



منظمة
العمل
الدولية

المفاوضة الجماعية

دليل للسياسات



المفاوضة الجماعية

دليل للسياسات



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2018

الطبعة الأولى باللغة الإنجليزية، 2015

الطبعة الأولى باللغة العربية، 2018

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرا. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland

أو بالبريد الإلكتروني: rights@ilo.org ومكتب العمل الدولي يرحب دائما بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

المفاوضة الجماعية: المفاوضة الجماعية/ دليل للسياسات

ISBN: (طباعة) 978-92-2-031116-5

ISBN: (PDF انترنت) 978-92-2-031117-2

ومتوفر أيضا باللغة الإنجليزية: Collective bargaining- a policy guide

ISBN: 978-92-2-129231-9 (Print); 978-92-2-129232-6 (Web PDF)

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات، أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الإلكترونية على: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

9 ش. د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

تليفون: (022+) 27350123

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية).

تقديم

يعد الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية مبدأ أساسي وحق في العمل. وهو يشكل، إلى جانب الحرية النقابية، أحد الفئات الأربع في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998. وتتعلق الفئات الأخرى بالقضاء على العمل الجبري، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وتعتبر المفاوضة الجماعية أيضاً حقاً تمكينياً بغية تحقيق العمل اللائق وعلاقات العمل السليمة.

وللمفاوضة الجماعية تاريخ طويل كمؤسسة تحكم أماكن العمل وأسواق العمل. وأدت الشواغل الأخيرة إزاء تزايد عدم المساواة وزيادة عدم الاستقرار في العمل في عدد من البلدان إلى زيادة التركيز على الدور الذي تلعبه المفاوضة الجماعية: في تحقيق المساواة في توزيع الأجور؛ وتخفيض الحواجز التي يواجهها بعض العمال في العمل بسبب نوع جنسهم أو إعاقته أو عرقهم؛ وتعزيز الشمولية؛ واستقرار علاقات العمل.

كيف يمكن للحكومات أن تعزز الاعتراف الفعلي بهذا الحق الأساسي؟ وما هي السياسات والمؤسسات التي تعزز المفاوضة الجماعية وكيف يمكن إنشاؤها؟

يستهدف دليل السياسات هذا السلطات العامة المكلفة بإنشاء أو تحسين فعالية السياسات والمؤسسات التي تعزز المفاوضة الجماعية. وهو يقدم التوجيه فيما يتعلق بالعناصر الأساسية لسياسة ترمي إلى تعزيز المفاوضة الجماعية، والعملية التي يمكن بها صياغة هذه السياسة، وبعض الاعتبارات لتعزيز شمولية مؤسسات المفاوضة الجماعية. ويمكن استخدامه في مجموعة متنوعة من السياقات المؤسسية والتقاليد الوطنية. وهو يدعم وضع سياسات لتعزيز المفاوضة الجماعية من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي.

ولا تزال البلدان في جميع المناطق وعلى مختلف مستويات التنمية تطلب من منظمة العمل الدولية تقديم الدعم والمشورة من أجل إنشاء وتنشيط آليات المفاوضات الطوعية وتحسين فعالية السياسات التي تعزز المفاوضة الجماعية. ويشكل هذا الدليل عنصراً من عناصر حزمة السياسات لدعم جهود الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

ونأمل أن يكون هذا الدليل أداة مفيدة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأن يساهم في تعزيز المفاوضة الجماعية.

ماتويلا تومي

مدير إدارة ظروف
العمل والمساواة

موسى أومارو

مدير إدارة الحوكمة
والهيكل الثلاثي

جدول المحتويات

iii	تقديم
ix	شكر وتقدير
x	الاختصارات
xi	تنظيم الدليل

الفصل الأول

1	ما هي المفاوضة الجماعية؟
2	ما هي المفاوضة الجماعية؟
4	فوائد المفاوضة الجماعية

الفصل الثاني

9	المفاوضة الجماعية ومنظمة العمل الدولية
10	الإطار المعياري للمفاوضة الجماعية
15	دور منظمة العمل الدولية

الفصل الثالث

19	تعزيز المفاوضة الجماعية
20	تعزيز المفاوضة الجماعية: دور السلطات العامة
21	فهم السياق والقضايا
23	إشراك الشركاء الاجتماعيين

الفصل الرابع

27	إطار المفاوضة الجماعية
28	الإجراءات والآليات لتسهيل المفاوضة الجماعية
29	العمال الذين يشملهم إطار المفاوضة الجماعية
30	أطراف المفاوضة الجماعية
31	الاعتراف بالأطراف التمثيلية لأغراض المفاوضة الجماعية
33	مستوى المفاوضة
37	موضوعات وقضايا المفاوضة الجماعية

الفصل الخامس

- 41 تشجيع المفاوضات البناءة والمجدية والمستنيرة
- 42 المفاوضة بنية حسنة
- 43 كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات البناءة؟
- 46 كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات المجدية والمستنيرة؟

الفصل السادس

- 55 منع المنازعات وتسويتها
- 56 دور السلطات العامة في منازعات المفاوضة الجماعية
- 57 منع المنازعات
- 58 تسوية المنازعات

الفصل السابع

- 65 تفعيل الاتفاقات الجماعية
- 66 تطبيق الاتفاقات الجماعية
- 66 إعمال الاتفاقات الجماعية
- 69 تمديد نطاق انطباق الاتفاقات الجماعية
- 70 التسجيل والتفسير والامتنال

الفصل الثامن

- 75 تعزيز قدرات المفاوضين
- 76 أهمية التدريب
- 76 أمثلة لبرامج بناء القدرات
- 87 للاتصال بمنظمة العمل الدولية

قائمة الجداول

الجدول 1-1	بعض فوائد المفاوضة الجماعية	5
الجدول 1-4	أطر المفاوضة مع صاحب عمل واحد أو أصحاب عمل متعددين	35
الجدول 2-4	اتفاقات المفاوضة الجماعية في جنوب أفريقيا	38
الجدول 1-5	أمثلة على المعلومات الكلية والقطاعية	48
الجدول 2-5	أمثلة على المعلومات على مستوى المنشأة	51
الجدول 1-8	أمثلة على برامج التدريب الداخلي النقابي حول المفاوضة الجماعية في البرازيل وكندا	77
الجدول 2-8	أمثلة على برامج تدريب أصحاب العمل في إيرلندا والفلبين	78
الجدول 3-8	برامج التعليم المتواصل بشأن المفاوضة الجماعية في ثلاث جامعات	79

قائمة الأطر

الإطار 1-1	قراءات إضافية عن فوائد المفاوضة الجماعية	6
الإطار 1-2	موجز لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحق في المفاوضة الجماعية	13
الإطار 1-3	فهم السياق من أجل الأعمال الفعال للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في قطاع العمل المنزلي البوليفي	22
الإطار 2-3	إشراك الشركاء الاجتماعيين: إطار علاقات العمل الجديد في جنوب أفريقيا	24
الإطار 1-4	إجراءات وآليات المفاوضة الجماعية	29
الإطار 2-4	تعريف المفاوضة الجماعية في المغرب	31
الإطار 3-4	الاعتراف لأغراض المفاوضة الجماعية	32
الإطار 4-4	مستويات المفاوضة	34
الإطار 1-5	الوصول إلى المعلومات لإجراء مفاوضات مجدية	46
الإطار 2-5	مركز الإنتاجية الياباني	49
الإطار 3-5	مجالس الأجور في أوروغواي	50

57	الإطار 6-1	تسوية المنازعات العمالية
60	الإطار 6-2	أمثلة للهيئات العامة المستقلة التي تقدم خدمات التوفيق
61	الإطار 6-3	مجلس التحكيم الكمبودي
62	الإطار 6-4	التحكيم الإجمالي
66	الإطار 7-1	الاتفاقات الجماعية
68	الإطار 7-2	التسلسل الهرمي للاتفاقات في السنغال
68	الإطار 7-3	مدة الاتفاقات الجماعية في بلجيكا
69	الإطار 7-4	حقوق والتزامات صاحب العمل الجديد/ اللاحق في إندونيسيا
71	الإطار 7-5	دور مفتشية العمل والاتفاقات الجماعية
72	الإطار 7-6	بنود العمل (العقود العامة) في سويسرا
76	الإطار 8-1	توصية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)
80	الإطار 8-2	ورش عمل مهارات التفاوض التابعة للهيئة الاستشارية للتوفيق والتحكيم
81	الإطار 8-3	المفاوضة الجماعية الاستراتيجية: مقدمة لأصحاب العمل
83	الإطار 8-4	دليل النقابات العمالية بشأن مناطق تجهيز الصادرات
84	الإطار 8-5	تدريب مفتشي العمل على تعزيز وحماية الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية في القطاع الريفي
84	الإطار 8-6	تعزيز المفاوضة الجماعية في رواندا
85	الإطار 8-7	تدريب المدربين على المفاوضة الجماعية في كولومبيا
86	الإطار 8-8	مهارات التفاوض المشتركة للنقابات والإدارة

قائمة الأشكال

67	الشكل 7-1	التسلسل الهرمي النموذجي للاتفاقات الجماعية
----	-----------	--

شكر وتقدير

يأتي هذا الدليل نتيجة جهد تعاوني بين إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY) وإدارة الحوكمة والهيكل الثلاثي (GOVERNANCE) لمنظمة العمل الدولية. وهو نتاج عمل جماعي كبير والمساهمات الواردة من مختلف أنحاء منظمة العمل الدولية. وقد وفر اجتماع للخبراء في تورينو بإيطاليا في عام 2010 إطارا لوضع الدليل. وشمل الاجتماع كلا من الموظفين الفنيين والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ذوي الخبرة المباشرة في تعزيز المفاوضة الجماعية. وقد كانت المسودة الأولى للدليل بمثابة أساس لإجراء جولة من المشاورات، واستفادت من تعليقات مكتب أنشطة العمال (ACTRAV)، ومكتب أنشطة أصحاب العمل (EMP / ACT)، ومنظمة العمل الدولية وكبار المستشارين الفنيين العاملين في مجال مشاريع التعاون الفني. وجرت تجربة الدليل في تقديم الدعم الفني إلى ممثلي الحكومة والنقابات العمالية وأصحاب العمل في رواندا خلال عامي 2014-2015.

أعد النسخة الأولى من الدليل روجر ليكورت وكلود ريبو بمبادرة من وائل عيسى وكاترين توريس. وقام فرانسيس كانيزا، وليمفو ماندورو، وفالنتين أوفيلوخ وإدليرا شافا بتجريب الدليل خلال مهمة في كيجالي في رواندا في شهر أيار / مايو 2014. وقام كل من كاترين توريس وروجر ليكورت وكلود ريبو بتجريب الدليل خلال مهمة في كولومبو في سري لانكا في شهر تشرين الأول / أكتوبر 2015. كانت سوزان هايتز مسؤولة عن مراجعة النسخة النهائية من الدليل. وعملت كارين كورتيس على التأكد من أن الدليل يعكس معايير العمل الدولية ومبادئه وقدمت نصائح وتعليقات قيمة. وقدمت كاترين توريس وإدليرا اكسافا مساهمات وأمثلة قطرية عند إعداد الدليل النهائي. وجمعت فونجاي ماسوكا معلومات عن الأحكام القانونية الموضوعية. وتم تقديم إسهامات أو تعليقات مفيدة خلال العملية من قبل سيلفين بافي، وباتريك بيلزر، وإيتالو كاردونا، روي شاكو، دان كونيا، وكولين فينوبك، وفيل فيشمان، وميجان جيريك، وكريستيان هيس، وكليز هوبدن، وفرانك هوفر، وكريستوفر لاند-كاز لاوسكاس، وديميتي ليهي، وتشانغيه لي، وليمفو ماندورو، وفيليب ماركادان، وأندريه ماريناكيس، وكريستينا ميهز، وخواكيم بينتادو نونيز، وجول أونى، وراينر بريترز، وجون ريتشوت، ورينيه روبير، وجوستين تيلير، وبياتريس فاكوتو، وكورين فارجا، وماريالوز فيجا ويونجميون.

وقد تم دعم إعداد الدليل بتمويل مقدم من حكومة النرويج كجهة مانحة.

ونظم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو عملية التحرير والتصميم الجرافيكي وإنتاج الدليل.

الاختصارات

مكتب أنشطة أصحاب العمل	ACT/EMP
مكتب أنشطة العمال	ACTRAV
لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	CEACR
لجنة الحرية النقابية	CFA
مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية	ITCILO

تنظيم الدليل

ينقسم الدليل الى ثماني فصول يقدم الفصل الأول مقدمة عامة عن المفاوضة الجماعية. وهو يحدد بعض الفوائد التي قد تنشأ عن الاعتراف الفعلي بهذا الحق الأساسي والتمكيني. ويقدم الفصل الثاني نظرة عامة معيارية على المعايير والمبادئ الرئيسية لمنظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية. كما يناقش دور منظمة العمل الدولية في دعم الحكومات لتعزيز المفاوضة الجماعية. ويتناول الفصل الثالث دور السلطات العامة في تعزيز المفاوضة الجماعية، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ويقدم الفصل الرابع توجيهات بشأن التدابير التي يمكن اتخاذها لتشجيع وتعزيز التطور الكامل للمفاوضة الجماعية. ويناقش الفصل الخامس النهج التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع المفاوضات البناءة والمستتيرة. ويتناول الفصل السادس دور السلطات العامة في وضع إجراءات لمنع وتسوية المنازعات التي قد تنشأ أثناء عملية المفاوضة الجماعية، أو فيما يتعلق بتفسير وتطبيق الاتفاقات الجماعية. ويتناول الفصل السابع الدور الذي تؤديه السلطات العامة في توفير إطار لتطبيق الاتفاقات الجماعية والاحترام الفعال لها. ويناقش الفصل الثامن دور السلطات العامة في دعم جهود الشركاء الاجتماعيين لتدريب مفوضيهم.

يتضمن كل فصل الرموز التي تربط القارئ بالمواد الإضافية. ويمكن العثور عليها مدرجة في الجزء الخلفي من الدليل، ويمكن الوصول إلى الوثائق الأصلية من خلال www.ilo.org/cbguide

معنى الرموز

معايير العمل الدولية



إعلانات منظمة العمل الدولية



مرجع رئيسي



مرجع معرفي



الأحكام القانونية الموضوعية



أمثلة قطرية



الفصل الأول

ما هي المفاوضة الجماعية؟

يقدم هذا الفصل مقدمة عامة عن المفاوضة الجماعية ويحدد بعض الفوائد التي قد تنشأ عن الاعتراف الفعلي بهذا الحق الأساسي والتمكيني.

2	ما هي المفاوضة الجماعية؟
2	أطراف المفاوضة الجماعية
2	العملية
3	الموضوعات
3	النتيجة المرجوة
3	التمييز بين المفاوضة الجماعية وأشكال الحوار الاجتماعي الأخرى
4	فوائد المفاوضة الجماعية

ما هي المفاوضة الجماعية؟



معايير العمل الدولية
توصية بشأن الاتفاقات الجماعية، 1951
(رقم 91)

يشمل تعبير المفاوضة الجماعية "جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- (أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و / أو
 - (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و / أو
 - (ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال".
- ويأتي هذا التعريف من المادة الثانية من اتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154).

أطراف المفاوضة الجماعية

تتعلق المفاوضة الجماعية بالعلاقات **الثنائية** (بين طرفين مستقلين). أطراف المفاوضة الجماعية هي:

- واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل؛
- واحدة أو أكثر من منظمات العمال.

وعند الإشارة إلى أطراف المفاوضة الجماعية، تشير صكوك منظمة العمل الدولية إلى "منظمة أو أكثر من منظمات العمال" (انظر على سبيل المثال الاتفاقية رقم 154). وتستخدم معظم قوانين العمل تعبير "نقابات عمالية" أو "نقابات العمال". وتستخدم الاتفاقية رقم 98 تعبير "عضوية النقابات العمالية" و "أنشطة نقابية" و "منظمات العمال" بالتبادل للإشارة إلى نفس المؤسسات. ولتجنب الغموض، يستخدم هذا الدليل مصطلح "نقابات عمالية" ما لم يشير صراحة إلى التعبيرات المستخدمة في الاتفاقيات والتوصيات.

العملية

المفاوضة الجماعية هي عملية **تفاوض**. وينطوي التفاوض على أي شكل من أشكال المناقشة، الرسمية أو غير الرسمية، بغية التوصل إلى اتفاق. ولكي تكون المفاوضة الجماعية فعالة، من المهم أن تجري هذه المفاوضات بحسن نية.

وتتطوي المفاوضة الجماعية على عملية صنع القرار المشترك التي تساعد على بناء الثقة والاحترام المتبادل بين الطرفين وتعزيز نوعية علاقات العمل.

الموضوعات

ينصب تركيز المفاوضات الجماعية على ظروف العمل وشروط الاستخدام وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ونقابة عمالية أو أكثر.

ويمكن أن تشمل ظروف العمل وشروط الاستخدام مسائل من قبيل الأجور وساعات العمل والعلاوة السنوية والإجازة السنوية وإجازة الأمومة والسلامة والصحة المهنيين ومسائل أخرى.

ويمكن أن تشمل المسائل المتصلة بالعلاقات بين الطرفين مسائل مثل تسهيلات لممثلي النقابات العمالية؛ وإجراءات لتسوية المنازعات؛ والتشاور والتعاون وتبادل المعلومات، من بين أمور أخرى.

النتيجة المرجوة



معايير العمل الدولية

توصية بشأن الاتفاقات الجماعية، 1951
(رقم 91)

الهدف من المفاوضات الجماعية هو إبرام اتفاق جماعي. وتعرف منظمة العمل الدولية الاتفاقات الجماعية باعتبارها "جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة من

أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل، من ناحية، ومنظمة واحدة أو أكثر ممثلة للعمال، أو، في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات، مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك من قبل العمال وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، من ناحية أخرى". ويأتي هذا التعريف من الفقرة 2 (1) من الجزء الثاني من توصية الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91).

ومن المهم أن تكون الاتفاقات الجماعية:

- ملزمة للموقعين عليها وللذين عقدت بالنيابة عنهم؛
- تنطبق على جميع العمال من الفئات المعنية في المنشأة التي يغطيها الاتفاق ما لم ينص الاتفاق بالتحديد على خلاف ذلك؛
- لها الأسبقية على عقود الاستخدام الفردية، مع الاعتراف بالأحكام في العقود الفردية إذا كانت أكثر مواتاة للعمال.

الطابع الحر والطوعي للمفاوضة الجماعية يعني ضمنا أن النتائج التفاوضية الواردة في الاتفاقات الجماعية تنشأ عن الأطراف نفسها - ولا تفرض عليهم.

التمييز بين المفاوضات الجماعية وأشكال الحوار الاجتماعي الأخرى

يمكن للحوار الاجتماعي أن يتخذ أشكالا عديدة. وتعرف منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي بأنه جميع أنواع التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال

أو فيما بينهم بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك. وهو يشمل المشاورات والمفاوضات الثنائية أو الثلاثية الأطراف التي تجري على جميع المستويات.

وتقع **المفاوضة الجماعية** في صميم الحوار الاجتماعي. وهي عملية موضوعية تتطوي على مفاوضات بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل وواحدة أو أكثر من النقابات العمالية بغية التوصل إلى **اتفاق جماعي** ينظم شروط وظروف الاستخدام والعلاقات بين الطرفين. وفي حين أنها قد تكون متصلة بعمليات أخرى، مثل التشاور والحوار الاجتماعي الثلاثي، فإنها تظل شكلاً فريداً ومتميزاً من أشكال الحوار الاجتماعي.

ويشتمل **التشاور** على تبادل المعلومات والاستماع إلى آراء المعنيين بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك، قبل اتخاذ القرار. يمكن أن يثري التواصل على مستوى المنشأة، وبناء فهم مشترك للمشاكل أو القضايا، وإضافة قيمة إلى القرارات التي تعتبر عادة من صلاحيات الإدارة. ويمكن إجراء المشاورات على أساس ثنائي أو ثلاثي، وعلى مستوى المنشأة أو الصناعة و/أو المستوى الوطني. وعادة ما يكون نطاق قضايا التشاور أوسع من نطاق المفاوضة الجماعية. ومقابل ذلك، تتطوي المفاوضة الجماعية على عملية ثنائية من صنع القرار المشترك بشأن شروط وظروف الاستخدام والعلاقات بين الطرفين. وفي حين أن التشاور قد يكون مكملاً لعملية المفاوضة الجماعية، فإنه لا يعد بديلاً لها.

ويشمل **الحوار الاجتماعي الثلاثي** ثلاث مجموعات: منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية والحكومات. وهو يتضمن المفاوضات أو المشاورات أو تبادل المعلومات والآراء بين ممثلي هذه المجموعات الثلاث. وفي المقابل، هناك المفاوضة الجماعية الثنائية، وتشمل واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل، وواحدة أو أكثر من النقابات العمالية. والحكومة طرف في المفاوضة الجماعية فقط بصفتها صاحب عمل في القطاع العام. ويمكن للحوار الاجتماعي الثلاثي أن يكمل المفاوضة الجماعية. على سبيل المثال، يمكن للمشاورات الثلاثية أن تكون مفيدة بشكل خاص عندما تقرر السلطات العامة تصميم أو تعديل السياسات أو القوانين أو المؤسسات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية. وتساعد هذه المشاورات أيضاً في وضع الإطار الاقتصادي والاجتماعي الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية.

فوائد المفاوضة الجماعية

المفاوضة الجماعية مبدأ أساسي وحق في العمل. وتعتبر المفاوضة الجماعية أيضاً حقاً تمكينياً. وقد ينشأ عدد من الفوائد من جراء الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. وتبين الدراسات أن المفاوضة الجماعية يمكن أن تسهم في تحسين الأجور وظروف العمل، فضلاً عن المساواة. كما كان لها دور فعال في تسهيل قدرة المؤسسات والاقتصادات على التكيف خلال الأزمات الاقتصادية. وعندما تكون المفاوضة الجماعية فعالة، فهي تساعد على بناء الثقة والاحترام المتبادل بين أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، وتساهم في بناء علاقات عمل مستقرة ومنتجة (انظر المنشورات التي يبرزها **الإطار 1-1**). وفي ذات الوقت، قد تؤدي مؤسسات المفاوضة الجماعية الضعيفة وغير الفعالة إلى زيادة النزاعات العمالية، مع ما ينطوي على ذلك من تكاليف اقتصادية واجتماعية.

ومن شأن الاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضة الجماعية أن يتيح وضع شكل من أشكال التنظيم يكمل النظام القانوني. ويمكن للاتفاقات الجماعية أن تعزز الامتثال للأحكام القانونية، وتمكن الأطراف من تحسينها، وتوفر آلية لمعالجة القضايا الخاصة ببعض المنشآت أو القطاعات الاقتصادية. وهذا يمكن أن يفيد كلا الطرفين، بما يضمن حصول العمال على حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية دون إضعاف قدرة أصحاب العمل على العمل بشكل مربح. وحيثما تكون الأطراف منظمة تنظيمياً جيداً، يمكن أيضاً استخدام الاتفاقات الجماعية لتحديد الحد الأدنى للأجور وظروف العمل في الصناعة أو فرع من فروع الصناعة. وتتلخص فوائد المفاوضة الجماعية في **الجدول 1-1**. وبطبيعة الحال فإن تحقيق هذه النتائج يعتمد على القوانين والمؤسسات الداعمة، واستراتيجيات الجهات الفاعلة المعنية.

الجدول 1-1 بعض فوائد المفاوضة الجماعية

الموضوعات	الفوائد
جودة العمل	✓ تحسين الأجور ✓ من الممكن أن تكون أداة لمواءمة الأجور والإنتاجية ✓ تمكن من التفاوض على ترتيبات ساعات العمل التي توازن مصالح العمال في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، مع مصالح أصحاب العمل في ساعات عمل مرنة ✓ يمكن أن تعزز الحصول على التأمين الاجتماعي ✓ يمكن أن تسهل الأمن الوظيفي وحماية الاستخدام ✓ تخلق فرصاً للمشاركة في مكان العمل (الصوت)
الإنصاف	✓ تضغط هياكل الأجور ✓ تعزز المساواة بين الجنسين ✓ يمكن أن تعزز التكافؤ بين العمال في أشكال العمل العادية وغير القياسية للعاملين في نفس المنشأة
التدريب	✓ يمكن أن تعزز الحصول على التدريب المهني المتواصل ✓ تصميم التدريب بشكل يلبي احتياجات العمال والمنشآت والصناعة
علاقات العمل	✓ تمكن من اكتساب حقوق أخرى ✓ تنطوي العملية ذاتها على ممارسة الحقوق والمبادئ الديمقراطية ✓ توفر قناة يمكن من خلالها "التعبير عن" المظالم وتسويتها، وهذا بدوره يعزز رفاه العمال ✓ إضفاء الطابع المؤسسي على تسوية النزاعات والمساهمة في استقرار علاقات العمل. ✓ تسمح بتكييف التنظيم المشترك بما يلائم الصناعة أو مكان العمل ✓ تضفي الشرعية على القواعد وتزيد الامتثال (من خلال الأحكام القانونية أو أحكام الاتفاق الجماعي)

أداء المنشأة	✓ يمكن أن تسهل قدرة المنشآت على التكيف مع الانخفاض أو الارتفاع المؤقت في الطلب ✓ تزيد من التزام العمال وتعزز تبادل المعلومات (على سبيل المثال بشأن العمليات المتعلقة بالعمل) ✓ ترتبط بتخفيض دوران العمالة، مما يزيد من الحافز لتوفير التدريب الخاص بكل منشأة. وهذا بدوره يساهم في تحسين الإنتاجية وجودة المنتج ✓ تعزز التأثيرات الإيجابية للتغيرات في أماكن العمل والتغير التكنولوجي على أداء المنشأة ✓ تمكن التفاوض بشأن حوافز الإنتاجية أو مخططات تقاسم الأرباح
الاقتصاد الكلي	✓ تقلل من عدم المساواة وتسمح بتوزيع الدخل الوطني بصورة أكثر إنصافاً ✓ تسهل التكيف مع الصدمات الاقتصادية ✓ يمكن أن يكون للمفاوضة المنسقة أثر إيجابي على الأداء الاقتصادي (التضخم، والتشغيل، وما إلى ذلك) ✓ يرتبط ارتفاع تغطية الاتفاقات الجماعية بزيادة الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة

الإطار 1-1 قراءات إضافية عن فوائد المفاوضة الجماعية

- ✓ Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, World Bank).
- ✓ Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2008. "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 258–295.
- ✓ Flanagan, R. J. 1999. "Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3, pp. 1150–1175.
- ✓ Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Mishel, L.; Voos, P. (eds). 1992. *Unions and economic competitiveness* (New York, M.E. Sharpe Inc.).
- ✓ Traxler, F.; Brandl, B. 2009. *The economic effects of collective bargaining coverage: A cross-national analysis*, Global Union Research Network Working Paper (Geneva, ILO).
- ✓ Tzannatos, Z.; Aidt, T. S. 2006. "Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 257–278.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل الثاني

المفاوضة الجماعية ومنظمة العمل الدولية

يقدم هذا الفصل نظرة عامة معيارية على المعايير والمبادئ الرئيسية لمنظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية. كما يناقش دور منظمة العمل الدولية في دعم الحكومات بغية تعزيز المفاوضة الجماعية.

10	الإطار المعياري للمفاوضة الجماعية
10	إعلانات منظمة العمل الدولية
11	معايير العمل الدولية
13	موجز لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحق في المفاوضة الجماعية
15	دور منظمة العمل الدولية
15	نظام الإشراف
16	الدعم الفني

الإطار المعياري للمفاوضة الجماعية

الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية هي مبادئ وحقوق أساسية في العمل ومنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية. ويقدم عدد من صكوك منظمة العمل الدولية التوجيه والدعم للدول الأعضاء التي تسعى إلى تشجيع وتعزيز التطور الكامل للمفاوضة الجماعية.

إعلانات منظمة العمل الدولية



إعلان منظمة العمل الدولية
الإعلانات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية
التي تشير إلى المفاوضة الجماعية

الإعلان بيان رسمي بالمبادئ والسياسات والتطلعات. ويعتمد مؤتمر العمل الدولي الإعلانات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي وتطبق على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. ويشير عدد من **إعلانات منظمة العمل الدولية** بشكل ملحوظ إلى المفاوضة الجماعية.

ويلزم **إعلان فيلادلفيا لعام 1944**، المرفق بدستور منظمة العمل الدولية ويشكل جزءاً لا يتجزأ منه، منظمة العمل الدولية بتعزيز الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

وينص **الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية لعام 1977** على توجيهات بشأن الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية بوصفها عناصر للعلاقات الصناعية السليمة.

ويحدد **إعلان عام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل** أربعة مبادئ وحقوق أساسية في العمل:

- الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

ويُعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث (انظر الاتفاقيات الأساسية أدناه)، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بحسن نية ووفقاً لما ينص عليه الدستور. ومن ثم، فإن جميع الدول الأعضاء، لدى انضمامها إلى منظمة العمل الدولية، تقبل التزاماً باحترام **الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية وتعزيزه وإقراره.**

وأخيراً، يؤكد **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة**، الذي اعتمد في عام 2008، أن الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية لهما أهمية خاصة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق.

معايير العمل الدولية

معايير العمل الدولية هي صكوك قانونية صاغتها الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، وتحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهي تتخذ شكل **اتفاقيات وتوصيات**.

■ **الاتفاقيات** هي معاهدات دولية ملزمة قانوناً يمكن أن تصدق عليها الدول الأعضاء. وهي تحدد المبادئ الأساسية التي ينبغي أن تنفذها البلدان المصدقة. والتصديق ملزم قانوناً. ويلتزم البلد الذي يصدق على اتفاقية بتطبيق الصك في القوانين والممارسات الوطنية، وأن يقدم تقريراً على فترات منتظمة عن التدابير التي اتخذها لتنفيذ أحكامها.

■ **التوصيات** مبادئ توجيهية غير ملزمة. وقد تكون مستقلة أو قد تكمل اتفاقية من خلال تقديم مبادئ توجيهية أكثر تفصيلاً بشأن كيفية تطبيقها.

وباعتماد الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثماني **اتفاقيات أساسية**. وتشمل هذه الاتفاقيات اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98).



معايير العمل الدولية
اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها
بشأن المفاوضة الجماعية

وتعترف **اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)** بحق العمال وأصحاب العمل في إنشاء المنظمات التي يختارونها بحرية والانضمام إليها. وينبغي للسلطات العامة أن تمتنع عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة.

وتستكمل هذه الاتفاقية باتفاقية **حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)** التي تنص على وضع تدابير تكفل احترام الحق في التنظيم وتشجيع تطوير المفاوضة الجماعية. وتنص المادة 4 على ما يلي:

تتخذ 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.



مرجع أساسي
تعزيز المفاوضة الجماعية اتفاقية
المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154)
والتوصية رقم 163 لعام 1981

وثمة معيار آخر له أهمية خاصة هو **اتفاقية المفاوضة الجماعية، (رقم 154)**. وهو يحدد الأطراف في المفاوضة الجماعية والغرض من المفاوضات. وتعتمد الحكومات التي تصدق على هذه الاتفاقية تدابير لتعزيز تطوير المفاوضة الجماعية. وتكمل **توصية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)** المرفقة بالاتفاقية رقم 154 بتفصيل التدابير التي قد تتخذها السلطات العامة والأطراف المتفاوضة

لتعزيز المفاوضة الجماعية. ويمكن تطبيق هذه التدابير من خلال التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأي طريقة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية.

وهناك عدد من **الاتفاقيات والتوصيات** الأخرى ذات صلة بالمفاوضة الجماعية. وتقدم هذه الصكوك التوجيه والمساعدة للدول الأعضاء الساعية إلى اتخاذ تدابير لتعزيز المفاوضة الجماعية:

تنص **التوصية بشأن الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91)** على مبادئ توجيهية لإنشاء آلية للتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية ولعقدتها ومراجعتها وتجديدها بالوسائل المتفق عليها بين الأطراف أو القوانين أو اللوائح الوطنية. ويشمل ذلك توجيهات لإعمال الاتفاقات الجماعية وتمديدتها وتفسيرها وتطبيقها.

وتنص **اتفاقية إدارة العمل، 1978 (رقم 150)** على التنظيم والتشغيل الفعال لنظام إدارة العمل على أن تتسق مهامه ومسؤولياته على النحو المناسب. وتحدد الاتفاقية رقم 150 **وتوصية إدارة العمل، 1978 (رقم 158)** المهام المرتبطة بإدارة العمل، والمبادئ التي ينبغي أن تتبعها الحكومات الوطنية. وتشمل هذه التدابير تعزيز التطوير الكامل لآلية التفاوض الإرادي.

تتعلق **اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة)، 1978 (رقم 151)** بحماية الحق في التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة. وفي حين أنها تنطبق على جميع الأشخاص الذين تستخدمهم السلطات العامة، تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات الواردة في الاتفاقية على "مستخدمي المستويات العليا الذين تعتبر وظائفهم عادة وظائف وضع سياسات أو وظائف إدارية، أو على المستخدمين الذين تتسم واجباتهم بالسرية البالغة" أو "على القوات المسلحة والشرطة". وتنص المادة 7 المتعلقة بإجراءات تحديد شروط وظروف الاستخدام على أن تتعهد الحكومات المصدقة على اتخاذ تدابير لتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآلية التفاوض بشأن شروط وظروف الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات المستخدمين العموميين أو أي أساليب أخرى تسمح لممثلي المستخدمين العموميين بالمشاركة في تحديد هذه الأمور. وتوفر **توصية علاقات العمل (الخدمة العامة)، 1978 (رقم 159)** المرفقة إرشادات بشأن مسائل محددة، مثل إجراءات الاعتراف والتمثيل.

تشجع **التوصية بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، 1951 (رقم 92)** على إنشاء آلية للتوفيق الاختياري لتفادي المنازعات العمالية وتسويتها مجانا وسريعا. عندما يحال نزاع إلى التحكيم لتسوية نهائية بموافقة جميع الأطراف المعنية، ينبغي تشجيع هذه الأخيرة على الامتناع عن الإضرابات وإغلاق المنشآت طوال عملية التوفيق أو التحكيم، وبالنسبة لهذه الأطراف الأخيرة عليها قبول قرار التحكيم. ومع ذلك، وكما تنص التوصية، لا يمكن تفسير ذلك بأنه يقيّد حق الإضراب بأي شكل من الأشكال.

وتنص **اتفاقية شروط العمل (العقود العامة) 1949 (رقم 94)** على إدراج بنود في العقود العامة تضمن للعمال المعنيين أجورا وساعات عمل وشروط عمل أخرى لا تقل مواتاة عن تلك المقررة بموجب الاتفاقات الجماعية أو أشكال أخرى من التنظيم. وتوفر **التوصية بشأن شروط العمل (العقود العامة) 1951 (رقم 84)** المرفقة مزيدا من التوجيه بشأن المضمون المحتمل لشروط العمل التي ينبغي إدراجها في العقود العامة.

وتنص اتفاقية المزارع، 1958 (رقم 110) وبروتوكولها (1982) بشأن شروط استخدام عمال المزارع على الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. وتنص الاتفاقية أيضا على تحديد الحد الأدنى للأجور والإجازات السنوية المدفوعة الأجر ووقف العمل لأغراض الرضاغة عن طريق اتفاقات جماعية أو أشكال أخرى من التنظيم.

وتنص التوصية بشأن علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198) على وضع وتنفيذ سياسة وطنية تهدف إلى أن تستعرض وتوضح وتكيف نطاق القوانين واللوائح بغية ضمان حماية فعالة للعمال الذين يؤدون عملهم في إطار علاقة استخدام. وهي تشجع الدول الأعضاء على تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية كوسيلة، من بين أمور أخرى، لإيجاد حلول للمسائل المتصلة بنطاق علاقة الاستخدام.

موجز لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحق في المفاوضة الجماعية

هناك مجموعة من المبادئ المتعلقة بالمفاوضة الجماعية تنبثق من إعلانات منظمة العمل الدولية واتفاقياتها وتوصياتها، وكذلك من لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية (انظر الإطار 1-2).

الإطار 1-2 موجز لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحق في المفاوضة الجماعية

1. المفاوضة الجماعية حق أساسي تقبله الدول الأعضاء، بمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية، وهي ملزمة باحترامها وتعزيزها وأن تحققها بنية حسنة (الدراسة الاستقصائية العامة، 2012، الفقرة 198).
2. المفاوضة الجماعية حق لأصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال أيا كانت مستوياتها. ولا ينبغي إجراء مفاوضات جماعية مع ممثلي العمال غير النقابيين إلا في حالة عدم وجود نقابات عمالية على المستوى المعني (المرجع نفسه، الفقرة 239). وينبغي اتخاذ تدابير لمنع استخدام الاتفاقات المباشرة مع العمال غير النقابيين لأغراض مناهضة للنقابات (المرجع نفسه، الفقرة 240).
3. يشمل الحق في المفاوضة الجماعية جميع العاملين في القطاعين العام والخاص. والاستثناءات الوحيدة تتعلق بالقوات المسلحة والشرطة، فضلا عن الموظفين الحكوميين العاملين في إدارة الدولة (المرجع نفسه، الفقرة 168).
4. يتعلق مضمون المفاوضة الجماعية بشروط وظروف العمل والاستخدام، وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم. ولا يشمل مفهوم "ظروف العمل" ظروف العمل التقليدية فحسب (يوم العمل والساعات الإضافية وفترات الراحة والأجور وما إلى ذلك)، ولكن أيضا المواضيع التي يقرر الطرفان، بحرية، معالجتها، بما في ذلك تلك التي تدرج عادة في مجال شروط وظروف الاستخدام بالمعنى الدقيق (الترقية الوظيفية والنقل والفصل دون إخطار وما إلى ذلك) (المرجع نفسه، الفقرة 215).
5. يجب أن تكون المفاوضة الجماعية حرة وطوعية وأن تحترم مبدأ استقلال الطرفين (المرجع نفسه، الفقرة 200).

6. في حين أنه من المقبول أن تتمتع النقابة التي تمثل الأغلبية أو نسبة عالية من العمال في وحدة المفاوضات بحقوق مفاوضة تفضيلية أو حصرية، في الحالات التي لا تستوفي فيها أي نقابة هذه الشروط أو لا تتمتع بهذه الحقوق الحصرية، ينبغي أن تكون النقابات الممثلة لأقلية من العمال قادرة على الأقل على إبرام اتفاق جماعي أو مباشر بالنقابة عن أعضائها (المرجع نفسه، الفقرة 226).
7. إن الرفض غير المبرر للاعتراف بأكثر المنظمات تمثيلاً، أو فرض شرط نسبة مئوية عالية للاعتراف بوكيل المفاوضات الجماعية، قد يضر بتعزيز وتطوير المفاوضات الجماعية الحرة والطوعية (المرجع نفسه، الفقرة 224).
8. يجب أن تكون المفاوضات الجماعية ممكنة على جميع المستويات، سواء على الصعيد الوطني أو على مستوى المنشأة. ويجب أيضاً أن تكون ممكنة للاتحادات والاتحادات العامة. وبناء على ذلك، فإن التشريع الذي يفرض من جانب واحد مستوى من المفاوضات، أو يجبر على إجراء مفاوضات على مستوى معين، يثير مشاكل من حيث التوافق مع الاتفاقية رقم 98 (المرجع نفسه، الفقرة 222).
9. يتخذ مبدأ التفاوض بنية حسنة في الواقع العملي شكل الالتزامات المختلفة على الأطراف المعنية، أي: (1) الاعتراف بالمنظمات التمثيلية؛ (2) السعي للتوصل إلى اتفاق؛ (3) الدخول في مفاوضات حقيقية وبناءة؛ (4) تجنب التأخير غير المبرر في التفاوض؛ و (5) الاحترام المتبادل للالتزامات المتعهد بها والتنازع المحققة من خلال التفاوض (المرجع نفسه، الفقرة 208).
10. إن التحكيم الإجمالي في حالة عدم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين يتناقض بوجه عام مع مبادئ المفاوضات الجماعية. ولا يُقِلُّ التحكيم الإجمالي إلا في ظروف معينة محددة، وهي: (1) في الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للمصطلح، أي تلك التي يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو صحة أو السلامة الشخصية للسكان أو جزء منهم للخطر؛ (2) في حالة المنازعات في الخدمة العامة التي تشمل الموظفين العموميين العاملين في إدارة الدولة؛ (3) عندما يصبح من الواضح، بعد مفاوضات مطولة وغير مثمرة، أنه لن يتم التغلب على المأزق دون مبادرة من جانب السلطات؛ أو (4) في حالة حدوث أزمة حادة. غير أن التحكيم (الطوعي) الذي يقبله الطرفان يظل دائماً مشروع (المرجع نفسه، الفقرة 247).
11. الاتفاقات الجماعية ملزمة ولها الأسبقية على عقود العمل الفردية (باستثناء الأحكام في هذه الأخيرة التي تكون أكثر مواتاة للعمال المشمولين بالاتفاق الجماعي) (المرجع نفسه، الفقرة 199).
12. تتمثل واحدة من القيود الرئيسية على مبدأ المفاوضات الجماعية الحرة والطوعية في الالتزام بتقديم الاتفاقات الجماعية للحصول على موافقة مسبقة من السلطات (ولا سيما السلطات الإدارية أو سلطات الميزانية). وهذه الأحكام لا تتفق مع الاتفاقية رقم 98 إلا عندما تقتصر على النص على أنه يجوز رفض الموافقة إذا كان الاتفاق ينطوي على عيب إجرائي أو لا يتفق مع المعايير الدنيا المنصوص عليها في تشريعات العمل العامة. وإذا كان التشريع يسمح للسلطات بالسلطة التقديرية الكاملة في رفض الموافقة أو ينص على وجوب أن تستند الموافقة إلى معايير مثل التوافق مع السياسة العامة أو الاقتصادية للحكومة أو التوجيهات الرسمية بشأن الأجور وشروط الاستخدام، فإن ذلك يجعل دخول الاتفاق حيز النفاذ خاضع لموافقة مسبقة، ويتعارض مع مبدأ استقلالية الطرفين. إن التوسيع الإجرائي لصلاحيات الاتفاقات الجماعية المنصوص عليها في القانون (والتي تختلف عن مسألة الأثر المستمر للاتفاقات الجماعية عند انتهاء صلاحيتها على النحو المنصوص عليه في بعض التشريعات عندما لا يتفق الطرفان على شروط اتفاق جماعي جديد) لا يمكن قبوله إلا بشكل استثنائي في حالات الأزمات الوطنية أو المحلية الحادة ذات الطبيعة غير الاقتصادية، ولفترات قصيرة (المرجع نفسه، الفقرة 201).
13. القيود المفروضة على مضمون الاتفاقات الجماعية المستقبلية - لا سيما فيما يتعلق بالأجور التي تقرضها السلطات بسبب سياسات التثبيت الاقتصادي أو التكيف الهيكلي التي أصبحت ضرورية، لا تكون مقبولة إلا بشرط إخضاعها لمشاورات مسبقة مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وأن تقي بالشروط التالية: (1) تطبيق كندبير استثنائي؛ (2) تقتصر على الحد اللازم؛ (3) لا تتجاوز فترة مقبولة؛ و (4) مصحوبة بضمانات تكفل الحماية الفعالة لمستوى معيشة العمال المعنيين، ولا سيما الذين يرجح أن يكونوا أكثر الفئات تأثراً (المرجع نفسه، الفقرة 220).

منظمة العمل الدولية: *إعطاء العولمة وجهاً إنسانياً*، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008، التقرير الثالث (الجزء 1 بء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، 2012.

دور منظمة العمل الدولية

تدعم منظمة العمل الدولية الحكومات على الوفاء بالتزامها الدولي باحترام وتعزيز وتحقيق الاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية، واتخاذ تدابير لتشجيع التطوير الكامل لآلية المفاوضات الطوعية. ويشمل ذلك نظاما إشرافيا يساعد على ضمان تطبيق الاتفاقيات التي صدقت عليها البلدان، وتقديم المساعدة الفنية.

نظام الإشراف

لدى منظمة العمل الدولية نظام إشرافي فريد لضمان تطبيق معايير العمل الدولية. وهناك عنصران رئيسيان للنظام الإشرافي: **نظام منظم لتطبيق المعايير، وإجراء خاص بشأن الحرية النقابية.**

■ **آلية الإشراف المنظم:** بمجرد أن يصدق بلد ما على اتفاقية، يتعين عليه أن يقدم تقارير منتظمة عن التدابير المتخذة لتطبيقها - كل عامين بالنسبة للاتفاقية الأساسية. وأنشئت في عام 1926 لجنة خبراء معنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) لتقديم تقييم نزيه وفني بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها. وتتألف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من 20 قاضيا بارزا يعينهم مجلس الإدارة لفترة ثلاث سنوات. وتقوم اللجنة بدراسة التقارير الحكومية بشأن الاتفاقيات المصدق عليها، وتتلقى التعليقات من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وتطلب، عند الاقتضاء، من الدول الأعضاء التي لا تطبق الاتفاقية ذات الصلة بالكامل أن تتخذ الإجراءات اللازمة للقيام بذلك.

تصدر اللجنة تقريراً سنوياً تستعرضه اللجنة الثلاثية لمؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق المعايير. وتختار هذه اللجنة عدداً من ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للمناقشة، وتدعو الحكومات المعنية إلى تقديم المعلومات والرد عليها أمام المؤتمر. وتستخلص اللجنة بوجه عام الاستنتاجات التي توصي بأن تتخذ الحكومات خطوات محددة لمعالجة مشكلة ما أو أن تدعو منظمة العمل الدولية إلى تقديم المساعدة الفنية.

■ **إجراءات خاصة بشأن الحرية النقابية:** بعد اعتماد الاتفاقية رقم 87 والاتفاقية رقم 98، أعربت منظمة العمل الدولية عن قلقها إزاء حماية الحق في التنظيم في البلدان التي لم تصدق على هذه الاتفاقيات. وفي عام 1951، خلص مجلس إدارة منظمة العمل الدولية إلى ضرورة اتخاذ إجراء إشرافي مكرس، وأنشأت لجنة الحرية النقابية (CFA). وتقوم هذه اللجنة، بقيادة رئيس مستقل ومكونة من تسعة أعضاء وتسعة نواب من مجموعات الحكومة والعمال وأصحاب العمل في مجلس الإدارة، بدراسة الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات الخاصة بالحرية النقابية، سواء صدق البلد المعني أو لم يصدق على الاتفاقيات ذات الصلة.

ويمكن تقديم شكاوى من قبل منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال الوطنية أو الدولية. وبعد قرارها بتلقي قضية ما، تطلب لجنة الحرية النقابية من الحكومة المعنية تقديم ملاحظاتها لكي يتسنى لهذه اللجنة أن تنظر في المسألة على أساس المعرفة الكاملة بالوقائع. وإذا وجدت أن هناك انتهاكاً لمعايير أو مبادئ الحرية النقابية، فإنها تصدر تقريراً وتقدم توصيات بشأن كيفية

معالجة هذه الحالة. وبعد ذلك يطلب من الحكومات أن تقدم تقريراً عن تنفيذ توصيات اللجنة. وإذا صدقت الدولة العضو على الاتفاقية المعنية، يجوز للجنة أن تحيل جوانب القضية إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للقيام بالمتابعة.

الدعم الفني

تقدم منظمة العمل الدولية الدعم للدول الأعضاء من خلال الخدمات الاستشارية وبرامج التعاون الفني والبحوث وتبادل المعارف والتدريب.

■ يتم تقديم **الخدمات الاستشارية** للحكومات وممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل لمساعدتهم على تصميم أو تعديل أو تطبيق القوانين والسياسات والمؤسسات لتعزيز المفاوضة الجماعية، بما يتفق مع معايير العمل الدولية. فعلى سبيل المثال، يمكن تقديم المشورة الفنية بشأن صياغة خطط عمل وطنية، أو وضع أطر قانونية ومؤسسية للمفاوضة الجماعية، أو وضع واعتماد تدابير لتعزيز المفاوضة الجماعية و / أو تقييم أثر المفاوضة الجماعية وتحسين فعاليتها. وتقدم هذه الخدمات من قبل الأخصائيين الفنيين في مختلف أنحاء العالم.

وتنفذ منظمة العمل الدولية أيضاً، بدعم من المؤسسات المانحة، برامج **تعاون فني** أكبر في كثير من البلدان بهدف تحقيق الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضة الجماعية. وقد تناولت هذه المشاريع مجالا أو أكثر من المجالات التالية:

➔ إصلاح قوانين العمل؛

➔ إجراء حوار اجتماعي ثلاثي وطني؛

➔ تعزيز قدرات إدارة العمل؛

➔ المناصرة ونشر المعلومات؛

➔ منع المنازعات وتسويتها؛

➔ سياسات وآليات المفاوضة الجماعية.

■ يساعد **تطوير البحوث والمعرفة** على تعميق الفهم المتعلق بالاتجاهات العالمية والممارسات الجيدة والطرق الممكنة لتحسين فعالية المفاوضة الجماعية. ويشمل ذلك تطوير المعرفة بشأن آثار المفاوضة الجماعية على مختلف النتائج الاجتماعية والاقتصادية.

■ **التدريب** يتم تقديمه من قبل منظمة العمل الدولية ومركز

التدريب التابع لها. وهو يهدف إلى تعزيز قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية على تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز المفاوضة الجماعية (مثل خدمات تسوية المنازعات)، أو تطوير مهارات التفاوض. ويقدم مكتب أنشطة

أصحاب العمل ومكتب أنشطة العمال التابعان لمنظمة العمل الدولية بوجه خاص التدريب لتعزيز مهارات ومعارف وقدرات منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال على التوالي.



مرجع رئيسي

لمعرفة المزيد عن مركز التدريب
الدولي أنظر: www.itcilo.org

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل الثالث

تعزير المفاوضة الجماعية

ينظر هذا الفصل في دور السلطات العامة في تعزير المفاوضة الجماعية، ويشدد على ضرورة إشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية وضع جدول الأعمال.

20

تعزير المفاوضة الجماعية: دور السلطات العامة

21

فهم السياق والقضايا

23

إشراك الشركاء الاجتماعيين

تعزيز المفاوضة الجماعية:

دور السلطات العامة

المفاوضة الجماعية هي عملية طوعية للتفاوض بين أصحاب العمل ومنظمات وبيّن أو أكثر من النقابات العمالية. إذا، ما هو دور السلطات العامة؟ وكما رأينا في الفصل الثاني، تريد اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية من الحكومات أن تتخذ تدابير لتعزيز المفاوضة الجماعية، مع احترام الطابع الطوعي للمفاوضات الجماعية واستقلال الأطراف.

عند وضع استراتيجية أو سياسة لتعزيز المفاوضة الجماعية، يمكن للحكومات أن تنظر في دور السلطات العامة في أداء المهام التالية (والتي يتم تناول كل منها في الفصول اللاحقة):

١. تعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات وآليات المفاوضة الجماعية (للمزيد من التفاصيل، انظر الفصل الرابع)؛

٢. تشجيع المفاوضات البناءة والمجدية والمستنيرة (للمزيد من التفاصيل، انظر الفصل الخامس)؛

٣. منع وتسوية المنازعات العمالية (للمزيد من التفاصيل، انظر الفصل السادس)؛

٤. إعمال الاتفاقات الجماعية (للمزيد من التفاصيل، انظر الفصل السابع)؛

٥. تعزيز قدرة أصحاب العمل والنقابات العمالية على التفاوض بفعالية (للمزيد من التفاصيل، انظر الفصل الثامن).

وكنقطة انطلاق، من المهم فهم السياق والقضايا ذات الصلة والتحديات التي تحتاج إلى معالجة. ويناقش هذا الفصل عملية وضع جدول الأعمال هذا. وهو يدرس النهج المختلفة لتحديد وتوضيح القضايا، ويشدد على أهمية إشراك الشركاء الاجتماعيين في تقييم القضايا وتحديد الحلول الممكنة. ومن المهم الوضوح بشأن طبيعة ونطاق عملية وضع جدول الأعمال. قد تكون هناك مداخل وأسباب مختلفة في الواقع العملي تدعو إلى إيلاء الاهتمام للمفاوضة الجماعية، مثل:

- قرار بإنشاء إطار للمفاوضة الجماعية حيثما لا يوجد إطارا بعد؛
- الحاجة إلى جعل إطار العلاقات الصناعية متماشيا مع معايير العمل الدولية؛
- قرار بتعزيز وتنشيط الآليات القائمة للمفاوضة الجماعية من أجل تحسين أدائها؛
- الحاجة إلى معالجة قضية معينة، مثل تزايد المنازعات العمالية، أو تزايد التفاوت في الأجور، والحاجة إلى تحسين مستويات حماية العمال الممنوحة للعمال المهاجرين.

فهم السياق والقضايا

من المهم أن يستند وضع استراتيجيات وسياسات لتعزيز المفاوضة الجماعية إلى فهم سليم للسياق والقضايا ذات الصلة. وبما أن الهدف هو تعزيز المفاوضة الجماعية، فمن المهم جمع الأدلة من "الخطوط الأمامية" - أي من الموظفين العموميين الذين يسعون إلى تعزيز المفاوضة الجماعية، والعمال الراغبين في الانضمام إلى نقابة عمالية، والنقابات العمالية المشاركة في المفاوضة الجماعية أو الراغبين في الانخراط فيها، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويمكن أن تكون رؤاهم حاسمة لفهم أين تكمن المشاكل، وما هي القضايا، ولماذا لم تنجح السياسات والاستراتيجيات السابقة، ولماذا لا تعمل آلية المفاوضة الجماعية القائمة بشكل فعال.

ويمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب مثل الدراسات الاستقصائية والمقابلات ومجموعات التركيز. وقد تكون هذه الأساليب مناسبة بشكل خاص فيما يتعلق بالقطاعات التي لديها نسبة عالية من العمال الذين يعيشون في ظروف ضعيفة (انظر الإطار 1-3). ويمكن لعملية جمع البيانات مباشرة من الشركاء الاجتماعيين أن تكون لها نفس أهمية النتائج. فهي تساعد الشركاء الاجتماعيين على تحديد القضايا من منظورهم، وتعطي قوة دافعة لوضع استراتيجية أو سياسة.

وقد ترغب السلطات العامة والشركاء الاجتماعيون أيضا في الاستفادة من نتائج البحوث القائمة والإحصاءات المتاحة (مثل تغطية المفاوضة الجماعية)، وتقارير التقييم والمعرفة التي لدى الخبراء في المجال. وقد يكون من المفيد أيضا دراسة ممارسات المقارنة الدولية من أجل استلهم السياسات والابتكارات المؤسسية في البلدان الأخرى. وبطبيعة الحال، فإن التدابير الرامية إلى تشجيع وتعزيز التطوير الكامل للمفاوضة الجماعية ينبغي أن تتكيف مع الظروف الوطنية. وما ينجح في بلد ما قد لا ينجح بالضرورة في بلد آخر. وهي أيضا فرصة للنظر إلى الصورة الكبيرة، ورسم خريطة لسياق السياسات العامة وفهم الروابط مع مؤسسات سوق العمل الأخرى، مثل الحد الأدنى القانوني للأجور، وفعاليتها.

وفيما يلي بعض الطرق الأكثر شيوعا المستخدمة لفهم السياق وتحديد القضايا والحلول الممكنة:

■ عملية تشخيصية لتحسين احترام حقوق المفاوضة التنظيمية

والجماعية وإعمالها. وهذه تستكشف تصورات وخبرات واهتمامات الحكومة والعمال والنقابات العمالية وأصحاب العمل ومنظماتهم فيما يتعلق بممارسة هذه الحقوق. وهي تستند إلى مناقشات مجموعات التركيز مع ممثلي الحكومة

والشركاء الاجتماعيين، وإجراء مقابلات مع العمال في القطاع المستهدف. ويقدم التقرير التشخيصي نظرة ثاقبة بشأن العقبات التي تحول دون ممارسة هذه الحقوق، ويحدد الاقتراحات الرامية إلى تحقيق هذه الحقوق على نحو أكثر فعالية من الناحية العملية. ويمكن استخدامه لتسهيل وضع خطة عمل وطنية لتعزيز احترام الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية (انظر الإطار 1-3).



مورد رئيسي
العملية التشخيصية بشأن الحرية النقابية
والمفاوضة الجماعية

■ **تحليل للفجوات** المتعلقة بمعايير العمل الدولية وتطبيقها في القانون والممارسة. ويمكن أن يساعد ذلك على تيسير وضع خريطة طريق للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتطبيقها.



أمثلة قطرية

دراسات وتحليل سياق وتأثير المفاوضة الجماعية.

■ **تقرير قطري أو قطاعي** يتناول الإطار التشريعي ويضع خط أساس لمؤشرات سوق العمل الرئيسية؛ وهيكل وعضوية منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية؛ وعدد الاتفاقات الجماعية؛ وتغطية الاتفاقات الجماعية؛ والاتجاهات في منازعات العمل الجماعية. وقد يشمل ذلك إجراء مقابلات مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن قضايا مختلفة.

■ **دراسة للممارسات الدولية المقارنة**، من أجل تحقيق فهم أفضل لمجموعة خيارات السياسات العامة، والعوامل التي تساهم في فعاليتها في سياق وطني معين، والدروس المستفادة وإمكانيات التكيف. ويمكن أن يدعم ذلك تحديد الحلول الممكنة، والمساعدة في وضع المعايير المرجعية وتيسير الابتكار المؤسسي.

■ **تقييم أثر السياسات و / أو التفاعلات**، مثل تأثير التغييرات في الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية على ظروف العمل، أو التفاعل بين الحد الأدنى القانوني للأجور والمفاوضة الجماعية.

الإطار 3-1 فهم السياق من أجل الإعمال الفعال للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في قطاع العمل المنزلي البوليفي

يمثل العمال المنزليون نحو 9 في المائة من القوة العاملة النسائية في بوليفيا. ويرتفع هذا الرقم إلى 15 في المائة في المناطق الحضرية. ويعرّف نصفهم تقريبا بأنهم من الشعوب الأصلية، مما يعزز ضعف العمال المنزليين إزاء تعرضهم للتمييز وعدم المساواة في المعاملة. وقد شكل العمال المنزليون نقابة (الاتحاد الوطني للعمال المنزليين بآجر في بوليفيا FENATRAHOB)، وبدأ أصحاب العمل في التنظيم من خلال رابطة ربوات البيوت البوليفية. ومن أجل معالجة القضايا الخاصة في هذا القطاع، وضعت الحكومة والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل عقدا نموذجيا لهذا القطاع من خلال عملية حوار اجتماعي ثلاثي.

وفي تشرين الثاني / نوفمبر 2014، طلبت الحكومة والشركاء الاجتماعيون أن تقوم منظمة العمل الدولية بتقييم هذا القطاع. وكان الغرض من التقييم هو الوصول إلى فهم أفضل بشأن العقبات والفرص والممارسات والتصورات المتعلقة بالحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية في قطاع العمل المنزلي. وخلال هذه العملية، أجريت مقابلات مع 744 عاملا منزليا وأجريت مناقشات جماعية مع 89 من أصحاب عمل العمال المنزليين و18 من أعضاء الحكومة. كما عقدت مناقشات جماعية مركزة مع رابطة ربوات البيوت والاتحاد الوطني للعمال المنزليين بآجر في بوليفيا.

وأظهر تحليل البيانات التي تم جمعها رغبة قوية لوجود المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال في هذا القطاع. كما كشفت عن ثغرات في الإطار القانوني والمؤسسي، بما في ذلك الحاجة إلى آليات محايدة لتسوية المنازعات لتتكيف مع خصوصيات القطاع. ونتيجة لعملية إجراء التقييم، حدد الاتحاد الوطني للعمال المنزليين بآجر في بوليفيا ورابطة ربوات البيوت الحاجة إلى بناء القدرات في مجال مهارات الحوار الاجتماعي والتواصل والقيادة والتفاوض. وسيشكل تقرير عن نتائج التقييم القاعدة الأساسية لخطة عمل وطنية تضعها الهيئات المكونة الثلاثية.

إشراك الشركاء الاجتماعيين

تعد المشاركة النشطة لمنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال في عملية وضع جدول الأعمال أفضل طريقة لضمان أن تكون التدابير المتخذة ملائمة، وأن تضطلع المفاوضة الجماعية بمهامها على نحو فعال. ولن تكون السلطات العامة ناجحة في تعزيز المفاوضة الجماعية إذا لم يستخدم الشركاء الاجتماعيون المؤسسات المصممة لدعم المفاوضة الجماعية. وهذا يعني السعي للحصول على آراء ومشورة الشركاء الاجتماعيين في تحديد القضايا ووضع جدول الأعمال. ويحتاج أن يكون لدى الشركاء الاجتماعيين، قدر الإمكان، فهم مشترك لضرورة اتخاذ تدبير معين، لأنهم في نهاية المطاف هم المستفيدون والجهات الفاعلة التي ستشارك في المفاوضة الجماعية.

وهناك طرق مختلفة لإشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القضايا وتوضيحها، ووضع الاستراتيجيات والسياسات لتعزيز المفاوضة الجماعية. وفيما يلي أمثلة على الأشكال المختلفة التي يمكن أن تتخذها:

■ المجالس الاقتصادية والاجتماعية: تقدم هذه المجالس

المشورة للسلطات العامة بشأن القضايا والسياسات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية. وبسبب القضايا العديدة التي يتم تناولها، يمكن أن يعهد إلى هيئات تشريعية أو لجان خاصة بمسائل محددة مثل سياسات وبرامج العمل والعمالة. ويقدم الإطار 2-3 مثالاً للحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن إطار علاقات العمل بعد الفصل العنصري في جنوب أفريقيا في عام 1994.

مورد رئيسي

الحوار الثلاثي الاجتماعي. دليل منظمة العمل الدولية لتحسين الحوكمة.

■ اللجان الثلاثية الاستشارية للعمالة والعمل: تتألف هذه اللجان أو المنتديات الدائمة من عدد

متساو من ممثلي النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والحكومات. وهي تقدم المشورة إلى السلطات العامة بشأن قضايا العمالة والعمل والضمان الاجتماعي، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالمفاوضة الجماعية. ويرأسها وزير العمالة والعمل أو رئيس مستقل.

■ فرق العمل الخاصة: بعد التمثيل من قبل الشركاء الاجتماعيين حول القضايا ذات الاهتمام، أو

المشاورات الثلاثية، يجوز للسلطات العامة إنشاء فرقة عمل مؤقتة مؤلفة من خبراء العلاقات الصناعية، للنظر في المسائل المتعلقة بالمفاوضة الجماعية وصياغة التوصيات. وكثيراً ما يرأس فريق عمل من هذا القبيل خبير مستقل. ويجوز اختيار أعضائها من المرشحين الذين يقترحهم الشركاء الاجتماعيون. وعادة ما تعقد فرقة العمل جلسات استماع عامة أو خاصة يدعى فيها ممثلو أصحاب العمل لتقديم آرائهم. وقد يكون تقرير فرقة العمل موضوع حوار اجتماعي ثلاثي.

■ اللجنة البرلمانية المختارة أو الدائمة: غالباً ما تنص الإجراءات البرلمانية على لجنة

مختارة أو دائمة من المسؤولين المنتخبين لتحقيق في القضايا ذات الاهتمام العام والإبلاغ عنها. وقد يكون الدافع وراء هذه العملية القصور في آليات المفاوضة الجماعية القائمة أو الانتهاكات الجسيمة للحق في المفاوضة الجماعية أو المنازعات العمالية المتكررة. وتعد اللجنة عادة جلسات استماع علنية للشركاء الاجتماعيين وخبراء العمل وغيرهم من المعنيين لتقديم آرائهم ومقترحاتهم. في الحالات التي لا توجد فيها مؤسسة رسمية

للحوار الاجتماعي الثلاثي، كثيرا ما تدعو السلطات العامة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والنقابات العمالية والمسؤولين الحكوميين المكلفين لتشكيل لجنة مخصصة أو لجنة توجيهية.

الإطار 2-3 إشراك الشركاء الاجتماعيين: إطار علاقات العمل الجديد في جنوب أفريقيا

في أعقاب أول انتخابات ديمقراطية في عام 1994، أطلقت الحكومة الجديدة سلسلة من الإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية والإصلاحات في مجال السياسات العامة، وأنشأت هيئة ثلاثية وطنية جديدة هي: المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل (NEDLAC). ويتألف المجلس من أربعة عناصر تمثل الحكومة والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والمجتمعات الممثلة وطنيا.

وفي آب / أغسطس 1994، عينت الحكومة فريق عمل قانوني وزاري معني بوضع مشروع قانون جديد لعلاقات العمل من شأنه أن ينشئ لأول مرة إطارا شاملا لعلاقات العمل يتفق مع الدستور واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وقد تشكل فريق العمل من محامين عماليين بارزين تعاونهم منظمة العمل الدولية.

وينص اتفاق بين الأعمال التجارية المنظمة والعمال الذي اعتمدته الحكومة في عام 1990 والمعروف باسم "الابوريا مينوت Laboria Minute (دقيقة العمل)" على أن أي تشريع جديد بشأن العمل سيكون موضوعا للتشاور والتوافق بين الشركاء الاجتماعيين قبل تقديمه إلى البرلمان. وأعد فريق العمل مشروع قانون لبدء عملية المناقشة العامة والتفاوض من قبل الشركاء الاجتماعيين بشأن إطار علاقات العمل الجديد. تم تقديمه في المجلس الوطني. وقد تم تقديم نحو 280 طلبا بشأن مشروع القانون من جانب الأفراد والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والإدارات الحكومية ومجلس التفاوض بشأن الخدمة العامة ومجلس علاقات العمل في مجال التعليم.

وكان هناك عدد من نقاط الخلاف. تعلقت القضايا الرئيسية بإطار المفاوضة الجماعية. وشمل مشروع القانون واجبا تشريعيا للمفاوضة، وأحكاما للمفاوضة الإجبارية المقننة على نطاق الصناعة من خلال مجالس التفاوض الوطنية. ولم تؤيد منظمات أصحاب العمل ذلك. واختلف الطرفان أيضا بشدة حول مسألة عتبات التمثيل للحقوق التنظيمية. وفي حين أيدت بعض الاتحادات النقابية عتبات تتراوح بين 30% و50%، فضلت الأعمال التجارية المنظمة فكرة "الصفة التمثيلية الكافية".

وسرعان ما تم التوصل إلى طريق مسدود. وتيسيرا للمفاوضات، وضعت الحكومة مجموعة من المقترحات لكسر الجمود، وأوجدت ثلاثة فرق عمل للتعامل مع القضايا المتعلقة من عملية التفاوض. وشكل وزير العمل لجنة من المديرين للإشراف على فرق العمل الثلاثة. وكان من المقترح إحالة المسائل التي لم تحل إلى اللجنة.

وتم التوصل أخيرا إلى اتفاق بشأن عتبة "الصفة التمثيلية الكافية" للحصول على حقوق تنظيمية، وعلى توفير مجالس المفاوضة القانونية ذات شروط تمثيلية أقل، وجدول أعمال أكثر محدودية للمفاوضة. وظل طلب تسجيل وإنشاء مجلس للمفاوضة طلبا طوعا، ولم يتم إدخال أي واجب قانوني للمفاوضة. وقد أقر البرلمان في أيلول / سبتمبر 1996 قانون علاقات العمل الجديد لعام 1995 وبدأ نفاذه في وقت لاحق من ذلك العام. وأدت مشاركة الشركاء الاجتماعيين إلى تعزيز شرعية النظام الأساسي وتمهيد الطريق أمام تنفيذه.

المصدر: du Toit, D.; Woolfrey, D.; Bosch, D.; Godfrey, S.; Rossouw, J.; Christie, S.; Cooper, C.; Giles, G.; Bosch C. 2011. *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide*, 5th Edition (Cape Town, LexisNexis); Fenwick, C.; Kalula, E.; Landau, I. 2007. *Labour law: A Southern African perspective*, Discussion Paper Series No. 180 (Geneva, International Institute for Labour Studies of the ILO); Government of South Africa. 1995. *Explanatory memorandum to the draft negotiating document in the form of a labour relations bill*, Government Gazette 16259 of 10 February 1995 (Pretoria, Government Printer)

وقد تنطوي العملية التشاورية على الاعتبارات التالية:

- ينبغي إتاحة فترة زمنية كافية ومعقولة لإجراء المشاورات.
 - يجوز لممثلي الحكومات البدء في العملية من خلال توضيح أسباب إجراء المشاورات ونطاقها والإطار الزمني المتوقع والمنهجية المقترحة.
 - لكي تكون المشاورات فعالة، يجب أن تتجاوز مجرد تبادل المعلومات، ويجب أن تشارك السلطات العامة والشركاء الاجتماعيون في تحديد القضايا وجمع الأدلة وتبادل المعلومات واستكشاف الخيارات وتطوير الحلول المفضلة.
 - يجب على ممثلي الحكومة أن ينصتوا إلى شواغل الشركاء الاجتماعيين وحججهم ومصالحهم ومقترحاتهم. "الإنصات النشط" يعني طرح الأسئلة ومحاولة فهم المصالح الكامنة وراء المواقف من أجل بناء توافق في الآراء والتوصل إلى اتفاق جزئي أو كامل.
 - قد ترغب السلطات العامة في الاحتفاظ بأكبر عدد ممكن من الخيارات على الطاولة، وتجنب المطالبة بحل واحد. ومن المرجح أن يولد ذلك انعدام الثقة ويثير حالة من الجمود. وثمة نهج أكثر انفتاحاً وأكثر جدوى يتمثل في أن يقدم الشركاء الاجتماعيون تحليلاتهم الخاصة ويقدمون الخيارات ويوافقون على المبادئ والمعايير التي يمكن أن توجه تقييم التدابير التي يتعين اعتمادها.
 - إن الاتفاق بين السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين بشأن التدابير التي يتعين اتخاذها لتعزيز المفاوضة الجماعية هو دائماً الخيار الأفضل. وقد لا يكون من الممكن دائماً التوصل إلى توافق كامل في الآراء، ومع ذلك، لنوعية عملية التشاور قيمة جوهرية ولا ينبغي تجاهلها، فهي تبني الاحترام المتبادل بين السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين.
- وبمجرد جمع الأدلة وتحديد القضايا الرئيسية ووضع الاستراتيجيات أو خيارات السياسات المختلفة، تتمثل المهمة التالية في تحديد الأولويات. وهنا أيضاً، يعد إشراك الشركاء الاجتماعيين أمر أساسي لتحديد وبناء توافق في الآراء بشأن الطريقة الأكثر واقعية للمضي قدماً. وعلى هذا الأساس، يمكن وضع استراتيجية أو خطة عمل وتحديد الأهداف الكلية للسياسة العامة، وينبغي أن يشمل ذلك تخصيص المسؤوليات المحددة وأن يتضمن جدولاً زمنياً يضم المراحل الرئيسية.



أمثلة قصرية

السياسات العامة التي تعزز المفاوضة الجماعية.

وكما هو الحال بالنسبة للسياسات العامة الأخرى، تتجسد سياسة ترمي إلى تعزيز المفاوضة الجماعية في نظام من القوانين واللوائح والمؤسسات والبرامج والخدمات. وتوجه الفصول المتبقية السلطات العامة نحو العناصر المحددة لسياسة ترمي إلى تعزيز المفاوضة الجماعية وتقدر تماماً الحاجة إلى إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميمها.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل الرابع

إطار المفاوضة الجماعية

يقدم هذا الفصل توجيهات بشأن التدابير التي يمكن اتخاذها لتشجيع وتعزيز التطوير الكامل للمفاوضة الجماعية.

28	الإجراءات والآليات لتسهيل المفاوضة الجماعية
29	العمال الذين يشملهم إطار المفاوضة الجماعية
30	أطراف المفاوضة الجماعية
31	الاعتراف بالأطراف التمثيلية لأغراض المفاوضة الجماعية
33	مستوى التفاوض
37	مواضيع وقضايا المفاوضة الجماعية

الإجراءات والآليات لتسهيل المفاوضة الجماعية

حتى تكون المفاوضة الجماعية فعالة، سيتعين على الشركاء الاجتماعيين والسلطات العامة معالجة عدد من المسائل الإجرائية. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى تيسير التفاوض الإرادي وتعزيز المفاوضة الجماعية. واعتمادا على المستوى الذي يرغب الطرفان في المفاوضة عليه، قد تكون الترتيبات مخصصة أو تحدث في ظروف مؤسسية أكثر رسمية. وتشكل هذه الإجراءات التيسيرية والترتيبات المؤسسية إطار المفاوضة الجماعية.

البلدان التي تسعى إلى تعزيز المفاوضة الجماعية - و"تشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال" (اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98، المادة 4) - قد تواجه عددا من الأسئلة:

- من له الحق في المفاوضة الجماعية؟
- من هم أطراف المفاوضة الجماعية؟
- كيف سيتم الاعتراف بالأطراف لأغراض المفاوضة الجماعية؟
- على أي مستوى ستجري المفاوضة الجماعية؟
- ما هي مواضيع المفاوضة الجماعية؟

وتسترشد الإجابات على هذه الأسئلة بالمبادئ التي وضعها على مر السنين نظام الإشراف التابع لمنظمة العمل الدولية. كما تتشكل أيضا من خلال السياق المؤسسي الوطني. وفي حين تسعى السلطات العامة إلى تعزيز المفاوضة الجماعية، قد تكون هناك ظروف يمكن فيها اللوائح المفصلة للمفاوضات أن تنتهك استقلالية الأطراف. وكما أكد الفصل السابق، ينبغي أن يكون تطوير إطار المفاوضة الجماعية موضع مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين، وحيثما أمكن، موضع الاتفاق بينهم.

وفي البلدان التي يتمتع فيها الشركاء الاجتماعيون بالقوة، وحيث تكون تقاليد المفاوضة الجماعية راسخة، قد تكون قواعد وإجراءات المفاوضة الجماعية نتاج لاتفاق بين الاتحاد الوطني لأصحاب العمل واتحاد النقابات العمالية. فعلى سبيل المثال، في الدانمرك يمكن إرجاع القواعد الأساسية التي تنظم النظام الإرادي للمفاوضة الجماعية إلى اتفاق أيلول / سبتمبر من العام 1899 المبرم بين أصحاب العمل والنقابات العمالية والذي يحدد المبادئ الرئيسية التي تحكم هذا النظام، ومحكمة العمل، والاتفاقات الجماعية، والعقود الفردية.

وفي حين أنه من الأفضل وضع قواعد وإجراءات المفاوضة الجماعية من خلال اتفاق بين الشركاء الاجتماعيين، غير إن الظروف الوطنية قد تجعل ذلك صعبا. في بعض البلدان، قد يؤدي تقننت أو ضعف الشركاء الاجتماعيين إلى تقويض جهودهم الرامية إلى وضع قواعد وإجراءات متفق عليها، وتوفير إطار يمكن من خلاله إجراء مفاوضات طوعية. وفي هذه الظروف، سترغب السلطات العامة في اتخاذ تدابير لإنشاء إطار قانوني ومؤسسي لدعم المفاوضة الجماعية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

"أيا كان نوع الآليات المستخدمة، فإن هدفها الأول ينبغي أن يتمثل في التشجيع، بكل السبل الممكنة، للمفاوضات الجماعية الحرة والطوعية بين الطرفين، بما يتيح لهم أكبر قدر من الاستقلالية، مع وضع إطار قانوني وهيكلة إدارية يمكن أن يلجئوا إليهما على أساس إرادي وباتفاق متبادل، لتسهيل إبرام اتفاق جماعي".

المصدر: منظمة العمل الدولية: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، الدراسة الاستقصائية العامة للتقارير بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحقوق التنظيم، 1948 (رقم 87)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)، التقرير الثالث (الجزء 4 باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 81، جنيف، 1994، الفقرة 247.

العمال الذين يشملهم إطار المفاوضة الجماعية



مرجع رئيسي

الدراسة الاستقصائية العامة بشأن علاقات العمل والمفاوضة الجماعية في الخدمة العامة، 2013

عند تصميم إطار المفاوضة الجماعية، فإن المسألة الأولى التي تنشأ تتعلق بمن من العمال يحق لهم المفاوضة الجماعية. وكما رأينا في الفصل الثاني، تنص معايير ومبادئ منظمة العمل الدولية على الاعتراف بالحق في المفاوضة الجماعية في جميع القطاعات الخاصة والعامة. والفئات الوحيدة من العمال التي يمكن استبعادها من هذا المبدأ العام هي الشرطة والقوات المسلحة. ويمكن للقوانين واللوائح الوطنية أن تحدد مدى انطباق الضمانات التي توفرها معايير منظمة العمل الدولية على الشرطة والقوات المسلحة.



معايير العمل الدولية

اتفاقية بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، 1978 (رقم 151)

وفي حين أن الاتفاقية رقم 98 "لا تتناول وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة" (المادة 6)، فإن الصكوك اللاحقة تمد تدريجياً الحق في المفاوضة الجماعية ليشمل موظفي الخدمة العامة. (الاتفاقيتان رقم 151 ورقم 154). ويشمل ذلك طرائق خاصة - يمكن أن تحددها القوانين الوطنية أو اللوائح أو الممارسات الوطنية - لممارسة حقوق المفاوضة الجماعية في الخدمات العامة (الاتفاقية رقم 154). وهذا يمكن البلدان من مراعاة السمات المميزة للقطاع العام ومختلف النظم الوطنية ونظم الميزانية.



معايير العمل الدولية

اتفاقية بشأن المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154)

وهناك مسألة ثانية تتعلق بالاعتراف *الفعلي* بالحق في المفاوضة الجماعية. في العقود الأخيرة، أدت التغييرات في تنظيم العمل أحياناً إلى عدم وضوح التمييز بين المستخدم والمقاول المستقل. وقد يجد العمال أنفسهم في علاقة استخدام مقنعة، ويتم تصنيفهم بالخطأ على أنهم مقاولون لحسابهم الخاص، وبالتالي يحرمون من حقوقهم التفاوضية الجماعية والاستحقاقات الخاصة بالاتفاقات الجماعية.



معايير العمل الدولية

التوصية بشأن علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198)

وتوفر توصية منظمة العمل الدولية بشأن علاقات الاستخدام، 2006 (رقم 198) إرشادات بشأن صياغة سياسة وطنية لاستعراض وتوضيح وتكييف نطاق القوانين ذات الصلة من أجل ضمان

الحماية الفعالة للعمال الذين يؤدون عملاً في سياق علاقة استخدام. وهذه السياسة مهمة لضمان قدرة العمال على ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية والتمتع بضمانات الحماية المتاحة لهم في الاتفاقات الجماعية السارية.

أطراف المفاوضة الجماعية

تستند المفاوضة الجماعية إلى الحرية النقابية وحماية حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء المنظمات التي يختارونها والانضمام إليها. ولكن من هم أطراف المفاوضة الجماعية؟ قد يبدو من الوهلة الأولى أن تحديد الأطراف المتفاوضة أمراً واضحاً. أليسوا أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل من جهة، والنقابات العمالية من جهة أخرى؟

عندما يتعلق الأمر بالمفاوضة الجماعية، يمكن لصاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل التفاوض بشكل مباشر، أو تعيين المديرين أو الخبراء للتفاوض نيابة عنهم. ومقابل ذلك، قد يقرر أصحاب العمل إنشاء أو الانضمام إلى منظمة لأصحاب العمل لتمثيلهم وتعزيز مصالحهم. ويجب أن يعترف إطار المفاوضة الجماعية بحق أصحاب العمل في الدخول في مفاوضات جماعية بالأصالة عن أنفسهم، أو أن يكونوا ممثلين عن طريق منظمة لأصحاب العمل.



مرجع رئيسي

موجز لمبادئ وقرارات لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية، 2006

وفي حالة العمال، فإن الوضع مختلف بعض الشيء. تنص معايير ومبادئ منظمة العمل الدولية على أن المفاوضة الجماعية حق لمنظمات العمال (أي النقابات العمالية والاتحادات والاتحادات العامة من المستوى الأول). ولكي تكون النقابات العمالية قادرة على تعزيز مصالح العمال والدفاع عنها عن طريق المفاوضة الجماعية، يجب أن تكون مستقلة، ويجب ألا تكون "خاضعة لسيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل" (المادة 2 من الاتفاقية رقم 98)، ويجب أن تكون قادرة على تنظيم أنشطتها دون تدخل من جانب السلطات العامة (المادة 3 من الاتفاقية رقم 87).



معايير العمل الدولية

اتفاقية ممثلي العمال، 1971 (رقم 135)

وفي الحالات التي يوجد فيها ممثلون نقابيون وممثلون عن العمال في المنشأة نفسها، ينبغي اتخاذ تدابير لضمان عدم وجود تنازع بين دور النقابة، على سبيل المثال، للتفاوض وإبرام اتفاقات جماعية، ودور العمال الممثلون (اتفاقية ممثلي العمال، 1971 (رقم 135)). وفي حالة عدم وجود منظمات العمال (أي النقابات العمالية) يجوز "لممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية" إبرام اتفاقات جماعية (توصية بشأن الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91)).



معايير العمل الدولية

التوصية بشأن الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91)

ويترتب على ذلك آثار هامة على واضعي السياسات. قد ترغب السلطات العامة الرامية إلى تعزيز المفاوضة الجماعية في الاعتراف بالمفاوضة الجماعية باعتبارها اختصاص حصري للنقابات العمالية

وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل. وتشمل العديد من الدول الأعضاء مثل هذه الأحكام في تشريعاتها المتعلقة بالعمل. على سبيل المثال، يوضح قانون العمل في المغرب الأطراف في تعريف المفاوضة الجماعية (انظر الإطار 2-4). ويتعين عليهم أيضا أن يتخذوا التدابير اللازمة لضمان عدم استخدام وجود ممثلي العمال، كما قد ينص عليه القانون في حالة لجان السلامة والصحة، لتقويض موقف النقابات العمالية أو عملية تعزيز المفاوضة الجماعية.

الإطار 2-4 تعريف المفاوضة الجماعية في المغرب

المفاوضة الجماعية هي الحوار بين ممثلي النقابات العمالية الأكثر تمثيلا أو النقابات الأكثر تمثيلا للنقابات العمالية من جهة، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل أو ممثلي منظمات أصحاب العمل من جهة أخرى، بهدف:

- ✓ تحديد وتحسين ظروف العمل والاستخدام؛
- ✓ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمالين بأجر؛
- ✓ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم من ناحية، وواحد أو أكثر من النقابات العمالية الأكثر تمثيلا للعمال بأجر من ناحية أخرى. (المادة 92)

المصدر: القانون رقم 65-99 بشأن قانون العمل (الصادر عن الظهير رقم 1-03-194 المؤرخ 14 رجب (11 أيلول / سبتمبر 2003).

الاعتراف بالأطراف التمثيلية لأغراض المفاوضة الجماعية

يعتبر الاعتراف بمنظمات ممثلة لأصحاب العمل والعمال عنصرا أساسيا في تعزيز المفاوضة الجماعية. ويتم التمييز هنا بين حق النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في تمثيل أعضائها على سبيل المثال في التعامل مع المظالم - والاعتراف بها كممثل للمفاوضة. ويحدث الاعتراف عندما تعترف الأطراف بمنظمة ما وتقبلها وتعترف بها كممثل لأغراض المفاوضة الجماعية.



أمثلة قطرية
اتفاقيات الاعتراف

وقد تسعى أطراف المفاوضة الجماعية إلى الحصول على الاعتراف بالوسائل الطوعية أو القانونية. عندما يكون الاعتراف طوعيا، من المعتاد أن يوقع الطرفان على **اتفاق الاعتراف**. وقد يكون ذلك وسيلة مهمة لأصحاب العمل (أو منظمات أصحاب العمل) والنقابات العمالية للاعتراف المتبادل كممثلين للمفاوضة، وتحديد الإجراءات الواجب اتباعها والمسائل التي ينبغي معالجتها من خلال المفاوضة الجماعية.

غير أن الظروف قد تجعل من الصعب الاعتراف بممثلي المفاوضة على أساس طوعي بحت. فقد يتردد أصحاب العمل أو يرفضون الاعتراف بالنقابات الممثلة أو التفاوض معها. وفي الحالات التي يوجد

فيها انتشار للنقابات العمالية، قد تكون هناك خلافات بشأن من ينبغي أن يمثل العمال. وقد تتعارض النقابات المتنافسة مع بعضها البعض في المفاوضات. ولتقادي هذه الحالات وتوفير إطار يعزز المفاوضة الجماعية، من الشائع أن تضع البلدان إجراءات قانونية متعلقة بالاعتراف. كما أن وجود قوانين ولوائح تحدد شروط وإجراءات الاعتراف يمكن أن يسهم أيضا في زيادة الاعتراف الطوعي بين الطرفين.

الإطار 3-4 الاعتراف لأغراض المفاوضة الجماعية

"ثانيا. أساليب تشجيع المفاوضة الجماعية"

3 - ينبغي، عند الاقتضاء، اتخاذ تدابير مكيفة مع الظروف الوطنية من أجل:

(أ) الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضة الجماعية؛

(ب) استناد تحديد المنظمات التي تعطي حق المفاوضة الجماعية، في البلدان التي تطبق فيها السلطات المختصة إجراءات اعتراف بهذا الحق، إلى معايير موضوعية ومحددة مسبقا تتعلق بالصفة التمثيلية للمنظمات، وتوضع بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال."

المصدر: توصية بشأن المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)، الفقرة 3.



الأحكام القانونية الموضوعية اتفاقات الاعتراف

تود السلطات العامة التي تسعى إلى وضع إجراءات قانونية للحصول على الاعتراف أن تقوم بذلك بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال. وسيساعد ذلك على ضمان أن تحظى الإجراءات بثقة الأطراف. ومن أجل تقليل الجدل إلى أدنى حد، من المرغوب فيه أيضا أن يتم تحديد الطابع التمثيلي من قبل هيئة قادرة على ضمان الاستقلال والموضوعية.

وينبغي أن تكون المعايير التي تطبق لتحديد الوضع التمثيلي للمنظمات لأغراض المفاوضة الجماعية موضوعية ومحددة سلفا وواضحة، بغية تجنب شبهة التحيز. فبعض البلدان تعطي حقوقا حصريّة في المفاوضة لنقابة أو مجموعة من النقابات تمثل غالبية العمال. وفي بلدان أخرى، تسمح أطر المفاوضة الجماعية لنقابات متعددة بالحصول على الاعتراف والتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية.



مرجع رئيسي

دراسة استقصائية عامة بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل،
2012

ووفقا لهيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، حيثما ينص التشريع على إجراء للاعتراف بالنقابات وكيلا حصريا للمفاوضة الذي يمثل جميع العمال (وليس فقط أعضائها)، ينبغي إدراج بعض الضمانات، وهي تشمل ما يلي:

(أ) ينبغي أن يتم الاعتماد من قبل هيئة مستقلة؛

(ب) ينبغي اختيار المنظمات الممثلة بأغلبية أصوات العاملين في الوحدة المعنية؛

(ج) ينبغي إدراج نص بشأن المنظمة التي تفشل في تأمين عدد كبير بما فيه الكفاية من الأصوات لطلب انتخابات جديدة بعد فترة محددة؛

(د) ينبغي إدراج نص بشأن قيام منظمة غير المنظمة المعتمدة بطلب إجراء انتخابات جديدة بعد انقضاء فترة معقولة.

وفي النظم التي يمنح فيها التشريع حقوقاً تفاوضية حصرية لأكثر النقابات العمالية تمثيلاً، ينبغي أن يظل لنقابات الأقلية الحق في تمثيل أعضائها في المسائل التي لا تشكل مفاوضات جماعية، مثل معالجة المظالم أو التشاور بشأن اللجان في مكان العمل. وفي الحالات التي لا تمثل فيها أي نقابة النسبة المئوية اللازمة للحصول على حقوق المفاوضات الحصرية، ينبغي منح حقوق المفاوضات الجماعية لجميع النقابات العمالية، والتي تتفاوض نيابة عن أعضائها.



أمثلة قطرية

مدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية للاعتراف

وبما أن الاعتراف هو حجر الزاوية في المفاوضات الجماعية، فمن المهم أن تولي السلطات العامة اهتماماً خاصاً لتشجيع الشركاء الاجتماعيين على الاعتراف ببعضهم البعض لأغراض هذه المفاوضات. وقد تساعد عدد من الاعتبارات في تصميم إجراءات الاعتراف:

- يستحسن تحديد النطاق الذي يراد الحصول على الاعتراف به من خلال تحديد وحدة المفاوضات وترسيم حدود الإقليم أو الصناعة أو القطاع أو المهنة أو المنشأة أو وحدة العمل. ومن أجل ضمان الاعتراف الفعلي بحقوق المفاوضات الجماعية، ينبغي أن يتيح نطاق وحدة المفاوضات للجماعات ذات الصلة من العمال الدفاع عن مصالحهم المشتركة.
- يجب أن تكون إجراءات الاعتراف سريعة وفعالة، ولا تؤدي إلى تأخيرات لا داعي لها.
- عند النظر في عتبات تحديد الصفة التمثيلية، من المهم ألا يتم تحديدها عند مستوى يعوق التطوير الكامل للمفاوضات الجماعية.
- ينبغي اتخاذ تدابير لتسوية المنازعات المتعلقة بالاعتراف، على سبيل المثال بإجراء اقتراع.
- ينبغي وضع آلية لمراعاة التغيرات التي قد تطرأ بمرور الوقت في الصفة التمثيلية لأطراف التفاوض.

مستوى التفاوض

يعد المستوى الذي ستجري فيه المفاوضات اعتباراً بالغ الأهمية. ويحتاج إطار المفاوضات الجماعية إلى تمكين أصحاب العمل ومنظماتهم والنقابات العمالية (واتحاداتهم واتحاداتهم العامة) من إبرام اتفاقات جماعية عند مستوى التفاوض الذي يختارونه.

ويمكن إجراء المفاوضات الجماعية على المستويات التالية:

- مستوى مكان العمل أو المنشأة أو المصنع؛
- مستوى المنشأة؛
- مستوى الصناعة أو القطاع أو فرع النشاط؛
- المستوى البلدي أو الإقليمي؛

- المستوى المهني أو المشترك بين المهن؛
- المستوى الوطني؛
- مزيج من هذه المستويات.

الإطار 4-4 مستويات المفاوضة

"4. (1) ينبغي، عند الاقتضاء، اتخاذ تدابير مكيفة مع الظروف الوطنية، لكي تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على كافة المستويات، بما فيها مستوى المؤسسة، أو المنشأة، أو فرع النشاط، أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي أو الوطني.

(2) ينبغي في البلدان التي تجري فيها المفاوضة الجماعية على مستويات متعددة، أن تسعى الأطراف في المفاوضات إلى كفاءة وجود تنسيق فيما بين هذه المستويات".

المصدر: التوصية بشأن المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)، الفقرة 4.

ومن ثم يمكن، في بلد ما، أن تكون لمختلف الاتفاقات الجماعية اتفاقات جغرافية وقطاعية مختلفة - تتناول مكان عمل أو منشأة أو مجموعة من المنشآت أو صناعة أو فرع نشاط أو حتى اقتصاد بأكمله. ويتمثل أحد التحديات الرئيسية في كيفية ضمان التنسيق الكافي بين هذه المستويات. واعتماداً على تغطية المفاوضة الجماعية، يمكن أن تكون درجة التنسيق عاملاً هاماً محدداً لفعالية المفاوضة الجماعية. ويمكن لأطراف المفاوضة الجماعية وضع شكلاً من أشكال التنسيق في اتفاقاتهم الجماعية، ومن الأمثلة على ذلك الاتفاقات الإطارية العامة المبرمة في فنلندا في عامي 2011 و 2013.

وفي حين أنه يمكن إجراء المفاوضة الجماعية على أي مستوى، تنشأ أنماط أو نظم متميزة. يمكن أن تجري المفاوضة الجماعية مع صاحب عمل واحد على مستوى المنشأة أو المؤسسة أو المصنع، أو في حالة تعدد أصحاب العمل على مستوى الصناعة أو المستوى الإقليمي أو المركزي المشترك بين المهن. ويعتمد النظام الذي ينشأ على تفضيلات الشركاء الاجتماعيين، ويتوقف على سياق العلاقات المؤسسية والصناعية. فعلى سبيل المثال، المفاوضة بين أصحاب العمل المتعددين على مستوى الصناعة تترافق مع وجود منظمات قوية لأصحاب العمل على مستوى الصناعة.

ويحدد **الجدول 4-1** الخصائص الرئيسية للمفاوضة الجماعية ضمن أطر المفاوضة مع صاحب عمل واحد أو مع أصحاب عمل متعددين. وهذان الإطاران ليسا بالضرورة مستقلين ومميزين عن بعضهما البعض. وكثيراً ما تُكمل الاتفاقات على مستوى المنشآت الاتفاقات على مستوى الصناعة. والمقصود من المقارنة هو مساعدة واضعي السياسات على إجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن هيكل المفاوضة الجماعية الأنسب لظروفهم الوطنية.



موارد معرفية:

أوراق عمل بشأن العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية

صاحب عمل واحد		أصحاب عمل متعددين	
المستوى	الصناعة	مجموعة من المنشآت على المستوى الإقليمي أو مستوى الفرع أو الصناعة أو المستوى الوطني	
العدد المعتاد للأطراف			
ممثلي أصحاب العمل	✓ صاحب عمل واحد	✓ واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل	
ممثلي العمال	✓ في معظم الحالات وكيل تفاوضي حصري، سواء كان نقابة عمالية واحدة أو تحالف نقابات يمثل غالبية العمال	✓ أكثر النقابات العمالية تمثيلاً على مستوى الصناعة أو المستوى الوطني	
العدد المعتاد للاتفاقات لكل صناعة			
	✓ العديد	✓ واحد أو أكثر	
التغطية المعتادة للعاملين			
	✓ معتدلة أو منخفضة	✓ مرتفعة	
حسب حجم المنشأة	✓ مرتفعة في المنشآت الكبيرة	✓ تغطي كل من المنشآت الصغيرة والكبيرة	
	✓ منخفضة في المنشآت الصغيرة		
الآثار المترتبة على توزيع الأجور			
	✓ توحيد معدلات الأجور وضغط هياكل الأجور المؤسسية	✓ في ظل وجود درجة عالية من التنسيق، رفع أرضية الأجور وتوحيد معدلات الأجور في جميع أنحاء الصناعة، مع تأثير تحقيق المساواة في الدخل	
الآثار المترتبة على كفاءة المنشآت			
	✓ تعكس الاتفاقات أداء المنشآت والبيئة التنافسية التي تعمل فيها	✓ تنطبق الاتفاقات على الصناعة بأكملها، وتقلل التفاوت (في الأجور) بين المنشآت، وتقدم حافز للمنشآت الأكثر كفاءة على الابتكار	
الموضوعات ومستوى التفاصيل			
	✓ تنظم مجموعة من المواضيع بطريقة تفصيلية، مصممة خصيصاً لاحتياجات المنشأة	✓ يمكن معالجة القضايا التي تؤثر على صناعة كاملة، مثل التأمين الاجتماعي	
		✓ تحدد عادة أرضية الأجور والشروط الأساسية للاستخدام. تتيح تطبيق زيادات عامة على مستوى الصناعة	
		✓ تسمح بمعالجة قضايا محددة بطريقة مفصلة على مستوى المنشأة	
تطبيق الأحكام			
	✓ اعتماداً على النظام، ينطبق الاتفاق الجماعي على الأطراف التي تفاوضت بشأنه والأطراف التي يمثلونها. ويجوز لأصحاب العمل أن يقرروا تطبيق شروط تم التفاوض بشأنها على جميع العمال، بصرف النظر عن عضويتهم في نقابة عمالية	✓ تنطبق على الأطراف الموقعة، أي جميع أصحاب العمل و / أو أصحاب العمل الذين تمثلهم منظمة أصحاب العمل وجميع أعضاء النقابة العمالية	
	✓ في بعض النظم، مثل تلك التي تتمتع بوكلاء تفاوض حصريين، قد ينطبق الاتفاق الجماعي على جميع العاملين في وحدة أو منشأة المفاوضة في حالة أن النقابة (أو اتحاد النقابات) تمثل غالبية العمال	✓ يجوز لسلطة عامة تمديد صلاحية اتفاق جماعي لغير الأطراف، بشرط استيفاء شروط معينة (على سبيل المثال، في ضوء طلب واحد أو أكثر من الأطراف الموقعة؛ إذا اعتبرت الأطراف لها صفة تمثيلية كافية؛ قدرة غير الأطراف على تقديم الملاحظات)	
		✓ يجوز للاتفاقات على مستوى المنشأة تنفيذ أحكام محددة في الاتفاقات المبرمة على مستويات أعلى	

صاحب عمل واحد	أصحاب عمل متعددين	
✓	✓	الشمولية
✓	✓	المدة المعتادة للاتفاق
✓	✓	يتم الدعوة لها عادة من قبل

كهدف للسياسة العامة، قد ترغب السلطات العامة، وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، في تشجيع وضع أطر للمفاوضة الشاملة، وذلك عن طريق ما يلي:

- تشجيع الأطراف على تطبيق اتفاق مبرم في منشأة ما على جميع العمال.
- تسهيل إقامة منتديات صناعية مشتركة تجمع بين أصحاب العمل والنقابات العمالية للمشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن القضايا والتحديات التي تواجه الصناعة.
- تقديم الدعم للجان التفاوض المشتركة المخصصة التي تجتمع للتفاوض بشأن أحكام اتفاقات الفروع أو مراجعتها، ولكن ليس لديها هيكل دائم.
- وضع ترتيبات لتسجيل مجالس المفاوضة المشتركة بين الأطراف المتعددة، بناءً على طلب الأطراف الممثلة التي تسعى إلى التفاوض على مستوى القطاع أو الصناعة أو الفرع (و / أو المنطقة الجغرافية).
- اتخاذ الترتيبات اللازمة لكي تشكل السلطات العامة هذه الهيئات بناءً على طلب منظمات أصحاب العمل الممثلة أو النقابات العمالية الممثلة في قطاع معين.
- كفالة التمديد القائم على السياسات لاتفاق جماعي على مستوى الصناعة لجميع أصحاب العمل والعمال في الصناعة أو فرع الصناعة. ويتم تغطية هذا الموضوع في الفصل السابع بقدر أكبر من العمق.



الأحكام القانونية الموضوعية:

مجالس الأجور والمجالس التفاوضية والمجالس المشتركة

وفي الوقت الذي تشجع فيه السلطات العامة على وضع أطر للمفاوضة الشاملة، يتعين عليها الامتناع عن فرض مستوى المفاوضة الجماعية على الأطراف المتفاوضة. وينبغي أن تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على أي مستوى كان، بما في ذلك المفاوضة على مستوى المؤسسة، أو المنشأة، أو فرع النشاط،

أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي أو الوطني. والشركاء الاجتماعيون هم الأقدر علي البت في أنسب مستوى للمفاوضة، بما في ذلك اعتماد نظام مختلط من الاتفاقات الإطارية يستكمل باتفاقات علي مستوى المنشأة (انظر الدراسة الاستقصائية العامة، 2012، الفقرة 222).

مواضيع وقضايا المفاوضة الجماعية

كما هو مبين في الفصل الأول، تشمل موضوعات المفاوضة الجماعية ظروف العمل (مثل الأجور والبدلات والاستحقاقات وساعات العمل وساعات العمل الإضافي وفترات الراحة)؛ وشروط الاستخدام (مثل الترقية والنقل والفصل)؛ وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ونقابة عمالية واحدة أو أكثر (مثل التسهيلات المتاحة لممثلي النقابات، وإجراءات تسوية المنازعات، وأحكام التشاور والتعاون وتبادل المعلومات).

ويحتاج إطار المفاوضة الجماعية إلى منح الأطراف المتفاوضة حرية كاملة في تقرير المواضيع التي ترغب في إدراجها في جدول أعمالها التفاوضي. وتعتبر الهيئات الإشرافية في منظمة العمل الدولية عموماً التدابير المتخذة لتقييد نطاق المسائل القابلة للتداول بأنها تتنافى مع معايير ومبادئ العمل الدولية بشأن الحق في المفاوضة الجماعية. وهناك بعض الاستثناءات، مثل حظر بعض المواضيع لأسباب تتعلق بالنظام العام، والتي يمكن أن تشمل أحكاماً تمييزية، أو أحكاماً خاصة بالأمن النقابي، أو الأحكام التي تتعارض مع الحد الأدنى من الحماية في التشريع.

وفيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية في القطاع العام، فإن الأحكام التشريعية التي تضع الميزانية العامة الشاملة، أو تضع حدوداً علياً ودنياً للمفاوضات المتعلقة بالأجور، تتفق مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية شريطة أن تترك دوراً هاماً للمفاوضة الجماعية. وتتناقض الأحكام التي تفرض زيادات نسبية محددة وتستبعد أي إمكانية للمفاوضة مع الحق في إجراء مفاوضات جماعية حرة وطوعية.



أمثلة قطرية
الاتفاقات الجماعية

وفي الواقع العملي، فإن نطاق المواضيع التي تتناولها المفاوضة الجماعية قد اتسعت تدريجياً لتتيح مجالاً لتوازن المصالح المختلفة في الحزم المبتكرة. ومن الأمثلة على ذلك التفاوض بشأن ترتيبات مرنة لساعات العمل تقي بمصالح العمال من أجل تحقيق قدر أكبر من التوازن بين العمل والأسرة، ومصالح أصحاب العمل المتعلقة

بالاختلافات في الساعات الأسبوعية من أجل موازنة ساعات العمل مع احتياجات الإنتاج. وأثناء الأزمة الاقتصادية في عام 2009، أصبحت المفاوضة الجماعية أداة هامة في بعض البلدان للحفاظ على فرص العمل من خلال ترتيبات لتقاسم العمل تم التفاوض بشأنها. وقد تم دعم هذه النتائج المتفاوض بشأنها من خلال تدابير عامة مثل الإعانات.

واستخدمت المفاوضة الجماعية أيضاً للنهوض بالمساواة بين الجنسين من خلال أحكام تتعلق بحماية الأمومة والإجازة الأسرية والإجازة الخاصة بضحايا العنف المنزلي وجدول العمل المرنة والمساواة في الأجر وتكافؤ الفرص في العمل والتدريب والترقية. واستخدمت المفاوضة الجماعية أيضاً لضمان الحماية الفعالة والمتكافئة للمنخرطين في أشكال العمالة غير القياسية. وفي بعض الحالات، استخدمت

المفاوضة الجماعية للتفاوض بشأن التحسينات في تنظيم العمل أو جودة المنتجات أو تقديم الخدمات، مما ساهم في تعزيز القدرة التنافسية وفي ذات الوقت ضمان استفادة العمال من المكاسب. ويمكن أن تتراوح الموضوعات المدرجة في جدول أعمال المفاوضة داخل بلد ما قضايا أساسية إلى قضايا أكثر تفصيلاً، كما يتضح من مثال المحتوى النموذجي للاتفاقات الجماعية من جنوب أفريقيا في **الجدول 2-4**.

الجدول 2-4 اتفاقات المفاوضة الجماعية في جنوب أفريقيا

وحدة المفاوضة	اتفاقات المفاوضة الجماعية للمنشآت الصغيرة	المنشآت الكبيرة والمجالس التفاوضية
التعريفات	✓ الديباجة	✓ الديباجة
	✓ نطاق الاتفاق	✓ نطاق الاتفاق
مدة الاتفاق	✓ من المرجح أن تكون اتفاقات لسنة واحدة	✓ من المرجح أن تكون اتفاقات متعددة السنوات
	✓ زيادة الأجور المعبر عنها كنسبة مئوية. عموماً نهج شامل	✓ زيادة الأجور المعبر عنها كنسبة مئوية. وبصفة عامة النهج شامل، على الرغم من وجود حالات من الزيادات المتدرجة المطبقة على فئات عريضة (الدرجات الدنيا والمتوسطة والعليا) وفقاً لجدول الأجور المتفاوض بشأنها
الأجور	✓ الزيادات في الأجور أقل ارتباطاً بالتضخم	✓ غالباً ما ترتبط زيادات الأجور بمؤشر أسعار المستهلك عن طريق صيغة قد تتضمن عامل تحسين بنسبة 1 إلى 2 في المائة
	✓ الأجر الأساسي شائع نسبياً	✓ تشمل العديد من الاتفاقات أجر أساسي للدرجات المختلفة. الاتجاه نحو إلغاء درجات معينة، ورفع الأجور الأساسية وسد الثغرات
ظروف الاستخدام الأخرى	✓ "الوضع الراهن" يشير إلى شروط العمل الأخرى، دون ذكر ما هو الوضع الراهن	✓ البنود المتعلقة بخفض ساعات العمل أكثر انتشاراً بعد عام 2009
		✓ إجازة الأمومة والأبوة
		✓ السلامة والصحة المهنية
		✓ الإجازة المرضية
		✓ الشروط المتعلقة بوساطة العمالة (وكالة الاستخدام المؤقت)، والعمال العرضيين، والعمالين بعقود والعمال المؤقتين
		✓ إجازة المسؤولية الأسرية
		✓ إجازة لأغراض إنسانية
		✓ صندوق الادخار
		✓ المساعدات الطبية
علاقات العمل		✓ إجازة ممثلي النقابات
		✓ تسوية كاملة ونهائية
		✓ بند السلام

المصدر: Hayter, S.; Pons-Vignon, N. Forthcoming. *Indus trial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?*, (Geneva, ILO)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل الخامس

تشجيع المفاوضات

البناءة والمجدية

والمستتيرة

يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن النهج التي اتخذتها السلطات العامة لتشجيع المفاوضات البناءة والمستتيرة.

42	المفاوضة بنية حسنة
43	كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات البناءة؟
43	ترسيخ حسن النية ضمن نظام العلاقات الصناعية
44	اشتراطات محددة بشأن سلوك الأطراف المتفاوضة
46	كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات المجدية والمستتيرة؟
47	إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوقة
50	تشجيع الأطراف المتفاوضة على تبادل المعلومات

المفاوضة بنية حسنة

المفاوضة الجماعية هي عملية تفاوض. وعادة ما تبدأ الأطراف من مواقف مختلفة جداً. وتتطوي العملية عادة على تبرير المطالب والمواقف المتخذة، وتبادل المعلومات، والنقاش، والمفاضلة من أجل التوصل إلى اتفاق جماعي. ولكي تكون المفاوضة الجماعية فعالة، من المهم إجراء المفاوضات بنية حسنة. كما رأينا في الفصل الثاني (انظر الإطار 1-2)، ينعكس مبدأ حسن النية عملياً في السلوك التالي:

- الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأغراض المفاوضة الجماعية؛
- المشاركة في مفاوضات حقيقية وبناءة؛
- السعي للتوصل إلى اتفاق؛
- تجنب التأخير غير المبرر في المفاوضات؛
- احترام الالتزامات التي تم التعهد بها وتنفيذ الاتفاقات الجماعية بمجرد إبرامها.

إن التفاوض بحسن نية يبني الثقة بين الطرفين، وهو في صميم العلاقات الصناعية السليمة والمتناغمة. وهذا لا يعني أن الأطراف المتفاوضة تتفق دائماً أو يمكنها دائماً أن تستوعب مصالح الطرف الآخر. ولكن، ينعكس حسن النية في الجهود المستمرة والبناءة التي يبذلها الطرفان للتفاوض مع بعضهما البعض، وفي التزامهما بتنفيذ الاتفاق الجماعي الذي يتم إبرامه. تؤكد كل جولة من المفاوضات التي تجرى بحسن نية شرعية الأطراف المعنية لتمثيل أعضائها، واحترام الالتزامات التي قطعها، والالتزام باتفاق جماعي. فالأطراف التي تحترم بعضها البعض كممثلين شرعيين تكون أكثر ميلاً إلى تبرير مطالبها، وتبادل المعلومات، والمشاركة في حل المشاكل، وتقديم المقترحات، والاستكشاف الكامل لمجموعة الحلول لقضاياها المشتركة أو المتباينة.

ومع ذلك، هناك حالات يمكن فيها للأطراف المتفاوضة أن تتبنى أفكاراً مختلفة حول كيفية عمل المفاوضة الجماعية، وبدلاً من الدخول في مفاوضات بناءة، فقد تصر على "القبول الكامل أو الرفض الكامل". وعلى المستوى الفردي، قد يأتي الممثلون من خلفيات مهنية مختلفة، أو يكون لديهم قيم ومعتقدات وأيديولوجيات مختلفة، أو لديهم شخصيات وخبرات ومهارات تفاوضية مختلفة. وقد لا يمتلكون نفس المعلومات أو الفهم المشترك للقضايا المطروحة. وقد يؤدي ذلك إلى مفاوضات شديدة الخصومة وحدوث تدهور في مناخ علاقات العمل. وللسلطات العامة دور هام يؤديه في تشجيع الأطراف على الدخول بحسن نية في مفاوضات بناءة ومستنيرة.

كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات البناءة؟

تعكس المفاوضات بحسن نية الرغبة في الدخول في مفاوضات وبناء وبذل كل جهد ممكن للتوصل إلى اتفاق عن طريق التفاوض. وكما هو الحال بالنسبة للتدابير الأخرى المتخذة لتعزيز عملية المفاوضات الجماعية، فإن النهج الذي تعتمده السلطة العامة لتشجيع المفاوضات البناءة من المرجح أن يسفر عن النتيجة المرجوة عندما يكون ناتج عن التشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

كما أن اعتماد هذه التدابير يتطلب احترام الطابع الطوعي للمفاوضة الجماعية. وهذا يعني أنه في حين أن السلطات العامة قد تشجع على إجراء مفاوضات بناءة، بما في ذلك عن طريق تحديد الشروط المتعلقة بسلوك الأطراف المتفاوضة، ينبغي أن تظل الأطراف حرة في الموافقة أو عدم الموافقة على المقترحات والمقترحات المضادة المقدمة أثناء عملية التفاوض. وينبغي ألا يتم إرغامها بأي حال من الأحوال على تقديم تنازلات أو الموافقة على اقتراح مقدم من الطرف الآخر أو التوصل إلى اتفاق.

إن محاولة التأثير على التوجه السلوكي للأطراف في المفاوضات الجماعية تشكل تحدياً من منظور السياسة العامة. وفي الممارسة العملية يمكن تحديد نهجين عامين:

■ ترسيخ حسن النية في نظام العلاقات الصناعية؛

■ اشتراطات محددة بشأن سلوك الأطراف المتفاوضة.

ترسيخ حسن النية في نظام العلاقات الصناعية

في بعض البلدان، تشكل المفاوضات الجماعية جزءاً من إطار مؤسسي أوسع يتيح فرصاً عديدة للحوار الاجتماعي بين المنظمات تمثيلية. ويشمل ذلك المؤسسات الثلاثية الوطنية المعنية بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية، والمؤسسات الثلاثية لتحديد الأجور الدنيا، والمفاوضة الجماعية، واللجان العاملة في أماكن العمل التي تعزز التعاون في أماكن العمل. مع كل تبادل للرأي، تحدد الأطراف مصالحها المشتركة والمتباينة، وتبني الثقة وتطور الاحترام لشرعية الطرف الآخر في تمثيل أعضائه. وتصبح مبادئ حسن النية جزءاً لا يتجزأ من نظام العلاقات الصناعية وتعكس في المعايير الاجتماعية وأشكال السلوك المقبولة.

وهذا النهج شائع في أوروبا الغربية، ولا سيما في البلدان ذات التقاليد الراسخة في التمثيل الجماعي الذي يتمتع فيه الشركاء الاجتماعيون بدرجة عالية من الاستقلال الذاتي. وعادة ما تتدخل السلطات العامة فقط في تنظيم ووضع معايير قانونية (مثل الحد الأدنى للأجور والشروط الأساسية للاستخدام) في الظروف التي لا يكون فيها الطرفان قادرين على ذلك من خلال اتفاق جماعي. ففي السويد، على سبيل المثال، يرتبط الحق في المفاوضات الجماعية ارتباطاً وثيقاً بكل من الحق في التنظيم وحقوق مكان العمل الخاصة بالحصول على المعلومات والتشاور. وينص قانون المشاركة في مكان العمل

في السويد على منح النقابات العمالية صلاحيات واسعة النطاق في مكان العمل، بما في ذلك الحق في التفاوض بشأن أي مسألة تخص صاحب العمل وعضو النقابة. على سبيل المثال، على صاحب العمل التفاوض مع النقابة المعنية قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن إجراء تغييرات كبيرة في مكان العمل. وهناك درجة عالية من الثقة بين الشركاء الاجتماعيين وقبول دور النقابات (الذي ينعكس في مستويات العضوية العالية في النقابات). وتمتد المعايير القائمة والمواقف البناءة الناشئة عن التعاون في مكان العمل إلى المفاوضات الجماعية. وعلى هذا النحو، تجري المفاوضات الجماعية عموماً بروح من التعاون.

ويعد نظام بلجيكا للمفاوضة الجماعية على المستوى الوطني مثال على الكيفية التي يمكن بها للفرص المتكررة للحوار الاجتماعي أن تهيئ الظروف للتفاوض بحسن نية. يشارك مجلسان وطنيان ثنائيان هما المجلس الوطني للعمل والمجلس الاقتصادي المركزي في حوار اجتماعي مع الحكومة بشأن القضايا الاقتصادية والاجتماعية. ويحدد اتفاق إطارى وطنى المعايير الرئيسية للأجور وظروف العمل. وتجري المفاوضات اللاحقة على المستوى الصناعي، وتغطي قطاعات محددة والاتفاقات الجماعية على مستوى الشركات. توفر مجالس العمل قنوات لتمثيل الموظفين في مكان العمل. يجتمعون مرة واحدة في الشهر على الأقل مع صاحب العمل في مقر الشركة. يتم إبلاغ أعضاء مجالس العمل من قبل صاحب العمل حول الوضع المالي للشركة وإنتاجيتها، والتطورات المستقبلية المتعلقة بالتوظيف، والأهداف المستقبلية. ويقوم صاحب العمل أيضاً باستشارة مجالس العمل في حالة إدخال تعديلات جوهرية على تنظيم العمل، مثل إعادة الهيكلة أو إغلاق مصنع أو الاندماج أو إدخال نوبة عمل ليلية، أو فيما يتعلق بتدابير التدريب. وتضع الفرص المتكررة للتمثيل الجماعي والحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني وعلى مستوى الصناعة والمنشأة أسس المفاوضات البناءة.

ويمثل هذان المثالان بلدان ذات علاقات صناعية متطورة نسبياً. وفي البلدان التي قد تكون العلاقات الصناعية فيها أقل تطوراً، يتجه التركيز نحو تعزيز مهارات التفاوض لدى الأطراف. وتقوم الهيئات العامة إما بدعم أو تقديم التدريب على مهارات التفاوض القائم على المصالح (انظر الفصل الثامن). ثم تتاح للأطراف فرصاً متكررة لممارسة التفاوض القائم على المصالح وحل المشكلات خارج جولات المفاوضات الجماعية، مثل في لجان أماكن العمل، من خلال الدخول في حوار اجتماعي بشأن القضايا التي تواجه الصناعة والحوار الاجتماعي الثلاثي. وعندما تُجرى مناقشات رسمية وغير رسمية يتم فيها استكشاف مصالح واهتمامات كلا الطرفين باستفاضة كاملة، فمن الأرجح أن يتمكنوا من بناء الثقة المتبادلة فيما بينهما بمرور الوقت.

اشتراطات محددة بشأن سلوك الأطراف المتفاوضة

في بعض البلدان الأخرى، يحدد التشريع وغيره من أشكال الدعم التنظيمي، مثل مدونات الممارسات الجيدة، على اشتراطات محددة للسلوك المتوقع في المفاوضات من أصحاب العمل ومنظماتهم والنقابات العمالية. وهي لا تقتضي من الأطراف تقديم تنازلات أو الموافقة على مقترحات يقدمها الطرف الآخر أو التوصل إلى اتفاق. بل إن التركيز ينصب على سلوك الأطراف أثناء المفاوضات حيث يتوقع من الطرفين ما يلي:

- الحضور والمشاركة في الاجتماعات في أوقات معقولة؛
- التداول بحسن نية؛
- إيلاء اعتبار صادق للمقترحات التي يقدمها ممثلو الطرف الآخر في المفاوضة؛
- الرد في الوقت المناسب على المقترحات بشأن الاتفاق الذي يقدمه ممثلو الطرف الآخر في المفاوضة؛
- بذل كل جهد معقول لإبرام اتفاق جماعي.

وقد تخضع الأطراف لواجب عام بإجراء مفاوضات جماعية بحسن نية، كما هو الحال في جمهورية تنزانيا المتحدة. وفي نيوزيلندا، فإن واجب حسن النية يدعم عملية المفاوضة الجماعية برمتها. وفي كندا، يتضمن كل من قانون العمل الاتحادي وبعض تشريعات العمل على مستوى المقاطعات واجبا عاما للمفاوضة بحسن نية وبذل كل جهد معقول لإبرام اتفاق.



الأحكام القانونية الموضوعية:
المفاوضة بحسن نية

وفي بعض البلدان، قد تخضع الأطراف أيضا لاشتراطات فرعية لحسن النية والمنصوص عليها في التشريع المعمول به. على سبيل المثال، بموجب قانون العمل العادل في أستراليا تشمل هذه الاشتراطات أن يقوم ممثلي المفاوضة من أصحاب العمل والعاملين: بالحضور والمشاركة في الاجتماعات في أوقات معقولة؛ الإفصاح عن جميع المعلومات ذات الصلة (إن لم تكن معلومات حساسة

تجاريا أو سرية)؛ الاستجابة لمقترحات بعضهم البعض في الوقت المناسب؛ إيلاء الاعتبار الصادق لهذه المقترحات وإعطاء أسباب لاستجاباتهم؛ الاعتراف والتفاوض مع بعضهما البعض؛ والامتناع عن السلوك المتقلب أو غير المنصف الذي يقوض الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية. وفي نيوزيلندا، ترد الاشتراطات الفرعية في قانون حسن النية في المفاوضة الجماعية. ويحدد القانون مجموعة من الإجراءات والممارسات الرامية إلى تشجيع المفاوضات البناءة، بما في ذلك: الاعتراف بالصفة التمثيلية للأطراف؛ الاجتماع والتداول في الوقت المناسب؛ الحفاظ على روح الحوار البناء عن طريق تبادل المعلومات؛ الاستجابة للمقترحات؛ وتقديم مسوغات المواقف والآراء.

وفي بعض البلدان، تعتبر أشكال السلوك المخالفة لمبادئ المفاوضة بحسن نية ممارسة عمل غير عادلة. ويمكن تعريفها في التشريع أو المحاكم من خلال السوابق القضائية. ففي كندا مثلا، تشمل أنواع السلوك المحظورة باعتبارها ممارسات عمل غير عادلة: إجراء تغييرات من جانب واحد على ظروف العمل القائمة أو إعادة هيكلة المنشأة بشكل كبير أثناء التفاوض؛ المفاوضة السطحية (أي اللجوء إلى خطوات التفاوض دون أي نية حقيقية للتوصل إلى اتفاق)؛ بعض أشكال التعامل المباشر مع المستخدمين في وحدة المفاوضة حيث تم الاعتراف بنقابة ما لإجراء التفاوض. وتحدد مدونة الممارسات الجيدة في ليسوتو أمثلة للسلوك الذي يمكن من خلاله الاستدلال على سوء النية - على سبيل المثال، تقديم مطالب غير معقولة للغاية، والسلوك الذي ينطوي على إهانة أو تعسف أو إساءة في المفاوضات. وتختلف سبل الانتصاف لهذه الممارسات تبعا لنظام العلاقات الصناعية.

ولدى النظر في الاشتراطات المحددة، ينبغي للسلطات العامة أن تضع في اعتبارها أنه في حين يمكن للإطار التشريعي أن يشجع أصحاب العمل والنقابات العمالية على الدخول في مفاوضات بناءة، فإن التزام الأطراف بالتفاوض بحسن نية هو ما يضمن في نهاية المطاف تنمية علاقات عمل متناغمة.

كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات المجدية والمستنيرة؟

لكي تكون المفاوضات الجماعية مجدية، تحتاج الأطراف إلى الحصول على المعلومات. وهذا يهيئ الظروف التي يمكن للأطراف أن تقدم في ظلها الآراء وتناقشها بطريقة مستنيرة، وهو ما يعزز المواقف الإيجابية على طاولة التفاوض. وبما أن المفاوضة الجماعية هي عملية تتعلق بصنع القرار، فإن الأطراف تحتاج إلى معلومات من أجل اتخاذ الخيارات المناسبة. ويرسل تبادل المعلومات إشارة قوية بأن الطرف يعترف بشرعية الطرف الآخر كممثل للمفاوضة، ويعمل بحسن نية.

الإطار 5-1 الوصول إلى المعلومات لإجراء مفاوضات مجدية

"7- (1) ينبغي، عند الضرورة، اتخاذ تدابير مكثفة مع الظروف الوطنية لكي تتمكن الأطراف من الوصول إلى المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية.

(2) لهذا الغرض:

(أ) ينبغي لأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص أن يقدموا، بناء على طلب منظمات العمال، المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة المفاوضة وللمؤسسة عموماً، حتى يمكن إجراء مفاوضات مجدية، وإذا كان من المحتمل أن يضر الكشف عن بعض هذه المعلومات بالمنشأة، يجوز تقديمها شريطة التعهد باعتبارها سرية إلى الحد المطلوب؛ ويجوز الاتفاق على المعلومات التي يجب تقديمها بين الأطراف في المفاوضة الجماعية

(ب) ينبغي للسلطات العامة أن تقدم المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الإجمالي للبلد ولفرع النشاط المعني، بالقدر الذي لا ينطوي فيه نشر هذه المعلومات على إضرار بالمصلحة الوطنية.

المصدر: توصية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163) الفقرة 7.

وتتمثل إحدى القضايا الرئيسية في المفاوضة الجماعية في التفاوض بشأن الأجور، أو على نحو أدق، الأجور والاستحقاقات. على مستوى المنشآت، يمكن للمفاوضة الجماعية أن تكون أداة للعمال للمشاركة في نجاح المنشآت والحصول على حصة عادلة من المكاسب المتحققة من الزيادة في الإنتاجية. وعلى مستوى الاقتصاد الكلي، يمكن للمفاوضة الجماعية المنسقة أن تعزز الصلة بين الأجور ونمو الإنتاجية، والعمل على توافق ذلك مع أهداف الاقتصاد الكلي الأخرى (مثل التضخم والبطالة وما إلى ذلك). ومع ذلك، لا يمكن تحقيق هذه الاستحقاقات إلا عندما يكون لدى الأطراف المتفاوضة المعلومات التي تحتاجها لتطوير مقترحاتها.

ويمكن للسلطات العامة أن تشجع إجراء مفاوضات مجدية ومستتيرة من خلال:

- إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوق بها؛
- تشجيع الأطراف المتفاوضة على تبادل المعلومات.

إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوقة



أمثلة قطرية

مدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية للاعتراف

تضطلع السلطات العامة بدور هام في إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوق بها عموماً. وهذا يساعد الأطراف المتفاوضة على تحفيز مقترحاتها ووضعها في سياقها. فعلى سبيل المثال، يمكن لمعلومات الاقتصاد الكلي الأساسية أن تساعد الأطراف المتفاوضة على أخذ التطورات الإنتاجية في الحسبان في مفاوضاتها، ولا سيما في هياكل المفاوضة المركزية والمركزة،

للنظر في أثر اتفاقاتها على الاقتصاد (مثل التضخم والتشغيل وما إلى ذلك). ويمكن للمعلومات المتعلقة بالاتجاهات القطاعية التي تقدمها الهيئات غير القانونية مثل مجالس الإنتاجية ومعاهد البحوث و / أو الجمعيات الصناعية أن يتم في ضوءها المفاوضات على مستويات الصناعة والفروع والمنشآت. ويوضح **الجدول 1-5** أنواع المعلومات التي قد تكون مفيدة للطرفين ويمكن أن تساعد في دعم المفاوضات المستتيرة والمجدية.

المفهوم	المؤشرات	الغرض
المؤشرات الاقتصادية العامة	✓ النمو في الناتج المحلي الإجمالي ✓ التكوين القطاعي للنمو ✓ الاستثمار ✓ التجارة: الصادرات والواردات ✓ التضخم ✓ حصة الأجور من الناتج المحلي الإجمالي (الإجمالي / القطاع) ✓ الاستهلاك ✓ توزيع الدخل ✓ عتبة الفقر ومعدلاتها	- فهم البيئة الاقتصادية الكلية: ✓ النمو الاقتصادي (الإجمالي وللغرد) ✓ المنافسة الدولية ✓ هيكل الاقتصاد ✓ تكلفة المعيشة ✓ العلاقة بين الأجور ونمو الإنتاجية ✓ عدم المساواة ✓ الفقر ونسب الإعاقة
خصائص سوق العمل (حسب نوع الجنس)	✓ العمالة ✓ وضع العمالة ✓ البطالة ✓ ملخص التدابير حسب مستوى التحصيل العلمي ✓ الاتجاهات في الأجور وتعويضات العمل ✓ توزيع الأجور ✓ إنتاجية العمل ✓ ساعات العمل	- تقييم أداء سوق العمل: ✓ نمو الوظائف أو انكماشها ✓ التحصيل العلمي وتوقعات فرص العمل ✓ التطورات في إنتاجية العمل ✓ النمو في متوسط الأجور ✓ التفاوت في الأجور ✓ الفجوة في الأجور بين الجنسين ✓ جودة العمالة
خصائص الصناعة	✓ العمالة والإنتاج حسب الصناعة ✓ عدد وحجم الشركات ✓ الاستثمار ✓ تكاليف وحدة العمل وإنتاجية العمل والأرقام المقارنة لمنطقة أو مجموعة من البلدان	- فهم أداء الصناعة: ✓ نظرة على الديناميات التي تشكل هذه الصناعة ✓ حصة الصناعة من إجمالي الناتج والنمو ✓ الوضع التنافسي للصناعة مقارنة بالدول الأخرى

وقد يكون هناك نقص في توافق الآراء بشأن بعض المؤشرات، ولا سيما فيما يتعلق بإنتاجية العمل. فعلى سبيل المثال، يمكن توليد حصة كبيرة من الناتج في صناعة ما أو قطاع ما من خلال التعاقد من الباطن مع العاملين من منازلهم أو من قبل العمال في العمالة غير المنظمة، مما يثير تساؤلات حول مدى موثوقية المؤشرات. وتعد مصداقية المعلومات والمؤسسة التي تنشرها عاملاً حاسماً في تحديد درجة استخدام الشركاء المتفاوضين لها لإجراء مفاوضات مستتيرة ومجدية.

الخطوة الأولى هي ضمان جودة البيانات التي تم جمعها. والخطوة التالية هي إقامة توافق آراء ثلاثي بشأن المؤسسة التي ستقيس مؤشر معين وتبلغ عنه. قد تنشأ مجموعة من الأسئلة مثل: من الذي سيصدر البيانات عن الإنتاجية؟ كيف سيتم قياس إنتاجية العمل؟ هل ينبغي استخدام مجموع العمالة كمقام، أم مجموع ساعات العمل؟ ويقدم **الإطار 2-5** مثالا للمركز الثلاثي للإنتاجية في اليابان الذي يصدر مؤشر إنتاجية العمل. ولدى الشركاء الاجتماعيون درجة عالية من الثقة بالمؤسسة والمعلومات المنشورة. ويوفر مؤشر إنتاجية العمالة أساسا متينا للمفاوضات المستتيرة والمجدية.

الإطار 2-5 مركز الإنتاجية الياباني

أنشأت الحكومة مركز الإنتاجية الياباني (JPC) في عام 1955. وهو منظمة غير ربحية وله مجلس إدارة يضم أعضاء من العمل المنظم والمنشآت الخاصة والخبراء الأكاديميين.

ويسترشد مركز الإنتاجية الياباني بثلاثة مبادئ:

1. **توسيع نطاق التشغيل:** ينبغي أن يؤدي تحسين الإنتاجية على المدى الطويل إلى زيادة فرص العمل. غير أن الشراكة بين القطاعين العام والخاص، من وجهة نظر الاقتصاد الوطني، ضرورية لصياغة سياسات سليمة لمنع البطالة، من خلال نقل الوظائف أو غيرها من التدابير.

2. **التعاون بين العمل والإدارة:** يجب أن يتعاون العمل والإدارة في بحث ومناقشة أساليب محددة لتحسين الإنتاجية بالنظر إلى ظروف المؤسسة الخاصة.

3. **التوزيع العادل لثمار الإنتاجية:** يجب توزيع ثمار الإنتاجية بشكل عادل بين العمال والإدارة والمستهلكين، بما يتماشى مع حالة الاقتصاد الوطني.

ويتمثل أحد الجوانب الرئيسية لعمل مركز الإنتاجية الياباني في توفير إحصاءات خاصة بإنتاجية العمل (مؤشر إنتاجية العمل) للصناعات الرئيسية. وتثق النقابات العمالية وأصحاب العمل في الإحصاءات التي تنشرها بشأن إنتاجية العمل باعتبارها تقدم انعكاسا دقيقا للاتجاهات القطاعية. وتستخدم هذه البيانات كأساس للتشاور بين الإدارة والعمالة. كما تستخدم أيضا كنقطة مرجعية من قبل النقابات العمالية والإدارة في المفاوضات.

كما يقدم المركز تدريبا لقادة النقابات وينظم جولات دراسية مشتركة للإدارة والعمالة للمنشآت النموذجية التي تتمتع بعلاقات تعاون بين الإدارة والعمالة تعزز الإنتاجية.

المصدر: Source: Kato, T. Forthcoming. *Productivity, Wages and Unions in Japan* (Geneva, ILO); Japan Productivity Center website: <http://www.jpc-net.jp/eng/index.html>

وتتمثل الخطوة الثالثة في تيسير المناقشة بشأن هذه الاتجاهات وآثارها على الجولة الحالية من المفاوضات، في إطار ثلاثي أو ثنائي (اعتمادا على سياق العلاقات الصناعية). ويقدم **الإطار 3-5** مثالا على هذا التيسير في أوروغواي في سياق مجالس الأجور.

يوجد حوار اجتماعي على ثلاثة مستويات في اوروجواي:

✓ **مجلس ثلاثي رفيع المستوى** يتألف من ممثلين عن النقابات العمالية (6) ومنظمات أصحاب العمل (6) والحكومة (9). وهو يناقش الاتجاهات الاقتصادية العامة، والمبادئ التوجيهية للأجور المتعلقة بالمفاوضات الجماعية بشأن الأجور في مجالس الأجور، والتعديلات على الحد الأدنى الوطني للأجور (الذي تحدده الحكومة لاحقاً).

✓ وتنظم **مجالس الأجور** حسب القطاع في 24 فرعاً من الأنشطة (أعيد إدخالها في عام 2005 بموجب المرسوم 2005/105) مع تكوين ثلاثي (سبعة أعضاء من كل من النقابات ومنظمات أصحاب العمل وممثلي الحكومة). ويمكن لها إنشاء قطاعات فرعية تحت كل فرع من فروع النشاط؛ يوجد أكثر من 200. وهي تتفاوض على الحد الأدنى للأجور حسب الفئة، إلى جانب الزيادات في الأجور وغيرها من ظروف العمل (يتم الموضوعان الأخيران على أساس ثنائي). وتمد وزارة العمل أحكام الأجور لتغطية جميع المنشآت في القطاع (أو القطاع الفرعي)، مع إمكانية أن تختار المنشآت التي تواجه صعوبات عدم التطبيق من خلال إدراج بند لحالات الطوارئ.

✓ **المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة** بين صاحب العمل ونقابة واحدة أو أكثر. ويمكنها أن تحسن المعايير التي تم تحديدها على مستويات أعلى.

وتقدم وزارة الاقتصاد، قبل كل جولة مفاوضة، معلومات عن الأداء الاقتصادي وسوق العمل إلى **المجلس الثلاثي الرفيع المستوى**. ويشمل ذلك معلومات عن السياق الدولي، ومؤشرات اقتصادية مختارة للبلدان المجاورة، والتطورات الاقتصادية والقطاعية العامة في اوروجواي (مثل الناتج المحلي الإجمالي والعمالة وما إلى ذلك). كما تقدم مقترحات بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأجور.

وتقدم المبادئ التوجيهية للأجور إطاراً للمفاوضة الجماعية بين النقابات ومنظمات أصحاب العمل في **مجالس الأجور** القطاعية. فهي طوعية بحتة ولا شيء يمنع مجالس الأجور من التوصل إلى اتفاق خارج إطار المبادئ التوجيهية. وكانت المبادئ التوجيهية والتدابير المستخدمة، ولا سيما فيما يتعلق بالمكون القطاعي الخاص بتعديل الأجور، موضع نقاش من جانب الشركاء الاجتماعيين. وقد استمرت في التطور، إلى جانب الوضع الاقتصادي المتغير ونضج علاقات العمل.

المصدر: Mazzuchi, G. 2009. "Labour Relations in Uruguay", in *DIALOGUE Working Paper No. 6* (Geneva, ILO); Mazzuchi, G.; Rodríguez, J. M.; González, E. 2015. "Negociación colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", in *INWORK Working Paper No. 60* (Geneva, ILO)

تشجيع الأطراف المتفاوضة على تبادل المعلومات

يمكن للسلطات العامة أيضاً أن تشجع الشركاء المتفاوضين على تبادل المعلومات أثناء المفاوضات. ويمكن أن يساعد توفير بعض المعلومات المالية وغيرها من المعلومات (في ظل الظروف الملائمة لحماية المعلومات السرية) على تحديد سياق المفاوضات. ويتيح تبادل المعلومات فرصة للأطراف المتفاوضة للمشاركة في تبادل مجدي للمقترحات والمقترحات المضادة واتخاذ قرارات مستنيرة.

ويمكن للبيانات الأساسية على مستوى المنشآت المتعلقة بجداول الأجور، والاستحقاقات، والتوظيف والأقدمية أن تساعد النقابات العمالية على تقييم التكلفة المتعلقة بمطالبها. وهذا يضعها في وضع يسمح لها بالنظر في تأثير مطالبها على المنشأة. ويمكن لهذه المعلومات أيضاً أن تمكن ممثلي النقابات من التفاوض على حصة عادلة من المكاسب التي يحصل عليها العمال، عندما تكون المؤسسات أو الصناعات تؤدي

أداء جيد. ومن المهم أيضا بالنسبة للنقابات أن تتبادل المعلومات عن الزيادات في تكاليف المعيشة، بما في ذلك السكن والمواصلات والمرافق الأساسية وأسعار الأغذية، مما يساعد على وضع مقترحاتها في سياقها. وترد في **الجدول 2-5** أمثلة على نوع المعلومات التي قد تسهل المفاوضات على مستوى المنشأة.

الجدول 2-5 أمثلة على المعلومات على مستوى المنشأة

المفهوم	المؤشرات	الغرض
هيكل الأعمال	✓ الملكية ✓ التنظيم	تحديد الخصائص الأساسية للمنشأة: ✓ هيكل الملكية (مساهمين، قطاع خاص، الخ) ✓ فهم عملية صنع القرار في المنشأة ومستوياتها (مركزية أو لامركزية)
خصائص المنشأة و / أو الموقع	✓ الإنتاج ✓ القوى العاملة - عدد العمال - الحالة (عقود مؤقتة أو عادية) ✓ عدد ساعات العمل	معلومات عن الإنتاج: ✓ تقييم الأمن الوظيفي ✓ تقييم التطورات في إنتاجية العمل
المعلومات المالية	✓ دوران المبيعات ✓ القوائم المالية	معرفة الحقائق ذات الصلة من أجل المفاوضة المجدية: ✓ فهم الوضع المالي للمنشأة ✓ فهم الموقف التنافسي للمنشأة ✓ إثبات مطالبات الأطراف بشأن القدرة أو عدم القدرة على دفع الزيادات في الأجور
شروط وظروف الاستخدام (حسب الجنس)	✓ تصنيف الوظائف ✓ الأجور ✓ ساعات العمل (والعمل الإضافي) ✓ اشتراكات الضمان الاجتماعي ✓ الاشتراطات	تطوير المعرفة: ✓ هيكل الأجور الداخلي ✓ تكلفة فاتورة الأجور الإجمالية ✓ ترتيبات ساعات العمل ✓ التمييز بين الجنسين والفجوات في الأجور

في حين أن تبادل المعرفة قد يبدو وكأنه فكرة جيدة - وكثير من الأطراف المتفاوضة تتبادل المعلومات بانتظام مع بعضها البعض - يمكن أن تكون مسألة مثيرة للجدل. فقد يرى أصحاب العمل أن تبادل المعلومات السرية تجاريا يمثل خطرا كبيرا ويشكل تهديدا لصلاحياتهم الإدارية. وقد تعتبر النقابات العمالية هذا الأمر عائقا وترى أن هذه المعلومات ضرورية للمفاوضات.



الأحكام القانونية الموضوعية:

تبادل المعلومات ذات الصلة لأغراض
المفاوضة الجماعية

وللتغلب على ذلك وتشجيع المفاوضات المستنيرة والمجدية، حددت بعض البلدان شروط تبادل المعلومات في التشريعات أو الأنظمة الداعمة. فعلى سبيل المثال، يتضمن قانون العمالة وعلاقات العمل في جمهورية تنزانيا المتحدة حكماً يقتضي الإفصاح عن المعلومات لأغراض السماح للنقابة بالمشاركة بفعالية في المفاوضة الجماعية وعملية تسوية المنازعات فيما يتعلق بهذا الشرط. ويشكل أيضاً شرط توفير المعلومات ذات الصلة بالتفاوض بشأن الاتفاقات سمة من سمات قوانين المفاوضة الجماعية في كمبوديا والأرجنتين.

وسواء كانت الأطراف تتبادل المعلومات بشكل طوعي في المفاوضات، أو تخضع لشروط تشريعية، يمكن للسلطات العامة أن تسترشد بالاعتبارات التالية:



أمثلة قطرية

المبادئ التوجيهية بشأن تبادل المعلومات

■ التكامل مع الترتيبات الأخرى المتعلقة بالمعلومات والتشاور:

يمكن للترتيبات الأخرى الخاصة بالمعلومات والتشاور، مثل مجالس العمل أو لجان أماكن العمل، أن تكمل المفاوضة الجماعية وتدعم المفاوضات المجدية والمستنيرة.

■ **السرية:** قد يطلب من الأطراف في المفاوضات التأكد من أن المعلومات المفصح عنها تظل سرية. على سبيل المثال، قد يطلب من ممثلي النقابات التوقيع على اتفاقات تُلزم بعدم الكشف عن المعلومات.

■ **الخبرة:** من أجل فهم المعلومات المالية وضمان سرية وموثوقية المعلومات، قد يكون من الضروري إشراك الخبراء خلال عملية المفاوضة. ويمكن إشراك أطراف ثالثة مستقلة يتم الاتفاق عليها بصورة متبادلة لبحث البيانات المالية و"التحقق" من الوضع المالي للمنشأة، وذلك لتجنب نشوب نزاع محتمل. تدرج بعض الهيئات العامة ذلك كجزء من خدماتها الطوعية لمنع المنازعات.

■ **المنازعات:** يلزم وضع إجراءات لتسوية المنازعات التي تنشأ حول تبادل المعلومات، بما في ذلك الحالات التي يرفض فيها أحد الأطراف تقاسم المعلومات ذات الصلة، أو ينتهك السرية، أو يقدم بيانات كاذبة بغرض الاحتيال خلال المفاوضات.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل السادس

منع المنازعات

وتسويتها

يتناول هذا الفصل دور السلطات العامة في وضع إجراءات لمنع وتسوية المنازعات التي قد تنشأ أثناء المفاوضة الجماعية أو فيما يتعلق بتفسير وتطبيق الاتفاقات الجماعية.

56	دور السلطات العامة في منازعات المفاوضة الجماعية
57	منع المنازعات
58	تسوية المنازعات
58	التوفيق والوساطة
60	التحكيم
62	عندما تفشل المفاوضات

دور السلطات العامة في منازعات المفاوضة الجماعية

يصل أصحاب العمل والنقابات العمالية حتماً إلى طاولة التفاوض بمواقف ومصالح مختلفة. وغالباً ما يتم حل هذه الاختلافات من خلال الحوار والتفاوض. ومع ذلك، ستكون هناك أوقات قد يجدان فيها صعوبة في التوفيق بين موقف كل منهما. وحتى بعد إبرام اتفاق جماعي، قد تنشأ نزاعات حول تطبيقه وتفسيره.

وتشكل النزاعات العمالية مصدر قلق للأطراف المتنازعة - وهي مصدر قلق للسياسات العامة. ويمكن أن تكون للمنازعات آثار سلبية على العمال وعلى أصحاب العمل وعلى الاقتصاد وعلى المجتمع الأوسع. وللسلطات العامة دور هام يؤديه في وضع إجراءات لتسوية المنازعات وتقديم الخدمات التي يمكن أن تساعد الأطراف على حل النزاع والعودة إلى طاولة المفاوضات. والاتفاق المتفاوض عليه، مهما كان غير مرض، هو دائماً أفضل من الحل المفروض. وبمجرد إبرام اتفاق، يمكن للسلطات العامة أن تساعد أيضاً في حل المنازعات الناشئة عن تطبيق أو تفسير تلك الاتفاقات. ويرتبط الحل الفعال لنزاعات العمل ارتباطاً وثيقاً بتعزيز المفاوضة الجماعية.



مورد رئيسي:

نظم نزاعات العمل:
مبادئ توجيهية لتحسين الأداء



معايير العمل الدولية

توصية التوفيق والتحكيم الطوعي،
1951 (رقم 92)



معايير العمل الدولية

اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة)،
1978 (رقم 151)



معايير العمل الدولية

اتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981
(رقم 154)

وتشجع عدد من معايير العمل الدولية الحكومات على تطوير آليات عامة لمنع المنازعات العمالية وتسويتها. ويركز الصك الأساسي، وهو توصية التوفيق والتحكيم الطوعي، 1951 (رقم 92) بشكل أساسي على وضع إجراءات توفيقية حرة وسريعة. ويجوز لأي من طرفي النزاع، أو من قبل السلطة العامة المكلفة بعلاقات العمل، أن تحرك هذه الإجراءات. وتحدد مسبقاً مهلة زمنية للإجراءات حسبما تقرره القوانين أو اللوائح الأخرى.

وتكمل اتفاقيتان لمنظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية - اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة)، 1978 (رقم 151) واتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154) - تكمل التوصية رقم 92، وتنصان على أن الهيئات والإجراءات المتعلقة بتسوية المنازعات العمالية يجب أن تكون "مصممة بحيث تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية" (الاتفاقية رقم 154، الفقرة (2) [هـ] من المادة 5)، و"تقام بطريقة تكفل ثقة الأطراف المعنية" (الاتفاقية رقم 151، المادة 8).

"ثانيا - أساليب تشجيع المفاوضة الجماعية

8- ينبغي، عند الضرورة، اتخاذ تدابير مكيفة مع الظروف الوطنية تؤدي إجراءات تسوية منازعات العمل إلى الأطراف على أن تجد بنفسها حولا للنزاع، سواء كان النزاع قد برز أثناء التفاوض بشأن الاتفاقات، أو في معرض تفسير أو تطبيق الاتفاقات، أو كان نزاعا تنطبق عليه توصية فحص الشكاوي، 1967".

المصدر: توصية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163) الفقرة 8.

وعادة ما تميز إجراءات تسوية منازعات العمل بين نوعين من المنازعات: **منازعات المصالح** التي تنشأ أثناء المفاوضة الجماعية؛ و**المنازعات الحقوقية** التي تنشأ بشأن تطبيق أو تفسير اتفاق جماعي. يتناول هذا الفصل كلا النوعين من المنازعات، ولكنه يركز بشكل أكبر على منازعات المصالح، وتحديدًا ما يمكن للسلطات العامة القيام به:

- لمنع المنازعات؛
- لتسوية المنازعات من خلال:
 - ← الوساطة والتوفيق؛
 - ← التحكيم الطوعي؛
- عندما يؤدي النزاع إلى الإضراب.

منع المنازعات

يأتي أصحاب العمل ومنظماتهم والنقابات العمالية إلى طاولة المفاوضات حتما بمصالح مختلفة. وتتيح خدمات منع المنازعات للطرفين تحديد خلافاتهما وتسويتها. ويشمل منع المنازعات إجراء حوار وقائي، بحيث يمكن معالجة المنازعات بشكل سريع وعادل وسلمي وبطريقة منظمة.

وحتى في سياق الموارد المالية والبشرية المحدودة، فإن اعتماد تدابير وقائية يعتبر استثمارا جيدا عند النظر في التكلفة المحتملة لمنازعات العمل المتكررة ليس فقط لأصحاب العمل والعمال، بل أيضا للمجتمع ككل.

الخطوة الأولى التي يمكن للسلطات العامة اتخاذها لمنع المنازعات الجماعية هي دعم إنشاء إطار واضح، كما نوقش في الفصل الرابع.

وتبعا للحالة المحددة والموارد المتاحة، يمكن للسلطات العامة أيضا أن تتخذ التدابير الوقائية التالية لتشجيع علاقات العمل التعاونية من خلال:

- تقديم معلومات عن إطار وإجراءات المفاوضة لأصحاب العمل والنقابات العمالية المقدمة على المفاوضات الجماعية لأول مرة. ويمكن أن يتم ذلك من قبل وزارة العمل أو وكالة معنية بعلاقات العمل.

- **التشجيع على اعتماد مدونة ممارسات** لتوجيه الشركاء الاجتماعيين بشأن الاعتراف والمفاوضة بحسن نية. وفي كثير من الحالات، تنص تشريعات العمل على أن الهيئات القضائية أو شبه القضائية يجب أن تراعي الأحكام ذات الصلة لهذه المدونات في مداولاتها.
- **تقديم التدريب على تقنيات المفاوضة الجماعية** لأصحاب العمل والنقابات العمالية، أو دعم جهودهم لتطوير مهارات التفاوض. ويتناول الفصل الثامن التدريب بشكل أعمق.
- **تشجيع المعلومات والتشاور في مكان العمل** مثل لجان العمالة والإدارة المشتركة التي تجلب الأطراف إلى التواصل المنتظم لمناقشة وحل القضايا. ولا تحل هذه اللجان محل المفاوضة الجماعية، ولكن يمكنها أن تكمل المفاوضة الجماعية من خلال إتاحة الفرص للحوار البناء وتعزيزه.
- **تقديم خدمات ما قبل التوفيق** إلى الأطراف المتفاوضة من أجل بناء علاقات إيجابية، أو إصلاح تلك التي تفككت كنتيجة للإضراب. ويمكن لميسر أيضا أن يساعد الأطراف على التفاوض بشأن اتفاقهما الأول.

تسوية المنازعات

يمكن للسلطات العامة مساعدة أصحاب العمل والنقابات العمالية على وضع إجراءات لتسوية المنازعات، وتزويدهم بخدمات تسوية المنازعات. ومن المهم أن تكون هذه الإجراءات مستقلة ونزيهة وأن تنشأ بطريقة تكفل ثقة الأطراف المعنية. وينبغي أن تشجع المفاوضات الطوعية بين الطرفين. وتعتمد بلدان كثيرة على الوساطة و / أو التحكيم الطوعي لحل النزاعات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.

التوفيق والوساطة

للسلطات العامة دور هام يؤديه في توفير إجراءات وخدمات مجانية وسريعة وطوعية من أجل التوفيق والوساطة في منازعات المفاوضة الجماعية.

يتناول هذا القسم ما يلي:

- ما هو التوفيق والوساطة؟
- الترتيبات التنظيمية للتوفيق والوساطة.

ما هو التوفيق والوساطة؟

في بعض الولايات القضائية، يميز بين "التوفيق" و"الوساطة". ومع ذلك، ولأغراض هذا الدليل يُستخدم المصطلحين بالتناوب للدلالة على المفهوم نفسه. تعني حالة التوفيق / الوساطة ما يلي:

- تبدأ طوعا بمبادرة من طرف من أطراف النزاع، حيث يطلب من الطرف الآخر بعد ذلك الانضمام إلى العملية؛

- امتداد لعملية المفاوضة / التفاوض حيث تبدأ عندما تنتهار المفاوضات؛
 - يضطلع بها طرف ثالث مستقل ونزيه ليس له سلطة اتخاذ قرار أو حكم؛
 - يضطلع بها شخص مهمته تيسير عملية التفاوض، بغية مساعدة الطرفين على إيجاد مجموعة واسعة من الخيارات للنظر فيها والتوصل إلى حل مقبول للطرفين؛
 - دون تكلفة للطرفين المتنازعين (بخلاف تكلفة الوقت لحضور اجتماعات التوفيق والتحضير للمناقشات)؛
 - خاصة وسرية؛
 - البدء بصورة سريعة وغير رسمية ومرنة؛
 - غير عدائية وتدعم الحاجة إلى الحفاظ على العلاقة الجارية بين صاحب العمل والعمال وتحسينها، إن أمكن؛
 - عملية تكون فيها الأطراف في نهاية المطاف (وليس الموفق) هي التي تقرر النتيجة.
- ويساعد الموفقون والوسطاء الأطراف المتفاوضة على إبرام اتفاق جماعي بشروطهم الخاصة، ولا يفرضون حلاً على أصحاب العمل أو نقابات العمال.
- دور الموفقين والوسطاء يشمل التالي:
- عقد الاجتماعات وتنظيمها وتيسيرها بمختلف أشكالها؛
 - توضيح المسائل المطروحة؛
 - التأثير على التفاعلات بين المفاوضين؛
 - اقتراح التهجُّج والتحركات على الأطراف.
 - استكشاف الحلول المحتملة.
 - صياغة الاقتراحات أو الفرضيات أو التوصيات.

الترتيبات التنظيمية لتوفير خدمات التوفيق / الوساطة

عادة ما تتبع الترتيبات التنظيمية للتوفيق في منازعات المفاوضة الجماعية أحد الأنماط التالية:

- تتولى الوزارة المسؤولة عن علاقات العمل توظيف الموفقين على أساس التفريغ الكامل، وتحدد موقعهم حسب حجم البلد، سواء في مكتب مركزي أو تكلفهم بالعمل في مكاتب إقليمية أو محلية.
- تفوض المسؤولية عن الوساطة والتوفيق في المنازعات إلى واحدة أو أكثر من الهيئات العامة المستقلة (انظر الإطار 6-2). وفي بعض البلدان، توفر مؤسسة واحدة خدمات التوفيق والوساطة للمنازعات المتعلقة بالمصالح الجماعية والنزاعات المتعلقة بحقوق الأفراد؛ وفي حالات أخرى، تعالج نزاعات المصالح الجماعية من قبل هيئة معينة، ومنازعات الحقوق من جانب هيئة أخرى.



موارد معرفية

الهيئات العامة المستقلة التي تقدم خدمات حل المنازعات

- يعين أطراف ثالثة من قبل السلطات العامة أو مؤسسات المفاوضة للقيام بالتوفيق على أساس كل حالة على حدة (أي غير عاملين في إدارة العمل). وتضع بعض البلدان قائمة بأطراف ثالثة مستقلة ومؤهلة تكلف بالتوفيق أو التوسط في نزاع على أساس كل حالة على حدة.

الإطار 2-6 أمثلة الأجهزة العامة المستقلة التي تقدم خدمات التوفيق

- في عدة بلدان، تقدم أجهزة عامة مستقلة خدمات التوفيق / الوساطة. ومن الأمثلة المعروفة:
- ✓ يقدم مركز الوساطة في تشيلي لنزاعات العمل الجماعية والتوفيق الفردي (http://www.asimet.cl/mediacion_laboral.htm) خدمات الوساطة لتسوية المنازعات العمالية الجماعية والفردية.
- ✓ أنشئت منظمة العمل العادل في أستراليا (www.fwa.gov.au)، وهي محكمة للعلاقات في مكان العمل توفر خدمات الوساطة وغيرها من الخدمات، بموجب قانون العمل العادل لعام 2009.
- ✓ الخدمة الاتحادية للوساطة والتوفيق (www.fmcs.gov) التي أنشئت في الولايات المتحدة في عام 1947 للتعامل مع النزاعات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.
- ✓ الهيئة الاستشارية للتوفيق والتحكيم في المملكة المتحدة (www.acas.org.uk).
- ✓ لجنة جنوب أفريقيا للتوفيق والوساطة والتحكيم (www.ccma.za)، وتقدم خدمات التوفيق والتحكيم للمنازعات الفردية والجماعية حول الحقوق أو المصالح.
- ✓ لجنة الوساطة والتحكيم في تنزانيا، وتقدم خدمات الوساطة والتحكيم في الإجراءات المتعلقة بنزاعات العمل.

التحكيم

على النقيض من التوفيق والوساطة، فإن التحكيم هو عملية قضائية، يصدر فيها قرار تحكيم من طرف ثالث. وفي سياق المفاوضة الجماعية، يمكن استخدام خدمات التحكيم لحل نزاع قائم على المصالح الجماعية أو نزاع بشأن تطبيق وتفسير الاتفاقات الجماعية.

ومن المهم التمييز بين إجراءات التحكيم التي تلجأ إليها طوعية الأطراف التي اختارت المحكم ووافقت على الالتزام بالقرار (التحكيم الطوعي) - وفرض التحكيم من قبل الحكومة في غياب اتفاق الطرفين بشأن النزاع الذي يكون فيه الحكم النهائي ملزم للطرفين (التحكيم الإلزامي). وفيما يتعلق بمنازعات المصالح الجماعية، ينبغي أن يكون التحكيم طوعياً - بمعنى أن كلا الطرفين يوافقان على عرض النزاع على التحكيم - ويتم استخدامه فقط عند استنفاد إجراءات التوفيق والوساطة.

يتسم التحكيم المتفق عليه والمقبول من قبل طرفي النزاع دائماً بالمشروعية. ويمكن تعريف إجراءات التحكيم الطوعي في الأحكام القانونية، أو في اتفاق جماعي، أو في اتفاق لمرة واحدة بين الطرفين. وفي التحكيم الطوعي، تتوصل الأطراف إلى اتفاق لإحالة النزاع إلى التحكيم، أو تتفق على أن يكون الحكم الصادر عن المحكم نهائياً وملزماً، أو أن تتفق على أن يكون الحكم استشاري وغير ملزم. ويقدم الإطار 3-6 مثالا على استخدام الأحكام غير الملزمة في نظام تسوية المنازعات في كمبوديا.

الإطار 3-6 مجلس التحكيم الكمبودي

بدأت النقابات العمالية في كمبوديا في التنظيم في منتصف التسعينات من القرن العشرين، أولاً في صناعة الملابس وفي وقت لاحق في الفنادق الكبيرة والمطارات والموانئ والتعبئة والتغليف والتبغ. ونمت النقابات بسرعة، واتسمت علاقات العمل بدرجة عالية من عدم الثقة. وبالتالي اقتضت المفاوضة الجماعية على الفنادق الكبيرة.

وقد أنشئ مجلس للتحكيم في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، بعد فترة من التشاور المكثف مع الشركاء الاجتماعيين بشأن التنظيم ("براكاس" أو الإعلان) الذي حدد إجراءات التحكيم. ويعتبر مجلس التحكيم هو الهيئة القانونية الوحيدة لتسوية المنازعات في البلد، وهو مكلف بموجب القانون بالتوصل إلى قرارات مستقلة بشأن النزاعات العمالية الجماعية حول الحقوق والمصالح. ويتألف من 30 محكماً يعينهم وزير العمل لمدة سنة واحدة، ويعاد تعيينهم سنوياً إلا في حالات سوء السلوك الجسيم. ويحدد الأطراف الثلاثة قائمة المحكمين. ويتم تعيين عشرة محكمين من قبل أصحاب العمل، وعشرة من قبل النقابات العمالية، وعشرة من قبل وزارة العمل والتدريب المهني.

وفي حالة نشوب نزاع، تجري وزارة العمل والتدريب المهني التوفيق خلال فترة 15 يوماً. ويتم إحالة النزاعات الجماعية التي لم يتم تسويتها إلى مجلس التحكيم. ثم يتم تشكيل لجنة مكونة من ثلاثة أعضاء: يقوم طرف أصحاب العمل باختيار عضو من قائمة المحكمين التابعة لأصحاب العمل، وطرف النقابة من قائمة النقابات، ويختار المحكمين المختارين رئيس محايد من قائمة وزارة العمل والتدريب المهني. وتقدم هيئة المحكمين حكماً كتابياً غير ملزم في غضون 15 يوماً.

وفي الفترة ما بين 2003 و2010، استمع مجلس التحكيم إلى 900 قضية انبثقت عنها سوابق قضائية أو سوابق قانونية للعمل. وقد كانت معظم قرارات التحكيم بالإجماع عدا 20 رأياً معارضاً فقط. وكثيراً ما تكون الأحكام غير الملزمة أساساً لإجراء مزيد من المناقشات بين أصحاب العمل والنقابات من أجل الحل النهائي للمنازعات. وأسفرت هذه الأحكام عن تسوية 69 في المائة من المنازعات. وليس لدى لجنة التدقيق أية قضايا متراكمة، ويعتبرها المستخدمون والمراقبون الخارجيون أكثر هيئات صنع القرار كفاءة وشفافية واحتراماً في البلد.

المصدر: van Nord, H.; Hwang, H. S.; Bugeja, K. 2011. *Cambodia's Arbitration Council: Institution building in a developing country*, Dialogue Working Paper No. 24 (Geneva, ILO)

التحكيم الإلزامي

لا يتطلب التحكيم الإلزامي موافقة كلا الطرفين. ويستفيد التشريع في بعض البلدان من هذا النوع من التحكيم لحل المنازعات المتعلقة بتطبيق وتفسير الاتفاقات الجماعية (أي المنازعات المتعلقة بالحقوق). وفي نزاعات المصالح، يعتبر فرض التحكيم من جانب السلطات بناء على طلب أحد الأطراف مخالفاً لمبدأ التفاوض الطوعي بشأن الاتفاقات الجماعية. ويقدم الإطار 4-6 آراء نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية.

وقد ذكرت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات مرارا وتكرارا أن فرض السلطات للتحكيم الإجباري في منازعات المصالح يتناقض مع مبدأ التفاوض الطوعي بشأن الاتفاقات الجماعية على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 98، وبالتالي مع استقلالية الأطراف.

وترى لجنة الخبراء أن اللجوء إلى التحكيم الإجباري لوضع حد لنزاع المصالح الجماعية لا يقبل إلا في ظروف معينة هي:

- (أ) الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للمصطلح التي يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة أو السلامة الشخصية أو صحة جميع السكان أو جزء منهم للخطر. ويشمل ذلك المستشفيات، وخدمات الكهرباء، وخدمات إمدادات المياه، والخدمة الهاتفية ومراقبة الحركة الجوية، والشرطة والخدمات المسلحة، وخدمات السجون، وخدمات مكافحة الحرائق، فضلا عن توفير الغذاء للتلاميذ الذين في سن الدراسة وتنظيف المدارس. وما يعتبر خدمة أساسية يعتمد إلى حد كبير على الظروف السائدة في بلد ما. قد تصبح الخدمة ضرورية بسبب مدة الإضراب (على سبيل المثال في حالة جمع النفايات).
- (ب) المنازعات المتعلقة بالمصالح في الخدمة العامة التي تشمل الموظفين العموميين العاملين في إدارة الدولة. ويقتصر ذلك على الموظفين العموميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة، بمن فيهم الموظفون العاملون في الوزارات الحكومية والقضاة والمدبرون القضائيون وموظفو السجون والجمارك.
- (ج) في حالة حدوث أزمة وطنية ومحلية حادة (بما في ذلك الحرب والكوارث الطبيعية والحرب الأهلية والإفلاس). غير أن ذلك ينبغي أن يكون محدودا في الوقت المناسب، وبالقدر اللازم فقط لتلبية متطلبات الحالة.

كما حدث استثناء في حالة الأحكام التي تسمح لمنظمات العمال بالبدء في التحكيم الإلزامي لإبرام اتفاق جماعي أول. وتبين التجربة أن الاتفاقات الجماعية الأولى غالبا ما تكون واحدة من أصعب الخطوات في إقامة علاقة المفاوضة. وتعتبر أحكام التحكيم الخاصة بالاتفاقات الأولى جزءا من الآليات والإجراءات التي تيسر المفاوضة الجماعية.

المصدر: ILO: Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, paras. 247 and 250.

عندما تفشل المفاوضات

هناك أوقات تفشل فيها المفاوضات، على الرغم من الجهود البناءة والمستمرة التي تبذلها الأطراف للتوصل إلى اتفاق عن طريق التفاوض، واللجوء إلى التوفيق. في هذه المرحلة، قد تقرر نقابة عمالية إما قبول العرض النهائي لصاحب العمل أو اتخاذ تدابير للضغط على صاحب العمل لتقديم عرض أفضل (على سبيل المثال ارتداء جميع العاملين أزرار تعبر عن المطالب، أو الإضراب المقنن أو الجزئي، أو الحملات والمظاهرات، أو الإضراب). وبصفة عامة، فإن الإضراب هو الملاذ الأخير بسبب العواقب الخطيرة التي تترتب على ذلك بالنسبة لأصحاب العمل والعمال وعائلاتهم والاقتصاد والجمهور.

على السلطات العامة دورا هاما في تحديد أشكال الإضراب التي تتمتع بالحماية، واحترام مبادئ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وتوفر الأطر القانونية في العديد من البلدان الحق في الإضراب. واعتمادا على النظام القانوني، يمكن تنظيم هذه الممارسة بمستويات متفاوتة من التفصيل، سواء في القانون أو من خلال القرارات القضائية أو من قبل الأطراف نفسها. وفيما يلي بعض التدابير المطبقة عمليا:

- حرصا على تسهيل التوصل إلى نتيجة عن طريق التفاوض، تضع العديد من البلدان التزاما باللجوء مسبقا إلى التوفيق في النزاعات الجماعية، وعدم الدعوة للإضراب قبل استنفاد التوفيق.
- يشترط عدد من البلدان تقديم إخطار مسبق بإجراء الإضراب إلى السلطات الإدارية أو صاحب العمل. وقد يصاحب ذلك فترة "تهدئة" تتراوح ما بين 14 و 21 يوما قبل القيام بالإضراب. وهذا يتيح للأطراف فرصة أخيرة لتسوية النزاع والنظر في العواقب الوخيمة للإضراب.
- قد تكون ممارسة الحق في الإضراب مشروطة بموافقة نسبة معينة من العمال، وعادة ما يتم ذلك من خلال الاقتراع السري. غير أن هذا الشرط غير موجود في جميع الولايات القضائية الخاصة بالقانون العام.
- يتم تقديم الضمانات التعويضية، مثل التحكيم، للعمال الذين لا يتمتعون بالحق في الإضراب. القيود على الإضراب محدودة ويمكن أن تتعلق بفئات معينة من الموظفين العموميين (في القوات المسلحة والشرطة على وجه خاص)، والعمال في الخدمات الأساسية، أو (لفترة محدودة) بعض حالات الأزمات الوطنية.



أمثلة قطرية
تدريب الشرطة

تتسم النزاعات الجماعية بتوترات متزايدة بين العمال وأصحاب عملهم. وفي حالة الخدمات العامة، من المرجح أيضا أن تتفاقم التوترات بين الموظفين العموميين والمجتمع المحلي. بالإضافة إلى تنظيم ممارسة الإضراب كنشاط يتمتع بالحماية، تتخذ السلطات العامة في العديد من البلدان أيضا تدابير لضمان احترام الحرية النقابية أثناء النزاعات الجماعية، وخاصة من قبل المسؤولين عن الحفاظ على النظام العام، مثل الشرطة وأفراد الأمن. وتشمل هذه المبادئ التوجيهية المتعلقة بالسلوك وتدريب الشرطة على الحرية النقابية.

وسواء أفضى الإضراب إلى اتفاق جماعي أو إلى طريق مسدود، فمن المحتمل أن تتأثر العلاقات تأثيرا شديدا في أعقابها. وقد تكون الثقة قد تفككت وقد تكون التكلفة بالنسبة لكل من العمال وأصحاب العمل كبيرة. السؤال المطروح على السلطات العامة هو ماذا يمكن القيام به لإصلاح العلاقات النالفة؟ في بعض البلدان، يتم الاستعانة بخدمات أطراف ثالثة من الميسرين لاستعادة العلاقات الصناعية السليمة بعد نزاع مطول وصعب.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل السابع

إعمال الاتفاقات الجماعية

يتناول هذا الفصل الدور الذي تلعبه السلطات العامة في توفير إطار لتطبيق الاتفاقات الجماعية والامتثال الفعال لها.

66	تطبيق الاتفاقات الجماعية
66	إعمال الاتفاقات الجماعية
69	تمديد نطاق انطباق الاتفاقات الجماعية
70	التسجيل والتفسير والامتثال

تطبيق الاتفاقات الجماعية

بمجرد أن تبرم الأطراف اتفاقا جماعيا بنجاح، قد تنشأ تساؤلات بشأن تطبيقه. وقد تختلف الشروط الواردة في عقود الاستخدام عن تلك الواردة في الاتفاق الجماعي. وقد يكون لدى الأطراف فهم مختلف للأحكام الواردة في الاتفاق، وقد تنشأ أسئلة حول ما إذا كان الاتفاق الجماعي القائم سيظل ساري المفعول في حين يجري التفاوض بشأن اتفاق جديد.



معايير العمل الدولية

توصية الاتفاقات الجماعية، 1951
(رقم 91)

وفي مجال تعزيز المفاوضة الجماعية، من المهم توفير ما يلزم في إطار المفاوضة الجماعية من أجل التطبيق الفعال للاتفاقات الجماعية. وتوفر توصية الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91) إرشادات بشأن أثار الاتفاقات الجماعية، وتمديداتها، وحل المنازعات الناشئة عن تطبيقها.

الإطار 1-7 الاتفاقات الجماعية

ثانيا - تعريف الاتفاقات الجماعية

2- (1) في مفهوم التوصية، تعني عبارة "الاتفاقات الجماعية" جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل، من ناحية، ومنظمة واحدة أو أكثر ممثلة للعمال، أو في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك من قبل العمال وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، من ناحية أخرى.

(2) لا يتضمن هذا التعريف ما يمكن تفسيره بأنه يعني الاعتراف بأية منظمة للعمال ينشئها أو يسيطر عليها أو يمولها أصحاب العمل أو ممثلوهم.

المصدر: التوصية بشأن الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91)، الفقرة 2

ويركز هذا الفصل على ما يمكن للسلطات العامة القيام به من أجل:

- إعمال الاتفاقات الجماعية؛
- تمديد نطاق تطبيق الاتفاقات الجماعية؛
- تعزيز الاحترام الفعال للاتفاقات الجماعية.

إعمال الاتفاقات الجماعية

وينبغي أن تكون شروط الاتفاق الجماعي ملزمة للموقعين وللمن يمثلونهم. وفي حين أن هناك بلدان لا يكون فيها للاتفاقات الجماعية أثر قانوني، فإن معظم البلدان تتضمن أحكاما موضوعية في تشريعات العمل تجعل الاتفاقات الجماعية ملزمة قانونا لأطراف الاتفاق ولتلك التي تمثلها. وتشتترط

هذه الأحكام عادة أن تكون الاتفاقات خطية، وأن تبيين أطراف الاتفاق، وأن يوقعها ممثلو الطرفين، وأن تبيين التاريخ الذي ستدخل فيه حيز النفاذ. واعتمادا على النظام القانوني، قد تكون الاتفاقات الجماعية مصدرا للقانون (نظم القانون المدني) أو قد تكون لها نفس القوة التشريعية مثل العقود القانونية (نظم القانون العام). ويمكن أيضا أن تصبح الاتفاقات الجماعية مصدرا للقانون من خلال الإعلانات ذات الانطباق العام.

وفي الممارسة العملية، تدرج أحكام الاتفاق الجماعي عموما في عقود العمل الفردية أو تعديلها. وعادة يتم احترام مبدأ الأفضلية، حيث تطبق الشروط الأكثر مواتاة سواء في عقد العمل أو الاتفاق الجماعي. وفي الحالات التي تنطبق فيها اتفاقات متعددة على نفس المجموعة من العمال، مثل وجود اتفاق وطني إلى جانب اتفاق خاص بالصناعة أو الفرع أو اتفاقات على مستوى المنشآت، كثيرا ما يتم وضع تسلسل هرمي - سواء في الأحكام القانونية أو في الاتفاقات الجماعية. ويبين الشكل 7-1 التسلسل الهرمي النموذجي للاتفاقات الجماعية. وقد تكون السلطة التنظيمية للاتفاقات ذات المستوى الأدنى محدودة بالاتفاقات ذات المستوى الأعلى، إلا في الحالات التي توفر فيها أحكام اتفاقات المستوى الأدنى شروطا أكثر مواتاة للعمال.

الشكل 7-1 التسلسل الهرمي النموذجي للاتفاقات الجماعية



وفي بعض البلدان، تضع الاتفاقات الوطنية بين المهنيين إطاراً وطنياً للمفاوضة الجماعية اللاحقة على مستوى الصناعة أو الفرع. ثم تترك الاتفاقات الجماعية المبرمة على مستوى الصناعة أو الفرع هامش معين للتنفيذ المفصل للأحكام التي سيتم التفاوض بشأنها على مستوى المنشأة أو المؤسسة (مثل اتفاقات مجالس الأعمال). ويقدم **الإطار 2-7** مثالاً للأحكام القانونية التي تحدد التسلسل الهرمي بين الاتفاقات الجماعية في السنغال، وهي بلد يتمتع بنظام قانوني مدني.

الإطار 2-7 التسلسل الهرمي للاتفاقات في السنغال

في حالة إبرام اتفاق جماعي يشمل فرعاً أو أكثر من الأنشطة على الصعيد الوطني أو الإقليمي، يتعين على الاتفاقات الجماعية المبرمة على مستوى أدنى، سواء كانت إقليمية أو محلية، أن تكيف هذا الاتفاق، أو بعض شروطه، للظروف الخاصة القائمة في المستوى الأدنى. ويمكن أن تشمل هذه الاتفاقات الجماعية أحكاماً أو شروطاً جديدة أكثر مواتة للعمال. (المادة ل 87)

المصدر: القانون رقم 17-97 المؤرخ 1 كانون الأول / ديسمبر 1997 المتعلق بقانون العمل.



أمثلة قطرية:

الاتفاقات الجماعية التي تتضمن أحكام متعلقة بالمدة وانتهاء الصلاحية والتجديد.

يجوز إبرام اتفاقات جماعية لفترة محددة أو لمدة غير محددة إلى حين التجديد. ومن الشائع نسبياً أن تتضمن الاتفاقات الجماعية شروطاً مفصلة تتعلق بإنائها وانتهاء صلاحيتها وتجديدها. ولما كانت الاتفاقات الجماعية مصدراً هاماً للتنظيم، فمن المهم أن يكون هناك تنبؤ ووضوح تنظيمي بشأن ما سيحدث عندما ينتهي الاتفاق.

ومن أجل وضع توقعات معقولة، تتضمن بلدان كثيرة أحكاماً تشريعية تقتضي من الأطراف أن تذكر: المدة التي ينطبق خلالها اتفاق ما (مثلاً لفترة محددة أو غير محددة المدة)؛ إجراءات إنهاء الاتفاق الجماعي؛ والأحكام المتعلقة بإطالة أمد اتفاق انتهت صلاحيته في حالة التفاوض بشأن تجديده. وبالنظر إلى أن مدة الاتفاق الجماعي تقع على عاتق الأطراف المعنية، فإن هذه الأحكام يجب أن تكون نتيجة لعملية تشاور ثلاثية. ويقدم **الإطار 3-7** مثالاً على الأحكام المتعلقة بمدة الاتفاقات الجماعية في بلجيكا.

الإطار 3-7 مدة الاتفاقات الجماعية في بلجيكا

بموجب قانون الاتفاقات الجماعية واللجان المشتركة، يتم إبرام الاتفاق لفترة محددة، أو لفترة غير محددة، أو لفترة محددة مع بند التجديد. وفي كلتا الحالتين الأخيرتين، يجوز لأي طرف أن ينهي الاتفاق، ما لم يتفق على خلاف ذلك. ولا يسمح بالإنهاء الجزئي إلا إذا نص الاتفاق صراحة على ذلك. ويجب أن يكون الإنهاء خطياً. (المادة 15) ويجب أن يودع لدى وزارة العمالة والعمل إنهاء الاتفاق لفترة غير محددة أو لفترة محددة مع شرط التجديد. (المادة 18)

ويجب أن ينشر موضوع وتاريخ ومدة ونطاق الاتفاق المبرم في هيئة مشتركة من خلال الإخطار في صحيفة "مونيتور بلج" (الجريدة الرسمية البلجيكية). كما يجب أن ينشر إنهاء اتفاق غير محدد المدة أو اتفاق محدد المدة مع شرط التجديد من خلال إخطار في الجريدة الرسمية. (المادة 25)

المصدر: قانون 5 كانون الأول / ديسمبر 1968 بشأن الاتفاقات الجماعية واللجان المشتركة

كما تدرج العديد من البلدان أحكاما بشأن الحقوق والالتزامات اللاحقة، في حالة بيع المؤسسة أو نقلها أو دمجها مع مؤسسة أخرى. وتقتضي هذه الأحكام عادة من صاحب العمل الجديد أن يفي بالاتفاقات الجماعية السارية، وأن يسمح للنقابة العمالية الموقعة (أو ائتلاف النقابات) بالاحتفاظ بدورها التمثيلي. وتضمن أيضا أن يحتفظ صاحب العمل اللاحق بحقوقه ومسؤولياته تجاه العمال، على النحو المنصوص عليه في الاتفاق الجماعي. ويستثنى من ذلك - على سبيل المثال عندما يكون الموظف عضوا في نقابة أبرمت اتفاقا جماعيا ساريا في المؤسسة الجديدة - وفي هذه الحالة ينطبق هذا الأخير على الفور. وفي بعض البلدان، إذا كانت ظروف العمل في اتفاق جماعي تنطبق على صاحب العمل اللاحق أكثر مواتاة من تلك المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي مع صاحب العمل السابق، تنطبق الظروف الأكثر مواتاة. ويقدم **الإطار 4-7** مثلا على الأحكام المتعلقة بحقوق والتزامات صاحب العمل اللاحق في إندونيسيا.

الإطار 4-7 حقوق والتزامات صاحب العمل الجديد/ اللاحق في إندونيسيا

- (1) عند حل نقابة عمالية أو نقل ملكية المؤسسة [إلى مؤسسة أخرى]، تظل اتفاقية العمل الجماعي الجارية سارية المفعول وفعالة إلى حين انتهاء صلاحيتها.
- (2) إذا اندمجت مؤسسة لديها اتفاق عمل جماعي مع مؤسسة أخرى لديها اتفاق عمل جماعي آخر، فإن اتفاق العمل الجماعي الذي يمنح العامل / العمال المزيد من المزايا سينطبق على المؤسسة الجديدة التي تنشأ من عملية الاندماج.
- (3) إذا اندمجت مؤسسة لديها اتفاق عمل جماعي مع مؤسسة أخرى ليس لها اتفاق عمل جماعي، فإن اتفاق العمل الجماعي الخاص بالمنشأة التي لديها هذا الاتفاق سينطبق على المنشأة الناشئة عن الاندماج إلى حين انتهاء صلاحية اتفاق العمل الجماعي. (المادة 131)

المصدر: القانون رقم 13 بشأن القوى العاملة 2003.

تمديد نطاق انطباق الاتفاقات الجماعية

تتمثل إحدى مزايا تنظيم شروط العمل وظروفه من خلال الاتفاقات الجماعية في أنه تم التفاوض بشأنها من خلال الممثلين المفوضين لأصحاب العمل ومنظمات العمال. وبالتالي فمن المرجح أن تعكس الظروف السائدة في منشأة أو فرع أو صناعة.

ويتمثل أحد النهج التي اعتمدتها السلطات العامة في البلدان التي لديها اتفاقات صناعية أو على مستوى الفروع في إعلان بعض أو كل الأحكام الواردة في الاتفاقات الجماعية باعتبارها ملزمة بشكل عام. وتتيح هذه الإعلانات المتعلقة بالانطباق العام بأن يتم تمديد نطاق الاتفاقات الجماعية خارج نطاق المنظمات الموقعة لتشمل جميع المنشآت والعمال في الصناعة أو الفرع أو المهنة و / أو المنطقة الإقليمية.



الأحكام القانونية الموضوعية:
تمديد الاتفاقات الجماعية

ويمكن أن يكون الإعلان عن انطباق الاتفاقات الجماعية عموما وسيلة هامة لتعزيز المفاوضات الجماعية. أولا، يضع أرضية ويضمن أن أصحاب العمل الذين يتفاوضون جماعيا لا يوضعون في وضع غير مؤات إزاء غير الملزمين بشروط الاتفاق. ثانيا، يمتد نطاق الحماية والمزايا التي يتيحها الاتفاق الجماعي لجميع العاملين في قطاع ما، بمن فيهم العاملون في الفئات الضعيفة من العمل، مثل العمال المؤقتين، بمن فيهم العمال المعينون بعقود محددة المدة. وثالثا، يشجع على العضوية في منظمات أصحاب العمل، حيث أنه من الأفضل أن يكون لهم تأثير على شروط العقد الذي سيلتزمون به.



معايير العمل الدولية

توصية الاتفاقات الجماعية 1951
(رقم 91)

وتوجد الممارسة المتعلقة بتمديد نطاق تطبيق الاتفاقات الجماعية أساسا في البلدان التي تسود فيها المفاوضات الجماعية على مستوى الصناعة أو على مستوى فرع من فروع الصناعة. وتحدد الأحكام التشريعية عموما عددا من الشروط لهذا التمديد: الطلب المسبق من جانب أحد الطرفين أو كلا الطرفين لتوسيع نطاق الاتفاق؛ القوة التمثيلية للأطراف في الاتفاق فيما يتعلق بمن سيطبق عليهم؛ وإتاحة الفرصة لمن سينطبق عليهم الاتفاق لتقديم ملاحظاتهم قبل التمديد، وفقا للشروط الواردة في الفقرة 5 (1) و (2) من توصية الاتفاقات الجماعية، 1951 (رقم 91).

ويمكن أن تشمل معايير تمديد الاتفاقات الجماعية اعتبارات المصلحة العامة. ويمكن أيضا وضع أحكام للإعفاء من بعض أو كل الأحكام المطبقة، بالنسبة للمنشآت التي تعاني من صعوبات أو يقل حجمها عن حجم معين. وعادة ما يتم منح التمديد من قبل وزير العمل أو سلطة مماثلة.

التسجيل والتفسير والامتنال

إن إخطار العمال بوجود اتفاق جماعي هو خطوة أولى لضمان التقيد بأحكامه. وتترك بعض البلدان ذلك للأطراف الموقعة، وينشر آخرون إشعارا في الجريدة الرسمية. وتقتضي التشريعات الوطنية أحيانا من أصحاب العمل ضمان إبلاغ العاملين بالاتفاقات الجماعية المنطبقة عليهم.

وقد تشترط الأحكام التشريعية أيضا تسجيل الاتفاقات الجماعية، ويهدف ذلك إلى إنشاء سجل للوائح المعمول بها. ولحسن الحظ، يمكن إنشاء نظام معلومات أساسي حتى في ظل محدودية الموارد المالية والبشرية. بعض البلدان، عادة تلك التي لديها أنظمة القانون المدني، تشترط إيداع الاتفاق الجماعي مع إدارة العمل وذلك لأغراض مراجعة عدم تعارض أحكامه مع المعايير الدنيا المنصوص عليها في التشريعات القائمة. كما يمكن أن يكون هذا السجل أيضا بمثابة أداة هامة لمفتشية العمل التي تقوم بالتفتيش الإشرافي على تنفيذ التشريعات والاتفاقات الجماعية السارية، وللمحاكم. وعند مراجعة الاتفاقات الجماعية، يتعين على السلطات العامة أن تحرص على عدم تغيير مضمون الاتفاقات الجماعية. ويعتبر أي تقييد أو إبطال أو وقف للاتفاقات الجماعية من جانب السلطات العامة عموما مخالفا لمبدأ المفاوضات الجماعية الحرة والطوعية.

وينتج تسجيل الاتفاقات الجماعية للسلطات العامة ذات الصلة متابعة التطورات في المفاوضات الجماعية، ويمكن أن يسهل تحليل ونشر المعلومات المتعلقة بتسويات المفاوضات الجماعية. ويمكن لهذه المعلومات أن تدعم أصحاب العمل ونقابات العمال في مفاوضاتهما، وهي سمة هامة من سمات سياسات الأجور المنسقة. ويمكن أن تساعد المعلومات الموثوقة بشأن المفاوضات الجماعية السلطات العامة في تشجيع علاقات العمل التعاونية من خلال تحديد الممارسات الجيدة ونشرها. ويمكن لهذه البيانات الإدارية أيضا أن تساعد السلطات العامة على تحديد مدى تنظيم قطاعات معينة من خلال المفاوضات الجماعية بغية استهداف مواردها في القطاعات الأكثر ضعفا التي لا تجري فيها مفاوضات جماعية.

كما أن تسجيل الاتفاقات الجماعية هو وسيلة لكي تكون السلطات العامة أكثر استعدادا للتعامل مع المنازعات الناشئة عن تفسير أو عدم تطبيق اتفاق جماعي. وعلى النحو الذي نوقش في الفصل السادس، ينبغي إيلاء الاعتبار - سواء في الاتفاقات الجماعية أو في التشريعات - لإجراءات تسوية هذه المنازعات. واعتمادا على النظام القانوني، يمكن إحالة المسائل المتعلقة بالتفسير إلى التوفيق، وفي حالة فشل ذلك، إلى التحكيم أو محكمة العمل. وفي كثير من البلدان، يقوم مفتشو العمل أيضا بدور هام في تفسير الاتفاقات الجماعية وفي تأمين إنفاذ الأحكام التنظيمية المتعلقة بالأجور وظروف العمل، بما في ذلك الأحكام الواردة في الاتفاقات الجماعية. وينظر **الإطار 5-7** في دور مفتشي العمل في التقيد بالاتفاقات الجماعية.

الإطار 5-7 دور مفتشي العمل والاتفاقات الجماعية

تشمل اتفاقية تفتيش العمل، 1947 (رقم 81) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969 (رقم 129) تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل ضمن مهام مفتشية العمل. وبالإضافة إلى القانون واللوائح، يشمل تعبير "الأحكام القانونية" الاتفاقات الجماعية. ويعتمد مدى إنفاذ مفتشي العمل للاتفاقات الجماعية على الاختصاص المسند إليهم في القانون.

وتشير المعلومات المتاحة إلى أن التشريعات الوطنية في معظم البلدان التي تطبق القانون المدني تمنح هيئات تفتيش العمل سلطة إنفاذ الاتفاقات الجماعية أو المشاركة في إنفاذها. فعلى سبيل المثال، تمنح التشريعات الوطنية في عدد من بلدان أمريكا اللاتينية - مثل بوليفيا والسلفادور وإكوادور وباراجواي - هيئات تفتيش العمل سلطة إنفاذ أحكام الاتفاقات الجماعية والإشراف عليها. كما أن تقييم أحكام الاتفاقات الجماعية أثناء القيام بزيارات التفتيش هو سمة مشتركة بين إدارات تفتيش العمل الأوروبية. ففي فرنسا والبرتغال وإسبانيا على سبيل المثال، يتعين على تفتيش العمل رصد تنفيذ القواعد التنظيمية والإشراف عليها، بما في ذلك الاتفاقات الجماعية. ولدى مفتشي العمل في عدد من البلدان في أفريقيا أيضا سلطة إنفاذ التشريعات والاتفاقات الجماعية المنشأة قانونا، مثل بنين وبوركينا فاسو وموريتانيا. ووفقا للمادة 39 من قانون منازعات العمل في أوغندا، تشكل شروط الاتفاق الجماعي المسجل جزءا من عقد عمل العامل. وتخضع عقود العمل بدورها لإنفاذ مفتشي العمل وفقا لقوانين العمل الوطنية (المادة 10 من قانون العمل).



معايير العمل الدولية

اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)،
1949 (رقم 94)

وثمة طريقة هامة أخرى يمكن بها للسلطات العامة أن تعزز احترام الاتفاقات الجماعية أن يتم ذلك من خلال سياساتها المتعلقة بالمشتريات العامة. وتنص اتفاقية عقود العمل (العقود العامة)، 1949 (رقم 94) على إدراج بنود في العقود العامة تنص على أن يضمن العمال المعنيين أجورا (بما فيها العلاوات) وساعات عمل وشروط عمل أخرى لا تقل مواتاة من تلك المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو القوانين الوطنية في المهنة أو الصناعة (المادة 2). ويقدم **الإطار 6-7** مثالا على استخدام بنود العمل في سويسرا.

في سويسرا، عادة ما تتضمن قوانين ومراسيم المشتريات على المستوى الوطني ودون الوطني شروطا للدفع، تنص على أن الشركات المتعاقدة عليها أن تلتزم بالاتفاقات الجماعية، أو أن توفر، في حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقات، أجورا وظروف عمل معتادة في المنطقة. ويتم تحديد قوانين الشراء على المستويين الوطني والكانتوني.

المستوى الوطني	القانون الاتحادي بشأن المشتريات العامة (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB) لعام 1994
	المرسوم الاتحادي بشأن المشتريات العامة (Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VöB) لعام 1995
مستوى الكانتونات	الاتفاق المشترك بين الكانتونات بشأن المشتريات العامة (Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen, IVöB) لعام 1994
	قوانين المشتريات الإقليمية التي تحدها الكانتونات الفردية بشكل مستقل والبالغ عددها 26 كانتون

وعلى المستوى الاتحادي، تنص المادة 7 من المرسوم الاتحادي لعام 1995 بشأن المشتريات العامة على أنه يفضل أن تشير العقود العامة إلى ظروف العمل المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية السارية محليا. وفي حالة عدم وجود اتفاقات جماعية، يمكن أن تشير العقود العامة إلى ما يسمى "عقود العمل الموحدة"، وهي صكوك تنظيمية تنص على الحد الأدنى القانوني للأجور في بعض القطاعات. وفي الحالات التي لا يوجد فيها أي من الاثنين، على السلطات العامة أن تحدد ظروف العمل التي يقدمها عادة أصحاب العمل المحليون للمهن ذات الصلة، وأن تستخدم هذه المعايير كمعايير يتعين الوفاء بها من أجل منح عقد عام. وهذا أمر ذو صلة بالسلطات والشركات العامة على الصعيد الوطني، وهو ما يمثل حوالي 20 في المائة فقط من إجمالي المشتريات العامة.

وينظم الجزء الأكبر من المشتريات العامة قوانين المشتريات الإقليمية للكانتونات السويسرية البالغ عددها 26 كانتون. وهذه الأخيرة صالحة لكل من الكانتونات نفسها وللبلديات داخل الكانتونات التي تمثل مجتمعة 80 في المائة من المشتريات العامة السويسرية. وتحدد معظم قوانين الشراء في الكانتونات أن الشركات الخاضعة للعقود العامة تراعي الشروط الأساسية للاتفاقات الجماعية. وفي حالة عدم وجود اتفاقات جماعية، يمكن للعقد العام أن يشير أيضا إلى الحد الأدنى القانوني للأجور على النحو المحدد في عقود العمل الموحدة، على الرغم من وجودها في عدد قليل جدا من القطاعات والكانتونات. وفي حالة عدم وجود أي من هذه القوانين، فإن معظم قوانين المشتريات الإقليمية تحدد أن العمال العاملين بموجب العقود العامة يجب أن يحصلوا على الأجور السائدة محليا والسائدة في المهنة.

المصدر: Schulden, T.; Alsos, K.; Burgess, P.; Pedersen, K. 2012. Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, (Norway, Switzerland and the United Kingdom) (Düsseldorf, WSI and Hans Böckler Stiftung).

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل الثامن

تعزيز قدرات المفاوضين

يناقش هذا الفصل دور السلطات العامة في دعم جهود الشركاء الاجتماعيين في تدريب مفاوضيهم.

76	أهمية التدريب
76	أمثلة لبرامج بناء القدرات
77	النقابات العمالية
78	منظمات أصحاب العمل
79	برامج التعليم المتواصل في الجامعات
80	البرامج التي ترعاها الحكومة
80	منظمة العمل الدولية
87	للاتصال بمنظمة العمل الدولية

أهمية التدريب

المفاوضة الجماعية تكون أكثر فعالية عندما يظطلع بها المفاوضون المهرة والمطلعون. ويجب أن يكونوا على دراية بالمواضيع المدرجة على جدول الأعمال، وأن يمتلكوا مهارات التفاوض، وأن يفهموا الإطار الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية. ويتحقق جزء من ذلك من خلال الخبرة، ويمكن أيضا أن يؤدي التعليم والتدريب دورا هاما في تنمية قدرة ممثلي النقابات العمالية وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل على التفاوض بفعالية. وتتحمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل المسؤولية الرئيسية لضمان تلقي مفاوضيهم التدريب اللازم. ويمكن للسلطات العامة دعم جهود الشركاء الاجتماعيين لتزويد مفاوضيهم بفرص التدريب على النحو المتوخى في توصية المفاوضة الجماعية، 1981 رقم (163) (انظر الإطار 8-1).

الإطار 8-1 توصية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)

"ثانيا - أساليب تشجيع المفاوضة الجماعية

....

5 - (1) ينبغي للأطراف في المفاوضة الجماعية اتخاذ تدابير لكي يتمكن المتفاوضون، على كافة المستويات، من تلقي تدريب ملائم.

(2) يجوز للسلطات العامة تقديم المساعدة إلى منظمات العمال وأصحاب العمل، بناء على طلبها، للاضطلاع بهذا التدريب.

(3) ينبغي أن يجرى تحديد مضمون البرامج الخاصة بهذا التدريب وطريقة الإشراف عليها من قبل منظمة العمال أو أصحاب العمل الملائمة المعنية.

(4) ينبغي ألا ينطوي هذا التدريب على مساس بحق منظمات العمال وأصحاب العمل في اختيار ممثليها لأغراض المفاوضة الجماعية".

.....

المصدر: التوصية بشأن المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 163)، الفقرة 5

أمثلة لبرامج بناء القدرات

في حين أن للمفاوضات الجماعية سمات مشتركة عن أنواع أخرى من المفاوضات، فهي نوع متخصص من المفاوضات. فيما يتعلق بمضمونها وعمليتها علي حد سواء.

وتشمل المواضيع المشتركة التي يتناولها تدريب المفاوضة الجماعية ما يلي:

- معرفة مضمون المفاوضة الجماعية (على سبيل المثال الأجور، وترتيبات ساعات العمل، وما إلى ذلك) والسياق الذي يمكن من خلاله النظر في المطالب والمقترحات المقدمة من الطرف الآخر (مثل التطورات في تكلفة المعيشة، وأداء الصناعة و / أو المنشأة)؛

- معرفة الإطار القانوني والمؤسسي الذي تجري فيه المفاوضات، من أجل فهم بدائل الاتفاق المتفاوض عليه، وما الخطوات التالية التي يمكن اتخاذها في حالة انهيار المفاوضات؛
 - مهارات التفاوض: الأنماط والثُّجج المختلفة، واستراتيجيات التفاوض والفرص المتاحة لممارسة مراحل التفاوض من خلال لعب الأدوار، وتلقي الملاحظات واستخلاص المعلومات.
- ويتم تقديم مجموعة واسعة من برامج بناء القدرات من جانب النقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل، ومرافق التعليم المتقدم، والوكالات الحكومية، ومنظمة العمل الدولية، سعياً إلى تطوير هذه المعارف والمهارات.

النقابات العمالية

توفر العديد من النقابات العمالية تدريباً لموظفيها ومسؤوليها وللقاعدة العريضة من الأعضاء، بشأن مواضيع مثل حقوق العمال والأجور والمفاوضة الجماعية. وعادة ما يشاركون بشكل مباشر في تصميم البرامج المصممة خصيصاً لاحتياجاتهم الخاصة، وتوفيرها في مكان العمل، كما يتضح من الأمثلة عن برامج التدريب الواردة في **الجدول 1-8**.

الجدول 1-8 أمثلة على برامج التدريب الداخلي للنقابات العمالية حول المفاوضة الجماعية في البرازيل وكندا

البلد والنقابة العمالية	البرامج
مركز العمال الموحد، (Central Única dos Trabalhadores) البرازيل	يركز برنامج التدريب على المفاوضة الجماعية على تعزيز المعرفة وتطوير مهارات التفاوض لدى قادة نقابات العمال على جميع المستويات النقابية (النقابات المحلية، والاتحاد الإقليمي و / أو الاتحاد الوطني). يتم تقديم البرنامج من خلال أربع خطوات (ثلاثة أيام لكل منها). المواضيع الرئيسية تشمل ما يلي: ✓ الهياكل النقابية في البرازيل ✓ مبادئ المفاوضة الجماعية ✓ أساليب وأنواع المفاوضة الجماعية ✓ محاكاة المفاوضة الجماعية
نقابة عمال الصلب في كندا	المفاوضة من أجل الفوز: ✓ كونك جزءاً من فريق التفاوض ✓ تحديد القضايا ✓ التواصل مع الأعضاء ✓ مهارات التفاوض ✓ لغة العقد ✓ كيفية حساب تكلفة حزمة اتفاق المفاوضة ✓ برامج محددة حول المفاوضة بشأن المعاشات التقاعدية وقضايا التغيير في مكان العمل

منظمات أصحاب العمل

تشارك منظمات أصحاب العمل أيضا في توفير التدريب لأعضائها. وتهدف هذه البرامج إلى زيادة معرفة أعضائها بالإطار القانوني والمؤسسي الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية، وتحسين فعالية استراتيجياتها التفاوضية. وترد أمثلة على هذه البرامج في **الجدول 8-2**.

الجدول 8-2 أمثلة على برامج تدريب أصحاب العمل في إيرلندا والفلبين

البلد ومنظمات أصحاب العمل	البرامج
اتحاد أصحاب العمل في الفلبين	يهدف برنامج أساسيات المفاوضة الجماعية إلى تزويد المشاركين بالمعرفة القانونية والعناصر الرئيسية لعملية اتفاق المفاوضة الجماعية، بدءا من التحضير وصولا للتفاوض والإدارة. ويشمل المشاركون المديرين التنفيذيين والمديرين والمشرفين والعاملين في الموارد البشرية، الذين قد يكونون أعضاء في لجنة الإدارة في المفاوضة الجماعية. والمواضيع الرئيسية للبرنامج تشمل ما يلي: ✓ المفاهيم والمبادئ الرئيسية للمفاوضة الجماعية ✓ الإطار السياسي والقانوني ✓ فهم الصراعات والمنازعات ✓ التفاوض للخروج من الصراعات: الاستراتيجيات والعمليات والتقنيات وإيجاد قيمة مشتركة
الاتحاد الأيرلندي للأعمال التجارية وأصحاب العمل	تهدف شهادة برنامج العلاقات الصناعية إلى إعطاء المديرين / المديرين التنفيذيين فهم للمبادئ والمفاهيم الأساسية للعلاقات الصناعية، وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتفاوض وفهم السياق القانوني والمؤسسي للعلاقات الصناعية في البلاد. يتم تنظيم المحتوى في وحدتين: الوحدة 1: العلاقات الصناعية ✓ مقدمة عن نظام العلاقات الصناعية الأيرلندي ✓ مهارات التفاوض ✓ مهارات الاتصال ✓ إدارة التغيير داخل المنظمات ✓ العلاقات الصناعية ✓ تشريعات العمل الوحدة 2: إعداد طلب ✓ كتابة وإعداد طلب

الفصل الثامن • تعزيز قدرات المفاوضين

الجدول 3-8 برامج التعليم المتواصل بشأن المفاوضة الجماعية في ثلاث جامعات

79

البرامج التي ترعاها الحكومة

في عدد من البلدان، تقدم وزارات العمل والهيئات العامة مجموعة من الخدمات الاستشارية لبناء القدرات الرامية إلى منع المنازعات العمالية وتحسين مناخ العلاقات الصناعية. وهي متاحة بناء على طلب نقابات العمال وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل. ويعرض **الإطار 8-2** مثالاً للتدريب على مهارات التفاوض التي تقدمها الهيئة الاستشارية للتوفيق والتحكيم في المملكة المتحدة.

الإطار 8-2 ورش عمل مهارات التفاوض التابعة للهيئة الاستشارية للتوفيق والتحكيم

الهيئة الاستشارية للتوفيق والتحكيم هي هيئة عامة غير وزارية أنشأتها حكومة المملكة المتحدة لتحسين المنظمات وحياة العمل من خلال تعزيز وتيسير الممارسات المتعلقة بالعلاقات الصناعية القوية. ومن بين مختلف الخدمات المقدمة، توفر الهيئة التدريب على مهارات التفاوض. تساعد ورش العمل التدريبية هذه المشاركين على فهم أساليب التفاوض، وتطوير الوعي بمهارات التفاوض، وفهم العمل الجماعي في المفاوضات، واكتساب الوعي بتكتيكات التفاوض. وتشمل المواضيع الرئيسية للبرنامج ما يلي:

- ✓ الفرق بين التشاور والتفاوض
- ✓ نظريات التفاوض
- ✓ الخطوات الرئيسية نحو التوصل إلى اتفاق
- ✓ العوامل والمهارات التي تساهم في نجاح المفاوضات
- ✓ تقدير فوائد نماذج التفاوض القائمة على المصالح
- ✓ استخدام حسن التقدير في تحديد الأسلوب الذي يتم اعتماده

المصدر: موقع الهيئة الاستشارية للتوفيق والتحكيم على الإنترنت: <http://www.acas.org.uk>

منظمة العمل الدولية

تقدم منظمة العمل الدولية التدريب وبناء القدرات للهيئات المكونة لها كوسيلة لتشجيع وتعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. ويستهدف ذلك بناء قدرات منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية و / أو الحكومات. ويمكن تقديم التدريب وبناء القدرات من قبل مكتب أنشطة أصحاب العمل، أو مكتب أنشطة العمال، أو الإدارات الفنية لمنظمة العمل الدولية ومكاتبها الميدانية، أو من قبل مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.

بناء قدرات منظمات أصحاب العمل

مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية وحدة متخصصة داخل مكتب العمل الدولي. وتتمثل مهمتها في إقامة علاقات وثيقة ومباشرة مع منظمات أصحاب العمل في الدول الأعضاء، وإتاحة موارد منظمة العمل الدولية لهم، وإبقاء منظمة العمل الدولية على علم دائم بأرائهم وشواغلهم وأولوياتهم. ويسعى مكتب أنشطة أصحاب العمل إلى تعزيز منظمات أصحاب العمل التي تعمل بشكل جيد، وهي

عناصر فاعلة هامة في تشكيل بيئة مواتية للمنشآت التنافسية والمستدامة، والحكم الرشيد، والاستقرار السياسي والاجتماعي، والديمقراطية، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وهو يساعد منظمات أصحاب العمل على بناء منظمات قوية ومستقلة وتمثيلية تستجيب لاحتياجات أعضائها وتحدياتهم. وتهدف دورتان من دورات **مكتب أنشطة أصحاب العمل** على وجه الخصوص إلى دعم الحوار الاجتماعي وتطوير مهارات التفاوض:

- أصحاب العمل والحوار الاجتماعي: هذه الدورة مدتها أربعة أيام تؤدي إلى فهم عمليات الحوار الاجتماعي والاتجاهات الحالية في العلاقات الصناعية في جميع أنحاء العالم. كما أنها تعرف المشاركين بأساليب وتقنيات التفاوض.
 - مهارات التفاوض لأصحاب العمل: تركز هذه الدورة، ومدتها ثلاثة أيام، على تحسين مهارات التفاوض، والانتقال من المفاوضة الموضوعية إلى المفاوضة على أساس المصلحة، وعلى التعلم العملي لتصبح مفاوض أفضل. ويشمل أيضا حزمة تدريب للمدربين.
- ويقدم **الإطار 3-8** نموذج لدليل المفاوضة الجماعية الاستراتيجية الذي تم تطويره من خلال مشروع مشترك بين مكتب أنشطة أصحاب العمل / والمنظمة الدولية لأصحاب العمل.

الإطار 3-8 المفاوضة الجماعية الاستراتيجية: مقدمة لأصحاب العمل

يقدم الدليل مدخل أساسي للمفاوضة الجماعية. وهو يسعى إلى تقديم المشورة والأفكار العملية لأصحاب العمل الذين إما يتفاوضون لأول مرة، أو يسعون إلى الاستفادة من عملية المفاوضة الجماعية. وهو يتضمن عددا من الأفكار والنهج العملية التي تعكس أفضل الممارسات والخبرات عبر عدد من المفاوضات الجماعية والنظم الوطنية. وقد دعم الدليل "البرنامج التدريبي الاستراتيجي للمفاوضة الجماعية" الذي تم تقديمه في المنطقة الآسيوية في أيلول / سبتمبر 2009. وقد تم تصميم الدليل ومواد التدريب للعمل معا كحزمة متكاملة. ويقدم الدليل مزيدا من المعلومات عن الأفكار والمفاهيم التي أدخلت في برنامج التدريب، لكي يأخذها أصحاب العمل معهم إلى أماكن عملهم.

تم تنظيم الدليل في ست وحدات:

- ✓ مقدمة عن المفاوضة الجماعية
- ✓ المفاوضة الجماعية الاستراتيجية
- ✓ القانون
- ✓ التفاوض
- ✓ اتفاقات جماعية مكتوبة
- ✓ التنفيذ والتقييم وإعادة التفاوض

المصدر: International Organisation of Employers (IOE) and ILO Bureau for Employers' Activities. 2009. *Strategic collective bargaining: An introduction for employers* (Geneva, ILO) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf

بناء قدرات المنظمات النقابية

مكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة العمال هو وحدة متخصصة من وحدات مكتب العمل الدولي تعمل بشكل وثيق مع المنظمات النقابية في جميع أنحاء العالم. ويسعى مكتب أنشطة العمال إلى دعم النقابات العمالية لتعزيز نفوذها والنهوض بحقوق العمال، من خلال عدد من الأنشطة التي تشمل برامج تدريبية للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. ويتم توفير العديد من هذه الأنشطة من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.

يقدم مكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة العمال دورتين شاملتين لتحسين القدرة الفنية للنقابيين للمشاركة في صنع القرار وتعزيز مهاراتهم التفاوضية. وهي موجهة أيضا إلى تعزيز قدرة المسؤولين والموظفين على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية في نقاباتهم العمالية الخاصة.

■ التحليل الاقتصادي والمالي للمنشآت للمفاوضة الجماعية (أربعة أسابيع): تقدم هذه الدورة للمشاركين - وهم المفاوضين والمستشارين الفنيين والباحثين والمدرسين - فرصة لتعلم كيفية تأمين واختيار وتحليل المعلومات الاقتصادية والمالية لتحسين قدرتهم على المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة.

■ المفاوضة الجماعية (خمس أسابيع): تتناول هذه الدورة احتياجات المفاوضين والمعلمين والمدرسين الذين يتولون مسؤولية تصميم وتقديم برامج المفاوضة الجماعية في منظماتهم. وتتناول الدورة مواضيع عديدة، منها دور ومستويات المفاوضة الجماعية، وأساليب المفاوضة الجماعية، ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

كما يدعم مكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة العمال تقديم التدريب من خلال **جامعة العمل العالمية**. وقد أنشأ مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في عام 2004 الجامعة (www.global-labour-university.org) لتعزيز التعاون بين النقابات العمالية والمؤسسات الأكاديمية. وتقدم هذه الشبكة الدولية برامج أكاديمية مصممة خصيصا للنقابيين، بما في ذلك وحدات عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمفاوضة الجماعية واستراتيجيات النقابات العمالية من أجل التعامل مع الشركات المتعددة الجنسيات. وقد أطلقت الجامعة مؤخرا دورة دراسية مفتوحة جديدة على شبكة الإنترنت مدتها ستة أسابيع عن حقوق العمال في الاقتصاد العالمي، تقدم من خلالها المعرفة والمهارات العملية لتعزيز حقوق العمال في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الحق في المفاوضة الجماعية. الدورة مفتوحة للجميع، ويمكن الوصول إليها من أي مكان في العالم، وهي بهذا الشكل تخلق مجتمعا يضم الآلاف من النقابيين الذين يستطيعون معا دراسة ومناقشة تحديات التمثيل الفعال للعمال في الاقتصاد العالمي.

يقدم **الإطار 4-8** مثالا عن الكتيب الإرشادي الذي أعده برنامج أنشطة العمال التابع لمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في إطار المفوضية الأوروبية، ومن خلال التعاون بين المفوضية ومنظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية المنفذ في شهر كانون الأول / ديسمبر من عام 2011.

يقدم الدليل نظرة عامة شاملة عن التحديات التي يواجهها العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات. وتتركز مناطق تجهيز الصادرات في قلب العديد من شبكات الإنتاج العالمية. يعمل الملايين من العمال غالبيتهم من الإناث في هذه المناطق الخاصة التي توفر معاملة تفضيلية للمستثمرين العالميين، بينما تحرم العمال من حقوقهم الأساسية. ويعكس الدليل تجربة العديد من النقابيين الذين يحاولون تنظيم العمال في مناطق تجهيز الصادرات. ويشرح الدليل معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة والفقه القانوني القضائي لمنظمة العمل الدولية بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة والإضراب عن العمل عند الضرورة. ويبين الدليل كيف يمكن لنقابات العمال أن تستخدم صكوك منظمة العمل الدولية وآليات الإشراف والصكوك الدولية الأخرى مثل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي أو الميثاق العالمي كتفاقيات إطارية دولية تم التفاوض بشأنها بين الشركات المتعددة الجنسيات والاتحادات النقابية العالمية، لضمان حقوق المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات.

ويغطي الدليل جميع المجالات الرئيسية لمعالجة العجز في العمل اللائق في مناطق تجهيز الصادرات:

- ✓ الحقائق والأرقام الاقتصادية
- ✓ لمحة عن العمال
- ✓ ظروف العمل
- ✓ المشاركة النقابية في المناقشات المعنية بالسياسات
- ✓ استراتيجيات التنظيم الخاصة بالنقابات العمالية
- ✓ المفاوضة الجماعية
- ✓ الآليات الدولية للدفاع عن حقوق العمال وتعزيزها في مناطق تجهيز الصادرات

المصدر: مكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة العمال. 2014. دليل النقابات العمالية في مناطق تجهيز الصادرات

تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل على إنشاء المفاوضة الجماعية أو إعادة تنشيطها

تقدم منظمة العمل الدولية أيضا التدريب وبناء القدرات بهدف مساعدة الشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل على تعزيز الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية وإنشاء الأطر المؤسسية أو تنشيطها. وكثيرا ما يصاحب ذلك إسداء المشورة في مجال السياسات وتقديم الدعم الفني إلى البلدان، ويمكن أيضا الاضطلاع بذلك في سياق برنامج للتعاون الفني.

- ويقدم الإطار 5-8 مثالا عن التدريب على الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية التي تم تنفيذها لمفتشي العمل الذين يزورون مزارع في الكاب الغربية في جنوب أفريقيا.
- ويوضح الإطار 6-8 مثالا عن تعزيز مهارات التفاوض لدى الشركاء الاجتماعيين في سياق الدعم الفني المتقدم في رواندا لتعزيز المفاوضة الجماعية.
- ويقدم الإطار 7-8 مثالا لتدريب المدربين على الإطار القانوني والعمليات الاستراتيجية، في إطار مشروع للتعاون الفني بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في كولومبيا.

يُضطلع مفتشو العمل بدور رئيسي في تعزيز وحماية الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القطاع الريفي. وفي عام 2013، نظمت منظمة العمل الدولية تدريباً لمفتشي العمل الذين يقومون بزيارات تفتيشية في الكاب الغربي لجنوب أفريقيا. هذا البرنامج التدريبي التجريبي اختبر دليلاً أعدته منظمة العمل الدولية. ويشمل التدريب ما يلي:

- ✓ فهم معايير ومبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعمال الريفيين
- ✓ فهم القوانين والممارسات الوطنية
- ✓ الاستعداد لزيارة المزارع
- ✓ الزيارات الميدانية: معرفة خبايا الأمور
- ✓ الإجراءات التصحيحية والمشورة العملية

وقد ساعد التدريب على تطوير فهم المشاركين عن المعلومات التي يتعين جمعها، وكيفية وضع الأسئلة، وكيفية مقابلة أصحاب العمل والعمال للحصول على نوعية المعلومات التي يحتاجونها لإجراء تقييمات بشأن الامتثال والخيارات الممكنة لاتخاذ إجراءات تصحيحية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، 2014. الحرية النقابية وتفتيش العمل في المناطق الريفية: كتيب للمدربين (جنيف، منظمة العمل الدولية).

في عامي 2014 و2015، قدمت منظمة العمل الدولية مساعدة فنية لدعم جهود الهيئات المكونة الثلاثية في رواندا لتنشيط وتعزيز آليات المفاوضة الجماعية. ووضعت الهيئات المكونة استراتيجية لتعزيز المفاوضة الجماعية تضمنت العناصر الرئيسية التالية:

- ✓ تعديل تشريعات العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية
- ✓ وضع مدونة سلوك للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية
- ✓ رفع الوعي حول دور المفاوضة الجماعية
- ✓ إجراء مفاوضات تدريبية متعددة أصحاب العمل في قطاعات محددة
- ✓ تطوير وتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في المفاوضة الجماعية الفعالة

ساعدت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تنفيذ الاستراتيجية، وقدمت تدريباً مشتركاً للنقابات والإدارة على المهارات التفاوضية (انظر الإطار 8-8) للشركاء الاجتماعيين في قطاعي التشييد والشاي. وحضر التدريب ممثلون عن الاتحادات النقابية في قطاعي التشييد والشاي (STECOMA و STAVER)، واتحاد نقابات عمال رواندا (CESTRAR)، والمجلس الوطني لمنظمات نقابات العمال الحرة في رواندا (COSYLI)، واتحاد القطاع الخاص في رواندا (PSF) وبعض الشركات الفردية، فضلاً عن ممثلي الحكومة.

وقدمت ورشة العمل التدريبية التي استغرقت ثلاثة أيام للمشاركين مقدمة عامة عن الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية، فضلاً عن المعارف المتعلقة بعملية التفاوض ومهارات التفاوض.

عملية التفاوض	مهارات التفاوض
تُهج مختلفة للتفاوض	سلوكيات المفاوض الفعال
معضلة المفاوض	الاستماع الفعال وإعادة الصياغة وإعادة التأطير
تكاليف وفوائد أساليب التفاوض المختلفة	التمييز بين المواقف والاحتياجات
كيفية تحقيق أقصى قدر من القيمة المشتركة وتحقيق النتائج المثلى	العمل مع المصالح والاحتياجات
أهمية بدائل الاتفاق المتفاوض عليه	الخصائص واللغة المستخدمة: البيانات الموضوعية مقابل البيانات القائمة على الاحتياجات
التحضير للمفاوضات	التفاوض مع الناس الصعبة
	كيفية فتح مساحة لاتفاق ممكن وخلق الخيارات العصف الذهني؟

وشمل التدريب مزيجاً من العروض التقديمية، والتدريبات العملية ودراسات الحالة ولعب الأدوار.

الإطار 7-8 تدريب المدربين على المفاوضة الجماعية في كولومبيا

في عام 2014، نفذ مشروع للتعاون الفني لمنظمة العمل الدولية بشأن "الحقوق الأساسية في العمل في كولومبيا" برنامجاً تدريبياً مكثفاً للمدربين. وقد صمم التدريب بدعم من فريق استشاري مؤلف من أخصائيين فنيين من منظمة العمل الدولية ومدربين محترفين وقادة نقابيين وخبراء محليين. وبدأ البرنامج بوضع نموذج بشأن الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية واختتم ببرنامج عن العمليات الاستراتيجية.

الوحدة 1 الإطار القانوني	الوحدة 2 العمليات الاستراتيجية
الأهداف ✓ تعزيز فهم النقابات العمالية للجوانب الدستورية والقانونية للحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية. ✓ إطلاع النقابات العمالية على ما استجد في الفقه القضائي للمحكمة الدستورية والمحكمة العليا بشأن حقوق الحرية النقابية. ✓ تحليل استنتاجات وتوصيات الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية.	الأهداف ✓ تجهيز النقابات العمالية بأدوات التخطيط لتصميم وتنفيذ برامج المفاوضة التي تلبي مصالح واحتياجات أعضائها. ✓ تعزيز فهم النقابات العمالية لتقنيات التفاوض الحديثة وأساليب التواصل الفعالة.
الجزء 1	الجزء 2
(أ) معايير العمل الدولية (ب) الإطار الدستوري (ج) آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية (د) الإطار القانوني بشأن العلاقات بين العمال والإدارة وتسوية المنازعات (هـ) حالة المفاوضة الجماعية في كولومبيا	(د) الاشتراطات القانونية للمفاوضة الجماعية (هـ) آليات تسوية المنازعات (و) الاشتراطات الإدارية
الجزء 1	الجزء 2
(أ) تخطيط إجراءات المفاوضة الجماعية (ب) تحديد مواضيع وقضايا المفاوضة الجماعية	(ج) تقنيات ومهارات التفاوض (د) التواصل الفعال (هـ) إدارة اتفاقات المفاوضة الجماعية

تهدف منهجية التدريب إلى دعم المدربين لتحسين دعمهم للنقابيين لوضع المعرفة القانونية موضع التنفيذ، وإتقان كل خطوة من خطوات عملية المفاوضة الجماعية، واكتساب مجموعة حديثة من المهارات المتعددة التخصصات للتخطيط الاستراتيجي والتفاوض والتواصل الفعال. وتشمل البرامج مزيجاً من المحاضرات والتدريبات العملية ودراسات الحالة ولعب الأدوار.

مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (تورينو، إيطاليا)

يقدم هذا المركز، الذي أنشأته منظمة العمل الدولية والحكومة الإيطالية في عام 1965، التدريب لتطوير القدرات المؤسسية. وتتعلق واحدة من مجالات الخبرة التابعة للمركز بالحوار الاجتماعي وعلاقات العمل. ويقدم المركز مهارات تفاوضية مشتركة بين النقابات والإدارة لتعزيز مهارات المفاوضين (انظر الإطار 8-8).

الإطار 8-8 مهارات التفاوض المشتركة بين النقابات والإدارة

تقدم الدورة للمشاركين في المفاوضات المعرفة المباشرة وممارسة مهارات وتقنيات التفاوض. وقد صممت هذه الدورات لتطوير قدرات المشاركين على تحسين مهاراتهم التفاوضية، ومن ثم الوصول إلى نتائج مرضية لمنظماتهم. تم وضع الدورة لتشمل المواضيع التالية:

طبيعة المنازعات ونهج إدارتها ومختلف عمليات إدارة المنازعات:

- ✓ العقبات أمام التفاوض الفعال
 - ✓ النتائج المحتملة للتفاوض
 - ✓ العوامل التي تؤثر على هذه النتائج
 - ✓ التفاوض العدائي مقابل التفاوض على المكاسب المشتركة
 - ✓ كيفية تعظيم القيمة المشتركة للنتائج بالنسبة للطرفين
 - ✓ معضلة المفاوض
 - ✓ كيفية التحضير للمفاوضات التي تحقق مكاسب مشتركة
 - ✓ كيفية إجراء مفاوضات فعالة تحقق مكاسب مشتركة
 - ✓ سلوك المفاوضين الفعالين
 - ✓ الروابط في عملية التفاوض
 - ✓ مهارات الاستماع، ومهارات إعادة الصياغة، ومهارات حفظ ماء الوجه، والتعامل مع الغضب والعواطف
 - ✓ القضايا الخاصة بنوع الجنس في التفاوض
 - ✓ الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية للحوار الاجتماعي: اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية
- وتتراوح مدة دورات مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن التفاوض بين ثلاثة أيام من التدريب الأساسي إلى خمسة أيام للتدريبات الأكثر تقدماً. كما يتوفر تدريب للمدربين. هذه الدورات متوفرة باللغات الإنجليزية والفرنسية والروسية والإسبانية والعربية.

المصدر: موقع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت: <http://www.itcilo.org/en>

للاتصال بمنظمة العمل الدولية

مكتب أنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP)

الهاتف: +41 (0) 22 799 7748

فاكس: +41 (0) 22 799 8948

البريد الإلكتروني: actemp@ilo.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.ilo.org/actemp

مكتب أنشطة العمال (ACTRAV)

الهاتف: +41 (0) 22 799 7021

فاكس: +41 (0) 22 799 6570

البريد الإلكتروني: actrav@ilo.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.ilo.org/actrav

فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (FPRW)

الهاتف: +41 (0) 22 799 8181

فاكس: +41 (0) 22 799 8771

البريد الإلكتروني: fprw@ilo.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.ilo.org/fundamentals

سوق العمل الشامل، فرع علاقات العمل وظروف العمل (INWORK)

الهاتف: +41 (0) 22 799 6754

فاكس: +41 (0) 22 799 8451

البريد الإلكتروني: inwork@ilo.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.ilo.org/collectivebargaining

إدارة معايير العمل الدولية (NORMES)

الهاتف: +41 (0) 22 799 7155

فاكس: +41 (0) 22 799 6771

البريد الإلكتروني: normes@ilo.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.ilo.org/normes

مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (ITCILO)

الهاتف: +39 (0) 11 693 6111

فاكس: +39 (0) 11 663 8842

البريد الإلكتروني: communications@itcilo.org

الموقع على شبكة الإنترنت: www.itcilo.org

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

الفصل الثاني

إعلانات منظمة العمل الدولية: إعلانات منظمة العمل الدولية الثلاثية التي تشير إلى المفاوضة الجماعية

عودة إلى المربع >

إعلان فيلادلفيا (1944)

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)

إعلان المبادئ الثلاثي المتعلق بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (1977)

اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية

عودة إلى المربع >

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 154

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87

اتفاقية إدارة العمل رقم 150

اتفاقية بنود العمل (العقود العامة) رقم 94

اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة) رقم 151

اتفاقية المزارع رقم 110

اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم 98

توصيات منظمة العمل الدولية

توصية الاتفاقات الجماعية رقم 91

توصية المفاوضة الجماعية رقم 163

توصية علاقة العمل رقم 198

توصية إدارة العمل رقم 158

توصية بنود العمل (العقود العامة) رقم 84

توصية العلاقات العمالية (الخدمة العامة) رقم 159

توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين رقم 92

بروتوكولات منظمة العمل الدولية

بروتوكول اتفاقية المزارع رقم 110

الفصل الثالث

أمثلة قطرية: سياسات تعزيز المفاوضة الجماعية

عودة إلى المربع >

خطة العمالة في الأرجنتين 2014

سياسة الحكومة التشيلية - العمل 2014-2018

القانون الألماني لتعزيز استقلالية المفاوضة الجماعية لعام 2014

الفصل الرابع

أمثلة قطرية: اتفاقات الاعتراف

عودة إلى المربع >

جنوب أفريقيا: اتفاقات الاعتراف - (SATAWU)

المتحدة (UTATU) و أوتوباكس لخدمة الركاب

المملكة المتحدة: اتفاق الاعتراف - يونيسون (UNISON)، ويونيت (UNITE)، ونقابة الجامعات والكليات (UCU) وجامعة كارديف.

المملكة المتحدة: اتفاق الاعتراف والاجراءات - جامعة يورك سانت جون ونقابة الجامعات والكليات

أمثلة قطرية: مدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية للاعتراف

عودة إلى المربع >

(ACAS) - اتفاقية الاعتراف بالمبادئ التوجيهية:

مدونة الممارسات الجيدة في بوتسوانا (المادة 5)

مدونة ليسوتو للممارسات الجيدة لعام 2003 (المانتان 24 و 25)

يونيسون - دليل التفاوض بشأن اتفاقات الاعتراف

عودة إلى المربع >

الموارد المعرفية: أوراق عمل بشأن العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية

علاقات العمل المغربية والمفاوضة الجماعية

العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية في الفلبين

علاقات العمل في اوروجواي 2005-2008

عودة إلى المربع >

الأحكام القانونية الموضوعية: مجالس الأجور والمجالس التفاوضية والمجالس المشتركة

القانون رقم 2012-45 في النيجر (المادة 242)

قانون علاقات العمل 1995 في جنوب أفريقيا (الجزء ج) و(د))

القانون رقم 2006 بشأن قانون العمل في توجو (المادة 102)

القانون رقم 18508 في أوروغواي بشأن المفاوضة الجماعية في سياق علاقات العمل في القطاع العام (المادة 11-13)

عودة إلى المربع >

أمثلة قطرية: الاتفاقات الجماعية

إيطاليا (اتفاق قطاعي، عاملات منازل)

السلفادور (اتفاق الشركة، التصنيع)

أستراليا (الاتفاق الإقليمي، القطاع العام)

بلجيكا (اتفاق مشترك بين القطاعات، وكالة الاستخدام المؤقت) اتفاق العمل الجماعي رقم 108 بتاريخ 16 تموز / يوليو 2013، المبرم في إطار مجلس العمل الوطني، بشأن العمل المؤقت والعمل غير المنتظم

البرازيل (الاتفاق القطاعي، صناعات الغزل والنسيج)

كمبوديا (اتفاق الشركة، النقل الجوي)

كوستاريكا (الاتفاق الإقليمي، القطاع العام)

غانا (اتفاق الشركة، الزراعة)

الأردن (اتفاق قطاعي، ملابس)

مالطة (اتفاق قطاعي، القطاع العام)

النرويج (اتفاق قطاعي، خدمات)

جنوب أفريقيا (اتفاق الشركة، التصنيع)

تنزانيا (اتفاق الشركة، البناء)

الفصل الخامس

عودة إلى المربع >

الأحكام القانونية الموضوعية: المفاوضة بحسن نية

قانون العمل العادل في أستراليا، 2009 (المادة 228)

قانون العمل الكندي لعام 1985 (بصيغته المعدلة لعام 2015)، (المادة 50)

قانون علاقات العمل في موريشيوس لعام 2008 (المواد 112-117)

قانون العمل في الفلبين لعام 1974 (المادة 252)

عودة إلى المربع >

أمثلة قطرية: نشر معلومات موثوقة

إحصاءات الإنتاجية الخاصة بمركز الإنتاجية في اليابان

إدارة إحصاءات العمل في الفلبين – النقابات العمالية واتفاقات المفاوضة الجماعية

الفلبين: التقرير السنوي للجنة الوطنية للأجور والإنتاجية لعام 2014

التقرير السنوي للمجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل (NEDLAC) في جنوب أفريقيا

التقرير السنوي عن سوق العمل والمفاوضة الجماعية في جنوب أفريقيا

مكتب الوساطة الوطني في السويد - حالة الأجور والعمالة

عودة إلى المربع >

الأحكام القانونية الموضوعية: تبادل المعلومات لأغراض المفاوضة الجماعية

قانون العمل لعام 2004 في الأرجنتين (المادة 20)

قانون العمل لعام 2015 في تشيلي (المادة 315)

قانون علاقات العمل لعام 2007 في كينيا (المادة 57 (2-8))

قانون العمالة وعلاقات العمل لعام 2004 في تنزانيا (المادة 62 (6-7))

عودة إلى المربع >

أمثلة قطرية: إرشادات بشأن تبادل المعلومات

مدونات الممارسات الجيدة في بوتسوانا (المادة 9)

دليل للمفاوضة الجماعية (Guia para la negociacion colectiva) في تشيلي

الكشف عن المعلومات للنفابات بغرض المفاوضة الجماعية في إيرلندا

مدونة الممارسات بشأن الكشف عن المعلومات في المملكة المتحدة

الفصل السادس

عودة إلى المربع >

الموارد المعرفية: الهيئات العامة المستقلة التي تقدم خدمات بشأن تسوية المنازعات

مجلس التحكيم في كمبوديا

تقييم لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم في جنوب أفريقيا

عودة إلى المربع >

أمثلة قطرية: تدريب الشرطة

إندونيسيا: دليل تدريبي عن دور الشرطة أثناء الإضرابات

مبادئ توجيهية بشأن إجراءات الشرطة في إندونيسيا

الفلبين: دليل ومواد تدريبية للقوات المسلحة وقوات الشرطة والأمن: الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

المبادئ التوجيهية وسلوك الشرطة أثناء النزاعات العمالية في الفلبين

الفصل السابع

عودة إلى المربع >

أمثلة قطرية: الاتفاقات الجماعية التي تتضمن أحكام بشأن المدة وانتهاء الصلاحية والتجديد

أستراليا (الاتفاق الإقليمي، القطاع العام)، المادة 7

بلجيكا (الاتفاق المشترك بين القطاعات، وكالة الاستخدام المؤقت)، المادة 43

كمبوديا (اتفاق الشركة، النقل الجوي): المادة 3

غانا (اتفاق الشركة، الزراعة): المادة 37

إيطاليا (اتفاق قطاعي، عاملات المنازل) المادة 53

الأردن (اتفاق قطاعي، ملابس) المادة 24

مالطة (اتفاق قطاعي، القطاع العام) المادة 5

جنوب أفريقيا (اتفاق الشركة، التصنيع): المادة 2

تنزانيا (اتفاق الشركة، البناء): المادة 20-4

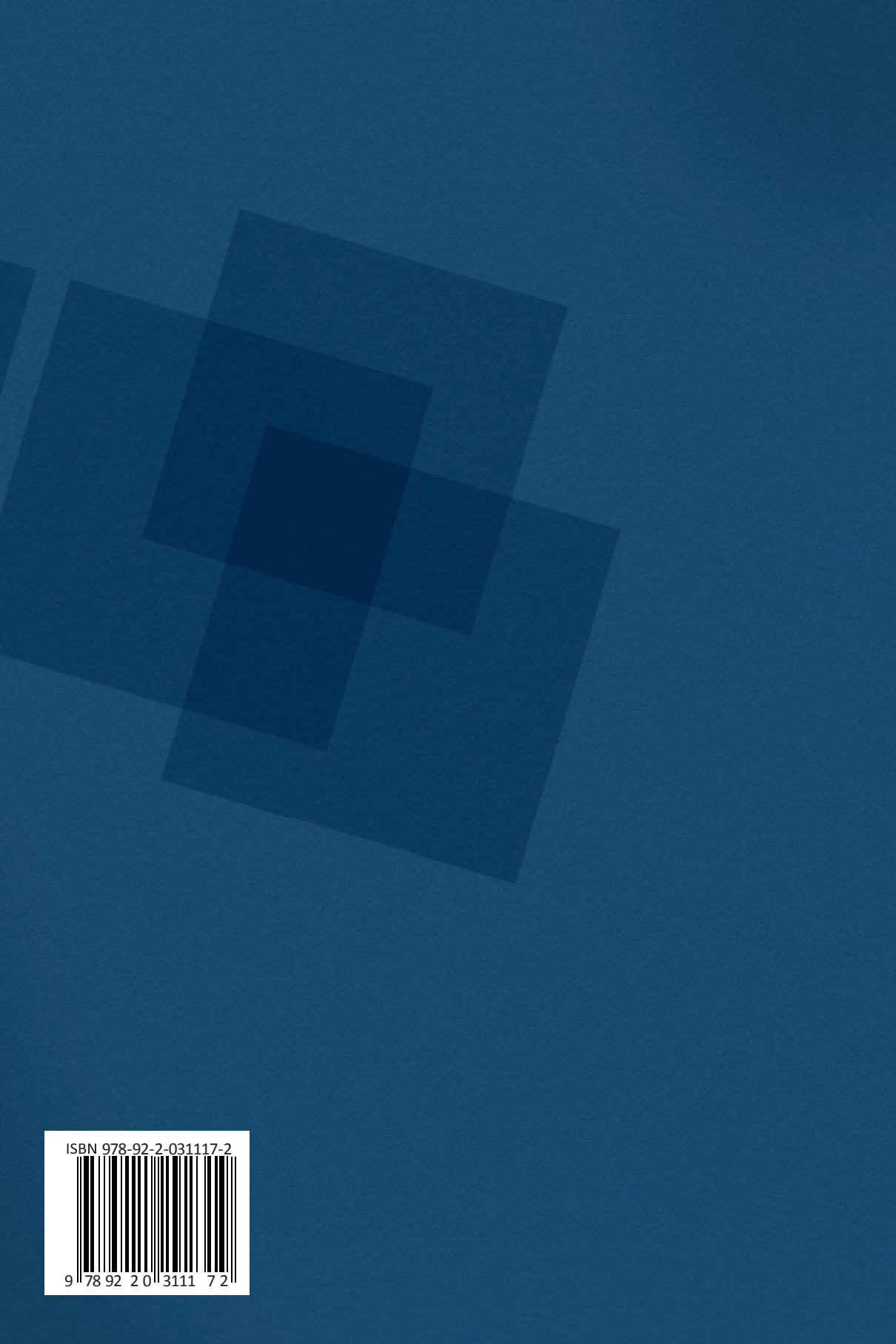
عودة إلى المربع >

الأحكام القانونية الموضوعية: تمديد الاتفاقات الجماعية

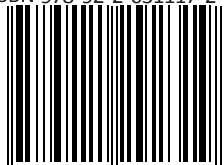
قانون العمل لعام 2003 في غانا (المادة 109)

قانون العمل لعام 2004 في المغرب (المادة 133)

قانون علاقات العمل لعام 1995 في جنوب أفريقيا (المادة 32)



ISBN 978-92-2-031117-2



9 78 92 2 0 3111 7 2