

مداخلة رئيس الاتحاد العمالي العام السيد غسان غصن

في الدورة التدريبية حول «المفاوضة الجماعية» -

فندق الكورال بيتش - بيروت - 23 - 25 أكتوبر / تشرين الأول 2015

اسمحوا لي بدايةً أن أرحب بمعالى المدير العام لمنظمة العمل العربية الأستاذ فايز المطيري ممثلاً بالوزير المفوض مدير الحماية الاجتماعية الأستاذ حمدي أحمد.

والشكر موصول إلى فريق عمل منظمة العمل العربية من الخبراء والباحثين والكوادر الإدارية والفنية الذين عملوا بعناية من أجل إقامة هذه الدورة التدريبية المميّزة حول التفاوض الجماعي في ربوع بيروت، عاصمة العواصم وملتقى الحضارات ومنبر الحوار وساحة التنوع الفكري والثقافي وميدان الحراك الاجتماعي ومرجل الأسواق الاقتصادية.

كما يسعدني أن نلتقي شركاء اجتماعيين ممثلي أطراف الإنتاج بمشاركة الدولة عبر كوادر وزارة العمل وممثلين عن أصحاب العمل أعضاء جمعية الصناعيين وأعضاء من غرف التجارة والصناعة في بيروت وجبل لبنان فضلاً عن ممثلي العمال أعضاء الاتحاد العمالي العام في لبنان من نقابات المؤسسات العامة والشركات الخاصة والمصالح المستقلة الذين يتمتعون بمهارات المشاركة في المفاوضات الجماعية الذين نظّموا علاقات العمل في مواقع عملهم من خلال عقود العمل الجماعية محققين المزيد من المكاسب والحقوق العمالية عبر هذه العقود والتي باتت أحكامها متقدّمة على أحكام قانون العمل.

السيدات والسادة المشاركون،

بدايةً وقبل أن نعرض لموضوع هذه الندوة حول العقبات التي تواجه المفاوضات الجماعية وسبل تخطيها والتغلب عليها، علينا أن نتناول ماهية المفاوضات الجماعية والمبادئ التي تركز عليها.

ماهيات المفاوضات الجماعية والمبادئ التي تركز عليها

المفاوضات الجماعية هي واحدة من الركائز الأساسية لمنظمتي العمل العربية والدولية وهي تشكل جزءاً أساسياً في تنظيم علاقات العمل من خلال الحوار الاجتماعي. غير أن تضارب المصالح بين أطراف الإنتاج تجعل المفاوضات الجماعية لا تخلو من النزاعات مما يستوجب وضع آليات لتسوية هذه النزاعات ووضع قواعد فعّالة لتجنبها وهذا ما استدعى انتباه منظمة العمل الدولية فلحظت في المادة الثامنة من اتفاقية علاقات العمل الدولية رقم 151 كذلك الأمر بالنسبة لاتفاقية العمل العربية رقم (6): (على وجوب أن «تجري تسوية المنازعات الناشئة عن تحديد شروط وظروف الاستخدام بما يتناسب مع الظروف الوطنية عن طريق التفاوض بين أطراف الإنتاج أو عن طريق آلية مستقلة غير متحيّزة مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم التي تنشأ بطريقة تحظى بثقة الأطراف المعنية).

ما يؤدي إلى «دعم المفاوضات الجماعية والعلاقات الصناعية وعلاقات العمل السليمة بما يتفق مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفي هذا الإطار أقرت منظمي العمل العربية والدولية مجموعة اتفاقات ناظمة تتعلق بالحريات النقابية وحق التنظيم (الاتفاقية الدولية رقم 87 والاتفاقية العربية رقم 8) وكذلك الاتفاقية رقم (98) الصادرة عن منظمة العمل الدولية العام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضات الجماعية.

فقد أكدت الاتفاقية (87) الدولية والاتفاقية العربية رقم (8) على المبادئ التالية:

للعامل وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق في إنشاء نقاباتهم دون ترخيص مسبق وكذلك في إنشاء اتحادات نقابية عامة والانضمام إليها والى الاتحادات النقابية الدولية.

1- لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة وتنظيم إدارتها وأنشطتها وإعداد برامج عملها وكل ذلك دون أي تدخل من السلطة العامة بما يقيد أو يعيق هذا الحق وممارسته المشروعة ودون أن يكون للسلطة الإدارية الحق في حل هذه المنظمات أو وقف نشاطها.

2- أن يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قوانين الدولة في ممارستهم لهذه الحقوق وأن تتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان ممارسة النقابات حقها في التنظيم بحرية تامة.

أما الاتفاقية (98) فقد أكدت على المبادئ التالية:

أولاً: أن يتمتع العمال بالحماية من أي عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي وبشكل خاص جعل استخدامهم مشروطاً بعدم الانضمام إلى نقابة أو مشروطاً بتخليهم عن عضويتها أو إنهاء خدمات أي منهم أو الإساءة إليه بسبب الانضمام إلى نقابة أو ممارسة أنشطة نقابية خارج أوقات العمل أو بموافقة صاحب العمل خلال أوقات العمل.

ثانياً: حماية منظمات العمال وأصحاب العمل من تدخل بعضها في شؤون الآخر وبشكل خاص تشجيع إنشاء نقابات عمالية تخضع لسيطرة أصحاب العمل.

المفاوضات الجماعية – الاتفاقية الدولية رقم (154) والاتفاقية العربية رقم (11).

تعتبر اتفاقية العمل الدولية رقم (154) واتفاقية العمل العربية رقم (11) بشأن المفاوضات الجماعية أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية والعربية التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص إضافة إلى ما ورد في الاتفاقية رقم (98) بشأن مبادئ حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية التي تعتبر أحد الاتفاقيات الثماني الأساس في منظمة العمل الدولية (COR-CONVENTION) التي تمثل حقوق الإنسان في العمل حسب مفهوم الاتفاقية الدولية رقم (154) والاتفاقيات العربية رقم (11) و رقم (8)، فإن المفاوضات الجماعية تهدف إلى ما يلي:

- 1- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.
- 2- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.
- 3- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية أو اتحادات ونقابات العمال.

وقد فرضت الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالمفاوضات الجماعية على الدول اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق آليات وإجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري تتناسب مع الظروف الوطنية والاتفاقيات الدولية رقم (98) - ورقم (151) ووضعت الاتفاقية رقم (154) والاتفاقية العربية رقم (61) عدداً من الأهداف التي تسعى الأطراف المعنية إلى بلوغها من خلال تشجيع المفاوضات الجماعية وهي:

- 1- تسيير إمكانية المفاوضات الجماعية لجميع العمال وأصحاب العمل.
- 2- تشجيع وضع قواعد إجرائية بالاتفاق بين منظمي العمل ومنظمات أصحاب العمل.

- 3- عدم إعاقة المفاوضات الجماعية لأسباب تتعلق بقواعد الإجراءات الخاصة بها.
- 4- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل بما يساعد على تعزيز المفاوضات الجماعية.

كما أوجبت الاتفاقية (135) بشأن ممثلي العمال تقديم التسهيلات اللازمة لهم لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية ومن ذلك منحهم الوقت الكافي لممارسة نشاطهم دون أن يؤثر ذلك على مقدار أجورهم أو حقوقهم والسماح لهم بدخول أماكن العمل المختلفة في المؤسسة التي يعملون بها أو في أي مؤسسة أخرى يعمل بها أعضاء من نقاباتهم وأوجبت هذه الاتفاقية حمايتهم من أي تصرفات تضرّ بهم بسبب وضعهم أو نشاطهم كممثلي للعمال.

كما تتناول الوضع المعيشي ومسألة تصحيح الأجور وزيادة التقديرات الاجتماعية أو تعديدها لتطال السياسات الحكومية خصوصاً في مواضيع خصخصة القطاع العام أو النظام الضريبي أو سلسلة الرتب والرواتب وغيرها ما لا مجال لعرضها كتراعات العمل القطاعية أو خلافات العمل في المؤسسات أو حول البرنامج المطلي للاتحاد العام للنقابات على المستوى الوطني.

غير أننا سنتناول في هذه الفترة آليات تخطي هذه العقبات خصوصاً لجهة تعزيز قدرات الدولة وأصحاب العمل والعمال فضلاً عن دور الهياكل الثلاثية في تعزيز الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية وكذلك إصلاح قوانين العمل.

كما وضعت التوصية رقم (91) بشأن الاتفاقيات الجماعية عدد من القواعد الخاصة بالاتفاقيات الجماعية التي ترم بين العمال وأصحاب العمل أهمها:

- ضرورة وضع آلية للتفاوض بموجب اتفاق أو بموجب القانون أو اللوائح الوطنية.
- إنَّ الاتفاقيات الجماعية تعتبر ملزمة للأطراف الموقعين عليها ومن يمثلون.

- إنه لا يجوز مخالفة الاتفاق الجماعي إلا إذا كان أكثر فائدة للعمال وضع مدّة زمنية تعتبر خلالها الاتفاقية ملزمة إلا إذا تم الاتفاق على فسخها أو مراجعتها.
- وضع قواعد لتسجيل الاتفاقيات أو إيداعها.

العقبات التي تواجه المفاوضات الجماعية وسبل التغلب عليها:

إنّ العقبات التي تواجه المفاوضات الجماعية متعدّدة ومتشعّبة ويكفي القول أنّ اختلاف المصالح لا بل تضاربها في الكثير من الأحيان يؤدّي إلى نزاعات جماعية تهدّد العلاقات بين أطراف الإنتاج لا بل الاستقرار الاقتصادي وحركة الإنتاج ليس فقط على مستوى المنشأة بل على المستوى الوطني أيضاً خصوصاً إذا سبق ذلك مطالبات عدّة.

تعزيز قدرة الحكومات

في حين أنه من الضروري وجود تشريعات تركز عليها الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية، فإنّ قدرة الحكومة على إنفاذ هذه التشريعات لها أهميتها الحاسمة بنفس القدر ويعتمد ذلك على توفرّ إدارات للعمل تقوم بدورها ويتوافر لها ما يكفي من الموظفين والمعدات والمهارات والتدريب من أجل ضمان فعالية التنفيذ والقدرة بهذا المفهوم لا تشمل فقط إعداد كادر الوظائف المدرجة والموظفين الذين يتمتعون بالمهارات ولكن أيضاً الصلاحيات الممنوحة لمفتشي العمل ودورهم في ضمان تطبيق القوانين وإنفاذها من أجل حماية الأعداد المتزايدة للعمال ذوي الأوضاع التعاقدية المخالفة للقانون والتشجيع على تسوية نزاعات العمل والتحكيم بصورة فاعلة وعادلة.

- تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال

يعتمد تعزيز الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية أيضاً على قدرات منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية.

بالنسبة لمنظمات أصحاب العمل

لا بدّ لهذه المنظمات أن تكون قادرة على معالجة القضايا المتصلة بالحق بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية وتسوية النزاعات وبالإضافة إلى ذلك فإنه من الضروري أن يتمكن أصحاب العمل ومنظماتهم من فهم تشريعات العمل والقوانين وأنظمة الضمان الاجتماعي والآليات اللازمة لإنفاذها.

بالنسبة للنقابات العمالية

أمّا بالنسبة للعمال ونقاباتهم، فإنّ هذه القدرة تنطوي على التمكن من التنظيم واجتذاب الأعضاء وتمثيل مصالحهم وحماية حقوقهم ولا تقتصر هذه القدرة فقط على فهم تشريعات العمل والأنظمة والقوانين ذات الصلة وكيفية تنفيذها ولكنها تتطلب أيضاً معرفة كيفية مواجهة المظالم والتصدي لها وإجراء المفاوضات في المؤسسات وعلى مستوى الاتحادات القطاعية والمهنية وكذلك على الصعيد الوطني من خلال الاتحاد العام.

ولكي تتفاوض النقابات العمالية واتحاداتهم بصورة فعّالة ومجدية مع الحكومات وأصحاب العمل ينبغي أن توفر لها القدرة على متابعة وتحليل المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية وكذلك وجود شركاء يتمتعون بطابع تمثيلي فعّال من أجل تحقيق أهداف التفاوض فضلاً عن تنظيم دورات دراسية لكوادر نقابية ناشئة.

دور الهياكل الثلاثية في تعزيز الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية

هناك الكثير من المواضيع التي تحتاج معالجتها على أساس ثلاثي عبر المؤسسات الثلاثية التكوينية المشكّلة من الدولة وأصحاب العمل والعمال كتعيين الحد الأدنى للأجور ونسب غلاء المعيشة كما في لبنان من خلال لجنة المؤشر وكذلك مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للاستخدام ومجالس العمل التحكيمية لحلّ نزاعات العمل الفردية واللجنة التحكيمية فضلاً على القضايا المتعلقة بالحياة العملية بالإضافة إلى اللجان الاستشارية التي تمكّن أطراف الإنتاج الثلاث من الوصول عبر التفاوض إلى إدماج الحق في التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية في الإطار المؤسسيّ مما يهيئ الظروف الملائمة لثقافة المفاوضات الجماعية.

أمّا دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي وهو الإطار الأوسع للحوار الاجتماعي بما يشمل من ممثلين عن الحكومات وعن الهيئات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتحاد العمالي العام ونقابات المهن الحرّة والمعلمين والمزارعين، فضلاً عن الخبراء والمختصين في مختلف المجالات التنموية والبيئية والثقافية.

ويقوم المجلس الاقتصادي بتقديم المشورة للحكومة بشأن الخطوط الرئيسية للسياسة الاجتماعية كما أنّ المجلس النيابي يعتمد على الرأي الاستشاري الذي يقدمه المجلس الاقتصادي والاجتماعي ويتناول المجلس الاقتصادي الاجتماعي خطة النهوض الاقتصادي التي تتناول التطورات الاجتماعية والاقتصادية والضمان الاجتماعي والعلاقات في سوق العمل ومخرجات التعليم والتنمية المستدامة والمؤسسات الوسطى والصغرى وغيرها من المواضيع...

إصلاح قوانين العمل

بعد قانون العمل الأساس الذي يقوم عليه احترام الحريات النقابية والاعتراف الفعّال بالحق بالمفاوضات الجماعية ويقوم التشريع الوطني بترجمة هذه المبادئ إلى حق قانوني قابل للتنفيذ ويوفّر أيضاً الحماية في الحالات التي لا تتمكّن النقابات العمالية عن الدفاع عن هذه الحقوق وينبغي أن تكون التشريعات العمالية قادرة على التطور لتعكس الثغرات الاجتماعية - الاقتصادية بما يؤدي إلى صياغة قوانين تواكب الأثر الاقتصادي - الاجتماعي لهذه المتغيرات بالتشاور بين أصحاب العمل ونقابات العمال بما يعزّز أطر التفاوض الجماعي وصياغة لوائح تفصيلية لضمان الحريات النقابية وسن أحكام تتعلق بالمساواة بين الجنسين وكذلك بما يتعلّق بالاستخدام والتدريب المهني والضمان الاجتماعي ومبادئ وشروط الصحة والسلامة المهنية.

أهداف المفاوضات الجماعية توفير العمل اللائق

لا بدّ في ختام هذا البحث أن نتناول الأهداف التي تصبوا إليها مفاوضات العمل الجماعية التي تسعى في الأساس لتوفير العمل اللائق للعمال والتي من دونها لا يمكن التحدث عن العمل بما يؤمّن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأجراء والتي نعتبرها صمام الأمان الذي يحقق الاستقرار الاجتماعي من خلال توفير فرص العمل، لتأمين العيش الكريم للعامل وأسرته، وصيانة الحقوق الأساسية في العمل يجب أن تتمّ بمشاركة فعّالة للعمال في صياغة تشريعات تضمن المساواة، وتمنع التمييز، وتحترم الحريات النقابية، وتصون الكرامة الإنسانية، وتؤمّن الأجر العادل، بعيداً عن الاستغلال والسخرية وكذلك توسيع مظلة الحماية الاجتماعية والتأكيد على أنّ الرجال والنساء يعملون بشروط عمل آمنة تتيح لهم أوقات الراحة وتقدّم تعويضاً مناسباً في حال انخفاض الدخل أو ارتفاع معدلات التضخم من خلال تصحيح دوري للأجور فضلاً عن تأمين رعاية صحية مناسبة، ذلك، أنّ التفاوض الجماعي يعزّز الحوار الاجتماعي وهو أقصر السبل لتفادي النزاعات الفردية والجماعية خصوصاً إذا ما توفّرت مؤسسات ثلاثية التكوين ذات أطر قانونية تؤمّن الحوار من خلال منظمات أصحاب عمل فاعلة ونقابات عمالية قوية وحكومات عادلة تؤمّن التوازن الاجتماعي وتعمل على حلّ الخلافات بما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل وبناء مجتمعات متماسكة بعيداً عن الممارسات العقيمة والتهويل والترغيب والتدجين للسلطة والحكومة للنيل من الحركة النقابية والسعي إلى شردمتها أو تقسيمها وتفتيتها بضرب وحدتها.

الخلاصة

بناءً على ما تقدّم يمكننا أن نؤكد على أنّ المعوقات التي تواجه المفاوضات الجماعية ممكن التغلب عليها إذا ما اتفقنا على أنّ حقّ الاختلاف هو المرتكز الأساس للحرية والتي تتجلى من خلال الحوار الاجتماعي لبلوغ العدالة الاجتماعية التي لا يمكن أن تتحقّق إلا بالاستقلالية التي تتمثّل بالممارسة الديمقراطية.

وهذا ما يستوجب قيام دولة عادلة تأمر بالمساواة وتنحاز الى جانب الحقّ وتفرض تطبيق القوانين القائمة على مبادئ واتفاقيات العمل العربية والدولية بما يحقّق العمل اللائق الذي هو الغاية المرجوة من المفاوضات الجماعية.

مرّةً جديدةً نشكر لمنظمة العمل العربية رعاية هذه الندوة الهامة حول المفاوضات الجماعية متمنياً لها حسن الإقامة في وطنهم لبنان كما أشكر الأساتذة الخبراء والمحاضرين والشكر موصول للجهاز الإداري والفني في منظمة العمل العربية مع تكرار شكري لممثلي أطراف الإنتاج الثلاثة المشاركين وموظفي وزارة العمل وأعضاء جمعية الصناعيين واتحاد الغرف والزملاء الاتحاد العمالي العام على جهودهم لإنجاح هذه الندوة.

الملحقات:

- 1- اتفاقيات منظمة العمل العربية.
- 2- توصيات منظمة العمل العربية.
- 3- اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- 4- نص الاتفاقية رقم (135).
