

# رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية  
وحلها بالتراضي

إحالة ذاتية رقم 6 / 2012



# رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية  
وحلها بالتراضي



طبقا للمادة السادسة من قانونه التنظيمي، قرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بتاريخ 22 دجنبر 2011، في إطار الإحالة الذاتية أن يتطرق إلى موضوع نزاعات الشغل الجماعية. وقد أفضت أعمال اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية إلى إنجاز وتقديم تقرير تحت عنوان: "الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية وحلها بالتراضي". صادقت عليه بالإجماع الجمعية العامة خلال دورتها العادية التاسعة عشرة المنعقدة بتاريخ 27 سبتمبر 2012. وانبثق عنه هذا الرأي.

## بيان الأسباب

1. اعتبارا لما يعرفه عالم الشغل من نزاعات جماعية وما يترتب عنها من انعكاسات على الاقتصاد الوطني والوضع الاجتماعي واستقرار المقاولات ووضعيات الأجراء؛
2. وما تتحمله العلاقة بين أطراف الإنتاج من توترات بلغت ذروتها خلال سنة 2011، بكسر الاستقرار النسبي الذي عرفته وثيرتها خلال العقد المنصرم سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص؛
3. وأخذ بعين الاعتبار واقع نزاعات الشغل وما يعكسه من إكراهات بالنسبة للمقاولات ومن نكبات للأجراء وأسرههم ومن خيبة أمل للفرقاء الاجتماعيين الذين يتطلعون إلى تفاديها وتسويتها والارتقاء بعلاقات الشغل؛
4. ونظرا لما تفرضه التحديات التنموية من تحسين للمحيط الاقتصادي والاجتماعي بغية ضمان تنافسية الاقتصاد والعمل اللائق؛
5. واستثمارا لما يتوفر عليه المغرب من رصيد إيجابي في مجال الحوار الاجتماعي، تُمنّ بإحداث المجلس الاقتصادي والاجتماعي وبطموح مختلف مكوناته إلى المساهمة الناجعة في تطوير العلاقات المهنية كما توج بالمكتسبات الدستورية الأخيرة في مجال المشاركة والمفاوضة الجماعية؛
6. تطرق المجلس الاقتصادي والاجتماعي لهذا الموضوع في إطار إحالة ذاتية من بين المواضيع ذات الأولوية.

## موضوع الرأي

7. يتوخى المجلس، من خلال الدراسة الموثقة وجلسات الإنصات بحضور ممثلي مختلف الأطراف المعنية وبالخصوص ممثلي الوزارات والمنظمات المهنية للمشغلين والأجراء، تجميع المعطيات والمقترحات حول نزاعات الشغل الجماعية وتعميق النقاش من أجل إدراك أحسن السبل لمعالجتها وتقديم مقترحات بشأنها.

## نتائج الرصد

8. يسجل المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن:
  - أ. المعطيات المتوفرة والتي يتم في الغالب تحليلها باعتبارها شاملة لجميع خلافتات الشغل الجماعية لا تعنى في الواقع إلا بتلك التي تتدخل مصالح وزارة التشغيل بشأنها وبالتالي فهي لا تشمل التحركات التي تطل مرافق الدولة بمختلف تفرعاتها وقطاع المناجم والبحار وباقي النزاعات التي لا يطلب فيها تدخل وزارة التشغيل؛
  - ب. تباين واقع التشغيل في المقاولات التي تلجأ بكثافة إلى العمال ذوي المهارات المتواضعة مع الشروط المنصوص عليها في مدونة الشغل يلخص العوامل الرئيسية لتفاقم معظم النزاعات؛
  - ت. ضعف القدرة على تدبير علاقات الشغل الجماعية يؤدي بالكثير من الخلافات الفردية إلى إضرابات؛
  - ث. أسباب النزاعات ترجع في الغالب إلى عدم استيفاء الأجراء لحقوقهم وليس لمطالب اقتصادية؛

- ج. تواضع التأطير الجماعي للأجراء يؤشر عن عدم اعتراف بعض المشغلين بحق التنظيم وبالصعوبات التي تواجهها النقابات العمالية للتواصل مع قواعدها في أماكن العمل؛
- ح. نظام التمثيل الجماعي والمفاوضة الجماعية ونزاعات الشغل كما جاءت به مدونة الشغل يواجه صعوبات جمّة لإرساء الحوار الاجتماعي بين المشغلين والأجراء ولترسيخ السلم الاجتماعي؛
- خ. حصيلة اتفاقيات الشغل الجماعية المبرمة تظل متواضعة إلى حد الآن؛
- د. موضوع علاقات الشغل الجماعية يطرح بقوة في المرافق العمومية بمختلف تفرعاتها في غياب إطار مؤسسي للتمثيل الجماعي وللتحاور على مستوى المصالح المركزية والخارجية للإدارات والمؤسسات العمومية؛
- ذ. الجهات التي تحظى بالانتداب عن طريق النقابات أو اللجان الثنائية أو الجمعيات المهنية تفرز أنماطاً متنافسة للتمثيل الجماعي المشروع وهو ما يدفع المسؤولين الإداريين والحكوميين للتصرف معها بحكم الواقع وتعرضها نتيجة ذلك إلى النفوذ السياسي الضمني أو المتستر؛
- ر. النظام القانوني المرجعي المعمول به بالمرافق العمومية لا يفسح المجال للمفاوضة الجماعية والحال أن الاعتراف بالحرية النقابية وبحق الإضراب لفائدة الموظفين واعتماد نتائج الانتخاب في اللجان الثنائية كميّار للتمثيلية الجماعية على المستوى الوطني كلها عوامل تبرر التفاوض الجماعي في المرافق العمومية؛
- ز. جمود آليات المفاوضة الجماعية وارتباك الهيئات المكلفة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، وتسرب الاعتبارات السياسية أدى إلى تعطيل تأسيس نظام عصري للعلاقات المهنية في خدمة السلم الاجتماعي.

## التوجهات الرئيسية

9. يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن تحسين معالجة نزاعات الشغل الجماعية يتطلب تطوير منظومة علاقة الشغل الجماعية عبر توجيهين متكاملين:
- أ. ترسيخ دور التشريع الاجتماعي بتوفير شروط تفعيله وتوسيع مجال تطبيقه، عن طريق:
- الاحتفاظ للتشريع الاجتماعي بدوره في توفير الحماية الاجتماعية الأساسية لأوسع فئات الشغيلة وبسط نفوذه على جميع الأجراء وتمديده لباقي الأعمال المدرة للربح؛
  - توطيد الثقة بين الفرقاء الاجتماعيين على أساس المسؤولية واحترام الالتزامات القانونية والتعاقدية، وهو ما يدفع إلى تطبيق الاتفاقات المتعلقة بالمصادقة على الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية ومراجعة المادة 288 من القانون الجنائي من جهة، ومن جهة أخرى إلى التوافق على ضوء المعايير الدولية والممارسات الجيدة حول الإطار التشريعي الملائم لممارسة العمل النقابي بمسؤولية على مختلف المستويات الترابية والقطاعية، وتنظيم العمل الجماعي بما في ذلك حق الإضراب.
- ب. إعطاء مكانة متميزة للمفاوضة الجماعية من أجل تطوير الحقوق وتدابير النزاعات الجماعية، عن طريق:
- اعتماد المفاوضة الجماعية كوسيلة مثلى للموازنة بين المطالب الجماعية والطاقة التنافسية للمقاولات ليصبح القانون التعاقدية مرادفاً للسلم الاجتماعي وأطرافه ضامنين لتطبيقه بإشرافهم على آليات ثنائية لتسوية الخلافات الجماعية؛

- إسهام الاستقلال الجماعي للفرقاء الاجتماعيين في إغناء السياسات العمومية بوجهات نظرهم النابعة من حاجيات السوق ومطالب الشغيلة؛
- إرساء آليات جديدة للوقاية من النزاعات الجماعية وتوفير طرق بديلة ومرنة لحلها تتلاءم مع المساطر الإدارية والقضائية الموجودة؛
- تطوير المعرفة الميدانية بعلاقات الشغل الجماعية عن طريق إحداث آليات للتعقب والتحليل والإنذار تتمتع بالمؤهلات العلمية والاستقلال الوظيفي ودعم الفرقاء الاجتماعيين.

## التدابير العملية

### 10. بخصوص تطوير تشريع الشغل والضمان الاجتماعي يوصي المجلس:

- أ. بالامتثال الشامل للقانون باعتباره مدخلا رئيسيا للوقاية من نزاعات الشغل؛
- ب. بملائمة بعض أحكامه لواقع العمل المأجور في بعض المجالات، وبالنسبة لقطاع الفلاحي بالنسبة للأجراء العرضيين والموسميين؛
  - في القطاع الفلاحي بالنسبة للأجراء العرضيين والموسميين؛
  - في القطاع المنجمي لتفادي الإفلات من تطبيق النظام المنجمي ولإدماج الأجراء العاملين في المناجم الصغرى والمتوسطة والمقاولات غير المنجمية؛
  - في مجال العمل المؤقت والعقود من الباطن لمواجهة التحايل على التشريع من أجل ضمان استقرار اليد العاملة واحترام معايير العمل.
- ت. بوضع خطة عمل لإدماج الإنتاج والخدمات غير المهيكلة وتقليص تأثيرها على المنافسة الشريفة وترسيخ التكافؤ بين المقاولات في تعاملها مع الأجراء؛
- ث. بالرفع من مقدرات أجهزة التفتيش والمراقبة والقضاء وذلك عبر:
  - توفير الإمكانيات البشرية والمادية لجهاز تفتيش الشغل وتطوير الحكامة في تدبير مهامه؛
  - الفصل بين مهام التفتيش والتصالح في النزاعات الجماعية لكي لا يحد الدور التصالحي من ممارسة الشرطة القضائية في مجال تشريع الشغل؛
  - التنسيق بين الإدارة المكلفة بتفتيش الشغل والإدارة المكلفة بالضمان الاجتماعي لتسهيل التعقب والردع بالنسبة للمخالفات الاعتيادية ولتطوير المساءلة؛
  - تحديد إجراءات عملية لضمان:
    - ردع كل ما يعرقل مهام التفتيش وممارسة الحقوق الأساسية في العمل؛
    - سرعة البث في نزاعات الشغل من لدن القضاء.
- توفير الإمكانيات للنياحة العامة لتمكينها من معالجة محاضر مفتشيات الشغل بفعالية وإطلاق المتابعات بشأنها باستعجال.



## 11. بخصوص التمثيل الجماعي والاتفاقيات الجماعية يوصي المجلس:

أ. بتطوير التشريع والممارسة في مجال التمثيل النقابي من أجل:

- الرقي بالتمثيل القطاعي والترابي؛
- تقوية الحكامة الإدارية والمالية داخل المنظمات المهنية؛
- دعم التنسيق ما بين النقابات ومع باقي المنظمات المهنية؛
- توسيع قواعد الهيئات التمثيلية.

ب. بتنظيم التمثيل الجماعي على مستوى الإدارات العمومية المركزية والترابية لمأسسة الحوار الثنائي ومعالجة الخلافات؛

ت. بحث المؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء على الانخراط طوعيا في نظام مناديب الأجراء وحمل جميع المقاولات على تفعيل وتطوير هذه التمثيلية للارتقاء بالعلاقات الجماعية؛

ث. تطوير المفاوضة الجماعية قصد التوصل لإبرام اتفاقيات جماعية على كافة المستويات (المؤسسة، المقولة، القطاع ترابيا ووطنيا) باعتبارها الآلية المثلى لتعزيز العلاقات الجماعية وملاءمتها مع متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛

ج. بربط الاتفاقيات الجماعية بالسلم الاجتماعي وتضمينها مساطر وآليات للتصالح والوساطة والتحكيم؛

ح. بإيجاد إطار مؤسساتي ملائم لخصوصيات القطاع العمومي من أجل تأطير التفاوض المسؤول والبناء بين الفرقاء وسط مرافقه؛

خ. بالرفع من مؤهلات جميع الأطراف في مجال التفاوض الجماعي عن طريق توفير التكوين والمرجعيات والاتفاقيات النموذجية وتبادل الخبرات والتعريف بالممارسات الجيدة.

## 12. بخصوص ممارسة الإضراب يوصي المجلس:

أ. بتوطيد هذا الحق الدستوري بالقانون التنظيمي بتوافق بين الفرقاء الاجتماعيين على أساس المعايير الدولية المعتمدة في هذا المجال؛

ب. بالعمل المشترك من أجل توفير مناخ اجتماعي يجعل من الإضراب آخر إجراء يتم اللجوء إليه بعد استنفاد كل محاولات الحوار والمفاوضة الجماعية بدون تماطل.

## 13. بخصوص الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني يوصي المجلس:

أ. بتأطير ممارسته باعتباره آلية أساسية وفعالة لتعزيز الاستقلال الجماعي للفرقاء وتطوير المفاوضة الجماعية؛

ب. بفتح آفاق لمساهمته في تحديد توجهات السياسات القطاعية ودعم تنفيذها؛

ت. بدعمه بتدابير قانونية وعملية لتحديد أطرافه وتسيير أشغاله وتوفير الوسائل الضرورية له في مجال التحضير والتتبع والتقييم؛

ج. باعتماد مقتضيات الميثاق الاجتماعي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي من بين المرجعيات المعتمدة لتعزيز الحوار الاجتماعي، خاصة المحور الرابع المتعلق بالحوار الاجتماعي والحوار المدني والشراكات المُجَدِّدة.

## الحاجة إلى تدبير الانتقال نحو منظومة متطورة لعلاقات الشغل الجماعية

14. من أجل إدماج معالجة نزاعات الشغل في تطوير منظومة وطنية لعلاقات الشغل الجماعية تكفل الحقوق الاجتماعية والنجاعة الاقتصادية يدعو المجلس الاقتصادي والاجتماعي جميع الأطراف المعنية وعلى رأسها السلطات العمومية والمنظمات المهنية لأرباب العمل وللأجراء للانخراط في مبادرة وطنية تستهدف:

أ. عقد لقاء وطني للتداول في شروط ومراحل بناء نظام وطني لرعاية العمل المأجور يقوم على تعميم الحقوق الأساسية في الشغل وتطوير الحماية الاجتماعية عن طريق الاتفاقيات الجماعية ويجعل من المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف آلية رئيسية لتقوية وتعزيز القدرة التنافسية للمقاولات وتحسين شروط وظروف العمل وتطوير العمل اللائق؛

ب. الوصول على المدى المتوسط إلى تعاهد اجتماعي كبير تلتزم الأطراف بمقتضاه بإرساء سلم اجتماعي، وذلك بالامتثال للقانون في مجال الشغل والحماية الاجتماعية وبتطوير الحقوق الفردية والجماعية على أساس اتفاقيات جماعية ووضع آليات مهنية لتسوية النزاعات وبمشاركة فرقاء الحوار الاجتماعي المسؤولة في اختيارات وتوجهات السياسات القطاعية؛

ت. إحداث هيئة مستقلة تعنى بعلاقات الشغل، تماشياً مع منطوق الدستور في هذا الباب، تعمل تحت إشراف الفرقاء الاجتماعيين، يعهد إليها:

- جمع ودراسة المعطيات المتعلقة بالقدرة الشرائية والتنافسية وسوق العمل؛
- تتبع نزاعات الشغل الجماعية وتقييمها وتقديم آراء ومقترحات بشأنها؛
- تحضير وتسهيل الأعمال في إطار الحوار الاجتماعي الوطني؛
- تقديم مقترحات لتطوير التشريع والممارسات في مجال علاقات الشغل والنزاعات الجماعية؛
- دعم أنشطة الهيئات المكلفة بالتصالح والوساطة والتحكيم في مجال نزاعات الشغل الجماعية؛
- مساعدة الهيئات التي تتولى نفس المهام على المستوى الجهوي والإقليمي.



## المجلس الاقتصادي و الاجتماعي

تقاطع زنقة المشمش وزنقة الدلبوت، قطاع 10، مجموعة 5  
حي الرياض، 10 100 - الرباط  
الهاتف : +212 (0) 538 01 03 00 الفاكس : +212 (0) 538 01 03 50  
البريد الإلكتروني : contact@ces.ma