



انعكاسات الممارسات النقابية

على نزاعات الشغل الجماعية

د. لوبنا نقاشي

دكتورة باحثة في القانون الخاص

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية

جامعة ابن زهر - أكادير

المغرب

الملخص:

يحتل موضوع هذا المقال كما يدل على ذلك عنوانه: "انعكاسات الممارسات النقابية على نزاعات الشغل الجماعية" بأهمية بالغة وذلك راجع إلى الدور الذي تلعبه النقابات في تكريس السلم الاجتماعي، وتحقيق الأمن الاقتصادي، وذلك من خلال تفاعلها عبر تقنية التفاوض والجلوس على طاولة واحدة جنباً إلى جنب مع المشغلين أو المنظمات المهنية حسب الأحوال، وذلك عبر مؤسسة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، اللذان يكرسان ثقافة الحوار والتشاور حول التشريع الاجتماعي وإرساء قواعد اتفاقية ملزمة للطرفين بعيداً عن النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لتشريع الشغل، وذلك بهدف حماية مصالح الأجراء من جهة وتحقيق الربح بالنسبة للمشغلين والازدهار الاقتصادي للدولة من جهة أخرى. إلا أن الممارسات النقابية على أرض الواقع تأثرت بمجموعة من العوامل سواء التشريعية منها أو الواقعية، ومما لا شك فيه أن نزاعات وخلافات الشغل الجماعية تتأثر بشكل أو بآخر بهذه الممارسات، وبالتالي ستصبح النقابة وسيلة لتأجيج الخلاف وليس لحل وتسوية نزاعات الشغل الجماعية، خصوصاً وأن النقابة تلعب دوراً مهماً في تسوية وحل النزاع المطروح لأنها تعد طرفاً رئيسياً فهي التي أوكل لها المشرع المغربي مهمة تمثيل الأجراء أمام مفتشية الشغل واللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وكذا اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة بمناسبة إجراء مسطرة الصلح والتصالح وكذا أحقيتها في تمثيل الأجراء بمناسبة إجراءات التحكيم المنصوص عليها ضمن الكتاب السادس من مدونة الشغل وذلك لإيجاد حل سلمي بعيد عن القضاء، فلا شك أن أفراد المشرع المغربي مسطرة تسوية خاصة بعيدة عن القضاء العادي للدولة ضمن مقتضيات مدونة الشغل لم يكن بمحض الصدفة بل هو نابع عن قناعة راسخة بضرورة حل هذا النوع من النزاعات بطرق ودية لأن من شأن اندلاعها واشتباكها أن يؤثر على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، لذلك جاء هذا الموضوع ليكشف عن الإكراهات والمعوقات التي تحد من نجاعة العمل النقابي خصوصاً في الشق المتعلق بنزاعات الشغل الجماعية، ومما لا شك فيه فإن الموضوع يطرح أكثر من تساؤل حاولنا من خلال هذا المقال الإجابة عنه بشكل مقتضب لأ الحيز لا يسمح في التعمق والخوض في جزئيات الموضوع بشكل مفصل.



summary

The subject of this article, as indicated by its title: “The Implications of Trade Union Practices on Collective Labor Disputes,” is of great importance due to the role that unions play in establishing social peace and achieving economic security, through their interaction through negotiation techniques and sitting at one table side by side. Together with employers or professional organizations, as the case may be, through the Foundation for Social Dialogue and Collective Bargaining...which establish a culture of dialogue and consultation on social legislation and establish the rules of a binding agreement for both parties, far from the legal and regulatory texts regulating labor legislation, with the aim of protecting the interests of employees on the one hand and achieving profit on the one hand. For operators and the economic prosperity of the state on the other hand, However, union practices on the ground were affected by a number of factors, whether legislative or realistic, and there is no doubt that collective labor disputes and disagreements are affected in one way or another by these practices, and thus the union will become a means of fueling disagreement and not resolving and settling collective labor disputes, especially since the union plays An important role in settling and resolving the dispute at hand because it is considered a major party To which the Moroccan legislator has entrusted the task of representing workers before the Labor Inspectorate, the Regional Committee for Search and Reconciliation, as well as the National Committee for Search and Reconciliation on the occasion of the conduct of the reconciliation and reconciliation procedure, as well as its right to represent workers on the occasion of the arbitration procedures stipulated in Book Six of the Labor Code in order to find a peaceful solution far from the judiciary. There is no doubt that the Moroccan legislator’s establishment of a special settlement procedure far from the state’s regular judiciary within the requirements of the Labor Code was not a coincidence, but rather stems from a conviction. The necessity of resolving this type of conflict in amicable ways is well established, because their outbreak and clashes would affect the economic and social stability of the country. Therefore, this topic came to reveal the constraints and obstacles that limit the effectiveness of union work, especially in the aspect related to collective labor disputes. There is no doubt that the topic More than one question arises, and we have tried through this article to answer it briefly, because space does not allow for in-depth research and delving into the details of the topic in detail.



تقديم:

مرت علاقات الشغل من تقلبات على مر العصور، ولعل ما ساهم في اختلال التوازن بين طرفي العلاقة الشغلية هيمنة مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد التي كانت سائدة آنذاك بشكل كبير، الشيء الذي أدى إلى تزايد هيمنة الطبقة الرأسمالية على الطبقة العمالية، مما جعل الطرف الضعيف اقتصاديا يعاني في صمت مخافة طرده من العمل¹.

فتوالى الانتهاكات لتضيق معها حقوق هذه الفئة التي كانت تعمل في ظروف جد قاسية، وبشروط صعبة وفق معاملات لا تمت للإنسانية بصلة، مقابل أجور زهيدة لا تكاد توفر لهم العيش الكريم، ما يجعل الأجراء يضاعفون جهودهم ويضطرون للاشتغال لساعات طوال لزيادة الإنتاج بغرض الزيادة في أجورهم، للتمكن من مسايرة الأوضاع الاقتصادية وتلبية الحاجيات اليومية لهم ولأسرهم.

فزاد هذا الوضع عن حده، ما دفع بالطبقة العاملة للنهوض والدفاع عن حقوقها، فتكاثفت الجهود والنضالات واتخذت الأصوات للمناداة بالحقوق والاحتجاج على الظلم والقهر والاستعباد، في وجه المشغل وذلك في إطار جماعي يخول لهم إيصال كل المطالب المسكوت عنها من قبل المشغل.

وعلى إثر ذلك، تكونت النقابات من أجل الدفاع عن مصالح العمال، وخلق حوار جماعي وإنتاج سياسة المفاوضات الجماعية، لدراسة الأوضاع وتحسين ظروف العمل وكذا العلاقات بين المشغل وأجراءه، وعند عدم الاستجابة للمطالب المقدمة، تقوم النقابات بدفع الأجراء وحثهم على التوقف عن العمل والإضراب، كوسيلة للضغط على المشغلين، وإجبارهم على البحث عن حلول لتهدئة الأوضاع خوفا على وثيرة العمل وتدهور الإنتاج وبالتالي خسارة زبنائهم وسمعتهم في سوق الشغل².

والجدير بالذكر، إن حرية تأسيس النقابات والانتماء لها لم يكن بالشيء اليسير، فلقد تم ترسيخ هذا الحق بعد تدافع قوي وصراع مرير، خاضته الطبقة الشغيلة وخاصة في أوروبا منذ فترة من الزمن، والفضل في ذلك يرجع إلى رواد الحركة النقابية البريطانية الذين كانوا أول من أنشأ النقابات بين أواخر القرن الثامن عشر والقرن التاسع عشر، عندما كانت الرأسمالية الصاعدة تشق طريقها بصرامة، وتحقق تراكماتها وأموالها باعتصار العامل وتفرض كأى منتصر أوروبي - شرعة القهر - على الرعايا المغلوبين على أمرهم³.

ولقد ساهم تأطير النقابات بشكل قانوني، في إلزام المشغل تجاه أجراءه بالإنصات للمطالب والتفاوض بشأنها، في سبيل تقريب وجهات النظر، والوصول لحلول مرضية لكلا الأطراف. وكان لمنظمة العمل الدولية الفضل الكبير في إحداث هذا الحق وتفعيله، وفق الاتفاقيات الدولية الصادرة عنها والتي كرست مبدأ الحرية النقابية وأهداف العمل النقابي، ودفعت العديد من التشريعات إلى التنصيص على هذا الحق، وتنظيمه بمقتضيات قانونية لضمان ممارسته بشكل مشروع، وحماية العمال المنتقبين وغير المنتقبين وعدم السماح بتسريحهم من العمل بدون وجه حق⁴.

ولا شك أن المملكة المغربية أولت بدورها الاهتمام بمجال العمل والعمال، فبمجرد استقلال المغرب أصبحت النقابات مغربية محضمة، وأصبح تشريع الشغل يسري على المشغلين والاجراء المواطنين منهم والأجانب على السواء.

ويحظى موضوع تأثير نزاعات الشغل الجماعية بإكراهات العمل النقابي بأهمية كبيرة، تمكننا من الوقوف على مدى تأثير نزاعات الشغل الجماعية بإكراهات العمل النقابي، من خلال رصد واقع الحال والتطرق لأهم إكراهات العمل النقابي التي تساهم بشكل أو بآخر في التأثير على نزاعات الشغل الجماعية.



وبما أن النقابات وجدت من أجل الدفاع عن مصالح الأجراء، وخلق حوار جماعي وإنتاج سياسة المفاوضة الجماعية، لدراسة الأوضاع وتحسين ظروف العمل وكذا تعزيز العلاقة التي تجمع المشغل بالأجراء، إلا أن هناك مجموعة من الممارسات العملية النقابية تؤثر بشكل مباشر على نزاعات الشغل الجماعية. ومن هنا يثار إشكال هذا الموضوع المتمثل في انعكاسات الممارسات النقابية على نزاعات الشغل الجماعية؟

ويتفرع عن هذا الإشكال مجموعة من الأسئلة الفرعية من قبيل:

- ما هو الدور الذي يلعبه العمل النقابي في علاقات الشغل الجماعية؟
- ماهي أهم معيقات وإكراهات العمل النقابي؟
- ما هي انعكاسات إكراهات العمل النقابي على علاقات الشغل الجماعية؟

وللإجابة عن هذا الإشكال والأسئلة الفرعية سنعتمد على المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي للوقوف على مدى تأثير نزاعات الشغل الجماعية بإكراهات العمل النقابي.

خطة البحث :

لمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا التصميم الآتي:

المحور الأول: العمل النقابي ومكانته في علاقات الشغل الجماعية؛

المحور الثاني: إكراهات العمل النقابي وانعكاساته على نزاعات الشغل الجماعية.



المبحث الأول: العمل النقابي ومكانته في علاقات الشغل الجماعية

تعرف النقابة على أنها تنظيم قانوني يجمع نسيجا من الأشخاص يتعاون مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة أو صناعة أو حرفة متداخلة ومتراطة بعضها ببعض، بهدف ملاءمة وتحسين ظروف العمل ماديا ومعنويا وقانونيا.

أما العمل النقابي فينطلق من النظر في طبيعة علاقات العمل والمصالح المشتركة بين طرفين: الأول يمثله الأجير، والثاني يتعلق بالمشغل.

وينص الدستور الحالي على الخطوط العريضة المتعلقة بالنقابة، وخصوصا فيما يتعلق بالحق في ممارسة الأنشطة النقابية بكل حرية. وهذه النقابات، كما ورد في الفصل 8 من الدستور، ستساهم في الدفاع عن المصالح الاقتصادية والحقوق الاجتماعية للفئات التي تمثلها، والنهوض بأوضاع هذه الفئات. ومن بين المستجدات في الدستور، التنصيص على ضرورة احترام الديمقراطية في هيكلة وتسيير النقابات، ونجد، كذلك، أن الفصل 29 من الدستور أسس لمجموعة من المبادئ المرتبطة بالانتماء النقابي.

كما حددت المقتضيات الدستورية أيضا، مفهوم المنظمات النقابية ودورها في التأطير والدفاع عن الفئات التي تمثلها، وضرورة احترامها للدستور والتنصيص على الديمقراطية.

المطلب الأول: العمل النقابي في التشريع الدولي والوطني

تعد الحرية النقابية مجموعة القيم المادية والمعنوية، التي راكمتها الإنسانية بعد مخاض عسير وتضحيات جسام قدمتها الحركة العمالية العالمية في نضالاتها ضد جشع الأنظمة الرأسمالية، وإيماننا من المشرع بالدور الهام الذي تلعبه النقابات المهنية في التنظيم والدفاع عن حقوق الأجراء من جهة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، وتضمننا للمكتسبات التي حققها المغرب منذ الاستقلال ضمانا للحرية النقابية تشريعا وممارسة. فقد سعى إلى ملاءمة تشريعه الوطني مع التشريع الدولي.

الفقرة الأولى: العمل النقابي في التشريع الدولي

تستمد الحرية النقابية مشروعيتها من مفهوم أوسع هو حرية التنظيم الذي يعتبر حقا من الحقوق الأساسية الفردية والجماعية التي تكفلها الأنظمة القانونية الحديثة والاتفاقيات الدولية.

فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان يكرس حرية التنظيم وفق نمطين، وهما المجال الجمعي والمجال النقابي. إذ تنص المادة 20 على أنه: "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية. ولا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما". كما تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق في ممارسة العمل النقابي "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

ويكرس العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حرية التنظيم وفق مقارنة تجعل من العمل النقابي جزءا من العمل الجمعي، إذ تفيد المادة 22 منه بأن "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق



كما صدر عن منظمة العمل الدولية عددا هاما من اتفاقيات العمل الدولية خصصت جانبا منها لموضوع الحق النقابي.

هذا الحق الذي يكتسي أهمية بالغة نظرا لكونه ضمانا أساسية لكفالة السلم والعدالة الاجتماعية.

ومن أبرز هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وقد اشتملت هاتين الاتفاقيتين على مبادئ أساسية أكدت على ضرورة احترامها، حيث لا يمكن تصور قيام الحق النقابي في غيابها.

ومن أبرز لجان منظمة العمل الدولية لجنة الحرية النقابية التي أكدت في التقارير الصادرة عنها على أهمية احترام تلك المبادئ، وأن المساس بها يعد انتهاكا للحق النقابي.

فضلا عن الاتفاقيتين 87 و 98 ، أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقيات أخرى، منها:

- الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921 بشأن حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد؛
- الاتفاقية رقم 135 لسنة 1975 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات؛
- الاتفاقية رقم 141 لسنة 1975 بشأن منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.

أما بالنسبة لمنظمة العمل العربية فمنذ إنشائها أبدت اهتماما بالحريات النقابية عندما تناولت في الاتفاقية رقم 01 لمستويات العمل ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في 9 مواد، ثم أفرد لها مؤتمر العمل العربي اتفاقية خاصة وهي الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977 المتضمنة الحريات النقابية، والتي أقرت بحق العامل في تكوين نقابة والانضمام لها والانسحاب منها في المادة 13، كما نصت على أنه يكفل قانون كل دولة التسهيلات اللازمة لممثلي العمال النقابيين لممارسة مهمتهم وذلك في المواد 17 و18⁵.

الفقرة الثانية: العمل النقابي في التشريع الوطني

تعتبر النقابات المهنية بالمغرب حديثة العهد، إذ يعود أول تشريع في الموضوع إلى ظهير 24 دجنبر 1936. هذا التشريع الذي وصفه الأستاذ بلال العشيرى بحدية رأس السنة الميلادية التي تم تقديمها إلى العمال الأوربيين بالمغرب 6، الذي كان ينص أن النقابات لا يمكن تأسيسها إلى فيما بين الأوربيين، ما يعني أن الحق النقابي لم يكن معترفا به بالنسبة للأجراء المغاربة، وهو الأمر الذي تكرس أكثر مع إصدار ظهير 24 يونيو 1938، الذي حمل في طياته عقوبات زجرية في حق كل مغربي ينخرط في نقابة مهنية وفي حق أي شخص كيفما كانت جنسيته. يحاول مساعدة مغاربة من أجل الدخول إلى نقابة ما⁷.

وقد استمر هذا الوضع ومعه التزايد المستمر لعدد المنخرطين المغاربة في النقابات بالرغم من المنع حتى صدور ظهير 20 يونيو 1950 الذي ألغى ظهير 1938 المذكور.

وفيما بعد صدر ظهير 12 شتنبر 1955 الذي غير ظهير 1936 السابق الذكر، ونص صراحة على تمتع المغاربة بالحق النقابي وقد تم تأسيس أول اتحاد نقابي، وذلك في 20 غشت 1955، أطلق عليه اسم الاتحاد المغربي للشغل⁸. ومباشرة بعد الاستقلال، صدر ظهير 16 يوليوز 1957 الذي نظم الحق النقابي، وظل ساريا إلى حدود صدور مدونة الشغل، التي قامت بنسخ مقتضياته، طبقا لأحكام مادتها⁹ 586.



كما اعترف دستور 1962 لكافة المواطنين بحرية الانخراط في المنظمة النقابية التي يختارونها، وكذلك الأمر بالنسبة لـدساتير 1970 و 1972 و 1992 و 1996، بالإضافة إلى دستور 2011 الذي حول لها بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل 8 منه¹⁰، مهمة المساهمة في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها. والنهوض بها، مجددا اعترافه لجميع المواطنين بحرية التأسيس وممارسة الأنشطة النقابية في نطاق احترام الدستور والقانون.

المطلب الثاني: مكانة العمل النقابي في علاقات الشغل الجماعية

ينص الفصل الثامن من دستور المملكة لسنة 2011 صراحة على انه:

تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية في نطاق احترام الدستور والقانون. يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية والتي وصلت إلى حد التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي.

الفقرة الأولى: تظاهرات العمل النقابي في علاقات الشغل الجماعية

تكتسي التمثيلية النقابية أهمية بالغة كأحد المواضيع الأساسية في أي مبادرة تروم تنظيم الحقل النقابي. فالمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا تتمتع بصلاحيات، كتعيين الممثلين النقابيين، والحق في المفاوضة والمشاركة في الحوار الاجتماعي بمختلف مستوياته وإبرام الاتفاقيات الجماعية.

فقد حددت المادة 425 من مدونة الشغل معايير الحصول على صفة "النقابة الأكثر تمثيلا" على المستوى الوطني وعلى مستوى المقاطلة. فضلا عن الاستقلال الفعلي للنقابة وقدرتها التعاقدية، تشترط مدونة الشغل حصول النقابة على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص على المستوى الوطني. أما على صعيد المقاطلة، فيتعين الحصول على نسبة 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاطلة أو المؤسسة.

كما ان تعيين الممثل النقابي يجب ان تتوفر فيه الشروط اللازمة¹¹.

حددت المادة 470 من مدونة الشغل 12 صلاحيات الممثل النقابي بالمقاطلة والتي تعد مرجعية تواجهه بالمقاطلة واعتماده كجهاز تمثيل للأجراء، ومن ثم فهذه الصلاحيات عهدت إليه بصفة دائمة وأصلية يمارسها طيلة مدة انتدابه بشكل عادي .

- تقديم الملف المطليبي¹³ الخاص بأجراء المقاطلة أو المؤسسة والدفاع عنه بكل استماتة، المتعلق بشروط العمل المنجزة داخل المقاطلة، وبقواعد الصحة والسلامة والزيادة في الأجور، وبصفة عامة كل ما يتعلق بالدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وكذا المعنوية للأجراء، الفردية منها والجماعية.

- الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها على اعتبار أن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتمشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأنها تكتسب أهمية خاصة، حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين، المشغل وممثلي النقابة، لتنظيم شروط وظروف الشغل والتشغيل وتحديد الحقوق والفوائد التي تقرر للأجراء بما يحقق السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، وعلى اعتبار أن أحكام مدونة الشغل تعد الحد الأدنى لحقوق الأجراء، فقد أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة أساسية لتحسين إنتاجية المقاطلة أو المؤسسة، ورفع مستوى معيشة الأجراء.



- المساهمة في إبرام الاتفاقية الجماعية، وقد جعل إبرامها حكرا على المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، حيث يساهم الممثلون النقابيون على مستوى المقابلة أو المؤسسة في إبرامها، بعد أن استبعد مندوبي الأجراء في إبرامها.
وتعتبر اتفاقية الشغل الجماعية من أهم المستجدات التي عرفتها علاقات الشغل، بحيث تحتل مكانة أساسية في نظام العلاقات المهنية التي تجمع بين المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية، باعتبارها الوسيلة الفعالة التي تنظم وتحكم العلاقة الشغلية التي تجعلها تعكس واقعها، وتعمل على تحقيق شروط عمل ومطالب الأجراء وفق إمكانيات المقابلة.

الفقرة الثانية: دور العمل النقابي في إرساء السلم الاجتماعي

يمكن النظر إلى النقابات العمالية على أنها تنظيم مجتمعي يدير أكبر قوة بشرية ممكنة في المجتمع، فالطبقة العاملة هي أهم مكون فاعل يمتلك قوى متعددة وهائلة وكامنة، إن أحسن القائمون على هذه النقابات العمالية استثمارها وتوجيهها بالاتجاه الصحيح ساهمت بشكل فاعل بتنمية الوطن وازدهاره وتكريس سلمه الاجتماعي.

إن السلم الاجتماعي هو ركن أساس في استقرار المجتمعات وإرساء قواعد دولة المؤسسات والقوانين، إن النقابات العمالية بوصفها أحد ركائز هذه الدولة يجب أن تتحمل المسؤولية المجتمعية وتقوم بدورها في إشاعة ثقافة اللاعنف واستثمار وتوجيه الطاقات الكامنة لدى الشباب وترسيخ مبادئ الديمقراطية والتداول السلمي للقيادة وتقبل الرأي الآخر.

المبحث الثاني: إكراهات العمل النقابي وانعكاساته على نزاعات الشغل الجماعية.

لا شك اليوم أن العمل النقابي يرى عددا كبيرا من المتغيرات وتشل حركته العديد من الأحداث التي تحطت الفلسفة التي قام على أساسها وهي مناهضة استغلال الأجراء، وتحسين ظروف وشروط العمل للعمال، لكن الواقع والظروف الجديدة تجاوزت ذلك لتؤثر بشكل مباشر على العمل النقابي وبنيتة الأساسية، فبعض النقابات العمالية تقف عاجزة للقيام بواجباتها ووظيفتها الحقيقية وذلك لتعرض العمل النقابي لعدة إكراهات (المطلب الأول) التي لها انعكاسات واضحة على نزاعات الشغل الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إكراهات العمل النقابي

يعيش العمل النقابي بالمغرب وضعا صعبا وذلك لعدة إكراهات منها التشريعية (الفقرة الأولى) وإكراهات عملية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الإكراهات التشريعية

أولا: إشكالية الاعتراف بالحق في الإضراب

تتميز الدساتير المغربية بكونها تشترك في التنصيص على دستورية الحق في الإضراب 14 وهو ما يمكن ان نستشفه من مضمون الفصل 29 من دستور 2011¹⁵، لكن هذا المقتضي ظل حبيس النص، ولم يتم ترجمته على أرض الواقع الى حد الساعة وهو رهين بصدر قانون تنظيمي يحدد كيفية ممارسته داخل إطاره المشروع¹⁶.

وتجدر الإشارة إلى أن الغموض الذي يحوم حول هذا الفصل قوبل بالرفض من قبل كافة المركزيات النقابية المهنية وعبرت عن استيائها المتواصل منه مرجحة ذلك إلى عدم تحلي الحكومة بالمسؤولية كاملة من أجل إعطاء حق مضمون بمقتضى الدستور.

وفي ختام هذه النقطة وحسب رأينا المتواضع أن المسلمة التي لا ينبغي التشكيك في دستورتها هي شرعية حق الاضراب والانتماء النقابي مكفولة ومضمونة ووجب على الحكومة أن تخرج عن صمتها وتسن ذلك القانون الذي طال انتظاره.



ثانيا: اشكالية الفصل 288 من القانون الجنائي

- عدم إلغاء الفصل 288 من القانون الجنائي رغم التزام الحكومة بذلك خلال اتفاق 26 أبريل 2011. باستقرائنا للفصل 288 من القانون الجنائي يتضح جليا انه لا يخدم مصالح العمل النقابي.

والواضح من هذا الفصل انه غير منسجم مع طبيعة عمل النقابات المهنية فهو يمنع كافة أشكال التوقف عن العمل، ولو كان المغزى أو الهدف منها تحقيق مطالب مشروعة تصب في مصلحة الفئة المستضعفة ألا وهم فئة الأجراء.

ثالثا: إشكالات مشروع القانون 24.19

يمنع مشروع القانون 19.24 تأسيس النقابات على أساس جهوي وفق ما جاء في المادة 3 منه، وهي مادة مقتبسة من المادة الرابعة من القانون التنظيمي رقم 11.29 المتعلق بالأحزاب السياسية.

غير أنه إذا كان منع تأسيس حزب سياسي على أساس جهوي مقتضى وجيها نظرا للوظيفة التأطيرية للمواطنات والمواطنين من طرف الأحزاب، في إطار مقومات الوحدة الوطنية، فإن هذا المنع يبدو غير مبرر بالنسبة للنقابات، لأن المنظمات النقابية تتمثل مهمتها في الدفاع عن مصالح فئات معينة أولا، وثانيا، هذه الفئات يمكن أن تتواجد في جهات دون غيرها، وثالثا، لأن التجارب الدولية تعرف نماذج لنقابات تؤسس على أساس جهوي (فرنسا وألمانيا وكندا)، ورابعا، لأن هذا المنع لا ينسجم مع مبادئ الحرية النقابية ومع الحق في التنظيم، كما لا يتماشى مع انخراط المغرب في مسلسل الجهوية المتقدمة. وينبغي التذكير في هذا الصدد بأن القانون التنظيمي رقم 11.28 المتعلق بمجلس المستشارين كما تم تغييره وتميمه، والذي تمت الإشارة إليه في المادة 72 كمرجع قانوني في تحديد المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا، يعرف هذه الأخيرة بأنها كل منظمة مهنية للمشغلين الذين يزاولون نشاطهم في الجهة أو الجهات المعنية في واحد أو أكثر من قطاعات الفلاحة أو الصيد البحري أو الصناعة أو التجارة أو الصناعة التقليدية أو الخدمات (المادة 1).

- غياب مفهوم المصالح المعنوية

تفيد المادة 9 من مشروع القانون 19.24 بأن نقابات العمال ونقابات المشغلين تهدف إلى الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية والمهنية الفردية والجماعية منها للأشخاص الذين تمثلهم، والنهوض بها. وبذلك، فمشروع القانون يأتي بمقتضيات دون ما ورد في مدونة الشغل لتي تجعل من بين أهداف المنظمات النقابية الدفاع عن المصالح المعنوية لأعضائها وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين فيها .

- استمرار شروط التمثيلية الوطنية لنقابات العمال:

يحتفظ مشروع القانون 19.24 بما جاء في مدونة الشغل بشأن معايير اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني (المادة 56) أي شرط الحصول على 6% على الأقل من الحاصل من جمع عدد المقاعد المحصل عليها في انتخابات ممثلي العمال لدى الإدارات والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية ومن عدد مندوبي الأجراء في الانتخابات المهنية. - تخفيض عتبة التمثيلية في المقاولات:

يقضي مشروع القانون 19.24 (المادة 64) بتخفيض العتبة التي تحدد صفة النقابة العمالية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاولات، من 35% من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين، كما هو منصوص عليه في مدونة الشغل، إلى 25%.



وفضلا عن الصعوبات التي تعترض العمل النقابي داخل المقاولات، فإن تخفيض العتبة سيفاقم من تشتت التمثيلية النقابية للعمال، ولن يساعد على إجراء الحوار الاجتماعي داخل المقاولات المؤدي إلى اتفاقات، أو النهوض بالمفاوضة الجماعية¹⁷.

الفقرة الثانية: أكرهات الواقع العملي.

أولا: غياب الديمقراطية الداخلية

إن من أبرز تجليات الأزمة النقابية بالمغرب غياب الديمقراطية الداخلية داخل أغلب المنظمات النقابية، وسيادة الرأي الوحيد، والانفراد بالقرار من طرف زعمائها، بالإضافة إلى صورية الأجهزة وعدم احترام المبادئ المعلنة وعلى رأسها الديمقراطية والتناوب على الزعامة.

ثانيا: طغيان الانتماء الحزبي على الشأن النقابي:

لم يرتبط العمل النقابي بالمغرب بحاجيات الشغيلة المغربية ومطالبهم الاجتماعية على غرار النقابات الأوروبية التي كانت بحق المدافع الحقيقي للطبقة العاملة، وإنما ارتبط عملها برغبات حزبية وأجندات سياسية حولت العمل النقابي إلى وسيلة للضغط لانتزاع مناصب سياسية ومصالح شخصية بعيدة كل البعد عن مصالح العمال وحقوقهم.

ثالثا: الحصار والتنضيق على العمل النقابي الجاد:

يتعرض العمل النقابي بالمغرب لبعض المضايقات التي تحول دون القيام بمهامها على الوجه الصحيح، ومن أجل تحرير العمل النقابي بالمغرب يجب منحه فرصة ممارسة مهامه كمؤسسة دستورية أناط لها المشرع هيكلية وتأطير عموم العمال والمأجورين والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في مختلف المؤسسات الأخرى، ومساندتهم ودعمهم اجتماعيا واقتصاديا.

رابعا: انقسامات داخل النقابات

أضحت النقابات المهنية تعاني من سيادة نوع من الاختلاف داخل مكاتبها المركزية، هذا الاختلاف الذي يمكن رصده من خلال تباين التوجهات الفكرية لهذه المركزيات، لأن العمل النقابي أصبحت تعتريه انقسامات فيما يخص التنديد بمطالب الأجراء. هذا بالإضافة إلى احتدام الصراع بين النقابات وتبادلها المتواصل للاتهامات، مما ينعكس على فعالية النقابات المهنية على الصعيد الميداني.

فقد أصبح يتضح للعيان في بعض الأحيان تواطؤ بعض النقابات مع الحكومات ومع الطرف الثاني في العلاقة الشغلية (الباطرونا) فتبرم اتفاقيات باسم العمال، لكن هذه الاتفاقيات تصب في مصلحة المشغلين، وخير دليل على ذلك الاتفاق الأخير بين الحكومة والمركزيات النقابية¹⁸، والذي تمخض على أثره ما يسمى بالحوار الاجتماعي¹⁹، وما بعد ذلك من أخذ ورد بين التكتلات النقابية بعضها ظل يناشد الحكومة من أجل تطبيق بنوده وبعضها الآخر صرف النظر عنه وغير وجهته نحو مطالب أخرى.

خامسا: العزوف عن العمل النقابي

تشير احصائيات المندوبية السامية للتخطيط إلى أرقام مخيفة حول نسبة المنخرطين في العمل النقابي أرقام تبرهن باللموس عدم اهتمام الطبقة العاملة بالانخراط في التكتلات النقابية²⁰.

أن هذا العزوف عن العمل النقابي من طرف الطبقة العاملة راجع إلى فقدان الثقة بالنسبة للطبقة الشغيلة من بعض الزعماء النقابيين.



المطلب الثاني: انعكاسات اكراهات العمل النقابي على نزاعات الشغل الجماعية

"نزاعات الشغل الجماعية"، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعية من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية لهؤلاء الأجراء.

كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين²¹. وفيما يخص المسببات، فإنه تباينت أسباب هذا النوع من النزاعات، بين:

- نزاعات تتعلق بتطبيق نص قانوني، تنشأ بين العمال والمستخدمين من جراء سوء تفسير أو تطبيق نص قانوني أو تنظيمي.
- نزاعات تتعلق بتعديل القانون، وترتبط بمطالبة أحد الطرفين لا سيما العمال بحقهم في طلب تعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية (كالمطالبة بتحسين الأجور، الحصول على بعض الامتيازات، ...).

- نزاعات تتعلق بتفسير اتفاقيات واتفاقيات جماعية: وتتعلق بسوء تفسير وتطبيق لشرط من شروط الاتفاقية الجماعية، ما قد يضر بمصلحة العمال حيث يفترض أن يتضمن عقد العمل شروطاً أفضل مما جاءت به الاتفاقيات الجماعية.

إن أكثر أسباب النزاعات الشغل الجماعية والعناصر التي تكون محل خلاف دائم بين الأجراء والمشغل تتجلى فيما يلي:

- الأجور: وتعتبر أكثر العوامل والعناصر محل النزاع الجماعي في العالم بأكمله، من خلال بحث الفئة العمالية الدائم عن تأمين الحد الأدنى من المستوى المعيشي لا سيما في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة.

- ساعات وظروف العمل: وتحتل المرتبة الثانية لمسببات النزاع، وكان ولا يزال هذا العنصر محل نضال عمالي طويل، هذا ما جعله من بين أهم اهتمامات منظمة العمل الدولية والمنظمة العربية للعمل التي حددت عدد ساعات العمل اليومي (8 ساعات) وكذا أيام العمل الأسبوعي (5 أيام)، بالإضافة إلى البحث الدائم عن تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة.

- المزايا الإضافية: وهي المزايا الممنوحة التي تضاف إلى الأجر كالحداثة الاجتماعية من: نقل وسكن وتأمينات وخدمات صحية.

وهو ما يفسر إن كل هذه الأسباب تتداخل بشكل أو بآخر بالعمل النقابي الذي ينبغي ان يكون فعالاً لمنع وقوع مثل هذه النزاعات والتصدي لها بكل نجاعة.

إلا إن واقع الحال يظهر العكس، بحيث ان العمل النقابي كما رأينا سلفاً يعاني من مجموعة من الاكراهات تؤثر بشكل كبير على نزاعات الشغل الجماعية، وهذه الاكراهات لها انعكاسات منها التشريعية (الفقرة الأولى) وأخرى واقعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: انعكاسات تشريعية

ضعف الامتثال للقانون في العلاقات المهنية يبذل الجهود المبذولة للارتقاء بالحوار الاجتماعي وبالعامل اللائق، ويشجع على انتشار النشاط الاقتصادي غير المهيكل والنيل من المنافسة الشريفة للمقاولات.

تفاقم النزاعات بسبب تجاوزات القانون وهشاشة التنظيم الجماعي، وسوء تدبير العلاقات الجماعية للشغل، وعدم ملائمة بعض أحكام التشريع لواقع العمل المأجور في أنشطة بعض القطاعات؛



فضلا عن الصعوبات التي تعترض العمل النقابي داخل المقاولات، فإن تخفيض العتبة سيفاقم من تشتت التمثيلية النقابية للعمال، ولن يساعد على إجراء الحوار الاجتماعي داخل المقولة المؤدي إلى اتفاقات، أو النهوض بالمفاوضة الجماعية.

ان دولة القانون والمؤسسات هي الحاضنة الطبيعية للسلم الاجتماعي وضابط إيقاع المجتمع انطلاقاً من الفرد مروراً بالأسرة والجماعة وانتهاء بالمجتمع، فالاحتكام للقانون يحقق المساواة والعدالة باعتبار أن الجميع متساوون أمام القانون. دون تمييز بينهم في اللون أو الجنس أو الدين أو العرق.

ان تكريس دولة القانون والمؤسسات في نفوسا لشباب يجب أن تتم في كافة مناحي الحياة ويجب أن يتم رس هؤلاء الشباب على وضع التشريعات واحترامها والآلية السلمية لتعديلها، وأن يتمرن الشباب والعمال على الحكامة الرشيدة القائمة على المحاسبة ومكافحة الفساد ويجب أن يتم تنميتها داخل النقابات العمالية بحيث يساهم الشباب في مناقشة التقارير المالية والإدارية وممارسة الدور الرقابي ومحاسبة المقصرين.

الفقرة الثانية: انعكاسات واقعية

إن ضعف العمل النقابي سينعكس على التنظيمات النقابية فتصبح عاجزة عن القيام بدورها في التفاوض وفي الحوار ومناقشة شروط الشغل على ضوء ما تعرفه الحياة الاقتصادية والاجتماعية من تغيرات وبلورتها في اتفاقيات جماعية²².

ان من أحد أهم أهداف النقابات العمالية على سبيل المثال تنظيماً لإضرابات العمالية وفق قانون الشغل، حيث تكون الجهة التي تدعو إلى الإضراب هي النقابة وبالتالي فإن من يملك شرعية الدعوة إلى الإضراب من باب أولى أنه يمتلك قوة إنهاء هذا الإضراب.

ان من أحد أسباب غياب السلم الاجتماعي هو غياب ثقافة الحوار واستبدالها بالإقصاء والتفرد بالقرار.

ان معظم من يغيبون الحوار الاجتماعي في النقابات العمالية يختبئون خلف نصوص الأنظمة الداخلية التي تتيح لهم اتخاذ القرارات بمعزل عن إطلاق أي حوار اجتماعي.



خاتمة

تختلف نزاعات الشغل الجماعية اثارا واسعة وذلك بالنسبة للعديد من العمال الذين يصبحون بسبب النزاع القائم متوقفين عن العمل وقد يتم طردهم من عملهم وذلك نتيجة لإغلاق المؤسسة التي كانوا يعملون بها.

وتتجلى الاثار السلبية لنزاعات الشغل الجماعية كذلك في عدم تسويتها في تعرض العمال الذين فقدوا مناصبهم للبطالة الشيء الذي يؤثر بدون شك على عائلات هؤلاء العمال وعلى مستقبل ابنائهم لاسيما وان النسبة الكبيرة من الاجراء في المغرب غير متخرجين من مراكز تكوينية وبالتالي لا يعملون بشواهد مهنية تسمح لهم في الحصول على مناصب عمل في مؤسسات أخرى بسهولة.

ولا تتجلى الآثار السلبية لنزاعات الشغل الجماعية في الميدان الاجتماعي فحسب وإنما تتجلى كذلك في الميدان الاقتصادي وذلك نظرا لما تخلفه هذه النزاعات من أضرار مالية بالنسبة للمقاولات الشيء الذي قد يجعل ديون هذه المقاولات تتكاثر نتيجة لتوقفها عن دفع ديونها.

أضف إلى كل هذه الاثار تحديد السلم الاجتماعي نتيجة لإضراب العمال ولاسيما إذا كان هذا الإضراب قد حصل في مدن اقتصادية أو استراتيجية، وقد يمتد هذا الاضراب الى مقاولات موجودة في مدن أخرى، ومن هذه الناحية وبمذه الصورة تهدد نزاعات الشغل الجماعية الاستقرار الاقتصادي والأمني والاجتماعي والسياسي.

وهنا يبرز دور العمل النقابي في الحد من هذه النزاعات والعمل على ارساء السلم الاجتماعي وتجاوز جميع الاكراهات التي تعيق العمل النقابي. ومن أجل ذلك نقترح ما يلي:

تعزيز الحوار الاجتماعي والعمل على احترام الحرية النقابية والعمل النقابي؛

عدم الخلط بين الشأن النقابي والعمل السياسي الحزبي؛

فتح قنوات الاتصال والتشاور بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين.

الهوامش:

- 1 عبد اللطيف خالفي، الوسيط في علاقات الشغل الفردية، الطبعة الاولى، 2001، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الصفحة 27.
- 2الحاج الكوري، قانون الشغل والحوار الاجتماعي، دراسة تحليلية للاتفاقية الجماعية بين النقابات وأرباب العمل كنموذج، مطبعة الأمنية، الرباط، سنة 2022، صفحة 320.
- 3عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 258.
- 4محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الجماعية، الجزء الرابع، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، 2011، ص 320.
- 5 المؤتمر الثاني للحقوق والحرريات النقابية في البلدان العربية المنعقد في 16/07/2012 ببيروت، إصدارات منظمة العمل العربية، القاهرة، 2012.
- 6 بلال العشري النقابات العمالية بالمغرب، دراسة في ظروف النشأة والتطور الرباط، دار أبي رقرق للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 2012، الصفحة 273
- 7 بلال العشري مرجع نفسه، الصفحة 274
- 8 موسى عبود - دروس في القانون الاجتماعي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 1987، الصفحة 242.
- 9 اما بالنسبة لنقابات الموظفين فلا زالت خاضعة لظهير 16 يوليوز 1957، بالإضافة إلى كافة الهيئات المهنية التي لا تطبق عليها مدونة الشغل. وذلك طبقا لأحكام المادة 586 من مدونة الشغل.



11 الشروط:

- أن يكون من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاولة أو بالمؤسسة أي من بين أعضاء الإدارة والتسيير.
- متمتعاً بالجنسية المغربية.
- متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية غير محكوم عليه نهائياً بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة بسبب إحدى الجرائم المنصوص عليها قانوناً.
- أن يكون الممثل النقابي المعين داخل المقاولة أو المؤسسة من أجراءها وأن يكون قضى داخلها مدة لا تقل عن سنة. مع امكانية تقليص هذه المدة الى أربعة أشهر في حالة افتتاح المقاولة لأول مرة أو في حالة خلق المقاولة لمؤسسة جديدة.
- عدم وجود علاقة قرابة ويقصد بذلك ألا يكون العامل المترشح من أصول المستخدم أو فروع أو حواشيه من الدرجة الأولى، كما لا يكون قريباً له بالنسب.

12 تنص المادة 470 على أنه "يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقاولة، تطبيقاً لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية:

- تقديم الملف المطلي للمشغل أو من ينوب عنه؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها؛
- المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية."

13 ثمّة انواع من الملفات المطلوبة منها: الملف المطلي للنقابة والملف المطلي للأجراء والملف المختلط.

14 عرفه المشرع في مشروع قانون الإضراب في المادة الثانية بكونه توقف جماعي ومدير عن الشغل من أجل الدفاع عن المطالب المهنية.

15 الفصل 29 من دستور 2011 الذي ينص في الفقرة الأولى: حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي وتأسيس الجمعيات والانتماء النقابي السياسي مضمون ويحدد القانون شروط ممارسة هذه الحريات".

16 ينص دستور 2011 في الفقرة الأخيرة من الفصل 29 على "حق الإضراب مضمون ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفية ممارسته.

17 رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مشروع قانون 24.19 المتعلق بالمنظمات النقابية، إحالة رقم 2021/31.

18 اتفاق أبريل 2024 المبرم بين النقابات والحكومة المغربية.

19 الحوار الاجتماعي وفق منظمة العمل الدولية يشمل جميع أنواع التفاوض أو لتشاوور أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية.

20 احمد الراجي، ارقام النقابات العمالية بالمغرب، مقال منشور بجريدة <https://www.hespress.com/societe/423023.html> بتاريخ 21 فبراير 2019، تاريخ الاطلاع 02/11/2023 علما الساعة

13.57

21 المادة 549 من مدونة الشغل.

22 عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 350.