لكن كيف يتم تطبيق هذا الإجراء ومن الذي يسهر على تنفيذه؟

6 - تنص الفقرة الرابعة من المادة 18 على أنه في حال فشل إجراءات الوساطة، يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم.

وما دام هذا الإجراء جوازياً، فما مصير النزاع؟ وهل هو مسار مسدود؟

7 - كرسّت المادة 22 من نص القانون، إجبارية عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين للمؤسسات الإدارية العمومية المعنية بغية دراسة وضعية العلاقات الجماعية والمهنية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وأحالت على التنظيم دوريات هذه الاجتماعات، إلا أنه كان من الأنسب التنصيص عليها قانوناً للتأكيد على إجباريتها.

8 - تخول المادة 24، المدرجة في الفصل الثاني الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية، للسلطة السلمية العليا، الحق في استدعاء طرفي النزاع لاجتماع المصالحة بحضور ممثلي الوظيفة العمومية ومفتشية العمل.

غير أنه في هذه الحالة، هل تتماشى وتتوافق هذه الأحكام مع مضمون المادة 35 التي تنص على أن المجلس

المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، هو جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمال في المؤسسات والإدارات العمومية؟

9 - في موضوع آخر، تنص المادة 38 من نص القانون، على أن الوزير المكلف بالعمل يحدد قائمة الوسطاء ويبلغها لأعضاء الحكومة، وكذا إلى كل من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وولاية الجمهورية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل، غير أنها استثنت النقابات التمثيلية من إجراءات التبليغ كذلك، وهل نشر القرار الوزاري المحدد لقائمة الوسطاء، في الجريدة الرسمية لا يكفي لذاته؟
ودائماً في باب وضوح النص:

10 - وبخصوص المادة 40 من نص القانون التي تحيل على التنظيم تحديد مهام الوسطاء وكيفية تعيينهم وكذا حقوق أتباعهم، يبدو لي أن مهام الوسطاء محددة بدقة في نص القانون (المواد من 14 إلى 19 ومن 28 إلى 33)، أما كيفية تعيينهم وإجراءات اختيارهم، فإنها ترجع إلى أطراف النزاع.

11 - أما عن المادة 57 من نص القانون، التي تنص على أن العمال الذين شاركوا أو ساهموا في إضراب غير قانوني، قد ارتكبوا خطأ مهنياً جسيماً، فما هو الفرق، السيد الوزير، ما بين المشاركة والمساهمة؟ وذلك حتى لا يتساوى المساهم المشارك في العقوبة على حد سواء.

12 - وبخصوص المادة 73، التي تنص على أن يتولى رئاسة اللجنة الوطنية للتحكيم، قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وأحالت إلى التنظيم كيفية تحديد هذه الجهة وتعيين القاضي الرئيس وجبت الإشارة في هذا الصدد إلى أن القانون 90 - 02 ساري المفعول، حدد في مادته 51 هذا الرئيس، في شخص قاض من المحكمة العليا، وكان من الأنسب، تمديد هذا الإجراء في النص المعروض علينا بدلاً من الإحالة على التنظيم، مع اعتماد نفس الأحكام بالنسبة للجنة الولائية للتحكيم التي يرأسها قاض تابع للمجلس.

13 - وبخصوص المادة 77 من القانون التي تنص على أن قرارات لجان التحكيم الوطنية والولائية تصبح نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وجبت الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، خول هذا

أيضا للجنة رئيسا وأعضاء على التقرير التمهيدي المقدم.

السيد الرئيس،

السيد الوزير،

1 - إن نص القانون الذي بين أيدينا جاء ليعزز الحريات ويدفع بالحوار كوسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية في قطاع العمل مما يعزز الديمقراطية ويضمن حقوق العمال.

2 - كما أن أحكام نص هذا القانون تركز مبادئ الحوار والمناقشة بين المستخدم والنقابات العمالية، وتعزز الإطار المؤسسي للوقاية من المنازعات وتسويتها، وتقرر سلطة العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية والاجتماعية، كما أنها تركز الحقوق كأسس موضوعية بعيدة عن الأهواء والأغراض غير المهنية والاجتماعية.

السيد الرئيس،

السيد الوزير،

رغم أن نص هذا القانون تضمن تدابير إيجابية لا ينكرها إلا جاحد، لتفادي الإضرابات التي تعرق سير المؤسسات وجعلها آخر الحلول بعد القيام بالتسوية عن طريق الوساطة، المصالحة والتحكيم، إلا أن هناك بعض الملاحظات وجب الإشارة إليها يجب توضيحها وتحديد معالمها مما يزيد قوة ومصداقية لهذا القانون.

أولا، فيما يخص المادة 45 من نص القانون والتي تحصر حق الإضراب فقط في المطالب المهنية والاجتماعية وتنظر إلى الإضرابات التي تنظم لأسباب سياسية على أنها غير قانونية، غير أن هذه العبارة - سيدي الوزير - تستوجب التوضيح لغموضها وقابليتها للتأويل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يطرح تساؤل حول من يحوز السلطة التقديرية لوصف أي إضراب بأنه سياسي؟ كما أن هناك تساؤلا يطرح عن مصير الإضرابات التي تدعو إليها نقابات حول مواضيع تخص الشأن العام والرأي العام؟

ثانيا، السيد الوزير، المادة 88 من نص القانون تتيح مراجعة القانون في أي وقت عن طريق التنظيم، ألا يعتبر ذلك تصادما مع نص المادة 114 و139 و142 من الدستور؟ ويعتبر كذلك انتهاكا لحق البرلمان في التشريع؟ كما أن هذه المادة يمكن أن تؤدي إلى إعطاء فهم جديد لأحكام بعض المواد؟

ثالثا، وأخيرا، سيدي الوزير، هو انشغال أحمله إليكم،

الاختصاص حصريا إلى رئيس الجهة القضائية المختصة، لا إلى جهة قضائية بصفة مبهمه مثلما تضمنتها المادة.

14 - وختاما ومن منظوري، تبدو بعض الأحكام المدرجة في الباب الخاص بالأحكام الجزائية، وأخص بالذكر المادتين 81 و87، متسامحة في ردع أعمال التزوير وإتلاف آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة تابعة للهيئة المستخدمة، إذ لا تتجاوز مدة الحبس ستة أشهر لمعاقبة أفعال خطيرة عند ثبوتها.

تلکم هي، السيد الرئيس الموقر، بعض الملاحظات التي أردت تقديمها في مناقشة نص هذا القانون.

شكرا لكم جميعا على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: لم تكن بعض الملاحظات فقط بل الكثير من الملاحظات، لقد استغرق تدخلك 8 دقائق، السيد عزوز نصري، في حين نحن حددنا 3 دقائق.

السيد عزوز نصري: إذن، فلتنقصها من تدخلاتي القادمة، سيدي الرئيس.

السيد الرئيس: لا عليه، لكن عندما نحدد مدة التدخل بـ 3 دقائق، يجب علينا أن نحترم المدة، ولا عليه عندما نضيف دقيقة أو دقيقتين، فيجوز ذلك.. المهم، الكلمة الآن للسيد عمر دادي عدون، فليفضل مشكورا.

السيد عمر دادي عدون: شكرا سيدي الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على رسول الله.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم، السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الفاضل،

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان الفاضلة، زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل أعضاء مجلس الأمة الموقر،

أسرة الإعلام، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

في البداية، نشكر السيد الوزير وكذا الإطارات التي ساهمت في تحضير هذا النص القانوني والشكر موصول

شكرا لكم، المجد والخلود لشهدائنا الأبرار والسلام عليكم.

السيد الرئيس: شكرا للسيد فؤاد سبوتة؛ الكلمة الآن للسيد مراد لكحل.

السيد مراد لكحل: شكرا سيدي الرئيس؛ بسم الله الرحمن الرحيم.

السيد رئيس مجلس الأمة الموقر،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
السيد وزير العمل المحترم،
زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة،
أسرة الإعلام،
الحضور الكريم،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

جاء نص هذا القانون لإدراج تدابير جديدة تشجيعا على التسوية السلمية للنزاعات الجماعية، عبر تدعيم فعالية أنظمة المصالحة والوساطة وفق شروط محددة، وهو بدوره يلغي ويحل محل القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ويعد تقدما جوهريا في بناء صرح الإصلاحات التي تم مباشرتها في مجال علاقات العمل، وقد تم إعداده مطابقة مع أحكام دستور 2020.

كما حاول هذا النص تنظيم أحد أخطر مظهر من مظاهر خلافات الشغل الجماعية، وتحقيق التوازن في علاقات العمل، فهشاشة هذه العلاقات وما ينتابها من نزاعات وأحداث بسبب الفراغ القانوني شكل غالبا السبب الرئيسي في الاضطراب الذي تعرفه العديد من مؤسسات الشغل العمومية والخاصة، مما يسفر عن انعكاسات سلبية على الاقتصاد وعلى علاقات الشغل بشكل خاص.

وعليه، فإن الملاحظ أن أحكام نص هذا القانون لا تشكل بتاتا تضيقا أو تقييدا أو تراجعاً في مكاسب ممارسة الحق الدستوري في الإضراب، وإنما جاء لينظم هذا الحق، وقد أبانت المراحل السابقة منذ 32 سنة من الممارسة وفقا لقوانين 1990 أن حق الإضراب حاد عن هدفه النبيل، وبات وسيلة للفوضى في أغلب النزاعات الجماعية للعمل

يتعلق بتوفير الظروف المادية وتحسين وضعية مفتشي العمل عبر الولايات باعتبارهم الأداة المحورية لمنزعات العمل عبر الولايات، وآلية إجراء المصالحة في نص هذا القانون، كما أنهم يؤدون عملهم في ظروف مادية لا تحفز على أداء مهامهم على أحسن حال في ظل الإجراءات التي تحيط بهم من كل جانب.

شكرا لكم على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد عمر دادي عدون؛ الكلمة الآن للسيد فؤاد سبوتة، فليفضل مشكورا.

السيد فؤاد سبوتة: شكرا، لله الحمد وللوطن المجد وللشهداء البقاء على العهد وبقون على عهد الشهداء بإذن الله ما حيننا.

الفاضل رئيس مجلس الأمة،
معالي الوزراء،
الزميلات والزملاء،
أسرة الإعلام،
سلام الله عليكم جميعا.

في البداية كل الشكر للجنة، على العمل الذي قامت به وبإلمامها بمعالم هذا النص، إلى درجة أننا لم نجد الكثير من الأسئلة التي تطرح على معالي الوزير، في المقابل يحسب للنص أنه عدد أسباب قبول الإضراب وعدد في الوقت نفسه أسباب رفضه أو منعه.

يحسب للنص أيضا أنه فضل السبل السلمية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، تفاديا للجوء في كل مرة إلى القضاء. يحسب أيضا لنص هذا القانون، أنه راعى المواثيق والقوانين الدولية، يحسب أيضا للنص أنه أوجد آليات، أيضا لتفادي الإضراب، من خلال المصالحة والوساطة.

في المحصلة، فإن هذا النص، من شأنه أن يعالج الكثير من الاختلالات التي عرفت الكثير من المؤسسات سابقا والتي كبدت خزينة الدولة الملايير والملايير.

سأكتفي بسؤال واحد لمعالي الوزير، وهو سبب عدم دمج هذا النص في القانون المصادق عليه مؤخرا والمتعلق بممارسة العمل النقابي، لاعتقادي أن النصين يكملان بعضهما البعض.

- إبطال كل شرط تعاقدى أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن حقه في الإضراب.

- إذا ألقينا نظرة على التشريع في مجال المصالحة نجد فراغا كبيرا، وهذا لعدم وجود نظام خاص بهيئات المصالحة وبأعضائها، حيث تعتبر هيئات المصالحة مجرد وسيط كهيئة مستقلة عن المنظومة القضائية، والأجدر أن تكون مكاتب المصالحة جهازا قضائيا متكاملًا لها حق الفصل في القضايا إذا فشلت محاولات الصلح، ويحظى أعضاؤها بنظام خاص كقضاة في مجال الحماية والضمانات والتأديب...

السيد الرئيس: تفضل.

السيد مراد لكحل: على المشرع ضبط وسيلة قانونية تتمثل في نص تشريعي أو تنظيمي يتعلق بكيفية وضع حيز التنفيذ للتوصيات المقدمة من طرف الوسيط.

وفي الأخير، إعطاء الدور الفعال والحقيقي لمفتشية العمل في المصالحة، والتي قامت بتسوية ما يقارب 60٪ من النزاعات المسجلة سنة 2022 قبل الشروع في الإضراب، كما ساهمت في تسوية 62٪ من الإضرابات المسجلة والتي توجت بإلغاء الإضراب واستئناف العمل.

على أن بقية التوصيات تسلم مكتوبة..

- يجب أن تتضمن النصوص القانونية بيان نطاق حق الإضراب، مع إعمال مبدأ التناسب بين المصلحة العامة وضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد وبين حقوق الموظف ومطالبه المشروعة.

- منح الأجرة على ساعات وأيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، وفي نظرنا يمكن الخروج عنه إذا حصل اتفاق بين الطرفين عند نهاية الإضراب على استحقاق الأجراء المضربين لأجورهم، أو عندما يكون اللجوء إلى الإضراب بفعل خطأ واضح للمستخدم، مع إمكانية الاتفاق على تعويض ساعات العمل الضائعة وفقا لاتفاق يتم إبرامه بين ممثل العمال والمستخدم.

- تكريس ثقافة الحوار والتعقل أثناء فترة الإضراب لدى أرباب ومسيري المؤسسات المستخدمة، من خلال فتح قنوات الحوار والتشاور مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية، وعدم الحكم المسبق على ممارسة الحق في الإضراب بعدم المشروعية.

المسجلة، كما جاء النص بقاعدة أن الإضراب ليس بالحق المطلق، وأن التسوية الاستباقية للنزاعات الجماعية أولوية إلزامية حفاظا على مصالح جميع الأطراف.

ومنه نشيد بما جاء به هذا النص، خاصة وأنه يهدف ابتداء إلى الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، ويسعى إلى تسويتها بإجراءات أكثر فعالية من خلال المصالحة والوساطة والتحكيم، وإلزام الأطراف بالتفاوض والحوار، واحترام الحد الأدنى من الخدمة، ما من شأنه خلق مناخ ملائم للعمل وحلحلة المشاكل ومعالجة مكامن الخلل في العلاقة، وإخراج عالم الشغل من دوامة الإضرابات العشوائية والمفاجئة التي لها عواقب وخيمة.

كما نثني على ما تضمنته المادة 22 من خلال إلزام ممثلي العمال والممثلين المؤهلين من المؤسسات والإدارات العمومية المعنية باجتماعات دورية، وكذا المادة 34 التي تضمنت تأسيس مجلس متساوي الأعضاء هدفه المصالحة. غير أننا نشير إلى ملاحظة وتكرار عبارة "خطأ مهني جسيم"، وكأنها توحى بشيء من الترهيب والتخويف.

ومن التوصيات التي نحرص عليها ونحن بصدد المصادقة على نص هذا القانون ما يلي:

- تكثيف الاجتماعات والتشاور والتشاركية في العمل لما لها من دور وقائي وعلاجي لتفادي الآثار الوخيمة على المؤسسة والعمال والمجتمع بصفة عامة.

- إتاحة ومنح العاملين فرصا لتقديم مقترحات عملية في مجال الإدارة وممارسة الأعمال وتطبيقها في بيئة العمل.

- تشكيل لجان على مستوى كل مؤسسة تتكون من عمال وإداريين يتم انتخابهم لمعالجة الخلافات في مهدها، وإيجاد الحلول السريعة في وقتها قبل تفاقم الضرر.

- إحداث هيئة مستقلة تعنى بعلاقات الشغل، تعمل تحت إشراف الفرقاء الاجتماعيين ومدعومة بوسائل العمل البشرية والمادية، تعنى بجمع المعطيات وتتبع النزاعات الجماعية واقتراح الحلول وتقديم مقترحات لتطوير التشريع والممارسات في علاقات التشغيل والنزاعات الجماعية.

- تطوير التشريعات الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي، وتطوير التشريع والممارسة من أجل الرقي بالتمثيل القطاعي والترابي، وتقوية الحكامة الإدارية والمالية داخل المنظمات المهنية ودعم التنسيق ما بين النقابات ومع باقي المنظمات المهنية وتوسيع قواعد الهيئات التمثيلية.

السيد الرئيس: شكرا للسيد مراد لكحل؛ الكلمة الآن للسيد عمر خميايس.

السيد عمر خميايس: شكرا للسيد الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،
السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،
زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل،
أسرة الإعلام،
(...كلام باللهجة التارقية... ولاية جانت).

نحن اليوم بصدد مناقشة نص القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث إنه تم إعداد وصياغة نص هذا القانون الذي بين أيدينا طبقاً لأحكام دستور نوفمبر 2020، الذي ينص في مادته 70 على أن حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون مع منعه أو الحد منه في بعض القطاعات الحيوية لأمن الدولة، ويأتي تجسيده لتوجيهات رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون، الرامية إلى إرساء قواعد المصالحة والوساطة والتحكيم وإدراج مفهوم الإضراب وتحديد شروطه وضوابطه القانونية وأقر الآليات الوقائية لحل الخلافات الجماعية في العمل والتي تلعب الدور الوقائي قبل أن يتحول الخلاف إلى نزاع، حيث يتم احتواؤه في بداية الأمر بتفعيل الحوار بين الشركاء الاجتماعيين من أجل تبني حلول مشتركة توافقية تساهم في تحسين العلاقات المهنية والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

كما أن أحكام هذا النص استمدت من المعايير الدولية للعمل التي صادقت عليها بلادنا، لاسيما الاتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي سنة 1948. على العموم نشتم ما جاء في نص هذا القانون والذي نأمل أن يكون إضافة للحركة العمالية والنقابية في الجزائر.

السيد الرئيس،
السيد الوزير،

نحن اليوم نغتنم هذه الفرصة لطرح بعض انشغالات الساعة في الولاية، سيدي الوزير، لا بد من إعادة النظر في الفئة المقصية من منحة البطالة، ونحن اليوم لدينا ناس في

- ضرورة التزام الإدارة باحترام حق العاملين في الإضراب وعدم مواجهته بالعنف، والتدرج في مناقشة ومحاورة العمال والرد عليهم، وعدم التعسف بتركهم دون رد وإجابات واللجوء إلى حرمانهم من حقوقهم، أو مزايا وظيفية عقاباً على لجوئهم إلى الإضراب السلمي، وإذا التزم العامل بالضوابط والمراحل التي أقرها المشرع فإنه يكون قد مارس الحق في إطار من الشرعية الدستورية، ويكون جديراً بالحماية، ومن ثم لا يجوز مساءلته تأديبياً عن ممارسة هذا الحق المشروع.

- إدماج القطاع غير المهيكّل، والوقوف في وجه المؤسسات وأرباب العمل الذين يتحايلون على القانون بحجة صعوبة تطبيقه، لتمنح للأجراء ظروف عمل دنيا وتقف في وجه كل مطالبة جماعية، وعليه ينبغي وضع خطة عمل لإدماج الإنتاج والخدمات غير المهيكلة لترسيخ التكافؤ بين المؤسسات والمقاولات في تعاملها مع الأجراء.

- تطوير منظومة علاقة الشغل الجماعية لحمل أطرافها ومنظماتهم على استباق الأحداث والتحكم في مجرياتها عن طريق آليات التواصل والتفاوض والاحتكام إلى طرف ثالث رسمي أو غير رسمي.

- الرفع من مقدرات أجهزة التفتيش والمراقبة والقضاء. -إزالة كل فراغ وغموض يتعلق بالصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، وبيان نوعية أو طبيعة النزاعات التي تتكفل بتسويتها والوسائل التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها.

- تعزيز التحالفات بين العمال والمجتمعات والوسائط الأكاديمية بهدف زرع ثقافة الحوار وتقديم المصلحة العامة.

- ضرورة مواكبة المؤسسات والنقابات للتشريعات، إذ نلاحظ تلك الوتيرة المتسارعة في سن النصوص والآليات التي قد تتأخر المؤسسات والنقابات عن مواكبتها، الأمر الذي نتج عنه عدم تكييف هذه الإجراءات والآليات مع الواقع العملي الذي يتسم بنوع من الجمود وعدم المبادرة، بحكم أن أغلب المؤسسات عاشت لمدة طويلة في ظل نظام وعقلية التسيير الإداري المحض.

- تكييف أحكام قانون الإجراءات المدنية مع طبيعة وخصوصية هذا النوع من النزاعات ولاسيما نظام التحكيم.

شكرا على كرم الإصغاء وبارك الله فيكم.

أسرة الإعلام المحترمة،
السلام الله عليكم ورحمة الله وبركاته.
أيها السيدات والسادة، لا نشك أبداً في صدق النوايا
لأن الذي يقدم نص هذا القانون، أقصد السيد المحترم
وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كان أميناً
عاماً سابقاً لأكبر تنظيم طلابي في الجامعة الجزائرية، الاتحاد
العام الطلابي الحر، وبالتالي هو يتحدث كابن الميدان،
الخبير والمجرب.
أيتها السيدات،
أيها السادة،
نحن أمام نص قانون به - كأني جهد بشري - إيجابيات
وسلبات.

غير أن ما يخيفني شخصياً، ولعلني أكون مخطئاً، هي
فكرة أن واضع بعض نصوص هذه القوانين يعمل وفق قاعدة:
إذا أردت انتقاص بعض الحقوق ما عليك إلا أن تقدم بعض
الامتيازات، وإن العمل وفق هذه القاعدة ومع ضعف استشارة
الشركاء الاجتماعيين في إعداد بعض مشاريع القوانين، إلى
جانب وجود أغلبية برلمانية مساندة تضمن غالباً التصويت
على تمرير القوانين، كل ذلك أليس من شأنه مع مرور الزمن
الخدش في المصداقية وهز ثقة الشعب في السلطة وجهودها
الكبيرة في خدمة الشعب؟ ولنا في التاريخ القريب خير دليل
على ما أقول، (فستذكرون ما أقول لكم وأفوض أمري إلى الله،
إن الله بصير بالعباد).

أيتها السيدات، أيها السادة،
صحيح أن تسوية النزاعات الجماعية بالطرق السلمية من
خلال المصالحة والوساطة والتحكيم أمر جيد كما جاء في نص
القانون، لكن ألا يحمل هذا النص نظرة سلبية لممارسة حق
الإضراب من طرف العمال؟

هذا من جهة، ومن جهة أخرى لو نظرنا إلى الكثير من
الحوادث والموانع والشروط التعجيزية التي جاء بها النص
لممارسة حق الإضراب، ألا يعتبر ذلك اعترافاً ضمناً بضعف
الحكومة وعجزها عن إيجاد حلول ناجعة لمختلف المشاكل
والأزمات في الكثير من القطاعات، فراحت تضع القوانين
المقيدة لعرقلة حق الإضراب والاحتجاج على سياساتها
والاستقواء بالقضاء على العمال؟ مع أن الواقع ووفقاً للسياسة
الحكيمة والرشيده للسيد رئيس الجمهورية في تنفيذ التزاماته
يشهد بقدرة الحكومة على المعالجة الحسنة لمختلف الملفات.

الورشات، لم يتم إدماجهم ولم يتم استفادتهم من المنحة،
ضف إلى ذلك، سيدي الوزير، متى يتم إنصاف فئة العقود
المنتهية؟ هؤلاء الناس يرأسلوننا يومياً ويشتكون، فلذلك،
سيدي الوزير، حبذا لو يتم التطرق لهذا الملف، وكذلك
إعادة النظر في سياسة التوظيف في الجنوب التي فيها الكثير
من التجاوزات خاصة في الشركات البترولية التي اليوم،
سيدي الوزير، ولعلمكم، تقوم بوضع شروط تعجيزية أمام
الشباب من أجل الحصول على العمل، يبحثون عن سائق
ويشترطون فيه خبرة 3 سنوات، عامل يدوي بشرط خبرة
6 سنوات! نتمنى، سيدي الوزير، أن تراعوا هذه الشروط
التعجيزية، التي تضعها الشركات.

في الأخير، سيدي الوزير، عندي انشغال من المنطقة،
وهو من شباب بلدية برج الحواس.

سيدي الوزير، هؤلاء الشباب، إلى اليوم نحن البلدية
الوحيدة على مستوى ولايات الجنوب، التي ليس لها
ملحقة للتشغيل! حبذا سيدي الوزير، لو أنكم تقيمون لنا
ملحقة حتى تساهم في حلحلة قطاع التشغيل ويتم العمل
من أجل هذا.

في الأخير، هناك اقتراح بالنسبة للطبقة الشغيلة في
الجنوب، فيما يخص التوقيت الذي كان سائداً، من
الساعة السابعة صباحاً إلى الساعة الثالثة مساءً، سيدي
الوزير، يصبح من الساعة السادسة والنصف إلى الساعة
الواحدة والنصف وأنتم تعرفون الجنوب، في فصل الصيف
الحرارة شديدة والعمال يقومون بتنقلات صعبة، نتمنى
منكم مراعاة هذه الأمور، والسلام عليكم ورحمة الله تعالى
وبركاته.

السيد الرئيس: شكراً للسيد عمر خميايس؛ الكلمة
الآن للسيد محمد روماني، فليفضل مشكوراً.

السيد محمد روماني: شكراً سيدي الرئيس، بسم الله
الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.
سيدي رئيس مجلس الأمة الموقر،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،
السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
والوفد المرافق له،
السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة المحترمون،

لهذا الوطن، وطن الشهداء، حفظ الله بلادنا وعاشت الجزائر مسلمة، سيّدة، مستقلة، والمجد والخلود لشهدائنا الأبرار، ولتحيا الجزائر والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد محمد روماني؛ السيد عبد الرحمان قنشوبة، قدم تدخلا كتابيا؛ والأّن الكلمة للسيد جلول حروشي.

السيد جلول حروشي: شكرا سيدي الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

السيد رئيس مجلس الأمة، المجاهد صالح فوجيل، الموقر،

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المحترم،

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،

زميلاتي، زملائي أعضاء مجلس الأمة المحترمون،

أسرة الإعلام،

الجمع الكريم،

السلام عليكم.

من خلال تتبعنا لعرض نص القانون من طرف السيد الوزير، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهو مشكور على العرض القيم والمختصر، والشكر كذلك للسادة إدارات الوزارة الذين سهروا على تحضير النص القانوني، ومن خلال التقرير التمهيدي الذي أعدته اللجنة المختصة بمجلس الأمة وتلاه الزميل البروفيسور محمد عمرو، مقرر اللجنة، والذي هو مشكور على القراءة، والشكر كذلك من خلاله موصول للسيد رئيس لجنة الصحة البروفيسور حبيب دواقي، والسادة أعضاء اللجنة الموقرة.

فمن خلال اطلاعنا واستقراء لما جاء في نص هذا القانون، وجب تثمين ما جاء به القانون من مواد تتماشى وأحكام الدستور الأخير 2020، وتوجيهات السيد رئيس الجمهورية، في مجال تحسين الخدمة العمومية ونجاعتها بانتظام، وجودة عمل المرفق العام.

حيث إن نص هذا القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، خصص درجات وآليات لفض النزاعات والتي تحول دون الوصول إلى التوقف عن العمل

أيتها السيدات، أيها السادة، إن الاتكاء دائما على حجة التحديات والتهديدات الخارجية والداخلية التي تواجهها بلادنا بوضع قوانين مقيدة قد تنتقص من الحقوق والمكتسبات هو بحد ذاته تهديد للسلم الاجتماعي وتاريخنا القريب مرة أخرى خير شاهد على ما أقول.

إن دولة القانون والحكامة الرشيدة لا يضيق صدرها بالأراء المعارضة، ولا بتوسيع الاستشارة لإنصاح القوانين الجديرة بالاحترام.

وكما قال السيد الوزير: ”إن الحق في الإضراب ليس حقا مطلقا، بل مقيدا بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية ومهنية، حتى لا يصبح صورة من صور التعسف في استعمال الحق“، وعلى نفس المنوال، فإن مصادرة هذا الحق من طرف السلطة التنفيذية ليس حقا مطلقا، بل هو مقيد هو الآخر بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية ومهنية، حتى لا تصبح السلطة التنفيذية سلطة استبدادية تفرض على شعبها سياسة الأمر الواقع، وتقنين التعسف الإداري، سيما إذا علمنا أن 31 نقابة مستقلة في قطاع الوظيفة العمومية والصحة والتعليم طالبت الرئيس منذ شهر يناير الماضي، بالتدخل من أجل سحب النص استجابة لتعهداته بحماية الحريات وترقية العمل النقابي.

أيتها السيدات، أيها السادة،

إن السلطة الرشيدة هي التي تستطيع وبدقة التفريق بين الإضراب كوسيلة للضغط من أجل استرجاع الحقوق والمكاسب المنقوصة وبين وقف العمل لزعزعة استقرار المؤسسات واللعب على وتر العمل وضرب الاقتصاد الوطني.

إن نص القانون الجديد هذا يتنافى في بعض البنود مع أحكام الدستور الذي كفل للعمال حق الممارسة النقابية وحق الإضراب، ثم إن إطالة مدة المفاوضات بين العمال وإدارتهم قبل الشروع في الإضراب، وكثرة اللجان المكلفة بالمفاوضات السلمية، أقصد هنا (المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، والمصالحة والوساطة والتحكيم)، من شأنها استنزاف الكثير من الوقت والجهد وقتل روح العمل لدى العامل، مما سيؤثر حتما على مردوديتهم وحيويتهم.

وفي الأخير، أرجو أن يتسع صدركم جميعا لتلك التساؤلات والمخاوف، والاعتراضات، فجميعنا نريد خيرا

فأرى أن الفقرة 2 "استمرار المصالح العمومية الأساسية" جاءت فضفاضة، بحيث بهذا المعنى شملت كل المؤسسات والإدارات والمرافق العمومية، بحيث وجب تحديدها في النصوص التنظيمية.

ومن خلال هذا وذاك وللحد من النزاعات التي قد تنشأ من جديد، يتوجب تدوين المخرجات المتمثلة في الإجراءات الاستباقية للمصالحة، الوساطة والتحكيم، في محاضر رسمية تكون ملزمة لأطراف النزاع تتضمن التعهدات الآنية والحلول المستقبلية في حدود الصلاحيات المخولة قانوناً.

وفي الختام، وجب التذكير أن نص هذا القانون جاء استجابة للتطور الحاصل في المجتمع وتكريسا للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ضمن إطار العمل النقابي المنظم، مما يتطلب إعطاء أهمية بالغة من خلال استشارة الشريك الاجتماعي والسلطة التشريعية لإعداد النصوص التنظيمية في هذا الشأن.

شكرا لكم على حسن الإصغاء، والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد جلول حروشي؛ الكلمة الآن للسيد محمد أمين ساحلي.

السيد محمد أمين ساحلي: شكرا للسيد الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

السيد المجاهد صالح فوجيل، رئيس مجلس الأمة الفاضل، السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المحترم،

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،

زميلاتي، زملائي،

أسرة الصحافة،

الحضور الكريم،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

بداية وقبل التطرق لموضوع مناقشتنا اليوم، أستسمحكم بتوجيه تحية تقدير وإكبار لأرواح شهداء مجازر 8 ماي 1945، ونحن نعيش هذه الأيام عقب بطولات ذلك الجيل

(الإضراب)، وهو ما جاءت به المادة 7 فيما يخص المصالحة وإجراءاتها من خلال المواد 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13. وفي حالة فشل المصالحة فقد نصّ المشروع على آلية أخرى للوقاية من النزاع ألا وهي الوساطة وهو ما قد جاءت به المادة 14 من هذا النص وإجراءاتها في المواد 15، 16، 17، 18، 19.

وفي حالة فشل المصالحة والوساطة فقد جاء نص القانون بألية ثالثة، يمكن أن تؤدي إلى فض النزاع بين الأطراف المتنازعة، ألا وهي التحكيم الذي نصت عليه المادة 20 من هذا النص وهي الآلية التي قد تؤدي إلى تسوية النزاع بشكل نهائي.

وكاقترح، نرجو توسيع قائمة الوسطاء لإعطاء فرصة أكبر للأطراف للوصول إلى تسوية ودية.

ومن بين الإيجابيات التي تستحق التنويه بها أيضا، ما جاءت به المادة 34 من هذا النص، ويتعلق الأمر بتأسيس المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، والذي يتشكل بشكل متساوي من ممثلي الإدارة ومثلي العمال، والذي بدوره يعد جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل بالمؤسسات والإدارات العمومية.

أما فيما يتعلق بممارسة حق الإضراب:

سيدي الرئيس،

سيدي الوزير،

من خلال نص القانون الحال المعروض للنقاش شد انتباهنا المادة 56، حيث جاء نصها كما يلي "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين... إلخ"، حيث من خلال هذه المادة يبقى حق العامل مكفولا، إلا أنه في حالة خرق الإجراءات فإن ذلك يعد خطأ مهنيا جسيما، تتحمل المنظمة النقابية المسؤولية فيه، وهو ما جاءت به المادة 57 من نص القانون.

أما المادتان 63 و64 والتي نصتا على الحد الأدنى من الخدمة، والذي لا يقل عن 30٪ من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، نرى أن هذه النسبة مست بمبدأ الإضراب قصد تلبية المطالب الاجتماعية والمهنية، وكان الأجدر تعديل هذه النسبة لتكون من 10 إلى 30٪ من مجموع العمال وليس المضربين فقط، مع الأخذ بعين الاعتبار وجود عدة تنظيمات نقابية في نفس الهيئة.

كذلك المادة 65 المتعلقة بتسخير العمال المضربين،

الصحة، لدرجة كنا ننام على إضراب ونستيقظ على آخر. ففص هذا القانون لم يأت لتجاوز الحق الدستوري المحفوظ وممارسة الإضراب، لكن جاء بآليات تفعيل الصلح والحلول الودية، وفضيلة النقاش والحوار بين الشركاء، وانتهاج المصالحة والوساطة والتحكيم في حل النزاعات الجماعية، لتجسيد وتحقيق المطالب المشروعة للعمال، قبل اللجوء للإضراب الذي يعتبر صرخة ونداء للجهات الأعلى للتدخل لمعالجة ما عجز عنه الشريك الإداري أو المسير.

ومن هذه الفلسفة التي جاء بها نص هذا القانون، فإنني أثنى وأعتبره يستكمل منظومة القوانين التي سبق لنا دراستها، إلا أنني أشدد على ضرورة عدم هضم حق النقابات في الإضراب مع مراعاة الشروط الضرورية لممارسته، بما يراعي مصلحة العامل، ويراعي أيضا المصالح الاقتصادية والاجتماعية للوطن والمواطن.

سيدي الرئيس،

لي نقطة، من لا يشكر الناس لا يشكر الله، الشكر موصول لزملائي نواب الرئيس، وعلى رأسهم المجاهد صالح فوجيل، ورؤساء اللجان، الذين قاموا في هذه السنة الفارطة بعمل كبير، أشكرهم على كل ما قدموه، تحيا الجزائر، المجد والخلود لشهدائنا الأبرار والسلام عليكم.

السيد الرئيس: شكرا للسيد محمد أمين ساحلي؛ الكلمة الآن للسيد عبد الباري بوزنادة، فليفضل مشكورا.

السيد عبد الباري بوزنادة: شكرا سيدي الرئيس، بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

السيدة الوزيرة،

السادة إدارات الوزارتين،

السادة رئيس وأعضاء لجنة الصحة،

أخواتي وإخواني أعضاء مجلس الأمة،

أسرة الإعلام،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الوزير المحترم،

من الجزائريات والجزائريين، الذين كانوا الشرارة الأولى لمعركة الوعي الوطني، الذي مهد للثورة التحريرية الخالدة، وأتوجه بهذه المناسبة بتحية خاصة وخالصة للمجاهد صالح فوجيل، رئيس المجلس، الذي نعتبره مع البقية الباقية من إخوانه المجاهدين، درع شرفنا ودرة تاج فخرنا في الجزائر المستقلة التي ننعم بها اليوم، لما يمثولونه لنا من رمزية تاريخية وثورية، نستمد منهم العزم والعزيمة على الوفاء لأدبيات ثورتنا الخالدة.. (تصفيق)..

سيدي الرئيس،

بالعودة لموضوع نقاشنا، فإن نص القانون المتعلق بالنزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يأتي استكمالاً للمسار الذي باشرته الحكومة، من خلال تحيين وتعديل القوانين المتعلقة بعالم الشغل، وفق مقتضيات دستور 2020، وتنفيذا للتعهدات (54) للسيد عبد المجيد تبون، رئيس الجمهورية.

فإن كان الحق في الإضراب حقاً مكتسباً ومكرساً دستورياً، لا يمكن المساس به، ولا يقبل المساومة عليه، فإن المقاربة التي جاء بها نص هذا القانون تعتمد على تفعيل آليات الصلح في معالجة النزاعات الجماعية في العمل، ويبقى اللجوء إلى الإضراب كحل أخير في حال تعذر الوصول لمعالجة أو تحقيق المطالب العمالية المحققة.. أقول المحققة.

فإن كان رئيس الجمهورية قد رافع طويلاً لأخلقة الحياة السياسية من خلال عديد التدابير التي اتخذها في هذا المسار، فإنه أيضاً من خلال اهتمامه بعالم الشغل وإبعاده عن التأثيرات السياسية، ليبقى الشأن العمالي بين أيدي العمال أنفسهم، فقد وجه الحكومة لتحيين ومراجعة حزمة من القوانين الناظمة لعلاقات العمل وكل ما له صلة بالعمال.

وكلنا عايش تلك الفترة من السنوات الماضية التي تم فيها إقحام عالم الشغل في ميدان السياسة، بطريقة حادت به عن منطلقاته وغايته الأساسية، حتى أصبح الحق في ممارسة الإضراب أداة تستعمل للضغط في حالات كثيرة، كي لا أقول أداة استعملت للمساومة والابتزاز؛ ولا تزال الذاكرة تحتفظ بإضرابات قطاع التربية المتكررة، والفاتورة التي دفعها أبناؤنا وإضرابات مصالح البريد، وإضرابات السكك الحديدية، وخاصة قطاع الصحة، وما أدراك ما قطاع

عن الحبس وعن الغرامات وعن الحل).
أحيانا نتساءل لماذا لا تقع المشاكل والإضرابات في المؤسسات العمومية والاقتصادية؟
- المحسنة محيط العمل فيها.
- والمتكفل بعمالها.
- ومهام العمل واضحة فيها.
- والأجرة في موعدها والعلاوات والترقيات منضبطة على حسب الكفاءة وليس الولاءات والمحسوبية.
- والشريك الاجتماعي موجود ومشارك فعليا، وليس متواطئا.

الجواب ببساطة هذه هي أساسيات العمل، وللأسف، ليست موجودة بالشكل الكافي في نص هذا القانون، هذا هو مبدأ الوفاية والذي من المفروض أن نركز عليه، في نص هذا القانون.

وليس العكس فالإجراءات المعقدة والتي أحيانا غير قانونية نبدأ بمرحلة المصالحة 15 يوما.

- طلب وزير القطاع من وزير العمل.
- مصالحة ثانية.
- إجبارية اللجوء للوساطة.
- إذا كان الخلاف إجراءات مع الوالي ورئيس البلدية.
- التحكيم إجباري.
- إجراءات مع اللجنة الوطنية والولائية.
- إجراءات الإضراب.
- التي فيها جمع أكثر من نصف عدد العمال.
- وتحضير المحضر القضائي.
- والانتخاب السري على الإضراب.
- تحقيق أغلبية بسيطة.
- وين رايعين؟

أليس حرمان المضرب من تقاضي الأجر رغم إلزامه بالعمل الأدنى من الخدمة "يخدم وما يخلصش" أمر غير منطقي وغير عقلاني؟!

أليست المادة 44 التي تقول: عند الاتفاق على التحكيم في النزاع الجماعي يعلق الإضراب، هي أمر غريب وعجيب! كيف يعلق الإضراب وهو أكبر وسيلة لتقوية التحكيم؟!

أليست المادة 46 التي تقول بحل المنظمة في حالة الإضراب غير القانوني، هو خرق صارخ وصريح للحقوق

في البداية وقبل الدخول في صلب الموضوع، يمكنكم أن تتركوا واحدة من الآثار الكبيرة والبالغة والمؤثرة، في قلوب الشريحتين "صوتهم راه مباح"، وينتظرون منكم إنصافهم ومنحهم الأمل في حياة كريمة.

الفئة الأولى هي فئة العقود المنتهية المظلومين، وهم ضحية سياسة عمل جائرة لم تنصفهم وهم في الحقيقة، الأقدم في العمل والأكبر في السن وقد يكونون هم الأقل في العدد.

راعوا لهم بمقاربة اجتماعية تزيد لرصيدك السيد الوزير، قدرا عند هؤلاء، وتكون قد حققت إنجازا كبيرا، كما حققه السادة الوزراء السابقون.

وأما الفئة الثانية، التي تنتظركم أيضا، التي نقص عطاؤها وأحيانا نقول انتهت، هي فئة الذين بلغوا 32 سنة خدمة وينتظرون بشائر التقاعد المسبق والذي من دون شك تحتاج منك ومن كل من يعنيه الأمر إلى موقف شجاع وأنتم بالتأكيد مقتنعون ككل جزائري بصواب قضية هؤلاء وليس ببعيد عنهم فئة الشباب التي هي تنتظر وقد أكلتها البطالة و"الشوماج".

الآن نرجع لنص القانون الذي بين أيدينا وهو من دون شك لا نستطيع توصيف نص هذا القانون إلا كونه يقرم شيئا اسمه الإضراب.

نص هذا القانون هو التفاف حقيقي على حق دستوري كرسه الاتفاقيات والمواثيق الدولية، نمضي اتفاقيات دولية لاحترام الحريات النقابية وبعدها، تأتي بقوانين تضيق على الناس المطالبة بحقوقهم.

إغراق كبير في التفاصيل وكأن فيه نية لإنهاك النقابات وتيعيسها كي تعزف عن المطالبة بالحقوق أو العمل النقابي، ألا يكفي العزوف الطوعي الموجود الآن في العمل النقابي؟ الذي كان أولى ضحاياه هو التمثيلية النقابية التي أصبح وجودها في الواقع أمرا نادرا، لنأتي الآن ونزيدة ماراطونا من الإجراءات التي تجعل حق الإضراب أمرا شبه مستحيل، وحق العامل يغيب، ولو كان هذا الحق للعمال ملحا وسريعا.

السيد الوزير، المقاربة التي جاء بها نص هذا القانون مقاربة خاطئة جاءت من تقييم خاطئ، مقاربة أمنية واضحة في بنود القانون الذي أصبح أشبه ما يكون بقانون عقوبات (نتكلم

تكريسا لأحكام دستور نوفمبر 2020، سيعزز آليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، لاسيما الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين، مما سيساهم بشكل كبير في إرساء السلم الاجتماعي والرفع من المردودية الاقتصادية والتطور الاجتماعي.

نص هذا القانون جاء بعدة نقاط وأحكام إيجابية، على سبيل الذكر:

1 - تسوية النزاعات الجماعية بالطرق السلمية من خلال المصالحة والوساطة والتحكيم والتي تعتبر أنسب السبل لتلبية آفاق عالم الشغل في توفير شروط وظروف عمل لائقة، في ظل دولة القانون والحكومة الرشيدة.

2 - تضمن تدابير تتفادى الإضرابات التي تعرقل سير المؤسسات وتجعله آخر الحلول والإجراءات العلاجية، كالمصالحة، الوساطة والتحكيم.

3 - القضاء على الإضرابات التعسفية التي تعرقل سير المؤسسات ومصالح المجتمع.

4 - تعزيز إمكانيات مفتشيات العمل والظروف اللازمة.

وللوقاية من نزاعات العمل الجماعية هذه والتقليل منها، لدينا بعض المقترحات منها:

1 - التوعية المستمرة للعمال بضرورة احترام القانون بصفة عامة وخاصة داخل المؤسسات من خلال تفعيل الدور التقاربي.

2 - إعطاء الأهمية اللازمة للاجتماعات الدورية.

3 - استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات والمكافآت والخوافز، يؤدي إلى التقليل من ظهور النزاعات، وذلك من خلال كتيبات توضع للعمال، والأساليب المتبعة في تحقيق المكافآت والخوافز، وكذا التي توضح للعمال الأساليب المتبعة في تحقيق المكافآت والخوافز، وكذا الترقيات، دون أن ننسى تطبيق العدالة والمساواة، التي تضمن أمن وسلامة المؤسسة من حدوث صدامات ونزاعات.

4 - سماع العمال وإتاحة الفرصة لهم، وخاصة الذين لديهم مقترحات، سواء علمية أو تنظيمية، وتطبيقات في بيئة العمل.

5 - استحداث خلية متابعة لظروف العمل لكل القطاعات، اقتصادية كانت أو عمومية، يترأسها الوزير

النقابية والحقوق الدستورية والمعاهدات الدولية؟! لأن من المفروض الوحيد الذي يحل النقابة هو القضاء. السيد الوزير،

نحن نتعامل مع مسائل الحريات بنوع من الاستهانة وكأنه أمر هين ولا ندرك بأنها مغامرة غير محسوبة العواقب. عندما تكون الأحادية في صناعة القرار وتكون عدم المشاركة حقيقية وعميقة في صناعة المشروع وخاصة مع الشريك الاجتماعي، بالتأكيد نصل لمثل هذه القوانين، التي تفقدنا شيئا فشيئا من هامش الحرية الموجود، هذه الحرية التي كانت أحد رسائل الحراك الأساسية، وهذه الحرية التي تقدر أن تصنع دورا حقيقيا وجيوستراتيجيا مؤثرا للجزائر الجديدة.

هذا النص لن يكون في صالح الحياة الوطنية ولا في صالح العمال على المدى المتوسط والبعيد، وكل ما نصيقيه واسع ولن نذهب إلا للممارسات غير القانونية والفوضى. شكرا لكم والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكرا للسيد عبد الباري بوزنادة، تحيا الديمقراطية؛ الآن الكلمة للسيد محمد الهاشمي دبابش.

السيد محمد الهاشمي دبابش: شكرا سيدي الرئيس، بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه.

السيد رئيس مجلس الأمة الفاضل، المجاهد صالح فوجيل،

السيد ممثل الحكومة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المحترم،

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة، زميلاتي الفضليات، زملائي الأفاضل أعضاء مجلس الأمة الموقر،

أسرة الإعلام، السلام عليكم.

بداية، نشكر الوزير والطاقم، الذي أعد لنا نص هذا القانون، وكذا الشكر موصول للجنة المختصة بمجلسنا الموقر، رئيسا وأعضاء.

إن نص القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب جاءت أحكامه

يجب أن تحدد بدقة شروط اللجوء إلى التسخيرة والمؤسسات التي يحق لها استعمال هذا الحق، حتى لا تكون أداة في يد المسؤولين للتعسف في استعمال القانون، وأن يكون اللجوء إليها للضرورة القصوى كاستثناء ولا يجب أن يكون قاعدة عند كل نزاع.

وتسرد المادة أنواع الإضرابات، من إضراب سياسي، الإضراب المفاجئ، الإضراب المتقطع، الإضراب التضامني، نسجل ما يلي:

السيد الوزير،
الإضراب مكفول دستوريا، وبصفتك ممثلا للحكومة، هل سنرى قانونا يحدد شروط وكيفيات وإجراءات ومراحل تلك الإضرابات التي تدعو لها الأحزاب السياسية والتنظيمات الطلابية أو جمعيات أولياء التلاميذ، وجمعيات حماية المستهلك التي تدعو أحيانا إلى مقاطعة بضاعة معينة؟ وهل هنالك عقوبات ردعية في حالة عدم التقيد بالنصوص القانونية؟

المادة 8: مفتش العمل هو الوسيط في حل النزاع، فماذا لو كان هذا المفتش هو الخصم؟ يعني أن يكون النزاع في مؤسسته، من يقوم بالوساطة؟ ثم إن المادة تنص على إلزام الأطراف المتنازعة على توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل، ولكن السيد الوزير، هذا المفتش عندما يتأكد من عدم تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، ماذا يفعل؟ حسب نفس المادة "يسهر" علي تطبيق هذا الالتزام.

السيد الوزير، كلمة "يسهر" ليست فيها القوة الكافية، كان من الأجدر استبدالها بكلمة يأمر أو يلزم تحت طائلة عقوبات معينة.

المادة 45، تسرد أنواع الإضرابات غير القانونية، ولكن السيد الوزير، ماهي العقوبات المسلطة على من دعا إلى مثل هذه الإضرابات والإخلال بالسير الحسن للمؤسسات وخاصة تلك الإضرابات غير الشرعية، وهو ما نشهده في المؤسسات الاقتصادية ووزارة التربية ووزارة الصحة؟

المادة 48، كان الأجدر أن يطبق نفس المبدأ مع الجمعيات العامة للمنظمات والجمعيات التي تميز أخذ رأي عدد الحضور فقط وليس أكثر من نصف العمال لأنه مطلب تعجيزي، على الأقل، إذا لم يحضر العمال في الاجتماع الأول، يكون الذين حضروا الاجتماع الثاني لهم الحق في اتخاذ القرار.

أو المدير العام للقطاع مثلا. وفي الأخير، لا بد من إلزامية ضمان الحد الأدنى من الخدمة، خاصة في القطاعات الحيوية التي تمس المواطن لأننا غالبا ما نلاحظ شللا تاما في بعض القطاعات أما القطاعات الاستراتيجية التي لها علاقة باقتصاد الدولة وأمنها، نرى أنه يكون إضراب بطريقة مغايرة، مثلا ممارسة العمال والموظفين وظائفهم بشكل عادي مع وضع شارات تبين أنهم في إضراب.

وتأتي هاته الترسانة من القوانين الهامة في مجال الحقوق والحريات لتؤكد الإرادة القوية وعزيمة الدولة للرقى والاهتمام بالمواطن بصفة عامة والطبقة العمالية بصفة خاصة وهي إحدى الالتزامات (54) لرئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون.
المجدد والخلود للشهداء الأبرار، عاشت الجزائر حرة، عزيزة، شامخة، السلام عليكم.

السيد الرئيس: شكرا للسيد محمد الهاشمي دبابش؛ قبل أن نمر إلى آخر متدخل، المطلوب من الإخوة أن يلتحقوا بالقاعة، وبصفة خاصة الإخوة الذين تدخلوا في المناقشة وطرحوا أسئلة في جلسة اليوم، الحضور لسماع جواب السيد الوزير، الآن الكلمة لآخر متدخل، السيد محمد رباح؛ لك دقيقتان..

السيد محمد رباح: بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم والموقر، المجاهد صالح فوجيل،
السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ممثل الحكومة،

السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان،
السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقر،
أسرة الإعلام،
السلام عليكم.

في البداية، أشكر لجنة الصحة، رئيسا ومقررا وأعضاء، على ما قدموه من جهد يُذكر، فيُشكر ويُحمد.

السيد الوزير،
بالنسبة للفصل الثاني، المادة 4 في التعاريف، التسخير،

العزيم، وما هو أقرب إلى الأهداف التي نحرص جميعاً على تنفيذها في إطار رؤية متكاملة لعملية الإصلاح من خلال إنجازات تشريعية ملموسة، على رأسها المراجعة الشاملة لتشريع العمل من خلال التوجيهات السامية لرئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون.

لقد استمعت باهتمام كبير لكلمات السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقر، وأود أن أشكركم جميعاً على ما قدمتموه من ملاحظات ومقترحات، وما طرحتموه من أسئلة واستفسارات خلال مناقشتكم لنص هذا القانون المهم، حيث جسدت النقاشات ممارسة ديمقراطية سادتها أجواء النقد البناء، الأمر الذي يعكس الحرص على المصلحة الوطنية للبلد لا شيء دون ذلك، وأود أن أؤكد لكم بأن جميع الملاحظات والآراء والأفكار التي طرحت في هذا المقام خلال هذا النقاش، ستحظى بكثير من الاهتمام فقد تم توثيقها وسيتم الإيعاز إلى مصالحي للتعامل معها قصد التنفيذ الأمثل لنص هذا القانون.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

إن نص القانون الذي تمت المصادقة عليه سابقاً والمتعلق بممارسة الحق النقابي، جاء لتنظيم وتأسيس وسير المنظمات النقابية وتحديد حقوقها وواجباتها ومعايير تمثيلياتها وحماية النشاط النقابي بصفة عامة، بينما نص هذا القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها والحق في ممارسة الإضراب، جاء لتعزيز إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل والآليات الودية لتسويتها بالإضافة إلى ضبط شروط ممارسة حق الإضراب وهما مقاربتان متكاملتان كل واحدة على حدة، وخير دليل على ذلك هو أن الحق الدستوري لممارسة حق الإضراب ليس حكراً إلا على المنظمات النقابية، بل هو أيضاً حق مكفول لممثلي العمال المنتخبين إذا لم يكن لدى المؤسسة منظمة نقابية.

وأود أن أذكركم أن إعداد نص هذا القانون الذي هو أمامكم اليوم عرف إشراكاً واستشارة كبيرة للمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، وهذا تطبيقاً للالتزامات بلادنا المرتبطة بالاتفاقيات الدولية للعمل رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة 1948، والاتفاقيات الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية لسنة 1976، كما ساهم في إثراء نص هذا القانون أساتذة

المادة 47، تنص على أن الإضراب تدعوله منظمة نقابية أو ممثلو العمال المنتخبين، بالنسبة للنقابة المعروفة بتنظيمها، لكن ما المقصود بالممثلين المنتخبين؟

السيد الرئيس: قلت "لك دقيقتان"، لكنها ثلاث...، لا بأس، واصل، واصل.

السيد محمد رباح: أي من انتخبهم؟ على أي أساس تم انتخبهم؟ وماهي صفة انتخبهم؟
السيد الوزير،

في الأخير، نص هذا القانون جاء لتنظيم حق الإضراب والقضاء على الفوضى والنزوات وأنتم مشكورون على ذلك، ونتمنى أن تصدروا القوانين التنظيمية المرفقة في أقرب الآجال، ونتمنى أن يعمل نص هذا القانون على دحر القوى الضاغطة التي تستعمل النقابات في الضغط، عشية كل انتخابات وخاصة لما يتعلق الأمر بانتخابات رئاسية. والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

السيد الرئيس: شكراً للسيد محمد رباح؛ السيد الوزير إذا كنت جاهزاً، فتنفضل.

السيد الوزير: بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.

السيد رئيس مجلس الأمة المحترم،
السيدة وزيرة العلاقات مع البرلمان المحترمة،
السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة المحترمون،
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

دون أن ننسى ممثلي أسرة الإعلام،
يشرفني أن أتناول الكلمة مجدداً أمامكم، للرد على انشغالات أعضاء المجلس الموقرين، حول نص هذا القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

واسمحوا لي في البداية، أن أتقدم بالشكر الجزيل إليكم، ياسيدي الرئيس وإلى كل السيدات والسادة أعضاء هذا المجلس الموقر، الذين شاركوا في نقاش نص هذا القانون وكانوا على درجة عالية من الصدق والصراحة والشفافية، كل ذلك من أجل الوصول إلى ما هو أفضل لهذا البلد

للعمل السابقة في إطار القانون السابق، فضلا على ذلك يدعو نص هذا القانون إلى الالتزام بخلق بيئة اجتماعية لا يتم اللجوء فيها إلى الإضراب إلا كملاذ أخير بعد استنفاد كل طرق التسوية الودية، من خلال التشاور الداخلي واستنفاد آليات المصالحة والوساطة والتحكيم واحترام الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب بشكل قانوني من أجل تجنب الإضرابات الفوضوية، لاسيما في المرافق الأساسية الضرورية للمجتمع على نحو يحفظ لها الحق في الإضراب والحق في العمل ويضمن نوعا من التوازن بينه وبين الحقوق الأخرى ذات القيمة الدستورية، كاستمرارية الخدمة العمومية وحرية المقاول وحرية العمل.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

بالنسبة لآليات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، لقد أورد بعض أعضاء المجلس الموقر ملاحظات حول آلية الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، ونؤكد أن آلية الحوار والتشاور والتفاوض الجماعيين من الوسائل السلمية الحضارية الأمثل والأنجع لتنظيم العلاقات المهنية، لكونها تبقي على الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التعاون الفعال بينهما من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية، وفي هذا الإطار ونظرا لارتباط نص هذا القانون بالقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، فإن نص هذا القانون سيخدم دون شك الحوار الاجتماعي وينعشه سواء في مرحلة الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل لنزع فتيل أي خلاف محتمل أو في مرحلة نشوب النزاع، وأما إذا تحول النزاع إلى مشكل يبحث عن حلول عبر قنوات ووسائل وإجراءات خارجية تتطلب تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة يتعين على طرفي النزاع اللجوء إلى إجراء المصالحة الإلزامية، التي تكون في القطاع الاقتصادي أمام مفتشية العمل، حيث يعتبر هذا الإجراء آلية فعالة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

وبالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية فتكون المصالحة على درجتين، المصالحة الأولى على مستوى السلطة السلمية، وفي حالة فشلها يحال النزاع إلى مصالحة ثانية أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية الذي سيحدد التنظيم تشكيلته ومهامه وتنظيم سيره، وللتوضيح فإنه لا يخضع

رفيعو المستوى في قانون العمل إلى جانب كل من المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمرصد الوطني للمجتمع المدني، ومختلف القطاعات الوزارية، بغرض إعداد نص قانون يضبط آليات توافقية متوازنة وفعالة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل تمارس أحكامه في ظل احترام حقوق جميع الأطراف المعنية بما في ذلك حقوق مرتفقي المرافق العمومية الأساسية، قصد وضع حد للاستعمال غير القانوني لهذا الحق وإخراج عالم الشغل من دوامة الإضرابات العشوائية والمفاجئة التي لها عواقب ضارة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد وفوق ذلك الصورة الإجمالية لبلدنا العزيز.

كما لا يفوتني أن أشير إلى أنه تم إثراء نص هذا القانون بالتعديلات التي تفضل باقتراحها السيدات والسادة نواب المجلس الشعبي الوطني المحترمون، وكذا ممثلو المنظمات النقابية، وهذا على إثر عرضه لما كان مشروعا للمناقشة أمام لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني للمجلس الشعبي الوطني، وقد تعرضت هذه التعديلات للشكل والمضمون أهمها:

- تخفيض النصاب المتعلق بالموافقة على اللجوء إلى الإضراب من الأغلبية المطلقة إلى الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة.
- تخفيض النصاب المتعلق بصحة انعقاد الجمعية العامة من ثلثي العمال إلى أكثر من نصف عدد العمال المعنيين، على الأقل، الحاضرين في الجمعية العامة.
- حذف عقوبة الحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر والإبقاء على عقوبة الغرامة بالنسبة لمخالفة التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة أو رفض تنفيذ قرار التسخير.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

أؤكد لكم من هذا المنبر مرة أخرى، أن نص هذا القانون لا يحمل أبدا في طياته أي شكل من أشكال التضييق أو العرقلة لممارسة الحق في الإضراب، بل يرمي إلى تنظيم هذا الحق الدستوري وتكريس الحقوق الأخرى والواجبات الأخرى المنصوص عليها في ذات الدستور، كما يهدف إلى تعزيز الثقة بين الشركاء الاجتماعيين وتحسين ظروف التعبئة لصالح ورشة الإصلاح الاجتماعي الكبرى، مع مراعاة الانشغالات التي سجلها المجتمع وأثارها النزاعات الجماعية

حسب الحالة، إحالة النزاع أمام اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم عندما يقتضي ذلك ضرورة اقتصادية واجتماعية قاهرة.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

بالنسبة لشروط وإجراءات اللجوء إلى الإضراب لقد استهلك موضوع الإضراب حيزا مهما من أعضاء هذا المجلس الموقر، وعليه، يجب أن نوضح أن الفيصل في نص هذا القانون هو أحكام الدستور، إذ إن المادة 70 منه تنص على أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة، هذا هو نص هذه المادة، فقد أدرج نص هذا القانون مفهوما للإضراب متوافقا مع المفاهيم المعمول بها في تشريعات العمل المقارنة، حيث تناول عناصر أساسية تتمثل في الاتفاق عليه من طرف جماعة من العمال يقرونه في جمعية عامة، ويتعلق بمطالب مهنية واجتماعية محضه بعد استنفاد جميع الإجراءات القانونية والاتفاقية.

وعلى هذا الأساس، إذا شن الإضراب لأسباب ومطالب غير اجتماعية وغير مهنية لا تخص أساسا العلاقات المهنية والظروف العامة للعمل كالأجور، ظروف العمل، مدة العمل، فهو إضراب غير قانوني، كما هو الحال بالنسبة للإضرابات السياسية؛ وبالرجوع إلى التعريف الوارد في أحكام المادة 4 من نص القانون نخلص إلى أن الإضراب السياسي لا يتوجه ضد المستخدم أساسا ولا يكون هدفه الحصول على مكاسب مهنية منه، بل تكون المطالب العمالية موجهة للسلطات العمومية نفسها وللدولة نفسها، وتهدف إلى تغيير سياستها وكل ذلك يخرج عن الإضراب ونطاقه ويخرج عن صفته المشروعة كإضراب مهني، مما يعني أنه يعتبر إضرابا غير قانوني، وأود الإشارة هنا أيضا، أن تحديد الإضرابات غير القانونية جاء بعد الممارسات السابقة والاجتهادات القضائية في هذا الخصوص، الأمر الذي سيسمح للعمال وممثليهم من ممارسة هذا الحق الدستوري على دراية ووعي ووضوح، لتفادي وقوعهم في إضرابات غير قانونية وغير مهنية تضر بمصالح مؤسساتهم.

للمصالحة أمام مفتشية العمل إلا النقاط المصلحية، مثل: المنح والتصنيف المهني والتعويضات والمكافآت التي يتوقف تحقيقها على اتفاق الأطراف المعنية، أما النقاط القانونية فيتكفل بها مفتش العمل ضمن الصلاحيات المخولة له بموجب أحكام القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، وفي هذا الصدد، لا يفوتني إلا أن أطلعكم على أن مصالح مفتشية العمل قامت بتسوية ما يفوق 60٪ من النزاعات المسجلة سنة 2022 والتي بلغ عددها 308 نزاعات حيث تم تسوية 189 نزاعا منها قبل أن تصل إلى درجة الإضراب والتي لو قدر لها الشروع في الإضراب لكان لها تأثير مباشر على الحياة اليومية للمواطن، لاسيما في المرافق العمومية الضرورية في مجال الصحة والتربية والتعليم والنقل.

وبالنسبة لآلية الوساطة فيتم اللجوء إلى هذا الإجراء مباشرة بعد فشل المصالحة وجوبا في القطاع الاقتصادي، واختياريا في الوظيفة العمومية، لما أثبتته هذه الآلية من فعالية في حلها للنزاعات الجماعية للعمل في مرحلة ثانية، أريد التذكير هنا أن نص هذا القانون تدارك الغموض الذي اكتنفه القانون رقم 90 - 02 والذي سيتم إلغاؤه مباشرة بدخول نص هذا القانون سريان النفاذ، من حيث تنظيمه لإجراءات الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا عن قبولهم أو رفضهم لاقتراحاته، وما إلى ذلك من أحكام تفصيلية سيحددها التنظيم.

وبخصوص التحكيم، فيجدر التوضيح أنه يعتبر آخر الإجراءات المنتهجة لحل النزاع الجماعي للعمل، حيث أعاد نص هذا القانون التأكيد على إجراءات التحكيم الاختياري المتضمن في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والذي يتطلب اتفاق أطراف النزاع، أما التحكيم الإلزامي فيتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة التي تقتضي تنظيم قدر أدنى من الخدمة الإجباري أو في حالة النزاعات الجماعية في العمل المتعلقة بالمستخدمين الذي يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب في حالات النزاع الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وذلك بعد فشل الوساطة، إذ يمكن للسلطات العمومية، وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدية،

أحكاما تتعلق بموانع الإضراب في بعض قطاعات النشاط والخدمات الحساسة التي يعرض انقطاعها حياة السكان أو سلامتهم أو صحتهم للخطر مثل القضاة والموظفين المعيّنين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب في الخارج وأعوان مصالح الأمن والأعوان الميدانيين للجمارك والحماية المدنية... إلخ، وهو إجراء معترف به وفق اجتهادات وتوصيات خبراء لجنة الحرية النقابية، وسيحدد التنظيم قائمة هذه الأنشطة والخدمات مواكبة لتطورات عالم الشغل ومواجهة للظروف الاستثنائية، ولعل الأزمة الصحية التي تعرضت لها بلادنا في الآونة الأخيرة والمتعلقة بفيروس كورونا لأكبر دليل على ذلك.

السيد الرئيس،

السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة،

لقد جاء نص هذا القانون بضمانات من أجل حماية هذا الحق الدستوري من خلال تضمينه أحكاما جزائية ردية لضمان تطبيق القانون الأساسي من قبل المستخدم أو المنظمة النقابية والعمال، لاسيما في حالة عرقلة ممارسة حق الإضراب ومخالفة الأحكام المتعلقة بحماية المضربين وغير المضربين.

وفي الختام، أود أن أؤكد أيضا أننا ننظر إلى جميع مطالب وملاحظات واقتراحات السيدات والسادة أعضاء مجلس الأمة الموقر بإيجابية واهتمام، ونتعهد بتنفيذ الممكن منها وفق الأولويات المتاحة وسنجدد معا نهجا جديدا قوامه الشراكة والتعاون والعمل الجاد من أجل مصلحة الوطن والمواطن.

أرجو أن تكون هذه التوضيحات والشروحات حول نص هذا القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، التي تشرفت بعرضها عليكم قد أحاطت بجميع المسائل المثارة خلال النقاش، وفقنا الله وإياكم، شكرا على حسن الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته...

السيد الرئيس،

أود إضافة نقطة ليست لها علاقة بنص القانون وهي متعلقة بتحسين ظروف المفتشية العامة للعمل، وهو مطلب جوهرى، لقد تم في هذا الشأن عدة إجراءات من طرف السلطات العمومية منها:

- ما هو مشروع الآن، وهو مشروع قانون أساسي جديد

وبخصوص الملاحظات المتعلقة بالإشعار بالإضراب فقد عزز نص هذا القانون السياق الإجرائي، حيث حدد محتوى الإشعار بالإضراب بإلزامية تضمنه بعض المعلومات ذات الأهمية بالنسبة للمستخدم ومفتشية العمل لمتابعة حركة الإضراب وتحديد المنظمة النقابية المعنية والتفاصيل المتعلقة بالإضراب والتي يمكن أن تسمح بتسوية محتملة للنزاع الجماعي للعمل خلال فترة الإشعار.

وأما فيما يخص الموافقة على اللجوء إلى الإضراب فإنها تتم عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة، تضم أكثر من نصف العمال المعنيين، على الأقل، وبحضور محضر قضائي لإضفاء الشفافية على هذا الإجراء النهائي، وللإشارة فإن العديد من التشريعات الدولية تشترط في ممارسة حق الإضراب الموافقة المسبقة لنسبة معينة من العمال، كما أن هذا الشرط لا يتنافى مع الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، وبالرغم من دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للعمال في تشريع العمل الساري إلا أنه ليس حقا مطلقا بل مقيدا بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية ومهنية، حتى لا يصبح صورة من صور التعسف في استعمال هذا الحق، وعلى هذا الأساس تم ضبط إجراءات الحد الأدنى من الخدمة الإجباري التي طرحها بعض أعضاء مجلس الأمة والذي يخص المرافق العمومية الأساسية التي من المحتمل أن يؤدي توقف نشاطها الكامل إلى تقويض استمرارية الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية الحيوية للمجتمع، والتي ستحدد قائمتها عن طريق التنظيم، كما يجدر التوضيح هنا أيضا أن الحد الأدنى من الخدمة في القطاع الاقتصادي يتم تحديده عن طريق التفاوض الجماعي في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، وبقرار من وزير القطاع في الهيئات الإدارية العمومية، بعد استشارة ممثلي العمال، فضلا عن ذلك، يؤكد نص هذا القانون على إجراءات التسخير المطبقة على بعض العمال الأجراء والأعوان العموميين المضربين الذين يشغلون وظائف ضرورية لسلامة الأشخاص والممتلكات والحفاظ على النظام العام، حيث يجوز للسلطات المختصة تسخير بعض العمال المضربين في حالة ظروف شديدة الخطورة أو لضمان سير الخدمة بصفة مستعجلة على أن يكون التسخير متناسبا مع احتياجات المجتمع، وقد أورد هذا القانون

يتحرك العرض من ولاية إلى البلدية المجاورة في الولاية الأخرى ويبقى يدور في شكل حلزوني حتى يكون تطبيق واسع وتكفل واسع بانشغالات العمال على مستوى مناطق ولاياتنا في الجنوب، وحتى يكون التوزيع عادلا بين العروض والتنصيبات، ونحن نأخذ هذا الأمر برعاية حساسة ورعاية كبيرة في هذا المجال، وسنسهل على التطبيق الدقيق لهذه الأمرية وبكل شفافية، بكل وضوح، وسنعمل على تطبيقها بطريقة دقيقة وبمقاربة تعتمد على الرقمنة لتفادي كل تجاوز قد يطرأ في تنفيذ هذا الأمر، فهناك مجهود كبير في هذا المجال للتكفل بالانشغالات أو عروض العمل على المستوى الوطني وعلى الخصوص على مستوى الولايات المستحدثة - الحديثة - التي نتمنى، إن شاء الله، أن تجسد كل هذه التعليمات.

أتمنى أنني قد أجبت عن بعض الانشغالات الهامشية الخارجة عن إطار مناقشة نص هذا القانون، شكرا للسيد الرئيس، واسمح لي على الإطالة، وبارك الله فيك.

السيد الرئيس: شكرا للسيد الوزير.

حقيقة، نحن نناقش نص قانون في بعض الأحيان من خلال أسئلة السادة الأعضاء، تطرح مشاكل خارج إطار نص القانون، ومن الجيد أن يجيب السيد الوزير على هذه الجوانب، نحن، إن شاء الله، نشكر كل المشاركين على المساهمة في المناقشة، بالإضافة إلى الأجوبة، التي كانت كافية وواسعة، من طرف السيد الوزير، نص هذا القانون اليوم والنصوص التي ناقشناها خلال هذا الأسبوع المنقضي، سيتم تحديد موقفنا بشأنها يوم الثلاثاء 16 ماي 2023، على الساعة العاشرة صباحا، إن شاء الله، وستكون لنا الفرصة أيضا من خلال نصوص هاته القوانين للتطرق إلى الأبعاد السياسية لهذه القوانين، وإعطاء المفهوم الحقيقي للجزائر الجديدة، وإعطاء المفهوم الحقيقي للديمقراطية الاجتماعية. بارك الله فيكم، والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.. (تصفيق).. والجلسة مرفوعة.

رفعت الجلسة في الدقيقة السادسة عشرة
بعد منتصف النهار

يتكفل بالوظيفة في حد ذاتها،
- استفاد حوالي 441 موظفا من الترقية في الدرجة، وهو إجراء مسبق في مفتشية العمل منذ تأسيسها،
- استفادت مفتشية العمل من مقرات مجهزة على مستوى جميع ولايات الوطن،
- استفادت أيضا مؤخرا من حصة أولية من 5 سيارات في انتظار حصة ثانية،
- استفادت مفتشية العمل من ميزانية لإنشاء أو لتجهيز - إنجاز (Data center)،
- وكذا تجهيز المفتشيات العامة على المستوى الوطن بـ 900 حاسوب قصد رقمنة وعصرنة هذا القطاع المهم،
- استفاد المفتشون من دورات تكوينية داخل وخارج الوطن،

- استفاد مفتشو المفتشية العامة للعمل من الزيادات في الأجور على غرار جميع الموظفين، وهي مهنة نولي لها أهمية بالغة لاستراتيجيتها ووجودها كحلقة أساسية في حلقات العمل بين العامل والمستخدم، وحماية حقوق العامل وكذلك حماية جميع الحقوق المتكفل بها قانونا.

أما بخصوص النقطة الثانية المتعلقة بالتوظيف في الجنوب، فهي فرصة لتوضيح بعض الأمور، فقد كانت هناك اجتهادات كبيرة يجب تثمينها في هذا المجال خاصة تعليمية السيد الوزير الأول الأخيرة، بخصوص توزيع عروض العمل، والجميع يعلم أن عروض العمل التي تكون من الولايات المستحدثة والولايات الأصلية، فعندما يكون هناك عرض من الولاية الأصلية فهذا العرض يمكن أن تأخذ منه الولاية الأصلية 60٪ ويحول 40٪ إلى الولاية المستحدثة،
- وفي حالة إذا ما جاء العرض للولاية المستحدثة فتأخذ الولاية الأصلية 60٪ وللولاية المستحدثة و 40٪ إلى الولاية الأصلية،

- في حالة خروج ولايتين من الولاية الأصلية فإنها ستأخذ 50٪ مناصفة 25٪، 25٪،
- وفي حالة ما إذا جاء العرض إلى الولاية التي بها 25٪ تصبح لتلك الولاية 50٪ والبقية يتقاسمون 25٪، 25٪.

فالشيء الإيجابي الذي جاء به هذا الأمر في حالة وجود عرض يقع في إحدى الولايات الجنوبية ولم يكن هنالك حساب تعريفي للعروض فستكون عملية البحث عن العمل أو تنصيب العمل بطريقة حلزونية؛ أي

ملحق

تدخل كتابي للسيد عبد الرحمان قنشوبة

عضو مجلس الأمة

حول نص قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

النزاعات ومصطلح المنازعات.
 وفق نص المادة 4 تم اعتماد آليات كان قد ذكرها القانون السالف لتسوية منازعات العمل متمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، هذه الإجراءات الودية لحل منازعات العمل كانت في السابق اختيارية لكن تم اعتمادها كآليات إلزامية قبل اللجوء للقضاء خاصة الوساطة والتحكيم اللتان تعتبران أدوات لإيجاد حلول ودية بين أطراف النزاع. كما أن اعتماد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يعد إسهاما مستجدا في هذا النص والذي يوحد الأسلاك التابعة لقانون العمل وفق أحكام القوانين الخاصة وكذا التابعة لقانون الوظيف العمومي.
 كما أن استحداث اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم إضافة نوعية لأجل الحد من منازعات العمل الجماعية ذات الامتداد الإقليمي أو الوطني، والتي لها صلاحية إصدار قرارات تحكيمية إلزامية للحد من منازعات العمل الجماعية.
 غير أنه كان بالإمكان التنويه بالأدوار القضائية في الحد من منازعات العمل الجماعية في حال عدم جدوى المصالحة أو الوساطة والتحكيم، باتخاذ تدابير وإجراءات مشمولة بالنفاذ المعجل لأن التواني في حل هذه المنازعات يمس بحق العامل، كما يمس بحق المواطن المرتفق، الذي ينتظر أداء المؤسسات لأدوارها المنوطة بها.
 أشكركم على كرم الإصغاء، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.
 السيد رئيس المجلس المحترم،
 معالي الوزراء المحترمون،
 زميلاتي، زملائي أعضاء المجلس الموقر،
 أسرة الإعلام،
 السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.
 إن الحديث عن نص قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يجعلنا نتكلم عن أحد أهم حقوق الإنسان الأساسية، وعن أبرز وأهم ما أنتجته الثورة الصناعية التي كادت تعصف بالحقوق والحريات والتي جعلت من أرباب العمل أربابا للحق في الحياة والعمل.
 وما من شك في أن إيجاد آليات للحد من منازعات العمل وتكريس الحق في الإضراب، وفق شروط وآليات يكبح من جموح الهيئات المستخدمة ويضبط سلوك العامل في أن واحد.

وبعد عقود من الزمن لم يعد القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مواكبا للتطورات الحاصلة في حقل المنظومة القانونية ولا في حقل عقود العمل التي عرفت تطورا كبيرا من حيث موضوعها وطبيعتها القانونية.

وكان لزاما بعد صدور الدستور الجديد لعام 2020 أن يتم تعزيز وتعديل الكثير من النصوص ومن أهمها قانون منازعات العمل.

أهم الملاحظات المسجلة إزاء فحوى نص القانون: كان الأجدى احتراماً للمصطلحات القانونية أن نسميه قانون الوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها وليس نزاعات العمل، وفقهاء القانون يميزون جيدا بين مصطلح

ثمن النسخة الواحدة
12 دج

الإدارة والتحرير
مجلس الأمة، 07 شارع زيغود يوسف
الجزائر 16000
الهاتف: 73.59.00 (021)
الفاكس: 74.60.34 (021)
رقم الحساب البريدي الجاري: 3220.16

طبعت بمجلس الأمة يوم الأحد 22 ذو القعدة 1444
الموافق 11 جوان 2023

رقم الإيداع القانوني: 457-99 — ISSN 1112- 2587