

محاضرة حول: « دور النقابات العمالية في النهوض بالمفاوضة الجماعية »

النقابي سعد الدين حميدي صقر

أمين عام الاتحاد العمالي العام في لبنان

- الدورة التدريبية لمنظمة العمل العربية -

- بيروت، في 23 - 25 تشرين الأول (اكتوبر) 2015

مقدمة

منذ انعقاد مؤتمرها الأول في آذار (مارس) 1971 وإقرار اللوائح والأنظمة الأساسية لها، سعت منظمة العمل العربية عن طريق تمثيلها الثلاثي التكويني ومن خلال تواصلها مع منظمة العمل الدولية وميثاقها ومعاييرها لترسيخ وتطوير جملة من المفاهيم الأساسية سواء منها ما يتعلّق بالارتقاء بعلاقات العمل نحو الأفضل على الصعد كافة أو ما يتصلّ بقضايا التنمية الاجتماعية والتشغيل ومكافحة البطالة ومحاربة الفقر وتحقيق ولو الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية.

وإذا كان لا بدّ من الاعتراف بأنّ الحروب العدوانية التي شنّها العدو الإسرائيلي منذ إنشاء كيانه الغاصب في فلسطين عام 1948 وما تلاها من أعمال عدوانية لا نزال نشهد على عنصريتها وجرائمها في القدس والضفة الغربية وقطاع غزة اليوم وكذلك استمرار احتلال كامل أرض فلسطين وأجزاء من أراضٍ عربية أخرى فضلاً عن الأحداث الهائلة وغير المسبوقة التي يشهدها عدد من البلدان العربية. كلّ ذلك قد أعاق موضوعياً مسار الخطط والأهداف والمشاريع التي حلمنا بها وعملت لها المنظمة منذ نشأتها.

على أنّ هذه المصاعب لم تكسر إرادة لا شعوبنا ولا عمالنا ولا القوى المنتجة في بلداننا العربية بل أضافت إلى التحديات الكبرى التي نشأت مع بدايات الاستقلال الوطني والتحرّر من الاستعمار وتحديات جديدة تمثّلت بالنضال من أجل الحرية والتحرّر الاجتماعي والتقدّم نحو الأفضل.

إنّ استمرار قيام منظمة العمل العربية بترجمة أهدافها خلال هذه الحقبة الخطيرة والإصرار على تنفيذ برامجها التدريبية والتثقيفية وعقد مؤتمراتها الدورية وإطلاق الأبحاث والدراسات ورعاية ودعم الأنشطة الوطنية إنّما هو شكل أساسي من أشكال الردّ العملي على الاحتلال والتخلّف والإرهاب ومواجهته بالعمل الدؤوب وليس فقط بالخطر الذي يلعب الظلام من دون أن يضيء شموعاً في دروب الظلام.

هكذا أيها الأخوة ننظر نحن في الاتحاد العمالي العام في لبنان لتنظيم هذه الدورة التدريبية في بيروت والى موقعها الحقيقي في كfachنا من أجل الغد الأفضل.

• علاقة هذه الدورة بأهداف المنظمة

تنصّ المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي على أن تعمل الدول العربية على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية وتنصّ المادة العاشرة من الميثاق على أن تعمل الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلّما أمكن. كما وتنصّ الفقرة الثانية من المادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية على أن هدف المنظمة هو توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلّما أمكن ذلك.

بالإضافة لذلك، وكتتمة وصيانة له تنصّ الفقرة (ب) من المادية الثانية من نظام مكتب العمل على أن تقوم إدارة مستويات العمل بتلقّي التقارير الدورية التي ترسلها الدول الأعضاء التي صادقت على اتفاقيات العمل العربية وعن تلك التي لم تصادق عليها وتقوم بدراسة هذه التقارير وعرضها على لجنة الخبراء.

وتحقيقاً لهذه الأحكام عملت منظمة العمل العربية على إصدار عدّة اتفاقيات كان من أهمها: «الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل».

• العلاقة بين حقّ المفاوضة الجماعية والحرية النقابية

على الرغم من أنّ دستور منظمة العمل العربية لا يتضمّن نصّاً صريحاً بالأحكام المتعلقة بالحرية النقابية كتلك المنصوص عنها في اتفاقيات العمل الدولية مثل الاتفاقية الدولية للحرية النقابية رقم 87 للعام 1948 فإنّ إنشاء منظمة العمل العربية على أساس التمثيل الثلاثي ينطوي في حدّ ذاته على أهمية الدور الحاسم الذي يعود لنقابات العمال وكذلك لمنظمات أصحاب العمل في هذه المنظمة ومن أجل أن يسان استقلال منظمة العمل العربية عن سلطة وهيمنة الحكومات الأعضاء في المنظمة نصّ دستورها على أن تعيين المندوبين غير الحكوميين في المنظمة يتمّ بالاتفاق مع نقابات العمال وأصحاب العمل الأكثر تمثلاً في بلادهم.

أي أن جهاز منظمة العمل العربية مبني بكامله على مبدأ حرية واستقلالية منظمات العمال وأصحاب العمل.

قد تطرح هذه المبادئ سؤالاً بديهيًا محققاً: (هل هذا هو الواقع؟ أي هل أن منظمات العمال وأصحاب العمل مستقلة عن الحكومات؟)

لست في موقع يتيح لي الحكم المطلق في الإجابة على هذا السؤال المهم إلا أن ما يمكن قوله ببساطة أن الاستقلالية هي مسألة نسبية بشكل عام وليس هناك استقلالية مطلقة في أي شيء وعن أي شيء لكن الأهم أن نسعى كعمال وكنقائيين لانتزاع استقلاليتنا مهما كانت نسبتها والمحافظة عليها وتطويرها والاستفادة القصوى من القوانين الوطنية والمواثيق والاتفاقيات والداستير الوطنية والقومية والدولية والسعي الدؤوب لتحسينها وتطويرها لمصلحة العمال.

على سبيل المثال فإنّ الاتفاقية العربية لمستويات العمل تضمّنت أحكاماً تتعلق بالحرية النقابية فنصّت مثلاً على «أن تقتصر إجراءات تكوين النقابة بإيداع أوراق تكوينها لدى السلطة الإدارية المختصة ولا يحق لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات التكوين إلا ضمن حدود القانون إضافةً الى وجوب تشريع كل دولة ضمانات تكفل انتفاع العمال من الحماية الضرورية ضد أي عمل أو إجراء يمسّ حريتهم في تكوين النقابات أو المس من حقوقهم في مختلف أوجه نشاطاتهم ومن تلك الإجراءات على سبيل المثال:

1- وجوب عدم إخضاع أي عامل أو استمراره في عمله لشرط عدم انتسابه الى النقابة أو استقالته منها.

2- وجوب عدم صرف أي عامل من الخدمة أو الإضرار به بأية وسيلة كانت بسبب انتسابه للنقابة أو اشتراكه في النشاط النقابي.

3- عدم جواز حلّ النقابة إلا بقرار قضائي أو للأسباب الواردة في أنظمتها الداخلية نفسها.

4- ضمان الحرية اللازمة لنقابات العمال وأصحاب العمل بوجه كلّ عمل أو إجراء من شأنه تدخل بعضها في شؤون البعض الآخر سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

انطلاقاً من الأهمية التي أولتها منظمة العمل العربية لمبدأ الحرية في أسس قيامها منذ البداية كوّنت المنظمة لجنة خاصة للحرريات النقابية وأقرّ نظامها في مؤتمر العمل العربي الثاني المنعقد في القاهرة عام 1973 وقد نصّ هذا النظام على الأحكام التالية:

- تكون لجنة الحرريات النقابية من ذوي الشخصيات البارزة والمنزلة العلمية والأدبية من جنسيات تمثّل معظم دول الوطن العربي علماً بأنه لا يجوز للعضو في اللجنة أن يشترك في أعمالها إذا كانت الشكوى مقدّمة من أو بحق الدولة التي ينتمي إليها.
- تختص اللجنة بدرس الشكوى المقدمة إليها من الحكومات أو منظمات العمال أو أصحاب العمل المحال إليها من قبل مكتب العمل.
- تضع اللجنة كل عام تقريراً يرفعه المدير العام لمكتب العمل العربي ويتضمّن هذا التقرير عدد الشكاوى التي عرضت عليه وما تمّ دراسته وما اتخذ بشأنها من إجراءات وما تقترحه من توصيات.

الزميلات والزملاء المشاركون،

أردت في سياق الحديث عن المفاوضات الجماعية وعن دور النقابات بالنهوض فيها أن أوكدّ على أننا هنا لا نبدأ من الصفر فلدينا نصوص واضحة وحاسمة كرّستها منظمة العمل العربية وكانت قد تكرّست قبلها في منظمة العمل الدولية سواء بالاتفاقية رقم (87) للعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية أو الاتفاقية رقم (98) للعام 1949 المتعلقة بالحق بالمفاوضة الجماعية والأهمّ من كلّ ذلك ما كرّسته نضالات العمال ونقاباتهم في العالم العربي والعالم من تأكيد وترسيخ لهذه الحقوق منذ نشوء النقابات في العالم الحديث وأياً يكن التفاوت أو التراجع أو التقدّم في هذا النضال لكونه ناتج عن صراع بين مصالح مختلفة وأحياناً متناقضة وبالتالي عن ميزان للقوى التي تكمن خلف هذه المصالح.

كما أودّ أن أستبق الحديث المفصّل حول «دور النقابات بالنهوض في المفاوضات الجماعية» بالإشارة إلى مسألتين جوهريتين لا يستقيم الكلام عن المفاوضات الجماعية ودور النقابات فيها من دونهما.

المسألة الأولى وهي الحوار الاجتماعي والمسألة الثانية هي حق التنظيم النقابي.

فالحوار الاجتماعي في عالم اليوم سواء ما يوصف منه بالعالم الصناعي المتقدم أو البلدان النامية وخصوصاً في بلداننا العربية المتخمة بالأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي تنفجر الأزمات في بعضها بشكل دموي ومدمر وتهدد كيانات دول ومجتمعات بكاملها وبغض النظر عن الأسباب التاريخية والسياسية والبنوية والتداخل بين أزمات الداخل وتدخلات الخارج ... والتي لا مجال للتفصيل فيها في مجالنا المحدود هنا نقول الحوار الاجتماعي هو السبيل السلمي والوحيد الذي قد يشكّل لنا مخرجاً مقبولاً ومتفقاً عليه من هذه الأزمات القتلة ويشرفني في هذا المجال أن أتوجّه بالتحية الصادقة للرفاق النقابيين في الاتحاد التونسي للشغل ومعهم أركان رابعة الحوار أي فضلاً عن الاتحاد التونسي للشغل الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والهيئة الوطنية للمحامين التونسيين والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان لنيلهم أعلى جائزة عالمية للسلام هي جائزة «نوبل» وذلك لدورهم الحوارى الحاسم حتى الآن على الأقلّ من منع تونس من الانزلاق إلى الفوضى الدموية كما حصل في جارتها ليبيا أو بعض الدول العربية.

فقد أثبتت هذه التجربة الرائدة أنه بإمكان المجتمع المدني وفي أساسه منظمات العمال وأصحاب العمل المنتجين وليس المضاربين الماليين وأصحاب الريع أنه بالإمكان الانتقال الدستوري والسلمي والمتدرج من مناطق الخطر إلى منطقة الأمان الاجتماعي بأقلّ الخسائر من خلال الحوار المرتكز على احترام الآخر والاعتراف به والتسليم بحقوقه الوطنية والاقتصادية ... الخ).

فالحوار الاجتماعي هو الحاضنة الحقيقية والمناخ المواتي والملازم للمفاوضة الجماعية وقد أدركت منظمة العمل العربية أهمية هذه المسألة الحيوية فكانت عناوين لبعض دوراتها السنوية حيث جاء في التقرير ما قبل الأخير في مؤتمر العمل العربي في الكويت «أنّ من متطلبات التنمية والخروج من أزمتنا الراهنة» تطوير وتحديث مضامين وآليات الحوار الاجتماعي بين الأطراف المنتجة والرافع من أدائه وفق رؤية مجدّدة تتسامى على المعالجات التقليدية وتستجيب للتحديات الاجتماعية بمفردات تحسين مستوى عيش القوى العاملة وبيئة العمل والعدالة الاجتماعية والرفق الاجتماعي والإنصاف بين المناطق من جهة ومن جهة ثانية التحديات التي تواجهها المنشآت الاقتصادية في اقتصاد معولم شديد المنافسة إلى درجة إطلاق المفردات الحربية على الاقتصاد مثل: «تعبئة الطاقات - حشد الإمكانيات - غزو الأسواق - اقتحام الأسواق الخ...»

على أن الحوار الاجتماعي أيها الزملاء والزميلات ليس ترفاً أو مناسبة احتفالية ولقاءات تبادل أنخاب، إنه مؤسسات دائمة وثابتة وفاعلة ومحترمة وذات تمثيل حقيقي وواقعي للأطراف المتحاوره وعلى قواعد الحرية والديموقراطية وأطر معترف بها ومن هذه الأطر وليس كلها «المجلس الاقتصادي والاجتماعي» الذي لنا في لبنان تجربة يتيمة به لم تستمر أكثر من سنوات ثلاث حيث ضاقت به السلطات السياسية وغير السياسية ذرعاً ولا تزال تمتنع عن تفعيله رغم الحاجة الاجتماعية الملحة لوجوده منذ حوالي اثني عشر عاماً وكأننا لم نتعلم من التجارب العربية والعالمية خلال القرنين العشرين والواحد والعشرين حيث أنه كلما نحت السلطة نحو الاستبداد والفساد وضيقت على الحريات العامة واستبدلت الدولة بالنظام وسلطة رأس المال الليبرالي المتوحش المطلق وتحكم الأجهزة الأمنية وتسخيرها لصالح طبقة بعينها فضلاً عن المحاصصات والانقسامات الطائفية والمذهبية وبعثرة الدولة والوطن إلى اقطاعات واستبدال المؤسسات بالزعماء وإلغاء المواطنة ودولة القانون إنما يقود إلى الفقر والتقهقر الاجتماعي والأمية والجهل وبالتالي إلى الانفجار الاجتماعي المفتوح على المجهول وعلى إنتاج عصبية دينية أو قومية أو مناطقية وكأنما لا يكفينا شر العدو الإسرائيلي المزروع في قلب منطقتنا.

وإذا كانت هذه القضية أي مسألة الحوار الاجتماعي هي حاجة اجتماعية ووسيلة ديمقراطية للخروج من الأزمات ومعالجتها بشكل حضاري وسلمي فإن مسألة الحريات النقابية هي حق وهنا يجب أن نميز بشكل دقيق وحاسم بين ما هو مطلب يمكن التفاوض عليه وما هو حق لا يمكن ولا يجب التفاوض حوله أو التنازل عنه أو الانتقاص منه وحق التنظيم النقابي بهذا المعنى وكما هو مكرس في الاتفاقيات الدولية وخصوصاً اتفاقية الحرية النقابية رقم (87) هي المفتاح والمدخل لحق آخر هو «حق المفاوضة الجماعية».

اتفاقية العمل الدولية رقم (87)

وافق مؤتمر العمل الدولي في عام 1948 على اتفاقية الحرية النقابية وممارسة حق التنظيم ويمكن اعتبار هذه الاتفاقية الدولية أول خطوة دولية لتوضيح مفهوم الحرية النقابية ويمكن تلخيص المبادئ الأساسية التي وردت في هذه الاتفاقية بهدف تمكينهم من ممارسة حقهم في التنظيم بحرية من دون تدخل السلطات بالأمور التالية:

- 1- إعطاء أصحاب العمل والأجراء على حدّ سواء الحقّ في تكوين منظمات - نقابات - والانتساب إليها حسب اختيارهم وكذلك من دون ترخيص أو إذن مسبق من أي مصدر كان.
- 2- تتمتع النقابات - المنظمات - بالاستقلال التام ويقصد بذلك ضمان حقها في إعداد أنظمتها الداخلية الأساسية واختيار ممثليها وتحديد طرق إدارتها بنفسها وأعمالها بحرية تامة. توصلاً لهذه الغاية تؤكد الاتفاقية على أنه يتوجب على كل دولة الإحجام عن أي تدخل من قبلها من شأنه الحدّ من هذا الحق أو عرقته.
- 3- إعطاء منظمات العمال وأصحاب العمل الحماية الكاملة ضد الإجراءات التي قد تلجأ إليها السلطات الإدارية لحلّ المنظمة أو عرقلة نشاطها.
- 4- إعطاء النقابات الحقّ في تكوين اتحادات عامة أو الانتساب (الانضمام) إلى منظمات دولية على أن تتمتع هذه الاتحادات بنفس الحقوق والضمانات الأساسية التي تتمتع بها المنظمات الأعضاء فيها.
- 5- وجوب تمتع النقابات بالشخصية المعنوية ودعم جواز ربط هذه الشخصية بأي شرط تعجيزي من شأنه الحد من الضمانات المبيّنة أعلاه.
- 6- عدم تعارض التشريع الوطني لكلّ دولة وكذلك عدم تطبيق بشكل يوّدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى المساس بالضمانات المبيّنة أعلاه.

حق النقابة في المفاوضة وتوقيع العقود الجماعية

لم تنشأ النقابة كتنظيم لعمال كفكرة إيديولوجية بل نشأت كحاجة وأداة تنظيمية للعمال مع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا في القرنين السابع والثامن عشر وبالتالي فإنّ تكوين النقابة ليس غاية في حدّ ذاته وإنما وسيلة لتحقيق مطالب العمال والدفاع عن مصالحهم ولذلك كان الطريق الحتمي والطبيعي لتحقيق ذلك وجوب استمرارية التواصل والحوار بين فريقَي الإنتاج أي أصحاب العمل والنقابات العمالية بغية الوصول إلى ترسيخ وتثبيت العلاقات بينهما مع الإقرار ضمناً أنه قد يتخلّل هذا التفاوض والحوار استخدام وسائل ضغط متبادلة وخصوصاً استعمال العمال لحقهم بوسائل ضغط يكفلها القانون كالإضراب العام أو الاعتصام أو التعطيل الجزئي للعمل الخ...

على أن ذلك هو الاستثناء وليس القاعدة التي تبقى التفاوض والحوار خصوصاً عندما تنتهي المفاوضات بتوقيع عقد عمل جماعي أو اتفاقية عمل جماعية بين الطرفين.

فالعمال وأصحاب العمل (بما فيهم الدولة بصفتها إدارة أكبر صاحب عمل) هما الطرفان الأساسيان في علاقات العمل وبالتالي فالاتفاق بينهما على شروط وظروف العمل يعود بالنفع على كليهما وعلى الإنتاج بوجه عام ونشوء النقابات أساساً كما أسلفنا منبثق من شعور العمال عن حاجتهم للوحدة والتكتل في قوة موحدة بإمكانها مواجهة فريق آخر أقوى منها اقتصادياً وبإمكانه أن يملئ عليها شروط عمل قد تكون مجحفة وقاسية إذا ما تعامل كل عامل (أجير) إفرادياً مع صاحب عمله.

وقد ترتب على ذلك وجوب الاعتراف القانوني بالنقابة وبحق التفاوض لها كما نصت عليه الاتفاقية رقم (98) للعام 1949 الخاصة بحق التفاوض الجماعي وما أعطته هذه الاتفاقية وقبلها اتفاقية الحرية النقابية رقم (87) من ضمانات قانونية للعمال ونقاباتهم.

في الواقع تعترض المفاوضات الجماعية مشكلات عدّة ومتنوعة سواء منها تدخل السلطة أو رفض أصحاب العمل للتفاوض أو عدم الاعتراف بالصفة التمثيلية لنقابة الأكثر تمثيلاً أو حتى العودة عن مكتسبات أو حقوق مكرّسة في عقود عمل جماعية. ثمّ هناك مشكلات من نوع آخر يفترض التنبّه إليها مثل ضعف الخبرة التفاوضية فنياً أو قانونياً للمفاوض العمالي وعدم القدرة على الحصول على المعلومات الكافية وغياب مستشارين أكفاء... وخاصة لدى المنظمات النقابية الضعيفة أو القليلة العدد والموارد.

على أنه من الجدير الانتباه له إلى أنّ ما يتيح التفاوض في أماكن التمرکز العمالي العالي من نجاحات في شروط العمل وظروفه من شأنه أن يشكّل قوة مثال للقطاعات الأخرى وخصوصاً الضعيفة منها أو الأقلّ قوّة وتمركزاً فنجاح مطلب الثماني ساعات عمل في اليوم بدأ في المصانع الكبرى وكذلك الحدود الدنيا للأجر والضمانات الاجتماعية وبعض المنح الدورية والمكتسبات الأخرى مثل الشهر الثالث عشر... الخ.

ففي لبنان على سبيل المثال يعمل 70% من الأجراء في مؤسسات صغيرة يقلّ عدد العمال فيها عم خمسة عمال و 30% فقط في المؤسسات المتوسطة والكبرى ومع ذلك فإنّ غالبية الأجراء تتمتع بمعظم تلك التقديمات بفضل عنصر القوة الكامن في قوة المثال هذه التي يصبح تعميمها ممكناً في الغالب.

دور النقابات العمالية في النهوض بالمفاوضة الجماعية

إنّ تجارب النقابات وعلى مستوياتها كافة من اتحاد عمالي عام الى اتحادات مهنية أو قطاعية الى نفايات مؤسسات كبرى وسواء منها ما ينتهي بعقود عمل جماعية أو اتفاقيات جزئية أو مكتسبات تدرج في إطار الأنظمة الداخلية للمؤسسات. إنّ كلّ ذلك شكّل مع تجارب الخارج مادة غنية وأسس لمعايير أساسية لا يمكن النهوض بالمفاوضة الجماعية من دونها وأبرز تلك المعايير:

1- الكفاح المستمرّ من أجل إقرار جميع الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (87 و 98).

وكذلك جميع الاتفاقيات الدولية والعربية التي تتصلّ بهاتين الاتفاقيتين مثل الاتفاقية رقم (131) عام 1970 المتعلقة بالحد الأدنى للأجر والاتفاقية الدولية رقم (100) للعام 1951 والاتفاقية رقم (135) للعام 1971 والتوصية رقم (143) المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات للعمال والمفاوضين في المنشأة والتي تعتبر من أهمّ الصكوك الدولية في هذا الشأن فضلاً عن الاتفاقية رقم (111) وجميع الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة والمرأة والشباب والعمل اللائق.

2- الحرص الدائم على أن تكون المطالب موضوع التفاوض منبثقة عن العمال أنفسهم من خلال جمعياتهم العمومية ومن مختلف أقسام العمل والأكثرية الساحقة بالتصويت العلني والحر والعودة إلى هذه الجمعية العامة عند الاتفاق وقبل توقيع أي عقد جماعي.

3- المحافظة على استقلالية القرار النقابي من دون أي تدخل أو ضغط من جهة السلطة أو أصحاب العمل أو أي جهة سياسية أخرى حيث القاعدة العمالية وحدها صاحبة السلطة والمصلحة والمرجعية.

4- لإطلاق أوسع عملية تعبئة حول كل مطلب من المطالب موضوع التفاوض وإبراز أهميته لكل أجير والاستفادة من الاتفاقية رقم (129) للعام 1967 المتعلق بحق الاتصالات داخل المنشأة.

- 5- الإفادة من التوصية رقم (129) المتصلة بوسائل التواصل المختلفة: اجتماعات - توزيع منشورات - رسائل إخبارية - نشر وتعميم التقارير السنوية أو المالية والأفلام والإذاعة والتلفزيون ومن المهم في هذا المجال أن يكون نظام الاتصالات يسير باتجاهين. أن يتيح للعمال تقديم اقتراحاتهم والتعبير عن أفكارهم في نفس الوقت الذي يوصل آراء قيادة المنظمة.
- 6- العمل على أن تكون المنظمة النقابية ممثلة فعلاً لأكثر عدد من الأعضاء في المؤسسة أو المهنة أو القطاع وهذه القوة التمثيلية تمنحها القوة والفعالية في التفاوض وتمنع أو تحد من المماطلة والتسوية في التفاوض.
- 7- حرص النقابة أو الجهة المفاوضة عن الأجراء على إنشاء أوسع شبكة دعم حولها من المحيط الجغرافي ومنظمات المجتمع المدني والجهات الحقوقية وأسر العمال والموظفين وكل قوة سياسية منحازة لحقوقهم.
- 8- اشتراك النقابة (الجهة المعنية في التفاوض على أي مستوى) بجميع الأنشطة التي من شأنها توفير المناخ الديمقراطي العام والانتصار للحريات العامة.
- 9- الفرض على كافة الجهات المعنية والسعي من خلال الأشكال كافة للحصول على المعلومات والمعطيات الشفافية والموثوقة من ضمن حق المعرفة لجميع الأطراف بشكل متكافئ.
- 10- الأهم من كل ما تقدم وجود برنامج تدريبي مستمر على المستوى الوطني والقطاعي والمهني للتدريب على مختلف مهارات التفاوض الجماعي بصفته معرفة مكتسبة وتراكمية ويساهم في إعادة تجديد وإنتاج القيادة النقابية باستمرار.

خلاصات أولية (1)

- 1- إن مواضيع المفاوضة الجماعية واسعة لا يمكن حصرها فضلاً عن أنها خاصة بكل مجتمع وقطاع أو مهنة ... أو منطقة وهي مسائل مرنة ومطاطة تتعلق بكل حالة بذاتها باستثناء الاتفاقيات الدولية الأساسية فمثلاً يوفر الضمان الاجتماعي في بلدان الحد الأدنى من التقديمات مثل المرض والحوادث

بينما في حالات أخرى لا يؤمن البطالة وطب الأسنان والتقاعد ... الخ... وهذا يحتاج الى نقاش خاص في كل منظمة نقابية وفق أوضاعها الوطنية.

2- إنّ الإعداد للمفاوضة الجماعية من قبل ممثلي العمال يعتبر النقطة الجوهرية في هذا المجال وهو نصف النجاح إذا لم يكن أكثر لكن ذلك لا يعني حسن التحضير كثرة الملفات على طاولة المفاوضات. فكلما كانت كمية الملفات أقلّ كان التحضير جيداً حيث يكفي تحديد الأهداف والمؤشرات ودرس سيكولوجية المفاوض الخصم وعدم الالتفات للضغوط فضلاً على جوانب تقنية يجب ويمكن التدريب عليها وخصوصاً منها: المكان المناسب للتفاوض - عدد ساعات التفاوض وأوقاتها قربها من مركز العمل داخل المؤسسة - كيفية وضع الجلسة وطاولة المفاوضات - التكتيك الاعلامي - التلويح الدائم بعناصر القوة (الانسحاب من التفاوض - الإضراب - العودة للجمعية العمومية ... الخ).

خلاصة عامة

يبقى أنه وكي ينتهي هذا الكابوس الذي نعيشه في عالمنا العربي علينا أن نعمل بجهد ومثابرة للتفاوض كاتحاد دولي لنقابات العمال العرب ومن خلال منظمة العمل العربية وكافة المنظمات الوطنية والقومية لتحقيق الحلم بإنشاء عقد اجتماعي وطني وقومي جديد قائم على الحرية والعدالة الاجتماعية والعمل اللائق واحترام الإنسان ومجابهة العدو الإسرائيلي بالعلم والتقدم والحضارة... فضلاً عن المقاومة بأشكالها كافة.
