



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي المقاوم الشيخ امود بن المختار ايليزي
معهد الحقوق قسم القانون الخاص



مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص العمق
بعنوان :

الضمانات القانونية لحماية حرية التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

تحت إشراف

د. زيوش عبد الرؤوف

من إعداد الطلبة

بن عومر حاميد

مهدي الشيخ

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الدرجة العلمية | مؤسسة الانتماء | الصفة |
|--------------------|----------------|-----------------------|---------|
| د . زغيشي مصطفى | | المركز الجامعي ايليزي | رئيساً |
| د. زيوش عبد الرؤوف | أستاذ محاضر أ | المركز الجامعي ايليزي | مشرفاً |
| د. حملوي نجاة | | المركز الجامعي ايليزي | مناقشاً |

السنة الجامعية : 2025 / 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

مصدقًا لقول رسول الله ﷺ:

«من لا يشكر الناس لا يشكر الله»

فإننا نحمد الله تعالى حمدًا يليق بجلاله وعظيم فضله، إذ أنعم علينا بنعمة العلم، ووفقنا لإتمام هذا العمل، ووهبنا الصبر والعزيمة لتجاوز الصعاب، ويسّر لنا سبيل البحث والاجتهاد حتى بلغ هذا الجهد غايته.

وإنه لمن دواعي الوفاء والامتنان أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ

الدكتور: زيوش عبد الرؤوف

الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة، فكان نعم الموجه والمرشد، إذ أحاطنا بعلمه وخبرته، ولم يخل علينا بتوجيهاته السديدة، ونصائحه القيّمة، وملاحظاته العلمية الرصينة التي كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذا العمل وإخراجه في صورته الحالية.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أساتذتنا الافاضل بالمركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن المختار إيليزي، لما قدموه لنا ، طيلة مسارنا الجامعي ولكل من أسهم من قريب أو بعيد في تقديم يد العون والدعم طيلة مسار إعداد هذه المذكرة.

ونسأل الله تعالى أن يجزي الجميع خير الجزاء، وأن يوفقهم لما فيه خدمة العلم والمعرفة.

إهداء

إني أحمد الله تعالى على توفيقِي وإعانتِي طيلة مشواري الدراسي من بدايته إلى نهايته، فالحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه

والصلاة والسلام على حبيبنا وسيدنا مُحَمَّد ﷺ أما بعد :

أهدي نجاحي :

إلى من كانا نور دربي وسند حياتي، إلى أبي الغالي وأمي الحبيبة، حفظهما الله وأطال في عمرهما،

عرفاناً بجميلهما، ووفاءً لعطائهما الذي لا يُقدَّر بثمن.

إلى زوجتي الغالية، رفيقة الدرب وصاحبة الصبر والدعم،

التي كانت خير سندٍ وعاونٍ طوال مسيرتي الدراسية.

إلى أبنائي الأعراء، مصدر فرحي وأملي، أهديكُم ثمرة هذا الجهد المتواضع.

إلى إخوتي وأخواتي جميعاً، وخاصة أختي العزيزة سهيلة،

تقديرًا لمحبّتهم ومساندتهم الدائمة.

إلى كافة أفراد عائلتي الكريمة، وإلى كل من وقف إلى جانبي بكلمة طيبة أو دعاء صادق.

كما أهدي هذا العمل إلى أصدقائي زملائي الأعراء في الدفعة، وإلى طلبة الماستر

المتخرجين دفعة 2021 * 2026

الذين شاركوني مشوار الدراسة بكل ما حمّله من تعبٍ وأمل.

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع،

راجياً من الله التوفيق والسداد.

وإلى كل من ساندني حتى ولو بكلمة واحدة طيبة

الطالب : بن عومر حاميد

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد

ﷺ.

بعد رحلة علمية امتزج فيها الاجتهاد بالصبر، والتعب بالأمل، أحمد الله تعالى الذي وفقني وأعانني

على إتمام هذا العمل، وأسأله أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم ونافعاً للعلم والمعرفة.

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى من كانوا سرّ قوتي ومصدر دعائي وطمأنينتي،

إلى زوجتي الغالية، شريكة الحياة ورفيقة المشوار،

التي كانت سنداً حقيقياً لي بصبرها ودعمها ووقوفها الدائم إلى جانبي في مختلف مراحل الدراسة.

إلى أبنائي الأحباء، الذين كانوا مصدر سعادتي ودافعي لمواصلة الطريق،

أهديكم هذا الإنجاز ليكون شاهداً على قيمة المثابرة والطموح.

إلى إخوتي وأخواتي جميعاً، تعبيراً عن محبتي وامتناني لما أحاطوني به من تشجيع ومساندة صادقة وإلى

كافة أفراد عائلتي الكريمة، وإلى كل من مدّ لي يد العون، أو ساندني بدعوة طيبة أو كلمة صادقة

كان لها الأثر الجميل في نفسي.

كما أهدي هذا العمل إلى زملائي الأعزاء ورفقاء الدراسة، وإلى طلبة دفعة 2021 الذين تقاسموا

معني سنوات التحصيل العلمي بما حملته من تحديات وآمال وطموحات.

وإلى كل من ساهم في دعمي ومساندتي، قريباً كان أو بعيداً،

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله تعالى دوام التوفيق والسداد.

الطالب: **مهدي الشيخ**

قائمة المختصرات

- ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- OIT : منظمة العمل الدولية .
- ILO : منظمة العمل الدولية .
- NORMLEX : قاعدة بيانات معايير العمل الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية .

مقدمة

يُعدّ العمل من أهم المجالات التي تتجسد فيها الحاجة إلى تحقيق التوازن بين متطلبات النشاط الاقتصادي وضمان الحماية الاجتماعية للعمال، إذ لم تعد علاقة العمل مجرد علاقة تعاقدية تقوم على تبادل العمل مقابل الأجر، بل أصبحت علاقة ذات أبعاد اجتماعية وقانونية تجمع بين طرفين غير متكافئين، الأمر الذي استدعى تدخل المشرّع لتنظيم العلاقات الجماعية للعمل وتكريس آليات لحماية المصالح المهنية المشتركة للعمال.

وفي هذا الإطار، يبرز التفاوض الجماعي كأحد أهم وسائل قانون العمل الجماعي، باعتباره آلية للحوار بين ممثلي العمال والمستخدمين تهدف إلى تنظيم شروط العمل وتسوية النزاعات الجماعية وتحقيق التوازن داخل علاقات العمل، فضلاً عن دوره في إرساء السلم الاجتماعي وتكييف القواعد المهنية مع خصوصيات المؤسسة أو القطاع.

وقد تعززت أهمية التفاوض الجماعي بفعل التطورات الاقتصادية والاجتماعية وتنامي دور التنظيمات النقابية، مما جعل الاتفاقيات الجماعية مصدراً مكملاً للتشريع الاجتماعي في حدود احترام الحد الأدنى من الحقوق المقررة قانوناً¹.

وفي الجزائر، عرف التفاوض الجماعي تطوراً ملحوظاً بعد تكريس التعددية النقابية والاعتراف بالحقوق الجماعية للعمال، حيث نظم القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل والاتفاقيات الجماعية²، كما أعاد القانون رقم 23-02 تنظيم ممارسة الحق النقابي والتمثيل النقابي³، في حين عزز القانون رقم 23-08 آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها ودعم الحوار الاجتماعي⁴.

¹ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والتفاوض الجماعي، الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949.

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-22 والمؤرخ في 20 جويلية 2022 ج.ر.ج.ج، العدد 49، المؤرخ 20 جويلية 2022.

³ القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج، العدد 29، 3 مايو 2023.

⁴ القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 ج.ر.ج.ج، العدد 42، 25 يونيو 2023، ص 13

غير أن فعالية التفاوض الجماعي لا تتوقف على الاعتراف القانوني به فحسب، بل تتطلب توفير ضمانات حقيقية، من بينها استقلالية التنظيمات النقابية، وحماية الممثلين النقابيين، وضمان تنفيذ الاتفاقيات الجماعية. كما ازدادت أهمية هذا الموضوع في ظل التحولات الحديثة التي يشهدها عالم العمل، كالتشغيل الرقمي والعمل عن بعد وتطور وسائل الرقابة الإلكترونية، الأمر الذي يفرض توسيع مجالات التفاوض الجماعي لتشمل القضايا المستجدة إلى جانب المسائل التقليدية المتعلقة بالأجور وظروف العمل.

أهمية الدراسة

أولاً: تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية التفاوض الجماعي ذاته باعتباره آلية قانونية

واجتماعية أساسية لتحقيق التوازن في علاقات العمل. فمن الناحية القانونية، يساهم التفاوض الجماعي في تفعيل الحقوق النقابية وتحويلها من حقوق نظرية إلى ممارسة فعلية تنتج قواعد اتفاقية ملزمة. أما اجتماعياً، فإنه يعزز السلم داخل المؤسسة من خلال تغليب الحوار والتسوية على النزاع والتصعيد، في حين ينعكس اقتصادياً في دعم استقرار علاقات العمل وتحسين أداء المؤسسات والإنتاجية.

ثانياً: تتجلى أهمية الدراسة أيضاً في ارتباطها بالإصلاحات التشريعية الحديثة في الجزائر،

خصوصاً بعد صدور القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي والقانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي أعادت طرح مسألة مدى فعالية الإطار القانوني في ضمان ممارسة حرة وفعالة ومتوازنة للتفاوض الجماعي، وليس مجرد الاعتراف به.

ثالثاً: كما تبرز أهمية الموضوع من خلال صلته بالمعايير الدولية والعربية، خاصة اتفاقيات

منظمة العمل الدولية مثل الاتفاقيات رقم 87 و98 و154 والتوصية رقم 163، إضافة إلى الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية، والتي تُعد مرجعاً أساسياً لتقييم التشريع الوطني وقياس مدى توافقه مع المبادئ الدولية التي تعتبر التفاوض الجماعي حقاً أساسياً في مجال العمل.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف الأساسية، يمكن تلخيصها في خمس نقاط

كما يلي:

أولاً: تحديد مفهوم التفاوض الجماعي وبيان طبيعته القانونية بوصفه آلية جماعية لإنتاج القواعد الاتفاقية داخل علاقات العمل.

ثانياً: إبراز الإطار الدستوري والقانوني لحرية التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري من خلال تحليل أهم النصوص المنظمة، وعلى رأسها الدستور، وقانون علاقات العمل، وقانون ممارسة الحق النقابي، وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

ثالثاً: دراسة التنظيم القانوني لممارسة التفاوض الجماعي من حيث الأطراف المؤهلة للتفاوض، وقاعدة التمثيلية النقابية، ومستويات التفاوض، وضمانات حماية الممثلين النقابيين.

رابعاً: تحليل مختلف صور الحماية القانونية لحرية التفاوض الجماعي، سواء كانت حماية معيارية، أو إجرائية وشخصية، أو قضائية وموضوعية لنتائج التفاوض.

خامساً: الكشف عن القيود القانونية والإدارية والعملية التي تحد من فعالية التفاوض الجماعي في الجزائر، مع تقييم الإطار القانوني في ضوء المعايير الدولية والعربية، واقتراح آليات لتطويره بما يواكب التحولات الحديثة في عالم العمل.

دوافع وأسباب اختيار الموضوع

تستند دوافع اختيار هذا الموضوع إلى اعتبارات علمية وعملية، إضافة إلى أسباب ذاتية وموضوعية. فمن الناحية العلمية، يطرح موضوع حرية التفاوض الجماعي إشكالات قانونية دقيقة تتعلق بطبيعته وأطرافه ونطاقه وضماناته، إضافة إلى علاقته بالحرية النقابية والاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات، مما يجعله موضوعاً يجمع بين التحليل النظري والدراسة التطبيقية التي تتجاوز مجرد تفسير النصوص إلى تقييم فعاليتها في الواقع.

أما من الناحية العملية، فإن واقع علاقات العمل يكشف أن العديد من النزاعات الجماعية تنشأ نتيجة ضعف الحوار الاجتماعي، أو غياب التفاوض الجاد، أو نقص المعلومات، أو عدم تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، وهو ما يبرز أهمية البحث في سبل جعل التفاوض الجماعي أداة فعالة لحماية العمال وتعزيز الاستقرار داخل المؤسسة بدل أن يكون مجرد إجراء شكلي.

كما أن حداثة بعض النصوص القانونية المنظمة للحق النقابي والنزاعات الجماعية في الجزائر تزيد من أهمية دراسة هذا الموضوع، من أجل تقييم مدى مساهمتها في تعزيز ضمانات حرية التفاوض الجماعي، أو في المقابل رصد ما قد تتضمنه من قيود تؤثر على فعاليته.

الأسباب الموضوعية :

وتتمثل الأسباب الموضوعية لاختيار هذا الموضوع في أهمية التفاوض الجماعي باعتباره وسيلة قانونية لتنظيم علاقات العمل وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، إضافة إلى دوره في الوقاية من النزاعات الجماعية وتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة. كما أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها قطاع العمل في الجزائر تفرض ضرورة دراسة فعالية الآليات القانونية المقررة لحماية حرية التفاوض الجماعي ومدى انسجامها مع المعايير الدولية للعمل.

الأسباب الذاتية :

أما الأسباب الذاتية، فتتمثل في الاهتمام الشخصي بموضوع قانون العمل والعلاقات المهنية، والرغبة في التعمق في دراسة آليات الحوار الاجتماعي والضمانات القانونية المقررة لحماية حقوق العمال، خاصة في ظل التغيرات التي يشهدها التشريع الجزائري في المجال النقابي وعلاقات العمل، إضافة إلى ارتباط الموضوع بالتخصص العلمي والرغبة في إثراء البحث القانوني في هذا المجال.

حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة ضمن إطار وحدود مكانية وزمنية وموضوعية وذلك على النحو الآتي :

أولاً: الحدود المكانية

تتحدد الدراسة في التشريع الجزائري باعتباره الإطار القانوني الأساسي للبحث، مع الاستئناس بالمعايير الدولية والعربية وبعض التشريعات المقارنة، ولاسيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية والاتفاقيات العربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، وذلك بهدف تقييم مدى انسجام وتوافق التشريع الجزائري مع الاتجاهات الحديثة في حماية حرية التفاوض الجماعي.

ثانياً: الحدود الزمنية

تركز الدراسة على الإطار القانوني الجزائري الساري، مع إيلاء أهمية خاصة للإصلاحات التشريعية الحديثة، خاصة القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي والقانون رقم 08-23 المتعلق

بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مع الاستعانة بالنصوص السابقة عند الحاجة لإبراز تطور التنظيم القانوني لحرية التفاوض الجماعي.

ثالثاً: الحدود الموضوعية

تنصب الدراسة على تحليل الضمانات القانونية المقررة لحماية حرية التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، من خلال دراسة مفهوم التفاوض الجماعي وطبيعته القانونية، والإطار الدستوري والتشريعي المنظم له، بما يشمل الحق النقابي والاتفاقيات الجماعية وآليات تسوية النزاعات الجماعية. كما تتناول شروط ممارسة التفاوض الجماعي وأطرافه ومستوياته، إضافة إلى صور الحماية القانونية المقررة للمفاوضة الجماعية وللممثلين النقابيين، مع تقييم القيود والصعوبات التي تحد من فعاليته في الواقع العملي. ولا تمتد الدراسة إلى جميع موضوعات قانون العمل الجماعي أو الجوانب الاقتصادية والسياسية إلا بالصورة المرتبطة والقدر الذي يخدم التحليل القانوني لموضوع التفاوض الجماعي.

صعوبات الدراسة

واجهت هذه الدراسة عدة صعوبات، أهمها وأبرزها حداثة النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمة للحق النقابي والتفاوض الجماعي وتسوية النزاعات الجماعية، وما يترتب على ذلك من محدودية الاجتهادات الفقهية والقضائية.

كما يطرح الموضوع صعوبة ناتجة عن طابعه المتداخل، لارتباطه بقانون العمل والحرية النقابية والاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات والمعايير الدولية بما يستلزم معالجة شاملة لنصوص متعددة ضمن إطار واحد.

ومن جهة أخرى، برزت ندرة المعطيات التطبيقية المنشورة المتعلقة بشأن عدد الاتفاقيات الجماعية نطاقها وكذا مدى ودرجة تنفيذها وطبيعة النزاعات المرتبطة بها، إضافة إلى محدودية إتاحتها للباحثين، مما يؤثر في تقييم فعالية التفاوض الجماعي. كما واجهت الدراسة إشكالية التمييز بين القيود القانونية التنظيمية والقيود التي قد تمس جوهر حرية التفاوض الجماعي، خاصة فيما يتعلق بشروط التمثيلية النقابية وإجراءات الإيداع والتسجيل.

إشكالية الدراسة :

انطلاقاً مما سبق، تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول السؤال الآتي:

**إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في حماية حرية التفاوض الجماعي وضمان فعاليتها؟
مناهج الدراسة:**

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لعرض المفاهيم الأساسية للتفاوض الجماعي وبيان إطاره القانوني والمؤسسي في التشريع الجزائري، إلى جانب المنهج التحليلي لدراسة النصوص القانونية الوطنية والدولية ذات الصلة وتحليل مضمونها وحدودها وآثارها. كما استعانت بالمنهج المقارن عند الإشارة إلى المعايير الدولية والعربية وبعض التجارب المقارنة، بهدف قياس مدى توافق المنظومة القانونية الجزائرية مع المبادئ العامة للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، إضافة إلى المنهج النقدي التقييمي في تحليل القيود العملية والنقائص التي تحد من فعالية هذا الحق واقتراح سبل تطويره.

التقسيم العام للدراسة

وللإجابة عن الإشكالية، قُسمت الدراسة إلى فصلين رئيسيين.

يتناول الفصل الأول **الإطار القانوني لحماية حرية التفاوض الجماعي** ، من خلال تحديد مفهومه وأساسه القانوني، ودراسة تنظيم ممارسته، ثم تحليل مظاهر الحماية القانونية المقررة له، مع إبراز استناده إلى منظومة قانونية متعددة المصادر تشمل الدستور والتشريعات المنظمة لعلاقات العمل والحق النقابي والنزاعات الجماعية، إضافة إلى المعايير الدولية والعربية.

أما الفصل الثاني فيعالج **القيود القانونية والإدارية التي تحد من فعالية التفاوض الجماعي وآفاق تطويره** 1، من خلال دراسة القيود المتعلقة بالتمثيلية النقابية، والإجراءات الشكلية، والواقع العملي، ثم تقييم الإطار القانوني في ضوء المعايير الدولية، واقتراح سبل لتعزيز الضمانات وتوسيع مجالات التفاوض بما يواكب التحولات الحديثة في عالم العمل.

وبذلك تجمع الدراسة بين التأصيل القانوني والتحليل النقدي، لتأكيد أن حرية التفاوض

الجماعي ليست مجرد حق نظري، بل ممارسة مؤسسية تحتاج إلى ضمانات فعالة لتحقيق وظيفتها في حماية العمال وتنظيم علاقات العمل وترسيخ السلم الاجتماعي.

الفصل الأول

الإطار القانوني لحماية حرية التفاوض

الجماعي

يشكل التفاوض الجماعي حجر الزاوية في تنظيم علاقات العمل الحديثة، حيث يعد وسيلة أساسية لضمان التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل. من خلال هذا الآلية، يتم تنظيم شروط العمل، وتحديد الحقوق والواجبات في إطار من الحوار المشترك، مما يعزز السلم الاجتماعي داخل المؤسسات. ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة في التشريع الجزائري، حيث ارتبط ظهوره بتطور المنظومة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، التي أسهمت في تعزيز دور النقابات وتحقيق التوازن في العلاقات المهنية.

يستند الإطار القانوني لحماية حرية التفاوض الجماعي في الجزائر إلى منظومة قانونية ودستورية شاملة تضمن استقلالية النقابات وحرية التفاوض. يشمل ذلك الدستور الذي يضمن الحق النقابي، بالإضافة إلى التشريعات المتعلقة بعلاقات العمل وممارسة الحق النقابي، مما يعكس التزام الجزائر بالمعايير الدولية والعربية في هذا المجال.

من خلال هذا الفصل، سيتم استعراض مفهوم التفاوض الجماعي وأساسه القانوني، ثم دراسة كيفية تنظيم ممارسة هذا الحق في التشريع الجزائري، مع التركيز على ضمانات الحماية القانونية التي تضمن فعالية التفاوض الجماعي وحماية نتائجه.

المبحث الأول: مفهوم التفاوض الجماعي وأساسه القانوني

يحتل التفاوض الجماعي مكانة مركزية في قانون العمل الحديث، لأنه يحول علاقة العمل من علاقة يغلب عليها الانفراد في تحديد الشروط إلى علاقة قوامها الحوار والتوازن بين ممثلي العمال وأصحاب العمل. وقد ارتبط ظهوره في الجزائر بتحول المنظومة الاقتصادية والاجتماعية أواخر الثمانينات وبالانتقال نحو الاعتراف بحرية التنظيم النقابي وآليات التشاور داخل المؤسسة. لذلك يتحدد هذا المبحث من خلال بيان مفهوم التفاوض الجماعي وطبيعته، ثم إبراز أساسه الدستوري والقانوني باعتباره ضماناً لحماية حرية التفاوض الجماعي.

المطلب الأول: التعريف والطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي

يقوم مفهوم التفاوض الجماعي على فكرة الحوار المنظم بين طرفين اجتماعيين غير متكافئين في المركز الاقتصادي، هما العمال من جهة والمستخدم من جهة أخرى. والغاية من هذا الحوار ليست مجرد تبادل الآراء، بل الوصول إلى اتفاق جماعي يحدد شروط العمل وينظم العلاقات المهنية ويخفف من احتمالات النزاع الجماعي. لذلك فإن ضبط التعريف يقتضي الجمع بين الدلالة اللغوية والاصطلاحية والفقهية والدولية والقانونية.

الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي

من الناحية اللغوية، يفيد لفظ التفاوض معنى التفويض والمشاركة وتبادل الرأي؛ فيقال فوض إليه الأمر إذا أسند إليه التصرف فيه، ويقال تفاوض القوم إذا تبادلوا الحديث للوصول إلى اتفاق أو تسوية. وتظهر أهمية هذا المعنى في أن التفاوض الجماعي لا يقوم على إرادة منفردة، بل على تلاقي إرادات ممثلة لجماعة مهنية.¹

كما نجد أن التفاوض مشتق من فعل فوض، يقال فوض إليه الأمر أي صيره إليه وجعله فيه الحاكم وفأوضه في أمره أي جاره، وتفاوضوا الحديث أي أخذوا فيه، وتفاوض القوم في الأمر أي

¹ حبيب البغدادي محمد، النظام القانوني لمرحلة التفاوض على العقد دراسة تحليلية مقارنة، دار الجامعة الجديدة 2024 ص. 24

فاوض فيه بعضهم بعضا، والمفاوضة المساومة والمشاركة، وشركة المفاوضة الشركة العامة في كل شيء وتفاوض الشريكان في المال إذا اشتركا فيه أجمع¹.

كما يدل المعنى اللغوي على المساواة في النقاش والمشاركة في البحث عن الحل، وهو ما ينسجم مع وظيفة التفاوض الجماعي في تقريب المراكز القانونية والاقتصادية بين طرفي علاقة العمل، خصوصًا حين يكون العمال في حاجة إلى تمثيل جماعي يوازن سلطة المستخدم.²

أما من الناحية الاصطلاحية، فيقصد بالتفاوض الجماعي عملية حوار ومساومة منظمة تتم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بقصد معالجة المطالب المهنية والاجتماعية، وتنظيم شروط الاستخدام والأجور ومدة العمل والسلامة المهنية، أو تسوية نزاع جماعي بطريقة سلمية. ومن ثم فهو آلية إجرائية وموضوعية في آن واحد، لأنه يتضمن إجراءات للتفاوض وينتج قواعد اتفاقية ملزمة.

وقد اتجه جانب من الفقه إلى تعريفه بأنه الحوار والمناقشات التي تجري بين صاحب عمل أو أكثر، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، وبين منظمة نقابية أو أكثر من منظمات العمال، على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي، بغرض الوصول إلى اتفاق ينظم شروط العمل وظروفه.³

وعرفه اتجاه آخر بأنه مفاوضات تتم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم من جهة، وبين منظمة عمالية أو أكثر من جهة ثانية، بهدف التوصل إلى اتفاق يتضمن تحديد علاقات العمل وشروطه وتنظيمها. ويميز هذا الاتجاه بين التفاوض كمرحلة وبين الاتفاقية الجماعية كنتيجة قانونية له.⁴

¹ أبي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح، مكتبة لبنان، 1986، ص. 260.

² إيمان عبد الجواد مصطفى إبراهيم، إبرام التعاقد الإلكتروني وإثباته، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة، 2016، ص. 26.

³ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في الشريعة الجزائرية المقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، 2013، ص 24.

⁴ عبد السلام عياد: المفاوضة الجماعية - مطبوعات الجامعة العمالية - القاهرة - 1992، ص 24.

كما وسع بعض الفقهاء مضمون التفاوض الجماعي فاعتبروه نوعاً من الحوار وتبادل المقترحات بين طرفين أو أكثر بقصد حسم خلاف أو منع نزاع، مع الحفاظ على المصالح المشتركة. وتكمن أهمية هذا التصور في أنه لا يحصر التفاوض في إبرام الاتفاقيات، بل يجعله وسيلة دائمة لإدارة العلاقات المهنية.¹

ويذهب رأي فقهي آخر إلى أن التفاوض الجماعي هو حوارات ومناقشات ودية مباشرة بين العمال أو ممثليهم وبين أصحاب العمل أو ممثليهم، بقصد تعديل اتفاق قائم أو الانضمام إليه أو إبرام اتفاق جديد يتعلق بشروط العمل وظروفه. وهذا التعريف يبرز الطبيعة السلمية والودية للتفاوض بوصفه بديلاً أولياً عن التصعيد.²

وعلى المستوى الدولي، اهتمت منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية باعتبارها إحدى ركائز الحرية النقابية. فقد عرفت الاتفاقية رقم 154 المفاوضة الجماعية بأنها جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظمة أصحاب عمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل تحديد شروط العمل أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال أو بين منظماتهم.³

ولم تقدم اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 تعريفاً مباشراً للتفاوض الجماعي، إلا أنها أسست له من خلال كفالة حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم والانضمام إليها بحرية للدفاع عن مصالحهم المهنية، لأن التفاوض لا يكون فعالاً إلا بوجود تنظيم نقابي مستقل.⁴

¹ بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان 2010 ص 89

² بن عزوز بن صابر ، ص 89 . المرجع نفسه

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 154 بشأن تعزيز المفاوضة الجماعية، 1981 (هي اتفاقية دولية تهدف إلى تشجيع وتنمية المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل ومنظمات العمال، باعتبارها وسيلة أساسية لتنظيم علاقات العمل وتحسين شروطه). ويأتي هذا التعريف من المادة الثانية من اتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981 رقم 154.

⁴ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.

أما اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 فقد ركزت على ضرورة اتخاذ تدابير مناسبة لتشجيع وتنمية المفاوضة الطوعية بين أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما يسمح بتنظيم شروط العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية. وبذلك نقلت الاتفاقية التفاوض من مجرد ممارسة اجتماعية إلى التزام دولي بتشجيعه.¹

وتؤكد المواثيق الإقليمية كذلك هذا الاتجاه؛ فالميثاق الاجتماعي الأوروبي أقر حق العمال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي، وعده من آليات حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية. وتكمن قيمة هذا النص في ربطه بين التفاوض الجماعي والسلم الاجتماعي، لا بينه وبين علاقة العمل الفردية فقط.²

كما أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حق النقابات في ممارسة أنشطتها بحرية، بما يشمل الدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية للعمال عن طريق أدوات جماعية، وفي مقدمتها التفاوض الجماعي متى توافر التنظيم النقابي القادر على التعبير عن إرادة العمال.³

وفي الإطار العربي، جاءت الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية لتقرر أن المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، دون تدخل من أي جهة. وقد وسعت الاتفاقية مستويات التفاوض لتشمل المنشأة والنشاط الاقتصادي والمستوى الوطني.⁴

كما جاءت توصية منظمة العمل الدولية رقم 163 لسنة 1981 لتدعم الاتفاقية رقم 154، إذ دعت إلى وضع آليات وإجراءات تسمح بإجراء مفاوضات فعالة بين ممثلي العمال وأصحاب العمل،

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949 (مرجع سابق)

² المجلس الأوروبي، الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961.

³ الأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

⁴ الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، الصادرة بتاريخ 13 ربيع الثاني 1399هـ، الموافق 12 مارس 1979م. مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السابعة في مدينة الخرطوم بجمهورية السودان

وإلى تشجيع التدريب وتبادل المعلومات وتطوير الوسائل التي تجعل الحوار الجماعي ممارسة منتظمة لا إجراء عارضًا.¹

أما في التشريعات المقارنة، فقد اختارت بعض القوانين وضع تعريف صريح للمفاوضة الجماعية. ومن ذلك قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025 الذي عرفها بأنها الحوار الذي يجري بين صاحب عمل أو منظمة أصحاب أعمال وبين منظمة نقابية عمالية، بغرض التوافق وتحقيق مصالح الطرفين.²

وفي التشريع الجزائري، لم يضع المشرع تعريفًا جامعًا للتفاوض الجماعي، لكنه اعترف به ضمنيًا من خلال تنظيم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ولا سيما من خلال المواد التي تجعل الاتفاقية الجماعية نتيجة مباشرة للمفاوضة بين المستخدم وممثلي العمال.³

وعليه يمكن تعريف التفاوض الجماعي بأنه آلية قانونية جماعية تقوم على الحوار والمساومة بين ممثلي العمال والمستخدم أو منظماته، بقصد إنتاج قواعد اتفاقية تنظم شروط العمل والعلاقات المهنية وتحقق التوازن بين المصالح المتقابلة، مع احترام النظام العام الاجتماعي والحقوق الدنيا المقررة قانونًا.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي

تتسم الطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي بالتعدد؛ فهو من جهة إجراء تعاقدية يقوم على تلاقي إرادتين جماعيتين، ومن جهة أخرى وسيلة تنظيمية تنتج قواعد عامة ومجردة تطبق على فئة من العمال. ولذلك لا يمكن النظر إليه كعقد مدني عادي، لأنه يرتبط بفلسفة قانون العمل القائمة على الحماية والتوازن والحد من التعسف.

وتظهر الطبيعة التعاقدية في أن الأطراف تدخل المفاوضات بإرادة حرة، وتعرض مطالبها وتقدم تنازلات متبادلة للوصول إلى اتفاق. غير أن هذه الإرادة ليست مطلقة، إذ تقيدها النصوص

¹ منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

² قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025، الصادر بتاريخ 3 مايو 2025، والمنشور في الجريدة الرسمية، العدد 18، جمهورية مصر العربية.

³ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم (مرجع سابق)

الأمرة والحدود الدنيا للحقوق العمالية ومقتضيات النظام العام، فلا يجوز للاتفاق الجماعي أن ينتقص من حماية أقرها القانون.

وتظهر الطبيعة التنظيمية في أن الاتفاق الناتج عن التفاوض لا ينشئ التزامات شخصية فقط، بل يضع قواعد مهنية تسري على جماعة من العمال داخل المؤسسة أو القطاع أو الإقليم. ومن ثم يصبح التفاوض الجماعي مصدرًا تكميليًا لقانون العمل، يثري القاعدة القانونية الرسمية دون أن يحل محلها أو يخالفها.

كما أن للتفاوض الجماعي طبيعة حمائية ووقائية؛ فهو يحمي العمال بوصفهم الطرف الأضعف، ويمنحهم وسيلة جماعية للتعبير عن مصالحهم، كما يقي المؤسسة من النزاعات المفاجئة عبر تحويل الخلاف إلى حوار مؤسسي. وهذه الطبيعة المزدوجة تجعل منه ضمانة قانونية واجتماعية في الوقت نفسه.

المطلب الثاني: الأسس الدستورية والقانونية للتفاوض الجماعي

يمثل تحديد الأسس الدستورية والقانونية للتفاوض الجماعي خطوة ضرورية لفهم مدى الحماية التي أقرها المشرع الجزائري لهذه الآلية باعتبارها وسيلة لتنظيم علاقات العمل وتحقيق التوازن بين أطرافها. فالتفاوض الجماعي لا يستند إلى مجرد ممارسة مهنية، بل يقوم على مرتكزات دستورية تركز الحرية النقابية والحوار الاجتماعي، وأسس قانونية تنظم شروط ممارسته وآليات تفعيله داخل بيئة العمل. وعليه، سيتم تناول هذه الأسس من خلال دراسة الأساس الدستوري للتفاوض الجماعي، ثم بيان الإطار القانوني المنظم له في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: الأسس الدستورية للتفاوض الجماعي

يقوم الأساس الدستوري للتفاوض الجماعي في الجزائر على الحرية النقابية. فقد نص الدستور الجزائري لسنة 2020 على أن الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون، وهو ما يجعل التنظيم النقابي المدخل الدستوري الضروري لممارسة التفاوض الجماعي، لأن العمال لا يباشرون هذا الحق غالبًا إلا عبر ممثليهم النقابيين.

ويتصل التفاوض الجماعي كذلك بالحق في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية، لأن النقابة لا تقتصر وظيفتها على الاحتجاج، بل تشمل التمثيل والحوار والمشاركة في وضع القواعد الاتفاقية التي تنظم العمل. ومن ثم يمثل التفاوض المظهر السلمي والمؤسسي للحق النقابي. كما يعد الحق في الإضراب ضماناً غير مباشرة لفعالية التفاوض الجماعي، إذ يشكل وسيلة ضغط مشروعة عند تعثر الحوار، شرط أن يمارس في إطار القانون. ففوق التفاوض لا تستمد فقط من النصوص، بل من وجود آليات تضمن جدية الأطراف وتمنع تحويل الحوار إلى إجراء شكلي. ويعزز الدستور الجزائري هذا الأساس من خلال تقرير سمو المعاهدات المصادق عليها على القوانين الوطنية، مما يسمح باستحضار المعايير الدولية والعربية ذات الصلة بالتفاوض الجماعي في تفسير النصوص الداخلية وتوجيهها نحو مزيد من الحماية للحرية النقابية والحوار الاجتماعي.

الفرع الثاني : الأسس القانونية للتفاوض الجماعي

أما على المستوى القانوني، فيعد القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الإطار العام للتفاوض الجماعي، لأنه نظم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ومجال تطبيقها وإجراءات إبرامها. وبذلك أقر المشرع أن تنظيم علاقات العمل لا يتم بالتشريع وحده، بل بالاتفاق الجماعي كذلك.¹ ويأتي القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ليحدث الإطار المؤسسي للتمثيل النقابي، من خلال ربط أهلية التفاوض بشرعية المنظمة النقابية وتمثيليتها واستقلاليتها. وتظهر أهمية هذا القانون في أنه جعل النقابة التمثيلية فاعلاً أساسياً في الحوار الاجتماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية.²

كما يساهم القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب في حماية التفاوض الجماعي، لأنه يفرض المرور بآليات الحوار والوساطة والتسوية قبل التصعيد، بما يجعل التفاوض وسيلة للوقاية من النزاع لا مجرد مرحلة لاحقة لاندلاعه.³

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (المرجع السابق)

² القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، (مرجع سابق)

³ القانون رقم 23-08، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (مرجع سابق)

ويكمل المرسوم التنفيذي رقم 23-362 هذا البناء من خلال تنظيم الاجتماعات الإجبارية الخاصة بدراسة العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية. وتكمن أهميته في إضفاء طابع مؤسسي على التشاور الدوري، بما يمهد للمفاوضة الجماعية ويهيئ لها معطيات واقعية.¹

ومن خلال هذه الأسس، يتضح أن حماية حرية التفاوض الجماعي في الجزائر لا تقوم على نص منفرد، بل على منظومة مترابطة تبدأ بالدستور والحق النقابي، وتتم بقانون علاقات العمل وقانون ممارسة الحق النقابي وقانون النزاعات الجماعية، وتنتهي بالنصوص التنظيمية التي تضبط آليات الحوار داخل المؤسسات.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لممارسة حرية التفاوض الجماعي

لا تكفي كفاءة التفاوض الجماعي من حيث المبدأ، بل يجب تنظيم ممارسته من خلال تحديد الأطراف المؤهلة للتفاوض، وشروط التمثيل، ومستويات الحوار، وكيفية تشكيل الوفود. فالقيمة العملية لهذا الحق تتوقف على وضوح القواعد الإجرائية التي تضمن أن يكون المفاوض معبراً عن المصلحة الجماعية لا عن مصالح جزئية أو ظرفية.

المطلب الأول: أطراف التفاوض الجماعي

تحدد الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 الإطار العام للأطراف المعنية بالمفاوضة الجماعية من خلال التركيز على العلاقة بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال. فمضمونها يقوم على حماية حق التنظيم ومنع التدخل والتشجيع على المفاوضة الطوعية، بما يفرض وجود أطراف اجتماعية مستقلة وقادرة على التفاوض.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الموافق لـ 2 ربيع الثاني 1445 هـ، المتعلق بدوريات وكيفية تنظيم الاجتماعات الإجبارية الخاصة بدراسة وتنظيم العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية

² اتفاقية العمل الدولية سنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف بتاريخ 8 يوليو سنة 1949.

أما الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 فقد كانت أكثر تحديداً؛ إذ حصرت المفاوضات في تلك التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظمة من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى. ويكشف هذا التحديد أن التفاوض الجماعي يفترض تمثيلاً جماعياً للعمال، مقابل مرونة أكبر في تمثيل المستخدمين.¹

وتسمح المعايير الدولية، بحسب خصوصية النظم القانونية الوطنية، بتوسيع صور التمثيل عند ضعف التنظيم النقابي أو عدم تطوره، حتى لا يؤدي غياب النقابة إلى تعطيل الحوار الاجتماعي. غير أن الأصل يظل إعطاء الأولوية للمنظمات النقابية باعتبارها الأكثر قدرة على التعبير المنظم عن المصالح المهنية.²

الفرع الأول : أطراف التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية

أولت منظمة العمل العربية عناية مبكرة بأطراف التفاوض الجماعي من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979، التي جعلت المفاوضات حقاً لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال، واعتبرت إرادة الطرفين وسيلة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة. وبذلك ربطت الاتفاقية بين التمثيل الصحيح وتحقيق العدالة الاجتماعية.³

¹ اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 ، بشأن المفاوضات الجماعية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف، بتاريخ 3 يونيو سنة 1981(مرجع سابق)

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr

² هذا هو نفس المبدأ الذي اعتمده المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عندما أصدر التوصية رقم 91 عام 1951 من خلال دورته 34 التي انعقدت في 29 يونيو 1954 في جنيف .

تعود أسباب اتخاذ المنظمة لهذا الموقف، كما جاء في تقرير أعمال المؤتمر، إلى ضرورة توفير الفرص للبلدان التي تحتوي على اتحادات عمالية، أو تلك التي لم تصل فيها النقابات إلى مستوى كافٍ من التطور. هذا ما يعزز القدرة على تطبيق المبادئ المقررة في التوصية بتلك الدول .

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r091_ar.pdf

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_087933.pdf

³ ديباجة الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979(مرجع سابق)

وتسمح الاتفاقية العربية بممارسة التفاوض على مستوى المنشأة أو القطاع أو المستوى الوطني، وتمنح كل طرف حرية اختيار ممثليه والاستعانة بالمستشارين، كما تلزم أصحاب العمل والجهات الرسمية بتوفير المعلومات والبيانات الضرورية. وتظهر أهمية هذه القواعد في أنها تجعل التفاوض عملية مبنية على المعرفة لا على مجرد المطالبة المجردة.

كما أقرت الاتفاقية العربية دور الدولة في دعم التفاوض من خلال التكوين والتأهيل وإنشاء أجهزة التوفيق والتحكيم. غير أن هذا الدور لا ينبغي أن يتحول إلى تدخل في إرادة الأطراف، لأن جوهر المفاوضة الجماعية هو الاستقلالية النسبية للشركاء الاجتماعيين في إنتاج القاعدة الاتفاقية.

الفرع الثاني: أطراف التفاوض الجماعي في ظل التشريع الجزائري

في التشريع الجزائري، يمارس التفاوض الجماعي أساسًا بين ممثلي العمال والمستخدم أو ممثليه. ويظهر هذا التنظيم ضمن القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم من خلال الأحكام المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية، حيث لا ينظر إلى العامل بصفته الفردية طرفًا مباشرًا في التفاوض، بل تمارس الجماعة العمالية حقها بواسطة تنظيم نقابي تمثيلي أو ممثلين منتخبين عند غياب النقابة. وتقوم ممارسة التفاوض على شرط وجود علاقة عمل جماعية، وموضوعات قابلة للتفاوض، وأطراف مؤهلة قانونًا، وإجراءات تسمح بتحويل المطالب إلى اتفاق مكتوب. كما يخضع سلوك الأطراف لمبادئ حسن النية والثقة والنزاهة، لأن التفاوض لا يحقق وظيفته إذا استعمل كوسيلة للمماطلة أو الضغط غير المشروع.

ويتمثل الطرف الممثل للعمال في المنظمات النقابية التمثيلية. ولا تكفي الصفة النقابية العامة لمباشرة التفاوض، بل يشترط أن تكون المنظمة معبرة عن نسبة معتبرة من العمال، حتى لا تصبح الاتفاقية الجماعية ثمرة تفاوض تجرّيه جهة لا تعكس الإرادة الجماعية الحقيقية للعمال. وفي حالة غياب تنظيم نقابي تمثيلي داخل الهيئة المستخدمة، لا يهدر الحق في التفاوض، بل ينتقل التمثيل إلى ممثلي العمال المنتخبين مباشرة من مجموع العمال.

ويمثل هذا الحل ضماناً مهمة لاستمرارية الحوار الاجتماعي، لكنه يظل استثناءً لأن النقابة أكثر استقراراً وخبرة في إدارة المفاوضات الجماعية.

أما الطرف المستخدم فقد يكون صاحب العمل نفسه على مستوى المؤسسة، أو من يمثله قانوناً، وقد يكون منظمة من منظمات أرباب العمل على المستويات القطاعية أو الوطنية. ويبرر هذا التنوع اختلاف مستويات التفاوض وامتداد آثاره، فكلما اتسع النطاق المهني أو الإقليمي اتسعت الحاجة إلى تمثيل منظم لأصحاب العمل.

وتتشكل الوفود المفاوضة غالباً في شكل لجان متساوية الأعضاء، تضم عدداً متوازناً من ممثلي العمال وممثلي المستخدم، ويختار كل طرف رئيساً لوفده يعبر عن موقفه. وتكرس هذه القاعدة مبدأ المساواة الإجرائية بين الأطراف، رغم عدم المساواة الاقتصادية الأصلية في علاقة العمل.

وتتعدد مستويات التفاوض الجماعي في الجزائر بين مستوى المؤسسة والمستوى المهني أو القطاعي والمستوى الإقليمي أو الوطني. ويتيح هذا التعدد تكييف القواعد الاتفاقية بحسب خصوصية النشاط أو المنطقة، مع إمكان توحيد بعض الضمانات الأساسية على نطاق أوسع حماية للسلم الاجتماعي.

المطلب الثاني: قاعدة التمثيل النقابي أساس أهلية التفاوض

تعد قاعدة التمثيل النقابي حجر الزاوية في أهلية التفاوض، لأنها تحدد الجهة التي تملك صلاحية التعبير عن المصلحة الجماعية للعمال. فكل تنظيم نقابي يملك شخصية معنوية بعد تأسيسه، غير أن أهلية التفاوض الجماعي لا تمنح إلا للنقابة التي تستوفي شروط التمثيلية، حتى تكون المفاوضات ذات شرعية ونتائجها قابلة للقبول والتنفيذ.

وتبرز أهمية التمثيلية في النظم المقارنة كذلك؛ ففي ألمانيا مثلاً أدى غياب نص تشريعي دقيق حول بعض معايير التمثيل إلى تدخل القضاء لتوضيحها. ويؤكد ذلك أن تحديد النقابة المؤهلة للتفاوض مسألة جوهرية لا يمكن تركها للغموض، لأنها تمس شرعية الاتفاقية الجماعية نفسها.¹

وقد عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابية التمثيلية بأنها الهيئة النقابية التي تضم العمال أو المستخدمين وتلتزم بالمعايير المحددة قانوناً. ويستفاد من ذلك أن التمثيلية ليست وصفاً سياسياً أو ادعاءً تنظيمياً، بل مركز قانوني يثبت بتوافر شروط موضوعية قابلة للمراقبة.²

كما منح القانون رقم 02-23 أهلية التفاوض الجماعي للنقابات التمثيلية، فربط بين ممارسة الحوار الاجتماعي وبين توفر قاعدة تمثيلية حقيقية. ومن ثم فإن النقابة غير التمثيلية لا تمنع من النشاط النقابي، لكنها لا تملك بذاتها صلاحية إبرام اتفاق جماعي ملزم باسم العمال.³

الفرع الأول: معايير تقدير التمثيل النقابي

يتضح من القانون رقم 02-23 والمرسوم التنفيذي رقم 359-23 أن تقدير تمثيلية المنظمات النقابية يقوم على معيارين متكاملين: معيار عددي يتعلق بعدد المنخرطين أو النتائج الانتخابية، ومعيار كفي يتعلق بالاستقلالية والشفافية والأقدمية والنشاط الفعلي. وبهذا حاول المشرع تجنب الاكتفاء بالعدد المجرد.⁴

¹ في ألمانيا، لم يتناول القانون الخاص بتوحيد الاتفاقيات الجماعية المعروف باسم Tarifeinheitgesetz موضوع تحديد المعايير التمثيلية، مما أدى إلى تدخل الجهاز القضائي من خلال المحكمة الفيدرالية للعمل Bundesarbeitsgericht لتوضيح هذه المعايير .

² المادة 4 فقرة 11 من القانون رقم 02-23 (مرجع سابق)

³ المادة 88 من القانون نفسه

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 359.23 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، الجريدة الرسمية العدد 67 والمؤرخة في 16 أكتوبر 2023

ويظهر المعيار العددي أساسًا في اشتراط حد أدنى من الانخراط أو تحقيق نسبة معتبرة في الانتخابات المهنية، لأن النقابة التي تفاوض يجب أن تكون معبرة عن قاعدة عمالية حقيقية. ولهذا اشترط المشرع نسبةً محددة حتى لا يحتكر التفاوض تنظيم ضعيف الصلة بالعمال المعنيين.¹

كما اشترط القانون في بعض الحالات أن تملك المنظمة النقابية عددًا من الأعضاء يعادل على الأقل نسبة معينة من مجموع العمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي، وهو ما يجعل الانخراط المنتظم عنصرًا حاسمًا في إثبات الصفة التمثيلية وفي تبرير صلاحية التفاوض الجماعي.²

ويمتد المنطق ذاته إلى منظمات المستخدمين، إذ لا يكفي وجود تنظيم مهني لأصحاب العمل، بل يجب أن تتوفر فيه نسبة تمثيل تسمح له بالتفاوض باسم فئة مهنية أو قطاع معين. فالتفاوض الجماعي لا يكتمل إلا إذا كانت شرعية التمثيل متحققة لدى الطرفين معًا.³

أما المعايير الكيفية فتشمل مدة أقدمية لا تقل عن سنة من تاريخ التأسيس أو التسجيل القانوني، لأن حداثة التنظيم قد تدل أحيانًا على غياب النشاط الفعلي أو الخبرة التفاوضية. غير أن هذا الشرط يجب أن يطبق بطريقة لا تعرقل التعددية النقابية المشروعة.⁴

وتشمل المعايير الكيفية كذلك الاستقلالية والحياد والشفافية المالية. فالمنظمة النقابية لا تكون ممثلة تمثيلاً حقيقياً إذا كانت خاضعة لتأثير الإدارة أو صاحب العمل أو جهة سياسية أو مالية تفقدها حرية القرار. كما أن وضوح مصادر التمويل ودفع الاشتراكات بانتظام يعكسان جدية التنظيم وصلته الفعلية بأعضائه.

¹ المادة 69 من القانون رقم 23-02 (مرجع سابق)

² المواد 73، 74 و 75 من القانون نفسه

³ المواد 76 و 77 من القانون نفسه

⁴ المادة 68 من القانون نفسه وكذلك الفقرة الأولى من المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359 (المرجع السابق)

ويلاحظ أن المشرع الجزائري أصبح أكثر تفصيلاً في تحديد معايير التمثيلية مقارنة بالنظام السابق الذي اتسم بالغموض، بخلاف بعض التجارب المقارنة التي تركت للقضاء مهمة تفسير عناصر التمثيل النقابي. وهذا التفصيل يحقق الأمن القانوني، لكنه يحتاج إلى تطبيق مرن حتى لا يتحول إلى وسيلة لتقييد العمل النقابي.¹

الفرع الثاني: إثبات التمثيلية النقابية

لا يكفي توفر معايير التمثيلية من الناحية الواقعية، بل يجب إثباتها وفق إجراءات قانونية محددة. وقد نظم القانون رقم 02-23 هذا الإثبات ضمن المواد المتعلقة بالتمثيلية، وجعله إجراءً دورياً يتجدد كل ثلاث سنوات، بما يسمح بتعيين الصفة التمثيلية وفق تغير الانخراط والانتخابات والنشاط النقابي.²

كما اعتمد المشرع معالجة عناصر التمثيلية عبر منصة إلكترونية تديرها الوزارة المكلفة بالعمل، وهو توجه يهدف إلى توحيد البيانات وتيسير مراقبتها. غير أن فعالية هذه الآلية تتوقف على ضمان الشفافية وحماية المعطيات وعدم استعمال الرقمنة كوسيلة للرقابة الإدارية المفرطة على التنظيم النقابي.³

وفي نطاق الهيئة المستخدمة، ترفع النقابة القاعدية عناصر تمثيليتها إلى المستخدم وإلى مفتش العمل، وبعد فحص الملف يصدر المفتش الولائي المختص وثيقة تثبت استيفاء عناصر

¹ في فرنسا، تم تحديد عناصر ومكونات التمثيل النقابي في نص تشريعي، ولكن دون توضيح شامل لمضمون ومعنى هذه المكونات. وقد تم ذلك عبر المادة 1- L2121 من قانون العمل المعدل والمتمم بـ .

LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JORF n° 0194 du 21 août 2008. ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/jo/2008/8/21> (مرجع سابق) .

في هذا السياق، قامت محكمة النقض الفرنسية بعدة قرارات بتفسير هذه العناصر، ومن بين تلك القرارات نجد، على سبيل المثال : Cas. Soc, 14 avril 2010, pourvois n° 09-60.426 et 09-60.429, Bull. 2010, V, n° 10.

² المواد من 79 إلى 83 من القانون رقم 02-23 (المرجع السابق)

³ المادة 81 من القانون نفسه

التمثيلية. وتكمن أهمية هذه الوثيقة في أنها تمنح النقابة مركزاً قانونياً يسمح لها بالمشاركة في الحوار والتفاوض داخل المؤسسة.¹

أما على المستوى الإقليمي أو المهني، فتثبت النقابات القاعدية والفيدراليات تمثيليتها أمام السلطة الإدارية المختصة، بحسب نطاق المنظمة وطبيعتها. ويبرز هنا دور الإدارة في التحقق من الشروط دون أن تمس باستقلالية التنظيم النقابي أو بحرية العمال في اختيار ممثليهم.²

وتتم عملية إرسال عناصر التمثيلية عبر المنصة الإلكترونية التي تشرف عليها وزارة العمل، بما يسمح بتجميع المعطيات الإحصائية وتحديثها. غير أن الطابع الإلكتروني لا يغني عن ضرورة تمكين النقابات من الطعن أو التصحيح عند الخطأ، ضماناً لعدم المساس بحقها في التفاوض بسبب خلل تقني أو إداري.³

وترتكز النسبة التمثيلية على بيانات المنخرطين المصرح بهم لدى صناديق الضمان الاجتماعي وعلى مؤشرات إحصائية قابلة للتحقق. وتعد هذه البيانات مهمة لأنها تمنع تضخيم العضوية، لكنها تستدعي أيضاً حماية حرية الانخراط وسرية المعطيات الشخصية، حتى لا يتردد العمال في ممارسة حقهم النقابي.⁴

¹ المادة 79 من القانون رقم 02-23 (المرجع السابق)

وللمزيد من التفصيل حول الطبيعة القانونية الوثيقة إثبات عناصر تمثيلية المنظمات النقابية، انظر:

عبد القادر فلاق الطبيعة القانونية لإجراء إثبات التمثيلية للمنظمة النقابية على ضوء القانون رقم 02-23 مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 10 العدد 01 (2024)، ص ص 156-176

² تشير السلطة الإدارية المختصة وفقاً للمادة الرابعة، الفقرة الرابعة عشر، إلى الجهة الممنوحة لها بموجب هذا القانون، القدرة والصلاحيات على إصدار وصل تسجيل تصريح بتأسيس إنشاء منظمة نقابية. وتكون هذه الجهة إما الوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليمياً، بحسب ما إذا كانت المنظمة النقابية وطنية أو محلية.

³ المواد من 80 و 81 من القانون رقم 02-23 (المرجع السابق)

⁴ انظر المادة 81 فقرة 3 و 4 من نفس القانون والفقرة 2 و 3 من المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23 359 (المرجع السابق)

المبحث الثالث: مظاهر الحماية القانونية لحرية التفاوض الجماعي

لا تتحقق حماية حرية التفاوض الجماعي بمجرد الاعتراف النظري بها، لأن التفاوض لا يكون حرا وفعالا إلا إذا أحاطه المشرع بضمانات سابقة على مباشرته، وضمانات مرافقة لسيره، وضمانات لاحقة تحمي نتائجه. فهذه الحرية لا تعني فقط جلوس ممثلي العمال والمستخدم إلى طاولة واحدة، بل تعني كذلك حرية اختيار الممثلين، واستقلالهم، وتمكينهم من المعلومات، وحمايتهم من الضغط والتمييز، ثم إضفاء القوة الملزمة على ما ينتهي إليه الحوار.

ومن ثم فإن مظاهر الحماية القانونية لحرية التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري تتوزع إلى ثلاثة مستويات مترابطة: حماية معيارية ومؤسسية تؤسس للحق وتربطه بالحرية النقابية والمعايير الدولية، وحماية شخصية وإجرائية تكفل استقلال الأطراف المفاوضة وفعالية مشاركتها، وحماية موضوعية وقضائية تضمن احترام الاتفاق الجماعي وتنفيذه. وبقدر تكامل هذه المستويات يتحول التفاوض من إجراء شكلي إلى آلية حقيقية لإنتاج قواعد مهنية عادلة.

المطلب الأول: الحماية المعيارية والمؤسسية لحرية التفاوض الجماعي

تتمثل الحماية المعيارية في النصوص الدستورية والتشريعية والدولية التي تمنح التفاوض الجماعي مركزا قانونيا مستقلا داخل قانون العمل. وتكتسب هذه الحماية أهمية خاصة لأن التفاوض الجماعي لا ينفصل عن الحرية النقابية، ولا عن حق العمال في الدفاع الجماعي عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، ولا عن السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.

الفرع الأول: الحماية الدستورية والتشريعية لحرية التفاوض الجماعي

يستند التفاوض الجماعي في الجزائر إلى قاعدة دستورية غير مباشرة تتمثل في ضمان الحق النقابي وممارسته بكل حرية في إطار القانون. فالنقابة ليست غاية مستقلة، بل هي وسيلة تمثيل جماعي يمارس العمال من خلالها الدفاع عن مصالحهم، ومن أبرز صور هذا الدفاع التفاوض الجماعي. كما أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب يمنح المفاوضة سندا إضافيا، لأنه يجعل

الحوار مدعوماً بوسيلة ضغط مشروعة عند فشل التسوية الودية، مع بقاءه خاضعاً للضوابط التي تمنع التعسف.¹

وتزداد الحماية الدستورية قوة من خلال قاعدة سمو المعاهدات المصادق عليها على القانون الداخلي، إذ تسمح هذه القاعدة باستحضار اتفاقيات منظمة العمل الدولية عند تفسير النصوص الوطنية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. لذلك يفترض في القيود الواردة على الحوار الاجتماعي أن تفسر تفسيراً ضيقاً، وأن يفضل التأويل الذي يحمي استقلال الشركاء الاجتماعيين ويمنع التدخل غير المشروع في إرادتهم.²

أما على المستوى التشريعي، فقد أقر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التفاوض الجماعي ضمن الحقوق الأساسية للعمال، وهو ما يدل على أن المشرع لم ينظر إليه كإجراء تقني لإبرام اتفاقية جماعية فقط، بل بوصفه حقا من حقوق العمل الجماعية. كما نظم القانون ذاته الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية باعتبارها اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط التشغيل والعمل أو تعالج عناصر محددة منها، فتنحصر نتيجة التفاوض إلى مصدر مهني ينظم علاقة العمل.³ وتظهر الوظيفة الحمائية لهذا التنظيم في أن الاتفاق الجماعي لا يجوز أن يكون وسيلة للانتقاص من الحقوق الدنيا المقررة قانوناً، بل يجب أن يكون وسيلة لتحسينها. فحرية التفاوض في قانون العمل ليست حرية مطلقة كما هو الحال في العقود المدنية، لأنها مقيدة بالنظام العام الاجتماعي وبمبدأ الأفضلية، حيث يسمح الاتفاق الجماعي بمنح العمال مزايا أكثر نفعاً دون المساس بالحد الأدنى الحمائي.⁴

¹ الدستور الجزائري لسنة 2020، (المرجع السابق)، المادتان 69 و70.

² الدستور الجزائري لسنة 2020، المرجع نفسه، المادة 154.

³ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، (المرجع السابق)، المواد 5 و114 وما يليها.

⁴ ينظر: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 117-119. (مرجع سابق)

وقد عزز القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي هذا الاتجاه، حين جعل المنظمة النقابية التمثيلية طرفاً في المشاورات والمفاوضات الجماعية وفي إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها. فالحماية هنا لا تقتصر على إنشاء النقابة، بل تمتد إلى الاعتراف لها بوظيفة تفاوضية تجعلها فاعلاً منتجاً للقاعدة المهنية، لا مجرد إطار للاحتجاج أو التعبير.¹

كما يساهم القانون رقم 08-23 في حماية التفاوض بطريقة وقائية، لأنه ينظم آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها قبل ممارسة حق الإضراب. فإخضاع النزاع لمسارات الحوار والمصالحة والوساطة والتحكيم عند الاقتضاء يجعل التفاوض وسيلة أساسية لحفظ السلم الاجتماعي، وليس مجرد مرحلة شكلية تسبق التصعيد.²

الفرع الثاني: الحماية المستمدة من المعايير الدولية والعربية

تقدم المعايير الدولية معياراً موضوعياً لتقدير مدى فعالية الحماية الوطنية، ولا سيما في المسائل المتعلقة بالتمييز النقابي والتدخل في المنظمات النقابية وحرية اختيار الممثلين. وتظهر أهمية هذه المعايير بالنسبة للجزائر بالنظر إلى مصادقتها على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تشكل الإطار المرجعي للحق النقابي والمفاوضة الجماعية.

تعد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 حجر الأساس في هذا المجال، لأنها تجمع بين حماية العمال من التمييز بسبب الانتماء أو النشاط النقابي، وحماية منظمات العمال وأصحاب العمل من تدخل بعضها في شؤون بعض، وتشجيع المفاوضة الطوعية لتنظيم شروط العمل بواسطة اتفاقيات جماعية. وبذلك تجعل الاتفاقية حرية التفاوض مرتبطة بثلاث ضمانات: عدم التمييز، والاستقلال، والتشجيع الإيجابي للمفاوضة.³

¹ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، (المرجع السابق)، المادة 88.

² القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، (المرجع السابق)، المادة الأولى.

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 98 (المرجع السابق)، المواد 1 و2 و4. مرجع سابق

أما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 فقد وسعت مضمون المفاوضات الجماعية وجعلتها تشمل كل المفاوضات التي تجري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال من أجل تحديد شروط العمل أو تنظيم العلاقات المهنية. كما أكدت أن تدابير تشجيع المفاوضات يجب ألا تصاغ أو تطبق بطريقة تعرقل حرية التفاوض ذاتها، وهو تنبيه مهم حتى لا تتحول الإجراءات التنظيمية إلى قيود مقنعة.¹

وتضيف توصية منظمة العمل الدولية رقم 163 بعدا عمليا، لأنها تربط فعالية التفاوض بتكوين المفاوضات وبتمكين الأطراف من المعلومات الضرورية. فالمفاوضة حول الأجور أو التنظيم أو السلامة المهنية لا تكون متوازنة إذا حرم ممثلو العمال من المعطيات التي تسمح لهم بفهم وضع المؤسسة أو القطاع. ومن ثم فإن الحق في المعلومات يعد شرطا من شروط التفاوض المجدي.²

كما تقرر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 لسنة 1971 حماية فعالة لممثلي العمال من كل عمل ضار بسبب صفتهم أو نشاطهم التمثيلي، وتوجب منحهم تسهيلات مناسبة لأداء مهامهم بسرعة وفعالية. وهذه الحماية ترتبط مباشرة بحرية التفاوض، لأن الممثل الذي يخشى التسريح أو العقوبة أو العزل لا يستطيع التعبير بحرية عن مطالب العمال.³

وفي الإطار العربي، أقرت الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال في ممارسة المفاوضات على مستويات متعددة، مع حرية اختيار الممثلين والاستعانة بالمستشارين وتوفير المعلومات الضرورية. وتؤكد هذه الاتفاقية أن التفاوض الجماعي ليس آلية وطنية معزولة، بل حق اجتماعي معترف به في نطاق إقليمي كذلك.⁴

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، 1981، المواد 2 و5 و8. مرجع سابق

² منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 163 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، 1981، الفقرات المتعلقة بتكوين المفاوضات وتمكين الأطراف من المعلومات اللازمة لمفاوضة مجدية. مرجع سابق

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 135 بشأن حماية ممثلي العمال في المؤسسة والتسهيلات الواجب منحها لهم، 1971، المادتان 1 و2.

⁴ منظمة العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية، المعتمدة في مؤتمر العمل العربي المنعقد بالخرطوم بتاريخ 12 مارس 1979. مرجع سابق

المطلب الثاني: الحماية الشخصية والإجرائية للأطراف المفاوضة

إذا كانت الحماية المعيارية تمنح التفاوض الجماعي أساسه، فإن الحماية الشخصية والإجرائية تمنحه قابلية الممارسة. فالتفاوض لا يكون حراً إذا كان ممثلو العمال معرضين للضغط أو التمييز أو النقل التعسفي أو التسريح بسبب نشاطهم، ولا يكون فعالاً إذا غابت التسهيلات والوقت والتكوين والمعلومات.

الفرع الأول: حماية الاستقلال النقابي ومنع التمييز والتدخل

تعد استقلالية المنظمة النقابية أول ضمانات لحماية حرية التفاوض الجماعي، لأن النقابة التابعة للمستخدم أو الخاضعة لجهة خارجية لا تستطيع التعبير عن الإرادة الجماعية للعمال. ولهذا قرر القانون رقم 02-23 حرية الانخراط في المنظمة النقابية والانسحاب منها، وألزم المستخدم بمعاملة المنظمات النقابية على قدم المساواة، وحظر عليه التدخل في أجهزتها أو في الانتخابات المهنية التي تشارك فيها.¹

ولا يقتصر الحظر على التدخل المباشر، بل يشمل كل إجراء يهدف إلى إنشاء منظمة نقابية أو دعمها مالياً أو بأي وسيلة أخرى بقصد وضعها تحت رقابة المستخدم. وهذا النص يحمي التفاوض من ظاهرة النقابات الصورية أو الواجهة، التي قد تستعمل لإبرام اتفاقيات لا تعكس إرادة العمال الحقيقية، وإنما تكرس إرادة الطرف الأقوى اقتصادياً.²

كما حظر المشرع التمييز بسبب الانتماء أو النشاط النقابي في القرارات المتعلقة بالتوظيف أو الترقية أو النقل أو التكوين أو الأجر أو المزايا الاجتماعية أو العقوبات التأديبية. وتكمن أهمية هذا الحظر في أنه يحمي من ممارسون التفاوض من الانتقام المهني، ويحول دون تحويل السلطة التنظيمية للمستخدم إلى وسيلة لإضعاف المواقف النقابية أو إسكات المطالب الجماعية.³

¹ القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المواد 6 و7 و8.

² المادة 7 من نفس القانون؛ وتقابلها المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 (المرجع السابق)

³ القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادة 10.

ويمتد الحظر كذلك إلى كل ضغط أو تهديد أو ممارسة تمييزية داخل مكان العمل يكون هدفها عرقلة الحق النقابي أو خلق مواقف عدائية تجاه المنظمة النقابية أو أعضائها أو أنشطتها. فالقانون يحمي المناخ العام للمفاوضة، لأن الخوف والضغط المعنوي قد يؤثران في حرية التفاوض بقدر ما تؤثر العقوبة الصريحة.¹

وتكتمل حماية الاستقلال بإقرار الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية، وما يترتب عنها من حق تمثيل الأعضاء أمام الغير والسلطات العامة، وإبرام العقود والاتفاقيات المتصلة بموضوعها، والتقاضي للدفاع عن مصالحها ومصالح أعضائها. فالشخصية المعنوية ليست مسألة شكلية، بل شرط قانوني يسمح للنقابة بالدخول في علاقات تفاوضية ورفع الدعاوى عند المساس بحرية التفاوض أو بنتائجها.²

الفرع الثاني: حماية الممثلين النقابيين وتسهيل ممارسة مهامهم التفاوضية

يمارس التفاوض أشخاص طبيعيون يمثلون العمال، لذلك خص القانون المندوبين النقابيين وممثلي العمال بضمانات عملية. فقد ألزم بإخطار المستخدم ومفتش العمل بأسماء المندوبين النقابيين ونشرها في اللوحات المخصصة للقسم النقابي، بما يمنح المندوب مركزا قانونيا واضحا ويسهل مراقبة أي إجراء قد يتخذ ضده بسبب صفته النقابية.³

ومن أهم التسهيلات المقررة رصيد الساعات الشهرية المدفوعة الأجر للمندوب النقابي، مع إمكانية توزيعه أو جمعه بين المندوبين وفق ضوابط محددة. ويظهر البعد الحمائي لهذه القاعدة في

¹ المادة 11 من القانون نفسه .

² المادة 44 من القانون نفسه .

³ المادة 103 من القانون نفسه .

أن التحضير للتفاوض يحتاج إلى وقت فعلي لجمع المطالب ودراسة الوثائق ومشاورة العمال وصياغة المقترحات، ولا يمكن أن يترك كله للوقت الشخصي للممثلين.¹

كما قرر القانون أن الوقت الذي يقضيه المندوبون في الاجتماعات التي يدعو إليها المستخدم أو يقبلها بناء على طلبهم لا يخصم من رصيد الساعات، وأن المشاركين في المفاوضات الجماعية أو المشاورات بمبادرة من المستخدم يستفيدون من وقت كاف مأجور. وبذلك يمنع المشرع أن تتحول المشاركة في التفاوض إلى عبء زمني يعاقب عليه الممثل عمليا.²

ويعد التكوين النقابي مظهرا مهما من مظاهر الحماية، لأن المفاوضات الجماعية تتطلب معرفة قانونية واقتصادية واجتماعية. لذلك أقر القانون حق المندوب النقابي في عطلة للتكوين النقابي، واعتبرها فترة عمل فعلية مع المحافظة على الأجر. وتؤدي هذه القاعدة إلى رفع كفاءة الممثلين وإلى جعل الحوار أكثر جدية وأقل توترا.³

وتبلغ الحماية الشخصية ذروتها في حماية العمال المحميين من التسريح أو العزل التعسفي، وتشمل هذه الحماية المندوبين النقابيين والممثلين المنتخبين مباشرة من جماعة العمال لأغراض المفاوضات الجماعية والوقاية من النزاعات وتسويتها. ويجب على المستخدم، قبل مباشرة إجراءات خطيرة ضد هؤلاء، إخطار العامل ومنظّمته النقابية ومفتش العمل وبيان الوقائع بدقة، بما يمنع التسريح المبالغت أو المقنع.⁴

كما وضع القانون مسارا إداريا وقضائيا خاصا لحماية العامل الذي يدعي أن قرارا اتخذ ضده بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي. فله أن يقدم عريضة إلى مفتش العمل، الذي يحقق في الوقائع ويعذر المستخدم عند ثبوت الصلة بين القرار والنشاط النقابي، مع بقاء الحق في اللجوء إلى القضاء.

¹ القانون رقم 23-02، المرجع السابق، المادة 105.

² المواد 106 و107 من القانون نفسه .

³ المواد 109 إلى 113 من القانون نفسه .

⁴ المواد 131 و132 من القانون نفسه .

وإذا وقع التسريح بالمخالفة للقانون، يمكن الحكم بإلغائه وإعادة إدماج العامل المحمي وتعويض الضرر.¹

المطلب الثالث: الحماية الموضوعية والقضائية لنتائج التفاوض الجماعي

لا تكتمل حماية حرية التفاوض الجماعي إلا بحماية النتيجة التي يفضي إليها الحوار. فالاتفاق الجماعي إذا كان قابلاً للتجاهل أو التنفيذ الانتقائي فقد التفاوض قيمته العملية. لذلك تتجسد الحماية الموضوعية في القوة الملزمة للاتفاقية الجماعية، وفي خضوعها لمبدأ الأفضلية والنظام العام الاجتماعي، وفي الرقابة الإدارية والقضائية على تنفيذها.

الفرع الأول: القوة الملزمة للاتفاقية الجماعية ومبدأ الأفضلية

يعد اشتراط الكتابة في الاتفاقية الجماعية أول ضمانة لحماية نتيجة التفاوض، لأن الكتابة تحدد الأطراف والنطاق والموضوع والحقوق والالتزامات، وتمنع الخلاف حول مضمون ما تم الاتفاق عليه. وبذلك تتحول المفاوضة من نقاش شفهي إلى قاعدة مهنية مكتوبة تضاف إلى التشريع والتنظيم وعقد العمل، ولا يملك أي طرف تعديلها أو تعطيلها بإرادته المنفردة.

وتظهر القيمة الملزمة للاتفاقية الجماعية في أن علاقة العمل تنشأ وتنفذ وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل. فالقاعدة الاتفاقية ليست توصية أخلاقية، بل مصدر فعلي للحقوق والواجبات داخل المؤسسة أو القطاع، واحترامها هو احترام للقاعدة المهنية التي أنتجها الحوار الاجتماعي.²

وتتخذ الحماية الموضوعية صورة مبدأ الأفضلية، إذ يكون باطلاً وعديم الأثر كل شرط ينتقص من الحقوق المقررة للعمال بموجب التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية. ويعني ذلك

¹ القانون رقم 23-02، (المرجع السابق)، المواد 133 إلى 136 و141 و146 و147.

² القانون رقم 90-11، (المرجع السابق)، المادة 8، وانظر كذلك المواد 114 وما يليها.

أن التفاوض حر في مجال تحسين الحماية، لكنه مقيد في مجال الانتقاص من الحد الأدنى. وهذا هو جوهر النظام العام الاجتماعي في قانون العمل.¹

وتستطيع الاتفاقية الجماعية، بناء على هذا المبدأ، أن توسع الحماية داخل المؤسسة أو القطاع من خلال تنظيم الأجور والمنح وساعات العمل والتكوين والترقية والسلامة المهنية وآليات الوقاية من النزاعات. وكلما اقتربت القاعدة الاتفاقية من خصوصيات النشاط الاقتصادي، أصبحت أكثر قدرة على معالجة مسائل لا يستطيع النص التشريعي العام ضبطها تفصيلا.

الفرع الثاني: الرقابة الإدارية والقضائية على احترام حرية التفاوض ونتائجه

تمثل مفتشية العمل آلية إدارية مهمة لحماية حرية التفاوض الجماعي، لأنها تراقب احترام تشريع العمل وتتدخل عند وجود إخلالات أو تمييز أو عرقلة للحق النقابي. ولا يقتصر دورها على الضبط التقليدي، بل يشمل حماية البيئة التي تسمح بتفاوض حر، خصوصا عندما تكون القرارات المتخذة ضد العمال أو ممثليهم مرتبطة بالنشاط النقابي أو التفاوضي.

وتتضح هذه الحماية في إلزام المستخدم بإخطار مفتش العمل عند اتخاذ إجراءات ضد العمال المحميين، وفي تمكين العامل من تقديم عريضة إذا ادعى ارتباط القرار بانتمائه أو نشاطه النقابي. فإذا ثبتت الصلة بين القرار والنشاط النقابي، يعذر المفتش المستخدم لإلغاء القرار خلال أجل قصير، ويحرر محضرا عند الامتناع. وهذا المسار يوفر حماية سريعة نسبيا قبل تعقد النزاع قضائيا.²

وتؤدي الرقابة القضائية دورا حاسما عندما تفشل الآليات الإدارية أو يقع التسريح بالمخالفة للقانون. فالقاضي يستطيع إلغاء القرار وإلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل المحمي في منصبه، مع ترتيب الآثار المالية والمهنية والتعويض عند الاقتضاء. وهذه الحماية ضرورية لأن التعويض المالي وحده لا يكفي إذا كان هدف الإجراء هو إبعاد الممثل النقابي عن مرحلة تفاوضية حاسمة.

¹ القانون رقم 90-11، (المرجع السابق)، المادة 137؛ وانظر: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص ص 186-190.

² القانون رقم 02-23، (المرجع السابق)، المواد 132 إلى 136.

وتملك المنظمة النقابية، بحكم شخصيتها المعنوية، حق التقاضي للدفاع عن مصالحها ومصالح أعضائها، كما تمثلها هيكلها أمام القضاء لحماية الحقوق المقررة في التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية. وهذا الحق يحول الاعتداء على حرية التفاوض أو على الاتفاق الجماعي من نزاع فردي ضيق إلى نزاع جماعي يعكس حقيقة المساس بالمصلحة المهنية المشتركة.¹

وتدعم الحماية الجزائية هذه المنظومة من خلال تقرير عقوبات على التدخل في تسيير المنظمة النقابية أو عرقلة الحق النقابي أو ممارسة التمييز والضغط والتهديد. ورغم أن الجزاء الجنائي لا يكفي وحده لبناء حوار اجتماعي منتج، إلا أنه يضع حدا أدنى من الردع يمنع استعمال سلطة المستخدم أو الإدارة لإضعاف الطرف النقابي أو التأثير في نتائج التفاوض.²

أما في النزاعات الجماعية، فإن القانون رقم 08-23 يحمي التفاوض من خلال تنظيم مسار وقائي وتسوياتي يسبق الإضراب، ويجعل النزاع غير المحلول وديا خاضعا للمصالحة والوساطة والتحكيم عند الاقتضاء. وبذلك يمنع بقاء المطالب معلقة دون معالجة، ويدفع الأطراف إلى استنفاد أدوات الحوار قبل التصعيد.³

¹ القانون رقم 02-23، (المرجع نفسه)، المادتان 44 و116.

² المواد 149 و153 و156 و158 من القانون نفسه .

³ القانون رقم 08-23، (المرجع السابق)، المواد المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وإجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم.

خلاصة الفصل:

في الختام، يظهر أن التفاوض الجماعي يشكل أداة قانونية أساسية لضمان حقوق العمال وتنظيم علاقات العمل بشكل عادل ومتوازن. من خلال استعراض الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، تبين أن الجزائر قد وضعت ضمانات قانونية ودستورية لحماية هذا الحق، بدءاً من الدستور الذي يضمن الحق النقابي، وصولاً إلى القوانين التفصيلية التي تنظمه. كما أن التشريعات المحلية تعكس التزام الجزائر بالمعايير الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي تشجع على تعزيز المفاوضة الجماعية بين العمال وأرباب العمل.

تعد حماية حرية التفاوض الجماعي في الجزائر بمثابة ضمانة لحرية التعبير الجماعي للعمال، وتساعد على تجنب النزاعات الجماعية من خلال تنظيم الحوار بين الأطراف المعنية. ومع ذلك، فإن فعالية هذا الحق تتوقف على التطبيق السليم للمؤسسات القانونية والإجراءات المنصوص عليها، مما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية واستقرار العلاقات المهنية في مختلف القطاعات.

الفصل الثاني

القيود القانونية والإدارية المؤثرة على فعالية حرية

التفاوض الجماعي وآفاق تطويرها

الفصل الثاني القيود القانونية والإدارية المؤثرة على فعالية حرية التفاوض الجماعي وآفاق تطويرها

تنطلق دراسة فعالية حرية التفاوض الجماعي من التمييز بين الاعتراف بالحق والقدرة على ممارسته. فالحق قد يكون منصوصًا عليه في الدستور والقانون، إلا أن أثره يبقى محدودًا إذا لم يتوافر له دعم مؤسس يمثل منظمة نقابية مستقلة، معلومات كافية، إجراءات سريعة، واتفاقات قابلة للتنفيذ. لذلك يتجه هذا الفصل إلى تحليل القيود القانونية والإدارية باعتبارها عناصر تكشف درجة الحماية القانونية للحرية التفاوضية في الواقع الجزائري، مع التأكيد على ضرورة تجاوز القيود التي تعطل جوهر الحق.

يقصد بحرية التفاوض الجماعي قدرة العمال، عبر منظماتهم، والمستخدمين، فرديًا أو عبر منظماتهم، على الدخول في حوار إرادي منظم بهدف تحديد شروط العمل، تنظيم العلاقات المهنية، أو تسوية الخلافات الناشئة عنها. وهذا المفهوم يختلف عن مجرد التشاور الإداري، حيث يفترض الوصول إلى قاعدة اتفاقية ملزمة تؤثر بشكل مشترك فيوضع العامل والمستخدم. أما القيود القانونية والإدارية، فهيكلة قاعدة أو إجراء أو ممارسة تؤثر في تكوين الإرادة الجماعية أو اختيار المفاوضات أو مضمون الاتفاق أو نفاذه، ولا تصبح غير مشروعة إلا عندما تتجاوز التنظيم إلى تعطيل جوهر الحق.

المبحث الأول: القيود القانونية والإدارية التي تحد من فعالية التفاوض الجماعي

تظهر القيود المؤثرة في التفاوض الجماعي في ثلاثة مستويات مترابطة: مستوى قيام المنظمة النقابية وتمثيليتها، ومستوى الإجراءات الشكلية والرقابية، ومستوى الممارسة العملية داخل المؤسسة أو القطاع. وتكمن خطورة هذه المستويات في أنها لا تمنع التفاوض دائماً بصورة مباشرة، بل قد تجعله قائماً من حيث الشكل وضعيفاً من حيث القدرة على التأثير في شروط العمل.¹

المطلب الأول: القيود المرتبطة بالأهلية والتمثيلية النقابية

إن الأهلية والتمثيلية النقابية من الشروط الجوهرية لممارسة التفاوض الجماعي، إذ يتوقف عليها تحديد الطرف المخوّل قانوناً للتعبير عن الإرادة الجماعية للعمال. غير أن هذه الشروط قد تتحول من ضمانات تنظيمية إلى قيد فعلي متى أدت إلى إقصاء بعض التنظيمات النقابية أو الحد من قدرتها على المشاركة في الحوار الاجتماعي.

الفرع الأول: معيار التمثيلية النقابية وحدوده

تعد التمثيلية النقابية شرطاً وظيفياً لإسناد صفة التفاوض، لأنها تحدد الجهة التي تملك التعبير عن الإرادة الجماعية للعمال. غير أن هذه الوظيفة التنظيمية قد تنقلب إلى قيد إذا صيغت المعايير بطريقة جامدة تمنع النقابات الناشئة أو القطاعية من الوصول إلى طاولة الحوار، مع أنها قد تكون الأقرب إلى مطالب فئة مهنية محددة.²

إن اشتراط التمثيلية لا يتعارض في ذاته مع الحرية النقابية، لكنه يجب أن يستند إلى معايير موضوعية وقابلة للإثبات والطعن. فإذا خضعت التمثيلية لتقدير إداري واسع أو لمعايير غير منشورة، فإن النقابة تصبح محتاجة إلى اعتراف خارجي قبل ممارسة دورها، وهذا ما يضعف مبدأ الاستقلال الذي تقوم عليه الحرية النقابية.³

¹ طيطوس فتحي، «الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري»، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 11، العدد 2، جوان 2019، ص ص 1-14

² مخلوف كمال، «التفاوض الجماعي: الأطراف والمستويات»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 20، العدد 1، جوان 2025، ص ص 255-274.

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948، المواد 2 إلى 7. مرجع سابق

يعرف القانون رقم 02-23 المنظمة النقابية التمثيلية ويرتب عليها آثارا في مجال الحوار الاجتماعي والتفاوض. ويعد ذلك توجهها نحو عقلنة التعددية النقابية، لكنه يحتاج إلى ضمانات تمنع احتكار التفاوض باسم الاستقرار، لأن الاستقرار الحقيقي لا يتحقق بإقصاء الأصوات المهنية، بل بتنظيم مشاركتها وفق قواعد واضحة.¹

في التطبيق الجزائري، يمكن أن يؤدي التعدد النقابي غير المنسق إلى تفتيت المطالب وإضعاف القدرة التفاوضية. فالمستخدم قد يستفيد من تعدد المخاطبين لاختيار الطرف الأقل ضغطا أو لتجزئة النقاش، بينما يفقد العمال القدرة على صياغة برنامج مطالب موحد. لذلك ينبغي أن تعالج قواعد التمثيلية التعدد دون أن تلغيه.²

الفرع الثاني: الشخصية المعنوية وتمثيل الفئات الهشة

ترتبط أهلية التفاوض أيضا بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية. فالنقابة التي لا تكتسب مركزا قانونيا واضحا لا تستطيع إبرام اتفاق ولا التقاضي ولا تمثيل أعضائها أمام الغير. ومن ثم فإن أي تعقيد في اكتساب الشخصية المعنوية ينعكس مباشرة على حرية التفاوض الجماعي.³ تظهر إشكالية التمثيلية كذلك في وضع العمال غير المستقرين، مثل أصحاب العقود المحددة المدة أو العمال التابعين للمناولة. فهؤلاء أقل قدرة على الانخراط النقابي خوفا من عدم تجديد العقود، وإذا اعتمد معيار العدد وحده فقد تغيب مصالحهم عن التفاوض، رغم أنهم من أكثر الفئات حاجة إلى الضمان الجماعي.⁴

إن التفاوض الجماعي لا يهدف إلى مكافأة التنظيم الأكبر فحسب، بل إلى تمكين العمال من صوت جماعي فعال. ولذلك يجب أن تفهم النقابة بوصفها مؤسسة للصوت لا مجرد جهاز إداري

¹ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، (المرجع السابق)، المواد 1، 2، 4، 34، 44، 64 إلى 66، و88.

² بومقورة نعيم، «الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري»، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 8، العدد 8، ديسمبر 2021، ص ص 205-224.

³ أحمد حامد وباية عبد القادر، «المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02-23»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص ص 959-974.

⁴ منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981، الفقرات المتعلقة بتيسير المعلومات والتدريب وإجراءات التفاوض. مرجع سابق

للممثل. وكلما ضعف صوت الفئات الهشة داخل النقابة، ضعفت قدرة التفاوض على حماية العدالة الاجتماعية داخل المؤسسة.¹

المطلب الثاني: القيود الإجرائية والشكلية في التأسيس والإيداع والتسجيل

ان إجراءات التأسيس والإيداع والتسجيل من الآليات القانونية الضرورية لإثبات وجود المنظمة النقابية وضمان علانية نشاطها ومشروعية تمثيلها. غير أن هذه الإجراءات اتقد تتحول إلى قيود فعلية متى اتسمت بالتعقيد أو الغموض أو خضعت لتقدير إداري واسع يعرقل ممارسة حرية التفاوض الجماعي.

الفرع الأول: حدود التصريح والترخيص في تأسيس المنظمة النقابية

تتمثل أول القيود الإجرائية في الحدود الفاصلة بين التصريح والترخيص. فالنظام الذي يعلن أنه قائم على التصريح قد يتحول عمليا إلى ترخيص إذا امتلكت الإدارة سلطة تعطيل الملف أو طلب تعديلات غير جوهرية دون أجل محدد. وتكمن أهمية هذه المسألة في أن اتفاقية رقم 87 تجعل التأسيس دون ترخيص مسبق إحدى ركائز الحرية النقابية.²

يقرر القانون رقم 02-23 أن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية ابتداء من التصريح بتأسيسها، وهو اتجاه إيجابي من حيث المبدأ. غير أن قوة هذه القاعدة تتوقف على وضوح الإجراءات والأجال وآثار السكوت الإداري، لأن الحق الذي يظل معلقا على انتظار غير محدد يفقد جزءا من فعاليته العملية.³

ولا ينبغي النظر إلى الشكليات بوصفها عدوة للحرية، فهي ضرورية لإثبات وجود النقابة وتحديد ممثليها وقانونها الأساسي. لكن الشكليات تفقد مشروعيتها عندما لا تخدم اليقين القانوني، أو

¹ Freeman, Richard B. and Medoff, James L., What Do Unions Do?, Basic Books, New York, 1984 ،

خاصة فكرة النقابة بوصفها مؤسسة للصوت الجماعي.

² منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948 (المرجع السابق)، لاسيما المواد 2 إلى 7 منه .

³ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، (المرجع السابق)، لاسيما المواد 1، 2، 4، 34، 44، 64 إلى 66، و88.

عندما تصبح وسيلة لمراقبة البرنامج النقابي أو لتأخير نشاطه التفاوضي، خصوصا في لحظات اجتماعية تتطلب استجابة عاجلة.¹

الفرع الثاني: إبداء الاتفاقات الجماعية وتسجيله او نشرها

تظهر القيود الشكلية أيضا في مرحلة إبرام الاتفاقية الجماعية. فقانون علاقات العمل نظم

الكتابة والإيداع والتسجيل، وهي إجراءات تحقق العلانية والاحتجاج. غير أن ربط أثر الاتفاق

بإجراءات غير محددة الآجال أو غير واضحة النتائج قد يجعل الإدارة طرفا غير مباشر في العملية التفاوضية، وهو ما يتعارض مع الطابع الاتفاقي للمفاوضة.²

تدل الدراسات المتعلقة بالاتفاقية الجماعية على أهمية الإيداع لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط

المحكمة، لأنها يسمحان بإثبات الاتفاق وتحديد مجال تطبيقه. غير أن هذا الإيداع يجب أن يظل ذا وظيفة إظهارية وقانونية، لا رقابة ملاءمة على التنازلات التي قبلها الطرفان ضمن حدود النظام العام الاجتماعي.³

ومن القيود العملية ضعف نشر الاتفاقات الجماعية وإتاحتها للعمال. فإذا لم يتمكن العامل من

معرفة نص الاتفاق الذي يحكم تصنيفه أو أجره أو مدة عمله، فإن الاتفاق

يفقد قوته الواقعية. لذلك تمثل العلانية الرقمية للاتفاقات وسيلة ضرورية لتفعيل الرقابة العمالية

والقضائية على التنفيذ.⁴ يضاف إلى ذلك أن إجراءات تجديد الاتفاق أو مراجعته أو الانضمام إليه قد

تكون أقل وضوحا من إجراءات الإبرام الأول. وهذا الغموض يؤدي إلى استمرار اتفاقات قديمة لا

تعكس تغير ظروف المؤسسة، أو إلى فراغ تفاوضي عند انتهاء مدة الاتفاق دون وجود آلية انتقالية تحفظ الحقوق القائمة.⁵

¹ أحمد حامد وباية عبد القادر، (المرجع السابق).

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، (المرجع السابق) لا سيما المواد 5 و 114 إلى 134 و 152.

³ حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء الاتفاقية الجماعية، مذكرة ماستر في القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014، ص ص 54-58.

⁴ القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل (المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 والمؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36، المؤرخ 12 يونيو 1996) ص 4

⁵ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 89 وما بعدها. مرجع سابق

المطلب الثالث: القيود الموضوعية والعملية المتصلة بمضمون التفاوض

ترتبط القيود الموضوعية والعملية بمضمون التفاوض الجماعي ذاته ، من حيث نطاق المسائل القابلة للتفاوض ومدى قدرة الأطراف على مناقشة شروط العمل الجوهرية بحرية وفعالية. وتزداد خطورة هذه القيود عندما يتحول التفاوض إلى إجراء شكلي محدود الأثر ، بسبب نقص المعلومات أو تدخل سلطة المستخدم أو حصر الحوار في مسائل ثانوية لا تمس جوهر العلاقة المهنية.

الفرع الأول: نطاق التفاوض وعلاقته بالنظام العام الاجتماعي

أول القيود الموضوعية يتمثل في ضيق المجال الفعلي للتفاوض. فإذا اقتصرت المفاوضات على مسائل ثانوية أو بروتوكولية، بقيت الشروط الجوهرية للعمل خاضعة للقانون أو للقرار الانفرادي للمستخدم. والوظيفة الحقيقية للتفاوض الجماعي هي نقل جزء من صناعة القاعدة الاجتماعية إلى الأطراف المعنية مباشرة بعلاقة العمل.¹

لا تعارض بين النظام العام الاجتماعي والتفاوض الجماعي متى فهم القانون بوصفه حداً أدنى للحماية لا سقفاً أعلى. فالقواعد الآمرة يجب أن تمنع النزول عن الحقوق الأساسية، لكنها لا ينبغي أن تمنع الاتفاق على مزايا أفضل أو تنظيمات أكثر ملاءمة. وكل قراءة تجعل القانون نهاية الحقوق تضعف الدور الإنشائي للاتفاق الجماعي.²

الفرع الثاني: الحق في المعلومات وتوازن المراكز التفاوضية

يبرز قيد المعلومات بوصفه من أكثر القيود تأثيراً في فعالية المفاوضة. فالنقابة التي تتفاوض حول الأجور أو إعادة الهيكلة دون معرفة كتلة الأجور أو نتائج المؤسسة أو مؤشرات الإنتاجية تتفاوض في وضع غير متكافئ. ولهذا تؤكد توصية رقم 163 ضرورة توفير المعلومات اللازمة للمفاوضة المجدية.³

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص ص 13-35.

² Supiot, Alain, Critique du droit du travail, 2e éd., Presses Universitaires de France, Paris, 2011, pp. 30, 110, 125.

³ منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981، (المرجع السابق)

في الواقع الجزائري، تبقى المعلومات الاقتصادية والاجتماعية داخل المؤسسة في يد المستخدم غالباً، بينما يحصل ممثلو العمال على بيانات عامة أو متأخرة. وهذا يضعف القدرة على تقديم مقترحات بديلة، ويدفع الحوار إلى منطق المطالب والرفض بدلا من منطق التشخيص المشترك والبحث عن حلول.¹

الفرع الثالث: حماية الممثلين من الضغوط التنظيمية والتأديبية

ومن القيود العملية سلطة المستخدم التنظيمية والتأديبية. فرغم مشروعيتها في إدارة المؤسسة، يمكن أن تتحول إلى وسيلة ضغط على الممثل النقابي إذا لم تكن هناك حماية فعالة ضد النقل التعسفي أو التجميد المهني أو التمييز بسبب النشاط النقابي. فحرية المفاوض تفترض أمنا مهنيا نسبيا أثناء ممارسة مهمته.²

خلاصة هذا المطلب أن فعالية التفاوض الجماعي تقاس بقدرته على تناول الموضوعات الجوهرية والحديثة لعالم الشغل، وعلى ممارسته في ظل معلومات كافية وحماية حقيقية للممثلين. أما إذا حصر في هوامش محدودة، بقي الحق قائما في النص وضعيفا في الأثر.³

¹ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018، ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

² منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، المواد 1 إلى 4. مرجع سابق

³ Gernigon, Bernard; Otero, Alberto; Guido, Horacio, ILO principles concerning collective bargaining, International Labour Review, Vol. 139, No. 1, 2000, pp. 33-55.

المبحث الثاني: تقييم الإطار القانوني الجزائري في ضوء المعايير الدولية

يتطلب تقييم الإطار الجزائري الانتقال من سؤال: هل يعترف القانون بالحق؟ إلى سؤال أدق:

هل يضمن القانون ممارسة حرة وطوعية ومستتيرة لهذا الحق؟ فالالتزام الدولي لا يتحقق بإيراد المبادئ في النصوص فقط، وإنما بقياس أثرها على تأسيس النقابات، ومنع التمييز، وتشجيع التفاوض، وتنفيذ الاتفاقات الجماعية.¹

المطلب الأول: المعايير الدولية الناظمة للمفاوضة الجماعية

تؤسس المعايير الدولية للمفاوضة الجماعية إطارًا حائثًا يضمن حرية التنظيم النقابي، واستقلال الأطراف، وطوعية التفاوض، بما يجعلها مرجعًا أساسيًا لتقييم فعالية التشريع الوطني.

الفرع الأول: الحرية النقابية والحماية من التدخل كمدخل للمفاوضة

تضع اتفاقية رقم 87 قاعدة الحرية التنظيمية، فهي تقر حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظماتهم والانضمام إليها دون ترخيص مسبق، وحق هذه المنظمات في وضع أنظمتها وانتخاب ممثليها وإدارة نشاطها. لذلك تعد هذه الاتفاقية الشرط المؤسسي السابق على كل تفاوض جماعي حر.²

وتضيف الاتفاقية ذاتها ضمانة أساسية حين تمنع حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقف نشاطها بقرار إداري. ومعنى ذلك أن الوجود القانوني للمنظمة لا يجوز أن يبقى تحت رحمة السلطة التنفيذية، لأن التفاوض الجماعي يتطلب طرفًا مستقلاً قادراً على الاستمرار ولو كانت مواقفه مزعجة للمستخدم أو الإدارة.³

أما اتفاقية رقم 98 فتربط بين الحماية من التمييز النقابي وتشجيع المفاوضة الطوعية. فهي تحمي العامل من كل إجراء يضره بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي، وتحمي المنظمات من تدخل

¹ الدستور الجزائري لسنة 2020، الدستور الجزائري لسنة 2020 (المرجع السابق)، المواد 53، 66، 69 و70.

² منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948، (المرجع السابق) المواد 2 إلى 7.

³ المواد 2 إلى 7، من المرجع نفسه

الفصل الثاني القيود القانونية والإدارية المؤثرة على فعالية حرية التفاوض الجماعي وآفاق تطويرها

بعضها في بعض، ثم تطلب من الدول اتخاذ تدابير ملائمة لتطوير آليات التفاوض بين المستخدمين ومنظمات العمال.¹

وإذا كانت الاتفاقيات الدولية قد أرست الأساس النظري للحرية النقابية، فإن بعض التشريعات المقارنة كرّست هذه المبادئ بصورة أكثر تفصيلاً.

فالتشريع الفرنسي، من خلال قانون العمل، يمنع كل تمييز قائم على الانتماء النقابي، ويضمن للنقابات حرية النشاط داخل المؤسسة، كما يشترط تدخل القضاء في حالات المساس بوجود المنظمة النقابية.

أما التشريع التونسي فقد أكد بدوره حرية تأسيس النقابات وعدم جواز حلها إلا قضائياً، وهو ما يعكس اتجاهها تشريعياً متقارباً مع مقتضيات اتفاقية رقم 87.

الفرع الثاني: الطابع الطوعي وتوسيع نطاق المفاوضة الجماعية

يمثل الطابع الطوعي للمفاوضة أحد أعمدة المعايير الدولية. غير أن الطوعية لا تعني امتناع الدولة عن التدخل الإيجابي، بل تعني أن يكون تدخلها موجهاً إلى توفير الشروط وحماية الأطراف لا إلى فرض نتيجة أو محتوى. وهذا التوازن هو أساس التمييز بين تشجيع مشروع ووصاية غير مشروعة.²

تقدم اتفاقية رقم 154 تعريفاً واسعاً للمفاوضة الجماعية يشمل كل مفاوضة تهدف إلى تحديد شروط العمل أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال أو بين منظماتهم. وهذا الاتساع يسمح بإدراج موضوعات عديدة ضمن التفاوض، ولا يحصره في الأجور أو في تسوية النزاعات القائمة.³ وتتص اتفاقية رقم 154 على أن تدابير تشجيع المفاوضة يجب ألا تصاغ أو تطبق بطريقة تعرقل حرية التفاوض. وهذه قاعدة دقيقة لأنها تمنع تحويل السياسات العامة أو الإجراءات الإدارية إلى قيود مقنعة، وتؤكد أن التنظيم لا يكون مشروعاً إلا إذا خدم الحق لا إذا عوض إرادة الأطراف.⁴

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، (المرجع السابق) المواد 1 إلى 4.

² Gernigon, Bernard; Otero, Alberto; Guido, Horacio, ILO principles concerning collective bargaining, International Labour Review, Vol. 139, No. 1, 2000, pp. 33-55.

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981، المواد 1، 2، 5، 7 و8. مرجع سابق

⁴ المواد 1، 2، 5، 7 و8. من المرجع نفسه

وتبرز المقارنة كذلك في التشريع الفرنسي الذي يمنح للمفاوضة الجماعية مجالا واسعا يشمل الأجور، وظروف العمل، والتكوين المهني، والمساواة المهنية، بما يجعل الاتفاق الجماعي أداة فعلية لتنظيم العلاقات المهنية.

كما يسمح التشريع المغربي بتعدد مستويات التفاوض بين المؤسسة والقطاع والمستوى الوطني، وهو ما ينسجم مع فلسفة اتفاقية رقم 154 القائمة على توسيع نطاق التفاوض وعدم حصره في موضوعات ضيقة.

الفرع الثالث: الوسائل العملية لتفعيل المفاوضة وفقا لمعايير الدولية

وتكمل توصية رقم 163 هذا الإطار بمعايير عملية، منها تكوين المفاوضين، وتوفير

المعلومات، وتيسير الإجراءات، وتشجيع القواعد التي تجعل المفاوضة ممكنة على مختلف المستويات. ومن ثم فإن المعايير الدولية لا تقف عند إعلان الحق، بل تمتد إلى الوسائل التي تجعله قابلا للممارسة.¹

أن المعايير الدولية لا تنظر إلى المفاوضة الجماعية كإجراء معزول، بل كمنظومة تبدأ بالحرية النقابية وتنتهي باتفاق قابل للتطبيق. ولذلك فإن أي تقييم للتشريع الجزائري يجب أن يربط بين النصوص المنظمة للنقابة والنصوص المنظمة للاتفاق والنزاع الجماعي.²

وتظهر أهمية الوسائل العملية أيضا في بعض التشريعات المقارنة التي أولت اهتماما خاصا لتكوين المفاوضين وتوفير المعلومات.

فالقانون الفرنسي يفرض على المستخدم تقديم بيانات اقتصادية واجتماعية للنقابات الأكثر تمثيلا قصد ضمان تفاوض مستنير، بينما يتجه التشريع الكندي إلى دعم آليات الوساطة والمصالحة قبل تفاقم النزاع الجماعي، بما يعزز استمرارية الحوار الاجتماعي.

¹ منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981، الفقرات المتعلقة بتيسير المعلومات والتدريب وإجراءات التفاوض (المرجع السابق).

² منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018، (المرجع السابق)، ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

المطلب الثاني: مظاهر التوافق في الإطار الجزائري

تبرز مظاهر التوافق في الإطار الجزائري من خلال الاعتراف الدستوري والتشريعي بالحق النقابي وتنظيم الاتفاقيات الجماعية بما ينسجم ، من حيث المبدأ ، مع المعايير الدولية للمفاوضة الجماعية.

الفرع الأول: الاعتراف الدستوري والتشريعي بالحق النقابي والاتفاق الجماعي

يظهر التوافق في الدستور، حيث يضمن الحق النقابي ويعترف بحقوق العمل والإضراب. ورغم أن الدستور يحيل كيفية الممارسة إلى القانون، إلا أن هذه الإحالة لا تمنح المشرع سلطة إفراغ الحق من مضمونه، بل تلزمه بوضع تنظيم يحقق التوازن بين الحرية والنظام العام الاجتماعي.¹ ويتجلى كذلك هذا التوافق ، أيضا، على مستوى قانون علاقات العمل، الذي اعترف بالحق النقابي ونظم الاتفاقيات الجماعية بوصفها مصدرا مهنيا لتنظيم علاقات العمل. وبهذا لم يحصر المشرع الجزائري القاعدة الاجتماعية في القانون، بل أتاح للأطراف إمكانية إنشاء قواعد اتفاقية أكثر قربا من خصوصية النشاط.²

كما يتقارب هذا التوجه مع عدد من الدساتير المقارنة، حيث ينص الدستور الإسباني والدستور التونسي على حماية الحق النقابي والحق في المفاوضة الجماعية باعتبارهما من الحقوق الاجتماعية الأساسية.

كما يمنح القانون الفرنسي للاتفاق الجماعي مكانة مهمة ضمن مصادر قانون العمل، بما يسمح بتكييف القواعد المهنية مع خصوصية كل قطاع أو مؤسسة.

الفرع الثاني: القانون رقم 02-23 وضمانات التنظيم والتمثيل النقابي

ويمثل القانون رقم 02-23 خطوة تشريعية مهمة لأنه أعاد تنظيم الحق النقابي في أبواب متعددة، تناولت التأسيس والاستقلال والتمثيلية والفيدراليات والكنفدراليات والحماية. وهذا الاتساع يدل على إدراك المشرع أن حرية التفاوض لا تنفصل عن البنية النقابية التي تحملها.³

¹ الدستور الجزائري لسنة 2020، (المرجع السابق)، لاسيما المواد 53، 66، 69 و 70 منه .

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، (المرجع السابق) لاسيما المواد 5 و 114 إلى 134 و 152.

³ أحمد حامد وباية عبد القادر، (المرجع السابق)، ص ص 959-974.

ومن مظاهر التوافق أن القانون الجديد يقرر، في التحليل الفقهي، أن حل المنظمة النقابية يكون إراديا أو قضائيا، لا إداريا. وهذا يقترب من مقتضى اتفاقية رقم 87، لأن المساس بوجود النقابة من أخطر صور التدخل في الحرية النقابية، ولا يجوز أن يترك لتقدير الإدارة وحدها.¹ كما يمنح القانون رقم 02-23 المنظمة النقابية، بعد اكتساب الشخصية المعنوية، حق تمثيل أعضائها وإبرام الاتفاقات والتقاضى. وهذه الصلاحيات ضرورية لأن النقابة لا تؤدي وظيفتها بمجرد وجودها، بل بامتلاك أدوات قانونية تمكنها من الدفاع والتفاوض والتنفيذ.²

الفرع الثالث: آليات تسوية النزاعات وتعدد مستويات الاتفاق الجماعي

ويظهر التوافق أيضا في تنظيم آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، لأن التفاوض لا يعمل دائما في لحظة الهدوء، بل كثيرا ما يسبق النزاع أو يرافقه. فإذا صممت المصالحة والوساطة لخدمة الحوار لا لتأجيل المطالب، فإنها تدعم المفاوضة ولا تتافسها.³

ويسمح التشريع الجزائري من حيث الأصل بتعدد مستويات الاتفاق الجماعي، بما يفتح المجال للتفاوض على مستوى المؤسسة أو النشاط أو القطاع. وهذا ينسجم مع المعايير الدولية التي لا تفرض مستوى واحدا، بل تترك للأطراف والدولة اختيار المستوى الأنسب لطبيعة النشاط والنظام المهني.⁴

خلاصة هذا المطلب أن التشريع الجزائري يمتلك عناصر توافق مهمة مع المعايير الدولية: اعتراف دستوري، تنظيم نقابي، اتفاقات جماعية، وآليات لتسوية النزاعات. غير أن قيمة هذه العناصر تتوقف على كيفية تفعيلها وتجاوز الفجوات التي تكشفها الممارسة.⁵

¹ بومقورة نعيم، (المرجع السابق)، ص ص 205-224.

² القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، (المرجع السابق) لاسيما المواد 1، 2، 4، 34، 44، 64 إلى 66، و88.

³ القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.

(الملغى)

⁴ منظمة العمل الدولية، اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981، (المرجع السابق) المواد 1، 2، 5، 7 و8.

⁵ بن قارة مصطفى عائشة، «التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل»، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، جوان 2018، ص ص 943-957.

المطلب الثالث: أوجه القصور والفجوات العملية

تتجلى أوجه القصور والفجوات العملية فيضعف بعض الضمانات التفصيلية اللازمة لتفعيل المفاوضة الجماعية، خاصة ما يتعلق بحسن النية، والحق في المعلومات، وحسم منازعات التمثيلية، وتنفيذ الاتفاقات الجماعية.

الفرع الأول: قصور حسن النية والحق في المعلومات

ويتمثل هذا القصور في ضعف النص الصريح على التفاوض بحسن نية. فحضور جلسة تفاوض لا يكفي إذا كان الطرف يرفض تقديم معلومات أو يكرر مواقف جاهزة أو يماطل حتى تفقد المطالب موضوعها. لذلك ينبغي أن يتحول حسن النية إلى التزام قانوني قابل للرقابة لا مجرد قيمة أخلاقية.¹

وهناك ما يتعلق بالحق في المعلومات. فالمعايير الدولية تعد المعلومات شرطا للمفاوضة المستنيرة، بينما لا تزال النصوص الوطنية بحاجة إلى تفصيل نوع المعلومات والأجال وحدود السرية والعقوبات. ومن دون ذلك يبقى المستخدم مالكا للمعرفة الاقتصادية، وتبقى النقابة في موقع رد الفعل.²

الفرع الثاني: منازعات التمثيلية ونفاذ الاتفاقات الجماعية

وهي التي ترتبط بمنازعات التمثيلية. فإذا لم تحسم هذه المنازعات بسرعة وشفافية، يصبح الاعتراف بالنقابة موضوعا سابقا على كل تفاوض، وقد يستخدم لتأخير الاتفاق أو تحييد تنظيم نقابي. لذلك لا يكفي النص على التمثيلية، بل يجب تنظيم دليلها وطرق الطعن فيها.³ ومنها ما يتصل بنفاذ الاتفاقات الجماعية وتنفيذها. فالاتفاق الذي يحتاج العمال إلى سنوات لإثباته أو فرض احترامه يفقد قيمته العملية. ويجب أن تقاس فعالية النظام بمدى قدرة العامل أو النقابة على الاحتجاج السريع بالاتفاق أمام المستخدم والقضاء ومفتشية العمل.⁴

¹ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018، (المرجع السابق) ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

² منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981، الفقرات المتعلقة بتيسير المعلومات والتدريب وإجراءات التفاوض. (المرجع السابق)

³ مخلوف كمال، (المرجع السابق) ص 255-274.

⁴ القانون رقم 90-11 (المرجع السابق)، لا سيما المواد 5 و114 إلى 134 و152.

الفرع الثالث: خصوصية القطاع العام وحدود الضمانات العملية

وهي ما يتعلق بالقطاع العام والخدمة العمومية، حيث يختلط التفاوض باعتبارات الميزانية واستمرارية المرفق العام. والمعايير الدولية تسمح بطرائق خاصة في الخدمة العامة، لكنها لا تسمح بتحويل الخصوصية إلى نفي للحق أو اختزاله في مشاورات لا أثر لها.¹ وعليه فإن القصور في الإطار الجزائري ليس قصورا في مبدأ الاعتراف، بل في الضمانات التفصيلية التي تحول الحق إلى ممارسة. فالاعتراف يفتح الباب، أما الفعالية فتتطلب معلومات وحماية وقضاء وتكوين وآليات تنفيذ.²

المبحث الثالث: مقترحات لتعزيز الضمانات القانونية لحرية التفاوض الجماعي

ينبغي أن تنطلق مقترحات الإصلاح من فكرة أن القيود لا تزال مطلوبة متى كانت تنظيمية ومتناسبة، لكنها تصبح غير مشروعة عندما تعطل جوهر الحق. ومن ثم فالمطلوب ليس إلغاء التنظيم، بل تحويله إلى ضمان شفاف تخدم الحرية التفاوضية وتمنع تدخل الإدارة أو المستخدم في استقلال الإرادة الجماعية.³

المطلب الأول: إصلاح قواعد التمثيلية والتأسيس

يستوجب تعزيز حماية حرية التفاوض الجماعي إصلاح القواعد المتعلقة بالتمثيلية النقابية والتأسيس، بما يضمن توازنا بين فعالية الحوار الاجتماعي واحترام التعددية النقابية. وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى تطوير معايير التمثيلية ومراجعتها، ثم دراسة الطعن الاستعجالي وتأكيد الطبيعة التصريحية للتأسيس، وأخيرا بيان كيفية إدماج النقابات غير الأكثر تمثيلا والقطاعات الجديدة ضمن منظومة التفاوض الجماعي.

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981، (المرجع السابق) المواد 1، 2، 5، 7 و8.

² Gernigon, Bernard; Otero, Alberto; Guido, Horacio, ILO principles concerning collective bargaining, International Labour Review, Vol. 139, No. 1, 2000, pp. 33-55.

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981، (المرجع السابق) المواد 1، 2، 5، 7 و8.

الفرع الأول: تطوير معايير التمثيلية ومراجعتها

-أولاً : إعادة صياغة قواعد التمثيلية بطريقة تجمع بين العدد والانتشار والديمقراطية الداخلية والقدرة الفعلية على الدفاع عن المصالح المهنية. فالمعيار الواحد قد يؤدي إلى احتكار أو إلى تمثيل صوري، بينما يتيح المعيار المركب قياساً أكثر عدالة للمركز التفاوضي.¹

-ثانياً : تقرير مراجعة دورية للتمثيلية، لأن النقابة قد تقوى أو تضعف تبعاً لتغير الانخراط والثقة العمالية. فالتمثيلية ليست لقباً دائماً، بل مركز قانوني مرتبط بواقع اجتماعي متغير، ويجب أن يعاد اختباره دون المساس باستقرار الاتفاقات القائمة.²

الفرع الثاني: الطعن الاستعجالي وتأكيد الطبيعة التصريحية للتأسيس

- أولاً: إنشاء طريق طعن استعجالي في قرارات أو منازعات الاعتراف بالتمثيلية. ويجب أن تكون آجال الفصل قصيرة، وأن يترتب على الطعن أثر يمنع استبعاد النقابة بصورة نهائية قبل الحسم، حتى لا تضيع فرصة التفاوض بسبب بطء الإجراءات.³

- ثانياً : تأكيد الطبيعة التصريحية لتأسيس النقابة بنص صريح يمنع الإدارة من اشتراط تعديلات غير جوهرية أو تأجيل تسليم وصل التصريح دون سبب قانوني محدد. فالشفافية في التأسيس هي أول ضمانات لحماية حرية التفاوض.⁴

الفرع الثالث: إدماج النقابات غير الأكثر تمثيلاً والقطاعات الجديدة

-أولاً: منح النقابات غير الأكثر تمثيلاً حقوق مشاركة محدودة، مثل الحق في الإعلام وإبداء الرأي والطعن عند مخالفة النظام العام. فهذا يمنع احتكار الحوار دون أن يؤدي إلى تعدد غير منظم في التوقيع على الاتفاقات الجماعية.⁵

¹ مخلوف كمال، (المرجع السابق)، ص ص 255-274.

² القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، (المرجع السابق)، المواد 1، 2، 4، 34، 44، 64 إلى 66، و88.

³ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، (المرجع السابق) المواد 1 إلى 4.

⁴ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948، (المرجع السابق) المواد 2 إلى 7.

⁵ بومقورة نعيم، (مرجع سابق)، ص ص 205-224.

-ثانياً: تكييف قواعد التمثيل مع القطاعات الجديدة والمركبة، حتى لا تستبعد فئات العمل الرقمي والمناولة والعمل المؤقت. فالقانون الذي يبقى أسير التصنيفات المهنية القديمة يعجز عن حماية حرية التفاوض في سوق عمل متحول.¹

فخلاصة هذه المقترحات هو فللمثلية يجب أن تصبح أداة لتنظيم التفاوض لا بوابة لإقصائه. وهذا يتحقق عندما تكون معاييرها موضوعية، وإجراءاتها سريعة، ونتائجها قابلة للمراجعة والرقابة القضائية.²

المطلب الثاني: تكريس حسن النية والحق في المعلومات

تتوقف فعالية التفاوض الجماعي على توفر بيئة قانونية تقوم على الثقة والشفافية بين أطراف علاقة العمل، وهو ما يقتضي تكريس الالتزام بحسن النية وضمن الحق في المعلومات باعتبارهما من أهم ضمانات نجاح الحوار الاجتماعي. وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الالتزام بالتفاوض بحسن نية، ثم تحديد نطاق المعلومات وضمن توازن السرية، وأخيراً دراسة وسائل إلزام تقديم المعلومات والتقارير والخبرة.

الفرع الأول: الالتزام بالتفاوض بحسن نية

وجب إدراج التزام صريح بالتفاوض بحسن نية في قانون علاقات العمل، على أن يشمل حضور الجلسات في آجال معقولة، وتقديم ردود معللة، وتبادل المقترحات، والامتناع عن المناورات التي تجعل الاتفاق مستحيلاً. ولا يعني ذلك إلزام الأطراف بنتيجة، بل إلزامهم بسلوك تفاوضي جاد.³

الفرع الثاني: تحديد نطاق المعلومات وضمن توازن السرية

يجب تحديد قائمة مفتوحة للمعلومات التي يجب تقديمها للنقابة قبل التفاوض، مثل كتلة الأجور، والحوادث المهنية، ومشاريع إعادة الهيكلة، واللجوء إلى المناولة، ومؤشرات الإنتاجية، وآثار الرقمنة.

¹ رزوقي محمد البشير والنقاز نجيب، «التفاوض الجماعي كمقاربة جماعية في تسوية علاقات العمل: قراءة في المفهوم ومبادئ التطبيق»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 12، العدد 1، 2025، ص ص 14-28.

² منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، (المرجع السابق)، ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

³ Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio, ILO principles concerning collective bargaining, International Labour Review, Vol. 139, No. 1, 2000, pp. 33-55. (المرجع السابق)

وتبقى هذه القائمة قابلة للتوسيع حسب موضوع التفاوض وطبيعة النشاط.¹

ويجب ضبط السرية المهنية حتى لا تستعمل لرفض كل معلومة. فالمستخدم يملك مصلحة مشروعة في حماية أسرار المؤسسة، لكن هذه الحماية يجب أن تتوازن مع حق ممثلي العمال في معرفة المعطيات الضرورية. ويمكن تحقيق ذلك بالالتزام كتابي بالسرية وبجزاء عند إفشاء المعلومات الحساسة.²

الفرع الثالث: وسائل إلزام تقديم المعلومات والتقارير و الخبرة

أولاً: تمكين القاضي أو مفتشية العمل من الأمر بتقديم المعلومات تحت غرامة تهديدية عند الرفض غير المبرر. فالحق في المعلومات لا يكون فعالاً إذا لم يقترن بجزاء، لأن الرفض قد يصبح وسيلة لتفريغ التفاوض من مضمونه.³

ثانياً: يقترح إعداد تقرير اجتماعي سنوي في المؤسسات الكبرى، يناقش مع ممثلي العمال ويكون قاعدة للمفاوضة الدورية. ويجب أن يتضمن التقرير بيانات عن الأجور والتكوين والسلامة والمساواة والعقود المؤقتة والمناولة، بما يحول الحوار إلى عملية مبنية على تشخيص مشترك.⁴

ومن المفيد تمكين النقابات التمثيلية من الاستعانة بخبراء مستقلين عند المفاوضات المعقدة، خاصة في الأجور وإعادة الهيكلة والتحول الرقمي. فالخبرة التقنية تساعد النقابة على تقديم بدائل واقعية، وتمنع اختزال الحوار في مواجهة بين مطالب عامة ورفض إداري أو اقتصادي.⁵

أن حسن النية والمعلومات يمثلان قلب الفعالية التفاوضية. فالنقابة الحرة دون معلومات تبقى ضعيفة، والمعلومات دون التزام بحسن النية قد تتحول إلى إجراء شكلي لا ينتج اتفاقاً مستقراً.⁶

المطلب الثالث: ضمان تنفيذ الاتفاقات وحماية الممثلين

لا تقتصر حماية حرية التفاوض الجماعي على مرحلة إبرام الاتفاقات، بل تمتد إلى ضمان تنفيذها الفعلي وتوفير الحماية القانونية للممثلين النقابيين القائمين عليها. لذلك يقتضي الأمر تعزيز

¹ منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981، (المرجع نفسه)

² منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية (المرجع السابق)، ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

³ القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم. (المرجع السابق).

⁴ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية (المرجع السابق). ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

⁵ منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981، (المرجع نفسه)

⁶ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، (المرجع السابق) المواد 1 إلى 4.

آليات الرقابة القضائية والإدارية، وتطوير وسائل تنفيذ الاتفاقات وتسوية نزاعاتها، مع توفير ضمانات فعالة لحماية الممثلين من أي تعسف أو تمييز. وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الحماية القضائية ومساندة مفتشية العمل، ثم الوساطة وتنفيذ الاتفاقات الجماعية، وأخيرا حماية الممثلين وآليات تفسير الاتفاق الجماعي.

الفرع الأول: الحماية القضائية ومساندة مفتشية العمل

-أولاً: إنشاء مسار قضائي استعجالي لحماية حرية التفاوض، يختص برفض التفاوض أو منع النشاط النقابي أو الامتناع عن تقديم المعلومات أو المساس بالممثل النقابي. فالزمن القضائي العادي قد لا يناسب الحقوق الجماعية التي تفقد قيمتها إذا تأخر الحسم.¹

ثانياً: تعزيز دور مفتشية العمل بوصفها جهة محايدة لتسهيل الإجراءات وتلقي الإيداع وتحرير محاضر العرقلة، لا كسلطة وصاية على مضمون الاتفاق. فوظيفتها يجب أن تكون حماية المشروعية والعلانية، لا تقدير ملاءمة المطالب أو التنازلات.²

الفرع الثاني: الوساطة وتنفيذ الاتفاقات الجماعية

-أولاً: تطوير الوساطة والمصالحة عبر قائمة وطنية للوسطاء الاجتماعيين، مع تكوين متخصص ومعايير شفافة للتعيين. فالوساطة المستقلة يمكن أن تتقذ التفاوض من الانسداد دون أن تنتزع من الأطراف حقهم في تحديد مضمون الحل.³

-ثانياً: وفي مجال التنفيذ، ينبغي تمكين النقابات من رفع دعاوى جماعية لحماية الحقوق المستمدة من الاتفاق الجماعي، بدلا من إلزام كل عامل بدعوى فردية. فالاتفاق الجماعي ينتج أثرا جماعيا، ومن المنطقي أن تكون حمايته القضائية جماعية كذلك.⁴

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، (المرجع السابق) المواد 1 إلى 4.

² القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم. (المرجع السابق)

³ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم. (الملغى)

⁴ ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة قسنطينة 1، 2014، ص ص 1-32 وما بعدها.

-ثالثاً: تقرير غرامات تهديدية فعالة عند الامتناع عن تنفيذ بنود الاتفاق، خصوصاً في الأجور والتصنيف والتكوين والسلامة. فالجزء الرمزي لا يكفي لردع الإخلال، بينما يجعل الجزاء المتناسب عدم التنفيذ أكثر تكلفة من احترام الاتفاق.¹

الفرع الثالث: حماية الممثلين وآليات تفسير الاتفاق الجماعي

وتحتاج حماية المندوبين إلى آليات وقائية، منها وقف قرار الفصل أو النقل عند وجود قرائن تميز إلى حين الفصل السريع في النزاع. فالحماية اللاحقة وحدها غير كافية، لأن القرار الانتقامي يحقق أثره في تخويف باقي العمال ولو ألغي بعد ذلك.²

كما يفضل أن تتضمن الاتفاقات الجماعية بنوداً نموذجية لتفسيرها، مثل لجنة مشتركة وآجال للبت وإمكانية اللجوء إلى وسيط. فكثير من النزاعات ينشأ عن غموض البنود لا عن رفض الاتفاق، وآليات التفسير تمنع تحول الخلاف التقني إلى صراع جماعي.³

نستنتج أن الاتفاق الجماعي لا يكتمل بالتوقيع، بل يبدأ اختباره عند التنفيذ. وكلما كانت آليات التنفيذ سريعة وراذعة ومحايمة، ازدادت ثقة العمال والمستخدمين في جدوى التفاوض.⁴

المطلب الرابع: توسيع موضوعات التفاوض ومواكبة التحولات الحديثة

يقتضي تطوير حرية التفاوض الجماعي توسيع مجالاتها لتشمل التحولات الحديثة في بيئة العمل، كالرقمنة والعمل عن بعد والمناولة والانتقال البيئي، بما يجعل الاتفاقات الجماعية أكثر قدرة على مواكبة الواقع المهني المتجدد.

الفرع الأول: القائمة المفتوحة لموضوعات التفاوض والعمل عن بعد

ينبغي أن ينص القانون على قائمة مفتوحة للموضوعات القابلة للتفاوض، لأن عالم العمل يتغير بسرعة تفوق قدرة التشريع على التعديل المتكرر. فكل مسألة تؤثر في شروط العمل أو الصحة أو الأجر أو الخصوصية أو الاستقرار المهني يجب أن تكون قابلة للحوار الجماعي.¹

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم (المرجع السابق)، لا سيما المواد 5 و114 إلى 134 و152.
² القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، (المرجع السابق)، لا سيما المواد 1، 2، 4، 34، 44، 64 إلى 66، و88.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، (المرجع السابق) ص ص 13-35.

⁴ حموش مولود، (المرجع السابق)، ص ص 54-58.

يجب إدراج العمل عن بعد ضمن أجندة التفاوض، بما يشمل ساعات الاتصال، والتجهيزات، والتعويض عن المصاريف، وحماية المعطيات، والحق في الانفصال. فترك هذه المسائل للقرار الانفرادي يجعل العامل يتحمل كلفة التحول الرقمي دون ضمان جماعي.²

الفرع الثاني: الرقمنة و المناولة والمساواة داخل الاتفاق الجماعي

كما يجب التفاوض حول المراقبة الرقمية وتقييم الأداء بالخوارزميات، لأن هذه الأدوات قد تؤثر في الترقية والأجر والجزاء التأديبي.

ويستطيع الاتفاق الجماعي أن يضع قواعد للشفافية وإعلام العمال وحدود استعمال البيانات، بما يوازن بين مصلحة المؤسسة وحقوق العامل.³

وينبغي توسيع التفاوض حول المناولة، بحيث تحدد الاتفاقات الجماعية شروط اللجوء إليها، ومبادئ السلامة المشتركة، والحد الأدنى من الحقوق، وآليات إعلام ممثلي العمال. فهذا يمنع استعمال المناولة لتجزئة الحماية الاجتماعية أو تفكيك التضامن المهني.⁴

كما يمكن للاتفاق الجماعي أن يدعم المساواة وعدم التمييز من خلال مراجعة أنظمة الأجور والترقية، وحماية النساء من التحرش، وتيسير التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية.⁵

الفرع الثالث: الانتقال البيئي والمرصد الوطني للاتفاقات الجماعية

ومن الاتجاهات الحديثة إدراج الانتقال البيئي والطاقي ضمن الحوار الجماعي. فالتحول نحو تقنيات أقل تلويثاً قد يتطلب تكويناً وإعادة توزيع للمهام وربما إعادة هيكلة، ولا يجوز أن يتحمل العمال كلفة هذا الانتقال دون ضمانات تفاوضية مسبقة.⁶

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981، (المرجع السابق) لاسيما المواد 1، 2، 5، 7 و8.

² رزوقي محمد البشير والنقاز نجيبية، (المرجع السابق)، ص ص 14-28.

³ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية (المرجع السابق)، ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

⁴ Pascal Lokiec, Droit du travail, Tome II : Les relations collectives de travail, PUF, Paris, 2011, p. 7.

⁵ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، (المرجع السابق) المواد 1 إلى 4.

⁶ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018، (المرجع السابق) ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

ويقترح إنشاء مرصد وطني للحوار الاجتماعي والاتفاقات الجماعية، يجمع الاتفاقات ويحلل اتجاهاتها وينشر مؤشرات حول التغطية والتنفيذ والمنازعات. فالإصلاح الجاد يحتاج إلى بيانات، ولا يمكن تطوير سياسة تفاوضية دون معرفة حجم الممارسة وموضوعاتها ونقاط ضعفها.¹

نستنتج ان مستقبل حرية التفاوض الجماعي في الجزائر مرتبط بقدرته على مواكبة تحولات العمل. فالتفاوض الذي لا يتناول الرقمنة والمناولة والمساواة والانتقال البيئي سيبقى مرتبطا بعالم عمل قديم، بينما تتحرك القيود الفعلية في فضاءات جديدة.²

المطلب الخامس: مؤشرات الفعالية والتحليل التطبيقي في الواقع الجزائري

تُقاس فعالية التفاوض الجماعي في الواقع الجزائري من خلال مؤشرات عملية تكشف مدى انتقال النصوص القانونية من مستوى الاعتراف النظري إلى مستوى التطبيق الفعلي داخل المؤسسات والقطاعات المهنية.

الفرع الأول: منهجية بناء مؤشرات قياس الفعالية

لا يكفي الحكم على فعالية التفاوض الجماعي بقراءة النصوص، بل يجب بناء مؤشرات تطبيقية تقيس عدد الاتفاقات الجماعية، ونطاق تغطيتها، ودورية تجديدها، ونسبة تنفيذها، وطبيعة المنازعات المتعلقة بها. فالقانون الذي ينتج اتفاقات قليلة أو غير متجددة يكشف عن خلل في البيئة التفاوضية ولو كان الاعتراف بالحقوق واسعا في النص.³

الفرع الثاني: مؤشرات التغطية والدورية ونوعية الموضوعات

- **أولاً:** هو معدل التغطية الاتفاقية، أي نسبة العمال الذين يستفيدون فعلا من اتفاق جماعي. وتكمن قيمة هذا المؤشر في أنه يميز بين وجود إطار قانوني عام وبين امتداد أثره إلى العمال. فإذا ظلت الاتفاقات محصورة في مؤسسات كبرى أو قطاعات منظمة، بقيت فئات واسعة خارج الحماية الجماعية.⁴

¹ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018، (المرجع نفسه) ص ص 5، 20، 28، 42، 46، 56، 66، 76.

² رزوقي محمد البشير والنقاز نجيبية، (المرجع السابق)، ص ص 14-28.

³ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، (المرجع السابق) ص ص 20-80.

⁴ مخلوف كمال، (المرجع السابق)، ص ص 255-274.

-ثانياً: هو انتظام المفاوضة الدورية. فالحرية التفاوضية لا تظهر فقط عند النزاع، بل في القدرة على عقد جولات منتظمة لمراجعة الأجور والتصنيفات والتكوين والسلامة. ويكشف غياب الدورية عن اعتماد المؤسسة على الإدارة الانفرادية للعلاقات المهنية أكثر من اعتمادها على الشراكة الاجتماعية.¹

-ثالثاً: هو نوعية الموضوعات المتفاوض عليها. فإذا اقتصرت الاتفاقات على مسائل تقليدية دون معالجة المناولة والرقمنة والصحة المهنية والمساواة، دل ذلك على ضيق الأفق التفاوضي. أما الاتفاق الذي يدمج موضوعات جديدة فيكشف عن قدرة القاعدة الاتفاقية على مواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية.²

الفرع الثالث: مؤشرات التنفيذ والحماية وتبادل المعلومات

-أولاً: هو مستوى تنفيذ الاتفاقات. فالقاعدة الاتفاقية لا تكتسب قيمتها من توقيعها فقط، بل من احترامها في الأجر والتصنيف والراحة والتكوين والسلامة. وكلما احتاج العمال إلى نزاع متكرر لتنفيذ بند واضح، دل ذلك على ضعف الضمانات الردعية وعلى ضرورة تقوية دور القضاء ومفتشية العمل.³

-ثانياً: هو استقلال المفاوضين وحمائتهم. فإذا تكررت حالات النقل أو الضغط أو التهميش بعد جولات التفاوض، فإن بقية العمال ستقرأ التفاوض بوصفه نشاطاً مكلفاً مهنياً. لذلك تعد حماية الممثل النقابي مؤشراً مباشراً على جدية الدولة والمؤسسة في احترام الحرية التفاوضية.⁴

- ثالثاً: هو مقدار المعلومات المتبادلة قبل التفاوض. فالاتفاق الذي يبرم دون بيانات مالية واجتماعية يظل أقرب إلى تسوية ظرفية. أما التفاوض المستند إلى تقارير ومؤشرات فيسمح بقياس أثر المطالب ويحد من المبالغة ومن الرفض غير المعقل، ويعطي للاتفاق طابعاً عقلانياً.⁵

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم (المرجع السابق) لاسيما المواد 114 إلى 134 و152.

² رزوقي محمد البشير والنقاز نجيبية، (المرجع السابق)، ص ص 14-28.

³ القانون رقم 90-03. (المرجع السابق)

⁴ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949، (المرجع السابق) المواد 1 إلى 4.

⁵ منظمة العمل الدولية، توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 لسنة 1981. (المرجع السابق)

الفرع الرابع : مؤشرات الإدماج والتكوين والضمانات الحديثة

- **أولاً:** مشاركة النساء والشباب والعمال غير المستقرين في التعبير النقابي. فالتمثيلية التي لا تشمل الفئات الهشة قد تنتج اتفاقاً يعكس مصالح العمال الأكثر استقراراً فحسب. ولذلك يجب أن تقاس ديمقراطية التفاوض بمدى إدماجه للفئات الأقل قدرة على التعبير الفردي.¹
- **ثانياً:** مدى إدراج الاتفاقات الجماعية لآليات التكوين المستمر. فالتكوين ليس مصلحة فردية فحسب، بل ضماناً لاستقرار المؤسسة وقدرتها على التحول التكنولوجي. والتفاوض حول التكوين يربط بين مصلحة المستخدم في الإنتاجية ومصلحة العامل في الأمن المهني.²
- **ثالثاً:** تعزيز مبدأ الأفضلية للعامل عند تعارض مصادر الحماية، لأن هذا المبدأ يمنع استعمال الاتفاق الجماعي لتخفيض الضمانات القانونية. وفي الوقت نفسه يسمح للاتفاق بأن يضيف حقوقاً أكثر ملائمة للعمال تبعاً لخصوصية القطاع أو المؤسسة.³
- **رابعاً:** من الضمانات الحديثة ربط المفاوضات الجماعية بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. فالاتفاقات يمكن أن تتناول التشغيل المحلي، والمساواة، والتكوين، والبيئة، والشفافية. وهذا يجعل التفاوض وسيلة لحوكمة المؤسسة اجتماعياً لا مجرد أداة لتعديل الأجر.⁴
- **خامساً:** فرض فعالية الضمانات وضع آجال واضحة لكل مرحلة: أجل لفتح التفاوض بعد تقديم المطالب، وأجل للرد على المقترحات، وأجل للإحالة إلى المصالحة عند الانسداد. فالآجال لا تقيد الحرية، بل تمنع المماطلة وتجعل حسن النية قابلاً للقياس.⁵
- **سادساً:** أن تشمل الضمانات منع التمييز بين العمال بسبب الانتماء إلى نقابات مختلفة. فالمستخدم قد يفضل أعضاء تنظيم معين أو يستبعد آخرين من مزايا غير مكتوبة، وهذا السلوك يضعف التعددية ويجعل الاختيار النقابي مكلفاً. لذلك يجب أن تكون الحماية ضد التمييز شاملة للفعل والامتناع والمزايا غير المباشرة.⁶

¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948، (المرجع السابق) لاسيما المواد 2 إلى 7.

² منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018، (المرجع السابق) ص ص 20-80.

³ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, 2e éd., PUF, Paris, 2011.

⁴ منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية، (المرجع السابق) ص ص 20-80.

⁵ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. (الملغى)

⁶ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1994 (المرجع السابق)، المواد 1 إلى 4.

خلاصة الفصل:

خلص هذا الفصل إلى أن حرية التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري قائمة من حيث الاعتراف الدستوري والتشريعي ، لكنها تواجه قيودًا تمس فعاليتها . فالمشكلة لا تكمن في غياب النصوص فحسب ، بل في الفجوة بين النصوص والممارسة ، وبين وجود المنظمة النقابية وقدرتها الفعلية على التفاوض ، وبين توقيع الاتفاقات وقدرتها على التنفيذ . وتبين أن ضمانات أساسية مثلًا لتفاوض بحسن نية ، والحق في المعلومات ، وحماية المندوبين ، والتكوين التفاوضي ، تعد من الركائز التي تحول التفاوض من مجرد حق إلى ممارسة منتجة للقاعدة الاجتماعية .

كما أظهرت التحولات الرقمية والاقتصادية ضرورة توسيع موضوعات التفاوض لتشمل القضايا الحديثة مثل العمل عن بعد والمراقبة الرقمية ، مما يساهم في جعل الاتفاقات الجماعية أكثر توافقًا مع التغيرات في بيئة العمل . وبذلك، فإن تعزيز الضمانات القانونية لحرية التفاوض الجماعي لا يعني إلغاء التنظيم، بل لتحويله إلى آليات تحمي حقوق العمال وتضمن تنفيذ الاتفاقات ، مع التركيز على تمثيل ديمقراطي شفاف وقابل للمراجعة. في النهاية، فإن مستقبل حرية التفاوض الجماعي في الجزائر يعتمد على قدرة المشرع والمؤسسات والشركاء الاجتماعيين على تحويل الاتفاقات الجماعية إلى مصدر حي لقانون العمل، مما يساهم في استقرار السلم الاجتماعي من خلال حوار تفاوضي حقيقي .

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتبين أن حرية التفاوض الجماعي تُعد من الركائز الأساسية لقانون العمل الجماعي، لما تؤديه من دور في تحقيق التوازن بين مصالح العمال والمستخدمين، وتعزيز الحوار والتشاور داخل علاقات العمل. فالتفاوض الجماعي لا يقتصر على إبرام الاتفاقيات الجماعية، بل يشكل وسيلة فعالة لتنظيم شروط العمل وتسوية النزاعات الجماعية والوقاية منها، بما يساهم في ترسيخ السلم الاجتماعي داخل المؤسسة والقطاع.

وقد أظهر البحث أن المشرع الجزائري كرس حرية التفاوض الجماعي ضمن منظومة قانونية متكاملة، انطلاقاً من الدستور الذي ضمن الحق النقابي وحق الإضراب، مروراً بالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ثم القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وصولاً إلى القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إلى جانب المعايير الدولية، خاصة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

غير أن الدراسة أبرزت أن الاعتراف القانوني بهذا الحق لا يكفي وحده لضمان فعاليته، إذ تبقى الممارسة العملية مرتبطة بتوفير ضمانات حقيقية، مثل استقلالية التنظيمات النقابية، وحماية الممثلين النقابيين، وتمكين الأطراف من المعلومات الضرورية، وضمان تنفيذ الاتفاقيات الجماعية. كما كشفت الدراسة عن وجود عدة قيود تؤثر على فعالية التفاوض الجماعي، من بينها صعوبات إثبات التمثيلية النقابية، وتعقيد بعض الإجراءات الإدارية، وضعف نشر الاتفاقيات الجماعية، وغموض الالتزام بالتفاوض بحسن نية، إضافة إلى محدودية آليات التنفيذ والرقابة، مما قد يقلل من القيمة العملية للاتفاقيات الجماعية ويحد من فعاليتها في حماية حقوق العمال.

خلصت الدراسة إلى أن حرية التفاوض الجماعي في الجزائر مكفولة قانوناً، غير أن فعاليتها العملية ما تزال بحاجة إلى تعزيز. فرغم توفر إطار قانوني يوفر حماية معتبرة لهذا الحق، إلا أن نجاح تطبيقه يرتبط بوضوح الإجراءات، وسرعة تسوية منازعات التمثيلية النقابية، وحياد الإدارة، وضمان استقلالية التنظيمات النقابية، إضافة إلى فعالية القضاء في التدخل السريع عند عرقلة

التفاوض أو عدم تنفيذ الاتفاقات الجماعية . وعليه، يمكن عرض أهم ما توصلت إليه الدراسة وحصره فيما يلي:

أولاً: النتائج

التفاوض الجماعي امتداد فعلي للحرية النقابية، ولا يمكن تحقيق فعاليته دون تنظيمات نقابية مستقلة وتمثيلية حقيقية وحماية قانونية للممثلين النقابيين .

الإطار القانوني الجزائري كرس حرية التفاوض الجماعي، غير أن فعاليته العملية ما تزال مرتبطة بتطوير آليات التنفيذ والرقابة وتوضيح الالتزام بالتفاوض بحسن نية وضمان تنفيذ الاتفاقيات الجماعية .

التحولات الحديثة في عالم العمل، مثل الرقمنة والعمل عن بعد والمراقبة الرقمية، تفرض توسيع مجالات التفاوض الجماعي حتى يواكب التطورات المهنية والاجتماعية المعاصرة .

ثانياً: الاقتراحات

تعزيز الالتزام بالتفاوض بحسن نية، مع وضع إطار قانوني واضح للحق في المعلومات، وإنشاء آلية سريعة للفصل في منازعات التمثيلية النقابية .

تقوية دور مفتشية العمل والقضاء في حماية الحق النقابي وضمان تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، مع إقرار جزاءات فعالة ضد كل أشكال عرقلة التفاوض الجماعي .

توسيع موضوعات التفاوض الجماعي لتشمل القضايا الحديثة، وإنشاء مرصد وطني للاتفاقيات الجماعية يتولى جمعها وتحليلها ونشرها لتعزيز فعالية الحوار الاجتماعي .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ: الكتب

- 01 - إيمان عبد الجواد مصطفى إبراهيم، إبرام التعاقد الإلكتروني وإثباته، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2010.
 - 02 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
 - 03 - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
 - 04 - عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة، مصر، 1992.
 - 05 - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005.
 - 06 - منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، مكتب العمل الدولي، الطبعة العربية، 2018.
- ب - الأطروحات والمذكرات
- 01 - ريكي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2014.
 - 02 - حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء الاتفاقية الجماعية، مذكرة ماستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014.
 - 03 - حبيب البغدادي محمد، النظام القانوني لمرحلة التفاوض على العقد أطروحة دكتوراه : دراسة تحليلية مقارنة، جامعة سيدي محمد بن عبد الله بفاس المغرب، 2022

ج- المقالات العلمية
أولاً- المقالات باللغة العربية

- 01 - أحمد حامد وباية عبد القادر، «المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02-23»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص ص 974-959.
- 02 - بومقورة نعيم، «الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري»، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 8، العدد 8، ديسمبر 2021، ص ص 224-205.
- 03 - بن قارة مصطفى عائشة، «التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل»، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، جوان 2018، ص ص 957-943.
- 04 - رزوقي محمد البشير والنقاز نجيبة، «التفاوض الجماعي كمقاربة جماعية في تسوية علاقات العمل: قراءة في المفهوم ومبادئ التطبيق»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 12، العدد 1، 2025، ص ص 28-14.
- 05 - طيطوس فتحي، «الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري»، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 11، العدد 2، جوان 2019، ص ص 14-1.
- 06 - عبد القادر فلاق، «الطبيعة القانونية لإجراء إثبات التمثيلية للمنظمة النقابية على ضوء القانون رقم 02-23»، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 10، العدد 1، 2024، ص ص 176-156.
- 07 - مخلوف كمال، «التفاوض الجماعي: الأطراف والمستويات»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 20، العدد 1، جوان 2025، ص ص 274-255.

ثانيا- المقالات باللغة الفرنسية

01- Ghaitaoui, Abdelkader, «La sous-traitance dans les marchés publics: Étude comparative entre la France et l'Algérie», El-Hakika Review, Université Ahmed Draya d'Adrar, Volume 16, Numéro 42, 2017.

ثالثا - المقالات باللغة الإنجليزية

01- Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio, "ILO principles concerning collective bargaining", International Labour Review, Vol. 139, No. 1, 2000, pp. 33-55.

د- النصوص القانونية

أولا- الدستور

01 - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82، صادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ثانيا- الاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية

- 01 - منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.
- 02 - منظمة العمل الدولية، اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949.
- 03 - منظمة العمل الدولية، اتفاقية حماية ممثلي العمال في المؤسسة والتسهيلات الواجب منحها لهم رقم 135 لسنة 1971.
- 04 - منظمة العمل الدولية، اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154 لسنة 1981.
- 05 - منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 91 لسنة 1951 بشأن الاتفاقات الجماعية.
- 06 - منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.
- 07 - منظمة العمل العربية، الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، المعتمدة في مؤتمر العمل العربي المنعقد بالخرطوم، بتاريخ 12 مارس 1979.
- 08 - الأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.
- 09 - المجلس الأوروبي، الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961.

هـ- النصوص التشريعية

- 01 - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم.
- 02 - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.

03 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 17، صادر بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

04 - القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج، عدد 29، صادر بتاريخ 2 مايو 2023 .

05 - القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، صادر بتاريخ 25 يونيو 2023.

06 - قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025، الصادر بتاريخ 3 مايو 2025، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 18، جمهورية مصر العربية.

د- النصوص التنظيمية

01 - المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، ج.ر.ج.ج، عدد 67، صادر بتاريخ 16 أكتوبر 2023.

02 - المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بدوريات وكيفيات تنظيم الاجتماعات الإجبارية الخاصة بدراسة وتنظيم العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

ي: مواقع الإنترنت

01 - موقع منظمة العمل الدولية:

<https://www.ilo.org>

02 - قاعدة بيانات معايير العمل الدولية NORMLEX التابعة لمنظمة العمل الدولية:

<https://normlex.ilo.org>

03 - موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

<https://www.joradp.dz>

04 - موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية:

<https://www.mtess.gov.dz>

05 - موقع Legifrance الخاص بالتشريعات الفرنسية:

<https://www.legifrance.gouv.fr>

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية

- 01- Lokiec, Pascal, Droit du travail, Tome II : Les relations collectives de travail, Presses Universitaires de France (PUF), Paris, 2011.
- 02- Supiot, Alain, Critique du droit du travail, 2e éd., Presses Universitaires de France, Paris, 2011.

ثالثاً: المراجع باللغة الانجليزية

- 01- Freeman, Richard B. and Medoff, James L., What Do Unions Do?, Basic Books, New York, 1984.

فهرس المحتويات

| | |
|--|--------|
| مقدمة..... | أ...ب. |
| الفصل الأول..... | 7 |
| الإطار القانوني لحماية حرية التفاوض الجماعي..... | 8 |
| المبحث الأول: مفهوم التفاوض الجماعي وأساسه القانوني..... | 8 |
| المطلب الأول: التعريف والطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي..... | 8 |
| الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي..... | 8 |
| الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للتفاوض الجماعي..... | 12 |
| المطلب الثاني: الأسس الدستورية والقانونية للتفاوض الجماعي..... | 13 |
| الفرع الأول: الأسس الدستورية للتفاوض الجماعي..... | 13 |
| الفرع الثاني : الأسس القانونية للتفاوض الجماعي..... | 14 |
| المبحث الثاني: التنظيم القانوني لممارسة حرية التفاوض الجماعي..... | 15 |
| المطلب الأول: أطراف التفاوض الجماعي..... | 15 |
| الفرع الأول: أطراف التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية..... | 16 |
| الفرع الثاني: أطراف التفاوض الجماعي في ظل التشريع الجزائري..... | 17 |
| المطلب الثاني: قاعدة التمثيل النقابي أساس أهلية التفاوض..... | 18 |
| الفرع الأول: معايير تقدير التمثيل النقابي..... | 19 |
| الفرع الثاني: إثبات التمثيلية النقابية..... | 21 |
| المبحث الثالث: مظاهر الحماية القانونية لحرية التفاوض الجماعي..... | 23 |
| المطلب الأول: الحماية المعيارية والمؤسسية لحرية التفاوض الجماعي..... | 23 |
| الفرع الأول: الحماية الدستورية والتشريعية لحرية التفاوض الجماعي..... | 23 |
| الفرع الثاني: الحماية المستمدة من المعايير الدولية والعربية..... | 25 |

| | |
|----|---|
| 27 | المطلب الثاني: الحماية الشخصية والإجرائية للأطراف المتفاوضة..... |
| 27 | الفرع الأول: حماية الاستقلال النقابي ومنع التمييز والتدخل..... |
| 28 | الفرع الثاني: حماية الممثلين النقابيين وتسهيل ممارسة مهامهم التفاوضية..... |
| 30 | المطلب الثالث: الحماية الموضوعية والقضائية لنتائج التفاوض الجماعي..... |
| 30 | الفرع الأول: القوة الملزمة للاتفاقية الجماعية ومبدأ الأفضلية..... |
| 31 | الفرع الثاني: الرقابة الإدارية والقضائية على احترام حرية التفاوض ونتائجه..... |
| 33 | خلاصة الفصل:..... |
| 35 | الفصل الثاني..... |
| 36 | القيود القانونية والإدارية المؤثرة على فعالية حرية التفاوض الجماعي وآفاق تطويرها..... |
| 37 | المبحث الأول: القيود القانونية والإدارية التي تحد من فعالية التفاوض الجماعي..... |
| 37 | المطلب الأول: القيود المرتبطة بالأهلية والتمثيلية النقابية..... |
| 37 | الفرع الأول: معيار التمثيلية النقابية وحدوده..... |
| 38 | الفرع الثاني: الشخصية المعنوية وتمثيل الفئات الهشة..... |
| 39 | المطلب الثاني: القيود الإجرائية والشكلية في التأسيس والإيداع والتسجيل..... |
| 39 | الفرع الأول: حدود التصريح والترخيص في تأسيس المنظمة النقابية..... |
| 40 | الفرع الثاني: إيداع الاتفاقات الجماعية وتسجيله او نشرها..... |
| 41 | المطلب الثالث: القيود الموضوعية والعملية المتصلة بمضمون التفاوض..... |
| 41 | الفرع الأول: نطاق التفاوض وعلاقته بالنظام العام الاجتماعي..... |
| 41 | الفرع الثاني: الحق في المعلومات وتوازن المراكز التفاوضية..... |
| 42 | الفرع الثالث: حماية الممثلين من الضغوط التنظيمية والتأديبية..... |
| 43 | المبحث الثاني: تقييم الإطار القانوني الجزائري في ضوء المعايير الدولية..... |
| 43 | المطلب الأول: المعايير الدولية الحاكمة للمفاوضة الجماعية..... |

- 43 الفرع الأول: الحرية النقابية والحماية من التدخل كمدخل للمفاوضة.
- 44 الفرع الثاني: الطابع الطوعي وتوسيع نطاق المفاوضة الجماعية.
- 45 الفرع الثالث: الوسائل العملية لتفعيل المفاوضة وفقا لمعايير الدولية.
- 46 المطلب الثاني: مظاهر التوافق في الإطار الجزائري.
- 46 الفرع الأول: الاعتراف الدستوري والتشريعي بالحق النقابي والاتفاق الجماعي.
- 46 الفرع الثاني: القانون رقم 02-23 وضمانات التنظيم والتمثيل النقابي.
- 47 الفرع الثالث: آليات تسوية النزاعات وتعدد مستويات الاتفاق الجماعي.
- 48 المطلب الثالث: أوجه القصور والفجوات العملية.
- 48 الفرع الأول: قصور حسن النية والحق في المعلومات.
- 48 الفرع الثاني: منازعات التمثيلية ونفاد الاتفاقات الجماعية.
- 49 الفرع الثالث: خصوصية القطاع العام وحدود الضمانات العملية.
- 49 المبحث الثالث: مقترحات لتعزيز الضمانات القانونية لحرية التفاوض الجماعي.
- 49 المطلب الأول: إصلاح قواعد التمثيلية والتأسيس.
- 50 الفرع الأول: تطوير معايير التمثيلية ومراجعتها.
- 50 الفرع الثاني: الطعن الاستعجالي وتأكيد الطبيعة التصريحية للتأسيس.
- 50 الفرع الثالث: إدماج النقابات غير الأكثر تمثيلا والقطاعات الجديدة.
- 51 المطلب الثاني: تكريس حسن النية والحق في المعلومات.
- 51 الفرع الأول: الالتزام بالتفاوض بحسن نية.
- 51 الفرع الثاني: تحديد نطاق المعلومات وضمن توازن السرية.
- 52 الفرع الثالث: وسائل إلزام تقديم المعلومات والتقارير و الخبرة.
- 52 المطلب الثالث: ضمان تنفيذ الاتفاقات وحماية الممثلين.
- 53 الفرع الأول: الحماية القضائية ومساندة مفتشية العمل.

| | |
|----|--|
| 53 | الفرع الثاني: الوساطة وتنفيذ الاتفاقات الجماعية..... |
| 54 | الفرع الثالث: حماية الممثلين وآليات تفسير الاتفاق الجماعي..... |
| 54 | المطلب الرابع: توسيع موضوعات التفاوض ومواكبة التحولات الحديثة..... |
| 55 | الفرع الأول: القائمة المفتوحة لموضوعات التفاوض والعمل عن بعد..... |
| 55 | الفرع الثاني: الرقمنة و المناولة والمساواة داخل الاتفاق الجماعي..... |
| 55 | الفرع الثالث: الانتقال البيئي والمرصد الوطني للاتفاقات الجماعية..... |
| 56 | المطلب الخامس: مؤشرات الفعالية والتحليل التطبيقي في الواقع الجزائري..... |
| 56 | الفرع الأول: منهجية بناء مؤشرات قياس الفعالية..... |
| 57 | الفرع الثاني: مؤشرات التغطية والدورية ونوعية الموضوعات..... |
| 57 | الفرع الثالث: مؤشرات التنفيذ والحماية وتبادل المعلومات..... |
| 58 | الفرع الرابع: مؤشرات الإدماج والتكوين والضمانات الحديثة..... |
| 58 | خلاصة الفصل:..... |
| 61 | الخاتمة :..... |
| 64 | قائمة المصادر والمراجع :..... |
| 69 | الفهرس :..... |
| 73 | ملخص الدراسة :..... |

تتناول هذه المذكرة حرية التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري باعتبارها وسيلة لتنظيم علاقات العمل وتحقيق التوازن بين العمال والمستخدمين، من خلال تنظيم شروط العمل والوقاية من النزاعات الجماعية. وقد ركزت الدراسة على الأساس الدستوري والقانوني لهذه الحرية، ودور المنظمات النقابية، والضمانات المقررة لحماية التفاوض الجماعي ونتائجه. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، مع الاستعانة بالمنهج المقارن بالرجوع إلى معايير منظمة العمل الدولية وبعض المعايير العربية. وخلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري كرس حرية التفاوض الجماعي قانونيًا، غير أن فعاليتها ما تزال محدودة بسبب بعض القيود القانونية والإدارية، خاصة ما يتعلق بالتمثيلية النقابية وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية، مما يستدعي تعزيز الإطار القانوني والمؤسسي وضمان استقلالية النقابات وتطوير مجالات التفاوض الجماعي بما يواكب تطورات عالم العمل.

الكلمات المفتاحية:

التفاوض الجماعي؛ الحرية النقابية؛ الاتفاقية الجماعية؛ التمثيلية النقابية؛ علاقات العمل؛ التشريع الجزائري.

Abstract

This dissertation examines the freedom of collective bargaining in Algerian legislation as a fundamental mechanism for regulating labor relations and maintaining a fair balance between workers and employers through the organization of working conditions and the prevention of collective labor disputes. The study focuses on the constitutional and legal foundations of this freedom, the role of trade union organizations, and the legal safeguards established to protect collective bargaining and its outcomes.

The research adopts both descriptive and analytical approaches, while also relying on a comparative perspective through reference to the standards of International Labour Organization and selected Arab labor frameworks.

The study concludes that Algerian legislation has formally recognized and protected the freedom of collective bargaining through various legal provisions. However, its practical effectiveness remains constrained by several legal and administrative obstacles, particularly those related to trade union representativeness and the enforcement of collective agreements. Consequently, the study emphasizes the urgent need to strengthen the legal and institutional framework governing collective bargaining, ensure the independence of trade unions, and expand the scope of collective bargaining in line with the evolving realities of the modern world of work.

Keywords:

Collective bargaining; trade union freedom; collective agreement; trade union representativeness; labour relations; Algerian legislation.