

التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل

د/ بن قارة مصطفى عائشة، جامعة مستغانم

تاريخ إيداع المقال: 2018//02/10---تاريخ قبول المقال: 2018/05/12

الملخص :

التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر، يشكل أداة مهمة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية، من خلال تحقيق مبدأ التكافؤ بين مصالح متناقضة أرباب العمل من جهة، ومن جهة أخرى مصالح العمال، حيث يضمن التفاوض الجماعي المساواة بين الشركاء الاجتماعيين خلال سيره، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية، تضمن مكاسب جماعية للعمال بدلا من مكاسب فردية.

ويستمد التفاوض الجماعي مصادره من مختلف المواثيق والتوصيات الدولية، الصادرة عن مختلف الهيئات والمنظمات باعتبارها المصادر الأساسية للتفاوض الجماعي، بالإضافة إلى النصوص الدستورية والتشريعية الداخلية.

من هنا ظهرت أهمية الجهود الدولية والعربية في وضع الإطار القانوني للتفاوض الجماعي وانعكاسه على تشريع العمل الجزائري.

الكلمات المفتاحية: التفاوض الجماعي، منظمة العمل الدولية، الاتفاقيات الجماعية للعمل.

Résumé:

La négociation collective une méthode pacifique civilisée, est un outil important pour se déplacer et stimuler la vie économique, à travers la réalisation du principe de la parité entre les intérêts contradictoires des employeurs d'une part, et d'autre part, les intérêts des travailleurs, qui assure l'égalité de négociation collective

entre les partenaires sociaux grâce à la marche, par l'accès à la conclusion d'accords Ou des conventions collectives garantissant des gains collectifs de la vie plutôt que des gains individuels.

Il tire des sources de négociation collective de diverses conventions et recommandations internationales, émises par divers organismes et organisations comme les principales sources de la négociation collective, en plus des dispositions constitutionnelles et législatives de l'intérieur.

D'où l'importance des efforts internationaux et arabes pour établir le cadre juridique de la négociation collective et sa réflexion sur la législation du travail algérienne.

Mots-clés: negotiation collective, OIT, conventions collectives de travail

مقدمة

بشير مفهوم التفاوض لعملية الحوار والتشاور الذي يجرى بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف تحسين شروط العمل وظروفه، ووضع حد لنزاع جماعي قائم، والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال، ومكاسب اقتصادية لأرباب العمل.

فالتفاوض الجماعي أصبح يمثل ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من أجل تحديث وتطوير مختلف التشريعات الدولية والوطنية لتكون أكثر واقعية وأكثر تماسا بكل التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

والثقافية.. إلخ، كما أن له دور أساسي في تحقيق السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية.¹

فالتفاوض الجماعي ومن خلال الوظائف التي يقوم بها تجعل منه أداة ووسيلة لها أهميتها في تكملة كل النقائص التي تعتري النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل المختلفة، لاسيما في ظل المتغيرات الاقتصادية التي تفرضها العولة.

والملاحظ في هذا المقام أن أهم المبادئ والأسس التي قام عليها أسلوب التفاوض الجماعي، قد تم التطرق إليها من خلال التشريعات الدولية التي أبدت اهتماما كبيرا بنظام التفاوض الجماعي.

لذا فمن المناسب طرح الإشكالية التالية: ماهي إنعكاسات الأسس والمبادئ التي جاءت بها الإتفاقيات الدولية والعربية في مجال التفاوض الجماعي على تشريع العمل الوطني ؟

ستتم الإجابة على هذه الإشكالية وفقا لمحورين: يتم التعرض أولا لإقرار التفاوض الجماعي من خلال الإتفاقيات الدولية في حين يخصص المحور الثاني لإقرار التفاوض الجماعي من خلال تشريع العمل الجزائري.

المبحث الأول: إقرار التفاوض الجماعي من خلال الإتفاقيات الدولية

تعتبر المعاهدات والإتفاقيات الدولية، نظرا لأهميتها إحدى المصادر الأساسية لنظام التفاوض الجماعي في مختلف التشريعات ومنها التشريع الجزائري للعمل، من خلال المبادئ والأسس الصادرة من منظمة العمل الدولية، وكذا منظمة العمل العربية .

وعليه سنحاول من خلال هذا المحور بيان المصادر الدولية لآلية التفاوض الجماعي من خلال منظمة العمل الدولية، وكذا منظمة العمل العربية على النحو التالي:

¹ - بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة وهران، 2014، ص 2.

المطلب الأول: التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل الدولية

يمثل إعلان فيلادلفيا¹ الذي صدر خلال الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر العمل الدولي المنعقد بتاريخ: 10 ماي 1944 البداية الأولى للاهتمام بالتفاوض الجماعي، حيث تم من خلاله الاعتراف بالحق في التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال، وبالتالي فقد ظهر اهتمام منظمة العمل الدولية²، بموضوع التفاوض الجماعي خلال أربعينيات القرن الماضي من خلال إعلان فيلادلفيا، وكذا ما صدر بعد هذا الإعلان من إتفاقيات دولية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

1 - الإتفاقية الدولية رقم (11) المتعلقة بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد: وقد صدرت هذه الإتفاقية في 25 أكتوبر 1921، ودخلت حيز النفاذ ابتداء من تاريخ 11 ماي 1923، وقد حاولت من خلال نص المادة الأولى منها التأكيد على بأن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية تتعهد بأن تضمن لكل من يعملون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة، وبأن تلغي كل أحكام قانونية أو غيرها تقيد هذه الحقوق بالنسبة لمن يشتغلون في المجال الزراعي.

2 - الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي: الصادرة في تاريخ: 9 جوان 1948، وتم المصادقة عليها في الدورة الواحد والثلاثين للدعوة الدولية للعمل، ودخلت حيز النفاذ ابتداء من تاريخ: 4 جويلية 1950.

¹ - إعلان فيلادلفيا يمثل بداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي، حيث تم الاعتراف بموجبه بالحق في التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال.

² - تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919، وهيكلها ثلاثي الأطراف، حيث يتكون مجلس إدارتها من ممثلين للحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل، وهي تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة، وقد لعبت دورا كبيرا في إقرار معايير عمل دولية في مجال العمل، كما ساهمت في تكريس وتعزيز صيغة الحوار والتشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج.

هذا وقد تضمن هذه الاتفاقية مجموعة من الضمانات التي تشكل الذوق في التفاوض الجماعي، وسعت إلى تجسيدها من خلال اتباع جملة من الآليات تتمثل في:

- ضرورة احترام وتكريس حق العمال في اختيار والانضمام إلى المنظمات التي يشاؤون، دون أي ترخيص مسبق بشرط احترام لوائحها.

- الحق لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم عملها وإدارتها، وفي إعداد برامجها.

- الحق لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تكوين اتحادات عامة والانضمام إليها ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات العامة الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.

- كما شددت على ضرورة امتناع الدولة عن كل تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو عرقلة ممارسته.

- لا يحق للسلطات الإدارية حل أو وقف عمل منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمل.

- كما تتعهد كل دولة صادقت على هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير الضرورية لضمان ممارسة أصحاب العمل والعمال حقهم في التنظيم بكل حرية.

3 - الإتفاقية رقم (98) المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية: لقد صدرت هذه الاتفاقية في 8 جوان 1949، حيث تم المصادقة عليها من خلال الدورة الثانية والثلاثون للندوة الدولية للعمل، ودخلت حيز النفاذ ابتداء من تاريخ: 18 جويلية 1951.

هذا، وقد حاولت هذه الاتفاقية أن تؤكد على الحماية التي يحظى بها كافة العمال ضد أي عمل ينطوي على التمييز والتفرقة بسبب انتمائهم النقابي، وخصوصا إذا كانت تشغيل أي عامل من العمال مقرونا أو مشروطا بعدم انضمامه لأي تنظيم نقابي، أو إلزامه بالتخلي عن عضويته من النقابة إذا

كان قد انخرط فيها في وقت سابق هذا من جهة، ومن جهة أخرى تكفل أيضا الحماية للعمال ضد أي تسريح أو إساءة تتخذ غي حقهم بأي وسيلة كانت، بسبب انضمامهم النقابي أو مشاركتهم في الأنشطة النقابية خارج ساعات العمل، وأيضا لمشاركتهم فيها أثناء ساعات العمل وبنوافة صاحب العمل.

كما نجد أن هذه الاتفاقية قد أشارت إلى حماية أخرى تتمتع بها كل من منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل، وهذا ضج أي عمل من الأعمال التي تتطوي على شكل من أشكال التدخل الذي تقوم به منظمات العمال إزاء منظمات أصحاب العمل أو العكس.

ويقصد بالتدخل حسب المادة الثانية في فقرتها الثانية من هذه الاتفاقية في "تشجيع إقامة منظمات العمال تكون خاضعة لسيطرة أصحاب العمل، أو أن يتم دعم منظمات العمال بكل الوسائل المالية، أو غير المالية، وهذا بهدف وضعها تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

أما المادة 4 من الاتفاقية الدولية رقم (98)، فقد أشارت جملة التدابير التي تتخذ عند الاقتضاء، وتكون مناسبة بكل الظروف الوطنية التي تشجع وتعزز التطوير والاستخدام الكاملين لاجراء التفاوض الارادي الذي يتم بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال.

4 - الاتفاقية رقم (154) المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي: الصادرة في 19 يونيو 1981، والتي تعتبر أحدث وأهم الاتفاقيات التي عالجت التفاوض الجماعي بشكل متخصص، وعلى ضرورة تعزيز وضع برامج من شأنها أن تحقق الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية من قبل جميع الشعوب في كل مكان.

المطلب الثاني: التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية

لقد دأبت وسعت منظمة العمل العربية على غرار منظمة العمل الدولية إلى الإهتمام بتعزيز آلية التفاوض الجماعي، وهذا من خلال دعوة الدول الأعضاء وحثهم على خلق و إحداث آليات الحوار والتشاور والنقاش، وتضمينها ضمن تشريعاتها الوطنية الداخلية بغية تعزيز الحقوق الأساسية

للعامل، وتتمين أواضر العلاقات المهنية، بالإضافة إلى إتباع وتطبيق مبدأ التشاركية بين الشركاء الإجماعيين من أجل إدارة وتسوية كل الخلافات والنزاعات التي تحدث في الوطن العربي، وكذا مواكبة كل التطورات الإقتصادية والإجتماعية التي يعرفها مجال الشغل، ولهذا سنحاول أن نستعرض جزء من الإتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل العربية، والتي كان لها إهتمام بألية التفاوض الجماعي من خلال الأتي :

1- الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 المعدلة بالإتفاقية رقم (6) المتعلقة بمستويات العمل العربية لسنة 1976: هذا، وقد نصت هذه الإتفاقية على أنه من حق العمال القيام بتكوين نقابات فيما بينهم تدافع عن حقوقهم وترعى مصالحهم، ويكون لها دور في تحسين حالتهم المادية و الإجتماعية، وتعمل على الإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية (المادة 76 من الإتفاقية).

أما المادة (77) من نفس الإتفاقية، فقد أكدت لنا على إجراءات تكوين النقابة، والتي يجب تقتصر على إيداع أوراق تشكيلها أو تكوينها لدى الجهات المختصة، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يكون لهذه الجهات أي اعتراض على إجراءات تكوين التنظيمات النقابية إلا ما ينص عليه القانون، وما ينطق به القضاء من أحكام قضائية في هذا الشأن.

كما أن المادة (78) من نفس الإتفاقية حاولت أن تتكلم عن الضمانات والقواعد التي يجب أن يتضمنها تشريع كل دولة عضو في هذه الإتفاقية، وهذا بغية تكريس الحماية اللازمة ضد أي عمل أو إجراء يمكن أن يمس بحرية العمال في تكوين النقابات والانضمام إليها، وفي ممارسة مختلف أوجه نشاطها.

ومن جهة أخرى، وحسب ما جاء في نص المادة (85) من الاتفاقية العربية رقم (1) المعدلة بموجب الاتفاقية رقم (6)، فإنه يحق لأصحاب الاعمال أو منظماتهم، وكذا وكذا نقابات العمال المختصة القيام بعقد اجتماعات المفاوضة الجماعية التي يبتغي من ورائها الحوار والتشاور حول شروط العمل، وتنظيمه من أجل استقرار علاقات العمل.

2 - الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية:
أكدت هذه الاتفاقية أن المفاوضة الجماعية وسيلة فعالة من أجل تنظيم علاقات العمل بناء على أسس عادلة تتماشى ومقتضيات التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كما تسعى هذه الاتفاقية إلى تحديد الحقوق والمزايا لكافة الطبقة العمالية بما يحقق السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، وكذا من أجل تحسين مستويات العمل، ورفع مستوى معيشة اليد العاملة والكفاءة الانتاجية داخل المؤسسة.

وطبقا لنص المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، فإنه يحق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم ممارسة المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية، وهذا في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة منها والخاصة¹ وبدون تدخل من أي جهة كانت.

كما أنه يجب على كل دولة عضو في هذه الاتفاقية أن تضمن داخل تشريعها الوطني الداخلي الاطر القانونية التي تحكم لآلية المفاوضة الجماعية، وتحدد وتبين الأجهزة والاجراءات المتعلقة بها، وهذا دون التعدي على الحرية المكفولة للمفاوضة الجماعية بمقتضى الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979، وذلك طبقا للمادة الثانية من الاتفاقية.

أما بخصوص انعقاد المفاوضة الجماعية، مجد أن المادة الثالثة من الاتفاقية العربية رقم (11)، قد مكنت كل طرف من أطراف التفاوض الجماعي أن له الحق في إمكانية تعيين من يمثلهم، وهذا دون الاعتراض على التمثيل من أي طرف كان، بالإضافة إلى أنه يحق لكل طرف الاستعانة ممن يشاء من المستشاريين من مختلف التخصصات.

وتطالب كل من المادة الرابعة والخامسة من نفس الاتفاقية أن يعمل أصحاب العمل ومنظماتهم على تقديم كافة المعلومات والبيانات التي يطلبها

¹ - عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2000، ص 17 - 18.

ممثلي العمال بغية مباشرة المفاوضة الجماعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجب على الجهات الرسمية أن تؤمن لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم كافة الاحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية بغية تيسير إجراء المفاوضة الجماعية وفق أسس سليمة ونزيهة.

كما أكدت المادة السابعة من هذه الاتفاقية على الدور الذي يمكن أن تلعبه الدولة في تدعيم المفاوضة الجماعية، وهذا من خلال القيام بتشجيع أجهزة الثقافة العمالية في سبيل دعم وتكوين القيادات المتخصصة القائمة بعملية الجماعي، مع ضرورة العمل على تحسين وتنمية قدرات مديري المشروعات ومسؤولي العلاقات الصناعية من أجل تنظيم برامج لتشجيع المفاوضة الجماعية.

ونجد أن الاتفاقية، ومن خلال نص المادة الثامنة منها تعطي الحق لكل دولة من الدول الأعضاء بضرورة إنشاء أجهزة التوفيق والتحكيم يحكم إليها الطرفين بناء على اتفاق يحدث بينهما، وهذا من أجل تسوية ما قد ينشأ من خلافات تتجم بسبب فشل المفاوضة الجماعية، كما يجب كل دولة عضو من أعضاء الاتفاقية أن تعمل على وضع تشريع وطني داخلي ينظم شكل أجهزة التوفيق والتحكيم¹.

المبحث الثاني: إقرار التفاوض الجماعي من خلال التشريع الجزائري

تعد المبادئ الدستورية المصدر الأول للتشريع في مختلف القوانين المنظمة لكافة الحقوق والالتزامات والحريات الأساسية خاصة في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل في كل جوانبها، ثم تأتي بعد ذلك الاتفاقيات المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية في المرتبة الثانية، وتليها فيما بعد القوانين لتضع تلك المبادئ الدستورية موضع التطبيق، وهو ما سيتم بيانه في التالي:

¹ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتزي وزو، الجزائر، 2014، ص 34.

المطلب الأول: التفاوض الجماعي وفقا للمباني الدستورية

الدستور الجزائري المعدل في سنة 2016 تضمن احكام دستورية تكرس حقوق مهنية بصفة عامة كما هو الحال في نص المادة 66 التي دسترت الرعاية الصحية، والمادة 69 اكدت على الحق في العمل والأمن والحماية، وبعض المواد التي تجسد آلية التفاوض الجماعي مثل ما جاء في المادة 70 على الحق النقابي والمادة 71 على الحق في ممارسة الاضراب.

هذا وقد ترجم الاهتمام بالدور الأساسي للتفاوض الجماعي عند صياغة دستور 1989 والذي كان نتيجة التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات، والتي كانت نتيجة حتمية للأزمة الاقتصادية التي عرفها العالم والجزائر.

أما التفاوض الجماعي فيجد أساسه الدستوري في نص المادة 70 التي تقر أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ومنها شريحة العمال، وهذا الحق لا يكون فعالا إلا إذا تضمن حق التفاوض الجماعي، الذي يترجم حق المشاركة الفعلية للعمال في وضع مبادئ وأسس تحكم علاقتهم المهنية والاجتماعية بينهم وبين أصحاب العمل.

كما تجد هذه الآلية أساسها دستوريا من نص المادة 71 من الدستور الجديد (2016) التي تقر أيضا الحق في الإضراب، إذا مورس وفق الشروط القانونية، بعدما كان مقتصرًا في السابق على القطاع الخاص.

المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

مما لا شك فيه ان الجزائر من ابرز الدول التي سارعت بعد الاستقلال مباشرة الى المصادقة على اغلبية الاتفاقيات الدولية والتي تتماشى مع مبادئها ولا تتعارض مع السيادة والاستقلال لالوطنيين،بالإضافة الى ابرام اتفاقيات ثنائية تخص استخدام العمال الاجانب.

اما في اطار العلاقات الدولية والمساهمة الايجابية للجزائر في المنظمات الدولية والالتزام بالاتفاقيات الدولية،فقد صادقت على عدة

اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي وتجاوز عددها 59 اتفاقية وفيما يتعلق بموضوع دراستنا الا وهو التفاوض الجماعي ، فمن الاتفاقيات التي صادقت عليها في هذا المجال ما يلي:

- اتفاقية رقم (87) حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، وذلك بتاريخ: 1962/10/19.

--- اتفاقية رقم (98) حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949، وذلك بتاريخ: 1962/10/19.

وكما هو معلوم أن المعاهدة الدولية المصادق عليها من طرف رئيس الجمهورية وفقا للأشكال المنصوص عنها في الدستور تسمو على القانون، بمعنى أنها تدمج في المنظومة القانونية الداخلية لتأتي في المرتبة بعد الدستور مباشرة وقبا القانون، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 150 من الدستور الجزائري لعام 2016.¹

المطلب الثالث: التفاوض الجماعي وفق تشريعات العمل

يعد التفاوض الجماعي حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال والتي نصت عليها المادة 5 من القانون المنظم لعلاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم، كما يحدد نفس القانون ممارسة هذا الحق. هذا ويمتد محال التفاوض الاجتماعي القطاع الاقتصادي فحسب، وبذلك يستثنى قطاع الوظيف العمومي.²

والمرشح الجزائري نظم أحكام التفاوض الجماعي في الباب السادس من القانون رقم 90-11 السابق الذكر، وذلك من خلال خمس فصول، يتناول الفصل الأول منه أحكام عامة حيث عرفت من خلالها الاتفاقية الجماعية

¹ - قانون رقم 06-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437، الموافق 6 مارس 2016 ، يتضمن التعديل الدستوري.

² - كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجناحية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ورقة، العدد الرابع/ جانفي 2011، ص 88.

وإجراءات إبرامها، أما الفصل الثاني فقد عني بمحتوى الاتفاقيات الجماعية حيث تعالج العناصر المتعلقة بـ:

- التصنيف المهني، مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا، نظام التعويضات، إجراءات المصالحة في حالة وقوع النزاع الجماعي في العمل، ممارسة الحق النقابي، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب ..إلخ. أما الفصل الثالث فقد تضمن مستويات التفاوض الجماعي، حيث ذكرت المادتان 121 و 122 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر وجود مستويين فهناك مستوى المؤسسة ومستوى أعلى درجة أي مجموعة أكبر من المؤسسة في مجال النشاطات فرع أو قطاع النشاط أو فيما يخص المجال الاقليمي الذي قد يمتد من المستوى البلدي إلى المستوى الوطني بالنسبة للمعنيين بالاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة هم :

- المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال الأجراء.

- إما المعنيين بالاتفاقيات الجماعية أعلى مستوى،

- قطاع النشاط،

- المهن،

- الاقليم (البلدي ما بين البلديات الولائي مابين ولايات الوطن).

في حين تضمن الفصل الرابع الاجراءات القانونية للتفاوض الجماعي، وطبقا للمادة 123 من القانون 90-11 السابق الذكر أنه تقوم به اللجان المتساوية الأعضاء التي تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال والمستخدميين المعنيين من الاطراف ، بالنسبة للاتفاقية الجماعية للمؤسسة 3 إلى 7 أعضاء ، وبالنسبة للاتفاقيات من الدرجة الأعلى 11 عضو لكل وفد، ويعين كل طرف رئيس يعبر عن رأي أعضاء الوفد الذي يمثله.

هذا في حالة ما إذا توصلت الأطراف إلى اتفاق حول المسائل التي تخص موضوع التفاوض ينتج عنه إبرام العقد سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى القطاع.

أما الفصل الخامس والأخير فقد تكلم عن إجراءات تنفيذ الاتفاقيات الجماعية وذلك من خلال المواد 126 إلى غاية المادة 134، وبذلك هناك إجراءات اثنتين يتم اتخاذهما في حالة إبرام لاتفاقيات الجماعية، يتمثل الإجراء الأول في تسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا في الأملكن التالية:

- مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية أو اتفاق جماعي للمؤسسة.

- مقر البلدية أو الولاية ، إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدود الولاية أو البلدية.

- في الجزائر إذا تعلق الأمر باتفاقيات جماعية مبرمة على المستوى القطاعي أو الوطني أو ما بين الولايات.

أما الإجراء الثاني فيتمثل بالقيام بإشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم .

هذا وقد أشارت المادة 130 من القانون السابق الذكر دور مفتشية العمل في مجال التفاوض الجماعي سواء في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات جماعية، أو تسجيل هذه الاتفاقيات بعد إبرامها، وحتى مراقبة شرعية القواعد المهنية المبرمة بين الأطراف مع التشريع الساري المفعول وهذا على أساس المادة 134 من القانون 90، 11، وأخيرا السهر على تنفيذ اتفاقيات الجماعية ومعالجة كل نزاع يطرأ إثر تطبيقها حينما يرفع إليها.

خاتمة:

ممّا تقدم نستنتج أنّ التفاوض الجماعي قد حظي باهتمام كبير سواء على مستوى التشريع الدولي أو التشريع الوطني ، ويرجع سر هذا الاهتمام إلى الدور الذي تلعبه هذه الآلية في سبيل استقرار علاقات العمل داخل مختلف دول العالم، ويتجلى ذلك من خلال الأسس والمبادئ الذي جاءت بها العديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وهو نفس الدرب الذي حاولت منظمة العمل العربية أن تخطوا خطاه، وذلك رغبة منها في ارتقاء بمستويات العمل العربية، غير أنها جاءت متأخرة،

ويرجع السبب في ذلك إلى عدة عوامل واعتبارات تتعلق أساسا بمسألة تأخر نشأة منظمة العمل العربية.

أما على مستوى تشريع العمل الجزائري نلاحظه قد تأثر بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وبالمناخ السياسي والاقتصادي السائد في الدولة، حيث يكون الوسيلة المثلى لتنظيم علاقات العمل في الدول التي تعتنق اقتصاد السوق ومنها الجزائر.

ويلاحظ أيضا ان المشرع الجزائري اكتفى فقط بوضع القواعد العامة، دون زيادة تفصيلية لتنظيم ظروف وشروط العمل، وعليه خلصت الدراسة بالتوصيات التالية:

- ضرورة التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية والاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، والاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية حتلا يتواءم التشريع الداخلي والاتفاقية المعايير الدولية والعربية في هذا المجال.

- ضرورة إعطاء عناية أكبر للتفاوض الجماعي نظرا لدورها في تأطير الحفاظ واستقرار علاقة العمل.

- ضرورة التدريب للمفاوضين الذين يباشرون التفاوض.

قائمة المراجع:

01- القوانين

- دستور الجزائر لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 06-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437، الموافق 6 مارس 2016 ، يتضمن التعديل الدستوري.
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

02- الكتب

- عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2000.

03- الرسائل العلمية

- - بلعبودون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة وهران، 2014.
- - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتزي وزو، الجزائر، 2014.

04- المجالات العلمية

- - كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجناعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ورقلة، العدد الرابع/ جانفي 2011.