

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

ميدان : الحقوق والعلوم السياسية  
فرع : قانون خاص  
تخصص : قانون الأعمال



كلية : الحقوق والعلوم السياسية  
قسم : الحقوق  
رقم :

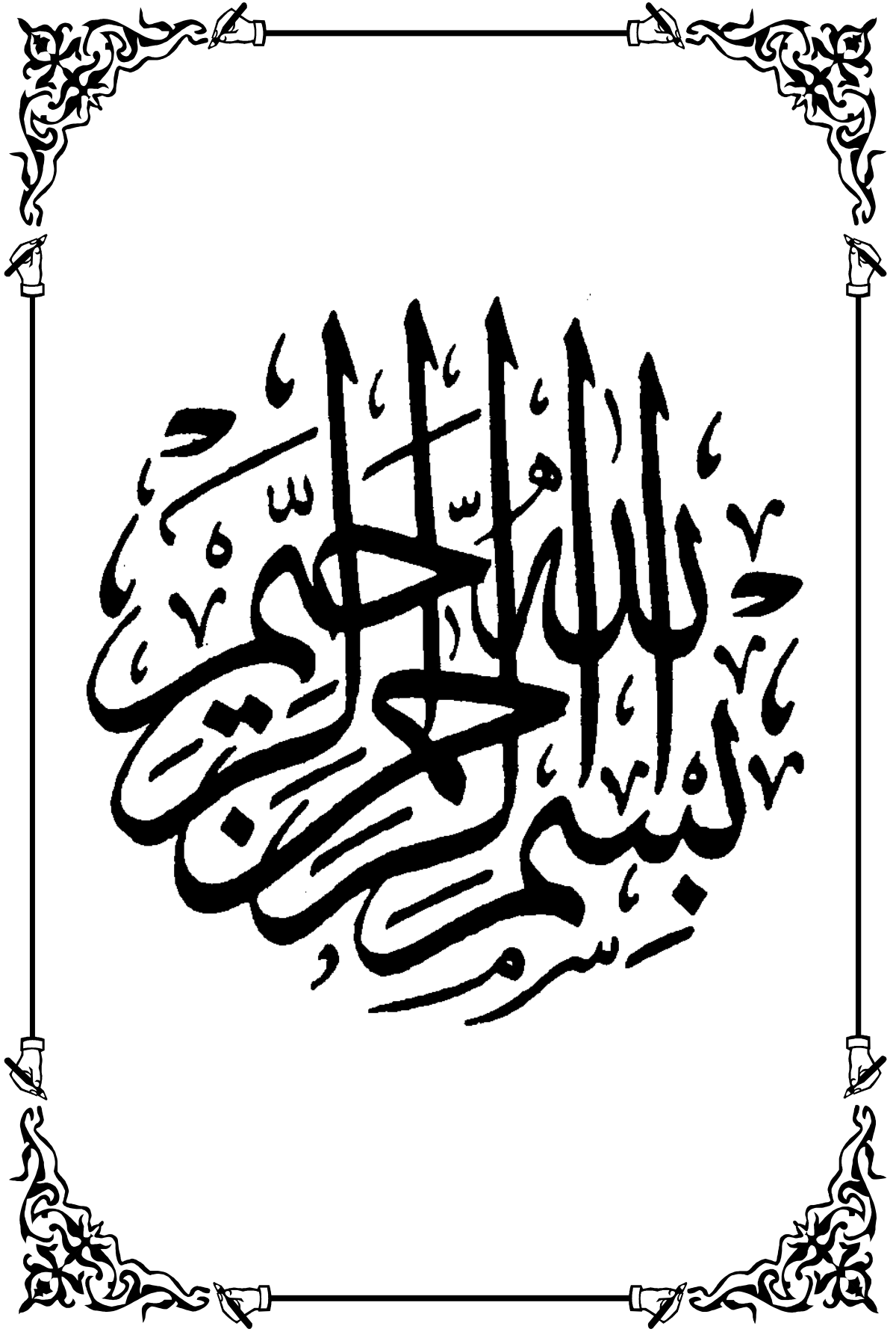
مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي  
إعداد الطالبتين:  
• بحري نبيلة  
• بن حمودة زهيرة  
تحت عنوان

التفاوض الجماعي في علاقات العمل

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د/ صغير ببيرم عبد المجيد
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ/ بن سعدي يوسف
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د/ بقة عبد الحفيظ

السنة الجامعية : 2016-2017



## شكر وتقدير

نشكر الله سبحانه وتعالى على كل النعم التي أنعم بها علينا ،

والحمد لله تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع .

نتقدم بشكرنا وامتناننا الكبيرين لأستاذنا القدير ، الأستاذ بن سعدي يوسف على قبوله الإشراف على هذا البحث رغم انشغالاته الكثيرة وعلى ما قدمه لنا من توجيهات قيمة إما على مستوى المنهجية، أو على مستوى المضمون العلمي .

كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذين القديرين صغير بيرم عبد المجيد ، و مهملي ميلود .

---

# إهداء

أهدي عملي المتواضع إلى :

بلدي الغالي الجزائر

بلدي الثاني فلسطين

كما أهدي عملي إلى من سهرت الليالي من أجلي وكانت دعواها لي بالتوفيق تتبني كلما خطوت خطوة في عملي ، إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجع نبع الحنان إلى بسملة أملي وسر نجاحي " أمي الغالية" حفظها الله وأطال في عمرها .

إلى والدي حفظه الله

إلى أعز وأغلى إنسان على قلبي والذي أتمنى له النجاح طوال حياته أخي عبد الحكيم وإلى أخي ميدو وزوجته فاطمة وكتكوتهما " وجدان " .

إلى كل عائلة بحري وعائلة شعبي وإلى عائلة قارش عبد الوهاب وزوجته وأولادهما

إلى كل صديقاتي: ابتسام، فطيمة، نصيرة، مروى،

إلى كل من إيناس، ميمي، هبة، ياسمين، أنس، ندى، أماني، رؤيا،

لجين.

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز ما أملك في هذه الدنيا إلى نبع العطف والحنان  
واحلى واعذب كلمة تنطق بها الشفاه ، إلى من كانت دعواها نورا يضيئ لي  
الطريق " أمي " حفظها الله وأطال في عمرها .

إلى من علمني أسمى معاني الحياة ، وحرص على تعليمي ، ومن كان  
ولا يزال سندي في الحياة ، أسأل الله أن يقدرني على ردّ بعض من فظله "   
أبي " حفظه الله ورعاه .

إلى أخواتي العزيزات : " وردة ، خديجة ، سامية ، سماح ، رانيا ، نضيرة "

إلى إخوتي : " سليم ، فوزي ، بلقاسم "

إلى جميع أفراد عائلة بن حمودة

إلى كل صديقاتي وكل الزملاء خاصة " رزق الله غنية ، شبلي فايذة ،

دهيمي مروى "

إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

كما أهدي هذا العمل الى : " الأستاذة غميص جميلة ، الأستاذ تاهمي عبد

الكريم "

كما نهدي عملنا المتواضع إلى أختنا " حياة "

إلى أبناء إخوتي : " يوسف ، زينب ، نسرين ، رتاج ، حنين ، أمير "

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إتمام هذا البحث .

مقدمة :

تتميز قواعد قانون العمل بالطبيعة الآمرة التي تجعل معظم قواعده تتعلق بالنظام العام، الامر الذي لا يجيز مخالفتها أو الخروج عليها، والعلة من جعل قواعد قانون العمل آمرة، أنها قواعد قانون العمل وجدت لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة "العقدية" ، كما ان تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين، لا يكون إلا بحماية العامل، عن طريق ضمان حد ادنى من الحقوق، ويتمثل موضوع الدراسة في التفاوض الجماعي في علاقات العمل، وتمثل العبرة من اللجوء إلى التفاوض في الفائدة المتوخاة من استعماله، كونه وسيلة تسمح للعمال ولاسيما ممثلهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تحكم الحياة المهنية. وتعد تشريعات العمل الحالية بمثابة قوانين إطارية تحدد المعالم الاساسية للتفاوض الجماعي ، حيث ترك المشرع للأطراف مجالات واسعة لإرساء القواعد الاكثر تماشياً وحقيقة الميدان، مع العلم أنه لاوجود لأي نص قانوني يلزم الأطراف بالتفاوض ذلك لما للمفاوضة من مكانة بالنسبة للمشرع الجزائري .

إن اقتناع العمال بان التزام اصحاب العمل كما جاء به قانون العمل غير كاف ، ما جعلهم يتكثرون في شكل حركات نقابية، من أجل حماية مصالحهم المهنية والاجتماعية ، فظهرت في أعقاب الثورة الصناعية ، التي أدت إلى ازدهار ظاهرة تجمع وتنظيم العمال في شكل تنظيمات نقابية تهدف الى توجيه جهودهم للدفاع عن حقوقهم في زيادة الاجور، وتخفيض ساعات العمل. وتعززت قوة تلك التنظيمات النقابية العمالية بتهديدها باللجوء إلى الإضراب ، ضد أصحاب العمل، واجبارهم على الدخول على مفاوضات مع العمال، لتحسين ظروفهم وشروط عملهم واستخدامهم.

وتكمن أهمية البحث في أن التفاوض الجماعي يتميز بالمرونة والسرعة في التجاوب مع هذا التطور فهو يعتبر أسلوب سلمي متحضر، يشكل أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية، من خلال تحقيق مبدأ التكافؤ بين مصالح متناقضة لأرباب العمل من جهة، ومن جهة أخرى مصالح العمال ، حيث يضمن التفاوض الجماعي المساواة بين الشركاء الاجتماعيين خلال سيره ، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية ، تضمن مكاسب جماعية للعمال بدلا من تحقيق مكاسب فردية .

ويستمد التفاوض الجماعي مصادره من مختلف الموثيق والتوصيات الدولية ، الصادرة عن مختلف الهيئات والمنظمات باعتبارها المصادر الأساسية للتفاوض الجماعي. كما تبرز أهمية التفاوض الجماعي من خلال الوظائف التي يقوم بها عن طريق التصدي للمسائل التي لم يتعرض لها المشرع، حيث أن هذا الأخير تركها لأطراف الإنتاج لتنظيمها بنصوص اتفاقية ، فالمشرع اكتفى بتحديد الحد الأدنى فقط بموجب قواعد آمرة . كما تظهر أهمية

التفاوض الجماعي في استقرار الطبقة العمالية، ومسايرة التحولات الاقتصادية، عن طريق تحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج .

استدعت طبيعة موضوع الدراسة الاعتماد على المنهج القانوني التحليلي فيما يتعلق بتحليل المواد القانونية، أما المنهج المقارن فقد وظفناه عند الحديث عن تعريف التفاوض الجماعي كانت هذه التعريفات محل مقارنة بالمشرع الجزائري. أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة فان الدراسات التي اهتمت بالتفاوض الجماعي قليلة جدا خاصة على المستوى الوطني. وتكمن صعوبات البحث في أنه من الطبيعي أن أي باحث تصادفه صعوبات وعوائق أثناء إعداد بحثه ومن الصعوبات التي واجهتنا قلة المراجع سواء الجزائرية أو العربية وبالأخص مراجع متخصصة بموضوع مذكرتنا .

غير أن الإشكال الذي يطرح ، الى أي مدى يمكن للتفاوض الجماعي ان يساهم في حماية مصالح العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل؟ وهل باستطاعته ان يواجه التحولات والتغيرات الاقتصادية التي تواجه العمال والمؤسسات الاقتصادية؟

وللإجابة على هذه الاشكالية قسمنا الدراسة إلى فصلين ، تناولنا في الفصل الأول أحكام عامة للتفاوض الجماعي ، خصصنا المبحث الأول منه إلى ماهية التفاوض الجماعي الذي ينقسم بدوره الى ثلاثة فروع ، تتمثل في التعريف اللغوي والفقهوي والقانوني اما المطلب الثاني تناولنا فيه تمييز التفاوض الجماعي عن النظم المشابهة له وذلك بتمييزه عن المصالحة والوساطة والتحكيم ، أما المبحث الثاني تناولنا فيه خصائص ووظائف التفاوض الجماعي خصصنا المطلب الأول للخصائص باعتباره آلية جماعية ،مباشرة ،وسلمية أما المطلب الثاني يتضمن وظائف التفاوض الجماعي المتمثلة في ابرام وتعديل اتفاقية جماعية من جهة ، والوقاية من منازعات العمل من جهة اخرى . أما الفصل الثاني يتناول الاطار القانوني للتفاوض الجماعي، خصصنا المبحث الاول لأطراف ومستويات التفاوض الجماعي وموضوعه ، أما المبحث الثاني فيتناول التنظيم العملي للتفاوض الجماعي عن طريق عرض كيفية سير عملية التفاوض الجماعي في المطلب الاول أما المطلب الثاني يتناول النتائج المترتبة على عملية التفاوض الجماعي . وأهينا بحثنا بخاتمة عرضنا فيها مختلف النتائج المتوصل إليها وكذا التوصيات والاقتراحات التي من شأنها دعم التفاوض الجماعي في علاقات العمل .

# الفصل الأول:

## الأحكام العامة للتفاوض الجماعي

المبحث الأول : ماهية التفاوض الجماعي.

المطلب الأول : تعريف التفاوض الجماعي

المطلب الثاني: تمييز التفاوض الجماعي عن النظم المشابهة له

المبحث الثاني: خصائص ووظائف التفاوض الجماعي

المطلب الأول : خصائص التفاوض الجماعي

المطلب الثاني: وظائف التفاوض الجماعي



### الفصل الأول: الأحكام العامة للتفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من أهم الآليات التي يلجأ إليها العمال من أجل تغيير الشروط التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل، لذا نجدهم يلجؤون إلى هذه العملية لما تتميز به من خصائص، وما لها من وظائف، لذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه من خلال تقسيمنا هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول تطرقنا فيه إلى أهم التعريفات للتفاوض الجماعي، والمطلب الثاني تطرقنا فيه إلى تمييز التفاوض الجماعي عن النظم المشابهة له، أما المبحث الثاني تناولنا فيه أهم الخصائص التي يتميز بها التفاوض الجماعي، وهذا ما سنتعرض له في المطلب الأول، أما المطلب الثاني عالجنا فيه الوظائف التي يقوم بها التفاوض الجماعي.

#### المبحث الأول : ماهية التفاوض الجماعي.

سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول نتناول فيه أهم التعريفات التي اطلقت على التفاوض الجماعي من الناحية اللغوية، ومن الناحية الفقهية، ومن الناحية القانونية، أما المطلب الثاني نتناول فيه تمييز التفاوض الجماعي عن النظم المشابهة له.

#### المطلب الأول : تعريف التفاوض الجماعي

اختلفت التعاريف المتعلقة بالتفاوض الجماعي، وهذا ما سنقوم بشرحه من خلال تقسيمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول تناولنا فيه التعريف اللغوي الذي اطلق على التفاوض الجماعي، أما الفرع الثاني تطرقنا فيه إلى التعريف الفقهي للتفاوض الجماعي، ونختتم هذا المطلب بتعريف التفاوض الجماعي من الناحية القانونية، وذلك في الفرع الثالث.

#### الفرع الأول: التعريف اللغوي للتفاوض الجماعي.

التفاوض لغة مشتق من الفعل فاوض، فيقال فاوضه في الأمر أي شاركه فيه، وتفاوض القوم في الحديث، أي أخذوا فيه، ومنه أيضا مفاوضة العلماء، أي محادثتهم ومذاكرتهم في العمل، يأخذ ما عند غيرهم واعطاء ما

## الفصل الأول..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

عندهم.<sup>1</sup> ويقال أيضا فإوضه فى الأمر أى بادلله الرأى فىه ، بغبة الوصول إلى تسوية واتفاق ، فإوضه فى الحديث أى بادلله القول فىه.<sup>2</sup>

### الفرع الثانى: التعريف الفقهى للتفاوض الجماعى .

حاول بعض الفقهاء الوصول إلى تعريفات أكثر دقة و شمولاً ، فأوردوا عدّة تعريفات للتفاوض الجماعى

**أولاً : الرأى الأول.** من الفقه على أنه : " الحوارات والمناقشات الجماعية الودية المباشرة بين العمال أو ممثليهم من جهة ، وبين أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى ، بقصد التوصل إلى اتفاق يقضى بتعديل أو الانضمام إلى اتفاق قائم يتعلق بشروط العمل وظروفه وعلاقاته.<sup>3</sup>

**ثانياً: الرأى الثانى.** عرفه على أنه : " هو الحوار والمناقشات التى تجرى بين صاحب العمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل ، وبين منظمة نقابية أو أكثر من منظمات العمل ، على مختلف مستويات النشاط الاقتصادى للتوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه.<sup>4</sup>

**ثالثاً: الرأى الثالث:** عرفه على أنه : "نوع من الحوار أو تبادل المقترحات بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى اتفاق لحسم قضية خلاف أو تنازع بينهما ، فى الوقت ذاته لتحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة.<sup>5</sup>

ومن خلال التعاريف السالفة الذكر يمكن اقتراح تعريف شاملاً وجامعاً للتفاوض الجماعى بأنه : "ذلك الحوار والتشاور الذى يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال ، من جهة ، أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية ، من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفائى ، يحدّد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما تجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل ، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة

<sup>1</sup> -د/بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل فى التشريع الجزائرى والمقارن، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ،ص87.

<sup>2</sup> - د/إبراهيم الشهاوى، الدعاوى القضائية وأسس التفاوض فى حل المنازعات، دار الكتاب الحديث، 2010، ص13.

<sup>3</sup> - د/ بن عزوز بن صابر المرجع السابق، ص 89 .

<sup>4</sup> - د/ أحمية سليمان ،قانون علاقات العمل الجماعية فى التشريع الجزائرى المقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، 2013، ص24.

<sup>5</sup> - د/ بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص89.

## الفصل الأول..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

بينهما في إطار وحدود ما تسمح به الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: التعريف القانوني للتفاوض الجماعي

أولاً: في القانون المصري والقانون المغربي:

#### 1- التفاوض الجماعي في القانون المصري:

عرّف التفاوض الجماعي على أنه : " الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الاعمال أو منظماتهم، أي بي طرفي علاقة العمل وذلك من أجل :

1. تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام

2. التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة

3. تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الاعمال<sup>2</sup>

يلاحظ من خلال التعريف الذي أورده المشرع المصري ، أنه استبعد من مجال المفاوضة الجماعية العمال غير المنتمين إلى إحدى المنظمات النقابية ، وهو ما يتعارض ما ورد في الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية

#### 2- التفاوض الجماعي في القانون المغربي :

عرّف التفاوض الجماعي ،على أنه الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً ، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة وبين مشغل أو مشغلين، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف :

1. تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل

2. تنظيم العلاقات بين المشغلين والاجراء

<sup>1</sup>- د/ أحمية سليمان ،المرجع السابق، ص 24-25.

<sup>2</sup>- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل ، \_ماهية القانون ،،عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية)، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010 ،ص469 .

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

3. تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة ، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء

الأكثر تمثيلا.<sup>1</sup>

ثانيا: في القانون الفرنسي والقانون الجزائري

### 1- التفاوض الجماعي في القانون الفرنسي:

تعد فرنسا من أوائل الدول التي اعترفت بمشروعية حق العمال في تكوين النقابات العمالية بعد بريطانيا ، وكان ذلك بموجب القانون الصادر بتاريخ 21 مارس 1884 الذي أقر صراحة مبدأ الحرية النقابية ، ولم يتوقف المشرع الفرنسي عند تقرير مبدأ الحرية النقابية ، ولكنه أدخل عدّة تعديلات تشريعية في فترات زمنية ، كان أولها ما جاء في مقدمة ديباجة دستور الجمهورية الرابعة الصادرة سنة 1946، ثم بعد ذلك حيث صدرت قوانين تجعل من المفاوضة الجماعية إلزامية داخل المؤسسة، ويعتبر القانون رقم 957/82 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 1982 أهمها المادة 132 من قانون العمل الفرنسي الذي كرس أساساً لمبدأ إلزامية التفاوض السنوي مع النقابة العمالية المعنية فيما يخص الاجور ، ساعات العمل ، مدة العمل ، والعمل بالتوقيت النسي .

يلاحظ أن المشرع الفرنسي ورغم الاهتمام المعبر لم يعطي تعريفا للتفاوض، ولكن نستخلص بأنه قد اكتفى فقط بتحديد مميزات المفاوضة الجماعية ، وبذلك يكون المشرع الفرنسي متطابقا مع المشرع المصري باشرطه ضرورة وجود نقابات عمالية تمثيلية كطرف في المفاوضة واستبعاد العمال غير المنتمين لتنظيم نقابي كما يلاحظ أن المشرع الفرنسي حدد موضوعات محددة للتفاوض الجماعي.<sup>2</sup>

### 2- التفاوض الجماعي في القانون الجزائري

تنقسم القوانين الصادرة في مجال تشريعات العمل في الجزائر من حيث صدورها إلى مرحلتين المرحلة الأولى في اطار النظام الاشتراكي ، أما المرحلة الثانية التي عرفت إصلاحات جذرية خاصة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، التي انتقلت بموجبها الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق .

<sup>1</sup> -د/ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة ، الجزائر، 2010، ص126.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، أطروحة دكتورا، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون ، 2014، ص 14 ، 15.

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

### أ/ التفاوض الجماعي في مرحلة التسيير الاشتراكي 1971/ 1990

باعتبار أن الجزائر كانت مستعمرة من المستعمرات الفرنسية، استمر العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما يتعارض منها بالسيادة الوطنية و، واستمر الأمر إلى غاية سنة 1966 تاريخ صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة، الذي استثنى العمال الأجراء ، بقي الأمر على حاله إلى غاية بداية السبعينات ، تاريخ أول تشريع اصدره المشرع الجزائري في مجال تنظيم علاقات العمل كان بموجب الامر 71 / 74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، لكن الملاحظ أن هذا الأمر لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، لأن تنظيم علاقة العمل كان لائحي ، فالدولة كانت تتدخل في كل كبيرة وصغيرة بموجب قواعد آمرة ، ثم في نفس السنة جاء الأمر 75/71 بحيث اعترف للعمال في القطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي وهذا ما أكدته المادة 12 منه ، ليأتي بعدها الامر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي خصّص الفصل الثاني منه إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تحرّر في المؤسسات التي تضم أكثر من 20 عامل ، وما يميز هذه المرحلة صدور القانون 78 / 12 المتضمن القانون الأساسي للعمال الذي اعترف للعمال بالحق النقابي ، ولكن دائما في اطار الاتحاد العام للعمال ، بمعنى آخر استمر المشرع في تكريس مبدأ الاحادية النقابية .

### ب/ التفاوض في ظل الاصلاحات :من 1990 إلى يومنا هذا :

إن التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية للأزمة الاقتصادية التي عرفها العالم والجزائر ، حيث تراجعت الدولة عن دعم المؤسسات الاقتصادية مما أثر سلبا على الأوضاع الاجتماعية للعمال الامر الذي حمل الدولة . على ادخال اصلاحات في جميع المجالات خاصة منها الاجتماعية ، فتوجت هذه الرغبة في دستور سنة 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 المعدل والمتمم بدستور 1996 حيث تخلت الدولة عن الاقتصاد الموجه وتبنت اقتصاد السوق ،<sup>1</sup> عندها جاء القانون 11/90 الذي اعترف للعمال الاجراء بالحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في السلم الاجتماعي في الجزائر ، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قانون الاجتماع ، 2013 ، ص 42 .

<sup>2</sup> - المادة 5 الفقرة 2 من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990 " يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية :التفاوض الجماعي، ممارسة الحق النقابي" .

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

ثالثا: تعريف التفاوض الجماعي في المواثيق الدولية والعربية.

1- بالنسبة لمنظمة الدولية: الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، التي تنص على: "يشمل تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم هذه الاتفاقية، جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمة أصحاب العمل، من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- 1- تحديد العمل أو أحكام الاستخدام و/أو
- 2- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/ أو
- 3- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم، منظمة أو منظمة عمال"<sup>1</sup>

2- بالنسبة لمنظمة العمل العربية: عرّفت المادة 1 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الاعمال، أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت". لم تقدم هذه المادة تعريفا دقيقا للمفاوضة الجماعية، فلم تعرفها من حيث الاجراءات المتبعة بشأنها، ولا من حيث موضوعها، بل عرفتها من حيث أصل نشأتها، فهي حق من الحقوق النقابية، وبالتالي أقصت العمال غير المنتمين للمنظمات النقابية من ممارسة هذا الحق، وهو ما يخالف الأحكام الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالموضوع<sup>2</sup>.

المطلب الثاني: تمييز التفاوض الجماعي عن النظم المشابهة له

الفرع الأول: تمييز التفاوض الجماعي عن المصالحة

لقد كان للنضالات العمالية الطويلة، وضغطها على أصحاب العمل لتلبية مطالب جماعية الأثر الحسن بجعل نظام العمل قانونا مشتركا بينهما، رضخ فيه أصحاب العمل لهذه المطالب بعد معارضة شديدة، فضلوا فيها

<sup>1</sup>- د/ أحمية سليمان، المرجع السابق ص 24.

<sup>2</sup>- د/ بن عزوز بن صابر، مبادئ العامة في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص، 124-125.

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

في كثير من الأحيان، ورغمًا عنهم، اللجوء إلى المصالحة كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العامرة التي كانت تشنّ ضدّهم، باعتبار المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية<sup>1</sup>.

أولاً : من حيث التعريف

الصلح من الصلاح والتوفيق وإزالة التنافر وقطع أصل النزاع والاختلاف في أمر أو قضية معينة بين طرفين متنازعين، حيث يستوجب تدخّل طرف ثالث محايد بينهما قصد الإصلاح وذلك لما في الصلح من خير واجتناب الحقد<sup>2</sup>.

لمفتش العمل دور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف، وله في ذلك صلاحيات واستقلالية واسعة<sup>3</sup>.

إن التفاوض هو أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح<sup>4</sup>.

ثانياً: من حيث الاجراءات

ولقد نصت عليها المادة 06 من قانون 90-02 "تقوم مفتشية العمل المختصة اقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للأخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها"<sup>5</sup>، يقصد هنا باللجوء إلى المصالحة حسب

<sup>1</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل \_ الفردية والجماعية في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 89 .

<sup>2</sup> - د قبائلي الطيب، الطرق البديلة لتسوية النزاعات الحقائق والتحديات، مداخل في الملتقى الدولي الذي نظّمته كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، عنوان المداخلة: دوافع اللجوء إلى الطرق البديلة لفض النزاعات، المنظم يومي 27-26/04/2016، ص 8.

<sup>3</sup> - د/ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 1995، ص 85 .

<sup>4</sup> - أ/ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 214.

<sup>5</sup> - المادة 05 من قانون رقم 90\_02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم. الجريدة الرسمية رقم 6 لسنة 1990.

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

المادة 05 من القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية منازعات الجماعية وممارسة حق الاضراب على أنه: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها

ويقصد بالمصالحة طبقا للمادة 05 سالفه الذكر أن هناك نوعان من المصالحة :

ا/ المصالحة الاتفاقية : يقصد بها هو أن يتكفل أطراف النزاع، قبل نشوئه، بتحديد اجراءاتها وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية التي تنشأ خصيصا لهذا الغرض ، هذا النوع من المصالحة نصت عليها المادة 05 من القانون 90 - 02

ب/ المصالحة القانونية : ويلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول ، أو في حالة فشله كما تنص الفقرة الثانية من المادة 05 من القانون 90 - 02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر ، حيث توكل مهمة المصالحة في هذه الحالة إلى مفتشي العمل الذي يقوم " وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال " حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة الموالية لإخطاره .

أما التفاوض الجماعي، يجري بين أصحاب العمل أو أكثر من منظمات أصحاب الاعمال من جهة ، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى أي التفاوض الجماعي يقصد به التفاوض الذي يقوم به صاحب عمل أو أصحاب العمل وبين المنظمات النقابية العمال

الفرع الثاني : تمييز التفاوض الجماعي عن الوساطة :

أولا : من حيث التعريف

يعرف المشرع الجزائري الوساطة في المادة 10 من القانون 90 - 02 " هو اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير، يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه ". فهي إذن ،أي الوساطة ، إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية أو في اتفاق لاحق بالاتفاق الجماعي في حالة فشل إجراءات المصالحة، يتفقان بموجبه على تعيين وسيط لتسند له مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يقدمه في شكل توصية، أو يمكنها مباشرة الاتفاق على إحالة



## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

ورفع الخلاف إلى سلطة التحكيمية،<sup>1</sup> أما التفاوض الجماعي : هو الحوار والمناقشات التي بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، أي طرفي علاقة العمل.<sup>2</sup>

ثانيا : من حيث الاجراءات:

الوساطة يقوم بها طرف أجنبي أي خارج عن أطراف النزاع، حيث تنص المادة 12 من القانون 90 - 02 السالف الذكر على أنه " يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده ، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى المفتشية العمل المختصة اقليميا ". هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع الالزامي الا اذا اتفق الطرفين على ذلك

بينما التفاوض الجماعي يكون بين أطراف النزاع على خلاف الوساطة التي يقوم بها الوسيط الذي يختار أطراف النزاع والذي يكون خارج عن النزاع أو ما يتعلق بالنزاع

الفرع الثالث: تمييز التفاوض الجماعي عن التحكيم.

إنّ مختلف المساعي من أجل إيجاد تسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية من مصالحة، أو وساطة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تعني طرفي الخلاف من اللجوء إلى استكمال إجراءات أخرى قصد التسوية في حالة توصلهما إلى وضع حدّ للخلاف، وفي حالة عدم توصل الإجراءات إلى تسوية الخلاف بينهما، فيلجآن في هذه الحالة إلى مباشرة إجراءات التحكيم.<sup>3</sup>

أولا : من حيث التعريف : لقد نصت عليه المادة 13 من القانون 90-02 " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم ، تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية والادارية مع مراعاة الاحكام الخاصة في هذا القانون . أما التفاوض الجماعي فهو الحوار والنقاش الذي يدور بين أطرافه .

ثانيا: من حيث الإجراءات: يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام ، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه .

<sup>1</sup> - رشيد واضح ، المرجع السابق، ص، 101 .

<sup>2</sup> - د/محمد حسين منصور ، المرجع السابق ،ص 469 .

<sup>3</sup> - رشيد واضح، المرجع السابق ،ص، 103 .

## الفصل الأول..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

يقصد بالتحكيم هنا عندما لا يقبل الطرفان أو احدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الادارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

ويجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض .

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية إن وجدت أو من النقابة العامة المختصة ، وذلك كله بعد موافقة مجلس ادارة النقابة العامة .

### المبحث الثاني: خصائص ووظائف التفاوض الجماعي

يتميز التفاوض الجماعي بعدة خصائص، مما جعله وسيلة لحل المنازعات التي تثور بين أطرافه ، كما أنه يحمل جملة من الوظائف، لذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الاول تطرقنا فيه إلى الخصائص التي يتميز بها ، كما نختم هذا المبحث بالوظائف التي يقوم بها التفاوض الجماعي وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني.

#### المطلب الاول : خصائص التفاوض الجماعي

##### الفرع الاول: التفاوض الجماعي آلية جماعية :

تتميز المفاوضات الجماعية بخاصية الجماعية ذلك أن المفاوضات الجماعية تتم بين ممثلي العمال بصفة جماعية ، وتكون لهذه الجماعية مصالح مشتركة فلا بد من وجود مصلحة مشتركة للجماعة تتفاوض من أجلها<sup>1</sup>، حتى توصف المفاوضات بأنها جماعية ، والجماعية شرط مطلوب فقط من الناحية العمال ، باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل وما تحقق لهم من مكاسب كان بسبب تكتلهم وتجمعهم ، أما من جهة صاحب العمل فإنه ليس من اللازم أن تتوافر الجماعية ، فيمكن لصاحب العمل الفرد أن يشترك في المفاوضات الجماعية .

غير أنه اذا توافرت الجماعية في جانب صاحب العمل ، فإنه يمكن اشراكهم في المفاوضات الجماعية ، وتتوافر خاصية الجماعية في جانب صاحب العمل اذا جرت المفاوضات الجماعية على مستوى أعلى من مستوى المؤسسة .

لكن ما هو المعيار الذي يتم على أساسه تحديد خاصية الجماعية ؟ للإجابة على هذه الإشكالية نجد أن الفقه انقسم إلى اتجاهين :

<sup>1</sup> - د/ رمضان عبدالله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص 08.

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

الاتجاه الأول : يأخذ بالمعيار العضوي، أي أن يكون احد طرفي المفاوضة الجماعية إحدى المنظمات النقابية .

الاتجاه الثاني : يأخذ بالمعيار العددي ، ويتبنى غالبية الفقه الاتجاه الثاني لأنه يوسع من مجال ونطاق المفاوضة الجماعية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التفاوض الجماعي آلية مباشرة :

من أهم الخصائص التي تميز التفاوض الجماعي عن باقي الوسائل السلمية الأخرى كالوساطة والتوفيق والتحكيم ، التي تتطلب تدخل طرف ثالث بين الأطراف المتفاوضة، وقد يأخذ صورة الموفق في التوفيق ، أو الوسيط في الوساطة ، أو المحكم في التحكيم<sup>2</sup>، ونصت على هذا الإجراء المادة الرابعة من القانون 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب على النحو التالي : " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ". وتتمثل أهمية اللقاءات الدورية في الابقاء على التواصل المستمر المباشر بين أطراف علاقة العمل، مما يساهم في تحقيق الغرض المستمر للأوضاع المهنية والاجتماعية وهو الامر الذي يساعد على إيجاد أي خلاف قد يلوح في الافق . وتعني "المباشرة" أن يتم تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، من خلال قواعد اتفاقية. تنظّم هذه الموضوعات، يكون قد توصل إليها طرفا علاقة العمل بأنفسهم دون تدخل طرف آخر<sup>3</sup>، ونجد هذه الخاصية تطبيقها في تشريع العمل الجزائري في المادة 114 من القانون 90-11، التي تجعل مسالة إبرام الاتفاقيات العمل الجماعية من اختصاص أطراف علاقات العمل أو من يمثلهم وبدون تدخل طرف آخر.

### الفرع الثالث: التفاوض الجماعي آلية سلمية

المفاوضات الجماعية وسيلة سلمية لتنظيم علاقات العمل ، فهي تتخذ شكل الحوار والنقاش وتبادل وجهات النظر ، وهي كلها أشكال سلمية لحل المنازعات العمالية وهي بذلك تتشابه مع الوسائل السلمية الأخرى مثل التوفيق والتحكيم والوساطة ، وتختلف عن الوسائل الأخرى مثل الاضراب والاعلاق<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - مخلوف كمال ، المرجع السابق، ص 51.

<sup>2</sup> - بلعبدون عواد ، المرجع السابق ، ص 42 .

<sup>3</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 52.

<sup>4</sup> - د/ رمضان عبد الله صابر ، المرجع السابق ، ص 10.

## الفصل الأول..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

وهذه أهم خاصية تميز التفاوض الجماعي، كونه يتم بطرق ووسائل سلمية يسعى من خلالها العمال لتحسين ظروف وشروط عملهم من جهة، والعمل على حل نزاعات العمل الجماعية القائمة مع المستخدم.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: وظائف التفاوض الجماعي

تطرقنا في الفرع الاول إلى الخصائص التي تميز بها التفاوض الجماعي والتي جعلته متميزا عن باقي وسائل التسوية النزاعات الأخرى كالمصالحة والوساطة والتحكيم ، وفي هذا الفرع سنتطرق إلى وظائفه، فهناك ما يتعلق بإبرام وتعديل الاتفاقية الجماعية، وهناك ما يتعلق بالوقاية من منازعات العمل وتسويتها .

#### الفرع الاول : إبرام وتعديل اتفاقية الجماعية

إن اللجوء إلى المفاوضة قد يكون الهدف منه إبرام اتفاقية جماعية بين أطراف التفاوضية، لتنظيم علاقتهم المهنية، وقد يكون الهدف هو تعديل اتفاقية جماعية كانت قائمة بين الأطراف نظرا لبروز مستجدات خلال تنفيذ الاتفاق الجماعي الذي يربطهما .

**أولا : وظيفة التفاوض الجماعي في إبرام اتفاقية جماعية :** من وظائف المفاوضة الجماعية إبرام اتفاقية جماعية للعمال ، من خلال تلاقي إرادات أطراف علاقة العمل ، هذا التلاقي الذي يتطلب أن يجلس الأطراف معا، ثم ييدي كل طرف بمقترحاته بشأن الاتفاق وإعداده و إبرامه ، ونظرا للموضوعات التي ينظمها اتفاق العمل الجماعي ، موضوعات تتسم بالحساسية وتباين وجهات النظر ،يبدأ الأطراف في مناقشة هذه الاقتراحات، ويولي ذلك محاولة كل طرف تعديل مقترحاته إذا رغب الأطراف في التعاون معا من أجل أنجاح المفاوضة الجماعية ، والوصول إلى اتفاق عمل جماعي متوازن، معبرا عن قوة كل من الطرفين ، ورغبتهم الصادقة في التعاون والمحافظة عن مصالحهم المشتركة.

أما بالنسبة لمستويات العمل الدولية والعربية ، نجدتها أولت أهمية لوظيفة المفاوضة الجماعية كآلية لإبرام اتفاقية جماعية، فقد أكدت على ذلك الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949، في المادة الرابعة منها ، وكذلك اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية في المادة 02 منها.

<sup>1</sup> - بلعيدون عواد ، المرجع السابق، ص 38 ، 39 .

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

وبالنسبة لاتفاقية العمل العربية نجد أن اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 والخاصة بالمفاوضة الجماعية قد تناولت هذه الوظيفة .

ثانيا: وظيفة التفاوض الجماعي في تعديل اتفاقية جماعية :

إن الظروف التي أدت إلى التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية قد تتغير ، ومن ثم يصبح الاتفاق غير متوافق معها، لذلك لابد من تغيير هذا الاتفاق، ليتلاءم مع الظروف الجديدة ، فالتغيرات التي تصيب الظروف المحيطة باتفاق قد تكون شملت كل المجتمع، مثل ارتفاع الأسعار بصورة كبيرة، وقد تكون خاصة بمؤسسة معينة، فهذه المتغيرات سواء العامة أو الخاصة تستوجب تعديل اتفاق العمل الجماعي حتى يتوافق مع المتغيرات ،وتكون وسيلة ذلك هي المفاوضة الجماعية .ونجد أن اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979، والخاصة بالمفاوضة تناولت هذه الوظيفة في المادة الثالثة عشر منها .

ونجد أيضا أن المشرع الفرنسي نص في قانون العمل على هذه الوظيفة ، لم ينص أو يتعرض لهذه المسألة ،أما المشرع الجزائري ، أنه لم يبين موقف الزام صاحب العمل الذي يربطه مع عماله اتفاق جماعي سابق، بالتفاوض معهم مرة كل سنة حول موضوع محدد يتعلق بظروف وشروط العمل، واكتفى المشرع الجزائري بتمديد سريان الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة والتي حل أجلها ، وبذلك فإن المشرع لم يوفر لوظيفة تعديل اتفاق جماعي الغاية المنتظرة منه ، وهو التوافق بين الشروط المتفق عليها ، والظروف المحيطة به، سواء العامة منها أو الخاصة ، وبذلك لم يلزم الأطراف بالدخول في مفاوضات جماعية جديدة لتعديل اتفاقية جماعية سارية المفعول المحددة المدة<sup>1</sup> .

الفرع الثاني: الوقاية من منازعات العمل وتسويتها

الأکید لأن منازعات العمل الجماعية تهدد السلم الاجتماعي واستقرار المؤسسات بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، تؤدي إلى تدهور علاقة العامل أو العمال بصاحب العمل . فيبرز دور التفاوض الجماعي في هذه المرحلة ليجمع أطراف علاقة العمل من أجل طرح كل انشغالاتهم محاولين التفاوض بشأنها وإيجاد الحلول المناسبة لها

<sup>1</sup> - كمال مخلوف ،المرجع السابق ،ص 55 – 58.

## الفصل الأول..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

بطرق ودية. يساهم التفاوض الجماعي في وضع آليات للوقاية من مختلف منازعات العمل التي قد تنشأ بين المستخدم والعمال. لهذا تطرقنا في هذا الموضوع إلى الوقاية من منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها.<sup>1</sup>

أولا: وظيفة التفاوض الجماعي في الوقاية من المنازعات العمل الجماعية.

تهدف الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال (أي الممثلين النقابيين أو في حالة عدم وجود نقابة ممثلهم المنتخبين) وصاحب العمل، إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل العامة داخل المؤسسة. وتنظيم الاتفاقية الجماعية كإجراءات هذه الاجتماعيات ودوريتها، كل ذلك فضلا على ما يمكن أن يثار من قبل ممثلي العمال من مسائل تتعلق بالاهتمامات الجماعية خلال اجتماعات أجهزة المساهمة. ويتبين من هذه الإجراءات كلها أنها تتوخى طرح المشاكل التي قد تعيق سير العمل أو تمس بأوضاع العمال وكذا مصالحهم المادية والمعنوية في إطار منظم وتبادلي يسود فيه التفاوض ويتفادى المواجهة واللجوء إلى القوة.<sup>2</sup>

وهنا يبرز دور التفاوض الجماعي لوقاية من منازعات العمل الجماعي، الذي يعتبر أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يتلقى ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للتزاع المطروح،<sup>3</sup> وقد يكون هذا التزاع حول تغيير بعض الأحكام التي يحتويها اتفاق بين الأطراف فتظهر تغييرات مختلفة لنفس الحكم الواردة في الاتفاق، ويحاول كل طرف تفسير الكم لصالحه، في هذه الحالة يمكن أن يحدث نزاع بين طرفي علاقة العمل نتيجة التفسير الخاطئ لأحكام اتفاق العمل الجماعي، غير أن طرفي الاتفاق يمكنهم الاتفاق على تفسير موحد لهذه الأحكام، وذلك من خلال المفاوضة الجماعية، إلا المشرع الجزائري لم يذكر وظيفة المفاوضة الجماعية في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية أية أهمية، واكتفى فقط بإلزام أطراف الخلاف الجماعي خلال فترة بالإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، بمواصلة المفاوضة لتسوية الخلاف، حيث نلاحظ أن المشرع يلزم أطراف علاقة العمل بالتفاوض لتسوية التزاع الذي قام بينهما، وليس إلزامهم بالتفاوض للوقاية وتفادي قيام نزاع جماعي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - بلعيدون عواد ، المرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup> - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2003 ص 362 .

<sup>3</sup> - بشير هدفي ، المرجع السابق ، ص 213-214.

<sup>4</sup> - كمال مخلوف ، المرجع السابق ، ص 60.

## الفصل الأول..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

ثانيا: وظيفة التفاوض الجماعي في تسوية نزاعات العمل الجماعية.

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم "ظاهرة" الخلافات الجماعية للعمل ، باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، تؤدي إلى تهديد الامن والسلم الاجتماعيين، ومن ثم أصدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل، وحلها، بداية بالطرف التفاوضية كما هو الشأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم.<sup>1</sup>

والأصل إذا حدث نزاع جماعي أن تتم مفاوضة بين نقابة العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمال وجمعية أصحاب العمل، للوصول إلى حل ودي للتزاع، ومن ثم إبرام عقد جماعي، بل إنه حتى في حالة الاضراب أو إغلاق، فإنه قد تحدث مفاوضات جماعية تؤدي بالنتيجة إلى إبرام عقد جماعي بطريقة رضائية دون تدخل طرف ثالث<sup>2</sup>، ويعني ذلك أنه إذا ثار نزاع جماعي وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة لتسويته وديا.<sup>3</sup>

بالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقات الجماعية، ولمضمون واحكام هذه الاخيرة ، من خلال النماذج التي تم اعتمادها كعينيات في هذا البحث، نجد أن تطبيق هذا المبدأ ، يظهر من خلال اعتماد وسيلتين للحماية من النزاعات الجماعية ، تتمثل الاولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لذلك ،، بينما الثانية، في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي اشكال قد يقع والبحث عن حلول له .

**1 - التفاوض الجماعي المباشر :** نصت المادة الرابعة من القانون 90 - 02 المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية، وحق الاضراب ،يعقد المستخدمون وممثلو العمال ، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية . " على أن تحدد الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين ومثلي العمال ."

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر الدائم بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف ،من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما.

<sup>1</sup> - بشير هدفي ، المرجع السابق،ص211 .

<sup>2</sup> - د/احمد عبد الكريم ابو شنب ،شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، الطبعة الأولى ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2009 ،ص 353.

<sup>3</sup> - د/محمد حسين منصور، المرجع السابق ، ص 494.

## الفصل الأول ..... أحكام عامة للتفاوض الجماعي

2- اللجان المشتركة: كثيرا ما يوكل أمر النزاعات الجماعية في العمل، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي تنور من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض حل هذه النزاعات في مراحلها الأولى.<sup>1</sup>

ومن الأمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية ، نجد، الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية، التي نصت على أنه " في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب متعلق بالمجال المهني والاجتماعي ، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة **Un comité adhoc** تتشكل من المثلين النقابيين ، وممثلي صاحب العمل ، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع...."<sup>2</sup>

وفي حالة فشل المفاوضة الجماعية في حل النزاعات العمل، هنا يلجأ أطراف النزاع الجماعي إلى وسائل ضغط لحل النزاع الجماعي ، فإن أثار ذلك سوف ينعكس سلبا على العمال، وصاحب العمل، وقد يزيد من الأثار السلبية لمنازعات العمل الجماعية إطالة أمر النزاع ، فكلما طال هذا النزاع ، كلما تفاقت أثاره على كل الأطراف.<sup>3</sup> وما يستخلص مما سبق أن المفاوضة الجماعية تهدف إلى حل النزاع الجماعي بين أطراف الجماعي بطريقة ودية للوصول للعقد جماعي أو تعديل عقد جماعي قائم أو تغييره أو حسن تطبيقه ، وذلك بطريقة رضائية ودون تدخل وزارة العمل، فإن فشل الأطراف في الوصول الى ذلك فإن قانون العمل يقدم اخرى لحل هذا النزاع وهي المصالحة، الوساطة ، والتحكيم. وإذا فشلت هذه الطرق لحل النزاع الجماعي، يدخل أطراف هذا النزاع في إضراب أو يؤدي الى غلق المؤسسة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 390 -391.

<sup>2</sup> -أحمية سليمان ،الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ،جامعة بن يوسف بن خدة ،الجزائر ،كلية الحقوق بن عكنون ،2008 ،ص 373 .ذ

<sup>3</sup> -كمال مخلوف ، المرجع السابق ،ص 61.

<sup>4</sup> -د/احمد عبد الكريم ابو شنب ، المرجع السابق ،ص354.



# الفصل الثاني :

## الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

المبحث الأول : أطراف ومستويات التفاوض الجماعي وموضوعه

المطلب الأول : أطراف التفاوض الجماعي

المطلب الثاني : مستويات التفاوض الجماعي

المطلب الثالث : موضوع التفاوض الجماعي

المبحث الثاني : التنظيم العملي للتفاوض الجماعي

المطلب الأول : كيفية سير عملية التفاوض الجماعي

المطلب الثاني : نتائج التفاوض الجماعي

## الفصل الثاني : الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

تنطوي عملية التفاوض الجماعي على العديد من الأساليب والإجراءات التي تقوم بها الأطراف المتفاوضة ، وهي بذلك عملية معقدة تشترك في تفعيلها العديد من العوامل السياسية والاقتصادية والقانونية والاجتماعية .

فالتفاوض الجماعي في إطار تنظيم علاقات العمل شأنه شأن أي تفاوض يجري بين فريقين مختلفين حول قضية ما ، ليس امرا هينا على هذين الفريقين في جميع مراحلها سواء في مرحلة إعداد المطالب التي تبني عليها المواقف الأولية في التفاوض ، أو في مرحلة تبادل وجهات النظر التي تقتضي من كل طرف أن يصوغ باستمرار مواقف معدلة تختلف عن موقفه ، أو في المرحلة النهائية من التفاوض ، أي نجاح أو فشل التفاوض .

والتفاوض الجماعي على أي مستوى ، كان لا تقتصر أهميته على الأطراف المباشرة فيه ، بل تمتد إلى البيئة المحيطة به ، فنتائجه لا تتوقف آثارها الإيجابية والسلبية عند حدود مصالح المعنيين به مباشرة ، بل تتجاوز لتمس مصالح العاملين في المهنة .

ولهذه الأهمية وللصعوبات التي تواجه التفاوض الجماعي ، وللدقة التي يجب أن تتصف بها إرادته أفرزت المعايير الدولية والعربية والتشريعات والممارسات الوطنية جملة قواعد واشتراطات التفاوض الجماعي الناجح ، وأساليب وتقنيات تعتمد في إجراءاته ، ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول تناولنا فيه أطراف ومستويات ومواضيع التفاوض الجماعي ، والمبحث الثاني : نتناول فيه التنظيم العملي للتفاوض الجماعي .

### المبحث الأول : أطراف ومستويات التفاوض الجماعي وموضوعه

إن التفاوض الجماعي هو الحوار والنقاش ، وهو أيضا وسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته ، ومن ثم فإن أطرافه تتمثل في العمال من جهة ، وأصحاب العمل من جهة أخرى ، ويتم التفاوض على عدة مستويات ، وهي على مستوى المؤسسة ، وعلى مستوى القطاع ، وعلى المستوى الوطني، ووضع هذا التفاوض لتنظيم شروط العمل وعلاقاته .

ولهذا قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ، المطلب الأول تناولنا فيه أطراف التفاوض الجماعي والمطلب الثاني تطرقنا فيه إلى مستويات التي يتم فيها التفاوض وختمنا المطلب الثالث بمواضيع التفاوض الجماعي .

### المطلب الأول : أطراف التفاوض الجماعي

إن المفاوضة الجماعية ربطت تاريخيا بالتطور النقابي ، والتي سمحت بإعادة توازن العلاقة بين العامل والمستخدم ، عن طريق نقل مستوى التفاوض من التفاوض الفردي بين رب عمل ، و أحد الأجراء إلى تفاوض جماعي ، بتدخل النشاط النقابي . ومن بين أهم الصفات المميزة للتفاوض الجماعي ، أنه ذو طابع جماعي من حيث الأطراف المشتركة فيه ، إلا أن هذه الصفة ليست شرطا بالنسبة للطرفين ، بل غالبا ماتخص الطرف العمالي بوجه خاص ، إذ أنه يمكن أن يكون الطرف النقابي صاحب عمل واحد ، أو ممثلي مؤسسة مستخدمة واحدة ، ذلك أن الواقع القانوني والعملي يجعل من النقابة الممثلة للعمال ، هي وحدها المؤهلة للتفاوض نيابة عن العمال .

التفاوض الجماعي يجب أن يكون أطرافه جماعات لا أفراد ، وهذا هو الفرق بين التفاوض الجماعي والتفاوض الفردي ، كما تتم عملية التفاوض الجماعي بين أطراف أصليين وهم الممثلون النقابيون. وما يجدر توضيحه هنا أن الممثلين النقابيين les Délégués Syndicaux يختلفون عن ممثلي العمال les Délégués du personnel فممثلو العمال أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة ، وتتم مشاركتهم إما بواسطة مندوبي العمال أو لجنة المشاركة ، وهذا طبقا للمادة 91 من القانون 90 - 11. وبالرجوع إلى نص المادة 123 من نفس القانون، نجد أن المشرع الجزائري قد جعل التفاوض الجماعي من

اختصاص لجنة متساوية الأعضاء، تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وممثلي المستخدم، وقد قام المشرع الجزائري على تحديد تمثيلة الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها قانونا.<sup>1</sup>

### الفرع الأول : ممثلي العمال

القاعدة أن العمال يمثلون في التفاوض الجماعي بمنظمتهم النقابية، وهذا ما تصرح به المادة (02) من الاتفاقية الدولية 154 حيث تشير أن التفاوض يجري بين ( منظمة عمال أو أكثر ) ، وهذا الاتجاه تأخذ به المادة (06) من الاتفاقية العربية رقم 11 حيث توجب أن يجري التفاوض على جميع المستويات مع ( منظمات نقابية )، غير أن المادة (03) من الاتفاقية الدولية المذكورة ، تجيز في الفقرة (01) القانون الوطني أو الممارسات الوطنية ، إضفاء صفة المفاوضة الجماعية على المفاوضات التي تجري مع ممثلين منتخبين من عمال المشروع ، شرط أن لا يستخدم هؤلاء الممثلون في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية ، ولاتسمح نصوص الاتفاقية العربية بذلك لأنها توجب في الفقرة (أ) من مادتها السادسة أن تتولى النقابة العامة لعمال المهنة تمثيل العمال في التفاوض ، في حالة عدم وجود نقابة لعمال المنشأة<sup>2</sup> ، ويعتبر العمال الطرف الثاني في التفاوض الجماعي ويأخذ هذا صورتين :

**أولا : الصورة الأولى:** يلاحظ أن مجموعة العمال الذين يكونون طرفا في العقد قد يمثلون انفسهم وقد يكون ممثلين عن غيرهم من العمال ، فإذا كانوا ممثلين لأنفسهم فإن الأمر لايشير مشكلة حيث لاتمتد الالتزامات الناشئة عن العقد إلى غيرهم من العمال إلا إذا انضموا إلى هذا العقد ، أما اذا كانوا ممثلين فان المشكلة تظهر لأن القانون لم يحدد طريقة معينة لاختيارهم ، كما لم يبين هل يتم اختيارهم من عمال المؤسسة جميعا ام من عمال المهنة الواحدة ام الاكثرية من هؤلاء العمال .<sup>3</sup>

**ثانيا : الصورة الثانية:** نقابة العمال أو أكثر ، وقد يقوم بإبرام الاتفاقيات الجماعية نقابة العمال التمثيلية فيكون لهم الحق في التفاوض بشأن شروط العمل .

<sup>1</sup> مزارى أحلام، المشاركة العمالية، في تفسير الهيئة المستخدمة، أطروحة دكتورا، جامعة وهران، كلية الحقوق، قانون الاجتماعي، 2011، ص158-159.

<sup>2</sup> د/ يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص 106.

<sup>3</sup> د/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص476.

### الفرع الثاني : ممثلو أصحاب العمل

يجري التفاوض الجماعي على مستويات مختلفة، و باختلاف هذه المستويات يختلف أيضا ممثلو أصحاب العمل، أو المنظمة التي تمثلهم، وهذا ما أقرته المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 154، وتختلف معها المادة 06 من الاتفاقية العربية رقم 11 التي توجب أن يكون التفاوض على مستوى المؤسسة مع منظمة أصحاب العمل .

قد يأخذ صاحب العمل أكثر من صورة، فقد يكون صاحب العمل شخص واحد باعتباره طرف في عقد العمل الجماعي، وقد يختار ممثله القانوني الذي ينوب عنه في التفاوض الجماعي ، كما قد يكون طرفا في العقد مجموعة من أصحاب العمل يشكلون فيما بينهم نقابة أصحاب العمل<sup>1</sup> .

يمثل طرف أصحاب العمل اذن :

- بصاحب العمل شخصا أو بممثله القانوني الذي يختاره للنيابة عنه في التفاوض.
- مجموعة أصحاب العمل ،حيث يجيز القانون الوطني . تفاوضها مباشرة ،دون أن تتمثل عنهم ، من موظفيهم الفنيين أو الاداريين أو الخبراء الذين ينتدبهم لمدة المهمة .
- منظمة أو منظمات أصحاب العمل ، وفي هذه الحالة تختار هذه المنظمة أو المنظمات من يمثلهم في التفاوض من بين أعضاء مجلس إدارتها، أو توكل مهمة التفاوض إلى ممثلين تنتدبهم لهذا الغرض<sup>2</sup> ، وعليه فإن التفاوض هنا يجب أن يتم في اطار لجان مختلطة أو مشتركة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات النقابية العمالية التمثيلية المؤهلة للتفاوض من جهة ، وممثلي صاحب أو أصحاب العمل ، أو منظماتهم المهنية المؤهلة لتمثيلهم من جهة ثانية ، حيث يحدّد كل طرف قائمة الفريق لتمثيله في العملية التفاوضية المشتركة .

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده قد اعتبر اللجان المختلطة المتساوية الأعضاء، الإطار الوحيد للتفاوض الجماعي ، سواء في القانون السابق أو في القانون الحالي ، الذي نص في المادة 123 من القانون 90-11 على أن " يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

<sup>1</sup>- مزاري أحلام ، المرجع السابق، ص159- 160..

<sup>2</sup> - د/ يوسف الياس ، المرجع السابق، ص133.

ويختص كل واحد الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونهم".

أما من حيث تشكيل اللجان نصت المادة 124 من القانون 90-11 على أنه "يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء .

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى ، لا يمكن أن تتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا .

وبالنسبة لممثلي أصحاب العمل فيتم تعيينهم ، إما عن مسيري المؤسسات، أو انتخابهم من قبل المنظمات النقابية الممثلة لأصحاب العمل حسب كل حالة . ومن جهة أخرى قد يقتضي التفاوض أن يستعين أطرافه بالخبراء والمستشارين الذين يقدمون لممثلي الطرفين المتفاوضين الخبرة والمشورة الفنية في العديد من القضايا المتصلة بموضوع التفاوض الجماعي ، وهؤلاء الخبراء والمستشارون تجري الاستعانة بهم إما بضمهم إلى الوفد المفاوض، أو بتكليفهم كلية بالنيابة عن الطرف المفاوض، وأما الاستعانة بهم بغرض تقديم الخبرة والمشورة دون أن تكون لهم صفة تمثيلية للأطراف المتفاوضة .<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : الدولة

يلاحظ أنه لا يمكن إغفال دور الدولة أثناء حل المنازعات الجماعية ، بل أن الدولة لها دور هام أنشئ بمقتضى اتفاقيات العمل الدولية والعربية .

ويتحدد دور الدولة في أنه يقع على عاتقها التزامان :

1- يجب على الدولة تشجيع التفاوض بين طرفي المنازعة الجماعية، وهذا الالتزام تقرر بمقتضى احكام المادة 04 من اتفاقية العمل العربية رقم 98 لسنة 1949. المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي تقضي بأنه " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري من أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام ، باتفاقيات جماعية " .

<sup>1</sup>- مزارى أحلام، المرجع السابق، ص161.

2- أن الدولة ملزمة بتزويد أطراف المفاوضة بالإحصاءات والبيانات اللازمة لتفسير إجراء المفاوضة ، وذلك استنادا إلى المادة (04) من اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية .<sup>1</sup>

ويمكن أن تكون الدولة كطرف مباشر أو غير مباشر في عملية التفاوض .

### أولا : الدولة كطرف مباشر في عملية التفاوض

قد تقوم الدولة بممارسة النشاط الاقتصادي وبالتالي تقوم علاقة عمل بين الدولة وهؤلاء العمال، الأمر الذي يتطلب وجود قواعد قانونية تنظم شروط وظروف هذا العمل وعلاقاته، هذه القواعد تتطلب دخول الطرف الممثل للدولة في مفاوضة جماعية . فكأنها تمثل كل فئات المجتمع ، لان المفاوضة لا تؤثر فقط على أطرافها، بل يمتد تأثيرها الى المجتمع بصفة عامة ، وبالتالي فان الدولة اولى بالحفاظ على السلم الاجتماعي .<sup>2</sup>

### ثانيا : الدولة كطرف غير مباشر في عملية التفاوض

من المهام الاساسية التي تقع على عاتق الدولة ضمان السلم الاجتماعي ، فإن نجاح التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين يساهم في تحقيق ذلك ، أما في حالة فشله فان هذا الامر من شأنه ان يهدد استمرار السلم الاجتماعي لهذا فالدولة مطالبة بالتدخل من اجل تجنب الفشل وذلك بتسهيل اجراءات التفاوض وتحديد مستوياته، ويمكنها أحيانا ان تمارس بعض الضغوطات على الشركاء الاجتماعيين من أجل نجاح عملية التفاوض، وذلك بتدليل العقبات التي قد تعترض طريق نجاحها .

لكن هذا التدخل غير المباشر من طرف الدولة يظهر أكثر عندما تقدم الدولة على تحديد بعض المواضيع التي تكون محل تفاوض وتستبعد الطرف الآخر ، بحجة ان السياسة الاقتصادية المتبعة مثلا تقوم على أساس فتح المجال أمام الشركاء الأجبيين للاستثمار ، وبالتالي تفرض عدم التعرض لمسألة رفع مستويات الأجور بشكل كبير خوفا من تراجع المستثمرين .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص511.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص132.

<sup>3</sup> - بلعيدون عواد، المرجع السابق، ص159-160.

### المطلب الثاني : مستويات التفاوض الجماعي

يتم التفاوض الجماعي على عدة مستويات طبقاً لأحكام المادة 06 من اتفاقية العمل الدولية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية ، وجاء هذا التحديد لمستويات المفاوضة الجماعية أكثر وضوحاً وتقدماً في هذا المجال بالمقارنة مع منظمة العمل الدولية ، وحددت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية مستويات التفاوض الجماعي في المادة 06 منها ، وقررت أنها : " تجري المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمل وأصحاب الأعمال ، أو منظماتهم على المستويات الآتية :

أ/ مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها ، وصاحب العمل أو إدارة المنشأة  
ب/ المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات ، واتحاد أصحاب الاعمال المختص ، على هذا المستوى .<sup>1</sup>

لذا سنتناول مستويات التفاوض في هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع :

الفرع الاول : تطرقنا إلى التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، والفرع الثاني : نتناول فيه التفاوض الجماعي على مستوى القطاع ، الفرع الثالث : التفاوض الجماعي على المستوى الاقليمي .

#### الفرع الاول : التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة

يعتبر التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات التفاوض الجماعي ، فقد اقتصر في بدايته على تسوية منازعات العمل التي كانت تنور بين العمال وأصحاب العمل داخل المؤسسة فقط، في غياب المنظمات النقابية ، ولا يزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض إلى يومنا هذا لعدة أسباب، منها سهولة هذا النوع من التفاوض معرفة كل طرف للآخر، والمشاكل المطروحة للتفاوض أيضاً معروفة ، والمعلومات متوفرة ، لهذا نجد هذا المستوى منتشر في كل من الولايات المتحدة واليابان ، وكذلك في الدول النامية لضعف الحركة النقابية فيها . نظراً لأهمية هذا المستوى من التفاوض فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات ضمنيتها المعايير الدولية الخاصة لهذا المستوى .

أ/ التوصية 94 : بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المؤسسة ، وأهم ما جاء في التوصية 94 مايلى :

<sup>1</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 83-84.



## الفصل الثاني ..... الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

- ضرورة اتخاذ خطوات مناسبة لتهيئة فرص التشاور والتعاون بين اصحاب العمل والعمال داخل المؤسسة في المسائل ذات الأهمية المشتركة .
- أن يتم التشاور وتحدد نطاق عملها واختصاصها وتشكيلها وكيفية اداء مهامها .
- يشمل مواضيع التشاور وماتعلق بالحياة اليومية للمؤسسة والعاملين فيها والمشكلات التي تشوب العلاقة وعملها .

ب / التوصية 129 : بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المؤسسة ، بحيث أكدت على ضرورة أن يقر كل من العمال وأصحاب العمل بأهمية إيجاد جو من التفاهم والثقة المتبادلة في المؤسسة ، باعتبار أن ذلك يحقق مهمة العمال وفعالية المؤسسة .

ج / التوصية 130 : والتي تتعلق بفحص الشكاوى في المؤسسة من أجل تسويتها . ونجد أن المشرع الجزائري تكريسا لاتفاقيات والتوصيات الدولية ، حدّد المستوى الاوّل من التفاوض الذي يكون على مستوى المؤسسة حيث بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسة في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1992 إلى 1991 ما يقارب 1389 اتفاقية .

أمّا الفترة الممتدة من بين 2008 الى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات سنة 2008 إلى 2893 اتفاقية ، 13 606 اتفاق جماعي، وفي سنة 2010 ارتفعت إلى 2946 اتفاقية و 13813 اتفاق جماعي<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني : التفاوض الجماعي على مستوى القطاع

يجري التفاوض على هذا المستوى بين ممثلي المنظمات النقابية لكل من أصحاب العمل والعمال في هذا النشاط ، وهو يتسم بقدر كبير من الرسمية ( البعد عن الطابع الشخصي ) ، ويدور عادة حول المصالح المهنية للعاملين في النشاط بكامله ، وهو التفاوض على مستوى المهنة والصناعة .

وتتوقف نتائج هذا التفاوض ومحتوى الاتفاق الذي يتحقق منه ، على عوامل عديدة اهمها قدرات أصحاب العمل في المهنة أو الصناعة ، ويحقق نتيجة إيجابية هي تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال الذين

<sup>1</sup> - بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص71-73.

## الفصل الثاني ..... الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

يُؤدون أعمالاً متماثلة في منشآت النشاط الاقتصادي المهني ، إلا أنه قد يفوت الفرصة على العاملين في المنشآت الأكثر نجاحاً في الحصول على حقوق وامتيازات أوفر من العمال العاملين في المنشآت الأقل كفاءة<sup>1</sup>.

ولقد اعترف المشرع الجزائري بهذا المستوى من التفاوض الذي يتم على مستوى القطاع ، بحيث يكون بين مجموعة مستخدمين ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى ، وبالتالي فهو أوسع نطاقاً وشمولاً من التفاوض على مستوى المؤسسة ، حيث يتجاوز المؤسسة ليشمل عدة مؤسسات وعدة مستخدمين ، ما داموا يعملون في قطاع واحد ومهنة واحدة.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث : التفاوض الجماعي على المستوى الوطني

يكون هذا النوع من المستوى بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى،<sup>3</sup> ويكون موضوعه المصالح المشتركة للعاملين في الدولة كلها ، ويتم بقدر كبير من الشكلية والرسومية والعمومية، وينتج عنه عادة وضع قواعد عامة تكمل التشريع الوطني لعلاقات العمل ، ويتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية التنظيم والفعالية ، لهذا فإن ما تتوصل إليه هذه المفاوضات تأخذ صيغة تحديد حدود دنيا لا يمكن التزول عنها في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية، فبهذا فهو يتماثل مع نصوص التشريع الرسمي، من حيث الأثر، وتختلف عنها في المضمون في أنه يقرر للعمال حقوقاً أفضل من تلك المقررة في التشريع،<sup>4</sup> ويتم اللجوء إلى التفاوض على هذا المستوى في البلدان التي لا توجد فيها منظمات نقابية مركزية قوية ، أو في البلدان التي تتعدد فيها المنظمات النقابية المركزية على نحو يضعفها ويثير مشكلات بشأن تمثيلها للعمال ، ويشار إلى الاتفاق الأساسي الترويجي بين الاتحاد العام لأصحاب الأعمال وبين الاتحاد الوطني للنقابات كنموذج متميز في هذا الشأن .

وفي الدول العربية يمكن الإشارة إلى النموذج التونسي المتمثل في الاتفاقية المشتركة الاطارية المبرمة بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي سنة 1973 .

<sup>1</sup> - د/ الياس يوسف، المرجع السابق، ص 136 - 138.

<sup>2</sup> - بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص 74.

<sup>3</sup> - د/ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 511.

<sup>4</sup> - مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 164.

والتفاوض على المستوى المركزي في الاعتبار مصالح العمال جميعا في الدول من جانب ، يراعي قدرات جميع المنشآت العاملة فيها ،<sup>1</sup> ونشير أيضا أن منظمة العمل الدولية اشارت إلى المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني من خلال التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 ، وكذلك منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

أما فيما يخص تشريع العمل الجزائري فإنه لم تتم الاشارة إلى هذا المستوى من المفاوضة الجماعية ، واكتفت فقط بالتنصيص على امكانية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة ، وعلى مستوى القطاع والمهنة ، ولعل موقف المشرع الجزائري يميل إلى ترك المبادرة لممارسة الحق في الدخول في المفاوضة لأطراف علاقات العمل المتواجدة على مستوى المؤسسة أو القطاع، وذلك مراعاة لظروف كل هيئة مستخدمة ، خاصة الظرف الأساسي وهو القدرات المالية التي يمكن أن تتمتع بها كل مؤسسة ، والذي من خلاله اصبحت الدولة لا تتدخل في تمويل المؤسسات الاقتصادية العامة ، وذلك بعد التوجه الجديد الذي بدأ يعرفه الاقتصاد الوطني وهو استقلالية المؤسسات، هذا من جهة، وتكفل المشرع بالمحافظة وتنظيم الحد الأدنى من شروط وظروف العمل من خلال تشريع العمل من جهة أخرى.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث : مواضيع التفاوض الجماعي

بما أن التفاوض الجماعي يهدف إلى تحسين شروط وظروف العمل للعمال واستقرار علاقات العمل ، لذا ندرس في هذا المطلب مواضيع التفاوض الجماعي حول شروط العمل وعلاقات العمل .

إن المشرع الجزائري لم يحدّد مواضيع المفاوضة الجماعية بل اكتفى بتحديد مواضيع الاتفاقية الجماعية على سبيل المثال من خلال المادة 120 من القانون 90 - 11، وبذلك يمكن القول أن المشرع الجزائري قام بتحديد مواضيع المفاوضة الجماعية بطريقة غير مباشرة ، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال تقسيمه إلى فرعين الفرع الاول نتناول فيه مواضيع التفاوض الجماعي حول شروط العمل ، والفرع الثاني نتناول فيه مواضيع التفاوض الجماعي حول علاقات العمل.

<sup>1</sup>- د/ يوسف الياس، المرجع السابق، ص 137.

<sup>2</sup>- كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 95.

### الفرع الاول : التفاوض الجماعي حول شروط العمل :

تعتبر شروط العمل من بين أهم المواضيع التي تناولتها المفاوضة الجماعية ، هي تتميز بالحساسية الشديدة بين طرفي علاقة العمل ، ذلك لأن الحقوق التي يحصل عليها كل طرف ، تمثل التزامات في ذمة الطرف الآخر ، إلى جانب ذلك ونظرا لاتساع مجال شروط العمل وعدم إمكانية حصرها ، فإنه يمكن لأطراف علاقة العمل التفاوض على مواضيع اخرى لها علاقة بنشاط المؤسسة أو بقطاع معين ، أو مهنة معينة ، حسب المستوى الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية ، وبذلك فإن شروط العمل مجالها متعدد ومتنوع ، لذلك لايمكننا التطرق إلى كل موضوعات شروط العمل ، حيث أن الامر يتطلب دراسة خاصة ، لذلك سوف نقتصر على عرض بعض هذه الموضوعات كأمثلة فقط.<sup>1</sup>

### أولا : التفاوض الجماعي حول الأجور

تعتبر الأجور أهم موضوع يطرح في المفاوضات الجماعية في العصر الحديث ، فالتراع بسبب الأجور يعتبر السبب الرئيسي للإضراب ، ويقع على عاتق النقابات في ظل اقتصاديات السوق عبء كبير في التفاوض بشأن الأجور مع أصحاب الأعمال ، ومنظمات العمال ، وهي تتفاوض بشأن الأجور تدرك تماما أنه لو زادت الأجور على الحد المعقول فقد يؤدي ذلك إلى إفلاس صاحب العمل ، وهو ليس في مصلحة العمال أنفسهم.<sup>2</sup>

وتعتبر الأجور المرتبطة بها من أهم مواضيع المفاوضة الجماعية ، وهو مايتضح من خلال المادة 120 من القانون 90 - 11 ، التي حددت العناصر المتعلقة بالأجر ، والتي يمكن لأطراف المفاوضة الجماعية التفاوض حولها . ويرجع إدراج المشرع الأجور ضمن الموضوعات التي يمكن التفاوض حولها ، إلى الطابع التعاقدي لعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وباعتبار أن الاتفاقيات الجماعية التي هي أحد آثار المفاوضة الجماعية ، تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات من حقوق والتزامات متبادلة ، ومن بينها أهم حق والتزام في نفس الوقت ، ألا وهو الأجر وملحقاته الثابتة والمتغيرة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص104.

<sup>2</sup> - د/ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص12.

<sup>3</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص105\_106.

ثانيا : التفاوض الجماعي حول المدة القانونية للعمل والاجازات :

ظل التفاوض الجماعي حول تخفيض ساعات العمل من أهم الموضوعات الأكثر شيوعا في العرض على المفاوضات الجماعية ، ويلاحظ في هذا الصدد أن ساعات العمل تختلف من طائفة عمالية إلى أخرى ، فهناك كبار السن من العمال والنساء والأطفال ، بالإضافة إلى أنها تختلف حسب طبيعة العمل مثل الأعمال الشاقة والخطرة أو الضارة بالصحة ، وخفض ساعات العمل من أهم المطالب العمالية المطروحة على التفاوض .<sup>1</sup> ونجد أن المشرع الجزائري تكفل بتحديد المدة القانونية للعمل ، واعتبرها من العناصر الأساسية لشروط العمل ، حيث تم تحديدها بأربعة وأربعين ساعة عمل في الاسبوع وذلك في جميع المؤسسات والهيئات الادارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وبقيت الى غاية 1997 ، حيث تم تخفيضها الى 40 ساعة عمل .<sup>2</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 02 من الأمر 97\_03 ، يحدد المدة القانونية للعمل على أنه " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية.

توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل.<sup>3</sup>

كما أن للإجازات أهمية خاصة بالنسبة للعمال ، فالعامل بعدما يقوم بعمله، في حاجة ماسة للراحة التي تجدد نشاطه ، وفي المقابل تمثل الإجازات عبء ثقيل على صاحب العمل، لاسيما إذا كانت مدفوعة الأجر . والإجازات كانت من أهم المسائل التي كافحت من أجلها النقابات العمالية ، لإقرارها ولدفع أجور العمال أثناءها ، ومن أمثلة الإجازات مدفوعة الأجر : الاجازة السنوية ، الاجازة المرضية ، العطلات الأسبوعية وإجازة العمل، والولادة للعاملات ، والإجازات الدراسية .<sup>4</sup>

ونجد أن مواضيع التفاوض الجماعي حول شروط العمل لم تقتصر فقط على الأجور وساعات العمل والمدة القانونية للعمل والإجازات، بل دخلت موضوعات أخرى في إطار التفاوض الجماعي، منها المسائل ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل والخدمات الاجتماعية للعمل ، وتنظيم مشاركة العمال في الإدارة

<sup>1</sup> - د/ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص13-14.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص108.

<sup>3</sup> - أمر رقم 97\_03 مؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق لـ 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل ، الجريدة الرسمية رقم 03 لسنة 1997.

<sup>4</sup> - د/ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص13\_14.

واتخاذ القرارات ، والحصول على جزء من الأرباح ، وكذلك ممارسة النشاطات النقابية، وتقييد إنهاء عقود العمل ، وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ووضع نظام لفحص الشكاوى ..... الخ<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : التفاوض الجماعي حول علاقات العمل الجماعية

إن علاقات العمل لم تكن تفرز سوى علاقات فردية، بحيث كان الطرفان عمال وأصحاب العمل يبرمون العقود وينظمون شروطهم الخاصة ، إلا أن الأمر تغير بعد ظهور الحركات العمالية والنقابات القوية ، بحيث نجم عن هذا الوضع الجديد علاقات عمل جماعية<sup>2</sup>.

ويقصد بعلاقات العمل الجماعية ، تلك العلاقات التي تقوم بين العمال أنفسهم بسبب تكتلهم النقابي ، وبينهم وبين أصحاب الاعمال بنتيجة العقود الجماعية الخاصة بشروط العمل، التي تعقدتها نقابات العمال نيابة عن أعضائها مع الأفراد أو النقابات من اصحاب الأعمال ، أو نتيجة المنازعات الجماعية التي تحصل بين الفريقين حول ظروف العمل وشروطه<sup>3</sup>.

ومن مظاهر علاقات العمل الجماعية، النزاعات الجماعية في العمل وآليات تسويتها، والإضراب، وممارسة الحق النقابي . ونظرا لأهمية علاقات العمل الجماعية أصبح المشرع في الأنظمة المقارنة المختلفة يهتم بهذا النوع من العلاقات ، إلى جانب علاقات العمل الفردية ، ونظرا كذلك لخصوصية علاقات العمل الجماعية فإن المشرع في الكثير من الأحيان أحال تنظيمها إلى المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل ، فأصبح دور المفاوضات الجماعية لا يقتصر فقط على تنظيم جوانب العلاقات الفردية في العمل ، ولكن امتد إلى علاقات العمل الجماعية في مختلف جوانبها وهو ما أدى بالمشرع الجزائري إلى تحديد محاور علاقات العمل والتي ذكرها في المادة 120 من القانون 90- 11 على مايلي: " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون ، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:.....

11 — إجراء المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل

12 — الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب

13 — ممارسة حق النقابي

<sup>1</sup> - د/ يوسف الياس، المرجع السابق، ص139.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص114.

<sup>3</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009، ص495.

14- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها ."

فبالرجوع إلى الفقرة 11 نجد أن المشرع أحال إلى المفاوضات الجماعية من خلال الاتفاقية الجماعية مسألة تنظيم الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها .

وأول إجراء لتسوية النزاع الجماعي والذي يتجسد في آليتين وهما التفاوض المباشر واللجان المشتركة .<sup>1</sup>

**أولاً: التفاوض الجماعي المباشر :**

تنص المادة 04 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب بأنه " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .....، وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال " .ولقد اعتبره المشرع حل مثالي لتجنب منازعات العمل وأجبر أطراف علاقة العمل على ضرورة الأخذ به

**ثانياً: اللجان الدائمة والمشاركة :**

كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تنثور من حين إلى آخر إلى لجان مختلطة، دائمة أو مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى ، حيث تفوض التشريعات العمالية أطراف الاتفاقية الجماعية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان ، التي تحدد كفاءات متابعة النزاع ودراسة واقتراح الحلول المناسبة له .<sup>2</sup>

ولكن قد يكون التفاوض الجماعي المباشر واللجان الدائمة أو المشتركة ليس حلاً لهذا النزاع مما يؤدي إلى اللجوء طرق أخرى علاجية ومن بينها المصالحة ، والتي نصت عليها المادة 05 من القانون 90 - 02 والتي جاء فيها: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها." .

<sup>1</sup>- كمال مخلوف، المرجع السابق، ص115\_116.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص391.

### المبحث الثاني: التنظيم العملي للتفاوض الجماعي:

لقد سبق أن أشرنا إلى أن التفاوض الجماعي عملية معقدة وتحتاج إلى حنكة وتجربة وتحكم في قواعدها وتقنياتها، ويعتبر التفاوض الجماعي عملية فنية وقانونية تسيير وفقا لإجراءات وقواعد تكاد محدودة في جانبها الفني والقانوني، هذه الإجراءات لها بالغ الأثر في سير وانتظام المفاوضات، وبالتالي في نتيحتها، حيث لا يقل الجانب الفني أو الاجرائي أهمية، عن الجانب القانوني في هذا الشأن، وفي المفاوضات الجماعية لا يمكن الحديث عن عملية حسابية يمكن فيها الحصول على نتائج ثابتة وفقا لإجراءات وخطوات ثابتة.<sup>1</sup>

وعليه فإن التفاوض الجماعي، علاقة مباشرة بين أطراف يهدف كل طرف منها التأثير على الآخر وجذبه إلى ذات وجهة نظره، وعلى ذلك لقيام بعملية التفاوض لابد من الاستقرار والتحضير لهذه العملية مما يؤدي إلى نجاح المفاوضات أو فشلها وعلى ذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين. المطلب الاول تطرقنا إلى سير عملية التفاوض الجماعي، والمطلب الثاني تطرقنا فيه إلى نتائج اجراءات هذه العملية.

لقد خصّص المشرع الجزائري في الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، لإجراءات التفاوض، وميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية، للمؤسسة وبين الاتفاقيات الجماعية التي تعلوها درجة، أي الاتفاقية الجماعية الخاص بالقطاع. وحدد تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية، على خلاف ذلك لم تتعرض اغلب التشريعات العربية المقارنة إلى إجراءات سير عملية التفاوض، تاركة ذلك للشركاء الاجتماعيين.<sup>2</sup>

كما حدد عدد ممثلين كل طرف من أطراف التفاوض سواء كانوا عمالا أو أصحاب العمل في كل من الاتفاقيات، فإن كان عددهم يتراوح من 03 أعضاء إلى 07 أعضاء في اتفاقيات التي تبرم على مستوى المؤسسة، أما على مستوى القطاع فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا.<sup>3</sup>

وهذا مانصت عليه المادة 124 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر "يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) أعضاء.

<sup>1</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص134.

<sup>2</sup> - د/بن عزوز بن صابر، مبادئ العامة في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص153.

<sup>3</sup> - بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص76.



أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً.

هنا يتضح أن المشرع الجزائري أن الأطراف التفاوض الجماعي أن يمثلوا خلال عملية التفاوض الجماعي بواسطة لجان متساوية الأعضاء، وقد وفق المشرع في هذا هادفاً من وراء ذلك تحقيق التوازن بين الطرفين تجمعها مصالح متناقضة أثناء عملية التصويت لأن القرارات تتخذ بالأغلبية.

ومن خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع التفاوض الجماعي، نستشف أنه لا يوجد أي نص يلزم كل من المستخدم والتنظيمات النقابية للعمال على التفاوض بل المبادرة لهم.

### المطلب الأول: كيفية سير عملية التفاوض الجماعي

كما أشرنا سابقاً فإن عملية التفاوض الجماعي عملية معقدة وتحتاج إلى تخطيط جيد، حتى تتم في إطار ناجح، ولهذا لا بد من التحضير الجيد للتفاوض الجماعي. ولهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول نبين فيها التحضير للتفاوض الجماعي، والفرع الثاني تطرقنا فيه إلى تفعيل عملية التفاوض الجماعي.

#### الفرع الأول: التحضير للتفاوض الجماعي

للتفاوض الجماعي جانبان يكمل كلا منهما الآخر، جانب قانوني لا يمكن أن يكتمل دون الجانب الآخر، وهو الجانب الإجرائي، ويعد التحضير للمفاوضة الجماعية الدعامة الأولى في الجانب الإجرائي والركن الأساسي والفاعل لنجاح المفاوضة الجماعية، والوصول إلى تحقيق الأهداف.

لذا لا بد من التحضير لهذه العملية من خلال تحديد القوة التفاوضية لأطراف التفاوض الجماعي، واختيار الفريق المفاوض وفي الأخير تحديد توقيت بداية التفاوض الجماعي.

#### أولاً: القوة التفاوضية لأطراف علاقة العمل

تشكل القوة التفاوضية لأطراف علاقة العمل من أهم الجوانب الإجرائية، فنجاح المفاوضة الجماعية يعتمد بصورة أساسية على وجود توازن نسبي في ميزان القوة التفاوضية بين الأطراف المتفاوضة، وتتكون القوة التفاوضية من عدة عناصر، وتبدأ من تقدير القوة التفاوضية للطرف الآخر، ثم تأتي الحلقة التالية حيث الإعداد الجيد لموضوعات التفاوض.

### 1- تقدير القوة التفاوضية لأطراف المفاوضة

يتم تقدير القوة التفاوضية للأطراف ذلك من خلال مدى قدرتهم المالية وقوتهم العددية، فضلا عن مقدار المساحة المتاحة من البدائل وأساليب الضغط التي يمكن أن تمارس من كلا الطرفين مقارنة بحجم الأعباء المالية، فيجب على الأطراف المفاوضة أن تتمتع بقوة تفاوضية كبيرة، خاصة من جانب العمال، ولذلك فإن العمال حتى يتمتعوا بالقوة التفاوضية اللازمة فإن عليهم تكوين تنظيمات نقابية تمثلهم في المفاوضة، وأن تتمتع هذه التنظيمات بقوة عددية ومالية حتى تستطيع مواجهة أصحاب العمل و منظماتهم النقابية.

### 2- الإعداد الجيد للموضوعات المطروحة للتفاوض الجماعي

يعتبر الإعداد الجيد لموضوعات التفاوض عنصرا أساسيا في الوصول للتفاوض الجماعي إلى الهدف المنشود إليه.

و تختلف موضوعات المفاوضة حسب اختلاف أطرافها، فطريقة عرض صاحب العمل تختلف عن طريق عرض العمال لموضوع معين، و باعتبار أن المفاوضة لها عدة وظائف، وبالتالي تختلف الموضوعات أو القضايا التي تطرح حسب وظيفة التفاوض، وباعتبار أن الإعداد يختلف حسب وظيفتها، فإنه كذلك يختلف حسب موقف الأطراف للمفاوضة، فالإعداد من جانب صاحب العمل يختلف عن الإعداد من جانب العمال وذلك لاختلاف موقف كل منهم من المفاوضة الجماعية.

### ثانيا: اختيار الفريق المفاوض

تعتبر مسألة اختيار الفريق المفاوض من الإجراءات الهامة في عملية التفاوض للمفاوضة الجماعية ، وذلك للوصول إلى الأهداف المرجوة، فنجاح عملية التفاوض يعتمد وبصورة رئيسية على الفريق المفاوض، والمفاوض الناجح لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط والمهارات والقدرات .

### 1- المهارات الواجب توافرها في المفاوض.

تمارس المفاوضة الجماعية من طرف فريق عمل مفاوض، وهذا الفريق يعتمد في مباشرة عمله على توافر مجموعة من القرارات والمهارات الذاتية، لذا تتطلب المفاوضة الجماعية أن يتمتع المفاوض بقدرة على قيادة مفاوضات وقيادة الفريق المفاوض، إلى جانب ذلك يجب أن تتوفر لدى المفاوض القدرة على الإقناع، لأن المفاوضة الجماعية عملية عرض الآراء، ووجهات النظر الأطراف في موضوع معين يتعلق بشروط العمل وظروفه ،

## الفصل الثاني ..... الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

هذا العرض يقابل بعروض مقابلة ، والمفاوض الناجح هو الذي يمكنه اقناع الآخر بوجهة نظره، إلى جانب القدرات والمهارات الموضوعية، هناك مهارات ذاتية يجب أن تتوفر في المفاوض وهي:

الخصائص والسمات الشخصية ،ويقصد بها هي المهارات والقدرات موروثه في الشخص ذاته ،كالصبر ،وقوة التحمل،الذكاء، وسعة الأفق ،بالإضافة إلى حسن وسرعة التعرف والادراك وقوة الملاحظة، لذا لا بد متوافر المهارات الموضوعية،والذاتية في الفريق المفاوض للوصول إلى فريق متكامل يعمل في ظل منظومة منظمة فيما بينهم.<sup>1</sup>

### 2- الشروط الواجب توافرها في المفاوض.

إن المفاوضة الجماعية عملية فنية وقانونية تترتب عليها نتائج بالغة الأهمية، لذا لا بد من توافر الصفة التمثيلية في المفاوض، ويقصد بها (المنظمات النقابية)، وهذا ما نصت عليه المادة 42 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي" عندما لا تتوفر في أي <منظمة نقابية> الشروط المنصوصة عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون ،يتكفل بتمثيل العمال الأجراء ،ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من التزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ،وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 اعلاه.

يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من التزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى المادة 38 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر نجد أنها تنص أيضا على مايلي " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ، داخل المؤسسة المستخدمة ،

<sup>1</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 134-141.

<sup>2</sup> - المادة 42 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1990.

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،
- جمع أعضاء < المنظمة النقابية > في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل ، واستثناء ، أثناء ساعات العمل ، إذا حصل اتفاق مع المستخدم ،
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض ،
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها ."

أما بالنسبة لصاحب العمل، لا صعوبة في شأن تحديد صفته التمثيلية. إذا ما حضر وباشر المفاوضة بنفسه، وإذا غاب صاحب العمل عن المفاوضة فإن من ينوب عليه لا بد أن تتوافر فيه الصفة التمثيلية. وهذا ما نصت عليه المادة 124 من قانون 90\_11 السالف الذكر "يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح.....> .

كما نجد ان المادة 125 من قانون 90\_11 نصت على ما يلي " يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح نطقه الرسمي " ويتضح من هذه المادة أنه يعين كل فريق رئيسا يعبر عن الحوارات والمناقشات التي تدور بينهما .

ونصل إلى القول أن مرحلة المفاوضة أي المرحلة التحضيرية تعتبر مرحلة حساسة وبالغة الأهمية، لذا لا بد من التحضير الجيد للمفاوضة الجماعية سواء من الناحية الموضوعية أو الناحية النفسية لكي تؤدي إلى نجاح المفاوضة الجماعية.

**ثالثا: تحديد وقت بداية المفاوضة الجماعية.**

بالرجوع إلى المادة 123 من القانون 90\_11 على ما يلي " يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه ،وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من المثليين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد الطرفين في التفاوض في تعيين من يمثلونه".

ويتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري لم يحدّد مدة بداية المفاوضة وإنما ترك ذلك لأطرافها، مع إلزامهم في الدخول إلى المفاوضة، فإن هدف المشرع من إلزام الأطراف في الدخول في المفاوضة هو الحفاظ على السلم الاجتماعي.

### الفرع الثاني: تفعيل عملية التفاوض الجماعي

باعتبار أن التفاوض الجماعي وسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، فهي بحاجة لتنظيم إجراءات العملية التفاوضية، وعليه فإن تفعيل عملية التفاوض الجماعي تبدأ بالخطوات المتفق عليها بين الأطراف.

#### أولاً: المبادرة بتقديم المطالب

تبدأ عملية التفاوض الجماعي بتقديم المطالب من أحد طرفي التفاوض، وعادة يكون هذا الطرف هو العمال، دون أن يعني ذلك أن أصحاب العمل لا يمكن أن يتقدموا ابتداءً بمطالب العمال ويدعوهم للتفاوض جماعياً حولها.

ويقع على الطرف الذي يقدم المطالب أن يعدها إعداداً دقيقاً، وبالتركيز في هذا الشأن على المطالب التي يتقدم بها العمال نشير إلى بعض هذه المسائل:

**1\_** أن المنظمة النقابية الممثلة للعمال في التفاوض الجماعي، مطالبة بأن تأخذ في الاعتبار بكل جدية النتائج المستخلصة من البيانات والمعلومات التي تتوافر لها، والتي تتعلق بالأوضاع الاقتصادية لبيئة التفاوض، أو الأوضاع الاقتصادية العامة، وأن تصوغ مطالبها في ضوء ذلك، دون تجاهل الحقائق الموضوعية المرتبطة بهذه الأوضاع، وإلا فإنها تكون قد حكمت على التفاوض الجماعي بالفشل ابتداءً، إذا اختارت التقدم بمطالب يفوق تنفيذها قدرات الطرف المقابل، أو تلحق ضرراً بالاقتصاد الوطني.

**2\_** كما أن المنظمة النقابية للعمال، مطالبة بأن تأخذ في الاعتبار التلازم مطالب وآثارها، وأن تدرس بإمعان وتقدير بدقة هذا التلازم، وفي هذا الشأن تبرز ثنائية (الأجور / التوظيف) كمثال واضح، في حين تطالب المنظمة النقابية العمالية بزيادة الأجور زيادة كبيرة، فعليها أن تدرس تأثير تلبية هذه المطالب من قبل أصحاب العمل على الاستخدام، وتولي أهمية لمصالح العمال الذين قد يفقدون أعمالهم بسبب الإجراءات التي قد يعمد أصحاب العمل إلى اتخاذها لتقليل التكاليف المالية التي يتحملونها بسبب تلبية المطالب بزيادة الأجور، ومنها تسريح عدد العمال، والتوقف عن استحداث وظائف جديدة.

3\_ أن المنظمة النقابية الممثلة للعمال في التفاوض، يجب أن تتعامل بذكاء مع الأعضاء الذين تمثلهم، وأن تضع في الحساب كسب تأييدهم، ليس ما تتقدم به ابتداء من مطالب، وإنما ما يمكن أن تحققه من مكاسب.<sup>1</sup>

### ثانيا : تقديم المقترحات المضادة

ليس من المتصور أن يقبل المطالب التي يتقدم بها الطرف الأول، بالصيغة التي وردت بها، ولذا فإن المرحلة الثانية في التفاوض الجماعي تكون عادة قيام أصحاب العمل أو منظماتهم الممثلة لهم، بصياغة مقترحات مضادة للمقترحات التي تقدم بها ممثلو العمال، وفي صياغتهم لهذه المقترحات، يأخذون في الاعتبار عادة، المعلومات والبيانات ذاتها التي اعتمدها العمال في صياغة مطالبهم، إلا أنهم يختلفون معهم في النتائج المستخلصة من هذه البيانات والمعلومات، وتتوقف درجة التقارب والتباعد بين مطالب العمال ومقترحات، المضادة لأصحاب العمل على العديد من العوامل التي تتحكم في القدرة على المساومة بين الطرفين، كلما كانت هذه العوامل في صالح أصحاب العمل كلما مكنتهم من تقديم مقترحات شديدة التباين عن المطالب التي قدمها العمال والعكس بالعكس.

وتجد الإشارة إلى أنه كلما كانت المطالب العمالية التي تتقدم بها المنظمة النقابية معقولة، وليس مبالغاً فيها، كلما تقلصت قوة الخلاف بين الطرفين، وأمكن الوصول إلى اتفاق حول هذه الأمور محل التفاوض.

وفي هذا الإطار، يجب على أطراف التفاوض الجماعي، الالتزام بمقتضيات حسن النية، ورغم أهمية مبدأ حسن النية في المفاوضة، فإن المشرع الجزائري لم يتطرق له بالإشارة ضمن أحكام تشريع العمل المتعلقة بمجالات المفاوضة الجماعية، وعلى هذا الأساس يتجلى لنا أن الالتزام بحسن النية أثناء المفاوضة الجماعية يحمل في طياته شروط تكريس السلم في العمل، الأمر الذي يتطلب من المشرع الجزائري التدخل بفرض الالتزام من خلال نص قانوني يكون ضمن أحكام المنظمة للمفاوضة الجماعية، يمنع من خلاله المشرع طرفي علاقة العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ أي إجراء أو قرار يتعلق بموضوعات المفاوضة الجماعية، وبالتالي يتمتع صاحب العمل من اتخاذ أي إجراءات من شأنها التأثير في الموضوعات المطروحة للتفاوض.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - د/ يوسف الياس، المرجع السابق، ص 147-148.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 149\_152.

### ثالثا: المناقشات التي تجري بين الطرفين

يقتضي اقتراب الفريقين المتفاوضين من بعضها، إجراء مناقشات قد تطول أو تقصر، بحسب الاختلافات في وجهات النظر، للمطالب والمقترحات المضادة التي تقدم بها كل فريق، وهذه المناقشات لكي تكون مجدية وصادقة، وتؤدي إلى الوصول إلى اتفاق يجب أن تنطلق من رغبة جدية في الحوار، والأخذ والعطاء والإقرار بالمصالح المشروعة لكل طرف، وإلا تحوّلت إلى مناقشات غير مثمرة تقود حتما إلى فشل عملية التفاوض الجماعي.

ومن هذه المناقشات يقدم كل طرف الحجج التي تدعم موقفه وهو قد يلجأ إلى الاستعانة بمستشاريه وخبرائه، كما أن التفاوض قد يتوقف أكثر من مرة لكي يدرس كل طرف حجج الطرف الآخر، وهكذا تتكرر العملية إلى أن تتقارب وجهات النظر مع بعضها ومن ثم تلتقي في نقطة مشتركة.<sup>1</sup>

وبعد نهاية تقديم المطالب ومناقشتها، يقوم بصياغة الاتفاق الذيتم توصل إليه بين المنظمة النقابية التي تمثل العمال وصاحب العمل أو من يمثله، حتى يكون هذا الاتفاق هو الغاية التي كان يعمل أطراف المفاوضة الجماعية على تحقيقها. وفيما يتعلق بصياغة الاتفاق الذي تم التوصل إليها هناك بعض الاعتبارات التي يتوجب على أطراف المفاوضة الجماعية مراعاتها، فمن الناحية الأولى يجب أن يكون هذا الاتفاق واضحا في بيان حقوق والتزامات كل طرف، ومن الناحية الثانية يجب أن يتضمن بصورة واضحة المواعيد اللازمة لتنفيذ الاتفاق، ومن الناحية الثالثة يجب أن يكون الاتفاق مكتوب بلغة واضحة وبسيطة حتى يمكن فهمها من جميع الأطراف، منعاً لإثارة الخلافات التي يمكن أن تثور حول النصوص الغامضة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - د/ يوسف الياس، المرجع السابق، ص149.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص152\_153.

### المطلب الثاني: نتائج التفاوض الجماعي

عند نجاح التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم يكلل بإبرام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية ، وهذه الاخيرة في الحقيقة تتويج لجهودات المستخدم وممثلي النقابيين خلال عملية التفاوض ، بفضلها يحقق كل امتيازات سواء أكانت اجتماعية للعمال أو الاقتصادية للمستخدم.<sup>1</sup>

وسبب نجاح هذه العملية، هي العوامل المتوفرة التي تساعد على نجاح المفاوضة الجماعية. أما في الحالة الثانية أو بمعنى اخر فإن نتائج إما نجاح المفاوضة الجماعية كما تطرقنا إليها وإما ان تنتهي المفاوضة الجماعية بالفشل في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت مطروحة على التفاوض فيكون للأطراف الحرية في اللجوء إلى الوسائل الأخرى مثل التوفيق والوساطة والتحكيم والإضراب والغلق ولهذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين:<sup>2</sup>

الفرع الأول تناولنا نجاح التفاوض الجماعي، والفرع الثاني تناولنا فشل التفاوض الجماعي.

#### الفرع الأول: حالة نجاح التفاوض الجماعي

التفاوض الجماعي الناجح هو الذي يتوج بإبرام اتفاقية عمل جماعية يتفق فيها كل من منظمات النقابية للعمال والمستخدم على النقاط التي يتم طرحها للتفاوض الجماعي أو على الأقل جزء منها، تتعلق بظروف وشروط العمل وعلاقاته، مما ينعكس إيجابيا على العمال والمؤسسة في نفس الوقت.<sup>3</sup>

#### أولا: تعريف اتفاقيات العمل الجماعية

نجد المشرع المصري عرفها على أنها "هي اتفاقية تنظم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية ، وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص81.

<sup>2</sup> - د/ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص15.

<sup>3</sup> - بلعبدون عواد ، المرجع السابق، ص81.

<sup>4</sup> - د/ قدرى عبد الشهاوى، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف جلال حزى وشركاؤه، الاسكندرية، 2003، ص286. ص474.



## الفصل الثاني ..... الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

أما المشرع الجزائري فقد ميز الاتفاقية الجماعية وبين الاتفاق الجماعي، في الوقت الذي اعتبر الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup> للعمل طبقا لنص المادة 114 من قانون 90\_11 الفقرة 01 "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة او عدة فئات اجتماعية ومهنية". وعرف الاتفاق الجماعي من نفس المادة الفقرة 02 "الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة للفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".

أما المشرع الفرنسي عرفها على الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي هو المادة 114 من القانون 90\_11 "اتفاق مبرم من جهة بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة منفردة.

### ثانيا: الاجراءات الشكلية للاتفاقيات العمل الجماعية

تتضمن التشريعات المقارنة مجموعة من الشروط التي تقيد بها عملية إبرام الاتفاقية ونفاذها، تتمثل الشروط في الكتابة والتسجيل، الايداع ثم النشر والاشهار.

#### 1\_الكتابة:

تعتبر الكتابة في الاتفاقيات الجماعية (عكس عقود العمل الفردية) من الشروط الشكلية الجوهرية التي متركز عليها القوانين للاتفاقيات الجماعية في أغلب التشريعات العمالية المقارنة .

لذا نجد أن المشرع الجزائري قد أبرز هذا الشرط في المادة 114 من قانون 90\_11، "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل...."

وبالنسبة للمشرع الفرنسي نجده أيضا لم يكتفي بالتركيز على وجوب الكتابة بل جعل من عدم التقيد بذلك نتيجة البطلان لأي اتفاقية أو اتفاق غير مكتوب ، وهو نفس الأمر الذي ذهب إليه المشرع المغربي والفرنسي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص55.

<sup>2</sup> - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص55.

ونستنج أن المشرع الجزائري كان يقصد بكلمة أو عبارة "مدون" أن تكون الاتفاقية مكتوبة حتى يستطيع إكمال الإجراءات الشكلية، أما عدد نسخ الاتفاقية فلم يحددها المشرع، لكن الناحية العملية أثبتت أن بعض مفتشيات العمل تشترط ثلاثة نسخ، أما فيما يخص اللغة التي تكتب به، الاتفاقية فلم يحددها المشرع الجزائري.<sup>1</sup>

### 2\_ تسجيل الاتفاقية الجماعية وايداعها واشهارها:

- **التسجيل والايدياع** : يعتبر إجراء تسجيل الاتفاقيات الجماعية ومختلف تعديلاتها وملحقاتها لدى مفتشية العمل، وإيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا، من الشروط الجوهرية التي تفرضها مختلف التشريعات العمالية المقارنة، كما أن إجراء التسجيل والايدياع ليس ركنا من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية، وإنما شرطان لبداية سريانه بين الأطراف فقط.<sup>2</sup>

- **الاشهار**: يقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية، أو الاتفاق الجماعي للعمل في التشريع الجزائري اعلام العمال المهنيين بمضمون أحكامها، بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات، وفي كل مكان عمل متميز، ونجد أن الاشهار في التشريع الجزائري لا يتم إلا على المستوى الداخلي.<sup>3</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 119 من القانون 90\_11، "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل."

### ثالثا : مضمون اتفاقيات العمل الجماعية

طبقا للمادة 120 من القانون 90 - 11 فإن مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ينصب أساسا على تنظيم شروط العمل والتشغيل، مثل الأجور، الحماية الاجتماعية، الوقاية من حوادث والأمراض المهنية، تسوية منازعات العمل الفردية أو الجماعية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص83\_84.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، قانون علاقات العمال الجماعية، المرجع السابق، ص57\_58.

<sup>3</sup>- د/بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص153\_154.

<sup>4</sup>- بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص87.

### الفرع الثاني : حالة فشل التفاوض الجماعي

إن فشل المفاوضات الجماعية يمثل الحلقة الأخيرة من العملية التفاوضية، ويترتب على ذلك العديد من الآثار، إن فشل المفاوضات الجماعية يؤدي إلى عودة ممثلي العمال لمناقشة أسباب هذا الفشل وشرح وتوضيح الأسباب التي أدت إلى ذلك، مما يؤدي بالعمال الاستعداد لاستخدام البديل المناسب، الذي يتوجب عليهم اللجوء إليه لتسوية الخلاف الموجود بين الطرفين ، وتمثل هذه البدائل في حرية أطراف التفاوض الجماعي في اللجوء للوسائل العلاجية الأخرى لتسوية النزاع القائم بينهما.<sup>1</sup>

#### أولا : الوسائل العلاجية لتسوية النزاع الجماعي.

نص القانون على عدوة وسائل، يلجأ إليها، بعد نشوب نزاع جماعي في العمل ، وتمثل هذه الوسائل في:

#### 1 - المصالحة :

يتم اللجوء إليها في المرحلة الثانية عند فشل المفاوضات الجماعية المباشرة ، حيث يقوم طرف أجنبي محايد، سواء كان قاضيا أو مفتش عمل أو موظفا، يبدل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل النزاع المطروح ، وقد يكون هذا الإجراء اختياريا، كما يكون اجباريا في تشريعات بعض الدول، من حيث اللجوء إليه في حالة فشل التسوية الداخلية.<sup>2</sup> وفي القانون الجزائري ، المصالحة يقوم بها مفتش العمل طبقا لنص المادة 06 من القانون 90\_11 التي تنص على أنه " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل ، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال . "

وفي حالة فشل المصالحة حول كل المسائل التي يدور حولها النزاع أو البعض منها يجوز للطرفين رفع هذا النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا 05 من نفس القانون في الفقرة الثانية " وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا . "

<sup>1</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص156.

<sup>2</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص214.

### 2- الوساطة :

تهدف الوساطة إلى التوفيق بين أطراف النزاع بصورة ودية ، ويقوم بهذه الوساطة رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل ،<sup>1</sup> طبقا لنص المادة 10 من القانون 90\_02 ، "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه ، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه ."

### 3- التحكيم:

كما يمكن للأطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم على سبيل الاختيار وليس على سبيل الإلزام طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة 13 من قانون 90\_02 السالف الذكر ،"في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم ، تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية ، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون .

ويتضح من خلال النصوص السابقة أن المشرع الجزائري حدد الآليات العلاجية لتسوية المنازعات العمل الجماعية.

### ثانيا : وسائل الضغط أو الوسائل القصورية

إن فشل المفاوضات الجماعية يؤدي بالعمال إلى استخدام وسيلة الضغط ، وهو اللجوء إلى الإضراب، ومن جانب أصحاب العمل اللجوء لوسيلة غلق المؤسسة . كرد فعل لممارسة العمال لحقهم في اللجوء إلى الإضراب ،ومما لاشك فيه أن لجوء أطراف علاقة العمل إلى هاتين الوسيلتين سوف تكون له آثار سلبية على العمال وأصحاب العمل ،وكذلك على المجتمع ككل . فمن آثار ذلك تهديد استقرار علاقات العمل والذي بدوره يهدد السلم الاجتماعي ،إلى جانب تردي الوضع الاقتصادي الدولة ، فالإضراب عن العمل خاصة إذا كان يمس قطاع مهني يغطي ناحية جغرافية معتبرة ،أو كان ذا بعد وطني ، سوف تكون له عواقب وخيمة على العمال وأصحاب العمل ، والدولة ، والمجتمع ككل ، نتيجة لآثاره السلبية ، وهو ما تثبتته التجربة في الجزائر ، وما عرفته كذلك العديد من الدول .<sup>2</sup> ويعتبر الإضراب حق العمال للدفاع عن حقوقهم ، وحماية مصالحهم المادية والمهنية

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص576\_577.

<sup>2</sup> - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص157\_158.

## الفصل الثاني ..... الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

والاجتماعية متى كان ذلك ضروريا وحتميا . اذ يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة ، بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال ، بهدف الضغط على أصحاب العمل ، أو السلطة العامة ، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم ، أو إيجاد حل للتزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل .<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - د/أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 2005، ص138-139.

### الخاتمة :

أدى تزايد عدد العمال وتنوع مجالات العمل ، إلى تعاظم قوة الطبقة العاملة وتأثيرها في المجتمع ، وكان ذلك سببا في تغير المشرع إلى قانون العمل ، من مجرد قانون يحتوي على أحكام تنظم علاقة العامل بالمستخدم ، إلى نظرة أخرى تعتبر أن الهدف من وجود هذا القانون هو تدعيم السلم الاجتماعي في العمل، من خلال تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل ، ومع مرور الوقت تحول هذا الهدف إلى مبدأ تسعى كل الدول الوصول لتحقيقه عبر وسائل وأطر قانونية مختلفة، وفي هذا السياق، أدت الأحداث والتحويلات التي عرفها عالم الشغل إلى تبني أطراف علاقة العمل المفاوضة الجماعية كآلية اتفاقية لتنظيم شروط وظروف العمل، ومع مرور الوقت فرضت المفاوضة الجماعية نفسها على المشرع كأهم آلية لتكريس السلم الاجتماعي في العمل.

ما يمكن استخلاصه من خلال استقراء النصوص القانونية. أنه وبالرغم من الدور الذي يلعبه التفاوض الجماعي في تكريس ودعم السلم الاجتماعي في العمل ، فإن المشرع لم يضع له أحكاما خاصة به، تكون بمثابة الإطار العام لهذه الآلية. وبالرغم من أنه أفرد لها الباب السادس من القانون 90-11 ، إلا أن محتوى هذه الفصول الخمسة من هذا الباب هي عبارة عن أحكام اجرائية وموضوعية تتعلق بالاتفاقية الجماعية ، وهو ما يشكل منحني خاطئا باعتبار أن الاتفاقية الجماعية ماهي إلا مرحلة من بين المراحل التي قد يصل إليها التفاوض الجماعي في حالة نجاحه ، حيث شكّلت هذه الوضعية فراغا قانونيا أدى إلى عدم وضوح المفاهيم وإلى عدم بروز أسس التفاوض الجماعي كإطار قائم بذاته ومستقل عن الاتفاقية الجماعية التي تعتبر من نتائج التفاوض الجماعي الناجح ، ولم يلزم المشرع الجزائري كل من المستخدم والمنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح اقتداء بالتشريعات المقارنة على غرار المشرع الفرنسي ، كما أن العقوبات التي فرضها على الطرف الذي يمتنع على الدخول في التفاوض مع الطرف الآخر أكثر ما يقال عنها انها غرامات رمزية وغير رادعة، ونظرا لأهمية الاتفاقية الجماعية للعمل في تحقيق استقرار علاقات العمل كان من الضروري ان يجعل المشرع من التفاوض الجماعي إلزامي على الأقل مرة واحدة كل سنة مثلما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والمغربي، وأصبحت الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تشمل غلى اتفاقيات جماعية للعمل، بحجة غياب نص يلزمها على التفاوض الجماعي.

وبناء على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وبالنظر إلى النقائص في هذا المجال، وهذا قد يفسر حداثة التجربة الجزائرية في هذا الموضوع، نخلص إلى الاقتراحات التالية:

## خاتمة

- 1- من الضروري أن يتضمن تشريع العمل أحكاما خاصة بالتفاوض الجماعي بحيث يكون مستقلا بذاته ، وذلك من خلال تعريف واضح للتفاوض الجماعي وأطرافه ومستوياته التي تجري فيها العملية التفاوضية، والمواضيع والمجالات التي يمكن التفاوض حولها ، بالإضافة إلى تحديد الجانب الإلزامي لهذه العملية نظرا لأهميتها .
- 2- إنشاء هيئة ذات طابع اداري تابعة لوزارة العمل مختصة بشؤون التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية ، ويكون من اختصاصها متابعة علاقات العمل، واجراء الابحاث والدراسات المتعلقة بتطوير هذه العلاقة ، واقتراح السياسات المختلفة لتنميتها الى جانب متابعة كافة العمليات التفاوضية ودراسة اسباب نجاحها وفشلها .
- 3- ضرورة إلزام المستخدم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه العمال ومنظماتهم قبل وأثناء التفاوض الجماعي، من بيانات ومعلومات، إذا كانت الحاجة تدعو إلى ذلك .
- 4- توفير مناخ ملائم للمنظمات النقابية من أجل التشاور والتفاهم، بعيدا عن التضييق والتخويف لأعضائها، كما يجب أن يكون أعضاؤها مفاوضين مهرة وذلك من خلال التدريب والتثقيف والممارسة. في الأخير ،نخلص إلى أن قانون العمل ، قانون واقعي ، مرتبط بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية السائدة في كل بلد ، وبالتالي فهو سريع التطور ، ما يستوجب تعديله في كل مرة ، كما يجب أيضا العمل على إصلاح وتطوير نظام التفاوض الجماعي ، نظرا لدوره المهم في مجال علاقات العمل ، خاصة في ظل الظروف الدولية الراهنة ، التي تتميز بما يسمى العولمة ، وكذا الاستثمار الأجنبي المباشر ، الشيء الذي يجعل من التفاوض الجماعي ، وسيلة فعالة ، لتفادي النزاعات الجماعية .



# قائمة المصادر والمراجع



## قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

أولاً: الكتب

- 1- د/ إبراهيم الشهاوي، الدعاوي القضائية\_ وأسس التفاوض في حل المنازعات، دار الكتاب الحديث، 2012.
- 2- د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 3- د/أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، 2013.
- 4- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 5- أ/ بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري \_ علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 6- د/ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الاولى، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 7- د/ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2010.
- 8- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009.
- 9- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 10- د/ رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- 11- د/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 12- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.

## قائمة المصادر والمراجع

- 13- د/ قدرى عبد الفتاح الشهاوى، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف جلال حذى وشركاؤه، الاسكندرية، 2003.
- 14- د/ محمد حسين منصور، قانون العمل\_ ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الاضراب والاطلاق، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- 15- د/ يوس الياس، أطروحات في القانون الدولية والوطني للعمل، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.

### ثانيا: المدخلات العلمية

- 1- د/ قبائلي الطيب، الطرق البديلة لتسوية النزاعات الحقائق والتحديات ، مداخلة في الملتقى الدولي الذي نظمته كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة بجاية ، عنوان المداخلة ، دوافع اللجوء الى الطرق البديلة لفض النزاعات ، المنظم يومي 26 - 27 / 04 / 2016 .

### ثالثا: المذكرات والاطروحات الجامعية

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتورا، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق بن عكنون، 2008.
- 2- بلعدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في السلم الاجتماعي في الجزائر ،رسالة لنيل شهادة دكتورا، جامعة وهران ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قانون الاجتماعي ، 2013 .
- 3- كمال مخلوف، مبدا السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري، اطروحة دكتورا، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون، 2014.
- 4- مزارى أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ، أطروحة دكتورا ، جامعة وهران ، كلية الحقوق ، قانون الاجتماعي ، 2011-2012.

## قائمة المصادر والمراجع

---

### رابعاً: النصوص القانونية

- 1- قانون رقم 90\_02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من التزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية رقم 6 لسنة 1990.
- 2- قانون رقم 90\_11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- 3- قانون رقم 90\_14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1990.
- 4- أمر رقم 97\_03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 3 لسنة 1997.

## فهرس الموضوعات

إهداء

شكر وتقدير

أ- ب ..... مقدمة

### الفصل الأول: الأحكام العامة للتفاوض الجماعي

- 04 ..... المبحث الأول : ماهية التفاوض الجماعي
- 04 ..... المطلب الاول : تعريف التفاوض الجماعي
- 04 ..... الفرع الاول: التعريف اللغوي للتفاوض الجماعي
- 05 ..... الفرع الثاني: التعريف الفقهي للتفاوض الجماعي
- 06 ..... الفرع الثالث: التعريف القانوني للتفاوض الجماعي
- 09 ..... المطلب الثاني: تمييز التفاوض الجماعي عن النظم المشابهة له
- 09 ..... الفرع الأول: تمييز التفاوض الجماعي عن المصالحة
- 11 ..... الفرع الثاني : تمييز التفاوض الجماعي عن الوساطة
- 12 ..... الفرع الثالث: تمييز التفاوض الجماعي عن التحكيم
- 13 ..... المبحث الثاني: خصائص ووظائف التفاوض الجماعي
- 13 ..... المطلب الاول : خصائص التفاوض الجماعي
- 13 ..... الفرع الاول: التفاوض الجماعي آلية جماعية
- 14 ..... الفرع الثاني: التفاوض الجماعي آلية مباشرة
- 14 ..... الفرع الثالث: التفاوض الجماعي آلية سلمية
- 15 ..... المطلب الثاني: وظائف التفاوض الجماعي
- 15 ..... الفرع الاول : إبرام وتعديل اتفاقية الجماعية
- 16 ..... الفرع الثاني: الوقاية من منازعات العمل وتسويتها

### الفصل الثاني : الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

- 21 ..... المبحث الأول : أطراف ومستويات التفاوض الجماعي وموضوعه
- 22 ..... المطلب الأول : أطراف التفاوض الجماعي
- 23 ..... الفرع الأول : ممثلي العمال
- 24 ..... الفرع الثاني : ممثلو أصحاب العمل

25	..... الفرع الثالث : الدولة
27	..... المطلب الثاني : مستويات التفاوض الجماعي
27	..... الفرع الاول : التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة
28	..... الفرع الثاني : التفاوض الجماعي على مستوى القطاع
29	..... الفرع الثالث : التفاوض الجماعي على المستوى الوطني
30	..... المطلب الثالث : مواضيع التفاوض الجماعي
31	..... الفرع الاول : التفاوض الجماعي حول شروط العمل
33	..... الفرع الثاني : التفاوض الجماعي حول علاقات العمل الجماعية
35	..... المبحث الثاني :التنظيم العملي للتفاوض الجماعي
36	..... المطلب الأول : كيفية سير عملية التفاوض الجماعي
36	..... الفرع الأول: التحضير للتفاوض الجماعي
40	..... الفرع الثاني :تفعيل عملية التفاوض الجماعي
43	..... المطلب الثاني :نتائج التفاوض الجماعي
43	..... الفرع الأول :حالة نجاح التفاوض الجماعي
46	..... الفرع الثاني : حالة فشل التفاوض الجماعي
50	..... خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

ملخص

## الملخص:

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لحل النزاعات التي قد تنشأ بين العمال واصحاب العمل ، وتتم من خلال عملية الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية ، وبين أصحاب العمل او منظماتهم من أجل تحسين شروط العمل وظروفه ، مما دفع العمال للتكتل لتكوين نقابات لمواجهة استغلال أصحاب العمل وامتناعهم عن تلبية مطالب مهنية معينة ، ومن بينها الاجور، ساعات العمل ، مدة العمل... الخ .

يعد التفاوض الجماعي حق من الحقوق الاساسية التي يتمتع بها العمال ، والتي نصت عليها المادة 05 من القانون 90 - 11 ، وتكمن اهمية التفاوض الجماعي في الممارسة الفعلية للأطراف لحقهم من اجل ارساء مناخ اجتماعي حسن في مجال علاقات العمل على جميع المستويات سواء كانت في المؤسسة ، قطاع النشاط ، المهن او على المستوى الوطني ، وفي حالة ما اذا توصل الاطراف الى اتفاق حول المسائل التي تخص موضوع التفاوض ينتج عنه ابرام:

- اتفاقيات و / او اتفاقات جماعية
- وفي حالة وجود خلاف ، يجب ان يتكفل بالتزاع في اطار احكام القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، الذي يتم اللجوء إليه في حالة عدم توصل الأطراف المهنية إلى اتفاق لتنظيم علاقات العمل .

## Résumé ;

La négociation collective, est un instrument passif, pour régler les conflits collectifs du travail, qui peuvent surgir entre les travailleurs et les employeurs. La négociation collective, se résume dans les discussion, entre les organisations syndicales des travailleurs, et les employeurs ,ou leurs organisations ,et ce à fin d'améliores les conditions du travail, chose qui poussent les travailleurs à constituer des syndicats, pour faire face aux employeurs qui refusent de répondre à leurs revendications, telles que les salaires , les heures supplémentaires, durée du travail ....Ets.

La négociation collective est un droit fondamental des travailleurs stipulé par l'article 05 de la loi 90\_11 . l importance de la négociation collective ,consiste en l'exercice effectif des parties; de leurs droit pour créer un climat social saint, dans tous ses aspects, et dans tous ses niveaux, que ce soit au niveau de l'entreprise au de secteur d'activité ou de la profession, au niveau national.

La réussite de la négociation collective, permettre aux parties de coulures des conventions collectives et/ou des accords collectifs.

En cas d'échecs de la négociation collective, le conflit collectif doit être réglé dans le cadre des des positions de la loi 90\_02 relative a la prévention des conflits collectifs et leurs règlement.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

