



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات

### العمل الجماعية في التشريع الجزائري

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص

إشراف الأستاذ الدكتور/

الزين عزري

إعداد الطالب/

عبد الوهاب برتيمة

أمام لجنة المناقشة المتكونة من السادة الأساتذة:

- أ.د. حورية لشهب، أستاذ التعليم العالي جامعة بسكرة رئيسا
- أ.د. الزين عزري، أستاذ التعليم العالي جامعة بسكرة مشرفا ومقررا
- د. رمزي حوحو، أستاذ محاضراً جامعة بسكرة ممتحنا
- د. إبراهيم بن داود، أستاذ محاضراً جامعة الجلفة ممتحنا
- د. عبد القادر دراجي، أستاذ محاضراً جامعة باتنة ممتحنا
- د. بدرالدين شبل، أستاذ محاضراً جامعة الوادي ممتحنا

نوقشت بتاريخ 16 سبتمبر 2014

السنة الجامعية  
2014/2013

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



---

"إني رأيت أنه لا يكتب أحد كتابا في يومه إلا  
قال في غده: لو غير هذا فكان أحسن، لو زيد هذا لكان  
يستحسن، لو قدم هذا لكان أفضل، أو ترك هذا لكان أجمل  
و هذا من أعظم العبر على استيلاء النقص على جملة البشر"  
أ. عماد الدين الأصفهاني

---

# شكر و تقدير

عملا بقوله عليه الصلاة والسلام  
" من لا يشكر الناس، لا يشكر الله " <sup>1</sup>  
فإني أتقدم:

إلى أستاذي الأستاذ الدكتور / الزين عزري أستاذ القانون وعميد كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر - بسكرة- الذي كان نعم الموجه والمشرف على هذه الرسالة رغم مشاغله الكثيرة، والرعاية التي قدمها لي والتوجيهات السديدة التي أرشدني إليها فجزاه الله عني كل خير ومتعته بالصحة والعافية .

إلى الأستاذ زكرياء بن صغير على تعاونه معي فكان نعم الصديق المقتر. إلى أستاذي الدكتور احمد موساوي على قراءته هذا العمل العلمي المتواضع.

إلى الأستاذ الفاضل عبد الكريم جمال على كل ما قدمه له من قراءة ومساعدة في إنتاج هذا العمل المتواضع.

ولا أنسى في هذه المناسبة أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور عمر فرحاتي نائب عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بسكرة- على كل مساعداته الغالية والكثيرة فله مني كل خير ومتعته بالصحة والعافية.

إلى كل من يقف وراء أي عمل علمي هادف ليكون منتجا ومثمرا. بتوجيه أسمى آيات الشكر والتقدير وبأطيب عبارات الإخلاص والوفاء.

<sup>1</sup> رواه الترمذي في سنته، بشرح الاحودي 62 ص 87

---

# الإهداء

إلى من حال القدر بيني وبينه فرحل فجأة بدون وداع، إلى روح أبي الطاهرة.  
إلى والدتي التي صبرت وجاهدت في سبيل أن نصل إلى هذا المستوى من  
الدراسة، أطال الله في عمرها.

إلى زوجتي الكريمة التي عملت مخلصاً، على مساعدتي في مشواري  
الدراسي، وصبرت علي.

إلى أبنائي الأعزاء شمعة الحياة، لطفي زين الدين، نوفل، و صوفيا.  
إلى إخوتي و أخواتي الأفاضل، و اخص بالذكر أخي  
وصديقي العزيز عبد الحميد.

إلى من كان أمني... و استمرار لروح والدي، و لكن شاء الله أن يرحل فجأة  
بدون وداع إلى روح ابني محمد رحمه الله  
إلى كل هؤلاء  
أقدم هذا العمل العلمي، إخلاصاً و عرفاناً

---

---

# المقدمة

---

### مقدمة:

شهد القرن العشرين اهتماما كبيرا ومتكاملا ومتناميا من جانب الدول المتقدمة، ومن بعدها النامية بالتداعيات التي يمكن أن تخلفها الثورة الصناعية والثورة العلمية الجبارة من تحولات جوهرية، خاصة فيما يتعلق بتفاقم مشكلات البطالة، وعدم استقرار السوق، والأضرار البالغة التي ستصيب الطبقة العاملة التي هي عصب الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، فالأمر سيتعدى مجرد شروط عمل مجحفة أو ظروف عمل صعبة؛ حيث عادت هذه الأحوال والتداعيات بعد أكثر من قرنين من الزمان لتصبح السمة المميزة لعلاقات العمل.

ولقد تراجعت الدول عن دورها الحمائي، تاركة لمبدأ سلطان الإرادة المجال الأكبر في حكم علاقات العمل، والمتبع لعلاقات العمل من لدن عهد الثورة الصناعية إلى عهد العولمة، يمكنه أن يلاحظ التطور الذي لحق بهذه العلاقات أو لنقل الانقلاب الذي حصل في هذه العلاقات ضمن مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" وتغليب "سلطان الإرادة"؛ نتيجة تراجع دور الدولة في تنظيم علاقات العمل، وهذا التراجع الذي أدى إلى إضعاف دور التشريع وإدارة العمل الحكومية في تحقيق الحماية الاجتماعية إلى حد كبير مما أدى إلى تقلص وضمور هذه الحماية وتدنيها إلى الحدود الدنيا.

و يرى جانب من الفقه أن علاقات العمل الجماعية في هذه الحالة تكون هي المرشحة لأن تلعب الدور الأكثر فعالية في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال، مع الأخذ بعين الاعتبار أن علاقة العمل هي علاقة قانونية تخضع إلى القانون الخاص، وكذلك مرتبطة بأحكام القانون العام (حقوق العامل، وواجباته)، و أن مبدأ الثلاثية من المبادئ المستقرة و المعترف بها في دستور منظمة العمل الدولية، و قد أكدت عليه الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976، والمتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية وأهمية دور الدولة في تهيئة الظروف الملائمة لطرفي الإنتاج وحثهم على اتخاذ خطوات جادة من اجل انتهاج الحوار كوسيلة فعالة لفض منازعات العمل.

وتأخذ علاقات العمل الجماعية مجموعة من الصيغ أبرزها المفاوضات الجماعية المباشرة والحرّة وهي آلية على غرار الآليات الأخرى السلمية من إغلاق و تسريح و استدعاء و مصالحة و وساطة وتحكيم.

وتختلف المفاوضة الجماعية عن غيرها من الآليات بأنها تجمع بين طرفي العلاقة بعد نجاحها للوصول إلى إبرام اتفاقيات عمل جماعية؛ تتضمن قواعد اتفاقية تنظم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى والتطور الاقتصادي والاجتماعي.

ولقد أوضحت هذه الاتفاقيات الجماعية في الكثير من البلدان الوسيلة الفعالة لتأمين شروط وظروف عمل أفضل وتقرير المزيد من الحقوق والمزايا العمالية، التي تتجاوز الحدود الدنيا المنصوص عليها في التشريع؛ بل حدي ببعض الفقه إلى اعتبارها بحق مصدرا من مصادر تشريع العمل ، وذلك بما يتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، لتنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، هذه القواعد قد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل، الأمر الذي يدفع المشرع إلى تنظيم هذه الموضوعات من خلال القواعد التشريعية ، وذلك حتى تعم الفائدة منها، ولا يقتصر تطبيقها على أطرافها فقط<sup>(1)</sup>، والقواعد الاتفاقية لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، لا بد لها من وسيلة أو أداة تعمل على تكوينها، هذه الأداة تتمثل في المفاوضة الجماعية، وذلك عن طريق جلوس طرفي علاقة العمل إلى مائدة التفاوض، الأمر الذي ساهم في تحسين مستويات العمل ورفع مستويات معيشية للعمال وتحقيق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية وفي هذا منحت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة للحق النقابي بصفة عامة، وحق التنظيم والتفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل بصفة خاصة، لاسيما بعد مراجعة وتكييف دستورها وأولويات اهتماماتها، وبرامج عملها واستراتيجياتها المستقبلية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية تحت مبدأ النهوض بحقوق الإنسان الفردية والجماعية. هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، تعتبر التفاعلات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، وتعرف التفاعلات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية

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

أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية أو المهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية".

و لما كان أمر حدوث هذه المنازعات متوقعا بل و حتميا ، نظرا للطابع الحيوي و الحركي لعلاقات العمل ، اوجب التنبؤ به، و تحضير السبل و الإجراءات الكفيلة بحلها و تسويتها بل والوقاية منها. وتتجلى أهمية وخطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل (الإضراب)، أو بالطرف الثاني إلى (غلق محل العمل) إذا لم تجد لها الحلول السريعة. مما يعرض بعض مصالح و حقوق العمال وأصحاب العمل للأضرار أو المخاطر، وقد يمس ذلك أيضا بالاقتصاد الوطني؛ ومن هذا يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على سواء.

وإذا تم تبني اقتصاد السوق لفلسفة تعاون الطبقات لتوزيع فائض القيمة ، تفاوضا بشكل عادل على أساس الحوار والمفاوضة والتشاور مع الاعتراف للعامل (الطرف الضعيف) الحق في التجمع ، والحق الإضراب وغيرها سيكون ذلك اعم فائدة وأكثر جدوى.

والخلاصة في فلسفة التعاون الطبقي الثلاثي هي أن تفعيلها بالحوار الاجتماعي والتفاوض يرتكز

على:

1- الاختيارية (الإرادة الحرة): بُغية الجلوس على مائدة المفاوضة معاً بُغية المفاضلة سلماً بشأن اقتسام فائض القيمة مما يقتضي أن يقدم كل طرف بعض التنازلات لبلوغ حل وسط يرضي الأطراف الثلاثة .

2- التوزيعية: بمعنى أن غاية الحوار والتفاوض والنتيجة النهائية هما توزيع فائض القيمة بين صاحب العمل والعامل، أي توزيع الثروة تحقيقاً للعدالة الاجتماعية<sup>(1)</sup>

وإذا كان قانون العمل قد برز في مطلع الثورة الصناعية وكأنه وسيلة للحد من المساوئ الاجتماعية التي عرفها عالم العمل، واعتبر القانون وسيلة لتنظيم الحد الأدنى من الحماية، غير أن الحوار والتفاوض بين

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة 2009، ص

الأطراف هو الوسيلة الأكثر انتشارا وفعالية لتنظيم علاقات العمل وحماية لحقوق العمال. ومن هنا تزداد أهمية المفاوضة الجماعية بين طرفي علاقة العمل ويزداد دورها باضطراب واستمرار ويحصل التحول من ثقافة المواجهة إلى ثقافة الحوار.

ولا تعني أهمية الحوار انقضاء دور المشرع، فبعد أن كان التشريع هو الوسيلة الوحيدة لتنظيم علاقات العمل، صار الوسيلة التي تتحدد بها الحقوق الدنيا المقررة للعمال، واعتبرت المفاوضة والحوار هي الوسيلة التي تستخدم لتحقيق المزيد من الحقوق والمزايا للعمال، أي لتحقيق المزيد من "الحماية للعمال". وبهذا فإن المفاوضة الجماعية أهم الوسائل الديمقراطية في حل النزاعات العمالية التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل، وحرى بالذكر القول بأن المفاوضة لم تكن في نشأتها آلية تشريعية فلم تأت المفاوضة من فكر المشرع، وإنما كانت وليدة ظروف وأحوال بالغة الصعوبة صنعتها الطبقة العاملة في كفاحها الطويل من أجل الحفاظ على ديمومتها وهي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي.

و لقد صادقت الجزائر على الاتفاقيات الخاصة المتعلقة بإعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل ومن بينها اتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية و الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم منذ 1962<sup>1</sup> و يأتي تصديق الدولة الجزائرية على هذه الاتفاقيات تعبيرا على احترامها للاتفاقيات الدولية و حرصها على إتباع سياسات إصلاحية في معظم المجالات ومنها تأسيس سبل الحوار الاجتماعي.

### أولا: أهمية الدراسة:

على الرغم من أهمية و فاعلية المفاوضات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل، فقد لوحظ أن الحاجة تدعو إلى تدعيمها بإنشاء ثقافة التشاور و الحوار بحيث تتصف بالاستمرار لمواكبة المستجدات التي يقررها سوق العمل من مشكلات ينبغي التعاون على حلها بين طرفي الإنتاج و معالم يجب السعي إلى تحقيقها على نحو يوفق بينهم، و هي دراسة ضرورية لكل أطراف الإنتاج وخاصة في ظل اقتصاد السوق ولأنها الوسيلة التي تؤدي إلى اتفاقيات العمل الجماعية.

<sup>1</sup>قانون العمل، النصوص التشريعية و التنظيمية، المعهد الوطني للعمل، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، الشارقة، الجزائر 1999، ص 29



و تتضح أهمية دراسة موضوع المفاوضة الجماعية من ناحيتين الأولى نظرية والثانية عملية.

### 1- الناحية النظرية :

إن 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 و تسوية كل النزاعات الجماعية، و نظرا لأنه لا يوجد تنظيم كامل للمفاوضة الجماعية في التشريع الجزائري و لم يحظى بالاهتمام الكافي من قبل المشرع إلا في وقت قريب ، و لم يحظى بعناية من جانب الفقه كذلك.

ومن هنا تبدو أهمية الموضوع .

### 2- الناحية العملية:

إن التفاوض في المنطقة العربية وخاصة بالجزائر مرهون بالأوضاع السياسية وبضرورة الدفع بالممارسة الديمقراطية، سواء لمنع الممارسات الخاطئة في البلاد التي وقعت على الاتفاقيات الأساسية، ولدفع البلاد التي لا تعترف بالحرية النقابية ولا بحق المفاوضة الجماعية، بالاتجاه نحو الأخذ بالحوار الاجتماعي والتفاوض الاجتماعي بوصفه الأسلوب الأمثل لحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولاسيما الحرية النقابية الممثل الشرعي الوحيد للطبقة العاملة و هي احد الأسباب الرئيسية لبقاء التنظيم النقابي و استمراره.

وانطلاقاً من فلسفة مؤداها ما تضمنه القانون من أحكام تمثل الحدود الدنيا لحقوق العمال، وأن أي تطلعات لتحسين شروط وظروف العمل وزيادة هذه الحقوق تكون من خلال المفاوضة الجماعية التي تجري بين العمال وأصحاب العمل.

و كذلك المنتبع لدستور منظمة العمل الدولية و دستور منظمة العمل العربية و المادة الثالثة من إعلان فيلادلفيا تنص على " يعترف المؤتمر بالتزام منظمة العمل الدولية بنشر الدعوة بين الأمم إلى برامج من شأنها أن تحقق الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية و تعاون الإدارة و العمال من اجل التحسين المتواصل لكفاية الإنتاج".

### ثانيا: الإشكالية:

إن الموضوع يتناول إشكالية تمّهد إلى طرح أو بلورة تصور بخصوص تنظيم علاقات العمل بغية تفادي مجموعة من التداخيات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية والنظر إلى التطور الصناعي الذي يعرفه عالم اليوم وتداخياته على الطبقة العاملة تحديدا.

وأعتقد أن هذه الحالة تستدعي بالضرورة التفكير في محاولة الإجابة عن إشكالية رئيسية مفادها إلى أي مدى تعتبر المفاوضة الجماعية في التشريع الجزائري وسيلة لتأمين ظروف عمل أفضل وتقرير المزيد من الحقوق العمالية وتسوية التزايدات العمل الجماعية، وذلك لتحسين مستويات العمل ورفع مستويات التشريع لتحقيق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية والتقدم الاقتصادي؟

هذا ما يفرض الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف يمكن التوفيق بين الإصلاحات الاقتصادية كنتيجة حتمية لعملية الهيكلة المؤسساتية والخصخصة والعدالة الاجتماعية بالنسبة للعمل؟

- وهل المفاوضة الجماعية آلية فعالة لتفاعل بين أصحاب المصالح الثلاث في علاقات الإنتاج؟

### ثالثا: الدراسات السابقة:

في البداية يجدر بي أن أوضح بأن هذا الموضوع لم يدرس بصورة مباشرة من قبل، ولكن هناك دراسات اقتربت في جانب من جوانبه، وسنعمل على إبرازها، كي نستطيع الإحاطة بمعظم ما كتب في الموضوع ومن تلك نذكر ما يلي:

● رسالة الدكتور سليمان أحمية، بعنوان "الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، كلية

الحقوق 2008-2009

و قد قسم الموضوع إلى باين:

الباب الأول عولج فيه النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية و تطبيقاته في التشريع الجزائري والمقارن، من خلال تمهيد و ثلاثة فصول.

أما الباب الثاني فخصص لبحث الاتفاقيات الجماعية كمصدر تنظيمي لعلاقات العمل، من خلال ثلاثة فصول.

- كتاب الأستاذ الدكتور احمد حسن البرعي و الدكتور رامي احمد البرعي بعنوان "الوسيط في التشريعات الاجتماعية"، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي " مبدأ الثلاثية – التشاور و التعاون – المفاوضة الجماعية – عقد العمل المشترك القاهرة 2009.

حيث تناول في الباب الثاني المفاوضة الجماعية و دورها في تنظيم علاقات العمل من خلال ثلاث فصول: و في الختام انتهى هذا الباب بملاحظات ختامية و هي نتائج و مستقبل المفاوضة الجماعية.

- دراسة كتاب الدكتور محمد احمد إسماعيل أستاذ التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق – جامعة القاهرة. " دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل". و على ضوء ذلك قسم الدراسة إلى سبعة مباحث:

حاولت هذه الدراسة على التعرف على العناصر الرئيسية للمفاوضة الجماعية كأبرز الأدوات والآليات الرضائية السلمية لتنظيم علاقات العمل في البلدان المتقدمة، و مدى الاعتماد على المفاوضة الجماعية في تحقيق التنظيم الاتفاقي الأفضل لعلاقات العمل، على ضوء مشروع قانون العمل المصري الجديد و عرج بعض التحديات التي تواجهها اليوم المفاوضة الجماعية، والوقوف على بعض الصعوبات التي تعترض سبيل المفاوضة الجماعية كأداة لتنظيم علاقات العمل.

- رسالة الدكتوراه: ثامر محمد سعفان بعنوان "المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل النزاعات الجماعية بين المضمون و الحجية".

دراسة مقارنة جامعة عين شمس، كلية الحقوق 2006-2007.

وقد قسم الموضوع إلى فصل تمهيدي و ثلاثة أبواب.

فصل تمهيدي "نشأة و تطور الحركة النقابية"

الباب الأول: مضمون المفاوضة الجماعية من خلال 3 فصول.

الباب الثاني: التنظيم القانوني للمفاوضة و دور الدولة فيها من خلال 3 فصول.

الباب الثالث: حجية المفاوضة و اتفاقيات العمل الجماعية من خلال 3 فصول.

• الأستاذ نواف نهار سليم طبيشات " المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية ودراسة ميدانية في الأردن، قدمت لنيل درجة ماجستير في الإدارة العامة في جامعة اليرموك 2001.

تحتوي الدراسة على خمسة فصول يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة و يتحدث عن مشكلة الدراسة، و أهدافها من جانبين نظري وعملي، و يتناول الفصل الثاني الخلفية النظرية للمفاوضات الجماعية وتعريف المفاوضات الجماعية من خلال أربعة مباحث.

### رابعاً: أسباب الدراسة

حيث أن هناك أسباب ذاتية و أخرى موضوعية وتمثل الأسباب الذاتية في رغبة الباحث في دراسة الموضوع استكمالاً للدراسات السابقة في مرحلة الماجستير في مجال تشريع العمل و القانون الاجتماعي بصفة عامة .

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في:

-اعتبار المنازعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث و الدراسة ، لكونها إحدى

إفرازات الطبيعية لعلاقات العمل و لكثرة المنازعات و الإضرابات المتعلقة بذلك.

-تراجع الدولة عن دورها الحمائي لعلاقة العمل الجماعية تاركة المبدأ "سلطان الإدارة" الحيز الأكبر مما

يستدعي إنجاز دراسات و بحوث حول أهمية هذا الموضوع.

-التأكيد على أن الاتفاقيات الجماعية هي النتيجة للمفاوضات الجماعية الناجحة و اعتبار الاتفاقيات

العمل الجماعية مصدر من مصادر قانون العمل.

-التوجه الحالي للمشرع الجزائري إلى إعادة النظر في تشريع العمل و تعديله في جوانب عديدة مما

يجعل الدراسة و البحث موضوعاً جدير بالتحليل و التقييم للوصول إلى نتائج و توصيات تساعد

على هذا التوجه تزامنا مع الإصلاحات الاقتصادية و السياسية للجزائر و عمليات الخصخصة والهيكلية المؤسساتية.

### خامسا: أهداف الدراسة

- إيجاد إطار قانوني يسمح بممارسة جميع الحقوق و الحريات الأساسية.
  - إنشاء مؤسسات تسمح بتنظيم حوار اجتماعي على جميع المستويات ليصل الحوار و يشارك كافة أطراف الإنتاج.
  - دعم البرامج التثقيفية لمثلي النقابات.
  - خلق مناخ سياسي و مدني ومستقر يمكن منظمات أصحاب الأعمال و العمال من العمل بجرية.
- و هذا كله من اجل الارتقاء بالتفاوض الجماعي من مجرد احد أشكال الفن إلى مستوى العلم الذي تحكمه قواعد واضحة

### سادسا: منهج البحث

من المعروف أن أي دراسة قانونية تعتمد على المنهج الوصفي دون إغفال المنهج التحليلي وأن أسلوب السرد دون المقارنة لا يضيف الشيء الجديد، وإذا كنا ونحن بصدد تحقيق هذا الهدف المشار إليه لإتباع المنهج التحليلي وأسلوب المقارنة والتأصيل إلا أنهما لا يكفيان لتحقيق ذلك الهدف إذ أي نظام قانوني لا يأت من فراغ، ولا يوجد بدون غاية واقعية فهو يستخلص عن الواقع لتطبيق بعد بنائه النظري على الواقع أيضا، لذا يلزمنا الأخذ بالمنهج الوصفي تارة وبالمنهج التحليلي تارة أخرى وبأسلوب المقارنة والتأصيل أحيانا أخرى.

سابعاً: خطة البحث:

وتفرض معالجة الإشكالية التي تثيرها :

المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري

إلى تقسيم الموضوع إلى باين:

الباب الأول: الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية وجوانبها التنظيمية

الباب الثاني: النتائج المترتبة على المفاوضة الجماعية بالنسبة لأطراف علاقة الإنتاج

---

# الباب الأول

## الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية وجوانبها التنظيمية

الفصل الأول: ماهية المفاوضة الجماعية

الفصل الثاني: تنظيم المفاوضة الجماعية

الفصل الثالث: دور الدولة في المفاوضة الجماعية

---

## الباب الأول

### الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية وجوانبها التنظيمية

تثير رياح التغيير التي تمب على العالم اليوم موجة من التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية أدت إلى انحسار بعض الأفكار التقليدية التي سادت في الماضي وأستعيع عنها بأفكار جديدة تلائم تطورات العصر الذي نعيش — مما جدا بمذه التغييرات أن تأخذ أشكالاً مختلفة من الصراعات والتراعات والتعاون فيما بين الدول و الجماعات و حتى الأفراد أنفسهم وليتسنى لهذه الصراعات والتراعات أن تجد طريقاً للحل واستبدالها بتعاون الأطراف ، كان لا بد من حوارات ونقاشات بين أطراف النزاع للوصول إلى حلول مرضية لجميع الأطراف من خلال المفاوضات المباشرة والغير المباشرة لإبرام اتفاقيات أو عقد معاهدات، و المفاوضات هي عبارة مرادفة للمساومة و هي بهذا المعنى تعد أمراً طبيعياً في مجال المعاملات: فالبائع و المشتري و المؤجر و المستأجر يصلان إلى اتفاق بعد محادثات بينهما، يحاول كل طرف فيها أن يستخلص من العقد "أكبر فائدة" تحقق مصلحته، و للوصول إلى هذه النقطة يضطر كل طرف إلى التنازل عن جزء من "موقفه الأول" كي يقرب من موقف الطرف الآخر، فيتمكنا معا من الوصول إلى "نقطة التقاء" تحقق التوازن بين مصلحتيهما.

والمفاوضة كمصطلح ليست بالجديد فقد مارسه الأقدمون، حتى ذهب البعض إلى الإشارة بأن نزول آدم عليه السلام إلى الأرض كان نتيجة أول عملية تفاوضية<sup>(1)</sup>، ومن هذا يتبين لنا بأن المفاوضات نشاط مارسه الإنسان منذ قدم الدهر وبدأ الخليقة، واعتبر البعض بأن جميع ممارسات ونشاطات الإنسان من عمليات تفاوضية، استمر هذا المفهوم وتطور وزادت الحاجة إليه بتطور المجتمعات واختلاف الظروف واتساع رقعة الأرض المسكونة، وأصبحت المفاوضات بحاجة إلى وضعها ضمن أطر معينة وممارستها وفق مهارات واستراتيجيات مختلفة، وبعد أن كان التشريع ومنذ بداية الثورة الصناعية هو الأداة الرئيسية لحماية حقوق العمال وإعادة التوازن إلى علاقات العمل، أدى تطور علاقات العمل الذي واكب تطور النظم

<sup>1</sup> نواف نهار سليم طيبشات، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية، دراسة ميدانية من جهة نظر أعضاء المجلس التنفيذي لاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة اليرموك، 2001، الأردن.ص20



السياسية والاجتماعية والاقتصادية وطور علاقات العمل الجماعية إلى تطور كبير في تنظيم تلك العلاقات، بحيث صار التشريع وسيلة لتنظيم الحد الأدنى فقط من تلك الحماية، ووفق ما سبق أصبح الحوار الاجتماعي (المفاوضة الجماعية) بين العمال وأصحاب الأعمال هو الوسيلة الأكثر انتشاراً أو فعاليةً لتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال<sup>(1)</sup>، وظهرت المفاوضة الجماعية كآلية حوار اجتماعي ديمقراطي في مجال العمل وقد اكتسبت المفاوضة منذ نشأتها أهمية بالغة لدورها في تفادي تلك الآثار السلبية، فمن شأن المفاوضة أن تجمع أطراف علاقة العمل، وأن يتنازل كل طرف عن بعض مطالبه بصورة حضارية، تخلو من كل مظاهر العنف والآثار السلبية التي قد تصاحب الآليات الأخرى .

وستتناول ضمن الباب الأول من هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على ماهية نظام المفاوضة الجماعية والوقوف على جوانبها وأبعادها المختلفة في ضوء قانون العمل، ومعايير العمل الدولية والعربية وتقدير مدى إمكانية الاستفادة بهذه الآلية المتقدمة في واقعنا الوطني، وعلى ضوء ما تقدم نتناول في الباب الأول الإطار المفاهيمي والتنظيمي للمفاوضة الجماعية من خلال تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول على النحو التالي:

**الفصل الأول: ماهية المفاوضة الجماعية.**

**الفصل الثاني: تنظيم المفاوضة الجماعية.**

**الفصل الثالث: دور الدولة في المفاوضة الجماعية.**

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، دور إدارة العمل في تطور علاقات العمل ودورها المستقبلي في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، لبنان ، جويلية ، اوت

---

# الفصل الأول

## ماهية التفاوض الجماعية

---

## الفصل الأول

### ماهية المفاوضة الجماعية

إن محاولة تحديد ماهية المفاوضة الجماعية شيء يكتنفه كثير من الصعوبة، وذلك لان المشرع لم يهتم بالمفاوضة الجماعية إلا حديثا، و هو الأمر الذي انعكس على اهتمام الفقه العربي بها<sup>(1)</sup> و قد اهتم الفقه والمشرع بالاتفاقيات العمل الجماعية و هي نتيجة المفاوضة الجماعية و لم يهتم بالوسيلة المؤدية لهذه النتيجة<sup>(2)</sup>.

و إذا كانت المفاوضة (المساومة) في الحياة العامة، فإن "المفاوضة الجماعية" في نطاق علاقات العمل، لا تختلف عنها كثيرا، بل تكاد تتطابق معها، فطرفي علاقة العمل يشرعان في مفاوضاتهما و لكل منهما موقف يختلف عن موقف الطرف الأخر، إذ أن كل منهما - كما سبق القول - يسعى للحصول من وراء المفاوضة على أكبر 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) و لكن المفاوضة لا تجري بين طرفي الأطراف فقط من اجل إبرام اتفاقية جماعية، بل هي قد تجري من اجل اتقاء " نزاع جماعي" أو حل هذا النزاع حالة وقوع و هي قد تكون وسيلة لتلاقي وجهات النظر (بين صاحب العمل و ممثلي العمال). و كما 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>3</sup>

و تؤكد حركة التاريخ العمالي أن المفاوضة الجماعية كانت من أهم الوسائل والدوافع التي دفعت العمال للتكتل وتكوين الاتحادات والنقابات لمواجهة الاستغلال والتعسف<sup>(4)</sup>؛ فالتفاوض بذلك أضحى

<sup>1</sup> د منير محمد فريد الدكي، "الجوانب الاجتماعية في سياسات المشروعات متعددة الجنسية في الدول النامية" رسالة دكتوراه في كلية الحقوق، جامعة القاهرة، بدون ناشر 1996، ص 383.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 12.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 215.

<sup>4</sup> ثامر محمد سغفان، المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل النزاعات العمل الجماعية بين المضمون والحجة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين

الشمس، 2007، ص 69.

الوسيلة الفعالة لإنماء عملية التواصل والمشاركة بين أفراد المجتمع لتحقيق المصالح المشتركة والحفاظ على استمرارية علاقتهم على أساس من العدل والمساواة، وفي هذا تم تفصيل ماهية المفاوضة الجماعية ضمن المباحث التالية:

**المبحث الأول:** مفهوم المفاوضة الجماعية وتطورها التاريخي ومبادئها

**المبحث الثاني:** أهمية المفاوضة الجماعية ومزاياها وأطرافها و مستوياتها وخصائصها

**المبحث الثالث:** متطلبات المفاوضة الجماعية

## المبحث الأول

### مفهوم المفاوضة الجماعية وتطورها التاريخي و مبادئها

إذا كانت المفاوضة الجماعية فنا ينطوي على تخطيط و مراجعة تحليل تستخدمها جماعتان متقابلتان لتسمح لها بالوصول إلى اتفاقيات أو ترسيات مقبولة، و قد يعول كثيرا على المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل و شروطه و ظروفه و تراجع الدور الاقتصادي و الاجتماعي للدولة و المفاوضة الجماعية قد تكون مقدمة لإبرام عقد مشترك ( لظروف عمل أفضل) و قد تكون المفاوضة وسيلة لحل نزاع نشأ بين العمال و صاحب العمل.

فإن التفاوض يقوم إما على إقناع الطرف المقابل بالموافقة على المطالب المعروضة أو الوصول إلى اتفاق يمكن أن يحقق مصلحة الطرفين و قد ينظر إلى التفاوض على انه العملية التي يأمل من خلالها طرفي النزاع الوصول إلى اتفاق لكنهم يختلفون حول طبيعة هذا الاتفاق أو انه العملية التي تبحث في أمور نزاعية أو مصالح مشتركة تنشأ بين أطراف بغية الوصول إلى تحقيق هدف معين يحقق الرضا لكل من الطرفين. و يقتضي تناول مفهوم المفاوضة الجماعية و تطورها التاريخي أن نتعرض لنشأة و تطور المفاوضة الجماعية، ثم نبين تعريفها و الوقوف على المبادئ التي تقوم عليها، والوقوف على الإطار القانوني العام للمفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية و العربية والقانون الوطني(بيان مشروعيتها على مستوى العمل الدولي و العربي والوطني).

و بناء على ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

**المطلب الأول:نشأة و تطور المفاوضة الجماعية.**

**المطلب الثاني: تعريف المفاوضة الجماعية والمبادئ التي تقوم عليها.**

**المطلب الثالث: المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية**

## المطلب الأول

## 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>(1)</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 المحاورة 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>(2)</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 كالمفاوضة الجماعية والإضراب، مورست قبل أن تتدخل الدولة بتنظيم أحكامها وإضفاء الشرعية عليها، بل أن الشرع في إقراره لها كان يقر وضع قائم بالفعل<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 35.

<sup>2</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، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2002 ص 45

<sup>3</sup> يوسف إلياس علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الاقليمي لإدارة العمل، القاهرة، مصر، 1996 ص 323.

و في اغلب الدول الغربية المتقدمة تركز السياسات الاجتماعية على البحث على اتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين و من ثمة تتدخل الدولة في الميدان الاجتماعي عن طريق سن القوانين والأنظمة الذي عرفته بداية القرن، تلتها ليبرالية جديدة تستند على ما يسمى من طرف الفقهاء بالسياسة التعاقدية<sup>(1)</sup>.

ولقد لحق بالمفاوضة الجماعية الكثير من التطور منذ نشأتها سواء من حيث مضمونها، مستوياتها موضوعاتها ووظائفها، مما أضفى عليها أهمية بالغة جعلت منها محور اهتمام سواء على المستوى الإقليمي أو الدولي، وعلى العموم فالمفاوضة الجماعية كوسيلة اختيارية رضائية قائمة على الحوار والتشاور بين العمال وأصحاب العمل، لتنظيم شروط العمل وظروفه، وهي آلية نقابية ظهرت في كنف الحركة النقابية وارتبطت بنشأتها بنشأة تلك النقابات في البلدان الصناعية وتظهر نشأة و تطور المفاوضة من خلال 3 محاور كبرى هي:

- تقرير الحق في المفاوضة
- ارتباطها بميلاد النقابات
- وهذا الحق مقرر لصالح العمال

### 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>(2)</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

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 215.

<sup>2</sup> - LE FRANC (G) :le syndicalisme dans le monde P .U.F.coll . Paris 1975.P.10

وشروط ظروف العمل على نحو أكثر موساة بالنسبة للعمال<sup>(1)</sup>، وفي مرحلة لاحقة وكأثر للتطورات الإيجابية على الأصدقاء 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>(2)</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 1990/06/02 في المواد 34 وما بعدها النسب المئوية التي يجب أن تتمتع بها النقابة من حيث انتماء العمال إلى تنظيمها لكي تكون مؤهلة<sup>(3)</sup>.

### تقرير الحق في المفاوضة الجماعية

ظهرت المفاوضة الجماعية كإطار لعلاقات العمل الرضائية الجماعية بشكلها ومضمونها المعاصر بعد الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية العمالية<sup>4</sup>، وباعتبار أن حق العمال في التفاوض مع أصحاب العمل لتنظيم علاقات وشروط وظروف العمل هو امتداد لحق العمال في التنظيم النقابي، بل هو جزء هام منه وكلاهما يرتبط بالآخر ارتباطاً عضوياً، فوجود النقابات يتطلب الاعتراف لها بالحق في التفاوض، كأداة وآلية لازمة لممارستها لوظائفها التمثيلية، ولا وجود للمفاوضة الجماعية بدون النقابات التي تمثل الطرف الرئيس في تنظيم علاقات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل حصلت النقابات الإنجليزية على شرعية وجودها بقانون النقابات المهنية عام 1871 وفي عام 1875 صدر قانون أباح الإضراب، بشرط عدم اللجوء إلى العنف، وفي فرنسا صدر الاعتراف القانوني بحرية تكوين النقابات بقانون مارس 1884،

<sup>1</sup> عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1992، ص 145.

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 16

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 218.

<sup>4</sup> محمد احمد اسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، القاهرة مصر، 2002، ص 18.



و قد أشارت إلى ذلك لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في التقرير 256 القضية 1391 حول حق المفاوضة الجماعية " يجب أن تتخذ التدابير اللازمة لتشجيع و نشر التطوير والاستخدام الكامل لآلية المفاوضة الجماعية و نشرها و تطويرها بين أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة و منظمات العمال من جهة أخرى بهدف تنظيم شروط العمل عن طريق العقود الجماعية (1).

و في الجزائر أكد المشرع في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم تحت الباب الثاني الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، القسم الأول الوقاية من النزاعات المادة 4.

" يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعيتها و العلاقات الاجتماعية و المهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة... " و استثناء في تطبيق هذا القانون على المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وفق المادة 3 من نفس القانون 90-02.

### الحق في المفاوضة مقرر لصالح العمال

يرى جانب من الفقه (2) 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 حتما إلى اتفاقيات وأن الحق في المفاوضة مقرر لصالح العمال وفق المادة 4 من القانون 90-02، 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 مطلقا الحق في إبرام اتفاق، فالحق في التفاوض والذي يعتبر من عناصره الرئيسية للالتزام بالتفاوض، لا يعني مطلقا الحق في التفاوض من أجل إبرام اتفاق، ولا يعني أيضا جبر الأطراف أي كليهما على إبرام اتفاق، فالتوصل إلى

<sup>1</sup> الحريات النقابية، موجز المبادئ و القرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي - جنيف،

الطبعة الأولى 1996، ص 219

<sup>2</sup> محمد نصر الدين منصور " المفاوضة الجماعية أساليبها و تقنياتها في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (ب، ت) ص 141.

إبرام اتفاق يبقى مع ذلك حراً، أو أنه بالأحرى يبقى متروكاً لإرادات ذوي الشأن أنفسهم<sup>(1)</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 إعاقه ممارسته المشروعة و يعتبر أي تدخل من هذا النوع خرقاً للمبدأ الذي ينص على وجوب تمتع منظمات العمال و أصحاب العمل بحق تنظيم نشاطهم و برامجهم<sup>(2)</sup>.

## المطلب الثاني

### تعريف المفاوضة الجماعية والمبادئ التي تقوم عليها

تناول في هذا المطلب تعريف المفاوضة الجماعية في قانون العمل و مفهومها و تعريفها الفقهي و في الفرع الثاني المبادئ العامة التي تقوم عليها المفاوضة الجماعية و الوقوف على بعض الاختلافات مع التشاور والتعاون و التوفيق و الوساطة والتحكيم.

#### الفرع الأول: تعريف المفاوضة الجماعية

وتناولنا في هذه النقطة مفهوم المفاوضة و موقف التشريعات العربية من المفاوضة و مفهوم المفاوضة عند الفقهاء

#### مفهوم المفاوضة الجماعية:

لعل ابلغ وصف أطلق على المفاوضة الجماعية هو أنها "تطبيق للديمقراطية في نطاق علاقات العمل"<sup>(3)</sup> وهذا الوصف "البليغ" هو النتيجة المنطقية لتطور علاقات العمل منذ الثورة الصناعية حتى الآن.

<sup>1</sup> محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص21.

<sup>2</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>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص12

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 و المفاوضات 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 المفاوضات 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>(1)</sup>.

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

و هو بحسب الاتفاقية الدولية 154، أما حاولت تعريف المفاوضات و هو ما لم تفعله الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 "بشأن المفاوضات الجماعية" فقد اكتفت الاتفاقية العربية، بأن قررت بموجب مادتها الأولى "بأن المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل أية جهة كانت" و التعريف

<sup>1</sup>الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية و التوصية رقم 163 لسنة 1981 الملحق بها، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة و السبعين، جنيف يونيو 1981، دخلت حيز التنفيذ في 1983/08/11 صادق عليها في 2008/12/31، 38 دولة، ليس من بينها اي دولة عربية..

<sup>2</sup>أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 138.

على هذا النحو اقتصر على تقرير الحق في المفاوضة الجماعية، باعتبارها حقا مشروعاً و بين أن المفاوضة تجري في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي و هو أمر بديهي في العديد من مجالات التشريع الاجتماعي كما قال الدكتور حسن البرعي حيث أن محاولات التعريف تأتي من جانب الفقه وليس من جانب المشرع.

باستعراض موقف التشريعات العربية نجد أنها تباينت فيما بينها في النص صراحة على المفاوضة الجماعية، فالبعض منها أشار إلى ضرورة استفتاء الطرق السلمية لحل نزاعات العمل، والبعض الآخر أشار إلى وجوب اللجوء إلى التفاوض صراحة لحل أي نزاع بين الأطراف، والجدير بالملاحظة في هذا الخصوص، أن التشريعات العربية لم تعرف تنظيماً متكاملًا للمفاوضة، فالبعض تناولها ضمن الحديث اتفاقيات العمل الجماعية - كالتشريع التونسي والجزائري - والبعض تعرض لها من خلال قوانين العمل في حين تناولها البعض من خلال قوانين تنظيم العمل النقابي - كالتشريع السوداني - وهذا بخلاف البعض الآخر من التشريعات العربية والتي لم تعترف بالمفاوضة الجماعية على الإطلاق كالتشريع السعودي.

ولا يمكن القول بان التشريع الجزائري يعد أحسن حالا من التشريعات الأخرى ، وذلك على الرغم من تأثير الجزائر إلى حد كبير بالتشريع الفرنسي، فقد عرف التشريع الجزائري المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقيات الجماعية في قانون العمل رقم 11 الصادر في عام 1990 (90-11) و المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم وفق المادة 114 من القانون 90-11 الباب السادس تحت عنوان التفاوض الجماعي، إلا أنه جعل هذا التفاوض مجرد وسيلة اختيارية، بناءً على طلب أطراف الاتفاقية، فلم يضع إطاراً لممارسة المفاوضة الجماعية وإن كان قد عرض لبعض عناصرها من خلال بيان عناصر الاتفاقيات الجماعية للعمل.

حيث أشارت المادة 5 من القانون 90-11 في الباب الثاني حول حقوق العمال و واجباتهم

الفصل الأول حقوق العمال " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها.

و يكون التفاوض في الاتفاق الجماعي بناء على طلب احد الطرفين المذكورين في المادة 114 وفق المادة 123 من الفصل الرابع التفاوض في الاتفاقات الجماعية من القانون 90-11 و الملاحظ على العموم أن المشرع الجزائري لم يعرف المفاوضات الجماعية و لم يتعرض لإطار المفاوضات بل ربطها بالاتفاقات الجماعية و أشار في الباب السادس من القانون 11/90 تحت عنوان التفاوض الجماعي إلى الاتفاقية الجماعية و لم يشير إلى الوسيلة أو الأداة بل ركز على الاتفاقية الجماعية .

و على العموم فإن المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة فهي متطورة في البلدان الثلاثة : الجزائر و تونس و المغرب بصور رئيسية في المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي وشبه العمومي، و أما فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني ، فإن البلدان الثلاثة عاشت تجربة الميثاق الاجتماعي، و إضافة إلى ذلك تجري استشارة منظمات العمال و منظمات صاحب العمل أيضا بمناسبة مراجعات قانون العمل و ضبط الأجر الأدنى، و في شأن مسائل أخرى لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بعلاقات العمل و ظروفه و كما أن هذه المنظمات ممثلة أيضا في المجالس الاقتصادية والاجتماعية و في مختلف التنظيمات الثلاثية التمثيل على الصعيد الوطني ، يبدو أن لكل بلد خصوصياته، ولاسيما الجزائر نتيجة انتقالها مؤخرا من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق<sup>(1)</sup>.

### موقف التشريعات العربية من المفاوضات الجماعية:

باستعراض الموقف التشريعي العربي نجد أن التشريعات العربية لم تعرف تنظيما متكاملا للمفاوضة الجماعية، بل أن التشريعات التي أشارت إليها لم تضع أحكاما تفصيلية لها؛ خلافا للمشرع المصري الذي خطى بالمفاوضة الجماعية خطوة جادة في مجال تقنين أحكام المفاوضات الجماعية، بل واقترب كثيرا من المعايير الدولية والعربية بشأن التفاوض الجماعي، وبالرغم من القصور الذي يعتري معظم التشريعات العربية- هذا القصور الذي دفع إلى إلقاء الضوء عليه لدعوة المشرع العربي إلى تلافي هذا القصور.

<sup>1</sup> برنامج الإصلاح و العمل النقابي بالمنطقة المتوسطة، المنتدى النقابي الأورو متوسطي(EUROMED) ، دليل المفاوضات الجماعية بالبلدان

المغربية، تونس والجزائر و المغرب، الكنفيدرالية الاوربية للنقابات، 2010، ص 23.

إلا أن مجرد الإقرار يعد خطوة جادة إذا ما قورنت ببعض الأنظمة العربية الشمولية التي ما زالت تنتكر للكثير من هذه الحقوق على العمال، والتي لم تعترف بحق العمال في تكوين النقابات العمالية أو بالمفاوضة الجماعية من حيث الأصل كالتشريع السعودي.

وتعريف المفاوضة الجماعية أيا كان الأساس الذي بُنيت عليه أو الاتجاه الفكري الموجه لها والوارد في مختلف التشريعات، يمثل الحد الأدنى الذي تمثله المفاوضة الجماعية لأطرافها، فالمفاوضة الجماعية تتعدى من حيث المضمون ما ذهبت إليه هذه التشريعات، بل الأكثر من ذلك أحكام المفاوضة الجماعية وشرعيتها، حيث تجسد المفاوضة أساسا لها في إدارة الأطراف.

### التعريف الفقهي للمفاوضة:

وإن كذلك الفقه قد اختلف حول تحديد ماهية المفاوضة الجماعية و تعريفها مثل التشريعات المختلفة.

و تعد المفاوضة الجماعية آلية نقابية ذات مضمون خاص، فهي مفهوم مركب متعدد المعاني وكعادة الفقه في تصديه لتعريف المصطلحات والمفاهيم نجد ضمنه اختلافا في التعريفات ، وهذا راجع إلى اختلاف وجهة النظر واختلاف الزاوية التي ينظر منها كل طرف إلى تلك المفاهيم، فالإتجاهات المختلفة في التعريف قد ترجع إلى تناول مضمون المفاوضة الجماعية من حيث أصل النشأة، أو من حيث المشروعية، أو من حيث الهدف، وربما من حيث الإجراءات والموضوع، وسوف نتبع هذا المنهج في عرض تعريف المفاوضة نظرا لدقته في تأصيل تلك التعريفات<sup>(1)</sup>.

### الاتجاه الأول: التعريف من حيث الهدف

عرف البعض المفاوضة الجماعية بأنها "المساومات والمناقشات التي يجريها أو يقوم بها ممثلو نقابات العمال مع صاحب العمل أو منظمات أصحاب الأعمال أو ممثليهم، من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل الجماعية التي قد تحدث بينهم في مجال العمل أو الشغل، أو من أجل إبرام اتفاق العمل الجماعي

<sup>1</sup> ثامر محمد سغفان، المرجع السابق، ص 77.

بينهما، لتحديد الشروط والظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعيا لممارسة النشاط الاقتصادي لحساب أو مصلحة أصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

وعرفها البعض الآخر بأنها "العملية التي تجري بين أصحاب الأعمال وممثلي العمال عندما يتوافر الإيمان بأن المفاوضة الجماعية هي وسيلة مهمة لتنظيم علاقات العمل، على أسس تحقق إلى حد ما نوعا من العدالة وتنسجم مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، فيعتبر الإيمان هو أحد المرتكزات يضاف إليه اللقاء بين إرادة الأطراف لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا الخاصة للعمال، لذلك تكون المفاوضة وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع المستوى المعيشي للطبقة العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية في آن واحد"<sup>(2)</sup>.

ويلاحظ أن الاتجاه الذي لجأ إلى تعريف المفاوضة من حيث الهدف منها قد تبني المنهج الوصفي في التعريف، مما أدى إلى الاستطراد والإطالة والتفصيل، فضلا عن عدم بيانه لطبيعة المفاوضة من حيث كونها حقا أم وسيلة ؟ كذلك لم يتضمن بيان مستويات المفاوضة ومجالاتها، كما أغفل هذا الاتجاه بيان الطبيعة القانونية لتلك الآلية.

### الاتجاه الثاني: التعريف من حيث الأطراف

عرف البعض المفاوضة الجماعية بأنها "الحوار والمناقشات التي تدور حول مائدة المفاوضات والتي تتم بين نقابه عامة أو أكثر، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال، أو بين الاتحاد العام للعمال وأحد أصحاب الأعمال أو منظماتهم"<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة العمل العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، القاهرة مصر، بدون تاريخ، ص41، 42.

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 48 وما بعدها.

<sup>3</sup> خليل أبو حزمة، المفاوضة الجماعية في الدول العربية، ندوة المفاوضة الجماعية، بور سعيد 1999، مشار إليه ضمن: محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص47 وما بعدها، عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص20.

ويلاحظ أن هذا الاتجاه يصلح لبيان أطراف العملية التفاوضية، برغم إغفال الدور الذي تلعبه الدولة كطرف في المفاوضات، دون بيان تعريف للمفاوضة الجماعية أو عناصرها، مما يجعله تعريفا غير جامع وغير مانع.

### الاتجاه الثالث: التعريف من حيث الوسائل والإجراءات

عرفها البعض بأنها "اجتماع الجانبين ليحاول كل منهما إقناع الآخر بوجهة نظره، وأن المصلحتين هما في واقع الأمر مشتركتان، ولكنهما لم يلتقيا في بادئ الأمر أو في آخر الأمر إلا بجهد ومشقة".  
وعرفها البعض بأنها "موقف تعبيرى حركي بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا، يتم من خلاله نوع من تبادل الآراء وعرض وجهات النظر واستخدام كافة أساليب التأثير والإقناع ومحاولة التقريب بين المواقف والموازنة بين المصالح المختلفة..."<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ أن ذلك الاتجاه يتحدث عن العملية الديناميكية في الحوار والتفاوض مع إغفاله لكافة عناصر المفاوضة الأخرى، سواء من حيث طبيعتها أو موضوعاتها أو مستوياتها أو الهدف منها، فضلا عن أنه يتحدث عن المفاوضات في شكلها العام وليست المفاوضات في مجال علاقات العمل، مما يجعلها تعريفات غير متكاملة، هذا وقد ظهرت عدة تعريفات للمفاوضة سواء من حيث المشروعية أو موضوعاتها أو مستوياتها إلا أنها تسير في الاتجاهات السابقة.

وقد عرفها البعض بأنها "المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين منظمة عمالية أو أكثر من جانب آخر، بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه"<sup>(2)</sup>.  
وقد عرفها البعض بأنها "وسيلة رضائية تهدف إما إلى تسوية منازعات العمل الجماعية التي قد تحدث بعد قيام الإضراب أو الإغلاق، وإما إلى تسوية الخلافات التي قد تؤدي لقيام أي منهما"<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> خليل ابو حزمة ، المرجع السابق، ص 8

<sup>2</sup> عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة، 1992، بدون ناشر، ص 24.

<sup>3</sup> عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في الحقوق جامعة القاهرة، 1988، ص 48.



ويلاحظ أنه بالرغم من اشتغال هذين التعريفين على بيان أطراف المفاوضة والهدف منها إلا أنه تنقصهما الدقة، حيث لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية، فضلا عن خصائصها أو أشكال ممارستها، وكذا مستوياتها و الإطار القانوني الذي يحكمها، فضلا عن إغفاله لوسيلة المفاوضة في تسوية النزاعات العمالية.

#### الاتجاه الرابع: تعريف المفاوضة بالنظر إلى طبيعتها

عرفها البعض بأنها "حق ثابت يتم بين طرفي علاقات العمل، على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات، بوضع قواعد لشروط وظروف العمل، تستمد قوتها من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية في ذلك"<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ أن هذا التعريف قد خلط بين الحق في التفاوض الجماعي وكون المفاوضة الجماعية هي وسيلة ممارسة هذا الحق، فالتفاوض حق لأطرافه، والمفاوضة هي وسيلة لتفعيل هذا الحق ومباشرة، كذلك قد أغفل هذا التعريف بيان الصفة الودية للمفاوضة الجماعية، كما أنه أغفل بيان أي دور للدولة في المفاوضات؛ والتي قد تكون طرفا رئيسيا في التفاوض، فضلا عن ذلك، فإنه جمع بين موضوعات المفاوضة الجماعية والهدف منها، فعبارة استقرار العلاقات عبارة واسعة فضفاضة، مما قد يدخل إلى موضوعات المفاوضة الجماعية أمور قد لا تشملها.

كما عرفها البعض بأنها "وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاق عمل جماعي أو تعديل لاتفاق عمل جماعي أو الانضمام لاتفاق عمل جماعي، تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة، وأصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى، بصورة جماعية وعلى مستويات مختلفة، وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار، سواء كان مصدره التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف"<sup>(2)</sup>.

ويؤخذ على هذا التعريف أنه أغفل بداية الوظيفة الوقائية للمفاوضة الجماعية وهي تجنب النزاعات داخل إطار العمل، فضلا عن إتباعه للمنهج الوصفي في التعريف والذي جعله يميل إلى الطول والاستطراد،

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 24.

كذلك عدم بيانه للطبيعة القانونية للحوارات والمناقشات التي تباشر بواسطتها المفاوضة، فضلاً عن تأثره بالمشروع الوطني في وصفه لنتيجة المفاوضات، وهي تسمية محل نظر<sup>(1)</sup>.

### التعريف الذي نقترحه للمفاوضة الجماعية :

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

وبالنظر المتأني لهذا التعريف المقترح نجد أنه قد اشتمل على بيان كافة عناصر المفاوضة الجماعية، بداية من طبيعتها والذي نؤكد فيه أن المفاوضة الجماعية وسيلة لمباشرة حق التفاوض، فهي ليست حقا في ذاتها، فضلاً عن كونها وسيلة سليمة، وذلك لتمييزها عن بقية آليات العمل النقابي كالإضراب، وسيلة جماعية لتمييزها 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 تفادي 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 الممل 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.

<sup>1</sup> ثامر محمد سعفان، المرجع السابق، ص 81

## التكييف القانوني للحوارات والمناقشات :

بداية لابد من التفريق بين حالتين:

## الحالة الأولى: مجرد الدعوة إلى التفاوض:

وهي المرحلة السابقة على المفاوضة والتي تؤدي إليها، وهي المرحلة التي لا يترتب عليها أية آثار قانونية، إلا إذا ترتب عليها الإضرار بأي من الأطراف وفقا لأحكام المسؤولية التقصيرية، وهو ما سنعرض له في حالة فشل المفاوضة.

## الحالة الثانية : مفاوضات دائرة بالفعل :

وهي حالة إجبارية تلك الإجبارية التي تفرض نظاما وواقعا خاصا للمفاوضة الجماعية من حيث طبيعة المفاوضات- فنحن أمام نزاع فعلي سيؤدي إلى كثير من الأضرار- هذه المفاوضات التي تتم في الصورة التي حددها المشرع وهي الحوارات والمناقشات، والتي لا يمكن اعتبارها عملا ماديا متجردا من كل قيمة قانونية، لأن القول بذلك يفرغ المفاوضة الجماعية من مضمونها القانوني.

فالحوارات والمناقشات وهي إحدى وسائل التعبير عن الإرادة تعد إيجابا مشتركا ومتبادلا بين طرفي المفاوضة الجماعية، والإيجاب كما عرفته محكمة النقض المصرية "هو العرض الذي يعبر به الشخص الصادر منه على وجه جازم عن إرادته في إبرام عقد معين، بحيث إذا اقترن به قبول مطابق انعقد العقد"<sup>(1)</sup> فالإيجاب تعبير عن إرادة قانونية؛ ويشترط في الإيجاب توافر مجموعة من الخصائص:<sup>(2)</sup>

أولا: يجب أن يكون العرض جازما، بمعنى أن يعبر عن إرادة حقيقية وعازمة نهائيا على إبرام العقد:

وهو ما يتوافر في المفاوضة الجماعية، فنحن أمام طرفين ثار بينهما نزاع جماعي من شأنه الإضرار بكافة الأطراف، والمساس بالأمن والسلم الاجتماعي إذا لم يتمكنوا من إيجاد حل سريع ومناسب لكلا منهما، فكلا منهما يعرض وجهة نظره ومقترحاته في حل النزاع، ولديه رغبة وعرض جازم يعبر عن إرادة صادقة في إنهاء هذا النزاع بتوقيع عقد جماعي للعمل، لتفادي ما يمكن أن يترتب هذا النزاع من أضرار ولا

<sup>1</sup> ثامر محمد سعفان، المرجع السابق، ص 83.

<sup>2</sup> حسام الأهواني-نظرية الالتزام- الطبعة الثانية، بدون ناشر، بدون تاريخ، ص 48 .

شك في أن أي من الطرفين يكلف نفسه جهدا ومشقة، فضلا عن التكاليف المالية الكبيرة لمجرد المراوغة وإنما يريد إبرام عقد والذي يمثل الهدف الرئيسي من المفاوضة الجماعية.

### ثانيا: يجب أن يكون العرض محددًا و كاملاً:

لكي يرقى العرض إلى مرتبة الإيجاب يجب أن يتضمن طبيعة العقد المراد إبرامه وشروطه الأساسية، أي الاتفاق على المسائل الجوهرية، ويلاحظ أن المسائل الجوهرية مسألة نسبية تختلف من عقد لآخر ومن متعاقد لآخر، حسب تقديره الشخصي لظروف العقد<sup>(1)</sup>، وقد استقر الفقه والقضاء في مصر وفرنسا على أن المسائل الجوهرية هي "تلك المسائل التي بدونها يتعذر معرفة ملامح الرابطة العقدية التي كان الطرفان بصدد الدخول إليها"، ويأخذ القضاء الفرنسي بالرأي القائل بأن العناصر الجوهرية للعقد تقتصر على تلك التي تشكل الهيكل الاقتصادي أو الآداءات المتقابلة في التعاقد<sup>(2)</sup>.

والحوارات والمناقشات - تدور وجودا وعندما مع عقد ذو طبيعة خاصة واضحة لأطرافه وهو عقد العمل الجماعي، وبالتالي فإن العروض المتبادلة تتم في ظل اتفاق كامل على العناصر الجوهرية للعقد، فهناك اتفاق على العناصر الموضوعية للعقد من حيث نوعه وعناصره ومتطلباته- أجر ساعات العمل، إجازات، رعاية اجتماعية- وإجمالا شروط وظروف العمل بل يمكننا القول بأنه نظرا للطبيعة الخاصة لموضوعات المفاوضة الجماعية، فإن هذا الاتفاق يعتبر سابقا للمفاوضات ذاتها، فكلا الطرفين يبدأ المفاوضة وهو يعلم أن تلك العناصر تتمتع بحماية قانونية، ولا يجوز التفاوض فيها نزولا عن الحد الأدنى المقرر وفقا لعقد العمل الفردي أو قوانين العمل، كذلك فإن جميع الأطراف تعلم مقدما وعلى وجه جازم العناصر الأساسية للعقد سواء من حيث مدته أو طريقة تعديله وكيفية نفاذه.

<sup>1</sup>Chestin – droit civil – le contrat. No255<sup>1</sup>مشار إليه في حسام الأهواني -المرجع السابق- ص 48،

<sup>2</sup>عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، مصادر الالتزام، العقد، طبعة 2004، ص 162.

محمد إبراهيم دسوقي، الجوانب القانونية في إدارة المفاوضات وإبرام العقود، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 35 وما بعدها.

ثالثا: يجب أن يتصل هذا الإيجاب بعلم الموجه له:

وهو أمر متحقق بديهيا في المفاوضة الجماعية، والتي تتم بين أطرافها بصورة مباشرة على مائدة المفاوضات وفي مجلس العقد، وعلى ذلك فإن المفاوضة الجماعية تتم في صورة إيجاب مشترك ومتبادل بين أطرافها، إلا أنه إيجاب ذو طبيعة خاصة تفرضها طبيعة المفاوضة ذاتها فهو :

- إيجاب من صنع الطرفين "إيجاب مشترك".
- إيجاب غير صالح للقبول إلا بالمفاوضات.
- إيجاب مقترن بحرية العدول وفقا للقواعد العامة.

وذلك على النحو التالي:

يعد التفاوض مناقشة مشتركة لعناصر عقد مقترح، تهدف إلى الوصول إلى صيغة أو تصور مشترك مقبول من الطرفين، ومن ثم فإن كلا من الطرفين يغير بإرادته في مقدار ما يلتزم به التزامات وما يرغب في تحقيقه من مكاسب، مما يؤدي إلى الوصول إلى هذه الصيغة المقبولة من الطرفين، وبالتالي فإن دخول الطرفين في مفاوضات لإبرام عقد يعني أن كلا منهم يعلن قبوله المشاركة في صنع هذا التصور المشترك والذي سيتم التعاقد على أساسه، فهو إما أن يقبل الإيجاب المعروض عليه وإما يتفاوض بشأنه، أي يشارك في صنع إيجاب جديد<sup>(1)</sup>.

وفي نطاق المفاوضة الجماعية لا يمكن القول بأن قيام عقد العمل الجماعي يتوقف على إرادة أحد الطرفين دون الآخر، ولكنه في الحقيقة الأمر يتوقف على إرادة الطرفين معا، فالمفاوضة الجماعية من شأنها وضع تصور مشترك لكافة الموضوعات التي جرت مناقشتها، وبالتالي فإنها تسفر عن صياغة مشروع العقد، وهو ما يعد إيجابا مشتركا أسفرت عنه إرادة الطرفين معا، أي أن الطرفين يوجبان على نفسيهما الالتزام بالعقد النهائي، إذا ما لقي مشروع العقد قبولهما معا ولن يقوم العقد النهائي إلا بموافقة الطرفين معا، أو بأي إجراء إذا كان هناك شكل لازم لقيام العقد<sup>(2)</sup>، فالإيجاب في العقود الداخلية - عقد العمل الجماعي - يتميز بأنه ثمرة مفاوضات سابقة بين الطرفين، فلا ينفرد أي منهم بتحديد شروط العقد، وإنما هو إيجاب

<sup>1</sup> محمد ابراهيم دسوقي، المرجع السابق، ص 16، 17.

<sup>2</sup> حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 139.48، Chestin et goureaux : Droit civil، introduction،

من صنع الطرفين، فقد ساهم كلا منهما في تحديد شروطه وبلورة نقاطه الأساسية بحيث يأتي الإيجاب في النهاية متفقا إلى حد كبير مع مصالحهم وأهدافهم المشتركة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: المبادئ العامة التي تقوم عليها المفاوضة الجماعية:

المفاوضة الجماعية نظام قانوني واجتماعي متميز من الأنظمة والوسائل الخاصة بـ  
"التشريعات الاجتماعية" والتي تميز القانون الاجتماعي بوصفه فرعاً مستقلاً من فروع القانون<sup>(2)</sup>، وحتى  
يمكن إدراك طبيعة المفاوضة ومفهومها يتعين تمييزها عما قد يختلط بها من أنظمة قانونية اجتماعية شبيهة.

#### أولاً : فالمفاوضة تختلف عن التشاور والتعاون<sup>(3)</sup>:

على الرغم من أهمية التشاور والتعاون، فإنه يختلف عن المفاوضة الجماعية ولعل أهم فارق  
هو أن المفاوضة تهدف إلى تحقيق نتيجة، غالباً ما تكون ملزمة لطرفي العلاقة، والاتفاق على حل نزاع قائم  
بالتراضي بين الطرفين، أو باستكمال إجراءات فض النزاعات الجماعية (التحكيم، الوساطة... الخ) أو يتفق  
الطرفان على إبرام عقد عمل مشترك تعد أحكامه ملزمة للطرفين، وذلك خلافاً للتشاور والتعاون الذي لا  
يتطلب بالضرورة صدور قرار ملزم، ولا حتى صدور قرار فهو عبارة عن تبادل وجهات النظر حول  
موضوعات تتعلق بمسيرة "المنشأة"<sup>(4)</sup>، فالتشاور والتعاون كوسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي عبارة عن  
محاولة صاحب العمل "استطلاع رأي العمال" أو إحاطتهم علماً، بينما تبدو المفاوضة وكأنها مواجهة بين  
طرفين متضادين ينتظران صدور قرار يشاركان في صنعه عن طريق الحوار ليصير ملزماً لهما معاً، ولا يصدر  
هذا القرار إلا في نهاية التفاوض.

<sup>1</sup> عبد العزيز المرسي حمود، الجوانب القانونية لمرحلة التفاوض ذو الطابع العقدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2005، ص 10.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، (عقد العمل الفردي)، دار النهضة العربية القاهرة، 2003، ص 11.

<sup>3</sup> Pierre-Yves verkimat :de la consultation à la négociation question de procédure Droit social N°4،avril 1998 PP 321 et s،s

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي الوسيط في التشريعات الاجتماعية الجزء الرابع الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2009 ص 149

ثانيا: وفارق أيضا بين المفاوضة الجماعية والتوفيق والوساطة :

تشارك المفاوضة الجماعية مع التوفيق والوساطة في أنهم جميعا وسائل للتقريب بين وجهات النظر المتضاربة بين العمال أو أصحاب الأعمال، ولكن الفارق بين المفاوضة الجماعية من جهة ووسيلتي التوفيق والوساطة من جهة أخرى، أن المفاوضة تجري بين طرفين (العمال وأصحاب الأعمال)، أما التوفيق أو الوساطة فيتم بين أطراف ثلاثة العمال وأصحاب الأعمال والجهة التي تتولى التوفيق أو الشخص الذي يقوم بالوساطة.

كذلك تختلف المفاوضة عن التوفيق والوساطة في أن المفاوضة تكون دائما سابقة للتوفيق والوساطة، بحيث إذا فشل طرفا علاقة العمل في الاتفاق فيما بينهما، نلجأ للتوفيق والوساطة.

ثالثا : تختلف المفاوضة أيضا عن التحكيم في منازعات العمل:

فالمفاوضة هي أولى خطوات حل نزاعات العمل الجماعية مروراً بالتفاوض والوساطة وانتهاءً بالتحكيم (الإجباري أو الاختياري) بحسب الأحوال، فالمفاوضة أسلوب "ودي" لتقريب وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل، وهي أسلوب ديمقراطي في الحوار الاجتماعي، بينما التحكيم يأتي في نهاية المطاف ليدل على فشل طرفي العلاقة في حل مشاكلهم بطريقة ودية، كذلك فإن كل طرف من أطراف المفاوضة "حر في اختيار ممثليه" أما اختيار أعضاء هيئة التحكيم أمر خارج عن إرادتهما.

وكذلك أن المفاوضة الجماعية "حق فردي" يمارس على مستوى جماعي<sup>(1)</sup>، لأن التطور التاريخي لعلاقات العمل ربط ربطا لا انفصام فيه بين حرية التنظيم (الحرية النقابية)، وحق المفاوضة الجماعية فقد اصطبغت هذه الأخيرة بصبغة الحرية النقابية من حيث أنها "حرية فردية" تمارس على مستوى جماعي.

و المفاوضة الجماعية هي احد أهم آليات الحوار لكونها الوسيلة المثلى لحل النزاعات، وتكمن أهميتها في اشتراك أصحاب الشأن في بلورة مصالحهم بالشكل الذي يلاءم ظروفهم، لذلك فقد اشترطت مستويات

<sup>1</sup>أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص150.

العمل العربية و الدولية أن يتوافر فيها صفة الجماعية سواء بين طرفيها أو على الأقل من جانب العمال لتتوفر منها المصلحة المشتركة<sup>(1)</sup>.

ومن مجمل تلك المبادئ يمكن تعريف المفاوضة الجماعية بأنها:

"المفاوضة الجماعية هي وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي، يلجأ إليها طرفا علاقة العمل العمال وأصحاب الأعمال لمناقشة وتحسين شروط وظروف العمل، وهي وسيلة متميزة لا تختلط بغيرها من وسائل علاقات العمل الجماعية وتتميز بأنها لها طابع رضائي يعكس ممارسة حق المفاوضة الفردي على صعيد جماعي، ويمكن من تحقيق الموازنة بين طرفي علاقة العمل متى توافرت شروط المفاوضة على وجه صحيح"<sup>(2)</sup>.

وكذلك هناك شروط أساسية لإجراء مفاوضة جماعية حقيقية أولها أن المفاوضة الجماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق "الديمقراطية الاجتماعية"، لا تكون وسيلة حقيقية إلا في مجتمع يُعمل القواعد الديمقراطية، ويحترم الحريات العامة ذلك لأن "المفاوضة الجماعية" بوصفها شقا من الحرية النقابية مرتبط ارتباطا وثيقا بالمناح السياسي العام، ومدى ما يتمتع به الأفراد من حريات دستورية كحرية إنشاء الجمعيات حق التجمع، حرية الرأي والتعبير وحرية العمل.

والشرط الثاني ونعني به كفالة "الحرية النقابية" بوصفها إحدى الحريات الأساسية التي لا غنى عنها لإقامة نقابات حقيقية تعبر عن القواعد العمالية.

والشرط الثالث وهو مرتبط بالشرط الثاني ويتمثل في ضرورة التفاوض بين الطرفين بـ "حسن النية" التي تتمثل في توافر الرغبة الصادقة للوصول إلى حلول مرضية للطرفين إدراكا منها أن فشل المفاوضة لن يكون في مصلحة أي منهما ولا في مصلحة المنشأة بوجه عام.

<sup>1</sup> دور اتفاقيات العمل الجماعية في تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام، وزارة القوى العاملة و الهجرة، جمهورية مصر العربية—

القاهرة 2004، ص1

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 153.



## المطلب الثالث

## المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية

و تناولنا في هذا المطلب حول المفاوضة الجماعية و معايير العمل الدولية و العربية في فرعين:

الفرع الأول: حول المفاوضة في الاتفاقات الدولية

الفرع الثاني: المفاوضة في الاتفاقات العربية

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

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>(1)</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.

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية، القاهرة، 2008، ص42 .

ثانيا: الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>(1)</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).

ثالثا: اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981<sup>(2)</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. وفيما يلي أهم الأحكام التي تتضمنها الاتفاقية :

### 1- تعريف المفاوضة الجماعية وتحديد أطرافها ومجالاتها:

قدمت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة تعريفا للمقصود بالمفاوضة الجماعية وتحديد أطراف هذه المفاوضة ومجالاتها، حينما قضت بأن تعبير المفاوضة الجماعية يشمل "المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من جهة أخرى لأجل :  
أ- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.

<sup>1</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>2</sup> الاتفاقية الدولية لتشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.

ج- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم، ومنظمة أو منظمات العمال.

و أجازت الاتفاقية بأن يكون ممثلو العمال المعترف بهم من القانون الوطني أو الممارسات الوطنية طرفا في المفاوضات الجماعية، وذلك بشرط اتخاذ التدابير الملائمة التي تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية (المادة الثالثة من الاتفاقية).

## 2- نطاق الحق في المفاوضات الجماعية :

تتميز اتفاقية المفاوضات الجماعية (رقم 154) بنطاق موسع، حيث تنطبق أحكامها على جميع فروع النشاط الاقتصادي، بما في ذلك مجال الخدمة العامة غير أنه ترك للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية مهمة تحديد الطرائق الخاصة بالمفاوضة الجماعية فيه (المادة الأولى من الاتفاقية)، وبذلك تكفل أحكام الاتفاقية تمتع العمال جميعا في جميع فروع النشاط الاقتصادي بالحق في المفاوضات.

يبدو أن هذا النطاق الشامل للاتفاقية جاء مصحوبا باستثناء يسمح للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية بتحديد مدى انطباق أحكام المفاوضات الجماعية الواردة بها على القوات المسلحة والبوليس (المادة الأولى من الاتفاقية)، وهذا الاستثناء مبرر نظرا لدقة وحساسية وخطورة هذه الوظائف والتي تحتفظ لها بوضعية خاصة خارج إطار علاقات العمل الجماعية في الكثير من البلدان.

## 3- تدابير تشجيع المفاوضات الجماعية:

ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير المناسبة من أجل تشجيع المفاوضات الجماعية، وأن يكون أهداف هذه التدابير حسب المادة الخامسة من الاتفاقية:

- تيسير إمكانية المفاوضات الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية.

- شمول المفاوضات الجماعية تدريجيا لجميع المسائل التي تغطيها الفقرات (أ)، (ب)، (ج) من المادة 2 من الاتفاقية (تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، وتنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل ومنظماتهم والعمال ومنظماتهم).

- تشجيع وضع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال.
- عدم إعاقاة المفاوضات الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب إتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد.
- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضات الجماعية.

#### رابعا: التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية<sup>(1)</sup>:

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

وتكفلت التوصية ببيان المستويات التي تجرى عليها المفاوضات الجماعية - وهي مسألة لم تنظمها اتفاقية المفاوضات الجماعية- وأكدت على وجوب إجراء المفاوضات 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 المفاوضات 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 المفاوضات الجماعية تشدد التوصية على وجوب أن يخول أطراف المفاوضات الجماعية مفاوضيهم بالتفويض اللازم لإجراء المفاوضات والبت فيها، مع إمكانية وجود تحفظات تقضي بوجود التشاور مع منظماتهم بالنسبة لبعض الأحكام (البند 5 من التوصية).

وحتى تتوافر للمفاوضة الجماعية ولأطرافها شروط ومقومات النجاح ومناخ الشفافية تدعو التوصية إلى حصول أطراف التفاوض على المعلومات المطلوبة لإجراء مفاوضات فعالة، ووضعت التزاما على

<sup>1</sup> التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية.

أصحاب الأعمال بتلبية طلب منظمات العمل الخاص بتوفير المعلومات الضرورية للمفاوضة التي تتعلق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة التفاوض، وبالترام آخر على السلطات العامة بأن توفر عند الاقتضاء معلومات حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي العام للبلاد والفرع المحدد للنشاط بالقدر الذي لا يضر فيه كشف هذه المعلومات بالمصالح الوطنية(البند 7 من التوصية).

خامسا: حق المفاوضات 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 المفاوضات الجماعية المبادئ الواردة في الإعلان (الفقرة الأولى من المادة الثانية من الإعلان) الذي يعتبر من أهم الوثائق التي صدرت مؤخرا عن مؤتمر العمل الدولي.

### الفرع الثاني: المفاوضات الجماعية في اتفاقيات العمل العربية :

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

### أولا: إقرار الحق في المفاوضات الجماعية:

ورد النص على الحق في المفاوضات الجماعية في الحكم الوارد في الاتفاقية العربية رقم(1) لعام 1966<sup>(1)</sup> بشأن مستويات العمل والذي يقضي بأن "يقوم أصحاب العمل، أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اتفاقات المفاوضات الجماعية في شروط العمل وتنظيمه، على

<sup>1</sup> الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل -الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب القاهرة، نوفمبر 1966، لم تصادق عليها الجزائر وصادقت عليها 9 دول حتى 2010/01/01.

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>(1)</sup>، بالإضافة 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>(2)</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؛ وتطبيقا لذلك نصت الاتفاقية على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءات ونطاقها وآثارها (المادة الحادية عشر).

**ثانيا: الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>:**

يُحسب لمنظمة العمل العربية أنها بادرت بوضع مستويات مفصلة شكلت إطارا شاملا 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

<sup>1</sup> الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة الدورة الثالثة لمؤتمر وزراء العمل العرب الكويت نوفمبر 1967، لم تصادق عليها الجزائر وصادقت عليها 7 دول حتى 2010/01/01.

<sup>2</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>3</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.

القانوني الملائم للتشريعات الوطنية، تشجيعاً لها على إقرار الحق المذكور وتنظيمه وفق القواعد والأحكام الواردة بها.

فقد جاء في مقدمة الاتفاقية أن "المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتمشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي وأنها تكتسب أهمية خاصة، حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل، وتحديد الحقوق والمزايا التي تنقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية". وجاء في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 11 "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمل وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت".

"ولما كانت تشريعات العمل تمثل الحقوق الدنيا لحقوق العمال مراعية في ذلك إمكانات المنشآت الصغيرة، فقد أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع مستوى معيشة الأيدي العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية".

وانطلاقاً من ذلك تنص الاتفاقية على أنه "ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية، والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية" (المادة الثانية).

## 1- نطاق الحق في المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>:

تقرر الاتفاقية حق المفاوضة الجماعية لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة (المادة الأولى)، ولا شك في أن تقرير الحق في المفاوضة الجماعية في القطاع العام يمثل تقدماً هاماً في هذا المجال.

## 2- مستويات المفاوضة الجماعية:

تقضي أحكام الاتفاقية بأن تجري المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم وفق المادة السادسة على المستويات التالية:

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل ، المرجع السابق، ص44

أ- على مستوى المنشأة: بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

ب- على مستوى النشاط الاقتصادي: بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

ج- على المستوى الوطني: بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى.

### 3- التزامات أصحاب الأعمال والجهة الإدارية المختصة:

وضعت الاتفاقية عددا من الالتزامات على أصحاب الأعمال ومنظماتهم والجهة الإدارية المختصة بغرض تسهيل ممارسة الحق في المفاوضات الجماعية.

فأصحاب الأعمال ومنظماتهم عليهم أن يقدموا لمثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضات الجماعية وفق ما أكدته (المادة الرابعة).

أما الجهة الإدارية المختصة فعليها أن تؤمن لمنظمات العمال، وأصحاب الأعمال أو منظماتهم الحصول على كافة الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضات الجماعية على أسس سليمة وفق نص (المادة الخامسة).

كما تلتزم الجهة الإدارية المختصة أيضا بالعمل على تدعيم المفاوضات الجماعية، وبوجه خاص عن طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المختصة التي تتولى المفاوضات الجماعية، والعمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسئولي العلاقات العامة بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية بناء على ما جاءت به (المادة السابعة).

### الفرع الثالث: المفاوضات الجماعية في التشريع الوطني:

إن طبيعة الاستعمار الفرنسي في الجزائر و الضغوطات التي كان يمارسها المعمرون الفرنسيون على الدولة كانت من الأسباب التي عرقلت آنذاك تطبيق التشريعات الاجتماعية الفرنسية في الجزائر.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 11.



إن البحث في المفاوضة الجماعية في التشريع الجزائري بعد فشل آليات التنظيم الإداري التي كانت سائدة من قبل نتيجة الصعوبات.

لقد كانت الندوة الوطنية للتنمية في أواخر سنة 1986<sup>(1)</sup> النواة الأولى لانطلاق التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، هذه الندوة التي طرحت فيها لأول مرة وبشكل صريح ومباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، والشلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية بين المسيرين والعمال، حيث طالب المشاركون في تلك الندوة بضرورة دراسة الموضوع بجدية وبكل أبعاده القانونية والتنظيمية والإجرائية، وإيجاد البدائل لوضع نظام بديل أكثر مرونة وديناميكية وملائمة مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاجتماعية والاقتصادية<sup>(2)</sup>؛ وقد صدرت عدة توصيات كرست مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء أو المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين فيما بينهم وبين الدولة باعتبارها صاحبة السلطة العامة، وشكلت الندوة عدة لجان عمل اختصت كل واحدة منها بموضوع، ومن بينها "لجنة تعبئة الموارد البشرية في المؤسسة، وأحكامها وتسييرها" وقدمت تقريرا مفصلا في ذلك جاء فيه "بأن الأحكام التشريعية والتنظيمية المترتبة على القانون الأساسي العام للعامل، لم تؤدي دائما إلى النتائج المطلوبة، وحدثت من مبادرات المؤسسات" وقد اعتمدت اقتراحات وبدائل للمرحلة القادمة كأساس وأرضية هامة لإقرار التغيير الجذري الشامل لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة.

وبعد ذلك أحدثت منظمة قانونية لاستقلال المؤسسات التي صدرت في جانفي 1988<sup>(3)</sup> وهي المنظمة القانونية التي شكلت الإطار المرجعي والمبدئي في وضع مشروع قانون علاقات العمل لسنة 1990<sup>(4)</sup>، وقبله مجموعة من القوانين المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية والفردية في العمل القائم على أساس الآليات الاتفاقية بدلا من الآليات الإدارية التي كانت سائدة، وخاصة بعد تعديل دستور 1989

<sup>1</sup> أيام 21، 22 ديسمبر 1986 بقصر الأمم، جريدة الشعب عدد 7212 المؤرخ في تاريخ 23 ديسمبر 1986 ص 5.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه جامعة الجزائر 2008، 2009، ص 12.

<sup>3</sup> مجموعة المنظومة القانونية، ج ر عدد 2، الصادر في 13 جانفي 1988.

<sup>4</sup> القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ج ر عدد 17 لسنة 1990.

الذي حدد العلاقات الاجتماعية تحديدا جديدا مع التخلي على المرجعية الاشتراكية و ضمان الملكية الفردية و حرية التجارة و الصناعة و الحريات العامة، ونتيجة لهذه النقلة النوعية فإن التقنيات المتعلقة بقانون العمل و التي صدرت خلال شهري فيفري و افريل من عام 1990 أعادت الاعتبار لعقد العمل و المبادرات الحرة على حساب القانون الأساسي و عملت على ترقية مبدأ التفاوض في مجال العلاقات الجماعية للعمل<sup>(1)</sup>، و إقرار مبدأ التعددية النقابية في الدستور و صدور القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup>، بمقتضى ذلك كافة المسائل والإجراءات التنظيمية والعملية إلى الاتفاقيات والاتفاقات نفسها<sup>(3)</sup>، مع العلم أن القانون لم يأخذ بكل الآراء والاقتراحات التي وردت في الدراسات والتقارير السابقة، مثلا عدم الأخذ بفكرة إنشاء لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية التي استمدتها اللجنة من النظام الفرنسي وقانون 1975، وترك حرية للأطراف تكاد تكون مطلقة في عملية التفاوض الجماعية دون الحاجة إلى الاستعانة بأية هيئة استشارية؛ وهكذا عرف قانون العمل (90-11) المعدل والمتمم تعديلات جوهرية وخصوصيات المرحلة الانتقالية من النظام التوجيهي إلى النظام الليبرالي، الباب السادس منه تحت عنوان "التفاوض الجماعي" وضمنه عدة فصول، يتعلق الأول منها بأحكام عامة (م 114 إلى 119) والثاني خاص بمحتوى الاتفاقات الجماعية (م 120) والثالث متعلق بأنواع الاتفاقيات (م 121 إلى م 122) والرابع خاص بالإجراءات المعتمدة في إبرام (م 133 إلى م 125)، والخامس يتناول التنفيذ (م 126 إلى م 134)، كما أحالت العديد من المواد الأخرى مجموعة من المسائل والمواضيع المختلفة ذات الطابع التنظيمي والإجرائي إلى الاتفاقيات الجماعية مثلا، وبصدور هذه القوانين الجديدة توفرت لأول مرة للمؤسسات العمومية الاقتصادية بصفة خاصة وبقيّة المؤسسات العامة والخاصة بصفة عامة، الإطار القانوني الواضح للتفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية بينهما وبين المنظمات النقابية المتمثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها، وكذلك حق تأسيس النقابات الجديدة وحق الانضمام الحر إليها دون قيد أو شرط إلى غير

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> القانون 14/90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيتها ممارسة الحق النقابي الذي كرس بأحكام قانونية هذا المبدأ.

<sup>3</sup> سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 14.

ذلك من الأحكام المختلفة الأخرى<sup>(1)</sup>. وهذا كان قبله قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

الباب الثاني تحت عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و فيه فصلين ، الفصل الأول للأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات و الإدارات العمومية و فيه 4 أقسام، القسم الأول الوقاية من النزاعات، القسم الثاني المصالحة، القسم الثالث الوساطة، و القسم الرابع التحكيم، والفصل الثاني الأحكام التي تطبق على المؤسسات و الإدارات العمومية، القسم الأول التعريف و القسم الثاني الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و القسم الثالث، المصالحة و القسم الرابع مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء و كله من المادة 4 إلى غاية المادة 23.

والملاحظة الأولى التي يمكن تسجيلها في هذا المجال هي النقلة الفجائية السريعة التي ميزت الانتقال من نظام التسيير الإداري إلى نظام التسيير الاتفاقي لهذه العلاقات دون تحضير المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين معنويا وفنيا وإجراءيا<sup>(2)</sup>، وانعدام الإستراتيجية في عملية التفاوض، إضافة إلى انعدام التجربة والثقافة التفاوضية.

وكذلك بالنسبة للطرف الثاني في التفاوض ألا وهي النقابة الممثلة بصفة أساسية في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي عاش قرابة ربع قرن كنقابة تعبوية وتنظيم تابع لحزب الواحد، مهمته تنفيذ وتطبيق قوانين وتعليمات الجهات الوصية عليه<sup>(3)</sup>، ومصادقة الجزائر في سنة 1993 على الاتفاقية الدولية رقم 144 المتعلقة بالتشاور الثلاثي حيث بلغ عدد اللقاءات الثلاثية التي تجمع كل من المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في الجزائر و من الاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة ومنظمات أرباب العمل من جهة ثانية والحكومة من جهة ثالثة 16 لقاء ثلاثيا<sup>(4)</sup> اللقاء 16 كان بتاريخ 23 فيفري 2014.

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 9

<sup>2</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 15

<sup>3</sup> عبد الوهاب برتيمة، الإضراب و مبدأ استمرارية، المرفق العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، القاهرة، مصر 2009، ص 09

<sup>4</sup> سليمان احمية، المعايير العربية و الدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضات الجماعية، الاربعاء 02 مايو 2007.

## المبحث الثاني

### أهمية المفاوضة الجماعية ومزاياها و أطرافها

#### ومستوياتها وخصائصها

برزت فاعلية المفاوضة الجماعية ومكانتها منذ نشأتها، فقد نشأت المفاوضة باعتبارها الوسيلة التي تتميز بالحوار الديمقراطي عن غيرها من الوسائل، وقد تحولت المفاوضة الجماعية من مجرد وسيلة لتسوية النزاعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال إلى أحد أهم الآليات القانونية التي يمكن أن تستخدمها الدولة لتنظيم شروط وظروف العمل، بعيداً عن تدخلها المباشر في علاقات العمل خاصة وأنها وسيلة دائمة ومباشرة وهي وسيلة رضائية تحقق التعاون بين طرفي الإنتاج و تحافظ على التوازن الاقتصادي و الاجتماعي وهي تحقق عدة مزايا لطرفي الإنتاج.

ثم أصبحت المفاوضة وسيلة وقائية تهدف في المقام الأول إلى تفادي قيام نزاعات جماعية، فضلا عن دورها في تنظيم علاقات العمل في إطار اتفاقي، ولا شك أن وجود انتشار المفاوضة الجماعية كأسلوب سلمي متحضر جاء في ظل سيادة المبادئ الديمقراطية، وتنامي الحريات السياسية، وسيادة مبدأ سلطان الإرادة، والذي يعد انعكاسا لمبادئ الحرية الفردية، هذا الدور الذي يتعاضد في ظل عالم تسوده كثير من المتغيرات السياسية والاقتصادية (التحول إلى اقتصاد السوق) وظهور التكتلات الاقتصادية الكبرى، مما يؤثر بالسلب والإيجاب على علاقات العمل.

و للمفاوضة أهميتها البالغة والتي تبرز من خلال مزاياها وأطرافها وتطور وظائفها، فالمفاوضة تتميز بمجموعة من الخصائص التي تجعل منها آلية فريدة ومتميزة عما يشبهها من آليات أخرى.

و نتناول في هذا المبحث ما يلي:

**المطلب الأول:** أهمية المفاوضة الجماعية و مزاياها وأطرافها.

**المطلب الثاني:** مستويات المفاوضة الجماعية.

**المطلب الثالث:** خصائص المفاوضة الجماعية.

## المطلب الأول

## أهمية المفاوضة الجماعية ومزاياها و أطرافها

تناولنا هذا المطلب في ثلاث فروع:

الفرع الأول عن أهمية المفاوضة و تناولنا فيه الأهمية العامة للمفاوضة الجماعية و الأهمية الخاصة بها.

الفرع الثاني مزاياها و المزايا المباشرة الودية و إجبارية

الفرع الثالث: أطراف المفاوضة

الفرع الأول: أهمية المفاوضة

نظرا لما شهدته علاقات العمل من تطور نتيجة التطورات التكنولوجية، أصبحت المفاوضة الجماعية ضرورة اجتماعية وسياسية، وكما أن انتشار المبادئ الديمقراطية ترتب عليه أن أصبحت القواعد المهنية الوسيلة الأكثر ملائمة لتنظيم علاقات العمل وأطرافها أو كذلك تعد المفاوضة الجماعية احد ابرز آليات منظومة العمل النقابي، و هي احد الوسائل التي تستخدمها النقابات العمالية لتحقيق المطالب المهنية لعمالها<sup>(1)</sup> وهذا بالإضافة إلى أن المفاوضة الجماعية لها أهمية على الصعيد الاقتصادي، و تتجلى أهمية المفاوضة الجماعية من عدة نواحي أهمها:

أولا: الأهمية العامة للمفاوضة الجماعية:

1- الأهمية الاجتماعية:

أ- تحقيق العدالة الاجتماعية في مجال علاقات العمل:

إن الهدف الأسمى والمنشود من كل تنظيم قانوني هو تحقيق العدالة، وبالرغم من تفاوت مفهوم ومقدار العدالة من مجتمع لآخر، إلا أن العدالة بين الشركاء الاجتماعيين في مجال علاقات العمل تتخذ معنى خاص، حيث تعني حصول كلا من العامل وصاحب العمل على حقه مقابل ما يقع عليه من التزامات<sup>(2)</sup>،

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن ، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 2000، ص20

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 74.

إلا أن تمتع صاحب العمل بمركز اقتصادي قوي يجعله دائما صاحب اليد العليا، خاصة إذا ما تعلق الأمر بوضع شروط العمل وأحكام الاستخدام في مواجهة طرف ليس أمامه إلا الإذعان لتلك الشروط، مما يؤدي إلى تضارب وتعارض في المصالح بين الطرفين، فالعمال يريدون الحصول على أعلى معدلات للأجور مقابل أكبر جهد، هنا يبرز دور المفاوضات الجماعية في تحقيق التوازن بين مطالب العمال ومصالح أصحاب الأعمال من خلال ضبط هذه العلاقات في إطار اتفاقي ينظم شروط وظروف العمل خاصة بعدما عجزت الدولة بمختلف أنظمتها وبكافة آلياتها في تحقيق هذا التوازن<sup>(1)</sup>.

فالمفاوضة الجماعية من خلال دورها في التوصل إلى حل لكافة المشكلات التي تقع في دائرة العمل تؤدي إلى تنمية العلاقات الاجتماعية داخل المنشأة من خلال قواعد عامة تؤدي إلى علاقات متميزة تتسم بالإنسانية وبروح الود والتفاهم، فمن شأن المفاوضات أن تسوي بين جميع العمال التي تتوحد شروط وظروف عملهم سواء في الأجر أو كافة الامتيازات ما داموا على درجة واحدة من الكفاءة والمهارة مما يحقق العدالة بينهم ويتزع فكر التناحر والتباغض فتتحقق العدالة على مستوى المنشأة، ومن ثم ينعكس ذلك على علاقات العمل بصفة عامة.

### ب-الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعيين:

" وتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر و الدائم بين الطرفين، و توفر فرص التشاور و التعاون الفعال بين الأطراف من اجل إحباط أي أشكال و خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية العلاقات المهنية و الاجتماعية بينهما"<sup>2</sup>.

و للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة في الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعي الذي يعد أحد أهم الضروريات الإستراتيجية للتنمية، ذلك أن قيام نزاع جماعي بين العمال ومنظماتهم النقابية وبين أصحاب الأعمال له بالغ الآثار والنتائج السلبية على الطرفين مما يهدد استقرار علاقات العمل، فضلا عما قد يصاحب تلك المنازعات من مظاهر عنف تهدد السلم والأمن الاجتماعي، فالطبقة العاملة تشكل أكثر من

<sup>1</sup>ثامر سغفان، المرجع السابق، ص 90

<sup>2</sup>سليمان احمية ، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، الجزائر، ص 96

نصف المجتمع، لذلك فإن المجتمع ومن خلفه المشرع يحرصون بالغ الحرص على أن يسود الاستقرار داخل الطبقة العاملة، لأن زعزعة استقرار تلك الطبقة سيؤدي بالضرورة إلى زعزعة الاستقرار داخل المجتمع<sup>(1)</sup>. ومن هنا يبرر الدور الفاعل الذي تلعبه المفاوضة الجماعية كوسيلة سلمية لحل النزاعات الجماعية والحد من الآثار السلبية التي قد تصاحبها، خلافا للنزاعات الفردية التي يفرد لها النظام القانوني طريقا آخر، سواء بالطرق الإدارية أو القضائية<sup>(2)</sup>، وعلى ذلك فإن تسوية النزاعات الجماعية عن طريق المفاوضة أبرز الآليات الديمقراطية من شأنه تحقيق استقرار علاقات العمل وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي وتجنيد الإشارة إلى أن منازعات العمل التي تسوى بين طرفي المفاوضة الجماعية، هي المنازعات الجماعية ذات الطبيعة الجماعية نظرا لخطورة نتائجها على العمال و صاحب العمل، أما منازعات العمل ذات الطبيعة الفردية فان المشرع قد افرد لها وسائل أخرى ضمن المنظومة القضائية<sup>(3)</sup>.

## 2- الأهمية الاقتصادية والسياسية للمفاوضة:

تبدوا الأهمية السياسية للمفاوضة الجماعية في أنها وسيلة يلجأ إليها طرفي العلاقة المهنية " لتجاوز الأزمات الاقتصادية و النزاعات الاجتماعية و المهنية بما يحقق اشتراك أصحاب الشأن في بلورة التوجيهات العامة للسياسات الاقتصادية و الاجتماعية" و هو ما يعبر عنه بأن المفاوضة الجماعية هي "تطبيق لمبدأ الديمقراطية" في نطاق علاقات العمل<sup>(4)</sup> و تبدوا أهمية هذه الصورة واضحة لأنها تماما "مع تطور الفكر الاقتصادي و الاجتماعي".

### ❖ المفاوضة الجماعية ضرورة في ظل التحولات الإيديولوجية:

إن التحولات التي يشهدها العالم اليوم، حيث التحول إلى الفكر الرأسمالي سياسيا واقتصاديا وتسارع الدول النامية نحو الرأسمالية، بداية من ظهور الكيانات الاقتصادية الكبرى وظهور الشركات متعددة الجنسيات والمنافسة الدولية، مما جعل اللجوء للمفاوضة الجماعية ضرورة سياسية واجتماعية

<sup>1</sup>ثامر سغفان، المرجع السابق، ص 91

<sup>2</sup>سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 75 وما بعدها.

<sup>3</sup>adam (g) , la négociation collective en France – les (2) editions ouvrières, paris, 1972-pp103

<sup>4</sup>احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 158.

واققتصادية<sup>(1)</sup>، فالمفاوضة تعد أحد أهم الآليات التي يمكن أن تواجه المساوى والانتقادات التي وجهت للفكر الرأسمالي داخل علاقات العمل، كما أنها تعد أبرز الآليات القانونية التي يمكن للدولة استخدامها سياسيا لتجاوز الأزمات الاقتصادية وتلافي التراجعات الجماعية بآثارها السلبية، وذلك في إطار تشجيع الدولة لثقافة المشاركة والتفاوض الجماعي، فبزغ نوع من الوعي النقابي لدى الأطراف أو ما يسمى بالديمقراطية الصناعية، والتي تعد امتدادا مباشرا لنمو الوعي السياسي وإقرار الديمقراطية السياسية داخل النظام.

و تبدو الأهمية الاجتماعية و السياسية للمفاوضة الجماعية، فيما تمثله من تجسيدها للتوازن في القوى بين طرفي علاقة العمل فقوة التجمع المشترك للعمال، تجعل قوتهم التفاوضية تتعادل -نسبيا- مع قوة التفاوضية لأصحاب الأعمال، مما يجعل للمفاوضة اثر ملموس على حقوق العامل الفردية<sup>(2)</sup>.

و لذلك يكون من الطبيعي و المنطقي أن تشترط مستويات العمل العربية والدولية و التشريعات المقارنة، أن تتوفر الصفة "الجماعية" في المفاوضة، سواء في طرفها، أو على الأقل من جانب العمال، حتى تتوفر لهذه الجماعة " مصلحة مشتركة" تتفاوض من اجلها.

لذلك كان من الطبيعي مع تطور "علاقات العمل الجماعية" بصفة عامة، والمفاوضة الجماعية بصفة خاصة، أن تتبلور في عالم العمل، مجموع من المفاهيم الحديثة مثل " الديمقراطية الصناعية أو المهني و المشاركة العمالية و القرار المشترك و المفهوم الاجتماعي للمؤسسة"، و بحيث أصبحت الديمقراطية الاجتماعية وثيقة الصلة بالديمقراطية السياسية، و الخروج من النطاق السياسي "الضيق" إلى النطاق الاجتماعي الرحب، و صار الحوار و المفاوضة وسيلة فعالة لإشراك المجتمع المهني في صنع القرارات المتعلقة بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية<sup>(3)</sup>.

### 3- الأهمية القانونية للمفاوضة الجماعية :

تبدو أهمية المفاوضة من الناحية القانونية في كونها الآلية القادرة على مواجهة المتغيرات التي يمر بها المجتمع، من خلال وضع القواعد الاتفاقية في حالة نجاح المفاوضات، فالموضوعات التي تتناولها المفاوضة

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 70.

<sup>2</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup> احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 160



الجماعية تبدو من الأهمية بمكان بالنسبة لطرفي علاقة العمل، وهي موضوعات قد تكون منظمة تشريعياً، إلا أن حدوث أي متغيرات أو ظروف استثنائية يتطلب سرعة تعديل هذه القواعد الأمر الذي يصطدم ببطء وحركة التعديل التشريعي، وهو ما يتنافى مع متطلبات العصر الحديث وضرورات مسايرة التشريع للواقع الفعلي خاصة في مجال علاقات العمل، والمفاوضة الجماعية تؤدي هذا الدور من خلال عقود العمل الجماعية، والتي لن تظهر إلا من خلالها<sup>(1)</sup>.

### ثانياً : الأهمية الخاصة للمفاوضة الجماعية:

#### أ- المفاوضة الجماعية آلية لحل نزاعات العمل الجماعية:

تعد المفاوضة الجماعية من أهم آليات النقابات العمالية لحل النزاعات والخلافات المهنية التي تثور داخل علاقات العمل، ونعني بالنزاعات والخلافات المهنية في هذا المقام النزاعات الجماعية، لما لها من طبيعة خاصة وأثار تختلف إجمالاً وتفصيلاً عن النزاعات الفردية، هذا الاختلاف في الطبيعة فرض اختلافًا نوعياً في الوسيلة القانونية التي تتصدى لكل نوع من أنواع نزاعات العمل<sup>2</sup> و يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين، إلا و تضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير و التفاوض مع أصحاب العمل، من اجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل<sup>(3)</sup>.

#### ب-المفاوضة أخطر آليات العمل النقابي:

إن الهدف الرئيسي لأي تنظيم نقابي هو العمل على رفع مستوى معيشة أعضائه، فالنقابات العمالية ورغم وظائفها المتعددة- سواء كانت تثقيفية أو اقتصادية أو اجتماعية- تضع في المقام الأول المستوى

<sup>1</sup> المادة 02 من الاتفاقية الدولية 154 لسنة 1981 "بشان تشجيع المفاوضة الجماعية".

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 117.

<sup>3</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 95.

المعيشي والاجتماعي للعمال والدفاع عن مصالحهم، فالعامل منفرداً لا يستطيع مواجهة صاحب العمل، إلا أن النقابات العمالية تمارس ذلك من خلال ما يتوفر لها من إمكانيات وخبرات<sup>(1)</sup>.

### ج- المفاوضة الجماعية أنشأت تنظيم نقابي ديمقراطي:

لقد استطاعت النقابات العمالية أن توجد لها أسلوباً خاصاً في مواجهة أصحاب الأعمال، تمثل في الحوار الديمقراطي بدلاً عن مظاهر العنف، لذلك فقد ذهب البعض إلى القول بأن النقابات العمالية بإتباعها هذا الأسلوب تكون قد أرست قواعد ودعائم الديمقراطية التي مارسها العمال بشكل أو بآخر<sup>(2)</sup>، فالمفاوضة الجماعية قد رسخت العديد من المبادئ الديمقراطية والحريات العامة كحرية الرأي الاجتماع وحرية التعبير، فالمفاوضة الجماعية تعطي العمال ونقابتهم قوتها التي تميزها عن غيرها من التنظيمات الاجتماعية. كذلك تبرز أهمية المفاوضة من خلال وظائفها والتي يمكن إجمالها على النحو التالي:

### 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 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 الإيجابي 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

<sup>1</sup> ثامر سعفان، المرجع السابق، ص 94.

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 67.

الوظيفة، فالمشرع المصري لم يعرف المفاوضة الجماعية إلا حال قيام نزاع جماعي بين الأطراف، وهو موقف منتقد<sup>(1)</sup>.

و خلاف 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 ومنظمتهم 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>(2)</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 ولتعبّر 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:

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 8

<sup>2</sup> خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس القاهرة مصر، 1987، ص 110.

- التصنيف المهني

- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

تلك الوظيفة التنظيمية كذلك هي التي نص عليها المشرع المصري في المادة 146 من القانون 12 لسنة 2003، حيث حدد وظيفة المفاوضة في تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، وإن كانت التشريعات قد تفاوتت فيما بينها في الصياغة إلا أنها ذهبت في ذات الاتجاه.

و كما تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب بأن " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية " على أن " تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي ترم بين المستخدمين و ممثلي العمال " وهذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية.

كذلك نص المادة 152 من القانون سالف الذكر، والتي تناولت تعريف الاتفاقية الجماعية والتي يجب أن تسبقها مفاوضة جماعية.

و لم تتناول معايير العمل الدولية المتعلقة بالمفاوضة هذه الوظيفة، إلا أن الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 والخاصة بالمفاوضة الجماعية قد أبرزتها في المادة 13 منها، وتركت للتشريعات الداخلية كيفية بيان إجراء هذا التعديل عن طريق التفاوض<sup>(1)</sup>، كما أن المشرع الفرنسي نص في قانون العمل على إلزام صاحب العمل متى كان مبرماً لاتفاق عمل جماعي سابق مع عماله بالتفاوض معهم مرة كل سنة حول موضوع الأجور الحقيقية وقت العمل<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، والتي أقرها مؤتمر العمل في دورته السابعة بمدينة الخرطوم، مارس 1979 - ملاحق بالرسالة .

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 63.

### الفرع الثاني: مزايا المفاوضة

تتميز المفاوضة الجماعية باعتبارها أبرز آليات العمل النقابي بمجموعة من الخصائص التي تؤكد تفردها عن منظومة آليات فض النزاعات العمالية، وذلك على النحو التالي:

#### 1- المفاوضة وسيلة ودية:

تتميز المفاوضة بأنها وسيلة سلمية مبنية على الحوار والمنطق، تمارس في ظل العديد من المبادئ الديمقراطية، وتخلو من كافة المظاهر القسرية التي توجد في ظل آليات أخرى كالإضراب والإغلاق، تلك الوسائل التي ينتج عنها كثير من الأضرار والمظاهر السلبية التي تؤثر على أطراف علاقة العمل بصفة خاصة والاجتمع بصفة عامة، خلافاً للمفاوضة الجماعية التي تمارس بطريقة ودية وخلواً من أي مظاهر سلبية<sup>(1)</sup>. وكما أكد ذلك المشرع الوطني الجزائري حيث أكد على التفاوض الجماعي المباشر حسب المادة 4 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 والتي تؤكد على اللقاءات الدورية في كونها تبقي الاتصال المباشر و الدائم بين الطرفين و توفر فرص التشاور و التعاون الفعال بين الأطراف من اجل إحباط أي أشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية و الاجتماعية بينهما.

#### 2- المفاوضة وسيلة مباشرة:

تتميز المفاوضة الجماعية عن بقية آليات فض المنازعات الجماعية بأنها آلية مباشرة، أي تتم مباشرة بين أطرافها دون تدخل أي طرف آخر من غير أطراف النزاع، فمنظومة فض المنازعات الجماعية والتي تشمل نظم التشاور والتعاون والوساطة والتحكيم تتم في وجود طرف ثالث من غير أطراف النزاع، كالمحكّم في التحكيم، أو الوسيط في الوساطة، أو الممثلين المعيّنين في نظم التشاور والتعاون<sup>(2)</sup>، ومن المؤكد أن أطراف علاقة العمل هم الأقدر من غيرهم على حل أي نزاع يتعلق بشروط وظروف العمل بأنفسهم

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 59 .

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 59 ، خالفي عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 298 ، عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، جامعة القاهرة، 1988، ص 50 وما بعدها.

ودون الحاجة إلى طرف آخر قد لا يلزم بكافة جوانب النزاع، تلك الخاصية المباشرة هي المستقاة من نص المادة 4 من القانون 02/90، "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال...".

### 3- المفاوضة وسيلة إجبارية:

على الرغم من أن كافة المستويات العربية والدولية قد ذهبت إلى أن المفاوضة وسيلة اختيارية لكل من طرفي العمل حرية الدخول فيها، بل واتخذت بعض التوصيات صورة تشجيع المفاوضة الجماعية بين أطرافها، إلا أن ذلك من شأنه إضعاف المفاوضة وتحجيم مدى فاعليتها<sup>1</sup>.

و ذهب المشرع الفرنسي أن ألزم صاحب العمل بالمفاوضة على مستوى المنشأة مرة كل سنة، في موضوعات محددة، تتمثل في الأجور الحقيقية ووقت العمل الفعلي<sup>(2)</sup> و ذات الوقف هو موقف المشرع الجزائري حيث اوجب اللقاءات الدورية كل 3 أشهر من اجل الدراسة و التقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية و الاجتماعية من ذلك ما تنص المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية " من اجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم ، و ممثلي العمال اجتماعات دورية كل 3 أشهر من اجل الدراسة و التقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية و الطرق العامة للعمال"<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثالث: أطراف المفاوضة:

الحديث عن أطراف المفاوضة الجماعية يبدو مسيرا فالأمر يتعلق من جهة بصاحب العمل، ومن جهة أخرى بالعمال، بحيث يبدو الأمر في صورته الأولية انه حوار بين "طرفي علاقة العمل".

لكن الأمر ليس بهذه البساطة، فهناك العديد من العوامل التي تتدخل في تحديد "أطراف المفاوضة". فالأمر يتوقف أولا حسب " مستوى المفاوضات" و من ناحية ثانية من المعروف أن المفاوضة تتوافر لها صفة "الجماعية" فتجتمع العمال القانوني (النقابة) أو الواقعي (ممثلي العمال في المنشأة) و من ناحية ثالثة

<sup>1</sup> ثامر سعفان ، المرجع السابق، ص 100.

<sup>2</sup> محمد نصر الدين منصور، المفاوضة الجماعية، بحث مقدم لمركز الدراسات والبحوث القانونية ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ، ومنشور في دراسة صادرة عن المركز بعنوان "النظام القانوني للعاملين في مصر" بدون تاريخ، ص 178.

<sup>3</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 96 .

فان القول أن المفاوضة الجماعية تجري بين "طرفين" و إن كانت قولاً صحيحاً، فإن مدى "فعاليات المفاوضات الجماعية" يتوقف الطرف الثالث في منظومة الثلاثية و المقصود بها الدولة.

و نقطة البداية في تحديد أطراف المفاوضة الجماعية هي البحث عن المستوى الذي تتم فيه المفاوضة، حيث أن اختلاف المستوى الذي تتم فيه يؤدي إلى اختلاف المستوى التنظيمي للأطراف والمفاوضة الجماعية تفرض منطقياً أن يتم التفاوض بين طرفين، فلا تفاوض بين طرف واحد، وحيث أننا أمام عملية تتم لتنظيم شروط وظروف العمل، فنحن بالضرورة نعني بأطراف المفاوضة الأطراف المعنية بتنظيم علاقة العمل.

وباستعراض كافة المستويات أو التشريعات نجدها جميعاً تحصر أطراف المفاوضة في العمال على اختلاف مستوياتهم التنظيمية، والحكومات التي تلعب دوراً بارزاً في المفاوضة الجماعية، فقد استخدم المشرع الفرنسي تعبير الشركاء الاجتماعيين في إشارة إلى أطراف المفاوضة الجماعية، وإن كان قد حدد أطراف المفاوضة بطريقة غير مباشرة. بمناسبة تحديد أطراف اتفاق العمل الجماعي والذي يبرم من خلال المفاوضة الجماعية، وهو اتجاه منتقد للمشرع الفرنسي والذي حدد أطراف المفاوضة من خلال تنظيم مرحلة تالية للمفاوضة ذاتها<sup>(1)</sup>.

وقد تضمنت معايير العمل تحديداً لأطراف المفاوضة الجماعية، ف جاء بالمعايير الدولية أنه تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراء التفاوض الإداري بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية<sup>(2)</sup>، وقد حددت المعايير الدولية أطراف المفاوضة الجماعية مرة أخرى ولكن بصورة أكثر تفصيلاً، حيث أكدت أن تعبير المفاوضة الجماعية يشمل جميع المفاوضات التي تجري صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وواحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمة عمال

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 102.

<sup>2</sup> المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثين، جنيف، يولييه 1949 - ملحق بالرسالة -.

أو أكثر من جهة أخرى، وذلك حسب المستوى الذي تتم فيه المفاوضات<sup>(1)</sup>، في إشارة إلى الدول التي تأخذ بالتعددية النقابية<sup>(2)</sup>.

فمن المتصور أن تتعدد المنظمات النقابية في المنشأة الواحدة، وفي هذه الحالة فإن المنظمة النقابية التي تمثل العمال هي المنظمة الأكثر تمثيلاً من حيث عدد العمال المنضمين إلى عضويتها<sup>(3)</sup>.

## المطلب الثاني

### مستويات المفاوضات الجماعية

تجري المفاوضات على مستويات مختلفة، وعلى الرغم من تعدد وكثرة تلك المستويات بالنظر إلى اختلاف الظروف التاريخية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحيطة بعلاقات العمل، إلا أن التشريعات والممارسات الوطنية، ومعايير العمل الدولية والعربية تشير إلى ثلاثة مستويات رئيسية تجري عليها المفاوضات الجماعية، وهي مستوى المشروع الواحد (المؤسسة أو المنشأة) ويسمى كذلك التفاوض إلى مستوى القاعدة أو التفاوض أو اللامركزي، ومستوى القطاع المهني، أو قطاع النشاط أو الصناعة والمستوى الوطني يضاف إليهما المستوى الإقليمي وهو "التفاوض المركزي"، والمستوى الدولي الذي يتجاوز الحدود الوطنية ومن حينها تجري تماشياً مع التطورات العالمية مع الشركات متعددة الجنسيات ولكل من التفاوض على هذه المستويات متطلبات ومقتضيات متباينة.

و ترتبط مستويات المفاوضات الجماعية، بطبيعة الظروف السياسية الاقتصادية والاجتماعية السائدة في الدولة، و مدى ما تتمتع به المنظمات لأصحاب الأعمال و العمال من حرية التنظيم و طبيعة النظام الاقتصادي للدولة<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والستين في أغسطس 1981 ملاحق بالرسالة.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع نفسه، ص 99.

<sup>3</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع نفسه ص 99

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 208



## أولاً: مستويات المفاوضات الجماعية:

كما يلاحظ أيضا أن هذا التحديد الجامد لمستويات المفاوضات الجماعية يُفقد المفاوضات الجماعية في التشريع الوطني ميزة المرونة، التي تتمتع بها في التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضات الجماعية، والتي طالبت بوجوب اتخاذ التدابير المتسقة مع الظروف الوطنية لإجراء المفاوضات الجماعية على كل المستويات بما في ذلك مستوى المؤسسة والمنشأة، وقطاع النشاط والصناعة وعلى المستوى الإقليمي أو الوطني.

ومفاد هذه الصياغة المرنة هي الدعوة إلى تشجيع المفاوضات على "كل المستويات" بما يعني إمكانية أن تتعدد مستويات المفاوضات الجماعية، وأن تتخذ أشكالاً متباينة تتفق والممارسات والمعطيات الوطنية والاعتبارات المهنية والعملية، حتى لو وقعت هذه المستويات خارج الإطار الذي أشارت إليه التوصية المذكورة، لأن المستويات التي ورد ذكرها جاءت على سبيل المثال لا الحصر.

لم تتعرض الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 إلى مستويات المفاوضات تاركة ذلك للتوصية الملحقة بها رقم 163 لسنة 1981 التي قررت في طرائق التطبيق - بموجب المادة الرابعة منها انه:

أ- يجب اتخاذ - عند الإقتضاء- تدابير متسعة مع الظروف الوطنية لإجراء المفاوضات الجماعية على كل مستويات بما في ذلك مستوى المؤسسة و المنشأة و قطاع النشاط و الصناعة أو على المستوى الإقليمي أو الوطني.

ب- ينبغي أن تحرص أطراف المفاوضات على وجود تنسيق فيما بينها في الدول التي تتم فيها المفاوضات الجماعية على مستويات عديدة.

ج - ينبغي أن تتخذ أطراف المفاوضات الجماعية التدابير لكي تتاح الفرصة لمفاوضيهم على كل المستويات لكي يتلقوا التدريب الملائم.

و يلاحظ أن التوصية 163 جاءت بمستويات التفاوض التي عددها على سبيل المثال لا الحصر إذا استخدمت المادة 1/4 عبارة (على كل مستويات بما في ذلك ) و هو ما يعني أن المستويات المذكورة ليست شاملة، وان هناك مستويات أخرى للمفاوضة و صياغة المادة 1/4 تتفق تماما مع الممارسات

الدولية و هي تفتح الباب لمستويات عديدة من المفاوضات الجماعية بما يتفق و الظروف الوطنية لكل بلد<sup>(1)</sup>.

أما الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1989<sup>(2)</sup> بشأن المفاوضة الجماعية فقد حددت مستويات المفاوضة على النحو التالي:

أ- مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها، و صاحب العمل أو إدارة المنشأة.

ت- مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية و منظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

ج - المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات و اتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى.

### ثانيا: مزايا وسلبيات التفاوض على المستويات المختلفة:

للتفاوض على كل من مستويات المفاوضة الرئيسية الثلاثة(المنشأة أو فرع النشاط أو المستوى الوطني) مبررات ومزايا وسلبيات كشفت عنها الممارسات والتطبيقات العملية.

#### 1- المفاوضة على مستوى المنشأة:

لقد كانت المفاوضة على مستوى المنشأة هي أقدم صور المفاوضة، وهي الأكثر شيوعاً والأوسع انتشاراً وتتميز ببساطتها وسهولة إجرائها، حيث يتيسر تنظيمها في مكان أو موقع العمل في المنشأة أو المصنع، ومن ثم لا تحتاج إلى إجراءات تفاوض معقدة، حيث يسهل على طرفي علاقات العمل الجماعية الالتقاء ومناقشة مشاكلهم وتبادل المعلومات ووجهات النظر، كما أن المفاوضة الجماعية على هذا المستوى تأخذ في اعتبارها الظروف الخاصة بالمشروع، وفي الوقت ذاته ظروف العمل وشروطه الواحدة والمتماثلة التي تجمع بين العاملين فيه وتوحد مصالحهم وتطلعاتهم المشتركة، كما تحقق المفاوضة على هذا

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 209.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم (11) لسنة 1989 بشأن المفاوضة الجماعية الدورة السابعة بمؤتمر العمل العربي، الخرطوم، مارس 1979 دخلت حيز التنفيذ 1992، صادق عليها حتى نهاية 2006، 06 دول لم تصادق عليها الجزائر.

المستوى بعض المزايا لأصحاب العمل، لأن صاحب العمل في المنشأة الصغيرة نسبياً يمكنه أن يدير المفاوضات شخصياً، وأن يتعامل مباشرة مع أشخاص يعرفهم ولديه رصيد من التعامل الشخصي معهم، وهذا عامل هام من الناحية العملية والنفسية والاجتماعية من العوامل المساعدة على نجاح المفاوضة<sup>(1)</sup>.  
غير أن للمفاوضة الجماعية على مستوى موقع العمل أو المنشأة بعض الجوانب السلبية منها ما قد ترتبه هذه المفاوضات من نتائج مباشرة على القوة النسبية للشركاء في التفاوض<sup>(2)</sup>، حيث تتعرض منظمات العمال في التفاوض على هذا المستوى لخطر ممارسة صاحب العمل لنفوذ مفرط عليها، أو نفوذ يفوض ما لدى هذه المنظمات من مصادر قوة يمكنها استخدامها على مائدة المفاوضات، خاصة وأن عمال المنشآت الصغيرة ليست لديهم من الناحية الفعلية القدرة التفاوضية للحصول على مزايا وحقوق أفضل، فضلاً عن أن الروابط الشخصية بين عمال المنشآت الصغيرة وأصحاب الأعمال قد تؤثر بدورها سلباً على المفاوضات الجماعية.

كما أن انتشار هذا النوع من المفاوضة الجماعية قد ينجم عنه تفاوت ملموس في الأجور وساعات العمل بين العمال الذين يؤدون العمل نفسه ولكن في منشآت و مشروعات مختلفة؛ نظراً لأن نجاح المفاوضة الجماعية على هذا المستوى وتحقيقها للمزايا العمالية يتوقف أساساً على القدرة المالية للمنشأة التي تتم فيها المفاوضات، وهي قدرة تختلف وتتفاوت فيها المنشآت بدرجة كبيرة.

على الرغم من الانتقادات التي توجه للمفاوضة الجماعية على مستوى المشروع أو المنشأة إلا أن المفاوضات على هذا المستوى هي في الواقع الأكثر أهمية وفاعلية خاصة في الاقتصاديات التي تعرف الوحدات الاقتصادية الحديثة ذات الإمكانيات الضخمة، ومن عوامل فاعلية هذه المفاوضات أن المواجهة فيها تتم بين ذوي الشأن مباشرة، من أجل التصدي لتراعاتهم لإيجاد صيغ لشروط وظروف العمل تتفق مع الإمكانيات والظروف الحقيقية للمشروع<sup>(3)</sup>، حيث تتوافر لطرفي علاقة العمل بدرجة كبيرة عناصر الشفافية الخاصة بأوضاع المشروع والعاملين فيه، ومن هنا حظيت حرية التفاوض على مستوى المشروع باهتمام خاص،

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 20

<sup>2</sup> تامر محمد سغفان، المرجع السابق، ص 80

<sup>3</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 23

واعتبرت من المبادئ الجوهرية في قانون العمل في العديد من البلدان، والتي رتب عليها المشرع في بعض هذه البلدان التزاماً بالتفاوض على مستوى المنشأة، مثال ذلك ما يقضي به قانون العمل الفرنسي و الجزائري بالتزام صاحب العمل بالتفاوض سنوياً مع عمال المشروع أو ممثليهم النقابيين حول الأجور الفعلية وتنظيم أوقات العمل، فإذا ما أحل بهذا الالتزام فإنه يتعرض للمسؤولية المدنية فضلاً عن العقوبة الجزائية.

## 2- المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع المهني:

تتجه الممارسات العملية في بعض البلدان -خاصة الدول المتقدمة صناعياً ونقائياً- إلى تفضيل إجراء المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع المهني الواحد (قطاع النشاط أو الصناعة الواحدة، مثل قطاع صناعة النسيج، أو قطاع صناعة السيارات، أو قطاع السكك الحديدية، أو قطاع المناجم أو قطاع السياحة... الخ) وذلك بأن يتم التفاوض بين ممثلي أصحاب العمل في الشركات العاملة في صناعة معينة وبين ممثلي نقابة عمال الصناعة المعنية، بهدف إبرام اتفاقيات عمل جماعية من شأنها التخفيف من حدة أو فوضى المنافسة بين منشآت النشاط أو الصناعة الواحدة، مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل وتحسين شروط وظروف العمل في مجال هذا النشاط الاقتصادي<sup>(1)</sup>.

وهذا النمط من التفاوض يتجاوب بشكل أفضل مع المصالح المشتركة للعمال وأصحاب الأعمال، فهو من ناحية يضمن حماية أكبر وأوسع للعمال عن طريق وضع شروط أكثر نطية على مستوى الصناعة بما يكفل المزايا للجميع بما فيه قطاعات العمال الأقل قدرة للدفاع عن مصالحهم، ومن ناحية ثانية تساهم النتائج الايجابية للتفاوض على هذا المستوى بشكل مباشر في استقرار العلاقات المهنية الصناعية، وتدعم جهود وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية و قد أكدت ذلك لجنة الحريات النقابية وفقاً لمبدأ المفاوضات الجماعية الحرة و الطوعية الواردة في المادة 4 من الاتفاقية رقم 98، فإن تحديد مستوى المفاوضات مسألة يجب أن تترك في شكل أساسي، إلى انتساب الفرقاء، و ثانياً إلا يفرض القانون مستوى المفاوضات عن طريق قرار تتخذه السلطة الإدارية أو اجتهاد و تتخذه السلطة الإدارية العمالية حسب تقرير 259 في القضية 1450.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب عبد الخليم، المرجع السابق، ص 80

3- المفاوضات الجماعية و الشركات متعددة الجنسيات<sup>(1)</sup>:

إذا كنا قد تناولنا "مستويات المفاوضات" المختلفة (اللامركزية-القطاعية- المركزية) فإن هذه المفاوضات كان من السهل تصور أطرافها على كل مستوى لأنها جميعها تجري داخل حدود وطن واحد وواضح فيه هيكل "منظمات العمال" و "منظمات أصحاب الأعمال" ، وهو ما لا يتوافر في "هياكل المنظمات"، إذا انتقلنا من المستوى الوطني إلى المستوى الدولي، فلقد ترتب على النمو السريع للشركات المتعددة الجنسية، أن صارت الشركة الأم و المركز الرئيسي لها في دولة ما بينما انتشرت الفروع في عدد من الدول، و من هنا ثار التساؤل حول كيفية التفاوض مع الشركات متعددة الجنسية<sup>(2)</sup>.

و للإجابة على هذا التساؤل تحمل احد الحلين:

- أن تتم المفاوضات، ما بين نقابة (أو أكثر) من النقابات و بين الإدارة المحلية للفرع المعني، وفقا لما هو متبع في الدولة الكائن بها الفرع.
- أن تجرى هذه المفاوضات بين الإدارة المركزية للشركة الأم و بين لجنة أو جهاز تفاوضي تقوم بتشكيله نقابات عمال كافة الفروع التابعة للشركة الأم الصورة الأولى من صور التفاوض في الشركات المتعددة الجنسية، لا تعد و أن لا تكون من قبل "المفاوضة الوطنية" التي تجري على مستوى المنشأة مع اختلاف طفيف مؤداه، أن العمال و نقاباتهم في مثل هذه المفاوضات قد يواجهون مشاكل لا يعرفها عمال و نقابات الشركة الوطنية و تتمثل هذه المشاكل فيما قد ينجم عن غل يد إدارة فرع الشركة متعددة الجنسيات خاصة في مجال السياسات الاجتماعية، حيث توضع هذه السياسات على المستوى المركزي الرئيسي و تبلغ الفروع التي تلتزم بها ولا تستطيع أن تجري المفاوضات إلا في حدود التعليمات الصادرة إليها و لذلك فإن النقابات ترفض هذه الصورة و تتمسك بالصورة الثانية و هي التي يطلق عليها "المفاوضة الدولية" و التي تتم مع الشركة الأم حيث تؤدي إلى توحيد شروط و ظروف العمل في كافة الفروع التابعة.

<sup>1</sup> منير فريد الركمي، الجوانب الاجتماعية في سياسات المشروعات متعددة الجنسية في الدول النامية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة

القاهرة 1997، ص 476.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق ص 386

## المطلب الثالث

## خصائص المفاوضات الجماعية

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:

أولاً : آلية جماعية ومباشرة وطوعية<sup>(1)</sup>:

تتميز المفاوضات الجماعية بخاصية الجماعية، وتحقق الجماعية بأن يدخل المفاوضات 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>(2)</sup>، ولا تعني المباشرة ضرورة أن يجلس طرفا المفاوضات 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.

كما تتميز المفاوضات الجماعية بالطابع الطوعي، والذي يعني أن اللجوء إليها يتوقف على رغبة وإرادة طرفي المفاوضات، وأن المناقشات والحوارات التي تجري بين أطراف التفاوض هي رضائية واختيارية بالأساس ، وتدور في نطاق ملائم من الحرية التي يتمتع بها كل طرف في التعبير عن مصالحه. وقد أكدت الخاصية الاختيارية للمفاوضة الجماعية مستويات العمل الدولية و العربية، وذلك في المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب عبد الخليم، المرجع السابق، ص 55.

<sup>2</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 36.

<sup>3</sup> المفاوضات الجماعية "مرشد الثقافة العمالية" مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الثالثة، طبع دار المستقبل العربي، القاهرة 1989، ص 97

## ثانيا: 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>(1)</sup>.

وللمفاوضة الجماعية دور جوهري في تسوية منازعات العمل الجماعية التي قد تنشأ بداية أو بسبب عدم الالتزام بأحكام اتفاق العمل الجماعي، أو الاختلاف حول تفسير بعض أحكامه.

ويشارك كل من المفاوضة الجماعية والتوفيق والتحكيم في أنها جميعا وسائل سلمية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، لكن المفاوضة الجماعية تتميز عن التوفيق والتحكيم في أنها قاصرة على أطراف النزاع الذين يديرون المفاوضة بينهما بشكل مباشر وبدون تدخل طرف ثالث، في حين يفترض التوفيق تدخل طرف ثالث محايد يعهد إليه بمهمة التقريب في وجهات النظر، كما أن اللجوء إلى المفاوضة الجماعية يكون بصفة عامة سابقا على اللجوء إلى التوفيق، كما ينبغي المرور بمرحلة المفاوضة الجماعية قبل اللجوء إلى التحكيم الذي يتولاه طرف ثالث وهو هيئة التحكيم التي يكون منوطا بها الفصل في منازعات العمل الجماعية ويلتزم الأطراف بتنفيذ قراراتها.<sup>(2)</sup>

## ثالثا: إطار لترجمة توازن القوى بين أطراف العمل:

تجسد المفاوضة الجماعية التوازن في القوى بين طرفي علاقة العمل الجماعي، وترجمه 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 بحدّة لصالح أي منهما، ذلك حتى تتاح الفرصة للتنازلات المتبادلة على الجانبين وصولا لحلول وسط قد يتفق

<sup>1</sup> عبد السلام عياد، المرجع السابق، ص 30، سلامة عبد التواب، الرجوع السابق، ص 59.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 485، وما بعدها.

حولها الطرفان حفاظا على مصالحهما، وحماية لجوهر العلاقة التي تربط بينهما<sup>(1)</sup>، ولذلك فإن مخرجات العملية التفاوضية تعتمد بالأساس على القوة التفاوضية للأطراف؛ وقوة التجمع المشترك للعمال من خلال منظماتهم النقابية تجعل قوتهم التفاوضية تتعادل نسبيا مع قوة التفاوضية لأصحاب الأعمال<sup>(2)</sup>.

#### رابعا: 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 جيدا؛ ورغم أن عملية المفاوضة ذاتها تختلف بالضرورة، من مفاوضة إلى أخرى، ليس من زاوية الأطراف والأهداف والقضايا المثارة فقط، ولكن أيضا 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.

ولعل مهارة اقتراح حلول وطرح خيارات ملائمة تعتبر من أهم المهارات التي يعتمد عليها المفاوض الناجح، والخيارات والبدائل الملائمة هي تلك البدائل التي تمثل مكسبا على كلا الجانبين، ولذلك لا بد من التفكير في طرح خيارات عديدة قبل تقييمها والاختيار من بينها، ولا بد من البحث عن المصالح والاهتمامات المشتركة، وكذلك المصالح المختلفة، والعمل على الربط والوصل بينها والاعتماد في ذلك على معايير موضوعية، كما ينبغي العمل في اتجاه جعل عملية اتخاذ القرار أكثر سهولة<sup>(3)</sup>.

#### خامسا : 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

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص38

<sup>2</sup> عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 79.

<sup>3</sup> عبد السلام عياد، مهارات التفاوض، الجامعة العالمية، 1992، ص19، وما بعدها .

- جيرارد انبرنجر، أسس التفاوض مراجعة، حسن محمد وجيه، المكتبة الأكاديمية، 1998، ص 231 وما بعدها



الطرفين مستقبلا 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 جيدا، كلما جاء الاتفاق متوازنا ومحققا لمصلحة الطرفين بما يكفل تنفيذه بدون خلافات أو منازعات<sup>(1)</sup>.

### سادسا: أداة تنظيم علاقات العمل باتفاقات العمل الجماعية:

الغاية الرئيسة 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.

وعلى ذلك يعرف عقد العمل الجماعي بأنه اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا، أو ظروف عمل أفضل<sup>(2)</sup>.

ومن هذا التعريف التشريعي يمكن استخلاص خصائص الاتفاقات الجماعية، وأولها "الطبيعة التعاقدية" التي تقتضي توافق إرادات الأطراف المعنية (نقابات العمال من جهة، وأصحاب الأعمال من جهة أخرى)، ثم الصبغة الجماعية التي تلحق بالعقد على الأقل من جانب العمال حيث يتم تمثيلهم بينما لا يتطلب الصفة الجماعية في جانب أصحاب الأعمال فيجوز لصاحب عمل واحد أن يبرم عقد عمل مشترك، مع عمال مؤسسته، وإن لم يكن ثمة ما يمنع من تتوفر الصفة الجماعية في جانب أصحاب الأعمال أيضا إذا تم إبرام العقد المشترك بواسطة "إحدى نقابات أو منظمات أصحاب الأعمال"، وهذه الجماعية تظهر أيضا بالنسبة لآثار هذا العقد، فالمنظمات الموقعة عليه لا تلتزم بحمل أعضائها فحسب على احترام الأحكام الواردة فيه، بل وأحيانا كل العاملين في المنشأة حتى ولو لم يكونوا أعضاء في التنظيم، أو كل العاملين في المهنة المعنية (عمالا كانوا أم أصحاب أعمال) على احترام الأحكام الواردة فيه، والالتزام بإبرام عقود العمل الفردية،

<sup>1</sup> رجب كريم عبد الإله، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر 2000، ص4.

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد عبد المحسن، المرجع السابق، ص45.

وفقا لما جاء بعقد العمل المشترك، ويسري هذا الالتزام، ليس فقط بالنسبة لأعضاء المنظمة وقت التوقيع، بل وأيضا بالنسبة لكل من ينضم لها مستقبلا<sup>(1)</sup>.

كما يستفاد من التعريف المذكور أن موضوع عقد أو اتفاق العمل الجماعي هو المشاركة، وعلى نحو جماعي، في تنظيم علاقات العمل أو إرساء وتحديد شروط العمل والاستخدام بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل، من تلك الواردة في التشريع عن طريق وضع قواعد اتفاقية عامة تطبق على عقود العمل الفردية، أو إدخال التحسينات والإصلاحات في ظروف وبيئة العمل الاجتماعية المقررة للعمال. وتعد عقود أو اتفاقيات العمل الجماعية الآن من أهم مصادر قانون العمل، وتلعب دورا رئيسيا في تطوير تشريع وعلاقات العمل، حيث تقدم حولا وتنظيمات اتفاقية متقدمة ومتجددة لعلاقات العمل تتسم بالفاعلية والمرونة والقدرة على التكيف والاستجابة لمتطلبات سوق العمل، وفي الوقت ذاته صياغة العلاقات بين أطراف العمل على نحو أكثر عدالة، الأمر الذي يساهم في تحقيق السلام الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي والتخفيف من حدة المنافسة<sup>(2)</sup>.

وقد نشأ وتطور نظام الاتفاقات الجماعية في ظل المبدأ التعاقدية، وفي إطار الحرية العقدية، على نحو يستبعد كل طرف التزام بالتفاوض، أي بحيث لا يجد أي طرف نفسه ملزما أو مجبرا على السعي إلى طرف آخر للتفاوض معه بغية التوصل إلى اتفاق كائنا ما كان، وعلى نحو كان لا يجد معه العمال وسيلة لتحقيق مآربهم سوى اللجوء إلى الإضراب، وفي تطور لاحق في القانون المقارن، حقق أسلوب المفاوضات الجماعية تقدما، واكتسب أرضا جديدة، وتجلى ذلك في الميدان التشريعي، إذ قرر المشرعون الالتزام بالتفاوض، وألقى هذا الالتزام على عاتق أصحاب الأعمال، باعتباره المقابل الطبيعي والمعقول للحق في التفاوض، ذلك الذي يتمتع به العمال<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، علاقات العمل الجماعية، في القانون المصري المقارن، القانون النقابي، دار الفكر العربي القاهرة 1976، ص 275، 279.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 287.

<sup>3</sup> عبد الباسط محمد عبد المحسن، المرجع السابق، ص 50.

سابعا: 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 أولا التوفيق والوساطة والتحكيم، وقد يكون تنظيم هذه الوسائل اختياريا أو إجباريا، 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 طبقا 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 كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر، إلى لجان مختلفة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفرض التشريعات صالحيية 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 فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية 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>(1)</sup>.

و كذلك أكد المشرع الجزائري في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، الباب الخامس اللجنة الوطنية للتحكيم المادة 49 "تخص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب.

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 98.

- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون. وكذلك أكدت المادة 5 من القانون السالف الذكر "إذا اختلف الطرفان في كل المدارس المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. و قد أكد كذلك القسم الثاني المصالحة المادة 6 ، المادة 7، المادة 8، المادة 9، والقسم الثالث الوساطة و القسم الرابع التحكيم.

### ثامنا: 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 أيضا حق مخصص للاستخدام فقط كما لاذ أخير عندما تنتهي العملية التفاوضية، وآليات الوساطة والتوفيق القائمة بالإخفاق.

فالإضرابات مكلفة لكافة المعنيين؛ للعمال ولأصحاب العمل وللحكومات وللجمهور العام، وللجميع مصلحة واضحة في عدم الاضطرار إلى ممارسة حق الإضراب، لكن حقيقة أن الإضرابات بحكم تعريفها، تحدث في حالات النزاع، وأنها يمكن أن تسبب ضررا كبيرا، ينبغي ألا تنتقص من ضرورة احترام الحقوق التي تأسست عليها والمحافظة على هذه الحقوق<sup>(1)</sup>، ومع ذلك، يبقى حق الإضراب خاضعا لقيود كبيرة، أكثرها وضوحا هي القيود الناجمة عن حظر الإضراب العام أو حيث يؤدي عدم وجود أي حكم صريح في القانون يعترف بحق الإضراب إلى الحرمان من هذا الحق في الواقع العلمي (مثال ذلك: المملكة العربية السعودية). وتنشأ قيود أخرى في الحالات التي تخضع فيها التزاغات لتحكيم إجباري ملزم ، أو يمكن إحالتها إلى هذا التحكيم بناء على طلب من السلطات العامة أو من طرف منفرد مما يجهض أية إمكانية للجوء إلى إجراء صناعي (مثال على ذلك: بوليفيا بيرو، جاميكا الجزائر، رومانيا، السنغال، غينيا، كندا، مالي مصر ،موريتانيا ،النرويج ،هندوراس) وتنجم بعض القيود عن تعريف واسع لإفراط للخدمات الأساسية يؤدي في

<sup>1</sup>تقرير مدير عام مكتب العمل الدولي ،صوتك في العمل، التقرير العالمي .موجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ، مقدم الى مؤتمر العمل الدولي، الدورة، الطبعة الاولى ، جنيف 2000، ص 36.

الواقع العملي إلى حرمان قطاعات غير أساسية من حق الإضراب (مثل ذلك : باكستان، زامبيا، كوستاريكا، كولومبيا).

و المشرع الوطني الجزائري فكثيرا ما يؤدي بالطرق و الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف النزاع مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط سواء من طرف العمال المعروفة بوسيلة الإضراب عن العمل أو من طرف صاحب العمل و المتمثلة في غلق محل العمل و هذا الحل الأخير الذي قد يكون كرد فعل للحل الأول.

### تاسعا : المفاوضات الجماعية تعدل أحكام قانون العمل

من المبادئ المستقرة في قانون العمل المقارن أن قواعده ونصوصه آمرة، ومن ثم لا يجوز الخروج عليها لأنها تفرض مستوى معين من الحماية للطبقة العاملة باعتبارها الطرف الضعيف في علاقات العمل، وتجسد فكرة النظام العام الاجتماعي الذي يؤمن تحقيق العدالة والسلام الاجتماعي، وتفادي العنف والصراع بين الطبقات<sup>(1)</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.

غير أن البعض يشير إلى حدوث تطور على هذا المبدأ يعتبر في الفقه الفرنسي بمثابة تحول عميق أو تغيير جذري في مجرى علاقات العمل، وهو تحول يتجه نحو المزيد من الليبرالية، ومزيد من حسن سير المشروع ولو ضحى ذلك بالحماية الجوهرية المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي. ويكمن مضمون هذا التحول في إمكانية تعديل القواعد القانونية عن طريق إبرام اتفاقات عمل جماعية بالتفاوض بين رئيس المشروع وممثلي النقابات ذوي الصفة التمثيلية.

<sup>1</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 .

وقد حمل هذا التطور الاستثناءات التي قررها قانون 13 نوفمبر 1986 الصادر في فرنسا، ومن هذه الاستثناءات:

- إذ يجيز هذا القانون أن ينص في اتفاق جماعي متعلق بالمشروع على شروط في غير صالح بعض فئات العاملين، حيث يجوز الاتفاق على أنه يمكن رفع أجور الكوادر أقل من الزيادة المتفق عليها في اتفاقية للفرع أو القطاع المهني بشرط أن يراعي الحد الأدنى الطبقي للأجور، وأن يراعى أيضا زيادة الأجور الكلية.

- كما أن قانون العمل الفرنسي يتضمن نصا يقضي بأن الاتفاق الجماعي يمكنه أن يخالف النصوص التشريعية المتعلقة بالتنظيم وإعادة توزيع ساعات العمل، وكذلك كيفية استعادة العمل المفقودة. وهكذا فإن هذه المادة تجيز للاتفاقات الجماعية مخالفة نصوصها حينما تسمح تلك النصوص بجواز المخالفة.

- ويضيف هذا الاتجاه أن من شأن ذلك التحول أن يكون عاملا هاما في الحث على التفاوض، وأنه سيدفع رؤساء المشروعات إلى التفاوض ويشجعهم عليه حيث يمكنهم تجاوز النصوص التشريعية أو اللائحية باتفاقات عمل جماعية، وفي الوقت نفسه فإن هذا الاتجاه ليس فيه ثمة خروج على المبادئ المقررة في قانون العمل، ولا على النظام العام الاجتماعي ذو الطبيعة الحماية، فطبيعة المفاوضات وتقنياتها وخصائصها تقتضي التوضيح ولو بجزء للحصول على مكاسب أكثر<sup>(1)</sup>.

ربما أن ثمة تعديل جوهري في علاقات العمل، وفي قواعد الحماية وخصوصا فيما يتعلق بالنظام العام الاجتماعي، نحن نرى أن الأمر في منتهى البساطة لا يخرج عن كونه يدخل في الاعتبار إحدى دعائم هذا النظام العام الاجتماعي وهي مسألة حسن سير المشروع، ذلك انه إذا كان النظام العام الاجتماعي يبدو في الغالبية العظمى، يميل كفته في جانب فئات العمال في المشروع على الدوام، إلا أنه في بعض الأحيان يبدو أنه من صالح العمال أنفسهم، أن يتنازلوا عن جزء من حقوقهم والحماية المكتسبة التي حصلوا عليها،

<sup>1</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 197، 196.

وذلك لصالح حسن سير المشروع وازدهاره وانطلاقته. فالنظام العام داخل المشروع، قد يحرص في بعض الأحيان، على تحقيق توازن منشود بين العمال أنفسهم وصاحب المشروع كوحدة اجتماعية إنتاجية يحقق ازدهاره وبقائها والحفاظ عليها، ازدهار للجميع عمالا وأصحاب عمل بل انه إذا رأى ممثلو العمالة وأعضاء التنظيمات النقابية صاحبة الصفة التمثيلية، في مائدة المفاوضات وهم في خضم المفاوضات، إن ذلك الموقف يتضمن تنازلا عما اكتسبوه من قبل إلا انه يحقق مصالح جماعتهم، والمفاوضات هي طريقة لتقديم تنازلات متبادلة، فإذا لم يتم تقديم تنازلات، فانه ينذر أن تؤدي المفاوضات إلى التوصل إلى اتفاقات.

## المبحث الثالث

## متطلبات المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية عملية فنية وقانونية تتطلب توافر مجموعة من الأسس والشروط السابقة عليها والتي لا يمكن أن تبدأ بدونها، بداية من موضوع المفاوضة الجماعية فرغم وجود تنظيم قانوني للمفاوضة الجماعية ووجود أطرافها إلا أن عدم وجود موضوع يتم التفاوض بشأنه يجعل هذا الوجود لا قيمة له تنظيم قانوني للمفاوضة، فليس كل المفاوضات صالحة لأن تكون محلاً للتفاوض، وإنما يجب أن يتوافر في موضوعات التفاوض شروطاً محددة<sup>(1)</sup>.

فضلا عن ذلك فإن المفاوضة الجماعية لا بد وأن يسبقها بؤادر أزمة من نوع خاص ومحددة وأن تتوافر في هذا النزاع شروط ومقومات معينة، هذا النزاع الذي يعد المحرك والسبب الذي يدعو الأطراف على اختلاف مراكزهم القانونية والاقتصادية والاجتماعية إلى التحرك من خلال منظومة فنية وقانونية لتجاوزه<sup>(2)</sup>.

وتمثل ظروف العمل أحد أهم الموضوعات التي يمكن أن تكون محلاً للتفاوض، فالشروط الواجب توافرها في مكان العمل وزمانه وكيفية أدائه من الأمور بالغة الأهمية لطرفي علاقة العمل، ولقد حمل الماضي كثيراً من المعاناة للطبقة العاملة والتي خاضت كفاحها في ظل ظروف عمل صعبة وسيئة، بداية من الأماكن المغلقة سيئة التهوية إلى حياة مليئة بالأمراض المهنية وخالية من أي اشتراطات للسلامة والصحة المهنية، وفي ظل كون أصحاب أعمال لا يولون العمال وأحوالهم الصحية أي أهمية، وفي ظل رغبة لتحقيق أعلى معدلات الربح، ولنا في ظروف العمل التي سادت مواكبة للثورة الصناعية وخلال مراحل تطورها خير مثال على ذلك<sup>(3)</sup>. فبيئة العمل غير صالحة والتي لا تتوافر فيها شروط السلامة والصحة المهنية تصيب

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 110.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 16.

<sup>3</sup> محمد أحمد اسماعيل، قانون العمل، المرجع السابق، ص 75.



العمال بأضرار جسدية، الأمر الذي يستلزم حصول العامل على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، وقد تطول تلك الفترة مما يزيد من التكلفة الإنتاجية ويتحمل صاحب العمل أعباء أكثر قد تقلل من ربحه، وبالتالي فإن موضوعات كقواعد السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تعد من الأمور التي قد يشملها التفاوض.

تمثل علاقات العمل أحد المحاور التي يمكن أن تكون محلاً للتفاوض، فقد مثلت العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال صورة من صور الصراع شبه الدائم بين الطرفين يمثلان وجهين لعملة واحدة كل طرف يسعى جاهداً لحماية ورعاية مصالحه التي يراها أولى بالرعاية، مما دعا الدولة إلى التدخل لإقرار الوسائل التي من شأنها فض هذه المنازعات وإقرار روح الود والتفاهم بين الأطراف المعنية ولاشك كذلك لابد من توفر مجموعة من الشروط السابقة على المفاوضة الجماعية ذاتها، والتي لها بالغ الأثر في تفعيلها، فبدون توافر تلك الشروط تتهدم الأركان الأساسية للمفاوضة الجماعية، تلك الشروط التي تتعلق بالأطراف، سواء أطراف النزاع أو الأطراف التي تمارس العملية التفاوضية، وبالموضوعات محل التفاوض، وبطبيعة النزاع القائم، والتي تسير جميعها في سبيل إنجاح العملية التفاوضية والوصول إلى الهدف المبتغى منها<sup>(1)</sup>.

و سوف نتناول في هذا المبحث المطالب التالية:

**المطلب الأول: موضوع المفاوضة**

**المطلب الثاني: النزاع الجماعي.**

**المطلب الثالث: شروط المفاوضة**

<sup>1</sup> ثامر سعفان، المرجع السابق، ص 106

## المطلب الأول

### موضوع المفاوضات

من تعريفات المفاوضات الجماعية في المباحث السابقة أن تجتمع على أنها تقتصر على شروط العمل و ظروفه و علاقاته و من ثم فإن موضوع المفاوضات دائما يكون متعلقا بالعمل، غير أن شروط العمل و ظروفه تختلف من دولة إلى أخرى و هذا راجع إلى أن الدولة تحدد بعض الموضوعات التي يجوز التفاوض بشأنها و كذلك تستبعد بعض الموضوعات الأخرى من مجال التفاوض و كذلك بالطبع أن للمفاوضة الجماعية عدة أسس تحكمها انطلاقا من أن موضوع المفاوضات الجماعية متطورة أي أن موضوع المفاوضات يخضع للتغيير و لا يعرف الاستقرار لارتباطه بالعلاقات الإنسانية التي تتغير من زمن إلى آخر(العمال وأصحاب العمل من جهة أخرى).

- لوجود عوامل مؤثرة في موضوع المفاوضات الجماعي و سوف نتناولها في المباحث اللاحقة لها علاقة سياسية و اجتماعية و اقتصادية بالدولة.
  - و لابد أن تكون موضوعات المفاوضات ضمن نطاق قانون العمل و الموضوعات متعلقة بعلاقات العمل.
  - أن لا تكون مخالفة للنظام العام و الآداب العامة.
- "فإذا كانت الموضوعات مخالفة للنظام العام و الآداب فإنها لا تدخل في نطاق المفاوضات و لا تصلح موضوعا لها<sup>(1)</sup>، و هي فكرة مرنة تختلف من مجتمع لآخر ضيقا و اتساعا، فقد نجد موضوعا في دولة ما يعد من النظام العام و الآداب العامة بنجده غير ذلك في دولة أخرى مما قد يؤدي إلى ضيق و اتساع نطاق المفاوضات الجماعية بين الدول المختلفة تبعا لضيق و اتساع فكرة النظام العام<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 392.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 312.

و تبدو موضوعات المفاوضة الجماعية الجانب الأكثر تطوراً داخل نطاق المفاوضة الجماعية فموضوعات المفاوضة لم تقف عند حد، بل شملها التطور منذ نشأة المفاوضة<sup>(1)</sup>، هذا التطور في موضوعات المفاوضة أضاف لها أهمية تتزايد كلما اتسع نطاق الموضوعات المطروحة على مائدة المفاوضات، فقد بدأت هذه الموضوعات حول أمور تتعلق بالأجور وساعات العمل، وهي من أكثر الموضوعات التي تحدث نزاع بين الأطراف وعلى نطاق واسع، تلك الموضوعات غالباً ما كانت تواجه برفض أصحاب الأعمال ل طرحها للتفاوض، مما أنشأ وضعاً غاية في السوء بين أطراف العمل، ثم اتسع نطاق هذه الموضوعات من الأمور المتعلقة بشروط العمل إلى أمور تتعلق بظروف العمل ذاته، فطرحت موضوعات كبيئة العمل و فترات الراحة إلى التفاوض، إلى أن امتدت لتشمل علاقات العمل الفردية منها والجماعية بين الأطراف<sup>(2)</sup>.

و موضوعات المفاوضة الجماعية يتوقف في المقام الأول على النهج الذي تنتهجه الدولة في علاقات العمل القائمة، فعندما تنتهج الدولة سياسة التدخل المباشر في علاقات العمل يضيق نطاق الموضوعات المطروحة للتفاوض، وعلى النقيض عندما تتخلى الدولة عن لعب هذا الدور المباشر لتترك علاقة العمل بين طرفيها كعلاقة تعاقدية فالأصل أن يتسع نطاق موضوعات المفاوضة، على نحو يشمل كافة جوانب شروط وظروف العمل وعلاقاته المهنية، كذلك فإن الظروف الاقتصادية وما تمر به المجتمعات من حالات نمو ورواج، وعلى النقيض حالات الكساد لها بالغ الأثر في تحديد نطاق موضوعات المفاوضة<sup>(3)</sup>.

ولقد ارتبط هذا التطور في موضوعات المفاوضة بتطور شروط العمل وأحكام الاستخدام ذاتها، فقانون العمل الفرنسي و إن كان قد عرف المفاوضة الجماعية منذ مدة إلا انه بالنسبة لموضوعها نجده قرر الالتزام بالتفاوض السنوي حول موضوعات الأجور الفعلية و وقت العمل وتنظيم العمل وذلك على مستوى المنشأة<sup>(4)</sup> و التفاوض حول موضوع التكوين المهني كل خمس سنوات في مستوى القطاع المهني<sup>(5)</sup>

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب ، المرجع السابق، ص 299 وما بعدها.

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 74 وما بعدها، عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية المرجع السابق، ص 155 وما بعدها.

<sup>3</sup> ثامر سعفان، المرجع السابق، ص 106

<sup>4</sup> Jean clouel javallier, manuel droit du travail ;L.G .D.JN° 2829. Paris décembre1995.p97

<sup>5</sup> Gerard lyon cean et jean pelissier.o.p cit p 729

وهو ما يوحي بضرورة التفاوض حول هذه الموضوعات فقط على هذه المستويات ، غير انه يمكن أن تطرح موضوعات أخرى للتفاوض إلى جوار هذه الموضوعات<sup>(1)</sup>.

ومن ذلك المشرع الفرنسي ذهب المشرع الفرنسي إلى عدم تحديد موضوعات المفاوضات الجماعية على سبيل الحصر.

ولقد اتخذت التشريعات العربية في تحديد موضوعات المفاوضات الجماعية اتجاهات مختلفة، فمنها من اعتمد وجه تفصيلي للموضوعات، و ذهب البعض الآخر إلى الاكتفاء بالإشارة إلى موضوعات المفاوضات إجمالاً دون بيانها على وجه تفصيلي، أما المشرع الجزائري أشارت المادة 4 من القانون 90-02 السالف الذكر "... ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".

قد تناول المشرع الجزائري بيان موضوعات المفاوضات على وجه تفصيلي و تسرد المادة 120 من القانون المسائل التي يمكن أن تتضمنها المفاوضات على الخصوص:

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- الأجور الأساسية المطابقة
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كفاءات مكافئة العمال المعنيين على المردود .
- تحديد النفقات المسبقة من قبل العامل فترة التجربة و الإشعار المسبق .
- مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الطبيعية أو تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- الغيابات الخاصة .
- إجراءات عند حدوث نزاع جماعي .

<sup>1</sup>Jean cloud javallier.op.cit.p629.

– الحد الأدنى من العمل في حالة الإضراب .

– ممارسة الحق النقابي.

– مدة الاتفاقية

غير أن هذه القائمة ليست نهائية، ذلك أن بمقتضى هذا النص يمكن إدخال المسائل الأخرى طالما أنها تدخل في إطار شروط التشغيل و العمل.

وعلى ذلك فإنه لا يمكن حصر موضوعات المفاوضة الجماعية، خاصة وأن التجربة العملية تثبت أن أطراف المفاوضة غالباً ما يلجئن للمفاوضة في ظل ظروف تفرض التفاوض حول العديد من الأمور، هذا وتكاد تجمع التشريعات المختلفة على محاور ثلاثة تدور وجوداً وهدماً مع المفاوضة، حيث تشكل المحاور الرئيسية في أية مفاوضات، وهي شروط العمل وظروفه وعلاقاته، فمن غير المتصور أن تخرج المفاوضة عن تلك المحاور، غاية الأمر أن كافة الموضوعات المطروحة للتفاوض يجب أن تكون عادلة وموضوعية ومنطقية وقابلة للتحقيق، مرتبطة بقضايا وأهداف الطرف الآخر، لها من الأدلة والبراهين ما يؤيدها<sup>(1)</sup>.

### 1-التفاوض حول شروط العمل:

إن شروط العمل لا تقع تحت حصر ففي كل يوم يجد فيها جديد و هذا الجديد يرجع إلى أن العمل يتصل بالإنسان، و الإنسان بطبيعة علاقات متجددة<sup>(2)</sup> ومن ثم فإن هذه العلاقات في تطور و تتجدد دائماً ، و لقد كانت شروط العمل في البداية محدودة لا تتناول سوى الأجور و ساعات العمل ولذلك كانت اغلب المنازعات تثور حول الأجور و ساعات العمل، ولقد كانت اتفاقيات العمل التي أبرمت قديماً تضع الأجور باعتبارها من أهم شروط العمل و بدأت بعد ذلك تدخل في شروط العمل ساعات العمل، فبعد نجاح العمال في رفع مستويات الأجور سعي العمال تخفيض ساعات العمل الطويلة<sup>(3)</sup> وعلى هذا فإن شروط العمل بعد أن كانت قاصرة في البداية على الأجور وساعات العمل و الإجازات امتدت إلى موضوعات كثيرة و أصبح من الصعوبة التفاوض حول شروط العمل كلها في مفاوضة واحدة.

<sup>1</sup> عماد الدين حسن، الملامح العملية للمفاوضة الجماعية، مجلة الثقافة العمالية، الأعداد 90، 91، ص 8 وما بعدها.

<sup>2</sup> محمد فائق عبد الحميد، دراسات في اجتماعيات العمل، بدون ناشر بدون تاريخ سلامة عبد التواب، المرجع السابق ص 323.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص323

و نظرا لأهمية شروط العمل فإن بعض التشريعات الداخلية تضع حد أدنى لهذه الشروط و هذا الحد لا يعني توافرا حدا أدنى من شروط العمل و إنما حد أدنى لبعض موضوعات شروط العمل، و هذا الحد الأدنى يمثل الحماية التي يجب أن تتوفر للعمال أو الحدود الدنيا لهذه الحماية. و شروط العمل تختلف من نشاط اقتصادي إلى نشاط اقتصادي آخر من صناعة إلى أخرى ، وان شروط العمل تمثل أهمية بالغة للعمال و تساهم في رفع مستوى معيشة العمال خلال الأجور والإجازات...

## 2-التفاوض حول ظروف العمل:

تمثل ظروف العمل المحور الثاني من محاور موضوع المفاوضة الجماعية و ظروف العمل من الموضوعات التي تتعلق بزمان ومكان العمل من حيث وقت العمل و الشروط الواجب توافرها في مكان العمل حتى يكون صالحا لممارسة النشاط الاقتصادي<sup>(1)</sup>.

و هذه الموضوعات من الأهمية بمكان لصالح كل من العمال و صاحب العمل، فالعامل مثلا عندما يعمل في مكان عمل تتوفر فيه الشروط الصحية، فانه لا يتعرض للأمراض المهنية التي تتكلف ماليا مبالغة كبيرة، وإذا أصيب بأي من الأمراض المهنية فانه لا يستطيع استخدام أجره في الإنفاق الرشيد، وإنما سوف يقتصد جزء منه للعلاج من الأمراض التي تصيبه<sup>(2)</sup>.

فبيئة العمل غير الصالحة والتي لا تتوفر فيها شروط السلامة الصحية المهنية تصيب العمال بأضرار جسدية، الأمر الذي يستلزم حصول العامل على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، و قد تطول تلك الفترة مما يزيد من التكلفة الإنتاجية و يتحمل صاحب العمل أعباء أكثر قد تقلل من ربحه، و بالتالي فان موضوعات كقواعد السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل تعد من الأمور التي قد يشملها التفاوض<sup>(3)</sup>.

و كذلك يمكن أن يكون محلاً للمفاوضة وموضوعات أخرى مثل التفاوض حول تقليص حجم العمالة والأمن الوظيفي، حيث أن تداعيات العولمة وبرامج الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة جعلت العمال في ظل القطاع الرأسمالي يخشون من فقدان وظائفهم، مما يفرض إمكانية التفاوض حول أفضل السبل لتأمين

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 76-77

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 333

<sup>3</sup> تامر سعفان، المرجع السابق، ص 111

الوظائف للعمال، وحصول العمال على التعويض المناسب، أو الأخذ بأساليب التدريب التحويلي، كذلك يمكن أن تشمل المفاوضة الجماعية موضوعات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والخدمات والمزايا الاجتماعية، وأخيراً فإن المفاوضة الجماعية باعتبارها أبرز آليات تعميق الديمقراطية الصناعية بين أطراف الإنتاج يمكنها أن تتناول كافة الموضوعات التي تتعلق بعلاقات العمل مادامت تتوافر لها الشروط المتعلقة بموضوعات التفاوض<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### المنازعة الجماعية

تقوم المنازعة الجماعية للعمل بين العمال و صاحب العمل بسبب امتناع هذا الأخير عن تلبية مطالب مهنية معينة، و قد تتعلق هذه المطالب برفع الأجور أو تحسين شروط العمل أو كمل صاحب العمل على تنفيذ التزاماته السابقة أو معارضة تسريح جماعي أو للدفاع عن مناصب الشغل بصفة عامة و قد ذهب اجتهاد محكمة النقض الفرنسية إلى الاعتراف للعمال بحق الإضراب للمطالبة بحق جماعي يخرج عن نطاق صاحب العمل الذي ينتمون إليه أي الإضراب العام الذي هو اقرب من السياسة منه من العمل النقابي<sup>(2)</sup>.

و قد تضمن القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من التزاعات الجماعية في العمل و تسويتها.

و لا شك أن منازعات العمل الجماعية تهدد السلام الاجتماعي و تهدد استقرار المجتمع وتؤثر سلبيا على العلاقة بين العمال و أصحاب الأعمال، و حيث أن المنازعات الجماعية تسبقها ملابسات تجعل من المتوقع حدوثها فان دور المفاوضة يظهر بجلاء خلال هذه المرحلة التي تتوفر فيها الأجواء بين طرفي علاقة العمل دون أن تصل الأمور لحد الإضراب أو الإغلاق، و لا شك انه إذا نجحت المفاوضة الجماعية في احتواء الموقف فإنها تمنع وقوع المنازعات الجماعية التي تؤثر سلبا على مصالح صاحب العمل و العمال والمجتمع

<sup>1</sup> ثامر سغان، المرجع السابق، ص 113

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 358

أيضا: وإذا ثار النزاع الجماعي لسبب أو لأخر فإن المفاوضة الجماعية يمكنها أن تلعب دورا هاما في حل هذا النزاع و عدم إطالة مدته<sup>(1)</sup>.

و نستطيع أن نقول أن النزاع الجماعي هو ذلك النزاع الذي ينشب بين رب العمل أو منظمة نقابية لأرباب الأعمال من جهة و ينشب مجموع عمالة أو فريق منهم منظمين تنظيما قانونيا أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية حول الحقوق و الامتيازات الماسة بالمصلحة الجماعية و المخولة قانونا أو اتفاقا<sup>(2)</sup>.

يعد النزاع الجماعي أحد المتطلبات الرئيسة التي تدور مع المفاوضة الجماعية وجودا وعدما، والنزاع الجماعي شرط أساس وأولي لتحريك المفاوضة فعلاقة العمل كغيرها من العلاقات القانونية عرضة للانفجار و الصدام في أي لحظة فمنازعات العمل الجماعية، والتي تنشأ بين العمال وأصحاب الأعمال تعد احد أهم المظاهر المتعارف عليها كافة المجتمعات في الوقت الراهن وخاصة في ظل التحولات الإيديولوجية التي يشهدها العالم فمن النادر أن نجد مجتمع لا يعرف هذا النوع من المنازعات، الأمر الذي حد بالتشريعات على اختلاف توجهاتها إلى التصدي لهذا النوع من المنازعات عن طريق العديد من الآليات بغية الوصول به إلى حل سلمي يتناسب ومتطلبات المرحلة الراهنة، و إذا كان هناك شبه إجماع في الفقه<sup>(3)</sup> و يرى بعض الفقه أن المنازعة الجماعية هي ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة و ليست مصلحة شخصية أو فردية و لو كانت عمالية، ونستنتج من هذا انه لكي تكون المنازعة جماعية فإنه يلزم أن تكون منازعة عمالية من ناحية و أن تكون جماعية من ناحية أخرى.

، فكون العمال مجرد جماعة منظمة تنظيما فعاليا دون أن يكونوا أعضاء في نقابة مهنية قد لا يعطيهم الحق في تحريك إجراءات الحل السلمي .

ولقد اعتمد الفقه في تصديه لتلك الإشكالية على معيارين:

<sup>1</sup>مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه في القانون الخاص من جامعة فانت بفرنسا، كلية الحقوق جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية، مصر 2005، ص22

<sup>2</sup>Andre HeilbrannerK o.p .cit.229

<sup>3</sup>حالفني عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 150.



**الأول:** معيار عضوي والذي يعتمد على صفة العامل كونه عضوا في منظمة نقابية، فلا بد وان يكون هذا الطرف منظما في شكل تنظيم نقابي فمجرد كون العامل جماعة منظمة تنظيما فعليا لا يعطيهم الحق في تحريك إجراءات الحل السلمي ويأخذ التشريع اللبناني والنيوزيلندي بهذا الاتجاه<sup>(1)</sup>.

**والثاني:** معيار عددي والذي يتطلب أن يكون العمال مجرد جماعة فقط وسواء كانوا منظمين تنظيما نقابيا أو فعليا ويأخذ التشريع اللبناني بهذا الاتجاه، حيث نصت المادة 138 من قانون أول مايو 1970 على سريان الحلول السلمية على المنازعات المتعلقة بالعمل أو بشروطه التي تنشأ بين احد أو أكثر عن أصحاب الأعمال، ومجموع العمل أو المستخدمين أو فريق منهم نوقد اعتبر المشرع الليبي النزاع جماعيا إذا وقع بين صاحب عمل وعدد من عماله لا يقل عن 40% من مجموع عمال المؤسسة أو المصنع أو القسم المهني بشرط إلا يقل عدد العمال المتنازعين عن عشرة عمال<sup>(2)</sup>، وهذا ولم يحدد المشرع الفرنسي مفهوم المنازعة الجماعية تاركا ذلك للفقه والقضاء والذي انقسم حول اتجاهين<sup>(3)</sup>:

**الأول:** انتقد المعيار العضوي حيث ذهب إلى أن هذا المعيار رغم سهولته فانه يمس بحق الإضراب، لأن القول بان المنازعة الجماعية لا تتحقق إلا إذا كان احد طرفيها نقابة عمالية، ونظرا للتلازم بين الإضراب والصفة الجماعية، فإن ذلك قد يؤدي إلى القول بأن الإضراب لا يكون مشروعاً إلا إذا قامت به نقابة عمالية، وهو ما يخالف ما هو ثابت من أن الإضراب حق مشروع للعمال سواء كانوا جماعة تنظيما فعليا أو قانونيا.

**والثاني:** ذهب إلى انتقاد المعيار العددي مشروط الحق في تحريك إجراءات الحل السلمي لمنازعات العمل الجماعية أن تكون الأغلبية قد تقاعست عن استعمال حقها<sup>(4)</sup>.  
إلا أن غالبية الفقه الفرنسي لم يشترط ذلك بل ذهب لأنه يجب أن تتوافر جماعة من العمال كطرف في النزاع أيا كان شكلها<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> السيد عيد نايل قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 1999، ص 545.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 547.

<sup>3</sup> ثامر سغان، المرجع السابق، ص 115.

<sup>4</sup> Duran, la conciliations et la médiations des conflits collectifs du travail int science socialv.x.n

وعموما انه يلزم شرطان لاعتبار المنازعة العمالية جماعية وهما:

- ارتباط المنازعة بالعمل وهي أن المنازعة يجب أن ترتبط بالعمل نفسه أو بشروطه ولاعتبار المنازعة جماعية فانه يلزم أن تكون قائمة بين طرفي علاقة العمل وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى.

- كون المنازعة جماعية: أي أن تخص هذه المنازعة مصلحة مشتركة للعمال جميعا أو لعدد كبير منهم، وبصفة عامة فان التشريعات المقارنة تتطلب لاعتبار المنازعة جماعية توافر عنصر شكلي يتعلق بصفة أطراف المنازعة و عنصرا آخر موضوعي يتعلق بمحل المنازعة أو موضوعها.

و قد اوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد ، على أصحاب العمل و مثلوا العمال، عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية، حرصا منه على التقليل من منازعات العمل وإزالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر و الخلاف<sup>(2)</sup>، وعموما فإن شرط جماعية أطراف المنازعة يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي، و تحقيق المصلحة المشتركة للعمال، سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين أو تعديله أو مراجعته.

<sup>1</sup>حالفى عبد الطيف، المرجع السابق، ص 15.

<sup>2</sup>بشير هدفي، المرجع السابق، ص 213

## المطلب الثالث

## شروط المفاوضة الجماعية

كما ذكرنا آنفاً أن التسوية الودية تعني حل المنازعة العمالية الجماعية بطريقة ودية سواء بالتفاوض المباشر دون وساطة من أي جهة أو بالتوفيق بينهما عن طريق تدخل جهة وسيطة لتقرب وجهات نظر طرفي النزاع.

ولقد اعتمد المشرع في أغلب النظم القانونية منظومة من الآليات لحل النزاع الجماعي داخل علاقات العمل؛ تلك المنظومة وبالرغم من تفاوت الأنظمة في الأخذ بأي منها تظل آليات قانونية كلها شروط وأركان؛ ما يمكن الأطراف من استخدامها وانعدام أي من هذه الشروط من شأنه المساس بإمكانية اللجوء إليها، وتحريك إجراءاتها والمفاوضة باعتبارها من أبرز وأهم تلك الآليات لا بد وأن تتوفر لها مجموعة من الشروط حتى يمكن تفعيلها، تلك الشروط قد تتعلق بمجموعة من الظروف الخارجية والتي يمثل توافرها أحد المقومات المؤثرة في نجاح المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>.

**أولاً : الشروط التي يجب توافرها في أطراف المفاوضة الجماعية:**

**أهلية التفاوض:**

يشترط في النقابة التي تشارك في التفاوض الجماعي باسم العمال أو باسم أصحاب العمل أن تكون مؤهلة لذلك أي تتمتع بمقاييس التمثيل و يحدد القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 في المواد 34 و ما بعدها النسب المئوية التي يجب أن تتمتع بها النقابة.

**توافر صفة العامل:**

ولقد ذهب رأي في الفقه إلى أن صاحب العمل هو من يملك سلطة التعيين والفصل بالنسبة للعمال وليس مالك المنشأة<sup>(2)</sup>.

و يلزم لصحة التفاوض أن تتوفر عدة شروط في العامل ا و المفاوض ومنها:

<sup>1</sup>ثامر سعفان، المرجع السابق، ص 118

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 280.

- أن يكون العامل المفاوض كامل الأهلية و يكون شرط الأهلية شرطا لبدء المفاوضات و يجب أن يستمر حتى نهايتها و إذا فقد العمال أهليته أثناء المفاوضات و جب إحلال ممثل آخر كامل الأهلية محله.
- أن لا يكون مفوضا في بعض اختصاصات صاحب العمل، فإذا كان صاحب العمل قد فوض بعض اختصاصاته لأحد العمال أو بعضهم فإن هؤلاء لا يمكنهم المشاركة في التفاوض كمثلين للعمال.

### شروط المفاوض الممثل لصاحب العمل:

- قد يباشر صاحب العمل المفاوضة بنفسه و لكنه عادة يستعين ببعض المفاوضين الذي يتمتعون بخبرة في مجال الموضوعات محل التفاوض و لا بد أن تتوفر في هذا الشخص الشروط التالية: مثل صاحب العمل:
- أن يكون كامل الأهلية و على وعي كامل موضوع التفاوض.
  - أن يكون مفوضا في إجراء المفاوضة الجماعية.
- ويقصد بصاحب العمل في المجال المفاوضة الجماعية الشخص صاحب السلطة الفعلية في المنشأة، والذي يخضع العمال في ممارستهم عملهم لإدارته وإشرافه في ظل علاقة التبعية ووفقا للصورة التي أعتد بها المشرع الداخلي في شأن التبعية، وبناء عليه فإن صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عمالا تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ، سواء كان يتخذ من مهنته حرفة له أم لا وأيما كان الغرض من نشاطه.<sup>(1)</sup>
- والقول بأن صاحب العمل هو صاحب رأس المال، من شأنه أن يضيق من نطاق المفاوضة ويضعفها، فمن الممكن أن يشترك صاحب رأس المال في المفاوضة بصفة مباشرة، وقد يمثل صاحب العمل مدير المنشأة أو المدير المسئول، أي أنه لا بد أن يكون صاحب السلطة الفعلية في المنشأة، فضلا عن ضرورة تمتعه بالأهلية اللازمة لإبرام التصرفات القانونية.

ثانيا: الشروط التي تتعلق بموضوعات المفاوضات:

### 1) أن يتعلق محل المفاوضات بعلاقة عمل :

وهو شرط بديهي منطقي حيث المفاوضات آلية تعني بعلاقات العمل، ومن ثم فإن أي موضوع يمكن طرحه للتفاوض بين العمال و أصحاب الأعمال مادام أنه يتعلق بأي من شروط العمل وظروفه وعلاقاته، سواء كانت هذه الموضوعات منظمة تشريعية أو متروكة لإرادة الأطراف، فتحريك إجراءات التفاوض الجماعي تفترض قيام علاقة عمل سابقة ثار بشأنها نزاع يتعلق بشروط العمل وظروفه، وأي انه لا بد من وجود ارتباط بين المنازعة والعمل .

و بمفهوم المخالفة فان الموضوعات التي تخرج عن هذا النطاق، لا تصلح لأن تكون محلا للتفاوض، وهذا الشرط تناوله صراحة المشرع المصري في تعريفه لاتفاقيات العمل الجماعية<sup>(1)</sup>، فضلا عن مستويات العمل العربية والدولية كذلك قانون العمل الفرنسي، والذي تناوله عند بيانه لتعريف عقد العمل الجماعي<sup>(2)</sup>.

### 2) أن تدخل تلك الموضوعات في نطاق المفاوضات الجماعية.

قد تتدخل الدولة بألياتها القانونية فتخرج بعض الموضوعات من نطاق المفاوضات الجماعية فتصبح هذه الموضوعات غير صالحة ل طرحها على مائدة المفاوضات ،ويرجع ذلك إلى أن هذه الموضوعات تنظم تشريعا دون أن تترك لإرادة الأطراف حرية تنظيمها، ونظرا لارتباط المفوضة من حيث موضوعاتها بقانون العمل، فلا بد وأن تكون الموضوعات الخاضعة لقانون العمل، وعلى ذلك يمكن القول بأن الموضوعات التي تدخل ضمن نطاق المفاوضات الجماعية لا يمكن حصرها، ما دامت هذه الموضوعات تحقق مزايا أفضل للعمال وأصحاب الأعمال، فتلك الموضوعات تصلح لأن تكون محلا للتفاوض سواء لخضوعها لقانون العمل بصفة عامة أو لعدم استبعادها بمقتضى نص القانون<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 538.

<sup>2</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 13.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 311.

## 3) أن تمثل هذه الموضوعات محل نزاع بين أطراف علاقة العمل :

إن علاقات العمل شأنها شأن سائر العلاقات القانونية تحمل بوادر نزاع واختلاف دائم في وجهات النظر حول أغلب أحكام الاستخدام فعلاقة العمل دائما ما تخضع لمجموعة من المتغيرات والمؤثرات التي قد تؤثر في ثبات وقوة هذه العلاقة، فتجعلها نوع من الجذب والشد والاضطراب الذي لا بد وأن يحتويه إطار قانوني يسيطر عليه ويحد من آثاره السلبية .

## 4) احترام قواعد النظام العام

بالرغم من بديهية هذا الشرط والذي يلزم توافره في أي علاقة قانونية إلا أن توافر هذا الشرط في الموضوعات المطروحة للتفاوض تفرضه طبيعة المفاوضات الجماعية حيث أن المفاوضات الجماعية وسيلة لبلوغ هدف محدد ألا وهو إبرام عقد عمل جماعي، مما يفرض أن أية مخالفة لهذا الشرط سيؤدي إلى بطلان المفاوضات مما يترتب عليه بطلان أي اتفاق يبرم. و يفترض أن تكون مقتضياتها أفيد للعامل و عليه فالقانون يطبق حتما كونه يمنح العامل حد أدنى من الحقوق غير أن تطبيقه يزول أمام قاعدة اتفاهه أفيد للعامل وفق نص المادة 118 من القانون.

وهو ذات ما نص عليه المشرع المصري بحيث يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية يكون مخالفا للنظام العام والآداب، وهو ذات ما قرره المشرع الفرنسي، وفكرة النظام العام من المرونة التي من شأنها أن توسع من نطاق المفاوضات أو تضيقه، تبعا لاختلاف مضمون تلك الفكرة من بلد لآخر أو من زمن لآخر، مع الوضع أن النظام العام فكرة تتمحور بصفة خاصة داخل أحكام قانون العمل، فتتصف بالطابع الحمائي اجتماعيا.

و يفرق الفقه الفرنسي بين النظام العام المطلق و النظام العام النسبي، فالأول يمنع على الاتفاقيات الجماعية مخالفة قواعده حتى في اتجاه أكثر نفع للعامل، كأن تربط الأجور بمستوى الأسعار و المساس بصلاحيات الأعوان العموميين و الجهات القضائية أو التكييف الجزائي أو إخضاع مشروعية التسريح إلى

ترخيص إداري، أما النظام العام النسبي فهو ذلك الذي يفرض تطبيق الحد الأدنى من القواعد الآمرة على العقد الفردي و كذا العقد الجماعي فيكونا باطلين<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 220

---

# الفصل الثاني

## تنظيم المفاوضات الجماعية

---



## الفصل الثاني

### تنظيم المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية بالغة التعقيد، لذلك لا بد من وجود تنظيم عملي لها، و كذلك المفاوضة الجماعية تتطلب استعداد لها وهي كذلك تتطلب تنظيم خطوات عملية حتى تصل هذه المفاوضة إلى الهدف المنشود منها وهي خطوات متعلقة بالاستعداد و الإجراءات و العملية التفاوضية.

و المفاوضة الجماعية باعتبارها أهم وسائل "الحوار الاجتماعي تستلزم توافر مجموعة من المقومات اللازمة لنجاحها.

و نتناول في هذا الفصل الإطار العام للمفاوضة الجماعية، بعدما تناولنا في الفصل الأول حول ماهية المفاوضة الجماعية بصفة عامة و أهميتها والاهتمام بها على مستوى الدولي وعلى المستوى العربي أو على المستوى الوطني؛ و إضافة إلى ما سبق فإن المفاوضة الجماعية تتأثر بعوامل متعددة هذه العوامل تشكل المناخ أو الظروف التي تحيط بها و هذه العوامل إما أن تكون سياسة، أو اقتصادية أو اجتماعية تتعرض لتأثير هذه العوامل عليها سواء سلبا أو إيجاباً، زد على ذلك أن المفاوضة الجماعية لا بد وأن تتوفر لها مقومات خاصة هذه المقومات تتمثل في شروطها، وضماناتها، والأداة التي يتم من خلالها ممارسة المفاوضة.

وسوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: العوامل المؤثرة في المفاوضة الجماعية.

المبحث الثاني: المقومات الأساسية للمفاوضة الجماعية.

المبحث الثالث: الطبيعة القانونية للمفاوضة الجماعية.

## المبحث الأول

### العوامل المؤثرة في المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية تتأثر بالظروف المحيطة بها وتتفاعل معها، وتتأثر بها و تؤثر فيها سواء سلباً أو إيجاباً، وهي عوامل عديدة وهي تختلف من درجة إلى أخرى، وهذه العوامل تشكل المناخ المحيط بالمفاوضة الجماعية، ويمكن تقسيم العوامل المؤثرة في المفاوضة الجماعية إلى عوامل سياسية وأخرى اقتصادية وأخرى اجتماعية ولذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: العوامل السياسية.

المطلب الثاني: العوامل الاقتصادية.

المطلب الثالث: العوامل الاجتماعية.

## المطلب الأول

### العوامل السياسية

إن العوامل السياسية المحيطة بالمفاوضة الجماعية متعددة، ولها أثر على المفاوضة الجماعية وتختلف درجة التأثير من عامل إلى آخر "فمن العوامل السياسية ما قد يصل تأثيره إلى حد المساس بوجود المفاوضة الجماعية ذاتها، ومنها ما يكون ذا تأثير محدود عليها و بين هذا و ذلك تتراوح قوة تأثير باقي العوامل السياسية و نظرا لاختلاف قوة تأثير كل عامل من هذه العوامل على المفاوضة الجماعية"<sup>(1)</sup>، وسوف نعرض لهذا التأثيرات المتباينة حسب العوامل و ذلك بما يلي:

#### الفرع الأول: حالة الدولة السياسية

ويقصد بحالة الدولة السياسية حالة ما إذا كانت الدولة مستقلة أو غير ذلك، و التأثير في المفاوضة مرتبطة بكل حالة من هاتين الحالتين.

#### أولا: الدولة المستقلة

وهي الدولة التي تتمتع بكامل سيادتها على إقليمها و تتصرف بحرية في كافة شؤونها دون أن تخضع في ذلك لتدخل أو رقابة دولة أو دول أخرى أو هيئة دولية و ذلك في الحدود التي يعترف بها و يقرها القانون الدولي العام للدولة المستقلة<sup>(2)</sup>.

والدولة تتكون من ثلاثة عناصر هي: الشعب، الإقليم، السلطة السياسية، و يضاف إلى ذلك ضرورة الاعتراف بالدولة من جانب الدول الأخرى والهيئات الدولية اعتبارها عضوا في المجتمع الدولي متى وجدت هذه العناصر الثلاثة، فإذا فقدت الدولة أحد هذه العناصر كانت الدولة غير مستقلة.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب عبد الحلیم ، المرجع السابق، ص 172.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب ، المرجع نفسه، ص 172.

## أ- التأثير الإيجابي

إن الدولة المستقلة و التي تمارس السلطة السياسية و فيها الحكومة موجودة و متوفرة كافة المؤسسات السياسية تكون ذات تأثير إيجابي على المفاوضة الجماعية، من خلال القرارات التي تصدرها هذه المؤسسات، و السلطة السياسية تتكون من ثلاث سلطات هي السلطة التشريعية، السلطة التنفيذية والسلطة القضائية.

- فالسلطة التشريعية تكون ذات تأثير إيجابي على المفاوضة الجماعية من ناحيتين:

1- في حالة إصدار القوانين الأساسية أو الدساتير في هذه الحالة تكون السلطة التشريعية ذات تأثير إيجابي وذلك من كانت الدساتير تحدد الحقوق و الحريات العامة للأفراد، ومن بينهم العمال وكذلك أصحاب الأعمال، فإذا كانت هذه الحقوق والحريات محددة المعالم تتوفر لها كافة الضمانات وتتوفر لها كذلك وسائل حمايتها إذا حدث عليها اعتداء، فإن هذه الحقوق والحريات تكون مصانة من أي اعتداء، ومن بين هذه الحقوق والحريات العامة حرية إبداء الرأي والانضمام إلى التنظيمات الاجتماعية التي تدافع عن حقوق ومصالح أعضائها مثل النقابات؛ وبدورها هذه الحقوق والحريات تكون ذات تأثير إيجابي على المفاوضة الجماعية، "ذلك أن حق الانضمام إلى النقابات سوف يساعد على وجود نقابات قوية ذات تأثير قوي تستطيع أن تدافع عن حقوق ومصالح أعضائها، كذلك حق الانضمام إلى الجمعيات سوف يساعد على وجود جمعيات قوية لأصحاب الأعمال متى كان أصحاب الأعمال قد شكلوا هذه الجمعيات للدفاع عن مصالحهم"<sup>(1)</sup>، وذلك كما هو الحال في فرنسا حيث تتضمن مقدمة الدستور الفرنسي الصادر سنة 1958 الاعتراف بحق العمال في الاشتراك في تحديد شروط العمل عن طريق ممثلين لهم<sup>(2)</sup>، وكذلك للاعتراف لهم بالحق في الإضراب<sup>(3)</sup>.

2- في حالة إصدار القوانين ( التشريعات العادية)؛ وهي تصدر لتنظيم موضوع محدد من الموضوعات تكون هذه القوانين ذات تأثير إيجابي خصوصا في مجال قانون العمل، فأغلب قواعد قانون العمل أنشأها

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 129.

<sup>2</sup>-Jean Claude javillier, Manuel droit du travail ,op cit P.562.

<sup>3</sup> عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، المرجع السابق، ص 210.

الواقع العملي، وضمنها العمال وأصحاب الأعمال في اتفاقيات العمل الجماعية، ونظرا لانتشار هذه القواعد ووضوح الاستفادة منها، ورغبة من المشرع في تعميم الفائدة منها فإنه يصدرها في قانون ملزم يطبق على كافة العمال وأصحاب الأعمال، والمفاوضة الجماعية باعتبارها جزءاً من قانون العمل مرت بنفس هذه المراحل فقد توافق عليها كل من العمال و أصحاب الأعمال في اتفاقيات العمل الجماعية، ونظرا لانتشارها أراد المشرع أن يعمم فائدتها على قطاعات الأنشطة التي لم تتوصل إليها بعد، فأدخلها في صلب قانون العمل<sup>(1)</sup>، وقد يري المشرع أن بعض الموضوعات في حاجة إلى تنظيم مفصل لها، فعيد تنظيم الموضوع عن جديد، ويضع كافة القواعد التي تتضمن تنظم مثل هذا الموضوع بشكل مفصل<sup>(2)</sup>.

● أما السلطة التنفيذية: وهي التي تمثلها الحكومة، وتعمل على تنفيذ القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية، وهي كذلك قد تتولى في بعض الأحيان اقترحوا تقديم مشروعات القوانين التي تنظم موضوعات معينة، وكذلك تصدر أنواع اللوائح المختلفة التنفيذية، وكذلك المستقلة، ولاشك في أن هذه اللوائح تؤثر على المفاوضة الجماعية، يضاف إلى ذلك أن السلطة التنفيذية قد تتولى إصدار التشريعات في حالي الضرورة و التفويض، وقد تكون هذه التشريعات متعلقة بالمفاوضة الجماعية، وبالتالي تؤثر سلبيا وإيجابيا على المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>.

فوزارة العمل وهي الجهة الإدارية التي تُعني و تختص بقضايا العمل و العمال ولها أن تصدر قرارات تتعلق بالمفاوضة الجماعية ومنها أن قانون العمل 90/11 قد تكلم عن الاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

وقد تكون السلطة التنفيذية أكثر إيجابية، وتشكل أجهزة دائمة للمفاوضة الجماعية كما هو الوضع في فرنسا حيث توجد اللجنة الوطنية للمفاوضة الجماعية C.N.N.C<sup>(4)</sup>، وهي مكنونة عن وزراء

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، المرجع السابق، ص 15.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 13.

<sup>3</sup> جلال محمد إبراهيم، المدخل لدراسة القانون، القاهرة، 1998، بدون نشر، ص 199.

<sup>4</sup> -Commission National de la Négociation Collective.

العمل والاقتصاد، و الزراعة أو ممثليهم ، ورئيس القسم الاجتماعي في مجلس الدولة، وممثلين عن النقابات وعن منظمات أصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

● وبخصوص السلطة القضائية: وهي ثالث السلطات التي تمثل سلطة الدولة وهي التي تتولى تطبيق القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية وتراقب أعمال السلطة التنفيذية، وتبحث مدى توافقها مع القوانين، والسلطة القضائية تؤثر على المفاوضة الجماعية فهي التي تتكفل بتوفير الحماية اللازمة للنقابات، ومنظمات أصحاب الأعمال وهي من أطراف المفاوضة الجماعية، كذلك تقوم السلطة القضائية بتحديد موضوعات المفاوضة الجماعية تفصيلا إذا كان المشرع قد حددها بصورة عامة، ومدى توافقها مع القوانين و النظام العام و الآداب العامة<sup>(2)</sup>.

ومن جهة أخرى تساهم السلطة القضائية من خلال أعضائها في إحدى بدائل المفاوضة الجماعية وهو التحكيم ، ويكون أعضاء السلطة القضائية هم أعضاء هيئة التحكيم.

### ب- التأثير السلبي:

من الممكن أن يكون للدولة المستقلة أثر سلبي على المفاوضة الجماعية إذا ما كانت الدولة لا تهتم بالمفاوضة الجماعية، فإن هذه الدولة تقف موقفا سلبيا منها ليس هذا فحسب، وإنما قد تأتي هذه السلطات من الأفعال ما يؤثر على المفاوضة الجماعية سلبيا<sup>(3)</sup>.

- فالسلطة التشريعية قد تصدر من التشريعات ما يحد من انتشار المفاوضة الجماعية مثل عدم إصدار تشريعات تتناولها . بل قد تصدر تشريعات تقصر الانضمام إلى النقابات على فئات معينة دون فئات أخرى، أو تقصر الانضمام إلى النقابات على بعض فئات العمال دون البعض الآخر، مثل قانونين 31 ديسمبر 1936، 04 مارس 1938 في فرنسا، والذين جعلوا من التوفيق والتحكيم و سائل إجبارية لتسوية منازعات العمل الجماعية في هذه الفترة<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 120-125.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 132.

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص 133.

<sup>4</sup>-Gerard Lyon Caen, et Jeanne Tillhat pretnar, pretnar Manuel droit social, L.G.D.J N°50798 ,paris1995, p.329.

- أما السلطة التنفيذية: قد تصدر قرارات إدارية قد تمس بحرية الأفراد فقد تكون مثل هذه الأدوات التي تؤثر سلبا على المفاوضة الجماعية، وقد تكون ذات تأثير سلبي على المفاوضة الجماعية عندما تحدد موضوعات معينة للأطراف المتفاوضة لا يجوز طرحها للتفاوض متعلقة في ذلك بدواعي الأمن أو تأثيرها الشديد على المجتمع.

- أما السلطة القضائية: فإنها تعمل على تطبيق القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية ولا تجد ما يساعدها على الدفاع عن حقوق وحرية العمال متى انعدمت القوانين التي تحدد هذه الحقوق والحرية<sup>(1)</sup>.

ومن هنا يظهر تأثير الدولة المستقلة على المفاوضة الجماعية فيكون تأثير إيجابيا إذا كانت الدولة تهتم بالمفاوضة الجماعية و العكس صحيح.

### ثانيا: الدولة غير المستقلة

والدولة غير المستقلة هي الدولة التي لا تملك ممارسة كل أو بعض اختصاصات الدولة، وليس لها كامل الحرية في ممارسة سيادتها، وإنما تباشرها عنها دولة أخرى أو هيئة، ونتج هذا الوضع عن ارتباط هذه الدولة بدولة أخرى أو خضوعها لها<sup>(2)</sup>.

والدولة غير المستقلة ذات تأثير سلبي على المفاوضة الجماعية وذلك لأنها الغالب تكون مستعمرة من جانب دولة أخرى والمستعمر يأتي إلى الدولة بغرض السيطرة على مقدراتها الاقتصادية، ذلك باستنزاف مواردها الأولية و محاربة الصناعة الوطنية، بحيث تكون الدولة غير المستقلة مزرعة تغذي مصانعة بالمواد الأولية اللازمة للصناعة وسوقا لتصريف منتجاته الصناعية<sup>(3)</sup>.

ومن جهة أخرى فإنه إذا كانت هناك صناعة فإن أصحاب الأعمال كون غالبيتهم من الأجانب والقلّة القليلة منهم وطنيين و مرتبطين بمصالح اقتصادية مع المستعمر الأجنبي، و هناك تناقض وصراع بين

- عبد الباسط محمد عبد المحسن، المرجع السابق، ص 373.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، 134.

<sup>2</sup> أحمد رفعت، القانون الدولي العام، القاهرة، 1986، بدون نشر، ص 120 وما بعدها.

<sup>3</sup> أحمد رشدي صالح، كرومر في مصر، منشور ضمن كتاب دراسات في تاريخ مصر الاجتماعي، الهيئة المصرية العامة للكتاب سلسلة تاريخ المصريين، العدد 114، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1998، ص 59.

العمال و أصحاب الأعمال فإذا كان أصحاب الأعمال أجنب فإن هذا سبب أدعى لكي تكون الصراعات مشتتة بين العمال و أصحاب الأعمال، ومما سبق يتضح لنا دور حالة الدولة السياسية ومدى تأثيرها على المفاوضة الجماعية.

### الفرع الثاني: نظام الحكم

وهنا يؤثر نظام الحكم على المفاوضة الجماعية ويكون لها تأثير قوي إلى حد كبير

#### - نظام حكم ديمقراطي

وهي تتولى الحكم بأساليب ديمقراطية فتأتي الحكومة عن طريق الانتخاب. فهو يهتم كثيرا بالحقوق والحريات العامة، ومن بينها حق الانضمام إلى التنظيمات الاجتماعية مثل الجمعيات والنقابات، كذلك الحرية الفردية، وبالتالي تتوافر أطراف المفاوضة الجماعية التي يمكنها أن تعمل على تحقيق أهداف أعضائها والدفاع عن مصالحهم، وكذلك أن نظم الحكم الديمقراطي لا تتدخل في علاقة العمل إلا في حدود ضيقة، وبالتالي تترك لطرفي علاقة العمل تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته من خلال المفاوضة الجماعية، وتلعب دورها الهام في هذا الشأن، كما أنها تسعى إلى مساعدة طرفي المفاوضة على نجاحها في حالة ما إذا واجهتهم صعوبات قد تؤدي إلى فشلها، وتنشئ الأجهزة الإدارية التي تساعد على انتشار المفاوضة الجماعية، مما يجعل تأثيرها في الغالب إيجابيا، ولذلك فالمفاوضة الجماعية تحظى بانتشار واسع في الدول الغربية<sup>(1)</sup>.

أما في حالة نظم سلطوية: وهي التي تتولى الحكم بطرق غير ديمقراطية فلا وجود للمؤسسات الدستورية، وإن وجدت فهي شكلية فقط، وغالبا ما يكون هناك عدم اعتراف بالحقوق والحريات العامة وبالتالي لا وجود لمنظمات اجتماعية، وإن وجدت فهي تعمل على خدمة نظام الحكم، وعلى هذا فإن تأثير الحكم السلطوي على المفاوضة الجماعية يكون سلبيا حيث أطراف المفاوضة لا تلعب دورها الذي وجدت من أجله، كما أن المشرع ينظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته عن طريق القوانين والعمال وكذلك أصحاب الأعمال محرومون من استخدام حقوقهم النقابية، وبالتالي يمكن القول أن النظام السلطوي للحكم يقضي على وجود المفاوضة الجماعية فعليا حتى ولو كان القانون يعترف بها.

<sup>1</sup> - Jean- cloude javillier, Manuel droit du travail, op cit, P 560 et s, 561.



## الفرع الثالث : السياسة العامة للدولة

غالبية الدول تتبع سياسات عامة ثلاثة

- سياسة ليبرالية، سياسة شيوعية، سياسة اشتراكية، وعلى ذلك فإن السياسة التي تتبعها الدولة تكون ذات تأثير قوي على المفاوضة الجماعية، وتختلف طبيعة هذا التأثير حسب السياسة التي تتبعها الدولة، فيكون إيجابيا في ظل السياسة الليبرالية التي تعتمد على تعدد الأحزاب السياسية وأضف إلى ذلك أن النقابات في مثل هذه السياسة تتمتع بحقوق و ضمانات تمكنها من أداء مهامها في الدفاع عن مصالح أعضائها، كما أن القطاع الخاص له دور كبير و هام في التنمية ، وبالتالي يزداد مجال المفاوضة الجماعية اتساعا ولكنه ذو تأثير سلبي في النوعين الأخيرين من هذه السياسات ولكن هذا التأثير السلبي يكون قويا في ظل السياسة الشيوعية إلى الحد الذي يقضي على وجود المفاوضة الجماعية تماما ، بينما يكون التأثير السلبي أقل قوة في ظل السياسة الاشتراكية ، ويتمثل هذا التأثير في ضيق مجال المفاوضة الجماعية ، انعدام الضمانات اللازمة لنجاحها مثل حظر الحق في الإضراب بالنسبة للعمال<sup>(1)</sup>.

## الفرع الرابع : الحالة الأمنية للدولة

الحالة الأمنية للدولة يقصد بها مدى ما تتمتع به من استقرار وهل توجد صراعات داخلية، وكذلك مدى استقرار علاقاتها بالدول المجاورة لها فمثل هذه العوامل تكون ذات تأثير على المفاوضة الجماعية، وعلى ذلك فإن الحالة الأمنية تؤثر على المفاوضة الجماعية، يكون هذا التأثير سلبيا في حالة عدم الاستقرار سواء داخليا أو خارجيا ، وقد يصل التأثير السيئ للحالة الأمنية إلى حد القضاء على وجود المفاوضة الجماعية.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب ، المرجع السابق ، ص146.

## المطلب الثاني

## العوامل الاقتصادية

للعوامل الاقتصادية تأثير على المفاوضة الجماعية وهذا التأثير لا يقتصر على المفاوضة الجماعية فحسب وإنما يمتد هذا التأثير إلى القانون بصفة عامة، وقانون العمل بصفة خاصة. لأن قانون العمل يرتبط مع الاقتصاد برباط وثيق حيث ينظم علاقات العمل في القطاع الخاص، ولذلك تتأثر المفاوضة الجماعية بالاقتصاد والعوامل الاقتصادية وتشكل العوامل الاقتصادية جزءاً هاماً من المناخ المحيط بالمفاوضة الجماعية وأهم العوامل التي تؤثر على المفاوضة الجماعية من الناحية الاقتصادية، النظام الاقتصادي، والنشاط الغالب على الاقتصاد وحالته<sup>(1)</sup>.

الفرع الأول: النظام الاقتصادي<sup>(2)</sup>

إن النظام الاقتصادي الذي تنتهجه الدولة يؤثر على المفاوضة الجماعية لأن هذا النظام يأتي انعكاساً للفكر السياسي الذي تعتنقه السلطة الحاكمة والنظم الاقتصادية تتراوح بين النظام الليبرالي \_ النظام الموجه \_ النظام المختلط.

وإن النظام الاقتصادي له تأثير قوي على المفاوضة الجماعية وهذا التأثير يختلف من طبيعته، ومن حيث قواه حسب النظام الاقتصادي السائد.

فهو إيجابي في ظل الاقتصاد الليبرالي ولأنه النظام الليبرالي في الاقتصاد يقوم على حرية الأفراد في ممارسة النشاط الاقتصادي دون تدخل من جانب الدولة حيث تقتصر وظائف الدولة على القيام بالوظائف التقليدية ، ولا تتدخل في تنظيم علاقة العمل فهذه العلاقة تخضع لمبدأ سلطان الإرادة. وينظمها العامل وصاحب العمل لذلك فإن النظام الليبرالي أو الرأسمالي في الاقتصاد يوفر المناخ الملائم للمفاوضة الجماعية من خلال وجود منظمات تمثيلية قوية لطرفي علاقة العمل واحترام الحرية النقابية لهذه المنظمات. والاعتراف لها بالحقوق في استخدام الأسلحة النقابية في الدفاع عن مصالح أعضائها علاوة على عدم التدخل في تنظيم شروط

<sup>1</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 125

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 175.

العمل و ظروفه إلا في حدود ضيقة؛ الأمر الذي يتيح لهذه المنظمات مناقشة شروط العمل و ظروفه باستفاضة، مما يؤدي إلى نجاح المفاوضة وازدهارها وانتشارها، لذلك نلاحظ انتشار المفاوضة الجماعية بجميع مستوياتها في الدول الغربية<sup>(1)</sup> وهذا التأثير سلبى قوي في ظل الاقتصاد الموجه، وهو سلبى ضعيف في ظل الاقتصاد المختلط (وهو حيث يشمل على عناصر من النظام الليبرالى و عناصر من النظام الموجه وهو بمعنى آخر قطاع عام إلى جوار قطاع خاص). وعلى ذلك فإن المفاوضة الجماعية تتأثر سلبيا في ظل الاقتصاد المختلط وإن كان هذا التأثير لا يصل إلى قوة أو درجة التأثير في ظل الاقتصاد الموجه فالمفاوضة الجماعية موجودة و تمارس، وإن كان مجالها محددا و التأثير السلبى لم يقتصر على المجال فقط، وإنما يشمل كذلك ضماناتها مثل عدم الاعتراف بحق الإضراب للعمال، والإغلاق لأصحاب الأعمال<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني : النشاط الغالب على الاقتصاد

تعدد الأنشطة الاقتصادية، وتتفرغ فهي لا تقتصر على نشاط واحد ، فهناك النشاط الصناعي وهناك النشاط الزراعي وهناك النشاط التجاري، ونظرا لتعدد الأنشطة الاقتصادية وتنوعها فإنها تؤثر على المفاوضة الجماعية، وهذا التأثير يختلف من حيث طبيعته فقد يكون إيجابيا، وقد يكون سلبيا وكذلك تختلف قوته.

### النشاط الزراعي:

لأنه لا تستطيع العمالة الزراعية تكوين تنظيم نقابي لها، نظرا لأنه تواجه العمالة الزراعية بطالة موسمية حيث ترتبط الزراعة بمواسم جغرافية مما يؤدي إلى وجود بطالة بين العمال الزراعيين في بعض المواسم، ومن هنا فإن النشاط الزراعي يكون له تأثير قوى على المفاوضة الجماعية، ولكنه تأثير سلبى لانعدام وجود منظمات تمثيلية عن جانب العمال، وإن وجدت فإنها تكون ضعيفة عدديا وماليا، إضافة تشتت العمالة الزراعية، وانخفاض مستوى مهاراتها الفنية، كما أن العامل الزراعي عامل مسالم، الأمر الذي ينعكس

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص 634.

عبد السلام عباد، المفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 37.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 160.

على سلوكه حتى ولو انتقل إلى نشاط آخر<sup>(1)</sup>. كما أن الخلافات التي تحدث بين العمال وبين صاحب العمل يمكن تسويتها نتيجة قوة العلاقة الاجتماعية بين العامل وصاحب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى عدم ضرورة المفاوضة الجماعية.

### النشاط الصناعي:

النشاط الصناعي له تأثير هام على المفاوضة الجماعية إذ توفر المشروع أو المنشأة الصناعية وجود أعداد كبيرة من العمال في مكان واحد، وعلى ذلك فإن النشاط الصناعي له تأثير قوي وإيجابي على المفاوضة الجماعية بعكس النشاط الزراعي. حيث أن المنظمات التمثيلية موجودة في ظل النشاط الصناعي وهي تتمتع بالقوة المالية و العددية التي تمكنها من التفاوض بنجاح.

### النشاط التجاري و الخدمي:

يدخل النشاط التجاري والخدمي في إطار الأنشطة الاقتصادية و يكون النشاط التجاري والخدمي هو الغالب عندما تكون الأعمال التجارية و الخدمية هي الغالبة على النشاط الاقتصادي وحيث أن الطبقة العاملة في هذا النشاط لا تساعد على تكون منظمات نقابية قوية إذ أنه حتى لو تمكن العمال من تكوين تنظيم نقابي إن هذا التنظيم يكون ضعيفا عدديا وماليا، ومن ثم لا يستطيع مواجهة أصحاب الأعمال، وعلى ذلك فإن النشاط التجاري و الخدمي ذا تأثير قوي على المفاوضة الجماعية حيث يؤثر سلبا عليها، وذلك لتفتت وحدة العمال من هذا النشاط مما يؤدي إلى انعدام التنظيم النقابي.

### الفرع الثالث: طبيعة الاقتصاد

حيث أن المفاوضة الجماعية تتأثر بطبيعة الاقتصاد، وأن هذا التأثير يــــــكون إيجابيا في الاقتصاد المتقدم و يكون سلبيا في الاقتصاد النامي، وأن التأثير السليبي قد يكون من القوة بحيث يقضي على وجود المفاوضة الجماعية مما يجعل من الاقتصاد النامي (دول نامية) أحد معوقات المفاوضة الجماعية.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، ملامح تطور الحركة العمالية والنقابية في مصر حتى عام 1952 مجلة القانون و الاقتصاد و البحوث القانونية و الاقتصادية والتي تصدرها كلية الحقوق ، جامعة القاهرة العددان 4،3، السنة الثانية و الأربعون، سبتمبر و ديسمبر 1987 القاهرة ، ص 741.

## الفرع الرابع: حالة الاقتصاد

لا يستقر اقتصاد أي دولة على حالة واحدة و ثابتة لذلك فإن الاقتصاد قد يكون في حالة مزدهرة وقد يكون غير ذلك، وحالة الاقتصاد تؤثر بلا شك على المفاوضة الجماعية سواء كان الاقتصاد مزدهرا أو اقتصادا يواجه أزمات.

حيث أن الاقتصاد المزدهر يؤدي بنتائج طيبة بالنسبة للمفاوضة الجماعية فهو يساعد على وجود منظمات قوية يمكنها التفاوض بنجاح و يوسع من الموضوعات التي تطرح للتفاوض؛ عكس الاقتصاد الذي يواجه أزمة و يشكل مناخا غير ملائم للمفاوضة الجماعية، ولا يتم استخدامها بكثرة نتيجة للأزمات الاقتصادية و إذا استخدمت فإنها لا تنجح.

## المطلب الثالث

## العوامل الاجتماعية

يشكل العمال مع أصحاب الأعمال جزءا مهما من المجتمع، لذلك فهم يؤثرون ويتأثرون بالمجتمع الذي يعيشون فيه و لما كانت المفاوضة الجماعية تجري بين العمال و أصحاب الأعمال فإنها تتأثر بالمجتمع الذي تجري فيه، وكذلك تؤثر في المجتمع سواء سلبا أو إيجاباً<sup>1</sup>، ونظرا للعلاقة الوثيقة بين المجتمع والمفاوضة الجماعية فإن المجتمع ومشاكله تؤثر عليها لذلك فلا بد من التعرض للعوامل الاجتماعية ذات التأثير عليها.

## الفرع الأول: الهجرة

تعد الهجرة من أهم العوامل الاجتماعية تأثيرا على المفاوضة الجماعية وهذا التأثير قد يكون تأثيرا إيجابيا وقد يكون هذا التأثير سلبيا، وهذا التأثير يرتبط بنوع الهجرة و أسبابها .

ويقصد بالهجرة بصفة عامة انتقال الأشخاص من منطقة جغرافية معينة أو نشاط اقتصادي معين إلى منطقة جغرافية أو نشاط اقتصادي آخر بطريقة إرادية أو إجبارية للإقامة لفترة محدودة أو دائمة سعيا وراء

<sup>1</sup>-Pierre Dominique Ollier,le droit du travail ; libraire armand colin , paris 1972, p323.

العمل، أو لأسباب سياسية أو اجتماعية أو حضارية ، الهجرة حق قانوني لكل مواطن في أن يتنقل بدون قيود، و بالتالي فلا ينبغي أن توضع أمامه العقبات التي تحول دون حركته، و انتقاله من مكان لآخر لا داخل دولته فحسب و إنما خارج حدود دولته كذلك<sup>(1)</sup>.

وعلى ذلك تختلف الدوافع إلى الهجرة من الدول النامية إلى الدول المتقدمة و العكس صحيح وكذلك تختلف الفئات المهاجرة سواء من الدول المتقدمة إلى الدول النامية أو من الدول النامية إلى الدول المتقدمة.

وإنما كذلك تشمل أصحاب الأعمال فإنها لها تأثير على المفاوضة الجماعية. والهجرة تؤثر على فعالية الحركة النقابية وزيادة أعداد الطبقة العاملة، كما أن الدولة تهتم بالمفاوضة الجماعية نتيجة لهجرة أصحاب الأعمال إليها لاسيما الدول النامية منها وكذلك للهجرة لها تأثير سلبي على المفاوضة الجماعية في الغالب إذ تسبب في ضعف النقابات العمالية وزيادة الضغوط على طرفي المفاوضة، إضافة إلى الخطر على استخدام الأسلحة النقابية، لاسيما من جانب العمال مما يؤدي إلى انكماش المفاوضة الجماعية.

### الفرع الثاني: البطالة

إن ظاهرة البطالة ظاهرة دولية، أي أنها لا تقتصر على دولة بعينها، وإنما تعاني منها غالبية الدول المتقدمة منها و النامية، وتعني ظاهرة البطالة زيادة عدد طالبي العمل عن عدد فرص العمل متاحة لأسباب مختلفة.

و تؤثر البطالة كثيرا على المفاوضة الجماعية من حيث انتشارها فالطبقة العاملة التي تواجه خطر البطالة لا يمكنها أن تطالب بالمزيد من الحقوق للعمال، وكذلك فإن البطالة تؤثر على بعض ضمانات المفاوضة الجماعية حيث تتجه الحكومات رغبة منها في زيادة فرص الاستثمار إلى خطر استخدام الأسلحة النقابية حتى يتوفر الاستقرار لعلاقات العمل الجماعية، وهو ما يترتب عليه عدم فعالية المفاوضة الجماعية. وكذلك البطالة أثر إيجابي، فإنه يتمثل في اتجاه الدول إلى زيادة فرص الاستثمار من خلال تشجيع رؤوس

<sup>1</sup> صلاح علي صالح فضل الله، عبد الراضي عبد الدائم عزوز، هجرة العمال المصرية، حاضرها ومستقبلها في ظل التطورات العالمية الراهنة، بحث مقدم إلى المؤتمر العالمي الثاني بجامعة المنصورة، كلية الحقوق و منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، العدد الحادي والعشرون أبريل 1997، المجلد 2، ص 548.

الأموال الأجنبية على الاستثمار، إضافة إلى التوسع في المشروعات العامة لخلق فرص عمل جديدة مما يحد من البطالة و بالتالي تتلاشى آثارها السلبية على المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>.

وعلى العموم فإن أثر البطالة على المفاوضة الجماعية أثر سلبي في الغالب لأنه يؤثر على طرف من أطراف المفاوضة و هم العمال، وكذلك يؤثر سلبيا على موضوعات المفاوضة الجماعية حيث تبرز موضوعات لا تؤثر كثيرا على مستوى معيشة العمال، وأيضا تؤثر على بعض ضمانات المفاوضة الجماعية و هو ما يؤدي إلى الاستخدام القليل لها ، وانكماشها و عدم ازدهارها.

### الفرع الثالث: تركيب الطبقة العاملة

نظرا لاختلاف عناصر الطبقة العاملة واختلاف أعمار هذه العناصر فإن هذا الاختلاف يؤثر على المفاوضة الجماعية، وهذا التأثير يختلف حسب العنصر الذي يسود هذه وحسب الفئة التي تسيطر على هذه الطبقة من حيث العنصر الغالب في المجتمع أو من حيث الفئة السنية المسيطرة.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 115

## المبحث الثاني

### المقومات الأساسية للمفاوضة الجماعية

إن المقومات الأساسية لنجاح المفاوضة الجماعية متعددة و أهمها على الإطلاق الاعتراف بالحقوق والحريات النقابية، لأنه دون و جود تنظيم نقابي قوي قادر على التعبير عن مطالب أعضائه بكل حرية لا يمكن الحديث عن " مفاوضة جماعية" و يأتي في المقام الثاني أن يكون طرفي علاقة العمل على استعداد لـ " التفاوض" أي الوصول إلى حلول وسط (توافر الاستعداد للتفاوض بـ "حسن نية"، دون تشدد و أن يعملوا معا على تجنب أي ممارسات معوقة للمفاوضة الجماعية بل إن نجاح المفاوضة، لا يقف عند هذا الحد، بل يتطلب تعاوننا ايجابيا في تقديم المعلومات اللازمة لنجاح المفاوضة (1).

ولكن ، و قبل كل هذه المقومات الضرورية لنجاح المفاوضة لا بد من توافر المناخ السياسي الملائم لنجاح المفاوضات (2).

و إن الحديث عن مقومات المفاوضة الجماعية ينحصر في ثلاثة أركان هي الشروط والضمانات والمفاوض.

فالمفاوضة الجماعية تتطلب شروطا معينة لاستخدامها وهي شروط إذا توافرت استخدمت المفاوضة الجماعية وتوافر هذه الشروط لا يكفي لنجاحها، بل لا بد أن تتوفر ضمانات معينة حتى تهيئ المناخ المناسب لاستخدام الناجح للمفاوضة الجماعية.

ويحتل الإنسان باعتباره وسيلة ممارسة المفاوضة الجماعية و لذلك لا بد من التعرض لشروط المفاوض و دوره في المفاوضة و المهارات والقدرات التي يتمتع بها حتى يكون من أهم عوامل نجاح المفاوضة الجماعية، لذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

**المطلب الأول: شروط المفاوضة الجماعية**

**المطلب الثاني: ضمانات المفاوضة الجماعية**

**المطلب الثالث: النقابات العمالية**

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، المرجع السابق، ص 258.

<sup>2</sup> المفاوضة الجماعية "مرشد في الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي(جنيف)، طبع في القاهرة، الطبعة الثالثة، 1989، ص 35.



## المطلب الأول

## شروط المفاوضة الجماعية

إن توافر عدة شروط للقول بوجود المفاوضة الجماعية، وقيامها بدورها في توفير الاستقرار لعلاقات العمل الجماعية من خلال التوصل إلى اتفاقيات عمل جماعية تنظم شروط العمل و ظروفه وعلاقاته، والوقاية من منازعات العمل الجماعية التي قد تهدد هذا الاستقرار وهذه الشروط هي:

## الفرع الأول: وجود منظمات تمثيلية

إن المفاوضة تجرى بين طرفي علاقة العمل من أجل تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بصورة جماعية، وهذه المفاوضة عبارة عن مناقشات وحوارات، واتصالات تجرى بين الأطراف المفاوضة، ومن الصعوبة بمكان أن يشترك الأطراف التي تعنيهم المفاوضة بأشخاصهم، وخاصة من جانب العمال، حيث يتطلب القانون أن يكون طرف العمال في المفاوضة جماعة<sup>(1)</sup>.

و لا يمكن الحديث كذلك عن المفاوضة الجماعية إلا إذا تم احترام المبادئ المتعلقة بـ "الحقوق والحريات النقابية" و على رأسها الاعتراف بالنقابات، وبدورها و بحقها في المفاوضة دون تدخل من جانب الحكومة، و لا فرض شروط مسبقة عليها<sup>(2)</sup>، ويتضمن هذا الشرط، كافة المبادئ التي حددتها لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية و على الأخص:

- ضمان الحرية النقابية دون تمييز على الإطلاق.
- حرية تكوين النقابات دون إذن مسبق
- حرية اختيار البنيان و التشكيل النقابي دون تدخل خارجي.
- حرية المنظمات النقابية في تأدية وظائفها.
- حماية حق التنظيم.
- حق استخدام المفاوضات الجماعية و الاتفاقيات المشتركة لتحديد شروط و ظروف العمل.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 189.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 260.

- توافر الشروط اللازمة لحماية الحريات المدنية ذات الصلة بالحريات النقابية

ومن جهة أخرى فإن المفاوضة الجماعية تجري على مستويات متعددة مما يعني اتساع نطاق المفاوضة كلما ارتفعت مستوياتها، وهو الأمر الذي يزيد من صعوبة اشتراك العمال بأشخاصهم في المفاوضة، لذلك لا بد من وجود منظمات تمثيلية تمثل طرفي التفاوض، وذلك حتى تسير عملية المفاوضة متى أتيح وجود مثل هذه المنظمات، يقتضي وجود منظمات تمثيلية أن يكون هناك اعتراف بحق العمال في الانضمام إلى النقابات العمالية، غير أنه تثار صعوبات عديدة لتحديد المنظمة أو النقابة الأكثر تمثيلاً وتستخدم معايير مختلفة لتحديد المنظمة الأكثر تمثيلاً مثل معيار عدد الأعضاء المنتمين إلى النقابة ومعيار الاستقلال، ومعيار الاشتراكات معيار الخبرة والأقدمية، وغيرها من المعايير<sup>(1)</sup>.

ووجود المنظمات التمثيلية هو الذي يميز المفاوضة الجماعية عن المفاوضة الفردية التي تتطلب أن يكون أطرافها أفراد فقط إذ أن وجود المنظمات التمثيلية يعبر عن خاصية الجماعية وهي الخاصية التي تتخذ المفاوضة منها اسمها وشروط الجماعية مطلوب في جانب العمال قانونياً أما في جانب أصحاب الأعمال فإنه غير مطلوب قانونياً إلا أن الواقع قد يفترض جماعية أصحاب الأعمال<sup>(2)</sup>.

وقد تناولت مستويات العمل الدولية ضرورة وجود منظمات تمثيلية مهنية تشارك في المفاوضة الجماعية وقد نصت اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 و الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية في المادة الرابعة منها على ضرورة وجود منظمات تمثيلية في المفاوضة، وكذلك اتفاقية العمل الدولية رقم 54 لسنة 1981، المادة الثانية منها، وكذلك نصت على ذلك التوصية رقم 163 لسنة 1981 و الخاصة بتشييع المفاوضة الجماعية في الفقرة الأولى من المادة الثالثة على ضرورة وجود منظمات تمثيلية تشارك في المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>.

كذلك فإن منظمة العمل العربية قد أصدرت اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979، وقد نصت في المادة الأولى منها على أن المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات

<sup>1</sup> - Jean claude javillier, Manuel droit du travail ,L.G.D.J , n° 2829, paris , décembre 1995.P 566.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 192.

<sup>3</sup> المفاوضة الجماعية، مرشد الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي(جنيف) طبع في القاهرة، الطبعة الثالثة، دار المستقبل العربي 1989ق، ص 97.

العمل و أصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أي جهة كانت<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: وجود منظمات قوية

انه لا بد من أن تكون المنظمات قوية لأن هذه المنظمات قد تكون موجودة غير أنها ضعيفة لا تستطيع القيام بدورها في الدفاع عن مصالح أعضائها فوجود المنظمات القوية ضروري للمفاوضة الجماعية، والقوة المطلوبة في المنظمات قوة مالية وقوية عددية، وذلك لأن القوة العددية تؤدي إلى القوة المالية، وذلك لأن مالية المنظمات التمثيلية تعتمد على اشتراكات أعضائها فكلما زادت أعداد أعضاء المنظمة كلما زادت قوتها المالية<sup>2</sup>.

وبحكم العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل فإن القوة المطلوبة في جانب المنظمات العمالية أكثر منها في جانب منظمات أصحاب الأعمال.

و الأمر المنطقي فكما سنرى يتوقف نجاح المفاوضات، على مدى قوة النقابات العمالي، وهذه الأخيرة في ظل النظم الاشتراكية كانت لها وظائفها، التي لم يكن من بينها الدفاع عن مصالح العمال، لان مصالح العمال، لم تكن تتعارض مع مصالح صاحب العمل (الدولة) و النقابات كانت تمثل "جزءاً من جهاز الدولة" و بالتالي لم يكن المتصور، أن تتفاوض الدولة مع إحدى أجهزتها، لذلك يتوقف نجاح المفاوضات الاجتماعية على المناخ السياسي الملائم، وعلى الرؤية الصحيحة للحكومــــــــــــــــة المعنية، ودورها في علاقات العمل و أن هذا الدور، يتوقف أن تكون الحكومة " طرفاً محايداً" بين طرفي علاقة العمل، يعمل على حفظ " السلام الاجتماعي".

وعلى ذلك فإن وجود المنظمات التمثيلية القوية شرط ضروري للمفاوضة الجماعية، غير أن هذا الشرط لم تستوجبه أي من مستويات العمل الدولية أو العربية أو المشروع الداخلي غير أن هذا الشرط يفرضه الواقع العملي للمفاوضة الجماعية، فالمنظمات التمثيلية الضعيفة لن يمكنها الدفاع عن معالم أعضائها، وبالتالي لن يمكنها المفاوضة بنجاح، وخاصة من الجانب العمالي. والقوة المطلوبة في المنظمات التمثيلية يجب

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية، ودور منظمة العمل العربية، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 194.

أن تتوافر في طرفي المفاوضة معا و إلا أدى توافرها في أحد الأطراف فقط دون الطرف الآخر إلى جعل المفاوضة أقرب إلى الاستسلام منها إلى المفاوضة الجماعية ، فالتوازن في قوة طرفي المفاوضة أمر ضروري لنجاحها<sup>(1)</sup>. و فيما يتعلق بحق النقابات في التفاوض، ينبغي في النظم التي تأخذ بالتعدد النقابي و تقصر التفاوض على النقابة الأكثر تمثيلا، أن يكون تحديد هذه النقابة مبنيا على معايير موضوعية محددة سلفا حتى لا يوجد أي احتمال للتحيز أو الظلم<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: وجود معالم مشتركة

إن التفاوض بصفة عامة لا يجري إلا بين طرفين لهما علاقة ما تربطهما سويا تتمثل في المعالم المشتركة بينهما التي يتفاوضان من أجلها، أما في المفاوضة الجماعية فإنها تجري بن طرفين لهما مصالح مشتركة، وتجري المفاوضة من أجل تنظيم هذه المصالح. وتحديد حقوق و التزامات كل طرف، والمصالح المشتركة بين صاحب العمل والعمال تتمثل في حاجة كل منهما إلى الآخر لتحقيق هدفه<sup>3</sup>، ولعل أهمية وجود مصالح مشتركة بين الأطراف المتفاوضة تتضح بوضوح عندما تسعى هذه الأطراف من أجل نجاح المفاوضة الجماعية إذا ما اعترضتها صعوبات مختلفة، فكل طرف يبذل قصارى جهده من أجل نجاح المفاوضة حتى ولو اضطر إلى تغيير موقفه التفاوضي بتقديم بعض التنازلات حتى يتمكن من إنهاء المفاوضة بنجاح.

### الفرع الرابع: أن توجد علاقة عمل بين الأطراف المتفاوضة

إن المفاوضة الجماعية جزء من قانون العمل وعليه فهي ترتبط بقانون العمل وجودا وعدما، فحيث يوجد قانون العمل توجد المفاوضة الجماعية والعكس صحيح<sup>(4)</sup>، وعلى ذلك لا تدخل علاقات العمل الخاضعة لقوانين أخرى غير قانون العمل في مجال المفاوضة الجماعية<sup>(5)</sup>، ومن جهة أخرى لا بد أن يكون طرفا المفاوضة تربطهما علاقة عمل، فإذا كانت العلاقة التي تربطهما ليست علاقة عمل فإنها تخرج من

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 125.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعيو رامي أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 260.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، 197.

<sup>4</sup> السيد عيد نايل، قانون العمل، المرجع السابق، ص 11.

<sup>5</sup> ابراهيم دسوقي ابو الليل، المرجع السابق، ص 103.

نطاق المفاوضة الجماعية، وعلاقة العمل هي التي تميز المفاوضة الجماعية عن غيرها من أنواع التفاوض المختلفة.

ومتى كنا بصدد علاقة عمل فإنه يجب أن تتوفر في طرفي المفاوضة الجماعية صفتا العامل وصاحب العمل، بمعنى أن كون أحد الأطراف هو العمال والطرف الآخر هو صاحب العمل، فإذا تخلفت واحدة من هاتين الصفتين عن طرفي المفاوضة الجماعية فلا تكون بصدد مفاوضة جماعية فعلاقة صاحب العمل مع المورد له أو المشتري منه لا تعد علاقة عمل ومن ثم لا تدخل ضمن إطار أو نطاق المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>. ويشترط كذلك أن تكون علاقة العمل قائمة بين طرفي المفاوضة الجماعية، فإذا كانت علاقة العمل قد انتهت فإننا لا نكون بصدد المفاوضة الجماعية.

#### الفرع الخامس: اقتناع الأطراف بالمفاوضة الجماعية وتوافر الاستعداد للتفاوض.

إن توافر الاقتناع بالمفاوضة الجماعية من جانب طرفيها ضروري جدا و هام لاستخدامها، فرغم توافر المنظمات التمثيلية وقوتها، ووجود المعالم المشتركة بين طرفي المفاوضة إلا أن طرفي علاقة العمل قد لا يتجهان إلى استخدامها و إنما يتجهان إلى استخدام البدائل الأخرى لها وذلك لعدم اقتناعهما بجدوى استخدامها فتوافر الاقتناع من جانب طرفي علاقة العمل يدفعهما إلى استخدامها و عند غياب هذا الاقتناع فلا استخدام للمفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

وتوافر الاقتناع بالمفاوضة الجماعية يجب أن يتوافر بين طرفي علاقة العمل معا و لا يقتصر على طرف دون الآخر، وذلك لأن المفاوضة الجماعية وسيلة اختيارية، ومن ثم فإن أي طرف اقتنع بها لا يترتب على هذا الاقتناع ضرورة استخدامها، فالطرف الذي لم يقتنع بها لا يترتب هذا الاقتناع ضرورة استخدامها. فالطرف الذي لم يقتنع بها لا يستطيع الطرف الآخر أن يجبره على استخدامها، وكل ما يستطيعه الطرف الذي اقتنع بها أن يطلب من الطرف الآخر الدخول في المفاوضة الجماعية، ولهذا الطرف

<sup>1</sup> إبراهيم الدسوقي ابو الليل، المرجع السابق، ص.102.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 204.

أن يستجيب أو يرفض، وعلى ذلك فإن الاقتناع بالمفاوضة الجماعية يجب أن يشمل طرفي العمل معا، ولا يقتصر على طرف دون الطرف الآخر حتى يمكن استخدامها لأنها وسيلة اختيارية<sup>(1)</sup>.

ذلك أن نجاح المفاوضات يتطلب أن تكون العلاقة بين طرفي المفاوضة قائمة على " الثقة و الالتزام " وأن يتوافر لدى كل طرف الرغبة الحقيقية في التوصل إلى اتفاق، و هو ما يستلزم أن يعي كل منهما إن عليه أن " يقترب من الطرف الآخر " بمعنى أن يخوض المفاوضة و هو يعي أن مطالب التي تقدم بها " هي الحد الأقصى " و أن يكون قابلا للتنازل عن بعضها في سبيل الوصول إلى تفاهق، و هو ما يقتضي أن يتوفر لدى الطرفين الرغبة في الاستمتاع و تفهم مطالب الطرف الآخر<sup>(2)</sup>.

## المطلب الثاني

### ضمانات المفاوضة الجماعية

لا تكفي شروط المفاوضة الجماعية إذا توافرت لنجاحها وإنما لا بد من توافر عدة ضمانات إضافية إلى هذه الشروط حتى يمكن أن تنتهي المفاوضة بالنجاح، حيث يتوقف نجاحها على توافر هذه الضمانات حيث تشكل هذه الضمانات جزءاً من المناخ أو الظروف التي تحيط بالمفاوضة الجماعية فيكون المناخ ملائماً لنجاحها إذا ما توافرت هذه الضمانات، والمناخ غير ملائم إذا لم تتوافر هذه الضمانات ما قد يؤدي إلى فشل المفاوضة وأهم هذه الضمانات<sup>(3)</sup>:

#### الفرع الأول: كفالة حق التنظيم و التكوين للمنظمات التمثيلية

ويترتب على الاعتداء على حق التنظيم والتكوين آثار خطيرة بالنسبة للمفاوضة الجماعية ، فقد يؤدي إلى شل المفاوضة الجماعية و انعدام فاعليتها، وذلك عندما يشارك فيها ممثلون للعمال يدينون بالولاء لأصحاب الأعمال، ففي الغالب سوف يسلمون بمطالب الأعمال، ويتقدمون بمطالب لا تمثل تحسنا يذكر بالنسبة للعمال من أحتفظ هؤلاء العمال أو المفاوضون بالمزايا التي تقدم لهم من جانب صاحب العمل وقد

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 205.

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي، و رامي احمد البرعي، المرجع السابق، ص 161.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 206.

يؤدي تدخل الدولة إلى الحد من النشاط النقابي، ووجود نقابات مسالمة تقنع بما يقدم لها كما قد يكون تدخل الدولة بالقوة التي تؤدي إلى الحد من استخدام المفاوضة الجماعية إذا كانت موجودة و مستخدمة . وقد يؤدي إلى القضاء عليها إذا شمل التدخل من جانب الدولة منظمات العمال، وكذلك منظمات أصحاب الأعمال وقد تناولت مستويات العمل الدولية الحماية اللازمة لحق التنظيم والتكوين و فيها اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 و الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم، ولعل صدور هذه الاتفاقية هي تحمل هذا العنوان يدل على العلاقة الوثيقة بين الحرية النقابية و حق التنظيم ولاسيما المواد الثانية والثالثة والرابعة منها؛ وتأتي بعد ذلك اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 و الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية .

وعلى المستوى العربي فإن اتفاقيات العمل العربية عديدة في هذا المجال منها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979، الخاصة بالمفاوضة الجماعية، واتفاقية العمل رقم X لسنة 1966 و الخاصة بمستويات العمل العربية والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 المعدلة لاتفاقية السابقة، والاتفاقية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

### الفرع الثاني: الاعتراف بحق الإضراب والإغلاق

إن الإضراب و الإغلاق من الوسائل القسرية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وهي كذلك وسيلتان تهددتان في أيدي العمال و صاحب العمل يهدد بها كل منها الآخر من أجل القبول بمطالبة كذلك فإن نتيجتها واحدة ألا و هي وقف العمل والإضراب حق للعمال و أن الإغلاق هو حق لصاحب العمل، وهي حقان متقابلان ومتساويان في أيدي طرفي علاقة العمل، ولا شك في أهمية وجود مثل هذه الأسلحة في أيدي طرفي علاقة العمل لان هذه الأسلحة تزيد من التوازن النسبي في العلاقة بينهما التي تغلب عليها سمة التراع. وهو الأمر المؤثر في المفاوضة الجماعية.

إذن هناك علاقة قوية بين المفاوضة الجماعية و حق الإضراب والإغلاق حيث يضمن الاعتراف بهما وتنظيمهما مزيدا من الفعالية عليها لذلك فإن الاعتراف بهما مطلوب للمفاوضة الجماعية على كافة

مستوياتهما، ونظرا لأهمية الإضراب و الإغلاق للمفاوضة الجماعية نجد أن الدستور الفرنسي قد نص على حق العمال في الإضراب إلا أنه لم ينص على أصحاب العمال في الإغلاق<sup>(1)</sup>. وكذلك اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 قد تضمنت نص يتعلق بضرورة الاعتراف بحق الإضراب والإغلاق وأناطت بالمشرع الوطني وضع التنظيم القانوني لاستخدام هذه الوسائل.

### الفرع الثالث: تقديم المعلومات و البيانات الضرورية

تلعب المعلومات دورا مهما في نجاح المفاوضة الجماعية لذلك من الضمانات الهامة التي يجب توافرها لنجاحها توافر المعلومات اللازمة لها. و تأكيدا الثقة المتبادلة و الحرص المشترك على نجاح المفاوضات بين الطرفين، لا بد أن تتوفر لدى كل طرف من طرفي النزاع، البيانات و المعلومات اللازمة حول موضوعات التفاوض حتى تأتي مطالب كل طرف من الأطراف، متناسبة مع " الأوضاع الحقيقية" فلا تمثل مطالب أي طرف عبئا " لا يمكن تحمله من الطرف الآخر" بسبب " جهل" احد الأطراف أو كيهما لحقيقة الوضع من هذا المنطلق، حرصت الاتفاقية 154 لسنة 1981 السابقة الذكر على أن تورد من بين التدابير التي يجب أن تتخذها دول الأعضاء لتشجيع المفاوضة.

"تشجيع وضع قواعد إجرائية متفق عليها بين منظمات أصحاب الأعمال و منظمات العمال -عدم إعاقة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظيم الإجراءات الواجب إتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد". ولا شك أن من بين هذه القواعد يبرز الالتزام بتقديم البيانات و المعلومات اللازمة، من جانب كل طرف حتى يمكن تقييم مطالب كل طرف في ضوء هذه البيانات و المعلومات<sup>(2)</sup>.

والالتزام بتقديم المعلومات كما تؤكد أيضا التشريعات المقارنة و العربية، فالمشرع الفرنسي يقدر بموجب المادة 28-132 من قانون العمل على صاحب العمل من الجلسة الأولى الإجرائية أن يحدد للعمال

<sup>1</sup> - Gérard Lyon- Caen, et Jean Pélissier, droit du travail, op.cit, p 398 .

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 162



" المعلومات التي سيقوم بتقديمها للمفاوضين" و لا بد أن تتضمن هذه المعلومات الأجور الفعلية عدد ساعات العمل و قواعد تنظيمها، والمعلومات اللازمة لمقارنة شروط وظروف عمل الرجال و النساء<sup>(1)</sup> ويعتبر الاهتمام الدولي والتمثل في مستويات العمل الدولية بالالتزام بتقديم المعلومات من أهمية المعلومات كضمانة من ضمانات نجاح المفاوضة الجماعية ويدل الاهتمام الداخلي على اقتناع المشرع الداخلي بالمفاوضة الجماعية وتوفير الضمانات التي تساعد على نجاحها حتى تلعب دورها في توفير الاستقرار المنشود لعلاقات العمل الجماعية.

### الفرع الرابع: توفير التدريب اللازم

إن الإنسان هو أداة التفاوض وهو الوسيلة والهدف في نفس الوقت فهو الذي يسعى إلى المفاوضة أو يمارسها من أجل تحقيق أهدافه، ومصالحه سواء أكان عاملاً أو صاحب العمل فالتفاوض عمل إنساني يقوم به الإنسان مع الآخرين في المجتمع، لهذا فإن كل إنسان قادر على التفاوض، غير أن المفاوضة تتطلب شروطاً معينة، وقدرات ومهارات معينة في المفاوض، وبعض المهارات قد تكون طبيعية جُبل عليها الفرد منذ ولادته، وقد تكون مهارات مكتسبة يكتسبها المفاوض من خلال التعليم والتدريب اللازم للمفاوض<sup>(2)</sup>. وعلى ذلك فإن التدريب له دور كبير في مجال المفاوضة الجماعية فيجب على المنظمات أن توفر التدريب اللازم للمفاوضة حتى تأتي المفاوضة بالنتائج المرجوة منها لأن المفاوضة تعتمد على مهارة، وقدرة المفاوض، ويتوقف نجاحها أو فشلها على قدرات المفاوض التفاوضية<sup>(3)</sup>، كذلك فإن مستويات العمل الدولية في التوصية رقم 163 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية، فقد تعرضت لأهمية التدريب لكل مستويات المفاوضة الجماعية، وضرورة توافره للأطراف المفاوضة، وأوكلت إلى المنظمات التمثيلية للعمال وأصحاب الأعمال مهمة توفير هذا التدريب وإذا عجزت عن ذلك كان على الدولة معاونتهم في هذا الشأن.

<sup>1</sup>Droit social n 4 avril 1979,p 35

<sup>2</sup> المفاوضة الجماعية، مرشد في الثقافة العمالية، المرجع السابق، ص 89.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، المرجع السابق، ص 220.

وكذلك مستويات العمل العربية تناولت موضوع التدريب على المفاوضة الجماعية ومنها اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 و الخاصة بالمفاوضة الجماعية حيث أوجبت على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية عن طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية، والعمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسئولي العلاقات الصناعية بما بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضة الجماعية.

### الفرع الخامس: حسن النية في التفاوض

ويعني حسن النية في التفاوض أن يدخل كل طرف إلى المفاوضة وهو عنده الرغبة في نجاحها بصدق، والسعي إلى نجاحها بشتى الوسائل حتى لو اقتضى الأمر أن يقدم بعض التنازلات التي قد تسبب له بعض الأضرار في مقابل نجاح المفاوضة.

وحسن النية يقتضى أن تكون الأطراف المتفاوضة مقتنعة بالمفاوضة الجماعية ، وبأهميتها، والسعي إلى نجاحها بشتى الطرق، والوسائل المشروعة، والمقبولة عن الطرفين المتفاوضين، لأن حسن النية في التفاوض سوف يؤدي إلى فشلها عما يؤدي إلى انكماشها وانتشار الوسائل البديلة إضافة إلى أن الاعتراف بالحق في الإضراب والإغلاق سوف يشكل نوعا من التهديد الذي يؤدي إلى حسن النية في التفاوض عن جانب الأطراف المتفاوضة<sup>(1)</sup>.

و أيا كان الأمر، فإننا نعتقد أن واجب حسن النية، وهو التزام تفرضه القواعد العامة في العقود وتلتزم النقابات التي حصلت على معلومات تتعلق بالمنشأة، متى كانت هذه المعلومات سرية أن تحافظ على هذه الأسرار و إلا كان لصاحب العمل متى أفشيت هذه الأسرار أن يرجع على النقابة بالتعويض، إذا أصابه ضرر من جراء إفشاء أسراره تماما كما هو الوضع إذا أفشى العامل أسرار صاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردي<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> - Bureau international de travail, la négociation collective dans les pays industrialisés, premier édition 1974, Genève, P.76.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 266.

## المطلب الثالث

## النقابات العمالية

تكتسب النقابات العمالية أهمية كبرى تتزايد مع نوم الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها أو من جانب العمال، وترجع أهمية الدور الذي تقوم به النقابات العمالية أيضا من حيث أنها تمثل أكبر قطاعات المجتمع و هم العمال ، فالنقابات العمالية تسعى دائما إلى تحسين شروط و ظروف العمل و رفع مستوى العمال ثقافيا مهنيا و اجتماعيا و بجانب ما سبق فإن النقابات العمالية تعتبر شريكا أساسيا في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع<sup>(1)</sup>، و يبدو من كل ما سبق انه ليس غريبا أن تحظى التنظيمات النقابية باهتمام التشريعات الوطنية و الدولية حيث حرصت القوانين الداخلية في معظم الدول على تنظيم القواعد اللازمة لبيان كيفية نشأة النقابة و إدارتها و هوضها بمهامها.

و تنص المادة 56 من الدستور أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، و إذا كان هذا الحق ليس بجديد النشأة في الجزائر و إذا كان يمارس سابقا حتى ظل التوجه الاشتراكي و الأحادية الحزبية و تبعا لدستور 1989 و لقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 ، والقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فضلا على تصديق الجزائر في 1962 على المعاهدة الدولية و المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي التي تنص على حق العمال و أصحاب العمل و بدون تمييز في إنشاء منظمات حسب اختيارهم أو الانتماء إلى هذه المنظمات على شرط تطبيق ما جاء في قوانينها، كما تنص هذه المعاهدة على واجب حماية العمال حماية ملائمة ضد كل تمييز يرمي إلى المساس بالحرية النقابية<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة ص3  
<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 228.

## المبحث الثالث

## الطبيعة القانونية للمفاوضة الجماعية

باعتبار المفاوضة الجماعية آلية ووسيلة لإنشاء الاتفاقيات الجماعية؛ وهذه الأخيرة هي الإطار الذي يحتوي القانون الاتفاقي الذي تنشأ بمقتضاه مختلف الحقوق والالتزامات التي تشكل شرعية الأطراف فيما يتعلق بتنظيم مختلف العلاقات المهنية الفردية منها والجماعية، وتستمد المفاوضة الجماعية صلاحيتها التنظيمية من عدة مصادر دستورية ودولية وقانونية، وإلى جانب النصوص التشريعية الرسمية والعرفية لمنظمة العمل الدولية رغم الاختلاف في المفهوم الفقهي للمفاوضة الجماعية و لم يتفق الفقه على تعريف واحد للمفاوضة الجماعية بل تعددت التعريفات بين اعتبار المفاوضة الجماعية حقا لأطراف علاقات العمل أم مجرد وسيلة لحل منازعاتهم الجماعية، و منهم من اعتبرها حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على مستويات عدة منهم استقرار العلاقات و حل منازعات بوضع قواعد شروط وظروف العمل تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها و اتخاذ الإجراءات القانونية لذلك.

و سوف نتناول فيها المطالب التالية:

**المطلب الأول:** الأسس النظرية و تطبيقاتها في القانون الجزائري

**المطلب الثاني:** الأسس القانونية و الدولية للطبيعة التنظيمية للمفاوضة الجماعية

**المطلب الثالث:** إجراءات المفاوضة و إلزام الأطراف بها.

## المطلب الأول

## الأسس النظرية وتطبيقاتها في القانون الجزائري

لا شك أن مسألة تحديد الطبيعة للمفاوضة و الاتفاقية العمل الجماعية<sup>(1)</sup> من أهم الموضوعات حيث يترتب عليها آثار و أحكام هامة و منها بايجا زان هذه الاتفاقية إذا تم تكييفها على أنها قانون فإن القاضي يجب أن يعلم بما عند الفصل في الدعوى حيث يلتزم بتطبيقها من تلقاء نفسه و إلا كان حكمه معيبا بالخطأ في القانون<sup>(2)</sup>.

و السؤال المطروح هو ما هو أساس ومصدر السلطة التنظيمية التي تتمتع بها هذه الآلية لوضع القانون الاتفاقي؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد ذهب الفقه مذاهب شتى يمكن تلخيصها في ثلاثة نظريات أساسية هي: نظرية الطبيعة العقدية لعقد العمل الجماعي (اتفاقيات العمل الجماعية) /نظرية الطبيعة اللاتحقة لاتفاقيات العمل الجماعية/ نظرية الطبيعة المزدوجة لعقد العمل الجماعي و يعد تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه منذ مطلع القرن الماضي<sup>(3)</sup> وخاصة بعد ازدياد أهمية عقود العمل المشترك و انتشارها باعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل، وترجع صعوبة الأمر إلى أن الفكر الإنساني بطبيعته، و خاصة في مجال العلوم الإنسانية، يلجا لوضع كل نظام جديد في "قالب" قائم بالفعل و معروف سلفا، لذلك فيما أن ظهر عقد العمل المشترك، لجأ الفقه لإحاقه بأحد النظم القانونية القائمة، و نجم عن ذلك أن اختلفت وجهات نظر فقهاء القانون الخاص عن أقرانهم من فقهاء القانون العام، فذهب فقهاء القانون الخاص متأثرين في ذلك بالنظرية العقدية إلى أن هذا الاتفاق ليس إلا عقدا بالمعنى الصحيح و لا يختلف عن بقية العقود و يستمد أساسه الفني من النظرية العامة للعقد، و يتأسس عليها في قوته الملزمة<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> احمد حسن البرعي، الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك ، بحث منشور مجموعة النظام القانوني للعاملين في مصر ، مركز البحوث و الدراسات القانونية، جامعة القاهرة 1993، ص 181.

<sup>2</sup>مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص 191.

<sup>3</sup>العدد الهائل من الأبحاث و الرسائل التي عاجلت هذا الموضوع و من أهمها:

A.ROUST :essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations .thèse ed rousse. paris 1909.

<sup>4</sup>B .GEORGESCO , la nature juridique du contrat collectif de travail ,thèse paris1914,p50

و على العكس من ذلك ذهب فقهاء القانون العام إلى أن عقد العمل المشترك ليس عقدا على الوجه المعروف في القانون المدني، بل هو في حقيقته عملا لائجيا غير أن كلا الرأيين، لم يسلم النقد و لم يستطع أي منهما على حده، أن يشمل كل جوانب عقد العمل المشترك، فعقد العمل الجماعي يعد قاعدة تنظيمية في بعض النواحي، غير أن هذا الاعتبار لا يزيد عن طبيعته العقدية في نواحي أخرى لذلك فريق ثالث من الفقه، فهو و إن بدا في جسد "عقد" فإنه يحوي في نفس الوقت روح "القانون" أو "اللائحة" و بذلك يكون هذا الاتفاق ذات "طبيعة مزدوجة" و سوف نستعرض على التوالي هذه النظريات الثلاثة.

### الفرع الأول: نظرية الطبيعة العقدية لعقد العمل الجماعي

تعتبر النظرية التعاقدية أولى النظريات التي وجدت لتكييف الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك، وقد نادى بها بهذه النظرية فقهاء القانون المدني، وقت ظهور عقد العمل المشترك و استخدامه كوسيلة لتنظيم علاقات العمل، ولقد كان من الطبيعي أن يتجه فقهاء القانون المدني هذا الاتجاه في وقت كان المذهب الفردي فيه أوج مجده ، و كانت أنظار الفقه كلها متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام، و لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتباره مبدأ مقدسا لا يجوز المساس به<sup>(1)</sup> ونشير بداية إلى أن عقود العمل الجماعية، قد ظهرت في نهاية القرن التاسع عشر، وذلك في ظل ازدهار المذهب الفردي، و كان تنظيم العمل يتم مباشرة عن طريق أطراف العقد (العامل و صاحب العمل) وفقا لمبدأ سلطان الإرادة، فلم يخصص التقنين المدني الفرنسي في ذلك الوقت - على سبيل المثال- سوى مادتين فقط لعقد العمل، (1780،1781)، بينما خصص لعقد البيع وحده أكثر من مائة مادة<sup>(2)</sup>.

و كان من المنطقي أن يتجه فقهاء القانون في ظل ذلك المبدأ إلى رد عقد العمل الجماعي إلى نظرية العقد، و ساعدهم في ذلك تسمية هذا الاتفاق باسم " عقد عمل مشترك " وما يتطلبه دخول الأطراف المعنية في محادثات قبل الاتفاق يتم خلالها تقديم اقتراحات من احد الأطراف و اقتراحات أخرى من الطرف الآخر حتى تنتهي المفاوضات إلى تراضي إرادتي طرفي العلاقة وقبولها لمضمون العقد<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> Jean brethe de la grasseye de la nature juridique de la convontion collective de travail ,thèse bardaux1921,p 18

<sup>2</sup>Voir : Brethé(J) de la nature de la convention collective de travail ,Thèse, Bordeaux1921,PP.18ets ;

<sup>3</sup> احمد البرعي، المرجع السابق، ص 167

ولذا تكون القواعد الناشئة عن عقد العمل الجماعية وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد، أما الدولة فيمكنها التدخل إن أرادت بواسطة التشريع أو اللوائح و ذلك لتشجيع طرفي الاتفاق على المضي قدما في مفاوضاتهم حتى يتم في النهاية إبرام العقد<sup>(1)</sup>

ولكن أنصار نظرية الطبيعة التعاقدية ذهبوا في تعليل انصراف اثر العقد الجماعي إلى غير طرفيه وهم العمال أعضاء النقابة على وجه الخصوص، مذاهب متعددة، فلجئوا إلى فكرة الوكالة ا والى نظرية الفضالة أو نظرية الاشتراط لمصلحة الغير.

غير أن هذا الاتجاه قد تعرض للنقد، ذلك أن عقد الاتفاق الجماعي يترتب آثاره ليس على طرفيه فقط(النقابة و صاحب العمل)بل يمتد ليشمل العمال أعضاء النقابة حتى غير المتمين إلى المنظمة النقابية المتعاقدة و هو ما يتعارض مع قاعدة نسبية آثار العقد و التي بموجبها تقتصر آثار العقد على طرفيه ومن يمثلونهم عند التعاقد<sup>(2)</sup>.

و لذلك انصب اهتمام أنصار النظرية التعاقدية في دفاعهم عن نظريتهم إلى تبرير انصراف العقد المشترك لغير المتعاقدين، و ذهبوا في ذلك إلى مذاهب شتى و بذلك لجأ أنصار النظرية العقدية في تفسيرهم لانصراف آثار العقد المشترك لغير طرفيه، إلى الاستعانة بفكرة الوكالة و نظرية الفضالة، ثم في وقت لاحق بنظام الاشتراط لمصلحة الغير.

فلما باءت هذه المحاولات بالفشل، لجأ أنصار النظرية لتبرير نظريتهم إلى النظر لطبيعة "الشخص القانوني" الموقع للعقد، و أخيرا و لما أعيتهم الوسائل لتبرير نظريتهم لجئوا للقول بأنه عقد "غير مسمى".

### أولا: الوكالة(أو فكرة النيابة)

يرى أنصار هذه النظرية، أن النقابة تبرم عقد العمل الجماعي باعتبارها وكيلا عن العمال، فهي كشخص معنوي ليس لها أية مصلحة في تحسين شروط العمل وظروفه، و لكنها تبرمه باسم و لمصلحة أعضائها، فينصرف اثر العقد مباشرة إلى العمال<sup>(3)</sup>. وتكون النقابة بذلك "وكيل" عن أعضائها و يلتزم هؤلاء بعقد العمل المشترك بناء على هذه الوكالة فيرى الأستاذ Langlois انه يمكن استخلاصها من

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص 168 و 169

<sup>2</sup>رجب البراوي، المرجع السابق، ص 199

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص 169، 168

خلال فكرة سريان الاتفاق الجماعي على جميع عمال المؤسسة بصرف النظر عن انتمائهم أو عدم انتمائهم النقابي، وهو السريان الذي فرضه قانون 1971 الذي أصبح يشترط إبرام الاتفاقيات الجماعية من طرف النقابات الأكثر تمثيلا و التي أصبحت بهذه الصفة لا تمثل أعضائها فقط، بل و غير أعضائها كذلك، هذا التمثيل الأخير الذي أصبح بحكم القانون سواء بالنسبة للنقابات العمالية أو نقابات أصحاب العمل<sup>(1)</sup>. و قد أكدته المادة 73 من القانون المدني الجزائري التي تنص على انه " إذا تم العقد بطريقة النيابة ، كان الشخص النائب لا شخص الأصيل هو محل الاعتبار عند النظر في عيوب الرضاء، أو في اثر العلم ببعض الظروف الخاصة، أو الافتراض العلم بما حتما".

أما بالنسبة لصاحب أو أصحاب العمل، و في حالة قيامه بالتفاوض عن طريق النيابة، فإن الأمر هنا يتعلق بوكالة خاصة لأجل مهمة معينة هي التفاوض نيابة عنه بغرض إبرام اتفاقية أو اتفاق... " وفق الفقرة الثانية من المادة 73 من القانون المدني الجزائري.

### ثانيا: الفضالة

حاول بعض أنصار النظرية العقدية الاستعانة بنظرية الفضالة *la gestion d'affaire* لتبرير انصراف آثار الاتفاقية الجماعية لغير المتعاقدين أي للعمال أعضاء المنظمة النقابية المتعاقدة فالفضالة تفترض وجود ثلاثة أشخاص ، الفضولي و صاحب المصلحة و الغير، و وفقا لهذا الاتجاه فان المنظمة النقابية تعتبر "فضوليا" في إبرامها للاتفاقية مع صاحب العمل "الغير" و ذلك لمصلحة العمال "صاحب المصلحة"<sup>(2)</sup>. و الفضولي حينما يبرم العقد إنما يبرمه باسم صاحب المصلحة، فتصرف آثار العقد مباشرة إلى هذا الأخير سواء ا كانت حقوقا أنشأها أو التزامات رتبها.

كما اشرنا من قبل، فان نظرية الوكالة، لم يفلح أنصارها في بيان التكييف القانوني السليم لعقد العمل الجماعي، و من ثم فقد لجأ أنصار النظرية العقدية لتفسير انصراف آثار عقد العمل الجماعي إلى أعضاء النقابة الواقعة عليه إلى فكرة الفضالة، على أساس أن النقابة تبرم الاتفاق الجماعي لمصلحة أعضائها

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 49

<sup>2</sup> رندا محمد صميحة-مقال اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل ومجلة القانون والاقتصاد، العدد 81، جامعة القاهرة، 2009،



كفضولي، و تحقق نيابتها بإجازة الأعضاء لإبرام الاتفاق، في عدم استقالتهم من النقابة بعد إبرامه ، وفي التمسك بالمزايا الناشئة عنه عند إبرامهم لعقودهم الفردية أو الانضمام اللاحق إلى النقابة المتعاقدة<sup>(1)</sup>.

ولكن هذه النظرية كسابقتها تعرضت للنقد، ذلك أن الشخص الفضولي يُختفي من مجال تنفيذ العقد-شأنه شأن النائب أو الوكيل و ذلك على خلاف النقابة (إذا اعتبرها شخصا فضوليا) التي تظل ملتزمة بالاتفاق الذي أبرمته و تنطبق عليها قواعده و لها الحق التقاضي في حالة الإخلال بتنفيذه، مما يتعارض مع أحكام نظرية الفضالة<sup>(2)</sup>.

و على ذلك فإذا كانت الفضالة قد وفقت في إيجاد أساس قانوني مقرر لانصراف آثار الاتفاقية إلى العمال أعضاء المنظمة النقابية، إلا أنها فشلت في تبرير انصراف بعض آثار الاتفاقية الجماعية إلى المنظمة النقابية "الفضولي" و استمرار تواجد الأخيرة في ميدان تنفيذ الاتفاقية.

و من ثم فقد حاول أنصار النظرية العقدية البحث عن نظام قانوني آخر يمكن أن يبرر هذه النتيجة وانصب بحثهم عن نظام يسمح بوجود الأطراف الثلاثة: المنظمة النقابية، و العمال، و صاحب العمل في ميدان تنفيذ الاتفاقية فلجئوا إلى نظرية الاشتراط لمصلحة الغير<sup>(3)</sup>.

### ثالثا: الاشتراط لمصلحة الغير

و يقصد بالاشتراط لمصلحة الغير ذلك الاتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص باسمه مع آخر على التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية ، و هذا يعني ضرورة توافر ثلاثة أطراف وهم: المشتراط- المتعهد- المنتفع.

و قد ذهب بعض الفقهي الفرنسي إلى أن اتفاقية العمل الجماعية هي اشتراط لمصلحة الغير مشروط فيها هو النقابة والمتعهد و صاحب العمل و المنتفع هم العمال و يضيف أنصار هذه النظرية أن هناك دعوتين

<sup>1</sup> احمد البرعي: "علاقات العمل الجماعية"، 1996، المرجع السابق، ص 174، رجب البراوي، المرجع السابق، ص 202، السيد عيد نايل، المرجع

السابق، ص 53

<sup>2</sup> قد تلتزم النقابة بموجب عقد العمل الجماعي، بالامتناع عن شن الإضراب أو تشجيع أعضائها على القيام به، و من ثم إذا هي أحلت بهذا الشرط، يستطيع صاحب العمل مقاضاة النقابة في هذه الحالة، كذلك إذا احل صاحب العمل بأحد شروط عقد العمل الجماعي الذي أبرمته النقابة، تستطيع الأخيرة أيضا مقاضاته.

<sup>3</sup> رندا محمد صميذة، المرجع السابق، ص 49

مستقلتين للإجبار على احترام شروط الاتفاقية الجماعية و هما دعوى النقابة ضد صاحب العمل وتؤسس هذه الدعوى على وجهة نظر نقابية محضة أو على أساس مصلحة المهنة بصفة عامة، أما الدعوى الثانية فهي دعوى مباشرة لإعطاء النقابة ضد صاحب العمل و ذلك تطبيقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير<sup>(1)</sup>. و نظراً للانتقادات السابقة التي وجهت إلى نظريتي الوكالة والفضالة، فقد وجد أنصار النظرية العقدية في نظام الاشتراط لمصلحة الغير، التبرير الكافي لبيان الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي، وحتى يتوافر الاشتراط لمصلحة الغير وفقاً للقواعد العامة يجب أن يوجد ثلاثة أشخاص: المشتري والمتعهد، والمتنفع<sup>(2)</sup>.

و يشترط لتحقيقه ثلاثة شروط: الأول أن يتعاقد المشتري باسمه و ليس باسم المتنفع من ناحية و أن يشترط حقاً مباشراً للمتنفع من ناحية أخرى، و أن يكون للمشتري مصلحة شخصية في الاشتراط من ناحية ثالثة. فهل تتوافر هذه الشروط في اتفاق العمل الجماعي بحيث يمكن تكييفه على أنه تطبيق لنظرية الاشتراط لمصلحة الغير.

يجيب على هذا التساؤل أنصار هذا الرأي بالإيجاب، على تقدير أن النقابة تعتبر "المشتري" و "صاحب العمل"، "المتعهد"، "العامل"، "المتنفع"، و يمكن لأي عضو من أعضاء المهنة ما دام العقد سارياً أن يستفيد من شروطه عن طريق إجازته، و هذه الإجازة تكون في الغالب ضمنية، تتمثل إما في الانضمام إلى النقابة، و إما في الموافقة على شروط الاتفاق الجماعي.

يلاحظ أن هذه النظرية أيضاً قد تعرضت للنقد من جانب الفقه، على أساس أن القاعدة في نظام الاشتراط لمصلحة المتنفع، ولكنه لا يمكن أن يفرض عليه أية التزامات، و ذلك خلافاً لعقد العمل الجماعي الذي ينتج عنه التزامات على عاتق العامل إلى جانب الحقوق التي يتضمنها له.

<sup>1</sup>مصطفى احمد ابو عمرو ، المرجع السابق، ص 196

<sup>2</sup> المادة 153 من القانون المدني المصري التي تنص على انه " يجوز للشخص أن يتعاقد باسمه على التزامات يشترطها لمصلحة الغير ،إذا كان له في تنفيذ هذه الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية . و يترتب على هذا الاشتراط أن يكسب الغير حقاً مباشراً قبل المتعهد بتنفيذ الاشتراط يستطيع أن يطالبه بوفائه، ما لم يتفق على خلاف ذلك، و يكون لهذا المتعهد أن يتمسك قبل المتنفع بالدفع التي تنشأ عن العقد. و يجوز كذلك للمشتري أن يطالب بتنفيذ ما اشترط لمصلحة المتنفع، إلا إذا تبين من العقد أن المتنفع وحده الذي يجوز له ذلك.

والواقع أن اللجوء إلى فكرة التعهد عن الغير لتبرير تحمل العمال للالتزامات الناجمة عن الاتفاقية غير مقبول، فالتعهد عن الغير لا يلزم الغير إلا إذا قبله، وهذا القبول لا ينتج اثره هالاً من وقت صدوره ما لم يتبين أن الغير قصد صراحة أو ضمناً أن يستند اثر هذا القبول إلى الوقت الذي صدر فيه التعهد<sup>(1)</sup>. و هذا الحكم يتعارض مع أحكام اتفاقية العمل الجماعية، والتي بمقتضاها يكون العمال ملزمين بالاتفاقية من وقت نفاذها، و دون حاجة إلى موافقتهم، و بفشل نظرية الاشتراط لمصلحة الغير في استيعاب جميع الآثار المترتبة على اتفاقية العمل الجماعية، أيقن أنصار النظرية العقدية أنهم فشلوا في إيجاد نظرية قانونية قائمة و مستقرة تصلح أساساً لتبرير الآثار المتعددة للاتفاقية الجماعية، و من ثم فبعد العديد من المحاولات المتنوعة من انتصار هذه النظرية، و مع استمرار اعتناقهم لنظرية الطبيعة العقدية للاتفاقية الجماعية، وجد جانب منهم انه من الأسلم والأصلح القول بان اتفاقية العمل الجماعية هي عقد من العقود غير المسماة و اتضح لنا من استعراض النظرية التعاقدية، وفشلها في تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك و تبرير آثاره.

### الفرع الثاني: نظرية الطبيعة اللائحية للاتفاقيات العمل الجماعية

كما اشرنا من قبل، فلم تفلح نظرية الطبيعة العقدية، في بيان التكييف القانوني السليم لعقد العمل الجماعي و الآثار التي يترتبها، و بينا كذلك كيف خدع أنصار هذه النظرية في المظهر الخارجي لهذا العقد، دون محاولة تحليل مضمونه<sup>(2)</sup>. فعقد العمل الجماعي يتوافر له المظهر الخارجي للعقد من حيث المفاوضات التي تسبق إبرام العقد، و توافر الرضائية التي يجب أن تسود العقود. ولكن من حيث مضمونه يختلف عن العقود العادية لأنه لا يولد حقوقاً و التزامات بين أطرافه، و لكنه ينشئ قواعد عامة و ملزمة لطرفيه، تطبق على عقود العمل الفردية، و قد تنبه فقهاء القانون لذلك، و من ثم فقد اتجهوا إلى القول بأن هذا الاتفاق يشكل قانوناً بالمعنى المادي لهذا الاصطلاح يسري على المهنة المعينة، سواء من حيث إبرامه أو من حيث آثاره. و هذا القانون قانوناً شكلياً لأنه لا يصدر عن السلطة التشريعية في الدولة ولكنه قانون بالمعنى المادي أو الموضوعي "loi au sens matériel du mot" أو بمثابة لائحة "règlement"

<sup>1</sup> رندا محمد صميده، المرجع السابق، ص 53.

<sup>2</sup> Voir : De la Grassye , la convention collective de Travail est –elle –un contrat, Dalloz, Paris, 1939, PP. 104 ets ; Brethe, Op.Cit, PP.74 ets

وبذلك ينهي العلاقة Dujoint إلى أن عقد العمل الجماعي ليس في حقيقته إلا اتفاق بمثابة قانون. غير أن نظريته كسابقها متقدمة، ذلك انه لم يدرس الطبيعة الذاتية للاتفاق الجماعي، و اكتفى بالبحث عن تبرير لسلطة النقابة على فرص المهنة، كما أن فكرته عن السيادة الاقتصادية للنقابات ، و قدرتها على فرص الاتفاق على كل أعضاء المهنة فكرة خالية، لأنه لا تتمتع النقابات بهذه السلطة، كما انه يتجاهل فكرة العقد في تكوين الاتفاق الجماعي<sup>(1)</sup>.

و الواقع انه بالرغم من أن نظرية الطبيعة اللائحية تفضل نظرية الطبيعة العقدية، و تبدو أكثر انسجاما مع التحليل القانوني لعقد العمل الجماعي، فضلا عن عدم إهمالها لوظيفة العقد الاقتصادية و الاجتماعية، رغم ذلك فإنها لم تسلم من النقد لتجريدها عقد العمل الجماعي من كل صفة عقدية، و في هذا إنكار لبعض الحقائق الثابتة المسلم بها و التي لا يصح إنكارها، لأنه إذا كان لعقد العمل الجماعي من الصفات ما يجعله يقترب من القاعدة التنظيمية فإن له من الصفات ما يجعله يقترب من طبيعة العقود<sup>(2)</sup>.

ويتضح لنا عن هذا العرض، و حده الأفكار التي نأى بها كل من Haurion Duguit

فكلاهما يرى في عقد العمل المشترك ( لائحة) و ليس عقدا، كما ينادي بذلك فقهاء، القانون المدني، فكل توافق لإرادات في نظرهما، ليس عقدا، بل هو بالنسبة لـ Duguit قد يكون "إعلان جماعي لإرادات منفردة" أو إعلان "ثنائي لإرادتين منفردتين" يتوقف طبيعة هذا الإعلان على آثار فهو قد يكون عملا لائحيا أو عملا شرطيا أو عمل منتجا لمراكز قانونية فردية و اخذ بهذا المنحنى في التفكير، ظهرت نظرية ثالثة تحاول التوفيق بين النظريتين السابقتين، فتعبر أن عقد العمل المشترك ذو طبيعة مزدوجة فهو عقد في نواحيه، و قاعدة تنظيمية في نواح أخرى.

<sup>1</sup> رجب البراوي، المرجع السابق، ص 216.

<sup>2</sup> احمد البرعي: "علاقات العمل الجماعية"، 1996، المرجع السابق، ص 195 و ما بعدها، رجب البراوي، المرجع السابق، ص 216

## الفرع الثالث: الطبيعة المزدوجة لعقد العمل الجماعي (اتفاقية العمل الجماعية).

أدى عدم كفاية النظرية العقدية أو النظرية اللائحية للوصول إلى التكيف الدقيق لاتفاقية العمل الجماعية إلى اتجاه غالبية الفقه المصري و الفرنسي إلى القول بالطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية. بمعنى أن لها طبيعة مختلطة عقدية و لائحية في ذات الوقت. على أن أنصار هذه النظرية لم يتفقوا على موضع ازدواج: هل يتحقق في إبرام الاتفاقية و آثارها أم في آثارها فقط؟ أم أن الاتفاقية تعتبر عقدية التكوين لائحية الآثار؟ يرى بعض أنصار هذه النظرية أن اتفاقية العمل الجماعية هي عقد من حيث التكوين حيث تقوم على التراضي و توافق إرادتي الطرفين- العمال في صورة النقابة التي تمثلهم-صاحب العمل-و من هذه الناحية فإن الاتفاقية الجماعية تخضع للقواعد الخاصة بإبرام و تفسير العقد<sup>(1)</sup>. أما فيما يتعلق بآثارها فهي أقرب إلى العمل اللائحي أو التنظيمي منه إلى العقد و لهذا فإنه يعتبر عملا لائحيا من هذه الناحية. وبالإضافة إلى ذلك فإن الصفة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية تبدو خلال مرحلة إبرامها أيضا من حيث خضوعها لبعض الإجراءات الإدارية كتلك التي تتبع بشأن إصدار اللائحة.

و يرى الاتجاه الغالب في الفقه المصري الفرنسي أن الاتفاقية الجماعية هي عقد عادي من حيث إبرامها و تنشئ قواعد قانونية من حيث آثارها.

و يتفق هذا الاتجاه الأخير مع مضمون اتفاقية العمل الجماعية من حيث أنها لا تولد آثار عقدية بالضرورة، إما الالتزام بتنفيذ بنود هذا الاتفاقية بحسن نية و بدقة فهو يمثل مبدأ عام يطبق على كافة العقود مهما كانت آثارها. و بالتالي فإنه مصدر التزام النقابة و العمال هنا قانون و ليس الاتفاق.

ومن حيث آثار الاتفاقية الجماعية فإنها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث عموميتها و تجريدتها و إلزامها و بالتالي فهي تطبق على النقابة و أعضائها الحاليين أو القادمين و تطبق على المنظمات العمالية التي قد تحل محل النقابات القائمة أو من يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين. كما تطبق هذه القواعد على كافة عمال المنشأة حتى ولو كانوا غير منتمين للنقابة التي أبرمت هذه الاتفاقية بشرط أن

<sup>1</sup>المزيد من التفاصيل راجع السيد نايل: المرجع السابق، ص602-603-ابراهيم الدسوقي ابو الليل: المرجع السابق، ص80-محمود جمال الدين ذكي،

مرجع السابق، ص 765- 766-رقم 381

يكون نصف عمال المنشأة على الأقل أعضاء في هذه النقابة. كما تطبق هذه القواعد أيضا على المنظمات النقابية و أصحاب الأعمال الذين ينضمون لهذه الاتفاقية بعد إبرامها.

و القواعد الاتفاقية التي تنشئها الاتفاقية الجماعية هي قواعد ملزمة وتفرض بطريقة آلية و تلقائية على عقود العمل الفردية التي تبرم في ضوءها بحيث لا يمكن لأحد عقود العمل الفردية مخالفة هذه القواعد. و يلغي كل شرط في هذه العقود يخالف القواعد الناشئة عن الاتفاقية الجماعية و يحل محله الشرط المقرر بواسطة الاتفاقية. ويمكن للنقابة أن تقوم برفع الدعاوى اللازمة لاحترام قواعد اتفاقية العمل الجماعية أو التعويض عن مخالفة أحكامها. و خلاصة القول أن اتفاقية العمل الجماعية هي عقد عادي من حيث إبرامها و لكنها تنشئ قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث آثارها.

رأينا فيما سبق، أن الخلاف احترام بين فقهاء القانون العام من جهة، و فقهاء القانون الخاص من جهة أخرى، حول تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك، و انتهينا من هذا الخلاف للقول بأن فكرة "الطبيعة المزدوجة" للعقد المشترك، تعد أكثر النظريات توضيحا لطبيعة هذا العقد، على الرغم مما تشيره من صعوبات عملية، لذلك فإن الاتجاهات الحديثة في تحليل العقد المشترك، لم تعد تخوض في هذا النقاش التقليدي و إنما اتجهت إلى الاهتمام بالنواحي العملية، فقررت أن لعقد العمل المشترك دون جدال، خصائص تقربه في آن واحد، من العقد تارة، و من القانون و اللائحة تارة أخرى ، غير أن الأمر لا يتوقف، على تحديد " أي العنصرين يغلب على طابع العقد المشترك" بقدر ما يتوقف أهمية النقاش، و بمعنى آخر ، فإن الاتجاهات الفقهية الحديثة لا تهتم بغلبة عنصر العقد أو عنصر اللائحة على عقد العمل المشترك إنما تتجه في تحليلها لهذا الأخير، إلى تحديد النتائج العملية المترتبة على هذه الطبيعة المزدوجة مع عدم جواز مخالفة عقد العمل المشترك للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة مع تحديد الشرط " الأكثر فائدة للعامل" تحقيقا لمصلحته.

## المطلب الثاني

## الأسس القانونية والدولية للطبيعة التنظيمية للمفاوضة الجماعية.

تصنف الأسس والمصادر القانونية للمفاوضة الجماعية، من حيث أهميتها وقوتها إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول المبادئ الدستورية الفرع الثاني اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية الفرع الثالث النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، والقواعد العامة.

## الفرع الأول: المبادئ و القواعد الدستورية

تتضمن اغلب دساتير الدول في العالم بعض المبادئ و الأحكام العامة في مجال العمل والعلاقات العمالية و يأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة و المصدر الأول و الأساس لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين.

وهنا يستوجب البحث في تكييف أساس نظام التفاوض الجماعي، وحق العمال في المشاركة في وضع وصياغة القواعد والنظم التي تحكم وتسير علاقاتهم المهنية.

فقد اعتمدها الدستور الفرنسي لسنة 1946، الذي نص صراحة في ديباجته على أن "لكل العمال الحق في المشاركة عن طريق ممثلهم في التحديد الجماعي لشروط العمل"<sup>(1)</sup>. هذا الشكل الذي وإن كانت لم تأت في جلب النص الدستوري إلا أنها تؤسس لمرجعية ومصدر دستوري لا شك فيه لنظام التفاوض الجماعي كآلية وحيدة لوضع القانون الاتفاقي المتمثل في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وبالتالي يصبح حق العمال في التفاوض الجماعي هو حق دستوري وبالتالي لا يمكن لأي قانون أن يقيد أو يحد من نطاقه أو مضمونه. بل يقع عليه فقط واجب تنظيمه، وضبط الآليات العملية والإجرائية لممارسته الفعلية من قبل العمال وأصحاب العمل<sup>(2)</sup> و لها الحق في العمل والحق في الحماية و حق الإضراب و الحق النقابي وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق و الحريات الأساسية للمواطن<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> -NIKITAS ALIPRANTIS. La place de la convention collective dans hiérarchie des normes , thèse de doctorale université de Strasbourg , édition L.G.D.J,PARIS 1980 ,p7

<sup>2</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص 34

<sup>3</sup> المادة56،55، 57 من الدستور الجزائري الصادر في نوفمبر 1996.

وهناك صيغة ثانية وهي تستوجب استنتاج هذا الحق من ضمن الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية المكرسة في الدستور، وهي الصيغة التي اعتمدها الدساتير الجزائرية لاسيما الأخيرة منها، وفق أحكام دستوري 1996، 1989 المادة 32 من دستور 1989 والمادة 33 من دستور 1996 التي تنص على أن "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجمعية مضمون المادة 32" الحريات الأساسية وحقوق الإنسان و المواطن مضمون"، وهو ما يجد تفسيره في النقابة التي هي الجمعية الممثلة لحقوق العمال والمدافعة عنها. كما تجد المفاوضة كذلك مبررها وأساسها الدستوري باعتبارها إطارا لممارسة حرية الرأي والتعبير المضمونين بمقتضى المادتين 36 و 41 من دستور 1996 وهي شكل من أشكال الديمقراطية الاجتماعية والاقتصادية التي تمكن العمال وأصحاب العمل باعتبارهما يشكلان مجتمعا مهنيا متميزا وصيانة المساواة بين العمال وأصحاب العمل في الحقوق والواجبات أمام القانون كما تنص عليها المادة 31 من نفس الدستور، وإلغاء أي استغلال أو مصادر لأي حق من حقوقهم الأساسية كما أن المفاوضة الجماعية باعتبارها حرية الرأي والتعبير وأساسها عيني على أطراف المفاوضة الجماعية ونتيجة من إفرازات الحق النقابي فإنها تجد أساسها في المادة 56 من نفس الدستور، والتي تقر وتعترف بالحق النقابي لجميع العمال، هذا الحق الذي لا يكون كاملا وفعالا إلا إذا تضمن حق التفاوض الجماعي، الذي يضمن بدوره حق المشاركة الفعلية في وضع القانون المهني الذي يحكم العلاقات المهنية والاجتماعية بين كل من النقابات العمالية وأصحاب العمل ذلك أن حق التفاوض الجماعي، وحق الإضراب يمثلان العمود الفقري الذي يقوم عليه الحق النقابي، والأرجل التي يسير ويتحرك بهما، والتي بدورها يصبح حقا مشلولاً أو أعرجاً، لا يؤثر في المحيط الاجتماعي والاقتصادي الذي يعمل فيه، ولا يتفاعل إيجابيا مع المعطيات والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في المصالح وامتيازات وحقوق الطبيعية العاملة<sup>(1)</sup>. ومن هنا يظهر لنا نظام التفاوض الجماعي هو حق دستوري وليس منحة من المشرع وكان الاعتراف به صراحة وليس ضمنا، يمارس وفق أطر قانونية محددة يتكفل المشرع بوضعها وفق المعطيات التنظيمية .

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص36.



## الفرع الثاني: الأسس الدولية والعربية

تبلور اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية في إعلان فيلادلفيا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1944، والذي أصبح جزءا من دستور لمنظمة، حيث أشار الإعلان إلى أن حرية التعبير والحرية النقابية هي من مستلزمات التقدم المستمر، وان البرامج التي تلتزم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها تشمل الاعتراف الفعال بالحقوق في المساومة الجماعية، و تعاون العمال و الإدارة في تحقيق الكفاية الإنتاجية باستمرار<sup>(1)</sup>. و هكذا أصبحت المفاوضة الجماعية من المبادئ الأساسية التي تعهدت منظمة العمل الدولية بالقيام بها في ميدان علاقات العمل في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

ومن الأسس الدولية والعربية المتمثلة أساسا في المعاهدات و الاتفاقيات العربية والدولية الصادرة عن منظمة العمل العربية والدولية، وبعض التوصيات الصادرة عن مؤتمرات العمل العربية والدولية.

وقد منحت منظمة العمل الدولية، أهمية بالغة بالحقوق النقابي بصفة عامة، وحق التنظيم والتفاوض الجماعي بصفة خاصة وفق المهام الجديدة للمنظمة الأممية الجديدة المتمثلة في هيئة الأمم المتحدة التي كان من بين أهدافها الأساسية النهوض بحقوق الإنسان الفردية والجماعية، السياسة والاقتصادية والاجتماعية وهذا الاهتمام الذي تجده الاتفاقيتين رقم 98 لسنة 1949<sup>(2)</sup> ورغم تعدد الاتفاقيات الدولية التي تناولت حق التنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتعرض لتعريف إلا مرة واحدة بمناسبة صدور الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، واكتفت الاتفاقية 98 بموجب المادة (4) بأنه "تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع و تعزيز التطوير و الاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل أو منظماتهم و منظمات العمال بغية تنظيم أحكام و شروط الاستخدام باتفاقيات جماعية" والاتفاقية رقم 54 لسنة 1981<sup>(3)</sup>. ومن بين أهم المبادئ والأحكام التي ركزت عليها هذه

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup> الاتفاقية المتعلقة بحق التفاوض بتاريخ 1 جويلية 1949 في الدورة الثانية والثلاثون لمؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف، وتمت المصادقة على هذه الاتفاقية 151 دولة عند نهاية 2001 (دون الولايات المتحدة الأمريكية، وروسيا) ومن بينها الجزائر التي صادقت عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 جويلية 1951.

<sup>3</sup> ودخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، وقد حصلت هذه الاتفاقية على 32 تصديق إلى غاية نهاية 2001، ولم تصادق عليها الجزائر إلى غاية هذا التاريخ.

الاتفاقية، المادة الرابعة التي نصت على أنه "يجب (عند الضرورة) اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية بين منظمات أصحاب العمل، والعمال، تهدف إلى تنظيم شروط العمل" و هي أصل جاءت هذه الاتفاقية تكملة لما تضمنته الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية والحق النقابي، أما الثانية فتتمثل في الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 3 جوان 1981 المتعلقة بتطور التفاوض الجماعي، التي تم المصادقة عليها في الدورة 67 لمؤتمر العمل الدولي في جنيف".

وقد جاء بصيغة مباشرة وأكثر دقة وتفصيلا لحق التفاوض الجماعي، حيث أوضحت المادة الثانية تعريف التفاوض الجماعي في مفهوم هذه الاتفاقية، بأنه كل المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل أو تنظيم أو عدة منظمات لأصحاب العمل، من جهة وتنظيم أو عدة منظمات العمال من جهة ثانية بقصد:

أ- تحديد شروط التشغيل والعمل و/أو

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم وتنظيم أو عدة منظمات للعمال "مما يوحي ويدل بكل وضوح بأن أسلوب التفاوض الجماعي، قد أصبح وفق مضمون ومفهوم هذه الاتفاقية وسيلة لتحقيق عدة وظائف ومهام وأهداف و كما أجازت الاتفاقية بان يكون ممثلي العمال المعترف بهم من القانون الوطني أو الممارسات الوطنية طرفا في المفاوضات الجماعية وذلك بشرط اتخاذ التدابير الملائمة التي تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية (المادة 3)<sup>(1)</sup>.

وحرصا من مؤتمر العمل الدولي، على تطوير هذه الآلية التنظيمية الاتفاقية فقد ضمن هذه الاتفاقية مجموعة من التدابير والسبل التي طالبت الدول بالموافقة والمصادقة على هذه الاتفاقية اتخاذها، من أجل النهوض بتطوير وتشجيع ممارسة التفاوض الجماعي بكل حرية و استقلالية بين أطراف علاقة الإنتاج، هذه التدابير والسبل التي لخصتها المادة الخامسة في:

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 44

- 1- وجوب اتخاذ الإجراءات والتنظيمات المناسبة للظروف الوطنية قصد تطوير التفاوض الجماعي.
- 2- وجوب أن تهدف الإجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة إلى:
  - أ- جعل التفاوض الجماعي في متناول جميع أصحاب العمل، وجميع الفئات العمالية لمختلف قطاعات النشاط المشار إليها في هذه الاتفاقية.
  - ب- توسيع التفاوض الجماعي ليشمل بصفة تدريجية كافة الجوانب أو المواضيع المحددة في الفقرات أ، ب، ج من المادة الثانية المشار إليها أعلاه.
  - ت- تشجيع وتبسيط إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل والعمال.
  - ث- أن لا يعرقل التفاوض الجماعي فيما بعد، بانعدام الإجراءات الخاصة بسيره، أو بضعفها أو بأي عامل أو ظرف لا يتناسب مع قواعده.
  - ج- أن تكيف الهيئات والإجراءات الخاصة بتسوية منازعات العمل، بالشكل الذي يساهم في تطوير التفاوض الجماعي.

و أشارت المادة 8 من الاتفاقية "لا يجب أن تؤدي هذه الإجراءات إلى الحد من التفاوض الجماعي ومن حرية التفاوض، سواء من خلال مضمونها أو تطبيقها" وهي تعمل على تفادي أي تعسف يمكن أن يصدر من السلطات العامة أو أي تصرفات من شأنها أن تعرقل ممارسة التفاوض الجماعي.

أما اتفاقيات العمل العربية عن منظمة العمل العربية فهناك اتفاقيتان فيما يتعلق بالتفاوض الجماعي -الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 والمتعلقة بمستويات العمل العربية<sup>(1)</sup> ومن التي تبنت فيها سياسة تشجيع التفاوض الجماعي بين أطراف علاقات الإنتاج. المادتين 85 و 86 من الاتفاقية أنه "يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل، وتنظيمه على أساس نوع النشاط الاقتصادي وطبيعته، وعليهم أن يعملوا قدر الإمكان الوصول إلى إبرام عقد مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق و التزامات طرفي هذا العقد أما المادة

<sup>1</sup>الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن "مستويات العمل" الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العربي، القاهرة، نوفمبر 1966، دخلت حيز التنفيذ 1970، صادق عليها حتى نهاية 2006 و دول لم تصادق عليها الجزائر..

86 من الاتفاقية "ينظم تشريع كل دولة إجراءات إبرام وتسجيل عقود العمل المشتركة ونطاق سريانها وكيفية الانضمام إليها".

- أما الاتفاقية الثانية فهي الاتفاقية العربية رقم 11 المؤرخة في 10 مارس 1979<sup>(1)</sup> والمتعلقة أساسا بنظام التفاوض الجماعي، وهي التي جعلت من حق التفاوض الجماعي مبدأ ثابت لكل من العمال وأصحاب العمل على السواء في مختلف مجالات علاقات العمل، حيث المادة الأولى من هذه الاتفاقية "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم، في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت" المادة 7 "يجب على الجهات المختصة، العمل على تدعيم التفاوض الجماعي، وبوجه خاص عن طريق:

- تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية.

- العمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسؤولي العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضة الجماعية، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

فقد جاء في مقدمة الاتفاقية أن " المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي و أنها تكتسب أهمية خاصة، حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط و ظروف العمل، ة تحديد الحقوق و المزايا التي تقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي و العدالة الاجتماعية".

و انطلاقا من ذلك تنص الاتفاقية على أن " ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية، و الأجهزة و لإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية" المادة 02 .

<sup>1</sup>الاتفاقية رقم(11) لسنة 1979 بشأن "المفاوضة الجماعية"، الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي، الخرطوم مار 1979، دخلت حيز التنفيذ1992، صادق عليها نهاية 2006، 6 دول عربية، لم تصادق عليها الجزائر..

## الفرع الثالث: الأسس القانونية

وتشكل هذه القواعد القانونية المصدر الرسمي المباشر للمفاوضة الجماعية، وهي التي تضع وتحدد الآليات والأساليب والإجراءات التي تتركس وتجسد حق التفاوض.

1- القانون النقابي

فإن حق المنظمة النقابية في التفاوض الجماعي يعتبر أهم الحقوق التي تعترف بها وتحميها القوانين المنظمة للحقوق النقابية وتكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ولها حق التقاضي المادة 16 من القانون 14/90 المتعلق لكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم فقرة 2 و 3 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الجزائر "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية، بمجرد تأسيسها... ويمكنها أن تقدم بما يلي:

- التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني ..... والمعنوية.

- تمثيل أعضائه أمام السلطات العمومية.

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها"<sup>(1)</sup>.

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية..... ونظامها الداخلي.

كما تنص المادة 38 من نفس النص بأن تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى المؤسسة بصلاحيات المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة ونفس الصلاحيات تتمتع بها المنظمات و الكونفيدراليات والاتحاديات النقابية ذات التمثيل القطاعي أو الوطني حسب نص المادة 39 من نفس القانون وكذلك المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

<sup>1</sup> القانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المادة 16.

ح.ر عدد 23 لسنة 1990، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل و المتمم بـ:

- القانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج ر 68 مؤرخ في 25-12-1991)

- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996 (ج ر 36 مؤرخ في 12-06-1996)

2- قانون علاقات العمل

و به يعتبر هذا النص القانوني المصدر القانوني الأول والمباشر لنظام التفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية في الجزائر في الوقت الحالي، وهو القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل، فهو يحدد مضمون ومحتوى المواضيع التي يستوجب أن تتضمنها وتنظمها والأحكام الخاصة بأطرافها ونطاق تطبيقها ومدتها، وطرق وإجراءات إبرامها وشروط نفاذها والآثار المترتبة على مخالفة أحكامها<sup>(1)</sup> مثلا المادة 5 حقوق العمال " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي
- التفاوض الجماعي.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل أو تسويتها.

وكذلك أشار الباب السادس من القانون 90-11 المتعلق بالتفاوض الجماعي تمت في الفصل الأول أحكام عامة من المادة 114-119 ، الفصل الثاني محتوى الاتفاقيات الجماعية من المادة 120 إلى 122، وفي الفصل الرابع التفاوض في الاتفاقيات الجماعية من المادة 123 إلى المادة 125، والفصل الخامس تنفيذ الاتفاقيات الجماعية من المادة 126 إلى المادة 134.

3- قوانين تسوية نزاعات العمل:

وفي هذا المجال كذلك، نجد أن القوانين المنظمة لآليات و إجراءات تسوية النزاعات الجماعية والفردية<sup>(2)</sup> وأوكلت للتفاوض الجماعي عدة مهام وصلاحيات واسعة فيما يتعلق بوضع الإجراءات الخاصة بتسوية كل من النزاعات أو فيما يتعلق بإنشاء الهيكل والأجهزة المكلفة بذلك وخاصة المواد 4 و 24 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص41.

<sup>2</sup> أنظر القانون 04/90 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (ج ر 6 مؤرخ في 07/02/1990) معدل و متمم بالقانون رقم 28/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج ر 68 مؤرخة في 25-12-1991)

قانون 02/90 مؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ج ر مؤرخة في 07/02/1990 ، معدل و متمم بالقانون رقم 27/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج ر 68 مؤرخة في 25/12/1991)

والمتمم والمادة 3 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم المشار إليه سابقا.

#### 4-القوانين العادية:

وتقصد بها تلك القوانين المتعلقة بأحكام الالتزامات المدنية، وخاصة القانون المدني، مثلا المادة 106 من القانون المدني الجزائري التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون.

#### 5-النصوص التنظيمية:

لا تشكل النصوص التنظيمية (مراسيم وقرارات) مصدر أساسيا لنظام المفاوضة الجماعية إلا فيما يتعلق ببعض الهياكل والأجهزة التي تنص عليها القوانين المنظمة لذلك، مثل تنظيم اللجان الاستشارية التي عادة ما توضع لتنسيق العمل التفاوضي بين الأطراف، وإعداد الدراسات والأبحاث الهادفة لتطوير نظام التفاوض، كاللجنة الوطنية للتفاوض الجماعي المنصوص عليها في المادة L136.1 وما بعدها من القانون العمل الفرنسي، والتي صدرت بشأنها عدة نصوص تنظيمية و لاسيما المادة R136.1 وما بعدها من تقنين العمل الفرنسي الجديد<sup>(1)</sup>، أو فيما يتعلق بتنظيم عمليات انتخاب ممثلي العمال في لجان التفاوض وما إلى ذلك من المسائل التي لا تمس بجوهر نظام التفاوض الجماعي التي يعود الاختصاص في ضبطها إلى النصوص القانونية؛ لهذه الأسباب نادرا ما نجد مثل هذا الصنف من المصادر في القانون الجزائري، الذي يعتمد مبدأ التفويض القانوني الكامل لأطراف التفاوض في وضع ما يتفقون عليه من أحكام وقواعد وآليات وهياكل انطلاقا من مبدأ الحرية و الاستقلالية الكاملة في التفاوض التي لا تحدها ولا تقيدها سوى مبادئ وأحكام النظام العام<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص43.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ص 43

## المطلب الثالث

## إجراءات المفاوضة وإلزام الأطراف بها.

تستمد المفاوضة الجماعية الزاميتها كآلية لحل نزاعات العمل الجماعية من إقرار المشرع لها فالنص القانوني هو مصدر الإلزام الملقي على عاتق الأطراف بإتباع المفاوضة الجماعية ، كآلية لحل الخلافات المهنية حال نشوء نزاع بينهما ، وتعد المفاوضة الجماعية الوسيلة الأكثر فاعلية في تنظيم العمل بين العمال وأصحاب الأعمال في إطار اتفاقي وعلى أسس عادلة بما يتلاءم والتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تسود علاقات العمل نظرا لطبيعتها المتغيرة ، ففي الحقوق والمزايا التي تقرر لكلا منهما .

والمفاوضة عملية قانونية وإجرائية تمارس من خلال ممثلين لكل طرف لهم من الحقوق وعليهم من الالتزامات ما يجب أن يتناوله المشرع بالتنظيم للمساهمة في إنجاح المفاوضة الجماعية ، وهذا التنظيم الذي ينطلق من ضرورة إلزام الأطراف بالمفاوضة على وجه جازم من خلال الآلية التشريعية ، فلا تترك المفاوضة الجماعية دون إلزام لأطرافها باللجوء إليها حال قيام نزاع جماعي يتعلق بشروط العمل وأحكام الاستخدام ومرورا ببيان الموقف القانوني لممثلي الأطراف المتفاوضة وحدود ذلك التمثيل ، مما له بالغ الأثر في حياة المفاوضة الجماعية وهو ما يسعى المشرع الجزائري إلى إقراره من خلال تنظيمه لأحكام المفاوضة الجماعية .

والمفاوضة الجماعية بما يجب أن يتوافر لها من ضمانات تكفل حسن سيرها وبالتبعية نجاحها تقتضي كذلك تدخل الآلية أو بالعكس الامتناع عنها أثناء وسير العملية التفاوضية بما يضمن استقلاليتها وبلوغها الهدف المنشود منها، وهو أيضا ما نص المشرع الجزائري عليها صراحة .

وستتناول بيان مدى التزام الأطراف بإجراءات المفاوضة الجماعية من خلال بيان الالتزام بالتفاوض كذلك النيابة في التفاوض ، فضلا عن بيان التزامات الأطراف أثناء المفاوضة .



## الفرع الأول : الالتزام بالتفاوض

على الرغم من الاهتمام البالغ الذي أولته معايير العمل الدولية والعربية بالمفاوضة الجماعية إلا أنها لم تأت بأي من صيغ الإلزام للمشرع الداخلي بضرورة إلزام الأطراف بها على وجه محدد، وإنما تركت ذلك للتشريع الداخلي ليقرر هذا الالتزام من خلال النظام القانوني الذي يحكم المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup> .

ويقصد الالتزام بالتفاوض بدء تلاقي إرادة المتفاوضين ومن ثم افتتاح المفاوضات بإجراء الحوارات والمناقشات وتبادل الاقتراحات المتصلة بالعقد الذي ينشد الطرفين إبرامه، والتفاوض على هذا النحو يعد التزاما ببذل عناية، ومن ثم فإن الطرف الراض للتفاوض تتقرر مسؤوليته التقصيرية في ضوء الإخلال بواجب قانوني إلا أن الالتزام للتفاوض قد يكون التزاما بتحقيق نتيجة، وذلك في حالة الاتفاق السابق بين الأطراف على التفاوض .

وعلى ذلك فإن المفاوضة الجماعية لا يلجأ إليها الأطراف إلا إذا ثار نزاع جماعي بين العمال وأصحاب الأعمال، وهو موقف منتقد للمشرع المصري، والذي كان يجب عليه أن يجعل من المفاوضة وسيلة حامية لعلاقات العمل بدلا من اعتمادها كوسيلة علاجية فقط، وذلك على غرار ما نهجه القانون المقارن، فتقوي قيام نزاعات عمل جماعية أولى بالضرورة من انتظار قيامها ومحاوله حلها وذلك حفاظا على استمرارية قيام علاقة عمل سلمية ، بما يحفظ الأمن والسلم الاجتماعي .

وقد وضع المشرع الفرنسي التزاما على عاتق صاحب العمل بالتفاوض سنويا مع العمال حول الأجور وساعات العمل<sup>(2)</sup>، وذلك دون انتظار لقيام نزاع بين الطرفين فالمشرع الفرنسي بذلك يسعى إلى قطع أسباب النزاع الجماعي الأساسية حفاظا على علاقات عمل سليمة ، حيث تمثل الأجور وساعات العمل جوهر أي مفاوضات جماعية تتم بين طرفي علاقة العمل .

وحفاظا على هذا الالتزام بالتفاوض الملقي على عاتق الأطراف غالبا ما يضع المشرع عقوبة من شأنها حث الأطراف على عدم التقاعس عن سلوك طريق التفاوض، مما يؤدي إلى استمرار النزاع الجماعي وتفاقم أثاره السلبية.

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق ، ص 130.

<sup>2</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 40.

وقد فرض المشرع الفرنسي عقوبة جنائية على صاحب العمل حال امتناعه عن التفاوض مع ممثلي العمل سنويا ، فعاقبه بالحبس الذي يتراوح بين شهرين وسنة ، والغرامة التي تتراوح من ألفين إلى عشرين ألف فرنك فرنسي وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس الذي تصل مدته إلى سنتين أو الغرامة التي تصل إلى أربعين ألف فرنك فرنسي (1).

ويلاحظ أن المشرع الفرنسي وان كان قد جعل من عقوبة الحبس عقوبة جوازية في كافة الأحوال ، إلا انه يلحظ اتجاهه إلى جعل العقوبة مشددة ، وهو موقف محمود للمشرع الفرنسي ، هذا الموقف الذي يعكس رغبة في إطلاق فاعلية المفاوضة الجماعية بما يتناسب وأهميتها ، والدور المنوط بها تحقيقه ، وإن كان تقريره لتلك العقوبة على صاحب العمل فقط هو أمر منتقد ، إذ كان يجب أن تفرض عقوبة على ممثلي العمال حال تقاعسهم عن التفاوض مع صاحب العمل .

وقد أكد المشرع الجزائري في كثير من المحطات على أحكام جزائية لمن يتخلف عن التفاوض عنه .

فمثلا المادة 53 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون ، وكذلك المادة 55 منه .

" يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج ..... من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل..."

و كذلك أشارت المادة 59 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

" يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ، لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه..."

<sup>1</sup> chalaron (y) négociation et accords collectives d'entreprise-paris 1990.p 92

عبد الباسط عبد المحسن ، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 134.

والالتزام بالتفاوض قد يجد مصدره في أحكام العقد، كان يتم التفاوض لتجنب أو تعديل اتفاق عمل جماعي سابق بين أطرافه، هذا الالتزام مبعثه الاتفاق السابق بين الأطراف على التفاوض، ويعد الالتزام بالتفاوض في هذا الفرض هو الالتزام الرئيسي المتولد عن العقد الأصلي ومن ثم فإن أي من الطرفين لا يستطيع التحلل من هذا الالتزام دون موافقة الطرف الآخر إعمالاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين.<sup>(1)</sup>

ويعد الالتزام ببدء التفاوض بالنظر إلى الهدف المرجو منه وفي ضوء اتفاق الأطراف عليه صراحة التزاماً بتحقيق نتيجة، بحيث إذا امتنع طرف عن تنفيذه كان مرتكباً لخطأ يثير مسؤوليته العقدية وتبدو أهمية اعتبار الالتزام بالتفاوض التزاماً بتحقيق نتيجة على مستوى الإثبات، فالطرف المضروب لا يلتزم بإثبات الخطأ، وإنما يكفي لقيام المسؤولية مجرد تخلف الطرف الآخر عن بدء المفاوضات خلال المدة المحددة.<sup>(2)</sup>

وقد يكون الالتزام بالتفاوض مبعثه إعمال نظرية الظروف الطارئة لإعادة التوازن للالتزامات العقد، أو لإدراج شرط السلامة في العقود التجارية والصناعية كما هو الحال في القانون المصري، حيث نصت المادة 163 من قانون العمل المصري على أنه: "إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو حكم من أحكامها أصبح مرهقاً، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما....."، ويبدو هذا النص تطبيقاً لنظرية الظروف الطارئة، وإعمالاً للقواعد العامة في القانون المدني.

و في نهاية هذا العرض، يظل التساؤل مشاراً: هل يجب الإلزام؟ و فضل الرد بالإيجاب، و لنا في ذلك أسانيد هامة:

- أولاً: ليس فقط نظراً لأهمية المفاوضة، و دورها في تحقيق الديمقراطية الاجتماعية، ومواكبة ظروف و شروط العمل للأوضاع الاقتصادية و ذلك أماناً منا بان أسلوب المفاوضة هو الأسلوب الأمثل، في مراحل التحول من النظم المركزية إلى اقتصاديات السوق.
- ثانياً: ففي ظل " النظام المركزي " تحدد شروط و ظروف العمل بأسلوب مركزي، حيث أن الدولة هي " السلطة المركزية " و هي في ذات الوقت " اكبر صاحب عمل " فيمكنها أن

<sup>1</sup> عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق ص 70

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 70 وما بعدها.

تحدد ظروف و شروط العمل بطريقة مركزية تتناسب مع الأسعار، إما عند الانتقال إلى اقتصاديات السوق تخضع " الوظائف المنشأة" في أغلبها للاستثمارات الخاصة و تخضع الأسعار لقانون العرض و الطلب، و من ثم و حتى يتحقق التوازن بين سوق العمل بوجه عام، ومستويات المعيشة يتعين أن يطلق العرض و الطلب أيضا في " سوق العمل" و خير وسيلة لذلك هي تنظيم شروط و ظروف العمل عن طريق المفاوضات.

- ثالثا: و يتعين المضي قدما في هذا الطريق، رغم ما قد يتعرض المفاوضات في بلاد التحول من مصاعب، لذلك يتكون صعبا في البداية، استبدال " الأمر المركزي" بقاعدة " تبادل الرأي والاتفاق"<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : النيابة في التفاوض

لقد استقرت المعايير الدولية فضلا عن المشرع العربي والوطني، أن العمال يمثلون في المفاوضة الجماعية عن طريق ممثليهم، والذين يباشرون التفاوض إما باعتبارهم الطرف الأصيل في المفاوضة الجماعية أو باعتبارهم نواب عن العمال في الظروف والأحوال التي يجيز فيها القانون الوطني ذلك، على خلاف وضع أصحاب الأعمال، والذين يمثلون في المفاوضة بأنفسهم بصفة أصلية، أو عن طريق نواب عنهم، أو من خلال منظماتهم التمثيلية، وبحسب المستوى الذي تباشر فيه المفاوضة الجماعية.

ولا يتوقف تمثيل العمال في المفاوضة الجماعية على المستوى الذي تباشر فيه -وذلك في أغلب النظم القانونية، وبخاصة تلك التي تأخذ بمبدأ الوحدة النقابية، وإن كان هناك ثمة اختلاف بسيط- كما هو الحال في القانون المصري، وبخلاف وضع أصحاب الأعمال .

وقد أناط قانون النقابات العمالية المصري بالنقابة العامة فقط دون غيرها إبرام قانون النقابات العمالية بالنقابة العامة فقط ودون غيرها إبرام عقود العمل الجماعية تنص المادة 14 من قانون النقابات العمالية، على مباشرة النقابة العامة النشاط النقابي على المستوى المهني أو الصناعات التي تضمها، وتتولى النقابة العامة على الأخص ما يلي -الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم،- المشاركة مع اللجان

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الجزء الرابع، المرجع السابق، ص 184.

النقابية في إجراء المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة<sup>(1)</sup>، حتى الاتحاد العام لنقابات العمال لا يمكنه الدخول في المفاوضات ممثلاً للعمال وبالتالي إبرام عقود العمل الجماعية، بنص قانون النقابات العمالية نص المادة 17 من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته<sup>(2)</sup>، مع ملاحظة أن اللائحة التنفيذية لقانون العمل المصري الحالي قد أعطت الاتحاد العام لنقابات العمال حق المشاركة في المفاوضة الجماعية ممثل عن العمال على المستوى القومي<sup>(3)</sup>، وهو وضع غريب تشريعياً، حيث لا يجوز للائحة التنفيذية إقرار حق سلبه إياه قانون النقابات العمالية، وهو قانون خاص بالنسبة لقانون العمل، ومن ثم فهو يقيد، الأمر الذي يمثل أحد أهم المثالب التي يجب على المشرع سرعة تلafiها، بغية تفعيل دور التنظيمات العمالية في المفاوضة الجماعية، الأمر الذي يدعوا إلى دعوة المشرع المصري بضرورة منح اللجان النقابية شخصيتها الاعتبارية، حتى تتمكن من إبرام عقود العمل الجماعية، وبالتبعية الاشتراك في المفاوضة الجماعية كطرف أصيل، فضلاً عن ضرورة منح الاتحاد العام لنقابات العمال صلاحيات أكبر في هذا الخصوص حتى يمكنه الاشتراك في المفاوضة الجماعية دفاعاً عن مكتسبات الطبقة العاملة.

تلك التعديلات التي سيكون لها بالغ الأثر في قوة المفاوضة الجماعية في مواجهة أصحاب الأعمال خاصة وضع اللجان النقابية باعتبارها أكثر مستويات التنظيم النقابي قرباً من العمال والمأما بظروف التراع والاتحاد العام لنقابات العمال بما يملكه من مقومات متعددة تؤهله لممارسة هذا الدور.

### الفرع الثالث : التزامات الأطراف أثناء المفاوضة

تفرض المفاوضة الجماعية على الأطراف العديد من الالتزامات والتي تختلف بحسب الهدف الذي تسعى السياسة التشريعية إلى تحقيقه من المفاوضة الجماعية، تلك الالتزامات التي تفرض على الأطراف إما من خلال إقرار المشرع الوطني أو الدولي، ولقد أقرت المعايير الدولية والعربية العديد من الالتزامات فتناولتها بالإقرار والتنظيم .

<sup>1</sup>عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 113 وما بعدها.

<sup>2</sup>سلامة عبد التواب - المرجع السابق ص 385.

<sup>3</sup> المادة الأولى من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 124 لسنة 2003 اللائحة التنفيذية للقانون 12 لسنة 2003 سابق الإشارة إليه.

ولقد تناول المشرع المصري -فضلا عن المشرع العربي والقانون المقارن العديد من تلك الالتزامات التي يجب على الأطراف مراعاتها والالتزام بها إذا ما أرادوا أن تحقق المفاوضة الهدف المنشود منها، بداية من الالتزام بمقتضيات حسن النية، وهو ما سبق أن عرضنا له. إلا أن الالتزام بعدم اتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض يعد أهم الالتزامات التي يجب أن يلتزم بها الأطراف أثناء سير العملية التفاوضية، وعلى الرغم من أهمية هذا الالتزام، إلا أن المعايير العربية والدولية لم تشر إليه<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 39.

---

# الفصل الثالث

## دور الدولة في المفاوضات الجماعية

---

## الفصل الثالث

### دور الدولة في المفاوضة الجماعية

إن وجود منظمات عمال و منظمات أصحاب أعمال قادرة على التفاوض أمر ضروري لنجاح المفاوضة، ولكن أهمية منظمات العمال و منظمات أصحاب الأعمال في التفاوض الجماعي لا يكون مكتملا إلا إذا لعبت الدولة دورها في ذلك، فالدولة تقوم بدور "الحكم" بين فئات الشعب، و هو ما يعنى الحكم بين طرفي علاقة العمل، بحيث يتعين عليها أن تراقب ما تسفر عنه مفاوضاتها، و بحيث تكون النتائج مترتبة عليها لا تخالف القانون و لا النظام العام و كذلك أن المفاوضة الجماعية تسفر عن وضع قواعد عامة "اتفاقية جماعية" و لا يجوز لهذه القواعد أن تكون مخالفة للقواعد القانونية السارية، إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل، فالدولة يقع عليها باعتبارها "حكما" بين طرفي علاقة العمل أن تنشئ من الأجهزة ما يكمن من فض منازعات العمل، و بنفس القدر على الدولة أن تعمل على كفالة "الحق في التفاوض" وتعمل على "تشجيع التفاوض" كما أن الدولة نفسها قد تدخل باعتبارها صاحب عمل في مفاوضة مع عمالها<sup>(1)</sup>.

لذلك تلعب الدولة دورا كبيرا في المفاوضة الجماعية باعتبارها وسيلة ممارسة ذلك الحق الحيوي والضروري للأطراف، والذي يجب على المشرع التدخل لتنظيمه مبينا كافة عناصره، كما يجب أن تكفل تنفيذ نتائجه بحيث تشجع على القيام بالمفاوضة واستمرارها، وتزويد الطرفين بكافة البيانات والمعلومات اللازمة، فضلا عن الدور الذي تلعبه الدولة في مجال ضمان سير المفاوضات بحرية من خلال الإطار القانوني المنظم لها، مما حدا بأغلب الفقه إلى الدعوة إلى إنشاء جهاز وطني دائم للمفاوضة الجماعية يكون من مهامه تشجيع إبرام الاتفاقيات الجماعية، وهي مكونة من وزراء العمل والاقتصاد والزراعة أو ممثلهم ورئيس القسم الاجتماعي في مجلس الدولة وممثلين عن النقابات وعن منظمات أصحاب الأعمال<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 192

<sup>2</sup> Commission National de la Négociation Collective

- ثامر محمد سعفان، المرجع السابق، ص 273.



ولقد مرت علاقات العمل بمراحل متعددة<sup>1</sup>:

- فإبان قيام الثورة الصناعية (في ظل مبدأ سلطان الإرادة) تركت الدولة علاقات العمل تحكمها القواعد العامة المقررة في العلاقات التعاقدية.
- وإزاء الحركات العمالية التي بدأت تمارس شتى أنواع الضغوط على أصحاب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية فضلا عن زيادة حجم الطبقة العاملة بدأت الدولة التدخل لتنظيم علاقات العمل، على النحو يحقق مصالح الطرفين؛ ولاسيما الطرف العمالي، باعتبار أنه الأضعف في هذه العلاقة وبالتالي بدأت تتأكد حقوق الطبقة العاملة، حيث اعترف المشرع بحق العمال في تكوين النقابات العمالية، دفاعا عن مصالح، حيث أصبحت المفاوضة الجماعية الآلية التي تستخدمها النقابات العمالية في الدفاع عن مصالح أعضائها. الأمر الذي يتطلب من الدولة، اتخاذ الإجراءات اللازمة لتمكين هذه النقابات من استعمال هذه الوسيلة، التي أصبحت ضرورة ملحة في غالبية الدول لوضع شروط عمل اتفاقية تحقق مصالح الأطراف ولذلك فقد حرصت مستويات العمل الدولية والعربية، على التزام الدول باتخاذ كافة الإجراءات التي تمكن ممثلي العمال وأصحاب العمل من التفاوض الجماعي الفعال. الذي يؤدي إلى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، وبناء على ما تقدم نقسم هذا الفصل على النحو التالي:

**المبحث الأول: الدولة كطرف مباشر في المفاوضة بوصفها صاحب عمل**

**المبحث الثاني: الدولة كحكم على المفاوضة (مستوى السياسات العامة للدولة)**

**المبحث الثالث: حقوق و التزامات الأطراف**

<sup>1</sup>محمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 62.

## المبحث الأول

### الدولة كطرف مباشر في المفاوضة بوصفها صاحب عمل

على الدولة أن تعطي المثل و القدوة في إرساء دعائم المفاوضة الجماعية والنهوض بها، و ذلك في المفاوضات التي تجمعها مع نقابات العمال باعتبارها صاحب عمل، خاصة و أن مؤسسات القطاع العام مازالت تتمتع بمكانة لها أهميتها في اقتصاديات البلدان النامية و منها بلداننا العربية<sup>(1)</sup>، وذلك حين يتعين على الدولة القيام بإجراء مفاوضات مع موظفيها و عمالها بوصفها صاحب عمل، فالدولة لا تباشر وظائفها مباشرة و إنما عن طريق الأشخاص المعنوية العامة<sup>(2)</sup>.

أصبح من المستقر عليه أن الدولة لم تكن لتتخلى عن كامل دورها في نطاق علاقات العمل فسمو مبادئ سلطان الإرادة و ترك الحرية الكاملة للأفراد أدى في التطبيق إلى كثير من المساوئ والآثار الاجتماعية السلبية، والتي قابلتها الدول برد فعل تلقائي ينبعث من سعيها إلى إقامة العدالة الاجتماعية بالتدخل في علاقات العمل كما تدخلت الدولة في بعض صور النشاط الاقتصادي فمارست نشاطا اقتصاديا- صناعيا أو تجاريا أو زراعيا- فضلا عن الدور الخدمي والذي تدخل الدولة فيه محتكره له أو تمارسه بجانب الأفراد تحقيقا للصالح العام و ضمانا لعدم المساس بأمنها القومي<sup>(3)</sup>.

مما فرض على الدول إمكانية أن تكون طرف مباشر في المفاوضة الجماعية باعتبارها صاحب عمل. و سوف نتناول ذلك في المطالب التالية :

**المطلب الأول:** المفاوضة الجماعية في المجال الحكومي والخدمي

**المطلب الثاني:** المفاوضة الجماعية في المجال الحكومي و الخدمي بمعايير العمل

**المطلب الثالث:** الموقف التشريعي من المفاوضة في المجال الحكومي و الخدمي

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، المرجع السابق، ص 155

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الرابع، المرجع السابق، ص 201

<sup>3</sup> ثامر سعفان، المرجع السابق، ص 275

## المطلب الأول

## المفاوضة الجماعية في المجال الحكومي والخدمي

إن الدولة تمارس أنشطتها عن طريق موظفين عموميين يشغلون الوظائف الحكومية، و يعبرون عن إرادة الشخص المعنوي و "عمال الدولة" على الرغم من كونهم في "مركز لائحي" فان هذا لا يتعارض مع استمتاعهم أسوة بعمال القطاعين الخاص والعام - بكل ما يتفرع عن علاقات العمل الجماعية من حقوق لحق التنظيم و المفاوضة<sup>(1)</sup>، ومنذ نهاية الحرب العالمية الثانية شهدت الحركة النقابية انطلاقة كبيرة و انتشارا واسعا للنقابات التي تضم العاملين في مجال الخدمة العامة بما فيها نقابات العاملين في الخدمة المدنية باعتراف صاحب العمل بها وبالتمتع بحق المفاوضة الجماعية و لم تثر هذه المطالب أية مشكلات في عدد قليل من الدول في حين أدت هذه المطالب في دول أخرى إلى نزاعات بعد رفض الحكومة لها متعللة بان العاملين في الخدمة العامة لهم وضع خاص يحول دون منحهم حق المفاوضة الجماعية و قد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 بشأن حماية حق التنظيم و الإجراءات الخاصة بتحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة رغم أنها اعتمدت و دخلت حيز التنفيذ في 25 / 02 / 1981، ولم تصادق عليها أية دولة عربية .

و قد بينت الاتفاقية المشار إليها، ما ينبغي أن يتمتع به موظفي الدولة و مستخدميها، من حق التنظيم و المفاوضة.

وما ذهبت إليه بعض الدول الراضية الاعتراف بالحقوق النقابية وبخاصة المفاوضة الجماعية مع موظفي الخدمة العامة لم يكن له ما يبرره، فلا فارق كبير بين العاملين في القطاع الحكومي والخدمي من جانب وبين عمال القطاع الخاص من جانب آخر، تنظيم الدولة لمرافقها الاقتصادية يتم وفقا للقوانين واللوائح التي تضعها السلطة العامة في ظل إما علاقة لائحية أو علاقة عقدية، فالعلاقة العقدية قد تحكم علاقة العمل بين الدول وعمالها في ذلك القطاع، وهي في ذلك تضع قواعد تحدد الحدود الدنيا التي لا

<sup>1</sup> احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الرابع، المرجع السابق، ص 201

يجوز الانتقاص منها، و بالتالي فلا يوجد ما يمنع العمال في ذلك القطاع من التفاوض مع الدولة من أجل تحسين شروط و ظروف العمل<sup>(1)</sup>.

كذلك فإن علاقة الدولة بعمالها في مجال الخدمة العامة والمنشآت الحكومية وبرغم كونها علاقة تنظيمية إلا أنه لا يوجد ما يمنع العمال من التفاوض مع إدارة هذا القطاع<sup>(2)</sup>، حيث أن التفاوض في القطاع الحكومي و الخدمي من شأنه قيام علاقات عمل سلمية بين السلطات العامة والموظفين العموميين وهو أمر يجب أن تحرص عليه أي دولة تحترم المعايير و الحقوق الأساسية في العمل، وتريد أن تحقق التنمية الشاملة حفاظا على الأمن و السلم الاجتماعيين وتحقيقا للعدالة الاجتماعية.

## المطلب الثاني

### المفاوضة الجماعية في المجال الحكومي والخدمي بمعايير العمل

أن اهتمام منظمة العمل الدولية بالحقوق النقابية، ومعايير العمل الأساسية والحق في المفاوضة الجماعية في القطاع الخدمي أصدرت الاتفاقية رقم 151 كما أشرت لها في المطلب الأول الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة<sup>(3)</sup>، هذا الاهتمام كان مبعثه الحاجة إلى قيام علاقات عمل سلمية بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين العموميين، خاصة في ظل التوسع الكبير في أنشطة الخدمة العامة في بلدان كثيرة، فضلا عما أبدته الأجهزة الرقابية في مكتب العمل الدولي من ملاحظات، والتي تشير إلى أن بعض الحكومات قد طبقت الأحكام الخاصة بمعايير العمل والمفاوضة الجماعية بطريقة تستبعد فئات واسعة من الموظفين العموميين من نطاق الاتفاقيات ذات الصلة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية<sup>(4)</sup>. و كانت هذه الاتفاقية أنجازا بارزا في هذا المجال حيث تعترف

<sup>1</sup> ثامر عسفان، المرجع السابق، ص 276.

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 102.

<sup>3</sup> اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 27 يونيو، جنيف، الدورة الرابعة والستين، وقد بدأ النفاذ في 25 فبراير 1891 وفقا لأحكام المادة الحادية عشر منها.

<sup>4</sup> ديباجة الاتفاقية الدولية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، سابق الإشارة إليه.

الاتفاقية بحق العاملين في الخدمة العامة في الانضمام للنقابات و الاشتراك مع السلطات العامة في تحديد وتكريس العاملين في الخدمة العامة من الحق في التنظيم و الحق في المفاوضة الجماعية.

وقد شملت أحكام الاتفاقية جميع الأشخاص الذين تستخدمهم السلطات العامة وذلك إلى المدى الذي تنطبق فيه عليهم أحكام تكون أكثر ملائمة من غيرها من اتفاقيات العمل الدولية<sup>(1)</sup>، على أن تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على العاملين ذوي المستويات العليا، والتي تعتبر وظائفهم في العادة من وظائف رسم السياسات والإدارة التوجيهية أو على العاملين الذين تكون مهامهم ذات طبيعة بالغة السرية<sup>(2)</sup>.

وأكدت الاتفاقية -سالفه الذكر- على حماية حق التنظيم النقابي للموظفين العموميين وحريةهم الكاملة في عضوية المنظمات التي تحقق مصالحهم أو الاشتراك في أنشطتها دون تدخل من جانب السلطات العامة، كما اعتمدت الأسلوب التفاوض لتحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام للموظفين العموميين، على أن تجرى المفاوضة بين السلطات العامة المعنية، ومنظمات الموظفين العموميين بهدف مشاركة هؤلاء الموظفين في تنظيم شروط وظروف العمل كما تنص المادة السابعة من الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 .

وكغيرها من علاقات العمل الجماعية فمن المتصور أن تنشأ نزاعات جماعية بين صاحب العمل - الدولة-، والعمال - موظفيها - لذلك اعتمدت الاتفاقية المفاوضة الجماعية ضمن مجموعة من الآليات لمواجهة تلك النزاعات، حيث تلتزم تسوية النزاعات الجماعية بصدد أحكام و شروط الاستخدام وفقاً لما يناسب الظروف الوطنية من خلال التفاوض بين الأطراف أو من خلال آلية مستقلة و محايدة مثل الوساطة و التوفيق و التحكيم، والتي أن تنشأ على نحو يكفل لها ثقة الطرفين المعنيين كما تنص المادة الثامنة من الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978.

وعلى ذلك فإن معايير العمل الدولية لم تجد في شروط العمل و أحكام الاستخدام ما يميز طائفة من العمال على غيرها - واضحة في الاعتبار اختلاف الظروف الداخلية بين الدول وبعضها البعض - بحيث

<sup>1</sup>الفقرة الأولى من المادة الأولى من الباب الأول من الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978، سابق الإشارة إليه.

<sup>2</sup> الفقرة الثانية من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 151- ذات الإشارة السابقة- ويلاحظ أنه يقصد بالموظف العام، أي شخص تشمله الاتفاقية طبقاً للمادة رقم (1) منها، ويقصد بمصطلح "منظمة موظفين عموميين" أي منظمة أياً تشكلها، يكون الغرض منها تعزيز مصالح الموظفين العموميين والدفاع عنها، المادة الثانية والثالثة من الاتفاقية- سالفه الذكر-..

تقف الدولة في وجه العاملين في المجال الحكومي و الخدمي فتحرمهم من التمتع بحقوقهم المشروعة مما ستوجب دعوة الدول جميعها إلى أن توفر لموظفيها العموميين - شأنهم شأن غيرهم من العمال - كافة الحقوق المدنية و السياسة التي لا غنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية كما تنص المادة التاسعة الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978، فلا يجب أن يعاقب العاملين في خدمة الدولة بحرمانهم من حقوقهم المشروعة في تنظيم علاقة العمل الخاضعين لها مع دولتهم وفقا لإدارة الطرفين، تحقيقا لعلاقات عمل قائمة على الثقة بين الطرفين.

كما أكدت الاتفاقية انه ينبغي اللجوء "للمفاوضات" بين السلطات العامة و موظفيها لتسوية المنازعات الناجمة من تحديد شروط الاستخدام، بما يلاءم الأحوال المحلية أو عن طريق أجهزة مستقلة مثل الوساطة و التوفيق و التحكيم ، على أن تكون تلك الأجهزة مؤسسة بطريقة تحوز ثقة الطرفين المتنازعين" وفق المادة 8 من الاتفاقية.

و فيما يتعلق بالحقوق المدنية و السياسية أكدت المادة التاسعة من الاتفاقية انه يجب أن يتمتع المستخدمين العموميين ، كغيرهم من العمال بالحقوق المدنية و السياسية التي تكون ضرورية لهم للممارسة العادية لحرية التنظيم على أن تكون تلك الحقوق خاضعة فقط لالتزامهم الناتج عن وضعهم و طبيعة أعمالهم.

وتأكيد الحق " العاملين المدنيين بالدولة" قررت التوصية رقم 159 لسنة 1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة ( و المكملة للاتفاقية 151 ) ، انه في حالة التفاوض حول ظروف و شروط العمل والاستخدام وفقا لما جاء في الجزء الرابع من الاتفاقية 151 " ينبغي أن تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو الوسائل الأخرى الملائمة للأشخاص أو الهيئات المختصة بالتفاوض باسم السلطة المعنية بالإجراءات الخاصة بتنفيذ ظروف و شروط الاستخدام المتفق عليها<sup>(1)</sup>

وجدير بالذكر أن الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية قد ألزمت الدولة الأعضاء بما بضرورة شمول حق المفاوضة الجماعية جميع القطاعات الاقتصادية بما فيها القطاع العام المملوك للدولة، وبما يؤكد على حق العاملين بالقطاع الحكومي و الخدمي في ممارسة المفاوضة الجماعية على النحو

<sup>1</sup> احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الرابع، المرجع السابق، ص 204

الذي أكدته المعايير العربية كما تنص المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 11 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

### المطلب الثالث

## الموقف التشريعي من المفاوضة في المجال الحكومي والخدمي

على الرغم من الاهتمام الذي أولته معايير العمل الدولية والعربية بإقرار الحق في المفاوضة الجماعية للعاملين في المجال الحكومي والخدمة العامة، إلا أن هذا الحق ما زال قاصراً ولا يعترف به وبخاصة في الدول العربية إلا في نطاق ضيق<sup>(1)</sup>، فبالرغم من سعي بعض الدول إلى تلافي الانتقادات التي وجهت إليها في هذا المجال على الصعيد الدولي<sup>(2)</sup> بإشراك العمال في إدارة بعض المنشآت العاملة بها في القطاع الحكومي والخدمي، وبالرغم من اختلاف طرق إشراك العمال في إدارة هذا القطاع، إلا أن ممارسة العمال لحقوقهم النقابية مازالت قاصرة وبخاصة في مجال المفاوضة الجماعية.<sup>(3)</sup>

ويرجع البعض من الدول حرمان العمال في ذلك القطاع من ممارسة كامل حرياتهم النقابية إلى طبيعة عملهم والتي تتعلق بالسلطة العامة وسيادة الدولة، ويرجع البعض الآخر ذلك إلى المنظمات النقابية في حد ذاتها لا تعد ضرورية، حيث أنها تقف حائلاً بين العمال والدولة<sup>(4)</sup>.

وأياً ما كانت الأسباب التي دعت تلك الدول إلى موقفها السابق، فإنه لا يجوز بأي حال حرمان العمال من حقوقهم المشروعة في ممارسة حياتهم النقابية خاصة في ظل ازدياد أعداد العمال في هذا القطاع على مستوى العالم، وسوف يتوقف الأمر بطبيعة الحال على مدى ما وصلت إليه الحريات بصفة عامة من

<sup>1</sup> يراجع في ذلك تقرير الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة - الوضع النقابي في بلدان الشرق الأوسط - سابق الإشارة إليه

<sup>2</sup> يراجع في ذلك تقرير لجنة الحريات التابعة لمكتب العمل الدولي - تجاوزات الدول الأعضاء فيما يتعلق بمعايير العمل الأساسية - المنشور على صفحة

المنظمة على شبكة الانترنت بتاريخ 2004/8/30.

<sup>3</sup> تامر عسفان، المرجع السابق، ص 280.

<sup>4</sup> تامر عسفان، المرجع السابق، ص 280.

تقدم ورقى داخل الدولة، فلا يمكن الحديث عن حريات نقابية في ظل أنظمة شمولية توجه سياستها التشريعية لتكريس استمرارها على قمة الحياة السياسية.

ويؤكد الحالة السلبية التي تسود داخل الدول العربية في شأن حق العمال في القطاع الحكومي والخدمي في ممارسة حقوقهم النقابية بصفة عامة والمفاوضة الجماعية بصفة خاصة أن الاتفاقية الدولية رقم 151 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة، لم تحصل على تصديق واحد من جانب الدول العربية، شأن الاتفاقية العربية رقم 153 بشأن المفاوضة الجماعية والتي حظيت بموقف سلمي من جانب الدول العربية<sup>(1)</sup> مما يجعل الدول العربية على وجه الخصوص عرضة لملاحظات الأجهزة الرقابية المعنية في منظمة العمل الدولية .

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص114.



## المبحث الثاني

## الدولة كحكم في المفاوضة (مستوى السياسات العامة للدولة)

إن تعدد الأدوار التي تلعبها الدولة في المفاوضة الجماعية مبعثه الأول هو رغبة الدولة في الحفاظ على سيادتها وكيانها، باعتبارها الطرف المعنى أكثر من غيره بإقامة العدالة الاجتماعية والحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي، وقد لا تكون الدولة طرف مباشر في المفاوضة الجماعية باعتبارها صاحب عمل، إلا أن ذلك لا يعنى اختفاء دور الدولة في المفاوضة الجماعية هذا الدور الذي قد تكتسب عليه معايير العمل المختلفة من خلال آلياتها المختلفة، لحث المشرع الداخلي على القيام بما من شأنه توفير المناخ الملائم لممارسة المفاوضة الجماعية بين أطرافها على نحو فاعل ودون تدخل من جانب السلطة العامة في الدولة في سير العملية التفاوضية، على النحو الذي يجعل من الدولة ليست طرفا في المفاوضات بقدر ما تؤدي دور الحكم بين الأطراف<sup>(1)</sup>.

تتحمل الدولة المسؤولية عن حماية ورفاهية ورخاء وعمالها و خلال القرنين السابقين اتسع نطاق هذه المسؤولية و تعددت الإعلانات الدولية و الأحكام التشريعية الحمائية حول علاقات العمل وشروط و ظروف العمل، والتي حددت بشكل اكبر مسؤولية الدولة في مجال العمل، و قد اقر إعلان فيلادلفيا مسؤولية الدولة من الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية و التعاون بين الإدارة و قوة العمل من اجل الارتقاء المستمر بالفاعلية الإنتاجية والتنسيق بين العمال و أصحاب الأعمال في إعداد السياسة الاجتماعية و الاقتصادية و تنفيذها، كما يشير الإعلان إلى ضرورة اشتراك ممثلي أصحاب الأعمال و ممثلي العمال مع ممثلي الحكومات في إجراء مناقشات حرة، واتخاذ قرار ديمقراطية بهدف تحقيق الرخاء للجميع<sup>(2)</sup> وكذلك فان الدولة تمارس دورا حائيا بالغ الأهمية للأطراف المتفاوضة، بما يؤثر في ممارسة حق التفاوض بين طرفي علاقة العمل، وبما ينعكس على علاقات العمل الفردية منها و الجماعية، وبما ينعكس على

<sup>1</sup> ثامر محمد سغفان، المرجع السابق، ص 280.

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 209

السلم والأمن الاجتماعي ويبدو دور الدولة كحكم في المفاوضة الجماعية بارزا من خلال ما جاء بمعايير العمل المختلفة، فضلا عن الدور التنظيمي والحماي للدولة في المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>.

مع أن الحق في المفاوضة يعد من الحقوق الدستورية في بعض الدول خاصة الجزائر و مصر و فرنسا والدولة عليها أولا أن تحترم النصوص الدستورية و القانونية التي تكفل حق المفاوضة و أن توفر المناخ اللازم للمفاوضة الجماعية و تعمل كذلك على تشجيع المفاوضة الجماعية و تنظيم المفاوضة في إطار آلية التوفيق أو التحكيم.

ويثير معدل التصديقات المرتفع الذي حصلت عليه الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949، الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، إلى أن هناك اعتراف واسع النطاق بأن الدولة لا ينبغي أن تسمح بالمفاوضة الجماعية فحسب، بل يجب تشجيعها و تنهض بها كلما تطلب الأمر كذلك<sup>(2)</sup>.

وسوف نتناول هذا المبحث في المطالب التالية :

**المطلب الأول :** دور الدولة وفق معايير العمل

**المطلب الثاني:** الدور التنظيمي للدولة

**المطلب الثالث:** الدور الحماي للدولة

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الرابع، المرجع السابق، 190.

<sup>2</sup> محمد احمد اسماعيل، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، المرجع السابق، ص 148.

## المطلب الأول

## دور الدولة وفق معايير العمل

يتجلى دور الدولة في المفاوضة الجماعية وفق معايير العمل الدولية فيما يأتي<sup>(1)</sup>:

## 1- الالتزام بالاعتراف بحق العمال في التنظيم والمفاوضة: (ضمان الحق في المفاوضة الجماعية)

و تطبيقاً لذلك فإن الدولة تلتزم بضمان الحق في المفاوضة الجماعية بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم و بين العمال ومنظماتهم حول شروط و ظروف العمل باعتبار هذا الحق امتداداً مباشراً لحق التنظيم و الحركة النقابية و من الحقوق الأساسية في العمل، وهي الحقوق المكفولة في معايير العمل الدولية و العربية و في الدساتير و التشريعات الوطنية، و يترتب على ذلك وجوب امتناع السلطات العامة عن أي تدخل قد يعرقل هذا الحق أو يقيدده أو يعيقه أو يضر بممارسته قانونياً<sup>(2)</sup>.

فعلى الدولة إذن التزام دائم بإقرار الحرية النقابية و النهوض بها وعدم تقييدها أو الإضرار بها أو التدخل في شؤونها، لان ذلك يؤدي بالضرورة إلى الإضرار بالمفاوضة الجماعية، والدولة عليها أولاً أن تحترم نصوص الدستورية و القانونية التي تكفل حق المفاوضة الجماعية، و يأتي على رأس ما ينبغي على الدولة أن تقوم به في هذا المجال أن تعترف بالحق في المفاوضة الجماعية و أن توفر المناخ الملائم للمفاوضة الجماعية ولا بد أن يشمل هذا المناخ ضمانات ممارسة هذا الحق.

و يعد التزام الدولة بالاعتراف بحق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية الالتزام الأول الملقى على عاتقها في هذا المجال، وقد تقرر هذا الالتزام بالاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية التي نصت عليها المادة 2 منها فالعمال وأصحاب الأعمال لهم الحق في تكوين المنظمات التي تتولى الدفاع عن مصالحهم، وبالتبعية فإن المفاوضة الجماعية هي امتداد لحق التنظيم وحق الأطراف في وجود منظمات نقابية قوية تتولى التفاوض نيابة عن أعضائها بغية الوصول إلى اتفاق يمثل مصالحهم في علاقات عمل سليمة

<sup>1</sup> أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا المجال الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، فضلاً عن الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .

<sup>2</sup> محمد احمد اسماعيل ، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، المرجع السابق، ص148

ومنظمة تنظيمًا اتفاقيًا، فبدون الاعتراف الكامل بالمنظمات النقابية لا يمكن الحديث عن المفاوضة الجماعية، فكلاهما وجهان لعملة واحدة<sup>(1)</sup>.

وان لجنة الحريات التابعة لمكتب العمل الدولي تتلقى العديد من الشكاوى من المنظمات النقابية حول انتهاكات الدول المصدقة على الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية، وهو ما يؤكد أنه لا يكفي فقط في مجال المفاوضة الجماعية مجرد اعتراف الدول بمشروعية تكوين المنظمات النقابية، ولكن الأهم أن توفر الدول الاستقلال لهذه المنظمات بحيث تمتنع عن التدخل تحت أي شكل في سير عمل المنظمات النقابية، في ذات الاتجاه<sup>(2)</sup>.

## 2- التزام الدولة بتشجيع المفاوضة الجماعية و اتخاذ التدابير اللازمة:

لقد سبق أن بينا انه لا يكفي أن تمتنع الدولة عن "إعاقة" ممارسة حق التفاوض، فهذا الامتناع لا يعد و أن يكون التزام سلبي، بينما التزام الدولة في هذا المجال إيجابي مؤداه تشجيع التفاوض و قد تكلفت الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 و بذلك من الجوانب التالية:

- اتخاذ تدابير من اجل تشجيع المفاوضة الجماعية (المادة 5)
- تنظيم المفاوضة في إطار آلية التوفيق أو التحكيم وفق المادة السادسة من الاتفاقية 154.
- استشارة ممثلي العمال وممثلي أصحاب الأعمال وفق المادة السابعة من الاتفاقية 154.
- أن تكون التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع و تعزيز و تنمية المفاوضة الجماعية موضع استشارات مسبقة أو كلما أمكن موضع إنفاق بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال" و لا يعد هذا الحكم أن يكون تأكيد على مبدأ الثلاثية، و الذي من بين مقتضياته، و أن تشارك أطراف الثلاثية ( الحكومة-أصحاب العمل- العمال).
- ومن بين التدابير العم على الدولة أن تزود الطرفين بمختلف أشكال المساعدات التي تطلب منها (التدريب الملائم) و توفير المعلومات اللازمة الاقتصادية و الاجتماعية وإصدار التشريعات المتعلقة بالمفاوضة.

<sup>1</sup> ثامر عسافان، المرجع السابق، ص 283.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 171.

و أوجبت المعايير الدولية -الاتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية- على اتخاذ بعض الإجراءات التي تهدف إلى تشجيع وتعزيز التفاوض الجماعي من خلال التدابير التي تتفق والظروف الوطنية من أجل تيسير المفاوضة الجماعية كآلية لحل النزاعات الجماعية لجميع أصحاب الأعمال وكافة مجموعة العمال، وفي كافة أفرع الأنشطة الاقتصادية التي تغطيها مستويات العمل الدولي<sup>(1)</sup>، وهو ذات ما جاءت به التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية حيث أكدت على الالتزام الملقى على عاتق الدولة في هذا الصدد، إضافة إلى النص على بعض الأساليب التي يمكن من خلالها أن تقوم الدولة بذلك الدور.

### 3- الاعتراف بحق العمال وأصحاب الأعمال في المفاوضة الجماعية:

قررت الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 أن كل دولة ملزمة بالاعتراف بحق العمال وأصحاب الأعمال في المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل على نحو يحقق مصالح الطرفين<sup>(2)</sup>.

### 4- الالتزام بوضع إطار قانوني لممارسة المفاوضة الجماعية:

ألزمت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية الدول الأعضاء بضرورة وضع نظام قانوني يمكن الأطراف من ممارسة حقهم في المفاوضة الجماعية دون أن يمس هذا النظام بحرية المفاوضة، فضلاً عن ضرورة شمول حق المفاوضة جميع القطاعات الاقتصادية<sup>(3)</sup>.

### 5- الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات اللازمة لأطراف المفاوضة:

ألقت المعايير العربية على عاتق السلطات العامة في كل دولة التزام بأن توفر لأهداف التفاوض كافة المعلومات والبيانات والإحصائيات التي من شأنها مساعدة أطراف المفاوضة الجماعية على تحقيق الهدف المرجو منها<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، سابق الإشارة إليه.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 182 محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 104 وما بعدها.

<sup>3</sup> المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

## المطلب الثاني

## الدور التنظيمي للدولة

تمارس الدولة دورا تنظيميا هاما في المفاوضة الجماعية من خلال سلطاتها العامة، هذا الدور له بالغ الأثر على المفاوضة الجماعية ذاتها، ويعد هذا الدور انعكاس لمدى قناعة الدولة بالمفاوضة الجماعية كآلية لحل نزاعات العمل، فكل سلطة من سلطات الدولة لها دورها الحيوي والهام في تنظيم آليات التفاوض الجماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية والقيام بدور الحكم، والدولة عندما تتدخل لتنظيم العملية التفاوضية من خلال سلطاتها العامة فإنها يجب أن تتدخل بحذر، بحيث يحقق دور الدولة هدفه بتشجيع المفاوضة الجماعية ويختلف دور الدولة التنظيمي في المفاوضة باختلاف السلطة التي ستولى تنظيم العملية التفاوضية<sup>(2)</sup>.

أولا: دور السلطة التشريعية في المفاوضة الجماعية:

### 1- التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة بالمفاوضة و هو الالتزام بتوفير المناخ العام و الملئم

#### للمفاوضة الجماعية

وتمارس السلطة التشريعية داخل الدولة دورا هاما في مجال المفاوضة الجماعية فالدولة عندما تنظم إلى اتفاقية سواء في المعايير العربية أو الدولية يجب أن تعرض هذه الاتفاقية للتصديق عليها السلطة الداخلية المختصة يجب على الدول الأعضاء بمنظمتي العمل الدولية والعربية عرض الاتفاقيات التي يقرها مؤتمر العمل على السلطة المختصة بالتصديق، وموافاة مكنتي العمل الدولي والعربي كلا في نطاقه، برأي هذه السلطة في التصديق من عدمه، وذلك وفقا للمادتين 19، 20 من دستور منظمة العمل الدولية، والمادتين 2 و9 من نظم اتفاقيات وتوصيات العمل العربية<sup>(3)</sup>، يراجع في ذلك -دستور منظمتي العمل الدولية والعربية، وغالبا

<sup>1</sup> المادة الخامسة من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

<sup>2</sup> ثامر عسافان، المرجع السابق، ص 286

<sup>3</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 113، عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 186.

ما تكون هذه السلطة ممثلة في "البرلمان"، وعلى هذه السلطة إما الموافقة على الاتفاقية أو رفضها، ويترتب على موافقة السلطة التشريعية على الاتفاقية المعروضة عليها أن تصبح جزء من القانون الوطني<sup>(1)</sup>

## 2- إصدار تشريعات داخلية لتنظيم المفاوضة الجماعية:

تسعى الدولة لصياغة الإطار القانوني الملائم للمفاوضة الجماعية كما تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع قيام و تنشيط و استمرار المفاوضة الجماعية بين طرفي علاقة العمل و في مقدمة التدابير هو وضع الإطار القانوني الملائم للمفاوضة الجماعية الذي يهدف إلى حرية التفاوض ولا يكف مجرد قيام السلطة التشريعية بالتصديق على أحكام الاتفاقات ذات الصلة بالمفاوضة الجماعية بل يجب أن تصدر التشريعات ما ينظم و يضمن ممارسة الأطراف لحقوقهم وخاصة حقهم في التفاوض الجماعي.

ويأتي على قمة التشريع الداخلي الدستور باعتباره القانون الأسمى داخل الدولة فالدولة من خلال دساتيرها تحدد الحقوق والحريات العامة للأفراد بصفة عامة، والنص بالدستور على وجود هذه الحقوق والحريات و ضمانات ممارستها من شأنه تقوية وتعزيز هذه الحقوق، فضلا عن ذلك فإن الدساتير تفرد للطبقة العاملة بعض المواد التي تتضمن الاعتراف ببعض الحقوق رغبة في حماية المال، فالدستور الفرنسي الصادر في 1985 تضمن في مقدمته الاعتراف بحق العمال في الاشتراك في تحديد شروط العمل عن طريق ممثلين لهم<sup>(2)</sup>، كما تضمن الاعتراف لهم بحق الإضراب<sup>(3)</sup>.

والتدخل التشريعي وإن كان يهدف إلى تشجيع و تعزيز استخدام المفاوضة كآلية سليمة لتسوية النزاعات الجماعية، فإنه يحقق ضمانة هامة لاستمرار المفاوضة وذلك بمعنى التجاوزات التي قد تحدث من أي طرف من الأطراف<sup>(4)</sup>، مع ملاحظة إن السلطة التشريعية قد تصدر من التشريعات ما من شأنه المساس

<sup>1</sup> حامد سلطان، القانون الدولي العام وقت السلم، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة 1976، ص 43 وما بعدها

<sup>2</sup> Jean colud javillier :Manul de travail . op . cit . p. 562.

محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 130 ، سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 129 .

<sup>3</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 210.

<sup>4</sup> المرجع نفسه ص 192 .

بالمفاوضة الجماعية على النحو الذي يضعفها و لا يقويها، كأن تقصر تشريعات تحرم الإضراب أو تقصر الوسائل السلمية لحل النزاعات الجماعية على وسائل دون غيرها<sup>(1)</sup>.

كما اعتبرت هذه المعايير أن عدم وجود قواعد لتنظيم إجراء المفاوضة الجماعية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد هو من قبيل إخلال الدولة بالتزامها بعدم إعاقة المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>

### ثانيا: دور السلطة التنفيذية في المفاوضة الجماعية

تؤدي السلطة التنفيذية دورا بالغا في نطاق علاقات العمل، فدورها لا يقل أهمية عن دور السلطة التشريعية ذلك الدور التشريعي الذي تلعبه السلطة التنفيذية أيضا من خلال تفويض السلطة التشريعية للسلطة التنفيذية في إصدار تشريعات فرعية "اللوائح" لتنظيم المسائل و ترجع الحكمة في إسناد هذا الدور التشريعي للسلطة التنفيذية و في مجال علاقات العمل تحديدا إلى أنها الأجدر على تنظيم بعض المسائل، حيث يكفي المشرع بتقرير المبادئ العامة مع ترك التفاصيل للقرارات واللوائح التنفيذية التي تصدر عن السلطة التنفيذية، مما يساعد على مواكبة التطور الذي يحدث في علاقات العمل، نظرا لسهولة تعديل تلك اللوائح. بل أن دورها يكمل دور السلطة التشريعية على نحو يفعله، علاوة على دورها في تنفيذ نصوص القانون - بخاصة قانون العمل - ومراقبة تطبيقها.

### دور السلطة القضائية في المفاوضة الجماعية :

يمارس القضاء دورا كبيرا في مجال حماية الحقوق والحريات العامة باعتبارها الحارس الطبيعي على هذه الحقوق والحريات، وفي هذا الصدد فان القضاء يتولى تطبيق القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية، ويراقب أعمال السلطة التنفيذية، ويبحث مدى توافقها والقوانين المعمول بها، مما يؤكد أن القضاء هو الحصن المنيع أمام أي تجاوز في نطاق ممارسة الحقوق والحريات العامة، وبالتبعية حق التفاوض الجماعي باعتباره أحد أهم الحقوق المشروعة في نطاق العمل<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> تامر محمد عسفان، المرجع السابق ص 289 .

<sup>2</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 152

<sup>3</sup> تامر محمد عسفان، المرجع السابق، ص 290 .



وكذلك فإن القضاء يلعب دورا بارزا في مجال تطبيق الاتفاقيات التي صدقت عليها الدولة دون أن تصدر تشريع يتضمن كيفية ممارسة الحقوق والحريات الواردة بهذه الاتفاقيات، وبالتبعية حق التفاوض الجماعي، حتى ولو لم يتضمن قانون العمل المبادئ المتعلقة بالمفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>. فضلا عن ذلك فإن القضاء يشارك وبصورة إلزامية في هيئات التحكيم العمالية باعتبار التحكيم أحد آليات فض النزاعات الجماعية في مجال العمل.

### المطلب الثالث

#### الدور الحمائي للدولة

كما تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة من خلال سلطتها إلى حماية أطراف علاقة الإنتاج ( الوظيفة الحماية) و ذلك بتدخلها في صياغة الإطار القانوني الملائم للمفاوضة الجماعية باليتها القانونية الحماية للمفاوضة الجماعية على مستوى أطرافها على حدا سواء و ذلك يساعد على نجاح المفاوضة الجماعية و انتشاره، الأمر الذي يجعل من القانون وسيلة حمائية أساسية على اعتبار أن الدولة هي المعنى الأول بتحقيق تلك الحماية.

و كذلك الدولة مطالبة ببدء بتوفير المناخ العام الملائم على وجه الخصوص، القبول بمشاركة المنظمات المهنية من خلال المفاوضة الجماعية في ضبط شروط العمل وبذلك يصبح القانون هو الوسيلة الحماية الأساسية على اعتبار أن الدولة هي المعنى الأول بتحقيق تلك الحماية، فإذا كانت الدولة ترى أنها تتدخل لحماية العمال من خلال تحديدها لحد أدنى من الحقوق، كإقرار حد أدنى للأجر لا يجوز التزول عنه باعتبار أن هذا القدر يمثل حماية للعمال في مواجهة أصحاب الأعمال، فإن الأطراف و من خلال المفاوضة الجماعية يمكن أن تحقق القدر الأكبر من الحماية للعمال بزيادة هذا الحد الأدنى، وكذلك بإقرار حقوق الأطراف و التزامها مع بعضها البعض و خاصة الفريق المتفاوض و ضبط و مقومات و ضمانات لنجاح المفاوضة الجماعية و حماية أطراف التفاوض و الدور المنشئ للقانون من طرف الدولة المساعدة على انتشار المفاوضة الجماعية وازدهارها في علاقات العمل الجماعية ، والواقع أن الدولة لم تضع القواعد القانونية

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص198.

الخاصة بالمفاوضة الجماعية إلا بعد الوجود الفعلي لهذه الأخيرة و بالتأكيد من جدواها و إقناع الدولة بضرورة تنظيمها وتعميمها ، و لم يقتصر دور الدولة على مجرد سن التشريعات فقط بل اعترفت للعمال بحق تكوين النقابات العمالية و الانضمام إليها و كذلك أقرت لأصحاب الأعمال بجرية تكوين اتحادات تمثلهم و تدافع عن مصالحهم.

## المبحث الثالث

## حقوق والتزامات الأطراف

إذا كانت المفاوضة الجماعية لا تتم إلا بين من تربطهم علاقات عمل تخضع لقانون العمل بصفة أساسية إلا أن هذا لا ينفي أن الدولة يمكنها أن تؤدي دورا جوهريا في المفاوضة. و تؤدي الدولة دورا بارزا وفعالا في توفير الحماية اللازمة لحسن سير العملية التفاوضية بين أطراف المفاوضة الجماعية، و كذلك من خلال أجهزتها وسلطاتها المختلفة وبآليات مختلفة. وتتجلى الحماية التي توفرها الدولة لنجاح المفاوضة الجماعية في سعيها إلى إقرار حقوق والتزامات الأطراف المتفاوضة، والأطراف ذات الصلة بالعملية التفاوضية، تلك الحقوق والالتزامات التي تعد ضمانه هامة وأساسية في نجاح المفاوضة الجماعية، فضلا عن أنها تشكل ضمانة هامة لعمل أطراف المفاوضة الجماعية بحرية واستقلال وحماية لهم من تجاوزات مختلفة الأطراف، مما يساعد في سير المفاوضة الجماعية بانتظام، وينعكس على علاقات العمل، فتنشأ علاقات عمل سليمة قائمة على عملية تفاوضية ناجحة في حدود الإطار التنظيمي لحقوق والتزامات كل طرف<sup>(1)</sup>. وسوف نتناول هذا المبحث في المطالب التالية:

**المطلب الأول: حقوق والتزامات العمال**

**المطلب الثاني: حقوق و التزامات صاحب العمل**

**المطلب الثالث: حقوق و التزامات فريق التفاوض**

<sup>1</sup> نامر السعفان، المرجع السابق، ص 293.

## المطلب الأول

### حقوق والتزامات العمال

إن حقوق التزامات العمال متنوعة ومتعددة ابتداء من حق التنظيم و حق الإضراب و حق الحصول

على المعلومات.

#### 1- حق التنظيم والتكوين:

ظهرت المفاوضة الجماعية كإطار لعلاقات العمل الرضائية الجماعية بشكلها و مضمونها المعاصر بعد الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية العمالية، و باعتبار أن حق العمال في التفاوض مع أصحاب العمل لتنظيم علاقات و شروط و ظروف العمل هو امتداد لحق العمال في التنظيم النقابي، بل هو جزء هام منه و كلاهما يرتبط بالآخر ارتباطاً عضوياً، فوجود النقابات يتطلب الاعتراف لها بالحق في التفاوض كأداة و آلية لازمة لممارستها لوظائفها التمثيلية، و لا وجود للمفاوضات الجماعية بدون النقابات التي تمثل الطرف الرئيسي في تنظيم علاقات العمل الجماعية بين العمال و أصحاب العمل<sup>(1)</sup>، هذا الحق الذي تكفله الدولة للعمال من خلال آلياتها القانونية له بالغ الأثر في إيجاد منظمات نقابية قوية لذلك يقع على عاتق الدولة الإلتزام بحماية حق التنظيم والتكوين وهو أول الحقوق التي يجب أن تكفلها الدولة للعمال.

#### 2- حق الإضراب:

إن حق الإضراب هو النتيجة الطبيعية المنطقية للإقرار الفعلي للحق في المفاوضة الجماعية، و إذا لم يكن له وجود تغدو المحازفات التفاوضية بلا أهمية و غير نافذة المفعول، و هو أيضا حق مخصص للاستخدام فقط كملاذ أخير عندما تنتهي العملية التفاوضية.

و يعد الإضراب الحق الثاني الذي يقع على عاتق الدولة التزام بإقراره وتنظيمه كأحد أهم الحقوق التي يجب أن تتاح للعمال حماية لهم، وبالرغم من أن الإضراب يعد من الوسائل القسرية لتسوية التراعات الجماعية، إلا أنه يعد أقوى سلاح نقابي في يد الطبقة العاملة، فالحق في الإضراب المشروع وكفالة ممارسته بحرية وموضوعية من جانب الدولة من شأنه أن يعيد التوازن المفقود في موازين القوى داخل علاقة العمل فهو ورقة الضغط القسرية المشروعة التي يملكها العمال في مواجهة أصحاب الأعمال.

<sup>1</sup>محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص18

والمفاوضة الجماعية لن تكون وسيلة سلمية فاعلة لحل نزاعات العمل الجماعية إلا إذا أمتلك العمال إضراب قوى وفعال، على نحو يجبر أصحاب الأعمال على التفاوض معهم من منطلق اعتبارهم طرف متساوي وشريك من شركاء التنمية، وليس من منطلق اعتبارهم مجموعة من الأجراء التابعين، ومن خلال ادراك أصحاب الأعمال بالأخطار التي تخلق بهم إذا ما فشلت المفاوضة الجماعية.

### 3- الحق في الالتزام لتقديم البيانات و المعلومات:

للمعلومات دور كبير في نجاح المفاوضة الجماعية و تسهيل سيرتها و هي حيوية و هامة و ضرورية لأطراف التفاوض لكي تجري مفاوضة عادلة.

و في ظل عدم التعادل البين في المعلومات التي يحوزها أطراف المفاوضة الجماعية لتفاوت و إمكانات كل منهما، و هو الأمر الذي يترتب عليه عدم التساوي في المعلومات مما يعطي لأصحاب الأعمال تميزا في المركز التفاوضي اتجاه الطرف الآخر العمالي و يبين في النهاية اختلال التوازن التفاوضي<sup>(1)</sup>.

وإن الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لسير العملية التفاوضية يعد من قبل الحقوق المشروعة التي يجب على الدولة أن تكفل سبل تنفيذه للعمال بصفة خاصة، وللأطراف بوجه عام أيا كانت طبيعة تلك المعلومات، ما دامت تتعلق بطبيعتها بالعملية التفاوضية، فالدولة في سبيل حماية الأطراف المعنية بالمفاوضة الجماعية يجب عليها أن تمكن الأطراف من الحصول على تلك المعلومات والبيانات في ضوء القواعد العامة التي تفرض على الأطراف الالتزام باستخدامها على الوجه المشروع، وهذا هو ما أكدته المعايير الدولية والعربية<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 141

<sup>2</sup> ثامر سعفان، المرجع السابق، ص 296

## المطلب الثاني

## حقوق والتزامات صاحب العمل بالمفاوضة الجماعية

إن المشرع غالبا ما يكون في صف العمال ويمنحهم العديد من المزايا و جاءت الاتفاقات الجماعية لتسلب أصحاب العمل ما تبقى لهم من مراكز متميزة ، وجاء التشريع في القانون ليرتقي بالتفاوض الجماعي إلى مصاف "الالتزام"، حيث درجت تشريعات العمل المختلفة على النص صراحة على التزام صاحب العمل بالدخول في مفاوضات جماعية مع العمال أو ممثليهم لحل منازعات العمل ولتحسين شروط وظروف العمل مع و وضع إجراء للإحلال بهذا الالتزام قد يصل إلى حد العقوبة الجنائية و يقع الالتزام بالتفاوض في القانون الفرنسي بصفة أساسية على عاتق صاحب العمل على مستوى المشروع، وأن أصحاب الأعمال لهم الحق في تكوين النقابات والمنظمات المهنية التي تحقق مصالحهم دون اختلاف عن العمال بأي شكل من أشكال الاختلاف، فالدولة يجب أن تكفل لأصحاب الأعمال الحماية الواجبة من خلال إقرار هذا الحق، وإن كان الغالب أنهم يمارسون هذا الحق دون تدخل أو تأثير من جانب أي جهة، بل أنهم هم الذين يملكون وسائل للتأثير على الدولة والعمال<sup>(1)</sup>.

فالمنظمات التمثيلية لأصحاب الأعمال من الصعوبة التدخل في أعمالها، ذلك أن تلك المنظمات قليلة العدد من حيث الأعضاء، فضلا عن امتلاكها للإمكانات المادية والتي تجعل منها جماعة ضغط على السلطة الحاكمة في الدولة لسن التشريعات التي تتوافق ومصالحها<sup>(2)</sup> ، وكذلك فإن أصحاب الأعمال لهم الحق في الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للمفاوضة الجماعية و التزام الواقع على عاتق صاحب العمل إذن له شقان:

- أن يقوم صاحب العمل بصفة دورية و سنوية من تلقاء نفسه بدعوة النقابات الأكثر تمثيلا.
- أن يقوم بدعوة هذه النقابات، و يعاقب صاحب العمل الذي لا يحترم هذا الالتزام

بالعقوبات

<sup>1</sup> تأمر سغفان، المرجع السابق، ص 298

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 208.

وكذلك الاعتراف بحق أصحاب الأعمال في الإغلاق الالتزام المقابل لحق الإضراب، والذي يقع على عاتق الدولة إقراره وتنظيمه على النحو الذي يكفل استخدامه بشكل يتفق والمصالح المهنية، وبالرغم من أن الإغلاق وسيلة قسرية تهديدية في يد أصحاب الأعمال إلا أنهم يلتزمون بعدم اللجوء إليه أثناء سير المفاوضة الجماعية رغم وجود بعض التشريعات العربية لحد الآن تبعد الإغلاق عن دائرة الالتزامات المتعلقة بالدولة (صاحب العمل).

### المطلب الثالث

#### حقوق والتزامات فريق التفاوض

يلعب الفريق المفاوض دورا كبيرا في المفاوضة الجماعية، حيث يتحمل قدر لا يمكن إنكاره في مدى نجاح المفاوضة الجماعية أو فشلها، وهو في سبيل ممارسة عمله يتمتع ببعض الحقوق ويتحمل بعض الالتزامات.

للفريق المفاوض الحق في الحصول على المعلومات اللازمة لسير العملية التفاوضية سواء كان طلبه في الحصول على تلك المعلومات مقديا إلى العمال أنفسهم باعتباره ممثل لهم، أو من إدارة العمل المركزية التي تمثل الدولة، أو من أصحاب الأعمال أو من أي جهة، لأن الحصول على تلك المعلومات بعد الخطوة الأولى التي تمكنه من أداء عملة المنوط به، ويجب على الدولة أن تيسر له طريقة الحصول على تلك المعلومات، سواء كان ذلك بطريقة رسمية أو غير رسمية، ولل فريق المفاوض الحق في مناقشة المعلومات التي يحصل حتى يتأكد من صحتها ويزيل أي غموض بها من شأنه أن يعوق ممارسة عمله، كما أن له كامل الحق في إدارة العملية التفاوضية وفقا للإستراتيجية التي تحقق مصلحة الطرف الذي يمثله<sup>(1)</sup>.

ويعد الأجر من الحقوق التي يجب أن يحصل عليها المفاوض نظير عمله، خاصة إذا كان من خارج التنظيم النقابي الممثل للعمال في المفاوضة، كأن يكون أحد المستشارين المتخصصين الذي يستعين بهم العمال كأعضاء في الفريق المتفاوض، أما إذا كان المفاوض من داخل الطبقة العاملة و التنظيم النقابي و كان متفرغ

<sup>1</sup>تأمر سغفان، المرجع السابق، ص 237

للعمل النقابي فان المفاوضة الجماعية تعد من مهام العمل النقابي، فإذا كان المفاوض عن العمال من غير المتفرغين للعمل النقابي فان الوقت الذي يبذله يعد من قبيل وقت العمل الذي حصل فيه على أجر وتعد الساعات الإضافية التي يقضيها في المفاوضة الجماعية من قبيل العمل الإضافي الذي يستحق عنه المفاوض أجر<sup>(1)</sup>، ويجب على الدولة أن تتدخل لتنظيم موضوع المقابل المادي للمفاوض في المفاوضة الجماعية، خاصة في ظل ارتفاع نفقات العملية التفاوضية، و في ظل استعانة الأطراف المتفاوضة بالخبراء والمتخصصون في مختلف مجالات المفاوضة، و جدير بالذكر أن قانون العمل الجزائري جاء خاليا من أية إشارة للجهة التي تتحمل نفقات التفاوض الجماعي مما يعد قصور يجب تداركه، ويلتزم الفريق المفاوض بالاحتفاظ بسرية المعلومات التي يحصل عليها بمناسبة مباشرة عمله بالقدر الذي تكون فيه هذه المعلومات سرية ومن شأن نشرها الإضرار بالطرف المقابل في العملية التفاوضية.

ويلتزم الفريق المفاوض بإتباع التعليمات التي تصدر إليه من العمال أو منظماتهم المعنية على اختلافها، ويندرج تحت هذا الالتزام إتباع التعليمات المتعلقة بالأمر الرئيسية في العملية التفاوضية، سواء بالاستمرار في المفاوضة أو قطعها أو تغيير الموقف التفاوضي، مراعيًا في ذلك الالتزام بالألا تكون تلك التعليمات مخالفة للنظام العام أو الآداب<sup>(2)</sup>. وكذلك لا بد من أن يكون صاحب العمل صادقًا و حسن النية في إجراء المفاوضة والالتزام بالمفاوضة الذي يقع على عاتق صاحب المنشأة و النقابة في آن واحد<sup>(3)</sup> وهذا عكس ما هو عليه الأمر في فرنسا، الذي يقع الالتزام بالمفاوضة فيها على عاتق صاحب العمل وحده، وإضافة إلى ذلك الالتزام بالتفاوض بحسن نية، يلتزم المفاوض سواء صاحب العمل أو ممثل العمال بالعمل على تحقيق المطالب التي يتفاوض بشأنها و يدخل في إطار التزام ببذل عناية و ليس بتحقيق نتيجة.

<sup>1</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص 185 .

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 239.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 177.



---

# الباب الثاني

## النتائج المترتبة على المفاوضة الجماعية بالنسبة لإطراف علاقة الإنتاج

الفصل الأول: نتائج المفاوضة الجماعية.

الفصل الثاني: دور المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل.

الفصل الثالث: دور المفاوضة الجماعية لحل نزاعات العمل الجماعي

---

## الباب الثاني

### النتائج المترتبة على المفاوضة الجماعية

#### بالنسبة لأطراف علاقة العمل

إن العقد الجماعي للعمل في طبيعته عقد يولد قواعد و أحكام و آثار عقدية لتنظيم علاقة العمل بين أطراف لا يجوز لهم الخروج مقتضاها و إلا عد ذلك إخلالا بقواعد المسؤولية العقدية، كما يولد قواعد تنظيمية و آثارا قانونية لتنظيم علاقة العمل بصفة عامة، و قد لعبت المفاوضة الجماعية دورا بارزا في ترجيح الطبيعة العقدية للعقد الجماعي للعمل، من خلال بيان دور المفاوضة الجماعية في تعديل العقد الجماعي للعمل أو الانضمام إليه، أضف إلى ذلك أن احتمال فشل المفاوضة الجماعية قد يرتب في اغلب الأمور إخلالا بالتزام عقدي، مما يوجب أعمال قواعد المسؤولية العقدية، و أعمال قواعد المسؤولية المدنية.

و إن المفاوضة الجماعية لا بد وأن تنتهي بنتيجة، هذه النتيجة تختلف حسب توافر العوامل المختلفة التي تساعد على نجاح المفاوضة الجماعية أو عدم توافرها.

فإذا كانت هذه العوامل متوافرة فإن النتيجة هي نجاح المفاوضة وفي حالة نجاحها فإن النتيجة تختلف حسب الغرض من الوظيفة التي تقوم بها المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup> (فك نزاع جماعي أو الوقاية من النزاع جماعي أو الارتقاء بنظم علاقات العمل الجماعي) وكذلك بالنسبة لعدم توافر هذه العوامل، فإن النتيجة تكون فشل المفاوضة الجماعية، وفي حالة فشلها فإن المفاوضة تكون فشلت في تحقيق الهدف منها والوظائف التي كانت تقوم بها وبالتالي فقد يترتب على فشلها وقف الإنتاج أو استخدام البدائل الأخرى حتى يتمكن التواصل إلى تنظيم جيد لشروط العمل وظروفه وعلاقاته. وإن فرص نجاح المفاوضة تتساوي مع فرص فشلها، حسب توافر العوامل المختلفة التي تساعد على نجاحها سواء الداخلية (حسب أطراف المفاوضة) وقد تكون خارجية (حسب المناخ العام الذي يحيط بالمفاوضة).

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق ص 332.

ولذلك سوف نقسم هذا الباب إلى ثلاثة فصول:

**الفصل الأول:** نتائج المفاوضة الجماعية.

**الفصل الثاني:** دور المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل.

**الفصل الثالث:** دور المفاوضة الجماعية لحل نزاعات العمل الجماعية.

---

# الفصل الأول

## نتائج المفاوضات الجماعية

---

## الفصل الأول

### نتائج المفاوضة الجماعية

لا يعني استخدام المفاوضة الجماعية، في محاولة لتنظيم شروط و ظروف العمل، أن تنتهي تلك المفاوضات بالنجاح: فالدخول في مفاوضات لا يعني انك تنجح تلك المفاوضات في فض النزاع، أو تحديد العقد المشترك، أو إبرام عقد جديد، ذلك أن طرفي المفاوضة رغم التزامها بحسن النية، لا يكونا ملزمين بإبرام اتفاقية أو تجديدها، بل يظل لكل طرف كامل الحرية في الامتناع عن إبرام الاتفاقية، طالما أن إبرامها من وجهة نظره قد لا يحقق مصالحه أو انه ليس بقدره تحمل الشروط التي قدمها الطرف الآخر<sup>(1)</sup> لذلك فان نتائج المفاوضة الجماعية ، تختلف حال نجاحها، عن حال فشلها<sup>(2)</sup>.

سوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث نتناول في الأول نجاح المفاوضة الجماعية والنتائج التي يترتب على ذلك و نتناول في الثاني فشل المفاوضة الجماعية والنتائج التي تترتب عليه، وفي المبحث الثالث نتناول المفاوضة و آليات فض النزاعات الجماعية.

المبحث الأول: نجاح المفاوضة الجماعية.

المبحث الثاني: فشل المفاوضة الجماعية.

المبحث الثالث: المفاوضة والآليات السلمية لفض منازعات العمل الجماعية

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 138

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 218.

## المبحث الأول

### نجاح المفاوضات الجماعية

يعد نجاح المفاوضات الجماعية تجسيدا لكل الجهود التي بذلتها الأطراف المشاركة فيها، من اجل تجاوز العقبات التي تعترض طريقها ، كما يعد ثمرة حقيقية لتوافر المناخ الملائم، و الضمانات المختلفة التي توافرت و ساعدت على نجاح المفاوضات الجماعية، و لم كانت هذه الأخيرة لا تم فقط الأطراف المشاركة فيها وإنما تم غيرهم أيضا، فانه من الضروري الإعلان عن انتهاء المفاوضات الجماعية بالنجاح، وأن هناك اتفاق قد تم التوصل إلى إبرامه، و بالإعلان عن انتهاء المفاوضات بالنجاح تكون العملية التفاوضية قد انتهت.

و قد تكون المفاوضات قد نجحت في الوظيفة التي تقوم بها، والهدف الذي كانت الأطراف المتفاوضة تسعى إليه من وراء المفاوضات؛ بفضل الجهود المبذولة من طرف الأطراف المتفاوضة، وتوافر العوامل المساعدة على نجاحها من خلال توافر المناخ العام الذي يساعد على ذلك، وتوافر الضمانات التي تساعد على نجاحها. ويترتب على ذلك إبرام اتفاق عمل جماعي، وذلك في حالة ما إذا كانت المفاوضات تستهدف إبرام اتفاق عمل جماعي أساسا أو تسوية نزاع عمل جماعي، وقد يترتب على نجاحها تعديل في اتفاق عمل جماعي كذلك و يلعب انتهاء المفاوضات الجماعية بالنجاح، و الذي يعد إبرام الاتفاقية الجماعية تجسيدا حقيقيا له، دورا مهما في تحقيق استقرار علاقات العمل، وفي ضمان السلم، و الأمن الاجتماعي مما يساهم مساهمة فعالة في توفير المناخ الملائم لجذب الاستثمارات الأجنبية ، و في حل كثير من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يعود بالنفع على طرفي علاقة العمل، وعلى الاقتصاد و الوطن ككل، و سوف نتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب هي:

**المطلب الأول:** إعلان انتهاء المفاوضات بالنجاح

**المطلب الثاني:** إبرام اتفاقيات العمل الجماعي

**المطلب الثالث:** تعديل اتفاقيات العمل الجماعية

## المطلب الأول

## إعلان انتهاء المفاوضة بالنجاح

و يلعب انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح، و الذي يعد إبرام الاتفاقية الجماعية تجسيدا حقيقيا له دورا مهما في تحقيق استقرار علاقات العمل، و في ضمان السلم و الأمن الاجتماعي، مما يساهم مساهمة فعالة في توفير المناخ الملائم لجذب الاستثمارات الأجنبية، و في حل كثير من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية ، الأمر الذي يعود بالنفع على طرفي علاقة العمل، و على الاقتصاد الوطني ككل.

لا شك في أن نجاح المفاوضة الجماعية يعد تجسيدا شاملا لكل الجهود التي بذلتها الأطراف المشتركة فيها من أجل تجاوز العقبات التي تعترض طريقها وكذلك يعد هذا النجاح الثمرة الحقيقية لتوافر المناخ الملائم، والضمانات المختلفة لا تتم فقط الأطراف المشترك فيها، وإنما قد تم غيرهم، فإنه من الضروري الإعلان عن انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح<sup>(1)</sup>.

والإعلان عن انتهاء المفاوضة بالنجاح يعد الحلقة الختامية لعملية المفاوضة الجماعية التي تستغرق عادة جلسات ولا تقتصر على جلسة واحدة، ولذلك فإن الجلسة الختامية للمفاوضة يتم الإعلان فيها عن انتهاء المفاوضة بالنجاح، وأن هناك اتفاق قد تم التوصل إليه، وأن هذا الاتفاق سوف يدخل حيز التنفيذ بعد اتخاذ الإجراءات اللازمة في هذا الشأن<sup>(2)</sup>.

والإعلان عن انتهاء المفاوضة الجماعية، لا بد منه لأن المفاوضة لا تجري بصفة مستمرة، وإنما لها وقت محدد يجب الانتهاء من التفاوض خلال هذه المدة، سواء كانت هذه المدة قد تم تحديدها عن طريق نص قانون أم عن طريق الاتفاق بين طرفي المفاوضة وبالإعلان عن انتهاء المفاوضة بالنجاح تكون العملية التفاوضية قد انتهت<sup>(3)</sup>.

و إذا كانت المفاوضة الجماعية في حلة انتهائها بالنجاح، هي أداة تكوين الاتفاقية الجماعية، فإن هذه الأخيرة تلعب دورا كبيرا في تحقيق أهداف المفاوضة الجماعية، و المتمثلة في تنظيم شروط العمل

<sup>1</sup> محمد، نصر الدين منصور المرجع السابق، ص 189.

<sup>2</sup> محسن أحمد الخضيري ، التفاوض علم تحقيق المستحيل إنطلاقا من الممكن، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة 1989، ص 422.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 335.

وظروفه، بما يحقق استقرار علاقة العمل، و يحفظ السلم و الأمن الاجتماعي فالاتفاقية الجماعية التي تنظم المسائل التي كانت مطروحة على مائدة التفاوض، و تصبح الاتفاقية حال إبرامها مصدرا لحقوق و التزامات كل طرف من الطرفين المتفاوضين.

### الفرع الأول: الشخص الذي يتولى الإعلان

وهو الشخص الذي يتولى إعلان انتهاء المفاوضة، ومن ثم تبدأ الأطراف المشتركة في المفاوضة في اتخاذ الإجراءات اللازمة نحو الالتزام بالاتفاق الذي تم التوصل إليه عقب انتهاء المفاوضة، وغالبا من يتولى الإعلان من المفاوضة هو رئيس المفاوضة لأنه هو الذي يتولى تنظيم وإدارة المفاوضة، ومن بين الأعمال المنوطة به الإعلان عن بدء المفاوضة. و لا يجوز الإعلان من جانب أحد الأطراف (أطراف المفاوضة) عن انتهاء المفاوضة، وغير أنه يمكنه الإعلان عن انتهاء المفاوضة بنجاح إذا كانت تتوافر فيه صفة رئيس المفاوضة حيث يجوز لأي من الأطراف أن يتولى رئاسة المفاوضة وهو في هذه الحالة لا يعلن عن انتهاء المفاوضة بصفته أحد المشاركين فيها. وإنما بصفته رئيسا للمفاوضة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: مكان وزمان الإعلان

يتم الإعلان عن انتهاء المفاوضة بالنجاح في الجلسة الحتامية للمفاوضة وبالتالي فإن الإعلان يتم في المكان الذي تجري فيه المفاوضة ويتم الإعلان كذلك عن انتهاء المفاوضة متى انتهت الأطراف المتفاوضة من بحث الموضوعات المطروحة للتفاوض، والتي سبق وتم الاتفاق على طرح هذه الموضوعات للتفاوض بين الأطراف المتفاوضة، فإذا ما تم بحث هذه الموضوعات فإنه يجب أن يتم التوصل إلى اتفاق بشأنها كلها وليس بشأن بعضها فقط، وذلك لأن الاتفاق بشأن بعض الموضوعات لا يترتب عليه انتهاء المفاوضة بالنجاح لأن الاتفاقيات الجزئية لا تعني أنها نهائية وإنما هي اتفاقيات مرحلية وقابلة للتعديل يمكن الرجوع عنها وعدم الالتزام بها إذا لم يتم الاتفاق بين الأطراف المتفاوضة بشأن باقي الموضوعات المطروحة للتفاوض<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 336.

<sup>2</sup> عبد السلام عياد، المرجع السابق، ص 107.



## الفرع الثالث: أهم البيانات التي يجب أن يتضمنها الإعلان

إن انتهاء المفاوضة بالنجاح لا بد أن يحمل موضوع محدد، وهو المضمون والذي يشمل بيانات التي يجب أن يشمل عليها هذا الإعلان أهم هذه البيانات هي:

## - الأطراف المتفاوضة:

وهي الأطراف التي اشتركت في المفاوضة الجماعية لأنها هي التي سوف تلتزم بالنتائج، فيذكر في الإعلان ممثلو العمال وكذلك ممثلو أصحاب الأعمال، وصفتهم التمثيلية سواء كانوا بصفتهم أطراف أصلية، أو بصفتهم وكلاء أو نوابا عن الأطراف الأصلية.

وكذلك السلطات الممنوحة لهؤلاء الممثلين، وسلوكهم أثناء المفاوضة، والجهود التي بذلوا من أجل نجاح المفاوضة وسعيهم الدائم من أجل نجاح المفاوضة وأهليتهم لإجراء المفاوضة<sup>(1)</sup>.

## -الموضوعات التي طرحت للتفاوض:

كذلك يجب أن يشمل الإعلان عن الأسباب التي من أجلها قامت الأطراف المتفاوضة بالتفاوض وكذلك الموضوعات التي طرحت للتفاوض، ومواقف الأطراف المتفاوضة المبدئية من هذه الموضوعات ومقدار التغيير الذي أصابها نتيجة لعملية التفاوض والنتيجة التي انتهت إليها المفاوضة بالنسبة لكل موضوع على حده والموضوعات التي كانت تحظى بنسبة أكثر من التوافق بين الأطراف المتفاوضة، وكذلك الموضوعات التي كانت تمثل قمة الاختلاف بين الأطراف المتفاوضة<sup>(2)</sup>.

## - نتيجة المفاوضة

وكذلك يجب أن يتمكن الإعلان نتيجة المفاوضة النهائية حول الموضوعات التي طرحت للتفاوض وهي انتهاء المفاوضة بالنجاح والمكاسب التي أحرزها كل فريق بالنسبة لكل موضوع على حده ومقدار التنازلات التي قدمها كل طرف.

<sup>1</sup>Gérard Lyon Caen et Jean Pelissier، Droit du travail op cit P.726 et Jean cloud Javiller: Manuel droit du travail op. cit P566.

<sup>2</sup>سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص438.

وفي الأخير هذه من أهم البيانات التي لا بد من ذكرها وأن يتضمنها الإعلان وبالطبع ليست كل البيانات التي يجب أن يتضمنها الإعلان.

### الفرع الرابع: شكل الإعلان

إن الإعلان من انتهاء المفاوضات الجماعية لا بد وأن يأخذ شكلا معينا و في الغالب يتم الإعلان من خلال مؤتمر صحفي يعقد عقب انتهاء المفاوضات، ويحضره الأطراف المتفاوضة إضافة إلى رئيس المفاوضات الذي يتولى الإعلان عن انتهاء المفاوضات، ويتم تجهيز قاعة تخصص لذلك في المكان الذي تجري فيه المفاوضات، ويحضر أيضا هذا المؤتمر بعض المدعويين الذين تعينهم المفاوضات، وكذلك بعض رجال الإعلام. بمختلف وسائله حتى يتم الإعلان عن انتهاء المفاوضات بالنجاح<sup>(1)</sup>.

ويتم الإعلان عن انتهاء المفاوضات الجماعية بالنجاح في مقر الشركة المعنية بالمفاوضة وخاصة إذا كانت المفاوضات تجري على المستوى الدولي ولاسيما إذا كانت الأطراف المتفاوضة لا تجلس في مكان واحد لإجراء المفاوضات حيث يمكن أن تجري المفاوضات عبر أجهزة الاتصال الحديثة كالاتصال عبر الأقمار الصناعية مثلا<sup>(2)</sup>.

### الفرع الخامس: الآثار المترتبة على الإعلان عن نجاح المفاوضات

#### أ- بالنسبة للعمال

باعتبارهم أحد أطراف المفاوضات الجماعية هناك عدة آثار بالنسبة للعمال وهي تتمثل في ما يلي:

- زيادة التأييد للنظام النقابي يترتب على نجاح المفاوضات زيادة التأييد للنظام النقابي إذا كان العمال ينتمون إليه حيث يثبت التنظيم النقابي فعاليته من خلال نجاحه في تحسين شروط العمل وظروفه من خلال المفاوضات الجماعية.

<sup>1</sup> محسن الخضيرى، المرجع السابق، ص 422.

<sup>2</sup> لطفي احمد، استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التفاوض على العقود وإبرامها، المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض. دراسة في قانونين المصري والفرنسي، القاهرة 1995، ص 6.

- مناقشة مسودة الاتفاق حيث أن إعلان انتهاء المفاوضات بنجاح يتيح لممثلي العمال العودة إلى العمل لمناقشة الاتفاق المزمع إبرامه، هذا النقاش هو الذي يبرز مدى النجاح الذي حققه ممثلو العمال في المفاوضات.

- تدعيم الديمقراطية فبعد الإعلان عن انتهاء المفاوضات بالنجاح يمكن للتنظيم النقابي سواء أكان متعددًا أم موحدًا مناقشة اتفاق العمل الجماعي قبل التوقيع عليه، ومن ثم يدعم هذا النقاش الديمقراطية داخل الحركة النقابية ومساهمة كل تنظيم بفعالية في نشاطها.

### ب- بالنسبة لأصحاب العمال

- مناقشة مسودة الاتفاق.

- استقرار علاقات العمل الجماعي.

- زيادة فرص الاستثمار حيث أن استقرار علاقات العمل يشكل أهم العوامل التي تشجع على جذب الاستثمار والعكس صحيح.

فعندما يكون هناك عدم استقرار لعلاقات العمل الجماعية تمرب الاستثمارات إلى الخارج، وخاصة إذا كانت هذه الاستثمارات قد اتخذت بشكل الشركة متعددة القوميات أو متعددة الجنسية<sup>(1)</sup>.

### ج- الآثار بالنسبة للمجتمع

المجتمع يتأثر بما يسود علاقات العمل الجماعية من استقرار أو عدمه، وذلك باعتبار أن أصحاب الأعمال، وكذلك العمال هم جزء من هذا المجتمع، ومن جهة أخرى فهم الذين يتولون إمداد المجتمع بالسلع والخدمات التي يكون في حاجة إليها وبالتالي فإن استقرار علاقات العمل الجماعية يؤثر على المجتمع<sup>(2)</sup> وأهمها هي:

- استقرار السلام والأمن الاجتماعي لعل من أول مظاهر تأثير علاقات العمل الجماعية وما يسودها من استقرار على المجتمع هو استقرار السلام والأمن الاجتماعي هذا الاستقرار يتدعم باستقرار

<sup>1</sup>Gerard Lyon Cean , sur le transfert des emplois dans les groupe multinationaux, Revue droit Social, N°: 5 Mai 1995 P.491

<sup>2</sup> منير فريد محمد الدكمي، الجوانب الاجتماعية في سياسات المشروعات متعددة الجنسية"، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1996، ص6.

علاقات العمل الجماعية، ولذلك فإن الإعلان عن انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح يترتب عليه استقرار السلام والأمن الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

كما أن أصحاب الأعمال والعمال باعتبارهم جزء من المجتمع فإن النزاعات التي تحدث بينهم تؤثر على السلام و الأمن الاجتماعي لاسيما إذا كان نطاق هذا النزاع من الاتساع بحيث يشمل كل إقليم الدولة مما يترتب عليه زيادة الاحتكاك والصراع بين الطبقات المختلفة التي يتكون منها المجتمع لذلك فإن الإعلان عن انتهاء المفاوضة بالنجاح يترتب عليه زوال الأخطار التي كانت تهدد استقرار علاقات العمل الجماعية، والتخفيف من حدة الصراع الاجتماعي بين الطبقات المختلفة في المجتمع<sup>(2)</sup>.

الرواج الاقتصادي يترتب على الإعلان انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح تحقيق بعض الرواج الاقتصادي نتيجة للاستقرار الذي يسود علاقات العمل الجماعية وإخفاء الشكوك التي أحاطت بهذا الاستقرار عند بدأ المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص447.

<sup>2</sup>Pierre Dominique olier, Le droit du travail, op.cit P.325

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص448.

## المطلب الثاني

## إبرام اتفاقيات العمل الجماعي

وكما أشار الأستاذ عبد السلام ذيب أن التفاوض الجماعي هو وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها رضا الطرفين.<sup>(1)</sup>

و اتفاقيات العمل الجماعية تعمل على إعادة التوازن المفقود بين طرفي علاقات العمل : فالمنظمات النقابية تستطيع أن تتفاوض مع أصحاب الأعمال من اجل الوصول إلى مزايا أفضل للعمال مما هو مقرر لهم في القانون، تلك المزايا التي كان يستحيل على كل عامل الحصول عليها منفردا، و كلما تمتعت المنظمة النقابية بالقوة و التنظيم، كلما استطاعت أن تحصل على مزايا أفضل للعمل، و من ثم فإذا كان من الصعب المساواة بين طرفي علاقة الإنتاج ، فإن الاتفاقية الجماعية تعمل على تقليل الفجوة بينهما، و تقارب بين مركزيهما.

و إن أولى ثمار انتهاء المفاوضات الجماعية بالنجاح هي اتفاقات العمل الجماعية، هذه الاتفاقات التي تلعب دورا هاما ليس في تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته فحسب؛ بل في تطور قانون العمل ذاته إذ تعتبر أحد المصادر الهامة لقواعد قانون العمل وإحدى وسائل تطوير قانون العمل؛ بل القانون الاجتماعي بصفة عامة إذ توجه المشرع الاجتماعي إلى تطوير التشريع الاجتماعي لكي يتواءم مع المتغيرات المحيطة به، والتي تتضح من خلال اتفاقيات العمل الجماعية<sup>(2)</sup>.

و تمثل الاتفاقيات الجماعية أساس التعاون و التضامن الداخلي بين العمال من جهة و أصحاب العمل من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم الاتفاقي لضوابط و شروط العمل، لذلك تحرص التشريعات العمالية الحديثة على تحديد الإطار التنظيمي العام لهذه الاتفاقيات، وما يمكن أن تتضمنه من شروط و حقوق تكميلية أكثر نفعاً من تلك الواردة في القوانين و التنظيمات السارية<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق ، ص217.

<sup>2</sup> السيد عبد نايل ، المرجع السابق، ص549.

<sup>3</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية 2003، ص 195.



و قد خصص قانون علاقات العمل الجزائري و الذي عرف عدة تعديلات مع مرور الوقت لجعله أكثر تكيفا مع متطلبات الباب السادس تحت عنوان "التفاوض الجماعي" و ضمنه عدة فصول يتعلق الأول منها بإحكام عامة (م114 إلى 199) و الثاني خاص بالمحتوى أو المضمون (م120) و الثالث متعلق بأنواع الاتفاقيات (م121 و م122) و الرابع خاص بالإجراءات المعتمدة في الإبرام (م123 إلى م125) و الخامس يتناول التنفيذ (م126 إلى م134) و كما أحالت العديد من المواد الأخرى مجموعة من المسائل و المواضيع المختلفة ذات الطابع التنظيمي و الإجرائي إلى اتفاقيات و الاتفاقات الجماعية والشكلية و هي الكتابة وفق المادة 119 و 126 من قانون المتعلق بعلاقات العمل.

و الاتفاقية الجماعية لم تعد مجرد اتفاق إرادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة، كما أنها تشمل على الجانب التنظيمي المتجسد في رقابة الدولة على الاتفاقية و وضع إطار تنظيمي للاتفاقية بواسطة التشريع.

و يتضمن التعريف التشريعي للاتفاقية العمل الجماعية ابرز الخصائص التي تميزها نوجزها فيما يلي:

- الصفة الجماعية للاتفاقية و التي تظهر وقت إبرامها، لان احد طرفيها على الأقل هم منظمة نقابية عمالية أو أكثر (نقابة أو اتحاد نقابات) فالطرف العمالي دائما، يجب أن يكون ممثلا في الاتفاقية بصفة جماعية، و كذلك في آثارها تظهر الصفة الجماعية للاتفاقية.
- الطبيعة العقدية للاتفاقية حيث لا تنعقد الاتفاقية إلا برضاء طرفيها، فهي اتفاق يبرم كثمررة لتوافق إرادات الأطراف المعنية، و تظهر التعريفات الفقهية المختلفة، هذه الطبيعة التعاقدية فهي تنظيم عقدي سابق لشروط العمل أو تحديد اتفاقي لعلاقات العمل يبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية<sup>(1)</sup>.

كما يبرز موضوع اتفاقية العمل الجماعية كخاصية تميزها، فالاتفاقية تنظم شروط العمل و أحكام التشغيل، سواء ما يتعلق منها بنود عقد العمل، أو ما يتجاوز أحكام هذا العقد، و أيضا إجراءات تسوية منازعات العمل.

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة 1983.

فالاتفاقية الجماعية يقتصر موضوعها إذن على وضع مجموعة قواعد لتنظيم علاقات العمل، و لا تولد هذه الاتفاقية علاقة عمل بين طرفين بل تنشأ هذه العلاقة القانونية بين العامل و صاحب العمل بمقتضى عقد العمل الفردي، أما اتفاقية العمل الجماعية فهي لا تنشئ هذه العلاقة و لكنها تضع تنظيمًا قانونيًا معينًا لعلاقات العمل تخضع له علاقة العمل الفردية<sup>(1)</sup>.

و يقتصر دور اتفاقية العمل الجماعية (عقد العمل المشترك) على تنظيم لهذه العلاقات مع التشريعات التي تصدرها الدولة<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: مضمون الاتفاقية الجماعية

لقد وضح القانون علاقات العمل الجزائري 11/90 المعدل والمتمم، جميع الموضوعات المتعلقة بشروط العمل و ظروفه وفق المادة 120 من القانون السالف الذكر و على وجه الخصوص في 15 نقطة كما يلي:

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- 4- التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة .
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
- 6- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المددود.
- 7- تحديد النفقات المصرفية.
- 8- فترة التجريب و الإشعار المسبق.
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة.
- 10- تتضمن فترات توقف عن النشاط .
- 11- التغييرات الخاصة.

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 101

<sup>2</sup> محمد حلمي مراد، قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، القاهرة 1961، ص 200



12- إجراءات المعالجة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

13- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب .

14- ممارسة الحق النقابي .

15- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقصها.

إن اتفاقات العمل الجماعية هي إحدى ثمار نجاح المفاوضات الجماعية إذا انتهت بالنجاح، لذلك فإن موضوعها يكون هو نفس موضوع المفاوضات الجماعية التي انتهت بالنجاح و ليس هذا فحسب وإنما هو فقط الموضوعات التي تم الاتفاق شأها بين أطراف المفاوضات الجماعية، أما الموضوعات التي لم يتم الاتفاق بشأنها فإنها لا تدخل في موضوع الاتفاقات الجماعية للعمل.

وكما قال الدكتور أحمد حسن البرعي أن موضوع اتفاقات العمل الجماعية يتعلق بشروط العمل و ظروفه و علاقاته<sup>(1)</sup> و يجب أن يكون موضوع اتفاقات العمل الجماعية متوافقا مع قانون العمل بصفة خاصة، ذلك أن قانون العمل قد يحدد بعض الموضوعات التي يمكن لطرفي علاقة العمل الاتفاق على تنظيمها. ويتولى قانون العمل تنظيم بعض الموضوعات الأخرى في هذه الحالة يجب أن يكون موضوع اتفاق العمل الجماعي قاصرا على تلك الموضوعات، التي أجاز قانون العمل لطرفي علاقة العمل الاتفاق على تنظيمها فإذا شمل موضوعات أخرى اعترضت على ذلك الجهة الإدارية المختصة<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: أنواعها

يمكن تقسيم أنواع اتفاقات العمل الجماعية من حيث موضوعها وكذلك من حيث نطاقها.

1- أنواع اتفاقات العمل الجماعية من حيث الموضوع: ويمكن تحديد ثلاثة أنواع رئيسية لاتفاقات

العمل الجماعية.

-اتفاقات تتعلق بشروط العمل

-اتفاقات تتعلق بظروف العمل

-اتفاقات علاقات العمل

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي الكتاب الثاني علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص235.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص458.

2- أنواع اتفاقات العمل الجماعية من حيث نطاقها: لاتفاقات العمل الجماعية أنواع متعددة من حيث نطاق تطبيقها<sup>(1)</sup>، فهناك اتفاقات العمل الجماعية على مستوى المنشأة ويكون طرفاه ممثلي العمال في الفرع.

وهناك اتفاق العمل الجماعية الإقليمية، وهي قد تكون قاصرة على مهنة أو صناعة واحدة، وفي هذه الحالة يقتصر نطاقها على المنشأة العاملة في هذه الصناعة في هذا الإقليم، وهناك كذلك اتفاقات العمل الجماعية على مستوى نوع النشاط الاقتصادي فيكون نطاق هذا الاتفاق شاملا لكل المنشآت العاملة في نوع النشاط الاقتصادي سواء كان هذا النشاط زراعي أم صناعي أم تجاري وخدمي؛ ويكون طرفا الاتفاق منظمات العمال النقابية، ومنظمات أصحاب الأعمال النقابية.

### الفرع الرابع: الأحكام العامة لاتفاقات العمل الجماعية

إن الأحكام العامة لاتفاقات العمل الجماعية تمثل النظام القانوني الذي يحكم كل أنواع اتفاقات العمل الجماعية. هذا النظام يطبق على اتفاقات العمل الجماعية على اختلاف نطاقها وهذه الأحكام تنقسم إلى:

#### 1- الأحكام الموضوعية:

اتفاقات العمل الجماعية باعتبارها عقدا من العقود من حيث إبرامها تتطلب توافر عدة أركان كالرضا والمحل والسبب، إضافة إلى المدة باعتبارها من عقود المدة التي تلعب فيها المدة دورها في تنفيذها.

- مدة اتفاق العمل الجماعي: إن اتفاق العمل الجماعي من عقود المدة ومن ثم لا بد وأن تحدد له مدة معينة يجب بعد انتهاء هذه المدة التفاوض من أجل تعديل هذا الاتفاق أو إبرام اتفاق جديد.

و تتضمن الاتفاقية الجماعية تشريعا اتفاقيا لمعنى الكلمة يتم القانون سد فراغاته أو يسبقه في وضع قواعد جديدة... فهي متممة لعقد العمل الفردي و ينص القانون الفرنسي على انه يمكن أن تحتوي على ضمانات اجتماعية متممة لنظام الضمان الاجتماعي<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup>Jean cloude Javillier :Droit du travail :deuxième édition, libraire générale de droit et de jurisprudence Paris1981. P619.

## 2- الأحكام الشكلية:

- الكتابة يشترط أن يكون اتفاق العمل الجماعي مكتوبا وإلا كان باطلا بطلانا مطلقا<sup>(2)</sup>، وذلك حتى يمكن قيده لدى الجهة الإدارية المختصة وليس هناك شكل خاص للكتابة والاتفاقية أو الاتفاق الجماعيان عقدان مكتوبان وإلا كانتا حسب رأينا من قبيل العرف وقد يكونان غير محددتي المدة أو محددتي المدة".

- القيد والإيداع.

- النشر بعد إتمام القيد أو الإيداع لدى الجهة الإدارية المختصة، لا بد من نشر اتفاق العمل الجماعي وذلك لأن مضمون هذا الاتفاق، الأحكام التي يحتويها يجب أن يعلم بها العمال الذي سوف يطبق عليهم هذا الاتفاق. ومن هنا يتضح أهمية النشر، الذي نصت عليها المادة 7/35 من قانون العمل الفرنسي<sup>(3)</sup>.

وقد تناول قانون العمل الفرنسي النشر حيث أوجب تعليق نصوص الاتفاق في محل العمل، ونشر قرار المد والامتداد لاتفاق العمل الجماعي في الجريدة الرسمية<sup>(4)</sup>. وتأخذ إجراءات التنفيذ بمجرد إيداع الاتفاقية بمفتشية العمل و بكتابة الضبط المحكمة تصبح ملزمة للأطراف التي وقعت<sup>(5)</sup>.

و أخيرا نقول أن اتفاقيات العمل الجماعية لم تحظى باهتمام منظمة العمل الدولية بما يتلاءم مع تعاضم الأدوار التي تلعبه في مجال تنظيم علاقات العمل في الكثير من البلدان، حيث لم يصدر عن مؤتمر العمل الدولي اتفاقية مفصلة خاصة باتفاقيات العمل الجماعية كتلك التي صدرت بشأن المفاوضات الجماعية<sup>(6)</sup>، ونجد سندها القانوني على الصعيد الدولي في نص المادة الرابعة من اتفاقيات العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضات الجماعية و التي تنص على انه يجب اتخاذ الإجراءات الملائمة حسب الظروف الوطنية عند الاقتضاء بقصد تشجيع و تنمية و تطبيق إجراءات واسعة

<sup>1</sup> عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 219.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 218.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 468.

<sup>4</sup> travail op. cit P623Jean cloud Javillier Droit du

<sup>5</sup> عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 222.

<sup>6</sup> احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 109.

المدى التفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو بين منظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقية جماعية.

ما عدا التوصية الدولية رقم 19 لسنة 1959 التي تضمنت تنظيماً لمعظم الجوانب القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية، و من بينها تعريف اتفاقية العمل الجماعية، و آثارها و سريانها و كيفية توسيع نطاقها، و تفسيرها و تطبيقها<sup>(1)</sup>.

و على الصعيد العربي نالت اتفاقيات العمل الجماعية اهتماماً أكبر مقارنة بالمستويات الدولية، حيث خصصت كل من الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل و الاتفاقية المعدلة لها رقم 6 لسنة 1976 أربعة من موادها 85-88 للمعايير الخاصة بعقود العمل المشتركة، و الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضات الجماعية و خصصت المواد من 12-18 فيها لاتفاقيات العمل الجماعية، و خاصة المادة 12 من الاتفاقية رقم 11 حق إبرام الاتفاقيات الجماعية حيث قضت بوجوب أن يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أي جهة كانت، و كذلك المادة 11 من الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية و التي تنص على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضات الجماعية و إبرام عقود العمل المشترك و تنظيم إجراءاتها و نطاقها و آثارها و أوجبت المادة 15 أن يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام إلى اتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها و أن ينظم إجراءات و ضوابط هذا الانضمام.

ويسهر مفتش العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية بكل ما من شأنه أن يثير الخلاف بين أطرافها، وله أن يتخذ الإجراءات القانونية التي تدخل في اختصاصه، و من جهة أخرى يمكن لأي شخص مرتبط بالاتفاقية أن يقيم دعوى للمطالبة بتنفيذ محتواها أمام القسم الاجتماعي<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإقليمي المصري لإدارة العمل (منظمة العمل العربية، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة

منظمة العمل الدولية)، القاهرة 1966، ص 76.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 223.

## المطلب الثالث

## تعديل اتفاقيات العمل الجماعية

تعديل اتفاقيات العمل الجماعية تقوم المفاوضات الجماعية بوظيفتين هامتين، وهما تعديل اتفاق العمل الجماعي والانضمام إلى اتفاق العمل الجماعي، ويترتب على انتهاء المفاوضات الجماعية بالنجاح في هاتين الوظيفتين، تعديل في اتفاق العمل الجماعي من حيث موضوعه، وكذلك من حيث نطاق تطبيقه<sup>(1)</sup>، وتعديل الاتفاقيات الجماعية عن المسائل الواردة و المحتملة أثناء نفاذ الاتفاقية الجماعية إما بحكم تغيير ظروف وملابسات الفترة التي أبرمت فيها، وإما بإرادة أحد الأطراف أو كليهما أو بحكم عوامل خارجية من الأطراف، كصدور قوانين أو تدابير تنفيذية أكثر نفعا للعمال.

## الفرع الأول: التعديل من حيث الموضوع

ويشير تعديل اتفاق العمل الجماعي من حيث الموضوع عدة نقاط، أولها مفهوم التعديل، وثانيها شروط التعديل وثالثها إجراءاته والآثار التي تترتب على هذا التعديل. والتعديل يعني التغيير وفي نطاق اتفاقات العمل الجماعية فإن التعديل يعني تغيير بعض بنود وأحكام اتفاق العمل الجماعي وهذا التعديل قد يكون للأفضل-وهو الغالب- ولكن قد يكون التغيير إلى العكس، وذلك لارتباط التعديل في اتفاقات العمل الجماعية بالظروف والأجواء المحيطة بها، فقد تتغير الظروف إلى الأفضل فيكون التغيير إلى الأفضل وقد يكون تغيير الظروف إلى العكس فيكون تعديل الاتفاق إلى العكس أيضا و القانون الجزائري لم يتناول هذه الحالات اعتمد ضمنا على القواعد العامة في الالتزامات القائمة على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، أي أن الأطراف عند الضرورة أو الحماية التي تفرضها ظروف أو أزمات مالية و اقتصادية التي من شأنها أن تهدد مناصب العمل بإزالتها أو خفض حجمها.

## الفرع الثاني: شروط التعديل

إن تعديل اتفاق العمل الجماعي يتطلب عدة شروط لا بد من توافرها ومن أهمها:

- أن يكون هناك اتفاق عمل جماعي.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص469.

- أن يكون الاتفاق قد بدئ تنفيذه.

- أن يكون قد مضت سنة على الأقل على إبرام الاتفاق.

- أن ترغب الأطراف وتطلب إجراء التعديل.

ومع أن هناك إجراءات للتعديل وهي:

أن يلحق باتفاق عمل جماعي، وبالتالي فإنه يجب أن تتوفر في التعديل كافة الشروط الموضوعية والشكلية التي يتطلبها القانون في اتفاق العمل الجماعي. فيجب أن يكون هناك تراض وتوافق بين طرفي الاتفاق على التعديل. كذلك يجب أن تتوفر في التعديل الشروط الشكلية من حيث الكتابة فيجب أن يكون التعديل كتابة، وبنفس اللغة التي استخدمت في الاتفاق الأصلي، ويستخدم في صياغة التعديل مصطلحات بسيطة وواضحة المعنى، ويتفق الأطراف على معناها الاصطلاحي حتى لا تثير منازعات عمل جماعية عند تفسيرها<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث: إجراءات الانضمام

إن الانضمام إلى اتفاق العمل الجماعي يمر بعدة إجراءات حتى ينتج أثره في توسيع نطاق اتفاق العمل الجماعي، وهذه الإجراءات تناولتها الكثير من التشريعات العالمية وأهم هذه الإجراءات<sup>(2)</sup>:

- تقديم طلب الانضمام

- التأشيرة

- النشر أو الإيداع في كتابة الضبط المحكمة.

ومن هذا كله نجد أن اتفاق العمل الجماعي ينظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، فإنه يرتب حقوقا والنزاعات في ذمة كل من طرفي علاقة العمل، لذلك فإن هذه الحقوق والالتزامات تمتد إلى الأطراف المنظمة إلى الاتفاق، كل حسب صفته ودوره في علاقة العمل ويجب مراعاة الأحكام التي يتضمنها

<sup>1</sup>Marc Mareau : l'interprétation des convention collectives de travail a qui profité le doute ?  
Revue droit social N :°2Fevrier1995. P171

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص489.

الاتفاق الجماعي للعمل عند إبرام عقود العمل الفردية بين الأطراف المنظمة، كما يجب عليهم تنفيذ أحكام اتفاق العمل الجماعي وفق ما يقضي به حسن النية في تنفيذ العقود<sup>(1)</sup>.

وأخيرا إذا تكللت المفاوضات الجماعية بالنجاح، فإنها تثمر الاتفاق الجماعي، الذي عرضنا للقواعد التي يجب على أطراف المفاوضات الجماعية مراعاتها عند إبرام هذا الاتفاق حتى يصبح ساريا، ومن ثم فإن هذا الاتفاق الجماعي، يكون هو المرجع في تحديد حقوق والتزامات أطراف علاقة العمل (العمال وأصحاب العمل)، وتكون له الأولوية في التطبيق، حتى ولو كان مخالفا لقانون العمل، متى كانت المخالفة تحقق فائدة أكثر العمال، وهذه قاعدة أصولية من قواعد قانون العمل، كذلك يجب أن تلتزم عقود العمل الفردية التي تبرم بعد سريان الاتفاق الجماعي بما جاء في هذا الاتفاق إلا إذا كانت بدورها تحقق فائدة أكثر العمال.

" وهي سمة أساسية من سمات قانون العمل في القرن العشرين تترجم بأحسن كيفية ، المكانة التي أصبحت تتبوأها النقابات العمالية تحت ما يسمى من طرف الفقهاء بالسياسة التعاقدية"<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> السيد عبد نايل، قانون العمل، المرجع السابق، ص556.

<sup>2</sup> عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص217.

## المبحث الثاني

### فشل المفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية وسيلة وليست هدفاً، وبالتالي قد لا تحقق هدفها عندما تنتهي بالفشل، وفي هذه الحالة يترتب على هذا الفشل نتائج هامة وخطيرة ليس فقط بالنسبة لأطراف المفاوضة، وإنما كذلك بالنسبة للمجتمع بصفة عامة.

وهذه الآثار تتمثل في وقف الإنتاج، وذلك نتيجة لاستخدام كل من طرفي المفاوضة الجماعية لأسلحتها النقابية المعترف بها متمثلة في الإضراب من جانب العمال، والإغلاق من جانب أصحاب الأعمال<sup>(1)</sup>. وقد لا يعترف القانون لطرفي باستخدام الأسلحة النقابية، في هذه الحالة لا يكون أمام الأطراف - طرفي علاقة العمل - سوى استخدام الوسائل البديلة للمفاوضة الجماعية لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، وتتمثل هذه البدائل في التوفيق والوساطة والتحكيم، هذه البدائل قد يتضمنها تشريع الدولة كلها بمعنى أن ينظم هذه الوسائل الثلاثة معاً، وقد يقتصر على تنظيم وسيلة أو وسيلتين منها.

و الإعلان عن فشل المفاوضة الجماعية بشأنه شأن الإعلان عن نجاحها عمل إجرائي يخضع لما تخضع له إجراءات المفاوضة من قواعد حيث يتم الإعلان عن فشل المفاوضة بالمحضر الذي يتم تحريره في الجلسة الختامية لأعمال المفاوضة الجماعية و يوقع الأطراف على هذا المحضر، و يتولى رئيس المفاوضة إعلان ذلك بالشكل الذي يتفق عليه الأطراف، و خاصة و أن مشرع لم يتعرض لتنظيم هذا الإجراءات تاركا ذلك لإرادة الأطراف، و ذلك بخلاف المشرع الفرنسي الذي اوجب على صاحب العمل في المفاوضة على مستوى المنشأة تحرير محضر رسمي تدون فيه نقاط الاتفاق و نقاط الخلاف بين الطرفين حتى يمكن الرجوع إليه عند استئناف المفاوضة مرة أخرى أو عند الخلاف حول أي مسألة كانت معروضة على التفاوض<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 493

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 235



غير أن قبل استخدام الوسائل الودية البديلة للمفاوضة الجماعية، وكذلك وقف الإنتاج لا بد من ضرورة الإعلان عن انتهائها بالفشل، وذلك لأن عدم الإعلان عن انتهائها بالفشل يعني أنها لازالت مستمرة. وأن الجهود لازالت تبذل من أجل نجاحها<sup>1</sup> ومن خلال هذا المطلب سنتناول ثلاثة مطالب هي:

المطلب الأول: الإعلان عن فشل المفاوضات.

المطلب الثاني: وقف الإنتاج

المطلب الثالث: البدائل الأخرى.

---

<sup>1</sup> احمد اسماعيل ، المرجع السابق، ص 148.

## المطلب الأول

### الإعلان عن فشل المفاوضة

إذا كان من الضروري الإعلان عن انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح فإن الإعلان عن فشلها ليس ضروريا فقط، وإنما هو واجب حتمي حيث ترتب عليه آثار هامة سواء لطرفي المفاوضة، أو بالنسبة للمجتمع إضافة إلى أن المشرع قد يتطلب ضرورة هذا الإعلان حتى يمكن أن تستخدم الوسائل البديلة لها، وكذلك استخدام الأسلحة المعترف بها لكل من طرفي المفاوضة أي أن الإعلان عن فشل المفاوضة قد ترتب عليه بعض الآثار القانونية الهامة، التي تؤثر على المجتمع بصفة عامة وطرفا المفاوضة بصفة خاصة<sup>(1)</sup>.

و يلاحظ انه وفقا للمادة 29/132 من قانون العمل الفرنسي، يتوجب على صاحب العمل في حالة فشل المفاوضة الجماعية، تحرير محضر رسمي *procès-verbal* تدون فيه نقاط الاتفاق و الخلاف بين الطرفين، حتى يمكن الرجوع إليه عند استئناف المفاوضة مرة أخرى، أو عند الخلاف حول أي مسألة كانت معروضة على التفاوض<sup>(2)</sup>.

### الفرع الأول: ماهية فشل المفاوضة

إن فشل المفاوضة الجماعية يعني عدم تحقيقها للغرض أو الهدف الذي كانت الأطراف المتفاوضة تسعى إليه من وراء استخدامها وعدم قيامها بالوظيفة التي توصلت إليها.

### الفرع الثاني: الشخص الذي يتولى الإعلان

كما سبق وأن تكلمنا في الشخص الذي يتولى الإعلان عن نجاح المفاوضة فكذلك بالنسبة لشخص الذي يتولى الإعلان عن فشل المفاوضة وهو رئيس المفاوضة وهو الذي يعلن عن انتهاء المفاوضة بالفشل في كافة مستوياتها، ويجب أن يكون كتابة فإنه لا بد من تحرير محضر بذلك الفشل، وذلك له فائدة قانونية تتمثل في إثبات فشل المفاوضة الجماعية حتى يمكن استخدام الوسائل البديلة أو استخدام الأسلحة النقابية المختلفة.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 494.

<sup>2</sup> Rotdshlid –sourias (A) – les incertitudes juridiques de la négociation d'entreprise, droit social, 1988, p 738.

## الفرع الثالث: تحرير محضر بفسل المفاوضات

إذا ما انتهت المفاوضات بالفشل وأعلن رئيسها ذلك فإنه يجب تحرير محضر بفسلها، حتى يتسنى لطرفي المفاوضات إثبات فسلها. وأهم البيانات التي يجب أن يحتويها المحضر هي:

- اسم المختص بتحريره، وبياناته، وصفته في المفاوضات
- أسماء وصفات الأطراف المتفاوضة
- الموضوعات التي طرحت للتفاوض
- عملية سير المفاوضات
- تقييم عام للموقف التفاوضي

## الفرع الرابع: الآثار التي تترتب على الإعلان

إن الإعلان عن انتهاء المفاوضات الجماعية بالفشل الحلقة الأخيرة منها، لذا فإنه يترتب على ذلك العديد من الآثار الهامة بالنسبة للأطراف المتفاوضة، وكذلك بالنسبة للمجتمع بصفة عامة.

## 1- الآثار بالنسبة للعمال

- مناقشة أسباب الفشل

- دراسة استخدام البدائل الأخرى

## 2- الآثار بالنسبة لأصحاب الأعمال

- الأضرار الاقتصادية

- الاستعداد لمواجهة الإضراب بالإغلاق

- الاستعداد لاستخدام الوسائل الودية.

كما أن هناك آثار أخرى مرتبطة بالمجتمع وهي:

- تهديد السلام والأمن الاجتماعي وذلك لأن فشل المفاوضات الجماعية يؤدي إلى زيادة حدة

الصراع بين العمال و أصحاب الأعمال<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup>Pierre Damique Ollier –le droit du travail libraire Armand colin ،op.cit P 325 Revire droit N° 5  
Mai 1995 .

- تردي الوضع الاقتصادي :

إذا كان يترتب على نجاح المفاوضة الجماعية ازدهار ورواج اقتصادي فإنه يترتب على فشلها تردي في الأوضاع الاقتصادية فنشوب منازعات عمل جماعية يؤدي إلى هروب رؤوس الأموال الوطنية والأجنبية إلى خارج الدولة و ذلك لأن رأس المال في حاجة إلى توافر المناخ المناسب للاستثمار، وتوتر علاقات العمل الجماعية لا يساعد على تهيئة المناخ الملائم للاستثمار، مما يدفع هذه الأموال إلى الهروب إلى الخارج<sup>(1)</sup> ويترتب على ذلك قلة فرص العمل و ارتفاع معدل البطالة و التأثير النشاط الاقتصادي بوجه عام .

و كما كان في مستويات العمل الدولية و العربية تلزم الدول بضرورة اتخاذ بعض الإجراءات والتدابير المناسبة و التي تتمثل في تقرير و سائل سلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية بهدف تعزيز وتشجيع المفاوضة الجماعية ، بحيث إذا تعذر تسوية الأمور التي كانت محلا للمفاوضة الجماعية فيمكن تسويتها عن طريق هذه الوسائل، كما تنص المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية على انه " تشكل هيئات و وضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية"، كما أضافت المادة الثامنة من ذات الاتفاقية المذكورة انه " لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية" ، ولا تنفذ بطريقة تعوق حرية المفاوضة الجماعية " كما ينص البند الثامن من التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية على انه ينبغي عند الاقتضاء اتخاذ تدابير منسقة مع الظروف الوطنية بحيث تساعد إجراءات تسوية منازعات العمل الأطراف في إيجاد حل للمنازعات ذاتها سواء أثير هذا النزاع أثناء التفاوض حول اتفاقيات أو أثير بشأن تفسير و تطبيق اتفاق أو نزاع تشمله توصية فحص الشكاوي 1967"

كما حرصت مستويات العمل العربية على تأكيد المفهوم السابق حيث ألزمت الدول بضرورة تقرير الوسائل السلمية الأخرى لتسوية المنازعات التي لم يستطع أطراف المفاوضة الجماعية تسويتها، ومن هذه الوسائل المصالحة القانونية والوساطة و التحكيم و تطبيقا لذلك تنص المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية على انه " لكل دولة من الدول الأعضاء أن تنشئ أجهزة

<sup>1</sup>Gèrad Lyon – cean, op.cit.p600:

للتوفيق و التحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين ، تسوية ما قد ينشا من خلاف بسبب فشل المفاوضات الجماعية و ينظم تشريع كل دولة هذه الأجهزة" .

## المطلب الثاني

### وقف الإنتاج

إن المفاوضات الجماعية إذا ما انتهت بالفشل تعطي حق أطراف التفاوض الجماعي في اللجوء إلى الإضراب أو الإغلاق (وقف الإنتاج) ويعني وقف الإنتاج توقف العمل لأسباب إرادية راجعة إلى طرفي علاقة العمل، وليس لأسباب أخرى، ووقف الإنتاج قد يكون من جانب العمال فيكون إضرابا وقد يكون من جانب صاحب العمل فيكون إغلاقا .

### الفرع الأول : الإضراب

إن الإضراب هو السلاح الفعال الذي تملكه الطبقة العاملة من أجل الدفاع عن حقوقهم والحصول على مطالبها ، ولا يستخدم العمال هذا السلاح إلا إذا لم يحصلوا على مطالبهم بالوسائل الودية وهو السلاح الذي يستخدمه العمال من أجل تحسين شروط العمل و ظروفه، ورغم أهمية هذا السلاح إلا أنه كان يهدد باستمرار علاقات العمل و صبغ هذه العلاقة بصبغة الصراع نتيجة الكثير لهذا السلاح<sup>(1)</sup>.  
ونظرا للمخاطر والأضرار التي تنتج من الإضراب فإنه يواجه بالخطر و خاصة في الدول النامية وحتى في الدول التي تعترف بحق الإضراب فإنها تضع له من الضوابط المختلفة التي يترتب عليها عمليا حظر الإضراب وتتعلى في ذلك بأسباب الأمن و السلام الاجتماعي<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، المرجع السابق، ص17

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 23 .

**1- تعريف الإضراب:**

الإضراب هو توقف بعض أو كل العمال جماعا عن العمل توقفا إراديا و مدير الممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على الاستجابة لمطالب العمال المهنية التي سبقت له رفضها<sup>(1)</sup>، كما يحدث في حالة تعطيل الإنتاج، حيث يستمر العمال في العمل مع تعمد التباطؤ في الإنتاج، أو استمرار المواطنين في التواجد بأماكن عملهم دون القيام بالأعمال المطلوبة منهم لمصلحة الجمهور<sup>(2)</sup> و له عناصر مادية وأخرى معنوية :

**العناصر المادية :**

- التوقف عن العمل و هو أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية.
- أن يكون التعبير و التوقف صادر عن جميع العمال، أو أغليتهم على الأقل.

**1- العناصر المعنوية:**

- أن تكون هناك مقاصد متوخاه من الإضراب ( نية الإضراب)
- تدبير الإضراب لا بد وأن يكون التوقف عن العمل مدبرا ومتفقا عليه من قبل العمال المضربين
- تحقيق مطالب مهنية لا بد أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب مهنية للعمال ونستخلص مما سبق أن الإضراب سلاح مخيف أحيانا مخيب أحيانا أخرى، لا يجوز للعمال اللجوء إلى استعماله إلا بحرص شديد، وقد يكون فعالا إذا سبب إزعاجا للجمهور، لكنه قد يضر بأفراد المجتمع، وبالتالي المضربون يسيئون إلى أنفسهم عند نظرة الرأي العام لقضيتهم، لهذا يفضل العديد من العمال والموظفين استخدام التهديد بالإضراب أو بما يسمى بالإضراب التنبيهي<sup>(3)</sup>.

**الفرع الثاني: الإغلاق**

وهو الصورة الثانية لوقف الإنتاج وهو السلاح الذي يملكه أصحاب الأعمال في مواجهة العمال، وهو يقابل الإضراب من جهة أخرى وآثاره بالنسبة للمجتمع فإنها لا تختلف كثيرا عن تلك التي تترتب على

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق ص 34 .

<sup>2</sup> عبد الوهاب برتيمة، الإضراب و مبدأ استمرارية المرفق العام دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير في القانون، جامعة القاهرة 2009، ص 33 .

<sup>3</sup> عبد الوهاب برتيمة، المرجع السابق ، ص33.

الإضراب وإذا كانت آثاره محدودة بالنسبة للعمال ولعل ذلك هو الذي جعل أغلب الفقه لا يهتم بالإغلاق<sup>(1)</sup>.

### 1-تعريف الإغلاق:

ويقصد بالإغلاق قيام صاحب العمل بوقف العمل في المشروع أو المنشأة بغرض الضغط على العمال عند إصرارهم على مطالبهم المهنية، ورفضهم للمطالب التي يتقدم بها صاحب العمل<sup>(2)</sup>.

### 2- وله عناصر عادية ومعنوية:

أ- العناصر المادية:

- وقف العمل

- أن يكون وقف العمل بإرادة صاحب العمل

- أن يكون وقف العمل جماعيا

ب- العناصر المعنوية:

- نية الضغط على العمال

- أن يكون الإغلاق متعلقا بمصالح مهنية

### 3-إجراءات الإغلاق:

#### 1.3- التقدم بطلب الإغلاق:

إن الإغلاق يمثل إجراء على قدر كبير من الخطورة وذلك للآثار التي تترتب عليه، لذلك فإنه يجب أن يعلن صاحب العمل رغبته في استخدام الإغلاق ، وهذه الرغبة يجب أن تأخذ شكلا ماديا من ثم فإنه يجب أن يتقدم صاحب العمل بطلب الإغلاق إلى اللجنة التي تشكل لهذا الغرض<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، المرجع السابق، ص104.

<sup>2</sup> عبد الحميد عثمان الحقي، المرجع السابق، ص177.

<sup>3</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص529.

## 2.3- العرض على اللجنة المختصة :

بعد تقديم الطلب إلى اللجنة المختصة يعرض الموضوع على هذه اللجنة، و يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل هذه اللجنة و اختصاصاتها و الهيئات و الوزارات التي تمثل فيها<sup>(1)</sup> غير أن المشرع المصري جعل باختصاص تشكيل هذه اللجنة وتحديد اختصاصاتها<sup>(2)</sup> و الإجراءات التي تتبع أمامها وإجراءات الطعن في القرار الصادر منها لوزير القوى العاملة و التشغيل.

## 3.3- إخطار العمل :

يجب على صاحب العمل بعد الحصول على موافقة اللجنة على الإغلاق أو الهيئة التي يتم الطعن أمامها على قرار اللجنة المخضعة لذلك أن يقوم بإخطار العمال العاملين لديه بقرار الإغلاق. و تجدر الإشارة أخيرا، إلى أن المشرع الفرنسي يقرر صراحة مشروعية حق الإضراب<sup>(3)</sup> و يأخذ بالتحكيم الاختياري و من ثم يجوز للعمال اللجوء مباشرة إلى الإضراب، عند فشل المفاوضة الجماعية أو بعد عرض النزاع على الوساطة *médiation* أو التوفيق *conciliation*، أو التحكيم الاختياري *l'arbitrage facultative*، و لكن إذا عرض النزاع على هذه الوسائل، يتعذر على العمال اللجوء إلى الإضراب، و صاحب العمل اللجوء إلى الإغلاق، حتى تتاح الفرصة كاملة، لتسوية هذا النزاع عن طريق هذه الوسائل السلمية، و هذا ما يجعل موقف المشرع الفرنسي، متفقا مع مستويات العمل الدولية المقررة في هذا الخصوص .

<sup>1</sup>Helen sinay . La grave – traite de droit du travail publie sous la direction de G. H camerlynck Dalloz paris 1966 p 339

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 530 .

<sup>3</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية ، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 246.



## المطلب الثالث

## استخدام البدائل الأخرى

إن من بين النتائج التي تترتب على فشل المفاوضة الجماعية استخدام بدائل أو وسائل جديدة لتحقيق الهدف الذي كانت تسعى إليه الأطراف المتفاوضة من استخدامها ألا وهو تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته ، هذه البدائل تشترك معها في أنها و سائل ودية لا تتسبب في أضرار لطرفي العمل، كما أنها تحافظ على علاقات العمل الجماعية من التدهور و تعمل على استقرارها و الحفاظ على السلام والأمن الاجتماعي<sup>(1)</sup>؛ غير أن هذه الوسائل في حاجة إلى وجود طرف ثالث يسعى بين طرفي علاقة العمل من أجل التوصل إلى اتفاق حول الموضوعات التي كانت سبب في فشل المفاوضة الجماعية.

## الفرع الأول :شروط استخدام هذه البدائل

- أن يكون هناك نزاع عمل
- أن يكون نزاع العمل جماعيا .
- أن يتعلق النزاع بشروط العمل و ظروفه.
- فشل المفاوضة الجماعية .

## الفرع الثاني : بدائل المفاوضة الجماعية

المصالحة القانونية كما تنص الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون 02/90 حيث توكل مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم "...وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال"<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، ص 113 .

<sup>2</sup> سليمان احمية، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 100.

**الوساطة:** وهي إحدى الوسائل الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية وهي تعتبر إحدى النتائج التي تترتب على فشل المفاوضات الجماعية وهي من أحدث البدائل التي طهرت المفاوضات الجماعية، لذلك فإن عدد محدود من التشريعات التي تتناول الوساطة ومن بينها قانون العمل الفرنسي لاسيما المادة 524<sup>(1)</sup>. وهي السعي لدى الأطراف المتنازعة عن طريق طرف ثالث يسمى الوسيط من أجل تسوية النزاع الناشب بينهما و الوصول إلى اتفاق تقبل به الأطراف المتنازعة، و يقتضي ذلك أن يقدم الوسيط اقتراحات و توصيات تقبل بها الأطراف المتنازعة<sup>(2)</sup>.

**التحكيم:** وهو إحدى الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وهو أكثرها حسما للنزاع، وهو أيضا إحدى النتائج التي تترتب على فشل المفاوضات الجماعية لاسيما في المنشآت التي تقدم خدمات حيوية للجمهور، و التي يحظر الإضراب فيها.

ومن كذلك الوسيلة النهائية التي يمكن اللجوء إليها من أجل تسوية النزاع حيث تتطلب فشل الوسائل الودية الأخرى في تسوية النزاع ، وتتمتع قرارات هيئة التحكيم أو حكم المحكمين بقوة ملزمة، ويقبل بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة المختصة .

و أخير تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي يقرر صراحة مشروعية حق الإضراب ولاسيما الفقرة السابعة من ديباجة دستور الجمهورية الخامسة<sup>(3)</sup>، وأخذ بالتحكيم الاختياري، ومن ثم يجوز للعمال اللجوء مباشرة إلى الإضراب عند فشل المفاوضات الجماعية أو بعد عرض النزاع على الوساطة أو التوفيق أو التحكيم الاختياري ولكن إذا عرض النزاع على هذه الوسائل، يتعذر على العمال اللجوء إلى الإضراب، وصاحب العمل اللجوء إلى الإغلاق حتى تتاح الفرصة كاملة، لتسوية هذا النزاع عن طرق هذه الوسائل السلمية، وهذا ما يجعل موقف المشرع الفرنسي، متفقا مع مستويات العمل الدولية المقررة في هذا الخصوص<sup>(4)</sup>.

و عليه فإن القانون الجزائري اخذ بنظام التحكيم الاختياري كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي والتونسي و فق المادتين 443-444 من القانون 154/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل والمتمم

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق السابق 180.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 369 .

<sup>3</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة القاهرة 2000، ص 246.

<sup>4</sup> Lyon Caen, pelissier(J) et supiot (A) droit du travail 17, ed Dalloz, paris 1994, p 880 .

المتضمن قانون الإجراءات المدنية، إلا انه مع ذلك اخذ بمبدأ التحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب و بعد الشروع فيه، خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال و الذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة و الممنوعة من ممارسة حق الإضراب، و هذا بعد ممارسة الوسائل الأخرى للتسوية كالوساطة و المعالجة وفق المواد من 43 إلى 56 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 217.

## المبحث الثالث

## المفاوضة و الآليات السلمية لفض منازعات العمل الجماعية

لقد كانت للظروف القاسية التي أحاطت بالعمال في غضون النهضة الصناعية اثر كبير في إذكاء الشعور بوحدة الطبقة التي تجمعهم، و في اتحادهم للدفاع عن مصالحهم و انتزاع الحقوق لهم، و لهذا لم تعرف علاقات العمل الهدوء و الاستقرار بصفة مستمرة ، و لهذا و لمواجهة هذه المنازعات التي كانت غالبا ما تهدد الإنتاج بالتوقيف نتيجة إضراب العمال أو إغلاق محل العمل من قبل صاحبه استشعرت الحالة إلى إيجاد الوسائل الكفيلة بتفادي هذه المنازعات الجماعية و حلها عند نشوبها، لأنه تبين للجميع أن مصلحتهم أن تجتهد هذه المنازعات نهاية سلمية عوض اللجوء إلى تجارب القوة و العنف (الإضراب و الإغلاق) اللذين يضعفان طرفي النزاع و يؤثران سلبيا على الاقتصاد الوطني من غير أن يقدموا أي حل للنزاع<sup>(1)</sup>.

ولقد سعت النظم التشريعية لمواجهة النزاعات العمالية الجماعية إما عن طريق الوسائل الوقائية التي تهدف إلى التقليل من أسباب النزاعات و تعتمد تلك الوسائل على تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل، على النحو الذي يحقق بين طرفيها، كذلك الارتقاء بمستوى أداء إدارات العمل، فضلا عن تنشيط صيغ الحوار و المشاركة<sup>(2)</sup> أو بالوسائل العلاجية.

إن المشرع الجزائري يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل، على السواء حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين، إلا و تضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، خاصة بعدما التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير.

<sup>1</sup> خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، أطروحة للحصول على درجة دكتوراه الدولة في الحقوق ، جامعة عين شمس ، مصر 1982، ص 290.

<sup>2</sup> يوسف الياس-علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 601.

فإننا نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر المادة 40 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و حق الإضراب، والثانية في وضع هيكل و لجان دائمة مهمتها ترصد أي أشكال قد يقع و البحث عن حلول له (Un comité ad-hoc) و يتضح من هذه الفقرة أن التفاوض المباشر والاجتماعات الدورية لدراسة الأوضاع و لدراسة المستجدات و طرح المطالب بما يمكن من امتصاص التوترات و تقريب و جهات النظر وهي اجتماعات ترعى إلى فتح قنوات الحوار بين الطرفين لطرح مختلف القضايا مما يكمن من التقريب من وجهات النظر واللجان الدائمة لا يختلفان من حيث الهدف، لان الهدف الأسمى هو تطويق النزاع قبل تعقيده مستعملة الأسلوب الأول ( التفاوض المباشر) على أساس الحوار المباشر و هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل قبل اللجوء إلى الوسائل الإجرائية العلاجية المختلفة بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية سواء الاختيارية منها أو الإجبارية. و سوف نتناول تلك الآليات من خلال ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: نظم التشاور و التوفيق والمصالحة.

المطلب الثاني: الوساطة

المطلب الثالث: التحكيم

## المطلب الأول

## نظم التشاور والتوفيق والمصالحة

تشابه صور التشاور والتوفيق مع المفاوضة الجماعية من حيث كونها آلية سلمية لتفادي نزاعات العمل الجماعية أو تسويتها و الجدير بالذكر و أن المشرع المصري كان ينظم نظم التشاور والتوفيق بالقانون رقم 137 لسنة 1981، الملغي تحت مسمى التسوية الودية النزاعات العمل الجماعية<sup>(1)</sup>، إلا أنهما يظلا مختلفان اختلافا جوهريا سواء من حيث طبيعة كلا منهما أو من حيث التنظيم القانوني .

فالمفاوضة الجماعية آلية نشأت في رحم الحركات الاحتجاجية العمالية في سبيل كفاحها لنيل حقوقها وتحقيق مطالبها، على خلاف نظم التشاور والتوفيق والتي جاءت بعد سيادة الحريات العامة في المجتمعات ومحاوله نقل موجبات المبدأ الديمقراطي من المجال السياسي إلى مجال علاقات العمل لتحقيق الديمقراطية الصناعية، كذلك فان المفاوضة الجماعية تهدف إلى قيام عقد جماعي على خلاف نظم التشاور والتوفيق التي تهدف إلى إقامة علاقات عمل متوازنة بين طرفين بينهما مصلحة مشتركة، من خلال تقديم المقترحات والتوصيات وتبادل الآراء لتحسين وسائل الإنتاج وزيادة الإنتاجية، وما يتوصل إليه الطرفان في نظم التشاور والتوفيق سيظل من قبيل الاقتراحات الاستشارية والقرارات التي لا تخضع للنظام القانوني لعقد العمل الجماعي.<sup>(2)</sup>

و إن موضوع التشاور و التوفيق جاء بصيغة توصيات لتنظيمه على مستوى المنشأة و المهنة أو الصناعة، و على مستوى الإقليمي بينما جاءت المعايير العربية في شأنه بصيغة اتفاقيات رسمت منهج التدرج في الارتقاء به من مستوى الاستشارة إلى مستوى المشاركة في إصدار القرار.

فلكي نعرف على موقف القوانين العربية منه في مستوياته المختلفة كما أبدى الأستاذ الياس يوسف في

شأن ذلك بملاحظتين حيث يقول:

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق 543 وما بعدها .

<sup>2</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 129.

- إن دراستنا للحوار و التشاور في الدول العربية سوف تقتصر على الأحكام الواردة في قوانين العمل حصراً، وتبدو هذه الملاحظة في غاية الضرورة، لان بعض الدول العربية أصدرت قوانين خاصة نظمت بها مشاركة العمال في إدارة المشروعات أو أصدرت قوانين نظمت أشكالاً أخرى مع صيغ الحوار و التشاور.

- حيث انه خلت قوانين ثماني دول عربية من أحكام تنظيم التشاور والحوار والمصالحة على مستوى المنشأة و هي قوانين كل من:

(الأردن-الإمارات العربية- العربية السعودية- السودان- الصومال- لبنان-ليبيا-العراق)<sup>(1)</sup>.

وتختلف نظم التشاور والتوفيق عن غيرها من آليات الحل السلمي من حيث الوسائل، حيث تتم تلك الآلية من خلال اجتماعات دورية منتظمة، لنظر المصالح المشتركة بين العمال وأصحاب الأعمال، وسوف نتناول تلك الآلية من خلال طبيعتها والنظام القانوني المنظم لها، فضلاً عن موقف معايير العمل العربية والدولية منها .

### الفرع الأول: طبيعة نظم التشاور والتوفيق والمصالحة

تعد نظم التشاور والتوفيق و المصالحة من الآليات الدائمة التي يهدف النظام القانوني من ورائها الحد من قيام نزاعات عمل جماعية بين أطراف علاقة العمل كغرض وقائي قبل حدوثها أو علاج تلك النزاعات بطريقة بمساعدة سلمية حال قيامها، ويتمثل التوفيق في قيام طرف ثالث بمساعدة طرفي علاقة العمل في الوصول إلى اتفاق ينهي حالة الخلاف بينهما بالتقريب بين وجهتي نظرهما، ويسعى من يقوم بالتوفيق إلى الوصول بطرفي النزاع إلى حل يرتضيانه بإرادتهما يلاحظ أن التوفيق بالمعنى السابق يتشابه إلى حد كبير مع الوساطة إلا أنهما يختلفان من حيث المعنى والمضمون أو النتيجة فالتوفيق يعني التقريب بين وجهات النظر، أما الوساطة تعني احتلال موقع وسط<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 179.

<sup>2</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ص 51

## المستوى الأول: التشاور والحوار داخل المنشأة

حيث يتم التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال حول المسائل ذات الأهمية المشتركة والتي لا تدخل في نطاق إجراءات المفاوضات الجماعية، أي تلك التي تتعلق بالحياة اليومية للمنشأة والأحوال الاجتماعية للعمال، فالتشاور والحوار صورة من صور الاتصال الفاعل بين العمال والإدارة يهدف إلى إيجاد جو من التفاهم والثقة بين الطرفين .

ويتم إقرار نظم التشاور والتوفيق أما باتفاق عليها اختياريا بين الطرفين أو عن طريق التشريعات الوطنية، وحيث أن الصورة الثانية هي الصورة الغالبة، فغالبا ما يتم تشكيل هيئات للتشاور والتوفيق يحدد القانون نطاق عملها، واختصاصاتها، ونظام تشكيلها، وطريقة ممارسة عملها وفقا للأوضاع الداخلية لكل منشأة وفي إطار السياسة التشريعية العامة للدولة<sup>(1)</sup>.

## المستوى الثاني : التشاور على مستوى الصناعة والمستوى الوطني

وهو المستوى الأعلى من مستوى المنشأة، وغالبا ما يتم في ظل مبدأ الثلاثية، حيث يتم هذا التشاور في ظل وجود ممثل للسلطة العامة -الجهة المختصة بشؤون العمال- ويهدف التشاور والتوفيق في هذا المستوى إلى تحسين شروط العمل ورفع مستوى المعيشة من خلال النهوض بالاقتصاد العام، حيث يجب على الأطراف تقدير المصلحة المشتركة للوصول إلى حلول متفق عليها لكافة الأمور المتعلقة بشروط وظروف العمل، وفي سبيل ذلك يجب أن يتم التشاور والتعاون في ضوء توافر القدر الأكبر من الشفافية بين الأطراف مجتمعة، فيجب أن يطلع الأطراف على وجهة نظر بعضهم فيما يتعلق بعلاقات العمل، كما يجب أن يؤخذ رأي العمال وأصحاب العمال في كافة القوانين واللوائح التي تتعلق بالعمل قبل صدورها، كما يجب أن يكون للأطراف مجتمعة حرية إبداء الرأي في الخطط والمشروعات الخاصة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية ويتم ذلك من خلال هيئات أو لجان مشتركة خصيصا لهذا الغرض .

وجدير بالذكر أن ما يتم التوصل إليه من خلال نظم التشاور والحوار لا يمكن اعتباره عقد عمل جماعي، وإنما هي قرارات تنظيمية لحسن سير العملية الإنتاجية لا تخضع للنظام القانوني لعقد العمل الجماعي برغم أنها قرارات اتفافية، وبالرغم من أنه حال نشوء نزاع جماعي بين العمال وأصحاب الأعمال واللجوء

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 54 وما بعدها .



إلى نظم التوفيق المحددة قانونا واتفاقا فإن ما يتم التوصل إليه يجب أن يثبت في محضر يتم التوقيع عليه من قبل الأطراف، يتم فيه الاتفاق على حسم الأمور المسببة للتراع وطريقة حلها، إلا أنه بمثابة عقد صلح بين طرفين يخضع للنظام القانوني للعقد بصفة عامة، وتختلف التشريعات العمالية المقارنة في الأخذ بالأساليب والظروف السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، و المشرع الجزائري كما ذكر ذلك انه اعتمد المفاوضات المباشرة في المادة 2/4 من القانون 02/90<sup>(1)</sup> الآنف الذكر المعدل والمتمم، حيث هو أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة الجماعية لتبادل الآراء و طرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للتراع المطروح ، و المفاوضات المباشرة قد تكون إجراء إلزامي أو إجراء اختياري، كما هو الحال بالنسبة (الإجراء الاختياري) للتشريع الجزائري وفق المادة 3/4 من القانون 02/90 المعدل والمتمم غير أن هذا الأسلوب كثيرا ما لا يحقق أهدافه اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه و رفض مطالب الطرف الآخر، و من ثم يتم اللجوء إلى أسلوب المصالحة.

المصالحة و هي مرحلة ثانية في التشاور و التوفيق عند فشل المفاوضات المباشرة إلى المصالحة والتوفيق، حيث يقوم طرفي أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل أو موظفا، يبذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين و الوصول إلى حل للتراع المطروح، و قد يكون إجباريا و قد يكون اختياريًا في تشريعات بعض الدول من حيث اللجوء إليه في حالة فشل التسوية الداخلية، وقد أشارت إلى ذلك التوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951 المتعلقة بالتوفيق و التحكيم حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في تطور منازعات العمل، وقد أناط المشرع الجزائري هذه المهمة إما إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل، و إما إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع التراع و جوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمجرد إعلامها بالتراع، باستدعاء طرفي التراع لمحاولة المصالحة في اجل لا يتعدى الأربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل التراع كما أشار إلى ذلك المادة 5 من القانون 02/90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب ويظهر من نص المادة 5 أن هناك نوعين من المصالحة ( المصالحة الاتفافية) والمقصود

<sup>1</sup>سليمان احمية، المرجع السابق، ص 99.

بما تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية وهي تشكيل اللجان بكل حرية و استقلالية بين الطرفين، على أساس " لجان متساوية الأعضاء" والمصالحة القانونية و يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول أو في حالة فشله كما نصت الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون 02/90 السالف الذكر حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل، و عند انقضاء اجل المصالحة الذي لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها، و التي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، و في حالة فشل المصالحة في كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح و يمكن للطرفين في هذه الحالة اللجوء إلى الوساطة و التحكيم، وفق المادة 8 من القانون 02/90 المعدل بالقانون 27/91 و أيضا المادة 9 منه أو كما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، وان المشرع الوطني لم يعتمد أية قوة إلزامية لهذا المحضر يلاحظ أن نصوص القانون المصري رقم 137 سنة 1981 المنظم لإجراءات التوفيق تحت اسم التسوية الودية لتراعات العمل الجماعية ، لم توضح اثر نجاح هيئة التوفيق في تسوية المنازعة ،خلافًا في القانون رقم 105 لسنة 1948 الذي كان يوجب إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يكون له قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه<sup>(1)</sup>.

ويعتبر التوفيق احد أهم طرق تسوية المنازعات في القانون الفرنسي ،حيث يتم التقريب بين وجهتي النظر المتباعدتين إلى أن تتراضى الأطراف على حل وسط ومن ثم فان له صفة عقدية حيث يتم تحرير محضر بما تم التوصل إليه ويتم توقيعه من الأطراف ، ونظم التوفيق في القانون الفرنسي نظم إجبارية يلجأ إليها الأطراف تحت تهديد عقوبة جنائية، كذلك فإن إجراءات التوفيق تعد احد أهم البنود الإجبارية التي يجب أن يتضمنها أي اتفاق جماعي.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup>محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل، ص 733.

<sup>2</sup>Gerad Lyon Caen Manuel de droit de travail ;op .cit -p -664

محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق، فقرة 451 ص 822.

## الفرع الثاني : نظم التشاور والتوفيق في معايير العمل

عنيت معايير العمل بنظم التشاور والتوفيق انطلاقاً من إيجاد علاقات عمل متوازنة بين العمال أصحاب الأعمال، وانتهاءً بترسيخ المبادئ التي قامت تلك المعايير من أجلها فقد سعت معايير العمل الدولية والعربية إلى توسيع دائرة مبدأ الثلاثية الذي اعتمد أساساً لقيام هيكلها ونظام عملها الأساسي، بحيث أصبح هذا المبدأ الأساس الذي تقوم عليه عملية تنظيم علاقات العمل والتي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والثلاثين عام 1952. وقد تجلّى ذلك في المعايير الخاصة بنظم التشاور والتوفيق، فجاءت معبرة عن نقله في فهم علاقات العمل، على أنها تتجاوز حدود العلاقات الطبقيّة الثنائية إلى حدود أكبر تتعلق بمصلحة المجتمع، ومن ثم أصبحت صيغة الحوار صيغة اجتماعية ثلاثية بديلاً للحوار الثنائي بهدف التوفيق بين مصالح الأطراف الاجتماعية مجتمعة .

وقد عنيت المعايير الدولية والعربية بنظم التشاور و الحوار على مستويين، الأول المنشأة، والثاني مستوى الصناعة والمستوى الوطني، ففيما يخص المستوى الأول صدر عن المعايير الدولية التوصية رقم 94 بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب الأعمال والعمال و التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والخمسين عام 1967.

حيث يجب وفقاً للبند أولاً من هذه التوصية اتخاذ الخطوات الملائمة لتهيئة فرص التشاور والتعاون بين أصحاب الأعمال والعمال على مستوى المنشأة حول المسائل ذات الأهمية المشتركة والتي لا تدخل في نطاق إجراءات المفاوضات الجماعية، ويقضي البند ثانياً من هذه التوصية بأن التشاور والتعاون يحقق إما بالاتفاق عليه اختيارياً بين الأطراف المعنية ، أو بالقانون أو باللوائح الوطنية التي تقام بمقتضاها هيئات للتشاور والتعاون، وتحدد نطاق عملها واختصاصاتها ونظام تشكيلها ووسائل ممارستها لنشاطها، على النحو الذي يلاءم ظروف المنشآت المختلفة، أو بالوسيلتين معاً، أي اتفاقاً وتشريعاً<sup>(1)</sup>.

ثم صدر عن المعايير الدولية التوصيتان رقم 129 بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة، ورقم 130 بشأن فحص الشكاوي بالمنشأة بغية تسويتها<sup>2</sup>، وتنطلق التوصية رقم 129 من أهمية تحقيق نظام

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 600.

<sup>2</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 90.

فعال للاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة، حيث توجب أن يعترف أصحاب الأعمال ومنظمتهم - بحكم مصالحهم المشتركة - بأهمية إيجاد جو من التفاهم والثقة المتبادلة في المنشأة، الأمر الذي يحقق في الوقت نفسه فاعلية المنشأة ومصالحه العمال، هذا الجو الذي لن يوجد إلا عن طريق إذاعة وتبادل البيانات التي يجب أن تكون كاملة وموضوعية بقدر الإمكان وتتصل بمختلف أوجه حياة المنشأة وبالأحوال الاجتماعية للعمال، التي أقرهم مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والثلاثين عام 1952، وبذلك تكون التوصية رقم 129 قد حثت الأطراف على اتخاذ كافة الخطوات الملائمة لتهيئة فرص التعاون والتشاور بين أصحاب الأعمال والعمال، على النحو الذي يحقق المصلحة المشتركة، في ضوء اعتراف طرفي الإنتاج بأهمية هذا التشاور والتعاون للمنشأة، على أن يتم ذلك من خلال ممثلي الإدارة وهيئة العاملين<sup>(1)</sup>.

وجدير بالذكر، أن معايير العمل الدولية لم تعتمد نظم التشاور والتوفيق كآلية لحسم النزاعات الجماعية، وإن كانت قد نظرت إليها باعتبارها آلية حوار اجتماعي يمكن أن تحد من أسباب النزاع الجماعي عن طريق مواجهة المشكلات العادية التي تتعرض لها المنشأة، ومما يؤكد ذلك أن المسائل التي أشارت إليها التوصية رقم 129 هي تلك التي تتعلق بالحياة اليومية للمنشأة والعاملين فيها وما تفرزه من مشكلات وما تقتضيه من خدمات وما تستدعيه من قرارات ومعالجات لتصريفها على نحو يوفق بين مصالح طرفي الإنتاج<sup>(2)</sup>، ودون المسائل التي تدخل في إجراءات المفاوضات الجماعية أو تعالجها عادة أداة أخرى مختصة بشروط العمل وأوضاع العمال، وتعالج التوصية رقم 130 الشكاوى التي تنشأ على مستوى المنشأة، باستثناء المطالب الجماعية التي تهدف إلى تعديل شروط العمل أو التي تخضع لإجراءات تسوية خاصة بها.

وقد وضعت التوصية رقم 130 مسارين لمعالجة الشكاوى داخل المنشأة، الأول وقائي يهدف إلى خفض عددها من خلال بذل عناية كبرى في وضع سياسة راسخة لشؤون الأفراد تضع في اعتبارها وتقديرها حقوق ومصالح العمال، والثاني علاجي يهدف إلى تسوية شكاوى العمال داخل نطاق المنشأة وفقا لإجراءات فاعلة، دون أن يعني ذلك الحد من حق العاملين في أن يتقدموا رأسا إلى السلطات المختصة بشؤون العمل أو محكمة العمل أو أية سلطة قضائية لنظر شكواه وفقا للبند 4 من التوصية 130.

<sup>1</sup> السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 590.

<sup>2</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 78.

أما فيما يتعلق بالتشاور على المستوى الوطني أو مستوى الصناعة، فقد صدر عن المعايير الدولية التوصية رقم 113 بشأن التشاور والتعاون بين السلطان العامة وبين منظمات أصحاب الأعمال والعمال، فضلا عن ذلك فقد وردت لاتفاقية رقم 150 بشأن إدارة العمل عدد من المعايير التي تتعلق بالتشاور والتعاون، والتي نصت على ضرورة اتخاذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية لتشجيع التشاور والتعاون الفعال على مستوى الصناعة والمستوى الوطني.

بغية تحقيق هدف مشترك يتجلى في تشجيع التفاهم المتبادل وإقامة علاقات عمل حسنة بين الشركاء الثلاثة في سبيل النهوض بالحياة الاقتصادية وتحسين شروط العمل، وذلك عن طريق تقديرهم المشترك لمصلحة المشروع، فضلا عن ضرورة اتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية والتي تكفل قيام تعاون وتشاور ومفاوضات بين السلطات الأكثر تمثيلا لأصحاب الأعمال والعمال أو ممثليهم.

وقد عنيت المعايير العربية بالتشاور والحوار بين أطراف العملية الإنتاجية من خلال الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، وكذلك الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"، والتي أوجبت إنشاء آليات لهذا الحوار والتشاور على مستوى المنشأة، تتولى اقتراح تنظيم أحوال العمالة ورفع الكفاءة الإنتاجية، والتدرج والتدريب المهني، فضلا عن إدارة الخدمات الاجتماعية، كذلك تنظيم اشتراك العاملين في الإدارة في المرحلة التي تقتصر فيها على السلطة الاستشارية، على أن يحدد التشريع الوطني شكل اشتراك العمال في الإدارة وحدودها التي أقرتها التوصية رقم 113 البند رقم 1

وقد اهتمت المعايير العربية بالتشاور على مستوى الصناعة والمستوى الوطني، بحيث أوجدت أن تنشأ لجان استشارية من ممثلي الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال على مستوى الصناعة وعلى مستوى القومي لنظر المسائل العمالية والاقتصادية والاجتماعية المشتركة من المادة 75 من الاتفاقيتين العربيتين رقم 1-6. ويلاحظ أن المعايير العربية الخاصة بالتشاور على مستوى المنشأة تختلف اختلافا كبيرا عن مثيلاتها الدولية، فقد جاءت المعايير العربية بمستوى معياري أفضل، فجاءت هيئة اتفاقية في حين جاءت المعايير الدولية على هيئة توصية، كذلك توجب المعايير العربية إنشاء لجان مشتركة على مستوى المنشأة بينما خلت المعايير الدولية من ذلك، أضف إلى ذلك أن المعايير العربية وجدت في نظم التشاور والتوفيق خطوة لمرحلة أكثر أهمية وهي المشاركة العمالية في الإدارة، بينما لم تشر المعايير الدولية إلى ذلك.

وقد اختلفت التشريعات العربية فيما بينها في الأخذ بنظم التشاور والتوفيق ضمن منظومة آلياتها التشريعية لحسم نزاعات العمل الجماعية، ففي حين خلت بعض القوانين من تنظيم تلك الآلية نجد البعض الآخر قد نظمها كأحد الآليات التي تكفل إقامة حوار اجتماعي بين أطراف علاقة العمل لمواجهة النزاعات الجماعية خلت قوانين ثمان دول عربية من أحكام تنظيم التشاور على مستوى المنشأة وهي: الأردن، السعودية، السودان، العراق، ليبيا، الصومال، الإمارات<sup>(1)</sup>.

في حين نظمتها قوانين سوريا، تونس، الجزائر، المغرب، وقد اختلفت الدول التي نظمتها فيما بينها في الإطار المؤسسي التي وضعت من خلاله نظم التشاور والتوفيق موضع الفاعلية، فمنهم من اخذ بنظام مندوبي العمال ومنهم من أخذ بنظام اللجان والمجالس الاستشارية .

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 178.

## المطلب الثاني

## الوساطة

الوساطة هي صورة أعلى درجة في المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية و سماحة للأطراف المتنازعة، والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول ، وقد يكون اختياريا في بعض الآخر كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري وفق المادة 10 من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها " إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه ، كما تضيف المادة 11 على أن " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه أو يتعين عليه يقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته"<sup>(1)</sup>.

وبعد انتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات و الوثائق المقدمة إليه خلال المدة المحددة من قبل الأطراف، و يقدم الوسيط اقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة و محللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض مع إخطار مفتش العمل بالاقتراح المقدم و المعروف على الطرفين المعنيين" المادة 12 من القانون 02/90 المعدل والمتمم السابق الذكر، وهنا نسجل الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية و الآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، و تحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضه لاقتراح الوسيط و ما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى، عكس القانون الجزائري الذي جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 52

<sup>2</sup> سليمان احمية، المرجع السابق، ص 239

كما يمكن للوسيط أن يستعين فيما يتعلق بتشريع العمل بمفتش العمل المختص و يعرض الوسيط على طرفي النزاع التوصيات التي يراها مفيدة لفض المنازعة كما يبعث بها لمفتش العمل، غير أن الوساطة تبقى محدودة المفعول بالنظر لعدم اكتسابها الطابع الإلزامي<sup>(1)</sup>.

أما المشرع المصري فقد عدل بقانون العمل الحالي 12 لسنة 2003 عن التوفيق كآلية لحسم نزاعات العمل الجماعية على أي من مستويات علاقة العمل، وذلك خلافا للوضع في القانون السابق رقم 137 لسنة 1981، والذي كان يعتمد نظام اللجان المحلية والمجلس المركزي لتسوية المنازعات كآلية للتوفيق وحل نزاعات العمل الجماعية، وجاء ذلك وفقا لرؤية المشرع المصري لإقراره الوساطة كآلية بديلة لنظم التوفيق في حل نزاعات العمل الجماعية كما تنص عليه المادة 95 من قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الأول : طبيعة الوساطة كآلية تشريعية

تعد الوساطة احد آليات المنظومة السلمية لحل نزاعات العمل الجماعية والتي يمكن للأطراف اللجوء إليها عند تعذر حل النزاع عن طريق المفاوضة الجماعية، هذا ولم يضع المشرع الجزائري أو المصري أو الفرنسي تعريفا للوساطة، ومن ثم ترك الفقه مهمة تعريف تلك الآلية .

وقد عرفها البعض بأنها "اختيار شخص ثالث يتصف بالحيادة والكفاءة ليقوم بدور المحقق المؤهل بما لديه من سلطات قانونية تخوله التحري وجمع المعلومات الكافية حول النزاع، فإذا انتهى من فحص النزاع يقدم توصية ليست لها أية قوة إلزامية، بل يقتضي الأمر عرضها على طرفي النزاع، فإذا ما وفقا عليها صارت اتفاق جماعي وإلا بقي النزاع قائما<sup>(3)</sup> .

و يمكن تعريف الوساطة بأنها وسيلة لمساعدة الطرفين المتنازعين للوصول إلى تسوية سلمية مقبولة لنزاعها الجماعي، عن طريق الاحتكام إلى طرف ثالث أجنبي يتسم بالكفاءة و الحيادة و الاستقلال تكون مهمته اقتراح هذه التسوية<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 363.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 321.

<sup>3</sup> عبد القادر الطورة، المرجع السابق، ص 50.

<sup>4</sup> محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 147.



ولقد عرفت التشريعات وضعية الوساطة كوسيلة لحل النزاعات الجماعية، ولكن على درجات متفاوتة، فالتشريعات العربية قد عرفت الوساطة أما كمترادف للتوفيق والتشاور، وإما كوسيلة مستقلة، وقد اختلفت التشريعات في تنظيم إجراءات الوساطة يعد مصطلح التوفيق أكثر المصطلحات شيوعاً في الدولة العربية، حيث استخدمه المشرع الوضعي للدلالة على مهمة القائم بالوساطة بين طرفي النزاع في قوانين كلاً من الأردن، الكويت، البحرين، سوريا، عمان" كما أطلق البعض على مهمة الوسيط تعبير "الصلح" القانون الصومالي "التصالح" القانون التونسي "المصالحة" القانون المغربي " وتعمل المشرع اللبناني مصطلح الوساطة، وقد جعلت بعض القوانين العربية من الوساطة آلية تتم على مرحلتين، فالقانون الجزائري أخذ بتسميه المصالحة في المرحلة الأولى والوساطة في المرحلة الثانية، كذلك قوانين الإمارات وقطر، أخذت بتعبير الوساطة في المرحلة الأولى والتوفيق في المرحلة الثانية<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : مشروعية الوساطة

وتستمد الوساطة مشروعيتها من المواد 10، 11، 12 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات.

أما في القانون المصري لها بقانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 كوسيلة سلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، حيث تحقق المفاوضات الجماعية الفلسفة التي يقوم عليها تشريع العمل، ومن ثم فإن زيادة هذا الحد يأتي من خلال المفاوضات الجماعية التي تعزز بوسائل أخرى لتسوية النزاع مثل الوساطة والتحكيم<sup>(2)</sup> ولقد اقر المشرع المصري نظاماً قانونياً للوساطة يتضمن كيفية اختيار الوسيط وسلطاته وإجراءات تحريك الوساطة، ودور الجهة الإدارية المختصة، إلى غير ذلك من أمور إجرائية يجب إتباعها حال لجوء الأطراف إليها، ويذهب جانب من الفقه -بحق- أن المشرع على الرغم من إقراره الوساطة كآلية تشريعية لحل النزاعات الجماعية إلا أنه قد جانب الصواب بإلغاء التوفيق كوسيلة لحل النزاعات العمالية الجماعية<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 205.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية المنازعات العمل الجماعية، ص 40 وما بعدها.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 40.

وقد أقر المشرع الفرنسي الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية في وقت مبكر، حيث أقرها بقانون 5 مايو 1955 ، والذي أضاف الوساطة إلى التوفيق والتحكيم، إلا أن هذا القانون قد ضيق من نطاق الوساطة بأن جعلها قاصرة على أنواع معينة من النزاعات، حيث كان يقصر الوساطة على المنازعات المتعلقة بالأجور، أو إذا كان النزاع ل ذو أهمية على المستوى القومي أو الإقليمي أو المحلي<sup>(1)</sup>.

وإزاء نجاح الوساطة في تسوية العديد من منازعات العمل الجماعية، تدخل المشرع الفرنسي ووسع من نطاقها بأن مد نطاقها لتشمل كافة المنازعات ذات الطبيعة الاقتصادية، ثم اصدر المشرع الفرنسي قانون 18 الصادر في 11 نوفمبر 1982 المضاف إلى قانون العمل بالمادة 524، ليجعل من الوساطة احد أهم الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية فإذا تبين للوسيط أثناء فحص النزاع أنه ذو طبيعة قانونية فيتوجب عليه عدم الفصل فيه وان يشير على أطراف النزاع بعرضه على التوفيق أو التحكيم أو السلطة القضائية المختصة، وهو موقف منتقد للمشرع الفرنسي، حيث سيؤدي إلى التضييق من نطاق الوساطة، وفي تبرير موقف المشرع الفرنسي ذهب الفقه الفرنسي إلى إن الفصل في الموضوعات ذات الطبيعة القانونية سيتوجب صدور قرار يتمتع بالقوة الإلزامية في حين أن التوصية التي تصدر عن الوسيط لا تتمتع بالقوة الإلزامية، ومن تم فهي الأقرب إلى القرار<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> حالفني عبد اللطيف، المرجع السابق ص 351 .

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 38.

## المطلب الثالث

## التحكيم

يمثل التحكيم في منازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية في الوسائل السلمية و لذلك جعل المشرع قرار هيئة التحكيم ملزما و هو بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف و التحكيم بصفة عامة هو نوع من القضاء الخاص الذي يتم معه استبعاد ولاية القضاء العادي إذ يتم اللجوء لحكم يختاره الأطراف بموجب اتفاق خاص<sup>(1)</sup>.

والتحكيم العمالي لا شأن للأطراف فيه باختيار الأشخاص الذين يتولون الفصل في النزاعات الجماعية العمالية والمحكمين يتمتعون بسلطات واسعة عند فصلهم في النزاع تتعدي سلطة جهات القضاء العادي، فهم يأتون بحلول عملية للتوفيق بين مصالح الأطراف المختلفة، مما يجعل لهم دورا إنشائيا لا يتمتع به القضاء العادي<sup>(2)</sup>.

ويشترك التحكيم والمفاوضة الجماعية في كونهما آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية، إلا أن المفاوضات الجماعية مرحلة سابقة وضرورية قبل اللجوء إلى التحكيم، فالمرور بمرحلة المفاوضات شرطا لازما لعرض النزاع على هيئات التحكيم كذلك تتميز المفاوضات الجماعية عن التحكيم بأنها وسيلة مباشرة بين طرفيها، خلافا للتحكيم الذي يقتضي وجود طرف ثالث -هيئة التحكيم - التي يناط به تسوية النزاع<sup>(3)</sup> كذلك تنتهي المفاوضات الجماعية -حال نجاحه- العقد جماعي للعمل، خلافا للتحكيم الذي ينتهي إلى حكم قضائي منهي للنزاع بين الأطراف، وسوف نعرض التحكيم من خلال طبيعته ومشروعيته فضلا عن التنظيم القانوني للتحكيم.

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 30

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 33، عبد القادر الطورة، المرجع نفسه ص 105.

<sup>3</sup> يوسف البياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 55. عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 35. عبد القادر الطورة، المرجع

السابق، ص 48.

## الفرع الأول: طبيعة التحكيم

التحكيم احد الآليات التي انتهجتها السياسة التشريعية في اغلب النظم القانونية لتسوية النزاعات الجماعية في مجال العمل، ويفترض التحكيم في النزاعات العمالية الجماعية فشل المنظومة السلمية بآلياتها المختلفة في تسوية النزاع، فالتحكيم هو المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع، والأصل أن التحكيم نظام اختياري لتسوية النزاعات عن طريق جهة-فرد أو أفراد عاديين- يتم اختيارهم اتفاقا بين الخصوم، بمقتضى هذا الاتفاق يتزل الخصوم عن اللجوء إلى جهات القضاء المختصة مع التزامهم بالحكم الذي يصدر عن تلك الجهة<sup>(1)</sup> والتحكيم يعد أكثر الآليات حسما للنزاع.

وجعل التحكيم إجباريا يتعارض والفلسفة التي تتجه إليها السياسة التشريعية في أغلب القوانين الوضعية في تحرير العلاقة بين طرفي الإنتاج، وإعطاء الدور الأكبر لإرادة الأطراف في تنظيمها، فضلا عن مخالفة ذلك لمعايير العمل الدولية والعربية استقرت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية على أن الإحالة إلى هيئة التحكيم بقرار غير أطراف النزاع أو بدون إرادتهم يتعارض مع معايير الدولية في شأن التحكيم.

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاف الطرق الودية السابقة باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع المعروض عليه، و هو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية<sup>(2)</sup>.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أحال النص المادة 13 من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها إلى قانون الإجراءات المدنية لتنظيم إجراءات التحكيم و كلياته، وبالتالي يتوجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكما عنه، على أن يتفق الحكمان المعنيان على اختيار و تعيين حكم مرجح من بينهما، و يتم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين و يثبت الاتفاق على التحكيم إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع و أسماء المحكمين وفق المادة 443 إلى 454 من القانون 154/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل و المتمم المتضمن قانون الإجراءات المدنية، و أحيانا يتفقا المتنازعين مسبقا و يرد ذلك بنص عادة في الاتفاقيات الجماعية على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما و في حالة عدم الاتفاق على تعيين الحكم

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، 40.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 216.

أو الحكّمين من احد الأطراف أو كليهما يرجع إلى رأي الجهة القضائية حسب دائرة الاختصاص محل العقد بناء على عريضة توقع ذلك.

على أن ينتهي المحكمين من مهمتهم و يصدرن قرارهم خلال 30 يوم تاريخ تعيينهم وفق المادة 13 من القانون 02/90 و قراراتهم غير قابلة للتنفيذ إلا بأمر صادر من رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا و إقليميا بالتزاع، بحيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ المادة 452-453 من قانون إجراءات مدنية و قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسييبية و تعليلية إلا أنها تختلف عنها كونها لا يمكن الاحتياج لها. إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية قد خالفتها قواعد و أحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية الفقرة الثانية من المادة 13 بأن "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه" و كذلك استبعد استئناف القرارات التحكيمية.

وعليه، فإن القانون الجزائري اخذ بنظام التحكيم الاختياري كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي و التونسي وفق المادة 13 من القانون 02/90 السابق الذكر، إلا انه مع ذلك اخذ بمبدأ التحكيم الإجمالي في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب و بعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال و الذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة و الممنوعة من ممارسة حق الإضراب، و هذا يعد ممارسة الوسائل الأخرى للتسوية كالوساطة و المصالحة وفق المادة 43 إلى 56 من القانون 02/90 السابق الذكر<sup>(1)</sup>.

ولقد أثير في الفقه خلاف حول الطبيعة القانونية للتحكيم، سواء كان التحكيم الاختياري أثير في الفقه خلاف حول الطبيعة القانونية للتحكيم الاختياري؛ حيث ذهب البعض إلى أنه ذو طبيعة تعاقدية، فصدر قرارات التحكيم هو اتفاق طرفي المنازعة وتستمد قرارات التحكيم قوتها التنفيذية من هذا الاتفاق الخاص، حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر 27 يوليو 1937، أحمد أبو الوفا، التحكيم بالقضاء والصلح- طبعة 1965 ص 25، وذهب رأي آخر هو الغالب في الفقه والقضاء الفرنسيين إلى أن المحكم يعد قضائيا وما يصدر عنه عملا قضائيوذهب رأي ثالث، وهو الفقه المصري إلى القول أن التحكيم طبيعة مختلطة على

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 217.

أساس أنه في أساسه تصرف إرادي، إلا أنه في انطلاقة نحو تحقيق هدفه يؤدي إلى تحريك نظام تتفاعل فيه عناصر ذات طبيعة مغايرة وتدخّل في عداد العمل القضائي<sup>(1)</sup>، أو الإجباري في ظل منازعات العمل الجماعية هل هو من طبيعة عقدية أم قضائية أم مزدوجة؟

وقد ذهب البعض<sup>(2)</sup> إلى نفي الطبيعة القضائية عن التحكيم في منازعات العمل الجماعية مبررا ما ذهب إليه أن هيئة التحكيم المشكلة وفقا لقوانين العمل ليست محكمة بالمعنى الفني للكلمة سواء من حيث التشكيل أو الاختصاص، حيث يدخّل في تشكيلها عناصر إدارية كما أنها تفصل في المنازعات الاقتصادية والاجتماعية حسب ضميرها لعدم وجود نص في القانون يحكم المسائل الاجتماعية فضلا عن أن ما يصدر عنها يعد قرار وليس حكم، منتهيا إلى أن جميع القرائن والأدلة منفردة ومجموعة تقطع بأن هيئة التحكيم ليست هيئة قضائية .

إلا أنه لا يمكن التسليم بهذا الرأي على إطلاقه، فهئة التحكيم يغلب عليها الطابع القضائي سواء من حيث التشكيل أو من حيث الاختصاص، وتعرضها للحكم في المسائل التي لم يرد بها نص في القانون لا يمكن الاستناد إليه لاستبعاد وصفها كهئة قضائية، ذلك أن القاضي العادي يقضي وفقا لمبادئ العدالة والقانون الطبيعي عندما لا يجد نص في القانون، وهنا يفصل وفقا لضميره مع مراعاة اعتبارات العدالة<sup>(3)</sup> أما فيما يتعلق بالحكم الصادر عن هيئة التحكيم، فإن وصفه بالقرار لا يفقدها صفتها القضائية، لأن الحكم في حقيقته قرار يتضمن الرأي القانوني للقضاء في منازعة بين شخصين أو أكثر، فالعبرة بمضمون العمل وليس بمسماه<sup>(4)</sup> كذلك فإن المشرع قد أضفى عليه صفة الحكم بأن قرر صراحة أنه حكم وليس قرار.

وذهب رأي آخر إلى أن التحكيم يعتبر نظام ذو طبيعة مختلطة، يصدر فيه أحكام من هيئة إدارية ذات الاختصاص القضائي فهو نوع خاص من القضاء<sup>(5)</sup> وهو مالا يمكن التسليم به، فلا يوجد أساس

<sup>1</sup> Katz « arrage obligatoire et l'exécution des sentences arbitrage » 1938 p 74 –paris

<sup>2</sup> السيد نايل عيد، قانون العمل الجديد، ص 583.

<sup>3</sup> السيد نايل عيد، المرجع السابق، ص 584.

<sup>4</sup> سيد أحمد محمود، التقاضي بقضية وبدون قضية، دار الثقافة الجماعية، جامعة عين شمس، بدون تاريخ، ص 330.

<sup>5</sup> سلامة أحمد، دروس في نظرية الالتزامات، الجزء الأول، مصادر الالتزام طبعة 1978، ص 154 السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع

السابق، ص 586.

قانوني لاعتبار التحكيم قضاءً من نوع خاص، فضلاً عن أن هيئة التحكيم وإن كانت تضم عناصر إدارية إلا أن الطابع القضائي هو الطابع الغالب عليها<sup>(1)</sup>.

وذهب رأي آخر إلى أن التحكيم في منازعات العمل الجماعية يعتبر نظاماً قضائياً بالمعنى الصحيح، سواء إذا ما تعلق الأمر بتشكيل الهيئة أو اختصاصاتها، وهو رأي راجح - وذلك نظراً لتشكيل هيئة التحكيم وما تتمتع به في أحكامها من ضمانات لا تختلف عن ضمانات العمل القضائي، فضلاً عن الحجة التي تحوزها أحكام هيئة التحكيم، ثم إقرار المشرع لذلك صراحة<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني: مشروعية التحكيم

يستمد التحكيم مشروعيته من إقرار النظام القانوني له أقرت كل من الجزائر وتونس وسوريا والإمارات والأردن وقطر والبحرين نصوصاً تقر التحكيم باعتباره أحد الآليات التي تسوى بها المنازعات الجماعية، وإن كانت قد اختلفت في طريقة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم والإجراءات ومواعيد إصدار المحكم والحكم، فالشروع المصري قد نظم التحكيم في وقت مبكر، حيث يعد من أول الوسائل التي تناولها المشرع بالتنظيم كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية وذلك بموجب القانون 105 لسنة 1948 والذي نظم أحكام التوفيق التحكيم<sup>(3)</sup>، ثم توالى القوانين مروراً بالقانون 137 لسنة 1981 والذي نظم التحكيم الإلزامي كوسيلة لتسوية المنازعات الجماعية، ثم جاء القانون الحالي 12 لسنة 2003 والذي نظم التحكيم بالمواد من 179 إلى 191 والذي أجاز لطرفي النزاع في حالة عدم قبول أي منهما التوصية التي انتهى إليها الوسيط اللجوء إلى التحكيم بتقديم طلب إلى الجهة المختصة لاتخاذ إجراءات التحكيم.

وقد عرفت فرنسا التحكيم في وقت مبكر كآلية لتسوية النزاعات الجماعية، حيث أخذت فرنسا إبان الحرب العالمية الثانية بالتحكيم الإلزامي لتسوية نزاعات العمل الجماعية بمقتضى قانون 31 ديسمبر 1936، وقانون 4 مارس 1938 إلا أنها عادت وأخذت بالتحكيم الاختياري بموجب قانون 11 فبراير 1950 والذي أطلقت فيه من سلطة المحكمين للفصل في كافة النزاعات التي تعرض عليهم، حيث تؤكد

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص 585.

<sup>2</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 210. وما بعدها.

<sup>3</sup> محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 828. سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص 559.

بقانون 11 فبراير التفرقة بين النزاعات ذات الصفة القانونية والنزاعات ذات الصلة الاجتماعية، فنص في المادة الحادية عشر منه على أن المحكم يفصل طبقاً للقانون في النزاعات المتعلقة بتفسير أو تطبيق القوانين واللوائح أو الاتفاقيات أو العقود القائمة، ويفصل وفقاً لاعتبارات العدالة في النزاعات الأخرى<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث : التنظيم القانوني للتحكيم

إن التنظيم القانوني للتحكيم كآلية لمواجهة النزاعات العمل الجماعية من شأنه أن يلعب دوراً هاماً في كيفية حسم تلك النزاعات، خاصة وأن أغلب التشريعات العمالية تفرض ضرورة إتباع إجراءات أو مواعيد محددة يجب ألا تتجاوزها تلك الآلية لتحقيق السرعة والحسم في أداء الدور المنوط به.

وأخيراً يمكن الإشارة إلى أنه تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات الإدارية العمومية يخضع لرابطة القانونية و التنظيمية بين العمال- الموظفين- و الإدارات المستخدمة ، حيث تحدد كافة الأحكام والمسائل المهنية و المالية و الاجتماعية الجماعية بمقتضى النصوص القانونية و التنظيمية العامة أو الخاصة والقوانين الأساسية الخاصة بفئة معينة من الفئات العمالية، أو قطاع معين من قطاعات النشاط الإداري والتي تضعها الجهات المخولة دستورياً صلاحية إصدار مثل هذه القوانين و النظم<sup>(2)</sup>، وفق المادة 15 من القانون 02/90 السالف الذكر التي تنص على أن تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و الممثلين المخولين في المؤسسات و الإدارات العمومية المهنية مع استعمال نظام التظلم الإداري و نظام المصالحة الرسمية (أو الوساطة) وفق المادة 17 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر.

وعلى هذا أن السلطة في هذه الحالة تمثل الضمان المعنوي و العملي لجدية التسوية التي يمكن التوصل إليها و إلزامية تطبيقها و تنفيذها و ذلك من خلال الأوامر و التعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها الجهات المعنية و كذلك نظام التحكيم ذات الطابع الإجباري من حيث الشكل و المضمون على خلاف

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 836.

<sup>2</sup> سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الخامسة، الجزائر،



المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل من خلال تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم وفق المادة 51 من القانون 02/90

" وهو أن التحكيم في النظام القانوني الجزائري اختياريًا من حيث اللجوء إليه فهو إجباريًا من حيث مآله، ويجري من قبل حكم أو حكام متفق عليهم من قبل الطرفين و يصدرون أمرا تحكيميا يمهره رأي المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية و من الآثار التي تترتب عن اللجوء إلى التحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء إلى هذه الطرائق من التسوية<sup>(1)</sup>.

ومبدأ التحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب و بعد الشروع فيه، و خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال و الذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب و هذا بعد ممارسة الوسائل الأخرى للتسوية كالوساطة والمصالحة<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 364  
<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 217

---

# الفصل الثاني

دور المفاوضة الجماعية  
في تنظيم علاقات العمل

---

## الفصل الثاني

### دور المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل

إن المفاوضة الجماعية هي أفضل وسيلة أثبتت نجاحها في إقامة علاقات العمل القائمة على التفاهم المشترك و الاحترام المتبادل و اعتراف كل طرف من طرفي الإنتاج بأهمية الطرف الآخر في تحقيق المصلحة المشتركة لكليهما، و إلى جانب ذلك فهي أداة تطوير وتحديث تشريعات العمل لتكوين أكثر واقعية و أكثر تماشياً بالتطور الاقتصادي و الاجتماعي، و تتميز بالمرونة و سرعة التجاوب مع هذا التطور و أكثر قبولاً كونها نتيجة حوار و تفاهم طرفي الإنتاج، كما أن لها دوراً أساسياً في تحقيق السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، و لذلك فقد حظيت و لا زالت تحظى باهتمام كبير، فهي وليدة الثورة الصناعية وقوام الحركة النقابية، و لا تزال لمفاوضة الجماعية في الدول العربية بالخصوص محدودة التأثير كوسيلة في تنظيم علاقات العمل ، فأغلب الدول العربية تفتقر إلى مقومات الأداء الفعال لهذا الدور وذلك إما بسبب تحريم قيام التنظيمات النقابية أو لضعف التنظيمات القائمة أو لحرمان التنظيمات القائمة من حق المفاوضة الجماعية.

و تضيق دائرة المفاوضات الجماعية حتى في الدول العربية التي تقر حق التنظيم و التفاوض الجماعي كثيراً بحيث تقتصر على فئات محدودة من العمال، هم الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل، في حين يحرم من حق التفاوض عمال الدولة الذين يستثنون عادة من الخضوع لأحكام هذا القانون، كما أن دائرة الاستثناء أخذت تتسع لتشمل فئات أخرى من العمال.

و لكي تتخذ المفاوضة الجماعية المكانة التي تؤثر فيها بفاعلية في تنظيم علاقات العمل في الدول العربي، فإن التشريعات العربية بحاجة إلى تطوير جذري في مجال تنظيمها على النحو الذي فعلته تشريعات الدول المتقدمة، و ذلك بالانتقال من التفاوض التلقائي إلى التفاوض المنظم، و من إمكانية التفاوض إلى الحق في التفاوض، غير أن هذا لا يمكن تحقيقه بالتشريع وحده، بل في إطار محيط اجتماعي و اقتصادي و سياسي يمكن المشرع من إحداث هذه النقلة التشريعية وكما لا يخفى علينا أن تنظيم المشرع الجزائري لعلاقات العمل بطرق متعددة بطريقة مباشرة ( بأن يفرض قواعد موضوعية آمرة تحكم هذه العلاقات) و إما بطرق غير مباشرة بأن يعترف لنقابات العمال بالوجود و الشخصية الاعتبارية و بحقها في استعمال وسائل

الضغط على أصحاب الأعمال كالإضراب و التفاوض لإبرام اتفاقات العمل الجماعية لتنظيم شروط وظروف العمل.

و سوف نتناول في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث هي:

**المبحث الأول:** أهمية اتفاقيات العمل الجماعية و دورها في علاقات العمل الجماعية (واقع حالي

ومنظور مستقبلي)

**المبحث الثاني:** مجال الدور التنظيمي للمفاوضة الجماعية

**المبحث الثالث:** تنظيم الحقوق و الالتزامات الجماعية

## المبحث الأول

### أهمية اتفاقيات العمل الجماعية و دورها في علاقات العمل الجماعية (واقع حالي-منظور مستقبلي)

تؤدي المفاوضات الجماعية التي تتضمن تبادل و جهات النظر بين الطرفين المتفاوضين و إجراء مناقشات و تنازلات متبادلة-غالبا- إلى تطابق إرادتهما حول اتفاق يتم إبرامه لتسوية النزاع المطروح بين الجانبين و يطلق 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، و تعتبر 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 بسلا، 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 و الحدود الدنيا التي لا يجوز التزول 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.

و بلغت 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 و توجهه، و من ثم تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية على مختلف الأصعدة و سوف نقسم هذا المبحث إلى :

#### المطلب الأول: أهمية اتفاقية العمل الجماعية

#### المطلب الثاني: دور اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم علاقات العمل

#### المطلب الثالث: الأسس النظرية و القانونية للاتفاقيات العمل الجماعية

## المطلب الأول

### أهمية اتفاقية 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>(1)</sup>.

و تؤدي اتفاقيات العمل الجماعية دورا فعالا و متصاعدا في تنظيم علاقات العمل في العديد من البلدان، فقد استطاع العمال بموجب هذه الاتفاقيات الحصول على الكثير من المزايا تزيد كثيرا كما كفله لهم التشريع، و الواقع أن اتفاقيات العمل الجماعية تكتسب أهمية بالغة سواء على الصعيد القانوني أو على الصعيد الاجتماعي و الاقتصادي.

و لقد تصاعدت أهمية اتفاقيات العمل الجماعية، و أصبحت في القرن العشرين احد ابرز صيغ علاقات العمل الجماعية، و تطورت مكانتها باعتبارها وسيلة هامة لتنظيم علاقات العمل في العديد من البلدان خاصة الدول المتقدمة و الاقتصادية الصاعدة بعد أن أكدت نجاحها في تأمين حصول العمال على المزايا و حقوق تجاوزت بكثير الحدود الدنيا المنصوص عليها في قوانين العمل الوطنية، و بما يتفق مع ما حققته تلك البلدان من تطورات اقتصادية ملموسة.

و لقد اكتسبت تلك الاتفاقيات أهميتها المتصاعدة من الأدوار التي تنهض بها، حيث تؤثر في جوانب عديدة قانونية و اقتصادية و اجتماعية في المحيط المهني و الوظيفي بصفة عامة.

<sup>1</sup> رضا محمد صميده، المرجع السابق، ص 146

## الفرع 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 يتقرر بمقتضاه حقوق إضافية للعمال لم تتقرر 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، و التي تثبت التجربة العملية نجحها، و يدخلها في نصوص القانون، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل<sup>(1)</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 ابرمها الشركاء الاجتماعيون.
- فعلى سبيل المثال القوانين الخاصة بمد مهلة الإخطار، و تعويض الفعل و زيادة الإجازة السنوية إلى 4 أسابيع، و دورية دفع الأجر، وإجراءات الفعل لأسباب اقتصادية نجد مصدرها في نصوص اتفاقات العمل الجماعية<sup>(2)</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 توائم ظروف العمل مع ظروف العمل الخاصة لكل منشأة أو مهنة.

<sup>1</sup> يوسف الياس، مرجع سابق، ص 32.

<sup>2</sup> رندا محمد صميده، المرجع السابق، ص 147

4- تؤدي الاتفاقيات الجماعية إلى دعم المنظمات النقابية العمالية و تقويتها، فإذا تتفاوض المنظمات النقابية مع أصحاب الأعمال ممثلة للعمال فإنها تعبر عن مطالبهم ، 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>(1)</sup>

### الفرع 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 تفادي 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 و من ثم ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار اتفاقية العمل الجماعية بمثابة معاهدة سلام بين الطبقات الاجتماعية<sup>(2)</sup>.
- 2- تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية والتي بمقتضاها تتنازل السلطة العامة عن بعض مهامها لتفصح المجال أمام المنظمات النقابية لتتولى تلك المهام، و بعبارة أخرى فإن 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، فتوحيدها شروط العمل تحد من المنافسة بينهم، تلك المنافسة التي قد تدفعهم إلى تخفيف أجورهم أو قبول شروط عمل غير عادلة،

<sup>1</sup> محمد احمد اسماعيل، مرجع سابق، ص 106

<sup>2</sup> راند محمد صميده، المرجع السابق، ص 148.



ومن ثم فانه في ظل الاتفاقية الجماعية يصبح من المحتم على صاحب العمل البحث عن وسائل أخرى لتخفيض لكلفة الإنتاج<sup>(1)</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 صاحب 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 نوعا 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 تكافؤا و توازنا بين مركزي العمال و أصحاب الأعمال مما يساهم في الارتقاء و بعلاقات العمل وتنظيمها على نحو توافقي، أفضلًا من إحلال التفاهم و التعاون بين العمال و أصحاب الأعمال بدلا من الصراع<sup>(2)</sup>.

كما تؤدي اتفاقيات العمل الجماعية إلى إحلال و ترسخ و إشاعة روح و قيم التفاهم و التعاون بدلا 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.

### الفرع الثالث: الأهمية المتزايدة لاتفاقيات العمل الجماعية في بعض البلدان

سجلت اتفاقيات العمل الجماعية دورا متزايدا أو مثير للعجاب في تنظيم علاقات في العديد من البلدان و في مناطق العالم المختلفة بحسب بيانان منظمة العمل الدولية<sup>(1)</sup> بلغت النسب المئوية للمستخدمين

<sup>1</sup>محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 120

<sup>2</sup>راندا محمد صميده، المرجع السابق، ص 106

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 تقدما ملحوظا يعتد به على هذا الصعيد ، جنوب إفريقيا عام 1998 (49%) ، نيجيريا سنة 1995 (40%).

كما يتمثل هذا التوجه الايجابي لنظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، رغم الصعوبات والعراقيل المشار إليها، في تلك الففزة النوعية التي تم تحقيقها في سنة 1997 و المتمثلة فيرفع 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>(2)</sup>.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> سليمان احمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 20.

## المطلب الثاني

## اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم علاقات العمل

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 و فهم<sup>(1)</sup>.

## أولاً: 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>(2)</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 230.

<sup>2</sup> راند محمد صميذة، المرجع السابق، ص 154.

## ثانيا: 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، ففوة 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.

## ثالثا: وجود إدارة عمل واعية

وجود إدارة العمل-وزارة العمل و الضمان الاجتماعي أن تلعب دورا ايجابيا و رائدا في مجال اتفاقيات العمل الجماعية، فيمكنها تقديم مشورتها الفنية لأصحاب الأعمال و المنظمات النقابية و أن تقدم بدعم وتطوير صيغ الحوار والمشاركة و تعزيز آليات الحوار و التفاوض الجماعي<sup>(1)</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، و الملاحظ للمفاوضات الثلاثية التي بلغت 16 اجتماعا، إن ذلك يعتبر مؤثرا يبشر بإمكانية انتشارها في المستقبل كأداة لتنظيم شروط العمل.

<sup>1</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 242.

## المطلب الثالث

## الأسس النظرية و القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية

إن الاتفاقيات الجماعية باعتبارها الإطار الذي يحتوي القانون الاتفاقي الذي تنشأ بمقتضاه مختلف الحقوق والالتزامات بين أطراف الإنتاج، فإنها تستمد شرعيتها و ضوابطها من القوانين والأعراف المنظمة لها، حيث ظهرت عدة نظريات و اتجاهات فكرية حاولت تأصيل أساس السلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية وهي نظرية الاستغلال الجماعي الأصلي ونظرية استقبال القاعدة ونظرية التفويض<sup>(1)</sup>.

## 1- نظرية الاستغلال الجماعي الأصلي:

لقد ظهرت أولا في ألمانيا و مؤسسها هو الأستاذ جيراك و محتواها أن " قواعد الاتفاقيات الجماعية لا تستمد قوتها القانونية الآمرة من الدولة و إنما من أطرافها الذين يتصرفون كأصحاب سلطة تنظيمية بوضعهم قانونهم المهني الخاص بهم بكيفية مستقلة عن الدول، سواء رضيت هذه الأخيرة أم لا ترضى<sup>(2)</sup>، وانتقلت بعد ذلك إلى فرنسا عن طريق الأستاذ جون ليون، و مفادها أن منظمات العمال وأرباب العمل اقدر على حل مشاكلهم بأنفسهم، و يجب على القاضي و الإدارة الامتناع عن إثارة الشك حول ما اتفق عليه و وجد لها نقد بذلك مفاده لولا تدخل الدولة عن طريق القوانين هو الذي أضفى القوة الإلزامية للقواعد الاتفاقية الناتجة عن الاتفاقات الجماعية.

## 2- نظرية قبول القاعدة

و هي نظرية قدمها الأستاذ ALIPRATIS وهي أن الاتفاقيات الجماعية أو القانون الاتفاقي كانت موجودة قبل أن تتدخل الدولة و ليست نتاج عمل المشرع، أو بعبارة أخرى أن القانون الاتفاقي المستقبل كان موجود قبل أن يتم استقباله قبل الدولة، و دمجها في نظامها القانوني.

<sup>1</sup> يوسف الياس ، المرجع السابق، ص 242.

<sup>2</sup> سليمان احمية ، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 24

## 3- نظرية التفويض

و لقد ظهرت أول ما ظهرت في ألمانيا أن أساس الاتفاقيات الجماعية يستمد أطرافها من الترخيص أو التفويض الذي منحه لهم الدول بإمكانية إنشاء و وضع القواعد القانونية التي يرونها مناسبة لطبيعة العلاقات القائمة بينهم.

و الخلاصة التي يمكن العمل بها و هي أن مصدر الدور التنظيمي للاتفاقيات الجماعية هي المزج بين نظرية التفويض و قبول القاعدة الاتفاقية ومن بينها تشريعات العمل المعاصرة و ذلك ظاهر من الأحكام القانونية الصريحة التي تحيل إلى الاتفاقيات الجماعية في العمل كل المسائل التنظيمية و الإجرائية و التنفيذية و حصرها على أطراف العمل، و من جهة أخرى إضفاء الطابع الإلزامي على هذه الاتفاقيات ، ليس على أساس القانون المدني طبقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين و لكن على أساس أن أحكام هذه الاتفاقيات تعد بمثابة قواعد قانونية مكملة للقواعد القانونية الصادرة عن الهيئات التشريعية<sup>(1)</sup>.

و على الرغم من الخلافات السابقة بين النظريات المختلفة التي قيلت في شأن الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي " الاتفاقيات الجماعية" إلا أن نظرية الطبيعة المزدوجة تعد أكثر النظريات بيانا لطبيعة هذا العقد، على الرغم من الصعوبات العملية التي تكتنف تطبيق هذه النظرية و لذلك فإن الاتجاهات الفقهية الحديثة لم تعد تهتم بالخلاف السابق حول الصيغة القانونية لعقد العمل الجماعي ، واتجهت نحو الاهتمام بالنواحي العملية، فمع تسليم الفقه في الوقت الراهن بان عقد العمل الجماعي، يتضمن خصائص العقد و اللائحة في آن واحد، فإنهم لم يهتموا بغلبة عنصر العقد أو عنصر اللائحة إما اتجهوا في تحليلهم لعقد العمل الجماعي إلى تحديد النتائج العملية المترتبة على هذه الطبيعة المزدوجة<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص33

<sup>2</sup> Despax (M) :convention collective ,traité de droit de travail sous la direction, dalloz, paris 1966 ; p 64

## المبحث الثاني

### مجال الدور التنظيمي للمفاوضة الجماعية

إن المفاوضة الجماعية وسيلة أكثر فاعلية في تنظيم علاقات العمل بين العمال و أصحاب الأعمال في إطار اتفاقي و على أسس عادلة بما يتلاءم و التطورات الاقتصادية و الاجتماعية التي تسود علاقات العمل نظرا لطبيعتها المتغيرة، ففي المفاوضة الجماعية تتلاقى إرادة أطراف علاقة العمل حول الحقوق و المزايا تتقرر لكل منهما.

و المفاوضة عملية قانونية و إجرائية تمارس من خلال ممثلين لكل طرف لهم من الحقوق و عليهم من الالتزامات ما يجب أن يتناوله المشرع بالتنظيم للمساهمة في إنجاح المفاوضة الجماعية، وهذا التنظيم الذي ينطلق من ضرورة إلزام الأطراف بالمفاوضة على وجه جازم من خلال الآلية التشريعية فاتفاق العمل الجماعي الذي يبرمه الأطراف ليصبح المرجع الأساس فيما يتعلق بحقوق و التزامات كل طرف من الأطراف المتفاوضة، و من ثم تستمد المفاوضة الجماعية قوتها من تلك الاتفاقية، و الاتفاقيات الجماعية من الثمرة الأبرز للمفاوضة الجماعية، و يخضع المجال التنظيمي للاتفاقيات الجماعية باعتبارها قانون اتفاقي نابع من إرادة أطراف علاقة الإنتاج، إلى صيغة النظام القانوني المعتمد من دولة لأخرى.

و تتحكم في تحديد مجال الدور التنظيمي للمفاوضة بالدرجة الأولى إلى النظام القانوني المعتمد في كل دولة، حيث يتسع مجال هذه السلطة كلما كان النظام القانوني أكثر ليبرالية، و يطبق كلما كان هذا النظام أكثر تدخلا.

**المطلب الأول: التحديد القانوني**

**المطلب الثاني: التحديد الاتفاقي**

**المطلب الثالث: مشروعية المفاوضة بمستويات العمل الدولية و العربية و الوطنية**

## المطلب الأول

### التحديد القانوني

إن اعتبار التحديد القانوني لمجال المفاوضة الجماعية أمرا استثنائيا في النظم الليبرالية التي عادة ما تعتمد القوانين الإطارية لتنظيم علاقات العمل، كما هو عليه الحال في الولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا ومصر، أين تكتفي هذه القوانين بالمسائل المبدئية والأساسية، تاركة الجوانب التنظيمية الإجرائية والتنفيذية لأطراف التفاوض الذين يحددون ذلك وفق ما يتناسب ومتطلبات وخصوصيات وطبيعة القطاع أو المهنة، تاركة بذلك مجال التفاوض مفتوحا بين الأطراف دون قيد أو شرط إلا ما تعلق بالنظام العام.

إلا أن هناك العديد من النظم من تتدخل في تحديد نطاق التفاوض أو المسائل التي يستوجب على المفاوضة معالجتها وتنظيمها كما هو الحال في القانون الفرنسي و بعض القوانين المغاربية و القانون التونسي نسبيا و القانون الجزائري الجديد<sup>(1)</sup>.

### الفرع الأول: موضوعات المفاوضة الجماعية في مستويات العمل الدولية

ترتب على تبني إعلان فيلاديفيا في سنة 1944، مبدأ نشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها (الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية)، التزام منظمة العمل الدولية بالقيام بنشر هذه الدعوة، فنشطت-نتيجة ذلك- بشكل ملحوظ في وضع معايير دولية بشأن المفاوضات و الاتفاقيات الجماعية<sup>(2)</sup> وقد بدأ هذا النشاط بإقرار مؤتمر العمل الدولي، في دورته الثلاثين المنعقدة سنة 1947 الاتفاقية رقم 84 بشأن حق التجمع و تسوية المنازعات الجماعية.

و تتخذ المفاوضة الجماعية من شروط العمل و ظروفه و علاقاته إطارا عاما يتحرك فيه أطراف التفاوض لاختيار موضوع التفاوض بإرادتهم الحرة، و في داخل هذا الإطار ليس من السهولة إجراء حصر تفصيلي مسبق للموضوعات التي يمكن التفاوض بشأنها، بالنظر إلى كثرة هذه الموضوعات و تنوعها و تجددتها تأثرا بالبيئة و المعطيات و المتغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية، و على ذلك فان

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 106

<sup>2</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 68



القاعدة العامة في هذا السياق هي حرية التفاوض في اختيار موضوع المفاوضة الجماعية بشرط أن يكون متعلقا بعلاقات العمل، أي الالتزام الطابع المهني لموضوع التفاوض و يمكن رصد اتجاهين رئيسيين بصدد تحديد موضوعات التفاوض الجماعي حيث يذهب الاتجاه الأول إلى تحديد هذه الموضوعات بطريقة مرنة في حين تذهب بعض التشريعات إلى تحديد هذه الموضوعات بطريقة جامدة.

و يكفي المنهج المرن بتحديد المجالات الرئيسية لموضوعات المفاوضة الجماعية بصورة عامة، و يعبر عنها بثلاث مجالات (شروط العمل، ظروف العمل، علاقات العمل)، و يتضمن كل محور من هذه المحاور الكثيرة من القضايا و الموضوعات، و من صياغة موسعة تؤمن ملاحقة المفاوضة الجماعية كآلية و أداة للتطورات المستمرة التي تشهدها العلاقات العمالية المهنية في العقود الأخيرة.

و على الرغم من تعدد الاتفاقيات الدولية، التي عاجلت موضوع المفاوضة الجماعية، إلا أنها لم تهتم بتحديد المجالات التي ينتصب عليها التفاوض الجماعي، انطلاقا من مبدأ مؤداه أن المفاوضة الجماعية يمكن أن ينصب على أي موضوع، من موضوعات العمل التي تهتم العمال وأصحاب الأعمال أنظر الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية، والاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن التنظيم والمفاوضة الجماعية والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية وأخيرا التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، ومع ذلك فإن الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، قد حددت موضوعات التفاوض الجماعي وتطبيقا لذلك تنص المادة الثانية من هذه الاتفاقية على أن "في مفهوم الاتفاقية، ويشمل تعبير المفاوضة الجماعية"، 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:

- 1- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام و/أو
- 2- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو العمال و/أو
- 3- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

ويتضح من سياق النص المذكور، من الاتفاقية الدولية سالفه الذكر أن مستويات العمل الدولية لا تحصر المفاوضة الجماعية في موضوعات أو مجالات بعينها، ولكنها تترك لأطراف التفاوض (ممثلي العمال وأصحاب العمل)، التفاوض حول أية موضوعات تهمهم، وتفتح المجال أمام ممثلي العمال وأصحاب العمل للتفاوض حول أية موضوعات تنال اهتمامهم، بغية الوصول إلى اتفاق جماعي لتنظيم هذه المسائل، بطريقة تحقق مصلحة الطرفين، وفي هذا الصدد، فإنه يحسب لهذه المستويات الدولية أنها عرضت لموضوعات التفاوض بطريقة مرنة، مما يجعلها تتلاءم مع التطورات الحديثة الاقتصادية والتكنولوجية التي تمر بها علاقات العمل في مختلف البلاد<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: موقف الدول العربية المصدقة من تطبيق معايير العمل الدولية<sup>2</sup>

لغرض استكمال الصورة الحقيقية لموقف الدول العربية من المعايير الدولية الخاصة بالعلاقات الجماعية قمنا بمراجعة التقارير السنوية للجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (1991-1995)، بهدف التعرف على أبرز الملاحظات التي أوردتها بشأن مدى التزام الدول العربية المصدقة على الاتفاقيات رقم: (11)، (87)، (98)، (135)، (150) بالمعايير الواردة فيها. وتبين لنا من هذه المراجعة أن أهم الملاحظات دارت حول ثلاث اتفاقيات هي: رقم (87)، رقم (98)، رقم (135).

#### 1) الملاحظات حول الاتفاقية رقم (87):

أوردت اللجنة ملاحظات جوهرية حول موقف الدول العربية المصدقة على هذه الاتفاقية، شملت سبع دول من الدول الثمان المصدقة، وواصلت حوارها مع هذه الدول بشأن تحقيق الانسجام بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الاتفاقية. وثمر هذا الحوار في تحقيق نتائج هامة، كان من بينها إصدار بعض هذه الدول تشريعات جديدة، أو إدخال تعديلات على تشريعاتها النافذة، توافقت فيها كل أو بعض أوجه التعارض مع المعايير الواردة في الاتفاقية، و كان أبرز ما تحقق في هذا الشأن:

- صدور القوانين (90/2) - (90/11) - (90/14) في الجزائر التي سمحت بالتعددية النقابية وأجازت الإضراب في القطاعين العام والخاص، مما دفع باللجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول

<sup>1</sup> يوسف إلياس، أساليب وتقنيات التفاوض الجماعي، المرجع السابق، ص9.

<sup>2</sup> الحريات النقابية، موجز لمبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، المرجع السابق، ص219-255.

التشريع الجزائري منتهية، لان التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقضى به المعايير الواردة في هذه الاتفاقية(115).

- صدرت قوانين معدلة في كل من تونس: القانون (1994/29)- موريتانيا: القانون (1993/38)، عاجلت بعض ملاحظات اللجنة، و أبطت على البعض الآخر دون معالجة، مما دفع باللجنة إلى اعتبار بعض ملاحظاتها لا تزال قائمة (116).

- أصدرت اليمن قانونا جديدا للعمل(1995/5) لم يتح للجنة الخبراء أن تبدي وجهة نظر فيه، و ما إذا كان قد تمكن من معالجة أوجه التعارض العديدة التي كانت قائمة بين أحكام القانون الملغى والاتفاقية، التي كانت تجعل ذلك القانون يقف على النقيض تماما من المعايير الواردة في الاتفاقية (117). كما أصدرت المملكة الأردنية الهاشمية القانون رقم (8) لسنة 1996، ليحل محل قانون العمل الملغى رقم (21) لسنة 1960، و لم تتح للجنة الخبراء أيضا - حتى الآن - فرصة إبداء وجهة نظرها فيما إذا كان قد عاجل الملاحظات التي أوردتها على القانون الملغى أم لا. أما أهم الملاحظات التي أوردتها اللجنة على تشريعات الدول العربية المصدقة، فكانت الاتي (118):

● **الأحادية النقابية:** أبدت اللجنة هذه الملاحظة الجوهرية على كل من يضر و سوريا و الكويت واليمن. حيث تحظر قوانين هذه الدول قيام أكثر من منظمة نقابية واحدة في المهنة الواحدة، مما يتعارض مع المادة الثانية من الاتفاقية ، و تدعو اللجنة إلى تعديل تشريعاتها بما يسمح بقيام التعددية النقابية (119).

● **القيود على حرية تكوين المنظمات:** أوردت اللجنة ملاحظات بهذا الشأن على كل من الكويت و اليمن.

فبالنسبة للكويت، اعتبرت اللجنة القيود- الواردة في المادة (71) التي تشترط لتكوين النقابة أن يكون عدد العمال الذين تمثلهم لا يقل عن مائة عامل. و في المادة (79) التي توجب ألا تضم الاتحادات (غير نقابة المهنة الواحدة، أو صناعات تشترك في إنتاج نوع واحد أو مماثل من السلع) قيودا تحد من حرية تكوين المنظمات، و تتعارض مع الاتفاقية. كما اعتبرت نص المادة (47/4و)

من قانون العمل، التي توجب الحصول على شهادة من وزارة الداخلية بعدم اعتراضها على أي من المؤسسين للمنظمة النقابية قيودا يتعارض مع الاتفاقية أيضا.

أما اليمن، فقد اعتبرت اللجنة- في ظل القانون الملغى- نصوص المواد : (3) التي تحرم العاملين في الخدمة العامة من حق التنظيم النقابي- (145) التي تشترط الحصول على إذن مسبق لتكوين النقابات و (21)، و (135)، و(138)، و (139) التي تشترط عددا أدنى من العمال لتكوين لجنة نقابية، أو نقابة، أو اتحاد عام للنقابات قيودا تتعارض مع المادة (2) من الاتفاقية (120).

• قيود على الحق في الانضمام إلى النقابات: أوردت اللجنة ملاحظات بهذا الشأن على كل من سوريا و الكويت ومصر:

فقد اعتبرت اللجنة النص الوارد في المادة (25) من المرسوم التشريعي السوري، الذي يقيد حق العمال غير العرب في تكوين المنظمات و الانضمام إليها بشرطين هما: الإقامة لمدة سنة في سوريا، و توافر المعاملة بالمثل، متعارضا مع الاتفاقية، ودعت اللجنة الحكومة السورية إلى تعديل هذا النص على نحو يسمح لجميع العمال- دون تمييز- بممارسة الحق في تكوين المنظمات النقابية و الانضمام إليها.

و أوردت اللجنة ملاحظات- في هذا الشأن- على القانون الكويتي الذي يقيد حق العمال غير الكويتيين في مادته الثانية و السبعين، التي تشترط- لانضمام أي من هؤلاء إلى النقابة- أن تكون قد مضت على إقامته في الكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور قانون العمل (صدر القانون 1963/8/1)، دون أن يكون له أن ينتخب أو يُنتخب وقد طالبت اللجنة مرارا بتعديل هذا النص على نحو يجعل ممارسة حق تكوين المنظمات، و الانضمام إليها متاحا لجميع العمال- أيا كانت جنسياتهم- دون أي قيد.

و في مصر، اعتبرت اللجنة القيود الواردة في القانون رقم (95) لسنة 1980 (قانون حماية القيم)- التي تؤدي إلى حرمان بعض الأشخاص من حق الانتخاب و الترشيح- قيودا متعارضة مع نصوص الاتفاقية، وطالبت بإلغائها.

• **التدخل في شؤون النقابات:** تناولت ملاحظات اللجنة- في هذا الشأن- عدة دول عربية.

فالنسبة لمصر، اعتبرت اللجنة نص المادة (41) من قانون النقابات العمالية- الذي يقضي بتحديد مواعيد و إجراءات الترشيح و الانتخاب لتشكيلات المنظمات النقابية بقرار يصدر عن الوزير بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال- تدخلا في شؤون المنظمات النقابية التي يجب أن يترك لها تحديد هذه المواعيد و الإجراءات.

كما رأت أن بعض نصوص قانون النقابات المهني- الصادر في 1993/02/17 التي تنظم على سبيل المثال مدة الدورة الانتخابية، الإشراف على الانتخابات، النصاب - فيها تنظيم تفصيلي للغاية، يمثل حرقا لحق النقابات في الانتخاب الحر لمثليها. و تطالب اللجنة بترك هذه المسائل لتنظم من قبل المنظمات النقابية ذاتها في لوائحها، على أن يقتصر دون القانون على ضمان احترام الديمقراطية.

و في سوريا، اعتبرت اللجنة أن بعض نصوص المرسوم التشريعي رقم (84) بتاريخ 1968/8/26 ، تمثل تدخلا في شؤون المنظمات النقابية، و حقها في إدارة شؤونها المالية على وجه الاستقلال. و أشارت اللجنة - في هذا الشأن، تحديدا - إلى المادة (32) التي تقيد حق النقابة في قبول الهبات و التبرعات و الوصايا، و كذلك في التنازل عن أي جزء من أموالها بشرط الحصول على موافقة مسبقة من الاتحاد العام لنقابات العمال تصادق عليها الوزارة، و المادة (35) التي تخول الوزارة سلطة الرقابة المالية على جميع مستويات التنظيم النقابي، وكذلك المادة (36) التي تلزم المنظمات النقابية الأدنى بتخصيص جزء من إيراداتها للمنظمات النقابية الأعلى.

و تمثلت ملاحظات اللجنة حول الكويت بتلك التي أوردتها على المادة (76) من قانون العمل، التي تلزم النقابة بمسك عدد من السجلات { سجل قيد الأعضاء - سجل محاضر جلسات الإدارة- سجل محاضر جلسات الجمعية العمومية، و تخضعها لرقابة مفتشي وزارة العمل، الذين تخولهم حق الاطلاع على هذه السجلات- في أي وقت - في مقر النقابة. كما أوردت اللجنة- أيضا- ملاحظة حول نص المادة (77) من قانون العمل، التي توجب تسليم

أموال النقابة- في حالة حلها- إلى وزارة العمل. و اعتبرت اللجنة هذين النصين تدخلا في شؤون النقابات، و طالبت بإلغائها.

و في اليمن، أوردت اللجنة العديد من الملاحظات على القانون الملغى، الذي كانت نصوصه تسمح للسلطة بالتدخل في الشؤون الداخلية و المالية للنقابات، و في وضع لوائحها الداخلية. وقد خلا القانون الجديد من نصوص مماثلة.

● **حظر النشاط السياسي و الديني على النقابات:** حيث ورد هذا الحظر في المادة (73) من

قانون العمل الكويتي، كما حظر النشاط السياسي على النقابات في قانون العمل ، الملغى وقد اعتبرت اللجنة هذا الحظر مخالفا للمادة الثالثة من الاتفاقية، التي تمنع السلطة العامة من إي تدخل في أنشطة النقابات.

● **القيود على ممارسة الإضراب:** أوردت اللجنة ملاحظات-بمذا الشأن- على العديد من

الدول العربية المصدقة على الاتفاقية رقم (87)، و هي الجزائر و مصر و سوريا و موريتانيا و تونس و الكويت.

و قد اعتبرت اللجنة ملاحظاتها منتهية- بشأن الجزائر- بعد صدور القانون رقم (90/02) الذي سمح للعاملين في القطاع العام و الخاص بممارسة حق الإضراب دون قيود، كما لاحظت تحقق في التعديلات التي أدخلت على القانون التونسي بالقانون رقم (94/29)، مع ملاحظات جديدة أوردتها على قانون التعديل ذاته.

و تدور أهم الملاحظات- التي أبدتها اللجنة على الدول العربية- حول القيود التي تحد من ممارسة حق الإضراب، إما بجرمان العاملين جميعا، أو جزء منهم من ممارسة هذا الحق، أو بتقييد ممارسته بقيود تحد من حرية المنظمات في اللجوء إليه كوسيلة من الوسائل المتاحة لها للدفاع عن مصالح أعضائها (121).

2- الملاحظات حول الاتفاقية رقم (98)<sup>(1)</sup>

بمراجعة تقارير لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (1991-1995) نجد أنها أبدت ملاحظات حول مدى التزام تسع من الدول العربية الاثني عشرة المصدقة على هذه الاتفاقية بالمعايير الواردة فيها (122). غير أنها في تقريرها لسنة 1991، اعتبرت أن ما أورده من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونين (90/11) - (90/14)، و لهذا لم تعد تورده ملاحظات على الجزائر في تقاريرها اللاحقة (123)، و بهذا فإن الملاحظات تدور حول ثمان من الدول المصدقة هي: (مصر، سوريا، العراق، الأردن، ليبيا، المغرب، السودان، اليمن). وتنصب حول محورين : الأول: يتعلق بحماية حق التنظيم، و الثاني، بالمفاوضة الجماعية (124).

## المحور الأول: حماية حق التنظيم

1- اعتبرت اللجنة أن قوانين أربع دول عربية، هي العراق و ليبيا و المغرب و السودان لم تتضمن أحكاما تحقق حماية للعمال من الأعمال التي تنطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي على النحو المقرر في المادة الأولى من الاتفاقية، أو أنها تتضمن أحكاما تقرر حماية ناقصة لا تغطي تماما ما تقرر هذه المادة.

ففيما يتعلق بالعراق، تشير اللجنة إلى خلو القانون رقم (71) لسنة 1987 (قانون العمل)، و القانون رقم (52) لسنة 1987 (قانون التنظيم النقابي) من نصوص تضمن تطبيق أحكام المادة الأولى، على عكس ما كانت عليه الحال في ظل قانون العمل الملغى رقم (151) لسنة 1970، الذي كانت مادته (21) و(29) تحققان بعض الحماية للعمال من الأعمال المناهضة للنقابية.

وبشأن ليبيا، تشير اللجنة إلى نص المادة (34) من القانون رقم (107) لسنة 1975 (قانون النقابات) تحمي العمال من الأعمال المناهضة للنقابية أثناء قيام علاقة العمل، ولكنها لا تضمن هذه الحماية عند التعاقد (125)، ولهذا فهي لا توفر الحماية المطلوبة للعمال على نحو كامل.

و تلاحظ اللجنة أن كلا من تشريعات المغرب و اليمن تخلو من أية حماية للعمال تنسجم مع ما تقرر في المادة الأولى من الاتفاقية (126)، كما تشير - أيضا- إلى خلو التشريع السوداني من مثل هذه الأحكام، مع

<sup>1</sup> الحرية النقابية، المرجع السابق، ص 254

ملاحظة بشأن الحماية المقررة للقيادات النقابية، بموجب المادة (23) من قانون نقابات العمال لسنة 1992، التي تحظر نقل القيادات النقابية، أو توقيع أي جزاء عليها بسبب نشاطها النقابي، حيث ترى اللجنة أن هذه الحماية لا ترقى إلى المستوى الذي يجعلها منسجمة تماما مع حكم المادة الأولى من الاتفاقية، التي توجب توفير هذه الحماية لجميع العمال، كما أن المادة (23) ذاتها تصنف الحماية المقررة فيها بإجازتها نقل القيادات النقابية، أو فرض جزاء عليها بموافقة الاتحاد العام للنقابات أو اتحاد الولاية، أو المسجل العام لتنظيمات العمل.

2- حماية المنظمات من التدخل: أوردت اللجنة ملاحظات بشأن خلو تشريع كل من الأردن و اليمن الملغين من أية أحكام تمكن من توفير الحماية المقررة في المادة (2) من الاتفاقية (127)، و التي تتمثل بالحماية ضد أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء البعض الأخر.

### المحور الثاني: المفاوضة الجماعية

1-أوردت اللجنة ملاحظة بشأن خلو قانون العمل العراقي النافذ رقم (71) لسنة 1987 من أية أحكام تنظم ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية على خلاف ما كانت عليه الحال في ظل القانون الملغى، كذلك الحال بالنسبة للسودان.

2-تساءلت اللجنة- في العديد من ملاحظاتها - عما اذا كانت القوانين الوطنية لبعض الدول العربية المصدقة على الاتفاقية رقم (98) تتيح لبعض فئات العمال ممارسة حق التفاوض الجماعي. فالنسبة للعراق، أشارت اللجنة إلى عمال الخدمة العامة و القطاع العام. و في الأردن عمال الخدمة المتزلية و عمال الزراعة. و في ليبيا عمال الخدمة العامة و عمال الزراعة و البحارة.

3-تقييد حرية الأطراف في التفاوض: أشارت اللجنة - في هذا الشأن إلى نص ورد في قوانين كل من مصر، وسوريا، و ليبيا، و اليمن (128) يقضي ببطان أي شرط في الاتفاقية الجماعية: "إذا كان من شأنه...الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية".

و ترى - في ذلك -تقييدا لإدارة الأطراف المتفاوضة، و تعارض إزامهم بذلك، لأنها تعتبره مخالفا لما تقضى به المادة (4) من الاتفاقية بشأن تعزيز و تشجيع التطوير و الاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض (الإرادي) بين أصحاب الأعمال، أو منظماتهم و بين منظمات العمال، و تجد فيه تدخلا من قبل السلطة



في هذه المفاوضات، و تدعو- بدلا من ذلك- إلى اعتماد السلطة منهجا آخر يقوم على إقناع الأطراف المتفاوضة بأن ترعى- بإرادتها- مصلحة البلاد الاقتصادية (129).

كما تعارض اللجنة- في ملاحظاتها- إخضاع الاتفاقيات الجماعية إلى موافقة إدارية قبل نفاذها سواء كان ذلك بصيغة موافقة مسبقة على التعاقد، أو منح السلطة العامة صلاحية رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية، ما لم تدخل عليها تعديلات معينة. و قد أوردت اللجنة ملاحظات- بهذا الشأن حول التشريع السوري المادة (92) ، والمادة (93) من قانون العمل (130).

- اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم.
- اتفاقية رقم 98 تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية
- اتفاقية رقم 154 تشجيع المفاوضة الجماعية لسنة 1981.

جدول (1) : موقف الدول العربية من المعايير الدولية الخاصة بالعلاقات الجماعية<sup>(1)</sup>

اسم الدولة	تاريخ الانضمام	إتفاقية رقم (87)	إتفاقية رقم (98)	إتفاقية رقم (154)
الأردن	1956		12/12/1968	
الإمارات	1976			
البحرين	1977			
تونس	1956	18/06/1957	15/05/1957	
الجزائر	1962	19/10/1962	19/10/1962	
جيبوتي	1978	03/08/1978	03/08/1978	
السعودية	1976			
السودان	1956		18/06/1957	
سوريا	1947	26/07/1960	26/07/1960	
الصومال	1960			
العراق	1966		27/11/1962	
عمان	1994			
قطر	1972			
الكويت	1961	21/09/1961		
لبنان	1948		01/06/1977	
ليبيا	1952	04/10/2000	20/06/1962	
مصر	1936	06/11/1957	03/07/1954	
المغرب	1956		20/05/1957	
موريتانيا	1961	20/06/1961	03/12/2001	
اليمن	1965	29/07/1976	14/04/1969	
مجموع التصديقات				0
				13
				9

<sup>1</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 113.

## الفرع الثالث: موضوعات المفاوضة الجماعية في مستويات العمل العربية

وكذلك منظمة العمل العربية لم تحدد موضوعات معينة للمفاوضة الجماعية ولكن تركت لأطراف التفاوض الجماعي، تحدد الموضوعات التي تنصب عليها المفاوضة الجماعية، ومن ثم فإن هذا الاتجاه يتماشى مع التطورات الحديثة، التي تمر بعلاقات العمل في مختلف البلاد، ولاسيما التطورات التكنولوجية فضلا عن عوامة الاقتصاد.

## الفرع الرابع: موضوعات المفاوضة في القانون الفرنسي

نوه بداية أن المشرع الفرنسي، لم يحدد موضوعات معينة، يجب أن تنصب عليها المفاوضة الجماعية، و لكن يمكن أن يكون أي موضوعات متعلق بالنشاط المهني، محلا لهذه المفاوضة<sup>(1)</sup>، ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي، قد حدد موضوعات معينة، التفاوض الجماعي السنوي، الذي يجب أن يجربه صاحب العمل مع ممثلي العمل<sup>(2)</sup> وفي ذلك تقرر المادة 27/132 من قانون العمل الفرنسي التزام صاحب العمل بالتفاوض السنوي مع المنظمة النقابية التي تمثل العمال، فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل<sup>(3)</sup>، ومؤدى ذلك أن الالتزام بالتفاوض السنوي الملقى على عاتق صاحب العمل، يكون فقط فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل، أما باقي الموضوعات الأخرى، فيمكن أن تكون محلا للتفاوض الجماعي الذي يجرى باختيار طرفي علاقة العمل<sup>(4)</sup>.

و الذي يعتبر المثال الحي لتدخل المشرع في المسائل التفصيلية، ويمكن أن نذكر منها على سبيل

المثال بعض المجالات:

1- تحديد مجال التطبيق الإقليمي والمهني، فيما إذا كانت وطنية أو قطاعية المادة 5-132 L عن

تقنين العمل الفرنسي.

<sup>1</sup> chalaron – op – cit – p 71 .

<sup>2</sup>Javillier – op – cit – P86 – Roy – op –cit P7، Daspax (M) – Les paradoxes de la négociation d'entreprise mélanges .

<sup>3</sup> Voir – cod Travail . 132 -27 (Chalaron Ibidum ) .

<sup>4</sup>عبد الباسط محمد حسن ، المرجع السابق ص 153 ،

2- تحديد كفاءات و إجراءات وشروط تعديل و مراجعة و نقض الاتفاقيات سواء المحددة المدة منها أو غير المحددة المدة، كما تنص المادة 5-133 L من تقنين، مع الإشارة إلى أن هذه القائمة المنتظمة للمحتوى الإلزامي الذي يجب أن يتضمنه الاتفاقيات القطاعية ، قد تم وضعها تدريجيا من طريق التعديلات و المراجعة المستمرة لتقنين العمل الفرنسي<sup>(1)</sup>.

3- الأحكام الخاصة بكفاءات ممارسة الحقوق النقابية وحرية النقابية وحق العمال في التعبير

4- الأحكام الخاصة بإجراءات انتخاب ممثلي العمال وأعضاء لجان النظافة والأمن وظروف العمل ولجان المؤسسة، وتمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية

5- العناصر الأساسية المحددة لكفاءات تصنيف مناصب العمل ومستويات التأهيل

6- عناصر الأجر المطبقة على مختلف الفئات المهنية، وإجراءات ودورية مراجعتها

7- الأحكام المتعلقة بالعطل والإجازات المدفوعة الأجر

8- شروط توظيف العمال، شرط أن لا تمس هذه الشروط بالحرية النقابية

9- شروط وإجراءات إنهاء علاقة العمل، لاسيما ما يتعلق بمهلة الإحطار وتعويضات التسريح

10- الأحكام المتعلقة بتنظيم وتسير التكوين المهني و التمهيين والتكوين المستمر لعمال القطاع المعني. بما فيها تلك المتعلقة بتكوين العمال المعاقين

11- الأحكام المتعلقة بضمان المساواة بين الرجال والنساء في التوظيف وظروف العمل والأجر وملحقاته

12- المساواة في المعاملة بين العمال الفرنسيين والأجانب لاسيما في المجال التشغيل

13- شروط تجسيد مبدأ الحق في العمل لكل الأشخاص المعوقين المادة 9-323 L من تقنين العمل

14- الأحكام الإضافية الخاصة ببعض الفئات العمالية.

15- الأحكام الخاصة بالتعامل مع مخترعات العمال التي تتم في إطار عقود العمل

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 108.

16- الإجراءات الاتفاقية بالمصالحة التي يتم بمقتضاها تسوية نزاعات العمل الجماعية المحتمل قيامها بين أطراف المفاوضة القطاعية.

17- كفاءات وإجراءات الاستفادة من نظام الوقاية من المرض<sup>(1)</sup>.

### الفرع الخامس: موضوعات المفاوضة الجماعية في القانون المصري والمغربي والتونسي

1-المشروع المصري: في قانون العمل الحالي رقم 137 لسنة 1981، لم يضع نظاما قانونيا للمفاوضة الجماعية ولكنه اكتفى فقط، بتقرير أن المفاوضة الجماعية وسيلة إجبارية، يتعين اللجوء إليها، لتسوية منازعات العمل الجماعية، قبل اللجوء إلى الوسائل الأخرى مثل التوفيق والتحكيم- راجع المادة 94 من قانون العمل الحالي رقم 137 لسنة 1981<sup>(2)</sup> إذا كان المشروع المصري، لم يشر إلى موضوعات المفاوضة الجماعية، في قانون العمل الحالي رقم 137 لسنة 1981 إلا أنه في مشروع قانون العمل الموحد، قد أشار إلى موضوعات التفاوض الجماعي في المادة 146 من المشروع التي عرفت المفاوضة الجماعية أن من الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية، وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم 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 الأعمال<sup>(3)</sup>

ويتضح من سياق النص المذكورة أن المشروع المصري لم يحدد موضوعات بعينها، ينبغي أن تكون محلا للتفاوض الجماعي، ولكنه ذكر فقط بعض الأمثلة للموضوعات الشائعة التي يمكن أن تنصب عليها المفاوضة الجماعية، وذلك بمناسبة تعريف المفاوضة الجماعية، وبيان هدفها، وبذلك يمكن القول أنه يجوز لممثلي العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم التفاوض حول أية مسألة متعلقة بعلاقات العمل، حيث لا يرد على حريتهم قيد في هذا الخصوص، حيث حدد المشروع المصري الهدف من إبرام إنفاق العمل الجماعي وهو تنظيم شروط العمل وظروفه، وهذه العبارة تشمل جميع الموضوعات التي تخص علاقات العمل، وهو ما

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 108، تقنين العمل الفرنسي، المرجع

السابق ص 261-262، المادة 5-133 من القانون الفرنسي

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد عبد المحسن، المرجع السابق، ص 151.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية في مشروع قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص 8.

يؤكد أن المشرع المصري لم يحدد على سبيل الحصر الموضوعات، التي يجب أن تنصب عليها المفاوضة الجماعية.

2-المشرع المغربي: قد اعتمد نفس المحتوى الذي نص عليه القانون الفرنسي تقريبا حيث تضمنت المادة 105 من مدونة الشغل المغربية<sup>(1)</sup>

- 1- عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية.
- 2- العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات المؤهلات المهنية.
- 3- شروط وأتمات تشغيل الأجراء و فصلهم.
- 4- الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية و تعديلها و إلغائها كلاً أو بعضها
- 5- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية
- 6- تنظيم تكوين مستمر لفائدة الأجراء بهدف الترقية الاجتماعية والمهنية
- 7- تعويضات
- 8- التغطية الاجتماعية
- 9- الصحة والسلامة المهنية
- 10- ظروف وشروط العمل
- 11- التسهيلات النقابية
- 12- الشؤون الاجتماعية.

أما القانون التونسي فقد حصر التحديد القانوني على الاتفاقيات القطاعية فقط التي تتناول "...تسوية العلاقات بين المؤجرين والعملة في فرع من فروع النشاط..." التي تحتاج لتطبيقها إلى قرار من وزير العمل بعد استشارة اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي<sup>(2)</sup>. حيث ينص الفصل 42 من مجلة الشغل التونسية على أنه "يجب أن تحتوي الاتفاقية المشتركة المشار إليها بالفصل السابق الأحكام التالية على الأقل:

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 108.

<sup>2</sup> وفق أحكام المواد 37 إلى 41 من مجلة الشغل الجديدة، المرجع السابق، ص 33.

- 1- الحرية النقابية وحرية الرأي
- 2- الأجور التي تنطبق على كل صنف صناعي وإجراءات ترسيم العمال في كل صنف من الأصناف المذكورة
- 3- شروط توظيف العمال تسريحهم
- 4- مهلة الأخطار المسبق عند التسريح
- 5- كفاءات عمل اللجنة الثنائية المتساوية الأعضاء المكلفة بالفصل في صعوبات الناشئة من تطبيق الاتفاقية<sup>(1)</sup>.

### الفرع السادس: المشرع الجزائري

رغم اعتماده لمبدأ الحرية التعاقدية بشكل واسع، إلا أنه نهج على نهج المشرع الفرنسي والمغربي بإلزام الأطراف بجد أدنى من المسائل الواجب معالجتها في كافة المفاوضات والاتفاقيات الجماعية، فقد نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل مجموعة من المواضيع كحد أدنى لمجال التفاوض الجماعي<sup>(2)</sup> "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي ترمح الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقاييس والعمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتاج العمل
- 6- كفاءات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود
- 7- تحديد النفقات المصرفية

<sup>1</sup> مجلة الشغل التونسية، المرجع السابق، ص 34، سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 109.

<sup>2</sup> المادة 18 ف 2، 23، 27، 42 ف 2، 45، 62، 68 ف 2، من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، ج، ر، عدد 17 لسنة 1990، سليمان احمية، المرجع السابق، ص 110

- 8- فترة التجربة والإشعار المسبق
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة.
- 10- التغييرات الخاصة تتضمن فترات توقف عن نشاط
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
- 13- ممارسة الحق النقابي
- 14- مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها".

يتبين أنها جاءت في شكل تأكيد قانوني ملزم لأطراف التفاوض بوجود معالجة المواضيع المتضمنة في النصوص القانونية المشار إليها، والتي جاءت على سبيل المثال الذي يشكل الحد الأدنى الذي لا يمنع الأطراف من التوسع في معالجة المواضيع الأخرى التي لم ترد في هذه النصوص وأن التحديد القانوني هو طابع استثنائي وأن التحديد الاتفاقي هو المبدأ المعتمد في مختلف النظم المقارنة ذلك أن القانون في النظم الليبرالية من المفروض أن يضمن حرية التفاوض وإلزاميته على الأطراف دون أن يتدخل في موضوع التفاوض في حد ذاته، مثلما قال للسيناتور ورش لسنة 1935 بمناسبة مناقشة قانون العمل أمام لجنة التريبة والعمل بأن دور القانون يجب أن يقتصر على اصطحاب العمال بعد انتخابهم لممثليهم في التفاوض إلى باب مكتب صاحب العمل أما ما يجري داخل قاعة المفاوضات فلا دخل للقانون به<sup>(1)</sup>.

### الفرع السابع: موقف الدول العربية من المعايير العربية

سبق أن بينا أن المعايير العربية الخاصة بالعلاقات الجماعية وردت جميعها في اتفاقيات، بلغ عددها

أربعة وهي:

- اتفاقية العمل العربية رقم (1) لسنة 1966، بشأن مستويات العمل.
- اتفاقية العمل العربية رقم (2) لسنة 1976، بشأن مستويات العمل (معدلة).
- اتفاقية العمل العربية رقم (8) لسنة 1977، بشأن الحريات و الحقوق النقابية.
- اتفاقية العمل العربية رقم (11) لسنة 1969، بشأن المفاوضة الجماعية.

<sup>1</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص111.



و سنعرض في الجدول رقم (2) - موقف الدول العربية من التصديق على هذه الاتفاقيات.

جدول رقم (2) موقف الدول العربية من المعايير الخاصة بالعلاقات الجماعية<sup>(1)</sup>

الموقف من التصديق و تاريخه				تاريخ الانضمام	اسم الدولة
اتفاقية رقم (11)	اتفاقية رقم (8)	اتفاقية رقم (6)	اتفاقية رقم (1)		
1980			1970	اغسطس/1969	الاردن
				سبتمبر/1972	الامارات
				مارس/1977	البحرين
				فبراير/1973	تونس
				مارس/1971	الجزائر
				مارس/1979	جيبوتي
				يناير/1976	السعودية
			1972	يناير/1966	السودان
		1982	1967	يوليو/1965	سوريا
				يوليو/1974	الصومال
1980	1978		1970	مايو/1965	العراق
				يناير/1983	عمان
2004	1977	1976	1976	سبتمبر/1972	فلسطين
				سبتمبر/1972	قطر
				سبتمبر/1968	الكويت
			2003	مارس/1971	لبنان
2004	2004		1974	مارس/1970	ليبيا
		1977	1979	فبراير/1966	مصر
1992			1969	فبراير/1973	المغرب
				مارس/1974	موريتانيا
1999				نوفمبر/1969	اليمن
<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>مجموع التصديقات</b>	

<sup>1</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 124.

نستخلص من هذا الجدول النتائج الآتية:

- 1- إن الاتفاقية رقم (1) تميزت عن بقية الاتفاقيات بارتفاع عدد التصديقات عليها، حيث بلغ مجموعها تسعة تصديقات من مجموع عدد الدول الأعضاء البالغ إحدى و عشرين دولة. و قد خصصت هذه الاتفاقية- كما ذكرنا عند استعراض أحكامها- إحدى و عشرين مادة من موادها: المادة (73) و(93) للمعايير ذات الصلة بالعلاقات الجماعية (التعاون بين الإدارة و العمال- نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال- عقود العمل المشتركة- تسوية منازعات العمل).
- غير أننا نلفت الانتباه إلى أن تصديق تسعة دول عربية على هذه الاتفاقية لا يعني بالضرورة تصديقها على معايير ذات الصلة بالعلاقات الجماعية الواردة فيها، ذلك لأن المادة (101/1) منها أجازت للدول الأعضاء في المنظمة التصديق الجزئي عليها، إذ نصت على أن: يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية، مرتبطاً بالجزأين، الجزء الأول خاص بـ: "الأحكام العامة بشأن مستويات العمل"، و الثالث الخاص بـ: "تطبيق الاتفاقية"، و بعدد من المواد تبلغ إحدى وخمسين مادة- على الأقل- يقع عليها اختياره من المواد بالجزء الثاني من الاتفاقية. و بناء على هذا النص، فإن الدولة المصدقة تستطيع أن تحقق التصديق على العدد المطلوب من مواد الجزء الثاني التي يبلغ مجموعها تسعين مادة باستبعاد جميع المواد ذات الصلة بالعلاقات الجماعية، أو بعضها التي ترى أنها لا تستطيع الالتزام بها بسبب ظروفها الوطنية.
- و لهذا فإن ارتفاع عدد التصديقات- نسبياً- على هذه الاتفاقية، ليس مؤشراً قطعياً على التزام الدول العربية المصدقة بالمعايير ذات الصلة بالعلاقات الجماعية الواردة فيها (133)، لأننا نؤمن أن عدداً من هذه الدول استثنى كل أو بعض هذه المعايير من التصديق.
- من ناحية أخرى، يمكننا هذا الجدول من الإشارة إلى ملاحظة أخرى تتمثل في تأخر التصديقات على هذه الاتفاقية كان تصديق جمهورية مصر العربية الذي تحقق سنة 1979 و لبنان في سنة 2003، مما يعني أنه خلال أكثر من ثلاثة سنوات لم تصدق أي من الدول الثلاث عشر- غير المصدقة- على هذه الاتفاقية و هذا مؤشر سلبي يظهر عدم رغبة هذه الدول في التصديق على الرغم من المرونة في التصديق الجزئي عليها.

- إن الاتفاقيات الثلاثة لم تلق استجابة تذكر من الدول العربية، فاثنتان منهما حظيتا بثلاثة تصديقات وهما الاتفاقية رقم (6) والاتفاقية رقم (8) بينما حظيت الاتفاقية رقم (11) بستة تصديقات.
- على الرغم من أن الاتفاقية رقم (6) لا تختلف اختلافات كبيرة في المعايير الواردة فيها عن تلك الواردة في الاتفاقية رقم (1)، إلا أن عدد التصديقات عليها كان قليلا جدا و تفسير قلة عدد هذه التصديقات يمكن - في رأينا- فيما نصت عليه المادة (101/1) منها التي جاء فيها: يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية مرتبطا بالأجزاء، الأول "الأحكام العامة بشأن مستويات العمل" و الثالث "نقابات العمال و أصحاب الأعمال"، الثالث "نقابات العمال و أصحاب الأعمال" و السادس "تطبيق الاتفاقية". وبعده من المواد تبلغ على الأقل خمسين مادة يقع عليها اختياره من مواد الأجزاء، والثاني "تنمية وحماية القوى العاملة"، والرابع "علاقات العمل الجماعية" و الخامس "أحكام عامة" من الاتفاقية. إذ بهذا النص أصبح التصديق يقتضي الالتزام بالمعايير الواردة في الجزء الثالث منها، و هو الخاص بنقابات العمال و أصحاب الأعمال، مما تسبب- على ما يبدو- في إغراض الدول الأعضاء عن المصادقة عليها بسبب عدم رغبتها في الالتزام بهذه المعايير.
- لم تدخل الاتفاقية رقم (8) بشأن الحريات و الحقوق النقابية حيز التنفيذ إلا في سنة 2004 لان ذلك يقتضي - حسب نص مادتها السادسة والعشرين- تحقق ثلاثة تصديقات عليها، بينما لم يصدق عليها سوى كل من فلسطين (1977)، والعراق (1978)، وهذا يعني انقضاء أكثر من سبع و عشرون سنة على آخر تصديق دون أن تصدق أية دولة أخرى على الاتفاقية فظلت - حتى سنة 2004 حيز التنفيذ.
- و الأمر ذاته يقال بالنسبة للاتفاقية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين، حيث لم تصدق عليها سوى العراق (1982)، و مصر (1991) هي أيضا لم تدخل حيز التنفيذ، لأن مادتها التاسعة و العشرين تشترط الحصول على ثلاثة تصديقات لكي تصبح نافذة.

2- حصلت الاتفاقية رقم (11) بشأن المفاوضة الجماعية على 6 تصديقات: الأردن و العراق (1980)، والمغرب (1992)، فأصبحت نافذة طبقا لمقتضى مادتها الحادية و العشرين، بعد اثني عشرة سنة من صدورها (1980-1992) مع ملاحظة سلبية أخرى، هي أن هذه الاتفاقية لم تحصل إلا على تصديق واحد خلال اثني سنة من تاريخ تصديق أول دولتين عليها، يومنا هذا صادقت 6 دول فقط.

إن هذه الاستنتاجات تقودنا إلى ملاحظتين هامتين للغاية:

**الملاحظة الأولى:** إن المؤشرات التي وردت في الجدول لا يمكن أن تعنى إلا عدم تقبل الدول العربية لهذه المعايير التي لا زال بعضها غير نافذ حتى الآن، أو مقبولا من عدد محدود للغاية من الدول الأعضاء (134)، وهذه المسألة محيرة، دعنا مرارا، و تدعونا الآن أيضا- و بإلحاح- إلى البحث عن تفسير لهذا الموقف.

و في محاولة لبلورة مثل هذا التفسير، نشير إلى انه كثيرا ما يعاب على المعايير الدولية عدم مراعاتها للظروف الوطنية للدول النامية نتيجة تحكم الدول المتقدمة بالسياسات و الإجراءات داخل إطار منظمة العمل الدولية، فتأتي المعايير الدولية متجاوزة إمكانات الدول النامية، مما يصعب عليها الالتزام بها و إنفاذها.

و إذا كان هذا القول ممكنا و مقبولا في إطار منظمة العمل الدولية، فإننا لا يمكن أن نتصور إمكانية طرحه في إطار المعايير العربية، لأنه يفترض أن هذه المعايير- عند وضعها- تراعى ظروف الدول العربية وليدة إرادة عربية، فما الذي يجعلها غير مقبولة من قبل الدول الأعضاء؟ هذا السؤال يطرح نفسه، ويبحث عن إجابة له، لان هذه الإجابة هي الوسيلة الوحيدة لإبقاء على النشاط المعياري لمنظمة العمل العربية فاعلا في الإطار الذي رسم له.

ودون أن ندلي برأي قاطع في هذا المجال، فإننا نرى أن المنهج-الذي اعتمد ابتداء في وضع المعايير العربية، الذي سعى إلى جعلها (أفضل) من المعايير الدولية-مقرونا بتزعة متسرعة إلى تخطي الواقع السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي العربي، تسببا في تعثر مسيرة النشاط المعياري للمنظمة.

و لهذا فإن ما طرحه هنا لتأمل فيه مليا حول هذا المنهج، هو هدف هذا النشاط أولا قبل مضمونه. فهل يجب أن نسعى إلى معايير عربية (أفضل) من المعايير الدولية؟ أم إلى معايير عربية (أكثر ملائمة للواقع العربي) من المعايير الدولية؟.

الملاحظة الثانية: إن عدم قبول الدول العربية للمعايير ذات الصلة بالعلاقات الجماعية حال دون متابعتها من قبل الأجهزة الرقابية في منظمة العمل العربية، و لهذا لم تتمكن لجنة الخبراء القانونيين في المنظمة (135) من تحديد مدى التزام الدول المصدقة بأحكام الاتفاقيات، و خاصة الاتفاقيات ذات الصلة المباشرة بهذا الموضوع التي لم يدخل بعضها حيز التنفيذ (136)، كما لم تتمكن من بلورة اجتهاد فقهي عربي في تفسير هذه المعايير.

## المطلب الثاني

### التحديد الاتفاقي

وهو ترك الحرية الواسعة لأطراف التفاوض في تحديد المواضيع والمسائل التي يدر جوانبها في جدول عملة لجنة التفاوض وهو المبدأ الذي تعتمده مختلف النظم الليبرالية المقارنة مثل الولايات المتحدة الأمريكية/ كندا/ بريطانيا/ ألمانيا<sup>(1)</sup> حسب اتساع وتنوع الموضوع والمسائل التي تتطلبها علاقات العمل الجماعية والفردية وحسب كذلك القطاعات والمهن، وأن التحديد القانوني قد تضمن الحد الأدنى من الموضوعات التي يجب على الأطراف معالجتها وليس على سبيل الحصر. وذلك حسب المادة 120 من قانون علاقات العمل "... ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية..."<sup>(2)</sup>

وهي دائمة متوقفة على مدى نضج أطراف التفاوض وتكوينهم وتحكمهم في آليات القانون الاتفاقي من جهة، ومدى سلامة علاقة الحوار والتشاور القائمة بين كل من إدارة المؤسسة المستخدمة والممثلين النقابيين في المؤسسة المعنية والخاصة، وأنه ليس هناك حدود لمجالات التفاوض سوى ما يتعلق بالنظام العام خاصة و أن التجربة العملية تثبت أن أطراف المفاوضة غالبا ما يلجئن للمفاوضة في ظل

<sup>1</sup>M des pax op cit P 122.

<sup>2</sup>سليمان احمية، المرجع السابق، ص 111

ظروف تفرض التفاوض حول عديد من الأمور، هذا و تكاد تجمع التشريعات المختلفة على محاور ثلاثة تدور وجودا و عدما مع المفاوضة حيث تشكل المحاور الرئيسية في أية مفاوضة و هي شروط العمل وظروفه و علاقاته، فمن غير المتصور أن تخرج المفاوضة عن تلك المحاور غاية الأمر أن كافة الموضوعات المطروحة للتفاوض يجب أن تكون عادلة و موضوعية و منطقية و قابلة للتحقيق مرتبطة بقضايا و أهداف الطرف الآخر، لها من الأدلة و البراهين ما يؤيدها<sup>(1)</sup>.

(التفاوض حول شروط العمل، التفاوض حول ظروف العمل، التفاوض حول علاقات العمل)

كذلك يمكن أن يكون محلا للمفاوضة موضوعات أخرى مثل التفاوض حول تقليص حجم العمالة والأمن الوظيفي، حيث أن تداعيات العولمة و برامج الإصلاح الاقتصادي و إعادة الهيكلة جعلت العمال في ظل القطاع الرأسمالي يخشون من فقدان وظائفهم مما يفرض إمكانية التفاوض حول أفضل السبل لتأمين الوظائف للعمال، و حصول العمال على التعويض المناسب أو الأخذ بأساليب التدريب التحويلي، كذلك يمكن أن تشمل المفاوضة الجماعية موضوعات الضمان الاجتماعي و التأمين الصحي و الخدمات و المزايا الاجتماعية، و أخيرا فان المفاوضة الجماعية باعتبارها ابرز آليات تعميق الديمقراطية الصناعية بين أطراف الإنتاج يمكنها أن تتناول كافة الموضوعات التي تتعلق بعلاقات العمل ما دامت تتوافر لها الشروط المتعلقة بموضوعات التفاوض<sup>(2)</sup>.

و في الفترة الأخيرة، و على ضوء إدخال التكنولوجيا الحديثة و التحول نحو نظام السوق و ظهور آثار اجتماعية تؤثر على فرص العمل و مكاسب العمال بدأت المفاوضة الجماعية تأخذ بعين الاعتبار و في أولويات اهتماما توفير فرص العمل و في مقدمة ذلك الحفاظ على فرص العمل المتاحة و الحد من التسريح الجماعي للعمال و لو كان ذلك على حساب تخفيض الأجور، كما بدا الاهتمام بالتدريب المهني و إعادة التدريب و رفع الكفاءة الإنتاجية يأخذ بعدا هاما في مفاوضات العمل الجماعية في تحقيق نجاح الإصلاح الاقتصادي و إعادة الهيكلة الاقتصادية إذ تحقق التشاور و الحوار بين طرفي الإنتاج و الوصول إلى الفهم المشترك لا يعاد عملية التحول و أهدافه و نجاحه إذا ما تمكن من تحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية التي

<sup>1</sup> عماد الدين حسن، الملامح العملية للمفاوضة الجماعية، مجلة الثقافة العمالية، الأعداد من 90 إلى 91، الجامعة العمالية

<sup>2</sup> ثامر محمد سعفان، المرجع السابق، ص 113.

أدت إلى انتهاج سياسة الإصلاح و إعادة الهيكلة و المصالح الاجتماعية الأكبر شريحة اجتماعية هي الطبقة العاملة و الحفاظ على حقوقها المكتبية بل النهوض بمستوى معيشتها لتحقيق الخير و الرفاهة للمجتمع بأسره.

### المطلب الثالث

#### الأساس القانوني للالتزام في المفاوضة

نظرا لحدثة التنظيم التشريعي للمفاوضة الجماعية كآلية للحوار الاجتماعي ووسيلة فاعلة لحل النزاعات الجماعية في مجال العمل بين أطراف، يجب أن يسود بينهم كامل التعاون للوصول إلى علاقات سليمة و منظمة اتفاقا، فقد عرفت التشريعات الوطنية المفاوضة الجماعية في وقت متأخر نسبا عن المشرع الدولي.

فالمشرع المصري لم يعرف المفاوضة الجماعية إلا من خلال نصوص قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981، ولم يعرف لها أحكاما تنظيمية إلا من خلال القانون الحالي 12 لسنة 2003، فضلا عن الوضع ف التشريعات العربية، الأمر الذي يدعو إلى أن نعرض لأساس الإلزام بالتفاوض و من ثم مشروعيتها.

تلك المشروعية التي سبق المشرع الوطني لها المشرع الدولي من خلال مستويات العمل الدولية والعربية، فضلا عن مشروعيتها في القانون المصري ومدى ما كان متاح للأطراف من مكنة التفاوض الجماعي بالرغم من عدم إقرار المشرع للمفاوضة الجماعية، و من ثم سنعرض لمشروعية المفاوضة الجماعية بمستويات العمل، ومشروعية المفاوضة في القانون الوطني.

#### الفرع الأول: مشروعية المفاوضة بمستويات العمل الدولية

سبق اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية نشاطها المعياري، فقد أولت منظمة العمل الدولية المفاوضة الجماعية اهتمامها منذ بداية نشأتها وفقا لمعاهدة فرساي، والتي أقرت في القسم الثالث

عشر منها ضرورة احترام مبدأ الحرية النقابية، والذي يقابله في الوجه الآخر حق التفاوض الجماعي<sup>(1)</sup>، ثم بدأ هذا الاهتمام يتخذ شكلا أكثر وضوحا مع صدور إعلان فيلادلفيا عام 1944 والذي أكد على مبدأ الحرية النقابية وحق العمال في تنظيم شروط العمل، ثم توالي النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية والتي أقرت المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة.

وتستمد المفاوضة الجماعية مشروعيتها على المستوى الدولي من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم، وعلى الرغم من أن الاتفاقية-سالفة الذكر- لم تقرر صراحة حق التفاوض الجماعي، إلا أن المفاوضة الجماعية هي المتلازمة الأولى لمبدأ الحرية النقابية، فكلاهما وجهان لعملة واحدة، فمبدأ الحرية النقابية يتضمن مجموعة من المبادئ والحقوق. كحق التكوين والانضمام، وحق وضع لوائح النظام الأساسي للمنظمات النقابية، وحرية ممارسة هذه المنظمات لعملها دون تدخل السلطات العامة، وحرية تكوين الاتحادات والانضمام إلى الاتحادات الدولية، وحرية الاجتماع والتعبير، فضلا عن حق العمال ومنظماتهم النقابية في التفاوض الجماعي<sup>(2)</sup>.

وعلى ذلك فإن الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بإقرارها صراحة مبدأ الحرية النقابية تكون قد أقرت في ذات الوقت مشروعية المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>، وذلك في مؤتمر العمل الدولي في 1948/7/9، وصادقت عليها مصر في 1957/11/6، كما صدقت عليها فرنسا في 1951/6/82 و الجزائر صادقت عليها سنة 1962 ذلك أن الاعتراف للعمال بحق تكوين النقابات العمالية دفاعا عن مصالحهم المشروعة يعني بالضرورة أن المفاوضة الجماعية هي وسيلة النقابات في ذلك.

كما تستمد المفاوضة الجماعية مشروعيتها من الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>(4)</sup>، التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثين في جنيف في 1949/7/1، وصادقت مصر عليها في 1954/7/3، كما صادقت عليها فرنسا في 1951/10/62 وصادقت الجزائر عليها 1962 التي قررت صراحة حق العمال وأصحاب الأعمال في

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص39.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص40 وما بعدها.

<sup>3</sup> مرشد في الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1989، ص127.

<sup>4</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص41.



تكوين منظماتهم بعيدا عن تدخل الدولة، مما يوفر لهذه المنظمات الحرية اللازمة للتفاوض الجماعي فيما بينهما لتنظيم شروط وظروف العمل، لذا عدت هذه الاتفاقية السند الأول المباشر لإقرار مشروعية المفاوضة الجماعية بين أطرافها<sup>(1)</sup>.

كذلك تستمد المفاوضة الجماعية مشروعيتها من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، وتتميز هذه الاتفاقية بأنها وضعت إطارا عاما لممارسة حق التفاوض الجماعي<sup>(2)</sup> حيث تعرضت لتعريف المفاوضة الجماعية، ثم بينت أطرافها ومجالاتها، فضلا عن حثها للدول التي توقع على هذه الاتفاقية أن تأخذ أن تتخذ التدابير المناسبة لتشجيع المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال مما جعل من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 نقلة هامة في النشاط المعياري على المستوى الدولي في مجال المفاوضة الجماعية<sup>(3)</sup>. و التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والستين في 1981/6/19 حيث تجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية لم تحظ بتصديق أي من الدول العربية، على الرغم من أهميتها البالغة وبلغ عدد التصديقات عليها واحد وعشرون تصديقا فقط،

ونظرا لضعف التصديقات على هذه الاتفاقية، خاصة في ظل الالتزامات التي وضعتها على عاتق الدول التي تصدق عليها، أصدرت منظمة العمل الدولية توصية دولية في محاولة لحث الدول على التصديق على الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، وقد حملت التوصية رقم 163 لسنة 1981 ذات المبادئ التي جاءت بها الاتفاقية سالفة الذكر، ولكن في شكل توصيات غير ملزمة للأعضاء.

وجدير بالذكر أن حق المفاوضة الجماعية بمجرد صدوره في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل صار ملزما للدول الأعضاء في المنظمة بحكم انتمائهم إليها، بغض النظر عن كونهم صادقوا أو لم يصادقوا على الاتفاقيات ذات الصلة بالمفاوضة الجماعية، فضلا عن ذلك فإن منظمة العمل الدولية قد اعتبرت أن الاتفاقيتان المعنيتان بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الاتفاقية

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص70 وما بعدها.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص42.

<sup>3</sup> يوسف الياس- المرجع السابق- ص144.

رقم 98 لسنة 1949 من الاتفاقيات الأساسية التي تلتزم بها الدول الأعضاء بصرف النظر عن تصديقها على الاتفاقية من عدمه<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: مشروعية المفاوضة الجماعية بمستويات العمل العربية

أخذت منظمة العمل على عاتقها ومن خلال نشاطها المعياري محاولة إقامة علاقات عمل عادلة قائمة على أسس العدالة الاجتماعية، فوضعت المفاوضة الجماعية موضع الاهتمام المبكر، وتستمد المفاوضة الجماعية مشروعيتها على صعيد مستويات العمل العربية من الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل<sup>(2)</sup>، والتي أقرها المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب في القاهرة عام 1966، وقد صدقت مصر على هذه الاتفاقية عام 1979، ولم تصادق عليها الجزائر إلى حد اليوم حيث أشارت إلى أهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة للتشاور والتعاون بين العمال وأصحاب العمال، فضلا عن كونها وسيلة تسوية النزاعات الجماعية في مجال العمل، كذلك فقد أكدت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 "معدلة" على حق المفاوضة الجماعية كوسيلة لحل النزاعات الجماعية<sup>(3)</sup> والتي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في الإسكندرية في مارس 1976، وصدقت عليها مصر عام 1977 ولم تصادق عليها الجزائر، إلا أن الاتفاقيتان سالفتي الذكر لم تضع إطارا لممارسة حق التفاوض الجماعي.

كذلك تستمد المفاوضة الجماعية مشروعيتها من الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية<sup>(4)</sup>، والتي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في الإسكندرية في مارس 1977، وجدير بالذكر أن مصر و الجزائر لم تصدق على هذه الاتفاقية، والتي أكدت بدورها على أهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل، إذ جاء بها أن حق النقابات في حماية العمال

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية، المرجع السابق، ص5.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق - ص46.

<sup>3</sup> يوسف الياس -علاقات العمل الجماعية في الدول العربية -المرجع السابق - ص124.

<sup>4</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص48.

والتفاوض الجماعي باسمهم لتحديد شروط وظروف العمل هو من الحقوق المقررة التي اكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل<sup>(1)</sup>.

كذلك تستمد المفاوضة مشروعيتها من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية اعتمدها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة المنعقدة بالخرطوم في مارس 1979، وجمير بالذكر أن مصر والجزائر لم تصادق على تلك الاتفاقية<sup>(2)</sup>، حيث أكدت على أهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة من خلال تلاقي إرادة الطرفين لتنظيم شروط العمل، وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال، بما يحقق السلام والعدالة الاجتماعية<sup>(3)</sup>.

ولقد وضعت الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 في سبيل إقرار مشروعية المفاوضة الجماعية إطاراً متكاملًا تمارس من خلاله المفاوضة الجماعية، حيث عرفت المقصود بالمفاوضة الجماعية كآلية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية وحددت أطرافها ومجالها والقطاعات الاقتصادية التي تمارس فيها<sup>(4)</sup>.

ولم تتناول التشريعات المصرية موضوع المفاوضة الجماعية كآلية لحل نزاعات العمل الجماعية إلا في ظل القانون رقم 137 لسنة 1981، فاستمدت المفاوضة الجماعية مشروعيتها للمرة الأولى على مستوى التشريع الوطني المنظم لعلاقات العمل، ومن ثم أصبح معترف بها، حيث يعد القانون رقم 137 لسنة 1981 البداية الفعلية لاعتراف المشرع المصري بالمفاوضة الجماعية، إلا أنه جعلها وسيلة اختيارية لحل النزاعات التي تنشأ في مجال العمل بصفة جماعية<sup>(5)</sup>.

<sup>1</sup> ديباجة الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية والمنشورة على موقع منظمة العمل العربية على شبكة الانترنت بتاريخ 2000/10/23.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن- المرجع السابق، ص 46 وما بعدها.

<sup>3</sup> ديباجة الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

<sup>4</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 97.

<sup>5</sup> كانت تنص المادة 94 من القانون رقم 137 لسنة 1981 على أنه "إذا ثار خلاف مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة، كان على المتنازعين أو ممثليهم السعي لحله وديا عن طريق المفاوضات الجماعية" قانون العمل رقم 137 لسنة 1981-الجريدة الرسمية- العدد 33-13 أغسطس 1981، دراسة مقارنة في القانون المصري و الفرنسي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس 1983 ص 120. السيد عيد نايل، قانون العمل الاتفاقي.

وقد جاء هذا الإقرار التشريعي بمشروعية المفاوضات الجماعية مفرغا من مضمونه، فلم يضع المشرع المصري تنظيما أو إطارا تمارس من خلاله المفاوضات الجماعية، الأمر الذي أوجد المفاوضات كوسيلة وآلية تشريعية لا يستفاد منها.

وجدير بالذكر أنه قبل إقرار المشرع المصري لمشروعية المفاوضات الجماعية، كان من الممكن للأطراف استخدام المفاوضات كوسيلة لحل نزاعاتهم الجماعية العمالية، وتبدو إشكالية هذا الوضع أن المشرع المصري لم يكن يعرف المفاوضات الجماعية في ظل عدم تصديق مصر على الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية، ولا الاتفاقية العربية رقم 08 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، ولا الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية.

### الفرع الثالث: في التشريع الوطني

أما المشرع الجزائري و بعد تعديل دستور 1989 اقر مبدأ التعددية النقابية في الدستور صدر القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بمقتضى ذلك كافة المسائل و الإجراءات التنظيمية و العملية إلى الاتفاقيات الجماعية و هكذا عرف قانون العمل تعديلات جوهرية و خصوصيات المرحلة الانتقالية من النظام التوجيهي إلى النظام الليبرالي، الباب السادس منه تحت عنوان " التفاوض الجماعي".

## المبحث الثالث

## تنظيم الحقوق والالتزامات الجماعية

على الرغم مما توليه مستويات العمل الدولية و العربية لعلاقات العمل الجماعية بصفة عامة، والتفاوض بصفة خاصة، فالشاهد أن "التزاما بالتفاوض" لم يشار إليه في أي من اتفاقيات أو توصيات العمل الدولية والعربية، فالاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 (الحرية النقابية و حماية حق التنظيم)، لم تشر لا من قريب ولا من بعيد إلى "الالتزام بالمفاوضة" و الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 (بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية)، اكتفت في المادة الرابعة بالقول " تتخذ الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية... لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم و تنظيمات العمال بغية تنظيم أحكام و شروط الاستخدام باتفاقات جماعية".

و هو نفس الموقف الذي تبنته الاتفاقية الدولية 154 لسنة 1981 "بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية" و نفس الحكم ، و بنفس الصياغة الذي رددته المادة 1 من التوصية الدولية 163 لسنة 1981 "بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية" و على الصعيد العربي، فإن الحكم المقرر في مستويات العمل الدولية، لا يختلف كثيرا فالمادة الأولى من الاتفاقية العربية لعام 1979 "بشأن المفاوضة الجماعية" قررت أن المفاوضة الجماعية حق لكل منظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم، و حددت المادة الثانية قواعد ممارسة هذا الحق بقولها " ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية و الأجهزة و الإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية ".

من ذلك يتضح أن "الالتزام بالتفاوض" لم تقرره مستويات العمل الدولية أو العربية، التي تركت الأمر للتشريعات الوطنية إن شاء المشرع، ليقر هذا الالتزام. بمناسبة و ضعه للنظام القانوني الذي يحكم المفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 166

و لا يقتصر دور ومهمة المفاوضة الجماعية في فك النزاعات بل يتعدى إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية من مختلف جوانبها المتعلقة بالحقوق والالتزامات الجماعية وتشكل الحقوق والالتزامات ذات الطابع الجماعي الناتجة عن علاقات العمل، إحدى أهم الجوانب والمسائل التي فرض القانون أطراف هذه العلاقات صلاحية تنظيم آليات تطبيق القوانين المتضمنة إقرار الحقوق والالتزامات النقابية، سواء عبر الأسلوب الاتفاقي بينهما أو من خلال أجهزة وهيكل ممارسة بعض أوجه هذه الحقوق لاسيما ما يتعلق بحق المشاركة في التسيير أو من خلال العمل التعاوني فيما بينهما عن طريق التشاور والتفاوض المباشر للوقاية من كل ما يعرقل ويعيق الممارسة السوية لهذه الحقوق والالتزامات.

**المطلب الأول: تنظيم ممارسة الحقوق النقابية**

**المطلب الثاني: تنظيم آليات المشاركة في تسيير المؤسسة**

**المطلب الثالث: الالتزام بالتفاوض**

## المطلب الأول

## تنظيم ممارسة الحقوق النقابية

يقول المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره المقدم إلى الدورة الحادية والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، المنعقد سنة 1994 (العيد الخامس و السبعون للمنظمة).

" كشف مؤسسو منظمة العمل الدولية عن جرأة و إحساس بالحدثة لم نشهد له مثيلا حتى أيامنا هذه حين قرروا جعل المنظمة منظمة ثلاثية، فقد كانوا يؤمنون بان تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل لا يمكن أن تكفله سوى مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة، كما كانوا يؤمنون بأن الحوار و المفاوضة هما أفضل مفتاح للوصول إلى ذلك"(1).

ولعل من أهم الحقوق التي عادة ما تركز عليها المفاوضات الجماعية الحقوق النقابية، حيث أنها عادة ما تنطلق من مبدأ تكريس مظاهر ممارسة هذه الحقوق وفق ما هو منصوص عليها في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و دستوريا اعترف بالحق النقابي نص المادة 56 من دستور 1996 " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"(2)، لاسيما تلك التي تضمنتها المادة 38 منه بالنسبة للنقابات على مستوى المؤسسات المستخدمة تنص هذه المادة على أنه "تتمتع المنظمات لنقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع وتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية :

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب أو تلك المتضمنة في المادة 39 الموالية المتعلقة بالمنظمات النقابية ذات التمثيل الوطني، حيث تنص المادة 39 على أنه "في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وسبب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين و اتحاداتهم أو كونفيدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية واجتماعية

<sup>1</sup> يوسف الياس المرجع السابق، ص 57

<sup>2</sup> القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق لكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي كرس بأحكام ج.ر عدد 23 لسنة 1990 قانونية المنتم والمعدل المشار إليه سابقا.

-تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما

-تفاوض في الاتفاقات الجماعية التي تعنيها الأطراف.

وتلك المتعلقة بالتسهيلات التي يضمنها القانون للمندوبين النقابيين المنصوص عليها في المواد 46 إلى 48 من نفس القانون، إلى جانب تأكيد التزام المؤسسة المستخدمة باحترام كافة مظاهر وتدابير الحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين، المقرر في المادة 50 إلى 57 من نفس القانون، لاسيما تلك المتعلقة بمنع معاقبة أو تسريح أي ممثل نقابي بسبب نشاطه النقابي في المؤسسة<sup>(1)</sup>.

ويرجع تنظيم كفاءات ممارسة الحق النقابي عن طريق الاتفاقيات الجماعية، رغم النصوص القانونية المنظمة له، والتي تكاد تتناول معظم جوانب كفاءات ممارسة هذا الحق إلى طبيعة الالتزام الاتفاقية التي تفرضها هذه الاتفاقيات على أطرافها، بحيث يجد الحق النقابي بهذه التنظيم الاتفاقية سند قانوني آخر لا يقل أهمية عن السند القانوني من جهة<sup>(2)</sup>.

و الحق النقابي حق معترف به لكل المواطنين، كما يؤكد ذلك الدستور ويحق للأجراء والمستخدمين أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية و يكفل القانون ممارسة الحق النقابي، ويعد باطلا و عديم الأثر كل بند منصوص عليه في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى تمييز مهما كان نوعه بين العمال المنتمين إلى النقابة أو غير المنتمين إليها<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> سليمان أهمية، المرجع السابق ص 354.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 355.

<sup>3</sup> الطيب بلولة، جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 49.



## المطلب الثاني

## تنظيم آليات المشاركة في تسيير المؤسسة

إن الأحكام القانونية المتعلقة بكيفيات مشاركة العمال في تسيير بعض جوانب الحياة لاسيما الاجتماعية منها في المؤسسة وهي المشاركة التي تحكمها أحكام الباب الخامس من قانون علاقات العمل لا سيما المواد 91 إلى 113 الذي يبين ويضبط كيفيات ممارسة مشاركة العمال في تسيير المؤسسة المستخدمة، هذه المشاركة التي ينص القانون على أنها تتم من خلال ممثلي العمال على مستوى كل مكان عمل يشغل أكثر من (20) عاملا، بالنسبة للمؤسسات التي تتكون من وحدات متميزة أو متعددة أو بواسطة لجان المشاركة على مستوى مركز المؤسسة التي تضم مندوبي المستخدمين على مستوى أماكن العمل المختلفة ولاسيما المادة 91 من القانون علاقات العمل. و تختص لجنة المشاركة التي تتكون من مندوبين يختلف عددهم بالنظر إلى اختلاف عدد عمال المؤسسة تحدد المادة 99 من نفس القانون عدد المندوبين، حسب عدد العمال الذين يمثلونهم على النحو التالي:

- من 20 إلى 50 عامل مندوب واحد (1)

- من 51 إلى 150 عامل مندوبان اثنان (2)

- من 151 إلى 400 عامل أربعة (4) مندوبين

- من 401 إلى 1000 عامل ستة (6) مندوبين بمجموعة من الصلاحيات الاجتماعية والاقتصادية ذات الطابع الاستشاري أو الإعلامي من تتعلق أساسا بتلقي المعلومات المتعلقة بتطور الإنتاج والخدمات وتطور عدد العمال وهيكل الشغل ومراقبة تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل والوقاية والأمن في العمل وإبداء الرأي حول بعض الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة لاسيما ما يتعلق بتنظيم العمل ومشاريع تنظيم العمل، وتلك المتعلقة بإعادة هيكلة الشغل، ومخططات التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ومخططات وبرامج التكوين والنظام الداخلي<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 356.

وأخيرا وكما قال الدكتور سليمان أحمية في هذا الموضوع "...ونشير إلى أنه بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تأخذ شكل شركات المساهمة، التي يديرها مجلس إدارة وشركات ذات المسؤولية المحدودة التي يديرها مجلس مراقبة والتي تضم أكثر من (150) عاملا، فإنه يمكن للجنة المشاركة أن تعين عضوين من أعضائها أو من غير أعضائها في مجلس إدارة لجنة المساهمة، وعضو من أعضائها أو من غير أعضائها، يتولون تمثيل العمال في أجهزة تسيير المؤسسة"<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث

#### الالتزام بالتفاوض

على الرغم من الاهتمام البالغ الذي أولته معايير العمل الدولية والعربية بالمفاوضة الجماعية إلا أنها لم تأتي بأي من صيغ الإلزام للمشرع الداخلي بضرورة إلزام الأطراف بما على وجه محدد، وإنما تركت ذلك للتشريع الداخلي ليقدر هذا الالتزام من خلال النظام القانوني الذي يحكم المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

ويقصد بالالتزام بالتفاوض بدء تلاقي إرادة المتفاوضين ومن ثم افتتاح المفاوضات بإجراء الحوارات والمناقشات وتبادل الاقتراحات المتصلة بالعقد الذي ينشده الطرفان إبرامه، والتفاوض على هذا النحو يعد التزاما ببذل عناية، ومن ثم فإن الطرف الراض للتفاوض تتقرر مسؤوليته التقصيرية في ضوء الإخلال بواجب قانوني إلا أن الالتزام بالتفاوض قد يكون التزاما بتحقيق نتيجة، وذلك في حالة الاتفاق السابق بين الأطراف على التفاوض.

وتطبيقا لذلك نص المشرع المصري بقانون العمل الحالي-12 لسنة 2003- صراحة على إلزام الأطراف بالمفاوضة الجماعية، حيث قرر أنه إذا ثار نزاع جماعي - داخل إطار علاقة العمل- وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا<sup>(3)</sup>، وبذلك يكون المشرع المصري قد جعل من المفاوضة

<sup>1</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 356.

<sup>2</sup> عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 130، ص 130.

<sup>3</sup> المادة 169 من القانون العمل المصري 12 لسنة 2003، المرجع السابق.

الجماعية وسيلة إجبارية يجب على الأطراف اللجوء إليها عندما يثور نزاع جماعي بين طرفي علاقة العمل وقبل عرض النزاع على أي من الوسائل الأخرى المقررة بالمنظومة التشريعية لحل نزاعات العمل الجماعية. وعلى ذلك فإن المفاوضة الجماعية لا يلجأ إليها الأطراف إلا إذا ثار نزاع جماعي بين العمال وأصحاب الأعمال، وهو موقف منتقد للمشرع المصري، والذي كان يجب عليه أن يجعل من المفاوضة وسيلة حامية لعلاقات العمل بدلا من اعتمادها كوسيلة علاجية فقط، وذلك على غرار ما انتهجه القانون المقارن، فتوقى قيام نزاعات عمل جماعية أولى بالضرورة من انتظار قيامها ومحاولة حلها وذلك حفاظا على استمرارية قيام علاقة عمل سليمة، مما يحفظ الأمن والسلم الاجتماعي.

فالمشرع الفرنسي وضع التزاما على عاتق صاحب العمل بالتفاوض سنويا مع العمال حول الأجور وساعات العمل<sup>(1)</sup>، وذلك دون انتظار لقيام نزاع بين الطرفين، فالمشرع الفرنسي بذلك يسعى إلى قطع أسباب النزاع الجماعي الأساسية حفاظا على علاقات عمل سليمة، حيث تمثل الأجور وساعات العمل جوهر أي مفاوضات جماعية تتم بين طرفي علاقة العمل.

وحفاظا على هذا الالتزام بالتفاوض الملقى على عاتق الأطراف غالبا ما يضع المشرع عقوبة من شأنها حث الأطراف على عدم التقاعس عن سلوك طريق التفاوض، مما يؤدي إلى استمرار النزاع الجماعي وتفاقم آثاره السلبية، الأمر الذي دعا المشرع المصري إلى فرض عقوبة جنائية على الطرف الذي يتقاعس عن سلوك طريق التفاوض، فعاقب كل من يرفض التفاوض بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد عن خمسة آلاف جنيه<sup>(2)</sup>، وبالضرورة فإن العقوبة الجنائية من شأنها أن تعطي المفاوضة الجماعية مزيدا من الفاعلية وبالتالي زيادة فرص نجاحها في الحفاظ على استقرار علاقات العمل بين الأطراف.

وجدير بالذكر أن العقوبة التي فرضها المشرع المصري على الطرف الراض للتفاوض وان كانت تشكل خطوة جيدة على طريق تفعيل المفاوضة الجماعية، إلا أنها عقوبة بسيطة لا تتناسب والتطورات التي يشهدها سوق العمل في الفترة الحالية، خاصة وأن صاحب العمل غالبا ما يكون الطرف الراض للتفاوض

<sup>1</sup> محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص40.

<sup>2</sup> المادة 263 من قانون العمل لسنة 2003-سابق الاشارة إليه - وجدير بالذكر أن المشرع المصري لم يكن ليقرر تلك العقوبة في ظل أحكام القانون السابق رقم 137 لسنة 1981، يراجع في ذلك، نص المادة 95 من القانون سالف الذكر.

فالعمال يدركون أنهم أقوى بالمفاوضة الجماعية، خاصة وأن المفاوضة قد تؤدي لحصولهم على امتيازات وحقوق أفضل من تلك المقررة تشريعاً، على خلاف صاحب العمل الذي يرى في المفاوضة الجماعية مزيداً من الالتزامات الملقاة على عاتقه، الأمر الذي يجب مراعاته في العقوبة المقررة كي تحقق الغرض منها. وقد فرض المشرع الفرنسي عقوبة جنائية على صاحب العمل حال امتناعه عن التفاوض مع ممثلي العمل سنوياً، فعقابه بالحبس الذي يتراوح بين شهرين وسنة، أو الغرامة التي تتراوح من ألفين إلى عشرين ألف فرنك فرنسي، وفي حالة العودة تكون العقوبة الحبس الذي تصل إلى مدته إلى سنتين أو الغرامة التي تصل إلى أربعين ألف فرنك فرنسي<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ أن المشرع الفرنسي وإن كان قد جعل من عقوبة الحبس عقوبة جوازيه في كافة الأحوال إلا أنه يلحظ اتجاهه إلى جعل العقوبة مشددة، وهو موقف محمود للمشرع الفرنسي، هذا الموقف الذي يعكس رغبة في إطلاق فاعلية المفاوضة الجماعية بما يتناسب وأهميتها، والدور المنوط بها تحقيقه، وإن كان تقريره لتلك العقوبة على صاحب العمل فقط هو أمر منتقد، إذ كان يجب أن تفرض عقوبة على ممثلي العمال حال تقاعسهم عن التفاوض مع صاحب العمل.

والالتزام بالتفاوض قد يجد مصدره في أحكام العقد، كأن يتم التفاوض لتجديد أو تعديل اتفاق عمل جماعي سابق بين أطرافه، هذا الالتزام مبعثه الاتفاق السابق بين الأطراف على التفاوض، ويعد الالتزام بالتفاوض في هذا الفرض هو الالتزام الرئيسي المتولد عن العقد الأصلي، ومن ثم فإن أي من الطرفين لا يستطيع التحلل من هذا الالتزام دون موافقة الطرف الآخر إعمالاً لمبدأ العقد شريعة عاقيه<sup>(2)</sup>.

ويعد الالتزام ببدا التفاوض -بالنظر إلى الهدف المرجو منه وفي ضوء اتفاق الأطراف عليه صراحة -التزاماً بتحقيق نتيجة، بحيث إذا أمتنع طرف عن تنفيذه كل مرتكباً لخطأ يثير مسؤوليته العقدية، وتبدو أهمية اعتبار الالتزام بالتفاوض التزاماً بتحقيق نتيجة على مستوى الإثبات، فالطرف المضروب لا يلتزم بإثبات الخطأ وعندما يكفي لقيام المسؤولية مجرد تخلف الطرف الآخر عن بدء المفاوضات خلال المدة المحددة.

<sup>1</sup>Chaloron (y) Négociation et accords collectives .op-cit.p92.

مشار إليه عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 134

<sup>2</sup> عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 68.

وقد يكون الالتزام بالتفاوض مبعثه إعمال نظرية الظروف الطارئة لإعادة التوازن للالتزامات العقد أو لإدراج شرط السلامة في العقود التجارية والصناعية كما هو الحال في القانون المصري ، حيث نصت المادة 163 من قانون العمل المصري على أنه "إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو حكم من أحكامها أصبح مرهقا، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحق التوازن بين مصلحتيهما... "، ويبدو هذا النص تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة، وإعمالا للقواعد العامة في القانون المدني.

أما المشرع الجزائري فقد أكد في نص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب بأن "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال، اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية" على أن "تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات، أو العقود التي ترم بين المستخدمين و ممثلي العمال" و قد اختلفت الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها و تلك الخاصة بالمؤسسات فيما يتعلق بدورية الاجتماعات فمنها من جعلتها شهرية و منها من جعلتها كل 3 أشهر... " المادة 4 فقرة 3 من القانون 02 /90 المتعلق بالنزاعات الجماعية السالف الذكر.

---

# الفصل الثالث

دور المفاوضة الجماعية لحل  
نزاعات العمل الجماعية

---

## الفصل الثالث

### دور المفاوضة الجماعية لحل نزاعات العمل الجماعية

تعد المفاوضة الجماعية من أهم آليات النقابات العمالية لحل النزاعات و الخلافات المهنية التي تنور داخل علاقات العمل، و نعي بالخلافات و النزاعات المهنية في هذا المقام النزاعات الجماعية لما لها من طبيعة خاصة و آثار تختلف إجمالاً وتفصيلاً عن النزاعات الفردية و كذلك تبرز أهمية المفاوضة من خلال وظائفها والتي يمكن إجمالها على:

- الوظيفة الوقائية: و هي تفادي نزاعات العمل الجماعية و عملية استقرار علاقات العمل هو الهدف الأسمى التي يسعى إليه كافة الأنظمة القانونية.

- الوظيفة العلاجية:تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنور بين أطراف الإنتاج و المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الحضارية التي تخلو من كافة المظاهر السلبية و التي يمكنها تسوية هذا النزاع بوقوف الأطراف على أسبابه و تقديم كلا منهم لمقترحاته و عرضه لإنهاء هذا النزاع، و تسوية النزاعات الجماعية العمالية بشكل سلمي متحضر هو ما دعت إليه كثير من التشريعات التي عرفت المفاوضة الجماعية كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية.

ونجد أن مفهوم وتعريف المفاوضة الجماعية قد تراوح بين عدة مدلولات ومفاهيم، فهناك من انطلق من مبدأ (الحق في التنظيم النقابي والحق في المفاوضات الجماعية) وهناك من انطلق من حيث (الإجراءات) في عملية المفاوضات الجماعية، وهناك من ذهب إلى تعريفها (من حيث موضوعات التفاوض) وأخيراً ذهب رأي إلى تعريفها من حيث (المستويات) التي تجري بها المفاوضات الجماعية<sup>(1)</sup> وهي وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها رضا الطرفين..

وبالرغم من هذا التقسيم فإن مجمل التعريفات تذهب إلى أمر واحد لا مجال فيه للشك ألا وهو أن المفاوضات الجماعية حق عمالي لطرفين رئيسيين في العملية الإنتاجية لفض نزاع عمالي حول موضوعات

<sup>1</sup> منظمة العمل العربية، المرجع السابق ص 44-53

الأجر وظروف العمل وشروطه بهدف استقرار البيئة الاجتماعية للعمل وتنشيط وتحريك للدورة الاقتصادية في الدولة و تعتبر المفاوضة الجماعية إحدى أهم الوسائل الديمقراطية في حل النزاعات العمالية، التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل و يقوم بها ممثلون عن العمال ز ممثلون عن أرباب العمل، لذا جاء هذا الفعل لدراسة بيان مدى نجاح المفاوضة الجماعية في حل نزاعات العمل الجماعية دون اللجوء إلى الوسائل....الأخرى أو تدخل ثالث في العلاقة بين طرفي الإنتاج .

و كما تعرف المادة 2 من القانون 02/90 النزاع الجماعي في العمل بأنه خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة، لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 من القانون، و المتبع للاجتهااد القضائي في القرار 162280 المؤرخ في 1998/06/09 الصادر على اثر الطعن بالنقض في القرار الذي الغي الحكم المستأنف و من جديد قضى بعدم شرعية الإضراب مأخوذ من الوجهين التاليين:

1- مأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون

2- مأخوذ من القصور أو انعدام التسبب<sup>(1)</sup>

و سوف نتناول في هذا الفصل المباحث الثلاثة:

المبحث الأول: النزاعات العمالية و صفات المفاوض و الاستراتيجيات التفاوضية.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية و طرق تسويتها.

المبحث الثالث: التدخل التشريعي في المفاوضة.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 361



## المبحث الأول

### التراعات العمالية وصفات المفاوض و الاستراتيجيات التفاوضية

المنازعات هي إحدى صفات المجتمع الإنساني، عرفها البشر منذ أن تعارضت مصالحهم، و قد كانت هذه الحقيقة هي الدافع إلى خلق القانون في مرحلة متقدمة من تطور المجتمع الإنساني، كما كانت وراء تولي الدولة مهمة حسم المنازعات بين الأشخاص عن طريق السلطة القضائية، بعد أن أصبحت مهمة العدالة من إحدى الوظائف الرئيسية في الدولة.

و إذا كانت معظم منازعات العمل الجماعية، تدور وجودا و عدما حول الأمور التي تتصف بالحيوية والإلحاح، كالأجور، ظروف العمل، و غيرها، فذلك لان هذه المنازعات تمهد دائما إلى تحريك الظروف الاجتماعية المتحجرة في بعض الأحيان، باعتبار أن ذلك قد يؤدي إلى خلق أشكال جديدة من العلاقات داخل المنشأة<sup>(1)</sup>.

ولاشك أن الوظيفة الاجتماعية ( للمنازعات)، تبدو واضحة و فعالة في توجيه مجريات الأمور والأحداث، بغض النظر عن نوع هذا النزاع، أي سواء كان قانونيا ( متعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي)، أو كان اقتصاديا (يدور حول أمور لا يحكمها القانون، و إنما ينظمها الاتفاق بين الطرفين)، و سوف نستعرض في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

**المطلب الأول:** النزاع العمالي بين التعريف والمفهوم

**المطلب الثاني:** صفات المفاوض الفعال

**المطلب الثالث:** الاستراتيجيات التفاوضية.

<sup>1</sup> احمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 67.

## المطلب الأول

## النزاع العمالي بين التعريف والمفهوم:

يتردد مفهوم بل تعبير النزاع كمرادف لتعبير الصراع في الأوساط العلمية والسياسية والإدارية على وجه الخصوص ويطلق تعبير النزاع أحيانا والصراع أحيانا أخرى لوصف حالة من الاختلاف بين فئتين، وقد انقسم كتاب الإدارة والسياسة العرب في ترجمة كلمة (conflit) الانجليزية إلى قسمين: الأول ترجمها إلى نزاع، والآخر إلى صراع؛ وللتمييز بين المعنيين، والاتفاق على تعريف موحد، آثرنا العودة إلى المعاجم العربية للإفادة في هذا المجال.

فقد جاء في معجم لسان العرب "التزاعة والتزاعة، و المترعة والمنازعة: الخصومة.

والمنازعة في الخصومة: مجاذبة الحجج فيما يتنازع فيه الخصمان وقد نازعه نازعة ونزاعا: جاذبه في الخصومة<sup>(1)</sup> وجاء في معجم تاج العروس ، التزاعة (كسحابة الخصومة) وفي الصحاح بينهما نزاعة خصومة في حق ، (ونازعه) منازعة ونزاعا(خاصمه) وقيل (جاذبه) في الخصومة كما في الصحاح أي مجاذبة الحجج فيما يتنازع فيه الخصمان ، والأصل في المنازعة المجاذبة ثم عبر به عن المخاصمة<sup>(2)</sup>.

أما الصراع فقد جاء في لسان العرب أن الصراع الطرح بالأرض وخصه في التهذيب بالإنسان، صارعه فصرعه يصرعه صرعا وصرعا، والمصارعة و الصراع: معالجتها أيهما يصرعه صاحبه<sup>(3)</sup>.

ويورد مسعود الفياض أن الصراع هو عبارة عن تصادم مصلحتين أو إرادتين، فلا بد أن يصل لصراع إلى اتفاق أو نهاية لمصلحة أحد الطرفين ، وربما تتحقق المصالح لأطراف المتصارعة بصورة متفاوتة<sup>(4)</sup>.

وبالنظر إلى التعاريف السابقة نجد أن النزاع: هو حالة من الاختلاف المصالح والمفاهيم حول قضية ما أو حق ما يتم بها مجاذبة الحجج للوصول إلى حل، في حين أن الصراع هو غلبة شخص على آخر وصرعة بغية

<sup>1</sup> ابن منظور، جمال الدين أبو الفضل محمد ابن مكرم، لسان العرب، بيروت، دار صادر، 1980 (مادة نزاع)، ص 50

<sup>2</sup> نواف نهار سليم طبيشات، المرجع السابق، ص 47

<sup>3</sup> ابن منظور، المرجع نفسه، ص 50

<sup>4</sup> مسعود بن فياض، التفاوض كأداة لحل المنازعات (دراسة نظرية مع التطبيق على صلح الحديبية، صلح الرملة، اتفاقيات كامب ديفيد، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، التعاون، السنة الرابعة عشر، العدد الخمسون جمادى الأولى 1420 سبتمبر 1999 ص 132 .

التغلب عليه ، مما يؤدي إلى مما يؤدي إلى نهاية مدمرة وقاسية لأحد الأطراف، عل عكس النزاع الذي يؤدي في حالة السيطرة عليه إلى نقاط تفاهم وتسويات مشتركة بين الطرفين لإكمال المسيرة معا، وفي هذا المقام سيتم استخدام تعبير النزاع ككناية عن اختلاف المصالح ولمفاهيم والتفاوض بشأنه قبل أن يتطور ويتأزم ليصبح صراعا مدمرا.

وعرف جين بادر شنايدر النزاع الصناعي: بأنه يعود للتوقف عن العمل نتيجة لأحد أمرين: إضراب العمال، أو إغلاق رب العمل مصنعه كليا أو جزئيا لإكراه العمال على الرضا بشروطه<sup>(1)</sup>. أما نوح سلامة فقد ذهب إلى القول إلى النزاعات العمالية كثيرة ومتعددة، و أن هدف النقابات تسوية النزاعات العمالية من خلال عملية التفاوض مع أصحاب العمل.

ويعرف الطراونة النزاع العمالي: بأنه أي نزاع عمالي ينشا بين صاحب عمل وأصحاب أعمال وبين العمال، ويكون ذا علاقة بالاستخدام أو عدمه أو بشروط الاستخدام أو أحوال العمل، أو رفض صاحب عمل الدخول بحسن نية في المفاوضات مع نقابة عمال مسجلة<sup>(2)</sup>.

وذهب عدنان رؤوف إلى تعريف النزاع من حيث الطبيعة فقال يعني النزاع في المصنع الميل إلى التغيير والتحول، فهو يتضمن الرغبة والإرادة التي تتبلور وفق ظروف المصنع في إعادة الوضع المضطرب بين طرفي الإنتاج ، العمال وأصحاب العمال، إلى حالته الاعتيادية بخلق نظام متوازن في المصنع<sup>(3)</sup>.

وخلاصة القول أن النزاع العمالي يقوم بين طرفي الإنتاج: العمال وأصحاب العمل، حول مسائل الأجور وظروف وشروط العمل، ويتخذ كل من العمال وصاحب العمل أساليب مختلفة للضغط كل منهم على الآخر للخضوع لشروطه، وفي النهاية التوصل لاتفاق بين الطرفين من خلال عمليات المفاوضات الجماعية لفض النزاع القائم والعودة إلى علاقات عمل سلمية هدفها الحفاظ على المنظمة لصالح الطرفين.

<sup>1</sup> نواف نهار سليم، المرجع السابق، ص 49.

<sup>2</sup> نوح سلامة، نحو طريقة جديدة في التعامل مع النزاعات، المركز الفلسطيني لدراسات 1999، ص 11

<sup>3</sup> صالح الطراونة، الاتفاقيات الجماعية والأجور ودور الأطراف الثلاثة، حكومات أصحاب العمل عمان، العمل، وزارة العمل - العدد 55 السنة الرابعة

عشر ، 1991 ص 37.

وبعد أن تعرفنا على النزاع لا بد من الخوض في أسباب النزاع بشكل مفصل ،وقد أوردنا موضوع حقوق العمال من منظور تشريعي دولي ،وعربي ،بغية تكوين فكرة عن أسباب النزاع العمالي ،والانطلاق بعد ذلك إلى ما جاءت به المراجع المتخصصة حول هذا الموضوع و كذلك ارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية و نضالها في سبيل انتزاع حقوقهم و تحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل<sup>(1)</sup>.

و إن الأمر طبيعي أن تعزز علاقات العمل منازعات بين أطرافها، فالمنازعات احدي صفات المجتمع الإنساني، عرفها البشر منذ تعارضت مصالحهم، و هذه الحقيقة كانت الدافع إلى خلق القانون في المجتمع في مرحلة متقدمة من تطور المجتمع الإنساني و اخذ بالاعتبار ما تقدم و مراعاة من المشرعين للطبيعة الخاصة لهذه النزاعات و تأثيراتها السلبية على أجواء علاقة العمل، سعوا إلى وضع إجراءات قانونية خاصة لحسمها من خلال إنشاء قضاء خاص للنظر فيها، و إخضاع الدعوى العمالية إلى إجراءات خاصة بهدف التعجيل في حسمها، و تمكين العامل من اللجوء إلى القضاء دون عوائق بإعفائه من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية بالنفذ المعجل.

و هذه النزاعات العمالية سبقت في الظهور كلا من التفاوض الجماعي و الحوار و المشاركة، لا بل أن احد الأغراض الرئيسية لها تبين الصيغتين (النقاش الجماعي/الحوار و المشاركة)هو الحيلولة دون قيام المنازعات الجماعية، أو على الأقل الحد من إمكانية قيامها بعد أن أدرك أطراف الإنتاج و الدولة معا مخاطر هذه المنازعات، و آثارها السلبية على الاقتصاد الوطني و السلم الاجتماعي.

و لا تتفق التشريعات المقارنة على مذهب واحد في تعريف منازعات العمل، بل تتوزع في هذه المسألة إلى اتجاهين.

**الاتجاه الأول:** يضع تعريفا عاما واحدا لجميع المنازعات التي يخضعها لإجراءات موحدة في حسمها دون تفرقة بين المنازعات الفردية و المنازعات الجماعية، و دون تفرقة في الأخير بين أنواعها تبعاً لموضوعها وهو مذهب التشريع لانجلوسكسوني.

<sup>1</sup>بشير هدي، المرجع السابق، ص 209

**الاتجاه الثاني:** يميز بين أنواع مختلفة من نزاعات العمل بهدف إخضاع كل منهما لإجراءات خاصة لحسمه و المعيار الأول يعتمد على هذا الاتجاه للفرقة بين المنازعات هو عدد الأشخاص الذي يكونون طرفا في النزاع، وتبعاً لذلك يضاف على النزاع طابع النزاع الفردي أو الجماعي، أما المعيار الثاني فيتمثل في موضوع النزاع.

و أياً كان الاختلاف و أهميته حول ما سبق بيانه فإنه يمكن تعريف النزاع الجماعي على أنه النزاع الذي يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو منظماتهم، و جميع عمالهم أو فريق منهم أو منظماتهم حول أي من المسائل المتعلقة بالعمل و شروطه و من هذا التعريف يستخلص أن عناصر النزاع الجماعي اثنان:

1- جماعية وجوب كون احد أطرافه و هم العمال دائماً أو كليهما جماعة.

2- أن يكون موضوعه مصلحة جماعية مرتبطة بالعمل.

و على العموم يعد نزاع جماعياً كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و لم يجد تسوية بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية المتمثلة أساساً في عقد اجتماعات دورية بين ممثلين العمال و المؤسسة المستخدمة و وضع سجل للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة ، في هذا الإطار جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>(1)</sup>.

### أسباب النزاع العمالي (المطالب العمالية)

تعددت موضوعات المفاوضات الجماعية في مختلف المواقع العمالية، وتشابكت لدرجة كبيرة بين معظم كتاب المفاوضات الجماعية وكتاب علاقات العمل الصناعية أو علم الاجتماع الصناعي، تحدثوا فيها جميعاً عن الأجور، ظروف و شروط العمل، الإجازات، الحوافز... الخ. و اختلفت قليلاً التقسيمات فيما بينهم، وفي هذا المقام سنورد الأسباب المؤدية إلى نزاعات العمل الجماعية حسب ما أورده كثير من التشريعات .

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، داخل العلوم للنشر و التوزيع ، غنابة 2000، الجزائر، ص 37

## 1- الأجر

يعتبر الأجر العامل الأساسي الذي يدفع الإنسان للعمل، لتأمين متطلبات وتكاليف المعيشة، ويعد من أقدم الأسباب في خلافات العمل، ويحث نيل شامبرلين عن أهمية الأجر وساعات العمل واعتبرها من أقدم وأهم الأسباب المؤدية إلى النزاعات العمالية، وقد فرق بين الأجر والرواتب والحوافز المادية المعطاة للعامل<sup>(1)</sup>، وتحدث ميرنيك عن الأجر واعتبرها شرطاً مهماً للغاية في المفاوضات الجماعية ومعظم الاتفاقيات تنص على زيادة سنوية للعامل تعتمد على معدل التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة<sup>(2)</sup>؛ ويؤكد جنكيتز وشيرمان بأن الأجر والرواتب هي المنتج النهائي لعملية المفاوضات الجماعية<sup>(3)</sup>، وتعتبر منظمة العمل العربية بأن الأجر هو الأساس المحوري والأول لعملية المفاوضات الجماعية، وتعتبر أن الدفاع عن مستوى المعيشة أفراد النقابة هو أهم أعمال النقابة للمحافظة على مستوى معيشة العامل، والأجر من وجهة نظر منظمة العمل العربية يشمل عدة عناصر منها: الأجر الأساسي، المكافآت والأجر الإضافي والعلاوات والبدلات، والمكافآت السنوية والنصيب في الأرباح<sup>(4)</sup>. ويرى آلان تورين وآخرون أن المطالب التي تتناول الأجر والمكافآت التصانيف هي الأكثر تكراراً بين المطالب العمالية، ويرى أن أهمية القضايا الاقتصادية لدى العمال المتخصصين لا تقبل الجدل في الحقيقة<sup>(5)</sup>، ويؤكد عدنان رؤوف بأن النظام الرأسمالي يمر بفترات كساد تؤدي إلى تخفيض في الأجر، ويؤدي في الحالتين إلى نزاع عنيف بين العمال وأصحاب العمل من أجل عدم تخفيض الأجر في الحالة الأولى والمطالبة بزيادة الأجر في الحالة الثانية<sup>(6)</sup>، فيما يذهب الجوهري إلى القول بأن الصراع حول الأجر تطور عبر ثلاثة مراحل منذ فجر الصناعة الحديثة: في المرحلة الأولى المطالبة برفع الأجر لحاجة أساسية لتأمين الحد الأدنى من مستوى المعيشة. والمرحلة الثانية إشارة لارتفاع تكاليف المعيشة.

<sup>1</sup>Neil chamberlain, and james kuhm collective bargaining, 2 nd ed, new York, me g raw-hill-hill-1965-pp99-104.

<sup>2</sup>William h. miernyk.op.cit .p-383.

<sup>3</sup>Olive Jenkins and barriie scherman .op.cit p-30

<sup>4</sup>منظمة العمل العربية، المرجع السابق، ص 246.

<sup>5</sup>آلان نورين وآخرون، الحركة العمالية ترجمة عيسى عصفور، دمشق وزارة الثقافة 1991، ص 10.

<sup>6</sup>عدنان رؤوف، حول علاقات العمل في المصنع، المرجع السابق، ص 244

المرحلة الثالثة تطور في حالة زيادة الإنتاج، أو زيادة الإنتاجية بالمشاركة في أرباح المؤسسة عن طريق زيادة الأجور<sup>(1)</sup>. ويؤكد سالمون أن العنصر الأكثر أهمية في المفاوضات الجماعية والمطالب العمالية هو الأجر ويتضمن بدل العمل الإضافي، وبدلات العمل المختلفة<sup>(2)</sup> ويؤكد لورنس كان أن عدم المساواة في الأجور بين العمال سبب رئيسي لتراعات العمل<sup>(3)</sup>.

ويؤكد الصرايرة القول بأن المواضيع الأساسية التي يمكن التفاوض عليها الأجور وتشمل: الأجر الأساسي، الحوافز، الدخل خارج الأجر وتشمل التقاعد، والعجز، حوادث العمل، والمرض<sup>(4)</sup>. وخلاصة القول أن الأجر يلعب دوراً مهماً وأساسياً في حياة العمال لتأمين تكاليف معيشتهم ومستوى جيد من الحياة لهم ولأسرهم، بل أن الأجر هو أساس العمل، وتعتبر مسألة الخلاف حول الأجور وتحديدتها والمطالبة بزيادتها وعدم تخفيضها هي جوهر التراعات العمالية والمسبب الرئيس لها في مختلف الظروف الاقتصادية .

## 2. ساعات العمل

يأتي السبب الثاني في نزاعات العمل حول ساعات العمل اليومي، حيث تأتي في المرحلة الثانية بعد الأجور، ووفق سالمون فإن تخفيض ساعات العمل يأتي بالدرجة الثانية بعد زيادة الأجور<sup>(5)</sup>. وتؤكد منظمة العمل العربية أن التفاوض بشأن ساعات العمل لم يكن وليد لحظة، بل جاء عبر مسيرة تطور الحركة العمالية، حيث ناضل العمال طويلاً لخفض ساعات العمل، حتى أنشأت منظمة العمل الدولية في 1919 حيث كانت مسألة خفض ساعات العمل على رأس أولوياتها؛ حيث ارتكز العمال في مطالبهم بتخفيض ساعات العمل على الاتفاقيات الدولية<sup>(6)</sup>، وتحدث وليم ميرنك بأن العامل يجب أن يعمل اقل من أربعة

<sup>1</sup> محمد الجوهري، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1989. ص 199

<sup>2</sup> ..micheal salamoun .industrial relations 2mded, London,prentice hall international 1992

<sup>3</sup>lawrence m kahn .wage inequality collective baraining and relative employmentFrom 1985 to 1994 ,evidence from fifteen OECD conRevrew of Economis and statistics val 82 Issue noy 2000, p 564.

<sup>4</sup> عمر الصرايرة، المفاوضات الجماعية، مفهومها ومراحلها، عمان، الاتحاد العام لنقابات العمال في الاردن، ورقة عمل غير منشورة بدون تاريخ

<sup>5</sup>micheal salamon .op.cit .p.334

<sup>6</sup> منظمة العمل العربية، المرجع السابق، ص 76.

وأربعين ساعة أسبوعياً، وماعدا ذلك يجب أن يتلقى أجراً إضافياً لقاء عمله<sup>(1)</sup>. ويؤكد نييل شامبرلين بأن موضوع ساعات العمل مهم جداً في أي اتفاقية جماعية وأصبح رسمياً بحث ساعات العمل الأسبوعية<sup>(2)</sup>. وقد اهتم الباحثين والمهتمون بالشؤون العمالية كثيراً بقضية ساعات العمل اليومي كمرحلة ثانية وتابعة لقضية تحديد الأجر، وقد جاء ذلك انسجاماً لمبدأ إنسانية العامل وحقه في الراحة وعدم استعباده واستمراره بالعمل لفترات طويلة ترهق العامل وتقلل من إنتاجيته، وكذلك حق العمل في تقاضي أجر عن ساعات العمل الإضافي خارج ساعات العمل المحددة قانونياً.

واهتمت منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وحددتها بثمانى ساعات عمل يومي لمدة خمسة أيام في الأسبوع، وانطلق العمل من ذلك في مطالبهم ونزاعهم مع صاحب العمل في تخفيض ساعات العمل أو زيادة الأجر عن تلك الساعات.

وخلاصة القول في هذا أن أسباب النزاعات العامة العمالية شملت ظروف وشروط العمل حسب رأي الكتب والمفاوضات الجماعية و تأكيدهم على وجوب بيئة عمل مناسبة وظروف عمل مناسبة للعمال وغير ذلك سيؤدي إلى نزاع عمالي.

### 3. المزايا الإضافية:

يقصد بالمزايا الإضافية هي المزايا الممنوحة زيادة فوق الراتب أو الأجر (على سبيل المثال لا الحصر الراتب الثالث عشر، بدل العمل الإضافي، الخدمات الاجتماعية، صندوق الادخار).؛ حيث يشير سالمون إلى المزايا الإضافية باعتبارها موضوعاً مهماً في المفاوضات الجماعية واحد الأسباب المهمة في النزاعات العمالية ومنها: التقاعد، وإعانات المرض، والإجازات المدفوعة الأجر<sup>(3)</sup>. ويؤكد بادرشنايدر على أهمية المزايا الإضافية حيث يعتبرها العمال ميزة وتزيد رغبتهم في الحصول عليها<sup>(4)</sup>، ويعتبر ميرنك بأن بدل العمل الإضافي والإجازات، التأمين الصحي والتأمين ضد العجز والراتب التقاعدي، وخدمات الإسكان وغيرها من المزايا

<sup>1</sup>william meirnyk .op.cit .p 269

<sup>2</sup>Neil w.chamberlain and James wkuhn .op.cit .p 101

<sup>3</sup>Michael Salamon .ibid p.335.

<sup>4</sup>jean .A.BEDERSCHNEIDER .IBD..P.441.



الإضافية<sup>(1)</sup> أما الشوايكة فقد ذهب إلى إطلاق تسمية الخدمات الاجتماعية على تلك المزايا وصنفها إلى خدمات اقتصادية واجتماعية وتتضمن (الأجور،التعاون والجمعيات التعاونية خدمات الإسكان،خدمات اجتماعية في مجال ساعات العمل والإجازات وتشغيل النساء والأحداث وخدمات النقل،والتأمينات الاجتماعية<sup>(2)</sup> وخدمات صحية وعلاجية، وترفيهية، وخدمات ثقافية وعلمية ، وخدمات مهنية فنية وتدريبية وخدمات اجتماعية نقابية .

ويذهب هارولد دافي إلى تفصيل أكبر للميزات الإضافية ويقسمها إلى جزأين، الأول: (مجموعة المميزات الاقتصادية من غير الراتب) وهي المميزات الصحية والرفاهية، والثاني (المميزات أو المنافع المتعلقة بالدخل) وهي الإجازات المدفوعة،الإجازات المدفوعة في حالة الإجازة السنوية، بدل العمل الإضافي،المعاش التقاعدي... الخ<sup>(3)</sup> .ويذهب بادرسنايدر وآخرون إلى التأكيد على التأمين على الحياة، التأمين ضد الحوادث،التأمين الصحي، والإجازات، الأجر والمعاش التقاعدي<sup>(4)</sup> والأجور والمزايا الإضافية مهمة أساسية في المفاوضة الجماعية وتتضمن ثلاثة مواضيع: الأول (السلامة والصحة المهنية ) والثاني (نوعية حياة العمل) والثالث (حماية الدخل)<sup>(5)</sup> ، أما سالمون فيشير إلى أن المفاوضات الجماعية اتجهت أخيرا إلى تضمين المزايا الإضافية في مطالبها لرب العمل،وذلك يتضمن المعاش التقاعدي والقروض والسلف والتسهيلات الصحية<sup>(6)</sup>،أما بيل ويكر شام وكيناست فيذهبون بعيدا إلى تفصيل أكبر لموضوع المزايا الإضافية ويؤكدون بأن العامل ينظر إلى المزايا الإضافية أكثر من الراتب أو الأجر لأهميتها وما تعود على العامل من أمان وتأمين أكثر من الأجر، وفي هذا المقام يتحدث حول التأمين الصحي، التأمين ضد الموت،الراتب التقاعدي، المزايا التعليمية، المزايا المالية والصناديق الادخارية، والتأمينات ضد العجز والإصابة، والإجازات المدفوعة الأجر وما إلى ذلك<sup>(7)</sup>؛ وشامبرلين يقول برامج الرفاه تحتوي تصورا عن المزايا للعامل في حال ترك العمل، التأمين

<sup>1</sup>WILLIAM MIERNKY .IBIID. P.335-336.

<sup>2</sup>أحمد الشوايكة، تقييم الخدمات الاجتماعية العمالية في الاتفاقيات الجماعية وقرارات المحاكم العمالية في الأردن، عمان، وزارة العمل السنة التاسعة عشر العدد، 199673 ص 33-42.

<sup>3</sup>Harold W.Davey .Ibd.Pp 316-337.

<sup>4</sup>JEAN A .baderschneider .ibid p 445

<sup>5</sup>ibid p.454.

<sup>6</sup>Michael salmon .ibid p-33

<sup>7</sup>Beal Wieckersham and Kienast.ilbid.320.366

الاجتماعي المنافع في حالة الموت، التأمين الصحي<sup>(1)</sup>، ولم يبتعد ميرنك كثيرا عن الآخرين فقد أكد أن المفاوضات الجماعية تؤكد على منظومة كاملة من الأجور، ومزايا العمال، التي تحتوي على الضمان الاجتماعي، الإجازات المدفوعة والتأمينات الاجتماعية المختلفة (تأمين على الحياة، ضد الحوادث، التأمين الصحي)، ضمان الأجر السنوي... الخ<sup>(2)</sup>.

وتؤكد منظمة العمل الدولية العربية على قضايا الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) بوصفها قضايا مهمة للعمال على مستوى معيشي معين للعمال وصنفتها إلى التأمينات التالية: (تأمين إصابات العمل ويشمل حوادث العمل، والأمراض المهنية، التأمين الصحي، التأمين ضد العجز تأمين الأمومة تأمين الشيخوخة، تأمين ضد الوفاة، تأمين ضد البطالة، وتأمين المنافع العائلية ) وكذلك الخدمات الاجتماعية للعمال والمقصود بها: الخدمات الصحية، والسكن والغذاء والترفيه، والانتقال، وكذلك الإجازات بأنواعها<sup>(3)</sup>.

ويذهب صادق السعيد إلى الحديث عن الضمان الاجتماعي للعمال، ويشمول ذلك على الإعانات الاجتماعية والمساعدات والضمان الاجتماعي من منظور إسلامي، ويتحدث عن إعانات العجز والمرض والشيخوخة والبطالة والتثقيف والرفاه، والمساعدات المالية في الحالات الطارئة، والمعاشات التقاعدية وتعويضات العمال عن إصابات العمل ومكافآت العمل، وساعات العمل والراحة، والإجازات.... الخ؛ وهو في دراسته يذهب أبعد من جميع السابقين في تناوله لموضوع المزايا الإضافية الممنوحة للعمال<sup>(4)</sup>.

تعتبر المزايا الإضافية أو الخدمات الاجتماعية أو الضمانات والتأمينات كما تسميها مختلف الاتجاهات من حوافز العمل ومثيرات النزاع بين العمال والإدارة (صاحب العمل) لتحقيق أفضل مستوى معيشي مميز للعمال يتناسب وحجم العمل الذين يقومون به، ولتأمين حاجاتهم ومتطلباتهم وحمايتهم من الأخطار التي قد يتعرضون لها جراء قيامهم بالعمل. ولا ننسى أيضا بان العمل ينظر إلى مستقبله بعد التقاعد وعدم قدرته على العمل، والحق له في الراحة بعد رحلة عناء وعمل طويلة امتدت على مدى سنوات عمره قدم فيها

<sup>1</sup>Neil w.chamber lain and james w .kuhn .ibibd.p103

<sup>2</sup>William b .miernyk –ibid. p 427-443

<sup>3</sup>منظمة العمل العربية، شروط العمل في الدول العربية، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية تونس 26-30 أكتوبر 1992

<sup>4</sup>صادق السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، بغداد، مطبعة المعارف، الطبعة، 2 1971، ص 22-51.

الكثير، وأن الأوان ليحني ثمار عمله ويجلس في منزله مطمئنا يتقاضى معاشا تقاعديا، ويتلقى رعاية صحية مجانية .

وعلى العموم يمكن القول بأن موضوع المطالب الجماعية، وبالتالي موضوع المفاوضة الجماعية يشمل كل ما يعتبر متعلقا بالعمل وله صلة بعلاقات العمل الجماعية سواء تمثل ذلك بحقوق ومزايا للعمال، أم تمثل بحقوق ومزايا لأصحاب العمل في مواجهة العمال، سواء كانت تلك الحقوق والمزايا في الحالتين مادية أم معنوية<sup>(1)</sup>.

### تسوية النزاعات العمالية:

تقوم الطبيعة الإنسانية للبشر على الانتقال من مرحلة إلى أخرى كنتيجة طبيعية للمرحلة السابقة وكذلك فان عملية المفاوضات الجماعية، وهي عملية تفاعلية يقوم بها الإنسان، فإنها تمر عبر مراحل مختلفة تعتمد على ما تفضي به المرحلة السابقة من المفاوضات الجماعية، والتراع العمالي يأتي كنتيجة لتوقف وفشل المفاوضات المباشرة ومعناه إيقاف العمل أو ضرورة إيقافه<sup>(2)</sup>، وهنا يظهر التراع العمالي إلى السطح بعد فشل المفاوضات؛ إذ أن النتيجة الطبيعية للمفاوضات التوصل لاتفاق بين الطرفين ينظم شروط العمل في المنظمة. والنتيجة الأخرى للمفاوضات الجماعية الفشل وعدم التوصل لاتفاق لأسباب منها تعنت الإدارة في رفضها لمطالب العمال أو تعنت ممثلي النقابات وتشددهم في المطالب العمالية، وفي هذه الحالة قد يتأزم الخلاف ليصل إلى نزاع عمالي، يحتاج إلى وسائل أخرى للتسوية لإنهاء التراع والخروج باتفاق بين الطرفين، خوفا من ممارسة العمال للإضراب الذي قد يضر بالمصلحة العامة والمصالح الاقتصادية للدولة.

تتنوع وسائل تسوية النزاعات العمالية في مختلف دول العالم منها ما هو سلمي (المصالحة، التوفيق، الوساطة، التحكيم)، ومنها ما هو قسري وعنيف (الإضراب، الإغلاق) ولكل منهما إيجابياته وسلبياته ووسائله المختلفة في تحقيق مطالب العمال، حيث تستند جميع تلك الوسائل إلى الخلفية القانونية في تسوية التراع العمالي.

وعموما تتحدد التنظيمات الخاصة بحسم المنازعات الجماعية إما بالاتفاق عليها ثنائيا بين طرفي علاقة العمل، أو بنصوص القانون: - تنظيم إجراء حسم المنازعات الجماعية اتفقا.

<sup>1</sup> الطورة، المفاوضات الجماعية، المرجع السابق، ص 51-57.

<sup>2</sup> روبلف وآخرون، المرجع السابق ص 105.

- تنظيم إجراءات حسم المنازعات الجماعية قانوناً.

- الإجراءات الخاصة بتسوية المنازعات الجماعية.

المفاوضة المباشرة و ذلك بطريقتين:

الطريقة الأولى: باللجوء إليها بعد وقوع إضراب أو إغلاق المشروع

الطريقة الثانية: باعتمادها وسيلة لحل الخلافات بين طرفي علاقات العمل قبل تطويرها سلبياً إلى لجوء العمال إلى الإضراب أو اللجوء صاحب أو أصحاب العمل إلى الإغلاق.

- التوفيق ( Conciliation )

- الوساطة ( Médiation )

- نقص الحقائق ( Fact-finting )

- التحكيم ( Arbitration )

## المطلب الثاني

### صفات المفاوض الفعال

يعتبر الاتصال بحكم طبيعته عملية اجتماعية، والحاجة إلى الاتصال ضرورة اجتماعية وحضارية فهناك حاجات نفسية عديدة يتم إشباعها من خلال الأحاديث والاتصالات.

والتفاوض بحكم طبيعته عملية اتصالية بين طرفين، ويعتبر التفاوض عملية اجتماعية حركية بالغة التعقيد، يقوم بها الفرد لتحقيق الممكن، وتحقيق رغباته من خلال عمليات الاتصال المختلفة بين الأفراد خلال العملية التفاوضية، ويمكن تعريف المفاوضات بأنها اتصال شفوي بين طرفين أو أكثر، تستهدف على الأقل، الوصول إلى اتفاق مشترك على طريقة العمل أو على صيغة شفوية بينهما<sup>(1)</sup>. وبما أن عملية التفاوض ما هي إلا اتصال مباشر بين طرفي الموقف التفاوضي، فإن فهم السلوك الاتصالي يساعد على بلوغ هدف

<sup>1</sup>السيدة عليوة، مهارات التفاوض، سلوكيات الاتصال و المفاوضات الدبلوماسية و التجارية في المنظمات الدولية، عمان، المنظمة العربي للعلوم الادارية،

التفاوض<sup>(1)</sup> فيما يعتبر آخرون أن المفاوضات بحد ذاتها عملية تنطوي على تبادل الآراء والرغبات والاهتمامات، وأنه لا يمكن لهذا التبادل أن يحدث دون اتصال بين الأفراد، فيما يعتبر الاتصال فنا من فنون التفاوض، وأكثر أهمية في إقناع الطرف الآخر، وهو مهارة تفاوضية يتم بواسطتها تبادل المعلومات<sup>(2)</sup>، بهذا نجد عملية الاتصال مهمة للغاية في التفاوض، ويقوم بها الإنسان المفاوض، الركن الأساس في تبادل المعلومات ونقلها ومعالجتها، ولا تتم عملية التفاوض بدون العنصر البشري حجر الزاوية في هذه العملية، لذلك فإن نمط الشخصية والخصائص للمفاوض تؤثر على السلوك الذي ينتهجه أثناء جولات التفاوض المختلفة<sup>(3)</sup>. فيما تتفاعل الصفات الشخصية الإنسانية مع بعضها في أسمى صورها الرائعة والمتناقضة، ومعرفة السلوك البشري أمر ضروري لأي مفاوض<sup>(4)</sup>.

والإنسان كائن بشري تشترك مجموعة كبيرة من المشاعر والأحاسيس والصفات والخبرات بتشكيل سلوكه النهائي أثناء المفاوضات، والتعرف على هذه الصفات يجعل من الممكن التنبؤ بسلوك الفرد أثناء عملية التفاوض، وبالرغم من أن دراسات عدة أجريت لتقدير ومعرفة صفات المفاوض، وخلصت إلى بعض الصفات والمهارات المميزة للشخص المفاوض، إلا أن باحثين آخرين أكدوا بأنه ليس هناك صفات محددة تم الاتفاق عليها نهائياً، بل يمكن استنتاج مجموعة من الصفات التي تمت الإشارة إليها من قبل عدد من الباحثين<sup>(5)</sup>.

واعتبرت الفروقات الثقافية والاختلافات الإيديولوجية بين الثقافات من المحددات الرئيسية لعملية تقييم صفات المفاوضين في الثقافات المختلفة، مع العلم أن هناك صفات ومزايا مشتركة يجب أن يتمتع بها كل مفاوض، تساعد على تكوين المفاوض الكفاء الذي من شأنه أن يؤثر تأثيراً إيجابياً مباشراً على كل عملية من عمليات التفاوض<sup>(6)</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى أسعد عالم، اثر التباين الثقافي، المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب، العدد (26) - 1998 ص 175-229

<sup>2</sup> نواف نهار سليم، المرجع السابق، ص 65.

<sup>3</sup> ناجي معلا التفاوض الاستراتيجية و الاساليب، عمان، وهران للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 1992 ص 30

<sup>4</sup> حيراد نير نبرج، اسس التفاوض، ترجمة حازم عبد الرحمان القاهرة، 1998 المكتبة الاكاديمية، ص 25

<sup>5</sup> أميمة الدهان، ادارة المفاوضات وتنمية مهاراتها في المنظمة، مجلة الدراسات الأردنية، مجلد الثالث عشر العدد 3، 1986، ص 161.

<sup>6</sup> حسن الحسن، التفاوض فن ومهارة، ادارة البحوث والدراسات، عمان المنظمة العربية للعلوم الإدارية 1989، ص 111-112.

كما أن التكوين الحسن له دوره في صقل الصفات والمزايا التي يجب أن يتحلى بها المفاوض في مختلف الحقول الدبلوماسية والعلاقات الدولية، وكذا في حقول الاقتصاد والاجتماع والعلاقات العامة، وفي حقول المشاريع الاقتصادية والاستثمارية وفي حقول التجارة والإدارة العامة، وفي حقول العلاقات العامة بين الشعب والدولة، وأن لهذه الصفات أثر ايجابي في نجاح عمليات التفاوض، والتوصل لاتفاق بين الأطراف ينهي حالة النزاع<sup>(1)</sup>.

وبين مجموعة من السمات والصفات الفردية (الشخصية) للشخص المفاوض، وألمح إلى مجموعة أخرى من المهارات والقدرات الداخلية للفرد. حيث أن السمات الفردية نوعان هي سمات سطحية، والتي تظهر على الشخص من خلال مظهره الخارجي، وسمات داخلية والتي يصعب التعرف عليها وتحديدتها حيث يتطلب ملاحظة السلوك المحتمل<sup>(2)</sup>، ويرى أن هناك صفات وسمات يجب توافرها عند الشخص المفاوض في مختلف الحقول، ومهارات تفاوضية خاصة يجب تدريب المفاوض عليها حال عدم تواجدها ناما المزايا والصفات الشخصية للشخص المفاوض بشكل عام<sup>(3)</sup>.

فهي حدة الذكاء وكثرة الفهم وسعة الخاطر، والحكمة، والثقافة الواسعة ومعرفة اللغات، والمعلومات المتعددة المتنوعة، وبراعة المناقشة وفصاحة البيان، واللباقة والابتسامه الحلوة، والرصانة والكرامة، ودمائة الخلق والاستقامة والخلق السليم والتصرف الحكيم، والكرم، والذكاء العام والخاص، وحسن التصرف مع الناس وفهم المشكلات وإيجاد الحلول الحاسمة لها، والشجاعة وتحمل المسؤولية، والذوق السليم والقدرة على الابتكار والقدرة على القيادة والمبادرة والمبادأة وتكوين علاقات طيبة مع الآخرين، والتحمس وضبط النفس.

ويؤكد حسن الحسن على أن المفاوض الجيد الكفو والناجح يجب أن يتمتع بالصفات والمزايا والمهارات والقدرات التالية:

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 114

<sup>2</sup> أحمد العمري ، تحليل اسباب الخطأ في اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كانون الثاني 2000، ص 18.

<sup>3</sup> حسن الحسني، المرجع السابق، 126 93

قدرة المفاوض الجيد في التوصل لاتفاق جيد وذو قيمة، والمقدرة على التخطيط واستعمال الوقت بشكل جيد، واعتماد عدة حلول وإمكانيات للعمل وللمقترحات والمفاوضات، والخبرة الجيدة، وتحديد الحدود القصوى والدينا، وتلافي التعابير التي تثير ردود فعل سلبية، وتلافي تقديم مقترحات مضادة، وتلافي الهجوم على الخصم، والحزم بالقدرة على اتخاذ القرار وعدم التردد، وإتقان طرح الأسئلة، وعدم إعلان موافقته جهاراً، فن التلخيص والاختصار، والرغبة في الدخول في المفاوضات بهدف الوصول إلى اتفاق والقدرة على وضع الاستراتيجيات وأساليب المناورة الذكية في المفاوضات، وتحاشي الغضب وسرعة الانفعال والرد بجدة، والمرونة، وإجادة فن الاستماع والإنصات، والقدرة على الإقناع بالحكمة والمنطق.

فيما يرى الدكتور صديق عفيفي أن الصفقات الأساسية للمفاوض الناجح تتمثل في<sup>(1)</sup>:

1- الاتزان العاطفي والتوافق النفسي: يتطلب نجاح المرء في التفاوض، الإنصاف بالهدوء، القدرة على التحكم في غضبه وانفعالاته.

2- المنطق والموضوعية: وذلك متطلب للنجاح في عملية التفاوض أن يتصف المرء بالمنطقية في تفكيره والالتزام بالموضوعية في تناوله الموضوعات.

3- الثقة الموضوعية بالنفس: والثقة بالنفس عامل مهم في النجاح بالتفاوض، وكذلك الثقة بالآخرين توفر تهيئة جو ودي ومتوازن ييسر التعاون والاتفاق، وهي مرتبطة أيضاً بالمصداقية بالتعامل أثناء المفاوضات.

أما عن المهارات الرئيسية للمفاوض الناجح فيرى عفيفي أنها تعمل على نجاح المفاوض في استخدام الأساليب والتكتيكات والوسائل المناسبة في تنفيذ الاستراتيجيات التفاوضية لتحقيق الهدف التفاوضي وتتمثل في التالي:

1- مهارات الاستماع والإنصات.

2- مهارات التحدث: ولا تقل مهارة التحدث أهمية عن الإنصات والاستماع، فهي باب الحوار الأول ووسيلة الإقناع للطرف الآخر في نقل وجهة نظر المرء، وهي مهارة مركبة وتنتج عن

<sup>1</sup> صديق محمد عفيفي ومصطفى محمود أبو بكر، التفاوض في الحياة والأعمال القاهرة، الدار الجامعية، 2000، ص 137، 272.

مجموعة من المهارات الفرعية التالية: مهارات الحوار الفعال، ومهارات التأثير والإقناع، ومهارات تحديد البدائل، ومهارات تحديد القوة والنفوذ النسبي، ومهارات التوظيف الجيد للمعلومات، ومهارات إنشاء العلاقات وكسب التعاون.

3- مهارات التعامل مع أنماط البشر : وحيث أن البشر أصناف مختلفة، فلكل منهم صفات مختلفة فإن المفاوض يجب أن تتوفر لديه المهارة والقدرة على التعامل معهم ومن الأنماط الرئيسية للبشر: الفرد الخشن أو المتشدد ذو التصميم الشديد، الفرد المدعي المعرفة، والفرد المرح والودود ذو الشخصية المنبسطة، الفرد المتردد، الفرد المشاغب، والفرد الايجابي المفكر .

4- مهارات الإبداع والابتكار: وهي تتبع من التأكيد على بعد النظر والقدرة على خلق أفكار جديدة وعدم التوقع في قوالب جاهزة، والانطلاق لخلق حلول وبدائل مبتكرة وهي تمر بالمرحل التالية: مرحلة الإدراك الواعي بوجود مشكلة، ومرحلة التأمل وحضانة المشكلة ومرحلة الخلق والإلهام، ومرحلة التأكد والتحقق.

أما محسن الحضيبي<sup>(1)</sup> فيرى صفات المفاوض الناجح، ويصفها بنوعين من: الخصائص (موضوعية وشخصية)

**الخصائص الموضوعية:** وتتصل هذه الخصائص بمدى القدرات التفاوضية والمعرفية المكتسبة وهي القدرة على التحليل، المعرفة الاقتصادية، والمعرفة القانونية، والمعرفة اللغوية، والمعرفة النفسية، والمعرفة القياسية ومعارف عامة .

في حين أن الخصائص الشخصية، وهي صفات فطرية موروثية أو ولدت مع الشخص وتتمثل في قوة التحمل ونضج الشخصية، والذكاء والدهاء، وحسن التصرف وسرعته وإجادة فن الاستماع و الإنصات، واللياقة والكياسة، وسرعة الملاحظة والفطنة، والإدراك الشامل والكامل و اليقظة الدائمة والمستمرة .

ويصنف عباس أبو التمن المهارات التفاوضية الأساسية إلى ستة مهارات ،يجمل فيها معظم الصفات والمزايا والمهارات التفاوضية للشخص المفاوض كما يلي :

<sup>1</sup> محسن الحضيبي، تنمية المهارات التفاوضية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية 1993 ص 194-203



- 1- مهارة جمع وتحليل واستخدام المعلومات
- 2- مهارة الاتصال وتبادل المعلومات
- 3- مهارة اليقظة والتركيز خلال المفاوضات
- 4- مهارة الإلمام بمعارف متنوعة ذات صلة بالتفاوض
- 5- مهارة اعتماد الإستراتيجية المناسبة والمناورة والتكتيك
- 6- مهارة اتخاذ القرار التفاوضي (1)

وتأتي صفات القدرة على تصور المشاكل في مجملها وعدم الخوض في التفاصيل، والقدرة على تحليل المواقف، والقدرة على الحكم على الأمور، والقدرة على اتخاذ القرارات وحسن التصرف في الأزمات والقدرة على تنظيم الوقت وحسن استغلاله، والمرونة في تقبل آراء الغير والاستعداد لملائمة الذات مع الظروف المتغيرة، والالتزان النفسي والنضج العاطفي واستقرار المشاعر، والمعرفة القانونية والاقتصادية واللغوية أثناء التفاوض (على سبيل المثال لا الحصر، علم النفس) وقوة التحمل ونضج الشخصية، واليقظة المستمرة، من صفات رجل التفاوض الناجح الواجب توافرها فيه (2) ويجب توافر صفات الطموح، والثقة بالنفس، والعقلية الإبداعية والمنظمة، وحسن الاستماع، والإرادة القوية، والقدرة العالية على تحمل الإحباط والاستمتاع بالمفاوضات، والعقلانية والبعد عن العاطفة (3).

ويحتاج المفاوضون إلى قدرات ثلاثة ليكونوا منتجين:

1. أداء المهمة: وهو القدرة على التخطيط والتفكير في الأمور بصورة تحليلية .
2. العملية الفكرية: وهي القدرة على التفكير بوضوح في ظروف الضغط، وهي توفر الإدراك العام والقدرة على الحكم، وهي القدرة على تنظيم الأمور، ويساعد في هذه العملية التفكير بطريقة بيانية تخطيطية.
3. المشاركة الاجتماعية (القيمة الشخصية): هي القدرة على الشعور بالراحة مع الآخرين (4).

<sup>1</sup>عباس أبو الثمن، تفاوض مهارة و استراتيجية، بغداد، مطبعة الفنون، 1991، المرجع السابق، ص 73-98

<sup>2</sup>قاروق السيد، ببيكولوجية التفاوض وإدارة الأزمات، الاسكندرية، منشأة المعارف 1998 ص ص 2-6

<sup>3</sup> نادر احمد ابو صبيحة، أصول التفاوض، عمان، دار محلاوي، الطبعة الأولى 1997 ص 131 .

<sup>4</sup>عباس أبو الثمن، المرجع السابق ص 82 98

ذكرنا سابقا أن نمط الشخصية والخصائص الشخصية للمفاوض تؤثر على السلوك التفاوضي، وتلعب الصفات الشخصية دورا هاما في المفاوضات، فذهب البعض إلى عرض ثلاثة أنواع من الشخصية، وتحليلها ومعرفة جوانب الضعف والقوة فيها على النحو التالي<sup>(1)</sup>:

1. **الشخصية المسيطرة:** وتتصف هذه الشخصية برغبة قوية في السيطرة، وحب الهيمنة على الآخرين، ولديهم نزعة تنافسية، تميل إلى العنف، ولا يقبلون الهزيمة، ولا يعيرون أحاسيس ومشاعر الآخرين أي اهتمام ولا يميلون إلى الخوض بالتفاصيل، ويتمتعون بدرجة عالية من الاستقلال والزرعة الفردية، وفي الوقت ذاته يخافون الخسارة، ويتصفون بدرجة مفرطة من الحساسية، وإدراكهم للخطر يكون عاليا.

2. **الشخصية التابعة:** تتسم هذه الشخصية بالحاجة إلى الحب والقبول والفهم من الآخرين ويميلون إلى العيش ضمن مجموعة، ويرغبون دائما بالاستماع، ويتحدثون بثقة وانفتاح، ولديهم مرونة عالية، ولديهم رغبة في التعاون، ويرفضون كل أشكال الصراع، وتجنب المواقف التنافسية، ويحاولون إيجاد جو تفاوضي ودي.

3. **الشخصية المستقلة:** تتسم هذه الشخصية بالنظر إلى الأشياء لذاتها، فلا مكان للعواطف ولا يأهون بالمشاعر، ويتصفون بالبرود واللامبالاة، وتتصف هذه الشخصية بالتنظيم والترتيب، والاستقلالية والعقلية المنفتحة والتعامل مع الحقائق والتحليل المنطقي والتعامل مع الحقائق وتتفق أميمة الدهان وعبد الرحمان العالي في تحديد مجموعة من الصفات الشخصية للمفاوض الفعال، دون خلط بين الصفات الشخصية والمهارات التفاوضية، كما أشار البعض إلى الصفات باعتبارها مهارات تفاوضية والمهارات باعتبارها صفات وسلوك الفرد، لا المهارة المكتسبة من خلال التدريب، وذلك كما أوردتها الدهان<sup>(2)</sup> :

المعرفة الفنية في موضوع المفاوضات، الصبر والقدرة على فهم الآخرين، والقدرة على التعبير والاتصال، والقدرة على الإصغاء للطرف الآخر وتحليل جدله أو حجته بموضوعية، والقدرة على التأثير والتعامل مع الآخرين والمرح، وشدة الملاحظة والقدرة على التركيز، وقوة الاحتمال الجسدية والعقلية، والمرونة.

<sup>1</sup> ناجي معلا ، المرجع السابق ص 30.

<sup>2</sup> أميمة الدهان ، المرجع السابق ، ص 121- 165

أما العالي<sup>(1)</sup> فقد تحدث عن مجموعة من الصفات الشخصية للمفاوض الناجح تمثلت في الثقة بالنفس والقدرة على إقناع الآخرين، والقدرة على استغلال الفرص المتاحة، والقدرة على الاتصال الفعال، والقدرة على قيادة أعضاء الفريق، والقدرة على إجادة الرد على الأسئلة، وقوة الشخصية، والقدرة على كسب ثقة الآخرين والقدرة على فهم الآخرين، والقدرة على ضبط النفس والعواطف، والصبر، والقدرة على تقدير المنفعة من المفاوض، والقدرة على توجيه المناقشة، والصدق، والقدرة على شرح الأسئلة، والإحساس العام للحكم على الأمور، والشجاعة والجرأة، والقدرة على التنمية الذاتية للمهارات، والقدرة على الابتكار . ويشترك بيل سكوت<sup>(2)</sup> مع الآخرين بالحديث عن الصفات الشخصية للمفاوض ويحددها بالطموح العالي، والحضور، والإبداع وأن يكون خلاقاً، والوضوح والتخليص، وأن يكون مستمعاً جيداً، ومصمماً حاسماً ويمتاز بضبط النفس، ولديه القدرة العالية لاحتمال الإحباط والفشل وهادئ، ويستمتع بالمفاوضات، والثقة بالنفس .

لم تغفل أدبيات التفاوض النظر إلى الصفات الشخصية للمفاوض، وتأثيرها في العملية التفاوضية وفي الأسلوب التفاوضي، والذي غالباً ما يعكس شخصية المفاوض، وأشارت مراجع مختلفة نصت وذكرت وعددت صفات محددة ومعينة للشخص المفاوض، في حين أشارت مراجع أخرى إلى صفات المفاوض بشكل نصائح وصفات متناثرة هنا وهناك .

خلاصة القول أنه يجب على المفاوض الناجح الجمع بين يقظة وسرعة المبارز المحنك وبين حساسية الفنان<sup>(3)</sup>، وأن يجيد الاستماع للآخرين باعتباره أقل التنازلات التي يقدمها<sup>(4)</sup> للطرف الآخر، ويعتبر الإنصات من الصفات المؤثرة وتعادل لا بل تفوق الحديث أحياناً. والحديث عن الصفات التي يعتقد أنها المفضلة، والتي يجب أن تكون لدى الشخص الذي يمارس العملية التفاوضية، مع تأكيدنا أن هذا الحقل ما زال مجالاً واسعاً ومفتوحاً للدراسة والبحث والنقاش في المستقبل، حيث أن هناك آراء متباينة عن دور تحليل

<sup>1</sup> عبد الرحمان يوسف العالي، المفاوض الناجح في نظر المديرين بالملكة العربية السعودية، المجلة العربية الادارية، مجلة 4 مايو 1997. المرجع السابق ص

<sup>2</sup> Bill scot the shills of negotiating England Gower publishing company limited 1981 p212.

<sup>3</sup> جرارد برنرج المرجع السابق ص 25

<sup>4</sup> وليام أورري فن التفاوض غراب الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة الطبعة الأولى 1994 -ص 66

شخصية المفاوض تمتد بين تأثير الصفات الشخصية على العملية التفاوضية، وعدم وجود دور لتلك السمات والصفات. بل هناك موازين أخرى تلعب دورا أكبر من صفات وسمات ومهارات المفاوض مع العلم أن هناك فئة تتبنى منظورا مفاده أن الإمام بمهارات التفاوض من الناحية التقنية، بالإضافة إلى عوامل الشخصية الكارزمية للمفاوض ما تمثل أهم عناصر التفاوض، خاصة التفاوض غير المتكافئة، والتي إذا ما أحسن توظيفها، فإنها تكون عوضا عن المصادر المادية المتقدمة<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث

#### الاستراتيجيات التفاوضية

تحتل الاستراتيجيات التفاوضية مكانة مهمة في أدبيات التفاوض، فلا يكاد يخلو مرجع أو بحث أو دراسة، إلا وتشير إلى موضوع الاستراتيجيات التفاوضية بحكم أن الاختلاف والصراع قائمان باعتبارهما جزءا من الطبيعة الإنسانية والحالة البشرية، وبحكم تنوع الصراعات واختلافات تبعاً لتنوع الطبائع البشرية، فإن أساليب إدارة الصراع تتنوع أيضا، ويحتاج كل منهما إلى أسلوب وإستراتيجية مختلفة عن الأخرى ينتهجها المفاوضون، وهذا يعني أن فهم الأسلوب المتبع في التفاوض من شأنه أن يؤدي إلى فهم أفضل ويدعم القدرة في الحصول على نتائج أفضل<sup>(2)</sup>. وتلعب أساليب التفاوض (الإستراتيجية والتكتيكات) دورا في الوصول إلى اتفاق الطرفين وحل الاختلاف والتعارض.

ويعود معنى كلمة إستراتيجية إلى العلوم العسكرية، حيث تم تعريفها: على أنها علم وفن الحرب. ويعتبر هينيتز وفاربييل أن الإستراتيجية والتكتيك في المفاوضات التجارية هي ذاتها في العديد من جوانبها تلك المستخدمة في المفاوضات الأخرى، وعملية المفاوضات ترتبط بمبادئ ومفاهيم الحملات العسكرية، التي يحاول فيها كل طرف التفوق، فيما يفكر به، على الطرف المقابل ومجاهمة مناوراتها، ويعرف

<sup>1</sup> حسن محمد وجيه، مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي والسياسي الكويت سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب العدد 190 لسنة 1994 ص 229

<sup>2</sup> مصطفى أسعد عالم، اثر التباين الثقافي في التفاوض، المجلة العربية للدراسات... والتدريب، العدد السادس والعشرون، نوفمبر 1998، المرجع السابق، ص 185-229

أبو شيخة الإستراتيجية بأهما: الإطار العام الذي يحكم السلوك التفاوضي ويوجهه ويحدد اتجاهاته الرئيسية<sup>(1)</sup>؛ ويتفق عليوة مع السابقين بأن الإستراتيجية هي مصطلح عسكري وتعني خطة تحقيق النصر، ثم استخدمت فيما بعد للدلالة على المهارة في التخطيط والإدارة، وأصبحت بالمفهوم الشامل تعني الخطة العامة لوسائل تحقيق الأهداف وكسب المعارك ضد الخصوم والمنافسين<sup>(2)</sup>.

ويرى محسن الخضيرى أن الإستراتيجية كمصطلح تعني ذلك الإطار العام الأكبر من حيث الحجم والأوسع من حيث المساحة والمدى، والشامل بالنسبة لعنصر الموضوع، والأطول والأبعد بالنسبة لعنصر الزمن، والذي تم بناء عليه تناول القضية من جانب احد أطرافها لمواجهة الطرف أو الأطراف الأخرى بالتفاوض للوصول إلى تحقيق مصلحة معينة أو هدف معين، أي أن الإستراتيجية تتعلق بفن استخدام القوة الشاملة لتحقيق الهدف التفاوضي العام ولذا فان الإستراتيجية التفاوضية يجب أن تغطي وتحدد عنصرين أساسيين هما :

1. عنصر الشمول : شمول الإستراتيجية الهدف العام الذي يحيط بكافة عناصر القضية التفاوضية.

2. عنصر الزمن : أي الفترة الزمنية المتعين تحقيق الهدف التفاوضي العام والنهائي خلالها .

أما السياسة التفاوضية فهي الخط العام الذي تسير عليه أو في نطاقه وإطاره هذه الجهود التفاوضية والموصل في نهايته إلى تحقيق الإستراتيجية التفاوضية، وهي تعد أقصر زمنا وأقل شمولاً من الإستراتيجية، في حين أن التكتيك ينصرف إلى التعرف الوقتي أو اللحظي الذي يستدعيه الموقف التفاوضي، ومن ثم فهو الأقصر زمناً والأقل حجماً لكل الإستراتيجية والسياسة التفاوضية<sup>(3)</sup>.

خلاصة القول أن الإستراتيجية هي خطة عمل كبرى تحتوي على مجموعة من الوسائل المختلفة من أجل تحقيق هدف العملية التفاوضية، وتعتبر الإستراتيجية هي الوعاء الذي يحوي الأساليب والتكتيكات أو الوسائل فهي الطرق والآليات التي يتم بها تنفيذ الإستراتيجية التفاوضية، في سبيل تحقيق الهدف من العملية التفاوضية، مع تأكيدنا على تعدد أنواع الاستراتيجيات والأساليب المنفذة لها تبعا للموقف التفاوضي، بمعنى

<sup>1</sup> نادر احمد، أصول التفاوض، عمان، دار مجدلاوي، الطبعة الأولى، 1997، المرجع السابق، ص 90

<sup>2</sup> السيد عليوة، المرجع السابق، ص 22.

<sup>3</sup> محسن الخضيرى المرجع السابق، ص 100

أن ما هو صالح لموقف تفاوضي، ليس بالضرورة أن يكون صالحا لموقف آخر، لتغيير الظروف والزمن، وهذا ما يؤكده ميكافلي بقوله "وإني لأعتقد أيضا بسعادة ذلك الإنسان الذي تتفق طريقة إجراءاته مع مقتضيات الزمن وبتعاسة من يعارض في إجراءاته تلك المقتضيات"<sup>(1)</sup>.

أما محمد عبد الغني حسن فقد أورد سبع استراتيجيات هي: ركز على قوتك، كن صبورا، اكتشف الخيارات المطروحة واستفد منها، وارسم ملامح شخصيتك، وبناء الجسور، وعليك أن تنظر بعين الاعتبار إلى الأفاق وتقديم التنازلات، وعليك أن تتعرف على من بيدهم الأمر ومن هم على استعداد للتفاهم<sup>(2)</sup>. ويرى ناجي معلا مع كل من دنيس امستوت وروبرت ماثيوس وكثيرين من كتاب السلوك التنظيمي أن إدارة النزاع من خلال ثلاث طرق لتسوية النزاع هي: طريقة الكسب بالخسارة، وطريقة الكسب بالكسب، وطريقة الخسارة بالخسارة، وذلك من خلال مداخل هيكليّة وعملية ومختلطة<sup>(3)</sup>. ويعتبر السيد عليوة هذه الطرق السابقة من تكتيكات التفاوض وليس من الاستراتيجيات، فيما يتحدث عن نظرية المباريات وتقسيمها إلى ثلاثة أنواع وهي :

مباريات الحظ، مباريات المهارة، مباريات الإستراتيجية وهي تحتوي على مباريات المجموع الثابت، والتي تعني مكسب احدهم خسارة للأخر، والأخرى، مباريات المجموع المتغير (أي مباريات التعاون) وهي التي يكسب بها الطرفان ولكنهما يتساومان على توزيع المكاسب<sup>(4)</sup>.

ويذهب محسن الخضيرى إلى تقسيم التفاوض إلى منهجين: منهج المصلحة المشتركة، ويقوم هذا المنهج على علاقة تعاون بين الطرفين، ومن أهم استراتيجياته، التكامل، وينقسم إلى ثلاثة أنواع، التكامل الخلفي، التكامل الأمامي، التكامل الأفقي، وإستراتيجية تطوير التعاون الحالي، ومنها توسيع مجالات التعاون والارتقاء بدرجة التعاون، وإستراتيجية تعميق العلاقة القائمة، وتقوم هذه الإستراتيجية على الوصول لمدى اكبر من

<sup>1</sup> نيقولا ميكافلي، الامير، الطبعة الحادية عشر، دار الآفاق، بيروت، 1985، ص 192

<sup>2</sup> محمد عبد الغني، حسن المرجع السابق، ص 79-82

<sup>3</sup> ناجي معلا، المرجع السابق ص 51

<sup>4</sup> السيد عليوة، المرجع السابق، ص 79-81

التعاون بين الطرفين أصحاب المصالح المشتركة، وإستراتيجية توسيع نطاق التعاون بمداه إلى مجالات جديدة، من حيث الزمان والمكان.

والمنهج الآخر هو منهج الصراع، وتعتمد إستراتيجيات هذا المنهج على الخداع والتمويه، والتشدد؛ ومن إستراتيجيته، إستراتيجية الإتهام، من خلال استتراف وقت وجهد وأموال الطرف الآخر، وإستراتيجية التشتت (التفتيت) أي تفتيت لوحدة الفريق المقابل ودب الخلاف بينهم، وإستراتيجية أحكام السيطرة (الإخضاع)، باعتباره العملية التفاوضية معركة شرسة يجب حشد كافة الإمكانيات والقدرات والمهارات للسيطرة على جلسات التفاوض .

والإستراتيجية الأخيرة هي إستراتيجية التدمير الذاتي (الانتحار) (1) .

### تكتيكات التفاوض :

عند وضع إستراتيجية المناسبة، يقوم المفاوض بتحويلها إلى شكل أدائي تنفيذي، يتناسب مع الموقف التفاوضي وإمكانياته، مما يحقق الهدف من العملية التفاوضية (2)، وينظر إلى التكتيكات عموماً بوصفها أساليب تستخدم في حالات محددة لتحقيق المكاسب (3). ويمتاز التكتيك التفاوضي بالمرونة والتنوع والتقدم ولتراجع بسهولة نحو الهدف، ومجموعة التكتيكات المستخدمة في موقف تفاوضي تخدم الإستراتيجية المخطط لاستخدامها (4). ولكثرة وتعدد وتنوع التكتيكات والأساليب، يصب علينا حصرها في مجموعة معينة، كذلك فهي تختلف من إستراتيجية إلى أخرى، كل منها لها تكتيكات خاصة تشمل عمالية تحقيق الإستراتيجية وبالتالي تحقق الهدف التفاوضي، وكذلك تختلف من موقف تفاوضي إلى آخر.

<sup>1</sup> محسن الخضيرى، المرجع السابق، ص 106-128

<sup>2</sup> صديق عفيفينا، لمرجع السابق ص 275

<sup>3</sup> نادر أبو شيحة، المرجع السابق ص 217

<sup>4</sup> محمد عبد الغني، حسن المرجع السابق ص 82

## المبحث الثاني

## منازعات العمل الجماعية و طرق تسويتها

انه لأمر طبيعي أن تفرز علاقات العمل منازعات بين أطرافها، فالمنازعات إحدى صفات المجتمع الإنساني، عرفها البشر منذ تعارضت مصالحهم، و هي تقع في مختلف القطاعات، وفي إطار جميع العلاقات وهذه الحقيقة كانت الدافع إلى خلق القانون في المجتمع في مرحلة متقدمة من تطور المجتمع الإنساني، و هي التي كانت أيضا وراء تولي الدولة مهمة حسم المنازعات بين الأشخاص عن طريق السلطات الثلاث فيها، وهي السلطة القضائية بعد أن أصبحت مهمة إقامة العدالة إحدى الوظائف الرئيسية للدولة<sup>(1)</sup>.

و إن أحد أهداف المفاوضة الجماعية العمل على إقامة نوع من السلم الاجتماعي والمهني، بما يضمن دوام الاستقرار الاجتماعي والمهني بين أطراف علاقة العمل، ويرجع الكثير من تركيز المشرع على التنظيم القانوني و الاتفاقية للوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية لاعتبارات عديدة يرجع البعض منها إلى حرص المشرع على توفير الحد الأدنى من التنظيم القانوني الذي يفرض نفسه على جميع الأطراف في حالة غياب تنظيمات اتفاقية وذلك من أجل توحيد آليات التسوية، وإطلاع أطراف علاقة العمل في حالة قيام نزاع بينهم حول تنفيذ الأحكام القانوني أو الاتفاقية التي تنظم العلاقة بينهما مما يستوجب القيام به بهدف الوقاية من هذه النزاعات من جهة ومن أجل تسويتها من جهة أخرى<sup>(2)</sup>.

بينما يرجع البعض الآخر إلى منح الأطراف في المؤسسات التي تحكمها المفاوضة الجماعية من القدر الكافي من حرية ووضع النظم والآليات الاتفاقية التي يرونها للوقاية من النزاعات من جهة، وللتكفل بتسويتها في حالة فشل آليات الوقاية من جهة ثانية، وذلك بما يضمن توفير القدر الكافي من المرونة في التعامل مع أسباب النزاعات وخصوصيتها وآثارها، ولقد تضمنت قواعد تشريعات العمل في

<sup>1</sup> يوسف الياس، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup> سليمان أهمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 358.



الجزائر على غرار القوانين المقارنة مجموعة من القواعد والأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية والفردية. و سوف نتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب:

**المطلب الأول:** الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية للعمل.

**المطلب الثاني:**تنظيم ممارسة حق الإضراب

**المطلب الثالث:**وضع آليات التشاور و التنفيذ و المتابعة

## المطلب الأول

### الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية للعمل

تعتبر النزاعات الجماعية من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من ناحية، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح والتي عادة ما تؤدي إلى اختلال التوازنات بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا، من ناحية أخرى<sup>(1)</sup>.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية، وما ينتج عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية لمصالح الطرفين، فقد يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف النزاع حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية إلا و تضمنت عدة إجراءات لتفادي نزاع جماعي بينهما و اعتماد وسائل لعلاجها بالطرق السلمية، وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها "تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، ومؤسسة أو مؤسسات مستخدمة، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية واتفاقية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية" أو كما يعرفها المشرع الجزائري بأنها "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل"<sup>(2)</sup>، والنزاع الجماعي هو نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو بعض العمال، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا، ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي، أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال. كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل، إذ أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصيل للنقابة بالمشاركة في الوقاية من

<sup>1</sup> سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص366.

<sup>2</sup> المادة 2 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية عن النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

التراعات في العمل وتسويتها<sup>(1)</sup> وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بمدفعه وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية<sup>(2)</sup>، وقد تصل التراعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي من العمل أي الإضراب، أو الطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذ لم تجد لها الحلول السريعة وقد يتعرض بعض مصالح وحقوق العمال، وأصحاب العمل لأضرار أو المخاطر، كما قد يمس هذا الخطر حتى الاقتصاد الوطني إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد<sup>(3)</sup>، و عموما لا تتفق التشريعات المقارنة على مذهب واحد في تعريف منازعات العمل بل تتوزع في هذه المسألة إلى اتجاهين كما اشرنا في ذلك في المبحث الأول من الفصل الثالث في الباب الثاني.

وقد سعت التشريعات المعاصرة إلى معالجة هذه المنازعات بوسيلتين<sup>(4)</sup>:

الوسيلة الأولى وقائية و تهدف إلى تقليل من أسباب المنازعات الجماعية و تعتمد هذه الوسيلة العديد من الأساليب لبلوغ هذه الغاية هي:

- 1- تطوير التشريع المنظم لعلاقة العمل على النحو الذي يحقق العدالة بين طرفيها و يستجيب لمصالحها المشروعة.
- 2- الارتقاء بمستوى أداء إدارة العمل، و تمكينها باستمرار من مراقبة تطبيق أحكام القانون تطبيقا ايجابيا فاعلا.
- 3- تنشيط صيغ التفاوض الجماعي و الحوار و المشاركة بتوفير الأجواء المناسبة لها.

الوسيلة الثانية علاجية ليس من شك في انه أيا كانت درجة الفاعلية التي تبلغها الأساليب السالفة في توقي المنازعات، فهي لا يمكن أن تحول كلية دون قيامها و حيث تقع هذه المنازعات ، فإن بقاءها دون حل فترة

<sup>1</sup> المادة 38 من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2 المرجع السابق .

<sup>2</sup> المادة 16 من القانون السالف الذكر.

<sup>3</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص368.

<sup>4</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص48

طويلة من الزمن، يمكن أن يعقدها و يزيد من سلبية آثارها لذا، تسعى التشريعات المعاصرة إلى وضع تنظيم قانوني لحل هذه المنازعات متى وقعت<sup>(1)</sup>.

و هناك أساليب مختلفة في تنظيم إجراءات حسم المنازعات الجماعية و تحدد هذه التنظيمات الخاصة بحسم المنازعات الجماعية إما بالاتفاق عليها ثنائيا بين طرفي علاقة العمل أو نصوص القانون.

غير أن القانون المقارن يختلف في هذه المسألة - كما اشرنا سابقا- إلى اتجاهين:

الأول: تخضع المنازعات الجماعية لذات القواعد و الإجراءات التي تخضع لها عملية تسوية المنازعات الفردية في حين يخص الاتجاه الثاني المنازعات الجماعية بقواعد و إجراءات خاصة و يقوم هذا الاتجاه على المبررات التالية:

1- إن إخضاع تسوية هذه المنازعات للإجراءات القضائية العادية.

2- من ناحية أخرى، فإن موضوع المنازعات الجماعية لا يكون دائما خلافا حول تطبيق القانون أو تفسيره.

و تحدد التنظيمات الخاصة بحسم المنازعات الجماعية، إما بالاتفاق عليها ثنائيا بين طرفي علاقة العمل، أو نصوص القانون:

- تنظيم إجراء حسم المنازعات الجماعية اتفاقيا.

- تنظيم إجراءات حسم المنازعات الجماعية قانونا.

- الإجراءات الخاصة بتسوية المنازعات الجماعية.

تجرى تسوية المنازعات الجماعية بإجراءات خاصة تستطيع إنجازها بالاتي:

1- المفاوضات المباشرة و ذلك بطريقتين:

أ) الطريقة الأولى: باللجوء إليها بعد وقوع إضراب أو إغلاق المشروع، وذلك كوسيلة لمعالجة أسباب

المشكلة التي أدت إلى تحقق أي منهما.

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص49

ب) الطريقة الثانية: باعتمادها وسيلة لحل الخلافات بين طرفي علاقات العمل قبل تطويرها سلبيا إلى حد لجوء العمل إلى الإغلاق.

2- التوفيق.

3- الوساطة.

4- التحكيم.

#### أ- الإجراءات الوقائية

بعدما أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وتلك المتعلقة بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، و انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي والمهني في العمل ، حيث يعتبر مبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي والمهني في العمل من ابتكار الفقه والتشريع الألماني وهناك نقاش كبير بين فقهاء قانون العمل الفرنسيين حول وجود أو عدم وجود أحكام في القانون الفرنسي تتضمن هذا المبدأ<sup>(1)</sup>.

آليات وإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية بالرجوع إلى القوانين والأحكام المنظمة لإبرام المفاوضات والاتفاقيات الجماعية نجد أن تطبيق هذا المبدأ يظهر من خلال اعتماد وسيلتين للوقاية من المنازعات الجماعية من- التفاوض الجماعي المباشر (المفاوضة المباشرة) كلما دعت الضرورة لذلك- بينما الثاني في وضع هياكل لجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له<sup>(2)</sup>

1- التفاوض الجماعي (المفاوضة المباشرة) المباشر: تنص المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب بأن "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية، ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية"<sup>(3)</sup>. على أن "تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي ترم بين المستخدمين

<sup>1</sup>Nikitas ALI PRANTIS op cit P130

<sup>2</sup>سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 369

<sup>3</sup>سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص371.

وممثلي العمال". وهو أسلوب مباشر للحوار و النقابي بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال و بين صاحب العمل أو أصحاب العمل<sup>(1)</sup>. وهذه 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.

2- اللجان المشتركة: دائما هناك لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفرض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان إلى الاتفاقيات التي تحدد كيفية متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له؛ ويتضح أن هذه اللجان تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده مستعملين في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

### ب- الإجراءات العلاجية:

وهي الإجراءات العلاجية التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة، مثل هيئات المصالحة بشقيها الاتفاقية والقانونية، والوساطة والتحكيم<sup>(2)</sup>.

### 1- المصالحة La conciliation:

نصت المادة 05 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا"

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 212

<sup>2</sup> سليمان أحية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 371.

وواضح في نص المادة أن هناك نوعين من المصالحة يتمثل الأول في المصالحة الاتفاقية و Conciliation Conventionnelle ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء يقصد إيجاد الحلول المناسبة للتراعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل أو يقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، والمصالحة الثانية وهي المصالحة القانونية<sup>(1)</sup>.

## 2- الوساطة La Médiation :

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، كما اشرنا لذلك في مواضيع سابقة في الرسالة حيث أشارت المادة 10 من قانون تسوية النزاعات الجماعية "الوساطة من إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه كما تضيف المادة 11 الموالية أن " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسرية المهنية إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد أطلع عليها أثناء قيامه بمهمته".

و تنص المادة 12 من قانون النزاعات الجماعية رد يعرض الوسيط على الطرفين خلال الآجل الذي يحدده "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيق المواد من 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون "وهي المواد التي تم استبدالها بالمواد 1006 إلى 1038 من القانون 08-09 في 25 فيفري 2008 قانون الإجراءات المدنية و الإداري الجديد الأمر الذي يقتضي في نظر الدكتور سليمان أهمية إعادة النظر في تنظيمه بصفة كلية و جذرية بإقامة نظام قانوني متكامل مندمج في القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>(2)</sup> اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية محللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وهي توصية لا تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك، وهو نوع من الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري على خلاف التشريع الفرنسي كما ذكر

<sup>1</sup> يوسف الياس، تنمية مهارات النقابي في المفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص 54

<sup>2</sup> سليمان احمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 380.

الدكتور سليمان أحمية<sup>(1)</sup> حيث أن المشرع الفرنسي تناول كل الجوانب الإجرائية و التنظيمية و الآثار المترتبة على نتائج على الوسيط وخلاف للمشرع الجزائري الذي جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات و التوصيات التي يقترحها الوسيط و الإجراءات التي يتم قبول أو رفض الأطراف لهذا التوصيات الأمر الذي يقتضي في نظر الدكتور سليمان أحمية إعادة النظر في تنظيمية بصفة كلية و جذرية بإقامة نظام قانوني متكامل مندمج في القوانين المنظمة لكيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>(2)</sup>.

### 3- التحكيم L'Arbitrage :

حيث نص المادة 9 في فقرتها الثانية من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية التي تقضي بأنه: "وفي هذه الحالة (أي حالة فشل المصالحة) يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون" وأن هذا القانون خصص مادة وحيدة فيما يتعلق بالتحكيم ومن المادة 13 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية في التنظيم إجراء التحكيم، ولم يترك لهم سوى حرية الاختيار في اللجوء إليه من عدمه.

رغم أن بعض الأنظمة القانونية للدول تأخذ بغرض النزاع على القضاء الذي يتولى النظر في الدعوي على الناحية القانونية فيما إذا كانت تتعلق بتفسير و تطبيق النصوص القانونية و التنظيمية و اتفاقات العمل الجماعية<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 375

<sup>2</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 55

<sup>3</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 218.



## المطلب الثاني

## تنظيم حق الإضراب

بخلاف المعايير الدولية التي خلت معالجة صريحة لموضوع حق العمال في الإضراب، أوردت الاتفاقيات العربية معايير بشأن هذا الحق.

فالمادة 93 من الاتفاقية رقم (1) نصت على أن "ينظم القانون حق الإضراب و الغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام و على الطرفين عند عرض التراجع على لجنة التوفيق، أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات الجماعية، الامتناع عن الإضراب، أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم"<sup>(1)</sup>.

غير أن المادة 93 من الاتفاقية رقم 6 أعادت صياغة هذا النص على نحو مختلف تماما ، إذ جاء فيها "لعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

و قررت المادة 11 من الاتفاقية العربية رقم 11 وجوب أن ينظم التشريع الوطني "حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض".

و يمكن القول أن الحق في الإضراب - في المعايير العربية- مقرر للعمال بعد استفادهم طرق التفاوض القانونية، سعيا إلى تحقيق مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

و حيث يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال يلجؤون إلى ممارسته متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية، مهددة خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمل وممثلي المؤسسات المستخدمة أو السلطات العمومية؛ لأسباب مختلفة ومتعددة ويستند حق الإضراب على عدة أسس ومصادر داخلية ودولية دستورية وقانونية واتفاقية، وهذه الأسس هي التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لاسيما الديمقراطية منها، حيث لا نكاد نجد دستورا من الدساتير

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي، المرجع السابق، ص 210.

الحديثة للدول الأوروبية لا يعترف بحق الإضراب، تاركة مسألة تحديد كفاءات ممارسته إلى النصوص التشريعية والاتفاقية وهو نفس النهج الذي اعتمده المشرع الجزائري بعد التحول من النظام الاقتصادي الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، وهذا التوجه هو الذي كرسه دستوراً سنة 1989 و1996 وجسده القوانين لاسيما القانون 02/90 وفق نص المادة 24: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون". و يعرف الإضراب بأنه توقف جماعي مدير من العمال للضغط على صاحب العمل بهدف تحقيق مصلحة مشتركة لهم<sup>(1)</sup> و يجب قبل الإضراب أن:

أ- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد إستنفاد كافة وسائل التسوية الودية وهو الشرط الذي تنص المادة 24 من القانون 02/90.

ب- أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به المادة 28 من القانون 02/90.

ت- أن يسبق الشروع في الإضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة إخطار مسبقة، المادة 30 من القانون السالف الذكر "تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات و لا يمكن أن تقل من ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه"

ويتضح مما سبق أن ضمان الحماية القانونية لحق الإضراب مرتبط بصفة شرطية بواجب احترام الشروط القانونية و الاتفاقية الموضوعية منها والشكلية والإجرائية المقررة لشرعية الإضراب وإلا فقد العمال هذه الحماية. وأن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة ضغط للإسراع في تسوية النزاع الجماعي أو للحصول على حقوق مطالب مهنية مادية أو مهنية أو اجتماعية وبالتالي فهو جزء من النزاع، وليس

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص55

نزاع مستقل عن النزاع الذي أدى إليه، ومن ثم فإن إنهاء الإضراب قد يحصل بعدة طرق يمكن تلخيصها فيما يلي<sup>(1)</sup>:

### 1- إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين:

ينتهي الإضراب بصفة آلية ومباشرة بمجرد توصل الأطراف لاتفاق على إنهاء النزاع، في إطار التفاوض بين الطرفين وفق المادة 45 من القانون 90-02

### 2- الاتفاق على اللجوء الوساطة التحكيم

### 3- اللجوء إلى التحكيم الإجباري

وبصفة عامة، يمكن القول أن الصلاحيات التنظيمية للقانون الاتفاقي في مجال ممارسة حق الإضراب هي صلاحيات أوسع من الحالات الأخرى، إلا أنها تبقى مقيدة بعدم تجاوزها للحقوق والامتيازات التي منحها القانون لأطراف النزاع، من جهة وبعدم المساس بأصل الحق، أي عدم منعه أو تقييده إلا في الحدود التي تبررها بعض الاعتبارات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، المحددة والمؤقتة من حيث الزمان والمكان والأسباب أو الدوافع، في حين تبقى الجوانب التنظيمية الإجرائية التي لا تمس بأصل أو نواة الحق، مفتوحة أمام الأطراف ينظموها بما يتناسب وأهمية الحقوق والمطالب المهنية أو الاجتماعية التي تشكل سبب النزاع الذي قد يؤدي إلى ممارسة هذا الحق كنوع من الضغط المهني والاجتماعي لتحقيق تلك الحقوق والمطالب من قبل العمال<sup>(2)</sup>.

ولم ترد في دستور منظمة العمل الدولية، ولا في إعلان فيلادلفيا نصوص صريحة تعالج موضوع حق العمال في الإضراب كما لم ترد بشأنه معايير خاصة نصوص صريحة تعالج موضوع حق العمال في الإضراب كما لم ترد بشأنه معايير خاصة في الاتفاقيات الدولية والتوصيات التي أصدرتها المنظمة الدولية عدا إشارات عابرة في الاتفاقية الدولية رقم 105 بشأن تحريم العمل الجبري والتوصية الدولية رقم 2 و بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين و مع ذلك فقد استقرت الأجهزة الإشرافية في منظمة العمل الدولية المعنية بالحريات

<sup>1</sup> سليمان احمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص 395.

<sup>2</sup> سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري المرجع السابق، ص 394

النقابية، ولجنة الحريات النقابية و لجنة الخبراء القانونيين على أن الحق في الإضراب يعتبر من مستلزمات وضرورات ممارسة الحرية النقابية ، و المساس بع يتعارض مع المعايير الخاصة بهذه الحرية.

## المطلب الثالث

### آليات التشاور والتنفيذ

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

و على 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>(1)</sup>.

إذا كان الهدف عن 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 يستدعى وضع آليات للمتابعة والتنفيذ الفعال للقواعد الاتفاقية حتى تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها وهي التنظيم الجيد والدائم لمختلف جوانب علاقات العمل الجماعية.

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص37.

## 1. إقامة آليات التفاوض والتشاور و الحوار الجماعي:

عالجت المعايير العربية موضوع التشاور على مستوى المنشأة، وكذلك على مستوى الصناعة و على المستوى الوطني.

**المستوى الأول:** داخل المنشأة بقصد خلق أجواء ملائمة لقيام علاقات عمل ايجابية و قد اقتصرت المعايير في هذا الشأن على التوصيات، إذ لم يصدر من المنظمة الدولية أية اتفاقيات بهذا الشأن و تأتي التوصية رقم (94) بشأن التشاور و التعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة التي اقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والثلاثين المنعقدة سنة 1952. في مقدمة هذه التوصيات، وتكملها كل من التوصية رقم 129 بشأن الاتصالات بين الإدارة و العمال داخل المنشأة و التوصية رقم 130 بشأن فحص الشكاوى بالمنشأة بغية تسويتها اللتان اقرها المؤتمر في دورته الحادية والخمسين، المنعقد سنة 1967 والمعايير العربية توجب إنشاء لجان مشتركة على مستوى المنشأة في حين تلتزم المعايير الدولية باتخاذ خطوات لتهيئة فرص التشاور و التعاون بين أصحاب الأعمال و العمال على مستوى المنشأة.

**المستوى الثاني:** على مستوى الصناعة و المستوى الوطني، ويستهدف هذا الحوار الذي يكون في الغالب ثلاثيا ( السلطة العامة/ منظمات أصحاب العمل/منظمات العمال) و قد اقر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم (113) بشأن التشاور و التعاون بين السلطات العامة و بين منظمات أصحاب العمل و العمال في دورته إدارة العمل التي اقرها المؤتمر في دورته الرابعة و الستين المنعقدة سنة 1978 معايير تتعلق بهذا التشاور والتعاون حيث توجب المادة (75) عن الاتفاقيتين العربية رقم (1) و رقم (6) "تنشأ لجان استشارية عن ممثلي الحكومة و أصحاب الأعمال، و العمال على مستوى الصناعة، و على المستوى القومي، النظر المسائل العمالية و الاقتصادية و الاجتماعية المشتركة".

و الملاحظ أن هذا النص، انه تناول الحوار الثلاثي( الحكومات- أصحاب الأعمال- العمال)، ولم

يشر إلى الحوار الثنائي (أصحاب الأعمال- العمال) كما فعلت التوصية الدولية رقم 94.

كما تختلف صيغة هذا النص عن المعايير الدولية في أمها، جاءت بصيغة الإلزام بإنشاء لجان استشارية

ثلاثية، في حين اقتصرت المعايير الدولية على "اتخاذ ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية للقيام بمشاورات

وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل و العمال" دون التزام بأن يتحقق ذلك لصيغة معينة<sup>(1)</sup>.

إن مصدر الأطراف في إقامة السلم الاجتماعي والمهني، وإقامة آليات التشاور والتفاوض الجماعي يرجع بالدرجة الأولى ويستند إلى التزام قانوني فرضه المشرع على الأطراف الاجتماعية بمقتضى المادة (04) المعدلة من القانون الخاص بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية وتسويتها، تنص المادة المشار إليها على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلي العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة التي تحث الطرفين على تنظيم لقاءات دورية بينهما لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وتختلف ظروف العمل في المؤسسة المستخدمة، وذلك لتدارك أي إشكالات قد تطرأ أثناء تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، وتطويقها قبل أن تتحول إلى تعرقل استمرار السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة .

وفي هذا الإطار وضمن الصلاحيات التي حولها القانون لأطراف الاتفاقيات، لاسيما فيما يتعلق بتنظيم هذا التشاور الدائم وضبط دورية الاجتماعات، واختبار السبل المناسبة لمعالجة الخلافات التي قد تطرأ بين الأطراف أثناء هذه اللقاءات... الخ.

فقد حرصت العديد من الاتفاقيات الجماعية القطاعية منها، وتلك الخاصة بالمؤسسات إلى تكريس هذا الأسلوب في الحوار والتشاور لضمان السلم الاجتماعي والمهني في المؤسسة<sup>(2)</sup>.

وبهدف دعم مساعي أطراف علاقات العمل في تطوير هذا الأسلوب في الوقاية من النزاعات، وتسهيل القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ لاتفاقيات الجماعية، طالب وزارة العمل مفتشي العمل على مستوى الولايات بالمشاركة في هذا المسعى من خلال التدخل لتوجيه الأطراف الاجتماعية ودعمهم وإرشادهم في مجال الإعلام حول كل ما يتعلق بالقوانين والنظم المتعلقة بالحوار والتفاوض الجماعي من جهة، وتحسيسهم بضرورة الحوار والتشاور من اجل مراجعة وتكييف الاتفاقيات الخاصة بالمؤسسات واستغلال الفرص المتاحة لهم لمزيد المساعدة والتشجيع لأطراف علاقات العمل على

<sup>1</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، ص 103

<sup>2</sup> سليمان أحية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص 395 .

إقامة جسور الحوار والتشاور المستمر بينهم فيما يخص محل العلاقات والصعوبات التي تعترض علاقاتهم الاجتماعية والمهنية<sup>(1)</sup>.

## 2- أجهزة التنفيذ.

وهي لجان دائمة مشكلة بصفة متساوية من ممثلين عن النقابة أو النقابات الموقعة للاتفاقيات، وممثلين عن إدارة أو إدارات المؤسسات المستخدمة الأطراف في الاتفاقية كذلك، وهذه اللجان التي عادة ما يعهد لها بتفسير أي غموض أو خلاف في التأويل لأي نص من نصوص الاتفاقية قد ينتج عنه نزاع حول التفسير، وبالتالي حوا تنفيذ البند محل التفسير .

كما قد يعهد لها بصلاحيات أوسع في مجال الوقاية عن آية نزاعات قد تطرأ أثناء تنفيذ مختلف أحكام الاتفاقية الجماعية<sup>(2)</sup>، وقد أشارت المادة 4 من قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها المشار إليها سابقا في إطار أشبه بالإلزام القانوني، وذلك بحرص البعض منهم على وضع مثل هذه الهيئات أو الأطر التشاورية لضمان توفير الحد الأدنى الممكن من السلم المهني والاجتماعي، وكما قال الدكتور سليمان أحمية "...بهذا أن يرقى المشرع إطار التشاور والحوار المستمر بين أطراف التفاوض الجماعي إلى المستوى الرسمي المركزي، وذلك بخلق إطار استشاري مركزي للحوار والتشاور بين أطراف علاقات العمل، يكون المحرك الأساس لتطوير ثقافة الحوار والتشاور والتفاوض بين هؤلاء الأطراف، تعهد له صلاحيات واسعة في هذا المجال، يمكن أن نذكر منها، على سبيل المثال لا الحصر المجالات التالية :

1- تزويد الوزير المكلف بالعمل، بجميع الاقتراحات والاستشارات التي من شأنها المساهمة في تطوير

وتسهيل وتشجيع التفاوض الجماعي.

2- تقديم الآراء والاقتراحات حول إثراء النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة التفاوض الجماعي.

3- تقديم أي تفسير أو تأويل لاتفاقيات الجماعية القطاعية.

7- إعداد قوائم وطنية وقطاعية وجهوية للهيئات والأشخاص الذين يمكن الاستعانة بها في مجال

الوساطة والتحكيم في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، وتحديثها باستمرار .

<sup>1</sup> سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص396.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص93.

- 8- إنشاء بنك معلومات للتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية بهدف تطوير وتحديث آلية التفاوض الجماعي وإثراء القانون الاتفاقي .
- 9- اقتراح برامج ودورات تكوين مستمر.
- 10- إعداد الدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير وترقية وتوسيع ،وتعميم العمل بنظام التفاوض الجماعي بهدف انسجام بين آليات القانون الاتفاقي وقانون الوظيفة العامة .
- على أن تمنح هذه الهيئة الصلاحيات واسعة مجال تنظيمها وعملها من خلال تمكينها من:
- \*تشكيل لجان فرعية عند الضرورة
- \*إقامة فرق عمل متخصصة لمعالجة أية قضية من القضايا التي تدخل ضمن أهدافها ومهامها.
- \*الاستعانة بأية خبرة وطنية أو أجنبية من خارج أعضائها ،إلى جانب دعمها بإطار إداري دائم يتمثل في أمانة عامة دائمة<sup>(1)</sup>.
- و عموما تضمن التشريعات المعاصرة على القواعد التنظيمية الواردة في الاتفاقيات الجماعية صفة القواعد الآمرة و تقررها حماية خاصة.
- و عن جهة أخرى عالجت القوانين العربية موضوع الدعاوي حول هذه المنازعات بنصوص تفصيلية عديدة منها الدعاوي التي يقيمها الأشخاص الطبيعيون أو المعنيون المرتبطون بالاتفاقية الجماعية، سواء كانوا متعاقدين أو كانوا ممن تسري عليهم قواعدها التنظيمية على المنظمات المتعاقدة أو المنظمة إلى الاتفاقية أو على أعضائها وهو ما أشارت له المادة 128 من القانون المتعلق بقانون تسوية منازعات العمل وكذلك حماية الاتفاقية الجماعية بنصوص جزائية و فسخ المجال لمراقبة الالتزام بقواعد الاتفاقية الجماعية من قبل جهاز تفتيش العمل ، و ذلك لما نصت عليه المادة 130 من القانون" يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، و يشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها".

<sup>1</sup> سليمان أحية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص397.



3- دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن<sup>(1)</sup>

لقد قام الأستاذ نواف فهار سليم طيبشات لجاء إلى بيان مدى نجاح المفاوضات الجماعية في حل نزاعات العمل دون اللجوء إلى وسائل القسرية الأخرى أو تدخل ثالث في العلاقة بين طرفي الإنتاج وتمثلت أهداف الدراسة:

1- التعرف على أسباب النزاع العمالي و المطالب العمالية التي تتطلب الدخول في مفاوضات جماعية.

2- التعرف على صفات الشخص المفاوض المثل للعمال.

3- التعرف على الاستراتيجيات و المهارات التفاوضية المستخدمة.

4- التعرف على كيفية تقييم نتائج المفاوضات .

5- التعرف على كيفية التي يتم بها إنهاء المفاوضات .

6- التعرف على دور التشريعات في دعم المفاوضات الجماعية ولغاية جمع البيانات تم تصميم استبانته شملت كافة جوانب الدراسة و تكونت من جزئين:

الأول و يحتوي على المعلومات الشخصية و الجزء الثاني الخاص بالأسئلة التي تمثل أهداف الدراسة نفسها و قد وزعت على كامل مجتمع الدراسة البالغ (153) عضوا و تم استرجاع (132) استبانته بنسبة استيراد بلغت (76%) من الاستبيانات الموزعة ، وتم استبعاد (5) استبيانات من التحليل لعدم صلاحيتها، و ادخل التحليل (127) استبيانته صالحة للتحليل (73%) من الاستبيانات المستردة.

و تمثلت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة على المستوى النظري ارتباط المفاوضات الجماعية بمستوى الديمقراطية في المجتمع المدني، و أظهرت نتائج الدراسة بعض النتائج:

1- أغلبية أفراد مجمع الدراسة الذين يمارسون عملية المفاوضات الجماعية لا يحملون مؤهلا علميا عاليا ، بل هم دون درجة البكالوريوس .

<sup>1</sup>نواف فهار سليم طيبشات، المرجع السابق، ص 20

- 2- بينت النتائج أن جميع المطالب العمالية المذكورة تعتبر أسبابا للنزاع العمالي و كان أهمها (الأجور، الفصل التعسفي، ساعات العمل و شروط و ظروف و بيئة العمل).
- 3- و أبرزت النتائج أن جميع صفات و مميزات الشخص المفاوض تعتبر مهمة جدا من وجهة نظر مجتمع الدراسة.
- 4- أظهرت النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة يفضلون استخدام الاستراتيجيات التعاونية أكثر من الاستراتيجيات الهجومية أو العدائية.
- 5- بينت النتائج أن ضعف رغبتهم في التفاوض من خلال الوسيط بل يفضلون التفاوض المباشر.
- 6- أبرزت النتائج تديني مستوى تلبية قانون العمل لاحتياجات العمال، و هناك رغبة بتعديل القانون ليتناسب و الأوضاع الجديدة للعمال.
- 7- و أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع لأهميته البالغة والتعرف على المزيد حول موضوع المفاوضات الجماعية و إجراء دراسات مقارنة مع الدول مجاورة لمعرفة موقع الأرض من هذا الموضوع، و ما وصلت إليه الدول الأخرى<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> نواف نهار سليم طبيشات، المرجع السابق، ص 23.

## المبحث الثالث

### التدخل التشريعي في المفاوضة

تهدف الدولة من التدخل التشريعي في علاقات العمل لتحقيق سياستها الاقتصادية والاجتماعية انطلاقاً نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توظيف استخدام القوى العاملة باعتبار أن القوى العاملة هي الجزء الأساسي والأهم من الثروة القومية، إلا أن الطبيعة الخاصة التي يفرضها النظام الرأسمالي على العلاقات بصفة عامة والقانونية على وجه الخصوص والتي تقوم على تحرير العلاقات الثنائية والاجتماعية لتخضع لمنطلق سلطان الإرادة، ومن ثم تخلي الدولة عن التدخل في علاقات العمل بشكل تفصيلي أو وجد علاقة ظاهرها المساواة بين طرفي علاقة العمل، في ظل غياب فعلى لهذه المساواة بين طرفين رجحت كفه أحدهم-صاحب العمل- على كفة الطرف الأضعف-العامل، الأمر الذي طرح رؤية الاستخدام التشريعي في محاولة لإعادة هذا التوازن المفقود لتلك العلاقات سعياً إلى حماية العمال بالنظر إلى ضعف قدرتهم على التفاوض مع صاحب العمل، بضمان حد ادني من الحقوق للعمال والتي لا يجوز تجاوز حدودها الدنيا ومن ثم جاء التدخل التشريعي ولكن بصورة تدريجية وانتقالاً من الجزئيات إلى الكليات ومن التفصيلات إلى المبادئ العامة، فارتكز النظام القانوني على مبادئ الحرية الفردية وسلطان الإرادة وفقاً للمصلحة المشتركة للأطراف.

ولا يزال الجدل محتدم في الفقه حول أهمية وضرورة التدخل التشريعي في علاقات العمل بصفة عامة، وفي المفاوضات الجماعية بصفة خاصة، فعلى الرغم من الاتجاه المتزايد نحو أهمية تدخل الدولة لوضع إطار تنظيمي لعلاقات العمل بصفة عامة، و المفاوضة الجماعية بصفة خاصة نجد اتجاهها آخر يرفض ذلك .

فالإتجاه الأول وهو مذهب التدخل -الاتجاه الغالب- يستند إلى حماية الطبقة العاملة وتنظيمها النقابي، حيث يذهب إلى أن آليات فض النزاعات الجماعية بصفة عامة والمفاوضة الجماعية بصفة خاصة تحتاج دائماً إلى المراجعة الدورية في ضوء ما تسفر عنه الخبرة والممارسة الفعلية، وفي ضوء الضعف النسبي الذي يعتري التنظيم النقابي، سواء لعدم توافر الخبرة اللازمة لدى أعضائه أو لضعف البعض من الناحية المادية، الأمر الذي يتطلب نوعاً من الحماية الضرورية التي تفرض بالتشريع كقوة مساندة للحقوق العمالية في حين يرى

الاتجاه الثاني عدم التدخل، حيث أن التدخل التشريعي قد يكون في غير صالح العمال، على اعتبار أن العمال يمكنهم أن يحصلوا بالمفاوضة الجماعية على امتيازات وحقوق أكبر من تلك التي يقرها التشريع<sup>(1)</sup>. وبالرغم من انتصار الاتجاه الأول، إلا أن هناك بعض الدول لا تزال تمارس فيها المفاوضة الجماعية انطلاقاً من مفهوم المفاوضات الحرة والتي تعتمد على أن الأطراف المعنية تتمتع بالحرية بعيداً عن أي تدخل تشريعي، ولقد جاءت المعايير العربية في العمل لتؤكد على الاتجاه الأول بضرورة وجد إطار قانوني تضعه السلطة العامة من خلاله المفاوضة الجماعية<sup>(2)</sup>.

وجدير بالذكر أن التدخل التشريعي في آليات فض النزاعات العمالية الجماعية قد مر بمراحل من التطور تركت تأثيراً كبيراً على طرفي علاقة العمل وعلى علاقات العمل ذاتها. وسوف نتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب هي :

**المطلب الأول:** التطور التشريعي لتنظيم آليات حل النزاعات الجماعية.

**المطلب الثاني:** أثر التدخل التشريعي على طرفي علاقة العمل

**المطلب الثالث:** أثر التدخل التشريعي على علاقات العمل الجماعية

<sup>1</sup> محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 117 .

<sup>2</sup> المواد 1-4-5 من الاتفاقية العربية رقم 154 لسنة 1981 بشأن المفاوضة الجماعية.

## المطلب الأول

## التطور التشريعي لتنظيم آليات حل النزاعات الجماعية

لقد سبقت الدول الأوروبية غيرها من دول العالم في وضع تنظيم قانوني لحسم نزاعات العمل الجماعية، وذلك لسبق ظهور تلك النزاعات بما بفعل قيام الثورة الصناعية في إنجلترا، والتي سرعان ما امتد أثرها إلى بقية البلدان الأوروبية، على خلاف الوضع في الدول العربية والتي عرفت هذا النوع من النزاعات في وقت متأخر عن أوروبا، فضلا عن حداثة تكوين الحركة النقابية العربية وإن كانت مصر اسبق من غيرها من الدول العربية في معرفة تلك النزاعات<sup>(1)</sup>.

فمثلا في جمهورية مصر عرفت مصر نزاعات العمل الجماعية في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وذلك نتيجة للإضرابات والاعتصامات التي حدثت في المصانع إبان الحرب والتي سعت الدولة إلى حلها عن طريق لجنة العمال وأصحاب الأعمال، ثم عن طريق اللجان المحلية، والذين فشلا في تحقيق الهدف المرجو من كلا منهما قرر مجلس الوزراء في 18 أغسطس 1919 تشكيل لجنة العمال وأصحاب الأعمال وكانت تتخذ من القاهرة مقرا لها، وتضم خمسة من الموظفين بقصد التوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لحل النزاعات التي تقوم بينهم في جميع أنحاء البلاد، ولم يكن بمقدورها أن تفصل في كل ما يعرض عليها من نزاعات نتيجة ازدياد هذا النوع من النزاعات، فقرر مجلس الوزراء في 10 فبراير 1924 إلغاء اللجان ونظم بدلا منها لجنة محلية في كل مديرية أو محافظة وتتألف من المحافظ أو المدير رئيسا، ورئيس النيابة، وقاض يعينه وزير العدل، ومندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب الأعمال، وتجتمع كلما وقع خلاف بين العمال وأصحاب الأعمال وتستمع إلى أقوال الطرفين، غير أنها تقدم اقتراحات غير ملزمة لأي من الطرفين مما جعل جهود تلك اللجنة لم تكن تكفل بالنجاح إلا تحت تأثير النفوذ الإداري لأعضائها<sup>(2)</sup> وأمام ازدياد هذا النوع من النزاعات وازدياد الوعي العمالي خلال فترة الحرب أصدرت الحكومة في مارس 1943 الأمر العسكري رقم 239 بإعادة تشكيل لجان التوفيق والذي جعل قرارها ملزمة لطرفي المنازعة، شريطة أن تصدر مسببه

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب ، المرجع السابق، ص19

<sup>2</sup> السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص 531.

وتعتمد من وزير الشؤون الاجتماعية<sup>(1)</sup> ثم تدخل المشرع لتنظيم تسوية المنازعات الجماعية بالقانون رقم 105 لسنة 1948، والذي نظم طرق تسوية المنازعات الجماعية بطريقتين، الأولى وتتمثل في التوفيق، وكانت تتم على مرحلتين، المرحلة الأولى تتم عن طرق مكاتب العمل، والمرحلة الثانية تتم بواسطة لجان التوفيق، أما الطريقة الثانية فتمثلت في تسوية نزاعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم، وإذا ما انتهت مساعي التوفيق بالفشل، وكان وزير الشؤون الاجتماعية هو الجهة المنوط بها إحالة النزاع إلى التحكيم دون سلطة تقديرية في الحالات المنصوص عليها في المادة التاسعة من هذا القانون -وردت هذه الحالات على سبيل الحصر التحكيم الإجباري- أما في غير تلك الحالات فكان للوزير المختص سلطة تقديرية في عرض النزاع على هيئة التحكيم نالا في حالة اتفاق الأطراف على التحكيم<sup>(2)</sup>.

## المطلب الثاني

### أثر التدخل التشريعي على طرفي علاقة العمل

لقد كان للتدخل التشريعي في علاقة العمل بالغ الأثر في محاولة إعادة التوازن المفقود بين طرفي علاقة العمل، فعلاقات العمل وبخاصة الجماعية تأثرت بالفكر الرأسمالي الذي ساد منذ سيادة التجربة الرأسمالية وبالرغم من أن النظام الرأسمالي قد أقام النظام القانوني الذي يخدم مصالحه في ظل مبادئ المساواة والعدالة<sup>3</sup> وانطلاقاً من إعطاء الأطراف الحرية الكاملة في تنظيم علاقة عمل قائمة على مبادئ سلطان الإرادة بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين الأطراف، إلا أن هذا النظام القانوني رجع كفة صاحب العمل على حساب العمال نتيجة المركز الاقتصادي لصاحب العمل، الأمر الذي فرض ضرورة تدخل الدول باليات تتواءم وطبيعة المرحلة التي تمر بها المجتمعات، وكلا وفق ظروفه الخاصة، وإقرار المفاوضة الجماعية بصورة تشريعية كان له بالغ الأثر في إيجاد جو من التفاهم والود داخل مجتمع العمل، فتنمية روح التعاون

<sup>1</sup> السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، سابق الإشارة إليه ص 533 وما بعدها.

<sup>2</sup> يراجع في ذلك المادتان 94-95 من قانون العمل الملغى 137 لسنة 1981.

<sup>3</sup> يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 20 وما بعدها.

والحوار الديمقراطي بين أطراف العملية الإنتاجية من شأنه أن يبعث روح الثقة والتعاون بين الأطراف، وأن يعيد التوازن المفقود بين الطرفين من خلال صيغة مشتركة، ووصولاً إلى علاقات عمل منظمة تنظيمياً اتفاقيات بين الأطراف المعنية من خلال منظومة من الآليات السلمية.

ذلك التدخل التشريعي وبخاصة بالمفاوضة الجماعية، سيزيد الطرف الضعيف في علاقة العمل قوة خاصة في ظل فرض حد أدنى من الحماية المقررة قانوناً فالتدخل التشريعي بالمفاوضة الجماعية أتاح لطرفي علاقة العمل أن يدركا أن المصلحة المشتركة قد تحقق مصلحتهم التي ينشدونها بصورة أفضل من الوسائل القسرية، كذلك فإن أصحاب الأعمال من جانبهم أدركوا أن الحوار إذا ما الديمقراطي يحقق مصلحة المشروع ويؤدي إلى زيادة الإنتاج، خاصة إذا ما أدى هذا الحوار إلى تجنب التوقف عن العمل.

### المطلب الثالث

#### أثر التدخل التشريعي على علاقات العمل الجماعية

كان للتدخل التشريعي في علاقات العمل الجماعية بالغ الأثر على طبيعة هذه العلاقات ذاتها، فمنذ شرعت الدولة في التدخل لتنظيم علاقات العمل راغبة التقليل من الآثار السلبية التي لحقت بالطبقة العاملة حولت من أجهزتها المختصة بالعمل من مجرد إدارات للحماية إلى إدارات للعدالة الاجتماعية، فعنيت بتنمية وظائفها التخطيطية والتنفيذية وصياغة وتطوير الصيغة المنظمة لعلاقات العمل، فضلاً عن السعي إلى تحسين مستويات السلامة والصحة المهنية، وإدارة نظم التأمين الاجتماعي، وتنظيم الاستخدام من خلال سياسات التدريب والتوجيه المهني الأمر الذي انعكس على علاقات العمل الجماعية.

فعمدت السياسة التشريعية إلى تطوير العلاقات المهنية الجماعية، من خلال تشجيع التفاوض الجماعي والحوار والتشاور لتحقيق التوافق بين مصالح أطراف علاقة العمل، مما جعل صيغ التعاون بين أطراف الإنتاج أحد أهم السمات البارزة لتنظيم علاقات العمل في المجتمعات المعاصرة، ذلك التطوير لعلاقات العمل حقق للعمال قدر حيوي وهام من الحماية، وإضفاء الشرعية ومنح الحرية للمنظمات التمثيلية في ظل اعتراف المشرع بوجود مصلحة مشتركة للعمال في علاقاتهم بأصحاب الأعمال والعكس والإقرار للصيغ القانونية

التي تحمي هذه المصلحة المشتركة من خلال نصوص قانونية توضح كيفية حسم وتسوية النزاعات الجماعية أدى إلى تحقيق قدر من التوازن الاجتماعي بين عنصري العمل ورأس المال، على النحو الذي برزت معه صيغ العلاقات الجماعية كصيغة جديدة لعلاقات العمل بجانب العلاقات الفردية ومما أرسى قانون العمل الاتفاقي كصيغة لتلك العلاقات في العمل.

و عموما و أخيرا نقول أن الإشكاليات الرئيسية التي تطرحها المفاوضات الجماعية في البلدان العربية والجزائر خاصة هي متعددة و إن التوجهات الاقتصادية و الاجتماعية لا يمكن تجسيدها و إنجاحها بدون انخراط المنظمات النقابية للعمال و المشغلين، و ينبغي على نقابات العمال أن تكون عناصر فاعلة و كاملة العضوية في كل عملية تنفيذ لتلك التوجهات.

إشكالية الشروط الأساسية للمفاوضة الجماعية:<sup>(1)</sup>

- **الإرادة السياسية:** إن الحكومات هي أطراف أساسية في المفاوضة الجماعية، إما لأن الدولة تبقى المشغل الرئيسي في القطاع العمومي، و إما كمحرك لهذه المفاوضات وعند الاقتضاء كحكم بواسطة إدارات العمل، ذلك أن دون تدخل الدولة مباشرة أو بصورة غير مباشرة باعتبارها السلطة العمومية فإنه من الصعب الارتقاء بالمفاوضات الجماعية و ضمان نجاحها.
- **استقلالية المنظمات النقابية:** فبدون الحرية النقابية و حماية المندوبين النقابيين لا يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي على معنى المفاوضات الجماعية إلا مزيف، ولا يستطيع المسؤول النقابي التفاوض بحرية إلا عندما يتمتع بحماية من الأعمال الانتقامية للمشغلين و الحكومات.
- **انعدام شبه تام لنصوص تشريعية أو ترتيبية تتعلق بتنظيم مسار المفاوضات الجماعية:** ففي المشرع الوطني جاء القانون رقم 11/90 ليقننها جزئيا في المواد 123، 124، 125 مثل ضبط عدد ممثلي منظمات العمال و المشغلين في التفاوض في شأن الاتفاقات الجماعية.
- **صعوبات الحصول على المعلومات:** إن قدرة الحصول على المعلومات من مؤشر أساسي لتزاهة وشفافية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل.

<sup>1</sup> برنامج الإصلاح و العمل النقابي بالمنطقة المتوسطة، المرجع السابق، ص17، 18، 19 .



و إن الارتقاء بالمفاوضة الجماعية أو التفاوض الجماعي و الحوار الاجتماعي كفيل بالارتقاء بالقانون الاجتماعي لان التفاوض الجماعي و الحوار باعتبارهما الإطار الأمثل لوضع القانون الاجتماعي الذي ينظم الحقوق و الالتزامات التي تشكل شرعية الأطراف الاجتماعية فيما يتعلق بضبط مختلف العلاقات المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية الفردية منها و الجماعية بهدف ضمان السلم الاجتماعي و فك النزاعات الجماعية و الارتقاء بالقانون الاجتماعي.

---

خاتمة

---

### خاتمة:

بعد ما أفرغنا من دراسة موضوعات البحث، من مختلف الجوانب القانونية و التنظيمية لم تكن دراسة المفاوضة الجماعية أمرا سهلا وسط هذا الكم الهائل والمتراكم من ضعف في علاقات العمل الجماعية، و في ضوء رغبة اغلب التشريعات الوظيفية اعتبارها نشاط دون فاعلية حقيقية لها، و يعول كثيرا على المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل و شروطه وظروفه، و يعتبرها احد المزايا التي جاء لتنظيم علاقات العمل الجماعية و تسوية منازعاته في المرحلة الراهنة، مرحلة التحول نحو اقتصاد السوق، وتراجع الدور الاقتصادي والاجتماعي للدولة، و تؤدي المفاوضات الجماعية التي تتضمن تبادل وجهات النظر بين الطرفين المتفاوضين و إجراء مناقشات و تنازلات متبادلة -غالبا- إلى تطابق إرادتهما حول اتفاق يتم بين إبرامه لتسوية النزاع المطروح بين الجانبين و يطلق هذا الاتفاق مصطلح اتفاقية العمل الجماعية وقد أصبحت هذه الآلية التنظيمية تجسد حقيقة القانون الاتفاقي الذي أصبح يشكل القانون المنظم للعلاقات المهنية وأصبحت تشكل إطارا تنظيميا متكاملا لتنظيم علاقات العمل ، وأصبحت في القرن الواحد والعشرين احد ابرز صيغ علاقات العمل الجماعية وتطورت مكانتها باعتبارها وسيلة هامة لتنظيم علاقات العمل.

و تناولنا في هذه الدراسة في باين:

الباب الأول حول الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية بمفهومها الواسع و ماهيتها و مكانة المفاوضة الجماعية في المنظومة القانونية الجزائرية، و تناول المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية و لا بد من الارتقاء بالمنظومة القانونية المؤطرة للعملية التفاوضية في الجزائر و دور الدولة في المفاوضة و المقومات الأساسية لها.

و في الباب الثاني النتائج المترتبة على المفاوضة الجماعية من حيث أن المفاوضة الجماعية وسيلة ودية وحررة ومباشرة لتسوية النزاعات الجماعية في مجال قانون العمل و هي تتميز عن الوسائل الأخرى مثل الإضراب والإغلاق، وهي لها دورها الوقائي و العلاجي لمنازعات العمل، وكذلك لها دور في الإثراء والارتقاء بقانون اتفاقي من خلال التوصل إلى اتفاق عمل جماعي -اتفاقية جماعية-

و الأمر الذي افرز لدينا العديد من النتائج و المقترحات ارتبطت في مجملها بطبيعة المفاوضة الجماعية كآلية لحل النزاعات العمل الجماعية.

و رغم المفاوضة الجماعية في حل منازعات العمل الجماعية إلا أننا لا ننسى بأنه يجب توافر عوامل أخرى أساسية نذكر هي:

-التنظيم النقابي القوي و المسئول لأنه تبقى كل الوسائل و الآليات لحل المنازعات العمل الجماعية قاصرة و بدون فائدة إذا لم تعطي التشريعات في ذات الوقت دورا للنقابات المهنية سواء في ذلك نقابات العمال أو نقابات أصحاب الأعمال.

-تعاون الأطراف المعنية مع الهيئة المناط بها نظر النزاع ففوة و فعالية حل المنازعات العمل الجماعية يتوقف أيضا بدرجة كبيرة على الإرادة الحسنة لأطراف النزاع الجماعي و مدى تعاونهم.

-إصلاح الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للطبقة العاملة وذلك التفكير في كيفية تفاديه و هذا التفادي لا يمكن الوصول إليه إلا بإصلاح الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للطبقة العاملة.

### النتائج:

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 و إقامة مؤسسات عمل قوية و مرنة 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، وترقيه و تدعّمه الدولة ، باعتبارها راعي السلام الاجتماعي ومن هنا بدى واضحا، أهمية وجود آليات للحوار على كافة المستويات ، لتحقيق التوافق بين أطراف الإنتاج، و قد كانت المفاوضة الجماعية ومازلت أفضل آليات لتحقيق نجاح هذه البرامج لإقامة "التوازن المنشود" القائم على "مشاركة" الشركاء الطبيعيين في تحقيق التقدم الاقتصادي و الاجتماعي.

3- المفاوضات الجماعية آلية نقابية نشأت من رحم الحركات الاحتجاجية العمالية التي أعقبت الثورة الصناعية فارتبطت من حيث نشأتها بالظروف و الأحوال المعيشية الصعبة التي عاشها العمال إبان تلك الحقبة، ثم ترعرعت و برزت في كنف الحركة النقابية حتى أصبحت احد أهم آليات العمل في الدفاع عن مصالح العمال وأصبحت احد وسائل العمل النقابي، كوسيلة تتخذ من النقابات العمالية دفاعا عن مصالح أعضائها.

4- إن المفاوضات الجماعية هي وسيلة ودية و حرة مباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه و علاقاته من خلال التوصل إلى اتفاق عمل جماعي أو تعديل اتفاق عمل جماعي أو الانضمام إلى اتفاق عمل جماعي و تمارس من خلال المناقشات.

5- تلعب الدولة دورا هاما و بارزا في تقوية و إرساء دعائم التفاوض الجماعي بين أطراف العملية الإنتاجية (داخليا أو خارجيا)، فعلى المستوى الداخلي يقع على عاتق الدولة التزاما بوضع الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية إقرارا و تنظيميا لتشجيع و إنماء ثقافة الحوار، و تنظيم إجراءات المفاوضات الجماعية، وعلى المستوى الخارجي التزاما بالتصديق على كافة الاتفاقيات ذات الصلة بالمفاوضة الجماعية .

و إن الحكومات هي أطراف أساسية في المفاوضات الجماعية ، إما لان الدولة تبقى المشغل الرئيسي في القطاع العمومي في الجزائر وإما كمحرك لهذه المفاوضات، وعند الاقتضاء كحكم بواسطة إدارات العمل، ذلك انه من دون تدخل الدولة مباشرة أو بصورة غير مباشرة باعتبارها السلطة العمومية .

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

7- إن للمفاوضة الجماعية وظائف هامة وعن طريق هذه الوظائف تتميز عن الآليات الأخرى فلها وظيفة وقائية في مجال علاقات العمل حيث تهدف إلى تفادي نزاعات جماعية تتعلق بشروط العمال و أحكام الاستخدام. فإذا قامت تلك النزاعات نجد المفاوضة الجماعية تمارس وظيفتها العلاجية، حيث العمل على حل تلك النزاعات وتفادي آثرها، فضلا عن وظيفتها الأبرز من خلا دورها في إبرام العقد الجماعي للعمل.(الاتفاقية الجماعية).

8- تتميز المفاوضة الجماعية في غالبية التشريعات بالصفة الإلزامية بخلاف الجزائر اختياري حيث يكون صاحب العمل ملزما بالتفاوض مع عمالة حول أمور محددة يحددها المشرع أو العقد الجماعي السابق إبرامه بين الأطراف.

9- تتأثر المفاوضة الجماعية بالمناخ السياسي السائد في المجتمع من حيث سقف الحريات المناخ الذي يتأثر به حق المفاوضة الجماعية، حيث تكون هي الوسيلة المثلى لتنظيم علاقات العمل في الدول التي تعتنق اقتصاد السوق.

10- يلعب انتهاء المفاوضة الجماعية بالنجاح، والذي يعد إبرام الاتفاقية الجماعية تجسيدا حقيقيا له دورا مهما في تحقيق استقرار علاقات العمل، و في ضمان السلم و الأمن الاجتماعي ، و إذا كانت المفاوضة من أداة تكوين الاتفاقية الجماعية فإن هذه الأخيرة تلعب دورا كبيرا في تحقيق أهداف المفاوضة الجماعية والمتمثلة في تنظيم شروط العمل وظروفه ، بما يتحقق استقرار علاقة العمل، و بحفظ السلم و الأمن 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 و ممارسة حق الإضراب.

11- إن مكاسب العمال في المفاوضة الجماعية، يتوقف بالدرجة الأولى على درجة الوعي التي تمتع بها القيادات النقابية من حيث توفرها على مهارات التفاوض ، التي تمكنها من الحصول على أكبر قدر ممكن من المزايا في مقابل أقل قدر ممكن من التنازلات أثناء التفاوض مع صاحب العمل.

12- إن المفاوضات الجماعية تتطلب توافر مقومات أساسية هذه المقومات تتمثل في توافر شروط معينة لاستخدام المفاوضات الجماعية و توافر عدة ضمانات تساعد على نجاحها و المفاوض الذي يمثل الهدف والوسيلة في نفس الوقت.

### التوصيات:

وفي نهاية هذا البحث نقترح بعض التوصيات التي يكمن إدخالها في تعديل بعض الإجراءات و التدابير التنظيمية، وتحقيق مجموعة من الإصلاحات القانونية:

1- 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 لا بد أن تشكل من ذوي الخبرة في مجال القانون الاجتماعي، و ممثلي أطراف العلاقات المهنية والاجتماعية و كذلك متابعة إجراءات العمل و إجراء أبحاث ودراسات لتطوير المفاوضات الجماعية مما يساعد في تقويتها و إنمائها.

2- ضرورة إعادة النظر في المنظومة القانونية الجزائرية (منذ بداية التسعينات) المنظمة للمفاوضات الجماعية والاتفاقيات حتى يكون القانون الجزائري متماشيا مع مستويات العمل الدولية والعربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، و الوضع الراهن الذي أفرزته مختلف المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية في عالم الشغل ومع تطور الوعي النقابي.

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 أن يتضمن التنظيم القانوني للمفاوضة الجماعية تنظيما كاملا للأمور الاجرائية التي خلا عن بيانها لتحديد مكان المفاوضات و كيفية سير العملية التفاوضية ذاتها واختيار رئيس المفاوضات عن بيان الجهة التي ستستحمل نفقات المفاوضات الجماعية وذلك لان وضع دنيا لتنظيم تلك الأمور سيؤثر بلا شك في نجاح المفاوضات الجماعية و تقليل فرص فشلها.

5- ضرورة التدريب للمفاوضين الذين يباشرون التفاوض.

6- ضرورة عدم التدخل في شؤون المفاوضات الجماعية وفقا لما جاء بمعايير العمل العربية و الدولية لضمان وجود منظمات نقابية قوية (تكرسا لمبدأ الحرية النقابية)

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

8- يجب أن يتضمن النظام القانوني للمفاوضة الجماعية النص على ضرورة إلزام صاحب العمل، بالتفاوض السنوي مع المنظمة النقابية التي تمثل عمال المنشأة حول الأجور و ساعات العمل و كل ما يتعلق ببعض الجوانب السريعة التأثير بالمتغيرات الاقتصادية السريعة من اجل ضمان الاستقرار المهني و تحقيق السلم الاجتماعي في العمل وضرورة فرض عقوبات جزائية رادعة على صاحب العمل الذي يرفض التفاوض مع المنظمات النقابية التي تمثل العمال مع ضرورة الاستعانة بالخبراء و المستشارين في المجالات الاقتصادية والقانونية للاستفادة من خبراتهم الفنية بالنسبة لها للمنظمة النقابية التي تمثل العمال في المفاوضات الجماعية.

9- مواجهة و تكيف أنظمة المعالجة و الوساطة و التحكيم من خلال عملية المرونة و إدماجه ضمن أحكام القانون المتعلق بالوقاية من التراعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

10- تكوين قضاة على مختلف مستويات الجهات القضائية للتحكم في القضايا التي يطرحها تطبيقات القانون الاتفاقي و بذلك تشكيل اجتهاد قضائي التي بدورها يساهم في إثراء القانون الاتفاقي الاجتماعي.

11- ضرورة الإعلان انتهاء المفاوضات الجماعية سواء بالنجاح أو الفشل و ضرورة تحديد من له الاختصاص بهذا الإعلان و البيانات التي يجب الإعلان عنها و كيفية هذا الإعلان بصفة عامة، وضرورة أن يكون هذا الإعلان مكتوبا و خاصة في حالة فشل المفاوضات و تحديد وسيلة واضحة يمكن



من خلالها إثبات فشل المفاوضات و خاصة في حالة رفض احد طرفي علاقة العمل و استعمال الوسائل البديلة.

12- الإرادة السياسية من الشروط الأساسية للمفاوضة الجماعية مع استقلالية المنظمات النقابية و تسهيل تقديم المعلومات و الحصائل للأطراف المفاوضة و ترك الحرية الكافية لمسيري المؤسسات المستخدمة في التفاوض مع شركائهم النقابيين.

و من فضول الكلام القول بأني لست معصوما من النسيان و الخطأ و الذهول فقد تكون هناك حقائق و جوانب مهمة أغفلتها فأرجوا أن يتداركها غيري من طلبة العلم.

وقد يوجد تكرار لبعض الحقائق، و إطالة في بعض المواضيع اقتضاب في البعض الآخر، فأرجوا يغفر لي القارئ هذه غيرها من النقائص التي تبدو له، و التي ترجع إلى حد بعيد إلى تشعب المواضيع بالإضافة إلى قلة بضاعة الباحث.

و إذا كان يصدق على العلماء الإعلام الكبار قوله تعالى: "و ما أوتيتم من العلم إلا قليلا" فما بال أمثال الباحث من طلبة العلم الذين ما قصدوا البحث التفقيه بل التفقه، و لا رموا به التعليم بل التعلم و من هنا أضع نصب أعين القارئ هذين البيتين:

إن تجد عيبا فسد الخلل      جل من لا عيب فيه وعلا  
و الحمد لله على ما أولى      فنعم ما أولى، و نعم المولى

وقد رفع الله العلم الحكم عن الأمة المحمدية الخطأ و النسيان و استجاب لدعائهم "ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطانا ربنا ولا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين من قبلنا و لا تحملنا ما لا طاقة لنا به واعف عنا و اغفر لنا وارحمنا أنت مولانا فانصرنا على قوم الكافرين" —

---

# قائمة المراجع

---

### قائمة المراجع

#### أولاً: المراجع باللغة العربية

---

1- القواميس

2- الدستور الجزائري الصادر في نوفمبر 1996.

#### I. الكتب:

1- ابراهيم محمد العناني، دراسات في القانون الدولي العام، دار الثقافة الجامعية، 1991.

2- احمد الشوابكة، تقييم الخدمات الاجتماعية العمالية في الاتفاقيات الجماعية وقرارات المحاكم العمالية في الأردن، العدد 73-1996. عمان وزارة العمل، السنة التاسعة عشر.

3- احمد حسن البرعي:

- الوسيط في القانون الاجتماعي - دار النهضة القومية- القاهرة 1998.

- الثورة الصناعية و آثارها القانونية و الاجتماعية- دار الفكر العربي - القاهرة 1982.

- الوسيط في التشريعات الاجتماعية (عقد العمل الفردي)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

- الوجيز في القانون الاجتماعي -علاقات العمل الجماعية في القانون المصري - القانون النقابي - دار الفكر العربي - القاهرة 1976.

- قانون العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة 1999.

- الوسيط في التشريعات الاجتماعية الجزء الرابع ، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009

4- احمد حسن البرعي، رامي احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.

## قائمة المراجع

- 5- احمد رشدي صالح، كرومر في مصر منشور ضمن كتاب دراسات في تاريخ مصر الاجتماعي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، سلسلة تاريخ المصريين، العدد114، الهيئة العامة للكتاب القاهرة 1998.
- 6- احمد رفعت، القانون الدولي العام، القاهرة ، بدون ناشر، 1986.
- 7- احمد سلامة ، دروس في نظرية الالتزامات، الجزء الأول، مصادر الالتزام، بدون ناشر، طبعة 1978
- 8- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيري، الجزائر 2007.
- 9- باركبراون ،شايلد، سميث، علم الاجتماع الصناعي ،ترجمة محمد علي والسيد عبد العاطي والسيد وسامة محمد جابر الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية، 1987.
- 10- بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب، طبعة 2000، الجزائر.
- 11- بكر محمود رسول: "المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية- مطبوعات مكتب العمل العربي- القاهرة 1990.
- 12- جلال محمد ابراهيم، المدخل لدراسة القانون، القاهرة بدون نشر 1998.
- 13- جيرارد نيرنبرج:أسس التفاوض مراجعة حسن محمد وجيه ، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، 1998
- 14- حامد سلطان، القانون الدولي العام وقت السلم، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية ، القاهرة 1976.
- 15- حسام الأهواني، نظرية الالتزام، دار الثقافة الجامعية، الطبعة الثانية، بدون ناشر، بدون تاريخ.
- 16- حسن الحسن ،التفاوض فن ومهارة ،إدارة البحوث والدراسات ،عمان المنظمة العربية للعلوم الإدارية 1989 .

## قائمة المراجع

- 17- حسن محمد وجيه، مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي والسياسي الكويت سلسلة عالم المعرفة المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب العدد 1901 لسنة 1994.
- 18- حفل فهد الساسي المفاوضات والاتفاقيات دار الراتب الجامعة بيروت موسوعة رجل الأعمال الناجح 1997
- 19- حمد ماهر زغلول، أصول التنفيذ وفقا لمجموعة المرافعات المدنية والتجارية والتشريعات المرتبطة بها الجزء الرابع، بدون ناشر، الطبعة الثالثة، القاهرة 1994.
- 20- رجب البراوي، الوجيه في علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، 2005.
- 21- زويلف مهدي حسن اللوزي، سليمان، الكركي عدنان، إدارة العلاقات الصناعية، دار عماندار جنين، 1994.
- 22- سلامة عبد التواب عبد الحليم  
- المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة 2002.  
- منظمة العمل العربية، شروط العمل في الدول العربية، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس، 26-30 اكتوبر 1992.  
- منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الطبعة الثانية، مكتب العمل العربي القاهرة 1990.
- 23- سليمان أهمية: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 2005.
- 24- سيد احمد محمود التقاضي بقضية و بدون قضية، دار الثقافة الجماعية، جامعة عين شمس القاهرة، بدون تاريخ.
- 25- السيد حنفي عوض، مجتمع النصح قضايا معاصرة، الاسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، 1988 .

## قائمة المراجع

- 26- السيد عليوة: مهارات التفاوض سلوكيات الاتصال و المفاوضات الدبلوماسية والتجارية في المنظمات الدولية ، عمان المنظمة العربية للعلوم الإدارية 1987.
- 27- السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003-2004
- 28- صادق السعيد، العمل و الضمان الاجتماعي في الإسلام، بغداد ، مطبعة المعارف الطبعة 2 1971.
- 29- صالح الطراونة، الاتفاقيات الجماعية والأجور ودور الأطراف الثلاثة عمان، العمل، وزارة العمل، العدد 55 السنة الرابعة عشر ، 1991 .
- 30- صديق محمد عفيفي و مصطفى محمود أبو بكر، التفاوض في الحياة و الأعمال القاهرة، الدار الجامعية 2000.
- 31- عباس أبو الثمن، التفاوض عمارة واستراتيج ،بغداد، مطبعة الفنون 1991.
- 32- عبد الباسط عبد المحسن عبد الباسط:
- دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة دار النهضة العربية، 2000.
- النظام القانوني للمفاوضة الجماعية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية القاهرة 2000.
- الإضراب في قانون العمل ، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري - دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة ، مصر 1992.
- 33- عبد الحميد عثمان الحنفي، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، نطاق تطبيقه ودوره المنشئ، دراسة مقارنة الكويت، جامعة الكويت 1995.
- 34- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، مصادر الالتزام، العقد ، طبعة 2004.
- 35- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003
- 36- عبد السلام عياد:

- المفاوضة الجماعية - مطبوعات الجامعة العمالية - القاهرة 1992، بدون ناشر.
- مهارات التفاوض - الجامعة العمالية ، القاهرة 1992.
- 37- عبد العزيز المرسي هود، الجوانب القانونية لمرحلة التفاوض ذو الطابع العقدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2005.
- 38- عبد القادر الطورة، المفاوضات الجماعية العدد 69 ، السنة الثامنة، نشر، عمان 1995.
- 39- عبد اللطيف خالفي: الوسيط غي علاقات الشغل الجماعية - الجزء الثاني الطبعة الأولى ، مراكش المغرب 2006.
- 40- عبد الودود يحي، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة 1989.
- 41- عدنان رؤوف، حول علاقات العمل في المصنع، بغداد، دار الرشيد للنشر، 1979.
- 42- علي العريف، شرح قانون العمل، الجزء الثاني، مطبعة عطايا القاهرة 1964.
- 43- عماد الدين حسن: مهارات العمل النقابي، للجامعة العمالية، القاهرة، بدون تاريخ.
- 44- عمر الصرايرة ، المفاوضات الجماعية، مفهومها و مراحلها، عمان، اتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، ورقة عمل غير منشورة ، بدون تاريخ.
- 45- فاروق السيد ،بسيكولوجية التفاوض وإدارة الأزمات ،الاسكندرية ،منشأة المعارف 1998 .
- 46- كمال عباس، اوضاع العمل في مصر بين علاقات عمل جديدة و تنظيم نقابي قديم منشور في العمال و التحولات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية.
- 47- لطفي محمد حامد، استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التفاوض على العقود وإبرامها، المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض. دراسة في قانونين المصري والفرنسي، القاهرة 1995.
- 48- اللورد ديننج، نقابات العمال من القانون والسياسة، ترجمة هنري رياض ومحمد العزيز صفوت، بيروت، دار الحل الطبعة الأولى، 1987

## قائمة المراجع

- 49- محسن احمد الخضري، التفاوض علم تحقيق المستحيل انطلاقا من الممكن، المكتبة الانجلوا المصرية ، القاهرة 1989.
- 50- محسن الخضري، تنمية المهارات التفاوضية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية1993.
- 51- محمد إبراهيم دسوقي، الجوانب القانونية في إدارة المفاوضات وإبرام العقود، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية، 1995
- 52- محمد احمد إسماعيل:
- دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر،2002.
- قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر، 2006.
- 53- محمد الجوهري،مقدمة في علم الاجتماع الصناعي،الاسكندرية ،دار المعرفة الجامعية،مصر 1989.
- 54- محمد الصغير لعللي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2000
- 55- محمد حامد لطفي استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التفاوض على العقود وإبرامها،المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض دراسة مقارنة في القانون المصري و الفرنسي، بدون ناشر، القاهرة 1995.
- 56- محمد عبد الغني حسن،مهارات التفاوض ،القاهرة مركز تطوير الأداء والتنمية،الطبعة الثانية1998.
- 57- محمد عبد الله نصار المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية/ مكتب منظمة العمل العربية القاهرة 1996.
- 58- محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، مكتبة سعيد رأفت القاهرة، 2004.
- 59- محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل ، الطبعة الخامسة 1993.



- 60- محمد نصر الدين منصور المفاوضة الجماعية / أساليبها و تقنياتها في قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة ، بدون تاريخ.
- 61- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
- 62- مصطفى احمد أبو عمرو (المفاوضة الجماعية/ النقابات العمالي/ اتفاقية العمل الجماعية) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 المكتبة القانونية دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية 2005.
- 63- مكتب العمل الدولي- المفاوضة الجماعية - مرشد الثقافة العمالية، مكتب العمل الدولي (جنيف)، دار المستقبل العربي، الطبعة الثالثة، القاهرة 1989.
- تقرير مدير عام مكتب العمل الدولي، صوتك في العمل، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة 88 الطبعة الأولى ، جنيف 2000.
- الحريات النقابية، موجز المبادئ و القرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، جنيف الطبعة الأولى، 1996.
- 64- ناجي معلا ، التفاوض و الاستراتيجية و الأساليب، عمان للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 1992
- 65- نادر احمد ابو صبحه ، أصول التفاوض، عمان ، دار مجلاوي ، الطبعة الأولى.
- 66- نوح سلامة، نحو طريقة جديدة في التعامل مع النزاعات، المركز الفلسطيني للدراسات 1999.
- 67- نيقولا ميكافلي ، الامنير ، الطبعة الحادية عشر ، دار الآفاق ، بيروت ، 1985.
- 68- الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة العمل العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، القاهرة مصر، بدون تاريخ.
- 69- وليام أوري ، فن التفاوض ترجمة د. نيفين غراب، الطبعة الأولى، غراب الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة الطبعة الاولى 1994

70- يوسف الياس:

- علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة مصر، القاهرة، 1996.
- أساليب و تقنيات التفاوض الجماعي، مكتب العمل العربي- الندوة العربية حول إدارة العمل في النهوض بالتفاوض الجماعي، 1998
- تنمية مهارات النقابي في المفاوضة الجماعية كتاب العمل العدد43 القاهرة يناير1999

### II . الرسائل الجامعية:

#### ❖ رسائل الدكتوراه :

- 1- السيد نايل عوض، قانون العمل الاتفاقي ( دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر1984.
- 2- ثامر محمد سعفان المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل النزاعات الجماعية بين المضمون والحجة ، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه ، جامعة عين الشمس، مصر 2007
- 3- خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية- رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة عين الشمس 1987.
- 4- رجب كريم عبد الإله، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، مصر 2000.
- 5- سلامة عبد التواب عبد الحلیم ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل جامعة حلوان كلية الحقوق، رسالة لنيل درجة الدكتوراه القاهرة، 2002.
- 6- سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر 2008-2009.
- 7- عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي و المصري، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة 1992.

- 8- عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، 1988.
- 9- منير فريد محمد الدكمي، الجوانب الاجتماعية في سياسات المشروعات متعددة الجنسية رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة 1997
- 10- ناهد العشري:  
التوقيف و الوساطة في منازعات العمل الجماعية ( دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 2005.

### ❖ رسائل الماجستير

- 1- احمد العمري، تحليل أسباب الخطأ في اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشور، عمان، كانون الثاني 2000.
- 2- حسن عطية حجي، الخصخصة و تأثيرها على علاقات العمل، رسالة ماجستير كلية الحقوق، جامعة القاهرة 2001.
- 3- عبد الوهاب برتيمه، الإضراب و مبدأ استمرارية المرفق العام ، دراسة مقارنة رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة القاهرة، 2009.
- 4- محمود عبد المحسن البحيري، المفاوضات الجماعية رسالة ماجستير في القانون المدني جامعة طنطا القاهرة، تحت رقم 6726.
- 5- ناهد العشري:  
الوسائل الرضائية لفض منازعات العمل الجماعية، رسالة ماجستير كلية الحقوق جامعة القاهرة 2002.

- 6- نواف نهار سليم طبيشات:المفاوضة الجماعية لحل النزاعات العمالية، دراسة ميدانية من جهة نظرا أعضاء المجلس التنفيذي لاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، رسالة ماجستير في الإدارة العامة ، جامعة اليرموك، الأردن 2001.
- 7- هموشة المقروط، الاتفاقية الجماعية كمظهر من مظاهر الديمقراطية الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي و المغربي، رسالة ماجستير كلية الحقوق جامعة القاهرة 2004 .

### III . المقالات و المداخلات العلمية :

#### 1. احمد حسن البرعي.

- نحو مولد فرع جديد من فروع القانون ، القانون الاجتماعي، مجلة القانون و الاقتصاد، العدد الخاص بالعيد المتوي لكلية القاهرة 1973.
- الحوار الاجتماعي الأساسية في العمل، "مؤتمر التشاور الثلاثي ودعم الحوار"، منظمة العمل الدولية-منظمة العمل العربية، بيروت، اكتوبر 2000.
- التنظيم القانوني للتشاور و التعاون و المفاوضة الجماعية في مشروع قانون العمل الجديد، ندوة المفاوضة الجماعية ( بور سعيد) ابريل 1999.
- مدير عام منظمة العمل العربية، حوار بين أطراف الإنتاج و دور منظمة العمل العربية، تقرير مقدم إلى منظمة العمل العربي الدورة الثامنة بغداد مارس 1980.
- دور إدارة العمل في تطور علاقات العمل و دورها المستقبلي في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، لبنان، جويلية، اوت 2001
- ملامح تطور الحركة العمالية والنقابية في مصر حتى عام 1952 مجلة القانون و الاقتصاد والبحوث القانونية و الاقتصادية و التي تصدرها كلية الحقوق ، جامعة القاهرة العددان 3،4، السنة الثانية و الأربعون، سبتمبر و ديسمبر 1987 القاهرة .

2. أهمية سليمان،  
- التحكيم و تسوية النزاعات في عقود العمل الفردية و الجماعية، الندوة العربية حول الاتفاقيات و المفاوضات الجماعية، الجزائر في 1993.
- المعايير العربية و الدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضات الجماعية، الاربعاء 02 مايو 2007.
3. اميمة الدهان ،إدارة المفاوضات و تنمية مهاراتها في المنظمة ،مجلة الدراسات الأردنية ،مجلد الثالث عشر العدد 3 1986.
4. بكر محمود رسول، المفاوضات الجماعية و دور منظمة العمل العربية، تقرير غير منشور من مطبوعات مكتب العمل العربي، القاهرة.
5. خليل أبو خرمة، المفاوضات الجماعية في الدول العربية، ندوة المفاوضات الجماعية، بور سعيد 1999
6. رندا محمد صميذة، مقال في مجلة القانون و الاقتصاد ، تحت عنوان اتفاقيات العمل الجماعية و دورها في تنظيم علاقات العمل، العدد 81، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 2009.
7. سعود بن فياض ،التفاوض كأداة لحل المنازعات (دراسة نظرية مع التطبيق على صلح الحديبية ،صلح الرملة ،اتفاقيات كامب ديفيد ،مجلس التعاون لدول الخليج العربية ،التعاون، السنة 14 ،العدد الخمسون جمادى الأولى 1420 سبتمبر 1999 .
8. شفيق ناظم الغبرا، النزاعات و حلها: اطلالة على الأدبيات و المفاهيم ،مجلة المستقبل العربي عدد 171 السنة 16 مايو 1993 .
9. صلاح علي صالح فضل الله، عبد الراضي عبد الدايم عزوز، هجرة العمال المصرية، حاضرها و مستقبلها في ظل التطورات العالمية الراهنة، بحث مقدم إلى المؤتمر العالمي الثاني بجامعة المنصورة كلية الحقوق و منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (16)، العدد الحادي، والعشرون أبريل 1997، المجلد 2.

## قائمة المراجع

10. محمد نصر الدين منصور، المفاوضة الجماعية، بحث مقدم لمركز الدراسات و البحوث القانونية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، منشور في دراسة صادرة عن المركز بعنوان النظام القانوني للعاملين في مصر، 1993.

### 11. مصطفى أسعد عالم،

- اثر التباين الثقافي، المجلة العربية للدراسات المنية والتدريب، العدد (26) - 1998.
- دور اتفاقيات العمل الجماعية في تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الاستخدام، وزارة القوى العاملة و الهجرة، جمهورية مصر العربية، 2004.

## IV . المجلات:

- 1- مجلة الدراسات الأردنية، مجلد الثالث عشر، العدد 3، 1986، جامعة القاهرة.
- 2- مجلة القانون والاقتصاد و البحوث القانونية و الاقتصادية والتي تصدرها كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، العدد 3، 4 ، القاهرة 1987.
- 3- مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية، العدد 21 افريل 1997، المجلد 2
- 4- مجلة القانون و الاقتصاد ، جامعة القاهرة العدد 21 افريل 1997.
- 5- مجلة القانون و الاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد 81، لسنة 2009.
- 6- مجلة المستقبل العربي عدد 171، لـ 16 مايو 1993.
- 7- مجموعة أحكام محكمة النقض من 22 رقم 17 الجزء الثاني.
- 8- المجلة العربية الإدارية، 1997.
- 9- Revue droit social n°5, mai 1995
- 10- المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب، العدد 26 لسنة 1998.
- 11- Droit social N° Avril 1979
- 12- الملامح العملية للمفاوضة الجماعية، مجلة الثقافة العمالية، الأعداد 90، 91.

## قائمة المراجع

### V. الجرائد :

جريدة الشعب العدد 7212 المؤرخ في 23 ديسمبر 1986.

### VI. القوانين واللوائح :

- 1- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية التزايدات الجماعية و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم.
- 2- القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المعدل و المتمم المتضمن قانون علاقات العمل المعدل و المتمم.
- 3- القانون 90/14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.
- 4- القانون المصري 12 لسنة 2003 ولائحته التنفيذية.
- 5- قانون العمل في القطاع الاهلي البحريني رقم 23 لسنة 1976، المعدل بالقانون رقم 8 لسنة 1981.
- 6- قرار وزير القوى العاملة و الهجرة المصري رقم 124 لسنة 2003 ، اللائحة التنفيذية لقانون 12 لسنة 2003.
- 7- قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم 38 لسنة 1964 وتعديلاته.

### VII. الاتفاقيات الدولية والعربية

#### • الاتفاقيات الدولية

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم في 17 يونيو 1948.
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضات الجماعية .

## قائمة المراجع

3- الاتفاقية الدولية 151 بشأن حماية حق التنظيم و تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة لسنة 1978.

4- الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتطبيق معايير العمل الدولية  
4- الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية.

### • الاتفاقية العربية:

1- الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل المؤرخة في 28 نوفمبر 1966

2- الاتفاقية رقم 02 لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة، المؤرخة في نوفمبر 1967.

3- الاتفاقية رقم 06 في مارس 1976 بالقاهرة بشأن مستويات العمل (معدلة) المؤرخة في 16 مارس 1976 المعدلة بالاتفاقية رقم 01 لسنة 1966.

4- الاتفاقية رقم 08 لسنة 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية المؤرخة في 16 مارس 1977

5- الاتفاقية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية المؤرخة في 12 مارس 1979

### \* التوصيات الدولية:

1- التوصية رقم 91 لسنة 1951 بشأن الاتفاقيات الجماعية المؤرخة في 29 يونيو 1951

2- التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية.

## VIII. المراجع بالفرنسية:

1- **Adams (G)**, la négociation collective en France les (2) édition ouvrier paris 1972.

2- **Bill scot**, the skills of negotiating englandgower publishing company limited 1981.

3- **Bureau international du travail**, la négociation collective dans les pays industrialisés à l'économie du marché, premier édition, Genève, 1974.

4- **Chalarnon (y)**, négociation et accords collectives d'entreprise-L.I.T.E.C-paris 1990.



- 5-**Chevalier j**, Revue trimestrielle de droit civil, 1986.
- 6- **Chestin et goureaux** , droit civil, Introduction N° 139.  
Bureau international de travail, la négociation collective dans les pays industrielles  
premier édition 1974, Genève.
- 7-**Clark kerr paul**, staudohar industrail relation in a new age .californiajossey bas  
sine publishers first edition 1986.
- 8-**Duguit,L**,traite de droit constitutionnel 3<sup>ed</sup> tomi,(2) édition foutemomg et cic,  
paris 1927.
- 9-**Durand,P**, la conciliation et la médiations des conflits collectifs du travail Int  
science sociale vol x n° 04-1958.
- 10-**Gérard Lyon Caen, et jeanne tillhet**,  
- pretnar manuel droit social L.G.D.j, N° 50798 paris, 1995.  
-Gerard Lyon Cean , sur le transfert des emplois dans les groupe multinationaux,  
Revue droit Social, N°: 5 Mai 1995 .
- 11-**Gérard Lyon Cean et jean Pélissier**, droit du travail, 16 édition, Dalloz, paris  
1992.
- 8- **Grassy**, La convention collective de travail est-elle une « études de droit civil  
à la mémoire d’H Capitant le contrat , Dalloz, paris, 1939.
- 13-**Hellên sinay**, la grève – traite de droit du travail publié sans la direction de G.H  
camerlynck Dalloz paris 1966.
- 14-**J.L.CAEN**, Anomie autonomies et heteronomyen droit, revu droit du  
travail.homage, à P. Horio-liege, 1972 et Négociation Collective au niveau  
European. Revue.trim. De droit.Europèen 1973.
- 15-**Jean Claude jovillier**,  
- Droit du travail, deuxième édition, libraire générale droit et de juris prudence,  
paris 1981.  
- Manuel droit du travail, L.G.D.J, paris ,N 2829, décembre 1995.

- 16–**Jean Pellessier, Alain surpiot Antoinejeammand**, droit du travail dalloz 20eme , édition 2000, p 778.
- 17–**Katz** « arrage obligatoire et l'exécution des sentences d'arbitrage »1938 .–paris
- 18–**Le Franc (G)** : le syndicalisme dans la monde P.U.f. coll paris ,1975.
- 19–**Lawrence mkahn** ,wage inequality collective baraining and relative employment Faram 1985 to 1994, Evidence from fifteen OECD contriesre view of economics and stategics,vol 82 issue 4 noy2000.
- 20–**Lyon Caen(G), pelissier (j) et supoit(A)**,droit du travail 17,ed Dalloz, paris 1994.
- 21–**Marc Mareau** , l'interprétation des convention collectives de travail a qui profite le doute ? Revue droit social N :°2Fevrier1995.
- 22–**Micheal salmoun**, industrial relation 2<sup>nd</sup>,London prentice hall international1992.
- 23–**Neil chamberlain and wkuhn**, collective Bargaining 2 nded, new york,megraw-hill 1965p99–104.
- 25–**P.H.Gulliver**.Disputes and NegotiationNewYork.AcademiePress.Inc 1979
- 26–**Pierre Dominique Ollier**, le droit du travail libraire Armand colin, paris 1972.
- 27–**Pierre-Yves verkimdt**, de la consultation à la négociation question de procédure revue Droit social N°4 Avril 1998 .
- 28–**Robert mathis, john, Jackson**, personnel human resource management USA, west publishing company 1988.
- 29–**Rotschlid souriac(A)**,les incertitudes des juridiques de la négociation d'entreprise, droit social1988

**IX. -Thèse:**

- 1–**Brethé (j)**, la nature de la convention collective du travail, thèse Bordeaux.

2–**Nikitas Aliprantis**, La place de la convention collective dans hiérarchie des normes, thèse de doctorale université de Strasbourg, édition L.G.D.J,PARIS 1980 .

---

# الفهرس

---

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
1	مقدمة
12	الباب الأول : الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية و جوانبها التنظيمية
15	الفصل الأول: ماهية المفاوضة الجماعية
17	المبحث الأول: مفهوم المفاوضة الجماعية وتطورها التاريخي
18	المطلب الأول: نشأة و تطور المفاوضة الجماعية
22	المطلب الثاني: تعريف المفاوضة الجماعية والمبادئ التي تقوم عليها
37	المطلب الثالث: المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية
48	المبحث الثاني: أهمية المفاوضة الجماعية ومزاياها وخصائصها
49	المطلب الأول: أهمية المفاوضة الجماعية ومزاياها وأطرافها
60	المطلب الثاني: مستويات المفاوضة الجماعية
66	المطلب الثالث: خصائص المفاوضة الجماعية
76	المبحث الثالث: متطلبات المفاوضة الجماعية
78	المطلب الأول: موضوع المفاوضة
83	المطلب الثاني: المنازعة الجماعية
87	المطلب الثالث: شروط المفاوضة الجماعية
92	الفصل الثاني: تنظيم المفاوضة الجماعية
93	المبحث الأول: العوامل المؤثرة في المفاوضة الجماعية
94	المطلب الأول: العوامل السياسية
101	المطلب الثاني: العوامل الاقتصادية
104	المطلب الثالث: العوامل الاجتماعية
107	المبحث الثاني: المقومات الأساسية للمفاوضة الجماعية

108	المطلب الأول: شروط المفاوضة الجماعية
113	المطلب الثاني: ضمانات المفاوضة الجماعية
118	المطلب الثالث: النقابات العمالية
119	المبحث الثالث: الطبيعة القانونية للمفاوضة الجماعية
120	المطلب الأول: الأسس النظرية وتطبيقاتها في القانون الجزائري
130	المطلب الثاني: الأسس القانونية والدولية للطبيعة التنظيمية للمفاوضة الجماعية
139	المطلب الثالث : إجراءات المفاوضة وإلزام الأطراف بها
147	الفصل الثالث: دور الدولة في المفاوضة الجماعية
149	المبحث الأول: الدولة كطرف مباشر في المفاوضة
150	المطلب الأول: المفاوضة الجماعية في المجال الحكومي و الخدمي
151	المطلب الثاني: المفاوضة الجماعية في المجال الحكومي و الخدمي بمعايير العمل
154	المطلب الثالث: الموقف التشريعي من المفاوضة في المجال الحكومي و الخدمي
156	المبحث الثاني: الدولة كحكم على المفاوضة
158	المطلب الأول: دور الدولة وفق معايير العمل
161	المطلب الثاني: الدور التنظيمي للدولة
164	المطلب الثالث: الدور الحمائي للدولة
166	المبحث الثالث: حقوق و التزامات الأطراف
167	المطلب الأول: حقوق و التزامات العمال
169	المطلب الثاني: حقوق و التزامات صاحب العمل
170	المطلب الثالث: حقوق و التزامات فريق التفاوض

172	الباب الثاني : النتائج المترتبة على المفاوضات الجماعية بالنسبة لأطراف علاقة الإنتاج
175	الفصل الأول: نتائج المفاوضات الجماعية
176	المبحث الأول: نجاح المفاوضات الجماعية
177	المطلب الأول: إعلان انتهاء المفاوضات بالنجاح
183	المطلب الثاني: إبرام اتفاقيات العمل الجماعية
191	المطلب الثالث: تعديل اتفاقيات العمل الجماعية
194	المبحث الثاني: فشل المفاوضات الجماعية
196	المطلب الأول: الإعلان عن فشل المفاوضات
199	المطلب الثاني: وقف الإنتاج
203	المطلب الثالث: استخدام البدائل الأخرى
206	المبحث الثالث: المفاوضات و الآليات السلمية لفض منازعات العمل الجماعية
208	المطلب الأول: نظم التشاور والتوفيق والمصالحة
217	المطلب الثاني: الوساطة
221	المطلب الثالث: التحكيم
229	الفصل الثاني: دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل
231	المبحث الأول: أهمية اتفاقيات العمل الجماعية و دورها في علاقات العمل الجماعية (واقع حالي - منظور مستقبلي)
232	المطلب الأول: أهمية اتفاقية العمل الجماعية
237	المطلب الثاني: اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم علاقات العمل
239	المطلب الثالث: الأسس النظرية و القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية

241	المبحث الثاني: مجال الدور التنظيمي للمفاوضة الجماعية
242	المطلب الأول: التحديد القانوني
263	المطلب الثاني: التحديد الاتفاقي
265	المطلب الثالث: الأساس القانوني للالتزام في المفاوضة
271	المبحث الثالث: تنظيم الحقوق و الالتزامات الجماعية
273	المطلب الأول: تنظيم ممارسة الحقوق النقابية
275	المطلب الثاني: تنظيم آليات المشاركة في تسيير المؤسسة
276	المطلب الثالث: الالتزام بالتفاوض
281	الفصل الثالث: دور المفاوضة الجماعية لحل نزاعات العمل الجماعية
283	المبحث الأول: النزاعات العمالية وصفات المفاوض والاسراتيجيات التفاوضية
284	المطلب الأول: النزاع العمالي بين التعريف و المفهوم
294	المطلب الثاني: صفات المفاوض الفعال
302	المطلب الثالث: الاستراتيجيات التفاوضية
306	المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية و طرق تسويتها
308	المطلب الأول: الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية للعمل
315	المطلب الثاني: تنظيم حق الإضراب
318	المطلب الثالث: آليات التشاور والتنفيذ
325	المبحث الثالث: التدخل التشريعي في المفاوضة
327	المطلب الأول: التطور التشريعي لتنظيم آليات حل النزاعات الجماعية
328	المطلب الثاني: أثر التدخل التشريعي على طرفي علاقة العمل
329	المطلب الثالث: أثر التدخل التشريعي على علاقات العمل الجماعية



332	خاتمة
339	قائمة المراجع
356	الفهرس

---

الحمد لله رب العالمين  
والصلاة والسلام على  
سيدنا محمد وآله الطيبين  
الطاهرين

ملخص:

نظرا للأثار التي خلفتها الثورة الصناعية و حتى الثورة العلمية على الطبقة العاملة و اهتمام الدول النامية و المتقدمة بتلك الآثار و بالإضافة لتراجع الدولة عن دورها الحمائي في علاقات العمل تاركة "مبدأ سلطان الإرادة" و "مبدأ العقد شريعة المتعاقدين" أدى إلى إضعاف دور التشريع في تحقيق الحماية الاجتماعية و تدنيها إلى الحدود الدنيا ، و أمام هذا الوضع يرى جانب من الفقه أن علاقات العمل الجماعية هي المرشحة لان تلعب الدور الأكثر فعالية في تحقيق الحماية الاجتماعية ، مع أنها هذه العلاقات تأخذ صيغ متعددة أبرزها **المفاوضة الجماعية** و هي قواعد اتفاقية لتنظيم شروط العمل و الوسيلة الفعالة لتأمين شروط وظروف عمل أفضل.

والاتفاقات العمل الجماعية هي بحق مصدر من مصادر التشريع و أن وسيلتها أو الأداة التي تعمل على تكوينها هي **المفاوضة الجماعية** و هذا ما يميزها على الآليات السلمية الأخرى كالوساطة و المصالحة و التحكيم و الإضراب و الإغلاق والاستدعاء و التسريح لفض النزاعات العمل الجماعية، و هذه النزاعات ذات أهمية وأوجه متنوعة و هي حتمية نظرا لطابعها الحركي و الحيوي في علاقات العمل، ومن هنا يعتبر العمل على التسوية و الوقاية من النزاعات العمل الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء، وأن المفاوضة الجماعية من أهم الوسائل و الآليات في تسوية النزاعات العمالية و لم تأتي من فكر المشرع وإنما كانت وليدة ظروف بالغة الصعوبة ، وهي آلية عمل لتنظيم العلاقات المهنية الاجتماعية بين أطراف الإنتاج كما تعتبر الإطار الأمثل لوضع القانون الاجتماعي، و كذلك لها دورها الوقائي و العلاجي لمنازعات العمل ، وهذا كله من اجل الارتقاء بالمفاوضة الجماعية من مجرد احد أشكال الفن إلى مستوى العلم الذي تحكمه قواعد و نظم و تناولنا هذا الموضوع في بابين:

### الباب الأول: الإطار المفاهيمي للمفاوضة الجماعية و جوانبها التنظيمية

### الباب الثاني: النتائج المترتبة على المفاوضات الجماعية بالنسبة لأطراف علاقة الإنتاج

**Summary:**

Industrial revolution and even the scientific revolution had their effects on working class in spite of the importance given to them by both developing countries and developed ones as well, added to the resignation of states' role in protecting labor relations, adopting by this attitude the "principle of the authority of will" and "the principle of contract is law of contracting parties"; leading to the lower decreasing of the legislation role in insuring social protection. In view of this situation, a part of jurisprudence sees that collective labor relations is going to play most effective role in achieving social protection. These relationships may take multiple kinds, the main one is collective negotiation, it is known as a set of agreements that regulate the conditions of work, and an effective way to secure the conditions and better working circumstances .

Collective work conventions are truly a source and a mean of legislation, they are made out through collective negotiations. It is what distinguishes it from the other peaceful mechanisms such as mediation, conciliation, arbitration, strike, closure, convocation, and decompression to resolve collective work conflicts. Conflicts vary and have different aspects, they are inevitable because of the nature of work relations. Nevertheless, acting on solving and preventing work collective conflicts are the most important issues to both workers and employers. Collective negotiation is one of the most important means and a undeniable mechanisms facilitating workers conflicts solving. It did not come from the legislature idea, but it was the result of extremely difficult circumstances. It is considered as a mechanism regulating professional and social relations between the production parties, it is also considered as the ideal framework for the development of social law, as well as its preventive and therapeutic role in work conflicts, in order to promote the collective convention from one art form to the level of science that is governed by rules and systems. This study is divided into two parts :

**Part I:** Conceptual framework for collective convention and its organizational aspects

**Part II:** Effects of collective convention on the parties of production relationship

**Résumé:**

La révolution industrielle et même scientifique ont eu leurs effets sur la classe ouvrière malgré l'importance allouée à ses effets par les pays en développement et même les pays développés, à ceci s'ajoute la désignation des états dans la protection des relations de travail, adoptant ainsi le "principe de l'autorité de la volonté" et "le principe de l'acte est la loi des parties contractantes», ceci a mené à un affaiblissement du rôle de la législation dans la protection sociale. Face à cette situation, une partie de la jurisprudence estime que les relations collectives de travail jouent désormais le rôle le plus efficace dans la protection sociale. Ces relations prennent de multiples formes, on trouve notamment la négociation collective qui est définie comme un ensemble de dispositions d'un accord à l'effet de réglementer les conditions de travail, elle est un moyen efficace aidant à réunir les meilleures conditions de travail .

La convention collective de travail est une véritable source de législation, elle est élaborée sur le fondement de la négociation collective. Et c'est ce qui la distingue des autres mécanismes pacifiques tels que la médiation, la conciliation, l'arbitrage, la grève, la fermeture, la convocation et la décompression pour résoudre les conflits collectifs du travail. Ces conflits peuvent prendre plusieurs formes et aspects, ils sont inévitables en raison de la nature des relations de travail. Cependant, prévenir et résoudre les litiges collectifs du travail est la plus importante préoccupation tant pour les travailleurs que les employeurs. La négociation collective est le moyen le plus important et le mécanisme indéniable dans le règlement des litiges de travail, elle ne provient pas de la pensée du législateur, mais elle est le résultat des circonstances extrêmement difficiles. Elle est considérée comme un mécanisme favorisant la réglementation des relations socio-professionnelles entre les parties de production. Elle est également le cadre idéal pour le développement de la loi sociale, sans omettre son rôle dans la prévention et le règlement des litiges de travail, dans le but de promouvoir la négociation de son statut d'art au rang d'une science régie par des lois et des systèmes.

**La présente étude est divisée en deux parties :**

**Partie I:** Cadre conceptuel pour la négociation collective et ses aspects organisationnels

**Partie II:** Effets de la négociation collective sur les parties de la relation de production