

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال

دور الإتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية
والإجتماعية للصحفيين.
(دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين الجزائريين)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال

تخصص: اتصال وعلاقات عامة

تحت اشراف الدكتور:
طبيبي رابح

من إعداد الطلبة:
شيخاوي يوسف
احمدي محمد

السنة الدراسية: 2023/2022



إهداء

أهدي تخرجي لكم أنتم اهلي وادبابي وأصدقائي
حفظكم الله ورعاكم
جميعا وأدامكم عزاً وفخراً لي في كل زمان ومكان
كما أهدي هذا العمل لوالدي ما داموا حيين
ويوم يموتان ويوم يبعثان حيين
والى كل من ساعدني وساندني من قريب أو من بعيد
في فترة إنجاز هذا البحث

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل عسى أن يمد فائدة للدارسين، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذي المشرف على هذا العمل الدكتور "طبيبي رابح" الذي رافقنا طيلة انجاز المذكرة من خلال توجيهاته وملاحظات و نصائحه. كما أتقدم بجزيل الشكر الى جميع أساتذة قسم علوم الإعلام والاتصال

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الى محاولة التعرف على دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين، فقد تم التوصل إليها بين نقابات الصحفيين وأصحاب وسائل الاعلام أو منظمات الصحافة تهدف لتحسين ظروف العمال وحماية حقوق الصحفيين في مجالات، مثل الأجور وساعات العمل والاجازات والحماية الاجتماعية وكذا التأمين الصحي، فنجد أن الاتفاقيات الجماعية تسعى الى تحقيق العدالة المهنية بين الصحفيين وتحسين ظروف العمل والحفاظ على حرية الصحافة.

ولقد اهتمت دراستنا بالاتفاقيات الجماعية وسلطت الضوء على الصحفيين الجزائريين وحقهم المشروع في الحماية، فنجد بأن هذه الدراسة خلصت مجموعة من النتائج، تمحورت اغلبها بأن الوضع المهني للصحفي الجزائري متدهور لغياب الاتفاقيات الجماعية التي تضمن له حقوقه وتمثله في المفاوضات امام الهيئة الوصية، وباختصار لما سبق ذكر نجد بان الاتفاقية الجماعية تهدف الى حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين، وتوفر بيئة عمل عادلة ومستدامة وتعزز دور الصحافة في المجتمع من خلال حماية حرية الصحافة وتأكيد حقوق الصحفيين.

Summary:

The study aims to explore the role of collective agreements in protecting the professional and social rights of journalists. These agreements are reached between journalists' unions and media owners or press organizations with the goal of improving working conditions and safeguarding journalists' rights in areas such as wages, working hours, leave, social protection, and healthcare. Collective agreements strive to achieve professional fairness among journalists, improve working conditions, and uphold press freedom.

Our study specifically focuses on collective agreements and sheds light on Algerian journalists and their legitimate right to protection. The study has yielded several results, most of which revolve around the deteriorating professional situation of Algerian journalists due to the absence of collective agreements that guarantee their rights and represent them in negotiations with regulatory bodies. In summary, collective agreements aim to protect the professional and social rights of journalists, provide a fair and sustainable work environment, and enhance the role of journalism in society by safeguarding press freedom and affirming journalists' rights.

خطة الدراسة

مقدمة

الاطار المنهجي

الإشكالية
التساؤلات الفرعية
اهداف الدراسة
أهمية الدراسة
أسباب اختيار الموضوع
تحديد المفاهيم
منهج الدراسة
مجتمع البحث وعينة الدراسة
أدوات جمع البيانات
دراسات السابقة
صعوبات الدراسة

الإطار النظري

الفصل الأول: الإتفاقيات الجماعية.

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الاتفاقيات الجماعية.

المطلب الأول: نشأة الاتفاقيات الجماعية

المطلب الثاني: أهمية الاتفاقيات الجماعية

المطلب الثالث: خصائص الاتفاقيات الجماعية

المبحث الثاني: إبرام الاتفاقيات الجماعية وأهم أهدافها

المطلب الأول: موضوع اتفاقية العمل الجماعية

المطلب الثاني: تكوين واعداد اتفاقية جماعية

المطلب الثالث: أطراف الاتفاقية الجماعية

المبحث الثالث: مستويات الاتفاقيات الجماعية وتطبيقها

المطلب الأول: مستويات الاتفاقيات الجماعية

المطلب الثاني: تطبيق الاتفاقيات الجماعية

المطلب الثالث: آثار الاتفاقيات الجماعية

الفصل الثاني: الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين.

تمهيد

المبحث الأول: الحقوق المهنية.

المطلب الأول: الحصول على المعلومات وحمايتها

المطلب الثاني: حق الاحتفاظ بالسرية واهميتها

المطلب الثالث: حق التصحيح والرد واهم خصائصهم وشروطهم

المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية

المطلب الأول: الأوضاع الاجتماعية وضعف تكوين الصحفي

المطلب الثاني: حق التأمينات الاجتماعية والعطل

المبحث الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنية الاجتماعية للصحفيين

المطلب الأول: الاتفاقيات الجماعية المنظمات والمؤسسات الصحفية

المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الخاصة

المطلب الثالث: الحماية القانونية للصحفي

الاطار التطبيقي

الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المحور الأول: البيانات الشخصية

المحور الثاني: اتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية

المحور الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنية والاجتماعية

للصحفيين

المحور الرابع: رؤية استشرافية لمستقبل الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات

الإعلامية الجزائرية

نتائج الدراسة المتوصل إليها

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

مقدمة

مقدمة:

إن الاتفاقيات الجماعية تعتبر من بين المواضيع التي برزت في العقود الأخيرة خلال القرن 19 وبعدها في القرن 20 نتيجة ارتفاع الوعي النقابي وتسابق التشريعات العمالية للاعتراف للعمال بحرية ممارسة حقوقهم، فقد حلت كآلية جديدة لتنظيم علاقات العمل وضبط عقود العمل الفردية التي أدت الى افراط حرية التعاقد وتردي أوضاع العمال المادية والمهنية، وهذا ما جعل التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يحكم المجال الاجتماعي لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية.

وعليه فإن الاتفاقيات الجماعية تلعب دور هام في حماية حقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين، فالصحفيون يواجهون تحديات عديدة في ممارسة عملهم بحرية وبدون تعرض للتهديدات أو الاعتداءات فقد يتعرضون للعنف والتعسف والتضييق على حرية التعبير والقمع السياسي والقوانين المعادية للصحافة، لذلك الاتفاقيات الجماعية تسعى لضمان حقوق الصحفيين من خلال تعزيز قدرتهم على العمل في بيئة امنة ومستدامة، بالإضافة تشجيع الاتفاقية على التعاون والتنسيق بين الصحفيين والمنظمات ذات صلة، مثل النقابات الصحفية ومنظمات حقوق الانسان، لتعزيز حماية حقوق الصحفيين والعمل على تحسين ظروفهم المهنية.

وان توجهه الجزائر الى تعديلات في قانون العمل ناتج عن السياسة الاقتصادية التي انتهجتها، فمن خلالها ظهرت نزاعات جماعية بقدر أكبر بسبب تضارب مصالح العمال وأصحاب العمل، فهذه الإصلاحات أدت وأظهرت مبادئ جديدة في عالم الشغل، بدأ من سنة 1990، فظهر التفاوض الجماعي بخصوص شروط وظروف العمل، ولتقليل من هذه النزاعات ووجب وضع اتفاقية جماعية تساعد على تنظيم ظروف العمل.

ومنه فإن الاتفاقيات الجماعية ضرورية في قانون العمل نظرا لما تشكله من أهمية، وذلك لتنظيم وتطوير عالم الشغل من خلال القواعد المضبوطة، يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، فهي أداة للحوار والتشاور بينهم للوصول الى ثمرة المفاوضة الجماعية.

وانطلاقاً مما تقدم قسمنا هذا البحث إلى ثلاث أطر حاولنا من خلالها الإجابة على الإشكال العام للدراسة المتمحورة حول دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين.

وقد خصصنا الإطار الأول لتقديم وعرض الخطوات المنهجية للدراسة، تطرقنا من خلاله إلى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، كما تناولنا كذلك أهداف وأهمية الدراسة، لننتقل إلى أسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم، مروراً إلى منهج ومجتمع الدراسة، وكذلك الأداة المستخدمة في الدراسة، وفي الأخير الدارسات السابقة والصعوبات التي واجهتنا أثناء البحث.

أما في الإطار النظري تناولنا فيه فصلين حيث عنوانا الفصل الأول بـ الاتفاقيات الجماعية، واندرج فيه ثلاث مباحث: المبحث الأول حول ماهية الاتفاقيات الجماعية أما المبحث الثاني والذي كان عنوانه بإبرام الاتفاقيات الجماعية وأهم أهدافها، وفيما يخص المبحث الثالث والذي عنوانا بمستويات الاتفاقيات الجماعية وتطبيقها.

أما الفصل الثاني المعنون بـ الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين، وقد احتوى على العناصر الرئيسية التالية: الحقوق المهنية، الحقوق الاجتماعية، واقع الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق الصحفيين.

وأما الإطار التطبيقي المعنون بـ عرض وتحليل نتائج الدراسة، اندرج فيه أربع محاور: البيانات الشخصية، اتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية، دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنية والاجتماعية لـصحفيين، كذلك رؤية استشرافية لمستقبل الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية، ووصولاً إلى نتائج الدراسة لتكون آخر محطة خاتمة الدراسة.

الإطار

المنهجية

- 1- الإشكالية.
- 2- التساؤلات الفرعية.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أسباب اختيار الموضوع.
- 6- تحديد المفاهيم.
- 7- منهج الدراسة.
- 8- مجتمع البحث وعينة الدراسة.
- 9- أدوات جمع البيانات.
- 10- الدراسات السابقة.
- 11- صعوبات الدراسة.

(1) الإشكالية:

إن علاقة العمل من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة بصورة مخالفة لما كانت عليه في السابق، وخرجت عن الإطار التقليدي بفضل ارتفاع الإدراك النقابي وذلك بعد ظهور الثورة الصناعية الأوروبية التي أحدثت تغيير في الموازين لحماية حقوق العمال من المعاناة في ظل تلك الظروف المستعصية سابقا نتيجة عدم وجود الحرية في ممارسة حقوقهم النقابية.

وقد برزت إليه الاتفاقيات الجماعية منظمة وضابطة لعقد العمل الفردي، وعملت بالخصوص على الجانب المادي والمهني لتحقيق العدالة الاجتماعية بطريقة حضارية وسلمية منظمة ومنظمة للعلاقات العمالية وبفضلها زادت في رفع مستوى الوعي لديها، مما أدى إلى توحيد الصفوف والتضامن لمواجهة استغلال مسؤولي المؤسسات، وكذلك نجد أنها تعود بفوائد لأصحاب العمل من خلال حلها للعديد من المشاكل والخلافات بينهم من إضراب وتذمر، كما ساهمت في تحقيق الوقاية من النزاعات وذلك لأنها تجمع طرفي علاقة عمل على طاولة الحوار والوصول إلى نتيجة من خلال المشاورات و التفاوض، ومنها تزايدت أهمية الاتفاقيات الجماعية في ظل تغييرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها المجتمعات.

ومن بين التحديات التي تواجه المؤسسات الإعلامية هي الاتفاقيات الجماعية التي تسعى إلى المواجهة المباشرة للمطالبة بالحقوق المزامنة للتغيرات الجديدة، وأهم الوسائل التي عمدتها هذه الأخيرة هي اللجوء إلى حماية قانونية تحفظ وتحقق مطالبهم، وعلاوة على ذلك قد تكافح مؤسسات الإعلام الالتزام بموجب الاتفاقية الجماعية في تلبية معاييرها من ظروف عمل ومزايا وأجور، وبشكل عام فإن الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية تعد تحديا للتفاوض بشأنها وتنفيذها وذلك لإمكانية تأثيرها على حقوق العمال وأمنهم الوظيفي لما تتطلبه هذه المفاوضات من قضايا تعالج حوارا وتعاوننا دائم بين المؤسسات الإعلامية والنقابات مع الالتزام بحماية حقوق الإعلاميين.

وعلى هذا الأساس وبناء على ما سبق ذكره وللتعمق في
حيثيات موضوعنا نطرح التساؤل التالي:

ما هو رأي الصحفيين الجزائريين في الاتفاقيات الجماعية
لقطاع الإعلام ومدى حمايتها لحقوقهم المهنية والاجتماعية؟

(2) التساؤلات الفرعية:

✓ إلى أي مدى تساهم الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق
الصحفيين؟

✓ ما مدى التمايز بين حقوق الصحفيين في القطاع العام
والخاص؟

✓ هل الاتفاقيات الجماعية فاعلية في الدفاع عن حقوق
المؤسسات الإعلامية؟

✓ ما هو الدور الذي تلعبه النقابة الصحفية في حماية حقوقهم في
ظل الخصوصية؟

(3) أهداف الدراسة:

إن الهدف من دراسة موضوع الاتفاقيات الجماعية هو محاولة
ربط وبناء علاقة متماسكة ومنسجمة بين المؤسسات الإعلامية
والصحفيين في القطاعين العام والخاص دون اللجوء إلى أساليب
تعسفية وغير لائقة.

كما تهدف الدراسة إلى معالجة شروط العمل والضمانات
الاجتماعية لتعزيز المرونة في مختلف المؤسسات الإعلامية من خلال
العمل على التخفيف من آثار عدم المساواة، وكذلك تحسين الاتفاقيات
الجماعية لظروف العمل الاجتماعية والمهنية.

تعمل الاتفاقيات الجماعية من خلال التفاوض ولجان الحوار
المشترك بين الإدارة والنقابة، للتوافق بين مصالح العمال بصورة أكثر
فاعلية.

(4) أهمية الدراسة:

إن موضوع الاتفاقيات الجماعية يشكل عمود رئيسي لعلاقات
العمل الجماعية والفردية، باعتبارها مكملة للنصوص التشريعية
لمنظمات العمل لتكون أكثر ملائمة لظروف العمل ورؤساء العمال
والتوازن بين مصالحهم، وعليه فإن الاتفاقيات الجماعية وما تكتسبه من

أهمية في حماية حقوق الصحفيين لتحديد أسمى الجهود والاقتراحات السياسية لتشجيع المفاوضات الجماعية بين النقابات والمؤسسات الإعلامية في ظل التحديات التي تواجههم لتحسين ظروف العمل من أجور وأمن وظيفي.

(5) أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع دراسة هو أول عائق يواجهه الطالب في بداية بحثه، وكما أن بعض الظواهر تثير في الباحث فضول وحب المعرفة ومحاولة إيجاد حلول لها وتفسيرها وتحليلها، وقد تم اختيار هذا الموضوع الذي يدرس دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق الصحفيين لعدة أسباب منها:

• أسباب ذاتية:

- ✓ الاهتمام والميول الذاتي والرغبة في الاستفادة من الموضوع.
- ✓ محاولة فهم دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق الصحفيين.
- ✓ القناعة بأنه يجب على الباحث تقديم فائدة تخدم رصيده المعرفي والعلمي.

• أسباب موضوعية:

- ✓ إفادة القراء والباحثين.
- ✓ تسليط الضوء على دور الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية.
- ✓ جدلية موضوع الاتفاقيات الجماعية التي أصبحت إشكالا في المؤسسات الإعلامية.
- ✓ الوصول إلى نتائج تساهم في التنوع العلمي والمعرفي.

(6) تحديد المفاهيم:

1- تعريف الاتفاقيات:

هي الاتفاقيات التي تبرمها الدول في غير الشئون السياسية فيطلق عليها اسم اتفاقية أو اتفاق تبعاً لأهمية ما اتفق عليه ونطاقه وعدد الدول لمشاركة فيه، وتعقد بإجراءات بسيطة غير مطولة ولا معقدة، إذ تعقد بمرحلتين فقط هما المفاوضات والتوقيع من دون الحاجة إلى تصديق عليها. (الفهداوي ورحيم كريم زنكنه، 2018، صفحة 477)

وتعرف كذلك عبارة عن اتفاق بين أشخاص القانون الدولي المخصص لإحداث نتائج معينة، وهي شبيهة في النظام الداخلي بالقانون والعقد. (روسو، 1979، صفحة 34)

- تعريف اجرائي:

هي توافق بين اشخاص على إبرام قاعدة ما يتفق عليها وتشمل إرادتهم وأراءهم وقبولهم لما حملته من شروط لحظ حقوق مع تأدية الواجبات.

2- تعريف الاتفاقيات الجماعية:

هي اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو تنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلاً من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل، وذلك التفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديد بصورة جماعية. (هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، 2006، صفحة 195)

هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل في فئة ما أو فئات مهنية، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصراً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية مهنية. (القانون الجزائري رقم 11، 1990)

تعريف اجرائي:

هي اتفاقيات تبرم بين أصحاب العمل والعمال لتحقيق منافع مشتركة بينهم، ويتم ذلك عن طريق تنظيمات نقابية ممثلة للعمال لدفاع عن مصالحهم لضمان شروط العمل.

3- تعريف الحماية:

❖ الحماية في اللغة:

مصطلح الحماية مأخوذ من الكلمة اللاتينية *protéger* أي حمى، ويعبر هذا المصطلح عن احتياط يرتكز على وقاية الشخص أو

المال ضد المخاطر وضمان أمنه وسلامته، وقد أتت الحماية من كلمة حمي ولها معان متعددة منها: المنعة، المدافعة، النصرة، فيقال حماه حماية منعه ودافع عنه وحمي القوم هو الذي يدافع عنهم. (قشطي، 2020، صفحة 35 36)

❖ الحماية اصطلاحاً:

ويقصد بها الوسائل القانونية التي منحها المشرع لصاحب الحق لرد أي اعتداء يقع على حقه، هذه الوسائل تتمثل في الدعوى التي تثبت لصاحب الحق، والدفع الذي يثبت للمدعى عليه إضافة إلى وسائل أخرى غير الدعوى، وبموجب هذه الصفة يستطيع صاحب الحق حماية حقه والحفاظ عليه، ليحقق هدفه في الوصول إلى الغاية المرجوة من تمتعه بالحق وللاستئثار بيه. (قشطي، 2020، صفحة 36 37)

❖ التعريف الاجرائي:

الحماية هي مختلف الوسائل التي تأتي تحت ظل القانون للدفاع عن الحقوق الافراد، لما تملك من سبل وآليات للوقوف ضد أي اعتداءات أو انتهاكات للأفراد أو أشخاص في ممتلكاتهم أو شخصهم وتدافع عنهم بمختلف وسائلها القانونية، وتختلف من بلد لآخر وفقاً لنظامهم الدستوري.

7) منهج الدراسة:

إن الغرض من إجراء دراستنا وحتى نتمكن من الإحاطة بكل جوانب موضوعنا والتعمق في حيثيات بحثنا، اخترنا المنهج المناسب والأمثل قصد الوصول لنتائج موضوعية، والمنهج في مفهومه هو الطريقة أو الأسلوب الذي يتبعه الباحث لتحديد خطوات بحثه والذي من خلاله يمكن التوصل إلى حل مشكلة. (الدليمي، 2016، صفحة 95)

وقد اعتمدنا في دراستنا لموضوع دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين على المنهج الوصفي، وذلك ليتناسب مع طبيعة الدراسة، وهو منهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كفيها وكمياً في التعبير الكيفي يصف لنا الظاهر ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر. (الدليمي، 2016، صفحة 98)

ويعرف كذلك على أنه وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج والتعميمات وذلك من أجل جمع البيانات وتنظيمها وتعميمها. (المشهداني، 2017، صفحة 162)

وهناك من عرفه على أنه محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. (محمود، 2003، صفحة 46)

ومما سبق ذكره من تعريفات يتضح لنا، أن المنهج الوصفي يساعد في إعطاء معلومات دقيقة وحقيقية لتفسير الظواهر الإنسانية والاجتماعية، وذلك لتعدد الأساليب المتاحة أمام الباحث عند استخدامه.

8 مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يعرف مجتمع البحث بأنه يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة في الدراسة ويتكون عادة من عناصر ومفردات ومجتمع بحثي يشمل عينة من الصحفيين المدرجين في القطاع الإعلامي في الجزائر. (عليات، صفحة 153)

وتعرف العينة بأنها طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن عناصر وحالات محددة يتم اختيارها بأسلوب معين من جميع عناصر ومفردات ومجتمع الدراسة، وما يخدم ويتناسب ويعمل على تحقيق أهداف الدراسة. (عليات، صفحة 160)

كما تعرف كذلك هي عبارة عن عدد محدود من المفردات التي سوف يتعامل الباحث معها منهجياً، ويسجل من خلال هذا التعامل البيانات الأولية المطلوبة ويشترط في هذا الإعداد أن يكون ممثلاً لمجتمع البحث في خصائص وسمات التي يوصف من خلالها هذا المجتمع. (المشهداني، 2017، صفحة 77)

ولأن موضوع دراستنا يهم ويشمل كل الصحفيين في الساحة الإعلامية الجزائرية، ونظراً لشمولية الموضوع على كل أفراد العينة صعب الأمر علينا لضيق الوقت وصعوبة إتمام البحث من ناحية العلمية لهذا اعتمدنا بالتحديد على العينة العشوائية، ويقصد بالعينة العشوائية تساوي الفرص أمام كل من مفردات المجتمع في تمثيل العينة، واختيار عشوائي ضروري في الإحصاء الاستدلالي، إذ لا

يمكن تعميم خصائص العينة على المجتمع ما لم يكن الاختيار قد تم بصورة عشوائية. (الراوي، 2008، صفحة 168)

9 أدوات جمع البيانات:

تتعدد وتختلف أدوات جمع البيانات على حسب طبيعة الدراسة، وما رأيناه يتناسب مع موضوع بحثنا هو استمارة استبيان، ويعرف الاستبيان؛ بأنه مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل بحثي لهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه. (محمود، 2003، صفحة 126)

ولضمان التحكم في طرح الأسئلة والحصول على إجابات منتظمة توفر علينا الجهد والوقت قمنا بتصميم استمارة استبيان لعدم خروج المبحوثين على هدفنا من الدراسة، وحتى تكون الاستمارة مبنية بطريقة علمية، قمنا برابط ما نريده بإشكالية بحثنا، وكون دراستنا تهدف إلى معرفة رأي الصحفيين، صممنا استبيان وفق للتساؤلات المطروحة التي تصب في موضوع الدراسة، وتضمنت استمارة الاستبيان 28 سؤال وقد أجاب عليها 30 فردا من العينة المدروسة، وتم تقسيمها إلى أربع محاور تضم مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع بحثنا.

حيث أدرجنا في المحور الأول البيانات الشخصية لأهميتها في دراستنا وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، طبيعة المؤسسة الإعلامية، الخبرة المهنية.

أما في المحور الثاني قمنا بعنوانته باتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية.

وفيما يخص المحور الثالث حول دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين.

وآخر محاور بعنوان رؤية إستشرافية لمستقبل الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.

10 الدراسات السابقة:

إن الأبحاث العلمية تعتبر مكملية لبعضها البعض ولا تستطيع التقدم والوصول إلى نتائج إلا بتكاثف الباحثين في العديد من الجوانب لتصدي للظواهر والكشف عن حقائق الدراسات السابقة فضلا في

مساعدة الباحثين وخدمتهم في بعض الجوانب، فهي تفتح آفاق وتوسعات معرفية كبيرة باستفادة منها وتوضح بعض الغموض، وهنا قد قمنا بالاستعانة ببعض البحوث والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الاتفاقيات الجماعية ونذكر منها:

الدراسة الأولى:

دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر للباحث قلوثة الحاج كاية الحقوق والعلوم السياسية قسم قانون الخاص جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم تحت عنوان المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل، للموسم الدراسي 2020/2019

تمحورت الإشكالية من مجموع الفروض أولاً: ما هي المنظمة النقابية وشروط تكوينها والحلول الممكنة؟

ثانياً: تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بالتفاوض الجماعي في المؤسسات الجزائية، ومن خلال هذه الإشكالية الفرعية تبلورت وبرزت إشكالية رئيسية وهي: ما هو الإطار القانوني للتفاوض الجماعي والاتفاقية الجماعية للعمل؟ ما هي مكانتها في تنظيم العلاقة المهنية في إطار قانون 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل؟

ومن خلال البحث حول هذا الموضوع توصلوا إلى بعض النتائج والاقتراحات:

1- يجب على المؤسسة إشهار جميع الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط العمال فهي مصدر مهني مميز لعلاقات العمل الحديثة وضعت حداً فاصلاً لضعف العامل المفاوض بشروط غير ملائمة مما انعكس على المجتمع ككل.

2- وضع نظام التفاوض الجماعي والتشاور بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال في غطاء تشريعي واضح حتى يتم الوصول لإبرام اتفاقية جماعية، وقد اقترحوا:

- وضع اتفاقيات نموذجية من طرف أشخاص مختصين تشمل جميع القطاعات المهنية لتفعيل العمل بمختلف نصوص القانونية في كل مجال مهني حتى لا يبقى التشريع دون تطبيق وتخفيف لأثارها السلبية التي تعرفها هيكلية المؤسسة الجزائية من الخصوصية.

- مطالبة الحكومة ببذل المزيد من الجهد والاستجابة الجادة لمطالب كإخراط جدي وفعال في الخطة الحوارية المعالجة للقضايا

الوطنية في إطار تنموي جدير الاستجابة إلى المطالب المستعجلة.

الدراسة الثانية:

دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، للباحث ريكلي الصديق في كلية الحقوق جامعة قسنطينة واحد تحت عنوان اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري للموسم الدراسي 2013 2014. تمحورت إشكالية الدراسة حول طرح فرضيات وتسؤلات

أولاً: يرى الباحث بأن اتفاقيات العمل الجماعية تستند إلى خصائص قانون العمل ذاته، وما يتميز من ذاتيه وديناميكية تجعله سريع التعلم والتأقلم بحكم التأثيرات السياسية والاقتصادية فيه وما ينجم عنها من أوضاع اجتماعية وانعكاساته بها بوضع قواعد وأحكام هذا القانون فلا يتعين قواعد قانون العمل طبقاً للسياسة الاقتصادية والاجتماعية السائدة، وعلى ذلك في ظل التحولات الجديدة يختفي وضع الإطار القانوني الجديد المنظم لعلاقات العمل يتناسب مع الوضعية الجديدة. **ثانياً:** يرى بأن إتفاقية العمل الجماعية تؤدي إلى ابتكار أحسن الأساليب لتحسين علاقات المهنية وتحسين شروط العمل والتشغيل حسب واقع وضعية المؤسسة أو قطاع نشاط، وفي الأخير وفي خضم هذا التعارض في مصالح وتطلعات طرح التساؤل الرئيسي التالي هل التنظيم الاتفاقي لعلاقات العمل الفردية والجماعية هي وظيفة حقيقية على مستوى النصوص القانونية والتطبيق الميداني تبرز التطور والتحول في الإطار المنظم للعلاقات العمل وشروطه في الجزائر ابتداء من صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 بما يناسب الإصلاحات الاقتصادية وتوجه نحو إقتصاد السوق؟

وفي ختام هذا البحث وتلخيصاً لما ورد خلاله أن تنظيم اتفاقية العمل الجماعية لعدد المسائل المتعلقة بشروط المضبوطة للعمل قد جاءت محدودة من حيث المضمون، وصولاً إلى وضع القانون الإتفاقي للعمل لن يشق طريقه في الممارسة بشكل فعال ومفيد إلا إذا تكونت لدى الشركاء الاجتماعيين ثقافة تشريع اتفاقي يوجه علاقات العمل في إطار مهني وإقليمي معين على أن يتم التفاوض الجماعي بناء على الخصوصيات والامتيازات التي يخولها القطاع والمهنة والمؤسسة

الدراسة الثالثة:

دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه للباحث سليمان احمية المقدمة في كلية الحقوق بن عكنون جامعة الجزائر (بن يوسف بن خده) تحت عنوان الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري في الموسم الدراسي ديسمبر 2008.

تمحورت الإشكالية بداية حول تخوف أصحاب العمل من الاتفاقيات النقابية من هذه الأداة التنظيمية التي سلبت منهم بعض سلطاتهم وحررياتهم في فرض ما يناسبهم من شروط وأحكام في علاقاتهم مع العمال، وتأتي الاتفاقية الجماعية لتضيف عليهم أعباء والتزامات أخرى وهو ما رحب بها العمال ومنظماتهم النقابية لكونهم رأوا فيها الوسيلة والمخرج الذي يخلصهم من هيمنة وتسلط أصحاب العمل.

وهذا ما جعل السلطة العامة تتقرب ما ستفسر عليه هذه التجربة التنظيمية الجديدة ومدى نجاحها، كما ذكر أنه أسفر الأمر الأطراف الثلاثة في نهاية إلى التسليم بحقائق هذه الاتفاقيات وإثباتها وتأكيدا مع مرور الوقت.

وقد اعتمد على تقييم بحثهم كالتالي:

الباب الأول: عالجوا فيه النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية وتطبيقاتها في التشريع الجزائري.

الباب الثاني: فقد خصصوا مبحث الاتفاقيات الجماعية كمصدر تنظيم علاقات العمل.

وقد خرج الباحث بنتيجة من خلال مختلف المحاور السابقة: هي أن الممارسة الميدانية لنظام الاتفاقيات الجماعية تعتبر بحق قانون اتفاقي تنظيمي، بحيث تضمنت مختلف الجوانب التي أحال إليها القانون وحتى تلك التي لم يحل إليها القانون، يدل على أن هناك جوانب إيجابية تدل على مدى فعالية ونجاح تنظيم الاتفاقية لعلاقات العمل، كما أن هذا المناخ يتميز بجملة من النقائص والمعوقات التي ساهمت بشكل وبآخر بعدم بلوغ الأهداف المتوخاة من المشروع عند وضع القانون عمل جديد، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- بداية عمل اتفاقية الجماعية في مرحلة عرفت العديد من الصعوبات الناجمة عن اختلال التي عرفها الناتج الاقتصادي الوطني.

- ضعف ثقة والتعاون بين المنظمات النقابية العمالية، وكذا المسيرين للمؤسسات كما أن لهم دور كبير في ضعف المردودية والنجاح القانون الاتفاقي وعدم احتوائها على الاجتهادات أو ابتكارات الأطراف وضعف المنظمات النقابية في مجال التفاوض.

وقد وضعوا تدابير:

- ضرورة إعادة النظر في المنظومة القانونية المنظمة للاتفاقيات الجماعية.
- تدعيم نظام التفاوض الجماعي بأجهزة وهيكل ذات طابع استشاري.
- توسيع مجال التفاوض.
- تدعيم استقلالية أطراف الاتفاقيات الجماعية.
- تأطير التفاوض الجماعي وتدعيم المبادرات الاتفاقية.

11) صعوبات الدراسة:

- تواجه الباحثين العديد من الصعوبات اثناء تنفيذ ابحاثهم، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا، يمكن اختصارها كالتالي:
- صعوبة جمع المعلومات.
 - تضارب المعلومات والمعارف لشمولية موضوعنا وتشعبه.
 - نقص الاستجابة المرجوة من عينة الدراسة.

الإطار

النظري

الفصل الأول: الإتفاقيات الجماعية.

تمهيد:

تلعب الاتفاقية الجماعية دوراً رائداً في العمل على تنظيم علاقات العمل في العديد من البلدان، وهو ما توصلت من خلاله إلى الصورة الحقيقية للإتفاقيات وهو ما أتاح ومهد لها السبيل في الكثير من المرات، ومنه تبرز الأهمية للإتفاقيات في مختلف الميادين.

المبحث الأول: ماهية الإتفاقيات الجماعية.

المطلب الأول: نشأة الإتفاقيات الجماعية.

لم تكن الاتفاقية الجماعية للعمل آلية تشريعية، ولم تكن وليدة الصدفة، لم تنشأ فكرة المشروع منها، وليست نتيجة لتطور طبيعي في علاقات العمل، بل كانت نتيجة عوامل تاريخية وأسباب محددة ساهمت في ظهورها وتطورها.

تاريخياً، هناك عدة أسباب وعوامل ساهمت في تشكيل وتطور الإتفاقيات الجماعية للعمل، وأهمية هذه العوامل تتمثل في التطور الذي حصل في علاقات العمل من فردية إلى جماعية وما ترتب عن ذلك من اعتماد مبدأ الجماعية كأساس للعمل والمجابهة إلى جانب ذلك فقد تدعم نظام الاتفاقية الجماعية للعمل وجوده وأركانه باهتمام مستويات العمل الدولية وكذا باعتراف المشرع في معظم التشريعات الوطنية. (الصادق، 2014، صفحة 10)

وقد مرت عبر العديد من المراحل:

ثورة الطبقة العاملة لم تبدي اهتمامها بالاتفاقية الجماعية للعمل إلا بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا وما ظهر من الظروف مهنية ومعيشية قاسية خاصة في بدايتها مما دفع بإفرادها إلى التضامن الجماعي من أجل الدفاع عن مصالحهم.

تأثرت المجتمعات الأوروبية بظهور الطبقة العاملة خلال الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر، قد أدى النمو الاقتصادي

الكبير والتقدم العلمي إلى ظهور وظائف جديدة ونشاطات مختلفة تتطلب اليد العاملة، وبالتالي فتحت حرية التنقل والعمل الباب أمام عدد كبير من سكان الريف للانتقال إلى المصانع وتشكيل المدن الصناعية.

وقد ساهمت المدن الصناعية في تكوين الطبقة العاملة عن طريق تجمع العمال في مكان واحد، حيث تركزوا في المصانع ومناطق السكن المحيطة بها، كانت هذه التجمعات ضرورية لنجاح المشاريع الصناعية، حيث تطلبت عملية الإنتاج الصناعي التعاون والتنظيم بين العمال في نفس المكان وبسبب هذا التجمع، وبذلك إدرك العمال أهمية تضامنهم وتجمعهم من أجل الدفاع عن مصالحهم المشتركة فتوجهت الوجهة نحو الجماعة بدل المواجهة الفردية التي تؤكد محدوديتها. (ريكلي، 2014، صفحة 11 12)

شهدت التطورات الصناعية والنهضة العلمية في أوروبا خاصة في الفترة التي تلتها تأثيرات سلبية على ظروف العمل ومستوى معيشة الطبقة العاملة، ولذا اطلق على هذه الفترة عصر محنة العمال الكبرى، نظرا للمشاكل الاجتماعية التي واجهتها الطبقة العاملة في تلك الحقبة، (خليل، 1990، صفحة 33) لما تعرضت له خاصة اليد العاملة من النساء وصغار السن من ظروف عمل قاسية وأجر قليل في قدره لا يكفي حتى لسد الحاجات المعيشية الأساسية طول المدة في العمل وقساوة ظروفه، وحاجة العمال الى الحماية من المخاطر.

إن الأوضاع السابقة التي وصل إليها الواقع المهني والمعيشي للعمال دفعتهم إلى المطالبة بتحسين أوضاعهم والدفاع عن مصالحهم فلجئوا إلى التعبير الجماعي الذي يتميز باستخدام وسائل الضغط والقوة والعنف. (ريكلي، 2014، صفحة 13).

وفي ظل تلك الظروف والأوضاع القاسية كان للعمال رد فعل في تلك الفترة فقد ادركوا بأنه بإمكانهم تحسين أوضاعهم وأحوالهم لو استطاعوا تنظيم صفوفهم، واعتمدوا على التضامن الجماعي والتكتل فيما بينهم من أجل الوقوف في وجه صاحب العمل الطرف الأقوى اقتصاديا لكن كانت تجمعات والتكتلات العملية محظورة قانونيا والدولة تمنع عن التدخل في تنظيم علاقات العمل لمقتضيات النظام الليبرالي السائد آنذاك، وهكذا إزاء تلك الأوضاع وفي غياب أي وسيلة للدفاع عن مصالحهم وتحسين أوضاعهم لم يكن أمام العمال من سبيل سوى اللجوء إلى استخدام وسائل العنف والقوة في مواجهته أصحاب العمل ولجئوا إلى استخدام قواتهم الجماعية في شكل نزاعات جماعية، ومن الغريب أن نلاحظ إن نظام التفاوض جماعية قصد إبرام اتفاقيات عمل جماعية في صورته الأولى قد برز وبدا الاهتمام به يتزايد في ظل تلك الأوضاع السابقة. (ريكلي، 2014، صفحة 14)

المطلب الثاني: أهمية الاتفاقيات الجماعية.

تؤدي اتفاقيات العمل الجماعية دور فعالاً متصاعداً في التنظيم وتوحيد ظروف العمل، فهي تمنع الحقوق وتفرض واجبات العدالة متقابلة بين الأطراف المتعاقدة، كما تعتبر وسيلة ودية تساعد على تخفيف من الخلافات التي قد تعصف بالمؤسسة إلى جانب أنها تسمح للعمال وأرباب العمل بالحصول على نفس الامتيازات وأفضلها دون تفرقة فيما بينهم وذلك بفضل أهمية البالغة سواء من الناحية القانونية أو من ناحية الاقتصادية أو من ناحية الاجتماعية. (مال ورمال، 2022، صفحة 31)

1- أهمية الاتفاقيات الجماعية من الناحية القانونية :

الإطار النظري

تلعب الاتفاقيات الجماعية دوراً هاماً في تطور تشريع العمل باعتبارها أداة لخلق قواعد اتفاقية تكمل هذا التشريع وتضيف إليه ويمكن إجمال الجوانب المختلفة لهذا الدور في النقاط التالية:

● تكمل اتفاقية العمل الجماعية الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة العمل، بحيث يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنظم مسألة معينة بقاعدة اتفاقية في حال عدم وجود تنظيم تسريع لها كما يمكن أن تنضم الاتفاقية مسألة معينة حتى وجود تنظيم تشريعي لها تنظيم اتفاقية يتقرب بمقتضى الحقوق إضافية للعمال لم تقرر أصلاً في القانون الأمر الذي يقلل من ضرورة تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل، خاصة وأن التنظيم الاتفاقي الذي يصنعه ذوي الشحنة يكون أقرب إلى الواقع وأكثر اتفاقاً من ظروفه الخاصة. (الوهاب، صفحة 147)

● تساعد اتفاقيات العمل الجماعية في تطوير تسريع العمل فقط يأخذ المشرع بعض الأحكام الاتفاقية التي تنبع من المجتمع الحرفي ذاته والذي تثبت التجربة العملية نجاحها، ويدخلها في نصوص القانون، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل.

● تؤدي الاتفاقيات الجماعية إلى دعم المنظمات النقابية العمالية وتقويتها إذ تتفاوض مع أصحاب الأعمال الممثلة العمال فهي تعبر عن مطالبهم وتعمل جاهدة على إبرام اتفاقية عمل جماعية، وتترجم هذه المطالب إلى واقع ملموس ومزايا حقيقية للعمال، مما يزيد ارتباطها بالعمال ويكسبها الخبرة التنظيمية والقيادية والإدارية التي تعزز في أداء وظائفها بكفاءة. (إمال ورمال، 2022، صفحة 32)

2- الأهمية الاجتماعية والاقتصادية:

الإطار النظري

لا يقتصر دور الاتفاقيات العمل الجماعية على صعيد القانوني، بل تمتد الأدوار الهامة لاتفاقيات العمل الجماعية إلى المجالين الاقتصادي والاجتماعي وننجز فيما يلي بعض هذه الأدوار:

● تعمل الاتفاقيات العمل الجماعي على تفادي النزاعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال سواء بقضائه على الأسباب الخلافات التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع هذه المنازعات أو إنشائها وسائل التوفيق والتحكيم في هذه المنازعات ومن ثم ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار اتفاقية العمل الجماعية بمثابة معاهدة السلام بين الطبقات الاجتماعية. (الوهاب، صفحة 148)

● الاتفاقية الجماعية تمنع المنافسة الغير المشروعة بين العمال الباحثين عن العمل من جهة وتساهم في التقليل من التحكم أصحاب الأعمال في العمال واستغلالهم من جهة ثانية، وهذا من خلال تنظيم الاتفاقية الجماعية لشروط العمل تنظيماً موحداً يتجنب العمال من خلالها ضرر تخفيض الأجور أو قبول شروط عمل غير عادلة، مما يدفع أصحاب الأعمال من البحث عن وسائل أخرى لخفض تكلفة الإنتاج. (امال ورمال، 2022، صفحة 43)

● تحقق الاتفاقيات الجماعية المساواة بين العمال، وفي غالبية العقود تكون أجورهم متساوية مما يخفف من حدة المنافسة بينهم، وعليه عندما يتحد العاملون ويشكل قوة في مواجهة أصحاب العمل لحصولهم على مكاسب إضافية أو وضعهم لشروط أفضل، وهذا مما يحفظ حقوقهم وعدم المساس بها وبحث أصحاب العمل عن طرق أخرى في تخفيف أعباء الإنتاج.

● حيث تبرز أهمية عقود العمل الجماعي كونها آلية حضارية فعالة للتفاوض الجماعي، الذي يتم بين أطراف العمل والذي

يوفر الحماية القانونية للطرفين من خلال وضع الشروط والأحكام الملائمة والمناسبة لتحسين العلاقات الاجتماعية بينها والتي تحقق من خلال النقابات التي تعمل جاهدة في تحقيق ظروف أفضل للعمال والعمل على حل المشكلات التي تواجه العمال أثناء العمل. (السعيدات، 2020، صفحة 15 16)

المطلب الثالث: خصائص الإتفاقيات الجماعية.

تتميز الاتفاقية الجماعية بالخصائص التالية:

أولاً: تعدد أطرافها على الأقل من جهة العمال:

تبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب العمل أو أكثر أو المنظمة ممثلة لأصحاب الأعمال، ويستفاد من ذلك أن التمثيل العمال في هذا العقد يكون عن طريق النقابة أو أكثر من نقابات عمالية أم جانب أصحاب الأعمال فلا يشترط توافر صفة جماعية فيه إذ يمكن أن يقوم رب العمل واحد بإبرام اتفاق العمل الجماعي مع نقابة عمالية، على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام اتفاقيات العمل الجماعية بواسطة إحدى النقابات ومنظمات أصحاب العمل. (عمروا م، 2005، صفحة 182)

ثانياً: الطبيعة التعاقدية للاتفاقية الجماعية:

إبرام اتفاقية عمل جماعية يجب توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية وصاحب العمل أو المنظمة تمثله من ناحية أخرى. (مخلوف، 2011، صفحة 90)

ويقصد بطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية توافق إرادة أطرافها: وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية وصاحب العمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى، وهذه الصفة الاتفاقية التي تميزها عن اللائحة فمصدرها إرادة صاحب العمل أو الجهة الإدارية، وأخيراً فإن هذه القضية تميز اتفاقية العمل الجماعية عن حكم التحكيم من حيث إن هذه الأخيرة يشد مصدره في الهيئة التي أصدرته.

ثالثاً: موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه:

تتعلق اتفاقية العمل الجماعية بتنظيم شروط العمل وظروفه بما يتضمن للعمال مزايا أفضل ويعني ذلك أن الاتفاقية العمل الجماعية لا تنشأ علاقات عمل مثل ما يحدث في العقد العمل فردي الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف ومن هنا يمكن أن يقال إن اتفاقية العمل الجماعية هي الدستور عقود العمل الفردية، حيث أنها تحدد على سبيل المثال الحد الأدنى للأجور وساعات العمل ومدته الإجازات وتنظيم قواعد التدريب والإجراءات التسوية السلمية. (عمروا، علاقات العمل الجماعية، 2005، صفحة 183)

ويتميز قانون العمل من حيث الصياغة، بوجود نظام قانون خاص بالأجر، والمشرع لا يعتبره ديناً عادياً قبل شخص آخر، بل أراد له ديناً من نوع خاص، وأحاطه بالحماية الكاملة من حيث كيفية الوفاء ومكانه ومواعيده وطرق الإثبات المتعلقة بتقاضى الأجر، كما قيد المشرع حرية العامل في التنازل عن أجره بقواعد، أمره وجعل منها ديناً ممتازاً على كافة أموال المدنيين وحماة من الحجز من دائني العامل. (الرويمص، 2000، صفحة 74)

المبحث الثاني: إبرام الاتفاقيات الجماعية وأهم أطرافها. المطلب الأول: موضوع اتفاقية العمل الجماعية

تهدف اتفاقية العمل الجماعية إلى تنظيم شروط العمل بين أصحاب العمل والعمال، وتنظيم المسائل المختلفة المتعلقة بها، وتشمل الاتفاقية قواعد التدرج والتدريب وتحديد حد أدنى للأجور، وتحديد ساعات العمل القصوى ومدة الإجازات، وتضم الاتفاقية أيضاً الإجراءات المتبعة في حالات الصلح والتحكيم، وتحتوي على قواعد لتعديل العقود الفردية للعمل وحقوق العمال عند انتهاء خدمتهم، قد تشمل الاتفاقية أيضاً قواعد تنظيم إبرام عقود العمل الفردية في حالات الحوادث المهنية وتوفير الحماية لأرباب الأسر أو العمال الذين تم

فصلهم سابقا، كما يمكن أن تحتوي الاتفاقية على قواعد تنظيم اختبار فترة التجربة وفرض إشعار مسبق قبل إنهاء العقد.

بالإضافة إلى ذلك، قد تتضمن الاتفاقية قواعد لتنظيم عملية الترقية بما يحقق مصلحة العمل أو لتحديد من سلطة صاحب العمل في التأديب لحماية العمال من التعسف في استخدام هذه السلطة، ويتم ترك حرية للمتعاقدين لإضافة أحكام تنظيمية متعلقة بشروط العمل وتنظيمه، وذلك وفقا للقيود التالية:

القيود الأول: ألا تخالف اتفاقية العمل الجماعية حكم القانون ما لم تكن هذه المخالفة أكثر فائدة للعمال

القيود الثاني: يقع باطلا كل شرط في اتفاقية العمل الجماعية يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفًا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة. (عمروا، علاقات العمل الجماعية، 2005، صفحة 216/215)

المطلب الثاني: تكوين وإعداد اتفاقية جماعية.

تسر بشأن اتفاقية جماعية قواعد عامة بشأن شروط الانعقاد والصحة العقد فيما يتعلق بالرضاء والمحل والسبب حيث نص المادة 62 من قانون العمل يجب أن يعدل العقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية تملك قواعد أكثر نفعًا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل. (القانون الجزائري رقم 11، 1990)

ولإعداد اتفاقية جماعية يجب أن تتوفر على شروط الآتية:

1/ الشروط الموضوعية:

إن كان عقد العمل من عقود الرضائية كما هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية والتجارية الأخرى يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية وهي الصحة الرضا والاكتمال الأهلية التعاقد وإمكانية المحل والشرعية والسبب والتي سوف نتعرض لها بإيجاز على النحو التالي:

1. الرضا: ويعني الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحريه حول المسائل الجوهرية لعقد المجسد في نصري العمل والأجر أساسا من ترك مسائل التفصيلية للألواح والأنظمة الداخلية. (مدني، 2006، صفحة 66 67)

2. المحل: يفترض في محل عقد العمل الذي يمثل التزام العامل وطبيعة ونوع العمل الملتزم بتقديمه والسبب التزام صاحب العمل أو الأجر الذي يقدمه للعمل أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة وأن يكون معيناً بذاتها أو باتفاق طرفين أو طبقاً للأعراف السائدة فإذا خالف ذلك كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، ولا يكون باطلاً في عقد العمل في الغالب إلا نسبياً بالنظر لخصوصية ذلك ما لم يكن العمل المتفق على إنجازه مخالف للنظام العام والآداب العام كاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كتجاره المخدرات وممارسه الدعارة أو غيرها من الحالات المشابهة.

3. السبب: ويشترط كذلك في عقد العمل أن يكون سببه مشروعاً غير مخالف لنظام العام والآداب العامة وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقه لما نصت عليه المادة 98 من قانون المدني الجزائري وعلى العموم فإنه نادراً ما يكون سبب العامل غير مشروع لقلّة حدود عيوب الرضا في عقد العمل إلا أن ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة خاصة في عصرنا الحالي كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل

كوسيلة للوفاء بدين عليه وغيرها من حالات والأسباب الخفية الأخرى.
(هدفى، 2006، صفحة 68 69)

2/ الشروط الشكلية:

تحضى الاتفاقية الجماعية بوصفها أداة فعالة لتنظيم علاقة العمل، وكذلك لتحقيق السلم الاجتماعي بأهمية خاصة وتأكيد المضمون الاتفاقية الجماعية وكذا درعا لما قد يثور بشأنها من منازعات وإعلانا لهذا المضمون لغير بغيت تيسير انضمامهم إليه استلزم المشرع الجزائري في ماده 114 من قانون رقم 90 11 والتي نصت على أن الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل بما فيها أو فئات مهنيه الاتفاق الجماعي الاتفاق مدون يعالج عنصرا معينه أو عده عناصر محدد من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عده فئات اجتماعيه ومهنيه ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية تبرم على اتفاقيات والاتفاقات تمثيلية للعمال من جهة أخرى تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا لشروط المنصوص عليها في القانون. (القانون الجزائري رقم 11، 1990)

وعليه ضرورة توافر ركن لكتابة الصحة لإبرام اتفاقية جماعية كما اشترط كذلك ضرورة إشهارها وهو الإجراء المنصوص عليه في المادة 126 من نفس القانون. (مخلوف، 2011، صفحة 94)

1. شرط الكتابة: ويترتب على ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية من عقود الشكلية، والكتابة ليست إذن لإثبات وإنما للانعقاد وعلى كل حال تكفي الكتابة دون اشتراك أوضاع خاصة له ويجوز بالتالي إن يأخذ عقد العمل الجماعي سوره العرض الرسمي أول العقد ولا يلزم تصديق الرسمي على الإمضاءات. (الرحمان وسعيدى رشدى، 2009، صفحة 168)

2. الإيداع والنشر: نصت المادة 119 على أن يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقية الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعه العمل المعنيين وتوضع نسخه من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل.

وعليه تكون الاتفاقية الجماعية النافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع، (القانون الجزائري رقم 11، 1990) وإلى جانب شرط الإشهار هناك إجراء آخر يتمثل في ضرورة إيداع الاتفاقية جميع قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابته ضبط المحكمة المختصة إقليميين الاشتراط تسجيل إلى حرس المشرع ضمان عدم سرعانها إلا إذا كانت مطابقة لتشريع العمل. (مخلف، 2011، صفحة 95)

المطلب الثالث: أطراف الاتفاقية الجماعية.

حدد القانون الجزائري بمقتضاه التشريعي المتعلق بأطراف اتفاقية الجماعية، حيث نصت المادة 114 من قانون العمل على أن الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما فئة أو الفئات المهنية، والاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للمال كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى. تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون. (القانون الجزائري رقم 11، 1990)

تنطبق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل على العمال الذين ينتمون إليها كأطراف أصلية، بما في ذلك " المنظمات النقابية التمثيلية والاتحادات أو الفدراليات التي ينتمون إليها، وفقاً لتصنيفهم النقابي وعلى العمال الذين ينضمون إلى هذه المنظمة أو أي منظمة نقابية بعد توقيع هذه الاتفاقية وتنطبق هذه الأحكام أيضاً على أي جهة أخرى تمثل مصالحها المادية والمعنوية، سواء كانت هيئة مستخدمة أو منظمة نقابية، بما في ذلك الأشخاص الذين يحلون محلهم في تنفيذ هذه الأحكام في وقت توقيعها أو بعد الانضمام إليها وتشير التمثيلية إلى أحكام قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

فيقسم أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل لقسمين وهما طرفا الاتفاقية الأصليين والأطراف المنضمون إليهم أي يرتضون العمل بأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل دون حاجة لموافقة الأطراف الأصليين، وهذا لا يكون ممكناً إلا بعد تمام إجراءات التسجيل لدى الجهات المختصة وهما كتابة الضبط لدى المحكمة ومفتشية العمل المختصتين إقليمياً. (الحاج، 2020، صفحة 66 67)

وتنص المادة 127 من قانون 11-90 على أنه يتعين على المؤسسات الاحتفاظ بمقرر رئيسي يقع ضمن دائرة اختصاصها المقرر الرئيسي للمؤسسة المعنية. وتعود صلاحية تحديد الاختصاص الإقليمي للمرسوم التنفيذي رقم 412-90 الصادر في 22-12-1990، الذي يتضمن التقسيم القضائي وتحديد دوائر الاختصاص الإقليمي للمجالس القضائية والمحاكم وبموجب المادة 126 من نفس القانون، يُشترط تسجيل الاتفاقيات الجماعية، وفور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة، تصبح تلك الاتفاقيات ملزمة على جميع الأطراف الموقعة عليها أو المنضمة إليها. وهذا يتوافق مع التوجه اللامركزي في تنظيم العلاقات المهنية، حيث لا يمنع المشرع من الانضمام إلى أي اتفاقية جماعية للعمل ومع ذلك، يجب أن يتم تسجيل تلك الاتفاقيات الجماعية بالكامل للتأكد من عدم حرقها لأي حكم من الأحكام التي يقرها التشريع والتنظيم الساري المفعول. ويأتي هذا الشبّع من أجل ضمان الامتثال القانوني والمطابقة للقوانين والتنظيمات السارية المعمول بها بشكل عام، يمكن اعتبار أن التسجيل الكامل للاتفاقيات الجماعية هو شرط أساسي لإلزامية تلك الاتفاقيات وتطبيقها

بصورة صحيحة في العلاقات العملية، وذلك لضمان حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل عادلة ومستقرة للجميع. (راشد، 2003، صفحة 75)

يثور تساؤل مهم في هذا السياق حول حق الممثلين العماليين في المؤسسة الثانية في المطالبة بتطبيق الاتفاقية الجماعية التابعة للمؤسسة الأولى دون الحاجة للاتفاق مع صاحب العمل، يأتي هذا التساؤل نتيجة لإنشاء صاحب العمل لمؤسسة جديدة تمارس نشاطا يتعارض مع النشاط المعمول به في المؤسسة الأولى في حالة تغير الظروف وتخوف ممثلي العمال في المؤسسة الثانية من عدم الحصول على نفس المزايا التي تنص عليها الاتفاقية الجماعية التابعة للمؤسسة الأولى، يمكن للممثلين العماليين في المؤسسة الثانية أن يقترحوا تطبيق الاتفاقية الجماعية السابقة كمرجعية للعمل في المؤسسة الثانية ومع ذلك، ينبغي الإشارة إلى أن أمر تطبيق الاتفاقية الجماعية السابقة في المؤسسة الثانية يتطلب التوافق بين الممثلين العماليين وصاحب العمل الحالي. يمكن للممثلين العماليين أن يشددوا على أن صاحب العمل سبق وأن أبرم اتفاقية جماعية للعمل مع منظمة نقابية في النشاط الأول، وهذا يشير إلى موافقته على مضمون هافي النهاية، يتعين على الممثلين العماليين في المؤسسة الثانية التفاوض مع صاحب العمل الجديد بشأن تطبيق الاتفاقية الجماعية السابقة أو وضع اتفاقية جديدة تناسب الظروف والمتطلبات الحالية في المؤسسة الثانية. (الحاج، 2020، صفحة 67)

توجد وجهات نظر مختلفة في الفقه الجزائري بخصوص مسألة تطبيق الاتفاقيات الجماعية في مؤسسات مختلفة وفقا لبعض الفقهاء، فإن الاتفاقية الجماعية التي تم التوصل إليها بين صاحب العمل وممثلي العمال في مؤسسة معينة يمكن تطبيقها في مؤسسة أخرى تابعة لنفس صاحب العمل بدون الحاجة إلى موافقته على ذلك. يعتبرون أن الموافقة السابقة على سريان الاتفاقية في مكان عمل تابع لصاحب العمل يكون بمثابة موافقة مسبقة على تطبيقها في مؤسساته الأخرى ومع ذلك، يعتقد القول الأكثر ترجيحاً وفقاً للمنطق القانوني السليم في النظام القانوني الجزائري أن الاتفاق على سريان أحكام معينة في مؤسسة معينة لا يعني بالضرورة الموافقة على تطبيق الأحكام نفسها في مؤسسة أخرى تمتلكها نفس الشخص بإرادة صاحب العمل يجب أن تكون صريحة ومحددة بشأن تطبيق الاتفاقية في كل مؤسسة، كما يجب

مراعاة نشاط المؤسسة وظروفها، حيث يعتبر ذلك أمرا هاما هذا هو الموقف الذي يتبناه معظم الفقهاء في تشريعات العمل الجزائرية، ما لم يكن هناك اتفاق أو حكم قانوني ينص على خلاف ذلك.

توجد وجهات نظر مختلفة في الفقه الجزائري بخصوص مسألة تطبيق الاتفاقيات الجماعية في مؤسسات مختلفة وفقا لبعض الفقهاء، فإن الاتفاقية الجماعية التي تم التوصل إليها بين صاحب العمل وممثلي العمال في مؤسسة معينة يمكن تطبيقها في مؤسسة أخرى تابعة لنفس صاحب العمل بدون الحاجة إلى موافقته على ذلك يعتبرون أن الموافقة السابقة على شريان الاتفاقية في مكان عمل تابع لصاحب العمل يكون بمثابة - موافقة مسبقة على تطبيقها في مؤسساته الأخرى ومع ذلك. يعتقد القول الأكثر ترجيحاً وفقاً للمنطق القانوني السليم في النظام القانوني الجزائري أن الاتفاق على شريان أحكام معينة في مؤسسة معينة لا يعني بالضرورة الموافقة على تطبيق الأحكام نفسها في مؤسسة أخرى تمتلكها نفس الشخص بإرادة صاحب العمل يجب أن تكون صريحة ومحددة بشأن تطبيق الاتفاقية في كل مؤسسة، كما يجب مراعاة نشاط المؤسسة وظروفها، حيث يعتبر ذلك أمرا هاما، هذا هو الموقف الذي يتبناه معظم الفقهاء في تشريعات العمل الجزائرية، ما لم يكن هناك اتفاق أو حكم قانوني ينص على خلاف ذلك. (الحاج، 2020، صفحة 68 69)

المبحث الثالث: مستويات الاتفاقيات الجماعية وتطبيقها. المطلب الأول: مستويات الاتفاقيات الجماعية.

تم تناول مستويات الاتفاقية الجماعية في القانون الجزائري رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل بشكل غير مباشر، حيث نصت المادة 115 من القانون على أن الاتفاقيات الجماعية تخدم تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهوياً أو وطنياً، يتم ذلك عند تحديد أطراف الاتفاقية الجماعية وتحديد مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية، بالإضافة إلى تنظيم الاتفاقيات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها والتي تتجاوز نطاق المؤسسة. (القانون الجزائري رقم 11، 1990)

وعند الرجوع إلى مواد هذا القانون المنظمة للاتفاقيات الجماعية، فإن مستويات المفاوضة الجماعية تشمل المفاوضة الجماعية في المؤسسة

نفسها، وكذلك المفاوضات على مستوى قطاع المهنة، والمفاوضة على المستوى الإقليمي.

1/ على مستوى المؤسسة:

يتمثل التفاوض على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات التفاوض الجماعي، فقد اقتصر في بدايته على تسوية منازعات العمل التي كانت تثور بين العمال وأصحاب العمل داخل المؤسسة فقط في غياب المنظمات النقابية. (عواد، 2014، صفحة 71)

استخدم التفاوض على هذا المستوى عادة طابعاً يتصف بالمباشرة والبساطة، ولا يزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض إلى يومنا هذا لعدة أسباب منها سهولة التقاء صاحب العمل والمنظمة النقابية المعنية بإجراء المفاوضات الجماعية، حيث أنها تتم في مكان العمل ذاته، مما يؤدي ذلك إلى التقليل من المعوقات التي يمكن أن تؤدي إلى إفشال المفاوضات بالإضافة إلى ذلك أن صاحب العمل يفضل هذا النوع من التفاوض نظراً لأنه يمكنه أن يدير المفاوضات مباشرة مع المنظمة النقابية التي تمثل عمال المؤسسة، وفي مقابل ذلك فإن ممثلي العمال يعرفون ممثلي صاحب العمل في المفاوضات، وكذلك أي اتفاق يتوصل إليه صاحب العمل والتنظيم النقابي الذي يمثل العمال، سوف يراعي الظروف الاقتصادية وواقع المؤسسة. (كمال، 2014، صفحة 86 87)

بغض النظر عن المزايا العديدة التي يتمتع بها أسلوب التفاوض على مستوى المؤسسة، إلا أن هذا المستوى يحتوي على بعض العيوب منها أن نتائج هذا التفاوض غالباً تتوقف على القدرة المالية للمؤسسة التي تتم فيها المفاوضات ومن ثم فإن انتشار هذا النوع من التفاوض الجماعي، من شأنه أن يؤدي إلى تفاوت في الأجور وساعات العمل في المهنة أو الصناعة الواحدة، حيث يحصل العمال في المؤسسة ذات الوفرة المالية على مزايا تفوق تلك التي يحصل عليها العمال في المؤسسات الصغيرة الأخرى. (إلياس، 2008، صفحة 199)

بالإضافة إلى ذلك، إجراء المفاوضات الجماعية على مستوى المهنة يعزز الاستقرار في علاقات العمل ويساهم في الحفاظ على السلم الاجتماعي في أماكن العمل يتم تعزيز التواصل والتعاون بين العمال وإدارة الشركات، وتحسين بيئة العمل والظروف المهنية.

تضمن القانون رقم 90-11 بيئة تنافسية عادلة للمؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث يتم تعزيز المنافسة ومنح الفرصة للشركات الأخرى للمنافسة على العقود العامة، وبالتالي يتعزز التحسين المستمر في جودة الخدمات، وبقية المؤسسات الأخرى العامة والخاصة الإطار القانوني الواضح لإبرام الاتفاقيات الناتجة عن عملية التفاوض الجماعي بينها وبين المنظمات النقابية الممثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها، خاصة في ظل التعددية النقابية التي أقرها دستور 1989. (مخوف، 2011، صفحة 87 88)

في الفترة الممتدة ما بين عامي 1992 و1997، شهدت الجزائر زيادة في عدد النقابات الجماعية المنظمة على مستوى المؤسسات. تم تشكيل عدد كبير من النقابات ما يقارب 1389، اتفاقية توزعت بين عدة قطاعات النشاط الفلاحي "18 اتفاقية، وقطاع النشاط الصناعي 31 اتفاقية، وقطاع نشاط الأشغال العمومية والري 33 اتفاقية، وأخيرا قطاع نشاط الخدمات 70 اتفاقية جماعية، أما الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات الجماعية سنة 2008 2393 اتفاقية، و13606 اتفاق جماعي، وفي سنة 2010 ارتفعت إلى 2946 اتفاقية و13.813 اتفاق جماعي. (البرعي، 1999، صفحة 72 73)

2/ على مستوى القطاع:

يمكن للمفاوضة الجماعية أن تتم على مستوى القطاع المهني، وتجري بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم على القطاع المهني والمنظمة أو المنظمات النقابية الممثلة للعمال، تتمحور المفاوضة الجماعية على المساومة والتواصل بين الأطراف المعنية، وتهدف إلى الوصول إلى اتفاق مشترك يلبي مصلحة العمال وأصحاب العمل على حد سواء يعتمد نجاح المفاوضة الجماعية على قوة وتمثيلية المنظمات النقابية والقدرة على التوصل إلى تسويات عادلة ومستدامة، ويتطلب التفاوض على هذا المستوى وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال وبالنسبة لأصحاب العمل وهذا النوع من مستويات التفاوض الجماعي تفضله المنظمات التي تمثل العمال وأصحاب العمل، في العديد من الدول الأوروبية مثل أوروبا العربية والشمالية، وذلك نظرا لقوة هذه المنظمات من جهة، ومن جهة أخرى يؤدي إلى تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال الذين

الإطار النظري

يؤدون أعمال مماثلة في المؤسسات التي تدخل في إطار القطاع أو المهنة، بالإضافة إلى ذلك فإنه يؤدي إلى زوال المنافسة الاقتصادية بين مؤسسات القطاع أو المهنة الواحدة، مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في هذا القطاع .

تهدف مفاوضات المستوى الجماعي في مجال الأجور إلى تحقيق التوازن والتفاهم بين الجهات المشاركة تتضمن هذه المفاوضات المشاركة بين العمال وأصحاب العمل أو المنظمات النقابية والجهات الإدارية، التمهين وكفاءة العمال وذلك متى توفرت الشروط اللازمة لذلك خاصة عدم مخالفتها للقوانين السارية والنظام العام الاجتماعي، مع اعتماد بعض الأنظمة المقارنة على إلزامية المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع، وهو ما أصبح يأخذ به قانون العمل الفرنسي بعد التعديل الذي جاء به قانون 13 نوفمبر 1982 من خلال المادة 132 وتخص مواضيع سلم الأجور والتكوين المهني. (حسبية و تسعديت، 2017، صفحة 21)

على الرغم من أن الجزائر تواجه تحديات في مجال التفاوض الجماعي بسبب قلة التجربة، فإنها تسعى إلى تطوير هذا الجانب من العلاقة العمالية يتطلب ذلك توفير الإطار القانوني والتنظيمي الملائم، وتعزيز الوعي والتدريب في مجال التفاوض الجماعي، وتعزيز دور منظمات العمال والجهات العاملة في تشجيع وتمكين عملية التفاوض، وكذلك عدم وجود ثقافة التفاوض في الجزائر، نظرا لحدثة فترة الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر فان سنة 1997 شهدت رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي، أي مستوى المؤسسة إلى المستوى القطاعي، حيث شكلت لهذا الغرض، ومنذ بداية هذه السنة الجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاطات المختلفة، توجت بعد 5 أشهر من التفاوض إلى حوالي 27 اتفاقية جماعية، منها 08 أبرمت في سنتي 2004 و 2005، ليصل العدد الإجمالي لهذا النوع من الاتفاقيات إلى 30 نهاية سنة 2005، تغطي 609 مؤسسة و 746664 عاملا . (سليمان، 2008، صفحة 20 21)

وقد بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل في الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 55 اتفاقية و 39 اتفاق جماعي، وارتفعت إلى "68" اتفاقية و 119 اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي. (عواد، 2014، صفحة 74)

3/ الاتفاقية الجماعية على المستوى الإقليمي:

تكون المفاوضات الجماعية قادرة أيضاً على الحدوث على المستوى الإقليمي، أي أن تتم داخل إقليم منطقة جغرافية معينة داخل الدولة، حيث تحتوي هذه المفاوضات على مجموعة من المؤسسات التي تنتمي إلى قطاع مهني واحد، أو إلى صناعة واحدة، وذلك بغية توحيد شروط وظروف العمل في تلك المنطقة، مما يؤدي إلى عدم المنافسة بين تلك المؤسسات، مما يحقق الاستقرار في علاقات العمل في هذا الإقليم. (البرعي، 1999، صفحة 08)

وفي هذا المستوى من التفاوض نادراً ما يتم اللجوء إليه نظراً للصعوبات التي تكتنفه، فمن جهة يتطلب ضرورة الاتفاق بين جميع أصحاب العمل في منطقة معينة التي تعمل في نفس النشاط المهني، وكذلك إتفاق النقابات العمالية التي تمثل العمال في تلك المنطقة، وهذا أمر صعب وذلك للمنافسة الاقتصادية بين المؤسسات المماثلة، كذلك قد لا تستطيع النقابات التنسيق فيما بينها للدخول في هذا النوع من المفاوضات مع ممثلي العمال. (حسيبة و تسعديت، 2017، صفحة 22 23)

4/ الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني:

يعد التفاوض الجماعي على المستوى الوطني بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل المال والمنظمة المركزية التي تمثل أصحاب العمل يعتمد نجاح هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية وفعالة في التنظيم، وبخاصة منظمات المال التي تتمتع بالنفوذ اللازم للتأثير على موقف الطرف الآخر والمشاركة في مفاوضات تؤدي إلى وضع قواعد عامة تنظم جميع الاتفاقات الأخرى التي تبرم على مستويات أدنى في جميع قطاعات العمل.

ومع ذلك فإن هذا النوع من التفاوض ليس منتشرًا على نطاق واسع، سواء في الدول النامية أو الدول المتقدمة ففي الدول النامية، تظل منظماتها النقابية المركزية ضعيفة، بينما في الدول المتقدمة، يفضل أصحاب العمل التفاوض مع المؤسسة بدلاً من المشاركة في التفاوض الجماعي على المستوى الوطني.

ويظل التفاوض الجماعي على المستوى الوطني خيارًا محدودًا وقد يكون غير مشهور في بعض الدول، حيث تكون الاتفاقيات الثنائية بين أصحاب العمل والعمال هي السائدة إلا أن التفاوض الجماعي يعتبر أداة قوية لتحسين شروط العمل والحفاظ على حقوق العمال، وقد ثبت فعاليتها في العديد من البلدان التي تمتلك تنظيمات نقابية قوة مؤثرة.

أما فيما يخص تشريع العمل الجزائري فإنه لم تتم الإشارة إلى هذا المستوى من المفاوضة الجماعية، واكتفى فقط بالتنصيص على إمكانية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة، وعلى مستوى قطاع المهنة، وعلى مستوى الإقليم، لعل أن موقف المشرع الجزائري يميل إلى ترك المبادرة لممارسة الحق في الدخول في المفاوضة الجماعية الأطراف علاقة العمل المتواجدة على مستوى المؤسسة، أو القطاع، أو الإقليم، وذلك مراعاة لظروف كل هيئة مستخدمة، خاصة الظروف الأساسي، وهو القدرات المالية التي يمكن أن تتمتع بها كل مؤسسة والذي من خلاله أصبحت الدولة لا تتدخل في تمويل المؤسسات الاقتصادية العامة، وذلك بعد التوجه الجديد الذي بدأ يعرفه الاقتصاد الوطني، وهو استقلالية المؤسسات، وهذا من جهة، ومن جهة أخرى تكفل المشرع بالمحافظة وتنظيم الحد الأدنى من شروط وظروف وعلاقات العمل من خلال تشريع العمل. (مخلوف، 2011، صفحة 93 94)

المطلب الثاني: تطبيق الاتفاقيات الجماعية.

1/ مواضيع الاتفاقية الجماعية

تم إدراج المواضيع الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه في القانون الجزائري من قبل المشرع ويتم ذلك عن طريق الاتفاقيات الجماعية، التي يتم تحديدها في المادة 120 من قانون 90/11 على سبيل مثال تفوض هذه الاتفاقيات أطراف التفاوض بالصلاحيات التنظيمية، وهذا يعني أنها تصبح مصدرا تنظيها مباشرا يستمد شرعيته ومصدره من القانون، وبالتالي تهتم الاتفاقيات الجماعية بشروط التشغيل والعمل وتشمل هذه الشروط مختلف جوانب العمل مثل ساعات العمل الإجازات الأجور الحماية الاجتماعية وغيرها.

يتم التفاوض على هذه الشروط بين أطراف التفاوض، وتتمثل أهمية الاتفاقيات الجماعية في أنها توفر إطارا قانونيا لتنظيم علاقة

العمل وحماية حقوق العمال وتحقيق التوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة وبهذه الطريقة، تعمل الاتفاقيات الجماعية على توفير قواعد ومبادئ للعمل وظروفه، وتساهم في تنظيم العلاقات العمالية بشكل عام في الجزائر.

1-1/ التصنيف المهني:

يحتوي نظام الأجور والتعويضات التكميلية، كالأقدمية والتعويضات عن الساعات الإضافية وكذا مكافآت المردودية في الإنتاج وكل ما يتعلق بالتعويضات الناجمة عن العمل كالتعويضات عن الخطر عن المنطقة، ومع مراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز في الجنس أو السن. (هدف، 2006، صفحة 198)

2-1/ مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها:

تختلف هذه الشروط في تحديد ساعات العمل القانونية وتوزيعها في الأسبوع حسب طبيعة نشاط المؤسسة وتحديد مدة العمل الأسبوعية واليومية وكذا الظروف الاستثنائية التي تقلص فيها ساعات العمل، مثل فترة رمضان وهو ما جاءت به الاتفاقية الجماعية المنصوص عليها في المادة 148. (مولود، 2014، صفحة 59)

2/ نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية.

1-2/ النطاق المكاني لتطبيق الاتفاقية الجماعية:

تختلف أنواع الاتفاقية الجماعية على حساب مستوى انعقادها، وهذا يؤثر بصفة مباشرة على مجال تطبيقها من حيث المكان، ففي حالة إبرام اتفاقية جماعية بين مؤسستين يكون مجال تطبيقها على هذه المؤسستين ثم في حالة إبرام اتفاقية جماعية التي تشمل المستوى الإقليمي، ففي هذه الحالة تطبق على هذا الأخير وإذا كانت اتفاقية تشمل كل مجال القطاع الوطني ففي هذه الحالة تطبق على جميع التراب الوطني.

2-2/ النطاق الزمني لتطبيق الاتفاقية الجماعية:

تنص المادة 117 من قانون 90/11 على إبرام اتفاقية جماعية لمدة محدودة أو غير محدودة، وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أول اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة،

يحافظ على الاتفاقية الجماعية ذات المدة المحددة والتي تنتهي بعد انقضاء المدة المحددة، بدون وجود أي شروط تعدي على ذلك. عند انتهاء المدة المحددة، يظل الاتفاق ساري المفعول وعلى الرغم من أن الأطراف عادةً تلجأ إلى التحكيم لتحديد المدة بغض النظر عن الإجراءات القانونية مثل التعديل المرجعة أو النقص، فإنهم يتركون احتمالية طلب المراجعة مفتوحة لأحد الطرفين. (القانون الجزائري رقم 11، 1990)

2-3/ نطاق تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص:

يتم تطبيق الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل المنتمين للمؤسسة أو القطاع أو النشاط المشمول بها، حيث تنص المادة 116 من قانون 90/11، عندما تخص الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافاً فيها وأن ينضموا إليها باتفاق مشترك فلكي تكون الاتفاقية الجماعية سارية المفعول وملزمة على الأطراف، يجب أن يكونوا طرفاً فيها أو منظمين إليها بموجب اتفاق مشترك فتنبص المادة 127 من قانون 90/11 على أنه تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة وهي الإجراءات الشكلية المتعلقة الشهر فـالمادة 127 من قانون علاقات العمل تكمل المادة 116 من القانون نفسه، من حيث سريان الاتفاقية وتطبيقها والزاميتها على الأشخاص، ويتطلب أن يلتزم أطراف التفاوض الجماعي بما اتفقوا عليه خلال عملية التفاوض الجماعي. وعليهم أن ينفذوا ويطبقوا بنود الاتفاقية بكامل تفاصيلها وأحكامها فعلى سبيل المثال، إذا تم التوصل إلى اتفاق بشأن زيادة في الرواتب أو تحسينات في ظروف العمل، يتعين على الأطراف الالتزام بتنفيذ هذه التعديلات وتطبيقها على جميع الموظفين المشمولين بالاتفاقية. (مولود، 2014، صفحة 62)

المطلب الثالث: آثار الاتفاقيات الجماعية.

1/ الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل عقداً قانونياً يلزم كل من صاحب العمل والعاملين المتأثرين بها، وتوفر الاتفاقية إطاراً قانونياً

لحل النزاعات العمالية وتنظيم العمل وفقاً للمعايير والمبادئ المتفق عليها بين الطرفين حقوق والتزامات متبادلة على عاتق أطرافها المتعاقدة، وغالباً ما تتضمن الاتفاقية الجماعية ذاتها قواعد تنظيم كيفية تنفيذ هذه التزامات والجزاءات التي تترتب على مخالفتها وتتنوع هذه الالتزامات ويمكن أن تكون متعلقة بالالتزام بعمل أو بامتناع عن عمل أو بتحقيق نتيجة، وهي تخضع في تحديدها لإرادة المتعاقدين، في إطار احترام أحكام القانون النظام العام.

وبناء عليه يكون من الصعب حصر هذه الالتزامات الناجمة عن الاتفاقية الجماعية للعمل، فهي تختلف من اتفاقية إلى أخرى، بحسب الظروف والأوضاع والمسائل التي تأتي لمعالجتها وتتولى الاتفاقية في ضوئها، بيان الالتزامات التعاقدية الواقعة على عاتق طرفيها. (ريكلي، 2014، صفحة 142)

الإلتزام بتنفيذ الاتفاقية الجماعية بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية والأمانة، يتطلب هذا التزام تنفيذ جميع أحكام الاتفاقية الجماعية بنزاهة وصدق ومصداقية يجب على الطرفان المتعاقدان العمل بحسن نية وتفانٍ لتنفيذ جميع التعهدات والالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية، ويجب أن يتعاونوا بنشاط متبادل لتحقيق أهداف الاتفاقية وتعزيز المصالح المشتركة. (إسماعيل، 2008، صفحة 412)

1-1/ الالتزام بتنفيذ الاتفاقية بحسن نية:

يهدف إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل وتنفيذ الشروط الشكلية المطلوبة لنفاذها ينشأ عدد من التبعات القانونية على الأطراف المتعاقدة وأيضاً على الأطراف اللاحقة الانضمام إلى الاتفاقية تتطلب هذه التبعات من جميع الأطراف الالتزام بتنفيذ الاتفاقية الجماعية، وهذه القاعدة أكد عليها المشرع في القانون 90/11، حيث جاء في المادة 127 على أنه تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو أنضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

كما يمكن لأي طرف في الاتفاقية الجماعية للعمل في حالة مخالفة أو رفض الطرف الثاني تنفيذ ما عليه من التزامات اللجوء إلى التنفيذ القضائي سواء كان هذا الطرف شخصاً طبيعياً أو معنوياً، وهذا وفق أحكام المادة 128 من نفس القانون 90/11، أو كان تنظيمًا نقابياً ممثلاً للعمال أو لأصحاب العمل وفق أحكام المادة 129 من نفس

القانون. (القانون الجزائري رقم 11، 1990، صفحة 19)

2/ الآثار التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية

على الرغم من الالتزامات المتبادلة التي تنبثق عن الاتفاقية الجماعية للعمل، تنص القواعد المطبقة على ضرورة توقيع عقود العمل الفردية التي تدخل في نطاق تطبيقها من هذا الجانب تتمثل وظيفة الاتفاقية الجماعية الأساسية في وضع القانون الاتفاقي الذي ينضم مجموع شروط وظروف العمل وعلاقاته، الأمر الذي أصبح معه الاتفاقية الجماعية المرجع القانوني المباشر لتنظيم عقود العمل الفردية من مختلف الجوانب المهنية والمادية والاجتماعية، حتى قيل إن الاتفاقية الجماعية للعمل هي دستور لعقود العمل الفردية.

تؤكد بعض الآراء أن الآثار التنظيمية أو المعيارية هي تأثيرات تبعد الاتفاقية الجماعية عن نطاق العقود وتقربها من نطاق القانون تتجلى هذه الآثار في صفة القواعد التي تنص عليها الاتفاقية الجماعية للعمل والتي تصبح لها طابع قانوني يجعلها تنطبق تلقائياً وفورياً على عقود العمل الفردية تتميز القواعد التي تحددها الاتفاقية الجماعية للعمل بأنها ذات صفة أمرة مشابهة للنصوص القانونية المتعلقة بالنظام العام، وبالتالي فهي تنطبق على عقود العمل الفردية حتى في حال وجود بنود تتعارض معها وهذا يعني أن عقود العمل الفردية تخضع للاتفاقية الجماعية للعمل، وهذا هو أحد الخصائص البارزة لهذه الاتفاقية. (ريكلي، 2014، صفحة 147)

خضوع عقد العمل الفردي للاتفاقية الجماعية للعمل

ان من اهم مقتضيات المادة 118 من القانون 90/11، حرص المشرع على أداء الاتفاقية الجماعية للعمل لوظيفتها الأسمى في ضمان توفير شروط أو ظروف عمل أنفع لصالح العمال، ويظهر ذلك في تكريس الأثر والأمر الذي ترتبه الاتفاقية الجماعية للعمل على عقود العمل الفردية، بحيث يشكل هذا الأثر، حدا أدنى من حماية العمال لا يمكن النزول تحته أو حذفه بواسطة عقد عمل فردي. (ريكلي، 2014، صفحة

(148)

خلاصة:

في ختام هذا الفصل المتعلق بالاتفاقيات الجماعية، يمكننا القول بأن الاتفاقيات تلعب دورا بارزا في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال في تحقيق المصالح لكلى الطرفين، وإن نجاحها يتطلب الالتزام بما تم الاتفاق عليه وتكون قابلة لتطبيق ومراعية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

الفصل الثاني: الحقوق المهنية والاجتماعية لصحفيين الجزائريين:

تمهيد:

ان الحقوق المهنية والاجتماعية تشمل مجموعة واسعة من المبادئ والضمانات التي تهدف الى الاستقلالية وحماية لؤلائك الذين يكرسون جهدهم للوصول والبحث عن الحقيقة ومشاركة معلوماتهم، ويتعمق هذا الفصل في كل ما يخص الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين، وسلط الضوء على التحديات التي تواجههم، وتوفير الحماية اللازمة لأداء واجباتهم بفعالية، من خلال الكشف عن الابعاد المختلفة لحقوق الصحفيين.

المبحث الأول: الحقوق المهنية.

المطلب الأول: الحصول على المعلومات وحمايتها:

صدر قانون الإعلام 3 أفريل 1990، حيث تضمنت المادة 35 على ان يكفل للصحفيين المحترفين الحق في الوصول إلى مصادر الخبر، ويتضمن هذا الحق اطلاع الصحفيين على الوثائق الصادرة عن الإدارة العمومية، التي تتعلق بأهداف مهمتها، إذا لم تكن من الوثائق المصنفة قانوناً، والتي يحميها القانون. (قانون الجزائري رقم 90، 1990)

توفر القوانين الجزائرية حق الصحفيين في الوصول إلى الوثائق الإدارية، لكنها تسمح في بعض الحالات للسلطات بحجب بعض الوثائق التي يتم تصنيفها كسرية.

عند مراجعة قوانين الصحافة والإعلام في 15 دولة عربية مختلفة، يتبين أن جميع هذه الدول، تشترك في هذا الأمر أو تلك التي لم تكفله قد فرضت السرية على الكثير من أنواع المعلومات، هذا بالإضافة إلى أن قوانينها قد تضمنت حظر نشر الكثير من أنواع المعلومات، وهذا يعني أنها لم تكف بحجب المعلومات، ومنع وصولها إلى الصحفيين، ولكنها أيضاً منعت وصولها إلى الجماهير عن طريق حظر نشر وما يحصل عليه الصحفيون منها. (صالح، 2004، صفحة 78)

وتعد المعلومة هي الأساس في الصحافة وهي محورها، وهي حق ينبغي للمواطن أن يتمتع به ليتمكن من الاطلاع على التطورات والأحداث، ويهدف العمل الصحفي إلى تلبية حق المعرفة لدى القراء وإشباع رغبتهم في التعرف على المعلومات، للارتقاء بمستوي الوعي العام، والمساهمة في تكوين وتنوير الرأي العام، ولعل أهم المعارف

التي للجمهور مصلحة في الوقوف عليها هي تلك المتصلة بتصرفات السلطات العامة في الدولة، نظراً لما لها من تأثير أكيد مباشر أو غير مباشر عليه، ولو لم يدركه الغافلون. وهذه المعلومات هي وسيلته في فرض رقابته عليها، والتصرف إزاءها بما يتوافق معها. (الطو، 2005، صفحة 331)

وبالتالي يستمد الصحافة الحق في الحصول على المعلومات والأخبار من حق الإنسان في المعرفة والإعلام، ذا كان للفرد حق في الاطلاع على الأحداث والتطورات، فيكون من الضروري أن تمنح الصحافيّة حقاً في الوصول إلى المعلومات من مصادرها المختلفة، إذ تعد هي الوصلة الحيوية بين أحداث العالم وجمهور القراء. (رعد، 2014، صفحة 84)

تم الاتفاق بشكل واسع في جميع أنحاء العالم على حق الصحفي في نشر المعلومات التي يحصل عليها، وعلى أنه ليس من حق السلطات أن تمنعه من ذلك، ولكن في الوطن العربي مازالت السلطات تملك من الوسائل ما تستطيع به منع الصحفيين من نشر المعلومات التي حصلوا عليها خاصة في الصحف ووسائل الإعلام التي تملكها أو تسير عليها، وهي تشكل النسبة الأكبر من الصحف ووسائل الإعلام العربية.

وهذا الحق مازال يحتاج إلى الكثير من الكفاح لتأكيد وضمانه وحمايته، ويجب أن تتضمن المواثيق الأخلاقية العربية التأكيد على حق الصحفي في نشر المعلومات التي يحصل عليها، إلا إذا تعارض نشر هذه المعلومات أو الصور مع مبادئ أخلاقية أخرى تفوق في أهميتها هذا الحق. (صالح، 2004، صفحة 272 273)

عندما يكون للأفراد والصحفيين الحق في الوصول إلى المعلومات ونشرها دون قيود غير مبررة، يمكنهم تسليط الضوء على الظلم والفساد وتعزيز حقوق الإنسان والتوعية بالمسائل العامة والمساهمة في المناقشات العامة، وبالتالي يسهم حق الحصول على المعلومات ونشرها في تعزيز الديمقراطية وحماية حقوق الإنسان، وفي إطار الصراع بين السلطة والحريّة يتزايد الحرص على تنظيم حق المعلومات وإن اختلفت مفاهيم التنظيم ووسائله وأهدافه باختلاف أنظمة الحكم، ففي الدول الديمقراطية يقتصر على استثناء أمور معينة لحق المعلومات، في حين يتسع نطاق التنظيم والتقيد في الدول

الديكتاتورية بدرجة تحقق القهر والاحتكار وتختلف أساليب التنظيم داخل الدول الديمقراطية نفسها.

فهناك بعض الحالات التي لا يحق الاطلاع عليها أو التدخل فيها، مثل الأمن القومي والسياسة الخارجية والملفات الشخصية والطبية وملفات البحث والتحقيقات لأغراض قانونية ولم تترك هذه الاستثناءات مطلقة، بل قيدت بحق المواطن في اللجوء إلى المحكمة عندما تحجب أي وثيقة عنه. (محمد، 2020، صفحة 80)

وكما يمكن أن يحدث تجاهل قوانين حماية مصادر المعلومات الصحفية في بعض الظروف الاستثنائية، عندما تتعارض مصلحة المتهم وحق الجمهور في الحصول على معلومات بمصلحة العدالة والعلنية، وفي هذه الحالات يمكن للسلطات أن تقرر تجاوز حماية مصدر المعلومات الصحفي من أجل تحقيق العدالة وضمان سير العدالة بشكل سليم، ففي عام 1975 أيدت محكمة الاستئناف الأمريكية طلب إحدى المحاكم بإيقاف العمل بقانون حماية المصدر في قضية قتل مؤكدة أن حماية مصدر الصحفي ليست مهمة مثل ضمان المحاكمة العادلة وأن الصحفي الذي يرفض الإفصاح عن اسم مصدره سيواجه بتهمة ازدراء المحكمة. (نصر، 2010، صفحة 250)

المطلب الثاني: حق الاحتفاظ بالسرية وأهميتها:

تهدف سرية المصادر إلى ضمان أن الجهات الحكومية توفر الحماية القانونية اللازمة للمصادر المعلوماتية، بحيث يتم الكشف عنها فقط في حالات الضرورة الماسة، فإذا كانت التشريعات الصحفية قد منحت للصحفي الحق في الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة، فإن هذا الحق لا يكتمل إلا بتقرير الحماية اللازمة لهذه المصادر والتي تعد رافدا مهما من الروافد التي يستمد منها الصحفي المعلومات والأخبار التي يقوم بنشرها، فحماية الصحفي لمصادر معلوماته واحاطته بنوع من السرية يعد أمر في غاية الأهمية. (ميسروب، 2010، صفحة 320)

كما تتعدد وتتنوع مصادر معلومات الصحفي إلي مصادر رسمية وأخرى غير رسمية:

- أما المصادر الرسمية: فتتمثل في ممثلي الجهات العامة أو الخاصة المعنية وهذه الجهات لا تعطي كل ما لديها، وتعمل

جاهدة علي عدم اطلاع الصحفي علي ما يسيئها من أنباء أو معلومات، وإخفاء الملفات المنطوية على المخالفات أو المثيرة للانتقادات.

- أما المصادر غير الرسمية: فتشمل كل من عدا ممثلي الجهات المعنية، ممن لديه ما يراد من أخبار أو بيانات فقد يكون مصدر المعلومة موظفاً صغيراً كسكرتير تتجمع تحت يديه الأوراق والمستندات، وقد يكون من المتعاملين مع الجهة المعنية من المتعاقدين أو العملاء، ويبحث الصحفي عن هذه المصادر غير الرسمية للحصول على ما لم يستطع الحصول عليه من ممثلي الجهات الرسمية وقد يبادر بعض المغرضين ويتصل بالصحفي لتزويده بالمعلومات المراد نشرها ابتغاء تحقيق مصلحة عامة أو خاصة. (الطو، 2005، صفحة 348)

وغالباً ما يتعهد الصحفي بعدم الكشف عن هوية مصدر المعلومات، وذلك لحماية المصدر من أي ضرر يمكن أن يلحق به جراء نشر تلك المعلومات، يعتبر هذا التعهد من الأمور الأساسية في ممارسة المهنة الصحفية، حيث يساعد في تعزيز حرية الصحافة وتوفير بيئة آمنة للمصادر للكشف عن المعلومات الهامة.

ويضطر الصحفي عن الإفصاح قانوناً عن مصدر معلوماته، إذا ما دعي للشهادة أمام القضاء، وأقسم اليمين أن يقول الحق، ولا يقول إلا الحق. وذلك إلا إذا نص القانون صراحة على إعفائه من ذلك، بل وقد يدفعه ضميره إلى الإفصاح احقاقاً للحق، وإن أعفاه القانون. (الطو، 2005، صفحة 349)

1/ اختلاف القوانين وسرية المعلومات:

يعد احتفاظ الصحفي بسرية مصدر المعلومات واجباً أخلاقياً، حيث يعتبر جزءاً من المهنة الصحفية الأخلاقية والمبادئ الأساسية التي تعتمدها، ويساهم هذا الالتزام بالسرية في تعزيز الحرية الصحفية وممارسة دور الصحفي كمراقب وحامي للمصلحة العامة، بالإضافة إلى دعم دوره في نقل المعلومات الهامة وتوفير الشفافية في المجتمع، مما يؤثر في حق الجمهور في الاطلاع على حقائق الأمور المتصلة بالعمل العام. وهو واجب لأن البوح بمصدر المعلومات يعتبر إفشاء لسر المهنة، وهو أمر يحظره القانون، بل وتعتبره جريمة جنائية. (الطو، 2005، صفحة 348)

2/ أهمية الحفاظ بسرية المعلومات:

ان وسائل الإعلام بشكل عام والصحافة بشكل خاص تمثل أداة مهمة للوفاء بحق الجماهير في المعرفة، ومن ثم فإن حماية حق الصحفيين في الاحتفاظ بالسري المهني تعتبر من أهم الوسائل التي تمكن الصحفيين من القيام بوظيفتهم في استقاء الأنباء والمعلومات ونشرها خاصة إذا ما علمنا أن هناك الكثير من العقوبات القانونية والإدارية التي تتعرض لها المصادر في كل دول العالم والبديل الوحيد لهذا الحق هو حظر معاقبة المصادر على أية معلومات أو تصريحات يدلون بها للصحف أو وسائل الإعلام.

ويعتد مفهوم حماية حق الصحفيين في الاحتفاظ بأسرار مصادرهم لا بد أن يكون مطلقا لا تحده حدود، ولا ترد عليه أية استثناءات، وينبع ذلك من المصلحة العامة المشروعة التي يمكن أن تتحقق كنتيجة لحماية حق الصحفيين في الاحتفاظ بأسرار مصادرهم وهي تحقيق حق الجماهير في المعرفة. (صالح، 2004، صفحة 131)

كما يوجد اهتمام أساسي وحيوي للمجتمع بضمان حماية حقوق الصحفيين في عدم الكشف عن أسرار مهنتهم بشكل عام وعدم الكشف عن أسماء مصادر معلوماتهم بشكل خاص، فعدم توفير هذه الحماية يقيد قدرة الصحافة على الوصول إلى المعلومات، وخاصة تلك المتعلقة بالأكاذيب والفساد في المجتمع، كما تعد حماية المجتمع من سوء استغلال السلطة واحدة من أهم مهام الصحافة.

بالإضافة إلى ذلك هناك اعترافا عاما في معظم دول العالم بأهمية حماية حق بعض أصحاب المهن مثل الأطباء والمحامين في عدم الكشف عن أسرار عملائهم بل إن الحماية التي تمنح للمحامين على سبيل المثال تعد شرطا لازما لتحقيق العدالة في المجتمع، فليس من العدالة مطالبة المحامي بكشف المعلومات التي حصل عليها من عملائه بشكل سري، كما أن إجبار الطبيب على الكشف عن أسرار المرضى يمكن أن يدمر الكثير من العلاقات في المجتمع. (الشهري،

2008، صفحة 221)

المطلب الثالث: حق التصحيح والرد واهم خصائصهم وشروطهم.

وفقا لمشروع الجرائري المتعلق بالإعلام 12- 05، وما احتوتها المواد من 100 الى 114، وهذا الفرع المتمثل في حق الرد وحق الشخص المتأثر بمحتوى إعلامي في التعبير عن رأيه أو الرد عليه، وذلك عندما تنتهك الخصوصية الشخصية لهذا الشخص بموجب هذا الحق، يحق للفرد المتأثر بالرد على المعلومات أو الادعاءات التي تم نشرها عنه في وسيلة الإعلام.

أما فيما يخص حق التصحيح، فهو الذي يتيح للشخص أو المؤسسة المتضررة من نشر خبر غير صحيح، يتم تصحيحه بشكل مجاني وفي نفس المكان الذي تم فيه نشر الخبر الخاطئ، يمكن أن يتم ممارسة حق التصحيح من قبل الشخص أو المؤسسة المعنية بالمحتوى الخاطئ، أو الممثل القانوني لها، أو السلطة السلمية أو الوصاية المسؤولة عن الشخص أو المؤسسة.

فيتم التصحيح أو الرد عن طريق إرسال رسالة إلى المؤسسة الإعلامية، أو عن طريق تقديم محضر قضائي في غضون شهر واحد كحد أقصى، ويجب أن تحتوي هذه الرسالة على بيانات وأدلة صحيحة، وتكون المؤسسة الإعلامية ملزمة بنشر التصحيح أو الرد بنفس الشكل والمكان الذي تم فيه نشر المعلومات الخاطئة، دون تعديل أو حذف أي جزء منها، وذلك بشكل مباشر ومجاني.

وفي حالة عدم نشر التصحيح أو الرد في غضون 8 أيام يحق لصاحب الحق رفع دعوى قضائية ضد المؤسسة الإعلامية التي ترفض النشر، ويتم تحديد فترة لا تتجاوز يومين لإجبار المؤسسة على النشر. وفي حالات الانتخابات، يقلص القانون المدة المسموح بها للنشر إلى 24 ساعة. (القانون العضوي الجزائري رقم 05 المتعلق بالإعلامي، 2012)

1/ خصائص حق التصحيح والرد:

- أنه حق عام مقرر لكل الأفراد بلا تمييز فيكفي تحديد الشخص صراحة أو ضمنا فيما نشر ليصبح من حق هذا الشخص طلب التصحيح والرد.
- أن هذا الحق مقرر لصاحب الشأن وحده وهو حق مطلق وأن ما يرد عليه من قيود بعد استثناء من الأصل.

- ان حق التصحيح والرد مقرر لأصحاب الشأن سواء شكل ما تم نشره بشأنهم جريمة أم لا، ويكفي أن يرى صاحب الشأن أن ما نشر يعد ماما بمصلحته الأدبية أو المادية. (المجيد، 2005، صفحة 176 177)

2/ شروط استعمال حق التصحيح:

1-2 الشروط الشكلية:

- من الضروري أن يتم توفير التصحيح كتابة، ولكن ليس هناك أهمية كبيرة للصيغة التي سيتم كتابتها بها. وفقاً للقانون، يجب أن يكون التصحيح محرراً بنفس اللغة التي تم كتابة المادة الصحفية بها التي تطلب التصحيح أو الرد.
- يشترط ألا يتجاوز التصحيح في طوله ضعف المقال المنشور، فإذا تجاوز الضعف كان للصحيفة الحق في مطالبة صاحب الشأن قبل النشر بأجرة النشر عن المقدار الزائد على أساس تعريفه الإعلانات.
- يتطلب طلب التصحيح أن يتم توجيهه إلى رئيس تحرير الصحيفة أو المحرر المسؤول عنها، وذلك عبر خطاب موصى عليه يحمل تاريخ الاستلام، ويتضمن جميع المعلومات اللازمة يجب أن يكون الخطاب مرفقاً بما قد يكون متاحاً من مستندات داعمة للتصحيح المطلوب ولا يجوز توجيه الطلب إلى مالك الصحيفة أو كاتب المقال، حيث يتولى رئيس التحرير مسؤولية النشر ويمتلك الصلاحية في نشر التصحيح المطلوب.
- أن يصل التصحيح إلى الصحيفة في خلال شهر من تاريخ نشر المادة الصحفية التي اقتضته لأن الحكمة من تقرير هذا الحق هي إتاحة الفرصة لمن تناوله النشر في أن يدافع عن نفسه بعين الوسيلة وهي النشر.

2-2 لشروط الموضوعية:

- ان لا يكون التصحيح مخالفاً للنظام العام والآداب فإذا تضمن الرد مثلاً قذفاً أو سباً أو تحريضاً أو انتهاكاً للآداب، فإنه ينطوي بذلك على جرعة فيكون لرئيس التحرير أن يمتنع عن نشره، وبالمثل فإن الرئيس التحرير أن يمتنع عن نشر رد يخالف النظام العام، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة ولو لم يكن

منطويًا على جريمة، ويجب ألا يتضمن التصحيح أساساً بالحقوق المشروعة للغير.

- ويجب كذلك ألا يتضمن التصحيح أساساً بكرامة الصحفي. أو سباً، ويكفي أن يكون فيه مساس بشعور الصحفي أو لمكانته الصحفية التي ومع أن قانون المطبوعات لم يشر صراحة إلى هذا الشرط، إلا أنه يستفاد ضمناً من طبيعة حق التصحيح، الذي يجب أن يكون موضوعاً مقصوراً على الوقائع المنشورة.

لا يشترط في التصحيح الذي يمس كرامة الصحفي أن يتضمن قذفاً ينشر فيها الرد ويجب أن تكون هناك صلة بين التصحيح والمادة الصحفية التي استدعت التصحيح أو الرد، سواء ذكر اسم طالب التصحيح صراحة أو ضمناً. (المجيد، 2005، صفحة 180 181)

المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية.

المطلب الأول: الأوضاع الاجتماعية وضعف التكوين للصحفي.

في فترة حكم الحزب الواحد وفترة "التعددية" في الجزائر، أشار العديد من الدارسين للصحافة إلى أن العوز يسيطر غالباً على الأوضاع الاجتماعية للصحافيين، وغالباً ما يكون تكوينهم الصحفي والعلمي ضعيف إلى حد تبين مثلاً خلال السنوات الأولى من الاستقلال أن الصحافة الجزائرية تفتقر إلى العدد الكافي من الصحافيين، بسبب هجرة هؤلاء لها والتحاقهم بميادين أخرى كالإدارة والقطاع الدبلوماسي وأن القلة القليلة التي كانت تشتغل في الجرائد قد تعلمت ذلك من خلال الممارسة يوماً بعد يوم في الميدان، أو عن طريق تنظيم تربصات قصيرة المدى لصالح الصحافيين لأسباب عديدة من بينها أن التكوين الجامعي في ميدان الصحافة قد بدأ في الجزائر بصفة رسمية في سنة 1964 مع فتح المدرسة الوطنية للصحافة. نظراً لعدم قدرة المدرسة على تلبية طلب المؤسسات الإعلامية الجزائرية خلال هذه الفترة من الزمن اضطرت الدولة آنذاك إلى فتح مؤسسات أخرى لها علاقة بميدان الصحافة قصد تمديد هذه الأخيرة بالموارد البشرية، مثل معهد الفنون السمعية البصرية. (حمزاوي، 2017، صفحة 175)

بعد مرور فترة من الزمن وتفضيل الدولة لسياسات جديدة في مجال الإعلام، تمكنت من تصحيح الوضع إلى حد ما، خاصة فيما يتعلق بتدريب الصحفيين ومع ذلك، لم تتحسن الأوضاع المعيشية لهؤلاء الصحفيين بنفس القدر فقد كانت الظروف المعيشية الصعبة هي واحدة من الأسباب التي جعلت الخريجين الجامعيين يبحثون عن وظائف أخرى بعد التخرج، لضمان حياة كريمة، على العكس من الأشخاص الذين كانوا يعملون في المجال الاقتصادي.

وفي نهاية الثمانينات، قدمت حركة الصحفيين الجزائريين مجموعة من المطالب في لائحة وصفت بحركة أربعة عشر، والتي تعبر عن مطالب الصحفيين الذين يحتلون أدنى المراتب في سلم الترقية في وسائل الإعلام، والذين يعانون من ظروف معيشية صعبة. وتضمنت هذه المطالب تحسين الظروف المادية والاجتماعية للصحفيين، وتوفير فرص تدريب وتطوير مهني، وضمان حرية الصحافة وحماية المصالح العامة.

وبشكل عام كانت حركة أربعة عشر تعبر عن رغبة الصحفيين في تحسين أوضاعهم المعيشية والمهنية، والعمل على تعزيز حرية الصحافة في الجزائر ومع مرور الزمن، قد تم تحقيق بعض التحسينات، لكن لا يزال هناك حاجة للعمل المستمر من أجل تحسين ظروف الصحافة ومعيشة الصحفيين في البلاد. (حمزاوي، 2017،

صفحة 176)

تتجدد دائما المشاكل الاجتماعية التي يوجهها الصحفيون الجزائريون، وتعود هذه المشكلات للظهور مرارا وتكرارا كما كانت في السابق، ونعزو ذلك إلى فتح مجال الصحافة المكتوبة والإعلام السمعي البصري للقطاع الخاص وتأثير رأس المال الخاص في الجزائر، تم سياقات سياسية دولية ميزها العنف كما هو الحال في نهاية الثمانينات حيث سقط جدار برلين هذا الأخير كان يرمز إلى وجود الاتحاد السوفيتي وفصل العالمين الاشتراكي عن الرأسمالي وكان لذلك أثر حول السياسة الداخلية الجزائرية، نظرا لكون الجزائر من بين البلدان التي انتهجت المنهج الاشتراكي وكانت فاعلا على المستوى السياسي الدولي لا سيما خلال حكم الرئيس هواري بومدين أما بالنسبة لفتح قطاع السمعي البصري للخواص، فلقد تم تحت ضغط ما يسمى

بالثورات العربية، وخوف السلطة السياسية الجزائرية من أن تمس موجة العنف التي ظهرت في هذه البلدان العربية الجزائري أما بالنسبة للسبب الثاني في اعتقادنا، فقد يكمن في عدم رغبة السلطة السياسية في أن تكون هناك في الجزائر صحافة لديها تكوين صارم يسمح لها معالجة القضايا المصيرية، بتقديمها لمحتوى إعلامي وحجة قد تفوق الحجة التي يقدمها ممثل السلطة السياسية للرأي العام الوطني وكذا الدولي. كما لا يود أن يمنح للمؤسسات الإعلامية استقلالية مالية تكون عاملا في تحسين الأوضاع الاجتماعية للصحافيين العاملين فيها، علما أن الوضعية المادية للمؤسسات والأفراد، من بين ما يمكن أن يستغله النظام السياسي في التأثير على هذه المؤسسات وهؤلاء الصحافيين، علما أنه قد سبق وأن قام بذلك عن طريق الإشهار في سنوات التسعينات وكذا ديون الجرائد لدى المطابع العمومية باختصار فالتكوين الصحفي والعلمي الجيد وكذا تحسين الأوضاع المعيشية قد يسمح للصحافة بأن تكون سلطة مضادة يمكنها أن تؤثر على الرأي العام أكثر مما تؤثر عليها السلطة السياسية الهشة في الجزائر. (حمزاوي، 2017، صفحة 178)

المطلب الثاني: حق التأمينات الاجتماعية والعطل.

كانت أول بديات ظهور أنظمة الضمان الاجتماعي خلال القرن 19 للتخفيف من الآثار السيئة التي خلفتها الثورة الصناعية في أوروبا، وإضفاء الحماية على فئات من المواطنين تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم، ومن ثم ارتبطت فكرة الضمان الاجتماعي بفكرة الخطر الذي تزايد بفعل التطور الصناعي، إذ أصبح يهدد أمن المجتمع وحياته المعيشية. (الهدفي، 2003، صفحة 145)

ويعرف التأمين الاجتماعي انه عبارة عن مؤسسة توضع بين أيادي جماعات منظمة قصد توزيع المنتوج الاجتماعي، وهي تعمل على تحصيل وصرف المداخل الاجتماعية من جهة، وإعادة توزيع جزء من الدخل الوطني على فئة معينة من جهة أخرى.

فالتأمينات الاجتماعية المتاحة للصحفي الجزائري تعتبر الأمان الاجتماعي متعدد الوجوه، فله أبعاد سياسية نفسية اجتماعية وقانونية، إلا أن البعد الاقتصادي هو أهمها، ويعرف التأمين الاجتماعي على أنه كل تأمين إجباري تقوم به الدولة وتفرضه على فئة معينة لصالح أفراد

آخرين، قد يتعرضون من خلال عملهم عند الفئة الأولى لإصابة.(الوليد، 2020، صفحة 101)

ويستفيد الصحفي الجزائري العامل من الحماية الاجتماعية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، وذلك برعايته في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية، التي قد يمر بها الصحفي العامل والمعرض للكثير من الأمراض خلال أدائه لمهامه، لذلك تتكفل أنظمة الضمان الاجتماعي بتمكين الصحفيين من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ، إن كان مرضا أو حادث عمل أو عطلة أمومة أو تقاعدا أو عجزا أو وفاة، وهذا انطلاقا من الاتفاقية الدولية رقم : 102 لسنة 1952، وقد وضعت هذه الاتفاقية التي صادقت عليها الجزائر، الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، بحيث يغطي الضمان الاجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية لفائدة العمال بما فيهم الصحفيين . (الوليد، 2020، صفحة 102)

1/ العطل القانونية: لقد نصت المادة 05 من قانون العمل الجزائري على أن الراحة هي من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الصحفي العامل في القطاع الخاص بالرغم من أن فترات الراحة القانونية وأيام العطل تؤدي إلى عدم تنفيذ علاقة العمل نتيجة توقف الصحفي عن أداء العمل، إلا أنه يتلقى خلالها أجرا وكأنه يؤدي عمله فعلا، فالعطلة بصفة عامة عرفها بعض الفقهاء على أنها بمثابة رخصة انقطاع العامل عن العمل دون أن يغير هذا الانقطاع من العلاقة القانونية التي تربط العامل بالإدارة. (قانون الجزائري رقم 11، 1990)

2/ الراحة اليومية: تعرف هذه الفترة من الراحة بالراحة اليومية نظرا لارتباطها بتنظيم وقت العمل خلال اليوم، وتعد هذه الفترة من الراحة ضرورية للصحفي تكافؤا لجهوده اليومية في العمل، وتنقسم إلى قسمين: الراحة أثناء وقت العمل: بمعنى الراحة التي تتخلل العمل المؤدى خلال اليوم. الراحة خارج وقت العمل: وهي التي تبدأ مع نهاية ساعات العمل المقررة قانونيا كما تسمى أيضا باسم بفترة الاستراحة، فهي تلك المدة التي يستريح فيها العامل أثناء عمله اليومي، كي يسترجع بعض قواه بغية تأدية عمله اليومي على أكمل وجه، فالغاية منها تناول وجبة الغذاء وأخذ قسط من الراحة أو النوم الخفيف إذا توفرت الظروف لذلك، وما يلاحظ أن المشرع الجزائري نص على

أحقية العامل في اليوم ساعة واحدة راحة. ومن المعلوم أن فترة الاستراحة صراحة ساعة واحدة، وفي أغلب الأحيان هذا الوقت يكون مخصصا لتناول الغداء والراحة في الوقت نفسه، وحسب المادة 06 من قانون العمل 90/11 ، اعتبر المشرع أن نصف الساعة من المدة مأجورة وتدخل في مدة العمل الفعلي، أما النصف ساعة الآخر غير مأجور، وهنا نستخلص أنه إذا كان العمل محددًا بثمان ساعات خلال اليوم، فإن العامل يعمل سبع ساعات ونصف، والنصف ساعة، كما تعتبر استراحة مأجورة، وأن الذين يستفيدون من نصف ساعة فترة الاستراحة المأجورة هم العمال الخاضعون لنظام الدوام المستمر، وعليه فإن قواعد هذه الراحة من النظام العام ولا يجوز مخالفتها ولو برضى العامل، كما يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنظم هذه المدة بما يتوافق مع ظروف العمل، بشرط عدم تجاوزها للمدة المحدد والمقدرة بساعة خلال اليوم. (الوليد، 2020، صفحة 116 117)

المبحث الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنية والاجتماعية الصحفيين.

المطلب الأول: اتفاقيات الجماعية للمنظمات والمؤسسات الصحفية:

تم إبرام اتفاقية العمل الصحفي الجماعية الإيطالية في عام 1928، وتعتبر أول اتفاقية عمل في العالم تحتوي على شرط الضمير وفقا لهذه الاتفاقية، يحق للصحفيين بعض الحالات التي تؤثر على حريته واستقلاله بناء على تدخل صاحب الصحيفة، أن ينهي عقده مع الصحيفة بإرادته الفردية، دون إعطاء إنذار مسبق لصاحب الصحيفة. وعلى الرغم من ذلك، فإنه لا يزال للصحفي الحق في المطالبة بالتعويض كما لو تمت إنهاء عقده تعسفيا.

وتعتبر هي البداية الأولى لمفهوم لشرط الضمير، ومن الواضح أن الفكرة كانت محدودة بشكل كبير، ثم تطور المفهوم بعد ذلك في اتفاقيات العمل الجماعية في دول أوروبية أخرى مثل سويسرا حيث نصت الاتفاقية الجماعية بين الاتحاد السويسري للصحف ومنظمة الناشرين وجمعية الصحافة السويسرية على ثلاث نقاط مهمة تشكل إضافة لهذا المفهوم هي أن يلتزم مالك الصحيفة بما يلي:

■ تحديد السياسة العامة للصحيفة والشكل القانوني لها.

- أن يضمن للمحررين المسجلين في جداول المهنة إعلاماً منتظماً بخطة الصحيفة والتنظيم العام لها.
- أن يشترك بصفة استشارية المحررون المسجلون في جداول في حل لمشاكل التنظيمية التي تمسهم.

كما أن الكثير من اتحادات الصحفيين في أوروبا قد طرحت هذا المفهوم، وبدأت تأخذ به في مفاوضاتها مع ملاك الصحف لحماية الصحفيين، لكن هذه الاتحادات لم تنجح في كثير من الدول الأوروبية مثل بريطانيا في أن تحقق نجاحاً يذكر، وكانت أهم العقبات التي واجهت هذه الاتحادات في سعيها للأخذ بمفهوم شرط الضمير هو التمسك بالنظرية الليبرالية التقليدية هذا بالإضافة إلى أن بعض هذه الاتحادات قد طرحت هذا المفهوم في إطار سعيها لإغلاق مهنة الصحافة على أعضائها مثل الاتحاد القومي للصحفيين في بريطانيا، وهو الأمر الذي ووجهه بالرفض من قبل الهيئات الديمقراطية في بريطانيا والتي رأت في هذه الفكرة مساساً بحرية التعبير، هذا بالإضافة إلى وجود منظمين مهنيين في بريطانيا مثلان الصحفيين، هما الاتحاد القومي للصحفيين ورابطة الصحفيين وكان للخلافات بينهما أثر في عدم تحقيق نجاح في قضية الأخذ بمفهوم شرط الضمير (صالح، 2004، صفحة 154 155).

وقد تطرق المشرع الجزائري 11-90 إلى اتفاقيات جماعية للعمل، يتم التعامل معها بصفة هامة، وهذا ما جاء في كل من المادة 69 و71 من القانون على أنه يجب أن تتم المفاوضات بين أصحاب العمل والعمال سواء بشكل فردي أو جماعي، بغرض التوصل إلى اتفاقيات جماعية.

وهو ما قامت الاتفاقية في تحديد الشروط والأحكام التي يجب أن تسري على علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال في مؤسسة معينة أو في قطاع محدد، ويشمل ذلك الأجور وساعات العمل والإجازات والحماية الاجتماعية وغيرها من القضايا ذات الصلة، ويتم التوصل إليها مباشرة بعد موافقة الطرفين، ويجب تسجيلها في الهيئة المسؤولة عن تسجيل الاتفاقيات الجماعية، وهي الهيئة النقابية المعنية أو الجهة الحكومية المختصة، وبعد التسجيل تكون الاتفاقيات الجماعية

ملزمة قانونا للأطراف المتعاقدة وتطبق على العمال في المؤسسة أو القطاع المعني.

المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الخاصة:

يعد قطاع الإعلام الخاص من الأقسام النادرة التي لم تكن تخضع للاتفاقيات الجماعية بموجب قانون علاقات العمل 90/11، وهذا الوضع الاستثنائي أثر بشكل سلبي على ظروف العمل والحياة الاجتماعية للصحفيين العاملين في هذا القطاع.

ان في ظل غياب الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين الصحفيين وأصحاب العمل في القطاع الخاص، تواجه هؤلاء الصحفيين العديد من التحديات المهنية، فعدم وجود اتفاقيات جماعية تعني أنه لا توجد ضمانات ملموسة للحماية الاجتماعية والحقوق العمالية للصحفيين، مثل ساعات العمل المنتظمة، والأجور العادلة، والإجازات السنوية، وحقوق التأمين الصحي، والحماية من التمييز والتسريح التعسفي، ليقعوا يعانون من تدهور الظروف الاجتماعية القاسية والفوضى في ممارسة المهنة، في ظل غياب الأطر القانونية المحددة لحقوقه وواجباته.

وعكس القطاع السابق ذكره، نجحت الجرائد العمومية في إعداد اتفاقيات جماعية داخلية، يمكن في الحقيقة وصفها بالاتفاقيات الجماعية للصحافة العمومية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى نقابة جريدة النصر التي تبنتها سنة 1997 ومناقشتها وأصبحت بعد ذلك مرجعا للصحفيين العاملين في الجرائد الخمسة المتبقية، حيث مكنتهم من اعتماد النهج نفسه مع بعض المتغيرات التي أحدثتها الفوائد المتتالية عن طريق الاشهار. (الوليد، 2020، صفحة 144 145)

المطلب الثالث: الحماية القانونية لصحفي.

قام المشرع الجزائري في افريل 1973 بإصدار تعليمة توضح بدقة تطور المسارات المهنية للصحفيين وفقا لخمس مستويات في السلم المهني. وتتضمن كل مستوى عددا من الرتب الوظيفية وشروطا للالتحاق بها وتحديد الأجر حسب الفئة المهنية، كما تحتوي على مزايا

اجتماعية مثل التأمين الصحي والعطل المدفوعة الأجر والتعويضات والمنح.

قامت المؤسسات الإعلامية العمومية وفقا لهذه التعليمات لتصنيف صحافيتها وترقيتهم حتى عام 1990، بعد ذلك تم إقرار التعددية النقابية بموجب تعديل دستور عام 1989 وتم تنظيمها بواسطة قانون علاقات العمل الصادر في أفريل 1990، يعتبر هذا القانون الإطار الرئيسي للمؤسسات الإعلامية، حيث تعتبر هذه مؤسسات اقتصادية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية ولا تخضع لقوانين الوظيفة العمومية، وذلك لأنها ليست أجهزة إدارية عامة.

أما فيما يتعلق بالمؤسسات الإعلامية الخاصة فلم تكن تعمل بهذه الأطر القانونية، إلا بعض الصحف على غرار الخبر ولبيرتي اللتان أمضيتا اتفاقية جماعية هي عبارة عن نظام داخلي ولكن تدرس من خلاله تصنيف وترقية صحافيتها. (جميلة، 2016، صفحة 223)

وان الاتفاقيات الجماعية أحد أهم أدوات تنظيم العلاقات العملية، حيث تمثل اتفاقا مشتركا بين منظمات النقابات العمالية وأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط وظروف العمل وتنظيم العلاقات بين الطرفين. (جميلة، 2016، صفحة 224)

وعلى هذا الأساس قدمت النقابة الوطنية للصحافيين مشروع اتفاقية جماعية تضم 60 مادة تستجيب لشروط العمال والصحافيين في القطاعين العام والخاص، تحدد المادة الأولى منها أهدافها في تنظيم العلاقات الجماعية والفردية للعمل داخل المؤسسة وتحصر المادة 03 العمل به لمدة 03 سنوات في حين أن حقوق الصحافيين تحصرها المواد من 6 الى 16 كالتالي:

- الضمان الاجتماعي والتقاعد وممارسة الحق النقابي.
- بطاقة التعريف المهنية.
- الحق في إبداء الرأي في طريقة وظروف العمل مباشرة لمسؤوليه أو عبر النقابة المهنية.
- حرية الرأي حق مكفول للصحافي للتعبير عن قناعاته.
- الحق في رفض التوقيع على الكتابات التي تتعارض مع القناعة الفكرية والسياسية للصحافي.

- ضمان حق الملكية الأدبية والفكرية والفنية والعلمية على المؤلفات الصحفية.
- حق الاستفادة من التكوين
- تكفل المؤسسة بحماية الصحفي من العنف والتعدي والتخويف أو الضغوط.
- حق الصحفي في رفض التعليمات باستثناء من مسؤوليه في التحرير.

في هذا السياق تشير الاتفاقية بالخصوص على القطاع العام، إذ لم تتمكن النقابة الوطنية للصحافيين من تجنيد الصحافيين حول هذه المسألة التي كانت مدرجة ضمن أهدافها المسطرة منذ تأسيسها كما رفض الناشرون وأرباب العمل التابعون للقطاع الخاص التفاوض حول هذه المسألة التي كانت مدرجة ضمن أهدافها المسطرة منذ تأسيسها. (جميلة، 2016، صفحة 225 226 227)

خلاصة:

وختمًا لهذا الفصل يمكن أن نستخلص أن الاتفاقيات الجماعية لها دور فعال في تحسين ظروف العمل لصحفيين وحماية حقوقهم بواسطة التفاوض والوصول إلى اتفاقية جماعية، حيث توفر إطار قانوني بين الصحفيين وأصحاب المؤسسات الإعلامية، وتعزز حرية التعبير للصحافة، وغيرها فالاتفاقيات الجماعية تحقق المساواة والعدالة في بين العامل وصاحب العمل، وعلى غرار كل هذا نعلم بأن الاتفاقيات الجماعية غير قادرة على مجابهة كل التحديات التي تواجهها المهنة الصحفية في الجزائر، إذ يتطلب دعمًا من الحكومة والمؤسسات الإعلامية بالإضافة إلى التعريف والتوعية الدائمة بحقوق الصحفيين.

الإطار التطبيقي

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

1. المحور الأول: تحليل نتائج البيانات الشخصية.
2. المحور الثاني: اتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية.
3. المحور الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين.
4. المحور الرابع: رؤية استشرافية لمستقبل الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.
5. نتائج الدراسة المتوصل إليها.

المحور الأول: تحليل نتائج البيانات الشخصية.

جدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

الجنس	ذكر	انثى	المجموع
التوزيع	23	07	30
التكرار	76,7	23,3	100
النسبة %			

وبالنظر الى الجدول توزع المبحوثين حسب الجنس، حيث بلغت نسبة الذكور 76,7%، وبلغت نسبة الاناث 23,3%، ومن خلاله نلاحظ أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث، ونجد ان نسبة الإناث قليلة مقارنة بنسبة الذكور، وسبب ذلك قد يرجع لكون مهنة الإعلام مهنة الصعوبات والمخاطر.

جدول رقم (2): يبين توزيع عينة الدراسة طبقا للسن.

السن	من 20 إلى 30	من 30 إلى 40	أكثر من 40	المجموع
التوزيع	04	14	12	30
التكرار	13,3	46,7	40	100
النسبة %				

اتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الأعلى من المبحوثين تتراوح أعمارهم في الفئة أكثر من 30 الى 40 سنة بنسبة 46,7%، من حجم عينة الدراسة، ثم تليها الفئة أكثر من 40 سنة بنسبة 40%، وبعدها فئة من 20 الى 30 سنة بنسبة 13,3% ، ونلاحظ أن اغلب الأفراد الفئة من 30 الى 40 سنة.

جدول رقم (3): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين.

المجموع	دكتورة	ماستر	ليسانس	المستوى التوزيع
30	06	09	15	التكرار
100	20	30	50	النسبة %

ومن خلال الجدول نلاحظ ان الحاصلين على شهادة ليسانس تمثل اعلى نسبة المبحوثين 50%، في حين يليها الماستر بنسبة 30%، والمتحصلين على الدكتوراه بنسبة 20%، وعليه فان اغلب الأفراد العينة متحصلين على شهادة ليسانس.

جدول رقم (4): يبين طبيعة المؤسسة الإعلامية.

المجموع	خاصة	عمومية	المؤسسة التوزيع
30	13	17	التكرار
100	43,3	56,7	النسبة %

نلاحظ من الجدول أن النسبة الأعلى من عينة المبحوثين هم التابعين للمؤسسات الإعلامية العمومية وتقدر بنسبة 56,7%، وتليها نسبة الصحفيين التابعين للمؤسسات الإعلامية الخاصة وتقدر بنسبة 43,3%، وهنا يمكننا القول إن هناك تقارب بين المؤسسات الإعلامية العمومية والخاصة.

جدول رقم (5): يوضح الخبرة المهنية لدى المبحوثين.

المجموع	أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	خبرة التوزيع
30	17	09	04	التكرار
100	56,7	30	13,3	النسبة %

من خلال استقراءنا للجدول نلاحظ ان الأقدمية في العمل تكسب الفرد خبرة في أداء الأعمال كعنصر أساسي في المؤسسة، حيث نجد أن أعلى نسبة الصحفيين ذوي أقدمية تتراوح أكثر من 10 سنوات ما يعادل 56,7 %، ويأتي بعدها الأقل من 5 سنوات إلى 10 سنوات أي بنسبة 30 %، يأتي بعدها الأقل خبرة من 5 سنوات والتي قدرت بنسبة 13,3 %، وهذا ما يعنى أن المؤسسات الإعلامية الجزائرية لها خبرة ودراية بالعمل الإعلامي.

المحور الثاني: اتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية.

جدول رقم (6): يبين الصحفيين الذين سبق لهم أن أمضوا على اتفاقية جماعية.

النسبة %	التكرار	في حالة الإجابة بنعم في أي سنة	التكرار	البديل
30	01	2005	09	نعم
	01	2010		
	03	2012		
	03	2018		
	01	2020		
70	21	لا		
100	30	المجموع		

الإطار التطبيقي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً 30 فرداً على السؤال التالي: هل سبق للمبحوثين أن امضوا على اتفاقية جماعية؟ تمثلت إجاباتهم على البديل (نعم) وقد بلغ عددهم 09 أفراد، وتوزعت إجابات الأفراد حسب سنوات التي امضوا فيها الاتفاقية وقد كشفت أرقام الجدول على نسبة 30%، من المبحوثين الذين امضوا على اتفاقية، أما الذين كانت إجاباتهم بـ (لا) والبالغ عددهم 21 فرداً بنسبة قدرت بـ 70%، مما يعني أن أغلب إجابات أفراد العينة اجابوا بـ (لا) أي لم يملضوا على اتفاقية جماعية.

جدول رقم (7): يوضح مفهوم الاتفاقيات الجماعية لدى المبحوثين.

النسبة %	التكرار	مفهوم اتفاقيات الجماعية
37	11	هي اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي.
43	13	هي ترتيبات رسمية بين شخصين أو مؤسسات تنظم العلاقات بينهم وتحدد المسؤوليات والالتزامات.
20	06	هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط الشغل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.
100	30	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن معظم المبحوثين يعتبرون أن الاتفاقيات الجماعية هي ترتيبات رسمية بين شخصين أو مؤسسات تنظم العلاقات بينهم وتحدد المسؤوليات والالتزامات، بنسبة 43%، من تكرار 13 فرداً، ومنهم من يرى أنها اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي، بنسبة 37%، وتليها آراء المبحوثين أن الاتفاقيات الجماعية، هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط الشغل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، بنسبة 20%، من تكرار 06 أفراد، من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتفاقيات الجماعية هي اتفاق بين العامل وصاحب العمل عن طريق تنظيمات نقابية.

الإطار التطبيقي

جدول رقم (8): يبين مدى أهمية الاتفاقيات الجماعية في قطاع الإعلام لدى المبحوثين.

الأهمية	حقوق العمال	تنظيم علاقات العمل	تنظيم عمل الصحفي	المجموع
التوزيع				
التكرار	14	09	07	30
النسبة	46,7	30	23,3	100

أوضحت النتائج العامة للجدول كما هو مبين أعلاه بان الاتفاقيات الجماعية تتمثل أهميتها في حماية حقوق العمال وذلك بحصولها على أعلى نسبة 46,7 %، بتكرار 14 مبحوث، بينما يليها تنظيم علاقات العمل بتكرار 09 افراد بنسبة قدرت بـ 30 %، ويأتي في الاخير تنظيم عمل الصحفي بنسبة 23,3%.

ونلاحظ من خلال نتائج الجدول ان أهمية الاتفاقيات الجماعية تكمن في حماية حقوق العمال

جدول رقم (9): يوضح موقف الصحفيين من الاتفاقيات الجماعية في قطاع الإعلام.

الإجابات	مويد	معارض	محايد	المجموع
التوزيع				
التكرار	26	02	02	30
النسبة %	86,7	6,7	6,7	100

نلاحظ من خلال الجدول ان موقف الصحفيين من اتفاقيات الجماعية في قطاع الاعلام حيث أجاب أغلب المبحوثين بالتأييد بنسبة 86,7 % بتكرار 26، اما من عارضوا كانت اجاباتهم بنسبة 6,7 %، ويأتي المحايدون الذين احتفظوا بإجاباتهم بنسبة 6,7 %.

ومن خلال النتائج السابق ذكرها يتضح بان اغلب المبحوثين ايدوا ادراج الاتفاقيات الجماعية ضمن المؤسسات الإعلامية.

جدول رقم (10): يوضح القضايا التي يجب تناولها في الاتفاقيات الجماعية لقطاع الإعلام.

الإجابات	قضايا مهنية	قضايا اجتماعية	قضايا إدارية	المجموع
التوزيع	19	10	01	30
التكرار	63,3	33,3	3,3	100
النسبة %				

وباستقراءنا لبيانات الجدول يتبين لنا اهم القضايا التي تناولتها الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية، حيث نلاحظ بان القضايا المهنية احتلت أعلى نسبة تقدر بـ 63,3% بتكرار 19 فرد، وتليها قضايا اجتماعية بنسبة 33,3%، اما القضايا الإدارية فكانت اقل نسبة بـ 3,3%، ومن خلال نتائج الجدول نلاحظ بأن مجمل ما تتناوله الاتفاقيات الاجتماعية قضايا مهنية.

جدول رقم (11): يوضح دور الاتفاقيات الجماعية في حل المشاكل المؤسسات الإعلامية.

المقترحات	دائما	أحيانا	نادرا	المجموع
التوزيع	11	17	02	30
التكرار	36,7	56,7	6,7	100
النسبة %				

نلاحظ من خلال الجدول تجربة الصحفيين في الإتفاقيات الجماعية في حل مشاكل المؤسسات الإعلامية، حيث أجاب اغلب المبحوثين بانها أحيانا ما تساعد في حل المشاكل بنسبة 56,7% بتكرار 17، والاجابة بـ دائما كانت بنسبة 36,7%، اما حل المشاكل المؤسسات كانت نادرة بنسبة 6,7%.

ومن خلال ما سبق ذكره يتبين بان الاتفاقيات الجماعية أحيانا ما تقوم بحل مشاكل المتعلقة بقطاع الاعلام حسب تجارب المبحوثين.

الإطار التطبيقي

جدول رقم (12): يبين كيف تعزز الاتفاقيات الجماعية وحدة النقابات والعمل.

النسبة %	التكرار	إذا اكانت اجابتك بنعم وضح ذلك	النسبة %	التكرار	البديل
40	12	حماية الحقوق	70	21	نعم
30	09	توطيد العلاقات			
30	09	لا			
100	30	المجموع			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً 30 فرد على السؤال المتعلق بـ: كيف تعزز اتفاقيات الجماعية وحدة النقابات والعمل؟ تمثلت إجاباتهم على البديل (نعم) وقد بلغ عددهم 21 فرد بنسبة بلغت 70%، وتوزعت إجابات أفراد الذين اجابوا (بنعم) حسب نظرتهن للاتفاقيات الجماعية، فقدرت نسبة حماية الحقوق بـ 40% بتكرار 12 فرد من 21 فرد، أما من كان رأيهم توطيد العلاقات كانت بنسبة 30%، وأما بخصوص الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا البديل (لا) والبالغ عددهم 09 بنسبة قدرت بـ 30%.

ويتبين لنا في الأخير ان الاتفاقيات الجماعية تحمي الحقوق وتوطد العلاقات بين العمال وأصحاب العمل حسب رأي اغلب افراد العينة.

جدول رقم (13): يوضح رأي المبحوثين حول اهتمام التشريعات الجزائرية بالنقابات الصحفية.

المجموع	جزئيا	لا	نعم	المقترحات
30	12	10	08	التوزيع
100	40	33,3	26,7	التكرار
				النسبة %

توضح لنا قراءة الجدول أن أعلى نسبة 40% من العينة المدروسة كانت إجاباتهم حول اهتمام التشريعات الجزائية بالنقابات الصحفية جزئياً فقط، وفي حين نلاحظ بنسبة 33,3 % كانت إجاباتهم بـ (لا)، في حين يليها الإجابة بـ (نعم) بنسبة 26,7%.

ومن خلال ما نلاحظه من نسب الجدول كان جل أرائهم حول جزئية اهتمام التشريعات الجزائية بالنقابات الاعلامية.

جدول رقم (14): يوضح بأن الاتفاقيات الجماعية من أهم وأبرز انشغالات الصحفيين.

المجموع	ربما	لا	نعم	المقترحات
30	09	05	15	التوزيع
100	30	16,7	53,5	النسبة

تبين بيانات الجدول السابق بنسبة 53,5 % من المبحوثين قد أجابوا بـ (نعم) ان الاتفاقيات الجماعية أبرز انشغالات الصحفيين، فيما ترى العينة بنسبة 30 % بأنه ربما تكون أبرز انشغالات الصحفيين، ويليه بنسبة 16,7 % بأن الاتفاقيات الجماعية ليست أبرز انشغالاتها.

وعليه نستنتج بأن الاتفاقيات الجماعية حسب رأي أغلبية المبحوثين أحد أهم اهتمامات الصحفيين.

المحور الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية.

جدول رقم (15): يبين من انضم من الصحفيين الجزائريين في النقابة سابقا.

البديل	التكرار	النسبة	إذا اكانت اجابتك بنعم ماذا استفدت	التكرار	النسبة %
نعم	10	33,3	اكتساب خبرة	04	13,3
			حماية الصحفيين	06	20
لا	20	66,7			
المجموع	30	100			

من خلال استقراءنا للجدول التالي نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا 30 فردا على السؤال التالي: هل سبق لك ان كنت عضو في النقابة مهنية للصحفيين الجزائريين؟ تمثلت إجاباتهم على البديل (لا) وقد بلغ عددهم 20 فرد بنسبة 66,7%، اما الذين كانت إجاباتهم بـ (نعم) والبالغ عددهم 10 افراد بنسبة قدرت بـ 33,3%، وقد انقسم المبحوثين الذين استفادوا من انضمامهم كأعضاء في النقابة فاختلقت آرائهم فمنهم من يقول فائدتها اكتساب خبرة بنسبة 13,3%، ومنهم من يرى بانها حماية لصحفيين بنسبة 20%.

وفي الأخير نستنتج من الجدول ان اغلبية المبحوثين لم ينضموا الى أي نقابة صحفية.

جدول رقم (16): يوضح دور التنظيم النقابي والانخراط فيه في الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفي.

المقترحات	يساهم	لا يساهم	المجموع
التوزيع	24	06	30
التكرار	80	20	100
النسبة %			

الإطار التطبيقي

من ملاحظة الجدول الموضوع أعلاه يبين أن 80 %، من العينة المدروسة يرون أن التنظيم النقابي والانخراط فيه يسهم في الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفي بتكرار 24 فرد، واما الذين كانت اجابتهم بعدم اسهام التنظيم النقابي في الدفاع عن الحقوق بلغت نسبتهم 20%.

وفي الأخير نستنتج من بيانات الجدول ان النقابة الصحفية لها أهمية كبيرة في الدفاع عن حقوق المهنية والاجتماعية.

جدول رقم (17): يوضح موقف الصحفيين حول دفاع النقابة الصحفية في الجزائر عن حرية الصحافة.

المجموع	لا	نعم	المقترحات
30	18	12	التوزيع
100	60	40	التكرار
			النسبة %

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين أن أغلب المبحوثين يرون بان النقابة الصحفية في الجزائر لا تدافع عن حرية الصحفيين بحيث أجاب بـ (لا) 18 فرد بنسبة 60%، وتليه بنسبة 40% من يرون بان النقابة تدافع عن الحرية الصحفية. ونستنتج مما سبق النقابة الجزائرية حسب اغلبية المبحوثين لا تدافع عن الحرية الصحفية

جدول رقم (18): يبين محاولات النقابة الصحفية لتكوين اتفاقية جماعية لحماية حقوق الصحفيين.

المجموع	لا توجد محاولات	هناك محاولات	المقترحات
30	05	25	التوزيع
100	16,7	83,3	التكرار
			النسبة %

الإطار التطبيقي

من خلال استقراءنا لبيانات الجدول نلاحظ بأن هناك محاولات للنقابة الصحفية حسب إجابة المبحوثين بنسبة 83,3% بتكرار 25 لا فرد تسعى من خلالها لتكوين اتفاقية جماعية لحماية الصحفيين، أما بخصوص بعض المبحوثين يرون بأن النقابة الصحفية لا تسعى لتكوين اتفاقيات جماعية بنسبة تقدر 16,7%. ويتضح من خلال أغلبية رأي المبحوثين أن النقابة الصحفية لا تسعى لتكوين اتفاقية جماعية.

جدول رقم (19): يبين حماية الاتفاقيات الجماعية لحقوق الصحفيين حسب خبراتهم.

المجموع	لا	نعم	المقترحات
30	25	5	التوزيع
100	83,3	16,7	التكرار
			النسبة %

من خلال دراستنا لجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فرداً، وحسب رأي أغلبية المبحوثين أن الاتفاقيات الجماعية لا تحمي حقوق الصحفيين بنسبة تقدر بـ 83,3% على تكرار (25) فرداً، وتمثلت إجابات الأفراد الذين تمحورت على السؤال المقترح بـ (نعم) وقد بلغ عددهم (05) أفراد بنسبة بلغت 16,7%.

حسب النتائج الظاهرة على الجدول فإن الاتفاقيات الجماعية لا تحمي حقوق الصحفيين حسب البيانات الموجودة على الجدول.

جدول رقم (20): يوضح رأي المبحوثين في الاتفاقيات الجماعية ومعالجتها لمسألة الأمن الوظيفي للصحفيين.

المجموع	لا تعالج	تعالج	المقترحات
30	13	17	التوزيع
100	43,3	56,7	التكرار
			النسبة %

الإطار التطبيقي

توضح لنا قراءة الجدول أن نسبة 56% من العينة المدروسة كانت إجاباتهم بأن الاتفاقيات تعالج مسألة الامن الوظيفي، وفي حين نلاحظ أن نسبة 43,3% كانت إجاباتهم أن الاتفاقيات الجماعية لا تعالج مسألة الامن الوظيفي للصحفيين. من خلال استقراءنا لبيانات الجدول نستنتج بأن أغلب المبحوثين تعالج مسألة الامن الوظيفي

جدول رقم (21): يوضح الاستقلالية المادية في المؤسسة الإعلامية وضمانها لحقوق الصحفيين.

المجموع	لا أوافق	أوافق	المقترحات
30	06	24	التوزيع
100	20	80	التكرار
			النسبة %

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 80% من العينة المدروسة تم إجاباتهم بالموافقة على أن الاستقلالية المادية تضمن حقوق الصحفيين، وتليه بنسبة 20% من العينة اجابوا بعدم الموافقة. وبيانات هذا الجدول وكل ما تحمله من نتائج تدل على أن الاستقلالية في المؤسسة الإعلامية لها دور فعال في ضمان وحماية الحقوق لصحفيين.

المحور الرابع: رؤية إستشرافية لمستقبل الإتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.

جدول رقم (22): يوضح نظرة المبحوثين حول الأسباب التي تمنع المؤسسات الإعلامية من التوقيع على الاتفاقيات الجماعية.

الإجابات	التكرار	النسبة %
مادية	08	26,7
امنية	04	13,3
نفسية اجتماعية	05	16,7
إدارية	13	43,3

100	30	المجموع
-----	----	---------

يبرز الجدول أعلاه نظرة المبحوثين حول الأسباب التي تمنع المؤسسات الإعلامية من التوقيع على اتفاقية جماعية، وقد اختلفت آرائهم، فنجد ان أعلى نسبة التي تقدر بـ 43,3% من العينة يرون بان الأسباب التي منعت التوقيع على اتفاقية جماعية هي أسباب إدارية، ويليهما مباشرة الأسباب المادية بنسبة 26,7%، في حين ان الأسباب النفسية الاجتماعية تقدر بنسبة 16,7%، وآخر الأسباب تمثلت في العوامل الامنية بنسبة 13,3%.

يوضح الجدول بان الأسباب التي منعت المؤسسات الإعلامية من التوقيع على اتفاقيات الجماعية متعددة فهي أسباب إدارية ومادية ونفسية اجتماعية وامنية، واهم سبب مانع هو ما توضحه بيانات الجدول بأعلى نسبة.

جدول رقم (23): يوضح رأي المبحوثين ووجوب التوقيع على اتفاقية جماعية صحفيين محترفين ليس لهم أي انتماء نقابي.

الإجابات	التكرار	النسبة %
يشرط	20	66,7
لا يشرط	10	33,3
المجموع	30	100

يكشف الجدول أعلاه ان رأي المبحوثين في وجوب توقيع على اتفاقية جماعية ليس لهم أي انتماء نقابي، فتمثلت نسبة الذين اشترطوا على توقيع ان لا يكون لهم انتماء نقابي بنسبة 66,7%، في حين ان الذين لا يشترطوا في التوقيع الاتفاقية الجماعية عدم الانتماء النقابي بنسبة تقدر 33,3%.

أوضحت بيانات الجدول حسب رأي اغلبية عينة الدراسة بأن الامضاء على اتفاقية جماعية يشترط عدم الانتماء الى أي نقابة.

جدوا رقم (24): يبين ضرورة إبرام اتفاقيات جماعية او سن قانون حسب رأي المبحوثين.

النسبة	التكرار	الإجابات
20	06	اتفاقية جماعية
80	24	سن القانون
100	30	المجموع %

وفيما يخص ضرورة إبرام اتفاقيات جماعية او سن قانون حسب رأي المبحوثين يتضح من خلال الجدول بأن اغلب رأي عينة الدراسة أكدوا على إلزامية سن قانون ذلك بنسبة قدرت بـ 80%، واما فيما يخص الاتفاقية الجماعية قدرت بنسبة 20%. ونستنتج من خلال بيانات الموضحة في الجدول على ضرورة سن قانون أساسي لصحفي.

جدول رقم (25): يوضح رأي المبحوثين حول إلزام وزارة الاتصال المؤسسات الإعلامية بتبني الاتفاقيات الجماعية في مؤسساتها.

المجموع	عدم إلزامها	إلزامها	المقترحات
30	10	20	التوزيع التكرار
100	33,3	66,7	النسبة %

يبرز الجدول أعلاه ان عينة الدراسة اجابت بإلزامية وزارة الاتصال للمؤسسات الإعلامية بتبني اتفاقية جماعية بنسبة 66,7% بتكرار 20 فرد، واما عدم إلزامها قدرت نسبته بـ 33,3%. ويتضح من خلال البيانات المدرجة على الجدول بان جل المبحوثين يرون بأنه يجب على الهيئة الوصية اجبارية المؤسسات الإعلامية باحتضان الاتفاقيات الجماعية في مؤسساتها.

جدول رقم (26): يبين رأي المبحوثين حول تدخل الدولة من أجل ضمان حقوق الصحفيين.

المجموع	ترك الحرية للمبادرات النقابية	تجسيدها عبر نصوص قانونية	المقترحات
30	04	26	التوزيع
100	13,3	86,7	التكرار
			النسبة %

من خلال الجدول والبيانات المدرجة فيه يتبين لنا ان لضمان حقوق الصحفيين حسب رأي أغلبية المبحوثين حول تجسيد قوانين بنسبة 86,7%، وبعض المستجوبين تركوا الامر للمبادرات النقابية بنسبة قدرت 13,3%.

نستنتج من خلال البيانات الموضحة في الجدول بأن أغلب المبحوثين مع تدخل الدولة في تجسيد نصوص قانونية لتضمن للصحفيين حقوقهم المنهية والاجتماعية.

جدول رقم (27): يوضح تقييم الصحفيين للاتفاقيات الجماعية في الجزائر.

المجموع	يحتاج إلى إعادة تحيين	سلبي	ايجابي	المقترحات
30	21	05	04	التوزيع
100	70	16,7	13,3	التكرار
				النسبة %

تدل البيانات الجدول أن أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (30) فردا، حول تقييمهم للاتفاقيات الجماعية في الجزائر فقد بلغت نسبة من يرى بأنها تحتاج الى إعادة تحيين 70%، وفيهم من يرى بأن الاتفاقيات الجماعية بأنها سلبية بنسبة 16,7%، ومن يرون بأنها ايجابية بنسبة 13,3%.

ويمكن أن نقول حسب رأي أغلبية المبحوثين أنه يجب إعادة النظر في موضوع الاتفاقيات الجماعية.

جدول رقم (28): يبين أهم الاقتراحات المبحوثين لدعم ملف الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.

المقترحات	التكرار	النسبة %
الحماية القانونية	10	33,3
الحرية الصحفية	05	16,67
تعزيز التواصل والحوار	06	20
تحسين ظروف العمل	09	30
المجموع	30	100

نلاحظ من خلال الجدول الموضح لإقتراحات المبحوثين لدعم ملف الاتفاقيات الجماعية، نجد بأن من كانت اجاباتهم تدور حول الحماية القانونية قد بلغت اعلى نسبة بـ 33,3% من تكرار 10 افراد، كما اندرجت في المقترحات التي تدور حول تحسين ظروف العمل بنسبة 30%، يليها اهم الاقتراحات التي تنصب حول تعزيز التواصل والحوار بنسبة 20%، واخر نسبة كانت لمقترحات الحرية الصحفية 16,67%.

نستنتج بان جل الاقتراحات سواءا في الحماية القانونية أو تحسين ظروف العمل أو في التواصل والحوار وكذا الحرية الصحفية كلها اقتراحات داعمة ومثبتة لمشروعية الإتفاقيات الجماعية، وكانت اهم مقترحات المبحوثين تنصب حول الحماية القانونية لدعم الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.

نتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة.

تمهيد:

لقد كشفت الدراسة التي قمنا بها والتي تدور حول دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية الاجتماعية للصحفيين، وقد ساهمت نتائج الدراسة في الإجابة على التساؤلات في الإشكالية وهذه النتائج ندرجها كالتالي:

نتائج الدراسة الخاصة بالبيانات الشخصية:

(1) أبانت نتائج الدراسة بأن نسبة الذكور من المبحوثين قدرت بـ 76,7% كما بلغت نسبة الإناث 23,3% وتبدو نسبة الإناث قليلة مقارنة بنسبة الذكور وذلك قد يكون راجعا لكون مهنة الصحافة مهنة متاعب ومخاطر.

(2) بينت الدراسة فيما يتعلق بسن الصحفيين ان الفئة العمرية الغالبة على عينة الدراسة هي الفئة التي تمتد أكثر من 30 الى 40 سنة بنسبة 46,7% وهذا ما يدل على ان اغلبية الصحفيين من فئة الشباب نظرا لاستقطاب المهنة لصحفيين المتخرجين من المعاهد والجامعات.

(3) كشفت الدراسة ان الأغلبية العظمى للمبحوثين يحوزون على مستوى ليسانس بنسبة 50%، وهذا قد يرجع الى عدم شروط المؤسسات الإعلامية وضبطها للمستوى والتخصص.

(4) نستنتج من خلال العينة المدروسة ان أكثر من نصف المبحوثين بنسبة 56,7% هم تابعين لمؤسسات إعلامية عمومية، اما في الخاص فقد تقاربت النسب مع القطاع العام 43,3%، وتعتبر هذه النتائج متوقعة نظرا لفتح المجال امام القطاع الخاص.

(5) سجلت نتائج دراستنا أن نسبة 56,7% من العينة المدروسة فاقت أعمارهم 10 سنوات عمل في مجال الصحفي وهذا ما يدل على أن الأقدمية في العمل تكسب الافراد خبرة في سيرورة أداء الأعمال تعود للمؤسسة بفوائد للتقدم نحو الافضل.

نتائج الدراسة الخاصة بالمحور الثاني المتعلق باتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية.

(6) بينت نتائج الدراسة بأن أغلب المبحوثين لم يمشوا على اتفاقية جماعية حيث بلغت نسبتهم 70%، في حين ان الذين امضوا على اتفاقية جماعية بنسبة 30%، وهذا ما يرجع ان في الجزائر لم يتم التنبني النقابي للاتفاقية الجماعية، وقد يرجع سبب ذلك الى ان المؤسسات الإعلامية الخاصة لا تبرم اتفاقية لعديد من أسباب اهمها الظروف المادية.

(7) اوضحت نتائج هذه الدراسة بان الاتفاقيات الجماعية هي ترتيبات رسمية بين شخصين أو مؤسسات تنظم العلاقات بينهم وتحدد المسؤوليات والالتزامات، حسب إجابات اغلبية العينة المدروسة.

(8) تباينت آراء أفراد العينة حول أهمية الاتفاقيات الجماعية في قطاع الاعلام، حيث تمحورت جل اجاباتهم حول حماية حقوق العمال وهذا ما يوضح ويبين بأن الاتفاقيات الجماعية تساهم في صناعة الاعلام.

(9) كشفت الدراسة عن تباعد النسب حول موقف الصحفيين من اتفاقيات الجماعية في قطاع الاعلام، حيث نجد بأن جلهم مع تطبيق الاتفاقيات الجماعية واثبات مشروعاتها في المؤسسات الإعلامية، وهذا انما يدل على ضرورة ابرامها وتأكيد لها قانونيا.

(10) اظهرت نتائج الدراسة بأن القضايا المهنية قد احتلت الصدارة في انشغالات الصحفيين من بين القضايا الاجتماعية والإدارية وكانت اهم مطالبهم، وهذا يدل على ان أبرز نقائص في قطاع الاعلام هو قضية مهنية يجب تناولها وادراجها في الاتفاقيات الجماعية.

(11) قدم الصحفيين الذين شملتهم الدراسة حسب تجربتهم ومكتسباتهم من مهنة الاعلام آرائهم حول مساعدة الاتفاقيات الجماعية في حل مشاكل المؤسسات الإعلامية، ويتضح من خلال

نتائج الدراسة بأنها أحيانا ما تقوم بحل المشكلات بين العمال وصاحب العمل.

(12) يتفق أغلب افراد العينة بأن الاتفاقيات الجماعية تقوم بحماية حقوق العمال وتوطيد العلاقات بين النقابات والعمال، وهذا يبين أهمية الاتفاقيات الجماعية.

(13) سجلت نتائج الدراسة التي قمنا بها حول رأي الباحثين في اهتمام التشريعات الجزائرية بالنقابات الصحفية، وقد توصلنا الى اهتمام التشريعات بالنقابات جزئيا فقط، حسب رأي أكثرية الباحثين، وهذا ما يدل بان التشريعات الجزائرية لا تصب كل اهتماماتها على النقابات الصحفية.

(14) تنصب أغلب آراء الباحثين بأن الاتفاقيات الجماعية تشغل اهم وأبرز انشغالات الصحفيين، وذلك ما نلاحظه من خلال نتيجة دراستنا، وهذا ما يؤكد تنصيب الاتفاقيات الجماعية وتفعيلها في قطاع الاعلام.

نتائج الدراسة المتعلقة بالمحور الثالث حول دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنية والاجتماعية:

(15) نستنتج من خلال العينة المدروسة نفور الصحفيين الجزائريين من الانخراط في التنظيمات النقابية الموجودة في الساحة الإعلامية، وذلك حسب اجاباتهم التي تصل نسبتها الى 66,7 بالمئة، ويرجع سبب ذلك الى عدم اقتناع بالتنظيمات النقابية الموجودة في الجزائر وكثرة الانشغالات وهناك من لا يقتنع أصلا بالعمل النقابي.

(16) سجلت نتائج دراستنا بأن التنظيم النقابي والانخراط فيه يسهم في الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية لصحفي، وقد كانت إجابات الباحثين اغلبها ترى بأن التنظيم النقابي يساهم بشكل كبير في الدفاع عن حقوق الصحفي وحمايته.

(17) يتبين لنا من خلال دراستنا بان النقابة الصحفية في الجزائر لا تدافع عن حرية الصحافة حسب إجابات الباحثين، وقد يرجع سبب ذلك لضعف نشاطها وعدم ثبات المواقف وتسييس العمل النقابي.

(18) سجلت احصائيات دراستنا بأن هناك محاولات لتأسيس اتفاقيات جماعية، وذلك لضرورة تأسيسها على مستوى كل المؤسسات الإعلامية لتوسيع تمثيل الصحفيين والمطالبة بالحقوق، وتعميم ذلك يجعل كل الصحفيين الجزائريين منطويين تحت لواء الاتفاقية الجماعية، وهذا ما يحصل توحيد العمال ورفع انشغالاتهم.

(19) تكشف الدراسة التي قمنا بها حسب خبرة المبحوثين ان الاتفاقيات الجماعية لا تحمي حقوق الصحفيين، لأنهم يرون بأنهم يهتمون بمصالحهم الشخصية على حساب المهنة ووجود ضغوط أخرى مختلفة كعدم استقلالية الصحافة في ممارسة نشاطها.

(20) تبين نتائج الدراسة أن الاتفاقيات الجماعية تعالج مسألة الامن الوظيفي لصحفيين حسب المبحوثين، فقد تمثلت حسب رأيهم في تحسين الظروف ويمكن أن تلعب دورا هاما في معالجة قضايا الأمن الوظيفي لصحفيين توفير التأمين الصحي والحماية القانونية وحرية التعبير وكذا التدريب والتكوين المستمر.

(21) أظهرت الدراسة من خلال النتائج المتوصل اليها ان الاستقلالية المادية في المؤسسات الإعلامية حسب رأي المبحوثين بنسبة 80 بالمئة انها تضمن حقوق الصحفيين وذلك حسب ما يرون انها تحسن الأجور وكذلك تحسين ظروف العمل بصفة عامة.

نتائج الدراسة المتعلقة بالمحور الرابع حول الرؤية الاستشرافية لمستقبل الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية:

(22) أبانت نتائج الدراسة ان أبرز الأسباب التي تمنع المؤسسات الإعلامية من التوقيع على الاتفاقيات الجماعية هي أسباب إدارية حسب رأي اغلبية المبحوثين بنسبة 43,3 بالمئة، وتأتي بعدها العديد من الاسباب منها المالية والنفسية الاجتماعية والأمنية، ويكمن ذلك في اختلافات الموجودة بين المبادرين وعدم وجود النية الصادقة والإرادة الجادة لإنجاح هذا المشروع.

(23) كشفت دراستنا التي قمنا بها على مجموعة من الصحفيين الجزائريين حول رأيهم في التوقيع على اتفاقية جماعية وضرورة الانتماء النقابي، فقد كانت اجابات الأغلبية على اشتراط

(24) الانتماء النقابي، وقد يدل ذلك على ثقتهم بمن ينتمي الى نقابة لإكتسابهم الخبرات والمعارف.

(25) بينت نتائج الدراسة انه من الضروري سن قانون لإبرام الاتفاقية الجماعية حسب رأي اغلبية عينة الدراسة، فمعظمهم يريد ان تنسم الاتفاقية الجماعية بطابع قانوني.

(26) من خلال ما نلاحظه من نتائج حول إلزام وزارة الاتصال للمؤسسات الإعلامية، نجد بأن رأي الأغلبية يندد باستجابة الهيئة الوصية بإلزام المؤسسات الإعلامية بتبني الاتفاقية وضبطها بنصوص قانونية لضمان حماية حقوق الصحفيين.

(27) كشفت دراستنا من خلال رأي افراد العينة حول تقييمهم للاتفاقيات الجماعية في الجزائر فنجد رأي الأغلبية ان الاتفاقيات تحتاج الى إعادة تحيين، وقد يكون ذلك من اجل دراستها دراسة معمقة.

(28) تمحورت اهم اقتراحات الصحفيين لدعم ملف الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية كتالي:

- يجب على الاتفاقيات الجماعية ان تقرر مجال تطبيقها ويجب ان يتقرر على المستوى المهني بالنسبة لفروع نشاطها اقليميا ومحليا.

- اثرائها عبر جلسات وطنية للقطاع مع استقلالية النقابات.
- اعداد قانون الزامي لدعم الاتفاقية الجماعية.
- إلزام الدولة للمؤسسات الإعلامية بالاتفاقيات الجماعية.
- تحديد الحقوق والواجبات المهنية بدقة بالغة لتحسين ظروف العمل.

- تحيينها وفق المعطيات الانية ووفق نظرة جميع الأطراف.
- تكوين نقابة حرة ونزيهة وهيا من تعمل في ضبط هذه الاتفاقية.

- رصد صندوق مالي خاص بالصحفيين.
- يجب ان يساهم الصحفي في صياغة بنود هذه الاتفاقيات.

خاتمة

خاتمة:

في ختام لموضوع الاتفاقيات الجماعية ودورها في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين، كما هو معلوم أن الاتفاقيات الجماعية أداة قوية لحماية الحقوق، وتهدف هذه الاتفاقيات إلى تعزيز الممارسات الإيجابية وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، حيث تعتبر هذه الأخيرة أداة هامة لتعزيز الحوار والتفاهم بين العاملين في القطاع الإعلامي وإدارة المؤسسات الاعلامية.

كما تساهم الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين من خلال عدة وسائل من أهمها تحسين العلاقة القانونية بين الصحفيين وأصحاب العمل وضمان الحماية القانونية بينهم، كما تتضمن الحماية القانونية لحقوق العمل والمزايا المهنية، مثل مسائل الأجور والزمّن الإضافي والإجازات والتأمين الصحي وسلامة العمال، وتعزيز الكرامة المهنية ومعايير العمل العادلة، كما تعمل الاتفاقيات الجماعية على التنظيم والتعبير عن احتياجات الصحفيين ومطالبهم بشكل جماعي ومنظم، وتضمن وجود آليات لحل النزاعات والمشاكل المهنية بواسطة الحوار والتفاوض المستمر، وهو ما يمكن الصحفيين من تحسين البيئة العملية لصناعة الإعلام بشكل عام.

واثبتت قراءتنا لموضوع الاتفاقيات الجماعية وما طرحناه على عينة الدراسة من الصحفيين الجزائريين توصلنا الى أن واقع الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية تقف امامها عوائق أهمها:

- ان النقابات الصحفية في الجزائر لا تدافع عن الحقوق المهنية والاجتماعية وقد يرجع ذلك لضعف نشاطها وعدم الثبات في المواقف وتسييس العمل النقابي.
- عدم الاقتناع بالتنظيمات النقابية الموجودة في الجزائر وكثرة الانشغالات، وهناك من لا يقتنع أصلا بالعمل النقابي.
- الاختلافات الموجودة بين المبادرين وعدم وجود النية الصادقة والإرادة الجادة لإنجاح هذا المشروع الاتفاقية.
- التشريعات الجزائرية لا تصب كل اهتماماتها على النقابات الصحفية.

وعلى الرغم من وجود الاتفاقيات الجماعية لحماية حقوق الصحفيين، يجب أن ندرك أن التنفيذ الفعال والالتزام بها يتطلب التعاون بين الأطراف المعنية، وبشكل خاص بين النقابات الصحفية

وأصحاب العمل، يجب أن تتبنى الهيئة الوصية والمؤسسات الإعلامية والمنظمات إجراءات قانونية وسياسات تعزز احترام وتنفيذ هذه الاتفاقيات، وتعمل على ضمان وجود بيئة آمنة ومواتية لممارسة المهنة الصحفية.

وفي الأخير يمكننا القول بأن الاتفاقيات الجماعية تلعب دورا كبيرا في حماية حقوق الصحفيين وتحقيق مصالحهم وضمان لحقوقهم المهنية والاجتماعية، وبالتالي فتشريع الاتفاقيات الجماعية واعطائها مكانة قانونية وترسيمها ببنود تثبت مشروعيتها قد يساهم في التطوير والابداع في قطاع الاعلامي في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1/ كتب

- (1) احمد البرعي. (1999). التنظيم القانوني لتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية. ندوة المفاوضة الجماعية جامعة بور سعيد.
- (2) احمد شوقي عبد الرحمان، و محمد سعيدي رشدي. (2009). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. كلية الحقوق جامعة بنها.
- (3) اشرف فتحي رعد. (2014). حرية الصحافة في التشريع ومواءمتها للمعايير الدولية. عمان الاردن: دار الثقافة لنشر والتوزيع.
- (4) العمر محمد. (2020). تشريعات الاعلام. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
- (5) بشير هدي. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: الجسور لنشر والتوزيع.
- (6) حسني محمد نصر. (2010). قوانين واخلاقيات العمل الاعلامي، طبعة 1. امارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي العين.
- (7) راشد راشد. (2003). شرح عاقلات العمل الفردية والاجتماعية في ضوء التشريع الجزائري، ط1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- (8) ربحي مصطفى عليات. (بلا تاريخ). البحث العلمي اسسه مناهجه واساليبه إجراءاته. الاردن: بيت الافكار الدولية جامعة البلقان التطبيقية.
- (9) رحيم يونس كرو العراوي. (2008). مقدمة في منهج البحث العملي، ط1. الاردن: دار الدجلة لنشر والتوزيع.
- (10) سعد سلمان المشهداني. (2017). مناهج البحث العملي، ط1. الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- (11) سفيان باكراد ميسروب. (2010). حق الصحفي في الحصول على المعلومات وحماية مصادرها. مجلة الرافدين للحقوق، مجلد 12، العدد 43. كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل.
- (12) سليمان صالح. (2004). حقوق الصحفيين في الوطن العربي، ط1. القاهرة: دار النشر لجامعات مصر.

- 13** شارل روسو. (1979). القانون الدولي العمل. لبنان: الاهلية لنشر وتوزيع.
- 14** عبد الغاني عمرو الرويمص. (2000). علاقات العمل الفردية في القانون الليبي. بنغازي، ليبيا: دار الكتب الوطنية .
- 15** عدنان خليل. (1990). قانون العمل الدول، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريعي الدولي، ط1. جنيف: المكتبة العربية.
- 16** ليلي عبد المجيد. (2005). التشريعات الإعلامية . مصر: جامعة القاهرة.
- 17** ماجد راغب الحلو. (2005). حرية الاعلام والقانون. الاسكندرية: منشأة المعارف لنشر .
- 18** محمد أحمد إسماعيل. (2008). علاقات العمل الجماعية. القاهرة: دار التعاون للطباعة.
- 19** محمد سرحان على محمود. (2003). مناهج البحث العلمي، ط3. اليمن: صنعاء.
- 20** مصطفى احمد ابو عمرو. (2005). علاقات العمل الجماعية. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة لنشر.
- 21** مصطفى احمد ابو عمرو. (2005). علاقات العمل الجماعية. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة لنشر.
- 22** ناهدة عبد الزيد الديلمي. (2016). اسس وقواعد البحث العلمي، ط1. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 23** نبيلة عبد الفتاح قشطي. (2020). الاعلام بين الحقوق والواجبات، ط1. مصر: المصرية لنشر والتوزيع.
- 24** يوسف إلياس. (2008). علاقات العمل الجماعية. القاهرة: المكتب العمل العربي.

2/ الرسائل الجامعية:

- 1** أحمية سليمان. (2008). الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري. اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون. جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة) كلية الحقوق.

(2) الصديق ريكلي. (2014). إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم. جامعة قسنطينة 1، الجزائر.

(3) بلعيدون عواد. (2014). دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر. رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي. وهران: كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران.

(4) بن زيدون جميلة. (2016). الوضعية الاجتماعية المهنية لصحفيين الجزائريين. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم الاعلام والاتصال. جامعة الجزائر 3.

(5) حموش مولود. (2014). التفاوض الجماعي آلية لإنشاء اتفاقية جماعية. مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص القانون الاجتماعي.

(6) رفاص الوليد. (2020). الوضعية المهنية لصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الاعلام والاتصال. الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة 1.

(7) ريكلي الصديق. (2014). اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم. قسنطينة، الجزائر: كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1.

(8) شعلال حسينية، وبوراس تسعديت. (2017). الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون. مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص. جامعة البويرة.

(9) ظافر بن محمد الشهري. (2008). الحقوق والضمانات المقررة لمزاوي مهنة الصحافة. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم السياسة الشرعية بالمعهد العالي للقضاء. السعودية: جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.

(10) قلووشة الحاج. (2020). المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل. مذكرة لنيل شهادة الماستر. مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس.

(11) محمد خالد العطوي السعيدات. (2020). تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل القانون الاردني. دراسة مقارنة رسالة

للاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير. كلية الحقوق
جامعة الشرق الأوسط.

(12) مخلوف كمال. (2014). مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع
العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو
الاضراب كوسيلة ضغط. رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم
تخصص قانون. تيزي وزوو: كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة مولود معمري.

(13) مسيلي امال، ونديا زاد رمال. (2022). اتفاقيات الجماعية
في قانون العمل الجزائري. مذكرة لنيل الماستر في الحقوق.
بجاية، الجزائر: جامعة عبد الرحمان ميرة.

3/ المجالات:

(1) الهداوي صداد دحام طوكان. (2018). معيار التمييز المعاهدة
الدولية والاتفاقية. مجلة العلوم القانونية، العدد الأول، جامعة
بغداد.

(2) بوتيمية عبد الوهاب. (بلا تاريخ). المفاوضة الجماعية ودورها
في التنظيم علاقات العمل. مجلة الحقوق والعلوم الانسانية العدد
22 المجلد 1 الجزائر، صفحة 147.

(3) كمال مخلوف. (2011). الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل
الجماعية في التشريع لجزائري. دفاتر سياسية العدد 04.
الجزائر.

4/ القوانين:

(1) القانون الجزائري رقم 11. (1990). المتعلق بعلاقات العمل.
الجزائر.

(2) القانون العضوي الجزائري رقم 05. (2012). المتعلق
بالأعلام. الجزائر.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال
تخصص: اتصال وعلاقات عامة

استمارة استبيان

دور الاتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق المهنية
والاجتماعية للصحفيين.
(دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين الجزائريين)

تحت اشراف الدكتور:

طبيي رابح

من اعداد الطلبة:

شيخاوي يوسف

احميدي محمد

في إطار التحضير لمذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، أضع بين أيديكم هذه الاستمارة، التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة فالرجاء منكم قراءتها بتمعن والإجابة عنها حسب رأيكم الخاص، ونحيطكم علما أن المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستعمل إلا في إطار البحث العلمي. ولكم منا جزيل الشكر والتقدير.

- توضع علامة (X) في خانة الإجابة الصحيحة.

السنة الجامعية: 2022 / 2023

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن: من 20 إلى 30 ☐ من 30 إلى 40 ☐ أكثر من 40 ☐

3. المستوى التعليمي:

ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراة ☐

4. طبيعة المؤسسة الإعلامية:

عمومية ☐ خاصة ☐

5. الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

المحور الثاني: اتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية.

6. هل سبق لك وان أمضيت على اتفاقية جماعية؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم في أي سنة:

.....
.....

7. ما هو مفهومك للاتفاقيات الجماعية:

- هي اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي. ☐

- هي ترتيبات رسمية بين شخصين أو مؤسسات تنظم العلاقات بينهم وتحدد المسؤوليات والالتزامات. ☐

- هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط الشغل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. ☐

8. حسب رأيك ماهية أهمية الاتفاقيات الجماعية في قطاع الإعلام؟

.....
.....

9. بصفتك صحفي ما هو موقفك من الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية؟

مؤيد ☐ معارض ☐ محايد ☐

10. في رأيك ما هي القضايا التي يجب تناولها في الإتفاقيات
الجماعية لقطاع الإعلام؟

قضايا مهنية ☐ قضايا اجتماعية ☐ قضايا إدارية ☐ قضايا نقابية ☐

11. حسب تجربتك الصحفية هل الإتفاقيات الجماعية تساعد في حل
مشاكل المؤسسات الإعلامية؟

دائماً ☐ أحياناً ☐ نادراً ☐

12. هل الإتفاقيات الجماعية تعزز وحدة النقابات والعمال؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم وضح ذلك:

.....
.....

13. حسب رأيك هل اهتمت التشريعات الجزائرية بالنقابات
الصحفية؟

نعم ☐ لا ☐ جزئياً ☐

14. هل ترى بأن الإتفاقيات الجماعية أحد اهم انشغالات
الصحفيين؟

نعم ☐ لا ☐

**المحور الثالث: دور الإتفاقيات الجماعية في حماية الحقوق
المهنية والاجتماعية للصحفيين.**

15. هل سبق لك أن كنت عضواً في نقابة مهنية للصحفيين
الجزائريين؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم ماذا استفدتم من هذا التنظيم النقابي؟

.....
.....

16. برأيك هل التنظيم النقابي والانخراط فيه يساهم في الدفاع عن
الحقوق المهنية والاجتماعية لصحفيين؟

يساهم ☐ لا يساهم ☐

17. حسب رأيك هل تدافع النقابة الصحفية في الجزائر عن الحرية الصحفية؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم كيف تدافع؟

.....
.....

18. هل ترى بأن النقابة الصحفية تسعى لتكوين اتفاقية جماعية لحماية حقوق الصحفيين؟

هناك محاولات ☐ لا توجد محاولات ☐

19. استنادا إلى خبرتك هل الإتفاقيات الجماعية تحمي حقوق الصحفيين بشكل كافي؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بنعم وضح

.....
.....

20. حسب رأيك هل الاتفاقيات الجماعية تعالج مسألة الأمن الوظيفي للصحفيين؟

تعالج ☐ لا تعالج ☐

21. هل الاستقلالية المادية في المؤسسة الإعلامية ضمان لحقوق الصحفيين؟

أوافق ☐ لا أوافق ☐

المحور الرابع: رؤية إستشرافية لمستقبل الإتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.

22. في نظرك ما هي الأسباب التي تمنع المؤسسات الإعلامية من التوقيع على الإتفاقيات الجماعية؟

.....
.....

23. هل تشترط على أن يوقع على اتفاقية جماعية صحفيين محترفين ليس لهم أي انتماء نقابي؟

.....
.....
.....
24. هل أنت مع الطرح بضرورة إبرام اتفاقيات جماعية أو سن قانون أساسي للصحفي؟

.....
.....
.....
25. حسب رأيك هل يستوجب على وزارة الاتصال (الهيئة الوصية) إلزام المؤسسات الإعلامية الخاصة بتبني الاتفاقيات الجماعية في مؤسساتها؟

إلزامها ☐ عدم إلزامها ☐

26. هل أنت مع تدخل الدولة من أجل ضمان حقوق الصحفيين؟

- تجسيدها عبر نصوص قانونية ☐

- ترك الحرية للمبادرات النقابية ☐

27. ما هو تقييمك للاتفاقيات الجماعية في الجزائر؟

إيجابي ☐ سلبي ☐ يحتاج إلى إعادة تحيين ☐

أخرى اذكرها

.....
.....
.....
28. ما هي أهم الاقتراحات التي تقدمها لدعم ملف الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية؟

.....
.....
.....

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	البسمة
-	إهداء
-	الشكر والعرفان
أ- ب	مقدمة
الإطار المنهجي	
04	الإشكالية
05	التساؤلات الفرعية
05	اهداف الدراسة
06	أهمية الدراسة
06	أسباب اختيار الموضوع
07	تحديد المفاهيم
08	منهج الدراسة
09	مجتمع البحث وعينة الدراسة
10	أدوات جمع البيانات
10	دراسات السابقة
14	صعوبات الدراسة
الإطار النظري	
الفصل الأول: الإتفاقيات الجماعية.	

16	تمهيد
المبحث الأول: ماهية الاتفاقيات الجماعية.	
16	المطلب الأول: نشأة الاتفاقيات الجماعية
18	المطلب الثاني: أهمية الاتفاقيات الجماعية
21	المطلب الثالث: خصائص الاتفاقيات الجماعية
المبحث الثاني: إبرام الاتفاقيات الجماعية وأهم أهدافها	
22	المطلب الأول: موضوع اتفاقية العمل الجماعية
23	المطلب الثاني: تكوين واعداد اتفاقية جماعية
26	المطلب الثالث: أطراف الاتفاقية الجماعية
المبحث الثالث: مستويات الاتفاقيات الجماعية وتطبيقها	
29	المطلب الأول: مستويات الاتفاقيات الجماعية
34	المطلب الثاني: تطبيق الاتفاقيات الجماعية
37	المطلب الثالث: آثار الاتفاقيات الجماعية
الفصل الثاني: الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين	
	تمهيد
المبحث الأول: الحقوق المهنية	
40	المطلب الأول: الحصول على المعلومات وحمايتها
42	المطلب الثاني: حق الاحتفاظ بالسرية وأهميتها
45	المطلب الثالث: حق التصحيح والرد وأهم خصائصهم وشروطهم
المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية	

47	المطلب الأول: الأوضاع الاجتماعية وضعف تكوين الصحفي
49	المطلب الثاني: حق التأمينات الاجتماعية والعطل
	المبحث الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنة الاجتماعية للصحفيين
51	المطلب الأول: الاتفاقيات الجماعية المنظمات والمؤسسات الصحفية
53	المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الخاصة
53	المطلب الثالث: الحماية القانونية للصحفي
	الاطار التطبيقي
	الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
58	المحور الأول: البيانات الشخصية
60	المحور الثاني: اتجاهات الصحفيين حول الاتفاقيات الجماعية
65	المحور الثالث: دور الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق المهنة والاجتماعية للصحفيين
69	المحور الرابع: رؤية استشرافية لمستقبل الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية
74	نتائج الدراسة المتوصل إليها
80	خاتمة
84	قائمة المراجع
89	الملاحق

67	يوضح موقف الصحفيين حول دفاع النقابة الصحفية في الجزائر عن حرية الصحافة.	17
67	يوضح هل ترى بان النقابة الصحفية تسعى لتكوين اتفاقية جماعية لحماية حقوق الصحفيين.	18
68	يبين حماية الاتفاقيات الجماعية لحقوق حسب خبراتهم.	19
68	يوضح رأي المبحوثين في الاتفاقيات الجماعية ومعالجتها لمسألة الأمن الوظيفي للصحفيين.	20
69	يوضح الاستقلالية المادية في المؤسسة الإعلامية ضمان لحقوق الصحفيين.	21
69	يوضح نظرت المبحوثين حول الأسباب التي تمنع المؤسسات الإعلامية من التوقيع على الاتفاقيات الجماعية.	22
70	يوضح رأي المبحوثين ووجوب التوقيع على اتفاقية جماعية صحفيين محترفين ليس لهم أي انتماء نقابي.	23
71	يبين ضرورة ابرام اتفاقيات جماعية او سن قانون حسب رأي المبحوثين.	24
71	يوضح رأي المبحوثين حول إلزام وزارة الاتصال المؤسسات الإعلامية بتبني الاتفاقيات الجماعية في مؤسساتها.	25
72	يبين رأي المبحوثين مع تدخل الدولة من اجل ضمان حقوق الصحفيين.	26
72	يوضح تقييم الصحفيين للاتفاقيات الجماعية في الجزائر.	27
73	يبين أهم الاقتراحات المبحوثين لدعم ملف الاتفاقيات الجماعية في المؤسسات الإعلامية الجزائرية.	28

