



المؤتمر الثاني
للاتحاد العربي للنقابات

الدليل النقابي

إلى المفاوضات الجماعية

الدليل النقابي إلى المفاوضات الجماعية

حقوق النشر محفوظة للاتحاد العربي للانتخابات ٢٠١٨
الطبعة الأولى باللغة العربية ٢٠١٨



تم إعداد هذا الدليل في إطار برنامج التعاون بين اتحاد عمال النرويج و
للاتحاد العربي للانتخابات لتدريب الشباب النقابي العربي

تقديم

الجانب في علاقات العمل. فقد أوضحت الاتفاقيات الجماعية اليوم ليس فقط من أهم مصادر قانون العمل، بل إنها أيضا في إطار قانون العمل المعاصر، تعد من أهم مصادره الرئيسية إلى جانب القانون. ويعتبر الكثير من الخبراء المعاصرين أن المفاوضات الجماعية تشكل أهم الوسائل المفيدة التي لا يمكن تجاهلها في حل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، كما أنه جدير بالذكر أن المفاوضات الجماعية أصبحت تدخل مباشرة في تشكيل المعايير، ومن جهة أخرى فان ضرورتها لا غنى عنها باعتبار أن طبيعتها المرنة تمنح اكبر قدر من المرونة لعلاقات العمل الجماعية.

- ان من شأن المفاوضات الجماعية وما تسفر عنه من اتفاقيات جماعية تسجيل المرونة والتداعيات الايجابية التي يمكن ان تؤدي الي تحسين ظروف العمال وتطوير الفرع أو المؤسسة ، وبالتالي تحقيق تطورات ملحوظة في القطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد.

- لم يعرف قانون العمل منذ مدة طويلة سوى العلاقات الفردية بين صاحب العمل و العامل الناتجة عن عقد العمل. وتفيد التطبيقات الفعلية حدوث تعديل جوهري على تلك الثابتة التي باتت في حكم المتغيرة. فمن جهة ، يشكل العمال جماعة فيما بينهم، كما أن أصحاب العمل أيضا مرتبطين فيما بينهم بنوع من التضامن، وبالتالي هناك نوع من العلاقات الجماعية بات يشكل في هذا الإطار. يضاف لذلك أن هناك وعياً من قبل قانون العمل لهذه الظاهرة؛ ولتفادي وجود علاقات عمل فردية فقط ، أصبح من ضرورة وجود قواعد قانونية خاصة للعلاقات الجماعية في العمل، وفي الوقت الحاضر بات قانون العلاقات الجماعية في العمل الجزء الأكثر إثراء، والمصدر الأساسي لقانون العمل، كما أنه يعطي لقانون العمل خصوصية معينة.

- للاعتبارات المتقدمة فقد رأى مكتب العمل الدولي أن من الضرورة تنظيم دورات تدريبية خاصة بدراسة هذا المجال أو

-ومما تقدم، يتضمن الدليل أدناه إضاءات على المفاوضات الجماعية تحوي ومضات حول المقصود بالمفاوضات الجماعية وأطرافها وشروط تحققها والجوانب الفنية والإجرائية لها ومخرجاتها، مع التركيز على دور الدولة والجوانب التي تثيرها إشكالية العلاقات المهنية إليها، مع التركيز على المسائل

مدخل تعريفي بالمفاوضات الجماعية

ما المقصود بالمفاوضات الجماعية؟

ال • يمكن تحديد المقصود بالمفاوضة الجماعية بلغة بسيطة بأنها الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا من جهة، وبين صاحب عمل أو أكثر أو ممثلي المنظمات المهنية لأصحاب العمل من جهة أخرى. كما يمكن تعريفها بأنها: الطريقة التي من ينتظم من خلالها العمال (عادة في اتحادات) ليلتقوا، ويتشاوروا، ويتفاوضوا بشأن أوضاع العمل مع أرباب عملهم مما يفضي عادة إلى عقد عمل يوضح بالضبط الأجور ،

ساعات العمل ، وشروط أخرى يتم الالتزام بها لفترة محددة. المفاوضة الجماعية هي الفرصة التي تتيح لممثلي الاتحاد العمالي و الشركة أن يلتقوا للتفاوض من أجل كتابة عقد عمل جديد.

• جدير بالإشارة هنا أن المفاوضة الجماعية ليست عملية حوار وتشاور فحسب، بل هي علم وفن تخضع لمقاييس ومعايير عملية كما أن لها منهج له أصوله وقواعده ومفاهيم أساسية وقواعد ثابتة.

• قدم مؤتمر العمل الدولي، عبر اعتماده الاتفاقية الخاصة

بالمفاوضات الجماعية عام ١٩٨١ (اتفاقية رقم ١٥٤) تعريفاً للمفاوضات الجماعية على أنها مصطلح ينطبق على كل المفاوضات التي تتم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو مجموعة من منظمات أصحاب العمل من جهة و مجموعة من منظمات عمالية من جهة أخرى من أجل: تحديد شروط العمل و الوظيفة ، وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و العمال، وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو تنظيماتهم و تنظيم أو عدة تنظيمات عمالية.

متى نشأت المفاوضات الجماعية؟

مواقع العمل؛ لأنها تشكل الأسلوب الأكثر نجاعة في تسوية النزاعات وحل الخلافات والمشاكل بين أطراف العمل من خلال مجموعة من الأدوات الحوارية وأساليب الإقناع ومن إرشادات وأرقام وإحصاءات ومؤشرات وحقائق في محاولة لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى اتفاق تقبله جميع أطراف المفاوضات للحفاظ على المصالح المشتركة بينهما وتحسين شروط العمل.

• تعتبر المدرسة البريطانية من أوائل من سلك مصطلح «المفاوضة الجماعية»، في أواخر القرن التاسع عشر.

• يرى أغلبية المحللين بأن عملية المفاوضة الجماعية لا بد أن تتضمن بالضرورة عنصر التفاوض، وبالتالي، فهي تختلف عن الاستشارة، التي ينقصها عنصر التفاوض و يحدد فيها صاحب العمل ما يراه بشكل أحادي.

• تحظى المفاوضات الجماعية منذ فترة طويلة، وتحديدًا بعد الحرب العالمية الثانية بأهمية كبيرة في

ما هي دواعي وأهمية المفاوضات الجماعية؟

منظمة العمل الدولية التي تدعم تحديد إطار للمفاوضات من قبل الدولة مع إبقاء مسار المفاوضات حراً، ويبدو ذلك بجلاء من خلال مطالعة النصوص التالية:

- الاتفاقية رقم ٩٨ التي تنص على انه لا بد أن تتخذ الدولة في إطار تشريعاتها كل التدابير اللازمة من اجل تشجيع وتطوير واستعمال على اكبر قدر ممكن لإجراءات المفاوضات من اجل الوصول إلى تنظيم فعال لشروط العمل .

- الاتفاقية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ التي تقضي بأنه لا يجب أن تعرقل نتيجة غياب قواعد قانونية تنظم سير المفاوضات الجماعية أو لعدم كفايتها، وأكثر من ذلك فان التدابير المتخذة من قبل الدولة لتشجيع وتطوير المفاوضات الجماعية لا بد أن تكون محل استشارة مسبقة بين الأطراف الثلاثة .

• بالنظر إلى كون النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل هي من القوى الفاعلة في المجتمع لأنها تمثل القوى الاقتصادية والاجتماعية فيه، بالتالي فانه لا يمكن الوصول إلى أي تطور اقتصادي من دون وجود اتفاق بين الطرفين. وللوصول إلى أي نوع من الاتفاق لا بد من الاعتماد القانوني للمفاوضات الجماعية ووضع الآليات اللازمة لتشجيعها وتطويرها وتعميمها حتى تشمل جميع القطاعات المعنية، من هنا تبرز أهمية المفاوضات الجماعية.

• تعد المفاوضات الجماعية أهم وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي الذي يهدف الى: الانسجام الاجتماعي، و استقرار التشريعات، ورفع الإنتاجية و القدرات التنافسية للبلد، وإلى تعميق الممارسات الديمقراطية داخل المجتمع.

• تبدو واضحة أهمية المفاوضات الجماعية في موثيق وصكوك

ما هي أركان المفاوضات الجماعية؟

- وجود هدف أساسي، وهو الوصول إلى اتفاق حول شروط العمل وقواعده بما فيها الأجور.
- تحقق عنصر الشراكة، بحيث لا ينفرد صاحب العمل وحده بتحديد شروط الاستخدام دون الاشتراك مع ممثلي العمال ومنظما تهم .
- استعمال وسيلة التفاوض، بحيث يكون الوصول إلى الاتفاق المشترك عبر المفاوضات والحوار والنقاش الذي يدور بين الأطراف حول مائدة المفاوضات.
- المرونة في اختيار أطراف الحوار الذين يتبدلون وفقاً لطبيعة الهدف ومستوى المؤسسة. فقد يكون في موقع عمل واحد أو نقابة وصاحب عمل واحد وتوسع لتصل إلى اتحاد النقابات واتحاد أصحاب العمل.
- توفر عنصر الحرية والاستقلالية لدى منظمات العمال والعمل.
- وجود رغبة صادقة لدى الأطراف للوصول على اتفاق.
- الوصول إلى عقد عمل مشترك (اتفاق جماعي) لمدة محددة.

ما هي ابرز مزايا المفاوضات الجماعية؟

- قلة التكاليف والسرعة في حل النزاعات ولكونها وسيلة فعالة للوصول إلى حلول واقعية للمشاكل المتنازع عليها.
- المفاوضات الجماعية أسلوب متاح أمام الأطراف للوصول إلى حلول فعالة وبالإشتراك معاً.
- تقديم وسيلة لتنظيم وتحديد شروط العمل على أساس مشترك بين الأطراف يكون معها للنقابة دور مؤثر في تحديد هذه الشروط.
- تأسيس حقوق والتزامات تعاقدية بالنسبة لأطراف المفاوضات.
- توفير وسائل مرنة لمواءمة الأجور وشروط العمل وفق المتغيرات الاقتصادية.
- توفير نظاماً لحل الخلافات أو حول تفسير نصوص الاتفاق وغالباً ما يكون بالتحكيم وهو نظام مرن وسريع.
- فسح المجال لتحقيق الديمقراطية، حيث توفر المفاوضات قاعدة المشاركة في وضع القواعد والنظم التي يعمل من خلالها العمال وتؤسس نظاماً متوازناً يحد من الممارسات التعسفية للإدارة.

هل هناك اشتراطات مفترضة للبدء بالمفاوضات الجماعية؟

- يفترض للبدء بالمفاوضات حلاً ما.
- الجماعة وجود علاقة تبادلية بين الطرفين، أي وجود علاقة مشتركة بين الطرفين بحيث لا يستطيع طرف الاستغناء عن الطرف الآخر. وأن التفاوض هو الطريق الأمثل لحل النزاع.
- وجود تعارض أو خلافات أو نزاعات بين أطراف التفاوض، إذ أن أساس التفاوض هو وجود خلاف بين أطراف العمل يتطلب الحل.
- وجود قناعة لدى أطراف التفاوض بأن عملية التفاوض تقدم بعض الحلول.

هل هناك علاقة بين المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي؟

- ترتبط متلازمة المفاوضات الجماعية بالحوار الاجتماعي، حيث تمثل المفاوضات الجماعية إحدى أهم صيغ الحوار الاجتماعي لما تتميز به من مشاركة فعلية لأطراف الإنتاج في تحديد علاقات العمل القائمة بينها؛ ولما لها من انعكاسات إيجابية على تطوير التشريعات العمالية وتحسين شروط وظروف العمل والحفاظ على سلامة المناخ الاجتماعي.
- تعبر المفاوضات الجماعية عن سياق اجتماعي لكونها إحدى صيغ الحوار الاجتماعي. كما تعبر عن سياق ديناميكي لكونها تعبر عن تغير في المواقف بغرض تسوية نزاع، كما أنها تعبر عن سياق تماثلي لكون الأطراف فيها متضامنين في البحث عن حلول، وأخيراً تعبر المفاوضات الجماعية عن سياق ترابطي يتضامن فيه الأطراف.

ما هي مستويات المفاوضات الجماعية؟

- على المستوى الوطني.
- على مستوى فرع النشاط .
- على مستوى المهنة.
- على مستوى الحرفة.
- على مستوى الشركة أو المؤسسة.
- على مستوى الشركات متعددة الجنسيات.

ما هي الأهداف الرئيسية للمفاوضات الجماعية؟

- تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل ؛
- وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛
- وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

أطراف المفاوضات الجماعية

من هم أطراف المفاوضات الجماعية؟

- أطراف المفاوضات الجماعية هم أصحاب العمل أو ممثليهم المنتخبين، والعمال أو الممثلين المعيّنين نيابة عنهم، يمكن في بعض الحالات أن تكون هناك أطراف أخرى حاضرة على طاولة المفاوضات أو متواجدة فقط.
- قد يكون التعامل بين الأطراف مباشراً كما هو الحال في المؤسسات الصغيرة.
- وقد يكون التعامل غير مباشر وعبروسىط أو عبر ممثل يكون بالعادة عضواً في إدارة المؤسسة كما هو الحال في المؤسسات الكبيرة.
- يمكن لأصحاب العمل أو العمال بناء على اتفاق مسبق بينهم ، أو بناء على نص قانوني أن يقبلوا بوجود أشخاص مستقلة أو محكمين أو خبراء.
- قد تكون الدولة طرفاً في المفاوضات الجماعية:

عندما تجد الدولة نفسها ملزمة بطريقة أو بأخرى اعتماد سياسة أجور معينة، أو أن تحسم مفاوضات جماعية عندما يتصل الأمر بشركات أو مؤسسات فيها عدد كبير من العمال.

• في حالة المؤسسات الصغيرة، وإن لم يتضح تأثير الدولة، غير أنه عندما يتعلق الأمر بالمفاوضات التي تتعلق بشروط الأجور والتعويضات والعمل لعدد كبير من العمال، يمكن للحكومة أن تحرص على أن يكون لها كلمة في إنهاء المفاوضات، وحلها أن لم تشارك مباشرة فيها. وفي العديد من الدول الجاري

العمل به والمتداول أن المفاوضات الجماعية تتم ببساطة داخل المؤسسة، وذلك أبسط أشكال المفاوضات الجماعية.

• إذا تعلق الأمر بقطاع معين أو مجموعة من القطاعات، فإن المفاوضات الجماعية بمفهومها الثابت تدور بطريقة مختلفة باعتبار إنها تشمل مجموعة كبيرة من العمال. فطبيعة الأمور تفيد أن تكون هناك إجراءات خاصة تختلف عن الإجراءات التي تعتمد في المفاوضات المباشرة بين العمال و صاحب العمل.

•يتمثل دور الدولة في المفاوضات الجماعية من زاويتين:

- السياسة العامة للدولة حول المسائل التي تهتم بها المفاوضات الجماعية، وخاصة فيما يتصل بدورها في حماية مواطنيها من الأضرار التي قد تنجم عن العمل. وفي هذا الإطار تزايدت الإجراءات التشريعية الخاصة بشروط العمل والعلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل.
- سياستها تجاه العمال المعنيين بصفة مباشرة أو غير مباشرة بها.

•مسئولية الدولة في إطار المفاوضات الجماعية:

- بموجب ديباجة دستور منظمة العمل الدولية في البند الخاص فإن عدم اعتماد أي دولة كانت لنظام عمل أنساني حقيقي قد يعرقل جهود دول أخرى تطمح إلى تحسين وضع العمال داخل بلدانهم. ففي سنة ١٩٤٤ اعتمد المؤتمر إعلان فيلادلفيا والذي أصبح ملحقا للدستور الذي يحدد واجبات الدولة في هذا الاطار.
- وتمتد واجبات ومسئوليات الدولة إلى ميادين كثيرة من بينها: العمالة، مستوى المعيشة، التكوين المهني، ظروف دفع الأجور، الضمان الاجتماعي، السلامة والصحة المهنية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية، وتعاون أصحاب العمل والعمال من أجل التحسين المستمر لتنظيم الإنتاج، وأيضا التعاون بين العمال
- وأصحاب العمل من أجل إنشاء وتطبيق سياسات اجتماعية و اقتصادية.
- يطالب إعلان منظمة العمل الدولية أن يشارك ممثلو العمال وممثلو أصحاب العمل، مع ممثلي الحكومة في "مناقشات حرة وقرارات ذات طابع ديمقراطي من أجل ترقية الملك العام".
- كما تمت المصادقة على الاتفاقية رقم ٩٨ حول الحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية لسنة ١٩٤٩ من قبل عدد كبير من الدول، والتي طالبت الدول بطريقة او بأخرى ليس فقط بان تسمح و لكن أيضا تشجيع وترقية تطوير المفاوضات. وقد سارعت بعض الدول التي صادقت على الآلية إلى اعتماد قوانين فورية لإضفاء عليها صبغة النفاذ. والبعض من

هذه الدول قام بإدخال مبادئها - هناك العديد من النصوص ضمن دستورها الوطني. وبموجب النصوص الدولية تلتزم الدول الأعضاء بعرض الاتفاقيات التي تم اعتمادها حديثا على السلطة المختصة (البرلمان) في مدة زمنية محددة، بعد ذلك تكون يكون لها الحرية في المصادقة من عدمها على الاتفاقيات، وعلى هذه الدول إعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بصفة دورية بالوضعية التي وصلت اليها تشريعاتها وتطبيقاتها فيما يخص المسائل التي تعرضت إليها الاتفاقيات (ما نصت عليه المادتين ١٩-٢٠ من الدستور). ويبقى هنا القول بأن تنفيذ الاتفاقيات المصادق عليها يمكن أن يتم على المستوى الوطني بقرارات تشريعي او إداري، وفي بعض الحالات قد لا يكون هذا الإجراء ضروريا.

• دور محوري للدولة في تحديد قواعد المفاوضات وبعض إجراءاتها

يمكن للدولة أن تتدخل في المفاوضات الجماعية عبر تحديد قواعد المفاوضات، وأن تسمح بإتباع بعض الإجراءات، والامتناع عن البعض الآخر، وان تحدد في بعض الحالات المواضيع التي يمكن أن تطرح في المفاوضات الجماعية وتلك التي تكون محظورة منها. ويمكن لها أيضا أن تضع التدابير اللازمة لمواجهة أي نوع من التجاوزات التي يمكن أن تحدث.

• دور هام للدولة عبر سن تشريع العمل

الأصل أن يراد للمفاوضات الجماعية أن لا توقف التشريعات بل تكملها. ولا بد للمفاوضات الجماعية أن تكون وسيلة لتحسين المعايير المتدنية ان تطلب الأمر ذلك. وفي بعض الحالات يعتبر التشريع هو الحماية الوحيدة التي يمكن أن توفر.

• دور الدولة في المفاوضات الجماعية من شأنه حماية حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل

-تقوم الدولة بحماية المواطنين تتمتع بنوع من الحماية التي تتلاءم بموجب القانون ضد اي ضرر قد يلحقهم من طرف الغير.
مع أي نوع من تدخل احدهما في الثانية... في تكوينها، في وظائفها،
-تقضي الاتفاقية رقم ٨٧ بالتوازن وفي إدارتها." أما التوصية رقم ٩١
حماية لكل من العمال وأصحاب حول الاتفاقيات الجماعية لسنة
العمل وتنظيماتهم عبر احترام ١٩٥١ فتتص على انه: "كل اتفاقية
المساواة. وتقضي الاتفاقية رقم جماعية لا بد أن تجمع كل الأطراف
٩٨ بأن: "التنظيمات العمالية الموقعين عليها و كل الأشخاص
وتنظيمات أصحاب العمل لا بد أن الذين انعقدت من اجلهم."

• الحق في الإضراب

-يعد الحق في الاضطراب لعمال الكثير من الدول يخضع إلى قيود
الوظيفة العامة من المسائل عادة ما تكون صارمة.
-وقد توصلت لجنة الخبراء المكلفة بالخلافية. ففي بعض الدول معترف
بهذا الحق بموجب القانون. وفي بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات
البعض الآخر لا يتعرف به. وفي إلى نتيجة مفادها بأن المنع أو

الحظر على الموظف العام لابد من وسيلة أساسية للدفاع بها عن أن يكون مقتصرًا على الموظفين الذين يتصرفون كهيكل السلطات العمومية أو المصالح التي يؤدي انقطاعها تهديد بخطر على كل او جزء من السكان ، في حياة أو امن أو صحة الشخص. فإذا تم تحديد أو منع الحق في الإضراب في الوظيفة العمومية أو في الخدمات الأساسية، فلا بد من تقديم بعض الضمانات لحماية الموظفين الذين تم حرمانهم

• ما هي القطاعات المعنية بالمفاوضات الجماعية؟

• طبقا للاتفاقيتين ذوات وجود فئات من العمال لا تزال الأرقام (٩٨ و ٨٧) والخاصة بحق التنظيم والمفاوضات الجماعية، فان عملية التفاوض الجماعية تهم جميع العمال بصرف النظر عن نوع القطاع باعتبارها اتفاقيات أساسية؛ غير أنه يلاحظ في الواقع

وجود فئات من العمال لا تزال خارج ميدان المفاوضات الجماعية؛ بفعل أن هناك عددا كبيرا من العمال ينتمون إلى القطاع غير الرسمي، يضاف إلى ذلك ضعف النقابات أحيانا، خاصة عندما لا تكون لديها مقومات التفاوض.

شروط المفاوضات الجماعية

هل ثمة شروط للشروع في المفاوضات الجماعية؟

لكي نكون بصدد مفاوضات جماعية لأبد من تحقق جملة من الشروط الأساسية وأهمها:

وجود تنظيم نقابي عمالي:

• أن يكون للعمال الحق في تكوين تنظيم من اختيارهم والانضمام إليه بكل حرية. فليس بإمكان العمال الدخول بفعالية في مفاوضات لحماية مصالحهم إذا لم يسمح لهم بتكوين تنظيمات من اختيارهم والانضمام إليها من دون تدخل صاحب العمل أو الدولة، وهذا ما قضت به الاتفاقية رقم (٨٧) التي أفادت بأن لأصحاب العمل كذلك الحق في تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية.

التمثيل والحرية النقابية

• تفيد الاتفاقيات الدولية للعمل وخاصة الاتفاقية رقم ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحقوق النقابية لعام ١٩٤٨، وأيضاً الاتفاقية رقم ٩٨ حول حق التنظيم والمفاوضات الجماعية لسنة ١٩٤٩، ضمان حق العمال، دون موافقة مسبقة، بإنشاء تنظيمات من اختيارهم والانضمام إليها، وكذلك الحق في الدخول في مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل.

ليست من الحقوق التي يمكن الحصول عليها عن طريق اعتماد اتفاقية أو المصادقة عليها، فهناك حذر دائم سواء من قبل القادة النقابيين أو النقابي نفسه حول، ما هو دور الدولة في هذا الإطار؟ وماذا سيحدث أن تم رفض طلب تسجيل أو الاعتراف بالنقابة؟ ماذا يمكن للنقابة أن تفعله أمام خرق واضح للاتفاقيتين السابقتين الذكر؟ ماذا سيحدث ان نشب خلاف في هذا الإطار بين صاحب عمل والحكومة؟ هذه هي الأسئلة

الأساسية التي عادة ما تطرح في هذا الإطار.

• ينص القانون في العديد من الدول على تسجيل النقابات، سواء كان هذا التسجيل إلزامي أم اختياري. فطالما أنه لا يلزم عند إنشاء النقابة موافقة مسبقة، فإن التسجيل لا بد أن لا يتعارض مع الاتفاقيات الدولية للعمل. وتكمن أهمية هذا الإجراء، في أن التسجيل عبارة عن نوع من الإشهار لاسم (عنوان) النقابة مع الإشارة إلى أسماء أهم قادتها.

• قد يطلب من مؤسسي النقابة أن يقدموا أمام الإدارة المعنية النظام الأساسي لتنظيمهم وأسماء الأشخاص الذين يتولون مهام القيادة. ويعد ذلك نوعاً من الإشهار الموجه من أجل إعلام كل من الإدارة، أصحاب العمل، العمال والجمهور بوجود هذه النقابة. إن هذا الإجراء ذو أهمية كبيرة أكثر مما يبدو عليه.

• ويكتسي تسجيل النقابة والاعتراف بها أهمية بالغة لكونه مؤشراً على أن النقابة هي تنظيم

فعلي، وان قادتها هم أشخاص مناضلين، كما انه يوضح نقاء الذمة المالية للنقابة باعتبار أن عملية التسجيل يترتب عليها عادة تقديم كشوفان مالية بشكل دوري ومراقبتها. ولتنظيم النقابي الحق في اللجوء إلي هيئة مستقلة كقاضي أو محكمة أو أي هيئة أخرى إذا تبين أن هناك تعسف في استعمال السلطة، بل أن من حق النقابة المعنية أو التنظيم الوطني أو الدولي الذي ينتمي إليه أن يتقدم بشكوى أمام مكتب العمل الدولي أو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بناء على توصية من لجنة الحرية النقابية، بغية إعادة التذكير بان الحق في الطعن أمام هيئة مستقلة ضروري لمعالجة المشاكل الناتج عن التسجيل. يضاف لما تقدم من أهمية التسجيل انه يعد اعترافاً بالنقابة من قبل الدولة وفي هذه الحالة فان صاحب العمل سيتردد كثيراً إذا فكر في عدم استقبال وفد عمالي حتى وان لم يرغب بذلك، طالما أن هذه النقابة التي ينتمي إليها الوفد مسجلة.

شرط حسن النية

• توفر حسن النية لدى الأطراف لقيام مفاوضات جماعية فيما بينهم. فوفقاً لهذا الشرط، لا بد أن يكون لدى كل طرف الاستعداد الكامل للاستماع لحجج الطرف الثاني وأخذها بعين الاعتبار. كما أنه لا بد لكل من العمال وأصحاب العمل أن يقبلوا وبنية حسنة وأن يعملوا على اعتبار أن المفاوضات الجماعية في نهايتها ستسفر عن نتائج لا بد من احترامها من قبل كل الأطراف المعنية.

- توفير المعلومات الاقتصادية والاجتماعية للطرفين.
- الالتزام بالوصول إلى اتفاق مرضي للجميع.
- تشجيع الدولة لمسلك المفاوضة الجماعية.

اختيارهم والانضمام إليها من دون تدخل صاحب العمل أو الدولة، وهذا ما قضت به الاتفاقية رقم (٨٧) التي أفادت بأن لأصحاب العمل كذلك الحق في تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية.

مجالات المفاوضات الجماعية

من يحدد مجالات المفاوضات الجماعية؟

• تحدد الأطراف نفسها بالاتفاق بعض البلدان، ملزمة بمعالجة مجالات المفاوضة الجماعية، وفي بعض المسائل المحددة كمدة بعض الحالات يحدد القانون مضمون المفاوضات الجماعية، وفي هذه الحالة عندما تحدد

المسائل لا يمكن لصاحب العمل وفي العديد من الدول لا يمكن أن يرفض التفاوض حول المسائل لأصحاب العمل والعمال أن يتفقوا، بناء على مفاوضة جماعية، التي تم تحديدها قانوناً، كما هو الحال بالنسبة إلى النظام الخاص على موقف معين بشأن الأجور، كما بالنقابات وبعض الإجراءات الخاصة بالعمال مثل الترقية والانتداب و الفصل .

• تكون المفاوضات الجماعية، في

• الأجور.

ما هي أكثر مجالات المفاوضات الجماعية شيوعاً؟

- مدة العمل والعمل الإضافي.
- ظروف وشروط العمل .
- الحماية الاجتماعية.
- التدريب المهني وإعادة التأهيل.
- الحفاظ على مناصب العمل.

هل تغطي المفاوضات الجماعية كافة القطاعات المهنية؟

• الأصل أن يغطي قانون المفاوضات الجماعية جميع فئات العمال الذين يفترض ان يكونوا مهنيين لممارسته وتطبيقه، غير أن الكثير من العمال غائبين عن مجال المفاوضات الجماعية؛ وذلك بفعل غياب المفاوضات الجماعية عن القطاعات غير المنظمة، فضلا عن ضعف وغياب التواجد النقابي خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية والاقتصادية، الأمر الذي يجعل المفاوضات الجماعية شبه مستحيلة .

• يعتبر التنسيق الفعال بين مختلف المستويات المفاوضة عنصرا أساسيا لضمان فعالية وأنصاف المفاوضة الجماعية. كما أن من شأن التنسيق أن يندشى بيئة اقتصادية أكثر استقرارا وقابلة للتنبؤ ويساهم في المنافسة الشريفة ويخفض تكاليف المفاوضة ذاتها، ويجري التنسيق من خلال إقامة علاقة هرمية بين مستويات المفاوضة الجماعية وكذلك إبرام عقود اقل اتساما بالصفة الرسمية مثل المبادئ التوجيهية التوي توفرها منظمات العمل وأصحاب العمل.

•الأصل أن يغطي قانون المفاوضات
الجماعية جميع فئات العمال
الذين يفترض ان يكونوا مهنيين
لممارسته وتطبيقه، غير أن الكثير
من العمال غائبين عن مجال
المفاوضات الجماعية؛ وذلك
بفعل غياب المفاوضات الجماعية
عن القطاعات غير المنظمة،
فضلا عن ضعف وغياب التواجد
النقابي خاصة في المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة الصناعية
والاقتصادية، الأمر الذي يجعل
المفاوضات الجماعية شبه
مستحيلة .

•يعتبر التنسيق الفعال بين
مختلف المستويات المفاوضة
عنصرا أساسيا لضمان فعالية
وأصاف المفاوضة الجماعية. كما
أن من شأن التنسيق أن ينشئ
بيئة اقتصادية أكثر استقرارا
وقابلة للتنبؤ ويساهم في المنافسة
الشريفة ويخفض تكاليف
المفاوضة ذاتها، ويجري التنسيق
من خلال إقامة علاقة هرمية بين
مستويات المفاوضة الجماعية
وكذلك إبرام عقود اقل اتساما
بالصفة الرسمية مثل المبادئ
التوجيهية التي توفرها منظمات
العمل وأصحاب العمل.

ما هي الحقوق والالتزامات التي جاءت بها النصوص الخاصة

بالمفاوضة الجماعية؟

•تسعى الدول الأعضاء من خلال
المفاوضات الجماعية إلى سن
تشريعات عمل مدعومة بوسائل
أخرى مثل الاتفاقيات الجماعية
وجوائز التحكيم واللوائح والأنظمة
الإدارية والمراسيم والأوامر

الوزارية. كما تسعى الدول إلى
تأسيس هيئات إدارية لمراقبة مدى
مراعاة الالتزامات القانونية ذات
العلاقة ولتقديم خدمات التوفيق
والوساطة لمساعدة الأطراف.

•ينطوي الالتزام بنشر المفاوضات

الطوعية فيما يخص تنظيم شروط وظروف العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية على التزام بضمان الحق في المفاوضة الجماعية للأطراف المعنية.

• ينطبق الحق في الدخول في المفاوضات الجماعية على كل منظمات العمال وكل أصحاب العمل ومنظماتهم مع السماح باستثناءات محددة معينة وأية تحديدات محكمة على الشخصية التمثيلية لمنظمة معينة.

• تقضي الاتفاقيات رقم ٩٨ و ١٥١ و ١٥٤ على جملة من الاستثناءات تتعلق بانطباقها بشكل كامل أو جزئي على أفراد القوات المسلحة والشرطة بالمدى الذي تقرره القوانين أو الأنظمة الوطنية أو الممارسات الوطنية.

• تفيد الاتفاقية (رقم ٩٨) بما يفيد صراحة أنها لا تتعامل مع وظيفة الموظفين العموميين الذين يعملون في إدارة الدولة. وهذا يعني انه في حين أن مثل هؤلاء الأشخاص يتمتعون بالحق في التنظيم بفضل الاتفاقية رقم ٨٧ إلا أن الضمانات الواردة في الاتفاقية رقم ٩٨ لا تمتد لتشملهم على الرغم من أن الاتفاقية رقم ٩٨ تنص على انه يجب أن لا تفهم على أنها تمس بحقوقهم أو مكانتهم بأية طريقة كانت.

• ليس هناك مستوى أفضل مقبول للمفاوضة الجماعية الثنائية بقدر ما يتعلق الأمر بالمستويات التي يمكن أن تحدث فيها المفاوضات الجماعية (مثل مستوى المؤسسة أو المشروع أو فرع النشاط).

• ويعتمد المستوى أو المستويات الملائمة للمفاوضات الجماعية على قوة ومصالح وأهداف وأولويات الأطراف المعنيين وكذلك على هيكل الحركة النقابية ومنظمات أصحاب العمل والنماذج التقليدية للعلاقات الصناعية.

ما هي أبرز اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالمفاوضات الجماعية

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- الاتفاقية ١٥٤ لسنة ٨١ تدعيم المفاوضات الجماعية
- التوصية ٩١ لسنة ٥١ عن الاتفاقيات الجماعية
- التوصية ٩٢ لسنة ٢٥ عن التوفيق والتحكيم
- التوصية ١٦٣ لسنة ٨١ عن دعم المفاوضات الجماعية

عرض مضمون الاتفاقية رقم ٩٨ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

• بدعوة من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الذي انعقد في جنيف، في دورته الثانية والثلاثين ١٩٤٩.

• توزعت بنود هذه الاتفاقية إلى ١٦ مادة غطت جوانب الحماية، حيث تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، في إطار البند الرابع من جدول أعمال دورته، حيث قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، اعتمدت

تحت مسمى «اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩»

بموجبها يتمتع العمّال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي. وتنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها: جعل استخدام العامل مشروطاً

بعد انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة؛ وتسريح العامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى [نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

• ووفقاً لهذه الاتفاقية تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى، وبوجه خاص الأعمال المقصود

بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل. وتتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع

وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية. كما تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة. لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا تفسر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو إلى مركزهم.

عرض مضمون الاتفاقية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ الخاصة بتدعيم

المفاوضات الجماعية

- تعتبر اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٤ بشأن المفاوضات الجماعية أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص .
- بحسب مفهوم الاتفاقية (١٥٤) فإن المفاوضات الجماعية تهدف إلى:
 - تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.
 - تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.
 - تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال.
- وبموجب هذه الاتفاقية يتم التفاوض عن كل طرف من طرفي العمل (العمال وأصحاب العمل) كما يلي: عن العمال :- نقابة عمالية أو أكثر. وأصحاب العمل أو من يمثلهم .
- شملت الاتفاقية في مادتها الأولى المفاوضات الجماعية وهي:

- تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع العمال وأصحاب العمل. ٢
- تشجيع وضع قواعد إجرائية بالاتفاق بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.
- عدم إعاقة المفاوضة الجماعية لأسباب تتعلق بقواعد الإجراءات الخاصة بها.
ذلك يساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية.

عرض مضمون التوصية رقم ١٦٣ الخاصة بالمفاوضة الجماعية،

١٩٨١

• وفق هذه التوصية تشمل أساليب تشجيع المفاوضة الجماعية المنصوص عليها في التوصية ما يلي:
- تدابير لتسهيل إقامة وتطور منظمات حرّة ومستقلة وممثلة لأصحاب العمل والعمال على أساس طوعي.
- الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضة الجماعية؛
- استناد تحديد المنظمات التي تعطي حق المفاوضة الجماعية إلى معايير موضوعية ومحددة مسبقاً تتعلق بالصفة التمثيلية للمنظمات؛
- تمكين المفاوضة الجماعية على كافة المستويات وكفالة وجود تنسيق فيما بين هذه المستويات؛
- اتخاذ تدابير لكي يتمكن المتفاوضون تلقي تدريب ملائم؛
- اتخاذ تدابير لكي تتمكن الأطراف من الوصول إلى المعلومات اللازمة

لإجراء مفاوضات مجدّية؛ بنفسها حلولاً للنزاع، سواء كان هذا
- اتخاذ تدابير لكي تؤدّي النزاع قد برز أثناء التفاوض بشأن
إجراءات تسوية منازعات العمل اتفاقات، أو في معرض تفسير أو
إلى مساعدة الأطراف على أن تجد تطبيق الاتفاقات.

عرض مضمون التوصية رقم ١١٣ الخاصة بالمشاورات (على

المستويين الصناعي والوطني)، لسنة ١٩٦٠

- تدعو التوصية إلى اتخاذ العمل ومنظمات العمال، بما فيها
تدابير لتشجيع المشاورات الحق في المفاوضة الجماعية.
الفعالة والتعاون على المستويين • وتقضي التوصية بأن يكون
الصناعي والوطني بين السلطات الهدف العام لهذه المشاورات
العامة ومنظمات أصحاب العمل والتعاون:
ومنظمات العمال، وفيما بين هذه -تشجيع الفهم المتبادل وحسن
المنظمات. وتنطبق هذه التدابير العلاقات بين السلطات العامة
دون تمييز من أي نوع ضد هذه ومنظمات أصحاب العمل
المنظمات أو فيما بينها على أساس ومنظمات العمال، وفيما بين
العنصر أو الجنس أو الدين أو هذه المنظمات، من أجل تنمية
الرأي السياسي أو الانتماء القومي الاقتصاد، وتحسين ظروف
لأعضائها. ووفق هذه التوصية العمل، ورفع مستويات المعيشة؛
لا يجب أن تقيّد تدابير التشاور - بحث منظمات أصحاب
والتعاون المنصوص عليها في العمل ومنظمات العمال المشترك
التوصية الحرية النقابية أو تنتقص للمسائل ذات الأهمية المتبادلة
من حقوق منظمات أصحاب بغية التوصل إلى أوسع مدى ممكن

من الحلول المتفق عليها؛ أصحاب العمل ومنظمات العمال
- ضمان سعي السلطات بالطريقة المناسبة بالنسبة لإعداد
العامة إلى الحصول على آراء وتنفيذ القوانين واللوائح التي تمس
ومشورة ومساعدة منظمات مصالحهم .

عرض مضمون التوصية رقم ٩١ الخاصة بالاتفاقات الجماعية،

١٩٥١

• يقصد بالاتفاقات الجماعية: وتجديدها، أو تتاح لمساعدة
جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة الأطراف في هذا الصدد. كما تحتوي
بظروف العمل وشروط الاستخدام على أحكام تتعلق بآثار الاتفاقات
التي تعقد بين صاحب عمل أو الجماعية. وبذلك، تكون الاتفاقات
مجموعة من أصحاب العمل أو الجماعية ملزمة للموقعين عليها
منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب وللذين عقدت بالنيابة عنهم.
العمل، من ناحية، ومنظمة واحدة • تعتبر الأحكام الواردة في عقود
أو أكثر ممثلة للعمال، أو، في حالة الاستخدام باطله وكأن لم تكن إذا
عدم وجود مثل هذه المنظمات، كانت مخالفة للاتفاق الجماعي،
مع ممثلي العمال المنتخبين حسب ويستعاض عنها تلقائياً بالأحكام
الأصول والمصرح لهم بذلك من المقابلة الواردة في الاتفاق الجماعي.
قبل العمال وفقاً للقوانين واللوائح غير أنه لا يجوز اعتبار الأحكام
الوطنية، من ناحية أخرى. الواردة في عقود الاستخدام مخالفة
• وتدعو التوصية إلى إقامة للاتفاق الجماعي إذا كانت أكثر
آلية للتفاوض بشأن الاتفاقات موأاة للعمال من تلك التي يقررها
الجماعية ولعقدها ومراجعتها الاتفاق الجماعي. تنطبق أحكام

أي اتفاق جماعي على كل العمال من الفئات المعنية المستخدمة في المنشأة التي يغطيها الاتفاق ما لم ينص الاتفاق بالتحديد على خلاف ذلك. وتتخذ تدابير، عند الاقتضاء، لتوسيع تطبيق كل أو بعض الأحكام الواردة في اتفاق جماعي بحيث تشمل جميع أصحاب العمل والعمال الذين يعملون في الصناعة والمنطقة التي يغطيها الاتفاق. وتخضع المنازعات الناشئة عن تفسير اتفاق جماعي لإجراءات مناسبة للتسوية.

- وتقضي هذه التوصية بأن يتم الإشراف على تطبيق الاتفاقات

التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة

الجماعية

- عدد الدول المصادقة على الاتفاقية (رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩)
- الخاصة بحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية بلغ ١٥٩ دولة.
- عدد الدول المصادقة على الاتفاقية ١٥٤ لسنة ٨١ تدعيم المفاوضة الجماعية بلغ ٣٨ دولة.

ما هي أهمية المفاوضات الجماعية بالنسبة لأصحاب العمل؟

- تسمح المفاوضات الجماعية لصاحب العمل أن يكيف مناخ العمل عنده بتراضي مع العمال حسب متطلبات الظروف الاقتصادية (مثلا وجود أزمات اقتصادية).
- تسمح المفاوضات الجماعية بوجود علاقات عمل سليمة بين صاحب العمل والعمال مبنية على الاحترام والثقة المتبادلة باعتبارانه لا يشعرانه توجد سلطة أخرى تفرض عليه طبيعة علاقاته مع عماله.
- تعتبر المفاوضات الجماعية من الوسائل الأكثر مرونة للحصول على قواعد عمل أكثر ملاءمة مع واقع العمل وقدرات المؤسسة وقواعد السوق و المنافسة.

العلاقة بين المفاوضات الجماعية والقانون؟

- هناك خلاف كبير في الأوساط متواجد لحمايتهم، ويكون القانون النقابية وغيرها حول الدور الذي يلعبه القانون في المفاوضات الجماعية .
- في هذه الحالة قوة مساندة لهم. وفي بعض الدول تتمسك النقابات وأصحاب العمل بمبدأ حرية واستقلالية المفاوضات الجماعية ويطالبون بان تتم هذه العملية فيما بينهم بعيدا عن أي ضغوطات تشريعية فلا وجود ولا يمتلكون الخبرة الكافية فانه يتوجب على القانون أن يكون وتعتقد النقابات أيضا في بعض

الحالات انه إذا تدخل القانون فان تدخله من المؤكد سيكون على حساب العمال. ومثال ذلك في مجال منع زيادة الرواتب فقد تتدخل الحكومة لمنع الآثار التضخمية لهذا الإجراء أو مثلاً لكبح حق الإضراب. - تمت المصادقة عام ١٩٨١ على الاتفاقية رقم ١٥٤ والخاصة بالمفاوضات الجماعية والتي تنص على انه:

”يجب أن لا تعرقل نتيجة

ما هي أبرز مستويات المفاوضات الجماعية؟

من اجل الفهم الحسن لآليات المفاوضات الجماعية لابد من معرفة على أي مستوى تتم هذه المفاوضات.

- تتباين تطبيقات الدول بصدد مستويات المفاوضات الجماعية من دولة لأخرى. ففي بعض الدول تتم المفاوضات في إطار المركز، وفي البعض الأخرى تتم في إطار المؤسسة، وهناك تطبيقات متنوعة ومختلفة بين هذين النوعين من مستويات المفاوضات:

- فثمة دول كالدول الاسكندنافية، والنرويج تحديداً، يعد اتفاق عام ١٩٣٥ المؤطر للمفاوضات الجماعية الذي يربط كونفدرالية أصحاب العمل مع فيدرالية النقابات العمالية هو أحسن مثال لمستوى المركز، حيث عرفت الدولة

سنوات صعبة من العلاقات المهنية، مما أدى إلى اعتبار أن وجود اتفاق قوي بين التنظيمات المركزية للعمال وأصحاب العمل سيساهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في الدولة. ويرجع الفضل إلى الاتفاق الأساسي الذي اتخذته النرويج والذي تم عقده على أسس قوية وبناء على علاقات خاصة بين أصحاب العمل و النقابات التي يتفاوضون معها، مما جعل مجال الاختلاف ضيق. ويشكل الاتفاق بذلك بداية أول جزء من أي اتفاقية جماعية يتم عقدها على المستوى الوطني أو على المستوى المحلي ضمن إطار المؤسسة. ويقر الاتفاق أن لكل من أصحاب العمل أو العمال الحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية، وأن أي اختلاف يمكن أن يظهر في إطار مسارات تحديد اتفاقية في ما بينهم لا بد أن يحل عن طريق المفاوضات، أو أن فشل الأمر أن يعرض على محكمة العمل. ويعالج الاتفاق مواضيع وظائف وحقوق الممثلين النقابيين للمؤسسة، والإجازات المتخذة لغايات ممارسة النشاط النقابي، شهادات العمل، دور لجان المؤسسة، تكوين العمال. ففي هذا الإطار عادة ما تتم بين أصحاب العمل والعمال المفاوضات المركزية حول الأجور والمسائل الأساسية.

- وهذا الصدد يمكن القول أنه لا يوجد إلا عدد قليل من الدول التي لها نفس نظام المفاوضات المركزية (ذات الطابع المركزي) مثل دولة النرويج. فأكثر المتداول والمعمول به عكس هذا النظام، أي المفاوضات على مستوى المؤسسة. فلدى النرويج تنظيم نقابي وتنظيم أصحاب عمل ممرکز لدرجة انه لا يمكن أن تتم أي مفاوضات جماعية من غير إطارها.

-في أغلبية الدول إما أن لا توجد

هذه التنظيمات المركزية، أو إن ما هو موجود منها يتمثل بسلطات و مصادر محدودة أو انه توجد العديد من التنظيمات المنافسة. فالمفاوضات تتم في هذه الحالة حيث يسهل تنظيمها: المصنع ، المناجم، شركات سكك الحديد وغيرها.

- وبشأن النوع الثاني على مستوى المؤسسة، فتتسم المفاوضات التي تتم في إطار المؤسسة بالسهولة لكون عملية اجتماع العمال معاً تتم بيسر وسهولة في العادة، فلا تتطلب المفاوضات أي تعقيدات. كما أن انتخاب الناطقين باسم العمال لا يتواجه في العادة أي مشاكل، حيث تتوفر

أجواء تبادل الآراء والمعلومات بيسر أكثر وسهولة إذا لم يتطلب الأمر الانتقال إلى مكان آخر خاصة عندما لا تكون المؤسسة كبيرة جداً، حيث يدخل صاحب العمل في مفاوضات

- إلى جانب النظم والمستويات السالف ذكرها، ثمة أنواع تتحدد بفعل أسباب تاريخية. ويتعلق الأمر بالمفاوضات المركزية حسب قطاع النشاط، المفاوضات المحلية،

المفاوضات حسب الفيدراليات النقابية. يستجيب لمتطلبات العمال في
وضعية معينة. فكل نظام قابل
• وبالإجمال، لا يمكن الفول للتطبيق إذا تطلبت الظروف ذلك
بأن هناك نظاماً مثالياً معين وتغيرت الاحتياجات.

مجالات المفاوضات الجماعية

تدعم الموقف التفاوضي.
• تشمل عملية التمهيد للمفاوضات الجماعية الاختيار
السليم للفريق التفاوضي الذي
سيتمولى عملية المفاوضات
والشروط والعناصر التي تؤهله
لخوض هذه المفاوضات، وكذلك
يجب عدم إغفال عملية الإعداد
والتدريب لفريق المفاوضات
لتحقيق النتائج الإيجابية.

كيف يتم اختيار فريق الطاقم التفاوضي؟

لابد لاختيار الفريق التفاوضي من
التركيز على خصائص موضوعية

أهمية التمهيد والإعداد الجيد للمفاوضات الجماعية؟

• أن التمهيد والإعداد الجيد
والاستعداد الواعي المدروس قبل
بدء المفاوضات يمثل ركناً أساسياً
للنجاح.
• أن نتائج عملية التفاوض
ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الجهد
الذي يبذل على كافة الأصعدة
خلال وقبل التفاوض.
• تتطلب عملية التمهيد

للمفاوضات الجماعية اهتماماً
كبيراً لتجميع البيانات والمعلومات
التي تتعلق بالقضايا التفاوضية
وتصنيف هذه البيانات وتحليلها
لاستخراج المؤشرات والحقائق التي

ومهارات مكتسبة واخرى بشخصية تتصل بالمفاوض ومن أبرزها:

١ - القدرة على تنسيق المواقف بين أفراد الفريق وتوزيع الأدوار.

الخصائص الموضوعية للمفاوض:-
- قدرة على التحليل.

- المعرفة الاقتصادية والقانونية.

- القدرة اللغوية على التعبير.

- الثقافة العامة.

٢ - إعداد وتدريب فريق التفاوض.

٤- تتطلب مهمة إعداد الفريق للمفاوضات القيام بمجموعة متكاملة من المعطيات منها:

• وضع الخطة التفاوضية العامة والاتفاق على السياسات والأساليب.

• توفير البيانات والمعلومات المشتملة للحقائق والتي تدعم وجهة نظر الفريق وتدحض وجهة نظر الفريق الأخر.

• عقد نقاشات جادة لمناقشة كافة الجوانب العملية التفاوضية تشمل القضايا

الخصائص الشخصية للمفاوض:-
- الصبر وقوة التحمل.

- الذكاء.

- حسن وسرعة التصرف.

- أجادة فن الاستماع.

- اللباقة.

- الاتزان الانفعالي.

٣ مقومات الاختيار السليم لرئيس الفريق:

- توفير القدرة على قيادة الفريق.

- الإحساس العميق بالمسؤولية.

- المطروحة، والظروف المحيطة
- بعملية المفاوضات
- 5
- اختيار طاقم تفاوضي أكثر عملية
- من المفاوضات الفرد:
- محدد العدد (عدد فريق
- المحددات الاقتصادية
- المحدد الزمني (يفرضه واقع
- الجلسات وطبيعة النزاع)
- محدد التنسيق (التنسيق مع
- الجهات الممثل لها الطاقم)
- محدد العدد (عدد فريق

• لكون المفاوضات أصبحت في التعقيد.

• موجبات التخصصية والنوعية في المجالات المختلفة والتي تتوفر لدى الجماعة أكثر من الفرد.

• لكون المفاوضات تتضمن أدواراً بين دور المتحدث، ودور المقرر، ودور الموجه مما يتعذر على الفرد القيام بهذه الأدوار مجتمعة بل أن قيام الطاقم بالمهمة يحقق فائدة أكبر مما لو تعلق الأمر بشخص أو اثنان.

-6

محددات الطاقم التفاوضي:

- محدد الخبرة والمهارة (بحسب موضوع المفاوضات)
- القدرة على التعامل الجميع
- المرسومة من قبل الجهة المخولة له
- بالالتزام بالخطوط
- القدرة على التفاهل
- القدرة على التعامل الجميع

- بدون تمييز بين جنسية أو عرق.
- القيادة الديمقراطية وتفويض السلطات وتشجيع أعضاء الطاقم على الحديث في تخصص كل عضو في الفريق تحت مظلتها وتوجيهه.
- نمط شخصية المفاوض
- ودرجة الانسجام بين أعضاء الطاقم.
- طريقة العمل بفاعلية

٣- واجبات رئيس الفريق المفاوض

٢- أعضاء الفريق التفاوضي:

- إدارة الطاقم والتنسيق بين أعضاء الفريق.
- أفضل الفرق ما كان عددها متوازنا (٣-٥ أشخاص)؛ وذلك لتوازن الروح.
- تقدير الموقف وتحديد مستوى التنازلات وتوقيتها.
- الاستفادة من الخبرة.
- الدعوة إلى اجتماع النقاش
- من المحبذ إن تطلب الأمر التعديل على أعضاء الطاقم تبديل البعض بحسب نوعية مرحلة المفاوضات.
- المفاوضة
- يراعى في اختيار رئيس الطاقم الخبرة والمهارة النوعية والمكانة المساوية لمنزلة ومكانة الفريق الخصم.
- توصف إدارة المفاوضات بالناجحة إذا ما انتهج رئيس الطاقم نمط
- ٤- كيف تؤثر العوامل الشخصية لدى المفاوض على نجاح المفاوضات؟
- العنصر الشخصي للمفاوض،

- ويتصل بتأثير العوامل والتصرفات والمعتقدات والمبادئ الشخصية على تصرفات المفاوض.
- المقدرة على التواصل مع المركز والاستعلام منه.
- المقدرة على الحصول على المعلومات وتداولها ونقلها دون أن يكون مماثلة ما لدى الطرف المقابل.
- المقدرة على معرفة أفكار وتوجهياتها وصلاحياتها.
- العنصر لاستباقي لاستشراقي، ويتصل بممارسة الشخص دوره كمفاوض يمثل المؤسسة أو الشركة ويلتزم بتوجهياتها وصلاحياتها.
- العنصر لاستباقي لاستشراقي، ويتصل بمقدرة المفاوض توقع ومعرفة الدور الذي سيلعبه المفاوض في الطرف الآخر. فكلما كان الدور المتوقع متوافقاً مع الدور الفعلي للطرف الآخر كلما كانت المفاوضات أسهل وأنجح.
- المقدرة على طرح والحصول على أحسن حل بديل.
- المقدرة على طائلة التفاوض. المراحل التحضيرية للمفاوضات الجماعية؟

5- ما هي القدرات المفترضة 1- أبرز المراحل التمهيديّة: والمتوقعة من المفاوض؟

- تحديد الاحتياجات (المطالب).
- القدرة على التوصل إلى اتفاق حول تسوية جيدة وملائمة.
- تحديد نقاط الاختلاف بين الاحتياجات (المطالب).
- المقدرة على الالتزام طيلة فترة التفاوض وتحمل الضغط.
- تحديد النقاط المتفق عليها وإظهارها.

• تحديد وضع الاهتمامات المشتركة داخل دائرة الصراع.
• العمل على استكشاف مواقف الطرف الآخر.
• الحصول على موافقات وحلول لتقليل النزاع.

• تحقيق بعض المكاسب للطرفين .
• ٣-متطلبات وضرورات لتيسير المفاوضات الجماعية من جانب صاحب العمل:

٢-أولويات يجدر أخذها بعين الاعتبار من قبل المفاوض:
• بناء علاقات ثقة واحترام متبادل مع ممثلي العمال.

• تطلعات ومطالب العمال. ففي حالة الأجور يؤخذ بعين النظر مطالب وأسباب وحجج العمال التي تدعم مطالبهم.

• أولويات المفاوضة الموافق عليها من قبل العمال ونقاباتهم. وفي حالة الأجور ينظر إلى القيمة الحقيقية للأجر، تأثير التضخم أو الزيادة في الأسعار، الأجور لعمال مماثلين في

شركات أخرى.

- ٤- خطوات هامة للتحضير ٥- أبرز القضايا التفاوضية للمفاوضات الجماعية
- يشمل تحديد القضايا
 - لتفا و ضية :
 - تحديد القضايا التفاوضية.
 - تحديد الأهداف
 - والموضوعات مثار النزاع.
 - تحليل الموقف
 - تصنيف هذه القضايا من حيث الأهمية والألوية.
 - تحديد الإستراتيجية والتكتيك
 - ربط هذه القضايا بالعلاقة مع الطرف الآخر

مدخل تعريفي بالمفاوضات الجماعية

- ما هي أبرز القضايا ٢- التأمين الصحي:
- التفا و ضية ؟
- ١- الأمن الوظيفي:
- مرض العامل.
 - كيفية علاجه.
 - الأجازات المرضية المدفوعة.
 - عدم فقدان الوظيفة.
 - الحماية من الفصل التعسفي
 - المفاجئ.
 - تأمين الوظائف كواجب نقابي.
 - ظروف بيئة العمل:
 - الحصول على تعويض مناسب.
 - أحقية العامل المفصول في العودة
 - نظافة المكان.
 - الى المؤسسة في ظروف أفضل.
 - الإضاءة والتهوية.
 - مساعدة العامل في البحث عن الضوضاء.
 - ضيق وأتساع المكان.
 - عمل.

- الحرارة والغازات السامة.
- المكافآت- الحوافز الفردية
- الأبخرة للإشعاعات الضارة.
- خطة تطوير وتحسين الإنتاجية:
- تحسين أساليب الإنتاج.
- استخدام لعملية تحديد الأجور:-
- إدخال التكنولوجيا الحديثة.
- تكاليف المعيشية.
- توزيع الأرباح.
- الأجور السائدة.
- التدريب .
- نسب التضخم.

- الأجور التي تم الاتفاق عليها
- خطة لوائح الجزاءات:
- مناقشة الجزاءات التي توقع على
- العمال.
- قدرة صاحب العمل على دفع
- الاتفاق على نظام للشبكات الأجور.
- والتظلمات وحل النزاعات.
- تطوير الشراكة

٥-الضمان الاجتماعي:

- الأجور وملحقاتها- الأجر الأساسي/
- أسبوعي، شهري، قطعة:-
- غلاء المعيشة – الأجر الإضافي.
- المناوبات
- الزيادة السنوية – معدل الدفع
- فترات الراحة

٧-الأجازات: للوقت الإضافي.

- توزيع الأرباح- أجور التشغيل
- الأجازات المدفوعة الأجر(الأجازة
- وأيام العطل الرسمية والأسبوعية. (السنوية).

- العطلات الأسبوعية والأعياد الوطنية والدينية والرسمية والدراسية.
- ٨- الأقدميات: نطاق المجموعة ذات الأقدمية.
- جداول الترقيات ومعايير الترقيات.
- التثقيفية – الموت – الحج.
- الأجازات المرضية.

تفصيل لأهم القضايا محل المفاوضات الجماعية

ما هي أبرز القضايا التفاوضية؟ مجتمعين أن يحصلوا على أكثر مما

١- المفاوضات حول الأجور يعرضه عليهم صاحب العمل حتى وإن كانوا مدركين أن رفع الأجور قد يهدد صاحب العمل في مزاولته نشاطه.

المقصود بأجر العامل

الأجور الاسمية: وهي المبلغ الذي يحصله العامل في نهاية الأسبوع او نهاية الشهر، ويتكون من:

- وفي الحالة الأولى يحاول صاحب العمل أن يوصل الأجور إلى أدنى حد ممكن وهو أمر طبيعي حتى يبقى منافس في السوق ، بينما يحاول العمال منفردين أو
- = الأجر الأساسي
- = العلاوات
- = التعويض عن الساعات الإضافية
- = كل أنواع التعويضات والعلاوات
- = إكراميات نهاية السنة.

الحد الأدنى للأجر

الوصول إليها ومحاولة المحافظة على مستوى عال من العمالة.

التعويضات المرتبطة بالنتائج/ الأرباح

• في معظم الدول تستلم اليد العاملة أجور وفق نظام يربط بالأرباح الناتجة عن حصة العمل. وبحسب هذه النظم وأغلب المتبع منها للتعويضات عن الأرباح هو "التسديد بالقطعة" ومفاده ان العامل يتقاضى مبلغ مقابل كل قطعة ينتجها.

المدفوعات الأخرى غير الأجر

• يعد الدخل الناجم عن الضمان الاجتماعي أهم دخل إضافي معروف بالنسبة للعامل، وقد كان تطوره ميزة أساسية للسياسات الاجتماعية لبعض

لا يوجد أي معيار دولي يحدد الحد الأدنى للأجر، غير أن الاتفاقية رقم ١٣١ والخاصة بتحديد الحد الأدنى من الأجور لسنة ١٩٧٠ تنص على العناصر التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار لتحديد مستوى الحد الأدنى من الأجور، حيث يؤخذ بعين الاعتبار قدر الإمكان وحسب ما هو ملائم التطبيقات والشروط الوطنية والتي تتمثل في:

• احتياجات العمال وعائلاتهم بالنسبة للمستوى العام للأجور في الدولة، وتكاليف الحياة، وتعويضات الضمان الاجتماعي ومستوى المعيشة مقارنة مع مجموعات اجتماعية أخرى.

• العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التطور الاقتصادي، والإنتاجية والمصالح التي يجب

- الدول .
- ويترك أمر الضمان الاجتماعي للاتفاق بين النقابيين مع أصحاب العمل، ففي الحالات التي يكون فيها نظام الضمان الاجتماعي للدولة لا يقدم سوى تعويضات بسيطة، تعتمد النقابات لأن تحصل على تعويضات إضافية بفضل المفاوضات الجماعية.
 - للمطالبة بزيادة في الأجور بناء على ارتفاع الأرباح فان هذا يتطلب ان يكون لدى ممثلي العمال المعلومات الكافية واللازمة حول الوضعية المالية للمؤسسة.
 - تطلب الدولة في بعض الدول من أصحاب العمل ان يضعوا تحت تصرف العمال كل المعلومات اللازمة حول الوضعية المالية للمؤسسة، وفي بعض الحالات حتى المخططات المستقبلية لها.
 - جدير بالذكر أن هذا المتطلب في الوقت الحالي غير منصوص عليه في أي اتفاقية دولية خاصة بالعمل . لكن التوصية رقم ١٦٣ الخاصة بالمفاوضات
 - هناك عدة أسباب يمكن أن تعتبر أساس للدخول في مفاوضات حول الأجور أهمها:
 - يندرج التضخم تحت طائلة العديد من العوامل التي تؤثر على القدرة الشرائية للأجور. ففي اغلب الحالات ما يكون لوتيرة ارتفاع الأسعار أو ما يسمى بمعدل التضخم تأثير مباشر وسريع.
 - ويعد التضخم ظاهرة معتادة فلا يستغرب وجودها دائما
- ٢-ربحية المؤسسة:
- ١- التضخم:

الجماعية لسنة ١٩٨١ نصت على انه: " ان لإجراءات المتخذة لتتلاءم و الظروف الوطنية لابد أن تتخذ بعين الاعتبار وان أمكن إن إطلاع الأطراف المعنية على المعلومات اللازمة حتى يتمكنوا من الدخول في مفاوضات بخلفية واضحة. ويتعلق الأمر بالمعلومات الخاصة بالوضع الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة نفسها من جهة وعلى الوضع الاقتصادي و الاجتماعي العام لفرع النشاط المعني من جهة أخرى.

المستوى التناسبي للأجور

• يقضي المستوى التناسبي للأجور بأن تكون المطالبات على أساس مقارنة الأجور بطريقة منصفة للمعطيات الموجودة. فإذا اكتشف العمال من قطاع معين أن أجورهم متدنية بشكل ملحوظ بالنسبة لعمال فرع معين لديهم نفس المؤهلات فإنه يحق لهم ان يطالبوا برفع أجورهم.

• فيما يخص مقارنة المؤهلات فتتم عن طريق الرجوع الى الدرجة العلمية، التكوين، التجربة المهنية. ففي الكثير من الصناعات يتم تصنيف العمال

٣- إنتاجية العامل

يركز أصحاب العمل عند الحديث عن المفاوضات حول الأجور على إنتاجية العامل، بدعوى أن زيادة الإنتاجية قد تكون سبب في المطالبة برفع الأجور. فمن المفروض ان يستعمل هذا المصطلح لتحديد

حسب هذه المعايير وتستعمل أيضا في الاتفاقيات الجماعية. عينا عن طريق إعطاءهم كوبونات شراء سلع لا يمكن استعماله إلا العمل" المطبقة في العديد من الدول هي عبارة عن مبادرة علمية

يتم من خلالها معالجة المشكلة. إهتم مؤتمر العمل الدولي هذه الطريقة تأخذ بعين الاعتبار كل العوامل او العناصر البارزة ليس فقط التأهيل بل أيضا المجهود العضلي والفكري، ودرجة تحمل المسؤولية، والظروف التي يتم فيها العمل.

• في إطار مقارنة العمل، فمبدأ "المساواة في الأجر لعمال ذو قيمة متساوية" لابد من اتخاذه كمييار سواء تعلق الأمر بالمساواة بين النساء والرجال او بين العمال من نفس الجنس.

• تطالب الاتفاقية رقم ٩٥ بان يتم تسديد الأجور نقدا بطريقة قانونية ومعناه بالورقة النقدية أو العملة النقدية المعتمدة في البنك لمركزي للدولة، مع اعتماد أيضا انه في بعض الحالات يجوز أن يتم ذلك عن طريق شك بنكي او بريدي أو حوالة بريدية.

سياسة الأجور وطريقة دفعها

• الأصل أن يتم دفع الأجور نقدا. لكن في بعض الحالات قد

حماية و ضمان الأجور

الدول خاصة الوظيفة العمومي. وبطريقة تلقائية و مباشرة أو غير مباشرة، تأخذ الدولة بعين الاعتبار كل العوامل المحددة في الاتفاقية رقم ١٣١ بما فيها المستوى العام للأجور داخل الدولة.

• تساهم نقابات الوظيفة العمومي في تحديد الأجور كلما سمح لها بذلك، وهو ما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٥١ الخاصة بعلاقات العمل في الوظيفة العمومي لسنة ١٩٧٨.

• تعتبر الأجور بمثابة اتفاق ما بين ما يستطيع صاحب العمل أن يدفع وبين ما يريد العامل أن يربح.

التعويض عن ارتفاع تكاليف

الحياة

• تكون مهمة الشركاء الاجتماعيين أكثر سهولة طالما توفر لدى الدولة خدمات إحصائية

• قدمت الاتفاقية رقم ٩٥ مجموعة من التدابير التي تحد من سلطة صاحب العمل في تسديد أجور عماله بالطريقة التي تناسبه. ولا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بأي اقتطاع للأجور. وإذا تم إغلاق المؤسسة لأسباب معينة يعتبر العمال في هذه الحالة بمثابة دائنين ذوي الأولوية.

• تنص الاتفاقية رقم ١٣١ الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور لسنة ١٩٧٠ على مساهمة ممثلي العمال في وسائل تحديد الأجور بالمشاركة مع أصحاب العمل وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى نوع من المفاوضات الجماعية.

• لا يتوقف تحديد الأجور من قبل الحكومة فقط عند تحديد

الحد الأدنى من الأجور للعاملين، بل تشمل أيضا جزء كبير من المواطنين العاملين في عدد كبير من

دقيقة لقياس تطور تكاليف قانون.

الحياة. وتكون أيضا وظائفهم • في الكثير من الدول أفضل كمفاوضين عندما يكونون على علم بكيفية التوصل إلى هذه المؤشرات والأرقام : مؤشر تكلفة الحياة - مؤشر استعار التجزئة - مؤشر أسعار للاستهلاك.

• تفضل النقابات وأصحاب العمل أن يتم مشاركتهم في هذه العملية لأنها ان لم تتم بطريقة صحيحة فيمكن أن يخطئ مؤشر المفاوضات.

• وضعت بعض الدول الصناعية نظام مؤشرات الأجور. هذا الإجراء وان يبدو بسيط، لكنه في الحقيقة يثير إشكاليات عديدة في التطبيق. فاعتماد مؤشرات للأجور يؤدي بالنتيجة إلى تماشيها مع تطور تكاليف الحياة. ويمكن أن تكون ضمن اتفاقيات جماعية (وهي خارجة عن مفاوضات رفع الأجور) أو يمكن أن تحدد بموجب

• إن اعتماد سياسة وضع مؤشرات للأجور قد يواجه مشاكل. فإذا مروقت طويل ما بين التعديلات (سنة أو أكثر) فان العائد الحقيقي سوف ينقص في فترة التضخم، إلا اذا كانت التعديلات بأثر رجعي. وفي بعض الدول يكون النقابيين من المشجعين لسياسة مؤشرات الأجور ، لكن في دول الأخرى يفضل النقابيين الاعتماد على المفاوضات.

• يمكن أن يتم تقييم وبشكل عكسي سياسة وضع مؤشرات للأجور. فحتى أن عوضت بنسبة ١٠٠ بالمئة تكاليف الحياة، وهو ما قد لا يكون ليس صحيح دائما، فإذا

أبعدت المفاوضات الرفع الحقيقي للأجور، فهي قد تقف أمام الأجور الحقيقية، بينما يتوقع العمال زيادات في وضع الاقتصاد المزدهر.

٢- شروط العمل

• يميز التاريخ الاجتماعي لمعدل المدة الأسبوعية للعمل منذ قرابة ١٦٠ عاما بتقلص بطيء ولكنه منتظم. فقد عملت قوى عديدة وناضلت من اجل هذا بما فيها القوانين الاجتماعية والمنظمات الإنسانية ولا سيما منظمة العمل الدولية، دون تناسي التطور التقني.

• وتجدر الإشارة هنا أن التنظيم النقابي لم يسهم أبدا في هذا المجال. ففي فترة إنشاء منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ ونشأة

المساعدة والمعونة الحكومية (العمومية)

لكي تتمكن السلطات العمومية من التدخل في مجال الأجور يمكن لها أيضا أن تدعم الصناعات غير المنافسة، ومن شأن هذا الإجراء أن يحمي نشاط أو قطاع ضروري أو أن يشجع أصحاب العمل لتعيين عمال أكثر أو لحماية العمال من مرحلة بطالة حادة. وحتى وان لم يستفد عدد كبير من العمال من هذا التدخل إلا انه سيكون له

التنظيم الدولي للعمال (والتي تعد الأولى دولياً) سنة ١٩٦٤ كانت عبر إرجاء العالم من أول مطالبات العمال النقابيين

التفاوض حول ساعات عمل مختلفة بالنسبة للعمال الأقل سناً أي شباب اوللعمال الكبار في السن أو للنساء العاملات؟

• إن مدة العمل هي من أهم مواضيع المفاوضات وأكثرها تعقيداً، وتطرح بهذا الشأن عدة إشكاليات تعطي فكرة واضحة عن مدى تعقيد المسألة:

- هل من الممكن تقليص يوم العمل في حالة الأعمال التي تكون من النوع الصعب او التي قد تمس بصحة العامل في المستقبل او التي تكون غير مريحة للعامل؟.

- يطرح تساؤل يتصل بما إذا كان بإمكاننا أن نعتبر جميع ساعات العمل متساوية؟ هل يمكن ان تعتبر إن ساعات العمل الليلي أو في نهاية الأسبوع أو في العطل الرسمية متساوية مع ساعات العمل العادية؟

- تساؤل يتعلق بحالة النشاطات التي يؤديها العمال في فترات عمل محدودة المدة، لكن هذه الفترات قد تمتد إلى عشرة أو اثنا عشرة ساعة، وأكثر من ذلك، ويتعلق التساؤل بما إذا كان من المنصف أن نقوم بجمع فقط

لعدد ساعات العمل و اعتبارها حصراً عدد الساعات التي تمت خلال الأسبوع، بينما هناك نوع من العمل كعمال نقل المستشفيات يعرفون مشاكل الأيام الغير منتهية أي المستمرة.

- كيف يمكن أن نعالج إشكالية أن العامل لديه استعداد تام وكامل للعمل ولكنه لا يقوم بعمله نتيجة سوء الأحوال الجوية أو نقص في المواد الأولية؟

- هل يسمح أو من الممكن

٣- الإجازات

عليها بموجب نص قانون لكن قد تتعرض المسألة إلى مفاوضات جماعية .

- الأصل أن أغلبية العمال يتمتعون بعدد من أنواع الإجازات المدفوعة الأجر، والإجازات السنوية .
 - وتباين الإجازات السنوية المدفوعة الأجر: - فقد تكون على الأقل أسبوع وتصل إلى خمسة أو ستة أسابيع، ولعل احدث اتفاقية عمل دولية خاصة بهذا المجال هي الاتفاقية رقم ١٣٢ حول الإجازات المدفوعة (مراجعة) لسنة ١٩٧٠ والتي حددت الحد الأدنى للإجازات بثلاثة أسابيع عمل مقابل سنة خدمة. - العمال أيضا يريدون أن تعتبر أيام الأعياد الدينية والأعياد الرسمية كالعيد الوطني للبلد أيام مدفوعة الأجر. في العادة هذا النوع من الإجازات يتم النص
 - هناك نوع آخر من الأجازات المدفوعة الأجر التي قد يهتم بها والمفاوضين وهي إجازات التعليم. فحسب الاتفاقية الدولية للعمل المعتمدة سنة ١٩٧٤ رقم ١٤٠، يجب على الدولة أن تعمل على تشجيع وتنفيذ سياسة بأساليبها الخاصة تهدف إلى زيادة الإجازات المدفوعة الأجر من اجل التكوين أو التعليم بصفة عامة أو لغايات اجتماعية أو مدنية أو التعليم النقابي. وتعتبر الاتفاقيات الجماعية وسيلة هامة لتنفيذ هذا النوع من الإجراء. وهناك أنواع أخرى من الإجازات المدفوعة الأجر من بينها المناسبات العائلية.
- ٤- الصحة والسلامة المهنية

في أطار هذا الموضوع يمكن - هناك مواضيع جديدة تظهر للمفاوضات الجماعية أن تتبع محاورين أساسيين: جوانب شروط حياة وعمل العمال وعائلاتهم يمكن أن يستبعد من مجال المفاوضات الجماعية، إلا تلك التي يتم استثناءها صراحة

المحور الأول:

- الوقاية عن طريق تدابير حماية فردية أو جماعية.
- تعيين مندوب للأمن. ٥- التدريب المهني
- قوانين بعض الدول تشترط تعيين مندوب امن في المؤسسات أو لجنة امن وصحة. وإذا لم تنص عليها القوانين فإنه لمن مصلحة الجميع أن يثار الموضوع وي طرح في الاتفاقيات الجماعية.
- لا بد من التأكد أن ثمة إجراءات مرضية قد اتخذت من قبل اصطحاب العمل أو العمال في مجال التكوين المهني وبالأخص ما يتمشى والتطور التقني للإنتاج.

المحور الثاني:

- ٦- تقليص عدد العمال أو إعادة الهيكلة
- تنظيم مصلحة صحة وإسعافات أولية في مكان العمل. فحتى وان كانت تدابير الحماية والسلامة المهنية صارمة فلا يمكن أبدا أن تتفادى وقوع حادث عمل.
- حالة عدم النص على عملية تقليص العمال، وفي هذه الحالة يكون إعلام واستشارة ممثلي

العمال قبل أي إجراء للاستغناء عن عمال حول سببا لاتخاذ هذا الإجراء وأهميته و حماية العمال المعنيين به، وأيضا القواعد والمعايير التي يجب ان تطبق لتعيين العمال المعنيين بالفصل، القواعد المطبقة للتعويض، إعطاء مجال للعمال المفصولين لإيجاد فرص عمل أخرى.

٨- مكان ومحيط العمل

- مكان ومحيط العمل من العناصر التي يجب إدراجها في المفاوضات الجماعية، اذ انه لمن الطبيعي أن يهتم العامل بمكان عمله ومحيطه العام و أثار النشاطات الصناعية عليه.

- يمكن للمفاوضات الجماعية أن تهتم أيضا بآليات التطوير الجسدي والعقلي الأمثل للعمال عن طريق إتباع تدابير اجتماعية معينة كإنشاء مراكز علاج او روضات خاصة بأطفال العمال أو أيضا مراكز لياقة بدنية أو مطاعم.

العمال المعنيين بالفصل، القواعد المطبقة للتعويض، إعطاء مجال للعمال المفصولين لإيجاد فرص عمل أخرى.

- أن يكون موضوع تقليص العمال محل نص اتفاقية جماعية وفي هذه الحالة من السهل إن يتم التفاوض على اتفاق مثل هذا في وقت عمالة كاملة . فلا يجب أن ننتظر تدني الانتاج و بداية تسريح العمال للتفاوض حول هذه المسألة.

٧- نوعية الحياة

٩- العلاقات المهنية

- لابد من إدراج موضوع حياة العمال وعائلاتهم في المفاوضات الجماعية، باعتبارها مسألة يطرح في إطار معالجة المسائل

المتصلة بموضوع العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل الموضوعات التالية التي يجدر أن يتم تناولها من قبل المفاوضين: علم بها.

• تنص التوصية رقم ١٣٠

على أن العامل أو مجموعة من العمال الذين تكون لهم شكوى أو مطالبة معينة يحق لهم أن يقدموها دون أن يتعرضوا لأي ضرر، وان يتم معالجتها حسب الإجراءات المتبعة.

• قدر الإمكان، من المفروض أن تم معالجة الشكوى داخل المؤسسة نفسها، وأن تكون إجراءات الشكوى بسيطة وسريعة، بداية بمحاولة تسوية النزاع مباشرة بين العامل ورئيسه المباشر.

• في حال ما إذا فشلت كل المحاولات داخل المؤسسة لا بد أن تكون هناك طرق أخرى مفتوحة منها: الإجراءات المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية

١- تسوية المطالبات وحماية وفض النزاعات الفردية في العمل

• تعرض التوصية رقم ١٣٠ حول فحص المطالبات لسنة ١٩٦٧ مخططا عمليا لتسوية المطالبات،

وتعتبر الاتفاقيات الجماعية من الوسائل التي يمكن ان تستعمل لذلك.

• إن العلاقات المهنية مثل أي علاقات إنسانية ستتعرض يوما ما الى نزاعات لا يمكن تفاديها. فإذا لم يتم اتخاذ تدابير لازمة لمواجهة هذه الحالات فانه من المؤكد سيكون هناك نتائج غير محمودة.

• هناك الكثير من المشاكل التي قد تحدث؛ لأن العمال يقومون

كالتحكيم (الطوعي)، التوافق، - تطالب التوصية رقم ١١٣ التحكيم من قبل السلطات المتخصصة، وإما باللجوء إلى سلطة قضائية. وأي إجراء ضمن هذا الإطار لا بد أن يكون منصوص عليه ضمن الشروط الوطنية. • يجب أن يحصل العامل على الوقت اللازم حتى يتسنى له القيام بكل هذه الإجراءات.

٣- المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة

٢ - التشاور والتعاون على الصعيدين القطاعي والوطني

- يمكن اعتبار الاستشارات على الصعيد القطاعي أو الوطني التي تم الحديث عنها مسبقا تعتبر نوعا من المشاركة. والحديث هنا هو عن المشاركة على مستوى المؤسسة. - ولعل الطريقة الأكثر تطورا هي مشاركة ممثلي العمال والمنصوص عليها بموجب القانون في مجالس إدارة المؤسسات أو هيكلها الإدارية. - تنص الكثير من الاتفاقيات

- هناك العديد من الوسائل الدولية التي تم اعتمادها منذ الستينات والتي تميزت بعدد من التغييرات في دور العمال الذين لا بد لهم أن يكونوا على علم حول كل التطورات التقنية والاقتصادية التي قد تهم مستقبلهم المهني بحيث تكون لهم القدرة على تحليلها واستعمالها في مفاوضاتهم الجماعية.

الجماعية في محتواها على حق - بدأت منذ فترة طويلة المؤسسات العمال في المشاركة عن طريق تشجع هذا النوع من الممارسات ممثلهم في قرارات الإدارة. وتتناقص عن طريق نظام "صندوق الأفكار المشاركة في القرارات في العادة كلما اقتربنا من مشاركة ممثلي العمال في مجلس إدارة المؤسسة، أو لجانها الاستشارية أو أي هيئة مماثلة. وهي تدور حول المواضيع التي تهم الوضعية المالية للمؤسسة أو مخططات إعادة الهيكلة أو التجديد التقني بداخلها.

- أصبحت نقابات العمال وأصحاب العمل تمنح عناية خاصة في مفاوضاتهم الجماعية للوسائل التي من شأنها أن تزيد من الإنتاجية؛ ومن أجل هذا لا بد من إشراك العمال وتكريس جهودهم من أجل زيادة الإنتاج في المؤسسة. وهي عبارة عن مبادرة يقوم بموجها العمال بالمشاركة في القرارات و الحصول على المعلومات اللازمة لذلك.

١٠- حقوق ممثلي العمال

ما هي مهام ووظائف ممثلي العمال؟

أداء مهامهم على أكمل وجه لابد أن يتم الاتفاق على بعض القواعد:

- ففي مؤتمر العمل الدولي اعتمد سنة ١٩٧١ الاتفاقية رقم ١٣٥ والتوصية رقم ١٤٣ والمتعلقة بحماية ممثلي العمال في المؤسسات ومنحهم بعض التسهيلات، وهي عبارة عن وسائل مهمة اهتمت بها العديد من الاتفاقيات الجماعية.

- إن أهم ما يمكن قوله في هذا الإطار هو أن الاتفاقية تنص على أن ممثلي العمال - معينين كانوا أو منتخبين - من طرف أعضاء النقابة أو ممثلين يعينهم عمال المؤسسة، لابد أن يتمتعوا بنوع من الحماية ضد كل الإجراءات التي قد تسبب لهم الضرر. سواء تعلق الأمر بقانون او اتفاقية جماعية. فلا بد من التسهيل لهم من اجل تمكينهم من أداء بسهولة وبفعالية

-يطرح في إطار المفاوضات الجماعية مسألة مهام ووظائف ممثلي العمال، بوصفها من المواضيع التي يتم عادة التعرض إليها في المفاوضات الجماعية. ففي معظم الدول يقوم العمال داخل مؤسسة معينة، عندما يتجاوزون عدد معين، بانتخاب عدد محدد من الممثلين عنهم كناطقين باسمهم أمام مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة، عندما تكون حقوق العمال واجباتهم منصوص عليها بموجب القانون. من جهة أخرى فان تنظيم هذا الأجراء مرن جدا ويعتبر بذلك حق إنشاء مجلس مؤسسات أو لجان عمالية من الحقوق المعترف بها وعلى أوسع نطاق.

-ولكي يتمكن ممثلي العمال من

المهام المنوطة لهم. ويتم تطبيق وظيفتهم.

١١- القضايا المتعلقة بالاتصالات

- لا بد أن من الاعتراف بحق العمال في الحصول على المعلومات حول عملهم كاملة قدر الإمكان.
- بصفة عامة، أصبح هناك وعي بأهمية الاتصال والآثار السلبية الناتجة عن مقاطعتها؛ ولذلك فقد أصبح لهذا الموضوع مكانة واسعة في أطار الاتفاقيات الجماعية.
- تقضي التوصية رقم ١٢٩ الخاصة بالاتصال داخل المؤسسة لسنة ١٩٦٧ على المبادئ الرئيسية التي يجب أن تتبع، وبناء على ذلك يكون على العمال وأصحاب العمل ان يعترفوا بضرورة وجود مناخ تفاهمي ومبني على الثقة فيما بينهم، ومبني على سهولة تداول وتبادل المعلومات فيما بينهم. كما أنه على أصحاب العمل أن يعتمدوا، بعد

الاتفاقية بموجب القانون الوطني أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو أي وسيلة قانونية اهري معتمدة داخل الدولة.

- وبالنسبة للتوصية. فكما هو معروف تكون أكثر تفصيلا من الاتفاقية فهي توجد من اجل تكملة هذه الأخيرة. وهي تعالج الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة فصل ممثل عمالي وتمكنه من أداء مهامه دون أن يلحقه ضرر وخسارة لراتبه أو لمميزات وظيفته الأساسية، و ايضا توفير الوقت اللازم له للقيام بمهامه أو حضور اجتماعات أو دورات تدريبية، والحق أيضا في نشر آراء النقابة العمالية داخل المؤسسة، وما هو اكسر من ذلك، أهمية أن تضع المؤسسة تحت تصرف ممثلي العمال التسهيلات اللازمة سواء كانت مادية او تعلق الأمر بالمعلومات اللازمة لأداء

المشاورة مع ممثلي العمال، التدابير الملائمة من اجل تطبيق سياسة اتصال فعال مع العمال. ولعل أهم ما في الإجراء هو أن المشاورات لا بد أن تتم بين الأطراف قبل اتخاذ أي إجراء قانوني حول مسألة هامة من قبل الإدارة حتى لا يكون نقل المعلومات مسببا لضرر لأي طرف كان.

• تفيد العودة إلى التوصية رقم ١٦٣ حول المفاوضات الجماعية لسنة ١٩٨١ بما طلبه

المؤتمر الدولي أن تأخذ بعين الاعتبار التدابير المعتمدة للظروف الوطنية، وان تكون لدى الأطراف المعنية الحرية والتسهيل اللازمة للحصول على المعلومات التي تمكنهم من التفاوض. هذه المعلومات تخص الوضعية الاقتصادية والاجتماعية لوحدة التفاوض أو للمؤسسة التي تنتمي إليها بصفة عامة.

• عدت التوصية رقم ١٢٩ والخدمات الاجتماعية، ونظم

مجموعة من وسائل الاتصال منها: تنظيم اجتماعات، تقديم نشرات، صحف، مجالات، منشورات، وضع لوحات إعلانية، توزيع التقارير السنوية والتقارير المالية المحررة باستعمال مصطلحات بسيطة، أفلام، راديو وتلفزيون. وعليهن لا بد أن تتم عملية الإعلام والاتصال من الجانبين حتى يتمكن العمال من تقديم اقتراحاتهم وإعلان وجهات نظرهم حول تسيير المؤسسة.

• ومن بين المواضيع التي يجب أن يحصل عليها ويعلم العمال بها: معلومات تنص عليها التوصية الخاصة بالظروف العامة للعمل وتعلق بـ (التعيين، النقل، الفصل). وكذلك إمكانيات الحصول على تكوين وآفاق التقدم، يضاف لذلك الظروف العامة الأخرى للعمل والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وإجراءات الاحتجاج، والخدمات الاجتماعية، ونظم

الضمان والمساعدة الاجتماعية، زمنية محددة، أما الاتفاقيات لعل الموضوع الأكثر أهمية في هذا الإطار هو الوضعية العامة للمؤسسة وآفاق ومخططات التطور.

• ومهما كانت الآليات المتبعة، فلا بد أن يكون إجراء المفاوضات بين صاحب العمل والنقابة منظماً بطريقة يستطيع من خلالها تفادي وقوع أزمات كما هو الحال بالنسبة للمشاكل التي قد تثور نتيجة ظهور تضخم حاد.

• لا بد أن يكون هناك دائماً مجال للنقابات لأن تعرض وجهات نظر العمال ومناقشة التعديلات التي يجب أن تطرأ على الاتفاقيات. • من الجدير القول بأنه لا بد أن تكون هناك إمكانية للمؤسسات لأن تقدم ملاحظاتها حول الصعوبات التي تواجهها حتى يتم مناقشتها في المفاوضات الجماعية .

١٢- مدة وصلاحيّة الاتفاقية الجماعية التي يخرج بها المتفاوضون

• يعتبر موضوع مدة وصلاحيّة الاتفاقية الجماعية من المواضيع الهامة. فمن المفروض أن تبقى الاتفاقية سارية المفعول بالنسبة للطرفين الذين قاموا بالإمضاء عليها حتى يتم تقديم طلب آخر بإعادة المفاوضة. سواء تعلق الأمر باتفاقية محددة المدة أم اتفاقية مفتوحة المدة لا بد من تبريرها. وفي الحالة الثانية لا بد أن تكون النية مصرح بها ورسمياً ولا تترك مهمة.

• بالنسبة للاتفاقيات الجماعية حول الأجور فعادة ما يتم إبرامها في الوقت الحالي لمدد

١٣- تنفيذ الاتفاقيات

الجماعية

الطرفين ان يعالجوا المشاكل التي قد تظهر أثناء الممارسات عن طريق مفاوضات جديدة. فمثلا في بريطانيا قد يحد كل من العمال وأصحاب العمل قدر الإمكان أو يقلصوا من تدخل المشرع، غير أن هناك أشياء كثيرة تغيرت عبر الزمن والإجراءات التشريعية حول العلاقات المهنية تضاعفت وازدادت بشكل ملحوظ في بريطانيا وفي العديد من الدول.

١٤- توسيع نطاق الاتفاقية الجماعية

• عندما تكون الاتفاقية الجماعية معقودة بين مجموعة كبيرة من العمال وأصحاب العمل، يستطيع المشرع أن يعتمدها كقانون بالنسبة لكل العمال الذين يعملون في نفس المهنة أو نفس القطاع. وهذا الإجراء التوسعي هو في الحقيقة في صالح العمال وأيضا بالنسبة لتنظيمات

• يمكن أن تكون الاتفاقيات الجماعية إجراء مستمرا لا ينتهي بإمضاء الطرفين على اتفاقية. كما أن الاتفاق لا بد أن يطبق بصفة صحيحة ونية حسنة.

• يكون أصحاب العمل الذين يرتبطون باتفاقية ملزمون بتسديد الأجور المحددة في الاتفاقية. وعلى العمال المرتبطين أيضا بالاتفاقية واجب أداء العمل المتفق عليه لهذه الأجور. وتجدر الإشارة هنا انه في هذه النقطة تختلف في التطبيقات المختلفة للدول.

• تعتبر الاتفاقيات الجماعية من الوسائل القانونية الإلزامية والتي يمكن بعد إنهاء كل السبل المطالبة بتطبيقها أمام المحكمة. وفي بعض الدول، التي لا ينص القانون على هذه المسألة، على

أصحاب العمل، التي قد تعتبر أن هذه الاتفاقية تمكن أعضاؤها من أصحاب العمل من تفادي الدخول في منافسة مع بقية أصحاب العمل الذين يدفعون أجور متدنية

ليبيعوا سلعهم بأقل سعر. • ويوكل إلى مفتشيات العمل التابعة للدولة بالمهمة الحاسمة في تطبيق الاتفاقيات الجماعية، إذ يدخل ذلك ضمن المهام المخولة لهم في الرقابة إلى جانب مهام أخرى كتلك التي تخص مراقبة الصحة و السلامة المهنية.

١٥- تفسير الاتفاقيات الجماعية

-وقد تعرض هذه الاعتراضات أمام محكمة. وهنا يعتمد كثيرا على القانون في أن ينظر الخلاف أمام محكمة عمالية، ولكن في حالات أخرى قد يفضل أن يتم اللجوء إلى وسيط أو محكم.

-هناك بعض المشاكل التي قد تظهر في بعض الحالات ليس لان الاتفاقية لم يتم تدقيقها، ولكن بسبب الاختلاف في الآراء حول تفسير ما تنص عليه الاتفاقية. فالعديد من قوانين الدول تميز بين

المساس بها.

- البعض يعتبر إن الامتيازات الملموسة التي يمكن الحصول عليها اكبر أهمية من مبادئ نظرية، وتقبل بناء على ذلك ببنود السلم في العمل.
- أما وجهة نظر الاتفاقيات الدولية للعمل فهي تعتبر ان تطبيق، بحرية كاملة، أحكام مبدأ السلم في العمل لا يتناقض حرفياً أو مضموناً مع المبادئ والحقوق النقابية.

١٦- التنازل عن أعمال الكفاح الجماعي

- تعتبر هذه المسألة من المواضيع غير السهلة والبسيطة. ففي إطار التفاوض مع أصحاب العمل يطرح تساؤل حول هل يمكن أن يقبل العمال الإبقاء على "السلم في العمل" مقابل بعض الامتيازات؟ الآراء تختلف فيها حسب النقابات:
- البعض منها يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق التي لا يمكن

تحديد الأهداف عنصر أساسي في عملية التفاوض

- لا بد من تحديد الهدف بالنسبة لكل قضية مطروحة وما يراد تحقيقه من عرض قضية ما.
- يجدر تصنيف الأهداف حسب درجة أهميتها، وكذلك تحديد الحد النهائي الذي يمكن قبوله لإتمام الاتفاق ويساعد هذا التحديد في:
- تحجيم أو الحد من التنازلات.
- يساعد في زيادة القدرة على التحرك بأمان.
- يؤدي إلى زيادة القدرة التفاوضية.
- زيادة الإحساس بالطمأنينة والهدوء

تحليل الموقف جوهرى لنجاح المفاوضات

لكي نكون بصدد تحضيرناجح للمفاوضات الجماعية لابد من التركيز أيضا على الطرف الآخر، أهدافه وأولوياته وإدراكه للأمور وعوامل القوة على جانبهم إستراتيجيتهم المحتملة وما يترتب على ذلك من توافر كم كبير من المعلومات يستفاد منها في تعزيز قدرة وثقة الطرف الآخر.

استراتيجيات التفاوض الجماعي

تحديد إستراتيجية وتكتيك أنواع استراتيجيات التفاوض التفاوض

-قبل الدخول بالمفاوضات لا بد من دراسة ووضع الإستراتيجية والوسائل من أجل الوصول إلى الهدف.

-تقسم إستراتيجيات التفاوض إلى نوعين:

-استراتيجيات توسيع المنافع المشتركة لأطراف التفاوض.

-استراتيجيات تحقيق المكاسب لطرف دون الأطراف الأخرى.

-تشير تكتيكات التفاوض إلى حيل المهنة أو فنون ممارسة عملية التفاوض، وينظر إلى تكتيكات التفاوض على أنها فنون فرصة التأثير على الآخرين من خلال عملية تحديد الاحتياجات للتعرف على ألوان السلوك الدفاعي.

أولاً:- استراتيجيات توسيع قاعدة المكاسب المشتركة:-

- المخادعة.

-وعند أتباع هذه الإستراتيجيات - التحجج بالعودة للمسئولين

تستخدم وتكتيكات: لاستشارتهم .

- طلب الاستراحة. - توزيع الأدوار.

-كشف الحقائق. - تبادل التشدد.

- تحديد مواعيد نهائية للتفاوض. - الجمود في الفكر.

- تحديد حد القبول النهائي للتنازل.

- عقد لقاءات خارجية لأعضاء ما هي ابرز تقنيات استراتيجيات

فريقي التفاوض. التفاوض؟

-تبادل الهدايا وتناول المشروبات ١- استراتيجيات تصادمية/

والوجبات الغذائية لجميع أعضاء هجومية/ دفاعية تستخدم

فريقي التفاوض بشكل جماعي. تكتيكات :-

-تكوين وتشكيل مجموعات فرعية - التسويق- التضليل-المفاجأة.

للدارسة والبحث والتوصل إلى - التحرك في اتجاهات متعددة

حلول. (التشعب).

ثانياً: استراتيجيات تحقيق مكاسب - الانسحاب أو التهديد بالانسحاب.

لطرف دون الآخر:-

- وضع قيود على الوقت.

-محاولة فرض الأمر الواقع.

-وعند استخدام استراتيجيات -التدرج التصاعدي في المطالب.

تحقيق مكاسب لطرف دون الآخر ٢- استراتيجيات تعاونية/موجبة (

تستخدم تكتيكات:- الفوز/ الفوز) تستخدم تكتيكات:

- التضليل.

- تحديد المشكلة.
- توفير واختصار الوقت.
- تقديم المقترحات حول المطالب.
- الاستعانة بوسيط.
- طرح بدائل وحلول متعددة.
- حفظ ماء الوجه.
- اختيار البدائل الأمثل.
- عدم حبس الطرف الآخر في موقف ضعف.
- حسم المشكلة.
- ٣- استراتيجيات التدرج/ الإنجاز الكلي تستخدم تكتيكات:-
- ٥- استراتيجيات مواجهة النزاع وتستخدم تكتيكات:
- التفهم الكامل لقضايا ومطالب واحتياجات جميع الأطراف.
- استخدام الحجج والبراهين
- المساهمة المتبادلة من جانب والأدلة والمستندات.
- الأطراف في تقديم حلول وسط
- التمسك بالموقف وعدم تقديم لقضايا النزاع.
- أي تنازلات.
- تقسيم القضايا.
- التهديد المباشر ومحاولة توقيع الأذى أو التدمير
- جس النبض.
- التحرك خطوة خطوة نحو حل المشكلات.
- ٦- استراتيجيات الدفاع وتستخدم تكتيكات:
- ٤- استراتيجيات تفادي النزاع وتستخدم تكتيكات:
- تقديم بعض التنازلات.
- التراجع.
- الاستسلام لطلبات الخصم.
- الحلول الوسط.

- المقايضة.
- شراء الوقت.
- 7- طبيعة المعلومات المطلوبة
- كما تساعد كذلك في تجهيز
- أثناء فترة التحضير للمفاوضات:
- أن الاستعداد الجيد قبل بداية
- حرية الحركة.
- المفاوضات الجماعية يعني توفير

مراحل السير بالمفاوضات الجماعية

- 1- الافتتاح.
- 2- مرحلة التبادل.
- 3- الحل بالتسوية أو الطريق
- المسدود.

شكل اقتراحات للمطالب.
- تدوين الطرفين لمقترحاتهما.
مرحلة السعي نحو التفاهم
- تحرر الأطراف نص مشترك
بخصوص الاقتراحات المتفق
بشأنها .

مرحلة تقديم المطالب

- التداول حول البنود.
القواعد التنظيمية لجلسات

-تهيئة المطالب والاقتراحات
-دراسة المطالب (الدفتر لمطلبي)
-تعيين الناطقين باسم الأطراف.

التفاوض

مرحلة اللقاء (الحراك النشط)

-تناوب الرئاسة في الجلسات بين
الطرفين.

-اللقاء وجها لوجه.

-تدوين محاضر الجلسات
التفا و ضية .

-شرح المواقف المتعلقة بالمطالب

-وضع جدول أعمال محدد.

معززة بالأسانيد.

-تسجيل وجهات النظر والمواقف

-تبادل المطالب والعروض المكتوبة

والمشروح حولها.

-قولية الشروحات والمواقف في

محاضر جلسات التفاوض

-عدم اشتراط تحرير محضر الفريقين بالجدية والسعي المخلص جلسات التفاوض: وذلك في حالة المؤسسات الصغيرة حيث يكون أصحاب العمل والعمال يعرفون بعضهم البعض فلا داعي لتحرير محضر حول ما تم من مفاوضات. هناك أطراف متمسكة بمواقفها حول مصالح تصبح مطالب أثناء جلسة التفاوض؛

- اشتراط تحرير محضر جلسات التفاوض: وذلك في المؤسسات الكبيرة حيث تكون المفاوضات متبعة حسب إجراءات معينة لا بد دائما من تحرير محضر كتابي لما تم في المفاوضات لتلافي النزاعات في عند التنفيذ. -الموارد محدودة ويبحث كل طرف على أخذ أقصى ما يمكن من هذه الموارد؛

-انقلاب الأهداف والمصالح، حال عدم تحقيقها، إلى نزاع (نقط الصمود)؛

أجواء المفاوضات

-يعقد الاجتماع التفاوضي في مقر الشركة أو أي مكان آخر يتفق عليه الطرفان، وتتم إدارته على أساس ديمقراطي، مع مراعاة أسس التكافؤ والعدالة والشفافية والمصارحة، بحيث يتمتع أعضاء

-السعي نحو تحقيق أكبر قدر من المكاسب؛

-المطلب أو الطلب المقدم يعتبر بالنسبة للطرف الذي قدمه بمثابة "تسوية" لمسألة أو مشكلة؛

والعملية والمنطقية، أو باقتراح
مضاد بديل، أو بالتهديد؛

-اعتماد المقاربة النهائية للحصول
على المطلب على تقييم المصلحة
أو ثمن الفرصة إما بالاحتفاظ
بالمطلب، أو تغييره أو سحبه. أو
بالنتيجة التوصل إلى صك تراضي
وهو الأمر المحبب.

-الإقناع أسلوب هام للمهيمنة
ودعم الموقف؛

-الاستناد على القواعد القانونية
في دعم المطالب؛

-استعمال الطرف تكتيك من
أجل معرفة نقط صمود الطرف
الأخر حول مختلف الرهانات
والمصالح ودفعه نحو تغيير نقطة
صموده إما بالحجج القانونية

مناهج مسار التفاوض

منهج مفاوضات صلبة

تعارض

الهدف: ربح/ انتصار

التصلب بالموقف

تقديم تهديدات

استعمال المواجهة

ممارسة الضغوط

منهج مفاوضات مرنة

تطابق

الهدف: اتفاق

مرونة المواقف

تقديم عروض

تفادي المواجهة

الخضوع للضغوط

فضاءات التفاوض

معوقات وصعوبات تواجه المفاوضات الجماعية وكيفية

مواجهتها؟

- والمرونة في معاملة الطرف الآخر.
- الوضوح في النوايا والمطالب.
- التأكيد أن الهدف من التفاوض هو الرغبة الصادقة لإيجاد حل للمشاكل.
- صياغة وتدوين محصلة المفاوضات الجماعية**
- عدم وجود تكافؤ نسبي بين الأطراف (شركات كبيرة وضخمة).
- فقدان الثقة أحيانا بين الأطراف نتيجة لسوء فهم أو مراوغة أحد الأطراف.
- تمسك أحد الأطراف بموقفه بصورة متوقعة وعدم الرغبة في التفاوض.
- محاولة فرض السيطرة وإظهار القوة من جانب أحد الأطراف - كيف نواجهها:
- الاستعانة بطرف خارجي من خارج أطراف النزاع للضغط على الطرف المشدد.
- أبدأ حسن النوايا بالتشجيع للحوار.
- أظهر التعاون والصدق والصدق والمرونة في معاملة الطرف الآخر.
- الوضوح في النوايا والمطالب.
- التأكيد أن الهدف من التفاوض هو الرغبة الصادقة لإيجاد حل للمشاكل.
- صياغة وتدوين محصلة المفاوضات الجماعية**
- يفترض أن تنتهي المفاوضات الجماعية الايجابية الناجحة إلى اتفاقات تعرف بالاتفاقيات الجماعية .
- يفترض أن تكون الاتفاقيات الجماعية مكتوبة لما في ذلك من صالح الطرفين.
- يراعى عند تدوين الاتفاقيات الجماعية استعمال مصطلحات بسيطة وواضحة ومختصرة لغلق باب الاجتهاد في التفسير.

مسار المفاوضات الجماعية مستمر ويخضع للمراجعة

كيف تعقد الاجتماعات

مسار عملية المفاوضات

الجماعية يعتمد على نوع

تعقد الاجتماعات التفاوضية دورياً

الاتفاقيات التي يسعى للوصول

حسب اتفاق الطرفين للتوصل

إليها:

لعقد عمل جماعي مشترك.

- فإذا كانت ذات تنفيذ واسع،

فتنعقد المفاوضات في اوقات

محددة كل سنة او كل سنتين مثلاً.

-وفي الحالات ذات التنفيذ الضيق

تكون المفاوضات مستمرة وتعقد

الاجتماعات باستمرار.

-تناوب الرئاسة في الجلسات بين

الطرفين.

-تدوين محاضر الجلسات

التفا و ضية .

-وضع جدول أعمال محدد.

-تبادل المطالب والعروض المكتوبة

الهيكل التنظيمي للمفاوضة

الجماعية

لقاءات المتابعة الدورية

تعقد لقاءات دورية أو متى دعت

الضرورة لذلك بين ممثل النقابة

مع ممثل من الشركة وذلك لمتابعة

تدور المفاوضات بين ممثلين عن كل

من النقابة وإدارة الشركة بهدف

التوصل إلى عقد عمل جماعي

مشترك يتضمن تحديد وتنظيم

تنفيذ القرارات التي يتم الاتفاق بشأنها من خلال المفاوضات.
المصطلحات المستخدمة.
-شمول الاتفاقية للبنود التي تم الاتفاق عليها.
-تفادي وجود أخطاء مطبعية.

- عدم احتواء الاتفاقية على بنود لم يتم التفاوض بشأنها.
- تطابق النسخ التي سيتم التوقيع عليها من قبل الطرفين

تنفيذ الاتفاقية

يتم تنفيذ الاتفاقية مباشرة أو حسب جدول زمني متفق عليه بوضوح من قبل الطرفين، وفي حالة عدم إيفاء أحد الطرفين أوتقاعسه عن تنفيذ ما تم الاتفاق عليه ، فإن للطرف الأخرى اللجوء إلى تطبيق قانون النقابات والقوانين الأخرى ذات الصلة، كما بالإمكان اللجوء إلى الجهات المعنية بالأمر.

مخرجات المفاوضات الجماعية

-قد تنجم المفاوضات الجماعية حال نجاحها، وهي النتيجة المحبذة والمحببة، إلى اتفاق جماعي الناجحة، وقد تسفر في حالات أخرى عن عدم التوصل إلى نتيجة اتفاق.

-الاتفاق الجماعي هو العقد المكتوب الذي ينجم عن المفاوضات الجماعية ويبرم بين الطرفين ويتضمن مجموعة من الحقوق والالتزامات لكل طرف.

الجوانب الفنية للاتفاقية الجماعية

-سلامة ودقة الصياغة اللفظية التي تم الاتفاق عليها.
-الاتفاق على معاني ومدلولات

الآثار المترتبة على سير عملية

التفاوض

-لا تحول عملية التفاوض دون ممارسة المفاوضين حقوقهم أو أعضاء النقابة في الحصول على فرص التدريب أو الترقيات أو أية حقوق أخرى مقررّة لنظرائهم، كما يجب أن يتمتع جميع الأعضاء بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز في مجال الاستخدام.

لغة التفاوض

لغة التفاوض اللغة العربية هي اللغة الرسمية في جميع الاجتماعات والمفاوضات، ويجوز للطرفين الاتفاق على خلاف ذلك.

حل المنازعات المتعلقة بالمفاوضات الجماعية

القواعد العامة

-إذالم يتوصل الطرفان إلى اتفاق أو تسوية للنزاع من خلال المفاوضات، يعرض الخلاف على اللجنة المشتركة المصغرة المشكلة من غرفة التجارة والصناعة والاتحاد العام لنقابات العمال إذا ارتأى طرفا النزاع ذلك. في حالة عدم التوصل إلى اتفاق يحق للطرفين الاحتكام واللجوء لكافة الإجراءات التي كفلها القانون.

الوقاية وفض النزاعات

الجماعية للعمل

• النزاعات والاختلافات في العمل متأصلة في كل نظم العلاقات المهنية.

• إن اعتماد نظام وقاية وفض نزاعات يعتبر من اعمدة العلاقات المهنية الصلبة والدائمة.

• إن من شأن وجود نظام فعال لفض نزاعات العمل أن

- يساهم في إبقاء النزاع في الحدود المحتملة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ويبرئ مناخ من السلم الاجتماعي. كما يسهم في تكوين بيئة اقتصادية ملائمة للتطور، وللفعالية الاقتصادية، وللعدالة الاجتماعية.
- إن فض النزاعات العمالية مرتبط جدا بترقية وتطوير الحق في المفاوضات الجماعية. فكلاهما مؤسس على نفس المراحل ويتمتع بنفس الوظائف.
- إن نظم فض النزاعات يمكن ان تكون ايضا في خدمة المفاوضات الجماعية، باعتبار النزاعات تهدف الى تطوير المفاوضات الجماعية عن طريق إلزام الأطراف مثلا باستخدام كل الطرق والإمكانيات للوصول الى حل متفق عليها واستخدام كل إجراءات فض النزاعات المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية قبل استخدام الإجراءات التي تقترحها الدولة.
- أوضحت التجربة في العديد من الدول أن نظم فض النزاعات المقترحة من قبل الدولة تدور كلها حول إجراءات: التراضي - الوساطة، وهي موجهة لمساعدة الأطراف للوصول الى حل متفق عليه ضمن الشروط الأقرب الى تلك التي يمكن ان تنجم عن الإجراءات العادية للمفاوضات الجماعية.
- إن نظم فض النزاعات يمكن ان تكون ايضا في خدمة المفاوضات الجماعية، باعتبار النزاعات تهدف الى تطوير المفاوضات الجماعية عن طريق إجرائها لها نفس القيمة القانونية للاتفاقيات الناتجة عن المفاوضات الجماعية.
- إجراءات فض النزاعات المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية قبل استخدام الإجراءات التي تقترحها الدولة.

- لابد لهياكل وإجراءات فض نزاعات العمل ان تكون بطريقة تجعلها تسهم في المفاوضات الجماعية (الاتفاقية رقم ١٥٤ حول المفاوضات الجماعية سنة ١٩٨١ الفقرة ٥-٢).
- يجب أن تساعد إجراءات فض نزاعات العمل الأطراف على إيجاد حل للنزاع بنفسها (١ و ٣).
- (توصية رقم ١٦٣ حول المفاوضات الجماعية، ١٩٨١ ، المادة ٨).
- يتم فض النزاعات في إطار الوظيفة العمومية من خلال المفاوضات بين الأطراف أو بأي إجراء أخري ضمن الاستقلالية و النزاهة، كالوساطة، والتوافق ، والتحكيم (الاتفاقية رقم ١٥١ حول علاقات العمل في الوظيف العمومي، ١٩٧٨ ، المادة ٨).
- تبرك اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية هامش حرية كبير للدول الأعضاء لبلورة
- نظم فض النزاعات الخاصة بها مع احترام المبادئ العامة التالية:
- على الحكومات أن تقترح آليات توافق تطوعية مجانية وسريعة من اجل المساهمة في وقاية وفض النزاعات في العمل (التوصية رقم ٩٢ حول التوافق والتحكيم التطوعي، ١٩٥١، مادة ١ و ٣).
- يجب تشجيع الأطراف المتنازعة على الامتناع عن أي إضراب او انغلاق عندما تكون هناك إجراءات توافقية أو تحكيمية جارية (التوصية رقم ٩٢ المادة ٤-٦).
- إن الاتفاقات التي تم التوصل إليها بعد انتهاء إجراءات التوافق، لابد ان يتم تحريرها وضمها للاتفاقيات التي تبرم (توصية رقم ٩٢ مادة ٥).
- في المجال التطبيقي هناك مبادئ منهجية لفض النزاعات

- لا بد من اعتمادها حسب ما تنص عليه الوسائل الخاصة بمنظمة العمل الدولية وتتمل في: التوافق / الوساطة (يمكن التمييز أو لا بينهما)، والتحكيم، والقرار القضائي.
- كافة الوسائل المعتمدة بصفة قانونية و التي تنص على تدخل طرف ثالث حيادي ومستقل في فض النزاع.
- للإشارة، يمكن ان يتم الاتفاق على إجراءات التوافق ، الوساطة او التحكيم عن طريق اتفاقية جماعية.
- العلاقات المهنية لكل دولة.
 - النوعان الأكثر تعارفا لفض النزاعات هما: النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية. وكذلك النزاعات القانونية والتي تدور حول الحقوق و نزاعات المصالح (المعروفة تحت اسم النزاعات الاقتصادية).

مفاهيم و تصنيفات نزاعات العمل

- تجدر الإشارة إلى انه على أساس هذا الاختلاف الأخير بنيت آليات فض النزاعات في العديد من الدول.
- يوجد العديد من أصناف نزاعات العمل والعديد من إجراءات فض النزاعات الخاصة بكل صنف.
- يعرف النزاع القانوني بأنه النزاع الذي يدور حول التعدي على حقا (أو التزام) والذي نجم نتيجة تفسير لهذا الحق المنصوص
- ميزت أغلبية الدول ميزت

- عليه أما في القانون أو في الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل الفردي. سبق للنقابة أن تحدثت عنها.
- تجد هذه النزاعات أساسها في إن العامل أو مجموعة من العمال لم يحصلوا على حقوقهم المنصوص عليها في إطار القانون.
 - يقصد بنزاع المصالح بأنه أي نزاع يدور حول نشأة حقوق وواجبات جديدة وعادة ما يكون نتيجة فشل مفاوضات جماعية.
 - النزاع ليس مرتبط بحق معين بل بالمصلحة التي يمكن أن تنشأ لصالح احد الأطراف عند إبرام اتفاقية جماعية من جهة و من جهة أخرى بالمصلحة التي تكون للطرف الثاني في ان لا يمنحها للطرف الأول.
 - إن التمييز بين النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية من الصعب القيام به، لأنه في الحقيقة يمكن لأي نزاع فردي أن يؤدي إلى نزاع جماعي خاصة عندما يتعلق
 - النزاع الفردي بمسألة اساسية قد سبق للنقابة أن تحدثت عنها.
 - وبصفة عامة وإن مس النزاع الفردي عامل واحد فقط ، إلا انه قد يخص مجموعة من العمال بصفتهم الفردية او تطبيق عقد عملهم الفردي.
 - قد يتحول النزاع إلى جماعي إذا تعلق بمجموعة معينة من العمال أصبحت معنية به بصفة جماعية .
 - وللإشارة تعد النزاعات الفردية مثل النزاعات الجماعية فقد تخص حقوقا معينة. ويمكن للعامل ان يعتبر ان عقد عمله لم يحترم ، كما أن النقابة يمكن أن تعتبر أن أعضاءها لم يستفيدوا مما تم النص عليه في الاتفاقية الجماعية .
 - من المفيد القول بأن نزاعات المصالح تصبح بالضرورة وبطبيعتها نزاعات جماعية.

المفاهيم القانونية لنزاعات العمل

كما أنه هنا يتم تحديد ما إذا يحق للأطراف اتخاذ تدبير جماعي أم لا.

- بصفة عامة يرجع للأطراف تعريف نزاع العمل وأسباب النزاع.

أهداف إجراءات فض نزاعات العمل

- إن الهدف من وضع نظام لفض النزاع هو الوصول إلي حل سلمي واحترام القانون في حل النزاعات، وذلك بفضل جهود الأطراف نفسها حتى يتم لتفادي اللجوء إلى الاضطراب أو الانغلاق.
- في نظام المفاوضات الجماعية الحرة و التطوعية، يتمثل المبدأ الذي وضعت على أساسه إجراءات فض نزاعات المصالح هو مبدأ استقلالية الأطراف الذين لا بد لهم من حل نزاعاتهم عن طريق المفاوضات.
- قد يلجأ في بعض النظم إلى التهديد باتخاذ إجراء جماعي سابق

- لم يعط المشرع دائماً تعريفاً واضحاً لما يعد نزاع عمل.
- أصبح متداولاً حالياً أن يعطي المشرع تعريفاً تفسيريًا عادة ما يكون واسعاً أو ينص في محتواه على تصنيفات النزاعات بمختلف أنواعها.
- في حالات أخرى لا تكون التعريفات والتصنيفات واضحة ومفسرة بل تكون مرتبطة بما جاء من إجراءات تربط نوع معين من النزاعات بنوع معين من الإجراءات الخاصة.
- في بعض الدول يتم معالجة كل أنواع النزاعات في البداية عن طريق إجراء واحد هو المصالحة.
- عندما تفشل المصالحة، يتم البدء بالتمييز بين أنواع مختلفة من النزاعات والتي ستخضع لإجراءات فض نزاعات مختلفة،

- للمفاوضات، وفي هذا النوع من النظم تعتبر المفاوضات الجماعية بمثابة أول طريقة لفض النزاعات قبل أي إجراء آخر.
- تجمع أغلبية النظم بين التصرف الإرادي والإكراه. فكلما استطاع نظام معين ترقية الحرية في المفاوضات للأطراف وفض بكل حرية لنزاعاتهم بالتوافق، كلما فسح المجال لتطوير الإجراءات الإرادية للأطراف.
- وفي النظم التي تحاول أن تتفادى أي توقيف عن العمل تفرض بعض العناصر الإلزامية التي تسبق الإجراء.

الإعلام بنشوب نزاع و البدء في إجراءاته

- يمكن أن تفرض بعض التدابير التشريعية أو تعمل على أن تكون السلطات المعنية على علم بنشأة نزاع عمل، وتعتبر بذلك
- أول مرحلة لبداية إجراءات فض النزاعات قد شرع بها.
- يمكن أن يفرض القانون أن تكون المعلومة قد أبلغت بها السلطات في حدود فترة زمنية معينة بعد بداية النزاع مع إلزامية الإدلاء ببعض المعلومات حول الموضوع.
- إن سماح بعض التشريعات لأحد الأطراف بتقديم طلب او إعلام السلطات المعنية يعتبر بمثابة شرط كافي لبداية إجراءات المصالحة او الوساطة، لكن البعض الأخر من التشريعات بنص على ضرورة اتفاق الطرفين للبدء بإجراءات الصلح خاصة إذا تعلق الأمر بنزاعات المصالح.
- قد يطلب من طرف بمفرده أن يبدأ بالإجراءات وتعد هذه محاولة لتفادي بأي طريقة نشوب نزاع عمل، كما قد يطلب من الطرفين أن يتفقا ويعرضا نزاعهما

للمصالحة أو الوساطة وهذا بمثابة إعطاء حظ أكبر للإجراءات للنجاح نتيجة الدور الايجابي للطرفين فيها. المصالحة والوساطة

من أهم الأساليب المعتمدة لفض نزاعات المصالح والنزاعات الجماعية في العمل حيث تعبر عن أول مرحلة إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء لفض أي نزاع فردي أو أي نزاع ناتج عن المساس بحقوقه.

- تعتبر المصالحة والوساطة، في بعض الدول، ذات الإجراءات لكن في الدول الأخرى هما عبارة عن إجراءين مختلفين. والمقصود هنا مساعدة الأطراف من طرف ثالث حيادي من اجل الوصول الحل للنزاع مقبول من طرف الجميع.
- تكون مهمة المصالح أو الوسيط مساعدة الأطراف في حل نزاعاتها بنفسها بينما فشلت المفاوضات وأوصلتهم إلى طريق مسدود.
- ليس للمصالح أو الوسيط أي صلاحية لفرض أي حل للنزاع على الأطراف.
- تعتبر المصالحة والوساطة من أهم الأساليب المعتمدة لفض نزاعات المصالح والنزاعات الجماعية في العمل حيث تعبر عن أول مرحلة إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء لفض أي نزاع فردي أو أي نزاع ناتج عن المساس بحقوقه.
- الوساطة يمكن أن تكون مختلفة عن المصالحة، إذ يمكن أن تعتبر كإجراء منفصل لفض النزاعات، كما لو كان النزاع يسير في طريق ان يفض من قبل الأطراف المعنية عن طريق اتفاق. ويكون الطرف الثالث معني أكثر مما قد يكون عليه في المصالحة ويمكن حتى ان يكون له السلطة - أو حتى الالتزام- أن يعرض رسميا حلولاً للنزاع. وهنا يشار إلى أنه عادة ما يكون التمييز بين المصالحة والوساطة منصوص عليه في تشريعات العمل.
- ويمكن أن تكون المصالحة والوساطة اختيارية أو إجبارية.

وتكون اختيارية إذا كان للأطراف الخيار في اللجوء إليهما من عدمه. وهي اختيارية حينما يكون للأطراف الحرية الكاملة للجوء إليها أولاً. وهي أيضاً اختيارية عندما يتم اعتمادها من قبل طرف من الأطراف خارج الآليات المعتمدة والمنصوص عليها من قبل القانون. وفي بعض الحالات ينص القانون على ضرورة التزام الأطراف بالأخذ بالمصالحة وان تبادر بذلك. وتكون المصالحة والوساطة ملزمتان عندما يقع إلزام على الطرفين لاستعمالهما. وفي هذا النوع من الالتزام يضمن اللجوء للمصالحة أن يجلس طرفا النزاع على طاولة المفاوضات. ويكون الإلزام هنا مستحب في الحالات التي لا يوجد فيها نظام مهني متقدم و/أو في الحالات التي يكون الأطراف فيها غير معتادين على المفاوضة في ما بينهم.

• هناك نوع من العلاقة الوطيدة بين المصالحة والوساطة والتدابير الجماعية مثلاً. فندما نطلب من الأطراف ان تبلغ بصفة مسبقة عن أي إجراء جماعي يمكن أن تتخذه للهيئات المكلفة بالمصالحة أو عندما يصبح أي إجراء جماعي غير قانوني أن لم يسبقه محاولات المصالحة.

• إن النظم التي تفرض المصالحة تفرض أيضاً عقوبات لعدم احترام هذا الالتزام. ويمكن ان يطلب من احد الأطراف أن يدفع غرامة مالية أن لم يحضر للمصالحة. وهنا ينوه إلى أن الطرف الذي لا يحضر للمصالحة قد يعرض نفسه لخطر اعتبار أن النزاع لم يفض، وبالتالي يعطي الفرصة للطرف الآخر أن يتخذ إجراء جماعي.

• يميل الفقه العمالي إلى أنه لا بد من بذل قصارى الجهود لتفادي أي نزاع اجتماعي وان

- على أطراف النزاع أن تكون ملزمة بالمثل أمام هذه الإجراءات حتى وان كان الاتفاق الذي سينتهي له النزاع مبرم بكل حرية للأطراف.
- المصالحة النظامية والمصالحة الخاصة
- تتطلب الثقة التي يجب أن تكون لدى المصالحين بصفتهم الفردية أن يعتمد نظام محدد يسمح بتحديد الأشخاص الأكفاء لهذه المهمة.
 - جدير القول بأنه من المهم تحديد الوقت والإجراءات المناسبة لفض وإنهاء النزاع وتحديد مدى نجاعتها، حيث أنه في الوقت الذي يقوم به الأطراف بفض نزاع معين يعتبر ذلك بداية لتنفيذ اتفاقية جماعية، ومن المهم أن يتم التفكير في اعتماد وسائل رسمية لإنهاء إجراءات فض نزاعات وتسجيل النتائج التي أسفرت عنها.
 - إذا لم يتوصل الأطراف إلى حل للنزاع يمكن للأطراف أن يقرروا عرض نزاعهم أمام هيئات أخرى لفض النزاعات. ويمكن للقانون أن يقر بضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة حتى يتم تشجيع الأطراف
 - الأصل كقاعدة عامة أن المصالحة تؤمن من قبل مصالح الدولة ونادرا من قبل مفتشي العمل. وفي بعض الدول أنشأت بموجب القانون هيكل مصالحة حيادية بالنسبة للدولة تساهم في تعزيز ثقة الأطراف في حيادية الآلية، حيث تعزز الثقة في استقلالية المؤسسات الاستشارية بتركيبها الثلاثية أو الثنائية داخل إدارتها أو مصالح المصالحة فيها.
 - يمكن ان تكون مصالح المصالحة من خلال مؤسسة خاصة مع تعيين أو لجنة خاصة

- أو إلزامهم بضرورة الوصول إلى اتفاق حتى يتم عرض النزاع الذي لم يفض بعد إلى تحكيم يكون له قوة إلزامية.
- التحكيم وتنظيمه باتفاقية جماعية .
- عندما يكون الحق في اللجوء إلى الإجراء الجماعي مرتبط بإنهاء كل سبل إجراءات المصالحة أو الوساطة فإنه يمكن ذلك بمثابة بداية العد التنازلي لاتخاذ أي إجراء جماعي .
- إجراء التحكيم
- التحكيم هو عبارة عن إجراء لفض النزاعات يتم بموجبه الطلب من طرف ثالث مستقل وحيادي أن يدلي بقراراته يكون إلزامي بالنسبة للأطراف ويكون له صفة قرار حكم.
- وللتحكيم أشكال عديدة أغلبها، نظام فض النزاعات العمل المنظم من قبل الدولة والذي يمكن أن يستعمل بصفة إرادية من قبل أطراف نزاع.
- يمكن أن ينص على التحكيم وتنظيمه باتفاقية جماعية .
- اللجوء إلى التحكيم يمكن أن يكون اختيارياً أو إلزامياً. ويكون التحكيم اختيارياً إذا كان لم يكن بالإمكان أن يعرض النزاع على التحكيم بموجب اتفاق من الأطراف. ويكون إلزامياً عندما يكون لأحد الأطراف أو السلطات العمومية أن يأخذ قرار عرض النزاع على التحكيم. ولا يعد التحكيم الإجمالي في نزاعات المصالح كثير الاستعمال إلا في ما يخص الخدمات الأساسية.
- في أغلب الدول ترجع صلاحية النزاعات التي تنشأ نتيجة المساس بالحقوق إلى صلاحيات المحكمة .
- وعادة ما يكون التحكيم

- من صلاحيات مؤسسة خاصة مكونة من محكمين انفراديين يتم تعيينهم، أو من لجان تحكيم يتم تكوينهم لمعالجة نزاعات معينة.
- تتكون لجان التحكيم عادة من ممثلي عمال وممثلي أصحاب عمل، ويخضع تعيين محكم أو لجنة تحكيم خاصة لنفس العراقيل إذ انه لا بد من تعريف المحكمين الأكثر كفاءة لحل نزاع معين عندما ينشب.
 - يمكن للدولة أيضا أن تنشئ محكمة تحكيم أو أي هيئة دائمة للتحكيم.
 - تكون لهيئات التحكيم عادة نفس المصالح التي تكون موجودة في المؤسسات التي تساهم في وضع إجراءات المصالحة، وقد يكون لها مصالحها الإدارية الخاصة.
 - جدير بالإشارة أن الكثير من نظم التحكيم الإجبارية لها تنفيذ محدد إذ يمكن مثلا ألا يتم التدخل
- ألا في حالة النزاعات التي تنشأ في قطاع الخدمات الأساسية أو في حالة الطوارئ العامة، فالسلطات المعنية في هذه الحالة يمكن أن تلزم بعرض النزاع على تحكيم إجباري، علماً بأن بعض نظم التحكيم الإجباري الأخرى لها تطبيق عام إذ يمكن أن ينص التشريع على أن يتم عرض النزاع بصفة آلية على التحكيم أن فشلت أي مصالحة أو أي إجراء لفض النزاع إرادياً. وفي بعض الحالات ينص القانون على أن يتم عرض النزاع على التحكيم الإجباري بقرار من السلطات المعنية أو بطلب من احد أطراف النزاع.
- إن من بين أهم الأسباب التي تبرر اللجوء إلى التحكيم وخاصة التحكيم الإجباري، محاولة تفادي أي تعطيل يكون عادة غير مقبول في الإجراءات القضائية، خاصة إذا تعلق الأمر بإجراءات الطعن.

ولتفادي هذه الصعوبات هناك العديد من الدول اعتمدت القرارات التحكيمية في نزاعات المصالح (على الأقل بالنسبة للقرارات التي تخص المضمون) كقرارات نهائية غير قابل للطعن فيها.

توفير ثقة اكبر لدى أطراف النزاع لكون الهيئة ثلاثية التمثيل، فضلا عن أن مساهمة ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل في الإطار الإجرائي لفض النزاعات تسمح بالاستفادة مباشرة من معلوماتهم ومن تجربتهم كعمال وكأصحاب عمل في حل النزاعات.

تكوين وإدارة مؤسسات فض

النزاعات

- يمكن أن تتكون مؤسسات المصالحة من أشخاص مستقلين أو موظفين وزاريين أو ممثلي عمال أو أصحاب عمل. أما مؤسسات الوساطة أو التحكيم فتكون ثلاثية التكوين، أما محاكم العمل فتكون مكونة من قضاة مستقلين. ويمكن ان تكون الهياكل المسيرة لمؤسسات المصالحة أو الوساطة أو التحكيم ثلاثية التمثيل، ويكون موظفوها من كل القطاعات الموجودة.
- وتحقق هذه التركيبة الثلاثية لمؤسسات فض النزاعات جملة من الايجابيات من بينها:
- من بين أهم الأسباب التي يطلب فيها من الأطراف في نزاع عمل ان يلجئوا إلى آلية لفض النزاعات هو تفادي اتخاذ أي إجراء جماعي كالحق في الإضراب، وما يترتب عليه من أثار اقتصادية واجتماعية غير ملائمة على المجتمع.
- ويستفاد من إجراءات فض النزاعات في إيجاد نوع من التوازن العادل بين ما يمكن أن يجنى من الفض السلمي للنزاعات، واحترام

حرية الأطراف في الدخول في مفاوضات جماعية مكتملة بحقهم الأساسي في اتخاذ إجراء جماعي للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

• يفيد التطبيق العملي أنه عادة ما تكون آليات فض النزاعات مرتبطة ببعض الممارسات التي تحد من الحق في اتخاذ إجراء جماعي عن طريق أشكال مختلفة. ويمكن أن يطلب القانون من الأطراف إعلام،

قبل البدء في أي إجراء جماعي السلطة المعنية، بالمصالحة. وفي بعض الحالات يطلب من أطراف النزاع أن يحاولوا حل النزاع عن طريق المصالحة قبل اللجوء إلى الحق في اتخاذ إجراء جماعي، فبعد ان تتم هذه المرحلة تصبح الإجراءات الجماعية جائز قانوناً.

• ويتبرك فض نزاعات المصالح، بصفة عامة، للأطراف المعنية به مباشرة، الذين ترجع

إلهم السلطة التقديرية، في اعتماد وسائل التدخل الملائمة. فبناء على مبدأ الحرية النقابية لا يمكن لنزاع المصالح أن يعالج بطريقة ضيقة. فبعض هذه التوجهات يمكن أن تؤدي إلى منع الإضرابات التضامنية أو الإضرابات التي تقوم على أسباب اقتصادية واجتماعية واسعة.

الحق في الإضراب

• يقصد بالإضراب هو بأنه وسيلة أساسية يستعملها العمال وتنظيماتهم من اجل ترقية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. وهو وسيلة إجرائية جماعية أكثر وضوحاً وأكثر خلافاً في نفس الوقت. وعادة ما يكون الوسيلة الوحيدة التي تتوفر لدى التنظيمات العمالية حتى توصل مطالبها في إطار نزاع عمل.

• ولا يمكن للإضراب أن يتم خارج مضمون العلاقات المهنية في

- مجملها، فهو مكلف ومشوش سواء بالنسبة للعمال أو لأصحاب العمل أو بالنسبة للمجتمع ككل.
- وعندما يظهر الإضراب فيكون المؤشر واضحاً ومعبراً بوضوح عن فشل المفاوضات الجماعية حول شروط العمل.
- ويعد الحق في الإضراب حقاً معترفاً به من قبل الأجهزة الرقابية لمنظمة العمل الدولية، كما يقترن به الحق في التجمع النقابي المعترف به في إطار الاتفاقية رقم ٨٧. وللإشارة، لا يعد الحق في الإضراب حقاً كاملاً، إذ يمكن أن يخضع لبعض الشروط أو يكون محلاً لبعض التضييق، كما قد يمنع في بعض الظروف الاستثنائية (انظر الاتفاقية رقم ٨٧ الحرة النقابية وحماية الحقوق النقابية، سنة ١٩٤٨، المادة ٣).
- ويمكن أن يكون الإضراب جذوراً له في الدساتير ومعترف به في تشريعات الكثير من الدول.
- يمكن أن يكون الحق في الإضراب حقاً فردياً معترفاً به لعامل واحد، كما يمكن أن يكون حقاً جماعياً للعمال. ففي بعض الحالات التي يساهم فيها العامل في إضراب فلا يمكن تغطيته بحماية قانوني إلا إذا كان بدعوى من نقابة معترف بها.
- وللإضراب أشكال مختلفة منها ما يتعلق بالإجراءات التي تشمل أو تقلص النشاط الاقتصادي لمؤسسة كما هو الحال بالنسبة لإضراب الخرز (واستعمال المبطن في العمل) أو الإضراب بالمادة (التطبيق الحرفي للتعليمات).
- وبالنسبة للشرائح التي له الحق في الإضراب، ففي بعض الدول الحق في الإضراب معترف به لجميع العمال في القطاع العام و الخاص بعيداً وبصفة مستقلة عن أي آثار يمكن أن تكون لهذا التوقف

- عن العمل على المصلحة العامة، في حيث في دول أخرى يكون الحق في الإضراب محظوراً على الموظفين وعمال قطاع الخدمات الأساسية. والكثير من الدول تمنع الحق في الإضراب في حالات الطوارئ.
- ويشترط لممارسة الحق في الإضراب في كثير من التشريعات الوطنية استعمال كل إجراءات المصالحة والوساطة قبل البدء في الإضراب، وضرورة التصويت بالأغلبية من العمال على قرار الإضراب قبل البدء به، وضرورة احترام الإشعار المسبق بالإضراب، يضاف لذلك استنفاذ كل إجراءات المصالحة و الوساطة، ويضاف لذلك أنه في حالات معينة قد ينص القانون على عرض النزاعات أمام مصالح المصالحة، وان الموافقة على الإضراب لا تعطى إلا بعد التأكد من فشل حل النزاع عن طريق الإجراءات الأخرى.
- يراعى استنفاذ ما يعرف بضرورة اللجوء إلى التصويت للإضراب لكي تتم العلاقات المهنية، بما فيها إجراءات الاحتجاج، بطريقة صحيحة؛ وبغرض تفادي أي إضراب عشوائي وكذلك بهدف ضمان رقابة ديمقراطية على القرارات المهمة لصالح العمال. ففي الدول التي تعتبر إن الحق في الإضراب هو حق جماعي فلا بد أن يتبع قرار نقابي. فالقانون عادة ما يفرض على النقابة الرجوع إلى التصويت من اجل اتخاذ أي إجراء، مع موافقة عدد معين من العمال المعنيين على ذلك. ويمثل النوع المتقدم من الإجراءات نوعاً من الاحترام لمبدأ الحرية النقابية.
- ولغايات التدقيق في سلامة إجراء الإضراب، يلزم العمال وتنظيماتهم في العديد من الدول الدولة باحترام بعض تدابير الإشعار قبل الإضراب. فعندما تكون

الإجراءات القانونية مرحلة مكملية لإجراء المفاوضات الموجهة لتشجيع الأطراف من أجل تحدث عبر الحوار قبل اللجوء إلى الإضراب، وهنا نكون بصدد تدابير متخذة من أجل تشجيع و تطوير المفاوضات الجماعية الإرادية حسب ما تنص عليه الاتفاقية الدولية رقم ٩٨.

• يراعي في تطبيق الإضراب السلمي حماية المضربين من الطرد أو الاستبدال المؤقت؛ ذلك أن الإبقاء على علاقة العمل أثناء وبعد الإضراب هو بمثابة نتيجة قانونية طبيعية تنبع من الاعتراف بحق الإضراب. فإذا لم تنص القوانين على حماية حقيقية وفعالة فقد لا يصبح للحق في الإضراب أي معنى.

الإضراب السلمي

• تهدف وتيرة الإضراب السلمي إلى ضمان نجاح الإضراب عن طريق إقناع أكبر عدد من العمال إن لا يلتحقوا بمكان عملهم. وتعد التطبيقات الوطنية مختلفة

فض النزاعات الجماعية وفقاً لقانون العمل الأردني

رئيس يعينه الوزير وعضوين أو أكثر يمثلون كلا من الطرفين بإعداد متساوية. مدته ٢١ يوم

- المحكمة العمالية: تتشكل من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ورأسها أعلاهم في الدرجة. ٣٠ يوم

ماهية مهام مجلس التوفيق؟

- أن يسعى جهده لحل النزاع بالطريقة التي يراها مناسبة.
- إذا توصل إلى تسوية رفع تقرير للوزير مرفقا به التسوية التي تم التوصل إليها سواء جزئية أو كلية .
- إذا لم يتوصل المجلس إلى تسوية النزاع عليه أن يقدم للوزير تقريراً يبين فيه أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته

١- المقصود بالنزاع العمالي

يعرف النزاع العمالي بأنه كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال او النقابة من جهة وبين صاحب عمل او نقابة اصحاب عمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف وشروط العمل، وفي هذه المرحلة قد يلجا الطرفين إلى المفاوضة الجماعية كحل لذلك الخلاف .

٢- هيئات فض النزاع الجماعي

العمالي

- مندوب التوفيق: ويعين من قبل الوزير للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة. مدته ٢١ يوم
- مجلس التوفيق: يتكون من

- والأسباب التي أدت إلى عدم إنجائه
- والتوصيات التي يراها مناسبة.
- لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق.
- سماع الشهود والاستعانة بخبرات أشخاص بعد القسم.
- تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز مستندات والبيانات التي بين يديها وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

مهام المحكمة العمالية؟

- مباشرة النظر في النزاع خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ إحالة النزاع.
- الفصل في النزاع خلال مدة ثلاثين يوما من تاريخ الإحالة ويكون قرارها قطعيا وغير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية.

مدى إلزامية كل من قرار المحكمة و التسوية

- تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة المفاوضات او قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:
- لأطراف النزاع العمالي.

- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم

- الفصل بالنزاع وفقا للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة.

صلاحيات المحكمة و مجلس التوفيق

المؤسسة التي يتعلق فيها النزاع. جماعي .

- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه والذين يعينون بعد ذلك إذا ورد في قرار التسوية او قرار المحكمة ما يقضي بذلك.

خدمات المصالح العامة

أي خدمه من خدمات المرافق العامة بما في ذلك خدمة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية والماء والكهرباء والمحروقات والنقل والمستشفيات والمخابز وصناعة الأدوية أو أي قسم يتعلق بصيانة المؤسسة أو سلامة العمال المستخدمين فيها أثناء العمل.

الإشعار بالإضراب

- يجب أن يكون الإشعار بالإضراب كتابيا ومتضمنا لموضوع النزاع وتاريخ الإضراب المزمع القيام

- الإضراب: توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع
- يجب أن يكون الإشعار

الشروط الواجبة على صاحب العمل

- لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط الاستخدام السارية.
- لا يجوز فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال.

الإضراب و الإغلاق

- الإضراب: توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع

بالإضراب موقعا من قبل العمال أو النقابة الممثلة لهم شريطة ذكر الإعلان.

وتحديد فئات العمال المعنيين • يجب أن ترسل نسخة من الإشعار بالإضراب أو الإشعار بوضوح.

• يجب أن يقدم الإشعار بالإضراب إلى صاحب العمل أو من ينوب عنه وفي حالة تعذر ذلك يجوز إرساله بالبريد المسجل ويعتبر التبليغ قد تم بعد مضي سبعة أيام من تاريخ إرساله ويتوجب تبعا لذلك تغيير تاريخ البدء بالإضراب من تاريخ انتهاء هذه المدة.

الشروط التي يجب على العمال إتباعها

لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية:

١. إذا كان النزاع محالا على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

• يجب ان يكون الإشعار موقعا من صاحب العمل أو من يناوب عنه ويجب تسليم الإشعار مباشرة للعمال المعنيين أو النقابة التي تمثلهم وإذا تعذر ذلك يتم الإعلان عنه في مكان بارز في المؤسسة ويتوجب تبعا لذلك تغيير

٢. خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

- **غرامات عدم تطبيق القرارات** تقديم طلب خطي إلى الوزارة للانضمام إلى عقد عمل
- إذا خالف العامل أي شرط جما عي .
- من شروط التسوية أوقرار المحكمة العمالية فيعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار.
- إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمئة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة تكرار المخالفة.

تسجيل عقود العمل الجماعية

- تنظيم سجلاً خاصاً لعقود العمل الجماعية.
- إيداع نسخة أصلية من العقد لدى الوزارة خلال مدة أقصاها (٣٠) يوماً من تاريخ توقيعه .



Collective Bargaining Trade Union Guide



الاتحاد العربي للتقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

No.1 Said Al Mefthi Street - Swaifieh - Amman

Tel. (962 6) 5824829

Mobile: 0779776777

Email: info@arabtradeunion.org

www.arabtradeunion.org

ArabTradeUnion

