

التفاوض الجماعي كمقاربة جماعية في تسوية علاقات العمل: قراءة في المفهوم ومبادئ التطبيق

Collective bargaining as a collective approach to settling labor relations: a reading of the concept and principles of application

النقاز نجيبة

رزوقي محمد البشير *

- كلية العلوم القانونية والسياسية والاجتماعية؛ تونس

- جامعة صفاقس؛ تونس

nejibaboukadida@gmail.com

Rezmoh0211@gmail.com

تاريخ النشر: 2025-01-25

تاريخ القبول: 2024/05/25

تاريخ الإيداع: 2022/11/08

ملخص:

يعتبر التفاوض الجماعي أحد الحقوق الحديثة نسبياً نظراً لحدثة الاعتراف به في الأطر القانونية الدولية والداخلية، وبات من المفاهيم الجوهرية المطلوبة لتحقيق علاقات عمل سليمة مستقرة ومتحضرة، لذلك أولت العديد من الوثائق الدولية؛ لا سيما المعنية بحقوق العمال وتحسين ظروف عملهم أهمية بالغة في تهيئة المناخ المناسب لضمان تطبيقه من الناحية العملية، بناء على ذلك نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى الوقوف على مفهوم التفاوض الجماعي كونه يعد من المفاهيم الحديثة، من جهة، ونسلط الضوء على أهم المبادئ والمعايير التي أوجدتها الوثائق ذات الصلة- على وجه الخصوص- منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، والتي سعت من خلالها إلى تشجيع وتعزيز تطبيق التفاوض الجماعي .

وقد خالصنا في نهاية هذه الورقة إلى أن التفاوض الجماعي لم يعد مجرد آلية يتم اللجوء إليها كوسيلة للوقاية من نزاعات العمل المحتملة، وإنما أصبح اليوم يحظى باعتراف دولي واسع النطاق على أنه من الحقوق العمالية الأساسية، وعلى الرغم من حداثة نشأته، إلا أنه حظى باهتمام بالغ من قبل الوثائق الدولية ذات الصلة، وفي هذا الإطار تعتبر منظمة العمل الدولية والعربية من أبرز الوثائق التي تناولت موضوع التفاوض الجماعي بموضوعية، بحيث لم تكتف تلك الوثائق بمجرد الاعتراف به كحق من حقوق العمال فحسب، بل حاولت المساهمة في تهيئة المناخ المناسب لضمان ممارسة فعلية لهذا الحق من الناحية العملية، لكن على الرغم من جهود الوثائق الدولية في سبيل تعزيز وترقية تطبيق التفاوض الجماعي، إلا أن التطبيق الفعلي لهذا الحق يبقى مرهون بمدى تكريس التشريعات العمالية الداخلية للمبادئ التي أوجدتها تلك الوثائق، لأنه وكما هو معلوم أن كفالة حماية الحقوق والحريات بصفة عامة مسألة داخلية بالأساس رغم تكاثف الجهود الدولية لتعزيزها .

كلمات مفتاحية: تسوية علاقات العمل؛ المبادئ الدولية؛ منظمة العمل الدولية؛ منظمة العمل العربي؛ التفاوض

الجماعي.

* رزوقي محمد البشير.

Abstract:

Collective bargaining is considered one of the relatively recent rights due to its recent recognition in international and domestic legal frameworks. It has become one of the essential concepts required to achieve sound, stable and civilized working relationships. Therefore, many international documents have been assigned; Especially concerned with workers' rights and improving their working conditions, it is very important to create the appropriate atmosphere to ensure its implementation in practice, Accordingly, we aim through this research paper to stand on the concept of collective bargaining as it is one of the modern concepts, on the one hand, and to highlight the most important principles and standards created by the relevant documents - in particular - the International Labor Organization and the Arab Labor Organization, which sought to During which to encourage and strengthen the application of collective bargaining.

At the end of this paper, we concluded that collective bargaining is no longer just a mechanism that is used as a means to prevent potential labor conflicts, but today it is widely recognized internationally as one of the basic labor rights, and despite its recent inception, it has received great attention. By the relevant international documents, and in this context, the International and Arab Labor Organization is considered one of the most prominent documents that dealt with the subject of collective bargaining objectively, so that these documents were not only recognized as a right of workers, but also tried to contribute to creating the appropriate atmosphere to ensure the actual practice of this Practically right, But despite the efforts of international documents in order to strengthen and promote the application of collective bargaining, the actual implementation of this right remains dependent on the extent to which the internal labor legislation devote the principles created by those documents, because, as it is known, ensuring the protection of rights and freedoms in general is an internal issue, despite the intensification international efforts to strengthen it.

Keywords: settlement of labor relations; international principles; International Labor Organization; Arab Labor Organization; Collective negotiation.

مقدمة:

لقد أدت التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عرفها العالم بداية من منتصف القرن 17 إلى ظهور مجموعة من المفاهيم الحديثة في تنظيم علاقات العمل لا سيما بعد ظهور فكرة الحرية النقابية كوسيلة للمطالبة بحماية الحقوق العمالية التي ظهرت على اثر تفجر الثورة الصناعية في أوروبا، ويعتبر التفاوض الجماعي أحد أبرز الأفكار المنبثقة عن الحرية النقابية، والذي تم ادخاله في علاقة العمل كمقاربة جماعية في تسوية علاقات العمل بعيدا عن تدخل الدولة والقضاء، ونظرا للأهمية البالغة التي يحتلها التفاوض الجماعي في تحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي، أصبح اليوم يعترف به وعلى نطاق واسع كحق من حقوق العمال الأساسية.

غير أن حداثة نشأته وتأخر الاعتراف به في الوثائق الرسمية طرح اشكالات عديدة من الناحية العملية نظرا لعدم اكتمال تبلور فكرته لا سيما من حيث الشروط وكيفية التطبيق، وهو ما جعل العديد من المنظمات الدولية تسعى إلى وضع وإيجاد جملة من المبادئ والمعايير بهدف تسهيل عملية تطبيقه على المستوى الوطني.

في هذا السياق تعتبر منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والاتفاقيات والتوصيات المنبثقة عنهما من أبرز الوثائق الدولية التي أولت مفهوم التفاوض الجماعي أهمية بالغة، حيث لم تكتف هذه الوثائق بمجرد الاعتراف به كحق من حقوق العمال فحسب، وانما عملت بالإضافة إلى ذلك على ايجاد وصياغة مجموعة من المبادئ والمعايير يمكن للتشريعات العمالية الداخلية أن تسترشد بها في تنظيم ممارسة هذا الحق.

ولأن مسألة تطبيق التفاوض الجماعي باتت اليوم مسألة مشتركة بين القانون الدولي والداخلي نظرا لمكانة الاتفاقيات الدولية بالنسبة للقانون الداخلي واعتبارها مصدرا من مصادره الاصلية في العديد من الأنظمة، سنحاول من خلال هذه الدراسة الوقوف على مفهوم التفاوض الجماعي من جهة، وتبسيط الضوء على أهم المبادئ والمعايير التي أوجدتها الوثائق الدولية ذات الصلة لضمان تطبيقه بفعالية على المستوى الداخلي.

وعليه نتساءل في هذه الورقة البحثية عن: كيف يمكن ان يساهم التفاوض الجماعي في تسوية علاقات العمل بالطرق السلمية المتحضرة؟

للإجابة على هذه الاشكالية، اعتمدنا في الدراسة على المنهج التحليلي الذي نسعى من خلاله إلى تحليل نصوص الوثائق الدولية المتعلقة بالتفاوض الجماعي، بالتركيز على الوثائق التي تضمنت تكريس مبادئ تطبيق هذا النوع من التفاوض، ولأن العديد من الوثائق تناولت تكريس تلك المبادئ سنحاول في هذه الورقة استعراض اهم الفوارق والاختلافات فيما يخص تضمين تلك المبادئ وهو الامر الذي جعلنا نقحم المنهج المقارن في هذه الدراسة. بناء على ذلك قسمنا البحث إلى مطلبين، تمحور المطلب الأول حول مفهوم التفاوض الجماعي، أما المطلب الثاني فسنعرض فيه إلى أهم المعايير التي اوجدتها الوثائق الدولية لضمان تطبيق التفاوض الجماعي بفعالية.

المطلب الأول: مفهوم التفاوض الجماعي: مقارنة في التعريف والابعاد

يعتبر التفاوض الجماعي أحد المفاهيم الحديثة التي اثارت جدلا واسعا على المستويين الفقهي والقانوني، وذلك نظرا لحداثة نشأة هذا المفهوم في الأطر القانونية والدولية، من جهة، وعدم اكتمال تبلور فكرته من جهة ثانية. سنحاول من خلال هذا المحور استعراض بعض التعريفات التي رصدت لمذلول التفاوض الجماعي، فضلا عن ذلك سنحاول تبسيط الضوء من جانب آخر على اهم الابعاد التي يتخذها هذا النوع من التفاوض.

الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي

لقد تعددت وتنوعت تعريفات التفاوض الجماعي بين تعريفات لغوية واصطلاحية وفقهية وقانونية نظرا لحدثة نشأته في الأطر القانونية الدولية والداخلية، بالإضافة إلى عدم اكتمال وتبلور فكرته إذا ما قورن بغيره من الحقوق والحريات الأخرى، لعل من المفيد في هذا الفرع استعراض بعض التعريفات التي رصدت لضبط مدلول التفاوض الجماعي.

من الناحية اللغوية يتكون مصطلح التفاوض الجماعي من كلمتين "التفاوض" و"الجماعي"، فالتفاوض في اللغة يقصد به: "تبادل الرأي بغية التوصل إلى تسوية أو اتفاق"⁽¹⁾، وفي معجم المصطلحات الفرنسية يشار إليه باللاتينية بمصطلح (Négociation) ويعني مناقشة بهدف التوصل إلى اتفاق⁽²⁾، أما من الناحية الاصطلاحية يعتبر "التفاوض" وسيلة للحصول على ما نريد من الآخرين وهو اتصال بين اتجاهين للوصول إلى اتفاق، أما مصطلح "جماعي" في اللغة اسم منسوب إلى جماعة عكسه فرد⁽³⁾.

ويراد بالتفاوض الجماعي في مجال علاقات العمل في الاصطلاح: "مجموعة من المناقشات بين ممثلي أصحاب العمل أو المنظمات المهنية من جهة، ونقابات العمال من جهة أخرى بهدف إبرام اتفاقية جماعية"⁽⁴⁾. أما من الناحية الفقهية فقد لوحظ اختلاف وتباين في تعريف التفاوض الجماعي بين فقهاء القانون، حيث أنهم لم يستقروا حول تعريف موحد لهذا المفهوم، والذي يمكن أن يرجع سببه إلى اختلاف الايديولوجيات من مجتمع إلى آخر، أو نتيجة اختلاف الزوايا التي يتم النظر منها.

فقد كان التفاوض الجماعي يُعرف لدى الفقه التقليدي بأنه وسيلة لإبرام العقود الجماعية، ثم مجرد وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية فقط، بعدها توسع مفهومه ليشمل تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ثم أصبح وسيلة لضبط العلاقات المهنية، واليوم توسع ليشمل مفهوم الحوار الاجتماعي⁽¹⁾.

وذهب فريق آخر من الفقه إلى التركيز في تعريف التفاوض الجماعي على بيان انواعه، فعلى سبيل المثال حدد الأستاذ أحمية سليمان نوعين للتفاوض الجماعي، يمكن أن يكون تفاوض ثنائي أو ثلاثي، حيث عرف التفاوض الثنائي بأنه: "التفاوض الذي يتم بين النقابة أو النقابات من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة، إما بهدف وضع القانون الاتفاقي الذي يحكم العلاقات المهنية والاجتماعية فيما بينهم، وإما للوقاية وتسوية النزاعات التي قد تحدث بينهم بمناسبة تنفيذ علاقات العمل"⁽²⁾، وأشار إلى التفاوض الثلاثي بأنه: "لتفاوض الذي يتم بانضمام الجهات الحكومية مع الشركاء الاجتماعيين، الذي عادة ما يأخذ شكل التشاور حول المسائل المشتركة التي تهم الأطراف الثلاثة، كدراسة

(1) أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص1752.

(2) Serge Guinchard et Thierry Debard, Lexique Des Termes Juridiques, 21e édition, DALLOZ, 2014 , p625.

(3) أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ص395.

(4) Serge Guinchard et Thierry Debard, op cit, p625.

(1) Serge Guinchard et Thierry Debard, op cit, p625.

(2) أحمية سليمان، حق التنظيم و المفاوضة الجماعية ، المفهوم ...الخلفية التاريخية والقانونية ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ،

كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، العدد04، 2004، ص89.

التعديلات التي يرى أحد الأطراف وجوب إدخالها في القوانين العمالية، أو بحث الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلب مراجعة بعض التدابير أو القوانين أو الاتفاقات السابقة بصورة يجعلها تتلاءم أو تتكيف مع الأوضاع الجديدة"⁽³⁾. من زاوية أخرى أشار الأستاذ أحمد حسن البرعي إلى أن: "التفاوض الجماعي لا يؤدي فقط إلى إبرام عقود العمل الجماعية، بل يساهم أيضا في تسوية نزاعات العمل، وقد يكون وسيلة لتلاقي وجهات النظر حول أساليب الإنتاج في المؤسسة، أو تكون على المستوى الوطني لتبادل وجهات نظر حول مشاكل عامة تواجه الصناعة أو المهنة" وأضاف أنه: "وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي، فالتفاوض الجماعي أصبح وسيلة لتحقيق الانسجام الضروري لتطور علاقات العمل وضمان استقرارها بمحافظته على النظام العام الاجتماعي والضامن للحدود الدنيا للامتيازات والحقوق المكتسبة وتنميتها بالنسبة لكافة الأطراف"⁽⁴⁾.

أما عن تعريف التفاوض الجماعي من الناحية القانونية، فقد تباينت التشريعات العمالية حول تحديد مدلوله، حيث ركز بعضها على تعريف التفاوض الجماعي من حيث تحديد نطاقه وبيان أهدافه كما هو الحال في التشريع الفرنسي الذي تعرض إلى التفاوض الجماعي في قانون العمل الصادر سنة 2012⁽⁵⁾، حيث عرفه على أنه: "مجموعة من المناقشات بين ممثلي أصحاب العمل أو المنظمات المهنية من جهة، ونقابات الموظفين من جهة أخرى، بهدف إبرام اتفاقية جماعية". كما عرفه المشرع المصري بأنه: "الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: تحسين شروط وظروف العمل حكما لاستخدام التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال"⁽¹⁾.

وفي ذلك أيضاً عرفه المشرع العراقي في قانون العمل بأنه: "المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظماتهم من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون"⁽²⁾.

وعلى خلاف ذلك انصرفت تشريعات أخرى إلى الاهتمام بتحديد نتائج التفاوض الجماعي (الاتفاق الجماعي) دون وضع تعريف دقيق له، كما جرى عليه الحال في التشريع الجزائري، فعلى الرغم من الأهمية البالغة التي أولاها المشرع الجزائري للتفاوض الجماعي كونه اعتبره من الحقوق الأساسية للعمال⁽³⁾، إلا أنه اكتفى بتضمين التفاوض الجماعي في قانون علاقات العمل دون إيراد تعريف له، حيث أورد مصطلح "التفاوض الجماعي" كعنوان للباب السادس من قانون علاقات العمل⁽⁴⁾.

هذا وقد اظهر استقراء نصوص هذا الباب أن المشرع ركز في تضمينه للتفاوض الجماعي على النتيجة المتوخاة منه، والتي تمثلت في "الاتفاقية الجماعية"، والتي عرفها على أنها: "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص

(3) عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، 2003، ص 141.

(4) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، درم ج 2008، ص 24.

(5) Art. L. 2231-1 , 2241-1 s. et 2242-1 s, du Code du travail, modifié par Ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 .

(1) قانون العمل المصري 2017.

(2) المادة الأولى من قانون رقم 37-15 المتعلق بقانون العمل العراقي 2015.

(3) حيث تنص المادة 5 من القانون رقم 16-22 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم للقانون رقم 11-90، ج ر ج، عدد 49، الصادرة في 2022-07-29 على

أن: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي..."

(4) أنظر الباب السادس من القانون نفسه.

فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين، كما تبرم بين مجموعة من مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى⁽⁵⁾، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد عرّف الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بدل تعريف التفاوض الجماعي. على خلاف ذلك عرفت منظمة العمل الدولية التفاوض الجماعي بأنه: "المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل: تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال"⁽⁶⁾.

وهذا تكون المنظمة قد عرفت التفاوض الجماعي من منطلق تحديد الأطراف الفاعلة فيه حيث يمكن ان يتم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، علاوة على ذلك حددت المنظمة الاهداف المتوخاة من التفاوض الجماعي ومجالات تطبيقه، والتي تمحورت بالأساس حول ظروف وشروط العمل وما يتعلق بالأجور.

بناء على ما سقناه من تعريفات للتفاوض الجماعي نخلص إلى أن المعنى المقصود من التفاوض الجماعي ينصرف إلى ذلك الموقف التعبيري الحركي بين طرفين أو أكثر حول قضية من قضايا علاقة العمل يتم من خلاله نوع من تبادل الآراء، وعرض وجهات النظر، واستخدام كافة أساليب التأثير والإقناع في محاولة للتقريب بين المواقف والمواقف بين المصالح المختلفة والتكيف مع التغيرات بغية الوصول إلى اتفاق مشترك تقبله الأطراف المعنية وترتضيه ضمانا لاستمرارية واستقرار العلاقات فيما بينها.

الفرع الثاني: ابعاد التفاوض الجماعي

لقد ادت التغيرات والتحولات في المجال الإقتصادي والسياسي والاجتماعي التي شهدتها العالم بدايةً من نهاية الحربين العالميتين الأولى والثانية إلى تقليص دور الدولة وفقدانها لهيمنتها على القطاعين العام والخاص، نتيجة تأرجح سلوكها بخصوص العلاقات الصناعية بين الاجراءات القصرية التي تتبعها عادة ردود فعل مثير للإضطرابات من قبل المنظمات النقابية، أو اللجوء إلى طرق إدماجية يترتب عنها عادة حالات التعاون والاستقرار.

وقد ساهمت تلك الظروف وغيرها في تغير توجهات الدول، حيث انتقلت على أثر ذلك البعض من الدول من الرأسمالية إلى الليبرالية الاشتراكية التي تهدف إلى تعظيم الدور الاقتصادي للدولة، وذلك من خلال الاعتماد على الملكية الجماعية لوسائل الانتاج، وترقية العمل التشاركي والجماعي وتعزيز الابداع والتطور لدى العنصر البشري، كل ذلك من اجل محاولة إعادة رسم علاقة جديدة من خلال تحسين الخدمة العمومية وتطويرها من جهة، وضمان استقرار النشاط الاقتصادي والسلم الاجتماعي من جهة ثانية.

في سبيل ذلك شرعت مختلف الدول إلى تبني المبادئ والقيم التي تركز النهج الديمقراطي القائم على تشجيع العمل التشاركي والجماعي، ويعتبر التفاوض الجماعي احد المفاهيم الحديثة التي تم ادخالها في تسيير علاقات العمل في سياق توجهاتها الحديثة نظرا لأهميته ودوره الفعال في تنظيم العلاقات المهنية بأسلوب سلمي متحضر يهدف إلى تحقيق

(5) الفقرة الأولى والثانية من المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

(6) المادة 2 من الاتفاقية رقم 145 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية لسنة 1981، ص 02.

السلم الاجتماعي والإقتصادي، فضلاً عن تكملة نقائص التشريعات العمالية المنظمة لعلاقة العمل، وهو ما يجعل التفاوض الجماعي يتخذ ابعاد متعددة، سنحاول الاشارة إليها فيما يلي:

أولاً-البعد القانوني:

على الرغم من ان التفاوض الجماعي يعتبر وسيلة اختيارية تتم بين طرفي علاقة العمل (ممثلي العمال من جهة واصحاب العمل من جهة أخرى) دون تدخل الدولة، إلا أن الاتفاق المتوصل إليه في نهاية التفاوض والذي يعتبر ثمرة التفاوض الجماعي يضع التزامات على عاتق الطرفين، وهنا يكتسب التفاوض الجماعي الصفة القانونية التي تكفل له الحماية في مواجهة اي طرف لا يلتزم بتنفيذ الالتزام الناشئ عن اتفاق التفاوض، وفي هذا الاطار تقر مختلف الانظمة القانونية بأنه في حالة الاخلال بالتزامات الاتفاق يجوز لأي طرف في الاتفاق أن يلجأ إلى القضاء من اجل اجبار الطرف الآخر على تنفيذ الالتزامات المتفق عليها، نذكر هنا على سبيل المثال ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 128 من القانون رقم 90-11 المتضمن تنظيم علاقات العمل المعدل والمتمم بأنه: "يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة".

ثانياً-البعد الدولي:

يتجلى البعد الدولي للتفاوض الجماعي في كونه يعد من الحقوق الاساسية التي حظيت باعتراف دولي واسع النطاق من قبل الوثائق الدولية، وفي هذا السياق يذهب جانب من الخبراء القانونيين في مجال علاقات العمل إلى أن حق التفاوض الجماعي يعتبر من الحقوق الحديثة نسبياً على اعتبار أنه لم يظهر للوجود إلا بعد ظهور الحقوق العمالية التي نادت بها الوثائق الدولية المعنية بحقوق العمال، وتعتبر منظمة العمل الدولية من ابرز الوثائق الدولية التي اعترفت بحق التفاوض الجماعي كحق من حقوق العمال الاساسية وعملت على تشجيع تطبيقه بموجب اتفاقيات عديدة صدرت عنها . ويظهر البعد الدولي للتفاوض الجماعي ايضاً في كون مسألة تنظيمه في العديد من الأنظمة القانونية لا تتوقف على ما تقره تشريعاتها الوطنية فحسب، وانما هي عملية مشتركة بين القانون الدولي والقانون الداخلي، حيث تعتبر الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بالتفاوض الجماعي إحدى المصادر الأساسية لتنظيم التفاوض الجماعي في مختلف التشريعات المقارنة ، من منطلق ان المعاهدات والاتفاقيات المصادق عليها من طرف الدولة أصبحت تحتل مكانة هامة في الهرم التشريعي لأي دولة، فمتى صادقت هذه الأخيرة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتفاوض الجماعي يقع على عاتقها التزام دولي يفيد بوجوب اتخاذ تدابير واجراءات تعمل على ملائمة تشريعاتها الداخلية للاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

ثالثاً-البعد الاقتصادي:

مما لا شك فيه أن أي مؤسسة اقتصادية تهدف إلى تطوير الانتاج ومحاولة مواكبته مع التطورات والتحولت في عالم التسويق بهدف تحقيق الربح السريع، لذلك نجدها تسعى جاهدة نحو التركيز على تحقيق جودة السلع والخدمات المقدمة للعملاء، والذي لا يتأتى إلا من خلال تهيئة المناخ المناسب الذي يساهم في تحسين جودة الانتاج.

ولأن الطبقة العمالية هي المسؤولة بالدرجة الأولى على نوعية الإنتاج؛ على اعتبار أن العامل داخل المؤسسة هو من يتولى صناعة المنتج في كافة مراحله، وأن دور رب العمل يتمحور فقط حول التسيير الإداري وتوجيه العمل والإشراف عليه، فمن هذا المنطلق لا بد من تشجيع وتحفيز اليد العاملة على تقديم منتج ذو نوعية رفيعة وجيدة. في هذه الحالة يمكن اللجوء إلى التفاوض الجماعي كوسيلة للوصول إلى اتفاق جماعي يضع التزام قانوني وتنظيمي متبادل على عاتق أطراف علاقة العمل، حيث يضع التزام على رب العمل بأن يعمل على ترقية ظروف عمل العمال، وتحسين رواتبهم، مقابل التزام العمال بتقديم منتجات جيدة ذات نوعية رفيعة. ويؤكد مكتب أنشطة أصحاب العمل في منظمة العمل الدولية في هذا الخصوص بأن استخدام التفاوض الجماعي في علاقات العمل من شأنه أن يضمن تحقيق مكاسب متبادلة مما يجعل المؤسسات أكثر إنتاجية أو تحافظ على إنتاجيتها على الأقل⁽¹⁾.

رابعاً- البعد السياسي:

يتمثل البعد السياسي للتفاوض الجماعي في كونه أصبح يعد المحور الرئيسي لحركية قانون العمل ولنظام العلاقات المهنية عبر العالم، لما له من مميزات تجعل منه وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة تتميز بالحوار الديمقراطي مما يمكن الأطراف من تحقيق مكاسب وامتيازات نتيجة لما يتمخض عن المشاورات والمناقشات، حيث من شأن ذلك تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل، لذلك يذهب البعض إلى وصف التفاوض الجماعي بأنه الوسيلة الديمقراطية الأكثر فعالية في حل النزاعات العمالية التي قد تنشأ بين العمال وأرباب العمل.

خامساً- البعد الاجتماعي:

تبرز الأهمية الحقيقية للتفاوض الجماعي في كونه وسيلة سلمية حضرية تهدف إلى بعث الاستقرار، ليس فقط داخل المؤسسة وإنما حتى خارجها، حيث ينتج عنه اتفاق جماعي يتضمن مجموعة من القواعد المهنية الملزمة التي من شأنها أن تحقق التوازن بين مصالح رب العمل والطبقة العمالية، ومن ثم يحد من نشوب المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى أضرار قد تهدد المصالح الاقتصادية للمؤسسة من جهة، والمصالح الاجتماعية للعمال وبالمصلحة العامة من جهة ثانية، ولهذا يطلق بعض الخبراء والباحثين على الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن تفاوض حقيقي مصطلح "وثيقة للسلم الاجتماعي".

المطلب الثاني: معايير تطبيق التفاوض الجماعي

يعتبر موضوع التفاوض الجماعي من المواضيع التي حظيت ولا زالت تحظى باهتمام العديد من الوثائق الدولية لا سيما تلك التي تضع في صلب اهتماماتها مسألة الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم، ولأن تطبيق التفاوض الجماعي في علاقات العمل طرح إشكالات عديدة من الناحية العملية نظراً لحدثة نشأته، فقد عملت تلك الوثائق على التأطير لكيفية ممارسته من خلال وضع مجموعة من المبادئ الهادفة إلى تكريس ممارسة فعلية لهذه الألية، وفي نفس الوقت تعتبر بمثابة معايير يمكن للتشريعات العمالية الاسترشاد بها أثناء تطبيقه على المستوى الوطني.

(1) مكتب أنشطة أصحاب العمل، المفاوضة الجماعية الإستراتيجية، المنظمة الدولية لأصحاب العمل، 2009، ص 09.

سنحاول من خلال هذا المطلب استعراض اهم المبادئ والمعايير التي تمت صياغتها بشأن تشجيع تطبيق التفاوض الجماعي، وذلك من خلال التركيز على تلك المبادئ التي اوجدتها الوثائق الدولية ذات الصلة ومنظمة العمل الدولية، من جهة، وتلك التي اوجدتها منظمة العمل العربية من جهة ثالثة.

الفرع الأول: مبادئ تطبيق التفاوض الجماعي على ضوء الوثائق الدولية ومنظمة العمل الدولية

سنحاول من خلال هذا الفرع استعراض اهم المبادئ التي اوجدتها منظمة العمل الدولية وبعض الوثائق الدولية بهدف ضمان تكريس التطبيق الفعلي للتفاوض الجماعي من الناحية العملية.

أولاً- مبدأ ضمان حرية انشاء النقابات وحرية الانضمام إليها:

تقر مختلف الوثائق الدولية بأن الانخراط في المنظمات النقابية يعتبر شرطاً ضرورياً لصحة اجراء التفاوض الجماعي، وينطبق هذا الشرط على فئة العمال دون ارباب العمال، بمعنى أن اجراء التفاوض الجماعي لا يتم بين رب العمل والعمال مباشرة، وانما بين رب العمل من جهة وممثلي العمال من جهة أخرى، وعلى هذا الاساس اكدت تلك الوثائق على وجوب كفالة حق انشاء النقابات وحرية الانضمام إليها، نذكر من امثلت ذلك الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي أكد على أنه: "لكل شخص حق انشاء النقابات وحرية الانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"⁽¹⁾، وفي السياق ذاته وضع العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التزاما على الدول الاطراف فيه بأن تتعهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها⁽²⁾، كما أعلنت منظمة العمل الدولية من خلال دستورها بأن: "إقرار مبدأ الحرية النقابية يعد وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم"⁽³⁾.

وفي سبيل تكريس مبادئ تطبيق التفاوض الجماعي أكدت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم العام لعام 1948 على أنه: "للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات"⁽¹⁾، كما حظرت ذات الاتفاقية تدخل السلطات العمومية في تقييد ممارسة الحرية النقابية⁽²⁾، وأن تمتنع السلطة الادارية عن حل منظمات العمال او منظمات اصحاب العمل أو وقف تنفيذها⁽³⁾.

ثانياً – مبدأ تشجيع وتطوير اساليب التفاوض الجماعي:

يقتضي هذا المبدأ أن تعمل الدولة على اتخاذ كافة التدابير التي تهدف إلى تشجيع اجراء التفاوض الجماعي وتطوير اساليبه، وهو التزام وضعته الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية الصادرة سنة 1949 بنصها على أن "تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات

(1) الفقرة 4 من المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

(2) الفقرة الأولى (أ) من المادة 8 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد والمصادق عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز النفاذ في 3 يناير 1976.

(3) ديباجة دستور منظمة العمل الدولية 1916

(1) المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم المنعقدة في جنيف خلال الدورة 31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 17 جوان 1948.

(2) الفقرة 2 من المادة 3 من الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948.

(3) المادة 4 من نفس الاتفاقية.

التفاوض الإرادي بين اصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية⁽⁴⁾.

وبغرض توجيه وإرشاد الدول لاتخاذ تدابير بناء وفعالة اوصت منظمة العمل الدولية اطراف علاقة العمل والسلطات العامة بضرورة اتخاذ التدابير التالية:

1- تمكين اطراف علاقة العمل من الوصول وتبادل المعلومات: وفي هذا الاطار اكدت المنظمة من خلال التوصية رقم 163 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية الصادرة عنها سنة 1981 بأنه: "ينبغي لأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص أن يقدموا بناء على طلب منظمات العمال المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة المفاوضة وللمؤسسة عموماً"⁽⁵⁾.

2- تيسير امكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال⁽⁶⁾.

3- عدم اعاقا التفاوض الجماعي بسبب عدم وجود قواعد تنظم الاجراءات الواجب اتباعه أو بسبب عدم ملائمة مثل هذه القواعد⁽⁷⁾.

4- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية⁽⁸⁾.

5- ترسيخ حسن النية ضمن نظام العلاقات الصناعية، وفي هذا الاطار توصي منظمة العمل الدولية على ضرورة احترام الطابع الطوعي للتفاوض الجماعي، وأن لا يتم ارغام أطرف على تقديم تنازلات أو الموافقة على اقتراح مقدم من الطرف الآخر، وأن تقوم الاطراف بتحديد مصالحها المتبادلة والمشاركة على اساس الثقة المتبادلة⁽¹⁾.

ثالثاً – مبدأ حماية العمال من جميع اشكال التمييز:

يعتبر مبدأ حماية العمال من جميع أشكال التمييز من اهم المبادئ التي سعت منظمة العمل الدولية والوثائق الأخرى ذات الصلة إلى التأكيد عليها أثناء تطبيق التفاوض الجماعي، حيث دعت في هذا الاطار إلى وجوب كفالة الحماية لكافة العمال ضد أي تمييز أو تفرقة بسبب الانتماء النقابي، وقد ذهبت إلى التأكيد على ذلك من خلال الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية الصادرة في سنة 1949 من خلال ما ورد في مادتها الأولى والتي نصت على: "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي"⁽²⁾.

(4) المادة 4 من الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال دورته 32 المنعقد في جنيف بتاريخ 18 جويلية 1951.

(5) المفاوضة الجماعية، دليل للسياسات، منظمة العمل الدولية، مصر، 2018، ص 46.

(6) الفقرة (أ) من المادة 5 من الاتفاقية 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف بتاريخ 19 جوان 1981، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 11 أوت سنة 1983.

(7) الفقرة (د) من نفس المادة.

(8) الفقرة (هـ) من نفس المادة 5 من الاتفاقيات رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية

(1) المفاوضة الجماعية، مرجع سابق، ص 43.

(2) الفقرة الأولى من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ التفاوض الجماعي سنة 1949.

ويراد بمصطلح التمييز حسب توصية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958: "أي تمييز أو استبعاد آخر يكون من أثره ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة"⁽³⁾.

ولقد أشارت الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي إلى الاشكال التي يمكن أن تكون محل تمييز في مجال التفاوض الجماعي، تمثلت تلك الاشكال على وجه الخصوص في رهن تشغيل العامل على شرط عدم الانتماء إلى النقابة أو التخلي عن عضويته النقابية، أو تسليط عقوبات تأديبية ضد العامل بسبب انتمائه النقابي⁽⁴⁾. وفي نفس الاطار أشارت ذات الاتفاقية إلى وجوب كفالة حماية منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل ضد أي عمل من الاعمال التي يمكن أن تنطوي على شكل من اشكال التدخل الذي تقوم به منظمات العمل ازاء منظمات اصحاب العمل أو العكس، ويشمل ذلك المسائل المرتبطة بتكوين المنظمة أو بكيفية تسييرها أو إدارتها سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضاءها⁽⁵⁾.

الجدير بالإشارة أن منظمة العمل الدولية لم تكتف بمجرد الاعتراف بالتفاوض الجماعي كحق من حقوق الإنسان والذي عملت على ايجاد ووضع مجموعة من المبادئ من اجل تعزيز وتشجيع تطبيقه على المستوى الداخلي، بل سعت إلى إقرار مجموعة من الضمانات من اجل ضمان تطبيقه بفعالية، تمثل اهمها في وضع التزام دولي على عاتق الدول الاطراف فيها من خلال مصادقتهم على الاتفاقيات المتعلقة بالتفاوض الجماعي، بأن تعمل تلك الدول على الوفاء بالتزامها الدولي، وذلك بوجوب تكريس التفاوض الجماعي في تشريعاتها العمالية، من جهة، والعمل على ملائمة تشريعاتها العمالية للمبادئ والمعايير التي اوجدتها المنظمة بهدف تعزيز وتشجيع تطبيقه، من جهة ثانية.

الفرع الثاني: معايير تطبيق التفاوض الجماعي على ضوء اتفاقية العمل العربية

على غرار منظمة العمل الدولية دعت منظمة العمل العربية بموجب الاتفاقية والتوصيات المنبثقة عنها إلى وجوب العمل على تشجيع ادخال التفاوض الجماعي في علاقات العمل، وإلى جانب اعترافها بالتفاوض الجماعي على أنه من الحقوق الاساسية للعمال التي يجب على التشريعات الداخلية اعمالها في تشريعاتها العمالية⁽¹⁾، شرعت في وضع مجموعة من المبادئ بغرض تهيئة وتعزيز البيئة والمناخ المناسب لتطبيق هذا الحق.

سنحاول فيما يلي استعراض بعض المبادئ التي اوجدتها منظمة العمل العربية في اطار تشجيع تطبيق التفاوض الجماعي، وذلك بالتركيز فقط على البعض منها، دون الإشارة إلى تلك المبادئ التي اشتركت في التأكيد عليها مع منظمة العمل الدولية وسبق الإشارة إليها.

(3) الفقرة ب من البند الأول من التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة بتاريخ 25 جوان سنة 1958.

(4) أنظر المادة 8 من الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي الصادرة سنة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية سنة 1949 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 جويلية 1951.

(5) أنظر المادة 2 من نفس الاتفاقية.

(1) المادة 85 من الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية في الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب سنة 1966 بالقاهرة.

أولاً- تشجيع تطبيق التفاوض الجماعي في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العام والخاص:

لقد تجسد اهتمام منظمة العمل العربية بالتفاوض الجماعي من خلال تبنيها لمجموعة من الاتفاقيات والتوصيات المنبثقة عنها، والتي سعت بموجب نصوصها إلى تطوير أساليب تطبيق التفاوض الجماعي على المستوى العربي، ولقد أكدت المنظمة من خلال الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية الصادرة عنها سنة 1979 على ضرورة تشجيع تطبيق التفاوض الجماعي في كافة القطاعات الاقتصادية سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص⁽²⁾.

ثانياً- تمكين اطراف التفاوض من حقهم في تعديل الاتفاق التفاوضي:

يراد بهذا المبدأ منح اطراف التفاوض الجماعية امكانية تعديل الاتفاق المتوصل إليه في نهاية التفاوض، وذلك بغرض ضمان مواكبة الاتفاق للمتغيرات والظروف الجديدة التي قد تطرأ في عالم الشغل أو في المحيط الاجتماعي، ولقد أكدت منظمة العمل العربية على هذا المبدأ بموجب الاتفاقية رقم 11 الصادرة سنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية وذلك طبقاً لنص المادة 13 من هذه الاتفاقية والتي نصت على: "مع عدم الاخلال بالأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدتها أو تجديدها أو انقضائها"⁽¹⁾.

تجدر الإشارة هنا إلى منظمة العمل الدولية على الرغم من اهتمامها بمسألة تشجيع تطبيق التفاوض الجماعي، إلا أنها لم تتعرض في نصوص الاتفاقيات المنبثقة عنها المتعلقة بالتفاوض الجماعي إلى مسألة امكانية تعديل وتجديد وتمديد بنود الاتفاق التفاوضي، على خلاف منظمة العمل العربية التي تناولت هذه الوظيفة⁽²⁾، فضلاً عن ذلك دعت المنظمة العربية إلى وجوب تضمين هذه الوظيفة في تشريعات العمل الداخلية المتعلقة بالتفاوض الجماعي.

ثالثاً- انشاء اجهزة المصالحة والتحكيم في حال فشل المفاوضات الجماعية:

وضعت الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية الصادرة سنة 1979 بموجب المادة 8 منها التزاماً على عاتق الدول الاطراف بضرورة انشاء اجهزة التوفيق والتحكيم يحتكم إليها الطرفين بناء على اتفاق يحدث بينهما تفادياً لحدوث اي نزاعات جماعية.

تجدر الإشارة إلى أن اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم في التفاوض الجماعي يعتبر اجراء وقائي اختياري بحيث يمكن لأطراف التفاوض اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي⁽³⁾، ويراد بالمصالحة هنا تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال بهدف التقريب

(2) نصت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1979 على: "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت".

(1) المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

(2) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، اطروحة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 57.

(3) أحمية سليمان، التفاوض الجماعي... الاطار البديل لوضع تشريعات وانظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، العدد 6، جوان 2018، ص 30.

والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين⁽⁴⁾، أما التحكيم فهو أسلوب يمكن اللجوء إليه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على المحكم⁽⁵⁾.

الخاتمة:

بعد أن خلصت الدراسة من تناول موضوع التفاوض الجماعي ومبادئ ممارسته على ضوء المنظمات والاتفاقيات ذات الصلة، استنتجنا مجموعة من النتائج نشير إليها كما الآتي:

- لم يعد التفاوض الجماعي مجرد آلية يتم اللجوء إليها كوسيلة للوقاية من نزاعات العمل المحتملة، وإنما أصبح اليوم يحظى باعتراف دولي واسع النطاق على أنه من الحقوق العمالية الأساسية.

- على الرغم من حداثة نشأة التفاوض الجماعي في الأطر الدولية، إلا أنه حظي باهتمام بالغ من قبل الوثائق الدولية، وفي هذا الإطار تعتبر منظمة العمل الدولية والعربية من أبرز الوثائق التي تناولت التفاوض الجماعي بموضوعية، بحيث لم تكتف تلك الوثائق بمجرد الاعتراف به كحق من حقوق العمال فحسب، بل ساهمت في تهيئة المناخ لضمان تطبيقه من الناحية العملية.

- لكن على الرغم من جهود تلك الوثائق في سبيل تشجيع وتعزيز تطبيق التفاوض الجماعي، إلا أن ضمان تطبيق هذا الحق يبقى مرهون بمدى تكريس التشريعات العمالية الداخلية للمبادئ والمعايير التي أوجدتها تلك الوثائق، لأنه وكما هو معلوم أن كفالة حماية الحقوق والحريات بصفة عامة تعتبر مسألة داخلية بالأساس رغم تكاثف الجهود الدولية لتعزيز حمايته.

ومن هذا المنطلق نقترح في ختام هذه الورقة البحثية مجموعة من الاقتراحات التي نسعى من خلالها إلى دعم وتعزيز أعمال المبادئ والمعايير الدولية للتفاوض الجماعي في التشريعات العمالية الداخلية من أجل ضمان التطبيق الفعلي لهذا النوع من التفاوض، نشير إليها حسب التالي:

- مواصلة تكثيف الجهود الدولية فيما يخص تشجيع تطبيق التفاوض الجماعي.
- حث الدول على الوفاء بالتزاماتها الدولية في ما يخص تكريس مبادئ التفاوض الجماعي في تشريعاتها الداخلية.
- إلزام الدول الأطراف في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتفاوض الجماعي على ضمان ملائمة تشريعاتها الداخلية لبنود تلك الاتفاقيات، واحاطة مسألة تطبيق هذا الحق بضمانات فاعلة.

قائمة المصادر والمراجع:

1- النصوص القانونية:

أ- الاتفاقيات الدولية:

- دستور منظمة العمل الدولية 1916.

- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

(4) عمار زغي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة حمة لخضر، الوادي، عدد 10، جانفي 2015، ص 29.

(5) أنظر المادة 13 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ج ج، عدد 6، الصادرة في 1990.

- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم المنعقدة في جنيف خلال الدورة 31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 17 جوان 1948.
- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي الصادرة سنة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية سنة 1949 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 جويلية 1951.
- التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة بتاريخ 25 جوان سنة 1958.
- الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية في الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب سنة 1966 بالقاهرة.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد والمصادق عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز النفاذ في 3 يناير 1976.
- الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية الصادر عن منظمة العمل العربية سنة 1979.
- الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية المعتمد من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1981 ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 11 أوت سنة 1983.

ب- النصوص التشريعية:

- قانون رقم 15-37 المتعلق بقانون العمل العراقي 2015.
- قانون العمل المصري الصادر سنة 2017.
- القانون رقم 22-16 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11، ج ر ج، عدد 49، الصادرة بتاريخ

2022. 07-29

2-الكتب:

- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، 2008.
- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، دم ج 2008.
- المفاوضة الجماعية، دليل للسياسات، منظمة العمل الدولية، مصر، 2018.
- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، 2003.
- مكتب أنشطة أصحاب العمل، المفاوضة الجماعية الإستراتيجية، المنظمة الدولية لأصحاب العمل، 2009.

3-المجلات:

- أحمية سليمان، "حق التنظيم و المفاوضة الجماعية , المفهوم الخلفية التاريخية والقانونية" ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والإقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، العدد 04، 2004.
- أحمية سليمان، "التفاوض الجماعي... الاطار البديل لوضع تشريعات وانظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل"، جامعة مستغانم، العدد 6، جوان 2018.

4- الأطروحات والرسائل العلمية:

- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014

5- المراجع باللغة الأجنبية:

- Serge Guinchard et Thierry Debard, Lexique Des Termes Juridiques, 21e édition, DALLOZ, 2014 ,
- Art. L. 2231-1 , 2241-1 s. et 2242-1 s, du Code du travail, modifié par Ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 - art. 7

-