وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

التخصص: القانون الخاص

دور التفاوض الجماعي في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

من اعداد الطالبين :

- لعربي عبد الكريم
- خواص مراد

اشراف الأستاذ

د/ موزاوي علي

لجنة المناقشة

د. **بوخرس بلعيد**، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، رئيسا،
د. **موزاوي علي**، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، مشرفا ومقررا،
د. **حدوش وردية**، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ممتحنة

تاريخ المناقشة:

19 أكتوبر 2023

الاهـــــــــــــداء

نهدي بحثنا

إلى صاحبي السيرة العطرة والفكر المستنير، فلقد كان لهما الفضل الأول في بلوغنا التعليم العالي (والدانا الحبيبان) أطال الله في عمرهما.

إلى من وضعتانا على طريق الحياة وجعلتانا ربط الجأش، وراعتانا حتى صرنا كباراً (والدتانا الغاليتان) طيب الله ثراهن.

إلى إخوتنا، من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب، إلى جميع أساتذتنا الكرام، ممن لم يتوانوا في مد يد العون لنا.

الشكـــروالعـرفـــان

نشكر الله العلي القدير الذي أنعم علينا بنعمة العقل والدين. القائل في محكم التنزيل "وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ" سورة يوسف آية 76.... صدق الله العظيم

وقال رسول الله (صلي الله عليه وسلم):"من صنع إليكم معروفاً فكافئوه, فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه" ..... (رواه أبو داوود) .

نتقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين لم يبخلوا بالجهد في مساعدتنا في مجال البحث العلمي، وأخص بالذكر الأستاذ الفاضل: موزاوي علي على هذه الدراسة وصاحب الفضل في توجيهنا ومساعدتنا في تجميع المادة البحثية، فجزاه الله كل خير.

ولا ننسى أن نتقدم بجزيل الشكر لكل من قام بتوجيهنا طيلة هذه الدراسة،

وأخيراً ,نتقدم بجزيل شكرنا إلي كل من مدوا لنا يد العون والمساعدة في إخراج هذه الدراسة علي أكمل وجه.

مقـــدمـــة

يعد التفاوض الجماعي أداة هامة في تنظيم علاقات العمل بين مصالح أصحاب العمل والعمال. وتهدف هذه العملية إلى إيجاد حلول قابلة للقبول من قبل الجميع إما لأجل ابرام الاتفاقيات الجماعية، أو تجنب النزاعات العمالية التي قد تؤثر سلباً على استقرار العلاقات المهنية والعلاقات العملية بين الأطراف المعنية.

يتم مباشرة هذه الآلية بين الجهات النقابية وأصحاب العمل أو منظماتهم التمثيلية. يهدف التفاوض الجماعي إلى تحقيق التوازن بين الاحتياجات والمصالح المتنافرة للعمال وأصحاب العمل من خلال الوصول إلى اتفاقيات وعقود عمل مشتركة. تشمل المواضيع التي يمكن التفاوض حولها مجموعة واسعة من القضايا مثل الأجور والمزايا الاجتماعية وساعات العمل وظروف العمل والأمن والسلامة وغيرها.

تعتبر عملية التفاوض الجماعي طريقة فعالة للحد من النزاعات العمالية وتعزيز السلم الاجتماعي في مكان العمل. بالتفاوض الجماعي، يتم إشراك العمال وأصحاب العمل في صياغة القرارات المتعلقة بالعمل وتحسين ظروف العمل، مما يعزز الشفافية والمشاركة والعدالة.

كرس المشرع الجزائري هذه الآلية بصفة فعلية مع بداية الاصلاحات الاقتصادية والسياسية سنة 1990، بصدور القانون رقم 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب[1]، وأكد على الألية من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي خصص بابا كاملا للتفاوض الجماعي.

وخلال هذه السنة أي 2023 صدر قانونا جديدا ألغى القانون القديم رقم 90-02 ، والمتمثل في القانون رقم 23-08 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، الذي أعاد النظر في أليات تسوية النزاعات الجماعية وكذلك أعطى أهمية أكبر للتفاوض الجماعي كأهم آلية لتسوية الخلافات التى تثور بين أرباب العمل والعمال وفي جميع المستويات.

[1] القانون رقم 90-11 معدل ومتمم بقانون رقم 22-16 عدد 49 الصادر في 2022/07/20

يؤدي التفاوض الجماعي. وظيفتين أساسيتين، فهو وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي، بهدف وضع قواعد اتفاقية تعد مصدرا من مصادر قانون العمل، من خلاله يتم الاتفاق على تحديد حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، كما يعد آلية من آليات الوقاية من النزاعات الجماعية، ثم وسيلة علاجية للنزاعات المحتملة.

تم اعتماد المنهج القانوني التحليلي فيما يتعلق بتحليل النصوص القانونية أما المنهج المقارن فقد وظفناه عند الحديث عن تعريف التفاوض الجماعي كانت هذه التعريفات محل مقارنة بالمشرع الجزائري.

دراسة الموضوع لها أهمية كبيرة، وذلك للعديد من الأسباب:

فهم أفضل للقوانين والتشريعات، يساعد دراسة الموضوع في فهم القوانين والتشريعات المتعلقة بالتفاوض الجماعي وتسوية النزاعات. يمكن للمتعلم أن يكتسب المعرفة اللازمة حول الحقوق والواجبات المتعلقة بالعمل وكيفية حماية هذه الحقوق وتطبيقها في حالات النزاعات و أيضا تعزيز الشفافية والمشاركة، يعزز دراسة الموضوع الفهم العام لعملية التفاوض الجماعي وأهميتها في تحقيق الشفافية والمشاركة في مكان العمل. يمكن للأفراد المشاركة في العملية بشكل أكثر فاعلية والمساهمة في صياغة السياسات والقرارات المتعلقة بظروف العمل، تعزيز العلاقات العملية الإيجابية، يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لتحسين العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. من خلال دراسة الموضوع، يمكن للأفراد أن يتعلموا كيفية التواصل بشكل فعال وبناء جسور التفاهم والثقة بين الأطراف المعنية وأيضا الحد من النزاعات وتعزيز الاستقرار، يعمل التفاوض الجماعي على الوقاية من النزاعات العمالية وحلها بطرق سلمية. من خلال دراسة الموضوع، يمكن للأفراد أن يتعلموا التقنيات والإجراءات الفعالة للتفاوض وتسوية النزاعات، مما يساهم في تعزيز الاستقرار والسلم في مكان العمل.

وأخيرا تحقيق المصالح المشتركة، يتيح التفاوض الجماعي للأطراف المعنية تحقيق المصالح المشتركة وتحسين ظروف العمل. من خلال دراسة الموضوع، يمكن للأفراد أن يتعلموا كيفية التفاوض بشكل متوازن وعادل لتحقيق الفوائد العادلة لجميع الأطراف.

بشكل عام، يمكن القول إن دراسة موضوع التفاوض الجماعي في الوقاية من النزاعات العمل وتسويتها تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومستقرة، وتعزز العدالة والتوازن بين أصحاب العمل والعمال.

ومن هذا الموضوع استنتجنا واستخلصنا أهدافا ذاتية تتمثل في ما يلي الرغبة الشخصية في الاطلاع على القوانين والمواد والنصوص الخاصة بهذا الموضوع ويهدف الموضوع إلى تسليط الضوء على أهمية التفاوض الجماعي كوسيلة للوقاية من نزاعات العمل والحفاظ على استقرار المنظومة العملية. يسعى لتوضيح كيفية تجنب النزاعات وتحقيق التوازن والعدالة في بيئة العمل. كما يسعى الموضوع لتعزيز الوعي القانوني والمعرفة بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالتفاوض الجماعي وتسوية النزاعات العمالية. يهدف إلى تزويد الأفراد بالمعرفة اللازمة لفهم حقوقهم وواجباتهم وسبل حماية هذه الحقوق بشكل قانوني.

كما استنتجنا أيضا أهدافا موضوعية تتمثل في تقديم معلومات موضوعية ومستندة إلى الأبحاث والدراسات القانونية المعترف بها. يهدف إلى توفير مصادر موثوقة ومعلومات صحيحة حول دور التفاوض الجماعي في الوقاية من النزاعات العمل وطرق تسويتها. ويهدف الموضوع ايضا إلى التركيز على المفاهيم والمبادئ الأساسية للتفاوض الجماعي وتسوية النزاعات العمالية. يسعى لتوضيح المصطلحات والإجراءات المتعلقة بالتفاوض الجماعي بشكل واضح ومفهوم. ويهدف الموضوع أخيرا الى تشجيع التفكير النقدي والتحليلي حول دور التفاوض الجماعي وتسوية النزاعات العمالية. يشجع المتعلمين على تقييم الأدلة والحجج المقدمة وتطبيق المفاهيم القانونية في سياقات العمل الحقيقية.

ونشير الى أن هذه الدراسة تركز على دور التفاوض الجماعي في تسوية النزاعات الجماعية، ونحصر الدراسة في القطاع الاقتصادي دون قطاع النشاط الاداري. وقد اعتمدنا على المنهجين الوصفي والتحليلي، و للبحث في الموضوع طرحنا الاشكالية التالية:

ما مدى فعالية دور آلية التفاوض الجماعي للوقاية من نزاعات العمل وتسويتها؟

وللإجابة على هذه الاشكالية قسمنا الدراسة إلى فصلين، في الفصل الأول سنبحث في ماهية التفاوض الجماعي، أما الفصل الثاني فخصصناه للدور العلاجي للتفاوض الجماعي.

الفصل الأول

ماهية التفاوض الجماعي في مجال تسوية نزاعات العمل

إن البحث عن استقرار علاقات العمل هي غاية ينشدها الشّركاء الاجتماعيّين، وتسعى من خلالها الدّولة إلى تحقيق السّلم والأمن الاجتماعيّين، فعلاقات العمل دوما في تطور وحركية دائمة، وإصلاح المؤسّسة أو تأثير محيطها الخارجي يرمي بظلاله إما ايجابيا أو سلبيا على هذه العلاقات المهنيّة الحيوية.

ولما يكون التأثر سلبي يؤدي إلى نشوب نزاعات جماعية بسبب عدم وجود التّوافق على الخيارات والأهداف أو عدم تحمل انعكاساتها على الطّرفين، فالأصل أن الاختلاف حالة طبيعة في المؤسسة، فالنّزاع الجماعيّ في العمل نوع من الصراع حول اختلاف المصالح وتعارضها، وتقتضي المصلحة المشتركة البحث عن تسوية لها، وبالتالي فأرقى وسيلة لتجاوز الخلافات هي الحوار والتّفاوض.

باعتبار التفاوض الجماعي آلية للوقاية من النزاعات الجماعية، فلا بد من البحث في مفهوم النزاع الجماعي **(مبحث أول)**، ثم نبحث في مفهوم التفاوض الجماعي الذي عن طريقه يمكن تسوية هذه النزاعات الجماعية **(مبحث ثاني)**.

المبحث الأول: مفهوم النزاعات الجماعية

قد يكون النزاع الجماعي بين العمال وصاحب العمل نابعا من شعور العمال بالظلم أو الحاجة إلى تحقيق مكاسب وحقوق أفضل

كما قد ينجم عن قيام صاحب العمل باتخاذ قرارات تمس حقوق هؤلاء العمال، ويقوم النزاع إذا رفض صاحب العمل تلبية المطالب، حيث تمثل هذه النزاعات أهمية في مدى سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية على مصالح الطرفين. وحتى نلم بجميع الجوانب سوف نتطرق الى تعريف نزاعات العمل الجماعية **(مطلب أول)**، و ثم تبيان أنواعها **(مطلب ثاني)**

المطلب الأول: تعريف المنازعات العمالية الجماعية

تعرف المنازعات العمالية بأنها " تلك الخلافات القائمة بين مجموعة من العمال وصاحب العمل، من أجل تحقيق مطالب معينة"، هذا هو التعريف الشائع والمعروف عند كافة الأفراد، إلا أننا و من خلال بحثنا هذا سوف نقوم بالتطرق إلى تعريف المنازعات العمالية الجماعية وفقا لما جاء به الفقه و التشريع، ولذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، يتضمن الفرع الأول التعريف الفقهي أما الفرع الثاني فسنتناول من خلاله التعريف التشريعي للتفاوض الجماعي.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للنزاع الجماعي

يعرف بعض الفقهاء منازعة العمل الجماعية على أنها : "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية" [1].

[1]–عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005، ص 213.

كما يعرفها البعض لأخر من الفقه على أنها " ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة، وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية ..."

من خلال هاذين التعريفين نستخلص أن جانب الفقه ركز على أطراف و محل المنازعة كما أكد على أنه و لكي تكون المنازعة جماعية لا بد أن تكون منازعة عمالية من جهة و أن تكون جماعية من جهة أخرى [1].

كما يعرف البعض الآخر المنازعة الجماعية على أنها " ذلك النزاع الذي ينشب بين رب العمل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة و بين مجموعة أو فريق منهم سواءا كانوا منظمين تنظيما نقابيا أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية، حول الحقوق و الامتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانونا أو اتفاق.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للنزاع الجماعي

عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي من خلال المادة 02 من القانون 90/02[2] المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب كما يلي " كل خلاف العلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في النزاع"

أما المادة 2 من القانون 23-08 فقد عرف النزاع الجماعي على أنه" **كل نزاع مسير بواسطة أحكام هذا القانون، وكل خلال يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء وممثليهم النقابيين من جهة،**

[1]-مصطفى أحمد أبو عمرو : علاقات العمل الجماعية ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية) دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2005، ص 283.

[2]- قانون رقم 90-02 ، مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 6، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين وممثليهم النقابيين من جهة اخرى، لم تتم تسويته في اطار الاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون"[1].

ويظهر أن هذا التعريف حصر موضوع النزاع في كونه يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل، كما وسع في أطراف النزاع الجماعي فبعد أن حصره بموجب القانون رقم 90-02 بين العامل والمستخدم وسع الأطراف نحو العمال الأجراء وممثليهم النقابيين، وكذلك بالنسبة للمستخدم نحو مجموعة من المستخدمين أو منظماتهم النقابية.

كما أنه لم يكتف بذكر "العامل" فقط ، بل حصره في "العامل الأجير "دون العمال الآخرين أو أصناف العمال الآخرين مثل أصحاب العمل الحر أو العمل المستقل.

وقد عرفت المادة 4 من القانون الجديد رقم23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق ممارسة الحق النقابي، العامل الأجير على أنه: "**كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر تحت ادارة وسلطة شخص طبيعي أو معنوي يدعى "المستخدم"**

ويخص هذا التعريف أيضا الاعوان العموميين الذين يشملون المستخدمون الذين لهم صفة الموظف المرسم أو المتربص وكذلك الأعوان المتعاقدين العاملين في المؤسسات والادارات العمومية...."

وفي سبيل اقتراح تعريف أكثر تعبير لنزاع العمل الجماعي، يمكن القول أنه: " ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال و هيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل و العلاقات المهنية و الاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم و الذي إلى جهود مشتركة للتسوية ... المشرع الأردني بتعريف النزاع العمالي الجماعي بأنه " كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة و بين

[1] – قانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 يونيو 2023، **يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب**. ج. ر عدد 42 لسنة 2023

صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل و شروطه [1].

المطلب الثاني: أنواع النزاعات الجماعية

يصعب تحديد النزاع الجماعي من أول وهلة يقوم فيها بل حتى من خلال تعريفه يمكننا إستخلاص مجموعة معايير معينة، تميّزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنه وفي أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التصريحات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية أو قد يتحوّل هذا النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال في مؤسسة أو قطاع .

متى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين كان المستخدم واحدا أو متعددا دون إشتراط كون النقابة أكثر تمثيلا لتكون طرفا فيها .وتتمثل أساسا في نزاعات تتعلق بتطبيق القانون **(فرع أول)** أو نزاعات تتعلق بتفسير القانون **(فرع ثان)**أو بنزاعات تتعلق بتطبيق أو تعديل الاتفاقيات الجماعية **(فرع ثالث)**.

الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

وهي النزاعات التي تثور بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال.

خرق المستخدم لبند ما من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي, يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني، وهو ما نصت عليه المادة 131 في علاقات العمل «

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، الاتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعية المرجع السابق ، ص291.

يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقيات الجماعية أو الإتفاق الجماعي جزئيا أو كليا وذلك في غضون أثني عشرا شهرا التي تلي تسجيلها ....» [1].

الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بتعديل القانون

وهي النزاعات التي يتمسك فيها العمال، أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون، أو إتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول و الإستفادة من بعض الإمتيازات الإجتماعية التي يستفيد منها العمال وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 90/11 « يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل»، إلا أن الوضع هنا يختلف لأنّ الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناءا على تعديل قانون أو إتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الإمتيازات الجماعية لأن في ذلك مصلحة[2].

الفرع الثالث: نزعات متعلقة بتفسير إتفاقيات أو إتفاقات جماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الإلتزام بما تم التوصل إليه في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه. وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الإتفاقات الجماعية، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الإتفاقيات الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعامل أو العمال.

إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا أو جماعيا إذا مس فئة من العمال, أو قطاعات معينة بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق إتفاقية جماعية خاصة إذا

[1]– رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة م ط 2005، ص 80.

[2]–محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل الجزائر، 1981، ص74.

تمسك الطرف الآخر, أي المؤسسة المستخدمة قصد تسويته بغرض تجنّب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل, لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال, أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب إقتصادية, إذ هناك مجموعة من الإجراءات تضمنها المرسوم التشريعي رقم 0994 5 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية[1] .

[1]–محمد هلال، المرجع السابق، ص 76.

المبحث الثاني: مفهوم التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة فعّالة لتحقيق العدالة في العلاقات العملية، حيث يمكن للعمال أن يجمعوا قوتهم وأصواتهم من أجل مطالبهم المشتركة. يمكن أن تشمل هذه المطالب زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وتوفير حماية صحية واجتماعية أفضل، وتحسين ساعات العمل، ومكافحة التمييز في مكان العمل، والعديد من القضايا الأخرى التي تؤثر على حياة العمال.

بفضل دوره الحيوي في تعزيز السلم الاجتماعي وتحسين ظروف العمل، تسعى التشريعات العمالية إلى تعزيز التفاوض الجماعي وتعزيز حقوق العمال في العديد من البلدان. ويمكن أن يكون للتفاوض الجماعي دور كبير في الحد من التوترات في العلاقات العملية وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، مما يسهم في تعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الأول: تعريف التفاوض الجماعي

إن التفاوض الجماعي يمكن أن يكون وسيلة فعّالة لتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال تمكين الأطراف المعنية بالعمل (العمال وأصحاب العمل) من التفاوض بشكل سلمي وبناء على التفاهم المشترك لتحسين ظروف العمل وضمان حقوق العمال.

تعتبر العلاقات المهنية التي تستند إلى التفاوض الجماعي أكثر استدامة وثباتًا بسبب الإحترام المتبادل والتفاهم المشترك بين الأطراف المعنية. هذا يمكن أن يؤدي إلى تجنب النزاعات القانونية والإضرار بالإنتاجية في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتفاوض الجماعي أن يسهم في تعزيز السلم الاجتماعي عبر تحقيق توازن أفضل بين مصالح العمال وأصحاب العمل.

بشكل عام، يعد التفاوض الجماعي عنصرًا مهمًا في تطوير وتطوير السياسات والتشريعات العمالية لتحقيق أهداف أكبر من العدالة الاجتماعية وتوفير بيئة عمل أفضل للعمال[1].

الفرع الأول: التعريف الفقهي للتفاوض الجماعي

يمكن أن يختلف تعريف التفاوض الجماعي من بلد لآخر وحتى من نظام قانوني إلى آخر. ومع ذلك، بشكل عام، وقد عرفه الأستاذ أحمية سليمان على أنه:" **التقاء فريقين أو طرفين أو أكثر مستقلين عن بعضهما البعض، يمثل كل منهما مصلحة أو جهة معينة، من أجل الحوار والتشاور وتبادل المطالب والاقتراحات، والدفاع المستميت على مصالح الجهات، مع الاستعداد لقبول وتبادل التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول إلى اتّفاق أو عقد يحدد أو يضبط الحقّوق والالتزامات التي تفرزها العلاقات القائمة بينهم، أو التي ستقوم في المستقبل**".[2]

لكن هذه التعريفات السالفة الذكر ركزت فقط على التّفاوض كأسلوب لإبرام الاتّفاقيات الجماعية وفقا للمفهوم التقليدي، وأغفلت امتداد التّفاوض الجماعي كآلية لاتقاء ولتسوية النزعات الجماعية للعمل ومواجهة صعوبات المؤسسات الاقتصادية، فتطور علاقات العمل بين العمّال وأرباب العمل واتساعها، نتج عنه اتساع دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع. ومن أجل حماية وتنظيم علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، أصبح التّفاوض الجماعي إطارا قانونيا أيضا لتسوية النّزاعات الجماعية، وبذلك يكفل الانسجام بين طرفي علاقة العمل الجماعية[3]. وقد امتد مجاله في مسألة تسوية النّزاعات الجماعية

---

[1] مخلوف كمال ، مرجع سابق، ص 36

[2]– أحمية سليمان، **قانون علاقات العمل الجماعية في التّشريع الجزائري المقارن**، د.م.ج، الجزائر، 2008، ص24.

[3]– جهل(محمد)،" **الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل**"، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقّوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012، ص22.

من القطاع الاقتصادي نحو قطاع الإدارات أيضا، فلم يعد منحصرا في قطاع معين بالذات.

وحسب رأي الأستاذ أحمد حسن البرعي فإن: " **التّفاوض الجماعي لا يؤدي فقط إلى إبرام عقود العمل الجماعية، بل يساهم أيضا في تسوية نزاعات العمل، وقد يكون وسيلة لتلاقي وجهات النظر حول أساليب الإنتاج في المؤسسة، أو تكون على المستوى الوطني لتبادل وجهات نظر حول مشاكل عامة تواجه الصناعة أو المهنة**"[1]، وأضاف أنه" **وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي**"[2].

يمكن تلخيص أهداف وسمات التفاوض الجماعي كما يلي:

1. **المفاوضة والتفاوض** :التفاوض الجماعي يتضمن مفاوضة وتبادل الآراء والمواقف بين العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم بهدف التوصل إلى اتفاق جماعي.

2. **الطرفين** :يشمل التفاوض الجماعي العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم. يتمثل الهدف الرئيسي في تمثيل مصالح العمال وتحسين شروط العمل.

3. **الهدف** :التفاوض الجماعي يهدف عادة إلى تحسين ظروف العمل والأجور والمزايا والحقوق العمالية وتحقيق السلم الاجتماعي[3].

4. **الاتفاق الجماعي** :يتمثل الناتج النهائي للتفاوض الجماعي في اتفاق جماعي يحدد الشروط والقواعد التي يجب الامتثال لها في مكان العمل.

---

[1]– البرعي أحمد حسن، **شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013**، ص ص 911 ،912.

[2]– المرجع السابق، ص 920.

[3] –بلعبدون عواد ، **دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر** ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، سنة 2014 ، ص 1.

5. **الإجراءات** :يمكن أن تكون العمليات التي تشملها التفاوض الجماعي متنوعة، بما في ذلك المحادثات المباشرة بين الأطراف أو الوساطة أو اللجان الثنائية أو الثلاثية.

تظهر هذه النقاط أهمية التفاوض الجماعي كوسيلة لحل النزاعات في مجال العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال التفاهم المشترك والإحترام المتبادل بين الأطراف المعنية. إذا كان هناك تعارض في التعاريف بين الدول أو الأنظمة القانونية، فإن هذا يمكن أن يؤدي إلى التحديات في تطبيق التفاوض الجماعي على الصعيدين الوطني والدولي[1].

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتفاوض الجماعي:

فمن بين التعريفات التي تناولت الموضوع نذكر تعريف المشرع المصري من خلال المادة 146 من قانون العمل المصري الصادر سنة 2003، التى نصت على أن: ***"المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمّالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام،-التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة - تسوية المنازعات بين العمّال وأصحاب الأعمال"***[2].

ويوجد من القوانين العربية من اعتبر التّفاوض الجماعي وسيلة لفض النّزاعات القائمة بين العمّال الأجراء والعمّال كالقانون الكويتي والسوداني والعراقي والإماراتي[3].

---

[1]– رأفت دسوقي محمود، **إجراءات التقاضي** ، د ط ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية (مصر) ، سنة 2012 ، ص 119.

[2]– المرجع نفسه، ص 41.

[3]– بن عزوز بن صابر، **الاتّفاقيات الجماعية في التّشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 56.

لم يورد المشرع الجزائري تعريفا صريحا للتفاوض الجماعي، فقانون علاقات العمل، اعتبر أن "**التفاوض الجماعي حق من الحقوق الأساسية للعمال**"[1]، إلا أنه لم يعرفه. في حين أن صياغة" التّفاوض الجماعي" أوردها المشرع كعنوان للباب السادس من قانون علاقات العمل، ويكون بذلك المشرع الجزائري حذا حذو المشرع الفرنسي الذي لم يقدم تعريفاً للتفاوض الجماعي واقتصر على تعريف الاتفاقية الجماعية[2].

ومع ذلك وردت بعض التعاريف في التنظيم، ومنها المنشور الوزاري رقم 72، المؤرخ في 17 نوفمبر 1990، والمتعلق بالتّفاوض الجماعي والذي يعتبره" ***أحسن وسيلة لتحديد شروط التشغيل والعمل من أجل تحسين وتوسيع الإجراءات التّشريعية التي تحكم عالم الشغل***"،[3] **لكن هذا التعريف لا يرقى إلى تعريف قانوني صريح.**[4]

ويمكن القول أن التفاوض الجماعي يعد أداة قوية لتطوير العلاقات العمالية وضمان حقوق ومصالح العمال، وهي جزء أساسي من النظام القانوني والاجتماعي في العديد من البلدان[5].

المطلب الثاني: خصائص المفاوضة الجماعية

المفاوضة الجماعية هي عملية تفاوض تجري بين مجموعة من الأفراد أو العمال وصاحب العمل أو منظمة العمل للتوصل إلى اتفاق يتعلق بشروط العمل والأجور والفوائد وغيرها من القضايا المتعلقة بالعلاقة العملية. لهذه العملية خصائصها الخاصة

---

[1]– انظر المادة 5 من القانون رقم 90–11، المرجع السابق.

[2]– بن عزوز بن صابر، **الاتّفاقيات الجماعية في التّشريع الجزائري المقارن**، المرجع السابق، ص59.

[3]– الفقرة الأولى من المنشور الوزاري رقم 72، الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، مؤرخ في 17 نوفمبر 1990، **يتعلق بالتّفاوض الجماعي**.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/86480/97612/F1432550612/DZA-1990-M-86480.pdf ، اطلع عليه في 11–3–2016.

[4]– مزاري أحلام، "**المشاركة العمّالية في تسيير الهيئة المستخدمة**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقّوق، جامعة وهران، تاريخ المناقشة 21–12–2012، ص156.

[5] خالد نشأت الجابري ، **التفاوض** ، د ط ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية (مصر) ، سنة 2014 ، ص 33.

التي تجعلها تمثل وسيلة مهمة لحماية حقوق العمال وتحسين ظروفهم. إليك بعض الخصائص الأساسية للمفاوضة الجماعية[1]:

1.تمثيل جماعي: المفاوضة الجماعية تشمل مجموعات من العمال أو النقابات العمالية التي تتحدث باسم العمال وتمثل مصالحهم المشتركة أمام صاحب العمل أو منظمة العمل.

2.تفاوض: المفاوضة تتضمن عملية تبادل للمطالب والعروض بين الأطراف المشاركة، حيث يتم مناقشة القضايا المختلفة والبحث عن حلاً مشتركاً.

3.طابع ديمقراطي: تتم المفاوضة الجماعية عادة بطابع ديمقراطي حيث يتم اتخاذ القرارات بالتصويت وفقاً لأغلبية الآراء.

4.حق التمثيل: يتمتع العمال بحق الاختيار وتكوين منظمات نقابية لتمثيلهم والتفاوض نيابة عنهم.

5.اتفاق مشروط: الاتفاق الناتج عن المفاوضة الجماعية يكون عادة مشروطًا بموافقة الأطراف المشاركة ويتعين عليهم الامتثال للشروط المتفق عليها.

6.قضايا متعددة: يمكن للمفاوضة الجماعية أن تتعامل مع مجموعة متنوعة من القضايا بما في ذلك الأجور، وساعات العمل، وشروط العمل، والفوائد، وسلامة العمل، وغيرها.

7.حلاً سلمياً: الهدف الرئيسي للمفاوضة الجماعية هو الوصول إلى حلاً سلمياً يلبي مصالح العمال وصاحب العمل دون اللجوء إلى الإضرابات أو التصعيد العنيف[1].

[1] بن عزوز بن صابر، مداخلة بعنوان **التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الإجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة**"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 103.

8.قانونيّة: في العديد من البلدان، تكون المفاوضة الجماعية قانونية وتخضع لقوانين ولوائح تنظم العلاقة بين الأطراف والإجراءات المطلوبة لإجراء المفاوضات.

تلعب المفاوضة الجماعية دورًا مهمًا في تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال، وتعزز العلاقة بين العمال وصاحب العمل من خلال التفاوض والتعاون[2].

المطلب الثالث: التكريس القانوني للتفاوض الجماعي

تعتبر المفاوضة الجماعية الإطار الأمثل لتنظيم شروط وأحكام العمل فيما يتعلق بضبط مختلف العلاقات المهنية والاقتصادية والاجتماعية، الفردية والجماعية، بهدف ضمان القاعدة الاجتماعية والمهنية. وفيما يلي نتناول تكريس التفاوض الجماعي في اطار المعايير الدولية **(فرع أول)**، ثم نتناول تكريسه في بعض الأنظمة المقارنة منها مصر وفرنسا **(فرع ثان)**، ثم تكريس الآلية في القانون الجزائري **(فرع ثالث)**.

الفرع الأول: تكريس التفاوض الجماعي في إطار المعايير الدولية

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ وقت مبكر بالحق في المفاوضة الجماعية، وذلك من خلال العديد من الدراسات التي قام بها وأشرف عليها مكتب العمل الدولي والندوات التي نظمها حول أهم الاتفاقية المتعلقة بهذا الحق وهي الاتفاقية رقم 98[3].

وعملت على توفير مراجع موثقة حول المفاوضة الجماعية، موجهة بشكل رئيسي وهي عبارة عن دليل لأطراف علاقة العمل لتزويدهم بالآيات العامة للمفاوضة وأدواتها وإجراءاتها ودور السلطات العامة فيها، وغيرها من الأدبيات التي من شأنها تدريب تلك الأطراف على ممارسة المفاوضة الجماعية منذ بدايتها وحتى إبرام اتفاقيات العمل

---

[1] بلعيدون عواد ، مرجع سابق، ص ص 38:39.

[2] بلعبدون عواد ، مرجع سابق، ص ص 38 41.

[3] محمد الشرقاني، **النظام القانوني للمفاوضة الجماعية** 01، دار الآفاق المغربية، الدار البيضاء (المغرب)، سنة 2014، ص58.

الجماعية أو الاتفاقيات التي قد تنتج عنها. ولذلك فقد سعت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها، باعتبارها إحدى أهم المنظمات الدولية المعنية بتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال آلياتها المتعددة، إلى تحسين ظروف العمل وتوفير العمالة من خلال تعميقها[1]

تشجيع وتطوير مبادئ الحوار بين أطراف العملية الإنتاجية. إن رفع مستوى معيشة العمال وتحقيق القدر المناسب من التنمية الاجتماعية وبالتالي تحقيق العدالة الاجتماعية لن يتحقق إلا بتوفر بين أطراف العملية الإنتاجية وسائل تنمية روح المشاركة وإيجاد لغة مشتركة. للحوار المبني على العدل والمساواة. منظمة العمل تعتبر المنظمة الدولية المنبر الدولي الأول للتفاهم، ويعكس هيكلها الثلاثي القناعة بأن أفضل الحلول تأتي من خلال الحوار الثلاثي بأشكاله ومستوياته المختلفة، بدءا من المشاورات والتعاون الثلاثي إلى المفاوضة الجماعية التي فرضت جماعيا. والمساومة كآلية لتحقيق ذلك في آفاق المجالات التي تهم منظمة العمل الدولية وغيرها. أما في المنظمات الإقليمية والدولية العاملة في نفس المجال، فقد تجاوزت المفاوضة الجماعية كونها مجرد آلية داخلية لتنظيم ظروف العمل وشروط التوظيف. بل إن الاهتمام الدولي بالمفاوضة الجماعية سبقه بفترة ليست بالقصيرة اهتمام المشرع الداخلي بها.

اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع التفاوض الجماعي اعتبارًا من الأربعينيات من القرن الماضي. في عام 1944، أصدر مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والعشرين إعلان فيلادلفيا تحت عنوان "الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية". هذا الإعلان تأكيد للمبادئ الأساسية التي تستند إليها منظمة العمل الدولية في جهودها. ومن بين هذه المبادئ كان الاعتراف بحق التفاوض الجماعي وأهمية التعاون بين العمال وأصحاب العمل لتحسين العلاقات الإنتاجية وتحقيق السلم الاجتماعي[2].

[1] مخلوف كمال ، مرجع سابق ، ص 23

[2] تامر يوسف محمد سعفان ، مرجع سابق، ص 205.

إعلان فيلادلفيا ممثل لبداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي. ورغم أنه أكد حق التفاوض الجماعي، إلا أنه لم يحدد تفاصيل دقيقة حول هذا الحق، مثل الأطراف المشاركة في التفاوض والموضوعات التي يمكن التفاوض حولها ومستويات التفاوض والإجراءات المتبعة والحماية اللازمة. ذلك كان نتيجة للظروف التي كانت تسود في ذلك الوقت حيث لم تكن المفاوضة الجماعية منتشرة بين الدول بشكل واسع، وكان هناك مقاومة من جانب أصحاب العمل لهذا النوع من التفاوض[1].

أولا: أهم الإتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالتفاوض الجماعي

واستجابةً لهذه الاحتياجات والتحديات، قامت منظمة العمل الدولية بإصدار مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تتناول مواضيع مثل حماية حقوق العمال في التفاوض الجماعي وضمان حرية النقابات وتعزيز العلاقات الإنتاجية الفعّالة. هذه الإتفاقيات والتوصيات تعتبر إطارًا دقيقًا للتفاوض الجماعي وتوجيهات للدول حول كيفية تنظيم وتعزيز هذا الحق الهام في العلاقات العملية.

تاريخ إصدار الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية يمثل تطورًا هامًا في الإطار القانوني لهذا المفهوم. توثق هذه الاتفاقيات الحق في التفاوض الجماعي وتوجه الدول فيما يتعلق بضمانات وإجراءات تنظيم المفاوضات الجماعية ومن أهم الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالتفاوض الجماعي:

الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 – حرية النقابة وحماية حق التنظيم النقابي: الصادرة بتاريخ 9 جوان 1948عن الندوة الدولية للعمل، الدورة 31، والمتضمنة على التأكيد على حق العمال في التنظيم النقابي وحمايتهم من التمييز في هذا الصدد. اما تأثيرها فدعت الدول الأعضاء إلى اتخاذ التدابير اللازمة للتأكيد على حق العمال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي بحرية[2].

[1] بن عبدون عواد ، مرجع سابق ، ص 08.

[2] بن عبدون عواد ، مرجع سابق، ص 10.

الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 – حق التنظيم والتفاوض الجماعي: الصادرة بتاريخ 1 يونيو 1949عن الندوة الدولية للعمل، الدورة 32. تضمنت التأكيد على حق العمال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي بحرية دون تدخل خارجي وحثت على تشجيع هذه العمليات. اما تأثيرها فدعت الدول الأعضاء إلى تطوير وتنفيذ إجراءات تشجيعية للتفاوض الجماعي.

الاتفاقية 144 لسنة 1976 – توجيهات حول التفاوض الجماعي: الصادرة بتاريخ 25 يونيو 1976 في الندوة الدولية للعمل، الدورة 61. تضمنت إعادة تأكيد حق العمال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي وشددت على ضرورة تساوي التمثيل بين العمال وأصحاب العمل[1]. اما تأثيرها فوجهت الدول الأعضاء باتخاذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات بين ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمال.

التوصية رقم 91 – الإتفاقيات الجماعية: الصادرة بتاريخ 25 يونيو 1976 تضمنت وضع قواعد وإجراءات للتفاوض الجماعي، بما في ذلك ضرورة وجود آلية للتفاوض بناءً على اتفاقات أو قوانين وطنية.

هذه الاتفاقيات والتوصيات تمثل إطارًا دوليًا للتفاوض الجماعي وتعزز حقوق العمال وأصحاب العمل في هذا السياق. تشجع الدول الأعضاء على تنفيذها وتكييفها مع الوضع الوطني لتعزيز التفاوض الجماعي كأداة هامة لتحسين العلاقات العملية وتحقيق السلم الاجتماعي.

بالإضافة إلى ذلك، رأى مؤتمر العمل الدولي في جنيف عام 1981 أنه يجب استكمال المبادئ الواردة في الاتفاقية رقم 98 بتدابير تشجيعية للمفاوضة الجماعية. ولهذا الغرض، تم اعتماد إتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 154 في نفس العام، والتي

[1] برتيمة عبد الوهاب، **المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة سنة 2014، ص 37.

جسدت فيها مجموعة موسعة من المبادئ لتعزيز ممارسة حق المفاوضة الجماعية. تحدد هذه الاتفاقية المفاوضة الجماعية بدقة، بما في ذلك الأطراف المشاركة والمجالات والإجراءات. وأيضًا، توجه الدول الأعضاء لاتخاذ التدابير الضرورية[1]

بالفعل، تمثل مبادئ الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية مبادئًا أساسية في العمل الدولي، وهي تتمثل في الإعلان الفقرة 01 من المادة 02 التي تشكل أسسًا قوية لتعزيز حقوق العمال وتعزيز المفاوضات الجماعية. يلزم بهذه المبادئ جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك تلك التي لم تصادق على الإتفاقيات المحددة المتعلقة بتلك المبادئ.

منظمة العمل الدولية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز المفاوضات الجماعية وتعزيز التفاهم والحوار بين مختلف الأطراف المعنية، وهي تسعى إلى تعزيز قدرات منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات على تطوير الحلول للقضايا الاجتماعية والاقتصادية. تعتمد منظمة العمل الدولية على توجيهاتها ومعاييرها الدولية لتعزيز مفاوضات العمل وتعزيز حقوق العمال وأصحاب العمل[2].

ثانيا: مهام منظمة العمل الدولية في مجال التفاوض الجماعي

1. **تقديم الدعم الفني** :تقدم المنظمة دعمًا فنيًا وموارد لتعزيز مفاوضات العمل على الصعيدين الوطني والدولي. يمكن أن يشمل ذلك توفير التدريب والمشورة الفنية والمساعدة في تطوير الهياكل والآليات اللازمة للمفاوضات الجماعية.

2. **تطوير المعايير الدولية** :تعمل المنظمة على تطوير وتحسين المعايير الدولية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية، وذلك من خلال العمليات التشاورية والمشاركة

[1] التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية تامر يوسف محمد سعفان، مرجع سابق، ص ص214، 215.

[2] محمد الشرقاني، مرجع سابق، ص71.

الدولية. تسهم هذه المعايير في توجيه الدول في تطوير تشريعاتها وسياساتها المتعلقة بالمفاوضات.

3. **تعزيز الحوار الاجتماعي** :تشجع المنظمة على تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل. هذا الحوار يمكن أن يسهم في حل النزاعات وتطوير سياسات تعزز المفاوضات الجماعية وحقوق العمال.

4. **تعزيز التوعية** :تسعى المنظمة إلى زيادة التوعية حول أهمية المفاوضات الجماعية وحقوق العمال من خلال حملات توعية ونشر المعلومات والبحوث.

بهذه الطرق، تلعب منظمة العمل الدولية دورًا كبيرًا في تعزيز المفاوضات الجماعية وتحسين العلاقات العملية وتعزيز السلم الاجتماعي في مختلف دول العالم[1].

الفرع الثاني: تكريس التفاوض الجماعي في القوانين الأجنبية:

من خلال الإطلاع على قوانين العمل لبعض الدول ، لاحظنا أنه يوجد إختلاف في مسألة المفاوضة الجماعية:

أولا: المشرع المصري:

- المشرع المصري يعترف بالمفاوضة الجماعية كنظام مستقل في القانون العمل.
- يحدد المفاوضة الجماعية كحوار ومناقشات تجرى بين منظمات النقابات العمالية وأصحاب الأعمال أو منظماتهم لتحسين شروط العمل والاستخدام وتعزيز التعاون بين الأطراف.
- يشدد على وجوب وجود منظمات نقابية عمالية كطرف في المفاوضة.

[1] عبد الوهاب ،برتيمة، مرجع سابق، ص 41

- لا يقتصر موضوع المفاوضة على مسائل معينة بل يمكن للأطراف التفاوض حول كل ما يتعلق بشروط العمل وظروفه.

ثانيا: المشرع الفرنسي

- المشرع الفرنسي يشدد على حق العمال في تكوين نقابات ويعترف بالحرية النقابية.
- يلزم صاحب العمل على مستوى قطاع النشاط وعلى مستوى المؤسسة بالتفاوض الجماعي.
- لا يقدم تعريفًا صريحًا للمفاوضة الجماعية ولكن يحدد مميزاتها، بما في ذلك أنها إلزامية على أصحاب العمل وضرورة التفاوض السنوي مع النقابات العمالية.
- يحدد موضوعات المفاوضة الجماعية ويفرض التفاوض في مواضيع محددة بالقانون.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن المشرع المصري قام بتحديد عناصر المفاوضة الجماعية وموضوعاتها بصفة عامة دون تقديم تعريف صريح للمفاوضة نفسها، بينما المشرع الفرنسي يعترف بحرية النقابات ويجعل المفاوضة الجماعية إلزامية ويحدد موضوعات التفاوض بشكل أكثر تحديدًا[1].

الفرع الثالث: تكريس التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

وبعد التطرق إلى الاهتمام الدولي والعربي بالمفاوضة الجماعية، نتناول الآن مرجعيتها الداخلية، التي ليست في الحقيقة إلا انعكاسا حقيقيا للمبادئ والنصوص التي تضمنتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تكرس هذا الحق.

[1] مخلوف كمال ، مرجع سابق، ص 14

المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يعتمد فقط على المصدر الدولي للمفاوضة الجماعية، بل سعى إلى تكريسه. الحق في الدستور **(أولا)** والقوانين الداخلية الوطنية **(ثانيا)**.

أولا: تكريس التفاوض الجماعي في الدستور

في الفترة التي تلت استقلال الجزائر عن فرنسا واعتمادها للنظام الاشتراكي في الاقتصاد، كانت الدولة تسعى إلى توجيه وسيطرة على الحياة الاقتصادية والاجتماعية بشكل كبير. ومع ذلك، لم يمنع ذلك السياق القانوني الجزائري من الاعتراف ببعض الحقوق الأساسية للعمال في الدستور الذي أُقر في عام 1976. على سبيل المثال، تم تأكيد حرية إنشاء الجمعيات والانضمام إلى النقابات وممارستها بموجب القانون.

ومع ذلك، كان هناك تقييد على حرية النقابة في ذلك الوقت، حيث كان لدى العمال في الجزائر الحق في الانضمام إلى منظمة نقابية واحدة فقط، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

فيما بعد، جاء دستور عام 1989 المعدل والمكمل بدستور عام 1996[1]، وذلك عقب التحولات السياسية والاقتصادية في البلاد. تمثل هذه التحولات تغييرًا في السياسات الاقتصادية، حيث تم التحول من الاقتصاد الموجه نحو الاقتصاد السوقي، مما أدى إلى فتح المجال أمام أطراف الإنتاج والشركاء الاجتماعيين لتنظيم علاقاتهم المهنية والاجتماعية[2].

[1] الأمر 76/97 الصادر في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار الدستور الجزائري، ج ر رقم 94

[2] دستور الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية 1996، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96/438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر عند 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم 02/03 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63 المؤرخ في 16 نوفمبر 2008 المعدل والمتمم بموجب قانون 16/01 المؤرخ في 6 مارس 2016 ج ر العدد ،14 المؤرخة في 7 مارس 2016

تضمن هذا الدستور حقوقًا وحرياتً أساسية للأفراد والجماعات، بما في ذلك مبدأ الحرية النقابية. وبموجب هذا التعديل الدستوري، أصبح لدى جميع المواطنين الحق في تكوين أي تنظيم نقابي والانضمام إليه بما يتوافق مع القانون.

تلك التطورات تعكس التغيرات في السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر والالتزام بتعزيز حقوق العمال والحريات النقابية في البلاد.

- المادة (53) من دستور 1996، والمادة (70) من التعديل الدستوري لعام 2016، تعترف بحق النقابة لجميع العمال في الجزائر. هذا الحق يعتبر أساسيًا ولا يمكن تقييده بموجب القوانين.

- الحق في التفاوض الجماعي يعتبر أساسيًا أيضًا ويتيح للعمال المشاركة الفعلية في وضع مبادئ وأسس تنظم علاقاتهم المهنية والاجتماعية مع أصحاب العمل. القانون يُوجِّه الآليات والإجراءات اللازمة لتنظيم هذا الحق.

- تغيرت دور الدولة في الحماية الواسعة للعمال، وأصبحت تخلي عنها جزئيًا. ومع ذلك، يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للدفاع عن مصالحهم. وتُعتبر هذه الحرية مهمة لضمان نجاح التفاوض الجماعي.

باختصار، الدستور الجزائري يضمن حقوقًا أساسية للعمال، بما في ذلك حق النقابة وحق التفاوض الجماعي، ويُشدد على أهمية الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوقهم[1].

ثانيا: تكريس التفاوض الجماعي في التشريع

1- التفاوض الجماعي يعتبر جزءًا حاسمًا من تنظيم قوانين العمل في الجزائر، وهو له تأثير كبير على استقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي في المجتمع. يُعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لتحقيق توازن وعدالة في العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، وهو أيضًا وسيلة لضمان حقوق العمال وتحسين ظروف العمل.

[1] بلعبدون عواد، مرجع سابق، ص 24

تُعد القوانين واللوائح المتعلقة بالعمل في الجزائر هي المصدر الرسمي للتفاوض الجماعي وتحديد الإجراءات والآليات المتعلقة به. ويُشجع على التفاوض الجماعي كوسيلة لحل النزاعات وضمان حقوق العمال.

تطورت تشريعات العمل في الجزائر على مر السنين، وقامت الحكومة بإصدار العديد من الأوامر والقوانين لتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. وفي الفترة بين عامي 1971[1] و1990، كانت الجزائر تعيش في مرحلة تسيير اشتراكي، وتم التركيز على دور الدولة في التدخل في الاقتصاد وتنظيم العمل. ومع ذلك، لم تشمل هذه الفترة بشكل كبير موضوع التفاوض الجماعي.

من ثم، في الفترة التي تلتها، تم التركيز أكثر على حق العمال في التفاوض الجماعي في القطاع الخاص. ومع ذلك، بقي التفاوض الجماعي في القطاع العام محدودًا.

إصدار القوانين والأوامر الجديدة أدى إلى تعزيز حق العمال في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص. وبالتالي، أصبحت هذه الاتفاقيات جزءًا أساسيًا من تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال في الجزائر.

لم يتم التطرق بشكل كبير إلى موضوع التفاوض الجماعي في القطاع العام، ولكن الجزائر تواصل تطوير تشريعاتها ولوائحها لتعزيز هذا الجانب المهم من تنظيم العمل[2].

2- تبعًا للتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، قامت الحكومة بإدخال إصلاحات هامة في مختلف المجالات، بما في ذلك المجال الاقتصادي والاجتماعي. هذه الإصلاحات تضمنت انتقال الجزائر من

[1] أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر العدد 101، الصادر في 13 ديسمبر 1971،ص1736 ملغى.

[2] بن عبدون عواد، مرجع سابق، ص 27.

سياسة الاقتصاد الموجه إلى سياسة الاقتصاد السوقي. وقد ترتب على هذا التحول تغييرات كبيرة في دور الدولة ودورها في تنظيم العلاقات العمل.

أحد هذه التغييرات كان تعزيز دور التفاوض الجماعي واعتراف القانون بحق العمال في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية في القطاعين العام والخاص. صدر القانون رقم 90-11 الذي تضمن بابًا خاصًا بالتفاوض الجماعي، حيث تم تحديد أحكام الاتفاقيات الجماعية ومضمونها[1] وأنواعها وإجراءات إبرامها. وأصبح لدى العمال الحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية دون استثناء.

تم توجيه الدور الحكومي نحو تعزيز التفاوض الجماعي، والدولة أصبح لها دور كبير في تشجيع وتنظيم التفاوض الجماعي. وتم توضيح الإجراءات والآليات المتعلقة بالتفاوض الجماعي من خلال المواد من 114 إلى 134 في القانون 90-11. تم تحديد أطراف التفاوض الجماعي ومضمونه وتفاصيل عمل اللجان المشاركة في التفاوض وإجراءاته، وكذلك كيفية إبرام الاتفاقيات الجماعية.

بهذا التطور القانوني، أصبح قانون العمل في الجزائر مبنيًا على أساس الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، والتفاوض الجماعي أصبح جزءًا أساسيًا من هذا النظام. وهذا يساهم في تحقيق توازن أفضل بين أصحاب العمل والعمال وضمان حقوق العمال وتحسين ظروف العمل في البلاد[2].

[1] بن عزوز بن صابر ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق ، ص 45.

[2] بن عزوز بن صابر ، ، مرجع سابق ، ص 49.

الفصل الثاني

التفاوض الجماعي وسيلة لحل النزاعات الجماعية

نظم المشرع الجزائري التفاوض الجماعي، وهو الذي يتم في شكل ثنائي على مستوى المؤسسة أو المهنة أو القطاع، والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين على إبرام الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي، وحدد مجالاته، حيث يتم التفاوض في هذه المستويات حول شروط التشغيل وظروفه وكذلك المسائل المرتبطة بالضمانات الاجتماعية، وإجراءات تسوية النزاعات، فكلما ظهرت تطورات داخل المؤسسة أو في محيطها لجأ أطراف التفاوض للبحث عن سبل لمواكبة الأوضاع الجديدة وتكييف علاقات العمل معها .

تسعى العديد من التشريعات المقارنة إلى حث الشركاء الاجتماعيين على الحوار في سبيل الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية.

عكف المشرّع على تشجيع الشّركاء الاجتماعيّين على حل خلافاتهم في إطار تشاوري قبل أية تسوية أخرى، فأسس للتّفاوض المباشر كوسيلة لتفادي النّزاعات الجماعيّة وأرقى وسيلة وأنجعها' ولكن قد يختلف طرفا الخلاف الجماعيّ عند مناقشة المسائل المهنيّة، فنتحدث عن فشل التّفاوض الجماعيّ، ثمّ أنه بنفس الوسيلة تتم تسوية الخلافات، فيكون وسيلة وقائية **(مبحث أول)** وفي حالة فشله يتم اللّجوء إلى المصالحة الاتفاقية المنصوص عليها في الاتّفاقيات الجماعيّة القائمة على الصلح التفاوضي **(مبحث ثاني)**.

المبحث الأول: التفاوض الجماعي وسيلة وقائية لتسوية النزاعات الجماعية

باعتبار التفاوض وسيلة نقاش وحوار وتشاور بين ممثلي العمال والمستخدم سواء داخل أماكن العمل أو على مستوى المهنة أو القطاع، فهو يساهم كأسلوب وقائي للنزاعات الجماعية في العمل قبل نشوبها، مما يعزز الثقة والتعاون بين الشركاء الاجتماعيين.

ومن بين أدوات تدخله كأسلوب وقائي عبر ما يسمى "التفاوض المباشر وفق ما يقتضيه القانون"**(المطلب الأول)**، ويمكن أن تحدد الاتفاقيات الجماعية إجراءات خاصة للتفاوض المباشر **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: التفاوض المباشر

إن التفاوض الجماعيّ ليس فقط وسيلة لتنظيم العلاقات المهنيّة والاجتماعيّة بين العمّال وأرباب العمل، بل يعتبر أيضا وسيلة لتفادي النّزاعات عبر تنازلات متبادلة، إذ يؤدي التفاوض إلى إبقاء قنوات الاتصال والتّشاور مفتوحة ومباشرة ودائمة ومستمرة [1]، فتكون وسيلة لتفادي ولحل الخلافات والوقاية من النزاعات الجماعيّة، ف*"الوقاية بذات حدها هي حل"*، وتصبح وسيلة علاجية بعد نشوب النّزاع، فيمكن له إيجاد تسوية للخلاف في مراحله الأوّلى، ويتفادى الطّرفان تأزم الأوضاع أو اللّجوء إلى وسائل التّسوية الأخرى.

وفيما يلي سنتناول أهمية التفاوض المباشر **(فرع أول)**،ثم نتناول تنظيم هذه الالية عبر الاتفاقيات الجماعية **(فرع ثان)**

[1]– واضح(رشيد)،"**دور المفاوضة الجماعيّة في استقرار علاقات العمل**"، مداخلة في الملتقى الوطني الثاني حول ***"الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري***"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10و11 مارس 2010، (غير منشور) ، ص107.

الفرع الأول: أهمية التفاوض المباشر

يقع على المستخدم الالتزام بتشجيع الحوار والتّفاوض، ويجب لنجاحه أن تتوفر إرادة حقيقية لطرفي العلاقة الجماعيّة، وأن يعتبرا التّفاوض الجماعيّ أساس علاقات العمل الجماعيّة وأساس الحكامة داخل المؤسّسة، وقد نظم المشرّع أحكام التّسوية قبل 2023 من خلال القانون رقم 90-02 تماشيا مع التّطورات الحاصلة في التسعينات في المجال الاقتصادي والاجتماعيّ، وبعد الاعتراف للشركاء الاجتماعيّين بدورهما في الوقاية وتسوية النّزاعات. وقد حث المشرّع من خلال هذا القانون على التّفاوض كأساس لتسوية كل النّزاعات. ألا أن الأحداث والتطورات التي عرفتها الجزائر لا سيما مع تزايد الاحتجاجات والاضرابات سنويا، أعاد المشرع تنظيم هذه الآلية.

فقد نصت المادة 4 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الملغى، أن يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وأحالت الفقرة الأخيرة من المادة السالفة الذكر تحديد كيفيات تطبيق ذلك، لاسيما دورية الاجتماعات على الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال بعد التفاوض بين الطرفين.

والجديد الذي أتى به القانون رقم 23-08 السالف الذكر يكمن في إلزامية عقد الاجتماعات الدورية، حيث نصت المادة 5 فقرة أولى منه" **يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية** ....."، كما أضافت الفقرة 2 من نفس المادة أن دورية الاجتماعات تنظم عن طريق الاتفاقيات الجماعية التى تبرم بين المستخدمين وأرباب العمل.[1]

وأضافت كذلك الفقرة 3 من نفس المادة على أن تنعقد الاجتماعات كل سداسي (أي 6 أشهر) في حالة عدم وجود أحكام اتفاقية.

[1] واضح رشيد، مرجع سابق، ص 129.

فالتّفاوض المباشر بذلك هو وسيلة ودية وفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التّطورات الاقتصادية والاجتماعيّة[1]، وتسمح هذه الاجتماعات بعد عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصّة بالأوضاع المهنيّة والاجتماعيّة الوصول إلى حلول متفق عليها. فهي بذلك ذات أهمّية كبيرة في إيجاد الحلول بالمشاكل المهنيّة بما يضمن استقرار علاقات العمل. ويمكن أن يكون التفاوض المباشر عند الاختلاف حول تفسير الاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني: تنظيم التفاوض المباشر في الاتفاقيات الجماعية

إن الأصل العام يقضي أن الاتّفاقيات الجماعيّة للعمل هي من يحدد الإجراءات الواجبة للوقاية من النّزاع الجماعي[2]، فقد أحال المشرّع تحديد كيفيات عقد الاجتماعات الدّورية للاتفاقيات والاتّفاقات الجماعيّة التي تبرم بين ممثلي العمّال والمستخدمين.

على سبيل المثال، فإن المادتين 242 و244 من الاتفاقية الجماعيّة للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، المشار إليها سابقا، تنص على أن الاجتماعات الدّورية العادية محددة كل شهر لدراسة المشاكل الاجتماعيّة والمهنيّة، ودراسة الظروف العامّة للعمل المسجلة خلال الفترة السّابقة للاجتماع، ويمكن عقد اجتماعات استثنائية بطلب من أحد الأطراف إذا كان هناك ظرف طارئ لا يحتمل تأجيله إلى الاجتماع العادي. على أن يعقد الاجتماع في ظرف 48 ساعة التي تلي الطلب بعد موافقة الطّرف الآخر.

وتضيف المادّة 245 من نفس الاتفاقية أن تشمل الاجتماعات الدّورية كل من مدير الوحدة ومعاونيه الأساسيين المعنيين بالنقطة المثارة في جدول الأعمال، ويمكن للأطراف دعوة كل شخص بحكم كفاءته للإدلاء برأيه الاستشاري حول كل القضايا المهنيّة والاجتماعيّة المختلف فيها.

وبخصوص برمجة الاجتماعات يكون نهاية الشهر ويترأسها مدير الوحدة أو ممثله المفوض، وعلى ممثلي العمّال تعيين ناطقٍ رسميٍ باسمهم وفقا للمادّة 248 من نص الاتفاقية.

---

[1]– المحمودي (ميثمّ غانم جبر)، **حق الإضراب بين الحظر والإباحة**، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص128.

[2]– خليفي عبد الرحمان، **محاضرات في قانون العمل**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،2014 ، ص133.

تنتهي الاجتماعات الدّورية بإعداد محضر تدرج فيه الاقتراحات والاحتجاجات المقدمة والنقاط المتّفق عليها وكذلك المسائل التي تبقى عالقة، وفي حالة استمرار الخلاف يحرر محضر بذلك يُمضي من قبل ممثلي الطّرفين، تحدد النقاط المتّفق عليها والنقاط التي بقيت عالقة وترسل نسخة من المحضر إلى مفتّشية العمل المختّصة إقليميا[1].

أما "الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص" [2]السالفة الذكر، فقد حددت دورية الاجتماعات بين مسيري المؤسسات والممثلين النقابيين كل ثلاثة أشهر على الأقل، بطلب من المستخدم في أجل إثني عشر يوما على الأقل من تاريخ الاجتماع[3]. ويمكن عقد اجتماعات طارئة أو استثنائية بناء على طلب من المستخدم أو الممثلين النقابيين، ويحدد جدول الأعمال الطرف الذي دعا إلى الاجتماع[4].

المطلب الثاني: التفاوض على وضع قواعد اتفاقية لتسوية النزاعات

علاوة على ما سبق، مكن المشرع أطراف التفاوض الجماعي من وضع إجراءات مصالحة اتفاقية بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 7 من القانون 23-08 على أنه: "**في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونوا طرفا فيها..**".

وكمثال على ذلك أن يتفق أطراف التفاوض على تشكيل لجنة خاصة للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، وتحديد تشكيلتها وطبيعة النزاعات التي تعرض عليها وآجال ذلك، وقد يشترط الطرفان قبل اللجوء إلى المصالحة القانونية وجوب اللجوء أولا إلى هذه اللجنة.

---

[1]– أُنظر: على سبيل المثال المادة 105 وما يليها من **اتّفاقية الجزائرية للمياه**،.

[2] – **الاتفاقية الوطنية الإطار للقطاع الخاص**، 2006.

[3] – Art.113 de **la Convention collective cadre du secteur économique privé**. op.cit.

[4] –Art.117. Ibid.

وعلى سبيل المثال نصت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ، على إنشاء "لجنة الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية"، وأوجبت عرض الخلاف الجماعي على هذه اللجنة قبل اللجوء إلى آليات التسوية الخارجية[1]. وهي متكونة من مدير الوحدة أو ممثله المفوض، الأمناء العامين أو ممثلي النقابات التمثيلية لدراسة الطعون المقدمة من طرف الممثلين النقابيين باسم العمال حول المسائل الاجتماعية والمهنية للعمال والظروف العامة للعمل ذات الطابع الجماعي والتي لم يتم تسويتها في الاجتماعات الدورية على مستوى الوحدة[2].

أما الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية السالفة الذكر، فإنها حددت لجنة مشتركة للتشاور متكونة من ثمانية 8 أعضاء: 4 يمثلون المؤسسة وأربعة 4 يمثلون النقابات التمثيلية، وتجتمع كل ثلاثة أشهر بطلب من المستخدم[3].

وظهرت أيضا هذه الرغبة لدى الشركاء الاجتماعيين من خلال الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة سنة 2006، التي نصت المادة 113 منها على التزام الأطراف المنظمة إلى الاتفاقية بترقية الحوار وتفضيله كوسيلة للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل[4].

---

[1]– انظر المادة 250 من **الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية** . سنة 2006.

[2]– المادة 251 من المرجع نفسه.

[3]– انظر المادة 281 من **الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية**. لسنة 1999.

[4] – Art. 112 de **la Convention collective cadre du secteur économique privé** stipule que : *« Les parties adhérentes à la présente convention s'engagent à promouvoir le dialogue comme moyen privilégié de prévention et de résolution des différends collectifs de travail.»*..

المبحث الثاني: التفاوض الجماعي وسيلة علاجية للنزاع الجماعي:

إن كان المشرع قد فوض الشركاء الاجتماعيين لأجل صياغة قواعد اتفاقية لتنظيم وتحديد إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها بالتراضي، فإنه كذلك ركز على أهمية هذه الآلية كإجراء وقائي وعلاجي للنزاعات، كما أن اللجوء الى الأليات الأخرى الودية من مصالحة ووساطة وتحكيم نجدها قائمة على التفاوض الجماعي **(مطلب أول)**، وعند تأزم النزاع واللجوء الى الاضراب نجد أن المشرع شدد على أهمية مواصلة التفاوض بين الطرفين لأجل تسوية النزاع **(مطلب ثاني)**.

المطلب الأول: دور التفاوض الجماعي ضمن وسائل التسوية الودية

يعد التفاوض الجماعي كذلك آلية للوقاية وتسوية الخلافات الجماعية قبل أن تتحول الى نزاعات، كما نجد أن جلسة المصالحة القانونية تقوم على أساس تفاوض وحوار يؤطره مفتش العمل **(فرع أول)**، ويتم اللجوء الى آلية الوساطة والتحكيم على أساس الاتفاق المشترك، وكذلك من حيث اختيار الوسطاء والمحكمين وتنفيذ مخرجاتهما **(فرع ثاني)**.

الفرع الأول: قيام جلسة المصالحة القانونية على أساس التفاوض الجماعي

نصّت الفقرة الثّانية من المادّة 7 من القانون 23-08 أنّه" **في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة** ....[1]، وأضافت المادّة 8 من نفس القانون على أنه:" **يقوم مفتّش العمل الذي تم اخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمّال...**".

وتدل صياغة الفقرة الثّانية من نفس المادّة: " *إذا لم تكن هناك إجراءات اتّفاقية للمصالحة الاتفاقية...*"أن المصالحة الاتفاقية تصبح ملزمة إذا نصّت عليها الاتّفاقيات الجماعيّة، ولا يقبل اللّجوء إلى المصالحة القانونية أمام مفتّش العمل إلا إذا تم استنفاذ

[1]– طربيت (سعيد)، **دروس في مادة قانون العمل والضّمان الاجتماعيّ**، دار هومة، الجزائر، 2019، ص186.

إجراءات المصالحة الاتفاقية، إلا في حالة عدم التنصيص عليها في الاتفاقية الجماعيّة أو عدم وجود اتّفاقية جماعية أصلا تحكم علاقات العمل بالمؤسّسة.

في سبيل البحث عن التّسوية، يقوم المفتّش بإدارة الجلسة وتنشيط الحوار والعمل على محاولة التوفيق بين الطّرفين بهدف وضع حد للخلاف الجماعيّ، ويساهم في تسويتها عن طريق سهره على أن تكون الاقتراحات التي يثيرها الأطراف متطابقة التّشريع والتّنظيم، وكذلك مع الاتفاقيات والاتّفاقات الجماعيّة المبرمة بين طرفي النّزاع، وإفادتهم بكل المعلومات والإرشادات حول حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملاءمة لتطبيق الأحكام القانونية والتّنظيمية والاتفاقية.

والحقيقة أن جلسة المصالحة ماهي إلا صورة من صور الحوار والتفاوض وتقديم الحجج والبراهين لدعم المواقف، أو تقديم توضيحات فيما يخص المسائل المختلف عليها، وهي فرصة لتقريب وجهات النظر، ومحاولة اقناع الطرف الأخر، وقد يحصل الاتفاق في النهاية متى توفرت الجدية وروح المسؤولية، ويقدم كل طرف تنازلات بما يقلل من حدة الصراع، أو لما تتكافئ موازين القوى بين الطرفين.

الفرع الثاني: تواجد التفاوض الجماعي في الوساطة والتحكيم

تتميز الوساطة والتحكيم في كونهما تقومان بتدخل طرف ثالث وهو الوسيط في أسلوب الوساطة والمحكّم في تقنية التّحكيم، وإذا كان الشّركاء لا يشاركون في أعمال هذه الآليات، فإن اللّجوء إلي اختيار الوسطاء والمحكمين يخضع للإرادة المشتركة لطرفي النّزاع، ويتم بالاتّفاق المشترك في الغالب عن طريق التّفاوض. كما أن تنفيذ مخرجات الآليتين يكون أيضا وفقا لإرادة الطّرفين في الوساطة، وأما في التّحكيم فإن آليات تنفيذ الحكم التّحكيمي يكون كذلك بالتّفاوض الجماعيّ[1].

أولا: الوساطة

بعد أن كانت الوساطة اختيارية في القانون رقم 90-02، أصبحت إلزامية بموجب القانون رقم 23-08، حيث نصت المادة 6 منه على أنه" **تخضع وجوبا**

[1] طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 190.

النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لإجراءات المصالحة والوساطة..."

وقد عرفت المادة4 من نفس القانون الوساطة على أنها: **اجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية للعمل الى الغير يدعى وسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي."**

تقضي هذه الآلية نحو إسناد مهمة اقتراح تسوية للخلاف الجماعيّ للغير، فدور الوسيط هو اقتراح حل للخلاف الجماعيّ على الطّرفين، وليس الفصل في النّزاع والاقتراح بطبيعته غير ملزم لهما في آجال قصيرة، فهي تمكن من كسب الوقت والحفاظ على الطّابع الودي للعلاقات المهنيّة وتساهم في استقرارها. ويمكن أن يكون دور الوسيط هو توفير المناخ المناسب والتشجيع على الحوار وتبديد أسباب العداء وتشجيعهم على التّفاوض واقتراح طرق للوصول إلى تسوية.

كما أن تعيين الوسيط يكون باتفاق بين ممثلي العمّال والمستخدم يشتركان في تعيينه[1]، ويكون عادة بموجب محضر اتفاق مدون وموقع من الطّرفين[2].وأشار المشرع أن اجراء الوساطة يكون في أجل 15 يوم التي تلي فشل المصالحة[3]

إن التّوصية التي يعدّها ويقترحها الوسيط ليس لها قوّة إلزامية، فهي متوقفة على قبولهما من طرفي النّزاع، وإذا رفض مضمونها أحدهما أو كلاهما تصبح عديمة الأثر، أما إذا وافق عليها الطّرفان فتصبح ملزمة ويلحق محضر الاتّفاق الجديد بالاتفاقية الجماعيّة[4].

---

[1]– أُنظر: المادّة 10 من القانون رقم 90–02 المرجع السابق.

[2]– أُنظر: المادّة 260 من **الاتفاقية الجماعيّة للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية** السّالفة الذّكر.

[3] – المادة 14 من القانون رقم 23–08، المرجع السابق.

[4] – انظر المادة18 من القانون رقم 23–08، السالف الذكر.

ولعل مصدر القوّة الإلزامية يكمن الاتفاقية الجماعيّة، لما يرد فيها بند يقضي بإلزامية نتائج الوساطة قبل اللّجوء إليها، ويمكن أن يتضمن اتفاق تعيين الوسيط هذا الإلزام. كما يمكن أن يكون مصدر الإلزامية بعد صدور التّوصية إذا قرر طرفا النّزاع تحرير محضر اتفاق وبموجبه يلتزمان بتنفيذها كلية أو جزئياً وفقا للإرادة المشتركة والحرّية التعاقدية. والمشرّع المصري على سبيل المقارنة فقد أقرّ بإمكانية منح أجل ثلاثة أيّام للطّرف الرافض لأجل العدول عن موقفه وقبول التّوصية[1].

ثانيا: التحكيم

يُعدّ التّحكيم آخر الطرق بعد استنفاذ طرق التّسوية الودّية المتمثلة في المصالحة والوساطة، فلا يتم اللّجوء إلى التّحكيم إلا إذا فشلت المصالحة والوساطة ، ويكون ذلك اختياريا إذا اتفق عليه الأطراف المتنازعة، ويكون إجباريا إما بنص قانوني أو اتفاق جماعي سابق للنزاع، أو بقرار من السلطة التّنفيذية الوصية.

القاعدة أن يكون التّحكيم اختياري[2]، لما يكون اللّجوء إليه بإرادة الأطراف المحتكمين استنادا إلى اتّفاق خاصّ، ويستند هذا النّوع على دعامتين أساسيتين هما: الإرادة الذاتية للخصوم، وإقرار المشرّع لهذه الإرادة. ويمكن أن يكون التّحكيم حراً إذا لم يستند إلى نص قانوني، ويكون تحكيما اتّفاقيا على أساس قانوني إذا استند إلى نص قانوني يقضي بجواز اللّجوء إليه باتفاق الطّرفين .

وقد عرفت المادة 4 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر التحكيم على انه" **كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع.، وتنطوي على تدخل طرف الغير يدعى المحكم وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية**

ويمكن أن يكون الزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم...."

---

[1]- أبو عمرو مصطفي أحمد، **علاقات العمل الجماعية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005. ، ص315.

[2]- خليفي عبد الرحمن، **القضاء الاجتماعيّ – في الجزائر**–، المرجع السّابق، ص181.

بمعنى أن التحكيم آلية اختيارية، ويظهر كذلك في المادة 20 من نفس القانون الذي نص على أن اللجوء الى التحكيم يتم عن طريق الاتفاق، أي عن طريق التفاوض الجماعي.

فإن شرط التّحكيم يكون قبل نشوء النّزاع بمقتضى اتفاق يرد في عقد متصل بالحقوق المتاحة لعرض النّزاعات التي تثور عند تنفيذ العقد على التّحكيم، ويمكن أن يثبت شرط التّحكيم في الاتفاقية الأصلية أو الوثيقة التي يستند إليها[1].

أما إذا نشب النّزاع ولم يرد في الاتفاقية الجماعيّة شرط التّحكيم، فيمكن لطرفي النّزاع إبرام اتفاق التّحكيم الذي بموجبه يقبل الطّرفان عرض نزاعهما على التّحكيم[2]، ولكن خصوصية النّزاعات الجماعيّة للعمل لا يتم اللّجوء إليه إلا بعد فشل التّفاوض المباشر والمصالحة ثمّ الوساطة، وتكون فيه هيئات التّحكيم مؤقتة.

ويختص التّحكيم الاختياري بالنظر في النزاعات التي تثور بين المستخدمين والعمّال الخاضعين لأحكام قانون علاقات العمل.

المطلب الثاني: تسوية الاضراب عن طريق التفاوض الجماعي

إذا فشل التّفاوض المباشر كأداة وقائية للنّزاعات الجماعيّة، وكآلية تسوية الخلاف الجماعي داخل المؤسّسة، يمكن اللجوء إليه بعد فشل المصالحة بمبادرة من المُستخدم أو ممثلي العمّال ثم الى الوساطة.

وإذا فشلت كذلك يُمكن للمستخدم قبل اللجوء إلى الإضراب وفور إعلامه من طرف العمّال باللجوء إلى التّوقف عن العمل إعادة دراسة نقاط الخلاف المستمر بين طرفي الخلاف، والاستماع إلى العمّال، الذين بدورهم يناقشون مع المُستخدم أو ممثله مرة أخرى سبل البحث عن إمكانيات تفادي الشروع في الإضراب مراعاة للمصلحة الاقتصاديّة للمؤسّسة وحسن سيرها وعدم إضراره بمصالح الغير.

ورغم شن الإضراب وقع علاقات العمل، إلا أن المشرع ألح على ضرورة إبقاء قنوات الاتصال والحوار مفتوحة بين جماعة العمل عبر ممثليهم والمستخدم**(فرع أول)**.

---

[1]– المادّة 1008 من ق.إ.م.إ. المرجع السابق.

[2]– المادّة 1011 من المرجع نفسه.

كما ظهر ضمن التقاليد الميدانية لما يكون الإضراب مفتوحا أو ذو بعد وطني تنشأ لجان متابعة الإضراب كإطار للحوار والتفاوض المستمر **(فرع ثان)**.

الفرع الأول: ابقاء التفاوض مفتوحا أثناء الاضراب

إذا فشل التّفاوض في هذه المرحلة السابقة، وبعد إيداع الإشعار بالإضراب والذي لا يجب أن يقل عن ثمّانية أيام، ألزمت المادّة 69 من القانون رقم 23-08 طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما للبحث عن سبل لوضع حد للخلاف الجماعي وإنهاء الإضراب. حيث نصت على أنه:" **يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع...."**

ويفهم من ذلك أن المشرع رغم تكريسه للحق ولألية الاضراب إلا أن ممارسته ربطها بإبقاء ومواصلة التفاوض بين الطرفين بهدف إيجاد مخرج للنزاع.

الفرع الثاني: إمكانية إنشاء "لجنة الإضراب"

يمكن أن يتم إنشاء لجنة مؤقتة "لجنة الإضراب" تجمع المُستخدم أو ممثله وممثلي العمّال لإبقاء قنوات الحوار بين الطرفين، فهي بذلك فرصة لأطراف النّزاع لتصحيح مواقفهم وتقديم تنازلات بشكل متبادل والعمل بجدّية ومسؤولية أكثر لتسوية الإضراب[1]، لاسيّما إذا سعى المُستخدم والسلطات الإدارية إلى فتح قنوات الحوار التعددي والتّشاوري وتعبئة وسائل التّعبير الديمقراطي داخل أماكن العمل على أساس مبدأ حسن النية والاحترام المتبادل.

ويبقى الحوار الحل الذي وجب أن يمتثل له الجميع، وخاصّة بالنسبة لصاحب العمل الذي عادة ما يحاول كسر الإضراب بالتهديد أو النطق بالفصل عن العمل، الذي يغذّي العنف العمّالي عوض المبادرة بالبحث واقتراح الحلول التوافقية والجدّية عن طريق

[1]- أحمية سليمان ، **الوجيز في علاقات العمل في التّشريع الجزائري**، المرجع السّابق، ص375.

التّفاوض، فتنتقل علاقات العمل من حالة الصراع التنافسي إلى حالة التعاون عند الوصول إلى الأهداف المشتركة.

الفرع الثالث: التفاوض حول تحديد مجالات الحد الأدنى من الخدمة وقدره

يقصد بالحد الأدنى من الخدمة توفير أدنى من مستلزمات الحياة للمواطنين والزبائن، باعتبار أن الإضراب يؤدي إلى توقف تام عن العمل في مؤسسة أو قطاع معين، قد يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة. فأوجب المشرع على المضربين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة الإجباري[1]، ومنع القيام بذلك يدخل ضمن الأخطاء الجسيمة،

ويقع على طرفي التفاوض الجماعي أن يقررا أن يشمل الحد الأدنى من الخدمة مجالات أخرى غير تلك المحددة قانونا، حسب طبيعة نشاط المؤسسة أو الفرع أو القطاع[2]، وأهمية ذلك بالنسبة للاقتصاد الوطني.

---

[1]– انظر المجالات التي حدد فيها المشرع الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية في المادة 62 من القانون رقم 23–08، المرجع السابق.

[2]– حددت **الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية** السالفة الذكر الحد الأدنى للخدمة بضمان 30 % من الرحلات، تستثنى منها نقل المرضى وعمال الشركات البترولية، مع وجوب ايداع قائمة المناصب المعنية بضمان الحد الأدنى من الخدمة والقائمة الاسمية للعمال المعنيين (المادة 303).

خاتمة

من نتائج التفاوض الجماعي الناجح أنه يؤدي إلى خلق قواعد قانونية، فالتفاوض وسيلة لإبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية لأجل تنظيم شروط التشغيل والعمل وتحديد الأجور والتعويضات الملحقة به وكذلك مختلف الضمانات الاجتماعية وآليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل في شكل قانون متفاوض عليه.

وفي إطار تسوية النزاعات يعتبر التفاوض الجماعي أفضل وأنجع أداة لتجنب والوقاية من النزاعات الجماعية قبل نشوبها، وفي حالة نشوب خلاف جماعي يتدخل التّفاوض الجماعي داخل مكان العمل لأجل تسويته وفقا للقواعد والإجراءات المتفق عليها في الاتفاقيات الجماعية بالنسبة للعمال الخاضعين لقانون علاقات العمل، أو الإجراءات المحددة قانونا بالنسبة للموظفين.

لكن مهما تأزمت العلاقات المهنية وتعقدت في نهاية المطاف يتم تسويتها بالتفاوض الجماعي والتشاور والحوار الهادئ لما يحس طرفا النزاع بخطورة الوضع وتداعياته بالنسبة للمستخدم والعمال وارتباطهما بالمصير المشترك، فتظهر الجدّية وروح المسؤولية، ويعكف كل طرف على تقديم تنازلات لأجل التوافق لأجل إنهاء الخلاف.

وتكريس النظام التفاوضي بموجب قانون علاقات العمل، تظهر العديد من الاختلالات في آليات تسوية النزاعات الجماعية، وتصاعد اللجوء الى الآليات غير الودية للتسوية.

هذه الظواهر لا تعبر عن فشل التفاوض الجماعي كآلية، بل يعود الفشل لأسباب خارجية غير قانونية، مرتبطة أساسا بالعوامل السويولوجية والثقافية والبنية الاقتصادية وحتى العوامل السياسية. منها:

- عدم جدية الأطراف عند ممارسة آلية التفاوض وغيابه أحيانا إلى تأزم العلاقات المهنية، أو عدم اختيار الوقت الأنسب لمباشرة العملية ونقص الاستعداد والتحضير له، ونقص المعلومات الكافية التي تساعد الطرفان على معرفة الوضعية الحقيقة للمؤسسة.

- اختيار العمال التصعيد عبر ممارسة حق الإضراب المكرس دستوريا، لاستعادة توازن العلاقات الجماعية لصالحهم لأرغام أرباب العمل على التفاوض والرضوخ لمطالبهم.
- نقص ثقافة الحوار .
- عدم تفصيل أغلب الاتفاقيات الجماعية في تكريس أحكام تسوية النزاعات في العمل، وإكتفاء أغلبها بما ينص عليه القانون رقم 90-04، وعدم وجود الاتفاقيات الجماعية أصلا في غالية مؤسسات القطاع الخاص، بسبب ضعف العمل النقابي في هذا القطاع.
- ضعف صلاحيات مفتش العمل في مجال التشجيع على التفاوض الجماعي كآلية لصناعة القانون الاتفاقي وتسوية النزاعات.
- بما ينص عليه القانون رقم 90-04، وعدم وجود الاتفاقيات الجماعية أصلا في غالية مؤسسات القطاع الخاص، بسبب ضعف العمل النقابي في هذا القطاع.
- ضعف صلاحيات مفتش العمل في مجال التشجيع على التفاوض الجماعي كآلية لصناعة القانون الاتفاقي وتسوية النزاعات.
- نقص استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية في مجال التسيير، مما يقيد حرية المسيرين في التفاوض مع النقابات، إذ أن قبول مطالب النقابات مرتبط برأي الجهات الوصية، التي لا تتجاوب إلا بعد لجوء العمال إلى وسائل أكثر حدة.

ولأجل ضمان فعالية التفاوض نقترح ما يلي:

- ✓أول شروط فعالية التفاوض الجماعي منح الحرية والاستقلالية للشركاء الاجتماعيين لأداء دورهم الطبيعي،
- ✓معالجة نظام أو "أزمة التفاوض الجماعي المفضي الى ابرام الاتفاقيات الجماعية في القطاع الاقتصادي الخاص"،
- ✓يجب في القطاع الاقتصادي ايلاء أهمية أكثر للحوار والتشاور والتفاوض داخل المؤسسات عن طريق حث الشركاء الاجتماعيين على تكثيف إدراج "***هيئات الحوار والتشاور والوقاية من النزاعات الجماعية***" في الاتفاقيات الجماعية بتنويعها ومنحها صلاحيات واضحة وفعلية.

- ✓ضرورة الاستفادة من التجارب والخبرات الدولية في مجال التفاوض الاجتماعي المعزز للقانون الاتفاقي في مجال تسوية النزاعات في العمل وكآلية للوقاية ومعالجتها من خلال تكثيف برامج التعاون الثنائي لاسيما عبر نشاطات المنظمة الدولية للعمل.

وفي جميع الأحوال وجب تغليب ثقافة الحوار المسؤول والتشاور الهادئ والمنظم ونبذ العنف والعنف المضاد والمساومة للتمكن من الانتقال من حالة **تناقض المصالح** نحو حالة **التعاون المشترك**".

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

أولاً: المصادر

1-الدساتير:

-1 الأمر رقم 76 لسنة 97 الصادر في 22 نوفمبر 1976 بإصدار الدستور الجزائري العدد 94.

2 - مرسوم رئاسي رقم 96/438 بتاريخ 7 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار النص المعدل للدستور رقم 76 بتاريخ 7 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار النص المعدل للدستور رقم 76 بتاريخ 8 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم. بموجب القانون رقم 03/02 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، السجل التجاري رقم 63 المؤرخ في 16 نوفمبر 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16/01 المؤرخ في 06 مارس 2016، السجل التجاري رقم 14 المؤرخ في 07 مارس 2016.

2- النصوص القانونية الدولية

أ- منظمة العمل الدولية:

1- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، صادرة في 9 يونيو 1948، صدقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

2- الاتفاقية رقم 98 في شأن التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية صادرة في 19 جوان 1949 صدقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

3- الاتفاقية الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادرة في 2 يونيو 1976، صدقت عليها الجزائر في 12 يوليو 1993.

4- الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة في 19 يونيو 1981.

5- التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

6- التوصية رقم 91 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتضمنة آليات إبرام الاتفاقيات الجماعية وتوسيع نطاقها وآثارها الصادرة في 29 يونيو 1951.

ب- منظمة العمل العربية:

1- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن معايير العمل التي أقرها مؤتمر وزراء العمل العرب في دورته الثانية الصادرة في نوفمبر 1966.

2- الاتفاقية العربية رقم 08 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والصادرة في مارس 1977.

3- الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 في شأن المفاوضة الجماعية التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والصادرة في 13 مارس 1979.

ج- الإعلانات

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس في 10 ديسمبر 1948.

2- ميثاق العمل العربي لسنة 1965 الذي أقره وزراء العمل العرب في بغداد في 12 كانون الثاني/يناير 1965. 3- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي الدورة 98، جنيف 2008.

3-النصوص التشريعية:

1 - الأمر رقم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالإدارة الاشتراكية للمؤسسات رقم 101 الصادر في 13 ديسمبر 1971.

2 - الأمر رقم 71/75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص سجل تجاري رقم 101 الصادر في 13 ديسمبر 1971.

3- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 فقرة رقم 31.

4- القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالنظافة والأمن والطب المهني ج. العدد 04.

5 – القانون 02/90 المتعلق بالمنازعات العمالية الجماعية وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 6 فبراير 1990، العدد رقم 06 المؤرخ في 7 فبراير .1990

6–القانون رقم 11/90 تاريخ 1990/4/21 المعدل والمتمم بالأمر رقم 29/91 الصادر في كانون الأول/ديسمبر 1990 الجزء رقم 68 كانون الأول/ديسمبر 1991.

7–قانون رقم 23–08 مؤرخ في 21 يونيو 2023، **يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب**. ج. ر عدد 42 لسنة 2023

4–الاتفاقيات الجماعية:

1. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر، 2003.
2. للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، 2005.
3. الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية الجزائرية للمياه، 2013.
4. الاتفاقية الجماعية للخطوط الجوية الجزائرية، 1999.
5. الاتفاقية الوطنية الإطار للقطاع الخاص، 2006.

ثانياً: المراجع

1- الكتب

أ الكتب العامة:

1- مصطفى يوسف كافي، إدارة المفاوضات، الطلائع الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، .2015

2- رأفت دسوقي محمد، إجراءات التقاضي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، .2012

3- خالد نشأت الجابري، التفاوض، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، .2012

4- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.

ب الكتب المتخصصة

1. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التّشريع الجزائري المقارن، د.م.ج، الجزائر، 2008.

2. أحميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون التقليدي"، الطبعة الثانية، دار النشر الجامعية، الجزائر، سنة 2013.

3. البرعي أحمد حسن، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013،

4. بن عزوز بن صابر، **الاتّفاقيات الجماعية في التّشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011

5. خليفي عبد الرحمان، **محاضرات في قانون العمل**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،2014

6. رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة م ط 2005

7. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005،

8. محمد الشرقاني، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية 01، دار الآفاق المغربية، الدار البيضاء (المغرب)، سنة 2014.

9. محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل الجزائر،

10. المحمودي ميثمّ غانم جبر، **حق الإضراب بين الحظر والإباحة**، دار الفكر والقانون، مصر، 2016،

11. مصطفى أحمد أبو عمرو : علاقات العمل الجماعية ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية ، منازعات العمل الجماعيةدار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2005.

2-المقالات والمداخلات:

1-بن عزوز بن صابر، مداخلة بعنوان **التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الإجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة**"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الثاني حول الظروف

الإقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 103

2- تامر يوسف محمد سعفان، المفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الوفاء الشرعي3 - سعاد بناني ، الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الإجتماعي في الجزائر ، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، العدد 06 ، جوان2008.

3-الرسائل والمذكرات:

أ. رسائل الدكتوراه:

1. برتيمة عبد الوهاب، **المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة سنة 2014
2. بن عبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، الجزائر ، سنة 2014.
3. عبد الوهاب برتيمة ، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، سنة 2014.
4. مخلوف كمال ، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس للمبدأ والإضراب كوسيلة ضغط ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون ، جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ، الجزائر ، سنة 2014.

ب. مذكرات الماجستير:

1. جهل محمد،" الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقّوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، تاريخ المناقشة 27-02-2012.

2. مزاري أحلام، "المشاركة العمّالية في تسيير الهيئة المستخدمة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقّوق، جامعة وهران، تاريخ المناقشة 21-12-2012.

الاهـــــــــداء

الشكـــــر والعــرفـــــان

المقدمة 1

الفصل الأول: ماهية التفاوض الجماعي في مجال تسوية نزاعات العمل

المبحث الأول: مفهوم النزاعات الجماعية 7

المطلب الأول: تعريف المنازعات العمالية الجماعية.....7

الفرع الأول: التعريف الفقهي للنزاع الجماعي 7

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للنزاع الجماعي 8

المطلب الثاني: أنواع النزاعات الجماعية 10

الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون 10

الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بتعديل القانون..... 11

الفرع الثالث: نزعات متعلقة بتفسير إتفاقيات أو إتفاقات جماعية 11

المبحث الثاني: مفهوم التفاوض الجماعي 13

المطلب الأول: تعريف التفاوض الجماعي 13

الفرع الأول: التعريف الفقهي للتفاوض الجماعي..... 14

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للتفاوض الجماعي:..... 16

المطلب الثاني: خصائص المفاوضة الجماعية 17

المطلب الثالث: التكريس القانوني للتفاوض الجماعي 19

الفرع الأول: تكريس التفاوض الجماعي في إطار المعايير الدولية..... 19

أولا: أهم الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالتفاوض الجماعي: 21

ثانيا: مهام منظمة العمل الدولية في مجال التفاوض الجماعي 23

الفرع الثاني: تكريس التفاوض الجماعي في القوانين الأجنبية: 24

أولا: المشرع المصري: 24

ثانيا: المشرع الفرنسي 25
الفرع الثالث: تكريس التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري..... 25
أولا: تكريس التفاوض الجماعي في الدستور..... 26
ثانيا: تكريس التفاوض الجماعي في التشريع 27

الفصل الثاني: التفاوض الجماعي وسيلة لحل النزاعات الجماعية في العمل

المبحث الأول: التفاوض الجماعي وسيلة وقائية لتسوية النزاعات الجماعية..... 32
المطلب الأول: التفاوض المباشر 32
الفرع الأول: أهمية التفاوض المباشر..... 33
الفرع الثاني: تنظيم التفاوض المباشر في الاتفاقيات الجماعية 34
المطلب الثاني: التفاوض على وضع قواعد اتفاقية لتسوية النزاعات 35

المبحث الثاني: التفاوض الجماعي وسيلة علاجية للنزاع الجماعي: 37
المطلب الأول: دور التفاوض الجماعي ضمن وسائل التسوية الودية 37
الفرع الأول: قيام جلسة المصالحة القانونية على أساس التفاوض الجماعي..... 37
الفرع الثاني: تواجد التفاوض الجماعي في الوساطة والتحكيم..... 38
أولا: الوساطة 38
ثانيا: التحكيم 40
المطلب الثاني: تسوية الاضراب عن طريق التفاوض الجماعي 41
الفرع الأول: ابقاء التفاوض مفتوحا أثناء الاضراب 42
الفرع الثاني: إمكانية إنشاء "لجنة الإضراب"..... 42
الفرع الثالث: التفاوض حول تحديد مجالات الحد الأدنى من الخدمة وقدره..... 43
خاتمة 45
قائمة المراجع..... 49