

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:

د/معاشو نبالي فطة

من إعداد :

بن حسين فتيحة

بولمة ججيقة

لجنة المناقشة

د/سعيداني ججيقة:استاذة جامعة مولود معمري ، تيزي وزو.....رئيسة

د/معاشو نبالي فطة: استاذة محاضرة (أ)جامعة مولود معمري ، تيزي وزو..مشرفة و مقررة

د/فتحي وردية: استاذ محاضر (ب)جامعة مولود معمري ، تيزي وزو.....ممتحنة

تاريخ المناقشة: 2012 / 2013

كلمة شكر

الحمد لله على نعمته و صلاته وسلامه على خاتم أنبيائه و على اصحابه وأوليائه

فبعد شكرنا الله عز و جل خير المتوكل عليه ، لا يسعنا في هذا المقام إلا توجيه أسمى عبارات الشكر التقدير إلى الاستاذة المشرفة " د / معاشو نبالي فظة " على صبرها و مساعدتها و توجيهاتها و على حرصها على انجاز هذا العمل بفضل إرشاداتها القيمة ، إلى كل من أمدنا بيد العون و المساعدة لإنجاز هذا العمل المتواضع لكم كلمة شكر و تقدير

إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير والدي العزيز .

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض والدتي الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة والرفيقة

إلى النفوس البريئة ورياحيين حياتي إخوتي و أخواتي .

إلى الذين أحببتهم وأحبوني أصدقائي

بن حسين فتيحة

بولمة ججيقة

قائمة المختصرات :

اولا :اللغة العربية .

-ج ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

د س ن : دون سنة نشر .

ص: الصفحة

ص ص: من الصفحة الى الصفحة .

ثانيا:اللغة الفرنسية.

2^{eme} : DEUXIEMME

ed : Edition .

p :page

مقدمة:

انتهجت الجزائر بعد الاستقلال المنهج الاشتراكي الأمر الذي جعل من الدولة صاحبة السلطة في كل الميادين بما فيها تنظيم ميدان علاقات العمل، وكانت طبيعة علاقة العمل في تلك الفترة تنظيمية .وكانت كل القوانين و الانظمة مسطرة وموضوعة من طرف الدولة.ولم يكن للعمال مجال للنقاش والتفاوض حول ظروف وشروط العمل ولم يكن لهم سوى الخضوع والرضوخ لأنظمة الدولة .

وفي أواخر سنة 1986 ابرمت الندوة الوطنية للتنمية والتي اعتبرت نقطة توجه الليبرالية في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية .فطرح في هذه الندوة اشكال التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي اقامها القانون الاساسي العام للعامل وطالب المشاركون في هذه الندوة دراسة الامور و الاوضاع بجدية وايجاد الحلول والبدائل اللازمة لوضع نظام بديل اكثر مرونة يتلائم مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية .

وابتداء من سنة 1988 ظهرت حركات الاصلاحية في القطاع العام وفي معظم الميادين خاصة منها الصناعية والمالية وخصوصة المؤسسات العمومية ، الامر الذي دفع بالدولة الى الانسحاب من المجال الاقتصادي وتغيير نمط التسيير، وتحويل سلطة التنظيم الى طرفي علاقة الانتاج .وانسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل ادى الى تغيير اسس قيام علاقات العمل و تنظيمها وتحولها من طابع تنظيمي الى طابع تعاقدية ، فاعتمد اذا

على التفاوض لتنظيم علاقات العمل باعتباره الاسلوب الوحيد الذي يحكم العلاقة بين الطرفين الاقتصادي والاجتماعي .

و مع بروز اهمية التنظيم النقابي ومع اقرار دستور 1989 التعددية النقابية ظهرت علاقات العمل الجماعية اين تدخل العمال في تحديد ظروف وشروط العمل .

ونظرا للاهمية البالغة التي يتمتع بها التفاوض الجماعي في تحقيق إستقرار علاقة العمل و تحقيق الأمن و السلام الاجتماعي فقد أولت تشريعات العمل الدولية والداخلية اهتماما كبيرا به و أدرجته ضمن آليات تنظيم علاقات العمل ،فعرفته ونظمته عبر قوانين. أما المشرع الجزائري فقد خصص الباب السادس للتفاوض الجماعي في قانون 11/90المتضمن علاقات العمل .

يمتاز التفاوض الجماعي عن باقي الآليات الأخرى انه عبارة عن وسيلة جماعية سلمية مباشرة يلجأ إليها الأطراف ،لتنظيم شروط العمل ظروفه وعلاقاته والحيلولة دون نشوء منازعات الجماعية وحلها عند نشوبها .والتفاوض الجماعي عبارة عن حوارات ومناقشات مساومة وتبادل الآراء ، تتم بين طرفي علاقة العمل العمال أو الممثلين عنهم ، أصحاب العمل والممثلين عنهم، على ان تتوفر في المشارك في التفاوض عدة صفات ومهارات. تلعب الظروف والعوامل الخارجية إلى جانب العوامل الداخلية دورا فعالا لإنجاح عملية التفاوض لذا يتوجب قبل الدخول في المفاوضة دراسة المناخ الداخلي والخارجي دراسة عميقة و متأنية باعتبارها عوامل تحسم النتيجة لصالح أي من الطرفين.

يتخذ التفاوض الجماعي إحدى الصور الآتية فقد يكون ثنائي عندما يبرم بين النقابة وصاحب العمل او بين النقابة والحكومة ،فيكون على مستوى المؤسسة او فرع لمؤسسة كما يتخذ صورة التفاوض الثلاثي عندما يبرم بين النقابة و ممثلي ارباب العمل والحكومة والذي يكون على المستوى الوطني والذي يتناول مواضيع حساسة التي تهم الاطراف الامر الذي حدث عند ابرام الثلاثية من اجل تحديد الاجر الوطني الادنى المضمون .

يكون للتفاوض الجماعي ذو طابع الزامي عندما يتناول مواضيع ذات اهمية بالغة فنجد التشريعات الداخلية تلزم المستخدم بالقيام بعملية التفاوض حول الأجور مرة في السنة، وقد يكون التفاوض اختياري راجع لإرادة الأطراف عندما يرغبون في إبرام اتفاقية .

للمفاوضة الجماعية نظام تسيير عليه و توفر الشروط خاصة بالأطراف يستلزم نجاح المفاوضات . تعتمد العملية التفاوضية علي أساليب وتقنيات تختلف باختلاف المواضيع المطروحة للتفاوض ،والتركيز على اختراق إستراتيجية الطرف الآخر في المفاوضات الجماعية يحقق لأهداف المرجوة وذلك من خلال استخدام استخدام بعض الحيل و الأساليب المناسبة دون إغفال المصالح المشتركة لكلي الطرفين .

بعد توفر كل من العوامل الملائمة والشروط اللازمة وتهيئة المناخ المناسب .

يجلس الأطراف إلى طاولة التفاوض وتبدأ عملية المفاوضات، فبعد استغراق الوقت الازم لتبادل الآراء المناقشة والمساومة تنتهي المفاوضات بنتيجة والتي قد تكون ايجابية

وبالتالي نجاح المفاوضات و اما سلبية وتعني فشل المفاوضات ومهما كانت النتيجة الإعلان عن نتائج المفاوضات عن طريق تحرير محضر بذلك .

يتوج نجاح المفاوضات الجماعية بإبرام اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي أو الانضمام إلى اتفاقية جماعية ،حل نزاع أو الوقاية من نشوبه أما في حالة التي لم يصل فيها المفاوضات إلى اتفاق أي حالة فشل المفاوضات فعلى الأطراف هنا اللجوء إلى البديل و الطرق التي يقرها القانون لحل الأمور العالقة .تكون نتائج التفاوض الجماعي ملزمة للأطراف وقد وضعت التشريعات العمالية غرامات جزائية في حالة الإخلال بالالتزام ،تترك المفاوضات الجماعية اثار تنعكس على أطراف العلاقة المهنية ، منها ما هي إقتصادية تتجلى في تحسين الإنتاجية والمردود و انعكاسات اجتماعية كتقليص نسبة البطالة ، ويتأثر التفاوض الجماعي على المشرع .بحيث يعتبر مرشد وموجه له بحيث تعتبر الاتفاقية الجماعية الناتجة عن المفاوضات الجماعية بمثابة دستور علاقات العمل.

ونظرا لما للتفاوض الجماعي من أهمية لإستمرار علاقات العمل وتنظيمها.

يتم دراسة هذا الموضوع بطرح الإشكالية تتمثل في :كيف جسد المشرع الجزائري لمبدأ التفاوض الجماعي في قانون العمل ؟

وتتم الإجابة عن هذه الإشكالية من خلال تناول الطبيعة القانونية وكذا الشروط الواجب توفرها للتفاوض (الفصل الأول) كما يتم التطرق الى كيفية تطبيق مبادئ التفاوض والتحدث عن مجريات التفاوض الجماعي (الفصل الثاني).

الفصل الأول

ماهية التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي موضوعا هاما نظرا للدور الذي يلعبه في علاقات العمل و الحياة الإجتماعية والإقتصادية للأطراف علاقة العمل، وكذلك لإرتباطه بمختلف الميادين الأخرى الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يخصصه في كل تشريعاته العمالية، و بإعتباره أهم الوسائل و الإجراءات الوقائية التي تشغل إهتمام العمال وأصحاب العمل على حد سوا لتفادي نشوب النزاع بين أطراف علاقة العمل، و نظرا للمكانة التي يحتلها التفاوض الجماعي و الدور الفعال الذي يقوم به ، نجد أنه يلقي إهتماما بالغا من طرف منظمات العمل الدولية و العربية و التشريعات الداخلية التي قامت بغرض تحديد ماهيته و هذا من خلال التطرق إلى مفهومه و مميزاته المكونة له (المبحث لأول) و إبراز مجالاته من خلال تحديد مستويات و

(المبحث الثاني) .

المبحث الأول

مفهوم التفاوض الجماعي

يلعب التفاوض الجماعي دورا بالغ الأهمية ، بإعتباره من أبرز الوسائل السلمية المستعملة في علاقات العمل الجماعية، فهو المدخل الأساسي لحل منازعات العمل الجماعية والوقاية منها و تفادي نشوبه¹.

¹ -رأفت الدسوقي، المفاوضات الجماعية ، في قانون العمل الحالي رقم 12 السنة 2003، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس

،ار نصر للطباعة ،مصر، سنة 2003.ص120

و نظراً للمكانة التي يتمتع بها التفاوض الجماعي على صعيد علاقة العمل، نجد بعض التشريعات تلزم المستخدمين القيام به ، خاصة مواضيع الأجور، ساعات العمل، و تركت بعض المواضيع الأخرى لحرية الأطراف في اللجوء إليه.

و بحيث يؤثر كل من المحيط الخارجي والداخلي على عملية التفاوض الجماعي ، فينعكس ذلك في نتيجة التفاوض ، فكلما توفرت الظروف الملائمة تمكن تحقيق نجاح المفاوضة وبالتالي تحقيق توازن بين المصالح، أما في حالة عدم توفر المناخ الملائم سواء الداخلي أو الخارجي فان نتيجة التفاوض ستكون الفشل و لهذا يستدعي الأمر دراسة المفاهيم المعتمدة لتعريفه إما في تشريعات والإتفاقيات أو منظمات للعمل (المطلب الأول) ، ثم إبراز مختلف مميزاته التي تعمل على إنجاز عملية التفاوض الجماعي(المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإهتمام بتعريف التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي أنه موقف تعبيرى حركي¹، وعملية قائمة بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا، يتم من خلاله إجراء محادثات، عرض، تبادل و تقريب و مواءمة و تكييف وجهة نظر واستخدام كافة الأساليب الإقناع للحفاظ على المصالح القائمة للحصول على منفعة جديدة و النهوض بالمصالح المشتركة و حل الخلاف بين الأطراف المتفاوضة للوصول إلى اتفاق مقبول من أطراف النزاع فهو عبارة عن عملية ديناميكية يعتمد على مهارات فنية و سلوكية . و سجل إهتمام كبير بالتفاوض الجماعي على عدة مستويات خارجية دولية و داخلية (الفرع الأول)، و كما إنفرد بطبيعة

1- رأفت الدسوقي، المفاوضة الجماعية ، في قانون العمل الحالي المرجع السابق ص120

القانونية الخاصة تارة إلزامية و تارة إختيارية (الفرع الثاني)، و بشروط خاصة للجوء إليه (الفرع الثالث).

الفرع الأول

المفاوضة الجماعية في الاتفاقيات

توجد عدة تعاريف للتفاوض الجماعي وكل تعريف يرتكز على نقطة معينة يعمل على توضيحها والتوسيع فيها ، وفي دراستنا ركزنا على تقديم تعريف للتفاوض الجماعي من الناحية التشريعية ،سواء كانت دولية في الاتفاقيات الدولية للاتفاقيات الدولية والتعريفات المقدمة من طرف المنظمات الدولية (أولاً)، وحتى التشريعات الداخلية (ثانياً).

أولاً-تعريف المفاوضة الجماعية في التشريع الدولي.

1. الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

إهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي، كوسيلة لإبرام الإتفاقيات

الجماعية للعمل من خلال إصدار عدة اتفاقيات و منظمات العمل الدولية بشأن

المفاوضة الجماعية و دوره الفعال في علاقات العمل¹، و المكانة الهامة التي يحتلها و

الهدف المرجو من جراء تكريسه و العمل به. بحيث ذهب مكتب العمل الدولي إلى

1- بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة، ملتقى وطني في حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل ، 2010، ص59.

تعريف المفاوضة الجماعية على أنها: " وسيلة ودية لتحديد الأجور والشروط الأخرى للعمل وتنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال وعمالهم"¹.

و من خلال إصدار الإتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية النقابة و حماية الحق النقابي المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جوان 1948 ، و بدأ نفاذها بتاريخ 04 جوان 1950 وفق لأحكام المادة منه التي إعتبرت أن التفاوض الجماعي كوسيلة لإبرام مختلف الإتفاقيات الجماعية للعمل و كرسته كحق 2.

أيضا الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة "بالحق في التنظيم والتفاوض" ، كرست الحق في التفاوض الجماعي واعتبرته عنصر جوهرى في الأنظمة ذات العلاقات المهنية، كما أنها وسيلة من وسائل الحركة النقابية. و يظهر ذلك الإلتزام بالتفاوض بمقتضى المادة 04 من الاتفاقية حيث تنص بأن « تتخذ عند الإقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير الإستخدم الكاملين للإجراءات التفاوض الإداري من أصحاب العمل أو منظماتهم و منظمات العمال بغية تنظيم أحكام و شروط الإستخدم بإتفاقيات جماعية « 3 و التي تجعل التفاوض الجماعي على شرطين:

1- احترام حرية التفاوض بمثابة استقلالية أطراف التفاوض بالنظر إلى الدولة.

1-نبالي معاشو فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية أطروحة رسالة لنيل شهادة الدكتوراه كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007 / 2008 ، ص218.

2 -بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة، مرجع سابق، ص93

2- ترقية التفاوض الجماعي عن طريق وضع إجراءات مناسبة، وعليه فاحتواء الاتفاقية على مبدأ التفاوض يعني ذلك ممارسة للحرية وممارسة للحق¹. يظهر من خلال هذه الاتفاقية أنها لم تتضمن تعريفا للمفاوضة الجماعية ، إلى غاية إبرام الاتفاقية رقم 154 في 1981 الخاصة بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، إذ تم تعريفها في الجزء الأول بعنوان النطاق والتعارف من خلال المادة 202² التي تنص « في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى وذلك من اجل :

تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال .

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال . «

أما التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية فلقد أتت لتكمل ما اعترى الاتفاقية من نقائص بشأن هذا الموضوع، ولقد تناولت في مادتها الثالثة التدابير التي يمكن اتخاذها باعتراف بالمنظمات النقابية لأغراض التفاوض الجماعي.

1- مراد عبد الفتاح، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، دار الكتاب للوثائق المصرية، د، س، ن، ص، 448 الإسكندرية ،

2 - المادة 02 من الاتفاقيات الدولية رقم 98 لمنظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم و المفاوضة الجماعية للسنة 1949 نقلا عن نبالي معاشو فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص

إلى جانب ذلك أكدت الإتفاقية على ضرورة تكريس مبدأ التفاوض الثلاثي و هو ضرورة المساواة في التفاوض بين أصحاب العمل و العمال بالمشاركة الحكومات في المشاورات لوضع القرارات ، كما إحتوى هذا الإعلان على الحقوق الإقتصادية، الإجتماعية و الثقافية التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، إلى جانب الحقوق المدنية الكلاسيكية.

كما نص الميثاق العالمي لسنة 1966 على حق تشكيل النقابات و كذلك على حق الإضراب، و عليه نادت معظم إتفاقات منظمة العمل الدولية بضرورة التفاوض بإعتباره حق للطرفين.¹

يعد التفاوض الجماعي المدخل الأساسي لحل المنازعات الجماعية وتتم المفاوضة بين نقابة العمال، وممثلهم و بين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل بخصوص ظروف العمل وشروط الإستخدام .

تلقى المفاوضة عن طريق نقابة العمال دور كبير إذ أن العمال يكونون في الغالب في موقف أضعف من موقف صاحب العمل الأمر الذي يترتب عليه أنهم قد يقبلون تسوية المنازعة بشروط ليست في مصالحهم، وهذا الأمر يمكن تجنبه عن طريق المفاوضة بمعرفة نقابة العمال بإعتبارها نائبة عنهم.² وإعتبرت المفاوضة الجماعية حق لكل منظمات العمل و أصحاب العمل.³

الميثاق الاجتماعي الأوروبي والميثاق الاجتماعي للحقوق الاجتماعية المبرمة

في إطار اتفاقية روما.

1- نبالي معاشو فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب، مرجع سابق، ص220
2- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية دار الثقافة للنشر والتوزيع، جامعة الزيتونة، د ب ن، 2010، ص115
3- ادريس الفقي ، عقود العمل المشتركة ومدى تطورها في العالم وفي الدول العربية خاصة ، الدورة العربية حول علاقات العمل الجماعية وطرق حل منازعات العمل ، المعهد العربي للثقافة و بحوث العمل الجزائر ، 1994 ، ص3

2. إتفاقيات منظمة العمل العربية:

اهتمت منظمة العمل العربية منذ نشأتها بمستويات العمل العربية و العمل على الارتقاء بها من خلال اتفاقياتها منها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 التي تحمل عنوان المفاوضة الجماعية التي تطرقت إلى تعريفها والتي تم اقرارها في الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي الذي انعقد في الخرطوم في مارس وعرفت هذه الاتفاقية المفاوضة الجماعية كما يلي « المفاوضة الجماعية بجميع اشكالها القانونية، حق لكل منظمات العمال وأصحاب الاعمال ، او منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة او الخاصة دون تدخل من اية جهة كانت »¹ . وهذا يعتبر عمل مستحسن من المنظمة العربية حيث كرست مبدأ عدم تدخل اية جهة أيا كان سلطانها أثناء عملية التفاوض الجماعي في ارادة طرفي العلاقة . و تجدر الإشارة أن هذه الاتفاقية قد سبقت في التاريخ الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 في هذا الخصوص².

ومن بين أهم ما ركزت عليه هذه الاتفاقية أن التفاوض الجماعي هو حق لكل منظمات العمال أو أصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاطات الاقتصادي العامة والخاصة ،على أن ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني

لتفاوض الجماعي الأجهزة المتعلقة به دون المساس بحرية المفاوضة³ .

ثانيا-تعريف التفاوض الجماعي في التشريعات الداخلية.

1- بن عزوز بن صابر ، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة، مرجع سابق، ص94

2- نبالي معاشو فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب ،مرجع سابق، ص221
3- المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 154 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية لسنة 1981 نقلا عن معاشو - نبالي فظه إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، مرجع سابق ، ص 221

تعتبر الاتفاقيات ركيزة التشريعات الداخلية ، حيث إقتبست معظم هذه المبادئ التي جاءت في هذا الصدد ، غير أنه لم تتطرق كل التشريعات لتعريف المفاوضة الجماعية، رغم اعترافها بهذا المبدأ واعتبارها نتيجة تجسيد المفاوضات الجماعية.

1-التشريع المصري:

تضمن قانون العمل المصري الموحد قانون رقم 137 لسنة 1981 مادتين تتعلقان بالمفاوضة الجماعية وهو لا يختلف موقفه عن موقف منظمة العمل العربية في هذا الشأن. وان كان يخالف موقف منظمة العمل الدولية في عدم تنظيم المفاوضة الجماعية. و بالتالي وضع تعريف تشريعي لها لم يكن واضح عند صدور هذا القانون، حيث كان القطاع العام يقوم بالدور الأكبر في النشاط الاقتصادي وكانت علاقات العمل ذات طبيعة تنظيمية. لكن تغير الوضع في ظل التحولات الاقتصادية التي مرت بها مصر وذلك بالتقليل من دور القطاع العام وتوسيع حجم القطاع الخاص، فدعت الضرورة إلى وضع مشروع قانون العمل ووضع تنظيمًا قانونيًا مفصلاً للمفاوضة الجماعية. لذا خصص لها بابا من الكتاب الرابع، لقد صدر القانون رقم 12 لسنة 2003 حيث نص في المادة 146 على أن المفاوضة الجماعية « هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية من جهة وبين أصحاب العمال ومنظماتهم من جهة أخرى، وذلك قصد:

-تحسين شروط العمل وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

-التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأ

-تسوية المنازعات بين العمل وأصحاب الأعمال¹.

ولقد انتقد هذا التعريف انه لا يخلو من النقائص ولأنه يخلط بين المفاوضات كعملية قانونية ترتب أثرها وبين وسائل هذه المفاوضة،وهي المشاورات والحوارات ، ثم

1 -رأفت دسوقي ،مرجع سابق ، ص139

تحديده لأهداف المفاوضة وتداخل بعضها البعض لان الهدف الثالث لا يختلف عن الأول. أما الهدف الثاني فلا يمكن تحقيقه إلا بتحقيق الأول بالإضافة إلى عدم تحديده لنوع النزاعات التي تطلها المفاوضة وهي النزاعات الجماعية لا الفردية التي تقرر لها وسائل أخرى لحلها.

2- تعريف التفاوض في التشريع الفرنسي:

عرف القانون الفرنسي المفاوضة أو التعاون الجماعي منذ 1884 وكرس مبدء التفاوض ذلك بموجب القانون رقم 82- 957 الصادر في 13- 11- 1982 الخاص بالتفاوض الجماعي والذي تمثلت أهدافه في:

- تكريس مبدأ التفاوض كقاعدة للحياة المهنية في فروع المؤسسة حيث تشترط وجوباً أن يجري تفاوض مرة كل سنة.
- لكل عامل الحق في حماية اتفاقية.

إن حق التفاوض الجماعي محدد ومنظم في العنوان الثالث للكتاب الثاني تحت عنوان الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل¹. أما الأحكام العامة المشتركة المحددة في المواد 132 L إلى 132/10 L أما الأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية للمؤسسة في المواد 132/18 L إلى 132/29 L كما صدر القانون رقم 98596 بتاريخ 12- 11- 1996 الخاص بتطوير التفاوض الجماعي، حيث فتح إمكانية التفاوض فيها يخص الاتفاقية الخاصة بالمؤسسة مع الممثلين النقابيين منتخبين من بين العمال أو مع ممثلين عن العمال موكلين بصفة صريحة من طرف الهيئات النقابية لتطبيق اتفاقية

1- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية، المرجع السابق، ص 63

الفروع¹ من الاتفاقية التي تشير إلى جواز تحديد القوانين الداخلية على المفاوضة الجماعية واقتصار نطاق المفاوضات على العمال الذين ينتمون إلى تنظيم نقابي .

3- تعريف التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري:

لم يخرج المشرع الجزائري من دائرة هذه الإتفاقيات الدولية والعربية، فإعتبر أسلوب التفاوض الجماعي الأسلوب الأنسب لإعداد الإتفاقيات الجماعية، و الحد من الصراعات التي تحدث داخل المؤسسة المستخدمة، وجعل نظام المفاوضات الجماعية إجبارياً، فيلتزم الطرفان المتنازعين أو ممثليهما بالسعي لحل النزاع فيما بينهما ودياً² وأولها إهتمت مختلف التشريعات العمل الجزائري بالتفاوض الجماعي إذ نص على الاتفاقية الجماعية منذ الأمر رقم 75/31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في الفصل الثاني منه تحت عنوان «الاتفاقية الجماعية»، حيث عرفها في المادة 85 منه ثم حدد لقواعدها العامة في المواد من 85 إلى 96 وإلى إجراءاتها وإعدادها في المواد 82 إلى 100. كما تضمن القانون رقم 82-05 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية حيث اعترف ضمناً بالتفاوض الجماعي² ثم القانون رقم 82-06 الذي اخضع في المادة 27 منه تحديد مدة علاقات

1- معاشو نبالي فطه، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، المرجع السابق، ص 222

2 -قوريش بن شرقي ،منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ،شهادة الماجستير ،جامعة الجزائر ،1998، ص116.

3-القانون رقم 82/05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 يتعلق بإنتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها ،ج.ر، عدد 7 الصادر في 16 فبراير 1982 الملغى

4-المادة 05 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 يتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم و بموجب المادة 05 منه والتي تنص على تمتع العمال بالحقوق الأساسية منها «التفاوض الجماعي»

العمل إلى القوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية والقانون رقم 88-28 ا
لمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وإبرام الاتفاقية الجماعية .

وبعد منح الاستقلالية للمؤسسات و خصوصه الإجراءات الخاصة بتسييرها
بإخضاعها للقانون الخاص والقانون التجاري بموجب القانون رقم 88-01 وكذلك بموجب
التعديل الدستوري سنة 1989 الذي كرس الحقوق العامة المتعلقة بحريات الأفراد،
وتطبيقا لذلك صدر القانون رقم 90-11 الذي أكد في المادة 05 منه والتي تنص على
تمتع العمال بالحقوق الأساسية منها «التفاوض الجماعي»³ وكذلك القانون رقم 90-
02 1990 المتضمن بتسوية النزاعات الجماعية.و حيث تنص المادة 04-الفقرة 01 على
أنه "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية
العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".
ويقصد المشرع بعبارة ممثلي العامل هم الممثلون النقابيين أو الممثلين الذين ينتخبهم
العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين¹.

لقد ترك المشرع للطرفين الحرية الكاملة في تنظيم هذه الاجتماعات وتحديد أوقات
انعقادها وذلك ضمن الاتفاقيات التي يقوم بإبرامها حسب المادة 03 من القانون 90-02
وتطبيقها لهذه المادة نجد أن بعض الهيئات المستخدمة تعقد دورات موسمية أي كل
ثلاثة أشهر مثلما هو مدلول به في الاتفاقية الجماعية لعمال التعاقدية الفلاحية التي
تنص في المادة 90 على أنه "من أجل تفادي أي نزاع في العمل ينظم المستخدم

1-المادة 04من قانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق
الإضراب ، ج . ر عدد 06 ، لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 71-27 ج ر عدد 68 ، لسنة ،
1991

وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك
لوضعية علاقات العمل المهنية الاجتماعية والظروف العامة للعمل¹.

وأهمية هذه الاجتماعات أن إبقاء الطرفين على اتصال مباشر وهذا يساعدها على
إيجاد حل لنزاع قبل تضخمه وحل النزاع داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي عنصر
أجنبي عن المؤسسة² المرسوم التشريعي رقم 09/94 على إلزامية إجراء التفاوض حول
الجانب الاجتماعي ما بين المستخدم وممثلي العمال .

وعليه فقد اعترف المشرع الجزائري بحق التفاوض الجماعي وذلك على كل
المستويات سواء فيما يخص إعداد الاتفاقيات الجماعية أو فيما يخص حل النزاعات
خصوصا، إذا ما تفاقم الوضع ووصل إلى درجة الإضراب إذ يلجأ إلى التفاوض
الجماعي لإيجاد حل يرضى الطرفين. أو في حالة إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية
من خلال الزامية القيام بعملية التفاوض عند إعداد بالمخطط الاجتماعي من خلال
تطبيقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 04/94.³

¹—أهمية سليمان ، آلية تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان
المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2008

²— صغير و علي أم الخير، الوقاية من النزاعات الجماعية و الطرف الودية لتسويتها في إطار قانون 90-02 ،
مذكرة نهاية التبرص المعهد الوطني للقضاء 2000 ، / ، 2001ص06

³— فتحي وردية ، التسريح لاسباب اقتصادية من الرقابة الى التفاوض الجزائر ، ملتقى في حول الظروف
الاقتصادية للمؤسسة و أثارها على على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة
جيجل ص ص 216- 217

الفرع الثاني :

أنواع التفاوض الجماعي

تعتبر تشريعات العمل الحالية بمثابة قوانين تحدد المعالم الأساسية للتفاوض الجماعي فنجد هناك قواعد واردة في قانون العمل لا يمكن تجاوزها و لا يمكن التفاوض فيها من أمثلة ذلك سن العمل، تحديد الحد الأدنى للأجر ،مدة العمل الأسبوعية ، العطل السنوية أما ما لا يمس المبادئ العامة فيمكن التفاوض فيه ، و تناول المشرع الجزائري التفاوض الجماعي في الباب السادس من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل إلا انه لم يعرفه و لم يحدد أنواعه عكس المشرع الفرنسي الذي تطرق إلى الطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي فقسمها إلى نوعان التفاوض الإلزامي و التفاوض الاختياري. بحيث نجد قسم إلى التفاوض الإلزامي وهذا في (أولا)، ثم التفاوض الاختياري في (ثانيا) **أولا: التفاوض الإلزامي.**

أولى المشرع عناية لبعض المواضيع و وضع لها قواعد خاصة و لم يترك لإرادة الأطراف الحرية بشأنها بل ألزمها بالتفاوض حولها.¹

1: مواضيع التفاوض الإلزامي.

و من بين المواضيع التي يجب التفاوض عليها التفاوض حول الأجر و مدة العمل و خاصة في إطار القانون 97-03 المؤرخ في يناير المعدل و المتمم 90-11 في 21 أبريل سنة 1990 و التفاوض في الجانب الاجتماعي الذي يخص العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية في إطار المراسيم التشريعية رقم 94-09 و 94-10 و 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994

- <http://www.intellego.fr/soutien-scolaire-bts-2/aide-scolaire-droit/chap-8-la-1-negotiation> - llective/3016-14 -co

كما تأكدت إلزامية القيام بالتفاوض الجماعي في اجتهادات قضائية وذلك من خلال بعض القرارات الصادرة عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا نذكر منها : القرار الصادر بتاريخ 1998/06/09 والقرار الصادر في 11 ماي 1999 ، القرار الصادر في 9 مارس 1999 والقرار الصادر في 9 جوان 1999 ، 13 افريل 2005.¹ ووجلب هذه القرارات تناولت قضايا التسريح لأسباب اقتصادية لم يحترم فيها إجراء التفاوض الإجباري.

أ- الالتزام القيام بالتفاوض الجماعي :

يلتزم صاحب العمل من أول وهلة باستدعاء جميع المنظمات النقابية التمثيلية² ، و يتعين أن تكون الاجتماعيات مشتركة و بالنسبة لجميع النقابات³ و ان كان المستخدم ملتزم بان يعقد كل سنة تفاوضا فانه يحق للنقابة المبادرة بذلك و يكون ذلك عن طريق طلب يوجه إلى المستخدم و يوجه هذا الطلب أيضا إلى النقابات الأخرى في ظرف 8 أيام⁴. و المستخدم ملتزم باستدعاء المنظمات النقابية التمثيلية و عقد أول جلسة في غضون 15 يوم من استلام الطلب⁵ و أثناء إجراء التفاوض فانه يمنع على المستخدم اتخاذ قرارات في مواجهة العمال خاصة التي هي محل التفاوض.

ب- الإجراءات المترتبة عن الإخلال بالالتزام بالتفاوض:

يترتب على الإخلال بواجب التفاوض جزاءات ، فعند إخلال بهذا الالتزام يحكم بتعويضات لصالح المنظمات النقابية و عن العقوبات الجزائية فهي منصوص عنها في

1- فتحي وردية ، التسريح لأسباب اقتصادية من الرقابة إلى التفاوض، المرجع السابق ، ص ص 216- 217

2- محمد موساوي، التفاوض الجماعي، مذكرة نهاية التبريس المعهد الوطني للقضاء 2001، ص 9 .

3- بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة ، لمرجع سابق، ص 98

4- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية، مرجع سابق، ص ص 63-64

المادة 2-2243L قانون العمل الفرنسي ضمن ما يسمى بعرقلة ممارسة الحق النقابي المقابلة المواد للمادة 59 من قانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 بالإضافة إلى المواد 142-152 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹ في التشريع الجزائري.

2: التفاوض حول مواضيع خاصة.

بالإضافة إلى التفاوض حول الأجور و مدة العمل يمكن أن يكون التفاوض حول مواضيع أخرى تحكمها نصوص كاشفة ليس لها نفس الكيفيات، سيما التي تتعلق بالدورية و عن طبيعتها القانونية فهي تخضع لقانون العمل و القوانين الأخرى و من بين هذه المواضيع :

أ:التفاوض المسبق حول هيئات التمثيل و الانتخابات:

تقضي النصوص الخاصة بالانتخابات تعاوناً بين رئيس المؤسسة و المنظمات التمثيلية ، مع الإشارة أنه بخصوص موضوع التفاوض الجماعي المسبق للانتخابات يكون في شكل بروتوكول، إذ نادراً ما يكون محل التفاوض أما المفاوضات الإجبارية حسب المادة 423L الأمرة منذ 1985 فهي تتمحور حول المشاكل الآتية:

- ❖ تقسيم المؤسسة إلى عدة منشآت متميزة.
 - ❖ تقسيم المقاعد بين مختلف المستخدمين و توزيعهم في المراكز الانتخابية
 - ❖ كيفية تنظيم و إجراء العملية الانتخابية
- إن الفقرة الثانية من المادة 13-433 L تستند المنظمات النقابية العينة من قبل صاحب المؤسسة للتفاوض على بروتوكول الإتفاق للإنتخابات.

1- محمد موساوي، التفاوض الجماعي، مرجع سابق، ص 9

علما بأن المادة الانتخابية يتصور تواجدها في تفاوض المؤسسة و ليس الفرع ، إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه يتمثل في طبيعة التفاوض حول الانتخابات المسبقة، عندما تكون المؤسسة مجزأة لعدة منشآت مشكلة من عدة دوائر إنتخابية متميزة و درأ لعدم التوصل إلى أي إتفاق إزاء هذا الخيار المسبق يتعين تفضيل التفاوض على مستوى المؤسسة أو المنشأة.

- الملاحظة أن بروتوكول التفاوض الإنتخابي يبدأ أنه يتم على مستوى كل دائرة إنتخابية يجب أن يحظى الإتفاق على إجماع المنظمات النقابية التمثيلية بالمؤسسة و بالمنشأة المعنية، و في مجال التفاوض دائما ، فلا مانع طبقا للنصوص القانونية من إجراءه على مستوى الفرع.¹

ب: التفاوض للاستفادة و الاشتراك في نتائج المؤسسة :

تلاشت طموحات العمال في المشاركة و الاستفادة من نتائج المؤسسة بإلغاء الأمر 71-74 المؤرخ في 08-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، و بصدور قانون 90-11 ، المتعلق بعلاقات العمل الذي اقتصر حق الاشتراك عن طريق لجان المشاركة على مستوى المؤسسات ، و هذا على عكس المشرع الفرنسي الذي نص على هذا النوع من التفاوض الذي ينافس التفاوض الإلزامي السنوي حول الأجور و المبالغ المسلمة للعمال في هذا النمط لا تعتبر أجورا و مشاركة العمال يعد إلزاميا على الأقل في المؤسسات التي تفوق عددها 100 عامل .

و الاستفادة من الأجور مرتبط بنتائج المؤسسة ، أما موضوع المشاركة يتمثل في تحديد كفاءات تسيير الحقوق المعترف بها للعمال و التي يجب أن تكون مؤسسة طبقا لأحكام المادة 94فقرة6 من قانون 90-11² المتعلق بعلاقات العمل و الذي تقابله المادة 11 من الأمر الصادر في 1986 في التشريع الفرنسي.³

1- مختاري فاطمة الزهراء ، ، الاتفاقيات الجماعية، مرجع سابق، ص63

2 - مادة 94فقرة6 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

2- مختاري فاطمة الزهراء ، مرجع سابق، ص 66

ج- التفاوض للاستفادة من التكوين المهني:

لتكييف العمال مع تطورات الشغل يعتمد على التكوين المهني و يهدف هذا التفاوض إلى إتمام الاتفاقية الوطنية ما بين المهن عن طريق اتفاقيات الفرع و إن لم توجد فبواسطة اتفاقيات مؤسسة. و الهدف من التفاوض على هذا المستوى في تحقيق وسائل التكوين المهني للعمال، و الإخلال بهذا الالتزام يعرض المستخدم لجزاءات خاصة الجزائية.

نص المشرع الجزائري على ذلك في المادة 59 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث تنص المادة أنه يعاقب على اية عرقلة لحرية ممارسة لحق النقابي .

و بما أن التكوين المهني يعتبر حق من حقوق العمال وفقا للمادة 06 و المادة 54 الفقرة 04 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، حيث تنص المادة 6 مشاركة العمال في أعمال التكوين.¹

أما المرسوم التشريعي رقم 94-09 ينص على أن عملية التكوين التحويلي ضرورية لإعادة توزيع العامل على مستوى مؤسسات أخرى و في نفس السياق تنص المادة 8 الفقرة 201² من نفس المرسوم في إطار المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي على تنظيم المستخدم لعمليات و إعادة توزيع الإجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له و المصالح العمومية للشغل و العمل و التكوين المهني.

4- تنص المادة 6 من قانون رقم 90-11 على أنه " يحق للعمال أيضا ما يأتي :.....التكوين المهني والترفية في العمل " .

1- المادة 1/08 من مرسوم تشريعي رقم 94/09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لارادية ،مرجع سابق .

د - حق التعبير المباشر و الجماعي:

يحدد ممارسة حق التعبير المباشر و الجماعي بالمؤسسة بواسطة اتفاق جماعي، و هذا ما تنص عليه المادة 3-461 L من قانون العمل الفرنسي و يدخل هذا الحق ضمن قانون العام للتفويض الجماعي بمفهوم المادتين 19-132 L و 29-132 L¹. يكون المستخدم ملتزم بهذا التفاوض مرة واحدة كل 3 سنوات على الأقل من أجل إثارة اجتماعيات مع التنظيمات النقابية التمثيلية² بغية معالجة نتائج هذا الاتفاق و إلزام بإعادة التفاوض عند مطالبة المنظمة النقابية التمثيلية. و إذا لم يبادر المستخدم بالتفاوض فإنه يشرع فيه بناء على طلب التنظيم النقابي التمثيلي من مدة 15 يوم انطلاقا من طلب المرسل من المنظمة النقابية.

والمشرع الجزائري فقد منح حق التعبير المباشر عند إلزام المستخدم القيام باجتماعات دورية وفقا لأحكام المادة 4 من قانون 14/90.³

ثانيا: التفاوض الاختياري :

يمارس هذا النوع من التفاوض على بين المستخدم أو عدة مستخدمين من جهة و العمال من جهة أخرى بغاية إبرام اتفاقية أو اتفاقا جماعيا و للتفاوض الجماعي الاختياري أطر نذكرها فيما يأتي:

أولا: أطر التفاوض الجماعي الاختياري :

1- محمد موساوي، التفاوض الجماعي ، المرجع السابق ، ص18
 2 - ام الخير صغير وعلي ، الوقاية من النزاعات الجماعية والطرق لتسويتها في اطار قانون 02/90 ي ، المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة الحق النقابي ، مذكرة نهاية التريص 2001/2000
 3- المادة 04 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي مرجع سابق

يتم التفاوض الجماعي بين مجموعة من عمال من ناحية و مستخدم واحد كما قد تتم المفاوضة بين مجموعة من العمال و عدة مستخدمين.

1- الأطر المتعلقة بمستخدم واحد :

يستنتج من نص المادة 19-132 من قانون العمل الفرنسي أن الاتفاقيات الجماعية تكون محل مفاوضات على مستوى المؤسسة المنشأة أو مجموعة منشآت¹ و بما أن مفاهيم المؤسسة و المنشأة ليست محددة موضوعيا في إطار التفاوض الجماعي سواء بشكل مباشر أو غير مباشر فعلى سبيل المثال انعدام نص يفرض شرطا له صلة باستقلالية التسيير في جانب المستخدم، و انعدام معيار موسوعي عددي في المؤسسة و المنشأة للتفاوض، كما أن الحد الأدنى للتضامن المصلح بين الإجراء ينعدم و عن الشروط المتعلقة بالعامل الاقتصادي و العامل الجغرافي غير موجود.

فإدام التفاوض اختياري ولا تتعدم فيه العناصر الشرعية فتحدد موضوعيا اطر التفاوض والمفاوضين يتمتعون بالحرية التامة في تحديدها .

ثانيا - الأطر المنظمة لعدة مستخدمين:

يجري هذا التفاوض بين مجموعة من العمال مرتبطين بعقود عمل مع عدة مستخدمين.

الفرع الثالث

شروط اللجوء إلى المفاوضة الجماعية

تعتبر عملية التفاوض الجماعي من بين الاستراتيجيات التي يلجأ إليها لتفادي الوقوع في حالة فوضى والنزاع بين الأطراف إلا أن مسألة التفاوض تشترط توفر بعض

1- مختاري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 52

الصفات في الأطراف المتفاوضة، والأطراف المتفاوضة تتمثل في المستخدم العامل، و الممثلين عنهم¹. ويعد من أهم ضمانات نجاح المفاوضات الجماعية الاعتراف للعمال والمستخدمين بحق تكوين منظمات نقابية تدافع عن مصالحهم المهنية المشتركة². وقد يتدخل طرف ثالث في المفاوضات وهي الدولة عندما تمارس نشاط اقتصادي . ومن شروط اللجوء إلى المفاوضات الجماعية هناك شروط متعلقة بالمفاوضة (أولاً)، وهناك شروط متعلقة بالأطراف المتفاوضة (ثانياً).

أولاً - الشروط المتعلقة بالمفاوضة

أ: وجود مصلحة مشتركة بين الأطراف:

إن التفاوض الجماعي أي كان مستواه أو مجاله أو هدفه لا يتم إلا بين أطراف تربط بينهم مصلحة مشتركة³. يتفاوضان بشأنهما للحفاظ عليها. لكن و رغم وجود مصلحة مشتركة بين الأطراف إلا أن هدف كل واحد منهما يختلف تماما على هدف الطرف الآخر بحيث يسعى كل منهما للحصول على اكبر نفع فيعمل المستخدم على تحقيق أعلى ربح بأقل تكلفة في حين يسعى العامل على الحصول على أعلى أجر نظير العمل المبذول وتظهر أهمية المصلحة المشتركة لأطراف المفاوضات عندما تتوفر لديهم الرغبة في نجاح المفاوضات فيعمل كل طرف جاهدا على إنجاح التفاوض من خلال التنازلات التي يتقدم بها لأجل المصلحة المشتركة وهي مواصلة سريان علاقة العمل.

ب- وجود علاقة عمل بين أطراف المفاوضات:

1 - رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص ص 183-184

2-التفاوض الجماعي <http://www.intellego.fr/soutien-scolaire-bts-2/aide-scolaire-droit/chap-8-la--negociatio>

3- بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 20، ص31

لا تتم المفاوضات الجماعية إلا بشأن علاقة تخضع لقانون العمل¹ وتخرج من مجال المفاوضات الجماعية تلك المفاوضات التي تجري بين العمال الخاضعين للقانون العام²، يشترط أن تكون علاقة العمل قائمة بين طرفي المفاوضات أثناء البدء في التفاوض إلى حين الانتهاء من المفاوضات.

ويشترط أن تكون هناك علاقة عمل مباشرة بالنسبة للتفاوض الذي يكون على مستوى المؤسسة غير أنه لا يشترط أن يكون هناك علاقة عمل مباشر في المفاوضات التي تجري على المستوى الإقليمي أو الوطني بحيث أنها تتم بين المنظمات النقابية التي تمثل أطراف المفاوضات، فتجري المفاوضات هنا بين أطراف تربطهم علاقة عمل غير مباشرة³.

ج- وجود منظمات تمثيلية:

يعتبر التفاوض الجماعي الطريق الأساسي لحل النزاع الجماعي وتحديد شروط ظروف العمل، ويتم التفاوض بين العمال والمستخدم أو بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم، يتم التفاوض في شكل مناقشات و حوارات تتم بين الأطراف و بما أنه من الناحية العملية يصعب الحضور المباشر لكل العمال و ذلك لكثرة عددهم لذلك توجب تشكيل منظمات تمثيلية يعترف بوجودها القانون وتلقى النقابة عن طريق المفاوضات دورا كبيرا إذ أن العمال يكونون في الغالب في موقف أضعف من موقف المستخدم⁴ فنجد أن تشريعات العمل منحت حق تكوين المنظمات و الإنضمام إليها و توفير لها الحرية

2-مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية دار الجامعة، الجديد للنشر، الإسكندرية، ص ص 23، 24

2-مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع نفسه ، ص ص 24-25

3- رأفت الدسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص 73

4 - سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات

القضائية جامعة الزيتونة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010ص، 510

لتأدية مهامها¹، و لقد كونت منظمة العمل الدولية في هذا المضمار حق الانضمام في المنظمة النقابية الاعتراف للعمال بالحق في الانضمام إلى المنظمات النقابية، حيث تنص المادة 02 من اتفاقية 87² بشأن الحرية النقابية و حق التنظيم للعمال و أصحاب العمل دون تمييز الحق ، دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها و كذلك الانضمام إليها بشرط التقيد، ولقد سار المشرع الجزائري على هذا النحو التشريع الجزائري فنجد أن المادة 02 قانون 90-14 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي يمنح حق تكوين النقابات و حرية الانضمام إليها.

لكن مجرد وجود نقابات لا يكفي بل يجب أن تكون هذه النقابة قوية من حيث العدد و تكون قوية ماليا حتى يمكنها الدفاع عن مصالح العمال و نركز هنا عن منظمات العمال لكون أن منظمات أصحاب العمل تكون دائما قوية ماديا³ و تكمن أهمية القوة المالية و العددية للنقابة في كونها من الناحية المالية ، يمكن لها أن تعوض العمال عن فترات الإضراب حتى و إن طال مدته في سبيل الضغط .

أما من حيث العدد كلما زاد عدد المنظمات كلما زادت قدرة النقابة على التفاوض، و يكون عدد الأعضاء المشاركة في المفاوضات متساويا⁴ بين ممثلي العمال و أرباب العمل .

وفي هذا الصدد اشترط المشرع الجزائري أن تكون لجان التفاوض متساوية الأعضاء.⁵

ثانيا: الشروط الخاصة بأطراف المفاوضات:

1- المؤتمر الإقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي، المبادرة العربية لمأسسة الحوار الاجتماعي ، التجربة المغربية الحصيلة والأفاق، الرباط، 2010، ص8

2- اتفاقية دولية رقم 87 لسنة 1948 حول الحرية النقابية مرجع سابق ،

3- HTTP / 3W. Onet. ede. Dz

4- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 62

5- http : WWW : khemgani. Com/ vb/ t 135/ 6 GTME-

لكي تتجح عملية التفاوض الجماعي توجب توفر بعض الصفات و الشروط التي يتم ذكرها فيما سيأتي، لكن قبل الحديث عن الشروط المتعلقة بالأطراف يجب تحديد هذه الأطراف.

أ: أطراف المفاوضة.

تتم المفاوضة الجماعية من أجل تحسين شروط و ظروف العمل و تتم أيضا من أجل الوقاية و حل النزاعات الجماعية، وفقا للاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المبرمة بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية في المادة 02¹ «إن المفاوضة الجماعية تبرم بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل والعمال أو الممثلين عن العمال».

وعليه يكون التفاوض بين أطراف علاقة العمل و هم العمال أو الممثلين عنهم من جهة و المستخدم أو المستخدمين من جهة أخرى ، كما يمكن أن تكون الدولة طرف المفاوضة عندما تكون المسألة تعني التفاوض على المستوى الوطني.

1- العمال.

تنص المادة 2 من قانون 90-11² أن العامل هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يقوم ببذل جهد فكري أو عملي لقاء أجر لدى المستخدم و الذي تربطه به رابطة تبعية.و يعتبر المشاركة في التفاوض الجماعي حقا من حقوق العمال وذلك وفقا للمادة 05 من قانون 90/11³ . و بما أن المفاوضة تتم بين العمال و المستخدم فإنه يتوجب أن تربط بينهم علاقة عمل خاضعة لقانون العمل و أن تكون هذه العلاقة قائمة أثناء التفاوض و يكون تفاوض العامل مع المستخدم في نطاق تفاوض جماعي عند توفر شرطين:

1- المادة 02 اتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، مرجع سابق، ص8

2- المادة 02 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق

3- المادة 05 من قانون 90/1، مرجع سابق

أول- أن تكون هناك مصلحة مهنية مشتركة.

ثانيا- أن تتوفر الصفة الجماعية العمال¹

بمعنى وجود مصلحة متعلقة بظروف و شروط العمل مثل أجور، العطل.

2- المستخدم:

تتم المفاوضات الجماعية بين العمال و المستخدم، و المستخدم هو الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يمتلك سلطة التعيين والعزل أو التسريح ، لا يشترط أن يكون المستخدم مالكا للمؤسسة يشارك المستخدم في المفاوضات الجماعية بنفسه عندما يكون التفاوض على مستوى المؤسسة ، و اذا وجد هناك تنظيم نقابي فان المستخدم يلتزم بالانتماء إليه ليقوم هذا التنظيم بتمثيله أثناء المفاوضات.

و لقد نص المشرع الجزائري على ضرورة وجود المستخدم في عملية التفاوض في المادة 02/ 114 من القانون 90- 11² ويقع على المستخدم التزام بتقديم جميع المعلومات اللازمة من اجل ضمان سير المفاوضات.

3- الدولة:

تشارك الدولة في الحقل الاقتصادي فتمارس بعض الأنشطة الاقتصادية الخاضعة للقانون الخاص ، و تكون الدولة في هذه الحالة صاحبة العمل أو المستخدم، و تنشأ بينها و بين العمال علاقة عمل. و بالتالي فهي تتمتع بحق المشاركة في التفاوض الجماعي و تكون الدولة طرف في المفاوضات الثنائية وهو طرف مباشر وتتفاوض حول شروط و ظروف العمل³. كما تدخل الدولة في المفاوضات الجماعية

3- معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، مرجع سابق ، ص230

2- المادة 02/114 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق

3- رافت دسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل المرجع سابق ، ص 31

كطرف غير مباشر حيث تقوم بوضع القواعد القانونية التي تنظم المفاوضات من حيث الإجراءات و المستويات.

كما أنها تدخل كطرف ثالث من خلال اللقاءات التي تقوم بينها و ممثل العمال و المستخدمين لمحاولة تقريب وجهة النظر للأطراف و يرجع تدخل الدولة غير المباشر إلى تأثير المفاوضات على المجتمع من حيث الأمن و السلام .

ب- الشروط الخاصة بالمفاوض:

يتوقف نجاح المفاوضات الجماعية على مدى توفر بعض الشروط في الشخص المفاوض و التي تتمثل في الصفات العامة ، الأهلية ، الصلاحية في أن يمثل الجانب الذي يتفاوض عنه ، أن لا يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل . و شروط أخرى تتمثل في القدرة على التفاوض و التي تركز على تمتع الشخص بمهارات و قدرات تسمح له بالتفاوض مع الطرف الآخر و تقوده إلى النجاح في التفاوض و نيل المبتغى و يتمتع هذا المفاوض في بعض الحقوق كالحصول على أجر و يقابلها إلتزام و هو القيام بعملية التفاوض و الإلتزام بما تم الاتفاق عليه .

1- الأهلية

يشترط في المفاوض الممثل للعمال أو المستخدم أن يكون كامل الأهلية أثناء التفاوض أما إذا إعتزته عوارض الأهلية فيمكن استبداله بشخص آخر بشرط أن يكون أهلا ، كما يشترط أن يكون المفاوض كامل الأهلية في مراحل التفاوض و إذ كان احد المفاوض ناقص الأهلية جاز للطرف الآخر أن يطلب طعن في الاتفاق الذي ينجز عن ذلك التفاوض و يكون سن الأهلية الكاملة بالنسبة للعامل هي 16 سنة و ذلك وفق لأحكام المادة¹ 15 من قانون 11/90 لمتضمن علاقات العمال .

1- المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، مرجع سابق

و يشترط سن الرشد و ذلك وفقا للمادة 6 من¹ قانون 14/90 المتضمن كفيات ممارسة الحق النقابي بالنسبة للممثلين النقابيين سواء عن العمال أو المستخدم أما بالنسبة لمفاوض عن المستخدم فيجب أن يكون بالغا سن الرشد حتى و لو كان المستخدم ناقص الأهلية لكون أن الممثل المفاوض سيتفق على إلتزامات هامة يتحملها المستخدم.

و يشترط سن الأهلية الكاملة للمشاركة في التفاوض الجماعي و ذلك نظرا الأهمية التصرف لكون التفاوض الجماعي ينتج عنه اتفاقية ملتزمة للطرفين.

2- الصلاحية:

و هي صلاحية الشخص لإجراء المفاوضة لصالح العمال أو لصالح المستخدم بحيث يجوز للعمال إختيار من يمثلهم في المفاوضة كما يجوز للمستخدم إختيار ممثله² و هذا في حالة وجود تنظيم نقابي، أما في حالة عدم وجود تنظيم نقابي فانه يتم اختيار العمال الذين يمثلون في التفاوض من طرف العمال عن طريق انتخاب .ولقد أوردت المادة 42³ من قانون 14/90 انه في حالة عدم وجود تنظيم نقابي يتم اختيار ممثلي العمال عن طريق الانتخاب .

يتم إختيار الشخص المفاوض أو الأشخاص المفاوضة و يتم تحديد الأسماء كتابة على شكل قائمة و ما يتمتع به من صلاحيات و الدور الذي يجب أن يقوم به. و لا يجوز للشخص الذي ليس له الصفة التمثيلية و تحديده كمفاوض أن يشارك في التفاوض الجماعي حتى و لو كان ذلك الشخص عامل أو ينتمي إلى تنظيم نقابي⁴.

3- ألا يكون المفوض مفوضا في إختصاصات صاحب العمل:

1-- لمادة 06 من قانون 14/90 المتضمن كفيات ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق
-1http://www.intellego.fr/soutien-scolaire-bts-2/aide-scolaire-droit/chap-8-la-negociatio

لمادة 42 من قانون 90 / المتضمن كفيات ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق1

2-رأفت الدسوقي المفاوضة الجماعية في قانون العمل مرجع سابق ، ص 138

نظرا لكثرة أعمال المستخدم و عدم قدرته على القيام بها جميعا يمكن له ان ينيب عنه من يمثله في المفاوضات ، وحضوره الشخصي ليس اجباري¹ ، فيمنح بعض اختصاصاته و سلطاته لبعض العمال ، و إذ منحت هذه الاختصاصات لأحد العمال أو أحد الممثلين في النقابة توجب إستبعاده من المفاوضات الجماعية و ذلك لتعارض التفاوض مع الاختصاصات الموكلة له حيث أن الشخص المعني هنا سيؤثر سلبا على المفاوضات لأنه سيعمل على تنفيذ المهام الموكل إليه على حساب المفاوضات الجماعية.²

و إذ تم اختيار عامل مفوض باختصاصات و مهامات و سلطات المستخدم توجب عليه التخلي على تلك الاختصاصات و ذلك لضمان حياده في المفاوضات.

ج- القدرة على التفاوض:

يجب أن يتمتع المفاوض الناجح بمهارات و قدرات التي تتطلبها المفاوضات الجماعية و ذلك حتى يتمكن من ترجمة آراء و طموحات طرفي علاقة العمل و جعلها واقع يلتزم بها الأطراف³. للوصول إلى تحقيق نتيجة وهي إقناع الطرف الآخر.

يجب أن يملك المفاوض القدرة على القيادة و السيطرة بحيث يكون متعرفا على كل الأطراف و دور كل واحد منهم و يكون متمكن و قادر على توزيع الأدوار على الأطراف المتفاوضة و يمكن له قيادتهم. كما يجب لن يكون على دراية كافية بكل ما يحيط بالمفاوضة من علاقات و مؤثرات و أنظمة و كل ما يتعلق بقانون العمل و تنظيم علاقات العمل فعليه أن يتمتع بثقافة و معرفة التي تؤثر على المفاوضات.

وبما أن التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار و المناقشات¹ التي تدور بين الأطراف المتفاوضة حول آراء متناقضة. يتجلى دور المفاوض في مدى تأثيره و إقناعه

1- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 1996، ص 567

4- رأفت الدسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل مرجع سابق ص 139

3 رأفت الدسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 29

للأطراف المتفاوضة، فعملية التفاوض تحتاج من لديه القدرة على التنظيم سواء قبل البدء في عملية التفاوض أو أثناء التفاوض ، فيجب أن يتمتع المفاوض بالقدرة على تحليل القضايا و ربط الأحداث بأسبابها² و نتائجها لكي يتوصل إلى تحقيق النتيجة المسطرة و هي إقناع الطرف الآخر . فيجب أن يتمتع المفاوض ببعض المهارات .

المطلب الثاني

آليات التفاوض الجماعي

يمتاز التفاوض الجماعي دون غيره من الوسائل الأخرى المستعملة في قانون العمل انه وسيلة سلمية جماعية سهلة³، تعمل على تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، حل نزاعات العمل الوقاية من نشوب نزاعات العمل.وبما أن التفاوض الجماعي يقام بين طرفين متواجدان في نفس مكان العمل بشكل مستمر فهما الأقرب إلى تفاصيل علاقة العمل وذلك لكونهم في احتكاك مستمر، وعلى دراية كاملة بكل ما يطرأ في علاقة، العمل فنجد أن التفاوض الذي يبرم بين هاذين الطرفين سيكون مكملًا وموجهًا للمشرع (الفرع الاول) . كما يمتاز أيضا التفاوض الجماعي انه يتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية فهما العوامل اللتان تتحكمان في نجاح أو فشل المفاوضات. (الفرع الثاني) .

1- elmaachi.mohamed@gmail.com مقالة محمد معاشي

1 - حسين بونس، ادارة التفاوض، الجزء الثاني ، 2013

SIYOUNES.COM ?P7

<http://wu--3sy.org/1.-> الرفيق احمد حباب ، اهمية المفاوضات الجماعية بين اصحاب العمل والعمال، يوليو، 2012.

الفرع الأول

خصائص المفاوضة الجماعية

تتميز المفاوضة الجماعية ببعض الخصائص التي تنفرد بها دون غيرها من وسائل تنظيم علاقات العمل وعن بعض المصطلحات والأوضاع القانونية المشابهة لها، كالتشاور والتعاون والوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية كما يمتاز التفاوض الجماعي انه يهتم بحل النزاعات الجماعية و الوقاية من نشوبها ولعل أهم هذه السمات ما يلي:

1-المفاوضة الجماعية وسيلة سلمية:

ويقصد بذلك أن المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسعى لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه أو العمل على حل نزاع جماعي قائم¹، وتتمثل الوسائل السلمية للمفاوضة في الحوار والمناقشات أو الاتصالات التي تحافظ على علاقات الودية والثقة بين طرفي علاقات العمل وتجنباً للجوء للطرق غير السلمية كالإضراب من جانب العمال أو الإغلاق من جانب صاحب العمل².

2- المفاوضة وسيلة جماعية:

تتميز المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة تجمع أطراف لها مصالح مشتركة³ لتنظيم علاقات العمل وشروطه وظروفه أي أنها تتم بين جماعة لها مصالح مشتركة تعني أفرادها أي كان عددهم، وذلك خلاف المفاوضة الفردية التي تضم فرداً واحداً، أو

1- معاشو نبالي فضة، تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقدى في اطار الاقتصاد التنافسي ، ملتقى وطني حول تطور حركة التشريع في الجزائر خلال خمسين سنة من الاستقلال، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، يومي 30 و31 اكتوبر. 2013

2- رأفت دسوقي ،المفاوضة الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص18

2-بن عزوز بن صابر ، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة ، مرجع سابق، ص108.

تضم جماعة إلا أنهم يتفاوضون من اجل مصالح فردية دون أن تكون لهم مصلحة مشتركة.

و الجماعة في هذا المجال وبحكم المنطق أمر مطلوب في العمال كأحد طرفي المفاوضة باعتبارهم الطرف الأضعف في علاقة العمل.¹

إن صفة الجماعية مطلوبة في جانب العمل فقط² على أساس أنهم إذا دخلوا المفاوضات دون أن تتوب عنهم منظمة قوية قادرة على حماية مصالحهم فان حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل وأصواتهم لن تسمع ، ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل يكفي أن يختاروا من يتحدث باسمهم كجماعة عمالية تربطها أهداف ومصالح مهنية مشتركة وهذا هو ما يتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

وفيما يخص جانب المستخدم فان المفاوضات الجماعية يمكن أن تتم بين نقابة عمالية أو أكثر وبين مستخدم أو أكثر أو المنظمة التي تمثلهم ، ويعني ذلك أن المشرع لم يستلزم صفة الجماعية في جانب المستخدم³ وخاصة الجماعية يجب أن تتوفر في جانب العمال منذ بدء المفاوضات إلى نهايتها لأنه شرط ضروري .

3-المفاوضة وسيلة مباشرة:

تجرى المفاوضات بصورة مباشرة بين طرفي علاقة العمل دون تدخل من طرف ثالث⁴ وذلك على خلاف غيرها من الوسائل الودية الأخرى مثل الوساطة والتحكيم التي تتطلب وجود طرف ثالث بين طرفي المفاوضات سواء كان وسيطا أو محكما. وليس معناه

1- رأفت الدسوقي، المفاوضات الجماعية ، مرجع ساب ، ق ص20

2 -مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل، مرجع سابق، ص18

3 - رأفت الدسوقي، مرجع سابق، ص19

4- معاشو نبالي فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية ،مرجع سابق،

تواجد الأطراف في مكان واحد أو الجلوس على مائدة التفاوض للنقاش والمفاوضة حول موضوعات المفاوضة بل يعني أن يتوصل طرف علاقة العمل إلى القواعد التي تنظم مواضيع محل المفاوضة بنفسها دون تدخل طرف ثالث.

إن كان الأصل إن يجلس الأطراف وجها لوجه أثناء المفاوضة الجماعية إلا أنها قد تأخذ شكل الاتصالات الحديثة التي فرضها التطور الهائل في هذا المضمار فتجرى المفاوضة عبر هذه الوسائل رغم وجود كل طرف من أطرافها في مكانه ودون حاجة إلى اللقاء المباشر بينهما¹.

4-المفاوضة وسيلة تتوقف على إدارة الأطراف:

تتوقف المفاوضة الجماعية على إدارة الطرفين فهي وسيلة اختيارية إذ لا يمكن لأحدهما إجبار الطرف الآخر الدخول فيها دون إقناعه²، كما يحق لكليهما الانسحاب منها وقت ما يشاء. و هناك من التشريعات التي تجعلها عملية إجبارية وملزمة على أطراف علاقة العمل كالمشرع الفرنسي والجزائري حيث اشترطا إبرامها كل سنة على مستوى المؤسسة.³

5-التفاوض الجماعي عملية تمارس داخل كل النشاطات :

يتم في كل المجالات داخل أي منظمة وتخرج من دائرة المستوى الدولي سواء في المجال السياسي أو العسكري وتخرج عن نطاق الحوار بين النقابة وإدارة المؤسسة ليشمل كل مجالات الحياة وفي كل الأنشطة والمؤسسات.

6 التفاوض يتأثر بشخصية المفاوضين كما تتأثر بالقوى والموارد المتاحة لهم .

1- رأفت الدسوقي ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 20

2- MAULY jean , Droit du travail , 5^{eme} édition , Bréal , paris 2010 , p 262

3- معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية مرجع سابق ،

و يكون ذلك ليس فقط من زاوية المحتوى المادي والموضوعي لتلك القوى و الموارد و أيضا القدرة على استخدامها بذكاء¹.

الفرع الثاني

أهداف التفاوض الجماعي

لا يقتصر الحديث عن أهداف التفاوض الجماعي فقط على تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته عن طريق إبرام اتفاقيات العمل الجماعية بين أطراف وعلاقات العمل أو ممثليهم² بل يهدف التفاوض الجماعي على مختلف مستوياته سواء على مستوى المؤسسة أو على الإقليم أو النشاط الوطني إلى خلق قواعد اتفاقية تارة وتحويلها إلى قواعد تشريعية تارة أخرى لتصبح مصدر رسمي من القانون، كما يهدف إلي تحقيق الأغراض الآتية:

1-تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته:

يعتبر تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته هو الهدف الأساسي للتفاوض الجماعي³، ويأتي ذلك عن طريق إبرام اتفاقيات العمل الجماعية⁴ تتميز وتتمتع القواعد الاتفاقية في علاقات العمل بالمرونة حتى يتمكن الطرفان من تعديلها كل فترة وكلما اقتضت الظروف العادية أو الاستثنائية إلى ذلك عكس قواعد التشريع التي تتمتع بالثبات. تأتي الاتفاقيات في صور مجموعة من الأحكام تتناول المواضيع بالتنظيم، كما يهدف التفاوض الجماعي كذا توحيد شروط العمل وظروفه بالنسبة لجميع العاملين

2- ربحي عبد القادر موسى الجديلي ، إدارة المفاوضات الاكاديمية العربية ، في الدنمارك ، مرجع سابق ، ص 9
2- رأفت الدسوقي ، لمفاوضة الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص 30

1- الرفيق احمد حباب اهمية المفاوضة الجماعية بين اصحاب العمل والعمال يوليو 2012 <http://wu-sy.org/>

2- بن سعدي يوسف ، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون الأعمال ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2003/2004 ، ص 112

في المنشأة أو الصناعة أو النشاط أو على مستوى القومي وأيضا حل التناقض الذي يمكن إن يحصل جراء من اختلاف بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل بالاتفاق من خلال المفاوضات الجماعية على تحديد حقوق والتزامات كل طرف.

2-تحقيق السلام والعدالة الاجتماعية:

لا يخفى دور المفاوضات الجماعية في استمرار علاقات العمل، سواء إذا اقتصر دورها على تنظيم علاقات العمل وظروفه وشروطه أم امتد ليشمل الوقاية من نشوب منازعات العمل الجماعية أو تسويتها بعد نشوبها حتى لا يطول أمدتها ويتزعزع السلام الاجتماعي خلال فترة طويلة بحيث حتى هذه الحالة يجتمع الأطراف ويجلسون على طاولة التفاوض لعرض وجهات النظر ودراسة أسباب النزاع. يعمل الطرفان معا للوصول إلى الاتفاق لحل النزاع كما يعمل على عدم تركه ليطول أكثر.

وتتحقيق العدالة والتنمية الاجتماعية بكون أن العدالة في علاقة العمل تبء داخل المنشأة¹ و أن يحصل كل من طرفي علاقة العمل على حقه في مواجهة الطرف الآخر² هو مبتغي أطراف العلاقة .

3-الحيولة دون نشوء منازعات العمل:

تجدد الإشارة بأن الهدف الأساسي من وضع قانون العمل والذي يتمثل في الحفاظ على استقرار علاقات العمل والمفاوضة الجماعية التي تمثل الوسيلة القانونية للحفاظ على هذه العلاقات تقوم بدور فعال في توقي منازعات العمل الجماعية قبل³ أن

1-الرفيق احمد حباب ، اهمية المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال ، يوليو ، 2012 -<http://wu-sy.org/>

2- رأفت لدسوقي المفاوضات الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص ص 31 32

3- رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة ، الجزائر، 2003، ص

تتطور إلى إضراب من جانب العمال الذي يستتبع إغلاق للمنشأة من جانب صاحب العمل الذي يعود بآثار سلبية على الاقتصاد بصفة عامة.

المفاوضة الجماعية تلعب دورا هاما في الحيلولة دون نشوب نزاعات العمل الجماعية¹ إذا حدثت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب عليها أن تنفيذ احد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا يهدد بخسارة فادحة وان لم يصبح مستحيلا حيث يلجا الطرفان إلى التعاون والتشاور وذلك عن طريق الحوار والمناقشة² من أجل الوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

4- تسوية منازعات العمل الجماعية:

قد تتور منازعات الجماعية للعمل وتختلف أسبابها فمنها ما تعود لأحكام يتضمنها الاتفاق الجماعي أو تكون رغبة في إلغاء والتخلص من بعض هذه الأحكام خاصة إذا لم تتضمن الاتفاقية ما يمنع إثارة المنازعات أو عدم نصها على طرق حلها أو إذا لم يكن هناك اتفاق عمل جماعي وشب النزاع ،يمكن للمفاوضة الجماعية ان تلعب دورا هاما في نزاع عمل جماعي³. لذا يسعى الطرفان إلى المفاوضة الجماعية⁴ وذلك بجلوس الطرفان إلى طاولة المفاوضة للبحث في مختلف الأسباب المؤدية لهذا

1-مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل،مرجع سابق،ص22

5-عبد الرحمان خليفي،مرجع سابق،ص58

3-مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق ، ص22

2- نبالي فظة معاشو ، ازالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، المرجع السابق،

النزاع،ومن هو الطرف المتسبب في حدوث و نشوب الخلاف.ومحاولة إيجاد حلول للمشاكل المطروحة .

5 - توجيه المشرع الاجتماعي:

التشريع هو مجموعة من القواعد العامة المجردة التي تحكم المسائل العامة دون الاهتمام بالمسائل التفصيلية تركها المشرع لإدارة الأطراف بحيث قانون العمل يمثل تلك القواعد العامة التي تحكم النشاط بصفة عامة ويترك للمفاوضة الجماعية تلك التفاصيل التي تهتم كل منشأة على حد¹.

تقوم المفاوضة الجماعية بدور تكميلي لسد ثغرات النقص التي قد تكون في التشريع أو بدور التفسير التكميلي لإرادة المشرع وذلك من خلال القواعد الاتفاقية التي تتوصل إليها الأطراف المتفاوضة.

تعتبر المفاوضة الجماعية بمثابة مساهمة وتقوم بدور المرشد والموجه للمشرع الاجتماعي عن طريق إظهار مواضيع التي تهتم أطراف علاقة العمل التي تطرح غالبا على مائدة التفاوض ويتم تنظيمها عن طريق الاتفاق بشأنها،² إذا ما تكررت هذه المواضيع في اتفاقيات على مختلف المستويات الأمر الذي يدل على أهميتها والحاجة إلى تنظيمها بواسطة التشريع حتى تعمم فائدتها لكل الخاضعين لقانون العمل.³

الفرع الثالث

3-نبالي فظة معاشو ، مرجع سابق ، ص 228

2- رأفت لدسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، مرجع سابق، ص 32

3- معاشو نبالي فظة ، ازالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، مرجع سابق

العوامل المؤثرة على التفاوض الجماعي

تتأثر المفاوضات الجماعية بالمناخ المحيط بها و يتوقف نجاحها أو فشلها على مدى ما توفره لها القوانين من ضمانات تضمن لها الظروف المناسبة لنجاحها أو فشلها .

تعتبر كل من الحالة الاقتصادية و السياسية و العوامل الاجتماعية و التي عوامل خارجية و تأثر سلبي أو ايجابيا على المفاوضات الجماعية كما أن الضمانات التي تقدمها الدولة لحسن سير المفاوضات احد العوامل الخارجية . أما العوامل داخلية متعلقة بحسن تسيير المفاوضات فهي التي تقرر مجري المفاوضات الجماعية .

أولاً: العوامل الخارجية .

1-العوامل الاقتصادية:

إن النمو الاقتصادي للبلاد مرتبط بازدهار و استقرار المؤسسات التي تعتبر المصدر الأساسي للثروة و المحرك الأساسي للتعبئة الوطنية و إرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني.

و لما كانت المؤسسة هي المسرح الذي تنمو و تتطور فيه العلاقات الاجتماعية¹ اتخذت بشأنها عدة تدابير لتحسين تسيير المؤسسات الاقتصادية و تجنب تحقيق مطالب العمال عن طريق الإضرابات و التوقفات عن العمل. و لتفادي حدوث مشاكل اقتصادية ولتحقيق النمو، تحرص التشريعات المختلفة على التشجيع على القيام بعملية التفاوض لدراسة الأوضاع قبل تفاقمها وتفادي كل ما من شأنه إحداث اضطرابات في العمل².

1- ابن عزوز ص، ابر التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية

للمؤسسة ،مرجع سابق، ص103

2- رأفت الدسوقي، مرجع سابق، ص 108

2.العوامل الاجتماعية:

العوامل الاجتماعية تعتبر من ابرز العوامل التي تأثر بشكل مباشر على العامل بالدرجة الأولى ،وتتمثل العوامل الاجتماعية في البطالة و الهجرة.

أ- الهجرة:

تختلف دوافع الهجرة من الدول النائية إلى الدول المتقدمة .والهجرة من الدول النامية تتميز بان العمال المهاجرين يتميزون بالمهارة الفنية العالية، و هدفهم الحصول على أعلى أجر¹ في حين أن المهاجرين من الدول المتقدمة تكون مهاراتهم الفنية متدنية.

و بما أن المفاوضات الجماعية هي إحدى الوسائل النقابية المتبعة في تنظيم شروط العمل و ظروفه فان هجرة العمالة الفنية الماهرة إلى خارج أوطانهم يكون أثرا سلبيا على المفاوضات حيث ينخفض مستوى الطبقة العاملة كون أن معظم العمال المؤهلين يفضلون الهجرة و بالتالي ينخفض مستوى أداء الممثلين في المفاوضات.

ب- البطالة:

تعتبر البطالة إحدى وسائل الضغط على العمال أثناء المفاوضات² في مواجهة أصحاب العمل حيث أن العمال مهددون بالاستغناء و التخلي عن خدماتهم و في هذه الحالة لا يمكن للعمال سوى المطالبة بالمحافظة على الحقوق المكتسبة و عدم التنازل عنها ولا يمكن لهم التطرق إلى مواضيع قد تتسبب في تسريحهم فيكونون مقيدون بما

1-بن عزوز صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية

للمؤسسة، مرجع سابق ،ص104

2- رأفت دسوقي ، مرجع سابق، ص 112

يمليه المستخدم . و بالتالي لن تكون كفاية التفاوض متوازنة و لايمكن أن يسير التفاوض بشكل عادي ، ولن يحقق نتيجة .

3-الأوضاع السياسية:

تتأثر المفاوضات الجماعية بالأوضاع السياسية السائدة بالدولة فإنتهاج الدولة السياسية اقتصاد السوق يفتح باب أمام تعدد الأحزاب و الذي ينجز عنها تعدد النقابات و التي تتمتع بحقوق و ضمانات تساعد على انتشار المفاوضات الجماعية و توسيع من مجالها¹ و على عكس ذلك فان الدولة التي تنتهج السياسة الاشتراكية التي تقوم على أساس الطبقة الواحدة و الحزب الواحد فالدولة تملك كل وسائل الإنتاج فهنا تقوم النقابة بدور الدولة وبالتالي لا يمكن أن يكون التفاوض متوازن وفعال.

أما في تشريع العمل الجزائري فبعد انتهاج سياسة اقتصاد السوق و التفتيح الاقتصادي ،تغير دور الدولة بعد ان كانت علاقة العمل تنظيمية حيث كانت الدولة صاحبة السلطة في تنظيم علاقة العمل²، أصبحت علاقة العمل تعاقدية³. فكرست بعض المبادئ كحق الاضراب والحرية النقابية .فعمدت الدولة عن طريق المشرع بمنح الحق للانضمام الى هذه النقابات من اجل العمل على حماية حقوق العمال.

4- ضمان الدولة نجاح المفاوضات الجماعية :

تتدخل الدولة لإنجاح عملية التفاوض بتقديم بعض الضمانات التي يمكن إجمالها فيما يلي :

1- رأفت دسوقي ، مرجع سابق ،ص 114

2- بن سعدي يوسف، مرجع سابق،ص7

3- رشيد واضح ،الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في اطار الاصلاحات الاقتصادية بحث لنيل شهادة الماجستير

جامعة تيزي وزو 2000/2001،ص191

أ- ضمان إجراء المفاوضة الجماعية بين منظمات مشروعة:

إذا كانت المفاوضة الجماعية بين أطراف علاقة العمل من أجل تنظيم و تحسين شروط و ظروف العمل، لا يمكن إقامة حوار أو تفاوض حقيقي و ناجح بين أطراف العمل. إلا إذا كانت المنظمات المهنية تتمتع بالمشروعية القانونية¹ طبقا لمقتضيات قانون العمل ومن خلال الاعتراف بالمنظمات النقابية² والإقرار بحقها في إبرام الإتفاقيات الجماعية³، و كذلك حقها في تحريك إجراءات التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية. ونجد أن المشرع الجزائري من خلال قانون 14/90 المتضمن كفييات ممارسة الحق النقابي يعترف بالحق بتكوين نقابات⁴ و تكوين منظمات نقابية الأمر الذي يقر بمشروعيتها .

2-ضمان الحرية النقابية :

من المقومات الأساسية الواقعة على عاتق الدولة لإنجاح أي حوار أو تفاوض جماعي، توفير المناخ الملائم لذلك⁵. من خلال الحرص على تطبيق النصوص التشريعية التنظيم الخاصة بعلاقة لعمال و الحرص أيضا على ضمان تطبيق الاتفاقية لما في ذلك من زرع للثقة بين الأطراف بالإضافة إلى العمل على إيجاد الهيئات التي يناط بها التدخل لتفادي أو لحل نزاعات العمل الجماعية. يقع على السلطة العامة الحرص على صيانة الحريات النقابية و منع الانتهاكات التي تستهدفها، والمشرع الجزائري من خلال الاعتراف بالحق النقابي و حرية الانضمام إلى النقابات للدفاع عن المصالح المهنية و الاجتماعية للعمال و توفير الحماية و

1- أهمية التفاوض الجماعي .shbab1.com/2minutes.

2-المادة 53من امر رقم 18/89 بتاريخ 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر التعديل الدستوري ، ج ر ، عدد 9 صادر في 1989.

3- رشيد واضح، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في اطار الاصلاحات، مرجع سابق، ص 197

4 - <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b057.html>26-

5 www.albiladpress.com -حسن عبد، إتفاق المفاوضة الجماعية

التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة ، و حمايتهم من أي أعمال تمييزية تهدف المساس بحريتهم النقابية و ذلك نظرا للدور الذي تلعبه النقابة في التفاوض الجماعي¹ و من خلال القانون 09-14 لمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي منح ضمانات لحماية العمال عند ممارستهم الحقوق النقابية و ما يشكل نقطة ايجابية لنجاح التفاوض الجماعي حيث أن العامل هنا يتفاوض بكل حرية و ذلك لشعوره بالحماية القانونية².

3- كفاءة تطبيق نتائج المفاوضة الجماعية :

يقع على السلطة العمومية مسؤولية إيجاد الآليات التشريعية لضمان تنفيذ و احترام الالتزامات المتولدة عن هذه المفاوضة. وتعمل على تكريسها كأداة لتحديد و تحسين ظروف العمل، و كممارسة إيجابية يجب على جميع أطراف العلاقة الالتزام بها. ويتجلى ذلك من خلال النصوص القانونية التي تعاقب على مخالفة اتفاقية³.

ثانيا : -العوامل الداخلية :

إن التفاوض الجماعي هي الطريقة أو الآلية التي يمكن عن طريقها التعامل مع اختلاف مصالح طرفين أو أكثر وذلك بهدف تحقيق مصالحهم المشروعة وذلك بطريقة عادية ويقوم التفاوض الجماعي على تقريب وجهات نظرهم للوصول إلى الحل الأنسب و قرار مشترك بخصوص هذا الأمر وهو أيضا طريقة لتعريف أو إعادة تعريف العلاقات وتوزيع الموارد بحيث يرضى عنها الأطراف المتفاوضة.

يتوقف نجاح المفاوضة الجماعية في الوصول إلى قرار مشترك على عدة عوامل نجملها

فيما يلي:

1- عامل اختيار التوقيت المناسب للمفاوضة الجماعية:

1- بن احمد عبد المنعم ،علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، بحث نيل شهادة الماجستير ،

جامعة الجزائر، 2003 / 2004، ص32

2- مختاري فاطمة الزهراء ،ص55

3- محمد موساوي ، التفاوض الجماعي ، ص12

يعتبر التفاوض الجماعي مرحلة احتمالية من مراحل حل النزاع و التدخل بالتفاوض في بعض مراحل النزاع سيؤدي حتما إلى تحقيق أحسن النتائج. إن اختيار التوقيت المناسب للمفاوضة الجماعية من أهم عوامل نجاح المفاوضة الجماعية¹. حيث أن المفاوضة لن تؤدي أية نتيجة ايجابية ولا النتيجة التي يتوقع الوصول إليها إذا كان النزاع قد وصل إلى مرحلة متأخرة من التصعيد بين الطرفين.

2- عامل طبيعة النزاع:

كلما كان النزاع متعلقا بعدد متجانس ومنظم كلما كان التفاوض وسيلة مناسبة للوصول إلى اتفاق بشأنه وحله. وإذا كان احد أطراف هذا النزاع غير منظم وغير متجانس مع الطرف الآخر للتفاوض فحتما هنا لا يتم التفاوض وليس من المتصور أيضا القيام به ، ان طبيعة النزاع عامل جوهري وأساسي في القيام بالتفاوض الجماعي وعامل لإنجاحها. يلجا الأطراف إلى تأسيس جمعيات منظمة أو كيانات لحمايتهم وللتفاوض نيابة عنهم وتكون هذه الكيانات مقبولة لدى المجموعات المعينة كمثلة لهم وعنهم في المنازعات التي تؤثر في مصالحهم².

3- القدرة اتخاذ القرارات و تنفيذها :

يجب أن تكون أطراف التفاوض وخاصة التي تمثل غيرها قادرة على اتخاذ القرار وتنفيذه والالتزام به ،وتكون قادرة على قبول ما تم التوصل إليه حتى في الحالات التي يتم من شأنها الأطراف التفاوض على مواضيع لهم أطراف أخرى غير مشتركة في التفاوض والاتفاق قابلا للتطبيق بشأنهم ولا يجب الاستهانة بالدور الذي تلعبه رؤية الأطراف للنزاع وما يمكن تحقيقه من مصالح وأهداف بالإضافة إلى القدرة على التأثير في نوعية أو مجال الاختيارات أو القرارات التي تتخذها الأطراف الأخرى.

1- رأفت الدسوقي ، مرجع سابق، ص 27

2- رأفت الدسوقي ،مرجع سابق، ص28

تمتد رؤية أطراف التفاوض إلى نتائجه، حيث يفترض أن كل طرف قبل الدخول في المفاوضات بعد إقناعه بإمكانية التوصل إلى قرار مشترك يحقق مصالحه بصورة أفضل من تلك التي يحققها قراره الفردي.

ويجب أن تتوفر لكل طرف من الأطراف التفاوض الثقة في إمكانية تنفيذ الاتفاق والالتزام والثقة و الثقة هنا هي الثقة بالطرف الآخر وفي غيره من الأطراف التي تعتبر خارج النزاع وهذا يستوجب أن تكون الاتفاقية موضوعية قابلة للتنفيذ.

4- عامل القدرة التفاوضية:

القدرة التفاوضية هي القدرة على التأثير على مجرى المفاوضات¹ لتحقيق طرف أو أطراف معينة وهي تحتاج إلى مهارة تمكن المفاوض من استغلال مصادر وإدارة وتنمية مصادر القوة التفاوضية لتحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه في إطار توازن القوى بين الأطراف. إن القدرة على الاتصال تعتبر ضمانا هامة لنجاح المفاوضات الجماعية² لذا يجب أن يقوم كل أطراف التفاوض على تكوين و تدريب ممثليها ليكون لديهم القدرة على الاتصال و فهم الطرف الآخر و بالتالي القدرة على التفاوض و إنجاز المفاوضات . أن عملية المفاوضات الجماعية تستلزم جلوس الأطراف إلى طاولة الحوار المشترك فإن القدرة على الاتصال تعتبر ضمانا هامة لنجاح المفاوضات الجماعية لذا يجب أن يقوم كل أطراف التفاوض على تكوين و تدريب ممثليها ليكون لديهم القدرة على الاتصال و فهم الطرف الآخر و بالتالي القدرة على التفاوض و إنجاز المفاوضات ، حيث انه من بين عوامل رفع مستوى التفاوض الجماعي وجود فريق مكون في تقنيات و أساليب التفاوض و لما كانت هذه الضمانات متوفرة فإنها تشكل عاملا هاما لنجاح المفاوضات.

1- رأفت الدسوقي، مرجع سابق، ص29

2- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ،ص95

المبحث الثاني

مجالات التفاوض الجماعي

يجري التفاوض الجماعي على مستويات مختلفة ويرتبط هذا الاختلاف باختلاف مستويات علاقات العمل الجماعية ،ويواكب هذا الاختلاف في المستويات تنوع صور التفاوض الجماعي الذي يمكن أن يعقد في شكل ثنائية ، بين النقابة والمستخدم الذي قد يكون الخواص كما قد يكون الدولة . كما يكون التفاوض بين النقابة والحكومة وقد يتخذ التفاوض الجماعي صورة أخرى هي التفاوض في شكل ثلاثية النقابة ، العمال ، أرباب العمل ولطالما حققت هذه الأخيرة مكاسب للعمال مستويات التفاوض الجماعي (المطلب الأول) ، نبين صور هـ في (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

مستويات التفاوض الجماعي

تنص توصية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية رقم 164¹ لسنة 1981 على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تسعى لجعل المفاوضة الجماعية ممكنة على كافة المستويات "بما فيها مستوى المؤسسة أو المنشأة، أو الفرع النشاط أو الصناعة أو المستوى الإقليمي أو الوطني وفي الدول التي تضع عدة من مستويات من المفاوضة "ينبغي أن تسعى الأطراف في المفاوضات إلى كفالة وجود تنسيق بين هذه المستويات .

1رأفت دسوقي،مرجع سابق ، ص142 -

و يستخلص من هذه التوصية أن التفاوض الجماعي يتم على مستويات مختلفة ومتعددة

وتجدر الإشارة إلى أن المفاوضة الجماعية تجري على عدة مستويات طبقاً لأحكام المادة 6 من إتفاقية العمل العربية، وتكون هذه المستويات كالآتي :
على مستوى المؤسسة بين نقابة عمال المؤسسة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المؤسسة (الفرع الأول)، على مستوى الفرع او الفروع(الفرع الثاني)، مفاوضة الجماعية على مستوى الإقليم (الفرع الثالث)،المفاوضة على المستوى الوطني (الفرع الرابع).

أما المشرع الجزائري فقد فرض في هذا الشأن المفاوضة الجماعية على عدة مستويات كذلك، فقد تكون المستوى المهني الإقليمي، كما قد تكتسي طابعا محليا جهويا أو وطنيا، حسب المادتين 115 و 122 من قانون 90 - 11.

الفرع الأول

المفاوضة على مستوى المؤسسة

وردت المعايير الدولية الخاصة بهذا المستوى من الاستشارة في توصيتين أصدرتهما منظمة العمل الدولية وهما:
التوصية رقم 94 بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة،¹ وأهم ما ورد فيها، ضرورة اتخاذ خطوات مناسبة لتهيئة الفرص للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال في المؤسسة بخصوص المسائل ذات الأهمية المشتركة والتي لا تدخل في إطار إجراءات التفاوض الجماعي.

1-حمادة ابو نجمة، علاقات العمل الجماعية في معايير العمل الدولية 2009 منشور في موقع <http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf> ص10

التوصية رقم 129 بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المؤسسة¹، وأهم ما ورد فيها، ضرورة أن يقر كل من العمال وأصحاب العمل وممثلي كل منهم بأهمية إيجاد جو من التفاهم والثقة المتبادلة في المؤسسة باعتبار أن ذلك يحقق مصلحة العمال وفاعلية المؤسسة. كما أن تحقيق جو التفاهم والثقة يتم عن طريق الإعلان وتبادل البيانات والمعلومات بموضوعية حول مختلف أوجه شؤون المؤسسة والأحوال الاجتماعية للعاملين فيها.²

تعد المفاوضات على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات المفاوضات الجماعية³، وتعتبر من أهم المستويات لأنها وسيلة مباشرة للتقريب بين المستخدم والمنظمات النقابية⁴، خاصة عند وضع الإتفاقية الجماعية أو عند تسوية المنازعات الجماعية، تتم المفاوضات بالسهولة لأن الأطراف يعرفون بعضهم البعض، فهم في احتكاك مستمر الامر الذي يوفر المعلومات اللازمة، لذا يلقي هذا المستوى من المفاوضات إقليما واسعا، وهو ما تضمنته توصية منظمة العمل الدولية في الفقرة "أ" من المادة 4 عند تعدادها لمستويات المفاوضات⁵ ولقد ألزم المشرع الفرنسي المفاوضات الجماعية على هذا المستوى كل سنة بخصوص موضوعات الأجر الفعلي وقت العمل وتنظيم العمل، وقد يشمل هذا المستوى المؤسسة الواحدة أو المؤسسة وفروعها، وتتصف هذه المفاوضات بإطلاق حرية

2- حمادة ابو نجمة، علاقات العمل الجماعية في معايير العمل الدولية 2009 منشور في موقع

<http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf> ص11

3- المؤتمر الإقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي المبادرات العربية لمأسسة الحوار الاجتماعي التجربة المغربية، مرجع سابق ص8 .

3- عجة الجلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع

الجزائر 2005. ص170

2-DOMINIQUE Grandguillot، droit social. textes édition، paris 2009 p 386-3

1- معاشو نبالي فطه، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،مرجع سابق ،

أطرافها وعدم تقييدها إلا فيما يتعلق بمخالفة القوانين واللوائح، وكل ما يتعلق بالنظام العام و الأداب، الذي يضم كذلك النظام العام الاجتماعي، حيث يتعلق موضوعها بشروط العمل وظروفه وعلاقاته،¹ أما المشرع الجزائري فلم يشير إلى هذا الالتزام إلا انه جدد في المادة 124² من قانون 90-11 السالف الذكر، عدد تمثيل كل طرف في المفاوضة الذي يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء.³

الفرع الثاني

المفاوضة الجماعية على مستوى الفرع او الفروع

يعتبر هذا المستوى من احدث مستويات المفاوضة وذلك بسبب تضخم حجم المؤسسات الاقتصادية وهو أن يكون لها مركزا رئيسيا في المؤسسة وفروعها، فالمفاوضة تجري بين عمال الفروع وإدارتها دون مشاركة الإدارة المركزية بصورة مباشرة⁴، لذا تتخذ في هذا المستوى صورتان:

1. المفاوضة على مستوى فرع واحد:

تجري المفاوضة في هذا المستوى في فرع واحد من فروع المؤسسة المؤسسة دون بقية الفروع الأخرى وكذا المركز الرئيسي، المفاوضة. ويكون موضوعها كل ما يخص العمال ويرغبون في طرحه على الإدارة. إذ لا توجد قيود تفرض عليهما إلا ما تعلق بالنصوص القانونية والنظام العام والنظام العام الاجتماعي.

2 - المادة 124 من قانون 11/90 ، مرجع سابق

3- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية في العمل ، مرجع سابق، ص15

4- رأفت الدسوقي ، المرجع السابق، ص165

ولقد جعل المشرع الفرنسي من المفاوضات إلزاماً منذ قانون 1982/11/13 إذ إشتراط في حالة اتفاقية الفرع أو الاتفاقات المهنية، على أن تعقد المنظمات المعنية اجتماعاً كل سنة¹ قصد التفاوض حول الأجور وتطويرها وضماناتها من خلال دراسة التطور الاقتصادي للفرع ووضع الشغل فيه، كما ألزم صاحب العمل أن يقدم للنقابة قبل 15 يوماً من تاريخ بدأ المفاوضات كل المعلومات اللازمة لتمكينهم من التفاوض بارتياح.

أما قانون 2001/05/09 فقد إشتراط اجتماعاً كل ثلاث سنوات للتفاوض حول الوسائل التي تضمن المساواة المعنية بين الرجال والنساء، ثم البحث عن وسائل لتقادي حالات اللامساواة التي يتم ملاحظاتها.²

2. المفاوضات على مستوى عدة فروع:

تتم المفاوضات في هذا المستوى بين ممثلي عمال المؤسسات وممثلي إدارات هذه الفروع دون اشتراك عمال المركز الرئيسي. ويكون التفاوض حول القضايا التي تهم عمال هذه الفروع.

تقوم اللجان النقابية بالمفاوضة في هذه الفروع وفي حالة عدم وجودها تقوم بها اللجنة النقابية للمركز الرئيسي التي تتولى تمثيل العمال، وإذا كانت هناك تعددية نقابية، فإن الفريق التفاوضي يتكون من ممثلي المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً في هذا الفرع

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 123 من القانون 90-11³ على أن يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناءً على طلب أحد الطرفين، وتقوم به لجان

1- محمد موساوي، التفاوض الجماعي، مرجع سابق، ص 10

3- معاشو نبالي فطه، مرجع السابق، ص 23

3- المادة 123 من القانون 11/90، لمرجع السابق

متساوية الأعضاء، تتكون من عدد يتساوى من الممثلين النقابيين للعمال وعدد المستخدمين ينتدبهم وإذا كان العمال لا ينتمون إلى تنظيم نقابي يتعين عليهم تحديد ممثلين عنهم بإدراج أسمائهم في الطلب الذي يقدم للإدارة.

وتقتصر النتائج التي تفسر هذه المفاوضات على الفرع إذا كان في الصورة الأولى، وتكون على كل الفروع إذا كان في الصورة الثانية.¹

الفرع الثالث

مفاوضة الجماعية على مستوى الإقليم

يكون التفاوض في المستوى الإقليمي إذا كانت قضايا المفاوضات الجماعية تتعلق بشروط وظروف العمل بأحد الأقاليم الجغرافية داخل الدولة فإن المفاوضات الإقليمية في هذا المستوى الإقليمي للمفاوضة الجماعية.

يقتصر هذا المستوى من المفاوضات على صناعة أو مهنة واحدة سواء مفاوضة على بعض المنشآت الواقعة بالإقليم الجغرافي داخل الدولة دون باقي المنشآت التي تعمل في نفس النشاط، أو امتدت لتشمل جميع ذات المهنة أو النشاط.² غيرها في المناطق الداخلية أو الصحراوية ولهذه كما سبق لنا إشارة إلى أن للمفاوضة صورتان:

1. المفاوضات الإقليمية على مستوى صناعة أو مهنة واحدة:

1- معاشو ونبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين بأسباب اقتصادية، مرجع سابق،

ص 234

2- د رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 169

عالجت التوصية رقم 113 بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على مستوى الصناعة والمستوى المهني،¹ مسألة الحوار وأهم ما ورد فيها- وجوب إتخاذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية لتشجيع التشاور والتعاون الفعال على مستوى الصناعة والمستوى الوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وكذلك بين كل من منظمات أصحاب العمل والعمال أنفسها².

وتشمل المفاوضة على مستوى الصناعة جميع المنشآت التي تعمل في صناعة واحدة أو في عدة صناعات مرتبطة أو مشتركة في إنتاج واحد، أو على الأقل يكون إنتاجها متماثلاً، دون أن تمتد إلى غيرها من المنشآت، كما لا يلتزم بنتائجها سوى المنشآت المشتركة فيها.

و تقتصر المفاوضة الإقليمية على المؤسسات التي اشتركت في المفاوضة على مستوى هذا الإقليم والذي يجمعها عامل مشترك يتمثل في وحدة المهنة³ بحيث نعتبر المفاوضة الجماعية على مستوى الصناعة من أهم مستويات المفاوضة وأكثرها انتشاراً في الدول الغربية التي يقوم اقتصادها على الصناعة لما تحققه من فوائد تعود على الاقتصاد القومي نتيجة تطور الصناعة،⁴ حيث يسود التعاون بين طرفي علاقة العمل، وتتساوى شروط المنافسة بين أصحاب الأعمال نتيجة توحيد أو تقارب شروط وظروف العمل بين العمال في صناعة واحدة.

2-حمادة ابو نجمة، علاقات العمل الجماعية في معايير العمل الدولية 2009 منشور في موقع مرجع سابق،

<http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf> ص13

3-المؤتمر الإقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي المبادرات العربية لمأسسة الحوار الاجتماعي المرجع السابق

1- معاشو نبالي فطه إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

مرجع سابق، ص 234

4- ، رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 182

تتناول المفاوضات في هذا المستوى عدة مواضيع ، نذكر منها قضايا الحدود الدنيا للأجور و كيفية رفعها و التدريب المهني و رفع كفاءة العاملين و التأمين ضد إصابات العمل و توفير الوسائل للوقاية من الأمراض المهنية و مواصفات الجودة في المنتجات التي تنتجها الصناعة أو المهنة المعنية بالمفاوضة و غيرها من القضايا و المواضيع.

1-المفاوضة الإقليمية على مستوى أنشطة متعددة:

قد تكون المفاوضات على مستوى أنشطة متعددة دون النظر إلى نوعية النشاط الذي تمارسه، إذ تجري على إقليم جغرافي أو إداري معين¹

و تتيح المفاوضات على مستوى فرع النشاط الفرصة لمناقشة القضايا التي تخص هذا النشاط بصورة عامة تشمل كل إقليم الدولة و لا تقتصر على منشأة أو عدة منشآت و كذلك لا تقتصر على إقليم من الأقاليم المختلفة في الدولة. كما أنها تؤدي إلى التعرض للمواضيع التي نعني بهذا النشاط تنتجها المفاوضات على المستوى القومي حيث يتم التعرض لمختلف قضايا الأنشطة الاقتصادية بصورة عامة دون التعرض التي تخص كل نشاط على حدة و يتمتع الأطراف في هذا المستوى بحرية كاملة في تحديد القضايا التي تطرح للتفاوض ما دامت متعلقة بظروف و شروط العمل في حدود القوانين و اللوائح و دون مخالفة النظام العام و الآداب العامة. إلى أن تكون هذه المخالفة لصالح في مجال النظام العام الاجتماعي.

يظهر هذا المستوى من التفاوض في مجال النشاط الصناعي أكثر من غيره في مجالات الأنشطة الاقتصادية ' حيث توجد التنظيمات النقابية القادرة على أن تكون فيما

3- معاشو نبالي فطه ، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، مرجع سابق ص235

بينها اتحادا على مستوى النشاط' لذا ينتشر في الدول الصناعية التي تأخذ بمبدأ التعددية النقابية الذي يرتبط بوجود الاتحادات النقابية القوية على مستوى النشاط و ذلك على عكس الدول التي تأخذ بمبدأ الوحدة النقابية على مستوى فرع النشاط.

و رغم وجود اتحادات في الجزائر غير أنها ليست بنفس الدرجة من القوة' مثل ما هو في الدول المتقدمة كما اشرنا إليه سابقا و ذلك بسبب يحكم الدولة فيها.

الفرع الرابع

المفاوضة على المستوى الوطني.

تمت معالجة هذا المستوى في معايير العمل الدولية من خلال عدد من الموثيق أهمها:

-الاتفاقية رقم (150) بشأن إدارة العمل، وورد فيها¹: "أن على الدولة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية لتكفل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال".

-الاتفاقية رقم (144) بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، وأهم ما ورد فيها " - الالتزام بإجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي كل من أصحاب العمل والعمال بشأن معايير العمل الدولية".²

تجري المفاوضة في هذا المستوى بين الاتحاديات العامة للعمال في كل إقليم الدولة والإتحاد العام لأصحاب العمل، ويشمل هذا المستوى كل العمال العاملين وأصحاب العمل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، ويتطلب هذا المستوى أن تكون

1- حمادة ابو نجمة، علاقات العمل الجماعية في معايير العمل الدولية 2009 منشور في موقع

<http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf> - ص132-

منظمات نقابية قوية، فهو لا يستعمل بكثرة، وذلك لتفضيل المستويات الأخرى خاصة المفاوضات على مستوى المؤسسة.

المطلب الثاني

صور التفاوض.

من بين ماجاءت به تطور حركة التشريعات ، هو الاعتراف بالتعددية النقابية من خلال الدستور¹ وحصولها على الشخصية المعنوية ، و هذا التعداد و التنوع ظهر في بداية التسعينات ، و لم يبق إلا الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أصبح التنظيم الوحيد الذي تتفاوض معه الحكومة على انشغالات العمال، إما في إطار ثنائي التفاوض نقابة ، حكومة أو نقابة ، اصحب العمل (الفرع الأول) أو في إطار ثلاثي نقابة ، حكومة ، نقابات أصحاب العمل التفاوض الثلاثي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التفاوض الثنائي (النقابة و الحكومة).

يعتبر التفاوض الأكثر استعمالاً، إذ يتم بين الطرفين دون تدخل طرف آخر أو وساطة، ويتم هذا النوع من التفاوض عادة بين نقابات وممثلي العمال وصاحب العمل، أو الهيئة المستخدمة ، أما الجديد في هذا النوع من التفاوض هو استعمال هذا الأسلوب مع الحكومة.²

2-احمية سليمان ، نحو تشكيل قانون اتفاقي لعلاقات العمل في الجزائر ، ملتقى تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في الجزائر جامعة صديق بن يحي جيجل، مرجع سابق، يومي 21 و 22 افريل ، 2009

1- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقدى في اطار الاقتصاد التنافسي ، ملتقى وطني حول تطور حركة التشريع في الجزائر خلال خمسين سنة من الاستقلال يومي 30 و 31 اكتوبر 2013 جامعة ابن خلدون تيارت .

أولاً: تفاوض ثنائي بين نقابة العمال والحكومة او بين الحكومة وأصحاب العمل :

ظهر هذا النوع من التفاوض في الجزائر ابتداء من تاريخ 23 و25/10/1990 الى غاية سنة 2004 أين تم معالجة مواضيع متنوعة، منها ما كان يخرج عن النطاق المعتاد للنقابة حيث توسع مجال و مواضيع التفاوض و التدخل ليضم مواضيع سياسية و اقتصادية ، بالإضافة إلى المسائل التي تخص العمال و ظروف عملهم و تحسين حياتهم المعيشية و العائلية من خلال الإعانات و التسهيلات التي التزمت الحكومة لتقديمها و التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1- في المجال المالي:

عملت الاطراف من خلال اللقاءات على رفع الأجر القاعدي المضمون¹، و رفع المنح العائلية و منح التمدرس ، كما تم الاتفاق على إعطاء منحة للأجر الوحيد ، تقدر ب 500 دج شهريا للمتزوجين الذين يكون لهم مدخول يقل عن 7000 دج شهريا، و أن لا تكون الزوجة تمارس نشاطات بمقابل.

1- في مجال حماية العمال:

قامت النقابة بمناقشة موضوع حماية العمال من أجل الحفاظ على الشغل. فساهمت على إقامة نظام التقاعد المسبق بالنسبة للعمال البالغين 50 سنة و أكثر² ، و الذين يفقدون أعمالهم لأسباب اقتصادية في إطار التسريح لأسباب اقتصادية، التسريح من طرف صاحب العمل ، و الاستفادة من التأمين عن البطالة للعمال

1- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقدية في اطار الاقتصاد التنافسي، المرجع السابق ص5

2- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص248

وظهرت¹ قامت النقابة بالدفاع عن العمال الذين تعرضوا لفقد مناصب عملهم بسبب تقليص عدد العمال أو التوقف عن النشاط .

وبالنسبة وضعية الأجور غير المدفوعة، فقد ناضلت النقابة وحملت الدولة على تسوية هذا الملف الخاص ب 130.000 عامل في جوان 1997، و تم تقليص هذا العدد إلى 65.000 عامل في جانفي 1998، ليخضع إلى 15.000 عامل في فبراير 1998².

كما التزمت الحكومة بتسوية كل حقوق العمال للمؤسسات التي تم غلقها في مجال تحسين الأوضاع الاجتماعية للعمال. وذلك بعد القيام بالمفاوضات مع نقابات العمال .

3 - توفير السكن الاجتماعي للعمال:

إلتزمت الحكومة بتمكين العمال من الحصول على سكنات اجتماعية، فتم الاتفاق على برنامج 11.500 مسكن للعمال، تتولى الدولة تقديم مساعدة غير قابلة للإرجاع .

ثانيا: التفاوض الثنائي (النقابة - أصحاب العمل).

يعتبر الصفة العادية والمألوفة في التفاوض حول نقاط هامة من اجل تحديد احكام عامة لعلاقات العمل والتبي تطبق على الاعضاء الموقعين على الاتفاقية .³ قام المشرع الفرنسي بفرض المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة لترسيخ فكرة

3- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقد في اطار الاقتصاد التنافسي ، مرجع سابق، ص5

4- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق ص248

1- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقد في اطار الاقتصاد التنافسي، المرجع السابق ص5

الأجور الحقيقية و وقت العمل الفعلي، كما انه يعد أول التشريعات التي لجأت إلى تخفيض ساعات العمل،

في الجزائر، نظم أصحاب العمل و النقابة عدة لقاءات، تم التفاوض فيها حول عدة نقاط هامة لا سيما، تحديد شروط العمل و التوظيف و الأجور، و تجسدت هذه اللقاءات في إبرام اتفاقية جماعية (اتفاقية إطار). نذكر من الإتفاقيات :

الحماية القانونية للعامل:

تضمنت هذه الاتفاقية حماية للعمال، في إلزام المستخدم بتطبيق الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل¹، و شروط العمل، و الضمان الاجتماعي و كذا أحكام الاتفاقية الجماعية، و الإلتزام بعدم التمييز بين العمال عند التوظيف أو عند تنفيذ علاقات العمل أو عند الترقية. و إحترام حرية ممارسة الحق النقابي، و ضمان الشغل الذي يعد الحافز الأساسي لتجنيد العمال و تحقيق الإنتاجية، ثم اختيار و تفضيل علاقة العمل غير المحددة المدة، بالإضافة إلى إلزام صاحب العمل بالوقاية و صحة العامل داخل المؤسسة.

3 - حل الخلافات الجماعية:

تنص بعض الاتفاقيات على إلزام الأطراف المنظمة إليها قصد الوقاية و إيجاد حلول للخلافات الجماعية و لذلك أقرت الاتفاقية اجتماعات بين مديرية المؤسسة و النقابيين كل 6 أشهر لدراسة الوضعية الاجتماعية و المهنية²، شروط العمل. كما

1- معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص248

2- أ، معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص249

يجوز عقد اجتماعات استثنائية تنظم بناء على طلب صاحب العمل أو نقابة العمال، و يتولى طالب الاجتماع تحديد جدول الأعمال.

4 - حالة إنهاء علاقة العمل: نظمت الاتفاقية مسائل علاقة على النحو التالي:

أ - إنهاء عقد العمل المحدد المدة:

تعرضت الاتفاقية على تنظيم هذا العقد، فيجوز للمستخدم إبرام عقد محدد المدة مع عامل، أين يتضمن المدة اليومية للعمل و الأجر و العلاوات المقدمة له طبقاً لمنصبه و المدة التجريبية له التي تمنح لصاحب العمل الوقت الكاف لتقييم نشاط العامل.

يجوز لأحد طرفي العقد أثناء فترة التجربة إنهاء علاقة العمل بدون إشعار مسبق، ، و يشترط الاحتفاظ بهذه العقود على طبيعتها و تبقى محددة المدة. و في حالة تجاوزها لأحكام المادة 12 من قانون 11/90 يمكن للعامل أو ممثل النقابة مطالبة العمل تحويل هذا العقد إلى عقد غير محددة المدة، ، و يتولى صاحب العمل هنا إنهاء علاقة العمل في إطار ما هو متفق عليه تقادياً لأي التزام بالتعويض.

ب - إنهاء عقد غير محدد المدة:

يمكن للأطراف إنهاء علاقة العمل إما بالاتفاق و إما بالتسريح عند ارتكاب العامل خطأ جسيماً أثناء تأدية مهامه طبقاً لنص المادة 1/73 من القانون رقم 11-90 المعدل أو لأسباب جدية و شرعية مرتبطة بشخص العامل، طبقاً لما تنص عليه أحكام المادة 5/73 من القانون رقم 11-90¹ المعدل أو بسبب تقليص عدد العمال لأسباب

1- المادة 73 من القانون رقم 11-90 (المعدلة بقانون 29-91 المؤرخ في 21/12/1991) التي تنص على انه : يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة...."

اقتصادية، أو عندما يصاب العامل بعجز كلي دائم طبقا لما تشير إليه النصوص المنظمة للتأمينات الاجتماعية.

الفرع الثاني:

التفاوض الثلاثي نقابة-حكومة- أرباب العمل

عرف هذا النوع من التفاوض في فرنسا في عدة مناسبات ، منها عندما طرح موضوع تقليص ساعات العمل إلى 35 ساعة، أين تم تكثيف الاجتماعات و النقاشات حول هذا الموضوع¹. كما عرفت أيضا بشأن عقد "التوظيف الجديد" الذي أثار سخطا كبيرا في أوساط النقابات و كذا العمال و شرائح من المجتمع المقبلين على الشغل.

اما الجزائر فعرفت المفاوضات الثلاثية لأول مرة في 18-19-21 و 22 من شهر نوفمبر 1991، أين حضر ممثل الحكومة و ممثل نقابة العمال و ممثلي نقابات أرباب العمل و تلاحقت هذه اللقاءات إذ وصلت إلى 11 لقاء نتج عنها التفاوض² و التشاور على كل انشغالات سوق العمل و اتخاذ التدابير اللازمة لحماية مصالح العمال و أرباب العمل، و الاستقرار الاجتماعي بالنسبة للحكومة، و النظرة المستقبلية لتنظيم هذا المجال الحيوي و المساهمة بطريقة فعالة في التنمية الاقتصادية.

- نتائج الثلاثية في المجال الاجتماعي:

المادة 1/73 مضافة بقانون 91-29 التي تنص : " يجب أن يراعي المستخدم ، على الخصوص عند تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجه خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه نحو عمله و نحو ممتلكات هيئة المستخدم.

1- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقدية في اطار الاقتصاد التنافسي ، مرجع سابق، ص6

2-معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ،مرجع سابق،

ص248

كرست اجتماعات الثلاثية مختلف النتائج التي تم تحقيقها في إطار الإتفاقيات الثنائية بين النقابة و الحكومة، و كذا الحكومة و أصحاب العمل ثم النقابة و أصحاب العمل، نذكر منها رفع الأجر القاعدي المضمون ،و مختلف المنح سواء بالنسبة للتلاميذ المتمدرسين، أو الإعفاءات الضريبة لبعض الأجراء. بالإضافة على توفير السكن الاجتماعي للعمال و ذلك في عدة اجتماعات ، و كذا توسيع إمكانيات تملك العمال لمؤسساتهم في حالة خوصصتها، و ذلك عن طريق إجراء البيع بالتراضي و تسديد المستحقات بصفة جزئية و وضع برنامج دعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيز التنفيذ.

الفصل الثاني

إجراءات التفاوض الجماعي

يقوم التفاوض الجماعي على أسس وقواعد متفق عليها وفق منهج وخطوات استراتيجيات و أساليب للوصول إلى أهداف قد سطرها كلى الطرفين والتي غالبا ما تكون مشتركة، تجلس الأطراف للتفاوض وتبدأ عملية التفاوض بعد القيام بتسطير برنامج معين يسير وفق الاستراتيجيات و الاساليب المختارة (المبحث الاول)، يتوج هذا التفاوض في الأخير بتوقيع على اتفاق والذي يكون ملزم للطرفين. كما يحقق التفاوض انعكاسات ايجابية على مستوى علاقة العمل بحيث يعمل على استقرارها واستمرارها (المبحث الثاني) .

المبحث الأول

إجراءات التفاوض

يتم الإعداد للتفاوض بإتباع بعض الإجراءات التي تعتبر من أهم خطوات التفاوض .يكون الاستعداد للتفاوض من خلال التخطيط الجيد عبر اختيار الأساليب والاستراتيجيات المثلى من اجل إنجاح عملية التفاوض (المطلب الاول)، .بعد تجاوز مرحلة الإعداد يجلس الأطراف إلى طاولة التفاوض ويبدءان في المفاوضة فبالمناقشة وتبادل الآراء يتوصل الطرفان الى النتيجة المطلوب تحقيقها (المطلب الثاني) .

المطلب الأول:

الاستعداد للتفاوض

يبدئ الإعداد للتفاوض بإتباع بعض الخطوات الأساسية والتي تتمثل في اختيار انسب الطرق للقيام بالمفاوضة وإتباع أحسن المخططات (الفرع الاول) ،اختيار احسن الاستراتيجيات والتكتيكات ، لتحقيق الهدف المرجو من المفاوضة لذا يعتمد الأطراف على دراسة كل ما يحيط بالمفاوضة(الفرع الثاني).

الفرع الأول : أساليب التفاوض الجماعي

والأساليب عبارة عن الطرق المنتهجة في التفاوض الجماعي وتختلف الأساليب وفق الاعتبارات الآتية :

- المجالات التي تستخدم فيها المفاوضة الجماعية .
- العلاقات التي تنشأ بين أطرافها أفراد كانوا أو هيئات أو منظمات.
- اختلاف القوى النسبية التي يتمتع بها أطراف التفاوض.
- طبيعة المصالح التي يتم التفاوض بشأنها¹ ما إذا كانت مصالح مشتركة.
- الظروف المحيطة بالتفاوض.
- الوقت الذي تجري فيه المفاوضات.

أولاً: أسلوب المساومة

من أهم الأساليب المستعملة في المفاوضات الجماعية في قانون العمل مايلي:

1-المساومة:

تتمحور فكرة المساومة على المرونة، و التي تقوم على مبدأ ، كل عرض مقترح يجب أن يكون مشروطاً. لا تعطى أي تنازل إلا بشرط و يعتمد هنا على كفاءة الاتصال بين الأطراف.

و تعتبر المساومة أسلوباً جيداً للتفاوض بحيث أنها تركز على حرص الأطراف على استمرار العلاقة أكثر من حرصهم على المكاسب² فيلجأ الأطراف إلى هذا الأسلوب للحصول على أكبر قدر من المنافع .

1- رأفت الدسوقي، المرجع السابق ص 203

2- د رأفت الدسوقي ، المرجع السابق ص 205

في هذا الأسلوب يقدم كل طرف الحل الذي يراه في صورة اتفاق جاهز و لا يتنازل عنه إلا ليقدم حلاً آخر رداً على جهود الطرف الآخر أو لاندماج هذا الأسلوب في التفاوض.

يستخدم المفاوض في هذا الأسلوب بعض المناورات للضغط على الطرف الآخر بطريقة تجعله ينصاع لعروضه. ونذكر أهم هذه المناورات.

2- المناورات:

1- القدرة على الانسحاب:

يقوم المفاوض بطرح آرائه و مقترحاته و إذا لم يجد ردود على طلباته فيضغط على الطرف الآخر عندما يظهر قدرته على الانسحاب من التفاوض في اي وقت كان . كما يستعمل الكر و الفر للحصول على أكبر قدر من التنازلات.

2- طلب الكثير للحصول على القليل:

يحرص المفاوض على تقديم طلبات أكثر مما يتوقع الحصول عليه لكي يفتح المجال للحصول على المراد و التمكن من التفاوض، وهذا الأمر ي يجعل الطرف الآخر لا يحس بالخسارة¹ عند تقديم تنازلات ، لأنه و إن عد الأمر تنازل فلن يكون بمثابة هزيمة له و بالتالي الكافتين ستكون رابحة.

3- الضغط على الشخص المقابل بدون مواجهة:

الحصول على أكثر قدر من التنازلات دون اللجوء إلى المواجهة المباشرة و ذلك باستعمال حجة السلطة الأعلى مثال² على ذلك : عند بداية المفاوضة تقدم طلبات واقتراحات مع الإشارة إلى انه يجب إحالة الموضوع إلى السلطة الأعلى للنظر فيها و في اليوم الموالي وعند مواصلة المفاوضات يتم إخبار الطرف الآخر أن السلطة الأعلى

1 - استراتيجيات وتكتيكات التفاوض <http://www.ecwregypt.org/Arabic>

2 - استراتيجيات وتكتيكات التفاوض <http://www.ecwregypt.org/Arabic>

لم توافق على العروض بل وافق على بعض الطلبات فقط وذلك للحصول على المزيد من التنازلات، مع الحرص على إظهار الرغبة في إتمام التفاوض إلا أن السلطة الأعلى هي التي تملك القول و الفصل في الأمر و بالتالي يكون قد ضغط على المفاوض الآخر لكي يتنازل على بعض الأمور¹ من اجل مواصلة التفاوض .

4- استغلال اللحظات الأخيرة:

و هي التي تكون في اللحظات الأخيرة في التفاوض فيتم تقديم طلب التنازلات ففي هذه اللحظات يكون فيها المفاوضون تخلو عن حذرهم و حرصهم و يستعمل المفاوضون هذا الأسلوب في طرح الأمور التي لا يتقبلها الطرف المقابل في بداية التفاوض.

ثانيا: أسلوب الحل المشترك:

الحل المشترك أو المصلحة المشتركة تقومان على علاقة التعاون بين الطرفين اللذان يعملان على التصدي للمشكلة و القرار المشترك يقدم مصالح كل الطرفين المتفاوضين.

تبدأ مراحل الحل المشترك بعملية تقييميه و تحليلية تقوم على تكامل الأطراف بحيث أنهما يصبحان شخص واحد مندمج المصالح و الفوائد² ، تقوم الحل المشترك على توسيع مجالات التعاون بين طرفين التفاوض و ذلك عن طريق الارتقاء بدرجة التعاون خاصة أن التعاون يمر بعدة مراحل أهمها:

- مرحلة التفهم المشترك أو التعرف على مصالح كل الأطراف.

1- احمد فهمي جلال، مهارات التفاوض، الطبعة الأولى كلية التجارة ، جامعة القاهرة، مارس 2008 الناشر مركز

تطوير الدراسات العليا و البحوث في العلوم و الهندسة القاهرة 2008، ص 11

2- رأفت الدسوقي ، المرجع السابق ص 208

- مرحلة الاتفاق في الرأي و لقضاء المصالح.

- مرحلة العمل على تنفيذه أو مرحلة تنفيذ المنفعة المشتركة .

و بعد استعراض القضايا المطروحة و ترتيبها و معرفة المواطن ضعف كل من الأطراف، تبدأ عملية التحليل باستماع كل طرف للطرف الآخر و هذا ما يعرف بالثقيف المتبادل و عن طريق التجزيء التحليلي للمشكلات و التجمع التكميلي لها يتم وضع صورة واضحة للموقف و يفصل المشكل عن الأطراف فيتم الفصل بين المشكل ، أسبابه و أطرافه فيتم مناقشة الأمور و تقديم العروض و البدائل و كلما زاد عدد البدائل كلما زادت فرص الحل المختلفة.

و في النهاية يتم التواصل إلى مرحلة القرار المشترك من خلال تحديد أسس التقييم و التي تختلف باختلاف النزاع.

ثالثاً:التفاوض على أساس المصالح.

يقوم هذا الأسلوب على حقيقة مفادها أن هدف كل طرف من التفاوض هو تحقيق مصالحه ،التي يرى كل منهم أنه يعبر عنها من خلال المواقف التي يتخذها تعبيراً عن المصالح المشتركة¹ أو المختلفة أو المتناقضة مع الطرف الآخر .
و بما أن المصالح قد تكون مشتركة و قد تكون مختلفة² كما أنها قد تكون متناقضة فانه من الضروري أن يهتم المفاوض بالمصالح الحقيقية و ليس بالمواقف و الاهتمام بالمواقف و محاولة التقريب بينهما يجعلها في مقام المساومة و ليس المفاوضة³ و تعدد المصالح و البدائل يساعد على تحقيق أعراض الطرفين من المفاوضة، و الاختيار بين البدائل يجب أن يكون قائم على أسس موضوعية .و لكي لا تتحول المفاوضة إلى ساحة لنظر في القضايا الشخصية بين الأطراف يجب أن تفهم القضايا

1-احمد فهمي جلال ، المرجع السابق ص10

2- رأفت الدسوقي ، المرجع السابق ص 209

3- د غيث الربيعي استراتيجيات التفاوض <http://www.iasj.net>

من وجهة نظر الأطراف الأخرى و منهم الفرصة كاملة توضيح و مناقشة إدراكهم للمواقف و الأشخاص و الاتصال بين الطرفين فيتعرض لبعض التأثيرات السلبية و ذلك نتيجة لسوء فهم الأطراف اقتراحات ونوايا أو أغراض الطرف الآخر.

يقوم هذا الأسلوب على الاعتراف بالإشكالية الاجتماعية الناتجة عن تداخل البعد التعاوني و البعد التنافسي عن طريق التمسك بالوفاء بالمصالح و الفصل بين القضايا و العلاقات الإنسانية و العمل على ابتكار البدائل واستخدام الأسس الموضوعية للمفاوضة بين البدائل. وإذا اختلف التوازن بين هذين البعدين نتيجة التراخي تحولت المفاوضة إلى مساومة بين الأطراف.

الفرع الثاني

استراتيجيات التفاوض

لا يستطيع المفاوض أن يحقق هدفه من التفاوض مهما كانت قوته التفاوضية إلا إذا استغل مهاراته بحكمة و حكمة و ذلك عن طريق اختبار إستراتيجية ناجحة بحيث تعتبر الإطار العام لتحريك الأهداف الأساسية المطلوبة تحقيقها وترجمة ذلك إلى سياسات ومبادئ عامة يتم الالتزام بها في التعامل وعادة ما تركز الإستراتيجية على أهداف بعيدة المدى،¹ أي أن إستراتيجية التفاوضية في التخطيط لعملية التفاوض وتنقسم إذن استراتيجيات المفاوضة الجماعية إلى إستراتيجيتين رئيسيتين (أولاً) و إلى عدة استراتيجيات فرعية (ثانياً)

أولاً- الاستراتيجيات الرئيسية:

استراتيجية التفاوض هي المسار الأساسي الذي يتبعه المفاوض لتحقيق أهدافه ، ومن العوامل المؤثرة على اختيار استراتيجية التفاوض الأهداف المطلوب تحقيقها ،

¹ربحي موسى الجديلي -إدارة المفاوضات المرجع السابق ص 45

القيود المفروضة ، مهارات طرفي التفاوض ، مدى خطورة النتائج المترتبة على فشل المفاوضات ورد الفعل المتوقع من الطرف الآخر¹ .

1 - توسيع المكاسب المشتركة لأطراف التفاوض:

ترتكز لهذه الإستراتيجية على تحليل النزاع من اجل الوصول إلى قرار مشترك² يرضى كل منهما عن طريق تحويل العلاقة بينهما من علاقة تصادمية إلى علاقة

تسودها روح التعاون لحل النزاع و لتطبيق هذه الإستراتيجية يجب توافر الثقة بين الطرفين و على كفاءة الاتصال بينهما و تستدعي هذه الإستراتيجية استخدام العديد من المناورات و التكتيكات³ التي تساعد على نجاحها كطلب الإستراحة عند اشتداد النقاش ، تحديد مواعيد نهائية للتفاوض للحث على الإسراع في الوصول إلى اتفاق مشترك وضح حدود دنيا للتنازل حتى يستطيع كل طرف تحديد موقفه في ضوء هذه الحدود³

ب- تحقيق مكاسب لأحد الأطراف منفردا

لا يمكن الحديث عن إتباع الإستراتيجية للتعبير عن الرغبة في الوصول إلى حل مشترك يرضى كل منهما و لا عن وجود ثقة متبادلة بينهما حيث يرى كل طرف باقي الأطراف في ايطار تنافسي و مكتسب أي منهما يعني خسارة للطرف الآخر و غالبا ما ينتهي التفاوض وفق هذه الإستراتيجية بإحساس الطرف الذي قدم⁴ التنازلات الأكبر بالهزيمة و يستعمل الأطراف من هذه الإستراتيجية بعض التكتيكات التي تعتمد

2- ،احمد ابراهيم عبد الهادي ، عبد الله جماعة ، التفاوض أصول عملية ومهارات وفنون مقال منشور على الموقع

<http://www.olc.bu.edu.eg> ص40

2 - غيث الربيعي استراتيجيات التفاوض/<http://www.iasj.net>

3- رأفت الدسوقي، المرجع السابق ص. 215.

4- استراتيجيات التفاوض/<http://www.ecwregypt.org/Arabic>

على تضليل¹ كل طرف للآخر و إظهار التشدد و عدم الفهم و التساؤل عن أئفه الأمور و تكرار الأسئلة.

ثانيا: - الإستراتيجية الفرعية:

1- الإستراتيجية الهجومية

يعتمد في هذه الإستراتيجية على التسويق و التضليل و مفاجأة الطرف الآخر التحرك في اتجاهات عديدة حتى يفقد الطرف الآخر القدرة على التركيز و الاستعداد² كما

يمكن اللجوء إلى التهديد الانسحاب تحديد المواعيد القصيرة في التفاوض للضغط على الطرف الآخر.

2- إستراتيجية منهج الصراع

إن جميع من يمارسون هذه الإستراتيجية يمارسونها في السر و الخفاء و بممارستهم للتفاوض بمنهج الصراع يعلنون أنهم يرغبون في تعميق المصالح المشتركة حيث أن جزء كبير من مكونات هذه الإستراتيجية يعتمد على الخداع و لا تقوم هذه الإستراتيجية على استنزاف وقت الطرف الآخر .

3- استنزاف جهد الأطراف الآخر إلى أشد درجة ممكنة .

و يتم ذلك عن طريق تكييف و حفز طاقته واستنفار كافة خبراته و تخصصاته و شغلهم بعناصر القضية المفاوضة الشكلية التي لا قيمة لها عن طريق إثارة العقبات

1- أحمد فهمي جلال، مهارات التفاوض المرجع السابق ص14
1- رأفت الدسوقي المفوضة الجماعية في قانون العمل المرجع السابق ص 218

القانونية المتعلقة حول كل عنصر من عناصر القضايا المفاوضة عليه¹ وذلك لاستفاد كل قواه والضغط عليه للتنازل .

4- الإستراتيجية المواجهة.

هي أسلوب من أساليب المفاوضة التعاونية التي يهدف من خلالها الطرفان إلى الوصول إلى حل أو قرار مشترك من خلال تحديد لمشكلة وتحديد مطالب كل طرف وتقدم ايجابيات عن كل الطلبات طرح الحلول والبدائل الممكنة للوصول الى البديل الامثل لحل المشكل² .

5- إستراتيجية أحكام السيطرة -الإخضاع-

تعد العملية التفاوضية وفقا لمنهج الصراع معركة حادة أو مباراة ذهنية ذكية بين الطرفين لذل تقوم هذه الإستراتيجية على حشد كافة الإمكانيات التي تكفل السيطرة الكاملة على جلسات التفاوض و ذلك عن طريق القدرة على التنوع في المبادرة التي يتم طرحها على مائدة المفاوضات.

6- الإستراتيجية المتدرجة:

يتم عبر هذه الإستراتيجية حل المشكل و النزاع و ذلك عن طريق التفهم الكامل لجميع القضايا و المطالب التي يسعى لتحقيقها كل من طرفي المفاوضة و يعمل على ذلك بمشاركة الطرفين لتقديم الحلول الوسطى لحسم النزاع³ و التوصل إلى اتفاق .

7- إستراتيجية الاستسلام:

1- التفاوض، استراتيجيات، <http://www.ecwregypt.org/Arabic>

2- احمد فهمي جلال، مهارات التفاوض، المرجع السابق، ص 13

3 الثالثة للتفاوض الفعال الوحدة/ <http://www.caoa.gov.eg>

في حالة شعور احد الأطراف بتفوق الطرف الآخر لا يجد أمامه سوى الاستسلام لمطالبه.¹

8- إستراتيجية المواجهة:

في هذه الإستراتيجية لا يلجأ إلى التصادم و لا الهجوم إلى التعاون و المشاركة في حل النزاع و إنما يلجأ إلى استخدام الحجج و البراهين و كل ما تحت يده من أدلة و مستندات .

9- إستراتيجية الدفاع:

غالبا ما يلجا الطرف الأضعف الذي لا يتوافر على عناصر القوة التفاوضية الى هذه الإستراتيجية و ذلك لتقديم التنازلات و التراجع عن مواقفه التي أعلنها.²

المطلب الثاني :

تسيير التفاوض

من بين أهم العوامل الأساسية لنجاح التفاوض الجماعي هو الإعداد الجيد للتفاوض ، يتضمن الإعداد الجيد تحديد أهداف و المواضيع المقررة للتفاوض (الفرع الاول) .بعد تهيئة الجو للتفاوض يجلس الاطراف لتبادل الاراء والمناقشة للخروج باتفاق(الفرع الثاني) . تمر عملية التفاوض عبر مرحلتين:

1- رأفت الدسوقي ،المرجع السابق ص218

1-احمد فهمي جلال، مهارات التفاوض، المرجع السابق، ص 13.

مرحلة ما قبل التفاوض: و هي المرحلة التمهيديّة و يتم في هذه المرحلة تهيئة

الظروف و إيجاد البيئّة اللازمة للتفاوض و هي عبارة عن عملية الاستعداد للتفاوض.

أما المرحلة الثانية فهي عبارة عن مرحلة التفاوض: هي مرحلة الجلوس

للتفاوض المناقشة و المساومة.

الفرع الاول : التحضير للتفاوض.

تكمن مرحلة الاستعداد للتفاوض في مجموعة من الإجراءات المنتهجة من أجل الدخول

في عملية التفاوض¹.

يتم في مقدمة و أولى مراحل العملية التفاوضية الاتفاق على مبدأ التفاوض

والموضوعات التي ستدور حولها عملية التفاوض فيتم الموافقة عليها².

1- الموافقة على مبدأ التفاوض:

و نجد أن المشرع الجزائري أورد في قانون 90-11 المتعلق بقوانين العمل في

المادة 04 ضرورة القيام باجتماعات دورية مما سينتج منه الاتفاق على عملية التفاوض

لحل الأمور العالقة.

2- تحديد موضوعات محل التفاوض.

1 - حسين محمد وجيه، مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي، دار عالم المعرفة الكويت 1994 ص 161

2-المادة 04 من قانون 90-11، المرجع السابق.

بحيث يتعين معرفة و تحديد و تشخيص القضية المتفاوض بشأنها، معرفة كافة عناصرها و عواملها¹ (المتغيرة و الثابتة)، فنحن نعلم أن أي عملية لا تتم الا لهدف

أساسي تسعى إلى تحقيقه أو الوصول اليه. فيتم تحديد نقاط الالتقاء و نقاط الاختلاف بين الطرفين و توضيح ابعاد كل منها².
استنادا لمعرفة أهداف الأطراف³ الأخرى و التعرف على البدائل المتاحة و الميزانية المخصصة للطرف الآخر المتفاوض.توجب أثناء مرحلة التحضير للتفاوض مراعاة عدة شروط أهمها:

- إعطاء وقت كاف للتحضير .
- العمل على خلق أجواء تفاوضية مناسبة لإنجاح التفاوض .

3- اختيار أعضاء الفريق المتفاوض

من الضروري الاهتمام بالقدرة التفاوضية لهذا الفريق و هذا يأتي عن طريق الاختيار الجيد لأعضاء هذا الفريق فيجب أن تتوفر فيهم القدرة و المهارة و الرغبة في العمل الجماعي و المواصفات التي يجب أن يتحلى بها أعضاء هذا الفريق و يختص

TEYSSIE Bernard , droit du travail, 2eme edition . ed litec paris -3
p388

2- رأفت الدسوقي ، المرجع السابق ص 193

2- احمد ابراهيم عبد الهادي ، عبد الله جماعة ، التفاوض أصول عملية ومهارات وفنون، المرجع السابق ص 33

كل واحد من طرفين في التفاوض بتعين من يمثلونه¹، منع مراعاة أن عدد الفريق المفاوض مساوي لعدد فريق الخصم كما يتم تحديد الرئيس المفاوض ، ويتم تحديد الفريق المفاوض الذي يتحقق فيه الانسجام و التوافق و التلاؤم و التكييف المستمر، فيكون وحدة متجانسة محددة المهام، ليس بينها أي تعارض أو انقسام في الرأي أو الميول و الرغبات.

فيجب تدريب و تثقيف و تحضير أعضاء الفريق المفاوض² إعدادا عاليا يتم خلاله تزويدهم بكافة البيانات و المعلومات التفضيلية الخاصة بالقضية المفاوض عليها ، و كذلك تدريب الأطراف على التفاوض المتابعة الدقيقة لأعضاء الفريق المفاوض و متابعة أي تطورات تحدث له. كما يجب توفير كافة التسهيلات المادية و غير المادية التي من شأنها تسيير العملية التفاوضية.

أما بالنسبة لمن يترأس المفاوضة فنجد المادة 125 من قانون 50 - 11

تشير إلى أنه يتم تعيين وفقا للمفاوضة و الذي يعتبر من رأي الأغلبية³.

3- المادة 123 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المرجع السابق.

2 - الفريق احمد حباب، اهمية المفاوضة الجماعية بين اصحاب العمل والعمال المرجع السابق

2-المادة 125 من قانون 11/90- المرجع السابق

4- القيام بأبحاث و دراسات

و تدخل هذه النقطة ضمن إعداد قاعدة المعلومات لأنها تقوم على حقائق عملية و التي يعتمد عليها المفاوض لوضع خطة عامة و تبين استراتيجيات معينة دون أخرى.

5- توافر المعلومات الوافية عن الطرف الآخر

و نجد أنه في علاقات العمل النقطة تكون سهلة المنال حينما تكون الأطراف المتفاوضة على دراية كاملة بمعلومات بعضها البعض¹. و كون أهم في علاقة عمل مستمرة فان الأمور في هذه الحالة تكون بسيطة.

6-تحديد زمان ومكان المفاوضة :

بعد تحديد قائمة الأشخاص المفاوضة يتم تحديد زمان ومكان² المفاوضة الجماعية فتقام ترتيبات من حيث تجهيز كل من الأدوات و الأجهزة وتوفير كل الاحتياجات التي يجب توفرها في مكان المفاوضة ويتم إعلام كل الاطراف بموعد البدء بالمفاوضة حتى يتمكنوا من الاستعداد والمتابعة ،كما انه يحدد مسبقا الوقت الذي يجب ان تنتهي³ فيه المفاوضة كي لا يكون عبارة عن مشوار طويل وحتى لا يستخدم طول

1-احمد ابراهيم عبد الهادي ، عبد الله جماعة ، التفاوض أصول عملية ومهارات وفنون، المرجع السابق ص49

2-المفاوضة الجماعية ودور النقابة العمالية

<http://www.guhs.net/news.php?action=view&id=36>

المدة لضغط الاطراف على بعضها البعض من اجل الحصول على مكاسب لا تتوازن مع الالتزامات التي يتحملونها .

7-تهيئة المناخ للتفاوض

هذه الخطوة هي خطوة مستمرة وممتدة تشمل وتغطي كافة الفترات الأخرى التي يتم الاتفاق عليها ،ويحاول في هذه الفترة كل من الطرفين المتفاوضين على خلق مناخ مناسب¹ وخلق التجاوب والتفاهم مع الطرف الآخر بهدف تكوين انطباع مبدئي عنه واكتشاف استراتيجية التي سوف يسير على مداها في المفاوضات .

8- تحديد الأهداف والأولويات الرئيسية .

فيجب تحديد الأهداف والنقاط الرئيسية ، كما يتعين تحديد نقط لاتفاق بين الطرفين المتفاوضين لتصبح الأرضية مشتركة أو الأساس مشترك لبدء العملية التفاوضية².

الفرع الثاني

الدخول في التفاوض

بعد تهيئة كل من الوسائل المادية و توفير المناخ المناسب، تحديد الزمان و المكان، إعداد المواضيع، تحديد الأشخاص المفاوضة...الخ وبعد تقديم طلب بافتتاح

11-احمد ابراهيم عبد الهادي ، عبد الله جماعة ، التفاوض أصول عملية ومهارات وفنون، المرجع السابق ص 30
2-المفاوضة الجماعية ودور النقابة العمالية <http://www.guhs.w.net/news.php?action=view&id=36>

المفاوضة والذي يكون راجع لأحد الطرفين ، وتنص المادة¹ 123 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ان الطلب لافتتاح التفاوض في الاتفاقية الجماعية يكون بناء على طلب احد الطرفين المذكورين في المادة² 124 وفي الغالب يرجع الطلب إلى العامل بإجراء المفاوضة الجماعية حيث انه يعتبر أول إجراء للقيام بعملية التفاوض ويقدم هذا الطلب إما من طرف العمال أو الممثلين عنهم أو من طرف المستخدم² تبدأ عملية التفاوض بعقد الجلسات التي يتلقى فيها الأطراف للتفاوض.

تمر عملية التفاوض بأربعة مراحل هي:

اولا:مرحلة الاستكشاف:

فيعمل كل طرف في هذه المرحلة على محاولة فهم متطلبات الطرف الآخر، فينمو التعرف و إدراك القضايا التي ينبغي الاستقرار عليها فيتم جمع البيانات و تحليل مصالح الطرف الآخر الذي يتم التفاوض معه.و في هذه المرحلة يصل الأطراف إلى نوع من الإحساس المشترك بنوع الاتفاق الذي يمكنهم التوصل إليه³.

ثانيا- مرحلة تقديم العروض و الاقتراحات:

في هذه المرحلة يقوم احد الأطراف أو كليها معا بتقديم عروضه و مقترحاته بالنسبة لكل قضية، فتتبادل الاقتراحات و العروض و وجهات النظر، و في هذه المرحلة على المفاوض أن يتبع الخطوات الآتية⁴:

- الاستمرار في عملية تحليل الأوضاع.

1-المادة 123 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المرجع السابق

DOMINIQUE DROIT SOCIAL MANUEL COMPLET APPLICATION -1

CORRIGE PAGE397- 1ET

2-المفاوضة الجماعية ودور النقابة العمالية 36 -<http://www.guhsn.net/news.php?action=view&id=36>

4- مبادئ التفاوض <http://schooldz.info/dz>

- محاولة تقديم حلول ايجابية
- المرونة في التفاوض.
- التعبير عن مطالب بصدق و التأكد عليها دون تهديد
- الإبعاد عن الصراع للوصول إلى المصالح
- الاعتماد على أن تكون الشروط صعبة في البداية و التنازلات قليلة
- عدم تقديم عروض سخية في البداية.

ثالثا- مرحلة المساومة :

في مرحلة المساومة فان كل فريق يفاوض الفريق الآخر من اجل تحقيق ميزة لمصالح¹ و تقوم المنافسة على مبدأ أن كل قضية لا تتم بدون شرط وكلما وصلت مرحلة المساومة إلى درجة النضج يدرك فيها² كل طرف أن الاتفاق بينهما قد أصبح في متناول اليد مع الملاحظة انه يجب أن تقدم تنازلات من احد المفاوضين لكي يسير التفاوض .

رابعا- التوصل إلى اتفاق وإقرار هذا الاتفاق

وتعتبر هذه المرحلة ،المرحلة الأخيرة في عملية التفاوض، فبعد مناقشة العروض وتحليلها والتفاوض من اجلها يتم التوصل إلى اتفاق مع العلم انه يجب تدوين وتوثيق النقاط التي تم الاتفاق عليها مع تدوين النقاط التي لم يتفق عليها والتي تحتاج إلى شرح أو تعديل.ويدون الاتفاق المتوصل إليه في وثيقة .

المبحث الثاني

نهاية التفاوض الجماعي

1دسوقي ، المرجع السابق ص 205

2- مبادئ التفاوض -/http://schooldz.info/dz/

تتجلى نهاية المفاوضات الجماعية إما بنهاية ناجحة أو فاشلة. وإذا توفرت عناصر و أسباب نجاح المفاوضات الجماعية (المطلب الأول)، سواء المتمثلة في أسباب التي ترجع إلى طرفيها أو التي تخرج عن إرادتهما أو تكون متعلقة بالعوامل التي تسود المجتمع سياسية كانت أم اقتصادية أو اجتماعية حيث أن كل من هذه

الأسباب و العناصر تؤدي إلى باب نجاح المفاوضات وبالتالي الخروج باتفاق يدون في محضر الذي يتضمن كل النقاط المتفق عليها إذا كان هناك اتفاق كلي ، أما إذا كان اتفاق جزئي فيتم تدوين فيه النقاط المتفق عليها أما الأمور التي لم يتم الاتفاق بشأنها فستدون إلى حين النظر فيها ،وعلى خلاف ذلك تنتهي المفاوضات الى الفشل ولا يكون أمام الطرفين إلا اللجوء إلى الآليات الأخرى للوصول إلى حل مشترك وفي هذه الحالة ايضا يتم تحرير محضر بكل ما تم في التفاوض وما يدون في المحضر سواء عند نجاح المفاوضات أو عند فشلها يكون ملزم للأطراف المتفاوضة تحت عقوبات جزائية .يؤثر التفاوض الجماعي على أطراف علاقة العمل ويعمل على تحقيق التوازن في العلاقة فيمنح العمال الحقوق من جهة،وبالتالي فهو يساهم بطريقة غير مباشرة على ترقية الوضع الاقتصادي لصاحب العمل . كما يؤثر أيضا على المشرع الاجتماعي من خلال تقنين بعض الاتفاقيات(المطلب الثاني).

المطلب الأول

تجسيد جهود الأطراف .

تنتهي عملية المفاوضة الجماعية ويلبها تحرير محضر بكل ما تم تقريره في المفاوضة، قد تكون نتائج المفاوضة ايجابية مرضية الاطراف وتحقق المطالب المسطرة قبل القيام بعملية المفاوضة، وتتوج جهود الاطراف في هذه الحالة بإبرام اتفاقية عمل جماعية او الانضمام اليها، كما تتجسد هذه الجهود ايضا بفض نزاع عمل جماعي او الوقاية منه (الفرع الاول).

كما قد تكون نتيجة المفاوضة سلبية وبالتالي فشل الاطراف في الوصول الى اتفاق وفي هذه الحالة يلجأ الطرفان إلا لى الآليات الأخرى للتوصل إلى حل مشترك(الفرع الثاني).

إذن تنقسم نتائج المفاوضة الجماعية إلى نتائج ايجابية نجاح المفاوضة او نتائج سلبية فشل المفاوضة .

الفرع الأول

نجاح المفاوضة الجماعية

يمكن الحكم على المفاوضة الجماعية بأنها مفاوضة ناجحة إذا استهدف، إبرام اتفاق عمل جماعي، إبرام هذا الاتفاق، سوية نزاع عمل جماعي، وقاية من نشوب نزاع

عمل جماعي،¹ والأمر الذي لا يمكن إغفاله هو أن نجاح المفاوضات الجماعية يعد تجسيدا شاملا لكل الجهود التي بذلتها الأطراف .وتدون هذه الجهود في محضر .

تتمثل هذه النتائج فيما يلي :

1- إبرام اتفاق عمل جماعي:

إذا انتهت المفاوضات الجماعية بنتيجة مرضية لكلي الطرفين فإنه سيبرم اتفاق عمل جماعي² بشأن كل ما تم الاتفاق³ عليه وتعتبر الاتفاقية الجماعية ثمرة التفاوض الجماعي⁴ ، وتحل الاتفاقية الجماعية الناتجة عن التفاوض الجماعي مكانة هامة ، و نجد ان المشرع من خلال قانون 90-11 في مادته⁵ 14 شار إلى تعريف الاتفاق الاجتماعي.وانه ناتج عن تفاوض جماعي متكون هذه الاتفاقية ملزمة للأطراف .

2:تعديل اتفاق عمل جماعي قائم.

مع ظهر مستجدا و متغيرات تجعل من الاتفاق السابق غير ملائم ولا يمكن تطبيقه وفي هذه الحالة يسعى الاطراف الى تغييره من اجل ان يصبح متناسقا مع

1- رأفت الدسوقي ،المرجع السابق ،ص222

2-،محمد حسين منصور، قانون العمل منشورات الحلبي الحقوقية ص481

3- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المرجع السابق ص21

4- بن عزوز بن صابر التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية المرجع السابق ص 108

5- المادة 14 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المرجع السابق

التطورات ، فيلجا الطرفان الى التفاوض الجماعي من اجل الحوار والاتفاق على التعديل ومن ابرز الامثلة على تعديل الاتفاق الجماعي هو تعديل شرط مدة العمل، الاجور¹. فاذا تفاهم الاطراف وتم الاتفاق على كل النقاط المتفاوض عليها من اجل التغيير يخرج التفاوض بالتعديل للاتفاق السابق .

3: الانضمام إلى اتفاق عمل جماعي قائم .

في حالة وجود اتفاق عمل جماعي قائم ونافذ بين الأطراف وينظم هذا الاتفاق شروط العمل و ظروفه و علاقاته ، فقد يري طرفان آخران غير أطراف الاتفاق إن هذا الاتفاق القائم يتوافق مع أوضاعهم فيقررون الانضمام إلى هذا الاتفاق القائم باللجوء إلى التفاوض الجماعي .وكننتيجة ايجابية ،وينتج عن التفاوض الجماعي الانضمام إلى اتفاق عمل جماعي فنقتضي فيه المصلحة ضرورة الانضمام إليه وهي طريق قد تكون أحسن من أي اتفاق يمكن التوصل إليه كلما أجاز القانون ذلك². و فور الانضمام إلي الاتفاق والتوقع عليه يكون ملزم للأطراف الموقعة والمنظمة إليها طبقا للمادة 127 قانون 11/90³.

4 : الوقاية من نشوب نزاع عمل جماعي .

تقوم المفاوضة الجماعية بدور فعال في توقي نازعات العمل الجماعية⁴ قبل أن يتطور الأوضاع . فقد يكون سبب الاختلاف بين الأطراف حول تفسير حكم أو بعض أحكام اتفاق العمل الجماعي ويحاول كل طرف الحد من المنازعات التي تهدد

1- رافت الدسوقي، المرجع السابق ص 23

2- رافت الدسوقي، المرجع السابق ص 23

3- المادة 127 من قانون رقم 90-11 المرجع السابق.

4- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقدى في اطار الاقتصاد التنافسي المرجع السابق.

الاستقرار. فتقوم المفاوضة هنا بتقريب وجهات النظر¹ ، تبني التفسير الذي يحقق مصالحه فهن يتجلى دور المفاوضة في توصل الطرفان إلى تفسير موحد يحقق قدرا من مصلحة الطرفين بشكل متوازن حسما للخلاف قبل أن ينشا النزاع بينهما.¹

5: تسوية منازعات العمل الجماعية

إذا تجمعت الأسباب حول فشل الوقاية من نشوب النزاع ، يجلس الطرفان الى طاولة التفاوض لعرض وجهات النظر ، أسباب النزاع ، الطرف المتسبب في النزاع. ويقترح كل واحد منهما حلول لتسوية النزاع، وتحت كل الضغوط التي يتعرض لها كل طرف ، يقبل احد الاطراف بعض التنازلات للتوصل الي اتفاق عمل جماعي وبالتالي يصل الى تسوية النزاع. وفي هذا الصدد برزت اتفاقيات العمل

الدولية والعربية تسوية منازعات العمل الجماعية كأحدى وظائف المفاوضة الجماعية².

الفرع الثاني

فشل المفاوضة الجماعية

يعد فشل المفاوضة الجماعية تجسيدا لعدم توافر عوامل وضمانات نجاحها، أو بمعنى آخر أن فشل المفاوضة الجماعية هو النتيجة الحتمية لعدم توافر عوامل نجاحها

1، معاشوا نبالي فطه إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية المرجع السابق ص227

2- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ص22

2 رافت الدسوقي، المرجع السابق ص26

سواء كانت هذه العوامل داخلية ترجع إلى أطرافها أو كانت تقدي إلى المناخ العام سياسيا كان أم اقتصاديا أو اجتماعيا، ولا يخفى على احد ما يترتب على فشل المفاوضات الجماعية من آثار بالنسبة لطرفي علاقة العمل والمجتمع.

وفشل المفاوضات الجماعية يعني أنها لم تحقق ما كان يصبوا الطرفان الذين جلسوا إلى طاولة المفاوضات إلى تحقيق من أهداف المراد الوصول إليها، أي أنها لم تحقق وظيفتها في إبرام تحقق وظيفتها في إبرام العقد الجماعي أو تعديله أو في حل النزاع وبحيث تعد المفاوضات الجماعية فشلت إلا إذا:

- كان الطرفان قد ارتضيا الدخول فيها إلا أنهما لم يتفقا على قرار مشترك يحقق مصالحها المشتركة.

ولما كانت المفاوضات لا تهم فقط الأطراف المشتركة فيها، وإنما قد تهم غيرهم فانه من الضروري الإعلان عن انتهاء المفاوضات ، ويتم الإعلان عن انتهاء المفاوضات الجماعية متى انتهت الأطراف المتفاوضة من البحث في المواضيع المطروحة للتفاوض ويتولى مهمة إعلان نتائج المفاوضات رئيس المفاوضات بحيث تسند إليه إعلان عن بدئها. ومن اللائق والمنطقي أن يعلن عن انتهائها¹ .

ويأخذ الإعلان عن نتائج المفاوضات الجماعية شكلا معيناً من خلال مؤتمر صحفي يعقد عقب انتهاء بالمفاوضة ويحضره الأطراف المتفاوضة إضافة إلى رئيس المفاوضات الذي يتولى الإعلان عن انتهاءها ويتم تجهيز قاعة تخصص لذلك في المكان الذي تحري فيه المفاوضات، ويحضر أيضا هذا المؤتمر بعض المدعويين الذين تعينهم المفاوضات، وكذلك بعض رجال الإعلام بمختلف وسائله حتى يتم الإعلان عن انتهاء المفاوضات الجماعية بحيث تترتب عن نجاح المفاوضات الجماعية غالبا تحسين ظروف

1- د رأفت الدسوقي، المرجع السابق ص

العمل وشروطه المختلفة والأمر الذي يترتب عليه رفع مستوى العمال وينعكس ذلك على علاقة العمال و تنظيمااتهم النقابية التي برهنت على صدق تمثيلها لهم ودورها الفعال في الدفاع عن المصالح المختلفة للعمال.

الفرع الثالث

الجزاء المترتبة عن الإخلال بالتفاوض

إن ما تم الاتفاق عليه و ورد في المحضر يكون ملزم الأطراف، وإذا أخل احد الأطراف بواجب التفاوض فثمة جزاءات مدينة¹ وجزائية تقع عليه ، فاذا اخل المستخدم بالتزام التفاوض او بما نتج عن اتفاق قد يحكم عليه بالتعويضات لصالح المنظمات النقابية، وكذلك تفرض عليه العقوبات اذا قام بممارسة ضغوطات تعسفية على المفاوضين خلال مرحلة التفاوض، إن الحكم بالتعويض هنا يكون مصحوبا بقرار الإبطال وعدم الاحتجاج بها اتجاه العمال.

فتنص المادة 59 من القانون رقم 90-14² من التشريع الجزائري والتي تنص على: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون وفي حالة العودة، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 10000 دج و الحبس من ثلاثين يوما أو سنة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط .

1-ROY Véronique droit du travail 4 editiob Ddonad edition paris 20101 page 18

2- لمادة 59 من قانون رقم 90-14 المرجع السابق

كما تفرض غرامات مالية من خلال المادتين 142 و 152 من القانون رقم

11-90¹.

فالمادة 152 من القانون 11-90 تنص: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا لد رفض للتفاوض في الأجل القانونية.

المطلب الثاني

أثار التفاوض الجماعي

لتفاوض الجماعي بعض الانعكاسات التي تكون ايجابية وتحقق المردودية بالنسبة للمستخدم وتحقق نوع من التحفيز بالنسبة للعامل كما أن التفاوض الجماعي عبارة عن وسيلة تقي العمال من خطر البطالة ويحقق التفاوض هدفا كبيرا حين يؤثر على المشرع حيث انه يوجهه .

1 - المادة 142 قانون رقم 11-90 المرجع السابق

الفرع الأول

الانعكاسات الاجتماعية للمفاوضات الجماعية

إن الاعتراف بالكرامة كحق لكل أفراد الأسرة الإنسانية وحقوقهم الثابتة غير

قابلة التصرف هو أساس الحرية والعدالة والسلام في العالم. وأساس

المفاوضات الجماعية تتمثل في حماية العمال الضعفاء ومكافحة التمييز في العمل وفي

المجتمع وعلى كافة الأصعدة الوطنية والمحلية. ويعمل التفاوض الجماعي أيضاً على

تحقيق التوازن في علاقة العمل وذلك من خلال منح المطالب للعمال ، وحتى منحهم

بعض الامتيازات لرفع من معنوياتهم .

تلعب المفاوضات الجماعية دوراً أساسياً في حماية العاملات ، من اجل تعزيز

المساواة بين الجنسين، وحماية العاملات ، فعمد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (بيجين،

سبتمبر 1995)¹ البرنامج يطالب به الحكومات وكافة الفعاليات الاجتماعية بالاعتراف

بالحق في المفاوضات الجماعية، وأهميته ذلك في القضاء على الفوارق في الأجور بين

العمال وفي تحسين ظروف العمل².

وقد تبنى بدوره مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية (كوبنهاغن/مارس

1995)³، الالتزامات النوعية التي يجب أن تتخذها الدول وبرنامج عمل خاص "بالحقوق

الأساسية للعمال ذوي الأوضاع الهشة" وأكد مؤتمر العمل الدولي في /يونيو 1998 في

إعلان للمنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. على التزام كافة

1- المؤتمر العالمي الرابع للمرأة (بيجين، سبتمبر 1995) <http://www.sautalomal.org>

1- مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية (كوبنهاغن/مارس 1995) <http://www.sautalomal.or>

الأعضاء في منظمة العمل الدولية وبنية حسنة باحترام وتطوير وتحقيق، بعض المبادئ، وهي حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بحق لمفاوضات الجماعة، والقضاء على كل إشكال العمل القسري أو الإجباري، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال وعلى التمييز القائم على العرق، واللون، والجنس، والدين، والآراء السياسية والأصول الوطنية أو الاجتماعية، في مجال الاستخدام والمهنة¹.

تأمين مناصب العمل

تعتبر مسألة التشغيل أو بالأحرى قضية تأمين مناصب العمل اللازمة التي تطرح باستمرار على طاولة المفاوضات الجماعية التي تجري بين نقابة العمال و صاحب العمل² والدولة. من بين اهم المواضيع التي يحلها التفاوض الجماعي ، فنجد من بين النتائج التي حققتها الثلاثية، هو ارتفاع الاجور وخلق مناصب العمل وذلك من اجل تنمية الاقتصاد من جهة وامتصاص البطالة من جهة اخرى .

وبما أن التسلسل ” ارتفاع الأجور- زيادة الطلب- تنامي التشغيل” كان ولا يزال شرطاً أساسياً و ضمانة ضرورية لدوام اقتصاد السوق ، فإن المفاوضات الجماعية تصلح كوسيلة ناجعة لإعادة توزيع الدخل³ و رفع مستوى مجموع الطلب و التقليل من الفوارق الاجتماعية. و من هذا المنظور، فإن النقابة لطالما سعت من خلال تدخلها عبر المفاوضات الجماعية إلى تغيير موازين القوة داخل السوق و مراقبة أو إقصاء كل العوامل المتسببة في انخفاض الأجور.

الفرع الثاني

الانعكاسات الاقتصادية للمفاوضة الجماعية

- www.doroob.com www 1
www.doroob.com www 2

لا يزال الاختلاف قائماً على المستوى النظري بشأن المنافع الاقتصادية للمفاوضات الجماعية بين العمال و المستخدمين، حيث إن بعض الاقتصاديين يرون في التدخل النقابي أحد العوامل الرئيسية المساهمة في إضعاف المنشأة ، بينما يعتبره البعض الآخر دعامة أساسية للنمو الاقتصادي و التنمية الاجتماعية.¹

وإذا كان المستخدم يسعى إلى تحقيق أرباح كبيرة بواسطة تخفيض تكلفة الإنتاج و رفع مستوى الإنتاجية بهدف اكتساح السوق و القضاء على منافسيه ، فإن الممثلين النقابيين للعمال يراهنون من خلال المفاوضات الجماعية على الزيادة في الأجور لحماية القدرة الشرائية للعمال من جهة ، وعلى تحسين الإنتاجية وتأمين مناصب الشغل من جهة أخرى.

ولهذا ، فإن ثلاثية ” الأجر- التشغيل- الإنتاجية ”² لا تزال تشكل المحور الرئيسي للمفاوضات الجماعية و الموضوع الذي استأثر باهتمام مجموعتين متباينتين من الاقتصاديين الذين انكبوا على دراسته بدقة لتقدير مدى تأثير هذه المفاوضات على التضخم و البطالة و نشاط المنشأة انشغالات المنظمات النقابية للعمال وشكلت أحد الرهانات الرئيسية لعملية المفاوضات الجماعية.

تحسين الإنتاجية.

ترتبط هذه المسألة ارتباطاً وثيقاً بضرورة إجراء مراجعة مستمرة لقواعد و أساليب العمل المعتمدة داخل المنشأة ويمكن قياس الإنتاجية بقسمة الإنتاج على العمل.

تعتبر الإنتاجية برأي الاقتصاديين، العامل الأساسي الذي يؤثر في اتخاذ القرار المتعلق بالزيادة في الأجور. و من ثم ، فإن التغيير الذي يطرأ على الأجور يجب أن

1- www.doroob.com

2- www.doroob.com

3- معاشوا نبالي فطه إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية المرجع السابق

يكون أقل من الارتفاع في الإنتاجية لكي يتسنى للمقاولة أن تقوم بالاستثمارات الضرورية في الآلات و الموارد البشرية .

من خلال عرضنا لموضوع التفاوض الجماعي في القانون الجزائري والذي من خلال دراسته. يتبين لنا أن التفاوض ذو أهمية بالغة لما يترتب عنه من آثار وما تحدثه من انعكاسات مباشرة علي الحياة الاجتماعية للعامل والمستخدم أو كلا من ممثليهم علي حد سواء كما يحدث أيضا انعكاسات علي الحياة الاقتصادية و السياسية، ورغم أن المشروع الجزائري قام بدراسة هذا الموضوع إلا وأنه أغفل وأهمل بعض جوانبه لكون ان المفاوضات الجماعية بمثابة حد بين الاختلافات والمنازعات و التي تحدث بين العمال و المستخدمين خلال الحياة المهنية.ولرفع وتطوير مستوى التفاوض الجماعي فإننا نرى من الضروري تدارك بعض النقائص وذلك من خلال السهر على :

- تطوير الوعي النقابي والتفاوضي لدى أطراف علاقة العمل
- توسيع مجال التفاوض الجماعي ، وتشجيع أطراف التفاوض على التكفل بكافة المسائل التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعلاقة العمل من مختلف الجوانب القانونية والاقتصادية و الاجتماعية والمهنية .
- تدعيم نظام التفاوض الجماعي بأجهزة وهيكل ذات طابع استشاري مركزية أو جهوية أو محلية لتفعيل أو دعم جهود أطراف التفاوض الجماعي في تجاوز العراقيل التي عادة ما تحول دون التوصل إلى نتيجة .
- تكوين ممثلين نقابيين في مجال التفاوض الجماعي وذلك بالعمل على تنظيم فترات تدريب وتكوين للممثلين النقابيين من اجل تطوير معارفهم واكتساب الخبرة وتكوين فريق متحكم في تقنيات التفاوض.
- تاطير التفاوض الجماعي وتدعيم المبادرات الاتفاقية ،فرغم أن القانون ينص على تاطير التفاوض الجماعي في شكل فرق متساوية من حيث العدد إلا أن هذا لا يكفي فيجب تدعيم هذا التاطير بوضع قواعد قانونية جديدة تلزم الأطراف بوجوب

- التفاوض السنوي فيما يتعلق ببعض الجوانب السريعة التأثر بالمتغيرات الاقتصادية السريعة وتطوير مستوى المعيشة .
- متابعة سير تنفيذ و تطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الوطنية و القطاعية، و المساهمة في الوقاية من النزاعات التي قادت طراً اثناء التنفيذ، وإعداد تقرير سنوي عن ذلك، يتضمن الجوانب السلبية والاقتراحات المناسبة لمعالجتها ،يقدم الي الوزير المكلف بالعمل من اجل تقديم وتطوير نظام التفاوض الجماعي
 - انشاء بنك معلومات للتفاوض الجماعي، بهدف تطوير وتحديث آلية التفاوض الجماعي، وإثراء القانون الاتفاقي .
 - اقتراح برامج ودورات تكوين مستمر بالتعاون والتشاور مع المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا للعمال، والمستخدمين، للإطارات المكلفة بالتفاوض الجماعي، واعداد، والتنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية .
 - تغليب التشاور والتحاور من اجل الحفاظ على استقرار المؤسسة واستمرارية انتاجيتها والحفاظ على حقوق العمال وايضا تحقيق التنمية المستدامة .
 - اعداد الدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير وترقية وتوسيع وتقييم العمل بنظام التفاوض الجماعي .
 - اعمال على وجود نقابات قوية تفرض نفسها في المؤسسات وفي اوساط العمال ورفع مستوى وفدرات هذه النقابات من خلال تكوين النقابيين في مجال التفاوض .
 - اقامة اليات التفاوض و التشاور الجماعي.
 - وضع اجهزة التنفيذ والمتابعة من اجل المراقبة كل تطورات ومراحل التفاوض الجماعي

وعلى ضوء كل ما سبق ذكره نقول أن التفاوض الجماعي في علاقات العمل يعمل ويساهم في تحسين شروط العمل وظروف الاستخدام ويرفع من المستوى الاجتماعي والمهني ويعود أثره على الإنتاج والإنتاجية والانتعاش الاقتصادي وهذا ما يحقق استقرار في علاقة العمل .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

- 1- احمد ابراهيم عبد الهادي ، عبد الله جماعة ، التفاوض أصول عملية ومهارات وفنون ، منشور على الموقع <http://www.olc.bu.edu.eg>
- 2- أحمد فهمي جلال ،مهارات التفاوض ، الطبعة الأولى، الناشر مركز تطوير الدراسات العليا و البحوث في العلوم و الهندسة القاهرة، 2008.
- 3-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ،الطبعة الثانية،الجزائر، 2003.
- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون الجزائر، 2008.
- ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2012 .
- ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2012 .
- 4-حسين علي عوض ، الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، مصر، 1982.
- حسين علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل ،ديوان المطبوعات الجامعية ،مصر 1996 .
- حسين علي عوض ، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية ، مصر، 1999.

- 5-حسين محمد وجيه ،مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي، دار عالم المعرفة للنشر ، الكويت، 1994.
- 6- رأفت الدسوقي ،المفاوضة الجماعية ، في قانون العمل الحالي رقم 12 السنة 2003، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس ،دار نصر للطباعة ،مصر،سنة 2003.
- 7-ربحي عبد القادر موسى الجديلي ،إدارة المفاوضات الاكاديمية العربية في الدنمارك الدراسات العليا الإدارة والاقتصاد ،فلسطين ،غزة ، 2010.
- 8-رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003 .
- 9-سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، كلية الحقوق، جامعة الزيتونة،2006
- 10- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع كلية الحقوق، جامعة الزيتونة، 2010.
- 11-عجة الجلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ،دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر2005.
- 12- عبد الرحمان، خليفي الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر الجزائر 2008.
- 13-عبد الفتاح مراد ، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية ، دار الكتاب للوثائق المصرية الاسكندرية . [http:// Mourad](http://Mourad) .
- 14-مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية ، كلية الحقوق ، جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2005.
- 15- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان ، د س ن.

2- الرسائل و المذكرات الجامعية:

أ. الرسائل:

1- أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.

2- أمينة زينب ، علاقات العمل والتعليم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ،علوم في علم الاجتماع ،جامعة عنابة ، 2008 .

3- معاشو نبالي فظة ، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في العلوم تخصص القانون ،كلية الحقوق ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو، 2007/2008.

ب . المذكرات:

1-بن أحمد عبد المنعم ، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري،مذكرة نيل شهادة الماجستير،قسم عام فرع الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003 /2004.

2-بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية في العمل ، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق ،جامعة تيزي وزو، 2003/2004 .

3-بن شرقي قوريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، جامعة بن عكنون ، الجزائر، 1998.

4- صغير وعلي ام الخير ، الوقاية من النزاعات الجماعية والطرق لتسويتها في اطار قانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة الحق النقابي ، مذكرة نهاية التربص 2001/2000.

5- محمد موساوي،التفاوض الجماعي،مذكرة نهاية التربص،تخصص قانون الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001/2000 .

6-مختاري فاطمة الزهراء ،الاتفاقية الجماعية للعمل في ظل قانون 11/90 مذكرة من أجل الحصول على الماجستير، في الحقوق فرع إدارة و مالية،كلية الحقوق، بن عكنون ، جامعة الجزائر،2011.

7- مخلوف كمال، التنظيم النقابي كطرف فعال في نزاعات العمل الجماعية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع القانون التنموية الوطنية ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو،

8-واضح رشيد ، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في اطار الاصلاحات الاقتصادية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات ،كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001/2000.

9-يحي فريك ، إستراتيجيات التكامل العمودي في قطاع الصناعة ، بحث نيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد ،جامعة بسكرة، 2012.

- المقالات :

1- احمية سليمان ، نحو تشكيل قانون اتفاقي لعلاقات العمل في الجزائر ، ملتقى تكريس الطابع التعاقدية لعلاقات العمل في الجزائر جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل يومي 21 و22 افريل .2009

2-الرفيق احمد حباب ، اهمية المفاوضات الجماعية بين اصحاب العمل والعمال، يوليو 2012. [1. http://wu-sy.org/](http://wu-sy.org/)

3-بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة، ملتقى حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق ، جامعة صديق بن يحي ، جيجل ،يومي 11،10 مارس ، 2010.

4-ثورت شلبي ، مهارات التفاوض ، <http://www.kenanaonline.net>،

5-حمادة ابو نجمة،علاقات العمل الجماعية في معايير العمل الدولية 2009 منشور في موقع <http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf>

6-فتحي وردية، التسريح لأسباب اقتصادية من الرقابة الى التفاوض للمؤسسة ،ملتقى حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق ، جامعة صديق بن يحي ، جيجل ،يومي 10. 11 مارس ، 2010.

7- معاشو نبالي فطة، مداخلة تحول علاقات العمل من الطابع التنظيمي الى الطابع التعاقدية في اطار الاقتصاد التنافسي ، ملتقى وطني حول تطور حركة التشريع في الجزائر خلال خمسين سنة من الاستقلال يومي30و31 اكتوبر 2013 جامعة ابن خلدون تيارت .

8-عبد الحكيم سليمان وادي، استراتيجيات التفاوض <http://www.ahewar.org>

9- كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، -
المؤتمر الجامعي بالبويرة ، الجزائر ، جانفي 2011.

-أ. النصوص التشريعية:

1- دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1989.

1- امر رقم 18/89 بتاريخ 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر التعديل الدستوري ، ج.ر عدد 9،
صادر في 1989.

2- امر رقم 58/75 مؤرخ في 26 افريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في
القطاع الخاص ، ج.ر عدد 4 ،.صادر بتاريخ 29 يناير 1975.

3- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990،
يتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 صادرة بتاريخ 25 افريل سنة 1990.

4- قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل،وتسويتها وممارسة
حق الاضراب، ج ر عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 71-27 ج ر
عدد 68 لسنة 1991 .

5- قانون رقم 14/90 المؤرخ في 09 ذي الحجة عام 1410 الموافق ل 2 يوليو سنة 1990
يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 ، لسنة 19908

6 -مرسوم تشريعي رقم 09/94 مؤرخ في 29 ماي 1994 يتعلق بالحفاظ على الشغل
وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ، ج.ر عدد 26، لسنة 1994.

7- قانون رقم 05/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها ، جر عدد 7 المؤرخة في 16 فبراير 1982 الملغى بموجب قانون رقم 02/90

الوثائق

- 1- المؤتمر الاقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي المبادرة العربية لمامسة الحوار الاجتماعي ، التجربة المغربية لمامسة الحصيلة والأفاق الرباط كانون الاول 2010 .
- 2- دليل بشأن المفاوضات الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة - ادارة أنشطة القطاعية - مكتب العمل الدولي جنيف طبعة الاولى 2011.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

1_ OUVRAGES :

- 1- Grandguillot Dominiquet ,droit social, Gualino textenso édition Paris,2009.
- 2- Roy Véronique , Droit du travail 14 édition, Dunod ,PARIS 2010.
- 3- TEYSSIE Bernard ,droit du travail , relation collective du travail , deuxiem édition Litec, paris.

مواقع الانترنت :

www.ao-academy.org/docs/altafawidh10102011.doc

<http://www.caoa.gov.eg>

-1 www.doroob.com www

<http://www.ecwregypt.org/Arabic>

elmaachi.mohamed@gmail.com

<http://www.miniaonline.com>

id=36&<http://www.guhswnet.net/news.php?action=view>

HISSIYOUNES.COM ?P=77

<http://www.iasj.net/>

<http://www.intellego.fr/soutien-scolaire-bts-2/aide-scolaire-droit/chap-8-la-negociation>

<http://www.kenanaonline.net>

[http : WWW : khemgani. Com/ vb/ t 135/ 6 GTME-](http://WWW.khemgani.Com/vb/t/135/6/GTME-)

[http : WWW ne3mah.com](http://WWW.ne3mah.com)

HTTP /www. Onet. ede. Dz

www/SAOITTAIRE 22-

<http://www.sautalomal.org> 13

<http://schooldz.info/dz/>

-84<http://www.shoushatrading.com/showthread.php?t=644>

-26<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b057.html>

الفهرس

الصفحة	العناوين
1	مقدمة عامة
6	الفصل الأول: ماهية التفاوض الجماعي
6	المبحث الأول: مفهوم التفاوض الجماعي
7	المطلب الأول: تعريف التفاوض الجماعي
8	الفرع الأول: المفاوضة الجماعية في الاتفاقيات و المنظمات للعمل
9	أولاً-تعريف المفاوضة الجماعية في التشريع الدولي
14	ثانياً-تعريف المفاوضة الجماعية في التشريعات الداخلية
19	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي
19	أولاً: التفاوض الجماعي الإلزامي.
25	ثانياً: التفاوض الجماعي الإختياري
26	الفرع الثالث : شروط اللجوء إلى المفاوضة الجماعية
26	أولاً: الشروط المتعلقة بالمفاوضة
29	ثانياً: الشروط الخاصة بأطراف المفاوضة
32	ثالثاً -الشروط الخاصة بالمفاوض
38	المطلب الثاني: مميزات التفاوض الجماعي
39	الفرع الاول: خصائص التفاوض الجماعي
39	أولاً :المفاوضة الجماعية وسيلة
40	ثانياً: المفاوضة وسيلة جماعية
41	ثالثاً:المفاوضة وسيلة مباشرة
41	رابعاً:المفاوضة وسيلة تتوقف على إدارة الأطراف
41	خامساً:التفاوض الجماعي عملية تمارس داخل كل النشاطات
42	الفرع الثاني: أهداف التفاوض الجماعي
46	الفرع الثالث : العوامل المؤثرة على التفاوض الجماعي

47	أولاً : العوامل الخارجية
51	ثانياً: العوامل الداخلية
54	المبحث الثاني : مجالات التفاوض الجماعي
54	المطلب الأول: مستويات وصور التفاوض الجماعي
56	الفرع الأول: المفاوضة على مستوى المؤسسة
57	الفرع الثاني: المفاوضة الجماعية على مستوى الفرع او الفروع
59	الفرع الثالث: مفاوضة الجماعية على مستوى الإقليم
62	الفرع الرابع: المفاوضة على المستوى الوطني
63	المطلب الثاني: صور التفاوض الجماعي
63	الفرع الأول: التفاوض الثنائي
66	الفرع الثاني : التفاوض الثلاثي
71	الفصل الثاني : مجريات التفاوض الجماعي
72	المبحث الأول :إجراءات التفاوض
72	المطلب الأول: الاستعداد للتفاوض
73	الفرع الأول: أساليب التفاوض الجماعي
73	أولاً : المساومة
75	ثانياً: أسلوب الحل المشترك
76	ثالثاً:التفاوض على أساس المصالح
80	الفرع الثاني : استراتيجيات التفاوض
80	أولاً:الاستراتيجيات الرئيسية
81	ثانياً:- الإستراتيجية الفرعية
84	المطلب الثاني :انجاز التفاوض
85	الفرع الأول : التحضير للتفاوض
89	الفرع الثاني: سريان التفاوض
90	أولاً:مرحلة الاستكشاف

90	ثانيا - مرحلة تقديم العروض و الاقتراحات
91	ثالثا:مرحلة المساومة
91	رابعا - التوصل إلى اتفاق وإقرار هذا الاتفاق
92	المبحث الثاني: نهاية التفاوض الجماعي
93	المطلب الأول: تجسيد جهود الأطراف
94	الفرع الأول : نجاح المفاوضة الجماعية
97	الفرع الثاني:فشل المفاوضة الجماعية
98	الفرع الثالث: اجراءات المترتبة عن الإخلال بالتفاوض
100	المطلب الثاني :أثار التفاوض الجماعي
100	الفرع الأول:الانعكاسات الاجتماعية للمفاوضات الجماعية
102	الفرع الثاني:الانعكاسات الاقتصادية للمفاوضة الجماعية
103	الفرع الثالث:انعكاسات التفاوض الجماعي على المشرع
104	خاتمة
106	قائمة المراجع