

فعالية التفاوض الجماعي بين النظري و الواقع

د.فاضل خديجة

أستاذة محاضرة أ

كلية الحقوق جامعة الجزائر1

ملخص:

يعتبر التفاوض الجماعي تقنية جديدة لتكريس الظاهرة العقدية من خلال القانون الاتفاقي، ويوجد مصدره في قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل. وعرف تطبيق التفاوض الجماعي صعوبات مختلفة كعرقلة الحرية النقابية وذلك باشتراط تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس، أو اللامساواة بين المنظمات النقابية المستقلة والمنظمة النقابية الوحيدة. و كما تظهر عرقلة حرية التفاوض في المساس بالاستقلالية الجماعية للمنظمات النقابية. ومن أجل ترقية التفاوض الجماعي وجب إدراج حسن النية في سيرورة التفاوض، وتكوين وحماية المفاوضين. ويبقى التفاوض الجماعي الوسيلة الفعالة لضمان استقرار علاقات العمل وحماية السلم الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية:

التفاوض الجماعي، المنظمة النقابية، استقلالية المنظمات النقابية، حرية التفاوض، الحرية النقابية.

Résumé :

La négociation collective est une nouvelle technique qui a consacré la contractualisation dans le droit conventionnel, et elle trouve sa source dans la loi n°90-11 relative aux relations de travail. L'application de la négociation collective a connu de différents obstacles qui entravent la liberté syndicale tels que : l'exigence de délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution, ou l'inégalité entre les organisations syndicales autonomes et le premier syndicat. La liberté de négocier apparaît entraver comme l'atteinte à l'autonomie collective des organisations syndicales. Pour promouvoir la négociation collective, on doit insérer la bonne foi dans le processus de la négociation, ainsi former et protéger les

négociateurs. La négociation collective demeure le moyen le plus efficace pour garantir la stabilité des relations de travail et préserver la paix sociale.

Mots clés :

négociation collective, organisation syndicale, autonomie d'organisation syndicale, liberté de négocier, liberté syndicale.

مقدمة:

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات أدت إلى الانتقال من النظام الاقتصادي الاشتراكي إلى النظام الاقتصادي الحر من أجل تجديد أطر علاقات العمل، فإتساع الحقوق الأساسية الفردية والجماعية كرسه دستور 1989 و 1996 والتعديلات 2016¹. أما على المستوى الاجتماعي: فقد جسد الدستور مجموعة من الحقوق الاجتماعية كالحق في الحماية، والأمن، والنظافة والراحة، والضمان الاجتماعي طبقا للمادة 69، والحق النقابي طبقا للمادة 70 والحق في الإضراب طبقا للمادة 71. وتكيف مع الحقوق الاجتماعية المكرسة دستوريا فقد تبنى المشرع بموجب قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل² مجموعة من الحقوق الأساسية نصت عليها المادة 05 والتي تضمنت الحقوق الجماعية كتمارس الحق النقابي والضمان الاجتماعي والتقاعد و الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والتفاوض الجماعي.....الخ.

و نشأة التفاوض الجماعي كان النتيجة المباشرة للإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي تبنتها الدولة الجزائرية في نهاية الثمانينات؛ أي ظهر التفاوض الجماعي كنتيجة لتراجع دور الدولة وترك الحرية و المبادرة للشركاء الاجتماعيين في ظل التوجه الليبرالي. حيث أدرجت الترسانة القانونية قواعد جديدة لتسيير روابط العمل التي تركز على المبادئ العقدية للتفاوض والشراكة الاجتماعية وملاحظة مبدأ عدم تدخل لدولة في الروابط ما بين الشركاء³؛ إذ أقر قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل حقوق جديدة للعمال من بينها حق التفاوض الجماعي، وهو حق للعمال بمقتضاه يقوم الشركاء الاجتماعيين عن طريق ممثليهم بتحديد شروط العمل أو الأجر

¹ قانون رقم 16-01 يتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر 2016، العدد 14.

² المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر 1990، العدد 17.

³ Benbouzid Bachir, Le dialogue social et la négociation collective, revue Algérienne du travail, n°35, 2008, p.27.

بصفة جماعية. كما تمت ترقية حق التفاوض الجماعي ليصبح مصدرا لقانون العمل؛ حيث يساهم هذا الحق في ضبط علاقات العمل، ويشكل أحد المظاهر الأساسية لإصلاح قانون العمل ابتداء من 1990. وينصب حق العمال في التفاوض الجماعي على شروط العمل كمدة العمل والأجر، ويكرس الحق الأساسي في مشاركة العمال أو ممثليهم في مناقشة شروط العمل.....الخ. ويعتبر التفاوض الجماعي تقنية جديدة لتكريس الظاهرة العقدية من خلال القانون الاتفاقي "الاتفاقيات الجماعية" و"الاتفاقات الجماعية" و"عقد العمل" التي حملها قانون رقم 11-90 المذكور أعلاه في طياته ، "والتفاوض الجماعي هو وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية أساسها رضا الطرفين"¹ ؛ أي يستند التفاوض الجماعي على إرادة الأطراف في مناقشة المسائل المتعلقة بعلاقات العمل بغية تحسين شروط العمل.

ويجد التفاوض الجماعي مصدره في الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الدولة الجزائرية² على اعتبار أن المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية تسمو على القانون وذلك طبقا للمادة 150 من الدستور ، وكذا المادة 05 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل التي تعتبر التفاوض الجماعي كحق أساسي، والمواد 123 و124 و125 من القانون نفسه التي تنظم سير التفاوض الجماعي. وهنا وجب الإشارة إلى أن الدولة الجزائرية صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية سنة 1962 والتي تضمن الحماية ضد التمييز النقابي وكل تصرفات التدخل من قبل أطرافها وتحقق ترقية التفاوض الجماعي، "حيث أن الاتفاقية رقم 98 قد حققت العديد من الضمانات وأوجه الحماية للعمال ، والتي تمثلت في حمايتهم ضد التمييز المضاد للنقابات ، وتحقيق الأمن النقابي للعمال، وكفالة حماية حق التنظيم"³ بالإضافة إلى الاتفاقية 154 لسنة 1981 المتضمنة تشجيع المفاوضة الجماعية والتي لم تصادق عليها الدولة الجزائرية، ؛ حيث عرفت المفاوضة الجماعية، وأطرافها، والهدف منها ، وموضوعاتها، ومدى حرية الدولة في تحديد موضوعات التفاوض. ويعرّف التفاوض الجماعي حسب الاتفاقية 154 بأنه الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى:- تحديد شروط العمل والتشغيل – تحديد العلاقات

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصب للنشر ، الجزائر ، 2003، ص 217.

² الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المصادق عليها سنة 1962.

³ محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل

العربية ، ص 92.

بين المستخدمين الهيئات المستخدمة – تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم مع تنظيم أو عدة تنظيمات لنقابة العاملين .

وإذا كان المشرع قد عرف اتفاقية العمل الجماعية طبقاً للمادة 114 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل فإنه لم يتم تعريف التفاوض الجماعي واكتفى بذكر بعض النصوص المنظمة لأحكامه دون التوسع في تنظيمه مما يخلق صعوبة في التفاوض بالنسبة للشركاء الاجتماعيين ، خاصة وأن التفاوض يفترض مواجهة المصالح المتضاربة ، و يكون دفاع مصالح الأطراف من قبل الناطق الرسمي الذي يتمتع بالقيام بتنزلات بغية الوصول إلى نجاح المفاوضات الجماعية.

وأمام الصعوبات التي تواجه الشركاء الاجتماعيين في التفاوض الجماعي فهل يمكن القول أنه تقنية فعالة لتحقيق مصالح الشركاء ؟

فإذا كان التفاوض الجماعي وسيلة لتحسين شروط العمل والتشغيل للعمال فإن ممارسته تقتضي تبيان الصعوبات أو التحديات التي تعترضه (المبحث الأول) ، ومن أجل الوصول إلى تفاوض جماعي فعال وجب تقويته وترقيته (المبحث الثاني)

المبحث الأول: تحديات التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، حيث يترك للشركاء الاجتماعيين حرية التفاوض وأخذ المبادرة على أساس مبدأ سلطان الإرادة. ويعتري التفاوض الجماعي عدة صعوبات في مضمونه (المطلب الأول) ، أو من حيث إجراءاته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: عراقيل في مضمون التفاوض الجماعي

تظهر هذه العراقيل في تقييد حرية التفاوض الجماعي (الفرع الأول) ، وكذلك غياب حسن النية في سيرورة التفاوض الجماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقييد حرية التفاوض الجماعي

ويظهر هذه التقييد في عدم إلزامية التفاوض الجماعي (أولاً)، والمساس بالاستقلالية الجماعية للمنظمات النقابية (ثانياً).

أولاً: عدم إلزامية التفاوض الجماعي

ينصب التفاوض الجماعي على الالتزام بالتفاوض والذي يقع على عاتق المستخدم. ولا يكون المستخدم ملزم بالتفاوض الجماعي إلا إذا استخدم الأجراء حقهم الجماعي في التفاوض

المنصوص عليه قانوناً¹. وإذا كان المشرع قد كرس حق التفاوض الجماعي كحق أساسي حكراً على العمال طبقاً للمادة 05 من القانون المذكور أعلاه دون المستخدمين فإن عبء الالتزام بالتفاوض يقع على عاتق المستخدم، والذي يلتزم من خلاله بإثبات أنه بذل من العناية اللازمة التي يبذلها الرجل العادي، وقدم كل التسهيلات للطرف الآخر. و فرض المشرع الالتزام بالتفاوض على المستخدم في حالة إعادة تنظيم لشروط ممارسة الحق النقابي داخل الهيئة المستخدمة وذلك بضمان إعادة إدماج أعضاء الهياكل النقابية التمثيلية إلى مناصب عملهم طبقاً للمادة 47 مكرر من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

وينشأ الالتزام بالتفاوض من إعداد الاتفاقية الجماعية الأولى أو تبعاً لنقض هذه الأخيرة²، ويترتب عن نقض اتفاقية العمل الجماعية التزام الأطراف بالتفاوض لإبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة طبقاً للمادة 133 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل .

ويلاحظ أن المشرع لم ينص لا على إلزامية التفاوض ولا على دورية المفاوضات الجماعية، حيث لم ينص المشرع على دورية التفاوض الجماعي بصفة منتظمة ما بين الشركاء الاجتماعيين، ولا إلى التفاوض الجماعي التحضيري الذي يسبق التفاوض الجماعي والذي غالباً ما ينصب على جدول الأعمال، وعدد أعضاء الوفد. ولا يفرض القانون الجزائري أي إجراء فيما يخص دورية التفاوض الجماعي وجدول أعمال المفاوضين³؛ أي لم يحدد المشرع أي إجراء للتفاوض حتى بالنسبة للتفاوض بعد نقض الاتفاقية ماعدا إلزام تبليغ الأطراف في الشروع في المفاوضات مدة ثلاثين يوم طبقاً للمادة 133 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل . وقد تم الإشارة إلى التفاوض كإجراء في إطار تقليص عدد العمال، حيث يقوم المستخدم بإرفاق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي طبقاً للمادة 2/10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية⁴.

ثانياً: تقييد الاستقلالية الجماعية للمنظمات النقابية

يشكل مضمون الاتفاقية الجماعية التي نصت عليها المادة 120 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل موضوع التفاوض الجماعي، وهو ينصب على شروط التشغيل والعمل والأجور

¹ عمراني أحمد لخضر، هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، رقم 21، جانفي 1994، ص 17.

² Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, Berti Editions, Alger, 2014, p.235.

³ جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، رقم 21، جانفي 1994، ص 07.

⁴ المؤرخ في 26 ماي 1994، ج ر 1994، العدد 34.

والمكافآت وإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل وممارسة الحق النقابي إلخ. إن ترك المشرع الصلاحيات للشركاء الاجتماعيين في اعداد اتفاقيات العمل الجماعية أو اتفاقات العمل الجماعية طبقا للمادة 120 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل هو في الحقيقة تكريس للاستقلالية الجماعية إلا أن هذه الاستقلالية الجماعية لا يمكن اعتبارها مطلقة بل هي مقيدة في بعض المجالات ، " فظهرت إلى الوجود اللقاءات الثلاثية على أعلى مستوى ، بين الدولة وأصحاب العمل والنقابات قصد تعيين المحاور الكبرى للسياسة الاجتماعية ، فالمستوى العام للأجور المتصل بالأوضاع الاقتصادية لا يمكن أن يكون موضوع اتفاق ثنائي فقط" ¹؛ حيث تتدخل الثلاثية والمتمثلة في الدولة "الحكومة" وأرباب العمل ونقابات العمالية والتهيي محكرة من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، في ميدان الأجور وفي اطار سياسة التشغيل في الجزائر وكذا المحافظة على مناصب الشغل، ولهذا فإن مساهمة الدولة مع الشركاء الاجتماعيين في اتخاذ القرار جاء لتقوية الحوار الاجتماعي على حساب الاستقلالية الجماعية وهذا ما يؤكد على أن الشركاء الاجتماعيين ليسوا مستقلين جماعيا.

فتتوقف استقلالية الشركاء الاجتماعيين عندما يبدأ دور المشرع ، فيكون لهذا الأخير أن يقرر تفويض للشركاء الاجتماعيين أو عدم تفويضهم بمهمة تطبيق المبادئ الأساسية ، فينظر إلى المجال المقسم مابين التشريع والتنظيم من جهة والشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى²، فيحدد المشرع صلاحيات للشركاء الاجتماعيين لتنظيم علاقات العمل وهذا في ظل الحرية العقدية مع مراعاة قواعد النظام العام . والغاية من إقرار الاستقلالية الجماعية للشركاء الاجتماعيين هي تحقيق المصلحة الجماعية المهنية وذلك من خلال تمكينهم من إنشاء قواعد اتفاقية. وقيد المشرع إعداد الاتفاقيات الجماعية بشروط موضوعية - تنحصر أساسا في عملية التفاوض الجماعي ، من حيث تحديد أطرافه وإجراءات سيره- ³.

الفرع الثاني: غياب حسن النية في سيرورة التفاوض الجماعي

لم ينص قانون العمل على مبدأ حسن النية أثناء سيرورة المفاوضات الجماعية؛ حيث يتضمن التفاوض بحسن النية أن تقوم الأطراف ببذل مجهودات حقيقية ودائمة للوصول إلى ابرام اتفاقية أو اتفاق عمل جماعي. إن توافر حسن النية كضمانة من أهم ضمانات نجاح المفاوضات الجماعية لم تتناولها اتفاقيات العمل الدولية أو العربيةفهي أمر يفرضه واقع المفاوضات

¹ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 217.

²Michèle Bonnechere, La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères, Droit ouvrier, octobre 2001, p.145.

³ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2008، ص 154.

الجماعية، حيث لن تكون هناك مفاوضة دون توافر حسن النية¹، ونعني بحسن النية أن يكون لدى الطرفان رغبة في نجاح المفاوضة قبل الدخول فيها، والسعي إلى ذلك بجميع الطرق حتى ولو كان عن طريق تقديم التنازلات²، كما يعنى حسن النية أن تتوافر لدى المفاوض البدائل والحلول المختلفة والمقترحات البناءة التي يستطيع تقديمها إلى المفاوض الآخر حتى تصل المفاوضة إلى بر الأمان³، وقد يلجأ المستخدم إلى بعض الممارسات التي تشكل صعوبة في التفاوض الجماعي وتتعارض مع مبدأ حسن النية. وتعتبر الممارسات التي تشكل عوائق مباشرة أو غير مباشرة للالتزام أو لسير المفاوضات مخالفة لحسن النية⁴، كاستعمال المستخدم طريقة لتأجيل المناقشات أو الاهتمام بالمسائل الثانوية دون مناقشة المسائل الأساسية، كما أن الاقتراحات التي يقدمها المستخدم قد تكون أقل نفعاً وهذا ما يخالف قاعدة الأكثر نفعاً المنصوص عليها في المادة 118 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.

وإذا لم ينص المشرع صراحة على الالتزام بالإعلام في التفاوض الجماعي. فإن مسألة الإعلام الاقتصادي والاجتماعي ضرورية للوفود المفاوضة وعلى وجه التدقيق للوفد الممثل للتنظيم "التنظيمات" النقابي التمثيلي للعمال، وبديهي أن يعتمد التفاوض الجماعي على المعلومات الاقتصادية والاجتماعية الدقيقة حتى لا يطغى عليه الطابع الشكلي⁵، وفي غياب فرض التزام بالإعلام على المستخدم والذي بمقتضاه يزود المستخدم شركائه بالمعلومات الضرورية والملائمة والموافقة حتى تسمح له بالتفاوض بمعرفة كل الوقائع، وأن تكون المعلومة المقدمة ملائمة وصادقة.

المطلب الثاني: عراقيل في إجراءات التفاوض الجماعي

لا يقتصر التفاوض الجماعي على مضمونه وإنما يتعداه إلى أنه قانون إجرائي يتعلق بضرورة المناقشات أكثر منه إبرام الاتفاقات الجماعية؛ حيث تقوم اللجان المتساوية الأعضاء بالتفاوض

¹ رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2002، دار نصر للطباعة، بدون سنة، ص 96.

² محمد نصر الدين، المفاوضة الجماعية، مركز الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ص 219. عن رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 95.

³ المرجع نفسه، ص 95.

⁴ Marie-Laure Morin, Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit, L.G.D.J, Paris, 1994, p.142.

⁵ عمراني أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 15.

في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الأطراف، فتتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين طبقا للمادة 123 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل ، وتتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء بالمشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة طبقا للمادة 1/38 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ويتم تعيين مندوبهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء .

ويتراوح عدد أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض من 03 إلى 07 أعضاء والذين يتفاوضون على الاتفاقية الجماعية في الهيئة المستخدمة طبقا للمادة 124 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل ، ويتراوح عدد أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض من 11 عضوا في الاتفاقيات من درجة أعلى طبقا للمادة 124 من القانون المذكور أعلاه ، حيث يعين كل طرف رئيسا لوفده ويقوم هذا الرئيس بدور المتكلم عن الوفد للتعبير عن رأي غالبية أعضائه طبقا للمادة 125 من القانون المذكور أعلاه . ويواجه سيرورة التفاوض الجماعي مجموعة من العراقيل أهمها: تضيق من مبدأ الحرية النقابية (الفرع الأول) ، عدم اشتراط الخبرة والمهارات الفنية في تعيين رئيس الوفد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تضيق من مبدأ الحرية النقابية

كرس دستور 1989 مبدأ التعددية النقابية والذي تم تجسيده بموجب قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ولكن عمليا يظهر تقييد مبدأ الحرية النقابية من خلال اللامساواة بين النقابات المستقلة والنقابة الأولى "الوحيدة"(أولا)، واشتراط تسليم وصل تسجيل تصريح بتأسيس المنظمة النقابية (ثانيا).

أولا: اللامساواة بين النقابات المستقلة والنقابة الأولى "الوحيدة"

يعترض الحرية النقابية والتعددية عمليا عدة صعوبات كالتدخل الإداري، وغلق المقرات ومنع الاجتماعات وعدم إشراكها في المفاوضات، وعدم تقديم الدعم للتنظيمات المستقلة. وتظهر الصعوبة في رد فعل السلطة الوصية اتجاه رد فعل الشريك الاجتماعي المستقل والذي يفسر

رفضها الجزئي قبول النقابة المستقلة كممثل قانوني ويحد مع التفاوض¹، أي هناك تقييد في اختيار الشريك الاجتماعي للتفاوض، حيث أن هناك تضيق لنشاط النقابات المستقلة وخاصة حقها في التفاوض. إن لجوء المستخدم إلى التفاوض مع النقابة الوحيدة في حين لا تعتبر النقابة المستقلة الممثل القانوني في القطاع الاقتصادي، ويترتب عن نقص الجلسات الاجتماعية إغلاق التفاوض في حق الشريك الاجتماعي المستقل والإحساس بإقصائه، ويفسر رفض المستخدم التفاوض مع ممثلي العمال غير التابعين للنقابة الوحيدة بمشاركة الشريكين للغة الخشب²، حيث يعتبر إقصاء النقابات المستقلة من التفاوض الجماعي من قبل المستخدم خرق للحق النقابي المكرس دستوريا في المادة 70 والمادة 05 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، وأحكام قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. كما يشكل إقصاء ممثلي العمال التابعين للنقابات المستقلة تمييزا طبقا للمادة 17 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل

ثانيا: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

حتى تتمكن المنظمة النقابية من ممارسة نشاطاتها النقابية كعقد اجتماعاتها ومباشرة التفاوض الجماعي، يشترط القانون طبقا للمادة 08 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، التصريح بتأسيس المنظمة النقابية والذي يعتبر شرط إجرائي شكلي، حيث يسلم الوصل من قبل السلطة العمومية المختصة بعد انقضاء مدة ثلاثين يوم ابتداء من تاريخ تسجيل تصريح التأسيس. وإذا كان القانون يشترط لتكوين منظمة نقابية أو الانخراط فيها هو لامتنال للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية وهذا طبقا للمادة 03 من القانون المذكور أعلاه. ففرض تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس يعد عرقلة للحرية النقابية.

ويلاحظ أن تعليق تأسيس المنظمة النقابية على تسليم وصل الإيداع من قبل السلطات الإدارية المختصة المتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل والتي تمتنع عن تسليم وصل التسجيل للأعضاء المؤسسين حتى بعد انقضاء المدة المحددة قانونا بثلاثين يوم من تاريخ الإيداع، فهذا يشكل خرق للقانون وعرقلة للحرية النقابية، على اعتبار أن الوصل لا يرقى إلى رخصة إدارية بل هو مجرد وسيلة إثبات لإيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية. كما لم ينص المشرع صراحة

¹Hamdan Leila, « De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie », RIDC, n°3, 1999, p.651.

² Hamdan Leila, « De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie », op.cit.,p.652.

على السلطة التقديرية للسلطات الإدارية المختصة بتسليم وصل التسجيل، ولم يحدد الجهة القضائية المختصة بالطعن في حالة عدم تسليم الوصل، أي يستخلص من ذلك أنه لا يمكن اعتبار الوصل كقرار إداري قابل للطعن فيه.

الفرع الثاني: عدم اشتراط الخبرة والمهارات الفنية في رئيس الوفد

مبدئياً يعتبر وجود منظمة نقابية تمثيلية للعمال عائق لتجاوزات المستخدم. وقد يشكل العمال المنظمون للنقابة قوة كافية للاستقرار حتى يعتبرهم المستخدم كمحاور مؤهل¹، إلا أن سكوت المشرع على عدم اشتراط الخبرة والمهارات الفنية في تعيين رئيس الوفد قد تقلل من فعالية وسيلة التفاوض الجماعي. وبالرجوع إلى الأحكام المتعلقة بلجان التفاوض الجماعي فإن المشرع لم يشترط المهارات الفنية للمفاوضين، ولم يشر إلى كيفية تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي مما يترتب عنه عدم التحكم في سيرورة التفاوض الجماعي.

المبحث الثاني: تقوية التفاوض الجماعي

تقتضي ترقية التفاوض الجماعي مراعاة مجموعة من العناصر كحسن النية والشفافية وحماية المفاوضين.... الخ بغية الوصول إلى نجاح التفاوض الجماعي. ولتقوية التفاوض الجماعي وجب الأخذ في الحسبان: تشجيع الأطراف على التفاوض الجماعي (المطلب الأول)، وفرض حسن النية في مراحل التفاوض الجماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تشجيع الأطراف على التفاوض الجماعي

يقتضي التفاوض الجماعي أن يتم بين قوى منظمة من الناحية النظرية؛ أي بين نقابات العمال ونقابات أرباب العمل، ولكن من الناحية الواقعية يبدو أن الشركاء الاجتماعيين غير متساويين من حيث التنظيم لاسيما نقابات العمال في القطاع الخاص، ويكون حضور الشركاء الاجتماعيين في القطاع العام فعليا سواء داخل المؤسسة أو على المستوى الوطني، و ينتج عن التفاوض الجماعي الوصول إلى اتفاقية أو اتفاق جماعي واللذين هما في الحقيقة وسيلتان للتفاوض الجماعي.

"وإن العبرة من اللجوء للتفاوض بدلا من الاكتفاء بالقوانين وهي كثيرة في بلادنا تعود إلى الفائدة المتوخاة من استعمال التفاوض الجماعي لكونه وسيلة مرنة تساعد على اتخاذ القرارات،

¹ Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, op.cit., p.238.

مقارنة مع طرق إنشاء أو تغيير القاعدة القانونية ولكونه نمط يسمح للعمال ولاسيما لممثليهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تحكم الحياة المهنية، محققا في ذات الوقت اندماجهم في عملية الإنتاج¹، فإذا كان التفاوض الجماعي يسمح لأطرافه بالتفاوض على علاقة عمل عادلة ونزيهة فإن ذلك يقتضي أن يحترم الشركاء الاجتماعيين إجراءات التفاوض ومراعاة الممارسات الجيدة للتفاوض الجماعي. ويكون تشجيع الأطراف على التفاوض الجماعي من خلال تكوين المفاوضين (الفرع الأول) ، وتقديم الحماية للمفاوضين (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تكوين المفاوضين

لم يشترط المشرع صراحة مهارات فنية، ولا تكوين خاص بالمفاوضين ، ولكن تظهر صعوبة التفاوض الجماعي من الناحية العملية، ومن أجل ترقية التفاوض الجماعي وجب على المشرع إلزام تكوين المفاوضين وخاصة النقابات العمالية "و أصبح ضروريا بذل جهد خاص لتكوين المفاوضين ، لا سيما منهم من يمثل التنظيمات النقابية العمالية"²؛ حيث يضمن التكوين الجيد للمفاوضين نجاح التفاوض الجماعي .

وتتطلب المفاوضة توافر شروط معينة ، وقدرات ومهارات في التفاوض ، بعض هذه المهارات قد تكون طبيعية يولد الإنسان مزودا بها، وقد تكون مكتسبة من خلال التعليم والتدريب والثقافة و الاطلاع، الأمر الذي يتطلب توافر التدريب اللازم للمفاوض³ ؛ أي وجب على الدولة أن تأخذ على عاتقها تكوين وإعداد المفاوضين في المؤسسات التابعة للدولة كالمعهد الوطني للعمل وهذا بالاعتماد على خبراء وطنيين ودوليين. وكرست هذا الاتجاه المادة 2،1/05 من التوصية رقم 163 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المؤرخة في 19 جوان 1981 والمتعلقة بترقية التفاوض الجماعي⁴ ولهذا وجب على السلطات العمومية تقديم المساعدة للمنظمات النقابية في التكوين المناسب للمفاوضين.

الفرع الثاني: تقديم الحماية للمفاوضين

¹ جمال عبد القادر، مرجع سابق، ص 02.

² عمراني أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 18.

³ رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 97.

⁴ «(1) - Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.(2) Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs ».

لم ينص القانون على النظام الأساسي للمفاوضين وبالتالي يسري عليهم النظام الأساسي لمندوبي النقابات داخل الهيئة المستخدمة¹؛ ففي غياب النص الصريح يخضع ممثل العمال في غياب منظمة نقابية وأعضاء لجان متساوية الأعضاء للتفاوض إلى النظام الأساسي للمندوبين النقابيين ، حيث لم يسكت المشرع في حالة غياب تمثيلي للعمال وهذا ما نصت عليه المادة 42 من قانون رقم 90-14 المعدل بقانون رقم 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي؛ حيث يقوم العمال بانتخاب ممثليهم بصفة مباشرة من مجموع العمال وهذا لضرورة التفاوض الجماعي.

حيث حمل قانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حماية وتسهيلات للمندوبين النقابيين وهذا ضمانا لتمثيل مصالح العمال المادية والمعنوية لدى المستخدم ؛ حيث تتم حماية المفاوضين من خلال التدابير المتخذة سواء لانتخابهم أو التسهيلات المقدمة لمصلحتهم، ويستفيد أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء من التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين ، كالاجتماعات والغياب المرخص دون فقدان مرتبهم المتفق عليه مع المستخدم في شكل اتفاقية² ، ويعتبر وقت المفاوضات وقت عمل ، يتقاضى فيه المفاوضين الأجر بصفة عادية³ ، ومن جملة التسهيلات التي يتمتع بها المندوبين النقابيين هو عشر ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل لممارسة مهامهم النقابية⁴ ، فلم يحدد المشرع أن عشر ساعات في العمل الممنوحة لمندوبي النقابات تضاف إلى المفاوضات، ولا يدخل في حساب عشر ساعات في الشهر، الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يبادر إليها المستخدم ، أو الغيابات التي يرخص بها المستخدم كالمشاركة في ندوات ومؤتمرات⁵.

كما يضع المستخدم تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية الوسائل اللازمة للقيام بمهامهم⁶، ويسهر المستخدم على احترام تدابير الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ، حيث يحظر على المستخدم اتخاذ عقوبات ضد المندوبين النقابيين كالعزل والتحويل أو فرض أية عقوبة

¹ Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, op.cit., p.237

² Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, op.cit., p.238.

³ Ibid, p.238.

⁴ المادة 46 من قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، ج ر 1990، العدد 23، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 1991، العدد 68، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر 1996، العدد 36 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

⁵ المادة 47 من القانون نفسه.

⁶ المادة 48 من القانون نفسه.

تأديبية بسبب النشاطات النقابية الممارسة¹ ، بالإضافة إلى أنه إذا تم عزل مندوب نقابي دون إعلام المنظمة النقابية المعنية فإن العزل يكون باطلاً وعديم الأثر² ؛ أي إذا لم يحترم المستخدم في تسليطه عقوبة العزل على المندوب النقابي إجراء إعلام المنظمة النقابية المعنية فإنه يترتب على ذلك انعدام العزل كأنه لم يكن. فالتسهيلات والحماية المقررة للمندوبين النقابيين هي تكريس لأحقيتهم في التفاوض باسم المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء الذين انتدبوا للتفاوض .

وإن الحماية القانونية المقررة لممثلي العمال في غياب المنظمة النقابية أو المندوبين النقابيين قد اقترنت بعقوبات جزائية لضمان هذه الحماية ؛ حيث تعتبر مخالفة التمثيل النقابي والتسهيلات و الحماية هي عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ، وأن فرض عقوبات جزائية ما بين غرامة مالية تتراوح من 10.000 د ج إلى 50.000 د ج ، وفي حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 د ج و 100.000 د ج وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين على كل من عرقل حرية ممارسة الحق النقابي³. ويمكن القول أن الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين تطبق على "اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض أو ممثل العمال" ، وتشكل ضمانات قانونية لسيرورة المفاوضات الجماعية في ظل السكينة والهدوء .

كما أن غياب نص صريح على الزامية التفاوض الجماعي يدعو الشركاء الاجتماعيين إلى ترتيب أمورهم وذلك باتخاذ الإجراءات التي يرونها مناسبة في ظل التفاوض الجماعي التحضيري كتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي ، ووضع جدول أعمال التفاوض الجماعي .

لم يحدد المشرع أي إجراء للتفاوض حتى بالنسبة للتفاوض بعد نقض الاتفاقية ماعدا إلزام تبليغ الأطراف في الشروع في المفاوضات مدة ثلاثين يوم طبقاً للمادة 133 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل. وقد تم الإشارة إلى التفاوض كإجراء في إطار تقليص عدد العمال ، حيث يقوم المستخدم بإرفاق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي طبقاً للمادة 2/10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية .

" فظهرت إلى الوجود اللقاءات الثلاثية على أعلى مستوى ، بين الدولة وأصحاب العمل والنقابات قصد تعيين المحاور الكبرى للسياسة الاجتماعية ، فالمستوى العام للأجور المتصل

¹ المادة 53 من القانون نفسه.

² المادة 56 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

³ المادة 09 من القانون نفسه.

بالأوضاع الاقتصادية لا يمكن أن يكون موضوع اتفاق ثنائي فقط¹؛ حيث تتدخل الثلاثية والمتمثلة في الدولة "الحكومة" وأرباب العمل ونقابات العمالية والتيهي محتكرة من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، في ميدان الأجور وفي إطار سياسة التشغيل في الجزائر وكذا المحافظة على مناصب الشغل، ولهذا فإن مساهمة الدولة مع الشركاء الاجتماعيين في اتخاذ القرار جاء لتقوية الحوار الاجتماعي. وإن تدخل الدولة في كل مراحل التفاوض الجماعي يعتبر تقوية له وتكريس لسياسة الحوار الاجتماعي.

المطلب الثاني: فرض حسن النية في مراحل التفاوض الجماعي

إن توافر حسن النية كضمانة من أهم ضمانات نجاح المفاوضة الجماعية لم تتناولها اتفاقيات العمل الدولية أو العربية.... فهي أمر يفرضه واقع المفاوضة الجماعية، حيث لن تكون هناك مفاوضة دون توافر حسن النية²، ويتضمن التفاوض بحسن النية أن تقوم الأطراف ببذل مجهودات حقيقية ودائمة للوصول إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق عمل جماعي؛ حيث لم ينص قانون العمل على مبدأ حسن النية أثناء سيرورة المفاوضات الجماعية ومع ذلك فإن البحث عن مكانة حسن النية في التفاوض الجماعي يجد أساسه في المادة 1/107 مدني " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية" ، ونعني بحسن النية أن يكون لدى الطرفان رغبة في نجاح المفاوضة قبل الدخول فيها، والسعي إلى ذلك بجميع الطرق حتى ولو كان عن طريق تقديم التنازلات³، كما يعنى حسن النية أن تتوافر لدى المفاوض البدائل والحلول المختلفة والمقترحات البناءة التي يستطيع تقديمها إلى المفاوض الآخر حتى تصل المفاوضة إلى بر الأمان⁴، ويضمن التفاوض بحسن النية ترقية منسجمة في علاقات العمل، ويتضمن حسن النية امتناع الشركاء الاجتماعيين عن كل غش أو خداع أثناء المفاوضات الجماعية وهذا ما يطلق عليه الالتزام بالنزاهة والذي يقتضي الصدق والجدية في المناقشات أثناء المفاوضات (الفرع الأول)، ولا يتصور وجود التزام بالنزاهة دون التزام بالإعلام " تقديم المعلومات الضرورية للمفاوضين" (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الالتزام بالنزاهة

¹ ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 217.

² رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 96.

³ المرجع نفسه، ص 95.

⁴ محمد نصر الدين، مرجع سابق، ص 219. عن رأفت دسوقي، المرجع نفسه، ص 95.

تشكل النزاهة مبدأ رئيسي للأطراف بفرض عدد من السلوكيات الإيجابية¹؛ أي يجب أن يتحلى الأطراف في التفاوض الجماعي بالشرف والأمانة اتجاه شركائهم ، ويوجه الالتزام بالنزاهة المفاوضات من حيث إجراءاتها ومضمونها، كما يقع على عاتق المستخدم الالتزام بإخبار شركائه بالظروف والصعوبات التي تحيط بالمفاوضات . ويجب على الأطراف في التفاوض احترام مصالح شركائهم حتى وإن كانت متعارضة ، فلا تفرض النزاهة إهمال مصلحة الشريك لحساب المتعاقد معه وإنما البحث عن المصلحة المشتركة² ؛ أي تفرض النزاهة الأخذ بعين الاعتبار مصالح الأطراف المشتركة دون تجاهل الصعوبات التي تحيط بالمؤسسة .

وتجد النزاهة مصدرها في المادة 1/107 مدني طبقا للقواعد العامة ؛ حيث تعتبر النزاهة كأحد المكونات المهمة لمبدأ حسن النية. وتتجسد النزاهة في عدم الخداع في التفاوض الجماعي وذلك بإعطاء المستخدم لشركائه المعلومات المهمة في التفاوض، وكذلك يقع على عاتق الشركاء الاجتماعيين تقديم اقتراحات جديّة من أجل التوصل إلى نقاش بناء .

الفرع الثاني: الالتزام بالإعلام

لم ينص المشرع صراحة على الالتزام بالإعلام في التفاوض الجماعي. وإن مسألة الإعلام الاقتصادي والاجتماعي ضرورية للوفود المفاوضة وعلى وجه التدقيق للوفد الممثل للتنظيم "التنظيمات" النقابي التمثيلي للعمال ، وبديهي أن يعتمد التفاوض الجماعي على المعلومات الاقتصادية والاجتماعية الدقيقة حتى لا يطغى عليه الطابع الشكلي³.

وفي غياب قواعد قانونية تحدد طبيعة المعلومات الواجب وضعها تحت تصرف الوفود المفاوضةحتى وإن أمكن للتنظيمات التمثيلية سد بعض الفراغ وذلك بالرجوع إلى لجنة المشاركة لاستخدام ما حصلت عليه من معطيات⁴ ، وحتى يتم التفاوض في هدوء، يجب على المستخدم وضع المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمالية للمؤسسة تحت تصرف المفاوضين.

وتشمل المعلومات الاقتصادية الأجور، العلاوات ، البدلات ، المكافآت ، التضخم ، معدل ارتفاع الأسعار ، السياسات الاقتصادية ، الإنتاج ، تحليل الإنتاج، وتتعلق المعلومات المالية والمحاسبية بالميزانية ، الحساب الختامي، الأرباح ، الإيرادات ، المصروفات ، حقوق الدائنين ، التزامات المدينين ، الأصول المالية، تحليل نتائج الميزانية ، الأسباب التي أدت إلى هذه النتائج

¹ Iannis Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective essai sur la négociation organisationnelle, thèse de doctorat, université Lille2, 2010, p.351.

² Ibid, p.352.

³ عمراني أحمد لخضر، مرجع سابق، ص 15.

⁴ المرجع نفسه، ص 15، 16.

، ودور كل من هذه الأسباب¹، وهنا وجب الإشارة إلى أن المشرع لم ينص على الالتزام بالإعلام في المفاوضات الجماعية ولكن ما هو سائد هو الاعتماد على الممارسة . وإن ممثلا العمال ليسوا دائما مندوبين نقابيين ، ولكن في الغالب ، فإن أعضاء لجنة المشاركة هم منظمين إلى المنظمات النقابية التمثيلية، فإذن تتداول المعلومة على أساس الوثائق المتبناة من قبل مجلس الإدارة للمؤسسة ، وتعكس هذه الوثائق الوضعية الحقيقية للمؤسسة² ؛ أي يمكن الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية والمالية للمؤسسة عن طريق ممثلي العمال لدى مجلس الإدارة.

وفي غياب إلزام المستخدم بإعلام المفاوضين عن وضعية المؤسسة فإنه لا يمكن تجاهل المادة 07- أمن التوصية رقم 163 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المؤرخة في 19 جوان 1981 والمتعلقة بترقية التفاوض الجماعي³ ؛ أي تتضمن النزاهة في التفاوض أن يزود المستخدم شركائه بالمعلومات الضرورية والملائمة والموافقة حتى تسمح له بالتفاوض بمعرفة كل الوقائع، ولا يجب أن تقتصر النزاهة في التفاوض على إعطاء المعلومات الضرورية للشركاء لتمكينهم من التفاوض بارتياح والرد على الاقتراحات المطروحة ، وإنما يجب أن تكون المعلومة المقدمة ملائمة وصادقة والأهم أن الشفافية تكون مضمونة.

وتكون المعلومة ملائمة عندما يقوم المستخدم بشرح للهيئات التمثيلية للعمال الأسباب التي دفعته إلى التفاوض وإلى إبرام الاتفاقية الجماعية . ويتضمن صدق المعلومة أن تكون واضحة ومقروءة⁴، وتفرض النزاهة نقل المعلومة الملائمة والصادقة في كل علاقة يوجد فيها اختلال في توازن المعارف⁵. وتكون هذه المعلومات ضرورية لإقامة تفاوض عادل ونزيه ، والسماح للمنظمات النقابية بالتفاوض بمعرفة الوقائع وصياغة الاقتراحات الملائمة ، فتقديم معلومات واضحة ومناسبة يؤثر بصفة واسعة على نتيجة المفاوضات ونوعية الاتفاق⁶ ؛ حيث يلتزم المستخدم بإعلام أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض عن الظروف التي تحيط

¹ رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 91.

² Benyounes (A), Propos sur la négociation collective (entretien), revue Algérienne du travail, n°21, janvier 1994, p.20.

³ « Les employeurs devraient....fournir sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause ».

⁴ Iannis Kappopoulos, op. cit., p.400.

⁵ Ibid, p.400.

⁶ Julien Neveu, Les obligations légales de négocier en entreprise, mémoire de Master, Université de Nantes, 2013,p.23.

التفاوض دون استغلال هذه الظروف للإنقاص من الحقوق والمزايا الممنوحة للعمال عن طريق التشريع أو الاتفاقيات العمل الجماعية .

الخاتمة:

يُمكن التفاوض الجماعي العمال من الحق في ترقية والدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية ؛ حيث يستعمل التفاوض الجماعي بصفة أساسية لغايات اقتصادية " ولما كان ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب في إطار السعي لتحقيق المواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي، أهمية ودلالة متميزتين ، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها"¹. فلا يمكن التحدث عن التفاوض الجماعي بدون تغيير البنية الصناعية وبدون التطهير؛ لأنها تعتبر شروط أساسية لضمان الإنعاش الاقتصادي، وحتى تكون المؤسسة أكثر نجاعة و لها القدرة على المنافسة. ومع ذلك فإن التحولات الاقتصادية والاجتماعية جعلت من مشاركة الدولة ضرورية في الاتفاقات الثنائية والثلاثية وكذلك بروتوكولات الاتفاق من أجل تسجيل النظرة المستقبلية للمشروع الجديد للمجتمع الجزائري².

وحتى يكون التفاوض الجماعي أداة مرنة في اتخاذ القرار وتحقيق الإنصاف والعدالة الاجتماعية في الحياة المهنية والسماح بمشاركة العمال في شروط عملهم وتشغيلهم، فإنه يجب على المشرع إعادة النظر في أحكام التفاوض الجماعي المنصوص عليها في قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل وذلك لتشجيعه وترقيته وهذا من خلال تفادي النقائص التي تشوب

¹ محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 49.

² Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, op.cit., p.240.

التفاوض الجماعي وذلك بالنص صراحة على الزامية التفاوض على مختلف المستويات ،
وتكوين المفاوضين ، والتفصيل في كيفية سيرورة المفاوضات الجماعية وبالأخص في تشكيل
اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي .

كما أن فعالية المفاوضات الجماعية لا تتحقق إلا من خلال تشجيع الأطراف على التفاوض
بحسن النية والذي يضمن انسجام وترقية في علاقات العمل، ولهذا وجب على المشرع النص
على مبدأ حسن النية في كل مراحل التفاوض الجماعي ، كما أن سكوت المشرع على تقديم
المعلومات الضرورية لأطراف التفاوض قد لا يساعد على جدية ووضوح التفاوض الجماعي
ولهذا وجب النص عليه صراحة .

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- المراجع العامة

- 1- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول مدخل
إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، الجزائر، 2008
- 2- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصة للنشر ،
الجزائر ، 2003.

ب- المراجع المتخصصة

- 1- رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2002، دار
نصر للطباعة ، بدون سنة.
- 2- محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ،
منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية.

ج- المقالات

- 1- جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعمل، رقم 21، جانفي 1994.
- 2- عمراني أحمد لخضر، هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعمل، رقم 21، جانفي 1994.

ثانيا: باللغة الفرنسية

أ: المراجع العامة

1- L. Borsali Hamdan, Droit du travail, Berti Editions, Alger, 2014.

ب: المراجع المتخصصة وأطروحات ومذكرات علمية

- 1- I. Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective essai sur la négociation organisationnelle, thèse de doctorat, université Lille2, 2010.
- 2- M-L. Morin, Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit, L.G.D.J, Paris, 1994.
- 3- J. Neveu, Les obligations légales de négocier en entreprise, mémoire de Master, Université de Nantes, 2013.

ج: المقالات

- 1- B. Benbouzid, Le dialogue social et la négociation collective, revue Algérienne du travail, n°35, 2008.
- 2- A. Benyounes, Propos sur la négociation collective (entretien), revue Algérienne du travail, n°21, janvier 1994.
- 3- M. Bonnechere, La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères, Droit ouvrier, octobre 2001.
- 4- L. Hamdan, « De quelques obstacles à la négociation collective en Algérie », RIDC, n°3, 1999.

ثالثا: النصوص القانونية والتنظيمية

- 1- قانون رقم 01-16 يتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر 2016، العدد 14.

2-الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المصادق عليها سنة 1962.

3-قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل ، المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر 1990، العدد 17.

4- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، ج ر 1990، العدد 23، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 1991، العدد 68، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر 1996، العدد 36 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

5- المرسوم التشريعي رقم 94-09 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، المؤرخ في 26 ماي 1994، ج ر 1994، العدد 34.