

التفاوض الجماعي، الأطراف والمستويات

Collective bargaining, parties and levels

أ.د. كمال مخلوف *

جامعة البويرة، مخبر الدولة والإجرام المنظم: مقاربات اقتصادية واجتماعية جريمة

تبييض الأموال نموذجاً، الجزائر

k.makhlouf@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2025/04/22؛ تاريخ القبول: 2025/05/27؛ تاريخ النشر: 2025/06/07

ملخص:

إن التفاوض الجماعي هو الحوارات والمناقشات التي تُجرى بين أطراف علاقات العمل، وعلى مختلف مستويات العمل لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه. ولكي تصل المفاوضة الجماعية إلى تحقيق هذا الهدف، يجب تحديد الجوانب القانونية والشكلية التي تكتسب من خلالها أطراف علاقات العمل أهلية للتفاوض الجماعي، باعتبار أن الأطراف المعنية بالعملية التفاوضية تختلف من حيث المراكز القانونية.

الكلمات المفتاحية: أطراف التفاوض؛ مستويات التفاوض؛ علاقات العمل؛ التمثيل النقابي؛ معايير التمثيل

Abstract:

Collective bargaining is the dialogue and discussions held between parties to labor relations, at various levels of employment, to reach an agreement regulating the terms and conditions

of employment. For collective bargaining to achieve this goal, the legal and formal aspects through which parties to labor relations gain eligibility for collective bargaining must be defined, given that the parties involved in the bargaining process differ in their legal status.

Keywords: Negotiating parties; Negotiation levels; Work relations Union representation; Representation standards.

مقدمة

يعتبر التفاوض الجماعي المحور الرئيسي لحركة قانون العمل؛ نظراً لما يتوافر لهذه الآلية من خصائص ومميزات تجعل منها وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة تتميز بالحوار الديمقراطي، مما يُمكن أطراف علاقة العمل من تحقيق مكاسب وامتنيازات نتيجة لما يتمخض عن المناقشات والمشاورات، فضلاً عن ذلك، يُعدّ التفاوض الجماعي وسيلةً ربط بين قانون العمل من جهة، والواقع الاجتماعي والاقتصادي، من جهة أخرى، مما يؤدي إلى إنشاء جوٍّ من الاتصال والتكامل بين كلّ من القانون والأحكام الاتفاقية، تجعل أطراف علاقة العمل يشعرون بوجود قواعدٍ من النظام العام الاجتماعي يجب احترامها والالتزام بها، حيثُ من شأن ذلك تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل. وقد أدّت الآثار الإيجابية التي تتميز بها العملية التفاوضية في مجال عالم الشغل؛ إلى اهتمام الكثير من الدول من خلال تشريعها الداخلي، وكذلك إلى اهتمام معايير العمل الدولية والعربية.

إنّ وضعية العامل كطرف ضعيف، دفعت المشرع إلى إقرار حق التفاوض الجماعي لحمايته وضمان استقرار علاقات العمل من خلال القانون 90-11، كما اعترف لأطراف علاقة العمل بالحق النقابي من خلال القانون 02-23؛ باعتباره الإطار القانوني الذي يُمارس من خلاله التفاوض الجماعي في جميع أطواره ومستوياته؛ حيث تُعتبر المنظمات النقابية طرفاً فيها.

ورغم رحابة موضوع التفاوض الجماعي في مجال علاقات العمل، فقد ركّزنا على دراسة أطراف ومستويات التفاوض الجماعي نظراً لأهميتهما ولما لهما من دور في نجاح العملية التفاوضية، من خلال تناول أحكامهما المنصوص عليها في القانون المتعلق بعلاقات العمل، والقانون المتعلق بالحق النقابي.

وقد اخترنا معالجة الموضوع من خلال مبحثين: الأول حول أطراف التفاوض الجماعي، والثاني يتعلق بمستويات العملية التفاوضية.

المبحث الأول: أطراف التفاوض الجماعي

إن المفاوضة الجماعية هي الحوارات والمناقشات التي تُجرى بين أطراف علاقات العمل، وعلى مختلف مستويات العمل لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه يضمن استقرار هذه العلاقة تكريسا للسلم الاجتماعي. ولكي تصل المفاوضة الجماعية إلى تحقيق هذا الهدف، يجب تحديد الجوانب القانونية والشكلية التي تكتسب من خلالها أطراف علاقات العمل أهلية للتفاوض الجماعية، باعتبار أن الأطراف المعنية بالعملية التفاوضية تختلف من حيث المراكز القانونية.

فالعمال إلى جانب ميزة الجماعية التي يجب أن تتوفر لديهم، فإن تمثيلهم في المفاوضة الجماعية يجب أن يتم من طرف تنظيم نقابي تتوفر فيه شروط التمثيل القانونية، أي تمثيل أغلبية العمال الذين تشملهم المفاوضة الجماعية.

أما من جانب المستخدم، فإن وضعيته كطرف في التفاوض الجماعي يختلف باختلاف الأوضاع والحالات التي تكون عليها صفته، ويقصد باختلاف الأوضاع هنا، بالنظر إذا ما تفاوض المستخدم بصفة منفردة، أو تم ذلك باشتراك عدد من أصحاب العمل، أو أن يمثل هؤلاء تنظيم نقابي، حيث تختلف أحكام آلية التفاوض من حالة إلى أخرى.

من جانب آخر، فإن دور التفاوض الجماعي في تنظيم واستقرار علاقات العمل، أدى بمستويات العمل الدولية والعربية إلى الاهتمام بجوانبه المختلفة، ومنها تحديد أطراف العملية التفاوضية، وتعتمد المنظمتان في تحديد طرفا المفاوضة الجماعية على المستوى الذي تتم فيه العملية التفاوضية، وبالتالي فإن أطراف المفاوضة الجماعية تختلف من حيث طبيعة التمثيل من مستوى إلى آخر.

المطلب الأول: التفاوض الجماعي وفق معايير العمل الدولية والعربية

تُعتبر الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمي العمل الدولية والعربية، أهم المصادر الأساسية لتنظيم التفاوض الجماعي؛ بحيث وضعت هاتين الهيئتين مجموعة من الآليات والأسس المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي في مجال علاقات العمل. لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتطرق في الأول لأطراف التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل الدولية، ونخصص الفرع الثاني لموقف منظمة العمل العربية من هذه المسألة.

الفرع الأول: أطراف التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل الدولية

تناولت منظمة العمل الدولية مسألة أطراف التفاوض الجماعي من خلال عدة اتفاقيات دولية، منها الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949م⁽¹⁾، المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، حيث يرجعنا لأحكام هذه الاتفاقية، نجد أن أطراف المفاوضة الجماعية من منظور منظمة العمل الدولية، هم أصحاب العمل أو المنظمة التي تمثلهم، والمنظمة النقابية التي تمثل العمال، وذلك حسب المستوى الذي يتم فيه التفاوض الجماعي.

وإذا كانت الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949م السالفة الذكر، قد أشارت إلى أطراف التفاوض الجماعي بصورة عامة، فإن الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981⁽²⁾، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، قد حددت أطراف هذه المفاوضة الجماعية بصورة أكثر تفصيلاً، بحيث تنص المادة 2 منها على أنه: «في مفهوم هذه الاتفاقية، يمثل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل، أو مجموعة أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى»، وبذلك تكون هذه الاتفاقية قد حددت أطراف المفاوضة الجماعية، بأنهم صاحب عمل أو أكثر أو المنظمة التي تمثل أصحاب العمل من جهة أخرى، والمنظمة النقابية التي تمثل العمال من جهة أخرى، وذلك حسب المستوى الذي تتم فيه المفاوضة.

وإذا كانت القاعدة حسب هذه المادة أن العمال يُمتثلون في التفاوض الجماعي بمنظمتهم النقابية، غير أن المادة 3 من هذه الاتفاقية الدولية تجيز في الفقرة الأولى منها للقانون الوطني أو الممارسات الوطنية، إضفاء صفة المفاوضة الجماعية عن المفاوضات التي تجرى مع ممثلين منتخبين من عمال الهيئة المستخدمة، لكن تشترط الفقرة الثانية من هذه المادة، بأن لا يُستخدم هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

(1) 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.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

(2) اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981، بشأن المفاوضة الجماعية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف، بتاريخ 3 يونيو سنة 1981.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

وما يلاحظ على الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981، أنها فصلت في تحديد أطراف العملية التفاوضية، ففي جانب صاحب العمل يمكن أن يكون بمفرده، أو مجموعة من المستخدمين أو واحدة أو أكثر من نقابات المستخدمين، وفي طرف العمال، فيمكن أن تكون منظمة نقابية واحدة، أو في عدة منظمات تمثل العمال، أو ممن يختارهم العمال لتمثيلهم في العملية التفاوضية، وذلك طبقاً للقانون الوطني⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أطراف المفاوضة الجماعية في إطار منظمة العمل العربية

يُحسب لمنظمة العمل العربية أنها كانت السبّاقة بوضع إطار شامل يتعلق بأطراف التفاوض الجماعي، وذلك بمقتضى الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية⁽²⁾، التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي سنة 1979 لتسبق بذلك منظمة العمل الدولية التي أصدرت - كما رأينا - أول اتفاقية مفصلة للمفاوضة الجماعية سنة 1981.

وقد أولت اتفاقية منظمة العمل العربية لموضوع أطراف التفاوض الجماعي أهمية بالغة، حيث جعلت من إرادة طرفي العملية التفاوضية الأداة الفعّالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة، وكذا لتحديد الحقوق والمزايا التي تتقرر للعمال بما يحقق العدالة الاجتماعية⁽³⁾.

برجعنا إلى هذه الاتفاقية العربية، نجد أن المادة 6 منها، فإن المفاوضة الجماعية تُجرى على مستوى المنشأة، أو على مستوى النشاط الاقتصادي، أو على المستوى الوطني

يتضح أن الاتفاقية العربية، قد بيّنت أطراف التفاوض الجماعي بطريقة مباشرة، إلى جانب تحديد هذه الأطراف، وذلك حسب مستوى هذه العملية، سواء على مستوى المؤسسة أو

(1) وهو الاتجاه ذاته الذي تبناه المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية من خلال إصداره للتوصية رقم 91 لسنة 1951، في دورته الرابعة والثلاثين بتاريخ 29 يونيو سنة 1954 بجنيف.

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

ويعود سبب تبني المنظمة لهذا الموقف حسب ما ورد في تقرير أشغال المؤتمر، هو لفسح المجال في حالة البلدان التي توجد فيها منظمات نقابية، أو التي لم تصل النقابات العمالية بها بعد إلى درجة من التطور كافي، الأمر الذي يُمكن من تطبيق المبادئ المنصوص عليها في التوصية في هذه البلدان.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle, BIT Première édition 2000, ProLitteris, Zurich, p13.

(2) اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979، بشأن المفاوضة الجماعية 1979.

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_11.pdf

(3) ديباجة الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979.

النشاط، أو المستوى الجغرافي، أو الوطني، مما يجعلها متقدمة على اتفاقيات العمل الدولية.

المطلب الثاني: قاعدة التمثيل النقابي أساس أهلية التفاوض

يُعتبر جانب من الفقه أن المقصود باصطلاح النقابة هي: « المنظمة التي هي الأساس الذي تركز عليه علاقات العمل الجماعية، والتي تمارس نشاطها مهنيًا للدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم، والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة»⁽¹⁾، وحتى تتمكن النقابة من القيام بهذا الدور، فإن غالبية التشريعات العمالية المقارنة، تعترف للنقابة بالشخصية القانونية، ومنه القانون الجزائري، حيث تنص المادة 44 من القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي⁽²⁾ بأنه « تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها،... ويحق لها: إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها»، وأكد المشرع دور النقابة في هذا المجال من خلال تحديده للصلاحيات التي تتمتع بها النقابات التمثيلية من خلال المادة 88 من نفس القانون، التي تنص على أنه: «... التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقاً لتشريع العمل الساري المفعول...».

الفرع الأول: معايير تقدير التمثيل النقابي

يكتسب لتنظيم النقابي بمجرد تأسيسه الشخصية المعنوية لتمثيل أعضائه، لكن طبيعة التفاوض الجماعي وخصوصيته، يستلزمان تمتع التنظيم النقابي بأهلية خاصة للتفاوض، تختلف عن الأهلية العامة التي تتمتع بها كل التنظيمات النقابية، حيث إن أهلية التفاوض الجماعي هو اختصاص تنفرد به التنظيمات النقابية التمثيلية فقط، دون التنظيمات النقابية الأخرى ذات التمثيل المحدود وبالتالي فإن أهلية التفاوض الجماعي تصبح امتيازاً يمنحه القانون للنقابة التي لها أعلى نسبة تمثيل مقارنة بالتنظيمات النقابية الأخرى⁽³⁾.

وقد عرّف المشرع الجزائري المنظمة النقابية التمثيلية، بأنها: "منظمة نقابية للعمال أو

(1) - رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 4.

(2) - القانون رقم 02-23، المؤرخ في 25 أبريل سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابين ج ر عدد 29، مؤرخة في 2 مايو سنة 2023.

(3) في ألمانيا لم يطرق القانون المتعلق بتوحيد الاتفاقيات الجماعية Tarifeinheitsgesetz، لتحديد المعايير التمثيلية، حيث تدخل القضاء ممثلاً في المحكمة الفيدرالية للعمل Bundesarbeitsgericht لتحديدها.

Adelheid Hege, Allemagne : Une loi sur la représentativité syndicale?, Chronique internationale de l'IRES - n° 149 - mars 2015. pp 3-13.

المستخدمين تستوفي عدداً معيناً من المعايير المحددة بموجب هذا القانون⁽¹⁾. وتكرس لهذا الامتياز، حوّل كما رأينا القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، للنقابات التمثيلية دون سواها، أهلية وصلاحيات التفاوض الجماعي⁽²⁾.

برجعنا إلى أحكام القانون المتعلق بالحق النقابي السالف الذكر، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المتعلق بتقدير تمثيلية النقابات⁽³⁾، نجد أن المشرع الجزائري أصبح يعتمد على معيار مزدوج لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين⁽⁴⁾، معيار كمي *qualitative critères*، ومعيار عددي *critères numérique*.

بالنسبة للمعيار العددي، فإن هذا الأخير يتعلق بعدد الأعضاء المنخرطين في النقابة، بحيث يُعتبر المعيار الأولي الذي يتحدد به إضفاء الصفة التمثيلية على المنظمة النقابية، ويكون توافر حدّ أدنى معين من المنخرطين هو الشرط الرئيسي لتمتع المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية. وإنفاذاً لذلك، يشترط المشرع بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد، أو الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة، كشرط لاكتساب المنظمة النقابية تمثيليتها⁽⁵⁾. كما يُعتبر من صميم هذا المعيار، ضرورة حصول النقابة على عدد من المنخرطين يساوي نسبة 25% على الأقل من العدد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانون النقابة المعنية⁽⁶⁾، ويعتمد المشرع على النسبة ذاتها لتقدير تمثيلية نقابات المستخدمين⁽⁷⁾. أضاف المشرع من خلال المادة 4 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه، ضرورة تسديد المنخرطين في النقابة المعنية لاشتراكاتهم بانتظام، وأن تتطابق هذه الاشتراكات مع النسبة المئوية لعدد المنخرطين من إجمالي العمال أو المستخدمين. وتحوز مسألة دفع الاشتراكات أهمية خاصة في الدلالة على مدى ما تتمتع

(1) المادة 4 فقرة 11، من القانون رقم 02-23.

(2) المادة 88 منه.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 23-359 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، ج ر عدد 67 مؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

(4) كان المشرع يعتمد من خلال القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي (الملغى)، على المعيار العددي فقط لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية، حيث كانت النسبة الدنيا للتمثيل طبقاً للمواد 35 و 37 محدّدة بـ 20%.

(5) المادة 69 من القانون رقم 02-23.

(6) المواد 73، 74 و 75 من القانون رقم 02-23.

(7) المواد 76 و 77 من القانون رقم 02-23.

به المنظمة النقابية من تمثيل.

أما فيما يتعلق بمعايير الكيفية، فإنه ينطوي على عدة عناصر حدّدها المشرع من خلال النصوص ذات الصلة؛ حيث تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية التي تحوز أقدمية سنة واحدة على الأقل ابتداء من تاريخ تأسيسها القانوني⁽¹⁾، ويقترن هذا العنصر عادة بالنشاط الحقيقي للمنظمة النقابية، فالتكوين الحديث للتنظيم النقابي قد يفيد في كثير من الحالات عدم توافر نشاط حقيقي وفعال.

ويدخل ضمن هذا الإطار كذلك، استقلالية المنظمة النقابية وحيادها في عملها، سواء على السلطة العامة، أو عن أصحاب العمل، أو عن هيئاتهم النقابية، أو عن الأحزاب السياسية، أو الجمعيات، أو أية مجموعة ضغط، كما يعتبر من قبيل تقدير العناصر التمثيلية الشفافية المالية لحسابات التنظيمات النقابية، وذلك من خلال تنفيذ الالتزامات المالية وتبرير مصادر التمويل.

الملاحظة التي يمكن إبدائها بخصوص معايير تقدير تمثيلية المنظمات النقابية في الجزائري، أن المشرع تكفل بتحديد هذه المعايير وكذا العناصر التي يمكن من خلالها تقدير النقابات التمثيلية من غيرها بشكل واضح ومفصل بعيدا عن الغموض الذي كان يميّز به القانون السابق الملغى، خاصة حول ما يتعلق بإثبات التمثيلية النقابية، وكذا تحديد النقابات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني. وبذلك لم يترك المشرع الجزائري موضوع التفصيل في معايير التمثيل النقابي للقضاء والفقه، كما هو سائد في العديد من الأنظمة القانونية المقارنة⁽²⁾.

الفرع الثاني: إثبات التمثيلية النقابية

يؤدي اكتساب المنظمات النقابات للصفة التمثيلية إلى إمكانية مباشرتها لصلاحيات حماية المصالح المادية والمعنوية للأعضاء الذين تغطهم قوانينها الأساسية، والدفاع عنها بكل

(1) المادة 68 من القانون رقم 02-23، كذلك الفقرة الأولى من المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359.

(2) - في فرنسا تمّ تحديد عناصر التمثيل النقابي من خلال نص تشريعي دون تفصيل في محتوى ومدلول هذه العناصر، وذلك من خلال المادة 1-2121 من قانون العمل، المعدّل 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/loi/2008/8/21>.

- في مقابل ذلك تصدت محكمة النقض الفرنسية في العديد من قراراتها لتفسير هذه العناصر، نذكر منها على سبيل المثال: Cas. Soc, 14 avril 2010, pourvois n° 09-60.426 et 09-60.429, Bull. 2010, V, n° 10.

الوسائل القانونية. غير أنه لا يمكن للمنظمات النقابية مباشرة هذه المهام إلا إذا تمكنت من إثبات عناصر تمثيليتها على مختلف المستويات.

تناول المشرع مسألة إثبات التمثيلية النقابية من خلال الفصل الثالث من القسم الثالث من القانون المتعلق بالحق النقابي⁽¹⁾. حيث يتم إثبات هذه الصفة كل ثلاث سنوات تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها. تتم معالجة عناصر تقدير التمثيلية عبر المنصة الإلكترونية المباشرة والمسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل⁽²⁾.

في هذا الصدد، يجب التفرقة ما بين إثبات تمثيلية النقابات على مستوى الهيئة المستخدمة، وإثبات هذه التمثيلية على المستوى الإقليمي أو المهني.

بالنسبة للمنظمة النقابية القاعدية على مستوى الهيئة المستخدمة، فإن هذه الأخيرة ملزمة بإرسال العناصر المتعلقة بمعايير تمثيلها إلى المستخدم وإلى مفتش العمل⁽³⁾. يقوم المفتش الولائي بعد دراسة الملف بتسليم وثيقة تثبت توفر عناصر التمثيلية للمنظمة النقابية المعنية⁽⁴⁾، وتُرسل نسخة من هذه الوثيقة إلى الهيئة المستخدمة⁽⁵⁾.

أما بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات العمال والمستخدمين، فعليها إثبات تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني لدى السلطة الإدارية المختصة⁽⁶⁾، وذلك بإرسال عناصر تقدير تمثيليتها عبر المنصة الإلكترونية المسيرة من طرف وزارة العمل⁽⁷⁾.

(1) المواد من 79 إلى 83 من القانون رقم 02-23.

(2) المادة 81 من القانون رقم 02-23.

(3) بالنسبة للمادة 35 من القانون رقم 14-90 الملغى، نجد أن المنظمة النقابية المعنية كانت مخيرة بإرسال هذه العناصر، إما إلى المستخدم أو لسلطة الإدارية.

(4) - المادة 79 من القانون رقم 02-23.

- لمزيد من التفصيل حول الطبيعة القانونية لوثيقة 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.

(5) المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 359-23.

(6) يُقصد بالسلطة الإدارية المختصة طبقاً للمادة 4 فقرة 14: "السلطة التي لها بموجب هذا القانون، صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس منظمة نقابية؛ ويتعلق الأمر بالوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليمياً، حسب طبيعة المنظمة النقابية، وطنية أو محلية".

(7) المواد 80 و81 من القانون رقم 02-23.

ترتكز عملية تحديد نسبة التمثيل النقابي، على البيانات المدخلة من طرف المنظمات النقابية في المنصة الإلكترونية، من بينها تلك المتعلقة بعدد المنخرطين المصرّح بهم لدى صناديق الضمان الاجتماعي، وذلك لموثوقية هذا العنصر لكشف التعداد الحقيقي للمنخرطين، وكذا إمكانية مطابقته مع العناصر الأخرى⁽¹⁾.

المبحث الثاني: مستويات التفاوض الجماعي

تُعد مرحلة مستويات التفاوض الجماعي مرحلة هامة وصلت إليها العملية التفاوضية في مجال علاقات العمل، نظرا للدور الهام الذي تلعبه في تنظيم شروط وظروف العمل، والتفاوض الجماعي في مراحله الأولى بدأ على مستوى المؤسسة، لأن الخلافات والاضطرابات التي كانت بين العمال وصاحب العمل، كانت كلها تحدث في المؤسسة، إلى جانب ذلك فإن النقابات العمالية كانت في بدايتها تقتصر فقط على عمال المؤسسة المستخدمة دون أن تمتد إلى غيرهم من عمال المؤسسات الأخرى.

إن الواقعية والتطور الذي يميّز قانون العمل وعلاقات العمل، هو السبب ذاته الذي أدى إلى تعدد مستويات التفاوض الجماعي، هذا الأخير الذي أصبح آلية أساسية لتنظيم شروط وظروف علاقات العمل. لقد أصبح التفاوض الجماعي وسيلة مهمة وأساسية للمحافظة على استقرار العلاقات المهنية؛ الأمر الذي أدى إلى اهتمام منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية بتحديد إطار لمستوياته، وحث الدول الأعضاء فيها على تكييف تشريعاتها من خلال تبني إطار تنظيمي يعتمد على تعدد في مستويات هذا التفاوض.

المطلب الأول: مستويات التفاوض الجماعي وفق معايير العمل الدولية

إن تعدد مستويات التفاوض الجماعي يعد أثرا لاختلاف مجال علاقات العمل، إلى جانب ذلك، تختلف العملية التفاوضية وتتعدد من دولة لأخرى باختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكل دولة⁽²⁾، انطلاقا من هذا التباين، فإن منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية، قد أشارتا إلى هذا التعدد في مستويات التفاوض

(1) انظر المادة 81 فقرة 3 و4 من القانون رقم 02-23، والفقرة 2 و3 من المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359.

(2)- مكتب الدولي للعمل، تقرير المدير العام حول الحرية النقابية على أرض الممارسة، الطبعة الأولى، الدورة 97، جنيف، 2008، ص22.

وحدداً إطار هذا التعدد، مع وجود اختلاف بين الهيئتين في معالجة هذا الموضوع.

الفرع الأول: مستويات التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل الدولية

رغم أن منظمة العمل الدولية، قد أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية⁽¹⁾، التي عالجت آلية التفاوض الجماعي، كوسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه، بين العمال وأصحاب العمل، إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتطرق إلى بيان مستويات هذا التفاوض بصورة مباشرة⁽²⁾، وتكفي الإشارة هنا إلى المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981م، التي حددت أطراف المفاوضة الجماعية، إلا أنها لم تتناول صراحة مستوياتها.

إلا أن التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية أشارت صراحة إلى مستويات المفاوضة، حيث تنص المادة الرابعة منها على أنه: «يجب اتخاذ عند الاقتضاء تدابير متسقة مع الظروف الوطنية لإجراء المفاوضة الجماعية على كل المستويات، بما في ذلك مستوى المؤسسة والمنشأة، وقطاع النشاط والصناعة، أو على المستوى الإقليمي أو الوطني». كما دعت التوصية الدول الأعضاء التي تُجرى فيها المفاوضة الجماعية على مستويات متعددة، على تشجيع التنسيق بين مختلف مستويات التفاوض الجماعي⁽³⁾، وقد وضعت هذه التوصية في الاعتبار الظروف الوطنية الخاصة بكل دولة في تحديد مستويات المفاوضة الجماعية التي تناسبها، على أن يتم تفعيلها ضمن الإطار الذي أشارت إليه هذه التوصية الدولية⁽⁴⁾. ولعلّ ما يفسر موقف منظمة العمل الدولية من مستويات المفاوضة الجماعية بالإشارة إليها من خلال توصية، وليس ضمن اتفاقية دولية، هو اتجاهها بعدم إلزام الدول بمستويات معينة للتفاوض، وترك

(1) - الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية، والاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية الجماعية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

(2) لكن رغم ذلك يبقى التفاوض الجماعي ضمن استراتيجيات واهتمام منظمة العمل الدولية، وهو ما تؤكده العديد من الوثائق الصادرة عن هذه المنظمة، آخرها التقرير المتعلق بـ "تنفيذ الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية"، الصادر عن مجلس إدارة المنظمة الدورة 353، جنيف، بتاريخ 20-10 مارس سنة 2025. نص التقرير متوفر على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GB353-POL-2-%5BGOVERNANCE-241220-001%5D-Web-AR.pdf>

(3) المادة 4 فقرة 2 من التوصية رقم 163 لسنة 1981.

(4) - زكريا أبو سنيّة، المفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية، ندوة «المفاوضة الجماعية»، جامعة بور سعيد، 6/4 أبريل 1999، ص 8.

الأمر لكل دولة بحسب خصوصياتها⁽¹⁾.

وتعتبر منظمة العمل الدولية التنسيق بين مختلف مستويات التفاوض، يشكل عنصراً أساسياً لضمان فعالية وإنصاف نظم المفاوضة الجماعية، حيث يساعد التنسيق في إنشاء بيئة اقتصادية أكثر استقراراً. إلى جانب ذلك فحسب وثائق منظمة العمل الدولية، فإن تحقيق هذا التنسيق لا يتم إلا من خلال إقامة علاقة هرمية بين مستويات المفاوضة الجماعية⁽²⁾.

الفرع الثاني: مستويات التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية

تناولت منظمة العمل العربية مستويات المفاوضة الجماعية من خلال الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وجاء هذا التحديد لمستويات المفاوضة الجماعية أكثر وضوحاً وتقدماً في هذا المجال بالمقارنة مع منظمة العمل الدولية⁽³⁾، وحددت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية مستويات التفاوض الجماعي في المادة السادسة منها، وقررت أنه: «تجري المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم على مستوى المنشأة، أو على مستوى النشاط الاقتصادي، أو على المستوى الوطني».

ويتضح من خلال النص المذكور، أن الاتفاقية العربية سالفة الذكر، قد راعت الظروف الاقتصادية للبلاد العربية، من حيث تناولها لكافة مستويات التفاوض، الذي يمكن أن يتوافر في هذه البلدان، فضلاً عن أن هذا التحديد لمستويات التفاوض الجماعي، الذي جاءت به الاتفاقية المذكورة يتسم بالمرونة، وهو ما يشجع البلدان المعنية على اختلاف توجهاتها وأنظمتها الاقتصادية على الالتزام بهذه الاتفاقية⁽⁴⁾، إلى جانب ذلك فإن تناول

(1) - وهو الموقف الذي أعلن عنه المدير العام لمكتب العمل الدولي، في تقرير حول "الحرية النقابية على أرض الممارسة" الدورة 97، 2008، مرجع سابق، ص 22.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_091727.pdf

(2) المرجع نفسه، ص 23.

(3) - يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص 96.

(4) - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996، ص 137.

منظمة العمل العربية لمستويات المفاوضة الجماعية كان قبل تناولها من طرف منظمة العمل الدولية.

المطلب الثاني: تعدد مستويات التفاوض الجماعي

من خلال دراستنا للإطار العام لمستويات التفاوض الجماعي، وكذلك موقف منظمة العمل الدولية والعربية منها، اتضح لنا المستويات التي تتم فيها المفاوضة الجماعية، ولكن لا يجب أن نفهم أن هذا التحديد هو تحديد حصري لهذه المستويات حتى يمكن الجزم بتواجد مستويات مختلفة من التفاوض في دولة ما، لكن يكفي تواجد أكثر من مستوى، حيث من خلال ذلك يتوفر عنصر التعدد في مستويات التفاوض.

نظم المشرع الجزائري مستويات التفاوض بطريقة غير مباشرة من خلال قانون علاقات العمل، وذلك عند تحديده لأطراف الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾، وكذا عند تنظيمه لمجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾، وبخصوص الاتفاقيات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها والتي تعلق الهيئة المستخدمة⁽³⁾، مع التنبيه بأن المشرع الجزائري لا يُفاضل بين مستويات التفاوض الجماعي.

الفرع الأول: التفاوض على مستوى المؤسسة

من خلال رجوعنا إلى أحكام القانون 90-11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي، نلاحظ أن المشرع يستعمل عدة مصطلحات عند الإشارة لهذا المستوى من التفاوض، حيث يستعمل مصطلح "الهيئة المستخدمة" L'organisme employeur⁽⁴⁾، وتارة أخرى "المؤسسة"⁽⁵⁾ L'Enterprise، إلى جانب ذلك نلاحظ أن هذا المستوى هو أدنى مستوى يمكن أن تُجرى فيه العملية التفاوضية، وبالتالي لا يمكن إجراء التفاوض الجماعي على مستوى أماكن العمل

- يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الإقليمي لإدارة العمل، القاهرة، 1996.

(1) - الفقرة الثانية والثالثة من المادة 114 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 17، مؤرخة في 25 أبريل 1990.

(2) - المادة 115 من القانون 90-11.

(3) - المواد 121 و122 من القانون السابق الإشارة إليه.

(4) المادة 114 فقرة 2، والمادة 121 من القانون رقم 90-11.

(5) المواد 116 و118 من القانون السالف الذكر.

وحدات الإنتاج المتعددة التابعة لهيئة مستخدمة واحدة⁽¹⁾.

يعد التفاوض على مستوى المؤسسة، المستوى الأول الذي تُجرى فيه المفاوضة الجماعية، حيث يعتبر الصورة الأقدم للتفاوض الجماعي، وفيه تتم العملية التفاوضية بين صاحب العمل شخصياً أو من يفوضه في ذلك، والمنظمة النقابية المعنية، ومن ثم تتم هذه المفاوضة في مكان العمل، حيث تسود فيه روح العلاقات الشخصية التي تربط العاملين في المؤسسة بصاحبها⁽²⁾. ورغم أن هذا المستوى يُعد من أقدم مستويات المفاوضة الجماعية، إلا أنه ظل وحتى اليوم من أهم مستويات التفاوض ومعمول به في العديد من الدول⁽³⁾، وذلك لعدة عوامل، فمن ناحية أولى سهولة التقاء صاحب العمل والمنظمة النقابية المعنية بإجراء المفاوضة الجماعية، إلى جانب تفضيل صاحب العمل هذا النوع من التفاوض، لأنه يمكنه من إدارة المفاوضات مباشرة مع التنظيم النقابي الممثل لعمال الهيئة المستخدمة، مع مراعاة الواقع الاقتصادي للمؤسسة.

لقد وقر القانون رقم 90-11 للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المجال القانوني لانطلاق عملية التفاوض الجماعي بينها وبين الشريك الاجتماعي، وذلك في ظل التعددية النقابية التي كرّسها أول مرة دستور 1989⁽⁴⁾، حيث تم في هذا الإطار إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية تناولت في معظمها موضوع الأجور وظروف العمل.

الفرع الثاني: التفاوض في مستوى أعلى من المؤسسة

التفاوض على مستوى أعلى من المؤسسة، هو التفاوض الذي يُجرى على مستوى يتجاوز نطاق المؤسسة المستخدمة، حيث يهدف التفاوض الجماعي على مستوى أعلى، نقل نقاش أصحاب العمل والنقابات من المستوى المحلي إلى مستوى أعلى، حيث يتم اتباع في هذا

(1) يُعتبر المشرع الفرنسي من خلال المادة 11-2232 من قانون العمل، أن مصطلح "اتفاقية المؤسسة" كل اتفاقية مبرمة على مستوى المجمع أو على مستوى الشركة أو على مستوى المؤسسة.

LOI n° portant le renforcement du dialogue social JORF n°0076 du 31 mars 2018.

(2) - محمد عبد الله نصار، مرجع سابق، ص 139.

(3) منها دولة بلجيكا، المادة 5 من القانون المؤرخ في 5 ديسمبر سنة 1968، المتعلق باتفاقيات العمل الجماعية واللجان المشتركة.

Loi Du 5 Décembre 1968 Sur Les Conventions Collectives Et Les Commissions Paritaires, Moniteur Belge N 10, Du 15 Janvier 1969.

(4) - تم تنظيم هذا الحق بمقتضى القانون 90-14، المتعلق بالحق النقابي، الملغى بالقانون رقم 02-23.

المستوى مقارنة أكثر موضوعية لحل خلافات المتعددة المتعلقة بترشيد وتحديد المهام، هيكلية الأجور، تحديد الظروف المختلفة للعمل والتشغيل⁽¹⁾.

وبرجوعنا إلى أحكام القانون رقم 90-11، نجد أن المشرع الجزائري يعتمد لتحديد هذا المستوى من التفاوض على الجمع بين معيار مهني (المهنة، القطاع)، ومعيار إقليمي (محلي، جهوي)⁽²⁾.

بالنسبة للمعيار المهني، يمكن التفاوض الجماعي على مستوى القطاع أو المهنة، وتجرى بين المنظمات النقابية الممثلة لأطراف علاقة العمل على مستوى القطاع المهني، ويعتمد التفاوض على هذا المستوى على نقابات قوية لها خبرة في مجال التفاوض⁽³⁾.

ويلاحظ أن هذا النوع من مستويات التفاوض الجماعي تفضله المنظمات النقابية التي تمثل العمال وأصحاب العمل، في العديد من الدول الأوروبية⁽⁴⁾، نظرا لقوة هذه المنظمات من ناحية، ومن ناحية ثانية، يؤدي إلى تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال، مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في هذا الفرع أو القطاع⁽⁵⁾. كما ينتشر هذا المستوى من التفاوض في العديد من دول الاتحاد الأوروبي على غرار إيطاليا وألمانيا⁽⁶⁾.

وباعتبار أن هذا المستوى من التفاوض منصوص عليه في التشريع الجزائري، فإن أطراف علاقة العمل، رغم نقص التجربة في مجال التفاوض الجماعي، نظرا لحدثة فترة الانتقال من اقتصاد موجه، إلى اقتصاد حرّ، فإن سنة 1997 شهدت رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي، أي مستوى المؤسسة إلى المستوى القطاعي⁽⁷⁾، ولعلّ ما يلاحظ من

(1) Robert Sauvé, La négociation collective sectorielle, Revue Relations industrielles, Volume 26, numéro 1, 1971, pp 3-37.

(2) المواد 115 و122 من القانون رقم 90-11.

(3) - محمد عبد الله نصار، مرجع السابق، ص 141.

(4) - منها أوروبا الغربية والشمالية. تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص 22.

(5) يُلزم القانون الفرنسي من خلال المادة 1-2241 من قانون العمل، أطراف علاقة العمل بالتفاوض مرة واحدة على الأقل كلّ أربع سنوات.

Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, JORF n°0171 du 25 juillet 2019

(6) Catherine Spieser, l'évolution du rôle de la négociation de branche en Europe, rapport final, octobre 2017, Ires, Pp 25-47.

(7) - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، جامعة الجزائر، 2008، ص 20.

خلال المقارنة بين عدد الاتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسة مقارنة مع عدد الاتفاقيات القطاعية، هو تفضيل أطراف علاقة العمل في الجزائر التفاوض على مستوى المؤسسة، بدلا من التفاوض على مستوى القطاع أو المهنة.

أما بالنسبة للمعيار الإقليمي، يمكن للعملية التفاوضية أن تتم داخل إقليم جغرافي معين، حيث تغطي المفاوضة مجموعة من الهيئات المستخدمة في قطاع مهني، أو صناعة موحد، وذلك بهدف توحيد شروط وظروف التشغيل ضمن منطقة معينة، مما يضمن السلم الاجتماعي في العمل في تلك المنطقة⁽¹⁾.

وقد أجاز قانون العمل الجزائري من خلال المادة 122 من القانون 90-11، إمكانية التفاوض الجماعي على المستوى لإقليمي، لكن الواقع يؤكد عدم وجود تفاوض على هذا المستوى، حيث يفضل أطراف علاقة العمل، وهو التفاوض على مستوى قطاع المهنة، مثلما تمت الإشارة إليه.

الخاتمة

يعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية التي كرسها المشرع للعمال، حيث من خلال ممارسة هذا الحق، يمكن للعمال مشاركة صاحب العمل في إنشاء قواعد تتعلق بتنظيم شروط التشغيل والعمل. كما يعتبر التفاوض الجماعي المصدر المنشئ للقانون الاتفاقي، هذا الأخير الذي يُعد- إلى جانب مصادر أخرى- من المصادر الأساسية لقانون العمل.

لقد حوّل المشرع للمنظمات النقابية التمثيلية للعمال والمستخدمين فقط، صلاحية المشاركة في عملية التفاوض الجماعي المرتبطة بسريان وتنفيذ علاقات العمل، ونظرا لتعدد وتنوع مجالات العمل، سائر المشرع هذا الوضع من خلال مواكبته لمسألة تعدد مستويات التفاوض الجماعي.

لكن رغم الدور الفعّال للتفاوض الجماعي في تكريس استقرار العلاقات المهنية، فإن الجانب المتعلق بأطراف ومستويات العملية التفاوضية، يستدعي تقديم التوصيات التالية:

(1) - أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بورسعيد 4-7 أبريل 1999، ص8.

- إعادة النظر في المنظومة القانونية المنظمة للتفاوض الجماعي، بما يتماشى والتحوللات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة التي أصبحت تميز عالم الشغل في الجزائر.
- ضرورة أن يتضمن تشريع العمل أحكاما خاصة بالتفاوض الجماعي مستقلة بذاتها، من حيث تحديد أطرافها، والمستويات التي تجرى فيها العملية التفاوضية، والمواضيع والمجالات التي يمكن التفاوض الجماعي حولها.
- ضرورة أن يتضمن النظام القانوني للتفاوض الجماعي أحكاما تلزم المستخدم بإيجابية التفاوض الدوري مع المنظمة النقابية للعمال.
- تشديد العقوبة بخصوص عرقلة الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي.
- إنشاء هيئة ذات طابع إداري، تابعة لوزارة العمل، مختصة بشؤون التفاوض الجماعي.
- إعادة النظر في النسبة المطلوبة لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية، نظرا لما يعرفه عالم الشغل من عزوف عن ممارسة النشاط النقابي، وذلك بالرجوع لنسبة 20%.
- التزام المنظمات النقابية بتزويد السلطة الإدارية المختصة بالبيانات المالية سنويا، المعتمدة من طرف الجمعية العامة، مع ضرورة مصادقة محافظ الحسابات عليها.
- تزويد السلطة الإدارية المختصة بآليات تسمح لها التعامل مع مسألة الانخراطات المتعددة في المنظمات النقابية، لتقييم معيار عدد المنخرطين، وذلك في ضل الغموض الذي يكتنف نص المادة 82 من القانون 02-23، والمادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359.

المراجع

أولا: باللغة العربية

الكتب

- أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بورسعيد 4-7 أبريل 1999.
- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

- زكريا أبو سنيّة، المفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية، ندوة «المفاوضة الجماعية»، جامعة بور سعيد، 4-6 أبريل 1999.

- محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996.

- يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الإقليمي لإدارة العمل، القاهرة، 1996.

المقالات:

- عبد القادر فلاق، الطليعة القانونية لإجراء إثبات التمثيلية للمنظمة النقابية على ضوء القانون رقم 02-23، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 10/ العدد 01 (2024).

الرسائل الجامعية:

- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، جامعة الجزائر، 2008.

النصوص القانونية:

- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمم، ج ر عدد 17، مؤرخة في 25 أبريل 1990.

- القانون رقم 02-23، المؤرخ في 25 أبريل سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابين ج ر عدد 29، مؤرخة في 2 مايو سنة 2023.

- مرسوم تنفيذي رقم 23-359 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كيفية تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطها، ج ر عدد 67 مؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

اتفاقيات العمل الدولية والعربية:

- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية.

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html>

- اتفاقية العمل الدولية رقم 98 سنة 1949، بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف بتاريخ 8 يوليو سنة 1949

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ar.pdf

- اتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979، بشأن المفاوضة الجماعية، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة، والمنعقد بالسودان، بتاريخ 13 مارس 1979.

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_11.pdf

- اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981، بشأن المفاوضة الجماعية، المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف، بتاريخ 3 يونيو سنة 1981.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c154_ar.pdf

- التوصية رقم 91 لسنة 1951، بشأن الاتفاقيات الجماعية، المنشورة على الموقع:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r091_ar.pdf

- التوصية رقم 163 لسنة 1981، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R163.pdf>

الوثائق والتقارير:

- دستور منظمة العمل الدولية، المعتمد بمدينة فيلاديلفيا بتاريخ 10 ماي سنة 1944.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

- تقرير مؤتمر العمل العربي، الدورة الثامنة والثلاثون، القاهرة، 15-22 مايو سنة 2011.
النص الكامل للتقرير، متوفر على الموقع الرسمي للمنظمة:

https://alolabor-org.webpkgcache.com/doc/-/s/alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/d-38_b_09.doc

- التقرير منظمة العمل الدولية حول "تنفيذ الاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية"، الصادر عن مجلس إدارة المنظمة الدورة 353، جنيف، بتاريخ 20-10 مارس سنة 2025. نص التقرير متوفر على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GB353-POL-2-%5BGOVERNANCE-241220-001%5D-Web-AR.pdf>

ثانيا: باللغة الفرنسية

Articles

- Adelheid Hege, Allemagne : Une loi sur la représentativité syndicale? Chronique internationale de l'IRES - n° 149 - mars 2015

- Robert Sauvé, La négociation collective sectorielle, Revue Relations industrielles, Volume 26, numéro 1, 1971.

Texte juridique

- 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.
- Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017, portant le renforcement du dialogue social, JORF n°0076 du 31 mars 2018.
- Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, JORF n°0171 du 25 juillet 2019.
- Loi du 5 Décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, Moniteur Belge N10, du 15 janvier 1969.
https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/1969/01/15_1.pdf#Page3

Jurisprudences

- Cas. Soc, 14 avril 2010, pourvois n° 09-60.426 et 09-60.429, Bull. 2010, V, n° 10.

Documents

- La Négociation collective Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle, BIT Première édition 2000, Prolitteris, Zurich.