

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون الخاص



التفاوض الجماعي في قانون العمل

مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق

فرع: قانون خاص.

تخصص: قانون الاعمال.

تحت اشراف الاستاذ:

- عيساوي عزالدين

من إعداد الطالبتين:

- زغار صبرينة

- أمير سهام

لجنة المناقشة:

- الأستاذ: أوسيدهم يوسف..... رئيسا
- الدكتور: عيساوي عز الدين أستاذ محاضر أ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية- مشرفا و مقرا
- الأستاذ: بلول أعمر ممتحنا

السنة الجامعية 2022/2021

الإهداء

ربي قدرني أن اشكر نعمة التي أنعمت علي و على والدي و أن اعمل صالحا ترضاه برحمتك .
إلى التي أهدتني الحياة.....إلى من ربنتي و سقتني من حبها و أرضعتني حنانا .
إلى التي سهرت من أجل راحتني أُمي العزيزة أطال الله في عمرها
"مبركة "

إلى الذي رافقني بإرشاداته و توجيهاته طول مشوار دراستي.....
الذي أهدني هذا العمل.....أبي أطال الله في عمره .
"عبد الله"

إلى رمز المحبة إخواني و أخواتي .
إلى كل أعمامي و عماتي و إلى أخوالي و خالاتي .
إلى كل أصدقاء الدرب و زملاء المدرسة .

"زغارصبرينة"

الإهداء

الحمد و الشكر لله رب العالمين و الصلاة و السلام على اشرف المرسلين، أهدي هذا العمل الذي هو ثمرة جهد سنين إلى روح أخي الصغير "دوين" رحمه الله و اسكنه فسيح جنانه.

إلى نبع الحنان والى احلي ما ينطق بها لساني "أمي" نور عيني و شمس حياتي.....أطال الله في عمرها.

إلى "أبي" الكريم الغالي الذي فنى في دراستي و علمني الحياة و العلم و الأخلاق، و الصبر مفتاح النجاح، أعزه الله و أطال في عمره.

إلى رفقاء دربي، أخي العزيز "ماسينيسا" و أخواتي الغاليات "كهينة" و "ابتسام".

إلى الأصدقاء و الزملاء و الأحباب و الأقارب.

إلى زميلتي في انجاز هذه المذكرة "زغار صبرينة"

أمير سهام

شكر و عرفان

نشكر الله عز وجل الذي هدانا ووفقنا و أعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف " عيساوي عز الدين " ، الذي أسعدنا قبوله الإشراف على مذكرة تخرجنا، و الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته القيمة و خير دليل في مشوار بحثنا فتقبل منا خالص الشكر و التقدير.

كما نشكر جميع أساتذة و دكاترة كلية الحقوق بجامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الذين كانوا و لا زالوا منبرا للعلم و العطاء.

كما نوجه رسالة شكر و عرفان لطاقتهم كلية الحقوق لكل من جامعة الجزائر و جامعة تيزي وزو و جامعة سطيف و خاصة جامعة جيجل، الذين لم يبخلوا علينا بالنصائح.

و في الأخير نتقدم بجزيل الشكر و الاحترام للجنة المناقشة.

قائمة المختصرات:

أولاً: باللغة العربية.

ج . ر : جريدة رسمية.

د . س . ن : دون سنة النشر.

د . م . ج : ديوان المطبوعات الجامعية.

ص : صفحة

ص . ص : من صفحة.....الى صفحة.

ثانياً: باللغة الفرنسية:

O p. cit : ouvrage précédemment cite.

P P : de la page.....a la page.

P : page

مقدمة

تمتد جذور علاقة العمل إلى القانون الروماني والدليل على ذلك العمل الذي يقدمه العبيد لسيده، فعلاقات العمل لم تعرف تنظيمات خاصة بها فالبشرية عرفت العمل بمعناه الواسع منذ عصور خلت وبدون أي ضوابط ولا قواعد.

أغلب علاقات العمل قائمة على الشراكة التي تبين مدى ارتباط العامل بعمله و صاحب العمل بالعامل، بهدف الحد من الصراعات القائمة بين النقابات العمالية و ممثليهم إزالة العلاقات المبنية على القوة و السيطرة و التسلط على العمال ففي القرن 19 تم إنشاء قانون خاص بالعمل ينظم علاقة العمل سواء علاقة داخلية أو خارجية (داخل البلد أو خارجه)، فكل بلد من البلدان لديه قانون خاص به ينظم علاقة العمل.

فالتفاوض الجماعي وسيلة سلمية للمناقشة والحوار و التشاور بين العامل وصاحب العمل إذ تتميز بالسرعة والتطور وذلك نتيجة العلاقات المتشابكة الموجودة بين مختلف النقابات العمالية، وتهدف إلى حل كل النزاعات الناتجة عن العمل وإقرار الشروط اللازمة للقيام بعلاقة عمل فردية، تحديد مدة علاقة العمل، بإضافة إلى معرفة كيفية ممارسة الحق النقابي وإبرام الاتفاقيات الجماعية طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية التي يجب العمل بها.

لذلك اعتبر التفاوض الجماعي لغة رسمية وعصرية لا يمكن تجاهلها في طاولة التفاوض تدل على استمرار التفاوض بين العمال وبين المؤسسات الاقتصادية الذي يجري بين نقابات العمال أو ممثليهم بهدف وضع حدا للنزاع الجماعي قائم على التفاهم المشترك والاحترام المتبادل، وقد أصبح جزءا من قانون العمل نظرا للآليات التي تسمح له بتنظيم ظروف و شروط العمل.

إن التفاوض الجماعي أسلوب سلمي يميز المجال الاجتماعي نظرا لمكانته في تنظيم العلاقات المهنية و تحقيق السلم الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل.

يستمد مصادره من مختلف المواثيق والاتفاقيات والتوصيات الدولية، كما يمكن الاعتماد على التفاوض الجماعي من اجل مساندة التحولات الاقتصادية العمالية من خلال إبرام الاتفاقيات العمالية التي تتم بالمحاورة والمناقشة دون تدخل المشرع لتعديل النصوص القانونية المنظمة لعلاقة العمل.

وعليه نظرا للأهمية البالغة للتفاوض الجماعي فإن المشرع الجزائري نظمه من خلال الباب السادس.

السادس من القانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، حيث ذكر من خلال هذا الباب الأحكام القانونية المتعلقة بالتفاوض الجماعي و أهميته، مما أدى إلى طرح الإشكالية التالية.

إلى أي مدى يمكن الحفاظ على استقرار علاقات العمل في ظل نظام التعاقد مبنى على التفاوض الجماعي؟

ولإجابة عن هذا التساؤل قسمنا موضوع بحثنا إلى فصلين، تناولنا التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ على استقرار علاقات العمل (الفصل الأول)، والتفاوض الجماعي كآلية لتسوية المنازعات الجماعية (الفصل الثاني).

الفصل الأول

التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ

على استقرار علاقات العمل

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لحل النزاعات التي قد تنشأ بين العمال وأصحاب العمل من أجل تحسين ظروفهم في العمل وذلك من أجل تلبية مطالبهم من بينها الأجور، ساعات العمل، مدة العمل، إذ يعد التفاوض الجماعي حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال والتي تنص عليها المادة 05 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وهذه الحقوق تتمثل في:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن و طب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من النزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب¹

التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار و التشاور الذي يتم بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال و بين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف تحسين ظروفهم في العمل. يحتل التفاوض الجماعي مكانة عالية في تنظيم العلاقات المهنية، كونه يعتبر أسلوب سلمي متحضر في المجال الاجتماعي، إذ أن للتفاوض الجماعي أهمية بالغة في مجال علاقات العمل حيث يؤدي نجاحها إلى استقرار هذه العلاقات.

يحاول التفاوض الجماعي الابتعاد عن وسائل الضغط التي قد لا تؤدي إلى تحقيق أهداف طرفي العلاقة في العمل، وكونه يعتبر وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي (المبحث الأول).

أصبح التفاوض الجماعي يشكل جزءا من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط وظروف عملهم، لذا تعمل كل دولة على وضع آليات التفاوض الجماعي التي تراها مناسبة لظروفها في العمل (المبحث الثاني).

¹ - المادة 5 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل، ج ر عدد مؤرخ في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

المبحث الأول

ماهية التفاوض الجماعي في قانون العمل

تقوم علاقة العمل في مختلف البلدان على التفاوض الجماعي حيث إن التطور الاقتصادي و التكنولوجي والصناعي أدى إلى إنشاء صراع بين طرفي علاقة العمل، لذلك اعتبر التفاوض كأداة لتطور علاقة العمل هذا ما أثر على الحياة المهنية والاجتماعية للعمال من خلال الخصائص والأهمية التي يحتويها التفاوض الجماعي للعمل (المطلب الأول)، وانعقاد علاقة العمل الجماعي سواء كان في المؤسسة أو خارج المؤسسة أو داخل البلد أو خارج البلد لذلك يجب توفر عدة شروط لإقامة علاقة العمل حيث هذه الشروط تنتج عنه آثار كثيرة وعديدة للتفاوض (المطلب الثاني).

المطلب الأول

خصائص التفاوض الجماعي و أهميته

يمتاز التفاوض الجماعي بمجموعة من الخصائص نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح له بتنظيم علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل (الفرع الأول)، فالتفاوض يحقق مبدأ التكافؤ بين العمال و أصحاب العمل وذلك من خلال أهمية التفاوض الجماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

خصائص التفاوض الجماعي

تتمثل خصائص التفاوض الجماعي بأنه وسيلة سلمية (أولا)، التي تمنح حرية لأطراف التفاوض باعتبارها وسيلة اختيارية (ثانيا)، حيث تجمع بين العامل و صاحب العمل كونها وسيلة جماعية (ثالثا) ووسيلة مباشرة (رابعا).

أولا: التفاوض الجماعي وسيلة سلمية

التفاوض الجماعي وسيلة سلمية تنظم شروط العمل وتسعى إلى تحقيق العدالة والسلم في العلاقة العمل الاجتماعية و محاربة كل الصراعات والخلافات الناتجة عن العمل دون اللجوء إلى وسائل غير قانونية يتأثر بها العامل وصاحب العمل² ، وأيضا تتمثل في تلك المناقشات والحوارات التي تدور بين

² - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، الطبعة الأولى، دار الهدى للنشر و التوزيع، عين مليلة الجزائر، 2013،

أعضاء التفاوض الجماعي من اجل الحفاظ على العلاقة الودية و الثقة المتبادلة بين العمال، وعادة ما يلجأ إلى طرق أخرى مثل الإضراب وغلق المؤسسة التي تعتبر من الوسائل غير سلمية³.

ثانيا: التفاوض الجماعي وسيلة اختيارية

يتضح أن وسيلة اختيارية ليست إلزامية ولا إجبارية بل هي وسيلة حرة تعطي الحرية للما أطراف في التفاوض وتحسيهم بأهمية التفاوض الجماعي بين العامل وصاحب العمل، فالمشعر الجزائري أعطى حرية في التفاوض الجماعي ولم يجعل التفاوض إلزامي وإجباري إذ لم يحدد المدة اللازمة للتفاوض بل إطراف التفاوض هم الذين يقومون بتحديد مدة التفاوض⁴.

نقوم بتحسس أطراف التفاوض بمدى أهميته من اجل اللجوء إلى التفاوض الجماعي، فالمشعر الجزائري ترك حرية للأطراف في التفاوض و تقدير ذلك متى توفرت شروط التفاوض ومسائل تحتاج إلى تفاوض لأنه لا يمكن التفاوض في المسائل ليست داخل حيز التنظيم فيجتمعون للتشاور و النقاش من اجل الوصول إلى الحل المناسب على شكل اتفاق جماعي تحقق مصالح العمال كافة، و هذا ما نص عليه المادة 4 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري⁵.

ثالثا: التفاوض الجماعي وسيلة جماعية

تعتبر من أهم الآليات النقابية العمالية إذ تتشأ للدفاع عن مصالح العمال لتحقيق مطالبهم و تعد عنصر جوهري للعمل النقابي، وتهدف إلى تحسين ظروف العمل والتعاون بين أطراف العمال وتسوية النزاعات بينهم⁶، حيث تعد الوسيلة الجماعية من بين الحوارات والمناقشات التي تدور بين العامل و صاحب العمل، فالصفة الجماعية مطلوبة تجعل بينهم مصلحة مهنية مشتركة كونه إجراء قانوني لا يمكن

³- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014. ص 38.

⁴- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، المرجع نفسه، ص39.

⁵- المادة 4 "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة، داخل الهيئة المستخدمة.....تحدد كفيات تطبيق هذه المادة لا سيما دورية الاجتماعات و الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال"

⁶- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق ص161.

مخالفته أو الاستغناء عنه مهما كانت ظروف التفاوض حيث يتميز عن باقي العقود الأخرى كونه إجراء شكلي لا يمكن الاستغناء عنه يستلزم الكتابة والإيداع فتخلفه يؤدي ببطان التفاوض.⁷

تحقق الاتفاقية الجماعية التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال وأصحاب العمل بتحقيق نوع من التوازن والقوة الاجتماعية والاقتصادية معا لأصحاب العمل، وتساعد على التكيف والملائمة مع ظروف المؤسسة ليصبح التفاوض الجماعي وسيلة لمسايرة تطورات في شتى الميادين وتنظيم المسائل المهنية.⁸

تعد الاتفاقية الجماعية وثيقة السلم الاجتماعي في عالم الشغل فإعدادها وضبط أحكامها تحقق التوازن والاستقرار بين مصالح الشركاء الاجتماعيين.⁹

رابعاً: التفاوض الاجتماعي وسيلة مباشرة

تتميز بالمباشرة في الحوار والنقاش بين طرفي المنازعات الجماعية سواء كان بين ممثلين أو المنتخبين من طرف العمال وبين العامل وصاحب العمل للمشاورة وإبداء الآراء حول موضوع المتفاوض عليه من أجل الوصول إلى حل النزاعات المتبادلة بين أطراف العمل إذ تعتبر الإجراءات إلزامية في بعض الدول.¹⁰

تقوم الوسيلة المباشرة بين طرفي العمال مباشرة دون الاستعانة بالطرف الثالث في المفاوضات الجماعية، وما يميز هذه الوسيلة أنها تجعل بين أطراف التفاوض أمراً سهلاً للتفاوض، وتأخذ صور متعددة في التوثيق أو الوساطة أو الحكم في التحكيم.¹¹

الفرع الثاني

أهمية التفاوض الجماعي

تبرز أهمية التفاوض الجماعي في كونه أداة نقابية و سلمية و حضارية تساهم في تغيير حياة المجتمع وسلوكا تهم العلمي والإنتاجي، وإذ تهدف على المحافظة على السلم الاجتماعي خاصة في نطاق

⁷- بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائري. المرجع السابق ص45.

⁸- خلفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية للنشر والتوزيع الجزائر ،2016، ص 138.

⁹- خلفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري، المرجع نفسه، ص 138.

¹⁰- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي ، المرجع السابق ص 161.

¹¹- بلعبدون عبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 42.

العمل سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها أو بين أطراف العمل، إذ تبرز أهمية التفاوض من خلال تحديد وظائفه (أولا) وأهدافه (ثانيا).

أولا: وظائف التفاوض الجماعي

تتعدد وظائف التفاوض بالتعدد مجالات العمل فهناك ما يتعلق بشروط العمل وظروفه ومنها ما يتعلق بضبط آليات تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية، وباعتبار التفاوض الجماعي وسيلة سلمية دائمة ومستمرة فهي تقوم بتحديد شروط وظروف العمل، وأيضا تعتبر من بين الأحكام التي توصل إليها أطراف النصوص القانونية المعمولة بها وظروف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة.¹²

حدد المشرع الجزائري في المادة 120 من القانون رقم 90-11 إن كل العناصر والموضوعات التي يجب التفاوض عليها، تتمثل هذه العناصر في الأجرة، ساعات العمل، المردودية، الوقاية الصحية والأمن من الإخطار التي يتعرض لها العامل، أما المشرعين الدول العربية أضاف موضوع ضمان اجتماعي إلى شروط العمل التي صرح بها المشرع الجزائري في المادة 120 من القانون العمل وصرح بنفس الفكرة المشرع الفرنسي.¹³

إن الوقاية من منازعات العمل وضبط آليات تسويتها تؤدي إلى تحقيق السلم فبالعلاقة الموجودة بين العامل و صاحب العمل لذلك يجب على الهيئات التنظيمية التدخل من اجل تسويتها وإيجاد الحلول التي ترضي الجميع وبطرق ودية.¹⁴

ثانيا: أهداف التفاوض الجماعي

يهدف التفاوض الجماعي إلى تحقيق السلم والاستقرار الاجتماعي إذ يعتبر التفاوض الجماعي أكثر فعالا في المجتمع باعتبار هي سن مختلف الأنشطة، فاستقراره يؤدي إلى استقرار المجتمع وعدم استقراره يؤدي إلى عدم تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين، لذلك يساهم التفاوض الاجتماعي في تحديد ظروف

¹²- بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائري، المرجع نفسه ، ص43.

¹³- المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل، السالف الذكر .

¹⁴- بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائري، المرجع السابق. ص 44.

وشروط العمل مع وضع آليات لتسويتها، وأيضا يعتبر تكميل لتشريع وهو عبارة عن مجموعة من القواعد والأحكام العامة والمجردة التي تحكم المسائل العامة.¹⁵

" تتجلى أهداف التفاوض الجماعي في تحسين أداء الشركاء الاجتماعيين والعمال عن طريق:

- تمثيل نقابي،
- تحسين علاقة العمل الفردية والجماعية،
- تفعيل دور المؤسسة في ضبط مفاهيم النظام الداخلي،
- تحسين المردودية وإنتاجية المؤسسة في قطاعات خاصة"¹⁶

المطلب الثاني

موقف المشرع الجزائري في التفاوض الجماعي

صدرت عدة قوانين ونصوص في مجال العمل، وهناك تلك المتعلقة بالمبادئ العامة لتنظيم علاقات العمل، وأيضا تلك المتعلقة بكيفيات ممارسة الحقوق الأساسية كالحق في التفاوض الجماعي والحق النقابي، وكذلك تحديد آليات تجسد حق التفاوض (فرع أول)

تنقسم هذه القوانين، الصادرة في مجال العمل في الجزائر إلى مرحلتين الأولى في إطار النظام الاشتراكي الموجه والتي تم العمل بها إلى غاية 1989 م ثم تأتي المرحلة الثانية التي عرفت إصلاحات جذرية في المجال الاقتصادي والاجتماعي (فرع ثاني).

الفرع الأول

مرحلة ما بين 1971 - 1990

يعتبر الأمر رقم 71 - 74 أو الأمر أقيم لتنظيم علاقات العمل المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث كانت الدولة تعتبر العامل بأنه هو المسير والمنتج في آن واحد كما نجد أن هذا الأمر

¹⁵- يعيش هدي، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ، مذكرة لنيل شهادة الماستر بالحقوق، العلوم السياسية/ جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية/ 2017، 2018، ص 19.

¹⁶- طيطوش فتحي، محاضرة في إطار قانون التفاوض الجماعي في التشريع العمل الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، الجزائر، 2019، ص 09.

ركز فقط على كيفية تنظيم علاقات العمل في القطاع العام دون الخاص ولم يتناول موضوع الحق في التفاوض الجماعي.¹⁷

صدر بعدها الأمر 71 - 31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وفيه اعترف للقطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي وكذا حق إبرام الاتفاقيات الجماعية.¹⁸

جاء الأمر 75 - 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، إذ يمنح للعمال الحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية.¹⁹

جاءت بعدها أحكام القانون 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، حيث كرس الأحكام التي تضمنها كل من الأمر 71 - 74 والأمر 71 - 75 وكذلك أحكام القانون 75 - 31 وذلك لمسايرة المبادئ التي تضمنها النظام الاقتصادي الخاص لكون الدولة هي المسيرة والمنظمة لعلاقات العمل في هذه المرحلة.²⁰

صدر قانون 82 - 06 مؤرخ في 27 فبراير 1982 الذي ينظم علاقات العمل الفردية.²¹ كما جاء مرسوم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث ألغيت الأحكام الواردة في القانون 78 - 12 بعد صدور قانون 90 - 11 الذي تضمن أحكام جديدة متعلقة بقانون العمل.²²

¹⁷- أمر رقم 74/71 ، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، متضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ج.ر. ، عدد 101 ، صادر في 13 ديسمبر 1971 ، ص 1736 ، هذا الأمر ملغى.

¹⁸- أمر رقم 75/71 ، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، متضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص ، ج.ر. ، عدد 101 ، صادر في 13 ديسمبر 1971 ، ص 1741 ، هذا الأمر ملغى.

¹⁹- أمر رقم 31/75 ، مؤرخ في 29 أبريل 1975 ، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج.ر. ، عدد 39 ، صادر في 16 ديسمبر 1975 ، ص 527.

²⁰- أمر رقم 12/78 ، مؤرخ في 5 نوفمبر 1978 ، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر. عدد 32 ، صادر في 8 ديسمبر 1978 ، ص 457.

²¹- أمر رقم 06/82 ، مؤرخ في 27 فيفري 1982 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية ، ج.ر. ، عدد 09 ، صادر في 2 ديسمبر 1982 ، ص 457.

²²- أمر رقم 302/82 ، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج.ر. ، عدد 73 ، صادر في 26 ديسمبر 1982 .

22 أمر رقم 302/82 ، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج . ر ، عدد 73 ، صادر في 26 ديسمبر 1982 .

الفرع الثاني

مرحلة صدور قانون 90 - 11

عرفت الجزائر عدة تحولات منها السياسية والاقتصادية وهذا نتيجة للأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، حيث أدت إلى تراجع الأوضاع الاجتماعية.²³
تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه وانتهجت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب من أجل تنظيم المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية، إذ فضلت التدخل في الحدود التي تكون لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط.²⁴

الفرع الثالث

موقف التشريعات الأخرى

يلزم صاحب العمل على القيام بالتفاوض الجماعي، إذ أنّ المشرع الفرنسي لم يقدم تعريفا للتفاوض الجماعي، لذا شهد التفاوض الجماعي اختلاف في آراء التشريعات خاصة في التشريع الفرنسي (أولا).

تتاول المشرع المصري موضوع التفاوض الجماعي، كما أنه قدم له تعريفا منفصلا عن الاتفاقيات الجماعية (ثانيا).

أولا: المشرع الفرنسي

تعد فرنسا من أوائل الدول التي اعترفت بمشروعية حقّ العمال في تكوين النقابات العمالية، إذ أصبح التفاوض الجماعي من أهم وسائل العمل النقابي.²⁵
صدرت قوانين تجعل التفاوض الجماعي إلزامي داخل المؤسسة ومن أهم هذه القوانين القانون

²³- يعيش هدى ذ، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ ، مرجع سابق ، ص 13.

²⁴- يعيش هدى ، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ ، مرجع نفسه ، ص 13.

²⁵ - Guardelli (L) , La négociation collective entremise endroit français et anglaiscompares , Thèse deDoctorat , paris II , 1999, P 44.

رقم 82-957 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1982 والذي أدرجته تعديلاته في المادة 132 من قانون العمل الفرنسي الذي كرس مبدأ إلزامية التفاوض السنوي مع النقابة العمالية المعنية فيما يخص الأجور، ساعات العمل، مدة العمل.²⁶

ثانياً: المشرع المصري

قام قانون العمل المصري بتحديد مستويات التي تتمّ فيها المفاوضات الجماعية، إذ قد تكون على المستوى الإقليمي أو الوطني، لذا على صاحب العمل بتقديم ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات خاصة بالمنشأة.²⁷

لم يحدد المشرع المصري طبيعة المفاوضات الجماعية من حيث أنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط وظروف علاقات العمل، وأيضاً تمّ التطرق إلى عناصرها وأهدافها وأطرافها.²⁸

المبحث الثاني

آليات التفاوض الجماعي

يعد التفاوض الجماعي وسيلة قانونية، ففي بعض الدول أصبحت تركز السياسات الاجتماعية على البحث على الاتفاقيات، بهدف التفاوض الجماعي إلى إبراز مستويات التفاوض (المطلب الأول)، و الشروط وآثاره التي يتضمنها التفاوض الجماعي (المطلب الثاني).

²⁶- مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2014 ، ص 13.

²⁷- مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، المرجع نفسه، ص 14.

²⁸- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط ، المرجع نفسه، ص 14.

المطلب الأول

مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته

عرف التفاوض الجماعي في عدة دول وذلك بعدة مستويات خاصة بالتفاوض الجماعي في العمل فكل مستويات التفاوض الجماعي مبنية على مدى قوة ومصالح وأهداف وآليات الأطراف المشمولة (الفرع الأول)، ويختلف باختلاف موضوعات التي يشملها جميع أطراف التفاوض (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مستويات التفاوض الجماعي

تتعدد مستويات التفاوض بتعدد المجالات التي يشملها خاصة في نطاق العمل الجماعي والعمل الفردي وذلك على مستوى المؤسسة (أولاً) و قطاع المهني (ثانياً) ، وعلى مستوى الاقليم (ثالثاً) والوطني(رابعاً).

أولاً : التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة من أقدم المستويات التفاوض الجماعي فقد اقتصر على حل النزاعات الناشئة داخل المؤسسة و بين العامل وصاحب العمل. خاصة عند غياب المنظمات النقابية و ذلك لسهولة التفاوض وهذا ما جعله أكثر انتشاراً فبالجزائر، حيث يتطلب التفاوض داخل المؤسسة وجود عدة منظمًا تتمثل كل منظمة طرف من أطراف التفاوض وهي من الأمور التي تخص المؤسسة.²⁹ يؤدي التفاوض الجماعي داخل المؤسسة بأصحاب العمل إلى الإدلاء بالآراء و الحلول المناسبة لحل مختلف النزاعات الناتجة عن العمل سواء كان بين العامل و صاحب العمل أو المنظمات النقابية و التي يفترض على العامل معرفتها ، نص المشرع الجزائري على هذا النوع من التفاوض رغم نقص التجربة في مجالاً لتفاوض الجماعي، وذلك لعدة أسباب منها سهولة هذا النوع من التفاوض لحل المشاكل و النزاعات المطروحة للتفاوض.³⁰

يضع التفاوض الجماعي آليات من أجل حل وتجنب المنازعات الناتجة في مؤسسة العمل سواء اجتماعية أو فردية، تناولت هذه الوظيفة عدة صور المنازعات العمل الفردية والجماعية التي تثار حول مخالفة بنود عقد العمل إذ لا يمكن تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين وذلك طبقاً لمقتضيات

²⁹- بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، المرجع السابق ص 71 .

³⁰- يعيش هدى، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ ، المرجع السابق ، ص 24.

المادة 106 من القانون المدني لكن يمكن أن يختلف باختلاف خصائصه باعتباره عقد متوالي التنفيذ.³¹ تعتبر فكرة المواطنة داخل المؤسسة وسيلة الوقاية من النزاعات العمل، فعلاقة العمل بين الطرفين تكون مبنية بمصالح متعارضة، إذ يسعى كل طرفين إلى تحقيق هدفه دون المساس بكرامة الآخر، فصاحب العمل يعمل من أجل تحقيق الربح بأقل تكلفة أما العامل يعمل جاهدا من أجل كسب عيشه (مقابل أجره)، في إطار فكرة المواطنة داخل مؤسسة إلى تكريس الديمقراطية الاقتصادية.³² تعد الدولة المسؤولة عن ضمان حق العامل باتخاذها لخطوات تضمن هذا الحق، مثل دفع الأجور و المساواة مع بقية العمال وتكيف بصحته وتحديد ساعات العمل وهذا ما أقرت به الجزائر في النصوص القانونية والتنظيمية سنة 1990.³³

أصدرت منظمة العمل الدولية عدد توصيات بالنسبة لتفاوض على مستوى المؤسسة فالتوصية رقم 94 التي نصت على ضرورة اتخاذ خطوات مناسبة للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل و العامل داخل المؤسسة خاصة في المسائل ذات الأهمية المشتركة التي لا يمكن إدخالها ضمن التفاوض الجماعي، توصية 129 التي نصت على أهمية اتخاذ جوا مناسباً للتفاهم و الثقة المتبادلة بين المؤسسة و العمال حول موضوعات تخص شؤون إدارة المؤسسة وظروف العمال الاقتصادية، الاجتماعية، إما التوصية 132 المتعلقة بفحص الشكاوي من أجل حلها وضرورة إتباعا لأسلوب الوقائي في المطالب الجماعية وفق إجراءات فعالة دون منع العامل من تقديم الشكاوي إلى السلطات المختصة الإدارية أو القضائية مباشرة.³⁴

ثانيا: التفاوض الجماعي على مستوى القطاع المهني:

تكون على مستوى المنظمات النقابية التي تمثل عمال القطاع المهني حيث يتطلب وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال وأصحاب العمل إذ تتمتع بنسبة عالية من التمثيل القانوني على هذا المستوى،

³¹- المادة 106 "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون".

³²- بلعبدون عواد، دور التفاوض الاجتماعي في دعم السلم الاجتماعي الجزائري، المرجع السابق، ص 47.

³³- بلعبدون عواد، دور التفاوض الاجتماعي في دعم السلم الاجتماعي الجزائري، ص 48.

³⁴- بلعبدون عواد، محاضرات في التفاوض الثنائي للأطراف ومستوياته، كلية حقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم الجزائري،

فالتفاوض داخل القطاع المهني من بين الاختصاصات الحصرية الأكثر تمثيلا للعمال على الصعيد الوطني.³⁵

أكد المشرع الجزائري على حرية انتخاب الأعضاء التي تمثل جماعة من العمال في المفاوضات الجماعية، وذلك في حالة عدم وجود تنظيم نقابي.

يؤدي هذا النوع من التفاوض الجماعي إلى إلغاء المناقشة الاقتصادية بين مؤسسات القطاع الواحد واستقرار علاقة العمل وذلك بتوفير الشروط اللازمة عند مخالفتها للقوانين السارية والنظام العام، فالمشرع الجزائري نص على هذا النوع من التفاوض ففي سنة 1997 شهد رفع في مستوى التفاوض من المستوى القاعدي إلى المستوى القطاعي، فقد بلغ عدد الاتفاقيات ما يقارب 55 اتفاقية وذلك في سنة 2008 و 2010.³⁶

ثالثا: التفاوض الجماعي على مستوى الإقليم

يلجأ العمال إلى هذا النوع من التفاوض نظرا لل صعوبات التي تواجهه في مؤسسات العمل إلا انه يتم في رقعة جغرافية معينة فكل مؤسسات التفاوض تنتمي إلى قطاع مهني واحد بغية تحقيق شروط العمل كاتفاق نقابات عمالية التي تمثل في المنظمة والمناقشة الاقتصادية.³⁷

أشارت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 271/91 إلى "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من اجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها " بمعنى أن لكل إقليم دائرة مخصصة في إدارة شؤون العمل، وذلك بوضع مفتشية العمل عليه يسيرها رئيس الدائرة.³⁸

يعتبر النظام الفرنسي المصالحة جزء من محكمة العمل، إذ يوجد فيه مكتب خاص بالمصالحة و

³⁵- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية تفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع سابق ص 37.

³⁶- شعلال حسيبة ، بوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة اكلي محند الحاج ، البويرة ، 2017 ، ص 21.

³⁷- شعلال حسيبة، بوراس تسعديت ، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون ، المرجع نفسه ، ص 22.

³⁸- مرسوم التنفيذي 91-271 المؤرخ في 10 اوت 1991 يتضمن تحديد صلاحيات الاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38 ، اوت 1991.

آخر للحكم، إذ هذا التنظيم لا يستطيع القيام بمهامه على أكمل وجه نظرا لبشاعة الإقليم مما أدى إلى تعدد وتنوع القطاعات المهنية.³⁹

رابعاً: التفاوض الجماعي على مستوى الوطني

يقوم التفاوض الجماعي بين المنظمات النقابية المركزية التي تمثل العمال وأصحاب العمل على المستوى الوطني لذلك يقف على وجود منظمات نقابية مركزية قوية التنظيم والفعالية خاصة منظمات العمال، يهدف هذا التفاوض إلى تحقيق السلم الاجتماعي على مستوى الاقتصادي لذلك يعتبر الدافع الأساسي لتنشيط الحياة الاقتصادية في الجزائر انعقدت اتفاقيات ثلاثية بلغ عددها 15 لقاء من سنة 1990 إلى 2013 التي تحتوي على كل ما يتعلق بالعمل وأصحاب العمل.⁴⁰

الفرع الثاني

موضوعات التفاوض الجماعي

يكون موضوع التفاوض الجماعي متعلق ومرتبط بالعمل وتختلف باختلاف مكان التفاوض ومن دولة إلى أخرى فمكان التفاوض والدولة التي تم فيها التفاوض هما اللذان يقومان بتحديد مواضيع التي يجب على العامل القيام بعملية التفاوض وبداية من التفاوض يتم تحديد عدة أسس يستأنس عليها التفاوض الجماعي.⁴¹

لا يمكن التفاوض في مواضيع مخالفة للنظام العام الذي يسري في قانون العمل فكل المواضيع التي يتم التفاوض فيها يجب أن تكون ضمن دائرة العمل وكل ما يتعلق بالعمل إذ يختلف من دولة إلى أخرى، فموضوعات التفاوض الجماعي من أكثر الجوانب تطور وذلك بدءاً من نشأته، فيقتصر على الأجور والعمل والراحة والعطل والأمن الصحي، خاصة ساعات العمل التي تنشأ الصراع بين العمال لتمدد إلى علاقة العمل والجماعية والفردية.⁴²

يتسع التفاوض الجماعي ليشمل كافة الموضوعات والجوانب في حالة منع العمال حرية التفاوض،

³⁹- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في تشريع الجزائري، الجزء الأول ، علاقة العمل الفردية، و.م.ج الجزائري، 1998، ص 96.

⁴⁰- يعيش هدى، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ، المرجع السابق، ص 25.

⁴¹- يعيش هدى، التفاوض الجماعي، كآلية للحفاظ، المرجع السابق ص 25.

⁴²- يعيش هدى، التفاوض الجماعي ، كآلية للحفاظ، المرجع نفسه ، ص 26.

وهذا ما جعله يتبع منهج خاص به عند وجود نظام خاص بمؤسسة العمل، فالقانون الفرنسي قرر الالتزام بالتفاوض السنوي حول الأجور و كل ما يتعلق بالعمل و ذلك على مستوى المنشأ و موضوع التكوين على مستوى القطاع المهني، الأمر أدى إلى ضرورة التفاوض و جعلها قضية حتمية تتكرر كل سنة مع احترام آراء العمال والحفاظ على حقوقهم دون المساس بكرامتهم.⁴³

أشار المشرع الجزائري في المادة 4 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث نص على ".....و يدرسون فيها واقع العلامات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة " بمعنى يجب على كل عامل أن يتمتع بالحرية في العمل و القيام بكل مهامه على أكمل واجب داخل الهيئة المستخدمة.⁴⁴

لقد فصل المشرع الجزائري في المادة 120 من قانون العمل كل المواضيع التي يجب التفاوض عليها ومن بين هذه المواضيع نجد:

- التصنيف المهني.
- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- كفاءات مكافئة فئات العمال المعنيين على المردود.
- تحديد النفقات المصرفية.
- فترة التجريب والإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط.
- التغييبات الخاصة.

⁴³- يعيش هدى، التفاوض الجماعي كألية للحفاظ، المرجع نفسه، 26.

⁴⁴- المادة 120 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر عدد 06، فيفري 1991 المعدل و المتمم-20.

- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية وكيفية تصديرها أو مراجعتها أو نقضها.⁴⁵

لم يكتفي المشرع الجزائري بهذه الموضوعات بل أضاف موضوعات أخرى مثل التفاوض حول شروط وظروف العمل و علاقة العمل.⁴⁶

المطلب الثاني

شروط وآثار التفاوض الجماعي

يتضح أن عملية التفاوض لا تتجح دون توفر مجموعة من الشروط خاصة في موضوع التفاوض الجماعي والأطراف التي تتولى عملية الجلوس إلى طاولة التفاوض، هذا ما جعله يتميز عن غيره بمجموعة من الوسائل، ونظرا لأسلوب الذي ينظم العلاقات المهنية وتحسينها وتحقيق السلم الاجتماعي ومما أدى إلى توفر مجموعة من الشروط (الفرع الأول)، وإنتاج آثارا (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من أهم آليات تحسين ظروف العمل و تنظيم شروطه كذا تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، فأطراف التفاوض الجماعي هم العمال وأصحاب العمل، كما قد تكون الدولة طرفا في عملية التفاوض الجماعي في حين اعتبارها صاحب العمل، وذلك من خلال ممارستها للأنشطة الاقتصادية، إذا هناك شروط عامة إذ تكون متعلقة بممثلي هؤلاء الأطراف التفاوض الجماعي (أولا)، حيث يتمتع طرفي التفاوض الجماعي كذلك بشروط خاصة التي تكون متعلقة بالعمال وأصحاب العمل (ثانيا) .

أولا: الشروط العامة المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي

حدد المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي وهم العمال وصاحب العمل، إذ نصت المادة

⁴⁵- المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، السالف الذكر .

⁴⁶- يعيش هدى، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ، المرجع السابق ص 27 - ص 28

114 من القانون 90-11: تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى⁴⁷.
ليكون العامل طرفا في التفاوض الجماعي لا بد من توفر مجموعة من الشروط وهي:
- أن يكون عاملا: يلزم على العامل أن يتمتع بصفة العامل لكي يتمكن له للدخول في التفاوض الجماعي،⁴⁸ وجاء تعريف العامل في المادة 2 من قانون 11/90 بأنه هو كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم و لا يهم إذا كان ذكر أو أنثى، وطنيا أو أجنبيا أو العمل الذي يقوم به يدويا أو ذهنيا.⁴⁹

- أن يكون في علاقة عمل:

إذا كان شخص لا يرتبط بعلاقة عمل فإنه لا يمكن له أن يكون طرفا في التفاوض، فعلاقة العمل تحتوي على 3 عناصر وهي: عنصر العمل، الأجر و التبعية.⁵⁰

يسمح للعمال بالانضمام إلى عملية التفاوض الجماعي إذ يشترط أن يكون علاقة العمل خاضعة لأحكام قانون العمل، وهذا ما أكده المشرع الجزائري عندما استثنى بعض الفئات عن تطبيق قانون العمل⁵¹ نص عليها في المادة 3 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "يخضع المستخدمون المدنيون أو العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات، ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة." ومن هنا يتبين أن التفاوض الجماعي جزء من قانون العمل، وكذا يعتبر حق على العمال في المؤسسة وكذا حق على الموظفين على الإدارة بصفة عامة لممارسة التفاوض الجماعي في علاقة العمل.⁵²

⁴⁷- المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

⁴⁸- أحمد حسن البرعي، التنظيم القانوني للتشاور و التعاون و للمفاوضة الجماعية، جامعة ، بور سعيد، الجزائر ، 1999 ، ص60.

⁴⁹- المادة 2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

⁵⁰- أحمد حسن البرعي، التنظيم القانوني للتشاور و التعاون و للمفاوضة الجماعية، المرجع سابق، ص 129.

⁵¹- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 ص 254.

⁵²- المادة 3 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

تتوفر عند أصحاب العمل باعتبارهم طرفا ثانيا في عملية التفاوض الجماعي، إذ إن التفاوض الجماعي يكون بين العمال أو منظماتهم من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة أخرى.⁵³ إنَّ المشرع الجزائري قد ذكر في نص المادة 114 من القانون 11/90: "تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو المنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى".⁵⁴ إنَّ صاحب العمل عند وجوده كطرف ثاني في التفاوض الجماعي يعد أمر ضروري و مطلوب في كل مستويات التفاوض الجماعي، فإذا كان التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة فصاحب العمل يكون بصفة فردية، كما قد يكون بصفة جماعية في باقي المستويات.⁵⁵ يلزم على صاحب العمل لكي يكون طرفا في التفاوض الجماعي لا بد من توفر مجموعة من الشروط و هي:

- أن يكون صاحب عمل: يكون لصاحب العمل له سلطة التبعية والإشراف والتوجيه، وكما يستلزم أن يكون مالك للمؤسسة، وجاء تعريفه في المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: " كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يستخدم عملا لحسابه الخاص".⁵⁶
 - أن يستخدم عمالا: يعتبر العمال طرفا ثانيا في عملية التفاوض، لذا يشترط على صاحب العمل أن يمارس خدمة ما داخل المؤسسة إذ تجمع بين العمال عدة مصالح مشتركة مثل: مسألة الأجور، ساعات العمل، وأيام الراحة والحماية الاجتماعية.⁵⁷
- أن تكون علاقة العمل خاضعة لقانون العمل:

تنص المادة 8 من القانون 11/90 على انه " تتسأ علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي ، و تقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم م. و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل" ، إذ

⁵³- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 ص 254.

⁵⁴- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، المرجع سابق، ص 132.

⁵⁵- المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

⁵⁶- المادة 2 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

⁵⁷- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، المرجع سابق، ص 132.

يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة في حالة انعدام عقد عمل مكتوب، كما قد تكون علاقة العمل منتمية بقوة القانون بانقضاء اجل عقد العمل المحدد المدة.⁵⁸

ثانيا: الشروط الخاصة المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي:

يجري التفاوض الجماعي بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، فنشأة العمل النقابي تعتبر أهم وسيلة التي يمتلكها العمال للدفاع عن حقوقهم مثل: تحسين شروطهم في العمل.⁵⁹

اعترف المشرع الجزائري بالنقابة في نص المادة 16 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه: "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية بالأهلية المدنية بمجرد تأسيسه ويمكنه أن يقوم بإبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه."⁶⁰

أكد المشرع الجزائري دور النقابة من خلال تحديد الصلاحيات التي تتمتع بها النقابات التمثيلية من خلال المادة 38 من قانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تنص على انه: "تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:⁶¹

- المشاركة في مفاوضات والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
 - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- يمكن للعمال وأصحاب العمل و المهنيين أن يشكلوا أكثر من نقابة واحدة، حتى لو تعلق الأمر بأشخاص من نفس المهنة أو الإقليم أو محل العمل.⁶²

كرس القانون 11/90 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي حيث خصص الباب الأول لتأكيد على تمتع كل من العمال وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى مهنة واحدة، أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا منظمات نقابات تتولى الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.⁶³

⁵⁸- المادة 8 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقة العمل، السابق الذكر.

⁵⁹- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، المرجع نفسه، ص 132

⁶⁰- المادة 16 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل و متمم.

⁶¹- المادة 38 من قانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

⁶²- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، المرجع سابق ص 149.

⁶³- قانون 11/90 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني

آثار التفاوض الجماعي

تتجلى آثار التفاوض في إبرام اتفاقية الجماعية للعمل خاصة في العلاقات العمل الجماعية فإبرامها يؤدي إلى نجاح واستقرار هذه العلاقة، وبالتالي يؤدي إلى استقرار المجتمع واستقرار السلم و الأمن الاجتماعي وتجنب كل العوائق التي تتسبب في إنشاء مختلف النزاعات الناتجة عن العمل داخل المؤسسة، لذلك نجد أن المنظمات الدولية اهتمت بتنظيمها ووضع أسس وقواعد تبقى عليها الاتفاقية بشرط أن تضمن نجاحها.⁶⁴

أعطى المشرع الجزائري أهمية بالغة للاتفاقية الجماعية في الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقة العمل نظرا لما تملكه من مزايا تجعل المتقاضى قائم ومستمر، لذلك عرفها المشرع الجزائري بأنها اتفاق و يتضمن مجموعة من الشروط العمل وتشغيل.⁶⁵

يقوم التفاوض الجماعي في العمل بحل النزاعات الناتجة عن العمل وبين أصحاب العمل و ذلك بالمناقشة من اجل الوصول إلى نتائج سلمية وهذا نظرا للصعوبات التي تواجهه، فاللجوء إلى مؤسسة العمل المؤقت (علاقة ثلاثية بين المستخدم متبوع والمستعمل والمستخدمة الأصلي) خطرا يهدد حقوق العمال فموضوع الأجر من بين المواضيع أكثر تفاوضا فيه نظرا للاختلافات الموجودة بين المؤسستين (المؤسسة المستعملة والمؤسسة المؤقتة) مع التعويضات الناتجة عن تسريح طب العمل، وتمثيل العمال ودفع مبالغ العطل المدفوعة الأجر وتعويض عن حوادث والأمراض المهنية، فهذا يؤدي إلى خلق مبدأ المساواة بين المؤسسة المستعملة ومؤسسة المؤقت.⁶⁶

⁶⁴- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقة العمل الاجتماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر اسكندرية، 2005 ص 11.

⁶⁵- المادة 114 " الاتفاقيات الجماعية اتفاق مدون يعالج يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما فئات مهنية.

⁶⁶- بلعبدون عواد، دور التفاوض الاجتماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 25.

خلاصة الفصل

وأخيرا نستخلص أن التفاوض الجماعي أداة مرنة في اتخاذ القرار وتحقيق الإنصاف والعدالة الاجتماعية في الحياة المهنية و السماح بمشاركة العمال في شروط عملهم وتشغيلهم. لنجاح التفاوض الجماعي، فإن الدولة مطالبة ببذل مجهود اكبر من خلال وضع قواعد قانونية تنظم التفاوض الجماعي وكذا الحوار القائم بين العامل وأصحاب العمل، وكذا ضرورة توفر مناخ سليم و ملائم للمنظمات النقابية من أجل التشاور والتفاهم.

الفصل الثاني

التفاوض الجماعي كآلية لتسوية
المنازعات الجماعية

يشكل التفاوض الجماعي الوسيلة الوحيدة التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقيات الجماعية أو التسوية الجماعية، لذلك يهتم قانون العمل بتنظيم علاقات العمل الجماعي و التي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي.

تعتبر العلاقات الجماعية من بين العلاقات التي تنشأ الكثير من حالات النزاعات، حيث يتمحور النزاع الجماعي حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال كتطبيق الاتفاقية الجماعية المشتركة للعمال، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية.

وفي إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية يعتبر العمل على الوقاية منها من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل، ولتفادي هذه النزاعات توجد وسيلة هامة يمكن معالجة هذه النزاعات، وهي المفاوضات المباشرة، و التي تهدف إلى دراسة أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له.

وإذا لم تتجح هاته الوسيلة فانه يتم اللجوء الى الآليات العلاجية التي تهدف إلى دراسة أسباب النزاع الجماعي و المتمثلة في الوساطة و اللجنة الوطنية للتحكيم، و عند فشل أو عجز هذه الآليات في تسوية النزاعات الجماعية، يبقى الإضراب كآلية من آليات ممارسة الحق النقابي لأنه حق معترف به يسمح للعمال الدخول في عملية الإضراب في حين عدم الموافقة على مطالب العمال والمستخدمين و هذا ما اقره المشرع في القانون رقم 06-22 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الذي تم صدوره مؤخراً.⁶⁷

تختلف موضوعات التفاوض الجماعي باختلاف موضوع النزاع الجماعي، فكلها مرتبطة بإخلال أو التقصير لتطبيق النصوص القانونية أو التنظيمية في علاقة العمل، سواء علاقة فردية أو جماعية، حيث يجب على صاحب المؤسسة تسوية هذه الخلافات والحد منها بتطبيقه لبعض الإجراءات القانونية التي تساعد على تنظيم علاقة العمل خاصة العلاقات الجماعية وذلك بطرق سلمية ودية وقانونية دون اللجوء إلى طرق التسوية غير شرعية وذلك في إطار إصلاحات اقتصادية، فمكانة التفاوض الجماعي يلعب دورا مهما في حل النزاعات الجماعية (المبحث الأول)، ودور التفاوض

⁶⁷- القانون رقم 06-22 المؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق ل 25 افريل سنة 2022، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، يعدل القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1440 الموافق ل 02 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الجماعي في إبرام الاتفاقيات الجماعية. (المبحث الثاني)

المبحث الأول

مكانة التفاوض الجماعي في حل النزاعات الجماعية

تختلف أسباب نشوء نزاعات الجماعي في العمل من مؤسسة إلى أخرى بين عامل وآخر، منها ما يتعلق بالأجور التي تعتبر السبب الرئيس لإنشاء النزاع داخل المؤسسة وعدم تحقيق العدل بين العمال، بالإضافة إلى ظروف العمل الغير ملائمة التي تؤثر سلبا على سير العمل ، ومن هنا تبين مفهوم النزاعات الجماعية (المطلب الأول)، وعلاقة التفاوض الجماعي في ممارسة الإضراب (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم المنازعات الجماعية

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة من الوسائل المستخدمة لتطور علاقة العمل الجماعية خاصة داخل مؤسسة العمل، التي تنتج منها عدة خلافات و نزاعات، إذاً هذا ما يسمى بالنزاع الجماعي في العمل

الذي يعتبر من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل العمال، هذا من جهة ومن جهة أخرى التغيرات التي تحدث في المعطيات التي تتحكم في علاقة العمل والتي تحدث خلل في التوازن بين المصالح.

أصبحت علاقة العمل من الأمور التي تثير إشكاليات عديدة إذا يمكن توقعها في أي وقت و أي مكان خاصة أثناء تنفيذها أو سريانها أو إنهاؤها، بالنظر إلى أهميتها يجب الاهتمام بدراستها و تنظيم لآليات تسويتها من طرف المشرع الجزائري، فنظرا لتعدد هذه النزاعات واختلاف أسبابها فإنها غالبا ما تحدث بين العمال وصاحب العمل أو مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم و من هذا المنطق نبين معنى المنازعات الجماعية في العمل (الفرع الأول)، وشروط المنازعات الجماعية في العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف المنازعات الجماعية

تعد المنازعات الجماعية من بين الخلافات الناتجة عن العمل داخل المؤسسة سواء كان بين العمال وصاحب العمل أو مجموعة من العمال أو النقابات الممثلة لهم، المتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية وشروط العامة للعمل، و يدرسون الهيئات المستخدمة و مجموعة من العمال التابعين لها.⁶⁸ قدم المشرع الجزائري مصطلح النزاع الجماعي في القانون رقم 90-02 و هما الخلاف الجماعي و النزاع الجماعي، حيث قدم تعريفين مختلفين لهما: الأول(الخلاف الجماعي): يقصد به اختلاف الرأي في البحث عن الحلول المناسبة، لذلك لا يعتبره المشرع الجزائري نزاعاً بل مجرد خلاف.

أما الثاني(النزاع الجماعي): يختلف عن الخلاف الجماعي من حيث إجراءات الوقائية وتسوية عن النزاع الجماعي، باعتباره يتعلق بكل خلاف خاص بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل الناشئ بين العمال و المستخدم و الأطراف الأخرى في علاقة العمل.⁶⁹

فالقانون رقم 90-02 في مادته الأولى نصت على " ممارسة حق الإضراب ناتج عن النزاع الجماعي " بمعنى أنه لا يمكن أن يحدث الإضراب بدون سبب أي بدون نزاع.⁷⁰

المنازعات الجماعية في العمل ظاهرة يعاني منها العامل و صاحب العمل ، كما أن نتائجها خطيرة إذ لم يتم حلها بطرق وديا التي تنشأ بين مستخدم العمال بسبب الخلافات الناتجة عن العلاقات المهنية أو الاجتماعية و ذلك سبب عدم الالتزام بالعقد المتفق عليه، كرفع الأجور و تحسين ظروف و شروط العمل، و لهذه المنازعات عدة أنواع منها منازعات تتعلق بتطبيق القانون أو تعديله ، و نوعاً آخر يتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية.⁷¹

الفرع الثاني

⁶⁸- نيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 391.

⁶⁹- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2020 - 2021 ، ص 413.

⁷⁰- المادة 1 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية، السالفة الذكر.

⁷¹- سعداوي كمال، محاضرة في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2019 - 2020 ، ص 16.

شروط المنازعات الجماعية

ينشأ عن العمل الجماعي داخل المؤسسة عدة نزاعات سواء تعلق الأمر بالأجر أو ساعات العمل أو الأمن أو بين نقابات ممثلي العمال، وهذه النزاعات يتوجب على صاحب المؤسسة تسويتها بطرق ودية دون المساس بكرامة العمال و انتهاك حقوقهم المهنية، و من اجل تسوية هذه النزاعات يجب توفر شرطين أساسيين وهما تعدد أطراف المنازعة الجماعية (أولاً)، وأن يكون هناك موضوع يتم التنازع من اجله (ثانياً).

أولاً: تعدد أطراف المنازعات الجماعية

يقصد به النزاع الذي ينشأ بين عمال المؤسسة أو مجموعة من العمال، سواء كانت منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسب لهذه النقابات، ويمكن أن يكون أطراف المنازعة صاحب العمل واحد أو عدة أصحاب العمل الجماعي.⁷²

ثانياً: ان يكون موضوع المنازعة متعلق بمصلحة الجماعية للعمال

يجب أن يكون السبب المتنازع عليه يشمل مصلحة مشتركة بين العمال، ولا يمكن التنازع على مصلحة تشمل عامل واحداً، حيث تشمل المطالب التي تنص عليها القانون العمل في مصالح العمال، مثل تحسين شروط العمل والزيادة في الأجور والأمن، يرتبط الظروف الاجتماعية والمادية والتقنية للعمال.⁷³

أوجب المشرع الجزائري أصحاب العمل و ممثلي العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وطنية العلاقات الاجتماعية والمهنية وإزالة العوامل التي تؤدي إلى زيادة التوتر والخلاف بين العمال وصاحب المؤسسة دون اللجوء إلى طرف تسوية غير ودية وغير قانونية.⁷⁴

المطلب الثاني

⁷²- معزیز عبد السلام، محاضرة في قانون العمل، ملقى على السنة الثانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021/2020، ص 61.

⁷³- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، دار الجسور، 2003، ص 112.

⁷⁴- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع نفسه، ص 13.

علاقة التفاوض الجماعي في ممارسة الإضراب و تسويته

يعتبر العمل مصدر رزق كل عامل لتوفير كل احتياجاته الخاصة به، لذلك ينتج عن علاقة العمل إشكاليات عديدة حتميا سواء أثناء تنفيذها أو سريانها أو إنهاؤها، ونظرا لأهمية البالغة فان المنازعات العمل الجماعي تثير القلق بين العمال وصاحب العمل، لذلك يتوجب توجيه إلى آليات لمعالجتها من طرف المشرع وذلك عن طريق الإضراب(الفرع الأول)، أو عن طريق إجراء تسوية للإضراب (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إجراءات قانونية لسير الإضراب

أقرت سلطة تشريعية حق ممارسة الإضراب في إطار قانوني، و تعتبر من الجهة المختصة لتحديد كيفية ممارسة الإضراب وضوابطه، كما إن المشرع الجزائري و حد كل الأحكام المنظمة لممارسة حق الإضراب، سواء في القطاع العام أو الخاص ودون قيود استثنائية إذ يمكن اتخاذ مجموعة من القيود والتدابير التي يجب على العامل احترامها لسير الإضراب على أكمل وجه (أولا)، و مجموعة من الواجبات العمال المضربين أثناء سير الإضراب(ثانيا).

أولا: إجراءات سابقة لسير الإضراب

يعد ممارسة الإضراب حق دستوري لكل عامل سواء في القطاع الخاص أو العام، و يجب على السلطات احترامه و احترام كل الاتفاقية الموضوعية و الشكلية و الجزائية في ممارسة الإضراب ، حيث يجب على العمال الموافقة مسبقا والإشعار به، إذ يجب على المضربين التقيد بمجموعة من الواجبات تقوم أساسا على الاحترام و المحافظة على الممتلكات الاستجابة لأوامر التسخير لبعض الحالات.⁷⁵ يتضح أن المشرع الجزائري اشترط موافقة عدد كبير من العمال و المصادقة على قرار دخولهم في الإضراب هذا من أجل تفادي الإضراب المفاجئ للعمال، و لم يشترط المشرع أن تأتي المبادرة من المنظمة النقابية حيث يقوم العمال أصحاب المبادرة بالدعوى إلى عقد الجمعية العامة في موافقة العمل المعتاد، و هذا طبقا ما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات

⁷⁵- أحمية سليمان ، الوجيز في القانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، دم.ج ، الجزائري، 2012، ص 380.

الجماعية.⁷⁶

كما يجب أيضا المرور عبر التسوية الودية بهدف حلّ النزاع الجماعي، ويكون باستنفاد الوسائل السلمية و كذلك إجراء المصالحة القانونية وآلية الوساطة إذ تمّ الاتفاق عليها، مع الإعلام المسبق للمستخدم، لكي يكون الإضراب مشروعاً وإلزامياً، بحيث لا يقل هذا الإشعار على مدة 8 أيام من تاريخ إيداعه.⁷⁷

ثانياً: واجبات العمال المضربين أثناء سير الإضراب

يشترط على العمال أثناء سير الإضراب التقيد بمجموعة من الإجراءات الموضوعية والشكلية المرتبطة بصحة الإضراب فتخلف أحد العناصر في الإضراب يجعله غير مشروع ويكون بمثابة خطأ بحكم القانون، لذلك فإنّ واجبات العمال تمثل في ضمان الحد الأدنى من الخدمة التي يقصد بها استمرار بعض العمال في أداء عملهم، حتى ولو كانوا في الإضراب، لأنّ الامتناع عن هذا العمل يسبب ضراراً للمؤسسة ويعرضها للخطر.⁷⁸

يتضح في نص المادة 38 من القانون رقم 90-02 على جميع المجالات التي يشترط فيها ضمان الحد الأدنى من الخدمة المرتبط بسير المرافق لحيوية الدولة و الاقتصاد، و يحدد ضمان الحد الأدنى من الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق السلطة الإدارية وذلك باستشارة ممثلي العمال.⁷⁹

والمادة 31 من نفس القانون تنص على " يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير لضمان المحافظة على المنشأة و الأملاك و ضمان أمنها و يعين طرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام " بمعنى ذلك يجب اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على أملاك المؤسسة ونظامها.⁸⁰

تعتبر الاستجابة لأمر التسخير في الهيئات والمؤسسات العمومية ذو أهمية بالغة، حيث تؤكد

⁷⁶- المادة 27 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات للعمل، السلف الذكر.

⁷⁷- 77 موزاوي علي، التفاوض الجماعي كآلية لتسيير علاقة العمل، المرجع السابق، ص 492.

⁷⁸- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كآلية لتسيير علاقة العمل، المرجع نفسه، ص 493.

⁷⁹- المادة 38 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية للمنازعات للعمل، السابق الذكر.

⁸⁰- المادة 38 من القانون رقم 90-02 المرجع أعلاه.

تسخير لضمان استمرار المرافق العامة وتزويد المواطنين بضروريات الحياة، والمادة 41 من القانون 90-02 أكدت على مبدأ التسخير للعمال المضربين أثناء سير الإضراب.⁸¹

الفرع الثاني

تسوية الإضراب

يعد الإضراب وسيلة هامة لحل كافة الخلافات الناتجة عن العمل الجماعي، وهو التوقف عن المدة المحددة من طرف جميع العمال أو بعض منهم، رغبة في تلبية مطالبهم، فالإضراب ليس حديث النشأة بل كان العمال يمارسونه قبل الاعتراف به في الدساتير العالمية، فالدستور الجزائري أول من اعترف بحق الإضراب و جعل ممارسته ضمن إطار قانوني.

حدد القانون 90-02 كيفية ممارسة حق الإضراب وأهم شروط اللازمة للاستمرار، ومن بين هذه الشروط ما جاء في نص المادة 27 من القانون السابق الذكر، ووجود جماعة العمال المعنيين بالمبادرة من ممثلي العمال، وإعلان المستخدم بنقاط الخلاف.⁸²

اللجوء إلى الإضراب لا يعني توقف العمال عن العمل نهائيا بل يقصد به بذل جهد من اجل الصلح و التسوية لإنهاء إضراب وإيجاد حلول ترضي كل أطراف العمل، لذلك لا يعتبر الإضراب الحل الوحيد والمناسب لحل النزاع فقط، بل هناك طرق أخرى يمكن اللجوء إليها لحل النزاع وتتمثل في التفاوض المباشر (أولا)، والوساطة (ثانيا)، وبعد ذلك اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم (ثالثا).

أولا : التفاوض المباشر

بين أطراف العمل و صاحب العمل للوصول إلى حلول ترضي الطرفين حول اللجوء إلى الوساطة⁸³، وهذا ما نص عليه المادة 4 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية الجماعية وتسويتها "يعقد

⁸¹- المادة 41 " يمكن أن يأمر بتسخير العمال المضربين اللذين يشغلون في الهيئات أو الادارة العمومية أو المؤسسات ، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشأة و الأملاك ، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون الأنشطة اللازمة لتمويل السكان".

⁸²-المادة 27 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية للمنازعات العمل، السالف الذكر .

⁸³- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر 2013 ص 180.

المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.⁸⁴

التفاوض المباشر إجراء مفتوح ومستمر وقائم وقابل للممارسة في أي وقت ومرحلة من مراحل النزاع، كما انه وسيلة قوية يستعملها العمال للمطالبة بحقوقهم ومصالحهم التي تضمن لهم الأمن والاستقرار خلال فترة حياتهم العملية.⁸⁵

ثانيا : الوساطة

تعد الوساطة آلية رئيسية لحل النزاع الجماعي، فهي تتمثل السعي لدى أطراف النزاع عن طريق طرف ثالث ويسمى بالوسيط و يتم تعيينه في حالة فشل عنصر التفاوض المباشر، حيث يتم تعيين الوسيط في إجراء التفاوض بهدف الوصول إلى حل النزاع وتسويته، تتميز الوساطة بالإيجابية عكس التوفيق في الحالتين رغم عدم توافقهما إلا أنهما يسعيان إلى هدف مشترك وهو حل النزاع الجماعي.⁸⁶

يقوم الوسيط بإعطاء كافة المعلومات التي تتعلق بالنزاع و كيفية الوصول إلى الحل، كما يمكن إن يستعين بكل ما يتعلق بالتشريع العمل، كما انه يعرض على طرفي النزاع كل التوصيات التي يراه مناسبة ومفيدة لحل النزاع، ومدة الوساطة تبقى محدودة المفعول بالنظر لعدم اكتسابها للطابع الإلزامي.⁸⁷

ثالثا: اللجنة الوطنية للتحكيم

تتمثل اللجنة الوطنية للتحكيم من رئيس المحكمة العليا و 14 عضوا أربعة منهم تم تعيينهم من طرف السلطة العمومية، و خمسة ممثلين من العمال، و خمسة أخرى يمثلون المستخدمون، واحد منهم يمثل قطاع الوظيفة العامة، حيث يتم اللجوء إلى اللجنة الوطنية بعد فشل إجراءات التسوية (التفاوض المباشر والوساطة)، وذلك طبقا لأحكام المواد 49 و 50 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب.⁸⁸

⁸⁴- المادة 4 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل، السالف الذكر.

⁸⁵- تواتي صبرينة، تسوية المنازعات العمل الجماعية، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند اوحاج، البويرة، 2016، ص 4.

⁸⁶- ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في علاقة التعاقدية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع الاردن 2012

ص 202.

⁸⁷- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 363.

تقوم اللجنة الوطنية للتحكيم باستماع إلى كل أطراف المنازعة والاطلاع على كل الوثائق التي أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة، فاللجنة الوطنية ذات طابع قضائي بإصدارها قرارات قابلة للتنفيذ وذلك بأمر من رئيس المحكمة العليا، إن تحويل النزاع الجماعي إلى اللجنة الوطنية لا يعني فشل الوساطة والتفاوض المباشر بل هو مبادرة من اللجنة الوطنية للتحكيم.⁸⁹

و لذلك فإن المادة 9 من الفقرة 2 من القانون 90-02 تنص على انه و في حالة (أي حالة فشل المصالحة) يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص على أحكام هذا القانون.

المبحث الثاني

دور التفاوض الجماعي في إبرام الاتفاقيات الجماعية

إن للتفاوض الجماعي دورا في الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل، مما قد يجعله آلية للحفاظ على استقرار المؤسسة و على تحسين وتطوير علاقات وظروف العمل. يهدف التفاوض الجماعي إلى تحقيق المصالح المشتركة في العمل وكذا لتحقيق العدالة والأمن و السلم الاجتماعي وكما قد يهدف إلى رفع الظلم والتعسف الذي يمارسه أصحاب العمل على العمال لتوفير الظروف الملائمة للعمال، وكذا تحديد الحقوق والالتزامات الجماعية للعمال في العمل، مما يهدف أيضا إلى إحداث نظم جديدة أو مؤسسات كإنشاء نظام الحماية من البطالة. إن الاتفاقية الجماعية تعتبر وسيلة لصيانة الحقوق الجماعية و كذا وسيلة لممارسة حريتي الرأي و التعبير، لذ تمثل شكلا من أشكال الديمقراطية الاجتماعية والاقتصادية إذا استغرق إلى مفهومها و طبيعتها (مطلب أول).

يعتبر إجراء التفاوض كأسلوب وحيد لإبرام وانعقاد الاتفاقيات الجماعية، إذ لا يمكن تصور ممارسة الحق النقابي دون اللجوء إلى آلية التفاوض الجماعي (مطلب ثاني).

⁸⁸- قدوري محمد - مباركي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص

القانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية أدرار، 2019/2018، ص 51.

⁸⁹- قدوري محمد - مباركي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 51.

المطلب الأول

مفهوم الاتفاقية الجماعية وطبيعتها القانونية

تعتبر الاتفاقية الجماعية أداة لتنظيم علاقات العمل، إذ أنها تتضمن قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفي العلاقة، كما أنها من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم شروط و ظروف علاقات العمل، لذا سوف نتعرض إلى تفريقها (فرع أول).

تعتبر وسيلة لوضع حد للنزاعات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل، و بعد ذلك سندرس الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية (فرع ثاني).

الفرع الأول

تعريف الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية أساس التعاون والتشاور بين العمال وأصحاب العمل، و ذلك لتحقيق شروط العمل وأيضا لتكريس السلم الاجتماعي، كما تميز الاتفاقيات الجماعية باعتبارها كأداة لتنظيم علاقات العمل.⁹⁰

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المادة 114 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أساس أنها: " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية".⁹¹

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية

منذ ظهور نظام الاتفاقيات الجماعية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، توصل فقهاء القانون الخاص في تحديدهم للطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية إلى مبادئ و أسس النظرية العامة في العقد إذ اعتبروها بمثابة عقد (أولا).

تطرق فقهاء القانون العام للاتفاقية الجماعية على أنها ليست عقدا وإنما قانون أو تنظيم (ثانيا).
 وقع أنصار هذه النظريات في خطأ لذا فرضوا البحث على نظرية ثالثة تحاول الجمع بين النظريتين السابقتين، إذ هي الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية (ثالثا).

⁹⁰ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، المرجع السابق، ص 195.

⁹¹ - المادة 114 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

أولاً: الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة عقدية

يقصد بالطبيعية التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية أنها يستلزم توافق إرادة أطرافها المعنية، الذين هم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من جهة، و صاحب عمل أو منظمة تمثله من جهة أخرى.⁹² إضافة إلى ذلك أن في الاتفاقية الجماعية وجود العقد إذ يعتبر المصدر الأساسي لكل العلاقات و التصرفات القانونية.⁹³

ثانياً: الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي

ذهب اتجاه آخر من الفقه، و هم فقهاء القانون العام، إلى القول بان الاتفاقية الجماعية ليست عقد بل اتفاق، إذ تنشئ قواعد تنظم العمل في مهنة معينة، حيث أن أنصار هذا الاتجاه يرو أن الاتفاقية الجماعية تتميز بخصائص القاعدة القانونية من عمومية و تجريد و إلزام.⁹⁴ يرى أنصار هذا الاتجاه كذلك، أن الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية تفسر لنا الصفة الآمرة للقواعد التي تنشئها هذه الاتفاقية،⁹⁵ إذ هناك فقهاء تزعموا هذا الاتجاه نذكر منهم الفقيه دوجي Duguit، إذ يريان الاتفاقيات الجماعية ليست إلا قانون سواء كان عبارة عن نص صادر من السلطة التشريعية، أو عبارة عن قواعد تمتاز بخصائص القاعدة القانونية. تتعلق الاتفاقية الجماعية بأحكام عامة و ملزمة يخضع لها طرفي علاقة العمل، لكونها القاعدة العامة الملزمة التي تحكم العلاقات بين أرباب العمل و العمال و هذا بمثابة قانون convention loi.⁹⁶

إذ نذكر أيضا فقيه هوريو Hauriou، إذ يمثل صاحب نظرية التنظيمات الاجتماعية في حين

⁹²- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، المرجع السابق ص 192.

⁹³- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، د . م . ج ، الجزائر ، 2008 ، ص 78.

⁹⁴- مخلوف كمال، احكام تشريع العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، عدد 02، 2011، ص 164.

⁹⁵- مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 197.

⁹⁶-LEON-Duguit Traité de droit constitutionnel, 3^{eme} Edition , Tom 1 , paris , 1927 Note 119,

أن التنظيم الاجتماعي هو ميزة من مميزات أشخاص القانون التي لها مصالح ينبغي الدفاع عنها و هي مصالح جماعية ، حيث يسعى التفاوض الجماعي إلى وضع قانون يضبط ويحكم علاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال و أصحاب العمل.⁹⁷

إن الاتفاقيات الجماعية وفق هذا المذهب ما هي سوى نصوص قانونية وتنظيمية، تتمتع بالعمومية والإلزام، إذ تسري أحكامها على كافة العمال.⁹⁸

ثالثا: الاتفاقية الجماعية ذات طابع مزدوج

تطورت آراء وأفكار فقهاء القانون العام وفقهاء القانون الخاص بشأن تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، إذ ظهر اتجاه فقهي ثالث إلى القول أن الاتفاقية الجماعية لها طبيعة مختلطة، بمعنى إنها تعتبر عقد في بعض النواحي، و قاعدة تنظيمية أو لائحية في نواحي أخرى وكذا إنها تجمع بين الإدارة المنفردة من جهة، أو القواعد العامة الصادرة عن السلطة المختصة من جهة أخرى.⁹⁹

المطلب الثاني

شروط إبرام الاتفاقية الجماعية و الحق النقابي في الجزائر

يعتبر التفاوض الجماعي الطريق الوحيد الذي يتم بواسطته إبرام الاتفاقيات الجماعية و ذلك بعدة شروط (فرع أول).

يمارس حق النقابي أثناء اللجوء على التفاوض الجماعي، مما يفرض عن ذلك بوضع التفاوض الجماعي ضمن الحقوق المترتبة عن ممارسة الحق النقابي (فرع ثاني).

الفرع الأول

شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية

أتى المشرع الجزائري لإعداد الاتفاقيات الجماعية بشروط موضوعية تنحصر أساسا في عملية التفاوض الجماعي من حيث تحديد أطراف وإجراءات سيره (أولا).

تبرم الاتفاقيات الجماعية أيضا بشروط شكلية التي قيدها المشرع الجزائري و المتمثلة في كتابة

⁹⁷- بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 73.

⁹⁸- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 92.

⁹⁹- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 76.

الاتفاقية الجماعية و تسجيلها وإشهارها (ثانياً).

أولاً: الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقية الجماعية

يعد التفاوض الجماعي كوسيلة قانونية لإعداد الاتفاقية الجماعية، لذا يجب توفر شروط موضوعية لإبرام هذه الأخيرة، فموضوع الاتفاقيات الجماعية هو تنظيم شروط العمل و ظروفه، إذ له أهمية بالغة خاصة مع تطور مفهوم تشريع العمل.

تخضع الاتفاقية الجماعية للقواعد العامة التي بفضلها يتم انعقاد العقد وكذا صحته بوجه عام، كما تخضع أيضاً للقواعد الخاصة، في حين نجح المشرع الجزائري أنه قيد الاتفاقية الجماعية بشروط موضوعية وبشروط شكلية.

أ- تحديد أهداف التفاوض الجماعي

تبرم الاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال من جهة، كما بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثالثة والرابعة من المادة 114 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.¹⁰⁰

لا يجوز لمنظمة نقابية إبرام هذا العقد إلا إذا كانت مشكلة وفقاً لأحكام القانون.¹⁰¹

تبرم الاتفاقية الجماعية المتعلقة بالمؤسسة، بناء على طلب أحد طرفيه وهما المستخدم، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، أمثال عن هذه الاتفاقية، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المبرمة بين المديرية الوطنية لمؤسسة سوناطراك، كما تبرم تلك الاتفاقية المتعلقة بالقطاع بين مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية، مثال ذلك الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المبرمة بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و المدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.¹⁰²

¹⁰⁰- المادة 14 الفقرة 4/3 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

¹⁰¹- محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي ، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية ، التسوية و الوساطة و التحكيم و الإضرابوا لإغلاق) ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2007، ص 477.

¹⁰²- بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة ، المرجع السابق، ص 54.

ب- إجراءات سير التفاوض الجماعي:

يجري التفاوض الجماعي بتساوي الأعضاء بين ممثلي نقابة العمال و ممثلي نقابة أصحاب العمل المعنيين قانونا فإذا تعلق الأمر باتفاق أو اتفاقية تهم المؤسسة يقدم كل من الطرفين لتمثيله من ثلاثة إلى سبعة أعضاء، و إذا كانت الاتفاقية من درجة أعلى لا يمكن أن يتجاوز هذا العدد 11 عضوا بالنسبة لكل طرف ويعين كل طرف رئيسا يمثل رأي الأغلبية ويكون ناطقا باسم المجموعة.

وإذا تعلق الأمر باتفاقية خاصة بالمؤسسة يتعين على صاحب العمل تطبيق جميع مقتضياتها على جميع العمال مهما كان انتماؤهم النقابي، أما إذا تعلق الأمر باتفاق من درجة أعلى يتحتم على صاحب العمل المنتمي إلى النقابة التي تفاوضت حول الاتفاقية أما إذا كان غير منتمي إلى هذه النقابة فهو غير ملزم به حتى وإن كان يهم القطاع الذي يتبع إليه.¹⁰³

ثانيا : الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية

يشترط في الاتفاقية شروط شكلية لانعقاد العقد و المتمثلة في شكلية الكتابة، لذا اشترط القانون أن تكون الاتفاقية مكتوبة، فأى اتفاقية تكون غير مكتوبة فإن مصيرها يقع تحت طائلة البطلان، و الهدف من هذه الكتابة ضمان حقوق الأطراف خاصة حقوق العمال.¹⁰⁴

لم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معينا لذا تكون طرق الكتابة مختلفة، فقد تكون على شكل عقد عرفي مكتوب موقع عليه من طرفين، كما قد تكون على شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل، وفي حالة غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية الجماعية قيمتها القانونية.¹⁰⁵

ليحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية ، بل جاء على خلاف لما اشترط المشرع الفرنسي في قوله أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل تحرر باللغة الفرنسية وإن كانت غير ذلك فإنما لا تكون ملزمة على العمال المعنيين بها، بينما إلى ما ذهبت إليه التشريعات العمالية العربية حيث اشترطت بأن تحرر الاتفاقية باللغة العربية و إلا كان مصيرها البطلان وتكون عديمة الأثر.¹⁰⁶

¹⁰³- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصة ، الجزائر، 2003 ، ص 220 - 221.

¹⁰⁴- الجبالي عجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 186.

¹⁰⁵- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 175.

¹⁰⁶- بن عزوز بن صابر ، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العلمي، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2007 - 2008 ، ص 81.

إن المشرع الجزائري رغم هذه الاشتراطات من طرف المشرع الفرنسي و التشريعات العمالية العربية إذ هو أيضا اشترط أن تكون كتابة تلك الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الاطلاع على مضمونها و فهم أحكامها ،¹⁰⁷ وكذا الهيئات المستخدمة لذا تعتبر اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد.¹⁰⁸

يتم بعد ذلك تسجيل الاتفاقية تسجيل الاتفاقية الجماعية و ذلك وفق مستويين، الأول على مستوى مكتب مفتشية العمل، والثاني على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا، فبعد تحريرها و التوقيع عليها يقدمها مستخدم الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها.¹⁰⁹ تلتزم الهيئات المستخدمة بإشهار الاتفاقية، إذ يقصد بالإشهار إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها في كل أماكن العمل،¹¹⁰ إذ نصت المادة 119 من القانون 90-11 و التي تنص: "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل."¹¹¹

الفرع الثاني

مفهوم الحق النقابي في التفاوض الجماعي

إن قواعد قانون العمل تنظم مجموعة من المصالح سواء كانت مصالح اقتصادية أو مصالح اجتماعية، و من بين هذه المصالح الحق النقابي. لضمان فعالية تشريع العمل يشترط فيه الحق النقابي و يعتبر هذا الأخير ذلك الحق الذي يتسع لجميع أنشطة منظمات العمال وأصحاب العمل، عن حقوقهم الاجتماعية في العمل، كحق تحسين و توفير ظروف لائقة للعمل، لذلك سنقدم تعريفا للحق النقابي في التفاوض الجماعي (أولا). أصبح التفاوض الجماعي الأسلوب الوحيد لضمان حقوق العمال وأصحاب العمل لمواجهة أرباب

¹⁰⁷- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص 177.

¹⁰⁸- بن عزو بن صابر ، الوجيز في شرح القانون المرجع نفسه ، ص 178

¹⁰⁹- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص ص 178-179.

¹¹⁰- مومن عدة، آثار الإصلاحات الاقتصادية على تسيير الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية،

تخصص تسيير، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة مستغانم، 2000/2001، ص 73.

¹¹¹- المادة 119 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

العمل، لذا إن التفاوض الجماعي محمي دستوريا في فرنسا، إذ لا يمكن للتشريع إلغاء التفاوض الجماعي. إن الدستور الجزائري لا يكرس مبدأ الحرية التعاقدية، إذ أن هذا الأخير هو مبدأ تشريعي فقط، غير أن تكريس الحق النقابي يمكن إعطاء قراءة وتفسير واسع لهذا الحق النقابي إذ لا يمكن ممارسة الحق النقابي دون اللجوء إلى آلية التفاوض الجماعي (ثانيا).

إن الاعتراف بالتعددية النقابية يوسع مجال التمثيل النقابي لكل العمال و المستخدمين و في كل قطاعات النشاط، إذ تتيح أمامهم فرص التفاوض الجماعي في إعداد الاتفاقيات الجماعية لمشاركة العمال وأصحاب العمل في اختيار المواضيع التي تدرج ضمن جدول أعمال مؤتمر الدولي، لذا تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا دوليا من مصادر الحق النقابي في التشريع الجزائري (ثالثا).

أولا: تعريف الحق النقابي في التفاوض الجماعي

يعرف الحق النقابي بأنه ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر، تشمل أعمال إذ تجمعهم وحدة المهنة، وذلك بهدف حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم والدفاع عن حقوقهم في العمل.¹¹²

إن الحق النقابي يتمتع به جميع العمال باختلاف مهنتهم، و ذلك قصد الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لأعضائها، دون ارتباط نقابتهم بأي حزب أو سلطة.¹¹³ يعتبر الحق النقابي حقا لكل العمال، لذا فإن حق النقابي من أهم الحقوق التي تعترف بها المنظمة النقابية في التفاوض الجماعي، إذ أنّ القانون يمنح لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية، كما أنّ الحق النقابي هو حق لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة كما له الحق في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها ، إذ كما يجب أن تتوفر على كل ناشط في المجال النقابي ، فيما تأت حتى يتمكن من ممارسة حقه في التفاوض الجماعي.¹¹⁴

¹¹² - مصطفى أحمد أبو عمر ، علاقات العمل الجماعية ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقيات العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية ، المرجع السابق، ص 45.

¹¹³ - بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر و سياستها المطالبية (الأجر نموذجاً)، العدد 01 ، مجلة إضافات - تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية ، 2008، ص 32.

¹¹⁴ - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق ، ص 153.

ثانيا: الحق النقابي كوسيلة لممارسة التفاوض الجماعي

لا يمكن تصور ممارسة الحق النقابي دون اللجوء إلى آلية التفاوض الجماعي رغم أنّ المؤسس الدستوري لا يكرس هذا الحق ، إذ أنّ القرارة تفرض وضع التفاوض الجماعي ضمن الحقوق المترتبة عن ممارسة الحق النقابي، لذلك فإنّ التفاوض الجماعي أفضل آلية لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل، وكذا أنّه من أهم آليات النقابة العمالية، في حين أنّ هذه الأخيرة تسعى للدفاع عن مصالح العمال وأصحاب العمل.¹¹⁵

أصبح الحق النقابي في الجزائر من الحقوق الأساسية المكرسة دستوريا ، إذ يشمل هذا الحق العمال والموظفين، حيث اعتبر مبدأ الحرية النقابية مبدأً عاما ومطلقا، كما تتمتع بالحماية الدستورية وهذا حسب النصوص القانونية التي تهدف إلى كيفية ممارسة هذا الحق.¹¹⁶

ثالثا: الحق النقابي في الاتفاقية الجماعية

جاء في أحكام المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية ما يلي: " من أجل تفادي أي نزاع في العمل، حيث ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية و الاجتماعية و الظروف العامة للعمل".¹¹⁷

وحسب أحكام المادة 120 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية فإنّ: " الاتفاقية الجماعية تعالج مسائل ممارسة الحق النقابي ، وإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي للعمل، و كذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب".¹¹⁸

لقد أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي ، إذ هناك اتفاقيات سواء كانت ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة ، ومن هذه التي أصدرتها الجزائر في مجال الحق النقابي نجد:¹¹⁹

¹¹⁵- سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، المرجع السابق ، ص 160.

¹¹⁶- Bernard Teyssier , Droit du travail . Op.cit. , p6.

¹¹⁷- المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية ، متاح على الموقع: www.asjp.cerist.dz

¹¹⁸- المادة 120 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، السالف الذكر.

• الاتفاقيات الدولية : ذات الصلة المباشرة

تتمثل الاتفاقية الدولية رقم 87 لعام 1948 المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية و كذلك للدول المنظمة إليها، وقد اعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 09 جويلية 1984¹²⁰، و هي أهم اتفاقية ، و قد جاء في مضمونها ما يلي: إنَّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، والذي قد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف لعقد دورته الحادية والثلاثين، إذ قرر أن يعتمد في شكل اتفاقية بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم وهو موضوع البند السابع في جدول هذه الدورة، إذ يرى أنَّ ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أنَّ إقرار مبدأ الحرية النقابية وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم.¹²¹

كما تتمثل أيضا الاتفاقيات ذات الصلة المباشرة فيما يلي: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية: إذ نصت في مادتها الأولى على ضرورة توفير الوسائل الكافية ضد أعمال التمييز للعمال وعملت على حمايتهم، وعليه نطبقها بصفة خاصة على الأعمال التي نقصد بها، كما نصت أيضا في المادة الثانية من هذه الاتفاقية على وجوب توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية الخاصة بالعمال، وبأصحاب العمل من أجل عدم تدخل كل واحدة في شؤون الأخرى، سواء عند الإنشاء أو في الإدارة.¹²²

• الاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة: تتمثل في:

- الاتفاقية الدولية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال:

حيث اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في 23 جويلية 1971 ، حيث يشير هذا

¹¹⁹ - 121 مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون دستوري ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2012 ، ص 42.

¹²⁰ - الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 ، نشأ الحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو ، متاح على الموقع: www.ilo.org>standards>lang-ar

¹²¹ - عتو نعيمة ، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2016 ، ص 36.

¹²² - المادتين الأولى و الثانية من الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية، متاح على الموقع:

www.ohchr.org>instruments>nigh

المؤتمر إلى أحكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1971 ، التي تقضي على حماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم.¹²³

كما هناك اتفاقية دولية أخرى ذات الصلة غير المباشرة ، ألا وهي:

- الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي: إذ عرفت التفاوض الجماعي بأنه الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما اعتبرته بأنه هو اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الخ.

¹²³- عبد المجيد صغير ، ممارسة الحق النقابي و العولمة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص علوم في القانون كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2016 ، من ص 48 - 56.

خلاصة الفصل

يجري التفاوض الجماعي من أجل تنظيم علاقات العمل وتحديد الالتزامات وحقوق وكذا مصالح كل طرف وذلك عن طريق إبرام الاتفاقيات الجماعية.

يعتبر التفاوض الجماعي آلية لإبرام الاتفاقية الجماعية، كما أيضا لهذه الأخيرة القدرة للوصول إلى اتفاق جماعي يرضي الطرفين، إذ أن نقول أن التفاوض الجماعي له دور في حماية العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الجماعية من نزاعات فيما بينهم، إذ لكل عامل له الحق النقابي في التفاوض الجماعي إذ بفضل له لكل من العمال وأصحاب العمل ممارسة حقوقهم والدفاع عنها.

إنّ التفاوض الجماعي من الأساليب الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين، إذ يمثل أسلوب للحوار والمناقشة بين طرفي المنازعة الجماعية، ففي حالة وجود ضغط في رب العمل تلجأ النقابة إلى ممارسة الحق في الإضراب ، لذا فإن الإضراب هو كفاح للحصول على الحقوق ، إضافة إلى الحق النقابي الذي يعتبر من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن، كالحق في التفاوض الجماعي أثناء ممارسة هذا الحق النقابي.

يعتبر إقرار المشرع الجزائري الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حرية، ودون إذن من السلطات المختصة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

يعتبر التفاوض الجماعي في إطار تسوية النزاعات من أفضل الأدوات للوقاية من النزاعات الجماعية، كما أنّ لمحتوى الاتفاقيات الجماعية دور بليغ الأهمية لمنع العمال من ممارسة حق الإضراب.

من خلال هذا البحث يتبين أن التفاوض الجماعي آلية لها القدرة على تحقيق استقرار علاقات العمل متى توفرت الجدية في طرح المسائل بواقعية و عقلانية وفي معالجتها بكل مسؤولية.

يحتل التفاوض الجماعي مكانة هامة وأساسية في منظومة قانون العمل باعتباره أداة يسعى من خلالها التنظيم النقابي المشاركة في تنظيم العلاقات المهنية من خلال إبرام الاتفاقيات الجماعية، إذن هذه الأخيرة تعتبر مصدرا من مصادر قانون العمل ، والوسيلة الفعالة لإنماء عملية التواصل والمشاركة بين أطراف علاقة العمل، و كذا تمثل الوسيلة الرئيسية لتطور قانون العمل.

إن قواعد قانون العمل ينظم مجموعة من المصالح سواء كانت مصالح اقتصادية أو مصالح اجتماعية، ومن أهم هذه المصالح الحق النقابي، إذ أصبح الحق النقابي لازم لفعالية تشريع العمل.

يشكل التفاوض الجماعي جزءا مهما من قانون العمل، كما انه يحتوي على آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط وظروف عملهم، إذ يحتل التفاوض الجماعي مكانة هامة في تنظيم العلاقات مما يحقق السلم الاجتماعي.

أن قانون العمل قانون واقعي مرتبط بالظروف الاقتصادية والاجتماعية و السياسية السائدة في كل بلد، لذا يعتبر قانون العمل قانون متطور، إذ يتمثل التفاوض الجماعي الوسيلة الرئيسية لتطوره.

إن التفاوض الجماعي هو أفضل الوسائل والآليات التي أخذت نجاعتها في إقامة علاقات قائمة على التفاهم المشترك بالاحترام المتبادل، لذا يعبر التفاوض الجماعي إلى حد ما عن حرية و استقلالية الأطراف في الاتفاق على أحكام و شروط العمل.

ظهر التفاوض الجماعي كأفضل وسيلة لتسوية منازعات في العمل وإبرام الاتفاقيات الجماعية، حيث يعتبر التفاوض الجماعي الحل الأمثل لتفادي النزاع الجماعي في العمل، كما يقوم بالتوازن بين مصالح الطرفين و التحقق من التوتر والصراع الذي يحدث بين العامل وأصحاب العمل في علاقة العمل.

أما بخصوص الهدف من التفاوض الجماعي، وفي مقدمتها الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض الجماعي، إذ تعتبر الاتفاقيات الجماعية المصدر الأساسي للتفاوض الجماعي تكريسا وتجسيديا في وضع

مجموعة من الآليات الاتفاقية و ذلك من اجل تنظيم علاقات العمل عن طريق أسلوب التفاوض الجماعي واحترام المبادئ التي يقوم عليها.

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة وكذا في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية، إن غايتها هي وضع و سن القانون أو النظام الذي تخضع له علاقات العمل الجماعية.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب:

باللغة العربية:

- 1- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع المقارن، دم.ج ، الجزائر ، 2008
- 2- ——— ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، دم.ج ، الجزائر، 2012.
- 3- أحمد حسن البرعي، التنظيم القانوني للتشاور و التعاون المفاوضة الجماعية، الجزائر، 1999.
- 4- إبراهيم صالح الصرارية، مشروعية الإضرابوأثره في علاقات التعاقدية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2012.
- 5- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، الجزائر، د.س.ن.
- 6- ——— ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2008.
- 7- جيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 8- خلفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري، دار العثمانية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2016.
- 9- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
- 10- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، الطبعة الأولى، دار الهدى للنشر و التوزيع، عين مليلة الجزائر، 2013.
- 11- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 12- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013
- 13- مصطفى احمد أبو عمر، علاقة العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.

14- محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية و الوساطة و التحكيم و الإضراب و الإغلاق)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.

15- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، دار الجسور، 2003.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

- رسائل الدكتوراه:

01- بلعبون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.

02- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الاجتماعية للعمل بين الاطار القانوني و الواقع العلمي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2007-2008.

03- عبد المجيد صغير، ممارسة الحق النقابي و العولمة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016.

04- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل بين آليات التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

05- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020-2021.

- مذكرات الماجستير

01- تواتي صبرينة، تسوية المنازعات العمل الجماعية، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.

- 02- شعلال حسيبة، بوراس تاسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017.
- 03- عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016.
- 04- قدوري محمد- مباركي محمد، آليات تسوية المنازعات العمل الجماعي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية ، ادرار، 2019/2018.
- 05- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- 06- مومن عدة، لآثار الإصلاحات الاقتصادية على تسيير الموارد البشرية، تخصص تسيير، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2001/2000.
- 07- يعيش هدى، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2018/2017.

ثالثا: المقالات و المحاضرات

- المقالات:

- 01- مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، عدد 02، 2011.
- 02- بومقورة نعيم، الحركية النقابية في الجزائر وسياستها المطالبية (الاجر نموذجاً)، العدد 01، مجلة اضافات - تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، 2008.

- المحاضرات:

- 01- سعداوي كمال، محاضرة في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف، 2020/2019.

02- طيطوش فتحي، محاضرة في اطار التفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعسة، الجزائر، 2019.

03- معزيز عبد السلام، محاضرة في قانون العمل، ملقى على السنة الثانية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020-2021.

رابعا: النصوص القانونية:

- النصوص التشريعية:

01- أمر رقم 74/71 ، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، متضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر ، عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971، هذا الامر ملغى.

02- امر رقم 75/71 ، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، متضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر ، عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971، هذا الامر ملغى.03- أمر رقم 31/75 ، مؤرخ في 29 افريل 1975 ، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر ، عدد 39، صادر في 16 ديسمبر 1975.

04- أمر رقم 12/78، مؤرخ في 05 نوفمبر 1978، يتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج.ر ، عدد 32، صادر في 08 ديسمبر 1978.

05- أمر رقم 302/82 ، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر ، عدد 09 ، صادر في 02 ديسمبر 1982.

06- أمر رقم 302/82، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر ، عدد 73، صادر في 26 ديسمبر 1982.

01- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر ، عدد 17 ، افريل 1990، معدل و متمم.

02- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج.ر ، عدد 6، فيفري 1991، معدل و متمم.

03- قانون رقم 22-06 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 افريل سنة 2022، ج.ر، عدد 30، افريل 2022 ، معدل و متمم.

النصوص التنظيمية

01- مرسوم تنفيذي رقم 91-271 المؤرخ في 10 أوت 1991، يتضمن تحديد صلاحيات الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة ، ج.ر ، عدد 38 ، أوت 1991.

خامسا: الاتفاقيات الدولية

01- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948، المتعلقة بالحرية النقابية و حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو.

02- الاتفاقية الدولية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949.

03- الاتفاقية الدولية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 جويلية 1971.

04- الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي الصادرة في 19 يونيو 1981.

سادسا: المواقع الالكترونية:

- 1 – www.org/standards/larg-an
- 2 – www.ohchr.org/instruments/nigh
- 3 – www.ilo.org/wcms-635729
- 4 – www.asjp.cenist.dz

باللغة الفرنسية:

- 1 – Bernard Teyssier, Droit au travail, LETEC (librairie technique) Paris, 1980.
- 2 – GUARD Leon, traité de droit constitutionnel, 3^{eme} édition, Tom 1, 1927.

الفهرس

الصفحة

العنوان

إهداء

شكر و عرفان

قائمة المختصرات

مقدمة

1

4

الفصل الأول: التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ على استقرار علاقات العمل.

5

المبحث الأول: ماهية التفاوض الجماعي في قانون العمل.

5

المطلب الأول: خصائص و أهمية التفاوض الجماعي.

5

الفرع الأول: خصائص التفاوض الجماعي

5

أولاً: التفاوض الجماعي وسيلة سلمية.

6

ثانياً: التفاوض الجماعي وسيلة اختيارية.

6

ثالثاً: التفاوض الجماعي وسيلة جماعية.

7

رابعاً: التفاوض الجماعي وسيلة مباشرة.

7

الفرع الثاني: أهمية التفاوض الجماعي.

8

أولاً: وظائف التفاوض الجماعي.

8

ثانياً: أهداف التفاوض الجماعي.

9

المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري.

9

الفرع الأول: مرحلة ما بين 1971-1990.

11

الفرع الثاني: مرحلة صدور قانون 90-11.

11

الفرع الثالث: موقف التشريعات الأخرى.

11

أولاً: المشرع الفرنسي.

12

ثانياً: المشرع المصري.

12

المبحث الثاني: آليات التفاوض الجماعي

13

المطلب الأول: مستويات و موضوعات التفاوض الجماعي.

- 13 الفرع الأول: مستويات التفاوض الجماعي
- 13 أولاً: التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة.
- 14 ثانياً: التفاوض الجماعي على مستوى القطاع المهني.
- 15 ثالثاً: التفاوض الجماعي على المستوى الإقليمي.
- 16 رابعاً: التفاوض الجماعي على المستوى الوطني.
- 16 الفرع الثاني: موضوعات التفاوض الجماعي.
- 18 المطلب الثاني: شروط و آثار التفاوض الجماعي.
- 18 الفرع الأول: الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي.
- 18 أولاً: الشروط العامة المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي.
- 21 ثانياً: الشروط الخاصة المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي.
- 22 الفرع الثاني: آثار التفاوض الجماعي.
- 25 الفصل الثاني: التفاوض كآلية لتسوية المنازعات الجماعية.
- 26 المبحث الأول: مكانة التفاوض الجماعي في حل النزاعات الجماعية.
- 26 المطلب الأول: مفهوم المنازعات الجماعية.
- 27 الفرع الأول: تعريف المنازعات الجماعية.
- 28 الفرع الثاني: شروط المنازعات الجماعية.
- 28 أولاً: تعدد أطراف المنازعة الجماعية.
- 28 ثانياً: أن يكون موضوع المنازعة الجماعية متعلق بمصلحة جماعية للعمال.
- 29 المطلب الثاني: علاقة التفاوض الجماعي في ممارسة الإضراب و تسويته.
- 29 الفرع الأول: إجراءات قانونية لسير الإضراب
- 29 أولاً: إجراءات سابقة لسير الإضراب
- 30 ثانياً: واجبات العمال المضربين
- 31 الفرع الثاني: تسوية الإضراب
- 31 أولاً: التفاوض المباشر
- 32 ثانياً: الوساطة

32	ثالثا: اللجنة الوطنية للتحكيم
33	المبحث الثاني: دور التفاوض الجماعي في إبرام الاتفاقيات الجماعية.
34	المطلب الأول: مفهوم الاتفاقية الجماعية و طبيعتها القانونية.
34	الفرع الأول: تعريف الاتفاقية.
34	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية.
35	أولا: الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة عقدية.
35	ثانيا: الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي.
36	ثالثا: الاتفاقية الجماعية ذات طابع مزدوج.
36	المطلب الثاني: شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية والحق النقابي في الجزائر.
36	الفرع الأول: شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية.
37	أولا: الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقيات الجماعية.
38	ثانيا: الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية.
39	الفرع الثاني: مفهوم الحق النقابي في التفاوض الجماعي.
40	أولا: تعريف الحق النقابي في التفاوض الجماعي.
41	ثانيا: الحق النقابي كوسيلة لممارسة التفاوض الجماعي.
41	ثالثا: الحق النقابي في الاتفاقية الجماعية.
46	خاتمة
49	قائمة المراجع
55	الفهرس
	الملخص

ملخص:

يلعب التفاوض الجماعي دورا كبيرا في تنظيم القواعد القانونية التي تتعلق بعلاقة العمل الجماعية، كما تعتبر من أهم القواعد التي تسري في تقريب وجهات النظر لدى الهيآت العمالية وأرباب العمل.

برز المشرع الجزائري أهمية التفاوض الجماعي في حياة العامل كونه وسيلة لتحقيق السلم بين العامل و صاحب العمل، لذلك أصدرت أول منظمة للعمل الدولية في الاتفاقية الدولية رقم 87 ظروف و شروط العمل لكلا الطرفين العامل وصاحب العمل بشأنها الأجر والمستوى المعيشي والأمن في العمل.

Résume :

La négociation collective joue un rôle majeur dans la réglementation des règles juridiques liées la relation de travail collective, et elle est considérée comme l'une des règles les plus importantes qui s'appliquent pour rapprocher les points de vue des organisations syndicales et des employeurs.

Le législateur Algérien a souligné l'importance de la négociation collective dans la vie du travailleur, car c'est un moyen de parvenir à la paix entre le travailleur et l'employeur. Par conséquent, la première organisation internationale du travail à publier la convention internationale n°-87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ainsi que les conditions et conditions de travail pour les deux parties, le travailleur et l'employeur, en matière de salaire, de niveau de vie et de sécurité au travail.