

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

د. برتيمية عبدالوهاب

جامعة الجزائر 1

### ملخص

يرى جانب من الفقه أن علاقات العمل الجماعية هي المرشحة لأن تلعب الدور الأكثر فعالية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال-وهذه العلاقة هي علاقة قانونية تخضع للنظام العام وقواعد القانون الخاص وكذلك مرتبطة بضوابط وأحكام القانون العام (حقوق العامل و واجباته) -مع اهتمام المنظمات الدولية والعربية واعتبار مبدأ الثلاثية من المبادئ المستقرة والمعترف بها في دستور منظمة العمل الدولية، والذي أكدت عليه الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976 والمتعلق بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية وأهمية المشاورات الثلاثية في الدولة ودور الدولة في تهيئة الظروف الملائمة لطرفي الإنتاج وحثهم على اتخاذ خطوات جادة من أجل انتهاج الحوار كوسيلة فعالة لبعض منازعات العمل وظهور الحاجة لتفعيل الحوار الاجتماعي وإرسائه، في هذا الإطار تأتي هذه الدراسة من أجل توضيح أهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة فعالة لتأمين شروط وظروف عمل أفضل وتقرير المزيد من الحقوق والمزايا العمالية التي تتجاوز الحدود الدنيا المنصوص عليها في التشريع.

### Summary

A part of the Fiqh (jurisprudence) believes that collective labor relations are likely to play a more effective role in achieving social protection for workers. This relationship has legal form and is governed by public order and the rules of Private Law, it is also under regulations and the provisions of Public Law (worker duties and rights), adding the attention of international and Arab organizations, and considering the tripartite meeting as a common principle in the constitution of the international labor organization ( ILO), which is confirmed by the Convention n° 144 of 1976 related to the tripartite consultations to promote the application of international labor standards and the importance of tripartite consultations in the state and the state's role in creating appropriate conditions for both parts of producing and to urge them

to take serious steps in dialogue as an effective way for solving some Labour disputes, and the emergence of the need to activate social dialogue.

In this context, this study is fulfilled in order to illustrate the importance of collective negotiations as an effective means to secure the best terms and conditions of work and acquire more labor rights and benefits that exceed the minimum stipulated in the legislation.

## مقدمة:

### نظرا

- معاناة الطبقة العاملة جراء (التجربة الرأسمالية / الثورة الميكرو-اليكترونية والعولمة وانعكاساته على طبيعة علاقات العمل.

- وكذا اهتمام الدول النامية والمتقدمة بالآثار التي تقدمها الثورة العلمية من (بطالة وعدم استقرار السوق والأضرار البالغة التي تصيب الطبقة العاملة التي هي عصب الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

- تراجع الدول عن دورها الحمائي في علاقات العمل و ترك ذلك لمبادئ سلطان الإرادة و "مبدأ العقد شريعة المتعاقدين" أدى إلى إضعاف دور التشريع و إدارة العمل الحكومية في تحقيق الحماية الاجتماعية إلى حد كبير وتدنيها إلى الحدود الدنيا.

يرى جانب من الفقه أن علاقات العمل الجماعية هي المرشحة لأن تلعب الدور الأكثر فعالية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال - وهذه العلاقة هي علاقة قانونية تخضع للنظام العام و قواعد القانون الخاص وكذلك مرتبطة بضوابط وأحكام القانون العام (حقوق العامل و واجباته) مع اهتمام المنظمات الدولية والعربية و اعتبار مبدأ الثلاثية من المبادئ المستقرة و المعترف بها في دستور منظمة العمل الدولية، و قد أكدت عليه الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976، والمتعلق بالمفاوضات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية و أهمية المفاوضات الثلاثية في الدولة و أهمية دور الدولة في تهيئة الظروف الملائمة لطرفي الإنتاج و حثهم على اتخاذ خطوات جادة من اجل انتهاج الحوار كوسيلة فعالة لبعض منازعات العمل و ظهور الحاجة لتفعيل الحوار الاجتماعي وإرسائه. مع انه تأخذ علاقات العمل الجماعية مجموع من الصيغ و أبرزها المفاوضات الجماعية وهي: قواعد اتفاقية لتنظيم شروط العمل و الوسيلة الفعالة لتأمين شروط وظروف عمل أفضل و تقرير المزيد من الحقوق و المزايا العمالية التي تتجاوز الحدود الدنيا المنصوص عليها في التشريع.

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

وكذلك يرى بعض الفقه إلى اعتبار اتفاقيات العمل الجماعية بحق مصدرا من مصادر تشريع العمل و أن وسيلتها أو الأداة التي تعمل على تكوينها هي المفاوضة الجماعية و ذلك عن طريق جلوس طرفي علاقة العمل إلى مائدة التفاوض والذي يساهم في<sup>1</sup> :

- تحسين مستويات العمل.

- رفع مستويات معيشة العمال.

- تحقيق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية

مع انه قد منحت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة.

- للحق النقابي بصفة عامة .

- و لحق التنظيم و التفاوض الجماعي بين العمال و أصحاب العمل بصفة خاصة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى أن النزاعات الجماعية في العمل ذات أهمية و ذات أوجه متنوعة و هي حتمية نظرا لطابعها الحركي و الحيوي في علاقات العمل.

و تتجلى خطورتها في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال و اصحاب العمل أو بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل(الاضراب) ، أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل يؤدي إلى أضرار وأضرار قد تمس بالاقتصاد الوطني ، ومن هذا يعتبر العمل على الوقاية عن النزاعات العمل الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء وهو صراع الطبقات و تبني اقتصاد السوق لفلسفة تعاون الطبقات لتوزيع فائض القيمة. و الخلاصة في فلسفة التعاون الطبقي:

- الاختيارية (الإرادة الحرة) التوزيعية (أي غاية الحوار والتفاوض هي توزيع فائض القيمة)

- وأن المفاوضة الجماعية أهم الوسائل الديمقراطية في حل النزاعات العمالية التي تنشب بين العمال و أرباب العمل ولم تأتي من فكر المشرع، وإنما كانت وليدة ظروف بالغة الصعوبة<sup>2</sup> ، وكذلك لمصادقة الجزائر على اتفاقيتين دوليتين و هما 98 و87 الخاصتين بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية و حماية حق التنظيم على التوالي منذ 1962<sup>3</sup> وتأسيس سبل الحوار الاجتماعي في الجزائر.

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

وإن الحوار والتفاوض هو الإطار الأمثل لوضع القانون الاجتماعي الذي ينظم الحقوق والالتزامات التي تشكل شرعية الأطراف الاجتماعية فيما يتعلق بضبط مختلف العلاقات المهنية والاقتصادية والاجتماعية الفردية منها والجماعية، بهدف ضمان السلم الاجتماعي والمهني، وهو آلية عمل لتنظيم العلاقات المهنية الاجتماعية بين أطراف الإنتاج.

إن الموضوع يتناول إشكالية في غاية الأهمية والتي تهدف إلى طرح أو بلورة تصور بخصوص تنظيم علاقات العمل بغية تفاعلي مجموعة من التدايات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية والنظر إلى التطور الصناعي الذي يعرفه عالم اليوم وتداياته على الطبقة العاملة تحديداً.

وإن الغاية الرئيسية من المفاوضات الجماعية هي تنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما تتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية وهذا كله من أجل إثراء وتحديث أحكام قانون العمل بصفة خاصة والقانون الاجتماعي بصفة عامة، وضمان مواكبته لمعطيات الواقع والتجاوب معها بمرونة و واقعية متجددة وكذلك تسوية نزاعات العمل الجماعية وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال لما يحقق العدالة الاجتماعية وتحقيق السلم الاجتماعي، "التقدم الاقتصادي" و"التنمية الاجتماعية".

و سوف نتناول الموضوع في فصلين:

الفصل الأول: المفاوضات الجماعية

الفصل الثاني: الاتفاقية الجماعية

الفصل الأول: المفاوضات الجماعية

المبحث الأول: ماهية المفاوضات الجماعية

إن محاولة تحديد ماهية المفاوضات الجماعية شيء يكتنفه كثير من الصعوبة، وذلك لأن المشرع لم يهتم بالمفاوضة الجماعية إلا حديثاً، و هو الأمر الذي انعكس على اهتمام الفقه العربي<sup>4</sup> بها و قد اهتم الفقه والمشرع بالاتفاقيات العمل الجماعية و هي نتيجة المفاوضات الجماعية و لم يهتم بالوسيلة المؤدية لهذه النتيجة<sup>5</sup>.

و إذا كانت المفاوضات (المساومة) في الحياة العامة، فإن "المفاوضة الجماعية" في نطاق علاقات العمل، لا تختلف عنها كثيراً، بل تكاد تتطابق معها، فطرفي علاقة العمل يشترعان في مفاوضاتهما و لكل منهما موقف يختلف عن موقف الطرف الأخر، إذ أن كل منهما يسعى للحصول

من وراء المفاوضة على اكبر فائدة تحقق مصلحته و الحديث عن المفاوضة الجماعية يقتضي تحديدا دقيقا: فالشاهد أن هناك خلط شائع بين المفاوضة الجماعية و "عقد العمل المشترك" (الاتفاقيات الجماعية) ولكن المفاوضة لا تجري بين طرفي الأطراف فقط من اجل إبرام اتفاقية جماعية بل هي قد تجري من اجل انقضاء " نزاع جماعي" أو حل هذا النزاع حالة وقوع وهي قد تكون وسيلة لتلاقي وجهات النظر (بين صاحب العمل و ممثلي العمال).وكما عرفها الأستاذ عبد السلام ذيب أن "التفاوض الجماعي هو وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها رضا الطرفين، وهو سمة أساسية من سمات قانون العمل في القرن العشرين تترجم بأحسن كيفية المكانة التي أصبحت تتبوأها النقابات العمالية"<sup>6</sup>.

### المطلب 1:نشأة وتطور المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية لم توجد فجأة، وتطورت وفقا للتطورات التي أصابت المجتمع، وهي في ذلك مثل أي نظام قانوني يحكم سلوكيات متغيرة بتغير المجتمع الذي تعمل في نطاقه<sup>7</sup>. وكان للثورة الصناعية بالغ الأثر على الطبقة العاملة؛ الأمر الذي انتهى بإقرار حقهم في التكتل وتكوين النقابات، فقد استطاع العمال التعامل مع كافة المتغيرات التي لحقت بهم، فأوجدوا لأنفسهم ما يمكنهم من مواجهة سطوة رأس المال، فأنشأ العمال ما يسمى بالمحاوراة أو المفاوضة فارتبطت نشأة المفاوضة -كأسلوب ابتدعه العمال- بكفاح العمال وبداية تكتلهم للدفاع عن مصالحهم.

فالمفاوضة كآلية نشأت في رحم الحركات الاحتجاجية العمالية من أجل تحسين شروط وظروف العمل، وولدت في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي سادت عقب الثورة الصناعية، ثم ترعرعت ونضجت مع نشأة الحركة النقابية فاتخذتها النقابات العمالية أسلوبا خاصا بها في مواجهة أصحاب الأعمال، إلا أن إطلاق البعض القول بأن النقابات العمالية هي التي أنشأت المفاوضة الجماعية قول محل نظر<sup>8</sup>، حيث أن المفاوضة كان لها وجود على ساحة علاقات العمل قبل ظهور النقابات بالشكل المتعارف عليه الآن وإن كانت المفاوضة الجماعية تعد الآلية الوحيدة القادرة والكفيلة ببقاء التنظيم النقابي بقوة وفعالية على ساحة علاقات العمل يؤكد ذلك أن علاقات العمل الجماعية كانت ثمرة النضال العمالي المنتظم الذي تمكن من استنباطها وممارستها كوسيلة لتنظيم علاقة العمل قبل أن تتدخل الدولة بإقرارها، وكما أقر البعض أن بعض صيغ علاقات

العمل كمفاوضة الجماعية والإضراب، مورست قبل أن تتدخل الدولة بتنظيم أحكامها وإضفاء الشرعية عليها، بل أن الشرع في إقراره لها كان يقر وضع قائم بالفعل<sup>9</sup>.

### 1- ارتباط نشأة المفاوضة الجماعية بميلاد النقابات العمالية:

أدى ظهور النقابات العمالية وانتشارها بصورة واسعة إلى الاعتراف القانوني بها منذ نهاية القرن التاسع عشر، وإلى ممارسة هذه النقابات لوظائفها في الدفاع عن مصالح العمال وحمايتهم والمطالبة بحقوقهم<sup>10</sup>، وفي المرحلة الأولى من تاريخ النقابات العمالية كثر نشاطها لاعتبارات تتعلق بالمعطيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية السائدة آنذاك، واعتماد أساليب العمل النقابي ذات الطابع التنازعي، وبصفة خاصة الإضرابات التي حاولت من خلالها الضغط على أصحاب الأعمال لتنظيم علاقات وشروط ظروف العمل على نحو أكثر مواساة بالنسبة للعمال<sup>11</sup>، وفي مرحلة لاحقة وكأثر للتطورات الإيجابية على الأصدعة النقابية والمهنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية في البلدان الغربية ابتدعت النقابات لنفسها مجموعة من الأساليب السلمية لتحقيق أهدافها، والقيام بأدوارها المهنية والتمثيلية المتعاضمة، وفي مقدمة الأساليب التي اهتمت إليها النقابات بصورة عملية وممارستها على صعيد الواقع في علاقاتها مع أصحاب الأعمال كانت المفاوضات الجماعية لتنظيم علاقات وشروط وظروف العمل؛ وقد تم الاعتراف للنقابات بحقها في المفاوضة والحوار والتشاور والاتفاق مع أصحاب الأعمال نيابة عن العمال<sup>12</sup>.

و كذلك يشترط في النقابة التي تشارك في المفاوضة الجماعية باسم العمال أو باسم أصحاب العمل أن تكون مؤهلة لذلك أي أن تتمتع بمقاييس التمثيل، ويحدد القانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 في المواد 34 وما بعدها النسب المئوية التي يجب أن تتمتع بها النقابة من حيث انتماء العمال إلى تنظيمها لكي تكون مؤهلة<sup>13</sup>.

### 2- الحق في المفاوضة مقرر لصالح العمال

يرى جانب من الفقه<sup>14</sup> أن ما يميز الحق في التفاوض باعتباره من المبادئ العامة في القانون، أنه حق مقرر لصالح العمال، على الرغم من أن نتيجة التفاوض هي إبرام اتفاقية تدخل في إطار مبدأ الحرية التعاقدية رغم أن المفاوضة لا تؤدي حتماً إلى اتفاقيات وأن الحق في المفاوضة مقرر لصالح العمال وفق المادة 4 من القانون 02-90، الجزء الثاني "...تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو ممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين".

ومن ناحية أخرى فإن الالتزام بالتفاوض الذي يعد من عناصر الحق في التفاوض لا يعني مطلقاً الحق في إبرام اتفاق، فالحق في التفاوض والذي يعتبر من عناصره الرئيسية للالتزام بالتفاوض، لا يعني مطلقاً الحق في التفاوض من أجل إبرام اتفاق، ولا يعني أيضاً جبر الأطراف أي كليهما على إبرام اتفاق، فالتوصل إلى إبرام اتفاق يبقى مع ذلك حراً، أو أنه بالأحرى يبقى متروكاً لإرادات ذوي الشأن أنفسهم<sup>15</sup> و يعتبر حق التفاوض الحر مع أصحاب العمل فيما يختص بشروط العمل، عنصراً أساسياً من عناصر الحريات النقابية، على النقابات العمالية التمتع بحق السعي إلى تحسين شروط المعيشة و العمالية للأشخاص الذين تمثلهم عن طريق المفاوضة الجماعية أو أي وسيلة مشروعة أخرى، و على السلطات العامة أن تمتنع عن القيام بأعمال تدخل من شأنها عرقلة هذا الحق و إعاقة ممارسته المشروعة ويعتبر أي تدخل من هذا النوع خرقاً للمبدأ الذي ينص على وجوب تمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بحق تنظيم نشاطاتهم و برامجهم<sup>16</sup>.

## المطلب 2: مفهوم المفاوضة الجماعية:

لعل ابلغ وصف أطلق على المفاوضة الجماعية هو أنها "تطبيق للديمقراطية في نطاق علاقات العمل"<sup>17</sup> وهذا الوصف "البليغ" هو النتيجة المنطقية لتطور علاقات العمل منذ الثورة الصناعية حتى الآن.

وتعني المفاوضات الحوار والمناقشات التي تدور حول مائدة التفاوض بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين نقابة عمال أو أكثر أو اتحاد نقابات العمال من جانب آخر للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل. على الرغم من تعدد الاتفاقيات الدولية التي تناولت حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتعرض لتعريف "المفاوضة الجماعية" إلا مرة واحدة بمناسبة صدور الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 و التي قررت انه تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم الاتفاقية المذكورة يشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

– تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.و/أو

– تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.و/أو

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال (المادة (2)<sup>18</sup>.

و التعريف على هذا النحو و إن كان قد أشار إلى طرفي المفاوضات، و بين موضوعاتها فإنه لم يتضمن وسائل المفاوضة و إجراءاتها و مستوياتها، بل أن التعريف الذي أتت به المادة (2) من الاتفاقية 154، يبدو قاصراً في نظر الاتفاقية إذ سمحت المادة الثالثة منها أن "تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدى شمول تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم هذه الاتفاقية"<sup>19</sup>.

### التعريف الذي نقترحه للمفاوضة الجماعية :

ما نقترحه أن المفاوضة هي "الوسيلة السلمية التي تتمثل في إيجاب مشترك بين الشركاء الاجتماعيين، والتي تتم بصورة فنية وقانونية، بحوارات مباشرة وجماعية على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي، لتقادي نزاعات العمل، والعمل على حلها، بإبرام عقد جماعي للعمل ينظم شروطه وظروفه، وفقاً للقوة الملزمة للعقد، وفي إطار مجموعة من المبادئ القانونية".

وبالنظر المتأنى لهذا التعريف المقترح نجده قد اشتمل على بيان كافة عناصر المفاوضة الجماعية، بداية من طبيعتها والذي نؤكد فيه أن المفاوضة الجماعية وسيلة لمباشرة حق التفاوض، فهي ليست حقاً في ذاتها، فضلاً عن كونها وسيلة سلمية، وذلك لتميزها عن بقية آليات العمل النقابي كالإضراب، وسيلة جماعية لتميزها عن المفاوضة الفردية، ومباشرة حيث تتم بين أطراف النزاع مباشرة دون تدخل أي طرف خارجي، كما في الوساطة أو التحكيم، ثم بيان أهميتها ووظيفتها، انطلاقاً من تقادي منازعات العمل الجماعية "الوظيفة الوقائية"، إلى حل تلك النزاعات "الوظيفة العلاجية"، ومن ثم بيان الهدف منها وهو إبرام عقد جماعي للعمل، فضلاً عن بيان موضوعاتها حيث تنظم شروط وظروف العمل، وبيان أطرافها وهم الشركاء الاجتماعيين "العمال، أصحاب الأعمال، الدولة"، وبيان مستوياتها وهي كافة مستويات النشاط الاقتصادي، فضلاً عن بيان التكييف القانوني للحوارات والمناقشات.

وقد حاولت جاهداً البعد عن أغلب المثالب التي وُجّهت للتعريفات المختلفة، فكان إتباع المنهج التحليلي دون الوصفي، بعيداً عن الإيجاز المخل أو الطول المُمِل إذا ما قورن بالتعريفات الطويلة السابقة، ثم بيان الأساس التي تقوم عليه أحد أهم الأفكار الرئيسية في البحث، وهو وضع المفاوضة الجماعية في نطاقها الصحيح داخل إطار النظرية العامة للعقد.

### المبحث الثاني: المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية

#### المطلب الأول: المفاوضة الجماعية في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية:

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

حظي موضوع المفاوضة الجماعية باهتمام دولي فأقرت منظمة العمل الدولية عدة معايير بشأنه جاءت في صيغة اتفاقيات وتوصيات لعل أهمها الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية، والتوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، وكان إعلان فيلادلفيا قد أشار إلى المفاوضة الجماعية باعتبارها من المبادئ التي ينبغي على منظمة العمل الدولية أن تعمل على الاعتراف والنهوض بها<sup>20</sup>.

## أولاً: إعلان فيلادلفيا:

تبلور اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية في إعلان فيلادلفيا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1944، والذي أصبح جزءاً من دستور المنظمة، حيث أشار الإعلان إلى أن حرية التعبير والحرية النقابية هي من مستلزمات التقدم المستمر، وأن البرامج التي تلتزم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها تشمل الاعتراف الفعال بالحق في المساومة الجماعية، وتعاون العمال والإدارة في تحقيق الكفاية الإنتاجية باستمرار، واشتراك العمال وأصحاب العمل في إعداد التدابير الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها، وهكذا أصبحت المفاوضة الجماعية من المبادئ الأساسية التي تعهدت منظمة العمل الدولية بالقيام بها في ميدان علاقات العمل في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

ثانياً: الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>21</sup>:

تعد هذه الاتفاقية هي السند الدولي المباشر لإقرار حق العمال وأصحاب العمل في المفاوضة الجماعية بحرية كاملة وبدون تدخل من جانب أطراف خارجية، فقد نصت أحكام الاتفاقية على أنه يجب اتخاذ الإجراءات الملائمة حسب الظروف الوطنية عند الاقتضاء بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية (المادة الرابعة).

ثالثاً: اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981<sup>22</sup>:

في سياق اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية، وتأكيد المبادئ الواردة في الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، والتي تطالب باتخاذ التدابير اللازمة لإقرار الحق في المفاوضة الجماعية، رأى مؤتمر العمل الدولي وجوب استكمال هذه المبادئ التوجيهية العامة بتدابير ملائمة توضع على أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الجماعية الحرة والطوعية، وذلك من خلال اعتماد

اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981 والتي تشكل في مجملها إطارا عاما لممارسة الحق في المفاوضة الجماعية.

#### رابعا: التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية<sup>23</sup>:

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام 1981 بعض المقترحات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية في شكل توصية مكملة للاتفاقية رقم 154.

وتكفلت التوصية ببيان المستويات التي تجري عليها المفاوضة الجماعية - وهي مسألة لم تنظمها اتفاقية المفاوضة الجماعية- وأكدت على وجوب إجراء المفاوضة الجماعية على كل المستويات، بما في ذلك مستوى المؤسسة والمنشأة وقطاع النشاط والصناعة أو على المستوى الإقليمي أو الوطني (البند 4 من التوصية).

ولضمان إعداد وتأهيل المفاوضين، طالبت التوصية بأن تتخذ أطراف المفاوضة الجماعية التدابير لكي تتاح الفرصة لمفاوضيهم على كل المستويات لكي يتلقوا التدريب، وأن تقدم السلطات العامة معاونتها لمنظمات العمال وأصحاب العمل في هذا المجال(البند 4 من التوصية).

وتأمينا لجدية وفعالية المفاوضة الجماعية تشدد التوصية على وجوب أن يخول أطراف المفاوضة الجماعية مفاوضيهم بالتفويض اللازم لإجراء المفاوضات والبت فيها، مع إمكانية وجود تحفظات تقضي بوجوب التشاور مع منظماتهم بالنسبة لبعض الأحكام(البند 5 من التوصية).

#### خامسا: حق المفاوضة الجماعية في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل(1998):

صدر الإعلان المذكور ليمنح قوة إلزامية لمجموعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ويلزم بها جميع الدول الأعضاء في المنظمة حتى تلك التي لم تصادق على الاتفاقيات المتعلقة بتلك المبادئ، وقد تصدر مبدأ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية المبادئ الواردة في الإعلان (الفقرة الأولى من المادة الثانية من الإعلان) الذي يعتبر من أهم الوثائق التي صدرت مؤخرا عن مؤتمر العمل الدولي.

#### المطلب الثاني: المفاوضة الجماعية في اتفاقيات العمل العربية :

أعطت منظمة العمل العربية اهتماما لموضوع المفاوضة الجماعية، وقد انعكس هذا الاهتمام في إقرارها لحق المفاوضة الجماعية بمقتضى نصوص عامة في بعض الاتفاقيات الصادرة عنها، ثم في تخصيص اتفاقية للمفاوضة الجماعية تتضمن أحكاما تفصيلية تنظم ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية.

**أولاً: إقرار الحق في المفاوضة الجماعية:**

ورد النص على الحق في المفاوضة الجماعية في الحكم الوارد في الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966<sup>24</sup> بشأن مستويات العمل والذي يقضي بأن "يقوم أصحاب العمل، أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اتفاقات المفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه، على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها، وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان الوصول إلى أبرام عقد عمل مشترك، يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد" (المادة 85 من الاتفاقية). وقد أعيد النص على هذا الحكم بالصياغة ذاتها في الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)<sup>25</sup>، والإضافة التي قدمتها هذه الاتفاقية في مجال المفاوضة الجماعية في تأكيدها على أن ينص تشريع كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين... (المادة 89).

وكرست الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية الحق في المفاوضة الجماعية<sup>26</sup>، حيث جاء في ديباجتها أن "حق النقابات في حماية العمال، والتفاوض الجماعي باسمهم لتحديد شروط وظروف العمل هو من الحقوق المقررة، التي اكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل"؛ وتطبيقاً لذلك نصت الاتفاقية على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءات ونطاقها وآثارها (المادة الحادية عشر).

**ثانياً: الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية<sup>27</sup>:**

يُحسب لمنظمة العمل العربية أنها بادرت بوضع مستويات مفصلة شكلت إطاراً شاملاً لممارسة الحق في المفاوضة الجماعية، وذلك بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي في عام 1979 لتسبق بذلك منظمة العمل الدولية التي أصدرت أول اتفاقية مفصلة للمفاوضة الجماعية في عام 1981.

وتتميز الاتفاقية رقم 11 بديباجة تعكس بقوة درجة الوعي بأهمية الحق في المفاوضة الجماعية، وبدورها المأمول في مجال تنظيم علاقات العمل، كما تترجم بأحكامها المفصلة الحرص على تقديم الدعم القانوني الملائم للتشريعات الوطنية، تشجيعاً لها على إقرار الحق المذكور وتنظيمه وفق القواعد والأحكام الواردة بها.

**1- الوظيفة الوقائية بتفادي نزعات العمل الجماعية:**

إن استقرار علاقات العمل هو الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كافة الأنظمة القانونية، فالدولة تسعى سواء من خلال تدخلها المباشر بتشريعات العمل أو غير المباشر بتشجيع أطراف العمل وتنمية

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

وحماية ثقافة الحوار بينهم إلى تحقيق الاستقرار داخل المجتمع الإنتاجي والخدمي، وذلك بهدف زيادة فرص التنمية والحد من الآثار السلبية التي تؤدي إليها حالة عدم الاستقرار، كذلك فإن أصحاب الأعمال ينشدون هذا الاستقرار بالدرجة الأولى لما ذلك من أثره الايجابي في رفع معدلات الإنتاج وبالتالي تحقيق أكبر قدر من الربح، فضلاً عن الطبقة العاملة التي تنشد الحياة في سلام لرفع مستوى معيشتهم، الأمر الذي يؤدي إلى ضمان وحماية الأمن والسلم الاجتماعي.

ولا شك أن المفاوضة في الحالتين تلعب الدور الوقائي في تفادي تلك النزاعات، فالوظيفة الوقائية للمفاوضة من أهم وظائفها على الرغم من أن المشرع العربي وكذلك التشريع المصري لم يعرض لهذه الوظيفة، فالمشرع المصري لم يعرف المفاوضة الجماعية إلا حال قيام نزاع جماعي بين الأطراف، وهو موقف منتقد<sup>28</sup>.

وخلاف المشرع الجزائري الذي أورد في قانون 02/90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم في الباب الثاني الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها ، وفي القسم الأول الوقاية من النزاعات المادة 4 والمادة 5. و في المادة 15 من القسم الثاني الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات و الإدارات العمومية المهنية"

## 2- الوظيفة العلاجية بتسوية منازعات العمل الجماعية:

إذا ما ثار نزاع جماعي حول شروط وظروف العمل فإن من شأنه إحداث بالغ الضرر لكافة الأطراف، فالعمال ومنظماتهم قد يلجئون إلى الإضراب الذي يؤدي إلى توقف العمل بما يؤدي إلى انعدام الأجر، كما أن صاحب العمل يضار بتوقف دورة رأس المال، وتزداد تلك الآثار السلبية إذا ما استمر النزاع لفترات طويلة، ولا يبقى أمام الأطراف إلا اللجوء إلى التفاوض بهدف تسوية النزاع<sup>29</sup>.

## 3- الوظيفة التنظيمية للمفاوضة بتنظيم شروط وظروف العمل:

تعني المفاوضة الجماعية بتنظيم شروط وظروف العمل من خلال وضع أحكام اتفاقية بين الأطراف المعنية، تلك الأحكام والقواعد الاتفاقية تتبلور في صورتها النهائية لتحكم مواضيع محددة ولتعبير عن إرادة ومطالب طرفي علاقة العمل في وضع قواعد تختلف عن تلك التي يضعها المشرع، تلك الوظيفة التنظيمية هي التي نص عليها القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، وخاصة المادة 120 "تعالج الاتفاق الجماعي التي تبرم حسن الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- التصنيف المهني

- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- مدة الاتفاقية و كفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

### المطلب 3: خصائص المفاوضة الجماعية في معايير العمل ( الدولية/ العربي)

للمفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل، مجموعة من الخصائص والسمات والأبعاد التي تميز وتشكل ذاتيتها المستقلة وتحدد لها أهدافها ووظائفها وروابطها مع النظم القانونية الأخرى، ويمكن إيجازها في ما يلي:

#### 1- آلية جماعية ومباشرة وطوعية<sup>30</sup>:

- تتميز المفاوضة الجماعية بخاصية الجماعية، وتحقق الجماعية بأن يدخل المفاوضة ممثلي العمال بصفة جماعية ، لأن شرط الجماعية مطلوب فقط من ناحية العمال، بالإضافة إلى أن تكون لهذه الجماعة مصالح مشتركة للجماعة تتفاوض من أجلها .

- وهي وسيلة مباشرة لتنظيم علاقات العمل وشروطه وظروفه، حيث تجري بين طرفيها دون تدخل ثالث، ويتوصل أطرافها بأنفسهم إلى قواعد اتفاقية لتنظيم علاقات العمل دون وساطة خارجية<sup>31</sup>، ولا تعني المباشرة ضرورة أن يجلس طرفا المفاوضة وجها لوجه على مائدة التفاوض، وإنما المقصود أن يتم تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته من خلال التوصل إلى اتفاقية تنظم هذه الموضوعات ، توصل إليها طرفا علاقة العمل بنفسهما دون تدخل من طرف آخر.

#### 2- وسيلة سلمية متميزة لتسوية نزاعات العمل الجماعية:

المفاوضة الجماعية وسيلة سلمية لتنظيم علاقات العمل، حيث تتخذ أشكال الحوار والمناقشة وتبادل وجهات النظر والاتصالات، وهي أشكال سلمية، فكل طرف يعرض موقفه حول القضايا المطروحة على التفاوض بطريقة ودية تعتمد على منهج الأخذ والعطاء المتبادل والرغبة المشتركة في الحفاظ على جسور العلاقات الطيبة والدائمة، وهي في ذلك تتشابه مع الوسائل السلمية الأخرى، وتختلف عن الوسائل الأخرى، وتختلف عن الوسائل القسرية (الإضراب، الإغلاق )، والتي قد تسبب خسائر فادحة<sup>32</sup>.

**3- إطار لترجمة توازن القوى بين أطراف العمل:**

تجسد المفاوضة الجماعية التوازن في القوى بين طرفي علاقة العمل الجماعي، وتترجمه في المصلحة المشتركة التي يتم التوافق عليها، ولهذا فإن نجاح أسلوب المفاوضة الجماعية يعتمد على دعامة أساسية مؤداها وجود توازن نسبي في ميزان القوى بين الأطراف المتفاوضة، بمعنى أن ميزان القوى لا يجب أن يميل بحدة لصالح أي منهما، ذلك حتى تتاح الفرصة للتنازلات المتبادلة على الجانبين وصولاً لحلول وسط قد يتفق حولها الطرفان حفاظاً على مصالحهما، وحماية لجوهر العلاقة التي تربط بينهما<sup>33</sup> ولذلك فإن مخرجات العملية التفاوضية تعتمد بالأساس على القوة التفاوضية للأطراف؛ وقوة التجمع المشترك للعمال من خلال منظماتهم النقابية تجعل قوتهم التفاوضية تتعادل نسبياً مع قوة التفاوضية لأصحاب الأعمال<sup>34</sup>.

**4- عملية فنية تجري وفق أسس ومهارات خاصة:**

المفاوضة الجماعية هي عملية فنية معقدة، خاصة مع تعقد الحياة المهنية وقضاياها وعلاقاتها، وهو ما يطرح أهمية تأهيل المفاوضين وإعدادهم جيداً؛ ورغم أن عملية المفاوضة ذاتها تختلف بالضرورة، من مفاوضة إلى أخرى، ليس من زاوية الأطراف والأهداف والقضايا المثارة فقط، ولكن أيضاً من زاوية المناخ والظروف المحيطة، ومع ذلك فإن القواعد والمبادئ والمهارات الأساسية، والأصول العلمية المطلوبة للتفاوض الناجح ولتحسين الأداء بفاعلية تبقى واحدة، وهي تكتسب بالعلم والمعرفة والتدريب والممارسة.

**5- مرحلة تمهيدية لإبرام اتفاقية العمل الجماعية:**

تعتبر المفاوضة الجماعية بحق أهم مراحل اتفاقيات العمل الجماعية، حيث يتم في هذه المرحلة الإعداد والتحضير لهذا الاتفاق، بما يتضمنه ذلك من بحث لكافة جوانبه الفنية والمالية والقانونية والوقوف من ثم على الصعوبات المتوقعة منه أثناء التنفيذ، والعمل على إيجاد حلول مناسبة لها، كما يتم في هذه المرحلة تحديد حقوق والتزامات الطرفين التي تنشأ عن الاتفاق، وكذلك وسائل تسوية المنازعات التي قد تنشأ بين الطرفين مستقبلاً إلى غير ذلك من المسائل، وهي كلها أمور حيوية وتحتاج إلى بحثها بدقة وعناية أثناء المفاوضة. ولهذا يرجع الاتفاق أو إخفاقه في الأصل إلى مرحلة المفاوضة الجماعية، وكلما كان مستوى هذه الاتفاقية جيداً، كلما جاء الاتفاق متوازناً ومحققاً لمصلحة الطرفين بما يكفل تنفيذه بدون خلافات أو منازعات<sup>35</sup>.

**6- أداة تنظيم علاقات العمل باتفاقيات العمل الجماعية:**

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

الغاية الرئيسية من المفاوضة الجماعية هي إبرام اتفاقيات جماعية أو مراجعة أو تعديل اتفاقيات جماعية قائمة، ولذلك فإن الاتفاقية الجماعية هي عبارة عن المحصلة أو الثمرة النهائية للمفاوضة الجماعية عند نجاحها في الوصول إلى اتفاق مشترك بين الأطراف المتفاوضة التي بذلت على مائدة المفاوضات، ومن خلال مراحلها المختلفة، وتتم صياغتها كتابة في عقد عمل جماعي.

## 7- إمكانية اللجوء إلى وسائل تسوية المنازعات الأخرى في حال فشل المفاوضات الجماعية.

إن احتمال تعثر المفاوضات الجماعية أو وصولها إلى طريق مسدود، ومن ثم فشلها، هو أمر وارد؛ وفي هذه الحالة هناك بعض الوسائل السلمية الأخرى التي نظمها القانون لتسوية منازعات العمل الجماعية يتم اللجوء إليها، وهي أولاً التوفيق والوساطة والتحكيم، وقد يكون تنظيم هذه الوسائل اختيارياً أو إجبارياً، والهدف من تنظيم مجموعة الوسائل هذه هو تهيئة الظروف لمعاونة الأطراف المعنية لحل خلافاتها وحل نزاعاتها بيسر وسهولة وبشكل رسمي، في إطار العلاقات والمصالح المشتركة، وتختلف نظم التوفيق والوساطة والتحكيم من دولة لأخرى طبقاً للظروف والتشريعات السائدة، كما تقدم الدولة عادة الكثير من التسهيلات لتلك الوسائل أو تنشئ لها أجهزة خاصة.

وقد نص المشرع الجزائري كمرحلة ثانية في المفاوضة بعد عدم توصل التفاوض المباشر لحل اللجوء إلى اللجان المشتركة وهي كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تتور من حين لآخر، إلى لجان مختلفة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفرض التشريعات صالحيه إنشاء و تنظيم مثل هذه الأخيرة مهمة متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع و استمرار الخلاف فانه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلجبارية الخاصة بالوساطة أو التحكيم ويتضح من أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف و طريقة العمل عن التفاوض المباشر فهي تهدف بالدرجة الأولى تطويع النزاع قبل تعقيده<sup>36</sup>.

## 8- روابط قوية مع حق الإضراب:

إن حق الإضراب هو النتيجة المنطقية للإقرار الفعلي للحق في المفاوضة الجماعية ، وإذا لم يكن له وجود تغدو المجازفات التفاوضية بلا أهمية وغير نافذة المفعول، وهو أيضاً حق مخصص للاستخدام فقط كمالذ أخير عندما تنتهي العملية التفاوضية، وآليات الوساطة والتوفيق القائمة بالإخفاق.

## 9- المفاوضة الجماعية تعدل أحكام قانون العمل

من المبادئ المستقرة في قانون العمل المقارن أن قواعده ونصوصه أمره، ومن ثم لا يجوز الخروج عليها لأنها تفرض مستوى معين من الحماية للطبقة العاملة باعتبارها الطرف الضعيف

**المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل**

في علاقات العمل، وتجسد فكرة النظام العام الاجتماعي الذي يؤمن تحقيق العدالة والسلام الاجتماعي، وتقاوي العنف والصراع بين الطبقات<sup>37</sup>.

ويترتب على التنظيم الأمر لعلاقات العمل بنصوص تشريعية أن أصحاب الأعمال لا يستطيعوا الهرب من الخضوع له، أو التحايل على أحكامه، واستغلال حاجات العمال بفرض تنظيم اتفاقي لعلاقات العمل ينتقص من الحماية التي قررها المشرع لهم.

**الفصل الثاني: الاتفاقيات الجماعية**

تؤدي المفاوضات الجماعية التي تتضمن تبادل و جهات النظر بين الطرفين المتفاوضين و إجراء مناقشات وتنازلات متبادلة-غالبا- إلى تطابق إرادتهما حول اتفاق يتم إبرامه لتسوية النزاع المطروح بين الجانبين ويطلق على هذا الاتفاق مصطلح اتفاقية العمل الجماعية و من ذلك فهي تنشأ عن طريق التفاوض بين أطراف الإنتاج، بغية تحسين شروط العمل و ظروفه، و تحقيق منافع أكثر للعمال، وتعتبر اتفاقية العمل الجماعية من أهم مظاهر الديمقراطية الاجتماعية في العصر الحديث، إذ تمكن طرفي علاقة الإنتاج من إنشاء القواعد و الأحكام التي تنظم العلاقة بينهما، بما يتفق مع الظروف الخاصة بكل مهنة أو كل منشأة، و من ثم فالاتفاقية الجماعية وسيلة فعالة تجعل علاقات العمل تسير بسلام، مما يعود بالنفع على كل من العمال و أصحاب الأعمال و الاقتصاد الوطني و هي الوسيلة العادية لتنظيم علاقات العمل في البلاد المتقدمة حيث يكتفي المشرع بوضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل والحدود الدنيا التي لا يجوز النزول عنها، تاركا لاتفاقيات العمل الجماعية تنظيم علاقات العمل بكل مستجداتها، و بما يتلاءم مع ظروف كل مهنة أو كل منشأة.

تلعب الاتفاقية الجماعية دورا رائدا في تنظيم علاقات العمل في الكثير من الدول المتقدمة، ذلك الدور الذي وصل بها إلى أن تصبح الوسيلة الطبيعية لتنظيم علاقات العمل، و أن تسبق التشريع و توجهه فضلا عن دورها المتصاعد في العديد من البلدان الأخرى.

وبلغت اتفاقيات العمل الجماعية درجة متقدمة في العديد من البلدان مما أتاح لها الفرصة لتنظيم علاقات العمل بفعالية، مهد لها السبيل أن تسبق التشريع في الكثير من الأحيان وتوجهه، ومن ثم تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية على مختلف الأصعدة .

**المبحث الأول: أهمية اتفاقيات العمل الجماعية**

إن انسحاب الدولة من المجال الاقتصادي يؤدي إلى انحسار دور تشريع العمل في تنظيم علاقات العمل، و من ثم فإن تنظيم هذه العلاقات بموجب اتفاقيات عمل جماعية هو الذي يضمن

حماية فعالة للعمال، و بدون ذلك فإن العلاقة بين العمال و أصحاب الأعمال سيحكمها اختلال التوازن و استغلال أصحاب الأعمال للعمال<sup>38</sup>.

### المطلب الأول: الأهمية القانونية

تلعب اتفاقيات العمل الجماعية دورا هاما في تطور تشريع العمل، باعتبارها أداة لخلق قواعد اتفاقية تكمل هذا التشريع و تضيف إليه و يمكن إجمال الجوانب المختلفة لهذا الدور في النقاط التالية:

- 1- تكمل اتفاقيات العمل الجماعية الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة العمل، بحيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنظم مسألة معينة بقاعدة اتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم تشريعي لها، كما يمكن أن تنظم الاتفاقية مسألة معينة حتى وجود تنظيم تشريعي لها تنظيم اتفاقيا ينقرر بمقتضاه حقوق إضافية للعمال لم تنقرر أصلا في القانون، الأمر الذي يقلل من ضرورة تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل، خاصة و أن التنظيم الاتفاقي الذي يصنعه ذوي الشأن يكون اقرب إلى الواقع و أكثر اتفاقا مع ظروفه الخاصة.
- 2- تساعد اتفاقيات العمل الجماعية في تطوير تشريع العمل فقد يأخذ المشرع بعض الأحكام الاتفاقية التي تنبع من المجتمع الحرفي ذاته، والتي تثبت التجربة العملية نجاحها، و يدخلها في نصوص القانون، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل<sup>39</sup>، و من ثم فإن الاتفاقيات الجماعية تسبق التشريع و توجهه، فمثلا أن معظم القوانين الهامة في مجال علاقات العمل التي صدرت في فرنسا خلال النصف قرن الأخير نجد مصدرها في اتفاقيات جماعية أبرمها الشركاء الاجتماعيون.
- فعلى سبيل المثال القوانين الخاصة بمد مهلة الإخطار، و تعويض الفعل وزيادة الإجازة السنوية إلى 4 أسابيع، و دورية دفع الأجر، وإجراءات الفعل لأسباب اقتصادية نجد مصدرها في نصوص اتفاقات العمل الجماعية<sup>40</sup>.
- 3- إن القواعد التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية تنبع من المجتمع الحرفي ذاته، فتكون أكثر تماشيا مع طبيعة هذا المجتمع و متطلباته و أكثر مرونة و فعالية من التشريع، فالاتفاقيات الجماعية تواءم ظروف العمل مع ظروف العمل الخاصة لكل منشأة أو مهنة.
- 4- تؤدي الاتفاقيات الجماعية إلى دعم المنظمات النقابية العمالية و تقويتها، فإذ تتفاوض المنظمات النقابية مع أصحاب الأعمال ممثلة للعمال فإنها تعبر عن مطالبهم ،

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

وتعمل جاهدة على إبرام اتفاقية عمل جماعية تترجم هذه المطالب إلى واقع ملموس و مزايا حقيقية للعمال، مما يزيد ارتباطها بالعمال، و يكسبها الخبرات التنظيمية و القيادية و الإدارية التي تعززها في أداء وظائفها بكفاءة فضلا عن أن الاتفاقيات الجماعية تعتبر وسيلة تثبت بها المنظمات النقابية فعاليتها و أهمية دورها في المجتمع.<sup>41</sup>

## المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية

لا يقتصر دور اتفاقيات العمل الجماعية على الصعيد القانوني، بل تمتد الأدوار الهامة لاتفاقيات العمل الجماعية إلى المجالين الاقتصادي و الاجتماعي و نوجز فيما يلي بعض هذه الأدوار:

1- تعمل الاتفاقيات العمل الجماعية على تقادي المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال سواء بقضائها على أسباب الخلافات التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع هذه المنازعات أو بإنشائها وسائل التوفيق و التحكيم في هذه المنازعات ومن ثم ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار اتفاقية العمل الجماعية بمثابة معاهدة سلام بين الطبقات الاجتماعية<sup>42</sup>

2- تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية والتي بمقتضاها تنتازل السلطة العامة عن بعض مهامها لتسرح المجال أمام المنظمات النقابية لتتولى تلك المهام، و بعبارة أخرى فان الاتفاقيات الجماعية تحد من تدخل الدولة في علاقات العمل و يقتصر دورها على وضع القواعد المتعلقة بالحد الأدنى تاركة للاتفاقيات تحديد شروط العمل وفقا لظروف كل قطاع على حدى.

3- تمثل الاتفاقيات الجماعية مصلحة مؤكدة للعمال، فبتوحيدها شروط العمل تحد من المنافسة بينهم، تلك المنافسة التي قد تدفعهم إلى تخفيف أجورهم أو قبول شروط عمل غير عادلة، ومن ثم فانه في ظل الاتفاقية الجماعية يصبح من المحتم على صاحب العمل البحث عن وسائل أخرى لتخفيض لكلفة الإنتاج<sup>43</sup>.

4- تحقق اتفاقيات العمل الجماعية للعمال مزايا و شروط عمل أفضل من تلك المقررة في قانون العمل، و من تلك التي كان يمكن أن يصلوا إليها فرادى فموقف العامل قبل احب العمل يتسم بالضعف و اتفاقيات العمل الجماعية هي التي تحاول أن تقيم نوعا من التوازن في العلاقة بين العمال و أصحاب الأعمال، و الاتفاقية الجماعية تكون ثمرة مفاوضات و تبادل وجهات النظر بين الأطراف المعنية، و كلما كانت المنظمة النقابية قوية استطاعت أن تفاوض صاحب العمل بفعالية وثبات.

5- تقييم اتفاقيات العمل الجماعية نوعاً من التوازن بين المزايا التي يحصل عليها العمال و الأوضاع الاقتصادية لمهنة معينة و من ثم تكون المكاسب العمالية ثمرة لتطورات اقتصادية حقيقية.

6- تحقق الاتفاقيات الجماعية تكافؤاً و توازناً بين مركزي العمال وأصحاب الأعمال مما يساهم في الارتقاء و بعلاقات العمل وتنظيمها على نحو توافقي، أفضلًا من إحلال التفاهم و التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال بدلاً من الصراع<sup>44</sup>، كما تؤدي اتفاقيات العمل الجماعية إلى إحلال و ترسخ و إشاعة روح و قيم التفاهم و التعاون بدلاً من فكرة المواجهة و الصراع بين طرفي العمل، حيث يفترض إبرام الاتفاقية أن الخلافات القائمة بين الأطراف تم تسويتها عن طريق انتهاج سلوك قائم على الحوار و المناقشة و المفاوضة الحرة و التفاهمات المتبادلة، والعمل المشترك و هو ما يخدم في النهاية متطلبات تحقيق السلام الاجتماعي للجماعة الوطنية.

وقد سجلت اتفاقيات العمل الجماعية دوراً متزايداً أو مثيراً للعجب في تنظيم علاقات في العديد من البلدان و في مناطق العالم المختلفة بحسب بيانان منظمة العمل الدولية<sup>45</sup> بلغت النسب المئوية للمستخدمين الذين تشملهم الاتفاقيات الجماعية في أوروبا عام 2001، النمسا 98%، بلجيكا 90%، الدانمارك 83%، فنلندا 90%، فرنسا (90%-95%)، ألمانيا 67%، المملكة المتحدة 63%، هنغاريا 50%، إيطاليا 90%، استراليا 80% سنة 1996، الفلبين عام 2000 (33%) كوبا عام 1995 (98%)، الأرجنتين عام 2000 (65%)، و كندا عام 1998 (34%) في حين حققت بعض البلدان الإفريقية تقدماً ملحوظاً يعتد به على هذا الصعيد، جنوب إفريقيا عام 1998 (49%)، نيجيريا سنة 1995 (40%).

كما يتمثل هذا التوجه الإيجابي لنظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، رغم الصعوبات والعراقيل المشار إليها، في تلك القفزة النوعية التي تم تحقيقها في سنة 1997 و المتمثلة في رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي الذي يجري على مستوى المؤسسات الصناعية و التجارية و الخدماتية إلى المستوى القطاعي، حيث شكلت لهذا الغرض، و منذ بداية هذه السنة لجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاط توجهت بعد خمس أشهر من التفاوض الشاق والعسير من التوصل إلى حوالي (16) اتفاقية جماعية تضاف إلى (3) اتفاقيات قطاعية سابقة لتضاف إليها (11) اتفاقية أخرى منها 8 أبرمت في سنتي 2004 و 2005 ليصل العدد الإجمالي للاتفاقيات الجماعية القطاعية إلى نهاية 2005 ثلاثون (30) اتفاقية تغطي 609 مؤسسة 746664 عامل، كما بلغ في

نهاية 2005 نفسها ما يفوق 2421 اتفاقية على مستوى المؤسسات الصناعية و التجارية تشمل اكبر من مليون 1631124 عامل 91% منها في القطاع العام و 9% في القطاع الخاص<sup>46</sup>.

### المبحث الثاني: عناصر اتفاقية العمل الجماعية

سبق أن بينا أن اتفاقيات العمل الجماعية تلعب دورا رائدا في تنظيم علاقات العمل في الكثير من الدول المتقدمة، ذلك الدور الذي وصل بها إلى أن تصبح الوسيلة الطبيعية لتنظيم علاقات العمل، وأن تسبق التشريع وتوجهه، فضلا عن دورها المتصاعدة في العديد من البلدان الأخرى. إن اتجاه الدولة نحو الأخذ باقتصاد السوق و تنفيذها لبرامج الخصخصة و ما يترتب على ذلك من تقلص دورها الاقتصادي من خلال تخليها عن أنشطتها الاقتصادية المختلفة، و تقليل تدخلها في تنظيم أداء السوق الاقتصادية، يصبح التشاور و المفاوضة الجماعية و اتفاقيات العمل الجماعية السبيل الوحيد الذي يمكن أن يقدم حماية للعمال، فانسحاب الدولة في المجال الاقتصادي يؤدي إلى انحسار دور تشريع العمل في تنظيم علاقات العمل، و من ثم فان تنظيم هذه العلاقات بموجب اتفاقيات عمل جماعية هو الذي يضمن حماية فعالة للعمال، و في نظرنا حتى يتسنى لاتفاقيات العمل الجماعية أن تقدم بدور فعال في تنظيم علاقات العمل، يجعل منها الوسيلة الطبيعية لتنظيم هذه العلاقات يجب توفر ثلاثة عناصر رئيسية تشريع عمل يقر و ينظم بطريقة فعالة المفاوضة الجماعية و اتفاقيات العمل الجماعية، و منظمات نقابية قوية و إدارة عمل تؤدي الدور المنوط بها بفعالية وفهم<sup>47</sup>.

#### **المطلب 1: وجود تشريع عمل متوازن:**

يمكن لتشريع العمل أن يؤدي دورا فعلا و مؤثرا في مجال الاتفاقيات الجماعية، فكلما اتسمت نصوص المنظمة للمفاوضة الجماعية و اتفاقيات العمل الجماعية بالتوازن، كلما كانت عامل جذب للأطراف المعنية لإبرام اتفاقيات جماعية<sup>48</sup>.

#### **المطلب 2: وجود منظمات نقابية عمالية قوية:**

إن إبرام اتفاقيات عمل جماعية يفترض وجود منظمات نقابية قوية قادرة على الدخول في مفاوضات مع أصحاب الأعمال، و مساومتهم من اجل الحصول على أكثر مزايا ممكنة للعمال، فقوة المنظمات النقابية وحسن تنظيمها يعززا من موقفها ويجعلها تستطيع أن تقف بندية في مواجهة أصحاب الأعمال، أو على الأقل يقيما نوع من التكافؤ بين مركزها كممثلة للعمال ومركز أصحاب الأعمال، فضلا من أن المنظمة النقابية القوية يكون بمقدورها دائما إلزام أعضائها بنود وأحكام الاتفاقيات الجماعية.

## المطلب 3: وجود إدارة عمل واعية

وجود إدارة العمل-وزارة العمل و الضمان الاجتماعي أن تلعب دورا ايجابيا ورائدا في مجال اتفاقيات العمل الجماعية، فيمكنها تقديم مشورتها الفنية لأصحاب الأعمال والمنظمات النقابية و أن تقدم بدعم وتطوير صيغ الحوار والمشاركة و تعزيز آليات الحوار و التفاوض الجماعي<sup>49</sup>.

و مما سبق تجدر الإشارة انه إذا كنا نرى أن تنظيم قانون العمل لاتفاقيات العمل الجماعية جاء متوازنا، إلا أن التطبيق العملي لأحكام هذا التنظيم هي التي ستوضح مدى فعاليته، و ما عيوبه و نواقصه، وفيما يتعلق بإدارة العمل، فيبدو لنا أنها تحاول أن تقيم حوارا بين العمال و أصحاب الأعمال، وتشجيعهم على التفاوض الجماعي.

وعلى ذلك فان العقبة الحقيقية في سبيل انتشار اتفاقيات العمل الجماعية في الجزائر تكمن في ضعف المنظمات النقابية، و عدم فعاليتها مما يجعلها غير قادرة على التفاوض مع أصحاب الأعمال بندية و كفاءة، والملاحظ للمفاوضات الثلاثية التي بلغت 16 اجتماعا، إن ذلك يعتبر مؤثرا يبشر بإمكانية انتشارها في المستقبل كأداة لتنظيم شروط العمل.

## خاتمة:

لقد جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب متضمن تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء من الاجتماعات الدورية وصولا إلى الأطر التشريعية لفض النزاع.

وعلى الرغم من أهمية و فاعلية المفاوضات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل، فقد لوحظ أن الحاجة تدعو إلى تدعيمها بوسيلة أخرى من وسائل الحوار، تتضمن بالديمومة و الاستمرار، لكي تكون هذه الصيغة ملائمة لمواكبة المستجدات داخل الحياة اليومية للمشروع و هو يعمل، بما يفرزه ذلك من مشكلات ينبغي التعاون على حلها بين طرفي الإنتاج، و مصالح يجب السعي إلى تحقيقها على نحو يوفق بين هذين الطرفين<sup>50</sup>.

إذا كان الهدف من الاتفاقيات الجماعية، كما سبق هو وضع القانون الاتفاقي المهني، الذي ينظم مختلف جوانب العمل الفردية و الجماعية، إلا أنه يصطدم بالعديد من الإشكالات التنفيذية التي لم يكن بإمكان أطراف الاتفاقية تصورها أو التنبؤ بها؟

مما يفرض على أطراف التفاوض أخذ التدابير الضرورية للتصدي لها بنفس الآليات التي تنتج القواعد الاتفاقية في الكثير من الأحيان يشكل غاية التفاوض الجماعي و الهدف منه، فإن هذه الغاية لا تتحقق بصفة مستمرة، أو على الأقل لا تسلم في الكثير من الأحيان من التعرض لبعض المعوقات والعراقيل الموضوعية أو الشكلية، أثناء تنفيذها، مما يستدعي وضع آليات للمتابعة والتنفيذ الفعال

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

للقواعد الاتفاقية حتى تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها وهي التنظيم الجيد والدائم لمختلف جوانب علاقات العمل الجماعية.

## النتائج والتوصيات:

1- لقد تراجعت الدولة عن دورها الحمائي تاركة لمبادئ سلطان الإرادة الحيز الأكبر في حكم علاقات العمل، فالحكومات و خاصة في الدول النامية و بعد أن لجأت إلى إتباع ما أسمته برنامج الإصلاح أعادت العامل إلى مواجهة صاحب العمل في علاقة غير متكافئة غير متوازنة، الأمر الذي يؤكد أن إقامة الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين عن طريق المفاوضة الجماعية له بالغ الأثر في الحد من تلك الآثار، ذلك أن الحوار من شأنه تدعيم التوجه الديمقراطي داخل المؤسسات الصناعية وإقامة مؤسسات عمل قوية ومرنة تساهم في توطيد الاستقرار الاجتماعي على المدى الطويل.

2- منذ أن بدأ التحول الاقتصادي في الجزائر في مطلع التسعينات (1990) أصبح العمل مسارا جديدا، وأصبح تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي مرهونا بتعاون أطراف الإنتاج، بل و بحتمية وجود عقد اجتماعي جديد، وترقيته و تدعّمه الدولة ، باعتبارها راعي السلام الاجتماعي ومن هنا بدى واضحا، أهمية وجود آليات للحوار على كافة المستويات ، لتحقيق التوافق بين أطراف الإنتاج، وقد كانت المفاوضة الجماعية ومازلت أفضل آليات لتحقيق نجاح هذه البرامج لإقامة "التوازن المنشود" القائم على "مشاركة" الشركاء الطبيعيين في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

3- إن الاهتمام بالمفاوضة الجماعية لم يقف عند حد اهتمام التشريعات الوطنية بها، ولكن تجاوزه إلى المنظمات الدولية و الاقليمية المعنية بعلاقات العمل، و تأكيدا لذلك فقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية، المتعلقة بالمفاوضة الجماعية ، مثل الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم و المفاوضة الجماعية و الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية و الترويج للمفاوضة الجماعية و التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 شان تشجيع المفاوضة الجماعية ، وعلى الصعيد العربي فقد أصدرت منظمة العمل العربية عدة اتفاقيات عربية، عالجت موضوع المفاوضة . الجماعية أهمها الاتفاقية العربية رقم لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

4- تؤدي المفاوضة الجماعية العديد من الوظائف الهامة التي تؤكد على أهميتها و تميزها عن كافة آليات حسم النزاعات العمالية الجماعية، فالمفاوضة تؤدي وظيفة وقائية في مجال علاقات العمل حيث تهدف إلى تقادي نزاعات جماعية تتعلق بشروط العمال و أحكام الاستخدام، فإذا قامت تلك النزاعات نجد المفاوضة الجماعية تمارس وظيفتها العلاجية، حيث العمل على حل تلك النزاعات و تقادي أثرها، فضلا عن وظيفتها الأبرز من خلا دورها في إبرام العقد الجماعي للعمل.

## المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

1- يلعب انتهاء المفاوضات الجماعية بالنجاح، والذي يعد إبرام الاتفاقية الجماعية تجسيدا حقيقيا له دورا مهما في تحقيق استقرار علاقات العمل، و في ضمان السلم و الأمن الاجتماعي ، وإذا كانت المفاوضات من أداة تكوين الاتفاقية الجماعية فإن هذه الأخيرة تلعب دورا كبيرا في تحقيق أهداف المفاوضات الجماعية والمتمثلة في تنظيم شروط العمل وظروفه ، بما يتحقق استقرار علاقة العمل، وبحفظ السلم والأمن الاجتماعي فالاتفاقية الجماعية التي تنظم مسائل التي كانت مطروحة على مائدة التفاوض، و تصبح الاتفاقية حال إبرامها مصدرا لحقوق والتزامات كل طرف من الطرفين المتفاوضين ( كمرجع لعلاقات العمل الجماعية)، و كذلك من خلال التركيز على الجوانب المتعلقة بتنظيم الحقوق النقابية، وكيفية المشاركة في التسيير أو تلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- إنشاء "هيئة وطنية للمفاوضة الجماعية" كوسيلة مركزية على أن يكون الهدف من هذا الإطار مساعدة أصحاب الأعمال و العمال على تحقيق التوازن بين ضغوط السوق و الحاجة إلى الاستقرار الاجتماعي وأن توفر كل أشكال الدعم التي من شأنها أن تشجع على ممارسة المفاوضات الجماعية، وهذه الهيئة لابد أن تشكل من ذوي الخبرة في مجال القانون الاجتماعي، وممثلي أطراف العلاقات المهنية و الاجتماعية.

3- ضرورة أن ينص المشرع صراحة على الوظيفة الوقائية للمفاوضة الجماعية، فالاعتماد على المفاوضات الجماعية كآلية لتفادي نزاعات العمل الجماعية أولى من الانتظار إلى نشوء نزاع بين الأطراف ثم اعتماد المفاوضات الجماعية لتسوية هذا النزاع.

4- ضرورة إنشاء وتكوين أجهزة و هياكل لشؤون المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية لدى الجهة الإدارية المتخصصة ليس فقط لفرض نوع من الرقابة و إنما تكون مهمتها الأساسية متابعة علاقات العمل و إجراء الأبحاث و الدراسات المتعلقة بتطوير علاقات العمل و اقتراح السياسات المختلفة لتتميتها، مما يؤدي إلى وجود تصور دائم لتطوير المفاوضات الجماعية بما يساعد في تقويتها و إنمائها.

5- ضرورة التصديق على الاتفاقيات الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية و الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية والاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية حتى يتواءم التشريع الداخلي و الاتفاقية المعايير الدولية والعربية في هذا الشأن.

6- ضرورة فرض عقوبات جنائية رادعة على صاحب العمل الذي يرفض التفاوض مع المنظمات النقابية التي تمثل العمال مع ضرورة الاستعانة بالخبراء و المستشارين في المجالات الاقتصادية

المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

والقانونية للاستفادة من خبراتهم الفنية بالنسبة لها للمنظمة النقابية التي تمثل العمال في المفاوضة الجماعية.

قائمة المراجع

- 1- السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة، دار النهضة العربية القاهرة، 1999.
- 2- احمد حسن البرعي ، رامي احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة، القاهرة 2009.
- 3- منير محمد فريد الدكمي، "الجوانب الاجتماعية في سياسات المشروعات متعددة الجنسية في الدول النامية" رسالة دكتوراه في كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، بدون ناشر 1996.
- 4- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 5- سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، جامعة حلوان ، كلية الحقوق ، رسالة لنيل درجة دكتوراه ، القاهرة 2002.
- 6- محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مكتب منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996.
- 7- يوسف إلياس علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الاقليمي لإدارة العمل، القاهرة، مصر ، 1996.
- 8- عبد الباسط محمد عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1992
- 9- LE FRANC (G) :le syndicalisme dans le monde P .U.F.coll . Paris 1975.P.10
- 10- محمد نصر الدين منصور " المفاوضة الجماعية أساليبها و تقنياتها في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (ب، ت).
- 11- محمد أحمد إسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2002.
- 12- الحريات النقابية، موجز المبادئ و القرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجال ادارة منظمة العمل الدولية مكتب العمل الدولي جنيف، الطبعة الاولى 1996.

المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل

- 13- عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة 1992، بدون نشر.
- 14- 2008.
- 15- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 16- خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة مصر، 1987.
- 17- رجب كريم عبد الإله، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر 2000.
- 18- سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق.
- 19- عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 13، محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل الطبعة الخامسة، 1993.
- 20- رضا محمد صميده، مقال في مجلة القانون و الاقتصاد تحت عنوان اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل العدد 81 جامعة القاهرة، كلية الحقوق 2009.
- 21- يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، ص البرنامج الإقليمي لإدارة العمل القاهرة، مصر 1996.
- 22- مكتب العمل الدولي لتنظيم من اجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل لدولي الدورة 92، جنيف، يوليو 2004، ص 60-67.
- 23- سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري.

القوانين والإتفاقيات

- 24- قانون العمل، النصوص التشريعية و التنظيمية، المعهد لوطني للعمل، مطبعة الزهان الرياضي الجزائري، الشارقة، الجزائر 1999.
- 25- الاتفاقية رقم 98 المؤرخة في 1 يوليو 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (الدورة الثانية والثلاثين جنيف يوليو 1949) صادقت عليها الجزائر في 19 تشرين الاول 1962، عدد الدول

المصادقة عليها 158 الى غاية 31 كانون الاول 2007 و دخلت حيز التنفيذ في 1 يوليو 1949

- 26- الاتفاقية الدولية لتشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981.
- 27- التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية
- 28- الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل -الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب القاهرة ،نوفمبر 1966، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 9 دول حتى 2010/01/01.
- 29- الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة الدورة الثالثة لمؤتمر وزراء العمل العرب الكويت نوفمبر 1967، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 7 دول حتى 2010/01/01.
- 30- الاتفاقية العربية رقم(8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية بشأن الحريات و الحقوق النقابية ، الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي، الاسكندرية ، مارس 1977، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 3 دول حتى 2010/01/01.
- 31- الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي، الخرطوم مارس 1979، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 6 دول حتى 2010/01/01 .
- 32- لاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية والتوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحقة بها، مؤتمر العمل الدولي،الدورة السادسة و السبعين، جنيف يونيو 1981، دخلت حيز التنفيذ في 11/08/1983 صادق عليها في 31/12/2008، 38 دولة، ليس من بينها اي دولة عربية. \*

<sup>1</sup> السيد عيد نابل، قانون العمل، دار النهضة ، دار النهضة العربية القاهرة، 1999، ص 549.

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي ، رامي احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة، القاهرة، 2009 ، ص 07

<sup>3</sup> قانون العمل، النصوص التشريعية و التنظيمية، المعهد لوطني للعمل، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، الشارقة ، الجزائر 1999 ص 29

<sup>4</sup> منير محمد فريد الدكمي، "الجوانب الاجتماعية في سياسات المشروعات متعددة الجنسية في الدول النامية" رسالة دكتوراه في كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، بدون ناشر 1996، ص 383

- <sup>5</sup> سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، جامعة حلوان، كلية الحقوق، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، القاهرة، 2002، ص 12.
- <sup>6</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص 215
- <sup>7</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 35.
- <sup>8</sup> يرى بعض الفقه أن المفاوضة نشأت في كنف الحركة النقابية راجع:
- محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مكتب منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996، ص 15
- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 45
- <sup>9</sup> يوسف إلياس علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الاقليمي لإدارة العمل، القاهرة، مصر، 1996 ص 323 .
- <sup>10</sup> LE FRANC (G) : le syndicalisme dans le monde P.U.F.coll.paris 1975.p.10
- <sup>11</sup> عبد الباسط محمد عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1992، ص 145
- <sup>12</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 16
- <sup>13</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 218
- <sup>14</sup> محمد نصر الدين منصور " المفاوضة الجماعية أساليبها و تقنياتها في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (ب، ت) ص 141.
- <sup>15</sup> محمد أحمد إسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2002، ص 21
- <sup>16</sup> الحريات النقابية، موجز المبادئ و القرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجال ادارة منظمة العمل الدولية مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الاولى 1996، المرجع السابق، ص 219
- <sup>17</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 12
- <sup>18</sup> لاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية و التوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحقه بها، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة و السبعين، جنيف يونيو 1981، دخلت حيز التنفيذ في 11/08/1983 صادق عليها في 31/12/2008، 38 دولة، ليس من بينها اي دولة عربية..
- <sup>19</sup> احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 138.
- <sup>20</sup> محمد احمد اسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، القاهرة، 2008، ص 42
- <sup>21</sup> الاتفاقية رقم 98 المؤرخة في 1 يوليو 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (الدورة الثانية والثلاثين جنيف يوليو 1949) صادقت عليها الجزائر في 19 تشرين الاول 1962، عدد الدول المصادقة عليها 158 الى غاية 31 كانون الاول 2007 و دخلت حيز التنفيذ في 1 يوليو 1949
- <sup>22</sup> الاتفاقية الدولية لتشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981
- <sup>23</sup> التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية.
- <sup>24</sup> الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل –الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب القاهرة، نوفمبر 1966، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 9 دول حتى 2010/01/01.
- <sup>25</sup> الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة الدورة الثالثة لمؤتمر وزراء العمل العرب الكويت نوفمبر 1967، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 7 دول حتى 2010/01/01.
- <sup>26</sup> الاتفاقية العربية رقم(8) لعام 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية بشأن الحريات و الحقوق النقابية، الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي، الاسكندرية، مارس 1977، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 3 دول حتى 2010/01/01.
- <sup>27</sup> الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي الخرطوم مارس 1979، لم تصادق عليها الجزائر و صادقت عليها 6 دول حتى 2010/01/01

- <sup>28</sup> احمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الجزء الرابع الحوار الإجتماعي دار النهضة، القاهرة 2009، ص8
- <sup>29</sup> خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة مصر، 1987، ص 110
- <sup>30</sup> سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 55
- <sup>31</sup> محمد احمد اسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، القاهرة، 2008، ص 36
- <sup>32</sup> عبدالسلام عياد، المفاوضة الجماعية، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة، 1992، بدون ناشر، ص 30
- <sup>33</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 38
- <sup>34</sup> عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة 1992، بدون نشر، ص 79
- <sup>35</sup> رجب كريم عبد الإله، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر 2000، ص4.
- <sup>36</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 98.
- <sup>37</sup> عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 13، محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل الطبعة الخامسة، 1993 ص 27
- <sup>38</sup> رضا محمد صميذة مقال في مجلة القانون و الاقتصاد تحت عنوان اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل العدد 81 جامعة القاهرة، كلية الحقوق 2009، ص146
- <sup>39</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الإقليمي لإدارة العمل القاهرة، مصر 1996، ص 323
- <sup>40</sup> رندا محمد صميذة، المرجع السابق، ص 147.
- <sup>41</sup> محمد احمد اسماعيل، مرجع سابق، ص 106
- <sup>42</sup> راند محمد صميذة، المرجع السابق، ص 148
- <sup>43</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 120
- <sup>44</sup> راندا محمد صميذة، المرجع السابق، ص 106
- <sup>45</sup> مكتب العمل الدولي لتنظيم من أجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل لدولي الدورة 92، جنيف، يوليو 2004، ص 60-67.
- <sup>46</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 20.
- <sup>47</sup> احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 230
- <sup>48</sup> راند محمد صميذة، المرجع السابق، ص 154
- <sup>49</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 242
- <sup>50</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 37