



PROFESSEURE AGRÉGÉE DE DROIT PRIVÉ
ET SCIENCES CRIMINELLES
DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

الحوار الاجتماعي والقدرة التنافسية للمؤسسة

سناء سويسي

أستاذة مساعدة بكلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس

جامعة تونس المنار

تتعدد مجالات التقاطع بين المعطى الاقتصادي ونظيره الاجتماعي صلب قانون الشغل¹.
ولئن مثلت هذه المجالات تقليدياً مصدراً للتصادم والتنازع بينهما لوجودهما على طرفي نقيض،

¹ Alfandari (E.) : Le droit au sein des rapports entre l' « économique » et le « social », in « Les orientations sociales du droit contemporain », Ecrits en l'honneur de J. Savatier, P.U.F., 1992, p. 31.

إلا أن ذلك لم يمنع، في المقابل، وفي عديد الحالات أن يشكّل أيضا مصدرا للتكامل تحقيقا لمصلحة أو غاية مشتركة.

ويقوم التفاعل بين الحوار الاجتماعي والقدرة التنافسية للمؤسسة نموذجا مثاليًا وحديثا تعكس معه العلاقة بينهما إمكانية التلاقي لا التنافر.

ورغم تواتر استعمال مفهوم الحوار الاجتماعي لم تتعرض النصوص القانونية له صراحة في بعده الشامل بل اكتفت بتنظيم هياكله ونتائجه. ووفقا للمعايير الدولية يعرف الحوار الاجتماعي بأنه كلّ عملية تفاوض أو مشاور أو تبادل للمعلومات حول القضايا ذات الاهتمام المشترك والمتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية². ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائيًا بين العمّال وأصحاب العمل، أو ثلاثيًا حيث تتضمن الحكومات إليهم. والمؤكد أن المفهوم لا يحظى بنفس التعريف باختلاف مستوياته³، حيث يعرف داخل المؤسسة بأنه التقاء أطراف الإنتاج لتدارس مسائل تتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية وتبادل الآراء حولها في إطار مناخ اجتماعي سليم يوفر الظروف الملائمة لتقديم حلول مناسبة تأخذ بعين الاعتبار مصالح الأطراف المتحاورّة في إطار الهياكل المخصصة لذلك⁴.

ويعكس تعدّد مصادر الحوار الاجتماعي في تونس الأهمية التي يعرفها هذا الأخير من خلال ملامسته لجميع المسائل والمستويات ذات العلاقة بالأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية. وتندرج القدرة التنافسية في هذا السياق الأخير كأحد المحاور التي يسعى لأخذها بعين الاعتبار والدفع بطرفي الإنتاج للمساهمة الفاعلة في تحقيقها.

² مكتب العمل الدولي – الحوار الاجتماعي، المؤتمر الدولي للعمل، الدورة 1052 / 2013، التقرير السياسي (ILC.102/VI) 2013، ص 5.

³ Daugareilh (I.) : La modernisation du dialogue social-approche comparée, in « Le code du travail 50 ans après 1966-2016 », Actes du colloque international « un quartenaire du code du travail », Tunis les 27 et 28 avril 2016, Ed. de l'Intes, p. 95.

⁴ Daugareilh (I.) : art. précité, p. 95.

ويشير مفهوم القدرة التنافسية للمرور لمعطى خارجي يقع تقييم مصلحة المؤسسة على أساسه ويهتم خاصة بقدرتها وقوتها في المستوى الاقتصادي⁵، ليمثل بذلك المحتوى والمعنى الحديث لمصلحة المؤسسة الذي فرضته الاعتبارات الاقتصادية الجديدة⁶.

ويعتبر هذا المفهوم من المفاهيم الاقتصادية التي لا علاقة لها بالمفاهيم القانونية⁷، وهو ما يفرض معه العودة لتعريف الاقتصاديين. وانطلاقا من هذا المنظور تعرف القدرة التنافسية للمؤسسة بكونها "القدرة على الإنتاج والتسويق وإرضاء شروط المنافسة العالمية وهي لا تتأني إلا من قدرة الموارد البشرية على الخلق والإبداع والتجديد"⁸.

وهكذا تبرز القدرة التنافسية كحvisلة لعوامل عديدة متداخلة ومتباينة في أنماطها وتأثيرها⁹، فأن تكون المؤسسة قادرة على مجابهة المنافسة يقتضي الأمر تحكّمها في الكلفة والجودة والآجال والاستثمار¹⁰، وذلك بتحسين الإنتاج والجودة مع الضّغط على الكلفة والحدّ من الأسعار، كلّ ذلك في إطار الجدول الزمنيّ الممنوح لها¹¹.

ولقد وجد مفهوم القدرة التنافسية للمؤسسة مكانا له صلب قانون الشّغل منذ الصّيغة القديمة لمجّلة الشّغل إذ توجد بعض المؤشّرات صلبها وقبل تنقيحها تدلّ على الاهتمام بقدرة المؤسسة على المنافسة وهو ما احتواه الفصل 161 قديم من مجّلة الشّغل من عبارات تفيد العناية "بتنمية الإنتاج وتحسين محصول المؤسسة" ومكافأة "العملة الذين قدّموا إعانة رجعت بفائدة خاصّة على المؤسسة". وتدعم الاهتمام بهذا المفهوم لاحقا مع مراجعة أحكام مجّلة الشّغل بمقتضى القانونين المؤرّخين في 21 فيفري 1994 و15 جويلية 1996. فعلى الرّغم من عدم التنصيص عليه

⁵ Teyssié (B.) : Droit du travail et droit des affaires, D.2004, p. 2698.

⁶ Teyssié (B.) : art. précité, p. 2698.

⁷ Ray (J.-E.) : Revirement : Quel revirement ? Dix ans après l'arrêt vidéocolor, les arrêts pages faines du 11 janvier 2006, Dr.Soc., n°2, 2006, p. 138.

⁸ المنجي طرشونة: الدّور الاقتصادي لتفكّد الشّغل ومساهمته في الرّفع من القدرة التنافسيّة للمؤسسة، الندوة الوطنيّة حول تأثير المناخ الاجتماعي وتنظيم العمل على القدرة التنافسيّة، تونس 15/12 فيفري 2007، المركز العربي لإدارة العمل والتّشغيل، ص 2.

⁹ إسلام سناء: دور الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعيّة في الرّفع من القدرة التنافسيّة للمؤسسة، الندوة الوطنيّة حول تأثير المناخ الاجتماعي وتنظيم العمل على القدرة التنافسيّة، تونس 15/12 فيفري 2007، المركز العربي لإدارة العمل والتّشغيل، ص 4.

¹⁰ سامي السليبي : دور منظمات أصحاب العمل في تحسين المناخ الاجتماعي بالمؤسسة والرفع من قدرتها التنافسيّة، الندوة الوطنيّة حول تأثير المناخ الاجتماعي وتنظيم العمل على القدرة التنافسيّة، تونس 15/12 فيفري 2007، المركز العربي لإدارة العمل والتّشغيل، ص 10.

¹¹ عصام الأحمر : مصلحة المؤسسة في إطار قانون إنقاذ المؤسسات التي تمرّ بصعوبات اقتصاديّة، م.ق.ت، 2009، ص 14.

صراحة إلا أنه يستشف من خلال العودة للأعمال التحضيرية وجوده المكثف بالنظر للتأكيد المتواصل للمشرع على أن التنقيحات المدرجة تدرج في "تغيير كل الإجراءات التي أصبحت عائقا أمام المؤسسة وأمام كسب رهان المنافسة"¹²، في "ظل المحافظة على السلم الاجتماعي الذي يمثل شرطا أساسيا لتحقيق التنمية الاقتصادية"¹³.

والواضح أن التلازم بين المعطى الاقتصادي والمعطى الاجتماعي يعكس صياغة علاقات مهنية حديثة قوامها التشارك بين الأطراف الاجتماعية في النطاق الأوسع وفي جميع المجالات دون استثناء أو تضيق بما لا يحصره فقط في الجوانب الاجتماعية للتفاوض.

ولقد فرض الحوار الاجتماعي نفسه في المجال الاقتصادي خاصة في ظل التحديات التي تميز الواقع الحالي لعلاقات العمل والذي رافق السنوات اللاحقة لثورة 2011 والمرتبطة أساسا بتأزم الوضع الاقتصادي وما رافقه من تبعات سلبية على المؤسسات الاقتصادية التي باتت تعرف صعوبات لا فقط على مستوى السوق الخارجية بل وأيضا المحلية، خاصة وأن النسيج الاقتصادي التونسي يتميز بصغر حجم المؤسسات المكونة له¹⁴. ثم إن الارتباط بين القدرة التنافسية للمؤسسة وقدرتها التشغيلية أفرز أهمية الحوار الاجتماعي على المستوى الاقتصادي اعتبارا للتأثير المباشر لنتائجه على الوضع الاقتصادي، حيث ينعكس التوصل لاتفاقات بين أطرافه إيجابا بما يحققه من تنشيط للدورة الاقتصادية وساعد على تطوير الإنتاجية وهو ما من شأنه أن يعزز قدرة المؤسسة على تشغيل اليد العاملة.

وأخذا بعين الاعتبار أهمية الحوار الاجتماعي كشرط للديمقراطية الاجتماعية، وأهمية مساهمته في مجابهة التحديات الراهنة حتى يكون عنصرا فاعلا في الاستجابة لتحقيق المعادلة الضرورية متطلبات العدالة الاجتماعية ومقتضيات النجاعة الاقتصادية¹⁵، أصبح من الضروري

¹² مداوالات مجلس النواب، الرائد الرسمي عدد 41، 18 جوان 1996، ص 8.

¹³ مداوالات مجلس النواب، الرائد الرسمي عدد 32، 8 و 9 فيفري 1994، ص 85.

¹⁴ أنظر في هذا الصدد سناء سويبي: قانون الشغل والمؤسسة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، 2015-2016، ص 533.

¹⁵ النوري مزيد: قانون العمل بين الوظيفة الحماية ونجاعة المؤسسة، ملتقى الجمعية التونسية لمتقدي الشغل تحت عنوان "من أجل تطوير نجاعة المؤسسة في مواجهة التحديات الراهنة"، الحمامات 11/10 ديسمبر 2014، ص 8.

الإجابة عن تساؤل ملحّ: هل تكفل المنظومة القانونية القائمة للحوار الاجتماعي تحقيق القدرة التنافسيّة للمؤسسة؟

تقتضي الإجابة عن هذا التساؤل التوقف أولاً عند الواقع المتميّز بتوجيه الحوار الاجتماعي لتحقيق القدرة التنافسيّة للمؤسسة (الجزء الأول) إلّا أنّ هذا الواقع قد يظلّ مجرد وهم إن لم يتدعّم بضرورة تعصير الحوار الاجتماعي لتحقيق القدرة التنافسيّة للمؤسسة (الجزء الثاني).

الجزء الأول: توجيه الحوار الاجتماعي لتحقيق القدرة التنافسيّة للمؤسسة:

وعيا بقدرة الحوار الاجتماعي على ضمان تنافسيّة المؤسسة اتّجهت عديد الأحكام القانونيّة لتكريس ممارسته في هذا الاتجاه وعلى جميع المستويات. فبرز لا فقط كآلية للمحافظة على القدرة التنافسيّة (الفقرة الأولى) بل وأيضا لدعمها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الحوار الاجتماعي، آلية للمحافظة على القدرة التنافسيّة للمؤسسة:

شكّلت المحافظة على القدرة التنافسيّة للمؤسسة أثناء الوضعيّات الاستثنائيّة التي يمكن أن تمرّ بها هذه الأخيرة أحد أولويّات قانون الشغل. وقد سخر المشرّع لهذا الغرض عديد الآليّات الكفيلة بتحقيقها، مثل الحوار الاجتماعي الأهمّ صلبها.

وتمثّل فترات التوتر التي تعرفها المؤسسة جرّاء نشوب نزاعات الشغل الجماعيّة مجالا لتدخّل الأطراف الاجتماعيّة بامتياز تحقيقا للسّلم الاجتماعي، خاصّة وأنّه لا مجال للحديث عن ديمومة المؤسسة وبقائها قادرة على المنافسة إلّا في ظلّ مناخ اجتماعي سليم. فأخذا بعين الاعتبار ما دأب عليه الاقتصاديون من اعتماد حجم النزاعات كأحد المؤشّرات التي تقاس بها القدرة التنافسيّة للمؤسسة¹⁶ لم يتوان قانون الشغل عن منح الشركاء الاجتماعيين مهمّة ضبط وتنظيم العلاقات المهنيّة في هذا النّطاق. فاعتبر التّفاوض الأداة المثلى لفضّ النزاعات الجماعيّة ومنع تفشّي النزاعات المهنيّة واستفحالها وذلك في إطار التّفاوض الوقائي خاصّة وأنّ المفاوضة

¹⁶ المنجي طرشونة : المقال السابق، ص 2.

الجماعية هي وجه من أوجه الحوار الاجتماعي الذي يمكنه أن يشمل مختلف المسائل ذات الصلة بعلاقات العمل داخل المؤسسة.

وتمثل الحماية القانونية لحقّ الأجراء في التنظيم والتفاوض الجماعي الضمانة لاستمرارية المؤسسات نظرا لما يسمح به هذا الحقّ من إقصاء العديد من مصادر الاضطرابات وتحقيق السّلم الاجتماعي المطلوب¹⁷ والذي بدونه لا يمكن الحديث عن محافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة. فالحوار والتفاهم والسّعي السّلمي بين أطراف الإنتاج من أجل الوصول إلى اتفاق يتجاوز أية خلافات لتحقيق المصالح والأهداف المشتركة هو هدف المفاوضة الجماعية التي تكرّس ظاهرة التعاون بين طرفي العلاقة الشغلية بما يحقّق ارتباط عدد كبير من الأجراء والمؤجرين في تعاقد جماعي يخفّف نسبة التوتر في اتجاه تكريس السّلم الاجتماعي داخل المؤسسة لتحقيق معه النّجاعة الاقتصادية.

ولقد أكدت توطئة الاتفاقية المشتركة وهي ثمرة الحوار الاجتماعي، هذا المعطى حين أقرّت الأطراف الاجتماعية صراحة على أنّ من بين أهداف الاتفاقية "... الاهتمام بتدعيم السّلم الاجتماعي واجتناب الخلافات الجماعية المضرة بما لكافة المعنيين بالأمر من المصلحة الواضحة المعالم...". وهو نفس الهدف الذي يمكن من خلاله قراءة الفصل 34 من مجلة الشغل والذي اقتضى أنّ "كتل العمل أو المؤجرين المتعاقدين باتفاقية مشتركة للشغل ملزمة بعدم القيام بما من شأنه أن يعطلّ تنفيذ تلك الاتفاقية بإخلاص وهي تضمن تنفيذ تلك الاتفاقية من طرف أعضائها". فبالربط بين ما جاء بتوطئة الاتفاقية المشتركة الإطارية من أنّ هدف التفاوض الجماعي هو إرساء علاقات مهنية سليمة وتدعيم السّلم الاجتماعي وبين أحكام الفصل 34 يمكن القول أنّ المشرّع أراد حثّ الأطراف الاجتماعية على الحدّ من اللّجوء للإضرابات والصدّ عن العمل دون منعها، بصورة يفترض أن يؤدّي معها إبرام الاتفاقيات المشتركة لدرء الخلافات المؤثرة سلبا على

¹⁷ Courtois-Champenois (I.) : Le droit du travail américain, un droit de l'entreprise, contribution à l'étude du droit du travail français et américain, Thèse de Doctorat en droit et des sciences politiques d'Aix-Marseille, Centre de droit social, 2001, p.3.

الإنتاج والإنتاجية¹⁸. فالسّلم الاجتماعي يبقى الهدف المأمول إدراكه من التّفاوض الجماعي لقدرة هذا الأخير على التقريب بين وجهات النّظر والمصالح المتضاربة والتي قد يؤدّي تعارضها لتوتير المناخ الاجتماعي بالمؤسسة والإضرار بكيانها¹⁹، وهو ما يمكن الاستدلال عليه بمنع بعض أشكال التّحرّكات المطالبية بموجب جملة من القواعد التشريعية والفقه قضائية. وفي هذا الصّدد يندرج حصر مهمّة النقابات المهنية في درس مصالح منخرطها الاقتصادية والاجتماعية لا غير²⁰ والتّحجير أن تكون لها غايات سياسية وحزبية، في استجابة لسعي المشرّع إلى تجنّب المؤسسة الخلافات والانشقاقات التي قد تهدّد بقاء المؤسسة. فأن تتحوّل النقابات إلى فضاء للصّراع بين مصالح تجارية أو سياسية متضاربة لن يؤثر سوى سلبي على المؤسسة اعتباراً أنّ الصّراع سيحوّل النقابات إلى أداة لتقويض السّلم الاجتماعي قد تندثر معه المؤسسة، والحال أنّ وجودها والانخراط في مسار التّفاوض يهدف لإضفاء طابع سلمي على العلاقات المهنية ضامن لتحقيق النّجاعة الاقتصادية²¹. وفي هذا الإطار ولتعزيز الحوار الاجتماعي حتّى يحقّق هدفه المتمثّل في النهوض بالمؤسسة تمّ وضع أحكام تضبط كيفية تدخّل بعض الهياكل النقابية خارج المؤسسة لتلعب دور المساندة لهياكل الحوار داخلها. فبغاية دفع الحوار لإيجاد حلول للصعوبات التي قد تعترض المؤسسة وردت بالاتفاقية المشتركة الإطارية مقتضيات نسجت على منوالها مختلف الاتفاقيات القطاعية من خلال الفصل 6 (جديد) والمتعلّق بقبول النواب النقابيين لتسمح للمؤجّر بأن يستعين خلال جلسات العمل مع الممثّلين النقابيين داخل المؤسسة بممثّل عن المركزية النقابية التي ينتمي إليها. كما مكّنت نفس المقتضيات النواب النقابيين من صاحبة ممثّل عن منظمتهم النقابية²².

وتدعيماً لنفس المنحى القائم على اعتماد الحوار الاجتماعي كأداة لتسوية النزاعات في ظلّ ما تمثّله هذه الأخيرة من تأثير سلبي على ديمومة المؤسسة ومخاطر على وجودها، كان من

18 سناء سويسي : الأطروحة السابقة، ص 378.

19 Courtois-Champenois (I.) : Thèse précitée, p. 68.

20 الفصل 243 م.ش.

21 سناء سويسي : الأطروحة السابقة، ص 379.

22 عبادة المحجوبي، تقرير حول تشخيص واقع الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بتونس، فعاليات ملتقى "الحوار الاجتماعي في جنوب المتوسط"، سبتمبر 2016، ص 40.

الواجب تأمين تسوية عاجلة لها تفترض أن تتطرق في بعض الحالات بمجرد ظهور المؤشرات الأولى للاحتجاجات العمالية دون انتظار مزيد تعمق الخلافات وهو ما أدى إلى إرساء طرق تسوية سلمية قائمة على التوافق²³ بدلا عن الطرق القضائية المؤسسة عادة على التصادم. فالنزاعات الشغلية هي بالأساس وفقا لتعبير محكمة التعقيب "نزاعات تفاوضية لها إجراءات خاصة أوردها المشرع صلب الفصل 376 وما بعده من م.ش. لما لها تأثير على السلم الاجتماعي ويستوجب حلها بإيجاد الحلول التوافقية..."²⁴.

ولقد اختار المشرع التونسي في هذا الصدد اللجنة الاستشارية للمؤسسة لتلعب دور المصالح وأفردها بمهمة فض النزاع داخل المؤسسة حيث اقتضى الفصل 376 جديد من مجلة الشغل أنه "يتعين عرض كلّ صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغلي جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع". ورغم عدم توضيح المشرع لكيفية تعهّد اللجنة الاستشارية بالنزاع إلا أنّ الرجوع للفصل 26 من أمر 9 جانفي 1995 والمتعلّق بسير عمل اللجنة يسمح بتحديد ذلك، إذ أنّ اللجنة "يمكن أن تجتمع فورا في الحالات الاستعجالية إذا اتفق المؤجر وممثّلو العملة على صبغة التأكّد للمسائل المطروحة". ولا يمكن الشكّ في هذا الإطار أنّ حالة النزاع الجماعي تعتبر من بين الحالات المتأكّدة التي تبرّر الاجتماع الفوري للجنة. ويهدف تكليف اللجنة الاستشارية للمؤسسة بمهمة المصالحة بين أطراف النزاع وما يقتضيه ذلك من محاولة لتقريب وجهات النظر للوصول إلى حلّ توفيق، أولا لتدعيم الحوار داخل المؤسسة وترشيد أطراف الإنتاج للعمل فيما بينهم لإيجاد الحلول الملائمة للصعوبات التي تنشأ²⁵ وسعى ثانيا "للمحافظة على السلم الاجتماعي كشرط أساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة وتمكين المؤسسة الاقتصادية من الظروف الملائمة التي تساعد على مواجهة تحديات المحيط الاقتصادي"²⁶.

²³ Diouf (B.) : Les responsabilités à l'occasion des conflits collectifs du travail, une étude du droit sénégalais des conflits collectifs à la lumière du droit français, Thèse de Doctorat en droit, Université de Cergy-Pontoise, 2010, p. 80.

²⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 65026 مؤرخ في 18 جانفي 2013 (غير منشور).

²⁵ مداولات مجلس النواب، عدد 32، جلسة يوم الثلاثاء والأربعاء 8 و 9 فيفري 1994، ص 88.

²⁶ مداولات مجلس النواب، عدد 32، جلسة يوم الثلاثاء والأربعاء 8 و 9 فيفري 1994، ص 88.

وينصهر هذا التمشي في إطار توجّه عام غير النظرة التقليدية للعلاقات الشغلية التي كانت تعتمد على علاقة هرمية بين المؤجّر والأجراء لفائدة نظرة حديثة تقوم على علاقة أفقية أساسها التشاور. وقد تمّ ذلك عبر تمكين اللجنة الاستشارة من إعادة النّظام داخل المؤسسة وتنقية المناخ الاجتماعي بموجب آلية قائمة على التفاوض والتحاور خاصّة وأنّه لا يمكن إنكار فائدة حسم نزاع عن طريق التّفاوض بثبوت عدم قدرة الحلول المسقطة والمفروضة على تأمين مناخ اجتماعي سليم يضمن المحافظة على القدرة التنافسيّة للمؤسسة²⁷.

ولا شكّ أنّ منهج الحوار المعتمد يبقى قائما حتّى في صورة فشل اللجنة الاستشاريّة حيث تعهد المهمة خارج المؤسسة لهياكل حوار أخرى متمثلة في المكتب الجهوي للتصالح²⁸.

وقد تواجه المؤسسة في محافظتها على قدرتها على المنافسة تحدّيًا ثانيا من شأنه أن يثبت أهميّة الحوار الاجتماعي في مجابهته وتجاوزه، ويتجسّد في مرورها بصعوبات اقتصادية وفنية. ويمكن في هذا الإطار الاعتماد مبدئيًا على أحكام الفصل 161 مكرّر من مجلّة الشغل للاستدلال على دور هياكل الحوار في مثل هذه الوضعيّات والذي أوجب على المؤجّر إعلام اللجنة الاستشاريّة بالوضعيّة الاقتصادية للمؤسسة. فالواضح أنّ المشرّع اعتمد عبارات عامّة ومطلقة بعيدة عن التضييق والتحديد ممّا يستوجب أخذها على إطلاقها وهو ما يجعلها تنطبق لا فقط على الوضعيّة الاقتصادية المزدهرة للمؤسسة بل وأيضا على وضعيّتها المتأزّمة نتيجة مرورها بصعوبات²⁹.

ولا شكّ أنّه في ظلّ افتراض أنّ معيار اختصاص اللجنة يكمن في درجة أهميّة القرارات المتخذة وما لها من تأثير على وضعيّة العملة ومواطن شغلهم³⁰، تبدو الحاجة أكثر تأكّدا في إعلام اللجنة أساسا عند مرور المؤسسة بوضعيّة اقتصادية حرجة تهدّد بقاءها ليشكّل بذلك الفصل

²⁷ Moreau (M.) : La grève, Economica, Paris, 1998, p. 80.

²⁸ الفصل 376 م.ش.

²⁹ سناء سويسي : الأطروحة السابقة، ص 355.

³⁰ Lyon-Caen (A.) : Le comité d'entreprise et les restructurations, Dr.Soc., n°3, 2004, p. 286.

161 مكرر م.ش. سندا يؤسس لمبدأ الإشعار المسبق للجنة الاستشارية للمؤسسة بشكل يسمح بتمكينها من الإسهام في اتخاذ القرار قصد تلافي الصعوبات³¹.

ولم يكتف المشرع بإشراك هياكل الحوار بإعلامهم فقط بالوضع الاقتصادية للمؤسسة بل مدد في نطاق الواجب المحمول على المؤجر ليشمل أيضا الإعلام بالبرامج المستقبلية، وهو ما من شأنه أن يضم مختلف الإجراءات والتدابير المزمع اتخاذها لمجابهة الأزمات. وتختلف هذه البرامج والتي ستصبح بناءً لذلك محلاً للحوار باختلاف طبيعة الصعوبات.

وقد تسمح أحكام الفقرة الأولى من الفصل 160 من مجلة الشغل التي تلزم باستشارة اللجنة حول تنظيم العمل لأن يشمل الأمر أخذ رأيها فيما يتعلق بالإجراءات المزمع اتخاذها والمرتبطة بإدخال تغييرات على تنظيم العمل عند الأزمات من ذلك حذف بعض مراكز العمل أو إغلاق أحد الفروع...³².

ووعيا بأهمية الحوار في هذا المجال لم تتوان بعض الاتفاقيات القطاعية - وبفضل المفاوضة الجماعية التي مكنت من وضعها - على إقرار مقتضيات تتعلق بالصعوبات الاقتصادية والفنية التي يمكن أن تتعرض لها المؤسسة، قوامها التشاور حول الإجراءات المزمع اتخاذها في محاولة للتخفيف من حدة الأزمة وتقاديا لاندثار المؤسسة. فأقرت الاتفاقية المشتركة لقطاع الكهرباء والإلكترونيك في فصلها 21 على أنه في صورة عزم المؤجر على التخفيض في نشاط المؤسسة لصعوبات اقتصادية فإنه يتعين عليه أن يستشير مسبقاً اللجنة الاستشارية للمؤسسة لأخذ رأيها في التدابير التي ينوي اتخاذها من ذلك تغيير مراكز العمل لمدة محدودة، التقيص في ساعات العمل مؤقتاً، الراحة بالتناوب تغيير مراكز العمل التوقيف المؤقت لنشاط المؤسسة، الطرد الجماعي أو حتى غلق المؤسسة.

واعتمدت الاتفاقية المشتركة القطاعية لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت نفس الحل في الفصل 18 جديد والذي اقتضى أنه "... تتم دراسة ملفات الصعوبات

³¹ مداولات مجلس النواب، عدد 32، جلسة يوم الثلاثاء والاربعاء 8 و9 فيفري 1994، ص 97.

³² التيجاني عبيد : طرد العملة لأسباب اقتصادية وفنية، م.ق.ت، عدد 5، 1989.

داخليا وعرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونائب العملة ويكون محضر ممضى من الطرفين وذلك منذ ظهور المؤشرات الأولى للصعوبات ومتابعتها". وقد أقرت الاتفاقية المشتركة القطاعية للعجين الغذائي والكسكي بدورها وفي الفصل 17 جديد نفس المنهج حيث نصّ على أنه "إذا ما اضطرّ المؤجّر إلى التقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنية أو إلى حذف مركز عمل وفي صورة الاتفاق مع ممثلي العملة يعرض الأمر على لجنة فنية تحدث للغرض حسب المؤسسة... وتتقدّم هذه اللجنة ببرنامج إنقاذ يراعي مصالح جميع الأطراف داخل المؤسسة".

وتعكس المواضيع التي ينصبّ عليها التشاور الأهمية التي يحظى بها الحوار خاصة في مستوى المؤسسة في ضمان الإبقاء على هذه الأخيرة والدفع باستمراريتها، وهي محاور قد تتقاطع في عديد الأحيان مع هدف المؤسسة الثاني وهو تعزيز قدرتها التنافسية.

الفقرة الثانية: الحوار الاجتماعي، آلية لدعم القدرة التنافسية للمؤسسة:

يلعب الحوار الاجتماعي مبدئيا لا فقط دورا في المحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة، بل وأيضا في تعزيزها والتشجيع على تطويرها. ولقد تدخلت المنظومة القانونية في اتجاه تركيز هياكل خاصة بالحوار على المستوى الوطني في علاقة مباشرة بتحقيق غاية دعم هذه القدرة. ويندرج الأمر عدد 851 لسنة 2008 والمؤرخ في 1 أفريل 2008 والذي نصّ على إحداث المجلس الأعلى للمؤسسة في هذا السياق، وهو الذي يضمّ في تركيبته ممثلين عن عدد من الوزارات فضلا عن المنظمات المهنية بما في ذلك المنظمات النقابية للعملة وأصحاب العمل. وقد عُهدت له مهمة دراسة وإبداء الرأي في المواضيع المعروضة عليه والمتعلقة أساسا بدعم القدرة التنافسية وتطوير محيط الأعمال، ونشر ثقافة المبادرة ودفع الاستثمار وتدعيم قدرة المؤسسة الإنتاجية ودعم انخراطها في الاقتصاد الرقمي والأنشطة الواعدة والقطاعات المجددة.

ولا شك أنّ تعزيز هياكل الحوار الثلاثي بإنشاء المجلس الوطني للحوار الاجتماعي بموجب القانون عدد 54 والمؤرخ في 24 جويلية 2017 يتّجه في نفس المنحى خاصّة وأنّه بحكم تولّيه تنظيم وإدارة الحوار في المسائل الاقتصادية التي تحظى باهتمام الأطراف الاجتماعية، والعمل على إرسال مناخ اجتماعي محفّز ودافع للاستثمار تطبيقاً لأحكام الفصل الثاني، يخوّل له لعب دور مهمّ في دعم القدرة التنافسيّة للمؤسسة.

ولا يقتصر تحقيق هذا الدور على البعد الهيكلي للحوار الاجتماعي بل يمكن لمسه أيضاً من ناحية المضمون بالنظر لما قد يتمخّض عنه من حلول تشاركيّة وتفاوضيّة تدفع لتحسين الانتاجيّة ودعم الانتاج والارتقاء بمستوى نوعيّة المنتج³³.

فقد سعت المنظومة القانونيّة للدفع بأن تكون مختلف المحاور ذات العلاقة بالمساهمة في اكتساب المؤسسة قدرة تنافسيّة عالية محلاً للتفاوض والتّشاور عبر هياكل الحوار.

ويتميّز التّفاوض في هذا النطاق، بوصفه أحد أهمّ آليات ممارسة الحوار الاجتماعي، بدوره الأساسي في التشجيع على الرّفْع من تنافسيّة المؤسسة، بالنظر لما يسمح به في جانب العملة من تقوية انتمائهم للمؤسسة طالما وأنّ الحوار يمكنهم مبدئياً من المشاركة في اتّخاذ القرار³⁴ كلّما تمّ التوصل لإبرام اتّفاق يتجاوز الخلافات القائمة بين طرفي الإنتاج³⁵، وما يوفّره في جانب المؤجّرين من إيجابيات تجنّبهم الخضوع لقواعد تسييريّة مسقطّة من فوق وتعويضها بمساهمة في وضعها في مراعاة لمتطلباتهم³⁶، خاصّة وأنّ المردوديّة أصبحت اليوم تمثّل أحد الأهداف التي ترمي إليها المؤسسة.

وتشير توطئة الاتفاقية المشتركة الإطارية فضلاً عن توطئة بعض الاتفاقيات القطاعية³⁷ إلى أهميّة التّفاوض كعامل مشجّع للإنتاجيّة، حين رسمت الإطار الذي يجب أن يقوم صلبه

³³ إسلام سناء : المقال السابق، ص 6.

³⁴ Mzid (N.) : La liberté syndicale en droit tunisien, Thèse de Doctorat d'Etat, Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, 1995, p. 337.

³⁵ إسلام سناء: المقال السابق، ص 6.

³⁶ Barthelemy (J.) : La négociation collective instrument de gestion de l'entreprise, Dr. Soc., n°7/8, 1990, p. 581.

³⁷ توطئة الاتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن.

الحوار على أسس سليمة ومعقولة. وقد أكدت من خلال ضبط الأهداف التي تلتزم الأطراف الاجتماعية باحترامها عند صياغة اتفاقات على "رغبة الطرفين للسعي للتقدم الاقتصادي ... وصدق العزيمة على السعي نحو تنمية الإنتاج الاقتصادي ... بتأسيس مشجعات على الإنتاجية وتنظيم العمل تنظيمًا حكيماً معقولاً وتنمية التكوين المهني...". كما ألزمت الاتفاقيات القطاعية، وهي وليدة التفاوض الجماعي، في بعض فصولها العملة وممثلي المنظمات النقابية على "مد يد المساعدة لتحسين إنتاجية المشروع"³⁸ وطالبتهم "بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة"³⁹ وأقرت لذات الغرض في بعض القطاعات إحداث حلقات لتحسين الجودة بكل مؤسسة "تخصّص للبحث عن أسباب المشاكل الفنية التي من شأنها أن تؤثر سلباً على الإنتاج والإنتاجية كما وكيفا وإيجاد الحلول اللازمة لتجاوزها"⁴⁰.

ويكتسب التفاوض نتيجة ذلك موقعا مميزا صلب الاستراتيجية الاقتصادية للمؤسسات "ليستعمل القانون لغايات اقتصادية لا فقط بإقحامه في مسار اختيار الحلول وتنفيذ القرارات بل وأيضا بصياغة سياسة اقتصادية وقائية ضد المخاطر وإفراز القواعد التنظيمية الأكثر تلاؤما بما جعل من قانون الشغل عاملا جوهريا في تحقيق الانتاجية"⁴¹ لا تعطيلها.

ويتمتع التفاوض صلب هذا التصور وبسبب ما ينتجه من اتفاقات مكانة متميزة. فأفاق التفاوض ومعناه بات أوسع من أن يختزل في آلية لوضع حدّ لوضعيات خلافية تنتهي باتفاق قد لا يأخذ بعين الاعتبار التوازن المفترض بين المقتضيات الاقتصادية والتطلّعات الاجتماعية، ليندرج في إطار المساهمة في تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة.

وترتبط العديد من محاور التفاوض بالاستراتيجية الاقتصادية للمؤسسة وتمثل عناصر لتسييرها. فالمفترض أن تضع المؤسسة لنفسها عند صياغتها لأهدافها في شكل تصورات مستقبلية أرقام معاملات تسعى لتحقيقها، وهو ما لا يتحقق إلا عبر ضبط لمستوى الإنتاج المطلوب وتحديد

³⁸ الفصل 49 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للحلويات والبسكويت والشكلاطة والمرطبات.

³⁹ الفصل 57 من الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات.

⁴⁰ الفصل 14 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والإلكترونيك.

⁴¹ Barthélemy (J.) : art. précité, p. 582.

للآليات المعتمدة في ذلك مع تقدير للتكلفة الضرورية⁴². وتضم هذه الآليات التصرف في عدد ساعات العمل الفعلية وتوزيعها، ومستوى الأجور الفعلية والتي خول المشرع فسح التفاوض فيها خاصة على مستوى المؤسسة، بما من شأنه أن يسمح بوضع قواعد اتفاقية تضمن كسب رهان حسن الإنتاجية. فالثابت أنّ إمكانية إقرار توقيت عمل مرّن يستجيب لمتطلبات المؤسسات باحتساب مدة العمل على قاعدة ممنوعة أي بتوزيعه على مدة تفوق الأسبوع ولا تتجاوز السنة طبقاً لأحكام الفصل 79 م.ش. يعكس دور التفاوض في الرفع من القدرة التنافسية للمؤسسة. فمثل هذا التنظيم الاتفاقي من شأنه التأثير إيجاباً على مردود العامل ومن ثم على مردود المؤسسة لأنّه سيخرج العامل من نظام التوقيت الروتيني الجامد إلى نظام متحرك متغيّر ويمكن في الآن ذاته المؤسسة من مرونة أكبر في التصرف في مواردها البشرية باعتباره يقلص من لجوئها للعمل ساعات إضافية ويخفف تبعاً لذلك من أعباءها المالية. ولا شك أنّ هذا التخفيف من الأعباء المالية للمؤسسات الاقتصادية يشكّل وجهاً من أوجه التحكم في تكلفة الإنتاج كأحد أهمّ مؤشرات دعم القدرة التنافسية.

ثم إنّ تنصيب الفصل 134 من م.ش. في فقرته الثالثة على جزء متغيّر من الأجر يضبط على أساس الإنتاجية بموجب اتفاقات "تتضمن المقاييس المعتمدة لتحسين المردود والإجراءات الكفيلة بالرفع من الإنتاج وتحسين جودته"، لا يعدو أن يمثّل سوى دليلاً آخر على الوظيفة الاقتصادية للتفاوض والتي تتأكد من خلال تكريس جملة من الاتفاقيات لمجموعة منح مرتبطة بإنتاجية المؤسسة. فلم تخل اتفاقية من إقرار إسناد "منحة الإنتاج وآخر السنة"، توصلت الأطراف الاجتماعية لفرضها بفضل الحوار بعنوان "تشجيع العمال على إنتاجية المؤسسة" واختارت بعض القطاعات تجزئتها لجزء ثابت وآخر متغيّر⁴³، في حين فضّل البعض الآخر وحدتها⁴⁴.

⁴² Barthélemy (J.) : art. précité, p. 581.

⁴³ الفصل 57 من الاتفاقية القطاعية المشتركة لصناعة مواد التجميل والعطورات.

⁴⁴ الفصل 43 من الاتفاقية المشتركة القطاعية لتحويل البلّور والمرآة.

كما تضمنت بعض الاتفاقيات الأخرى منحاً في شكل "أرباح الوساطة" والتي تمنح للأعوان مقابل الوساطة التي يقومون بها في نطاق النهوض ببيوعات المؤسسة⁴⁵، ومكافآت مالية تشجيعاً للعمال الذين يقدمون مقترحات وأفكار ذات مردودية للمؤسسة وذلك في صورة إنجازها⁴⁶.

ولا يخفى أن تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة لا يتأتى إلا من "قدرة الموارد البشرية على الخلق والإبداع والتجديد، فالمنافسة تقوم على الجودة والابتكار وسرعة الإنجاز والمرونة اللازمة للتأقلم بسرعة مع التحولات المتواصلة التي يشهدها المحيط على جميع الأصعدة"⁴⁷، وتحقيقاً لذلك مثلت مسألتي التكوين المهني والتصنيفات المهنية محاور تفاوض اهتمت الأطراف الاجتماعية بتشريك المنظمات النقابية في تنظيمها خاصة وهي تمثل أداة للرفع من مردودية المؤسسة وضمان تأقلم العملة مع حاجيات السوق. فكلما ارتفع تكوين العامل والمحدد لتصنيفه إلا وتصاعدت إنتاجيته وارتفعت جودة المنتج، ليفتح التفاوض الباب لمشاركة المنظمة النقابية في ضبط شروط وأساليب إعداد برامج التكوين وختمها كما تشارك في ضبط محتوى كل حلقات دورات التدريب والتكوين المهني الأساسي وتقييم نتائجها⁴⁸، بما لا يجعلها حكراً على المؤجر.

وتشترك مختلف محاور التفاوض ذات العلاقة بالمساهمة في دعم القدرة التنافسية للمؤسسة في كونها تمثل بدورها موضوعاً للتشاور وتبادل المعلومات داخل المؤسسة. ويثبت ذلك التقاطع الواضح بين آليتي الحوار الاجتماعي. فاعتباراً أن تنظيم العمل داخل المؤسسة يعدّ من أهم مؤشرات قدرتها التنافسية أوجب المشرع بشأنه التشاور وتبادل المعلومات والآراء بين أطراف الإنتاج في إطار اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وتعتبر هذه الاستشارة طبقاً لمقتضيات الفقرة (أ) من الفصل 160 م.ش. والتي اقتضت: "تقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في المسائل التالية : أ- تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الإنتاج والإنتاجية ..."، في مقدّمة الآليات المجسّدة لتوجيه الحوار الاجتماعي للدفع بقدرة المؤسسة على الإنتاج والتسويق وإرضاء شروط

45 الفصل 53 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للميكانيك ومحطات بيع الوقود.

46 الفصل 14 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والإلكترونيك.

47 رياض الزغل : اللجان الاستشارية للمؤسسات في ظلّ العولمة، العمل والتنمية، المجلة التونسية لعلوم الشغل، عدد 23، السادس الأول، 2002، ص

21.

48 الفصل 42 من الاتفاقية المشتركة القطاعية لمعامل المصبرات وشبه المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت.

المنافسة العالمية⁴⁹. فارتباط التحسين في الإنتاج وضمان جودة المنتج والتحكم في التكلفة بتنظيم محكم ومرن للعمل جعل المشرع يفرض على المؤجر لزاما استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وينتظر منها إبداء رأيها وتقديم مقترحات وتصوّرات حوله⁵⁰، خاصة وقد تدعّم ذلك بحقّها في الحصول على المعلومة طبقا لأحكام الفصل 161 مكرر م.ش. حيث يتولّى المؤجر وجوبا إعلامها "بالوضعيّة الاقتصادية والاجتماعيّة للمؤسسة وبرامجها المستقبلية".

ويعكس اتّساع مفهوم تنظيم العمل وفترة القرارات التي تمرّ وجوبا للحوار وتستوجب التشاور بشأنها. ويعود مثل هذا الامتداد في المعنى لصعوبة تحديد المفهوم نظرا لبعده الاقتصادي وطابعه المرن والمتشعب.

فمن زاوية اقتصادية بحتة ينظر إليه باعتباره مختلف الوسائل والطرق المعتمدة داخل المؤسسات والكفيلة بتحسين الإنتاج والإنتاجية⁵¹. ومن شأن طابعه المرن أن يجعله متغيّر القواعد لتحوّله بحسب معطيات كلّ مؤسسة. وبالنظر لتشعبه لا يتضمّن فقط الشروط الماديّة للعمل بل هو أيضا تصرف في الموارد البشرية.

ويتّضح اتّساع المفهوم أكثر من زاوية قانونيّة حيث يمثّل مختلف المسائل المتعلقة بالتنظيم الواقعي والتقني للعمل من اختيار وتهيئة لأماكن العمل وانتقاء للآلات والمعدّات وتحديد لطرق العمل المعتمدة وتنظيم وتوزيع للمهام داخل المؤسسة، وكلّ ما يهمّ مدّة العمل وتوزيعها توزيعا مرنا واقتسام العمل ومواعيد إسناد الراحة الأسبوعيّة والسنويّة إضافة للاختصاص المهني المرتبط أساسا بتنظيم مرن للعمل مرونة وظيفيّة أو جغرافيّة⁵².

وتكون اللجنة الاستشاريّة للمؤسسة وتبعاً لذلك معنية بالتعبير عن تصوّراتها كلّما تعلّق الأمر بأحد هذه العناصر. فقد فرض المشرع مثلاً صلب الفصل 117 م.ش. وفيما يتعلّق بتنظيم الدّخول في الإجازات أخذ رأي اللجنة الاستشاريّة للمؤسسة أو نائب العملة، وهو التزام يمتدّ أيضا

49 المنجي طرشونة : المقال السابق، ص 2.

50 المنجي طرشونة : المقال السابق، ص 3.

51 Scheid (J.-C.) : Les grands auteurs en organisation, Dunod, Paris, 1987, p. 173.

52 Catala (N.) : L'entreprise, Droit du travail, sous la direction de Camerlynck (J.-H.), T. IV, Paris, Dalloz, 1980, p.50.

ليشمل إسناد الإجازة السنوية في فترة أخرى من السنة غير الفترة المقررة قانوناً، كما فرض أيضاً صلب الفصل 68 - 2 م.ش. إمكانية إبرام اتفاق بين صاحب المؤسسة والممثلين غير النقابيين في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين بشأن تعديل الفترة الليلية التي لا يجوز فيها تشغيل النساء أو رفع تحجير تشغيلهن ليلاً.

على أن المتأمل في بعض صور تنظيم العمل يلاحظ عدم اكتفاء المشرع بمجرد طلب الرأي من اللجنة بل مرّ بها من مرحلة المحاور المعبر عن مصالح الأجراء لمرحلة المفاوض، خاصة وأنه في بعض الفصول ينصّ على ضرورة إبرام اتفاقات مع "ممثلي العملة" دون تمييز بين التمثيل النقابي وغير النقابي، أو يكتفي بالإشارة "لاتفاق الطرفين في المؤسسة"⁵³. ولعلّ إعمال قاعدة الفصل 533 م.إ.ع. من أنّه إذا جاءت عبارة القانون مطلقة فإنّها تجري على إطلاقها تجعل التفاوض ممكناً لا فقط مع الممثلين النقابيين للعملة بل وأيضاً الممثلين غير النقابيين بما يجعل الحديث عن سلطة تقرير للجنة الاستشارية ممكناً. ويمثل مجال تحديد الراحة الأسبوعية سواء في النشاط غير الفلاحي أو الفلاحي وذلك في أيّ يوم من الأسبوع مثلاً لذلك حيث أصبح بإمكان طرفي العلاقة الشغلية داخل المؤسسة الاتفاق على ذلك⁵⁴، ويمكن أن ينسحب ذلك بدوره على تحديد الأجر. فقد ارتبطت الأجر في السابق بمقاييس عامّة وثابتة كالصنف المهني والأقدمية - وهي مسائل تخضع بدورها لاستشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة⁵⁵ - إلا أنّه اتّضح أنّ هذه المقاييس باتت عاجزة لوحدها على مواكبة واقع المؤسسة زمن احتداد المنافسة فكان أن أقرّ المشرع إمكانية تحديد جزء من الأجر على أساس الإنتاجية بمقتضى "اتفاقات تبرم داخل المؤسسة بين المؤجر وممثلي العملة"⁵⁶. ويقوم نظام التأجير بدوره على المنح حيث تسند منحة الإنتاج لتشجيع العملة على المساهمة في تحسين الإنتاجية وقد ذهب الاتفاقية المشتركة الإطارية في هذا الإطار إلى تكليف اللجنة الاستشارية للمؤسسة بإبداء رأيها حول هذه المسألة.

53 الفصل 95 م.ش. / الفصل 106 م.ش.

54 الفصل 95 م.ش.

55 الفقرة ج من الفصل 160 م.ش.

56 الفصل 134 - 3 م.ش.

ونظرا لأنّ قوّة العمل تعتبر أحد أهمّ العناصر التي تمكّن المؤسسة من اكتساب قدرة تنافسيّة عالية مثلت المحافظة عليها عبر التشاور حول الأساليب التي تضمن ذلك هدفا أساسيا للحوار الاجتماعي. فقدرة الموارد البشريّة على الابتكار والتجديد لا يمكن أن تتحقّق أولا إلاّ في ظلّ استثمار وتحسين لظروف العمل الدائمة للإنتاجيّة، ذلك أنّ مردوديّة الأجير لا يمكن أن تتحسن إلاّ مع ظروف عمل ماديّة ونفسيّة حسنة⁵⁷. وقد اختار المشرّع وبالنظر خاصّة لأهميّة تأثير المعطى النفسي إيجابا على قدرات العامل البدنيّة وطاقاته الذهنيّة أن يشرك اللّجان الاستشاريّة للمؤسسة في التوصل لذلك عبر التشاور حول المشاريع الاجتماعيّة الموجودة بالمؤسسة لفائدة العملة وعائلاتهم⁵⁸، ليكون الاجتماعي في خدمة الاقتصادي. ثمّ إنّ القدرة على التطوير تفترض أيضا أن تكون اليد العاملة مواكبة للتحوّلات الاقتصاديّة والتكنولوجيّة بصورة تسمح بتطوير الكفاءات والمهارات بما يتناسب مع هذه التحوّلات. ولعلّ أهمّ آليّة في هذا الإطار وعلى الإطلاق تتجسّد في التّدريب والتّكوين المهني.

وقد سعى المشرّع لأن يكون هذا المجال ولأهميّته في الدّفع بقدرة المؤسسة على كسب رهانات المزاحمة الداخليّة والخارجيّة، موضوعا لتبادل الآراء والتشاور والتّعاون بين مختلف أطراف الإنتاج داخل المؤسسة. وبناءً على عموميّة العبارات المعتمدة في هذا الشّأن من قبل المشرّع في الفصل 160 م.ش. فقرة ج يمتدّ واجب التشاور ليشمل نوعيّة التّكوين المزمع إنجازه داخل المؤسسة وخارجها، والمؤسسات التكوينيّة التي يعتزم المؤجّر التعاقد معها لإنجاز العمليّات التكوينيّة فضلا عن اتفاقيّات التكوين المبرمة بين المؤسسة والجهاز التكويني التي تقرض عرضها على الهيكل الممثل للعملة. فبهذا المعنى يبدو أنّ المشرّع قد سعى لتشريك الأطراف الاجتماعيّة في تشخيص حاجات التكوين المطابقة للكفاءات المطلوبة وتفعيلها.

وتتأكّد أهميّة الحوار الاجتماعي في تعزيز القدرة التنافسيّة للمؤسسة في علاقة بالموارد البشريّة من خلال تدعيم دور هياكل الحوار داخل المؤسسة كلّما تعلّق الأمر بالصحة والسّلامة

⁵⁷ Favennec-Aery et Verknidit (P.-Y.) : Droit du travail, 3^{ème} éd., L.G.D.J., 2011, p. 344.

⁵⁸ الفصل 160 م.ش. فقرة ب.

المهنية. فوعيا بأن كثافة الأخطار المهنية تعتبر من أهم مؤشرات القدرة التنافسية للمؤسسة⁵⁹، وبأن العناية بالصحة والسلامة المهنية تعدّ مكسبا للمؤسسة للمحافظة على الإنتاج وتحسين الإنتاجية قام المشرع بإحداث لجنة فرعية منبثقة عن اللجنة الاستشارية للمؤسسة تسمى "لجنة الصحة والسلامة المهنية" عززت هياكل الحوار داخل المؤسسة وقد مكّنها من صلاحيات مميزة في هذا المجال تراوحت بين الاقتراح والتحري والتنظيم⁶⁰.

فهي أولا تقترح برامج الوقاية من الأخطار المهنية والتدابير اللازمة للسيطرة على أسباب حوادث الشغل الخطيرة والأمراض المهنية. وتتعهّد ثانيا بإجراء الأبحاث بمناسبة كل حادث شغل خطير أو مرض مهني. وتتكلّف أخيرا بإعداد مشاريع الأنظمة والتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وتقوم بالإعلام والتكوين في مجال الصحة.

بقي أنّ مختلف هذه المجالات التي تعكس الوظيفة الاقتصادية للحوار الاجتماعي بالسعي لتوجيهه لضمان النجاعة الاقتصادية للمؤسسة لم يكن ليخل من نقائص أبرزت معها قصور المنظومة القانونية عن تحقيق المراد منها، وهو ما يستدعي ضرورة تطويرها لتمثل بحق أداة لتحقيق تنافسية المؤسسة.

الجزء الثاني: تطوير الحوار الاجتماعي كآلية لتحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة :

يثبت واقع الحوار الاجتماعي قصورا في اعتماده كآلية تتحقّق عبرها القدرة التنافسية للمؤسسة. وحتى لا يظلّ الأمر مجرد "وهم" تحتاج المنظومة القانونية المكرّسة في الغرض لتطوير وإرساء قواعد عصرية قادرة أن تساهم فعلا في مجابهة التحديات الراهنة وتكون عنصرا فاعلا في تحقيق النجاعة الاقتصادية للمؤسسة⁶¹. ويبقى تأمين ذلك رهين الاستجابة لضرورات الملائمة من جهة (الفقرة الأولى) ولمقتضيات التكريس من جهة ثانية (الفقرة الثانية).

⁵⁹ المنجي طرشونة : المقال السابق، ص 4.

⁶⁰ سناء سويسي : الأطروحة السابقة، ص 342.

⁶¹ Teyssié (B.) : Vers un renouveau du droit de la représentation du personnel ?, La semaine juridique sociale, Mai 2015, 1163.

الفقرة الأولى : الاستجابة لمقتضيات الملاءمة :

تفتقد المنظومة القانونية للحوار الاجتماعي للنجاعة اللازمة بما قد يحول دون أن يكون آلية فعلية لتحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة.

ولعلّ تجاوز غياب الجدوى في ظلّ تعدّد الأحكام القانونية لا يمكن أن تتحقّق إلاّ عبر الاستجابة لضرورات الملائمة مع حقيقة واقع العلاقات المهنية، وهو ما يقتضي تفعيل والتدعيم والتدقيق وأخذ المعايير الدولية بعين الاعتبار. ولقد بات التفعيل الحقيقي لبعض المقتضيات القانونية المنظّمة للحوار الاجتماعي كآلية تضمن قدرة المؤسسة على المنافسة ضرورة ملحة تقتض تدخلاً في اتجاه الدّفع أولاً بتنفيذ مقتضيات العقد الاجتماعي المبرم في 2013 باعتباره الإطار المرجعي لتنظيم وإدارة الحوار الثلاثي وثانياً بتجسيد البعض من مهام هياكل الحوار داخل المؤسسة واقعياً وفي مقدّماتها اللّجنة الاستشارية للمؤسسة وتحديد تلك المرتبطة "بتنظيم العمل قصد تحسين الانتاج والإنتاجية"⁶²، حيث ظلّ ميدان التدخّل صورياً لارتعانه بمسألتي الإنتاج والإنتاجية والتي غاب تفعيلهما إلى حدّ الآن رغم تنامي مراجعات الاتفاقيات المشتركة. وقد يعود الأمر لأسباب متعدّدة تجد البعض منها أساساً في صعوبة تجسيد بعض أحكام مجلة الشغل المتعلّقة بالإنتاجية على أرض الواقع على غرار أحكام الفصل 134-3 م.ش. والذي تمّت إضافته خلال التنقيحات التي عرفت المجلة سنة 1996 بهدف تحسين الإنتاجية في العمل والذي ينصّ على إمكانية تحديد جزء من الأجر على أساس الإنتاجية بمقتضى اتفاقات تبرم داخل المؤسسة بين المؤجّر وممثلي العملة. ولقد بقي هذا الحلّ دون تفعيل حقيقي لعدّة أسباب لعلّ أهمّها غياب آليات ومقاييس واضحة لتقدير الإنتاجية بصفة موضوعية في سائر القطاعات⁶³. ثمّ إن تعدّد الإجراءات الموضوعية حول مقاييس الإنتاج صلب الاتفاقيات المشتركة القطاعية تساهم بدورها في الحيلولة دون تفعيل هذه المسائل كجوهر في الحوار الاجتماعي⁶⁴. فقد اعتمدت هذه الأخيرة في جلّها ما ورد بالفصل التاسع من الاتفاقية المشتركة الإطارية والذي ينصّ على ضبط مقاييس

⁶² الفصل 160 جديد م.ش.

⁶³ النوري مزيد : المقال السابق، ص 9.

⁶⁴ عبادة المحجوبي : التقرير السابق، ص 56.

الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكوّن من فنيين إثنين ينوبان المؤسسة وفنيين إثنين يعينهما ممثّلو العمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة وفي غيابهما يتمّ تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة، وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، يرفع الخلاف إلى لجنة فنية أخرى للبتّ فيها تجمع إضافة لخبير تعينه منظّمة أصحاب العمل وآخر تعينه منظّمة العمّال خبر ثالث في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل على التوفيق بينهما. والثابت أن نقص الخبراء المستقلين المختصين في مسألة الجودة ومقاييس الإنتاج في جلّ القطاعات والاختصاصات فضلا على غياب هيكل وطني أو قطاعي يعني بضبط مقاييس الإنتاج أو يساعد أطراف الإنتاج بالمؤسسة على تجسيد ذلك⁶⁵، من شأنه أن يمثّل أحد أهمّ العراقيل التي تمنع الحوار الاجتماعي من المساهمة في تجسيم المقنضيات المتعلقة بالتشاور والتفاوض حول دفع الإنتاج وتحسين الإنتاجية، ويجعل من هذه المسائل آخر الاهتمامات بمواقع الإنتاج بالمؤسسة.

ويمكن اختيار بعث مركز وطني ثلاثي الأطراف للنهوض بالإنتاجية والجودة بالمؤسسة الاقتصادية كأحد الحلول الهيكلية لتجاوز بعض هذه الصّعوبات حتّى يساعدها على تدعيم طاقة إنتاجها وتحسين قدراتها التنافسية ويمكنها من مجابهة المنافسة سواء الداخلية أو الخارجية⁶⁶. كما تندرج في هذا التمشّي ضرورة مراجعة الفصل 335 جديد من مجلّة الشغل المتعلّق بإحداث اللّجنة الوطنية للحوار الاجتماعي استنادا لعدم تفعيلها منذ إقرارها وذلك إمّا بتفعيلها حتّى تكون خير داعم للحوار الاجتماعي داخل المؤسسة أو حذفها وتعويضها بهيكل آخر يضمن النّجاعة. ونفس هذا التمشّي يتّجه سحبه من أجل تفعيل المجلس الأعلى للمؤسسة حتّى لا يبقى مجرد هيكل فاقد للوجود الحقيقي على أهميّة صلاحيّاته.

وقد يحول من جهة أخرى ربط المؤسسة بشروط تشغيل 40 عاملا قارا على الأقلّ لتركيز اللّجنة الاستشارية للمؤسسة أو بتشغيل بين 20 و 30 عاملا قارا لتركيز نيابة العملة دون بعث

⁶⁵ عبادة المحجوبي : التقرير السابق، ص 56.

⁶⁶ عبادة المحجوبي : التقرير السابق، ص 57.

هياكل الحوار الاجتماعي، خاصة إذا ما سلمنا بالنسبة الكبرى للمؤسسات التي تشغل دون هذا العدد أو التي تركز أساسا في تشغيلها على اليد العاملة غير القارة في ظل مرونة التشغيل التي تميز اليوم واقع العلاقات الشغلية لتحرم بذلك المؤسسات الصغرى من أحد أهم الآليات التي تسمح لها بضمان قدرتها على المنافسة. لذا يبدو من الملائم توسيع دائرة الحوار الاجتماعي بمراجعة شروط تركيز هذه اللجنة والتخلي عن تعميم شرط العامل القار على جميع العملة لتركيز اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نيابة العملة.

واعتبارا لجدوى ارتباط تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة بضرورة أن تتبثق الحلول المتعلقة بها مباشرة من داخلها، يقتضي منطق الأمور ضرورة التركيز على الحوار والتفاوض داخل المؤسسة عبر تدعيمه في قطع مع مركزية التفاوض، وهي الصفة المهيمنة والتي يجمع عليها الشركاء الاجتماعيون. فتأمين النجاعة الاقتصادية للمؤسسة يستدعي النهوض بالتقنين الذاتي الاتفاقي لها عبر تطوير المكانة التي تحتلها الاتفاقيات المشتركة للمؤسسات كثمرة للحوار الاجتماعي في علاقتها بالاتفاقيات المشتركة القطاعية، ذلك أن تبعية الأولى للثانية سواء من حيث وجودها أو من حيث محتواها⁶⁷ من شأنه أن يمثل تقييدا لحرية الأطراف في التفاوض وعائقا يحول دون دعم المفاوضة داخل المؤسسة خاصة وأن العديد من المؤسسات لا تخضع إلى اتفاقيات قطاعية إذ أن هذه الأخيرة لا تغطي كافة القطاعات⁶⁸. ويستدعي الأمر تبعا لذلك إلغاء التبعية التي تخضع لها المفاوضة داخل المؤسسة والقبول بإمكانية إبرام اتفاقية مشتركة للمؤسسة في غياب اتفاقية قطاعية وبدون طلب موافقة خاصة من وزير الشؤون الاجتماعية⁶⁹.

ويتلاءم تكريس حرية اختيار الأطراف لمستوى التفاوض والتخلي عن التحديد التشريعي لمستوى معين من التفاوض مع أحكام الاتفاقية الدولية عدد 87 في فصلها الرابع والتي أكدت

⁶⁷ الفصل 44 م.ش.

⁶⁸ Tarchouna (M.) : La négociation collective en Tunisie, Thèse pour le Doctorat d'Etat, Faculté des sciences économiques, humaines et des sciences juridiques, Paris I, 1986, p. 99.

⁶⁹ الفصل 44 م.ش.

على أن يكون مستوى التفاوض وليد اختيار الأطراف باعتبار أنهم المؤهلين أكثر من غيرهم لتحديد مستواه الذي يستجيب لأهدافهم.

ويمكن أن يقتضي دعم الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة اعتبارا لضرورة الاستجابة السريعة للتغيرات الاقتصادية المتلاحقة اقتران ما سبق بتوزيع المسائل المطروحة للتفاوض وتقسيمها بين مختلف مستوياته وخاصة بين المؤسسات والقطاعات⁷⁰ بحسب خصوصية تلك المسائل⁷¹. ومن شأن ذلك أن يضمن لا فقط الأخذ بعين الاعتبار عند ضبط ميدان التفاوض داخل المؤسسة وتحديد محاوره بصورة دقيقة وواضحة مختلف المسائل شديدة الالتصاق بواقعها، بل وأيضا التخلّص من ارتباط مجالات التفاوض أساسا بالمسائل التقليدية ذات العلاقة بالأجور والمنح دوناً عن مجالات أخرى لا تقل أهمية عنها مثل تحسين الإنتاجية وشروط الصحة والسلامة المهنية والتكوين المهني⁷².

ولعلّ أفراد المؤسسة بالتفاوض حول المجالات ذات العلاقة بضمان قدرتها على المنافسة من شأنه أن يجعل من الحوار الاجتماعي آلية حقيقية يتحقّق بها هذا الهدف. ويمكن أن يمثل تبعاً لذلك تنظيم توقيت العمل ومدة العمل الفعلية وتحديد الجزء غير القارّ من الأجر وإسناد الرّخص السنوية والأسبوعية مجموعة مسائل يتعيّن التنصيب على أفراد المؤسسة بإبرام اتفاقات بشأنها. ومن شأن هذا التحديد الدقيق أن يمنع مبدئياً التداخل بين ما هو محلّ تفاوض وجوبي وما هو محلّ تقرير آحادي من المؤجّر⁷³.

ويمكن ملاحظة هذا التداخل في التشريع التونسي في ظلّ غياب تخصيص الهيكل النقابي داخل المؤسسة بالنظر في ميادين محدّدة. فالفصل 117 م.ش. مثلاً يجعل من تحديد الإجازة

⁷⁰ Supiot (A.) : Dérèglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise, Dr.Soc. n°3, 1989, p. 198.

⁷¹ Rodière (P.) : Accord d'entreprise et convention de branche ou interprofessionnel, négociation, indépendance, subordonnée ou articulée, Dr.Soc. n°11, 1982, p. 711.

⁷² النوري مزيد : المقال السابق، ص 11.

⁷³ Supiot (A.) : art. précité, p. 199.

السنوية مجالا للتفاوض أو التقرير الأحادي على حدّ سواء دون تخصيص أحدهما دون الآخر، وهي وضعيّة قد تكون مصدرا للتنازع في صورة تمسك كلّ طرف باختصاصه في ذلك.

ويمكن للتداخل أن يتحقّق بدوره صلب الميدان التفاوضي نفسه نتيجة الغموض الذي يشوب بعض النصوص التشريعيّة حول تحديد الهيكل المؤهل لإبرام الاتفاق داخل المؤسسة، حيث يحتمل الفصل 134-3 م.ش. القبول بإبرام اتفاقيات من طرف العملة غير النقابيين لتبرز معها الاتفاقات غير النموذجيّة⁷⁴. وقد يمثّل ذلك قانونا مصدرا للتداخل وللتنازع حول أحقيّة إبرام الاتفاقيات بين الهياكل النقابيّة وغير النقابيّة، رغم أنّ الواقع قد يفنّد ذلك بالنظر لاستحواذ الهياكل النقابيّة على أغلب المسائل حتّى تلك التي من المفروض أن تكون محلّ حوار في إطار اللّجنة الاستشاريّة للمؤسسة⁷⁵. لذلك يبدو من الأمثل تشريعيا رفع الغموض في هذا الشأن وإعطاء الأولويّة للهيكل النقابي باعتباره الهيكل الأصلي للتفاوض، وهو الحل الذي تمّ الأخذ به في أحكام الفصل 68-2 م.ش. على أنّه تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار بمعطى تحييد المؤسسات المنافسة النقابية واستبعاد هذه الأخيرة عن أماكن العمل بحيث لا يقع القبول إلّا بتمثيل نقابة واحدة داخل المؤسسة.

وقد يتلاءم ذلك من جهة أخرى مع أحكام الاتفاقية الدوليّة للعمل عدد 135 المتعلّقة بممثلي العمّال والتي على أساسها يمكن اقتراح مراجعة أحكام مجلّة الشغل في اتجاه تمكين كلّ مؤسسة لا يتواجد بها تمثيل نقابي من إبرام الاتفاقية المشتركة للمؤسسة مع ممثّلين يقع اختيارهم عن طريق الانتخاب لمدة محدودة ترتبط بمدّة التفاوض لا غير⁷⁶.

وضمّانا لتحقّق تفاوض جدّي حول مختلف المسائل التي تدفع بالمؤسسة لتطوير انتاجها والتلاؤم مع المتغيّرات الاقتصاديّة يتعيّن أن يتمّ تكريس دوريّة التفاوض الوجوبي داخل المؤسسة

⁷⁴ Supiot (A.) : art. précité, p. 198.

⁷⁵ عبادة المحجوبي: التقرير السابق، ص 54.

⁷⁶ تسمح الاتفاقية الدوليّة المصادق عليها من تونس في 2007 بأن يمثّل عمّال المؤسسة في المفاوضات ممثّلين منتخبين من قبلهم بحريّة وفقا لقواعد خاصّة تنصّ عليها القوانين الوطنيّة أو الاتفاقيات الجماعيّة، وبشرط أن لا تتضمّن مهامهم أيّ نشاطات تدخل في اختصاص النقابات العماليّة، أو أن يقع استخدام وجودهم لإضعاف موقف وأهميّة النقابات العماليّة.

اعتبارا لضرورة الانسجام مع أوضاع السوق المحلية والعالمية. ويفترض تحقق هذا الهدف لا فقط الاستجابة لضرورات الملاءمة بل وأيضا لمقتضيات التكريس.

ب- الاستجابة لمقتضيات التكريس:

في ظلّ تعدّد النقائص التي تشكو منها المنظومة القانونية للحوار الاجتماعي كآلية لتحقيق القدرة التنافسية كالمؤسسة، أضحى من الضروري اليوم تدخّل المشرّع في اتجاه القيام بمراجعة شاملة تهدف لتطوير الإطار القانوني.

وتقوم المراجعة أساسا على سدّ الثغرات التي قد تعيق التشارك الفعلي وتحول دون التوازن الحقيقي بين أطراف الإنتاج بما يؤدي لتهميش دور هياكل الحوار في هذا السياق.

فرغم تعدّد المحاولات التشريعية للدفع بالدور الاقتصادي للجنة الاستشارية للمؤسسة إلا أنها تظلّ محتشمة وهو ما يفرض معها ضرورة توسيع صلاحياتها في الميدان الاقتصادي حتى لا تتحوّل لمجرد هياكل تأديبية⁷⁷. ويفترض في هذا الإطار، وبهدف إيجاد حلول سريعة وناجعة للمؤسسة بما يحفظ قدرتها التنافسية، توسيع دور اللجنة ليشمل مجالا هاما وهو الوقاية من الصعوبات الاقتصادية. فعلى أهمية الأحكام الواردة صلب الاتفاقيات المشتركة القطاعية ذات العلاقة بالمسألة، إلا أنها تبقى غير كافية في غياب نصّ تشريعي عام يفرض تدخلها باعتبار عدم قدرتها على الإلزام بجميع المؤسسات طالما وأنها تنطبق على قطاع معين ومحدّد. ويقتضي الأمر بهذا المعنى تدخلا تشريعيّا يجعل من استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة أساسا لإجراءات الطرد لأسباب اقتصادية وفنية وذلك بسنّ نصّ خاصّ صلب مجلة الشغل يقضي بالزامية استشارة ممثلي العملة وإعلامهم حول برنامج الطرد والتدابير المتعيّن اتّخاذها لتفاديه، خاصّة وأنّ ذلك لا يمكن إلا أن يكون نافعا لمعالجة صعوبات المؤسسة⁷⁸. ويمكن الاستئناس في هذا الصدد بالحلول المكرّسة بالقانون المقارن. فالمشرّع الفرنسي لم يكتف فقط بإقرار حقّ اللجنة في أن تستشار بل

⁷⁷ الثوري مزيد : المقال السابق، ص 8.

⁷⁸ المنجي طرشونة: التشغيل والإطار التشريعي لعلاقات الشغل والحماية الاجتماعية، الندوة الوطنية حول التشغيل، وزارة التكوين والتشغيل، دراسة مرقونة، 1989، ص 99.

دأب أيضا على الرجوع للهيكل الممثلة للعملة كلما تقرّر وضع حدّ لعقد شغل لسبب اقتصادي حيث أوجب عرض هذه الأسباب عليها ومنحها صلاحية الحصول على جميع الوثائق التي مكنها من اقتراح حلول بديلة عن الطرد تحفظ مواطن الشغل والاستعانة بخبراء لدراسة وضعيّة المؤسسة⁷⁹. ولا شك أنّ اعتماد مثل هذه الحلول صراحة صلب التشريع التونسي من شأنه أن يدعم دور الحوار في تمكين المؤسسة من البقاء في السوق بالنظر لطابعها الوقائي الاستباقي. ثم إنّ ارتهان تحقيق القدرة التنافسيّة للمؤسسة بتحقيق السّلم الاجتماعي داخلها يستوجب تفادي النقائص القائمة صلب الإطار القانوني المنظّم لتسوية نزاعات العمل الجماعيّة إن أفرز التطبيق ضعف دور اللّجنة الاستشاريّة للمؤسسة في معالجة الخلافات. ويبدو أنّ هذا الضّعف مرده بالأساس إغفال الطّرف النقابي حيث لا يتصوّر الهيكل الذي يمتلك حقّ استعمال سلاح الإضراب يمكن أن يتنازل عنه ويقتنع بحلول صادرة عن لجنة غير ممثّل في تركيبها خاصّة وهو الذي يتمتّع بحقّ التفاوض حول إبرام اتّفاق مع المؤجّر لإنهاء النزاع أو حقّ الإعلان عن الإضراب⁸⁰، لذلك يبرز أنّه من الأجدى تدارك النقائص عبر تشريك الهيكل النقابي خاصّة وأنّ هذا الأخير ولئن مثّل عادة هيكلًا للمعارضة والمنازعة إلّا أنّ ذلك لا ينفي قدرته على اتباع طرق سليمة طالما وأنّ الإضراب لا يمثّل بالنسبة له هدفًا في حدّ ذاته بل يظلّ الملجأ الأخير بعد استنفاد الطرق السليمة⁸¹، وأنّه يبقى الطّرف الذي يمتلك تأثيرًا حاسمًا في التوصل لحلّ سلمي للنزاع باعتبار أنّ النقابات تتمتّع بحقّ التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات المشتركة وحقّ الإعلان عن الإضراب⁸².

واعتبارا لأهميّة التقنين الذاتي الاتفاقي للمؤسسة في تحقيق النّجاعة والجدوى الاقتصاديّة لالتصاقه بواقع المؤسسة إذ يمثّل انعكاسًا لحوار فعلي لا وهمي داخلها، يقتضي الأمر تدارك النقائص التي قد تعيق ذلك ويمثّل غياب الإطار القانوني للتفاوض أحد أهمّ العراقيل التي تمنع

⁷⁹ Grange (J.) : Comité d'entreprise, annonces publiques et restructurations, observations en marge de la circulaire de 5 mai 2002, Dr.Soc., n° 7/8, 2002, p. 713.

⁸⁰ Mzid (N.) : Thèse précitée, p. 287.

⁸¹ سناء سويسبي: الأطروحة السابقة، ص 346.

⁸² محمّد باللطيف : قانون الشغل بين حماية حقوق العامل وضمان مصلحة المؤسسة، ملتقى جهوي بدائرة محكمة الاستئناف بصفاقس حول حماية حقوق العامل وضمان مصلحة المؤسسة، 14 أفريل 2007، سلسلة الملتقيات والدورات 2008، المعهد الأعلى للقضاء، ص 113.

تطوير الحوار داخل المؤسسة. فرغم اهتمام المشرّع التونسي بنتائج التفاوض بتنظيمه للاتفاقيات المشتركة فإنّ ذلك يبقى منقوصا لإغفاله تحديد إجراءات التفاوض من ضبط للهيكل المؤهل لذلك داخل المؤسسة وتنصيب على القواعد المنظمة لسيره، ثم إنّ إهمال تحديد الهيكل النقابي المؤهل للتفاوض داخل المؤسسة نتيجة التفاوض عن تنظيم التواجد داخل هذه الأخيرة والاعتراف الصريح به⁸³ أفرز مزيدا من التعثر.

والثابت أنّ غياب الالتزام بالتفاوض المحمول على كاهل الأطراف الاجتماعية، والذي يمثّل أحد أهمّ النقائص في القانون التونسي، من شأنه أن يضعف دور الحوار الاجتماعي في تنظيم العلاقات المهنية بصفة عامّة وفي الدور الاقتصادي بصفة خاصّة⁸⁴. ويمكن في هذا الصدد ونسجا على منوال بعض التشريعات المقارنة التنصيب صلب مجلة الشغل على إلزام المؤجّر بفتح التفاوض وأخذ المبادرة في ذلك، وفي صورة تخلفه يحال هذا الواجب للطرف النقابي. وحتى لا يتحوّل التفاوض كمسار للحوار لمجرّد تفاوض صوري يفترض إحاطة وجوبية التفاوض بكلّ ما من شأنه الحيلولة دون عرقلة سيره عن طريق إلزام الأطراف المتحاورين بالتفاوض عن حسن نية⁸⁵. ويحمل هذا الالتزام عادة أكثر على المؤجّر بالنظر لخصوصية العلاقة الشغلية⁸⁶ ليلزم بموجبه بتقديم المعلومات الضرورية لفائدة الأطراف المتفاوضة حتى يمكن لهم التحاور عن وعي، وهو ما سكت المشرّع التونسي عن إقراره. لذلك وضمانا لحدّ أدنى من التوازن يصبح من الضروري إلزام أصحاب المؤسسات بتقديم المعلومات التي تهّم الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة، وهو ما أكّده الاتفاقية الدولية عدد 11 بشأن المفاوضات الجماعية في تنصيبها على حق ممثلي العملة في الحصول على معلومات تساعد على مباشرة المفاوضات الجماعية.

ولا يكفي مجرّد تضمين مبدأ وجوبية التفاوض صلب نصّ تشريعي كآلية لدعم قدرة المؤسسة على المنافسة والحفاظ عليها بل من الضروري أن يقترن التنصيب بجميع الآليات

⁸³ Mzid (N.) : Thèse précitée, p. 288.

⁸⁴ Mzid (N.) : Thèse précitée, p. 286.

⁸⁵ Cédras (J.) : L'obligation de négocier, R.T.D.com., 1985, p. 265.

⁸⁶ Pélissier (J.) : La loyauté dans la négociation collective, Dr.ouv., n°12, 1997, p. 497.

الكفيلة بتطبيقه. ويبقى التكريس الفعلي في هذا السياق، وبصورة أولية، رهين الاعتراف الصريح بالتمثيل النقابي داخل المؤسسة وعدم اقتصار ذلك على الاعتراف به صلب الاتفاقيات المشتركة.

ويفترض في هذا الإطار التدخّل لضبط الهيكل النقابي المؤهل للتفاوض في حالة التعددية النقابية والتي أضحت اليوم واقعا لا مجال لتجاهله أو التغافل عنه، وهو ما لا يمكن أن يتحقّق إلا بتدارك غياب الإطار القانوني المنظم لتمثيلية النقابات في اتجاه إقرار معايير موضوعية ودقيقة لتقدير مدى تمثيلية النقابات طبقا للتوصية عدد 163 حول المفاوضة الجماعية لسنة 1981. كما يتعيّن ولتجاوز عديد الصعوبات التي يمكن أن تقع أثناء سير التفاوض، تبني المشرّع لنصّ يسند وكالة خاصة للنائبين النقابيين بشأن إبرام اتفاقية مشتركة⁸⁷ خاصة وقد أثبت الواقع افتقار الكثير من المفاوضين للتجربة ونقصيل أغلبهم الامتناع عن تحمّل أيّ التزامات أثناء التفاوض واللجوء للهيكل النقابية الخارجية المتواجدة خارج المؤسسة حول مختلف المسائل المطروحة للتفاوض⁸⁸. وطالما أنّه من المفروض أنّ الهياكل داخل المؤسسة هي الأقدر على تأمين حوار ناجع يؤمّن ديمومة المؤسسة ونجاحاتها الاقتصادية لأخذه بعين الاعتبار متطلباتها واحتياجاتها أكثر منه على مستوى القطاع، يستوجب الأمر التنصيب صلب مجلة الشغل على إلزام المنظّمات النقابية باتّخاذ الإجراءات الضرورية لتوفير التكوين المناسب لمفاوضيها وإسنادهم تبعا لذلك وكالة خاصة في تسيير المفاوضات وإبرام الاتفاقيات كمسار للحوار⁸⁹.

يمثّل الحوار الاجتماعي سواء من خلال التشاور أو التفاوض الجماعي أحد أرقى أشكال الديمقراطية الاجتماعية واعتبارا لقدرته على المساهمة في ضمان تطوير الإنتاجية والرفع من القدرات التنافسية للمؤسسة عبر إرساءه لعلاقات مهنية سليمة يفترض تجاوز العوائق التي قد تحول دون ممارسته. ومثل هذا التجاوز قد لا يتحقّق بمجرد تدخّل تشريعي أو إصلاحات قانونية بل يبقى رهين توفر الإرادة الحقيقية لدى مختلف الشركاء الاجتماعيين.

⁸⁷ Mzid (N.) : Thèse précitée, p. 288.

⁸⁸ Tarchouna (M.) : Thèse précitée, p. 380.

⁸⁹ مثّلت هذه الحلول محور نصّين صلب مشروع تنقيح مجلة الشغل لسنة 1987.



SANA SOUSSI

