

دور إدارة العمل في النهوض بالمفاوضة الجماعية

تقديم السيد محمد كشو
خبير في تشريعات وعلاقات العمل

بيروت، 23-25 أكتوبر 2015

المحتوى

مقدمة

1- أهمية المفاوضة الجماعية لأطراف الإنتاج الثلاثة

- 1-1 المكانة المتميزة للمفاوضة الجماعية ضمن آليات الحوار الاجتماعي
- 2-2 الاهتمام الكبير بالمفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية

2- دور إدارة العمل في توفير مقومات التفاوض الجماعي

- 1-2 ضمان الحرية النقابية
- 2-2 الاعتراف بحق المنظمات المهنية في التفاوض الإرادي
- 3-2 تشجيع المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات

3- دور إدارة العمل في تنمية المفاوضة الجماعية

- 1-3 تنظيم إجراءات المفاوضة الجماعية ونتائجها
- 2-3 توفير الظروف الملائمة لحسن سير المفاوضة الجماعية

4- دور إدارة العمل كطرف مباشر في المفاوضة الجماعية

1-4 التفاوض الجماعي في القطاع العام من خلال معايير العمل الدولية والعربية

2-4 التفاوض الجماعي في القطاع العام في الممارسة

5- دور إدارة العمل في تسوية النزاعات المتصلة بالمفاوضة الجماعية

1-5 اعتماد التفاوض الجماعي كآلية لتسوية نزاعات العمل

2-5 فض النزاعات الناشئة أثناء التفاوض

3-5 فض النزاعات الناشئة عن تطبيق الاتفاقيات الجماعية

6- دور إدارة العمل في النهوض بالمفاوضة الجماعية من خلال إحدى التجارب العربية (التجربة التونسية)

1-6 خصائص التجربة التونسية في مجال التفاوض الجماعي

2-6 الدور الهام لإدارة العمل في النهوض بالمفاوضة الجماعية

خاتمة

مرفقات

مقدمة

•المفاوضة الجماعية تعني بالدرجة الأولى أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم باعتبارها تفضي إلى اتفاقيات جماعية تحدد شروط العمل وتنظم العلاقات بين الطرفين المتعاقدين.

•للحكومة وجهازها التنفيذي-إدارة العمل- دور أساسي لا غنى عنه في إرساء منهج التفاوض الجماعي وتطويره.

•دور إدارة العمل بالغ الأهمية وخاصة في الدول النامية ومنها الدول العربية التي تفتقر لتقاليد راسخة في مجال الحوار والتفاوض الجماعي.

1- أهمية المفاوضة الجماعية لأطراف الإنتاج الثلاثة

1-1 المكانة المتميزة للمفاوضة الجماعية ضمن آليات الحوار الاجتماعي

اهتمام كبير من منظمتي العمل الدولية والعربية و العديد الدول بالحوار الاجتماعي عموما وبالمفاوضة الجماعية خصوصا

مزايا الحوار الاجتماعي عموما:

-تكريس للثلاثية التي تقوم عليها المنظمتان وانخرطت فيها الدول الأعضاء والتي تميز قطاع العمل عن غيره من القطاعات

-تجسيم للمبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (الاتفاقيتين 87 و 98 في طليعة الاتفاقيات الأساسية) وفقا لإعلان 1998

-الحوار أحد الأهداف الاستراتيجية الأربعة المعتمدة من منظمة العمل الدولية لتحقيق العمل اللائق للجميع: إعلان 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

-دعم مبادئ الديمقراطية والإدارة السديدة وبالتالي ممارسة "الديمقراطية الاجتماعية"

-أفضل آلية للوقاية من نزاعات العمل

-للحوار آثار اقتصادية إيجابية: تأثير مباشر على التشغيل وتنمية الاقتصاد

مزايا خاصة بالمفاوضة الجماعية:

- تتميز المفاوضة بالمشاركة الفعلية لأطراف الإنتاج في تنظيم علاقات العمل وتحديد شروط وظروف العمل وتطوير التشريعات العمالية والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية

- المساهمة المباشرة للشركاء الاجتماعيين في تحديد شروط وظروف العمل وتطوير التشريعات تمثل خير ضمان لقبولها والالتزام بتطبيقها

- تسمح اتفاقيات العمل الجماعية لا فقط بتطوير قوانين العمل بل وكذلك ملاءمتها مع واقع المنشأة أو القطاع

- أفضل وسيلة لتسوية نزاعات العمل (قبل اللجوء إلى بقية آليات تسوية النزاعات)

2-1 الاهتمام الكبير بالمفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية

أ- معايير العمل الدولية

❖ أدوات خاصة بالمفاوضة الجماعية:

1- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

2- الاتفاقية رقم 151 والتوصية رقم 159 لسنة 1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة

3- الاتفاقية رقم 154 والتوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية

4- التوصية رقم 91 لسنة 1951 بشأن الاتفاقيات الجماعية

❖ أدوات خاصة بإدارة العمل:

- مهام موكولة للحكومات في الأدوات المتعلقة بالحوار الاجتماعي ذاتها

- مهام موكولة للحكومات كذلك في الأدوات المتعلقة بإدارة العمل وفي
طليعتها الاتفاقية رقم 150 والتوصية رقم 158 لسنة 1978

(المادة 5: اتخاذ ترتيبات لقيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين
السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال أو
ممثلي أصحاب العمل والعمال)

معايير العمل العربية

❖ الاتفاقيات ذات الصبغة الشمولية:

الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية رقم 6 المعدلة لها (4 مواد في كل منهما مخصصة لاتفاقيات العمل الجماعية)

❖ اتفاقية خاصة بالمفاوضة الجماعية:

الاتفاقية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

ومن أبرز سماتها: مجال تطبيقها الواسع وتأكيدها على حرية التفاوض

2- دور إدارة العمل في توفير مقومات التفاوض الاجتماعي

للحكومات وبالتحديد إدارات العمل دور رئيسي في توفير المستلزمات والشروط المسبقة لإرساء المفاوضة الجماعية ودعمها من خلال القيام بالوظيفة التشريعية والوظائف الأخرى المناطة بعهدتها بحكم القانون أو بالممارسة.

1-2 ضمان الحرية النقابية

-حق تكوين النقابات: لا يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تتفاوض ما لم تكن مشروعة ومعترف بها

-حرية ممارسة النشاط النقابي: بما يكفل للنقابات استقلاليتها

-ضمان سلامة تمثيل المنظمات: في حالة التعددية النقابية ضرورة تحديد المنظمة الأكثر تمثيلا والمؤهلة للمشاركة في المفاوضات. تتدخل إدارة العمل بإجراء انتخابات أو استفتاء أو ضبط معايير في التشريع لتحديد التمثيلية (مثل عدد المنخرطين والمساهمات)

-تقديم التسهيلات للنقابات: لتمكينها من القيام بوظائفها بصفة ناجحة ومن ضمنها وظيفة التفاوض (إسناد الشخصية الاعتبارية، التفرغ للعمل النقابي، حرية عقد الاجتماعات الخ)

-حماية أعضاء النقابة: من مختلف أشكال التمييز والنقل والفصل التعسفي

2-2 الاعتراف بحق المنظمات المهنية في التفاوض الإرادي

➤ حق المنظمات المهنية في التفاوض: حق التفاوض امتداد مباشر لحق التنظيم النقابي.

احتكار النقابات لحق إجراء المفاوضة الجماعية من الجانب العمالي: الاتفاقية الدولية 98 والعربية رقم 11.

الاتفاقية الدولية رقم 154 نصت على استثناء وحيد لهذا الاحتكار عند غياب نقابة في المنشأة: يسمح بالتفاوض مع ممثلي العمال المنتخبين بشرط ضمان عدم استخدام هؤلاء في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

➤ الطابع الاختياري للمفاوضة الجماعية: ترك الحرية للأطراف في الدخول في مفاوضات وتحديد وقت إجرائها والمواضيع التي يتم التفاوض بشأنها

استقلالية الأطراف: لا فقط عدم تدخل السلطات العامة في المفاوضة بل كذلك عدم وجود أي تدخل بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها

3-2 تشجيع المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات

لإدارات العمل دور هام في تشجيع المفاوضة على جميع المستويات (بالأخص المستوى الوطني والقطاعي والمنشأة) وإعطاء أطراف الإنتاج حرية اختيار مستوى التفاوض

3- دور إدارة العمل في تنمية المفاوضة الجماعية

1-3 تنظيم إجراءات المفاوضة ونتائجها

➤ تنظيم إجراءات وقواعد التفاوض: ضروري لنجاح المفاوضات (تحديد أطراف التفاوض حسب مستوى المفاوضة، دورية التفاوض، الفترة الزمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، أدبيات التفاوض، تسوية النزاعات أثناء المفاوضات، الخ)

➤ تنظيم نتاج المفاوضة (الاتفاقيات الجماعية أو المشتركة):

ضروري أيضا (الأطراف المؤهلة لإبرام الاتفاقيات، إجراءات دخولها حيز التنفيذ، إجراءات توسيع مجال تطبيقها، آثار الاتفاقيات على العقود الفردية، تسوية النزاعات الناشئة عن تأويلها الخ)

2-3 توفير الظروف الملائمة لحسن سير المفاوضات

➤ تقديم التسهيلات والدعم الفني: توفير المكاتب، مدّ الأطراف المتفاوضة بالبيانات والمعلومات التي يحتاجونها، تقديم المشورة الفنية والقانونية، الخ

➤ تدريب المفاوضين: أهمية تدريب المفاوضين من أطراف الإنتاج الثلاثة لتمكينهم من اكتساب المؤهلات اللازمة وبالأخص المعرفة الجيدة بتشريع العمل وتقنيات التفاوض.

فائدة التعاون بين إدارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذا المجال

➤ المصادقة على الاتفاقيات المبرمة ونشرها بالجريدة الرسمية:

المصادقة بهدف تحديد مجال التطبيق المهني والترابي للاتفاقيات مقبولة بينما إخضاع الاتفاقية لموافقة السلطة الحكومية غير مقبول إذ يتعارض مع نظام المفاوضات الاختيارية

4- دور إدارة العمل كطرف مباشر في المفاوضة الجماعية

1-4 التفاوض الجماعي في القطاع العام من خلال معايير العمل الدولية والعربية

➤معايير العمل الدولية: عرفت تطورا: الاتفاقية 98 استتنت موظفي الخدمة العامة العاملين في الدولة، الاتفاقية 151 تداركت هذا النقص ونصت على اتخاذ إجراءات تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام الكاملين لآلية التفاوض بشأن شروط وظروف العمل بين السلطة العامة ومنظمات الأعران العموميين.

الاتفاقية 154 سعت للتوفيق بين الشمولية (الاتفاقية تنطبق على جميع فروع النشاط بما في ذلك الخدمة العامة باستثناء القوات المسلحة والشرطة) ومراعاة خصوصيات القطاع العام (إجازة تحديد طرائق خاصة لهذا التطبيق)

➤ **معايير العمل العربية:** أكثر تقدماً من المعايير الدولية في الموضوع، الاتفاقية 11 تقرّ الحق في المفاوضات الجماعية في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون أي استثناء.

2-4 التفاوض الجماعي في القطاع العام في الممارسة

➤ الدولة أكبر مؤجر في أغلب الدول العربية (الخدمة العامة والمنشآت العامة) ومن المفروض أن تعطي الحكومات المثل بتشجيعها واعتمادها التفاوض في القطاع العام

➤ في الواقع المفاوضات في القطاع العام تكاد تكون منعدمة ويبقى تنظيم علاقات العمل وتحديد شروط وظروف العمل حكراً على الحكومة رغم تشجيع المعايير العربية والدولية على التفاوض في هذا القطاع

5- دور إدارة العمل في تسوية النزاعات المتصلة بالمفاوضة الجماعية

1-5 اعتماد التفاوض الجماعي كآلية لتسوية نزاعات العمل

➤ التفاوض المباشر بين الأطراف المتنازعة أفضل طريقة لفض النزاعات حيث تتسم بالسرعة (حوار مباشر، آجال قصيرة) وبالقبول التام لنتائجها.

➤ معايير العمل الدولية والعربية وعديد التشريعات العربية تبرز أهمية هذه الآلية في تسوية النزاعات قبل اللجوء إلى الآليات الأخرى للتسوية (التوفيق، الوساطة، التحكيم، القضاء)

أغلب قوانين العمل العربية توجب المفاوضة المباشرة لفض النزاع الجماعي وديا قبل التوجه إلى جهات أخرى خارج المنشأة (الإمارات، البحرين، تونس، الجزائر، سوريا، عمان، العراق، فلسطين، قطر، الكويت، مصر، اليمن)

2-5 فض النزاعات الناشئة أثناء التفاوض

تتدخل إدارة العمل عن طريق ممثليها في لجان التفاوض أو عن طريق لجان تحدث بالمناسبة للتوفيق أو الوساطة وتجنب تعثر المفاوضات أو توقفها.

3-5 فض النزاعات الناشئة عن تطبيق الاتفاقيات الجماعية

➤ **النزاعات المتعلقة بالتطبيق:** جهاز تفتيش العمل مكلف بمراقبة تطبيق تشريعات العمل بما في ذلك الاتفاقيات الجماعية ويتدخل بتقديم النصح والإرشاد أو الإنذار أو رفع المخالفة وتحرير محضر يحال إلى القضاء.

➤ **النزاعات المتعلقة بالتأويل:** تتدخل إدارة العمل إذا تعذر فض النزاع من الأطراف المتعاقدة

أهمية صياغة الاتفاقيات الجماعية بشكل قانوني ودقيق لتفادي النزاعات عند التطبيق وإمكانية الاستعانة بموظفي إدارة العمل للغرض.

6- دور إدارة العمل في النهوض بالمفاوضة الجماعية من خلال إحدى التجارب العربية (التجربة التونسية)

1-6 خصائص التجربة التونسية في مجال التفاوض الجماعي

➤ ثراء التجربة وعراقتها:

منذ الثلاثينات من القرن الماضي في فترة الاحتلال ثم انتهاء السياسة التعاقدية بعد الاستقلال منذ ما يزيد عن 40 سنة (1973)

➤ توفر المقومات الأساسية لانتهاج سياسة التفاوض الجماعي:

• إرادة سياسية: إدراك بجدوى الحوار في دعم السلم الاجتماعي وتحقيق التنمية وبضرورة التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية في العمل التنموي.

• وجود أطراف قادرة على التفاوض: منظمات مهنية لأصحاب العمل والعمال عريقة، لها شرعية تاريخية، مستقلة ولها تمثيلية واسعة.

• إدارة عمل فاعلة وداعمة للتفاوض: أسند لها دور هام في تنمية الحوار والمفاوضة الجماعية (في الهيكل التنظيمي لوزارة الشؤون الاجتماعية: إدارة خاصة بالمفاوضة الجماعية، تشرف على سير المفاوضات في القطاع الخاص، صلب الإدارة العامة للشغل، إدارة خاصة بالحوار الاجتماعي في الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة ومصالحة خاصة بالحوار الاجتماعي في كل قسم من الأقسام المحلية لتفقدية الشغل).

➤ انتظام المفاوضات الجماعية وتواصلها:

- المفاوضات منذ 1990 تتم بصفة منتظمة ودورية كل 3 سنوات
- بعد ثورة 14 جانفي 2011: استمرار اعتماد التفاوض رغم الصعوبات الاقتصادية التي تعرفها البلاد ولكن على أساس السنة الواحدة اعتبارا لطبيعة المرحلة الانتقالية التي تعيشها تونس
- هناك توجه لتصبح جولات التفاوض تتم مستقبلا كل سنتين بدلا من كل 3 سنوات أو كل سنة وهناك مفاوضات جارية حاليا بعنوان سنتي 2015-2016.

➤ شمولية المفاوضات من حيث مواضيعها:

تتناول المفاوضات مختلف المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل والتي ترد بشأنها طلبات مراجعة للاتفاقيات القائمة ويبقى موضوع الأجر في طليعة الاهتمامات.

➤ اتساع مجال التفاوض الجماعي:

• في القطاع الخاص: 52 اتفاقية مشتركة قطاعية مبرمة لحد الآن تغطي ما يقارب 90% من العاملين بالقطاع الخاص باستثناء الفلاحة. في قطاع الفلاحة الذي لا تشمله المفاوضات: زيادات سنوية في الأجور من خلال الترفيع السنوي في الأجر الأدنى الفلاحي المضمون.

• في القطاع العام: كل المنشآت العامة تقريبا لها أنظمة أساسية خاصة تحدد شروط العمل لأعوانها وتتم مراجعتها بصفة دورية على غرار الاتفاقيات المشتركة وخاصة ما يتعلق بالأجور

كما تشمل المفاوضات الخدمة العامة (الوظيفة العمومية): مختلف أصناف (أسلاك) الموظفين لهم أنظمة أساسية خاصة بهم.

➤ تعدد مستويات التفاوض (الوطني، القطاعي، المنشأة):

• **في القطاع العام:** تتم المفاوضات على المستوى المركزي بين الحكومة والمنظمة النقابية للعمال في ما يتعلق بالزيادات العامة للأجور أو مراجعة النظام الأساسي العام للأعوان العموميين وعلى مستوى الوزارات المعنية بالنسبة للأسلاك الخصوصية (مثل التعليم، الصحة، الفلاحة) في ما يتعلق بالمنح والامتيازات الخصوصية ومراجعة الأنظمة الأساسية الخاصة.

• **في القطاع الخاص:** تجري المفاوضات على المستويات الثلاثة

❖ **على المستوى الوطني:** اتفاقية مشتركة إطارية أبرمت في 1974 وتمت مراجعتها عديد المرات وهي تتضمن تحسينات هامة مقارنة مع مجلة الشغل في العديد من المسائل المتعلقة بشروط العمل غير الأجور.

❖ **على مستوى المنشأة:** العديد من الاتفاقيات والاتفاقات المبرمة في المنشآت التي لا تشملها اتفاقيات مشتركة قطاعية أو التي وإن كانت مشمولة إلا أنّ أوضاعها تسمح بمزيد تحسين شروط العمل.

❖ **على المستوى القطاعي:** من خصائص التجربة التونسية إعطاؤها الأولوية للتفاوض في القطاع الخاص على المستوى القطاعي أي فروع النشاط الاقتصادي بدلا من المنشأة.

➤ **النتائج الإيجابية للمفاوضات:**

• **زيادات سنوية ومتواصلة للأجور:** من نتائج كل جولة من جولات التفاوض الاتفاق على برنامج للزيادات في الأجور يمتد على 3 سنوات وهو ما أدى إلى حصول العمال على زيادات سنوية ومسترسلة في أجورهم على امتداد 21 سنة (1990-2010) وانضافت لها زيادات هامة بعد الثورة. ومكنت هذه الزيادات المتتالية من تحسين القدرة الشرائية للأجراء أو على الأقل المحافظة عليها.

• تحسين شروط العمل في العديد من المسائل الترتيبية مقارنة بقانون العمل: مدة العمل، الإجازات، التأديب، الترقية المهنية، التصنيف المهني، الحق النقابي، الأمن أو الاستقرار الوظيفي، الخ

• تنظيم علاقات العمل على مستوى أهم القطاعات الاقتصادية

• نشر ثقافة الحوار وتقاليد التفاوض الجماعي على نطاق واسع

• دعم السلم الاجتماعي: ساهمت الزيادات السنوية والمتواصلة في الأجور في تحسين علاقات العمل في المنشآت والقطاعات التي تشملها المفاوضات باعتبار أنّ الأجر يأتي في طليعة أسباب نزاعات العمل

2-6 الدور الهام لإدارة العمل في النهوض بالمفاوضة الجماعية

من أهم عوامل نجاح التجربة التونسية في مجال التفاوض الجماعي الدور البارز لإدارة العمل لا فقط في مفاوضات القطاع العام بل وكذلك في مفاوضات القطاع الخاص بطلب من أطراف التفاوض

➤ في القطاع العام:

تبقى الدولة أكبر مؤجر وتحرص الحكومة من خلال إدارة العمل على إنجاح المفاوضات في هذا القطاع باعتبارها طرفا معنيا مباشرة بنتائج التفاوض وتكاليفها المالية ثم لوجود تأثير مباشر أو غير مباشر لأجور القطاع العام على مستوى الأجور في القطاع الخاص

➤ في القطاع الخاص:

مهام عديدة تقوم بها إدارة العمل للنهوض بالمفاوضات وإنجاحها وبالخصوص:

• إعداد مسودة الاتفاق الإطار الذي يسبق كل جولة من جولات التفاوض ويمثل المرجع في تنظيم وسير أعمال المفاوضات في القطاعات التي تشملها اتفاقيات مشتركة.

• جمع أطراف التفاوض وتوفير المكان المناسب لعقد الاجتماعات: مكاتب تخصص للغرض في الوزارة كلما رغبت الأطراف في ذلك.

• المشاركة في أعمال لجان التفاوض: يجري التفاوض لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية صلب لجان قطاعية أي لجنة لكل قطاع وتتركب كل لجنة من عدد متساو من الممثلين لطرفي التفاوض وكذلك من ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية غالبا ما يكون من مفتشي العمل ذوي الخبرة والتجربة في مجال التفاوض.

• إدارة أعمال اللجنة المركزية للمفاوضات: لجنة رفيعة المستوى تتركب من ثلاثة أعضاء من كل طرف تتولى متابعة أعمال اللجان القطاعية وتذليل الصعوبات التي تعترضها.

وفي الحالات المستعصية تتدخل اللجنة العليا للمفاوضات المترتبة من وزير الشؤون الاجتماعية ورئيس منظمي أصحاب العمل والعمال.

• تقديم المساعدة الفنية لأطراف التفاوض: توفير الوثائق والبيانات، إعداد محاضر الاجتماعات، إعداد جداول الأجور، صياغة قانونية للاتفاقات المبرمة.

• التوفيق بين طرفي التفاوض عند الاختلاف: تقديم مقترحات لتقريب وجهات النظر وتجنب تعثر المفاوضات.

•المصادقة على الاتفاقيات المبرمة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية: وهو ما يسمح بسحب مجال تطبيقها على كافة منشآت وعمال القطاع المعني بالاتفاقية ولو كانوا غير منخرطين في منظمتي أصحاب العمل والعمال اللتين تولتا التفاوض ولا يحق للوزير إدخال أي تعديل على الاتفاقات المبرمة.

•نشر كامل نصوص الاتفاقيات المبرمة بالجريدة الرسمية: وهو ما يضمن الاطلاع عليها وتطبيقها.

خاتمة: استنتاجات وتوصيات

استنتاجات

1. لإدارة العمل دور هام في النهوض بالتفاوض الجماعي إلى جانب منظمات أصحاب العمل والعمال، وتمثل تنمية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية مسؤولية مشتركة ولا تتحقق دون تظافر جهود الأطراف الثلاثة.

2. التحولات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي يشهدها عالم العمل وجسامة التحديات التي تواجه أطراف الإنتاج في المنطقة العربية (بالأخص تزايد الصعوبات الاقتصادية، ارتفاع نسب البطالة، تنامي الأشكال الهشة للتشغيل، اتساع القطاع غير المنظم، تراجع في الحماية الاجتماعية وحقوق العمال الخ) تجعل من الملح تطوير الحوار الاجتماعي بمختلف صيغه وبالأخص المفاوضة الجماعية.

3. بصفة عامة لم يبلغ التفاوض الجماعي في الدول العربية - ما عدى بعض الاستثناءات- التطور المنشود وبقي الاهتمام بالمفاوضة الجماعية نظريا في غالبية الدول العربية ولم يتجسم في الواقع رغم انخراط العديد من الدول في اتفاقيات العمل الدولية والعربية بهذا الشأن (15 دولة عربية مصدقة على الاتفاقية الدولية رقم 98 و 6 دول مصدقة على الاتفاقية العربية رقم 11)

وحتى في الدول التي لديها تقاليد في مجال التفاوض الجماعي فإنّ المفاوضات لا تتم بصفة منتظمة وبقي مجالها محدودا جدا حيث لا تشمل كافة المستويات وتقتصر على بعض القطاعات أو المنشآت وعلى بعض المواضيع وبالأخص الأجور.

4. أهم أسباب ضعف ممارسة المفاوضة الجماعية في المنطقة العربية:

ضعف الإرادة السياسية، الوضع النقابي (عدم وجود منظمات نقابية وإن وجدت فليس لها الاستقلالية والتمثيلية الكافية)، غياب الإطار التشريعي المنظم للمفاوضة (اقتصار جل قوانين العمل العربية على نتاج المفاوضة دون تناول تنظيمها)، ضعف النسيج الاقتصادي وصغر حجم المنشآت، قلة التدريب والتأطير للمفاوضين، تنامي القطاع غير المنظم.

➤ توصيات للنهوض بالمفاوضة الجماعية

1. توفير مقومات المفاوضة الجماعية على صعيد الواقع والممارسة وليس فقط في القانون.

2. تنظيم الإطار القانوني للمفاوضة وعدم الاقتصار على تنظيم نتائجها.

3. اتخاذ تدابير لتشجيع المفاوضة على مختلف المستويات (المنشأة، القطاع، المستوى الوطني) وتوسيع مجالها قدر الإمكان من حيث القطاعات المشمولة بالتفاوض والمواضيع المطروحة.

4. إعطاء الأولوية لتنمية التفاوض الجماعي على المستوى القطاعي لكونه الأكثر تلاؤماً مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية وطبيعة علاقات العمل فيها (صغر حجم المنشآت، ضعف التواجد النقابي وغياب ثقافة الحوار).

من مزايا التفاوض على المستوى القطاعي:

- تغطية كافة عمال القطاع في نفس الوقت وبالتالي المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية.

- تطبيق نفس شروط العمل من طرف كافة منشآت القطاع الواحد وهو ما يضعها على قدم المساواة من حيث المنافسة دون أن يمنع ذلك المنشآت الكبيرة من مزيد تحسين شروط العمل مقارنة بالاتفاقية القطاعية.

- تجاوز العائق المتمثل في صغر حجم المنشآت وغياب التواجد النقابي فيها.

- دعم السلم الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي

5. التصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية المتعلقة بالمفاوضة الجماعية وملاءمة التشريعات الوطنية مع أحكام هذه الاتفاقيات والالتزام بها في الممارسة العملية.

6. تطوير إدارات العمل في الدول العربية وتمكينها من وسائل العمل الضرورية للقيام بالمهام الموكولة إليها بالنجاعة المطلوبة وتعزيز دورها في مجال النهوض بالحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

7. حماية الحقوق والحريات النقابية ومساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تعزيز قدراتها وتوسيع تمثيليتها دون المساس بمبدأ استقلاليتها.

8. غرس ثقافة الحوار على أوسع نطاق لدى أطراف الإنتاج الثلاثة وباعتماد مختلف الوسائل (الإعلام والتوعية، التعليم والتدريب، إبراز مزايا الحوار والمفاوضة الجماعية الخ).

9. إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية وبتدريب المفاوضين من أطراف الإنتاج الثلاثة وتنمية معارفهم وقدراتهم وبالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض الجماعي.

مرفقات

مرفق رقم 1: مصنف معايير العمل الدولية والعربية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية (وثيقة مستقلة)

مرفق رقم 2: جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل الدولية والعربية الخاصة بعلاقات العمل الجماعية

مرفق رقم 3: جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل الدولية والعربية المتعلقة بإدارة العمل

مرفق رقم 4: جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية

شكرا

على حسن الانتباه