



مجلة وعي للعلوم الإنسانية

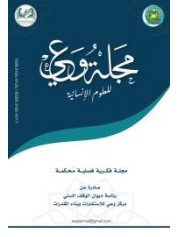
Waii Journal for Humanities

ISSN: 3104-9125

E-ISSN:3104-9117

# مجلة وعي للعلوم الإنسانية

العدد الثالث / ٢٠٢٦م، الصفحة: ١٧٤٠-١٧٥٨



## الإطار القانوني للتفاوض الجماعي Legal framework for collective bargaining

الأستاذ الدكتور بلعيدون عواد

أستاذ التعليم العالي

الدكتور بوزيد خالد

أستاذ محاضر

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر

**الكلمات**  
**المفاتيحية:**  
**التفاوض**  
**الجماعي -**  
**الحوار الاجتماعي**  
**-منازعات العمل**  
**الجماعية -**  
**الاتفاقيات الدولية**  
**و العربية .**

إن التفاوض الجماعي كان ولا يزال أداة ناجعة ومطلوبة في شتى المجالات لتسوية المنازعات، و هو مطلوب أكثر في مجال قانون العمل، بل إن هذا القانون لا يمكن أن تكون له أية فاعلية إلا إذا كان التفاوض و الحوار يحتلا مساحة هامة من قواعده و كذا تطبيقها لأن الغاية من خلال هذا القانون لا يمكن الوصول إليها فقط بمجرد وضعه نظرا لتنوعية العلاقات التي ينظمها، والتي لها طابع خاص و متميز، بل لا بد من حصول تراض بخصوصه بين أطراف علاقة العمل، تراض يعتمد التفاوض و التشاور كأسلوب ناجح لتجاوز المنازعات و أيضا لترسيخ سياسة اقتصادية و اجتماعية فعالة و واقعية.

**Keywrds:**

**Collective bargaining -**  
**Social dialogue -**  
**Collective labor disputes -**

**Abstract**

Collective negotiation was and still is an effective and required tool in various fields for settling disputes, and it is even more required in the field of labor law. Indeed, this law cannot have any effectiveness unless negotiation and dialogue occupy an important part of its rules and their application because the goal through this law cannot be reached merely by

### **International and Arab agreements.**

simply establishing it due to the type of relationships it regulates, which have a special and distinct nature. Rather, there must be an agreement regarding it between the parties to the work relationship, an agreement that depends on negotiation and Consultation as an effective method for overcoming disputes and also for establishing an effective and realistic economic and social policy.

### **المقدمة**

يعتبر التفاوض الجماعي الإطار الأمثل من أجل تنظيم شروط العمل و ظروفه فيما يتعلق بضبط مختلف العلاقات المهنية والاقتصادية والاجتماعية الفردية منها والجماعية، بهدف ضمان السلم الاجتماعي والمهني. ويستمد التفاوض الجماعي مصادره في مبادئ منظمة العمل الدولية والعربية التي تتمثل في المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

وتعتبر المعاهدات والاتفاقيات الدولية نظرا لأهميتها إحدى المصادر الأساسية لتنظيم التفاوض الجماعي في مختلف التشريعات المقارنة، والدور الفعال الذي لعبته كل من المنظمة الدولية و العربية للعمل، في وضع مجموعة من الآليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج في مختلف الميادين والمجالات المهنية والاجتماعية، وإقامة علاقات تعايش وتعاون بينهما على أساس القضاء على كل أسباب التوتر والنزاعات التي قد تحدث بينهما، وذلك عن طريق أسلوب التفاوض الجماعي الذي يأخذ بعين الاعتبار مصالح الطرفين على حد سواء. فالملاحظ أن أهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها نظام التفاوض الجماعي، قد تم تحديدها في مختلف هذه الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية . فيما يتمثل الإطار القانوني للتفاوض الجماعي على المستوى الدولي و العربي؟

للإجابة عن هذه الإشكالية تعرضنا في المحور الأول الى التفاوض الجماعي وفقا للاتفاقيات الدولية وفي المحور الثاني الى الإطار القانوني للتفاوض الجماعي وفقا للاتفاقيات العربية.

### **المحور الأول: التفاوض الجماعي وفقا للاتفاقيات الدولية**

سنتعرض في هذا المحور اولاً الى مضمون الاتفاقيات الدولية وثانياً الى المعايير الدولية للتفاوض الجماعي.

## أولاً- التفاوض الجماعي في اطار منظمة العمل الدولية.

يرجع اهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع التفاوض الجماعي الى اربعينات القرن الماضي حيث اصدر مؤتمر العمل الدولي في ١٠ ماي ١٩٤٤ في دورته السادسة و العشرين اعلان فيلاديلفيا مؤكدا للمبادئ الاساسية التي قامت عليها المنظمة و كان من بين هذه الاهداف الاعتراف بحق التفاوض الجماعي و ضرورة التعاون بين العمال و اصحاب العمل من اجل تحسين و تنظيم علاقات الانتاج و ضرورة مساهمتهم في تحقيق السلم الاجتماعي. و مثل هذا الاعلان بداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي، رغم انه لم يتعرض بالتفصيل الى اطرافه، و موضوعاته، و مستوياته، و دور الدولة في حماية هذا الحق . الا ان هذا الاعلان اعتبر بداية هامة و مشجعة لاهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع التفاوض الجماعي.

### ١- مضمون الاتفاقيات الدولية بشأن التفاوض الجماعي

إن اهتمام منظمة العمل الدولية<sup>(١)</sup> بموضوع التفاوض الجماعي يظهر من خلال مجموعة من الاتفاقيات الدولية الصادرة عنها، بداية بالاتفاقية رقم ١١ المتعلقة بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد، التي اكدت بأن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية تتعهد بأن تضمن لكل من يعملون بالزراعة نفس حقوق التجمع والاتحاد المكفولة لعمال الصناعة وبأن تلغي أي أحكام قانونية أو غيرها تقيد هذه الحقوق بالنسبة لمن يشتغلون في المجال الزراعي<sup>(٢)</sup>.

---

(١) تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩، و هيكلتها ثلاثية الأطراف، و يشمل مجلس إدارتها على ممثلين للحكومات ومنظمات العمال و أصحاب العمل، و هي تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة وقد لعبت دورا كبيرا في اقرار معايير عمل دولية في مجال العمل، كما ساهمت في تكريس و تعزيز صيغة الحوار و التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج.

(٢) المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم ١١ المتعلقة بالعمال الزراعيين الصادرة في ٢٥ أكتوبر ١٩٢١ و التي دخلت حيز التنفيذ في ١١ ماي ١٩٢٣ .

- أما الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي<sup>(١)</sup> فأكدت على مجموعة من الضمانات التي من شأنها تكريس الحق في التفاوض الجماعي و حددت اليات تجسيده فيما يلي:
- ضرورة احترام وتكريس حق العمال في اختيار و الانضمام الى المنظمات التي يشاءون، دون أي ترخيص مسبق بشرط احترام لوائحها .
  - الحق لمنظمات اصحاب العمل و منظمات العمال في دساتيرها و لوائحها الادارية، و في انتخاب ممثليها بحرية كاملة، و في تنظيم عملها و ادارتها، و في اعداد برامجها.
  - الحق لمنظمات اصحاب العمل و منظمات العمال في تكوين اتحادات عامة و الانضمام اليها و لأي من هذه المنظمات او الاتحادات العامة الانضمام الى منظمات دولية للعمال و لأصحاب العمل .
  - كما شددت على ضرورة امتناع الدولة عن كل تدخل من شأنه ان يقيد هذا الحق او عرقلة ممارسته.
  - لا يحق للسلطات الادارية حل او وقف عمل منظمات اصحاب العمل او منظمات العمال .
  - ضرورة ان يحترم كل من منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .
  - كما لا يجوز للقانون الوطني ان يمس بهذه الضمانات المكرسة من طرف هذه الاتفاقية او ان يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات .
  - كما تتعهد كل دولة صادقت على هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير الضرورية لضمان ممارسة اصحاب العمل و العمال حقهم في التنظيم بكل حرية<sup>(٢)</sup> .

(١)- الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الصادرة في ٠٩ جوان ١٩٤٨ . المصادق عليها في الدورة ٣١ للندوة الدولية للعمل و دخلت حيز التنفيذ في ٠٤ جويلية ١٩٥٠ . و حصلت على ١٣٤ تصديقا الى غاية ٣١ ديسمبر ٢٠٠١ . الندوة الدولية للعمل - الدورة ٨٩ عام ٢٠٠١ - المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث و الجزء الثاني - ص ١٠٠ .

(٢) هذه الضمانات حددت بموجب المواد ٢ و ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٧ ، ٨ ، ١١ من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي المشار اليها اعلاه.

لتأتي فيما بعد الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي<sup>(١)</sup>، لتؤكد على تمتع العمال بالحماية اللازمة من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال التشغيل بسبب انتمائهم النقابي، او جعل تشغيل اي عامل بشرط عدم انخراطه في اي تنظيم نقابي او تخيله عن عضويته. و عدم تسريح اي عامل والامتناع عن الاساءة اليه بوسائل اخرى بسبب انضمامه لأي تنظيم نقابي او مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل او لمشاركته بموافقة صاحب العمل اثناء ساعات العمل.

كما تتمتع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال بالحماية الكافية من كل تدخل من بعضها اتجاه الاخرى فيما يتعلق بتكوينها او تسييرها او ادارتها سواء بطريقة مباشرة او عن طريق وكلائها او اعضائها. و الامتناع عن كل الاعمال التي يراد من رواءها تشجيع على تأسيس منظمات للعمال تخضع لسيطرة منظمات اصحاب العمل او دعم منظمات العمال ماديا او بوسائل اخرى من اجل وضع منظمات اصحاب العمل تحت سيطرتها .

و تقر الاتفاقية أنه حيثما دعت الضرورة إلى ذلك تتخذ الدولة كل التدابير المناسبة قصد تشجيع وتسيير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي و الارادي بين أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بهدف تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية<sup>(٢)</sup> .

هذا و تشير الاتفاقية رقم ١٤٤ الخاصة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية<sup>(٣)</sup>، إلى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية خاصة اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي لسنة ١٩٤٨، واتفاقية مبادئ حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩، وتوصية التشاور لسنة

---

(١) الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية الصادرة في ٠٨ جوان ١٩٤٩ . و المصادق عليها اثناء الدورة رقم ٣٢ للندوة الدولية للعمل ، و دخلت حيز التنفيذ في ١٨ جويلية ١٩٥١ . حتى تاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٠١ حصلت على ( ١٤٨ ) تصديقا . الندوة الدولية للعمل - الدورة ٨٩ ص ١١٣ .

(٢) انظر المواد ١ و ٢ و ٤ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ المشار اليها اعلاه .

(٣) اتفاقية رقم ١٤٤ المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية الصادرة في ٠٢ جوان ١٩٧٦ .

١٩٦٠<sup>(١)</sup>، التي تؤكد جميعها حق أصحاب العمل والعمال في تأسيس منظمات حرة مستقلة، و تطالب باتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز القيام بمشاورات فعالة على المستوى الوطني بين السلطات العامة، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

و تشير كذلك إلى مجموعة من أحكام العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تنص على ضرورة استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن التدابير اللازمة لنفاذها فقد ألزمت الاتفاقية كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بأن تتعهد بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية . و تحدد طبيعة وشكل هذه الإجراءات في كل بلد وفق الممارسة الوطنية الداخلية، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية عند وجودها .

كما تؤكد على ضرورة تساوي التمثيل بين العمال وأصحاب العمل عند اجراء المشاورات على مستوى كل الهيئات و الاجهزة المكلفة بذلك، وتلزم السلطة المختصة بتحمل مسؤولية الدعم الاداري وضرورة التنسيق مع المنظمات التمثيلية لتمويل اي تدريب ضروري للمشاركين في هذه الاجراءات المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية. كما تلتزم بإصدار تقريراً سنوياً عن سير تلك الاجراءات متى رات ضرورة لذلك بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية<sup>(٢)</sup>.

و اكدت الاتفاقية رقم ١٣٥ المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة<sup>(٣)</sup> على اهمية ان تحدد القوانين و اللوائح الوطنية و الاتفاقيات الجماعية و القرارات القضائية و التحكيمية انواع

---

(١) التوصية رقم ١١٣ المتعلقة بالتشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال على المستويين الصناعي و الوطني الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ٠١ جوان ١٩٦٠ .

(٢) انظر المواد ٢ و ٣ و ٤ من الاتفاقية رقم ١٤٤ المشار اليها اعلاه .

(٣) - الاتفاقية الدولية رقم ١٣٥ المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ٢٣ جوان ١٩٧١ و دخلت حيز التنفيذ في ٣٠ جوان ١٩٧٣ .

ممثلي العمال الذين يستحقون الحماية و التسهيلات. و على ضرورة حماية العمال من أي أعمال تمييزية على صعيد تشغيلهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية. و توفير كل التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة و فعالية، على ان تراعى خصائص نظم علاقات العمل في الدولة و احتياجات المؤسسات المعنية و حجمها و امكانياتها. كما لا يجوز ان يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسات المعنية (١) .

كما وضعت التوصية رقم ٩١ بشأن الاتفاقيات الجماعية (٢) عددا من القواعد الخاصة بها التي تبرم بين العمال وأصحاب العمل أهمها:

- ضرورة وضع آلية للتفاوض بموجب اتفاق أو بموجب القانون أو اللوائح الوطنية.
- إن الاتفاقيات الجماعية تعتبر ملزمة لأطرافها الموقعين عليها و من يمثلونهم، وأنه لا يجوز مخالفة الاتفاق الجماعي إلا إذا كان في ذلك مصلحة للعامل.
- تنظم توسيع نطاق الاتفاق الجماعي بحيث شمل جميع العمال وأصحاب العمل في المهنة الواحدة أو في المنطقة وذلك وفق الشروط التالية:
- أن يكون الاتفاق شاملاً لأصحاب العمل و أن يكون للعمال قوة تمثيلية كافية.
- أن يقدم طلب التوسيع من قبل منظمة أصحاب العمل أو العمال.
- أن تتاح لأصحاب العمل و العمال الذين سيضمهم الاتفاق عند توسعته فرصة إبداء ملاحظاتهم.
- تحديد جهة من منظمات أصحاب العمل و العمال أو من أجهزة خاصة لتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقية الجماعية.
- أن تُخذ أصحاب العمل إجراءات مناسبة لاطلاع العاملين على نصوص الاتفاقية.

(١) انظر المادتين ٠١ و ٠٢ و ٤ من الاتفاقية رقم ١٣٥ المرجع السابق .

(٢) الصادرة عن منظمة العمل الدولية و تم اعتمادها بتاريخ ٢٩ جوان ١٩٥١ ، تضمنت اليات ابرام الاتفاقيات الجماعية و توسيعها و الآثار المترتبة عنها.

- وضع قواعد لتسجيل الاتفاقية أو إيداعها.

- وضع مدد زمنية تعتبر خلالها الاتفاقية ملزمة إلا إذا تم الاتفاق على فسخها أو مراجعتها.

أما الاتفاقية رقم ١٥٤ المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي<sup>(١)</sup>، فهي تعتبر أحدث وأهم الاتفاقيات التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص، فقد أكد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية مجدداً على الفقرة من إعلان فيلادلفيا التي تعترف بـ "الالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تعزز بين دول العالم وضع برامج من شأنها أن تحقق الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية"، ويشير إلى أن هذا المبدأ "ينطبق تماماً على جميع الشعوب في كل مكان"<sup>(٢)</sup>.

و يضع في الاعتبار الأهمية الرئيسة للمعايير الدولية المتضمنة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي ١٩٤٨، و اتفاقية الحق في التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي ١٩٤٩. فالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة والستين رأى أن المطلوب هو بذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف هذه المعايير. وبصورة خاصة المبادئ العامة الواردة في المادة ٤ من اتفاقية الحق في التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي لسنة ١٩٤٩، وفي الفقرة الأولى من توصية الاتفاقات الجماعية، فينبغي استكمال هذه المعايير بتدابير ملائمة توضع أساسها وتستهدف تشجيع التفاوض الجماعي الحر و الاختياري<sup>(٣)</sup>.

فهذه الاتفاقية تمتد نطاق تطبيقها ليشمل كل فروع النشاط الاقتصادي إلا أنه يجوز أن تحدد القوانين واللوائح أو الممارسات الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة، كما يجوز لها أن تحدد طرق خاصة لتطبيق هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العامة. و بذلك فقدان

(١) الاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة في ١٩ يونيو ١٩٨١.

(٢) إعلان فيلادلفيا المتضمن التفاوض الجماعي و الذي تم اقراره في مؤتمر العمل الدولي في ١٠ ماي ١٩٤٤ خلال دورته السادسة و العشرون . و يمثل هذا الاعلان بداية الاهتمام بالتفاوض الجماعي حيث تم الاعتراف بموجبه بالحق في التفاوض الجماعي بين اصحاب العمل والعمال.

(٣) توصية الاتفاقيات الجماعية ١٩٥١، وتوصية التوفيق والتحكيم الاختياري ١٩٥١، وتوصية علاقات العمل في الخدمة العامة ١٩٧٨، واتفاقية توصية إدارة العمل ١٩٧٨.

حصر الاستثناء من الأحكام الخاصة بالتفاوض الجماعي بموجب هذه الاتفاقية بأفراد القوات المسلحة والشرطة، ومنعت هذه الاتفاقية استثناء أي من فئات العاملين بالخدمة العامة، مع إعطاء الدولة المرونة في تحديد الطريقة التي تطبق أحكامها بخصوصهم<sup>(١)</sup>.

و يشمل تعبير التفاوض الجماعي في الاتفاقية رقم ١٥٤ جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.

- تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل و العمال .

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال<sup>(٢)</sup>.

وتقر الاتفاقية بجواز التفاوض مع ممثلي العمال في حالة اعتراف القانون الوطني الداخلي بوجودهم، و تتخذ عند الاقتضاء في حالة شمول تعبير التفاوض الجماعي أيضا للمفاوضات مع ممثلي العمال، تدابير ملائمة تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمة العمال المعنية.

ويتم تطبيق أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية وذلك ما لم تكن هذه الأحكام موجودة و مطبقة عن طريق اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية أو عن طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية. كما يتم اتخاذ كل التدابير التي من شأنها ان تتماشى مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع التفاوض الجماعي و تهدف هذه التدابير إلى تحقيق:

- تسهيل امكانية التفاوض الجماعي لجميع أصحاب العمل و العمال في كل فروع الأنشطة التي تشملها هذه الاتفاقية.

---

(١) حمادة ابو نجمة - الحوار الاجتماعي بين التشريع الاردني و معايير العمل الدولية - منظمة العمل الدولية مشروع تقوية قدرات الشركاء الاجتماعيين و تعزيز الحوار الاجتماعي عمان . ص ٠٩ .

(٢) المادة الثانية من الاتفاقية رقم ١٥٤ المشار اليها اعلاه .

- تغطية التفاوض الجماعي تدريجياً لجميع المسائل التي تغطيها المادة ٢ من هذه الاتفاقية.
- تشجيع وضع قواعد إجرائية متفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
- عدم إعاقة التفاوض الجماعي بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب إتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد.
- تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز التفاوض الجماعي.
- و لا تحول أحكام هذه الاتفاقية دون تطبيق نظم العلاقات المهنية يجري فيها التفاوض الجماعي في إطار آلية أو هيئات التوفيق و/أو التحكيم تشترك فيها الأطراف في عملية التفاوض الجماعي بصورة طوعية، كما أن التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع وتعزيز وتنمية التفاوض الجماعي كون موضع استشارات مسبقة، وكلما أمكن موضع اتفاق بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال، ولا توضع هذه التدابير ولا تنفذ بطريقة تعيق حرية التفاوض الجماعي<sup>(١)</sup>.

أما على المستوى الأوروبي، فلقد اشارت معظم المواثيق الأوروبية الى حق العمال في تكوين الجمعيات و النقابات العمالية، و اول ميثاق اوروبي لحقوق الانسان و هو الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان لسنة ١٩٥٠، في المادة ١١ اشارت الى حرية الانسان، و حقه في الاجتماع و في تكوين الجمعيات مع الاخرين<sup>(٢)</sup>. الملاحظ على هذه المادة انها لم تنص صراحة على حرية العمال في تكوين تنظيمات نقابية و انما جاءت عامة، دون ان تحدد طبيعة هذه الجمعيات و لا صفتها و بالتالي يمكن ان يمتد تطبيقها لتشمل الجمعيات العمالية و النقابية<sup>(٣)</sup>.

(١) انظر المواد ٤ و ٥ و ٦ ، ٧ ، ٨ من الاتفاقية رقم ١٥٤ المشار اليها اعلاه .

(٢) المعاهدات الأوروبية لحماية حقوق الانسان - مجلس اوروبا - دار العلم للملايين - الطبعة الاولى - بيروت لبنان ١٩٨٩ ص ١٧ و ١٨ .

(٣) وسيم طيار - حق العمل وفقا للمواثيق الدولية - جامعة دمشق، كلية الحقوق، ٢٠٠٧. ص ٢٦ .

و في سنة ١٩٦١ اصدر الميثاق الاجتماعي الاوروبي، حيث اكدت المادة الخامسة من الجزء الاول منه، على حق العمال و اصحاب العمل في الانتساب و بكل حرية الى التنظيمات النقابية الوطنية و الدولية لحماية مصالحهم الاجتماعية و الاقتصادية<sup>(١)</sup>. و حرصا على ضمان حرية العمال و المستخدمين في ممارسة هذا الحق تعهدت الدول المتعاقدة بان تخلص تشريعاتها الوطنية من كل ما يضر او يؤثر على ممارسة العمال لهذا الحق لجعلهم اكثر قوة للدفاع عن مصالحهم . و في سنة ١٩٩٦ عندما عدل هذا الميثاق لم يتغير مضمونه بشأن حق العمال في ممارسة حقهم النقابي و اكد على ضرورة تسهيل الدول لذلك .

أما ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الاوروبي لسنة ٢٠٠٠ فلم يختلف عن سابقه، فاكد على حرية كل انسان في التجمع سلميا<sup>(٢)</sup>، و حقه في تكوين اتحادات على مختلف الاصعدة السياسية و التجارية و النقابية و المدنية، بما في ذلك حقه في تكوين النقابات المهنية او الانضمام اليها لحماية مصالحه<sup>(٣)</sup>.

## ٢- المعايير الدولية للتفاوض الجماعي.

من خلال استقراء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التفاوض الجماعي خاصة منها الاتفاقية رقم ١٤٤ المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية يمكن تحديد المعايير الدولية للتفاوض الجماعي كما يلي:

- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقيات المتعلقة بالتفاوض الجماعي بتنفيذ تدابير تتضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات و ممثلي أصحاب العمل، و ممثلي العمال. على أن تحدد طبيعة و شكل هذه التدابير وفق القواعد الوطنية و بالتشاور مع الأطراف الثلاثة . و بالرجوع

---

(١) نزيه كسيبي و محمد امين الميداني - حقوق الانسان - مجموعة وثائق اوروبية - دار البشير للنشر - الطبعة الاولى - عمان ١٩٩٢ ص ٨٢ .

(٢) المادة ١٢ الفقرة ١ من ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوروبي لسنة ٢٠٠٠ .

(٣) السيد مصطفى احمد أبو الخير - نصوص المواثيق و الاعلانات و الاتفاقيات لحقوق الإنسان - يترافق للنشر و التوزيع - الطبعة الاولى - القاهرة ٢٠٠٥ ص ٢٨٢ .

إلى نص المادة ٠٥ الفقرة ١ من نفس الاتفاقية، نجد أنها تنص على مجموعة من المسائل التي يجب أن تكون محل تشاور ثلاثي قبل اتخاذ أي قرار بشأنها:

- ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة ببنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، والنصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر.

- المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات.

- إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، وفي الاتفاقيات غير المصدقة عليها التي لم تدخل بعد حيز التنفيذ. للنظر فيما إذا يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الاقتضاء.

- المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

- المقترحات بنقض اتفاقية المصادق عليها.

- تجري المشاورات على فترات مناسبة يتفق عليها، مرة على الأقل كل سنة لضمان دراسة كافية للمسائل.

- تنمية الحوار وإحداث الهياكل و الأطر المناسبة لإجرائه بحيث تدعو الدول الأعضاء إلى اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية لضمان تشاور وتعاون و مفاوضات بين السلطة العمومية و منظمات العمال و أصحاب العمل<sup>(١)</sup>، و بين ممثلي أصحاب العمل و ممثلي العمال.

- الحق في التنظيم النقابي من اجل التفاوض على تجنب المنازعات العمالية و تسويتها مع اصحاب العمل والحماية الكافية لحقوقهم من اية اعمال تمييزية على مستوى تشغيلهم يستهدف

المساس بحريتهم النقابية وحقوقهم في العمل اللائق والحماية من تسريح اي عامل او الاجحاف بحقوقه بسبب عضويته او مشاركته النقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون بالقوانين و اللوائح .

(١)- انظر في هذا الصدد التوصية رقم ٩٢ بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، التوصية رقم ٩٤ بشأن التعاون على مستوى المنشأة، التوصية رقم ١١٣ بشأن المشاورات على المستويين الصناعي و الوطني، التوصية رقم ١٢٩ بشأن الاتصالات داخل المنشأة.

- ضمان استقلالية العمل النقابي تكفله جميع الاتفاقيات الدولية للنقابات والاتحادات العمالية ولها الحق في وضع دساتيرها وانظمتها وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وكذلك تنظيم اجهزتها وصياغة برامجها ويحظر على السلطات العامة أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة . و لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة ادارية الا اذا صدرت احكام قضائية بذلك.

- ضمانات الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الانشطة النقابية، بمنح ممثلو العمال في المؤسسة كل التسهيلات ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة فعالة في ظل احترام احتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها .

### المحور الثاني: التفاوض الجماعي في إطار منظمة العمل العربية

سعت منظمة العمل العربية على غرار منظمة العمل الدولية إلى تعزيز التفاوض الجماعي و الياته، وحثت الدول الأعضاء إلى إحداث آليات الحوار والتشاور و ادراجها ضمن تشريعاتها الوطنية بهدف تعزيز الحقوق الأساسية للعمال والعلاقات المهنية، و انتهاج مبدأ التشارك بين الشركاء الاجتماعيين في إدارة و تسوية النزاعات، من أجل مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها مجال الشغل . لذا سنعرض الى مضمون الاتفاقيات العربية بشأن التفاوض الجماعي، ثم الى للمعايير العربية للتفاوض الجماعي.

#### أولاً- مضمون الاتفاقيات العربية بشأن التفاوض الجماعي

اهتمام منظمة العمل العربية بالتفاوض الجماعي يرجع الى اول اتفاقية صدرت عنها، والمتمثلة في الاتفاقية رقم ١ المتعلقة بمستويات العمل<sup>(١)</sup>، والتي اكدت على أنه من حق العمال تكوين منظمات نقابية فيما بينهم ترعى مصالحهم و تعمل على تحسين وضعيتهم المادية والاجتماعية. و ليس من حق سلطات الدولة الاعتراض على تأسيس النقابات العمالية الا في حدود القانون، و عليها ان تضمن تشريعاتها الوطنية

(١) الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالاتفاقية رقم ٦ المتعلقة بمستويات العمل العربية لسنة ١٩٧٦ .

من الضمانات و القواعد ما يكفل حماية العمال من كل اجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات. على ان تكفل هذه الحماية على الخصوص:

- عدم إخضاع تشغيل اي عامل، او استمراره في عمله، لشرط عدم انتمائه لأية نقابة او لشرط خروجه منها.

- عدم فصل اي عامل او الاضرار به بأية وسيلة كانت، بسبب انتمائه الى نقابة، او بسبب اشتراكه في اي وجه من اوجه النشاط النقابي<sup>(١)</sup>.

- كما يمنع عليها الاعتراض او عرقلة اجراءات تأسيس مثل هذه المنظمات الا في حدود القانون.

هذا بالإضافة إلى الاتفاقية رقم ٨ المتعلقة بالحريات و الحقوق النقابية<sup>(٢)</sup> . التي أقرت بأن لكل من العمال و اصحاب العمل الحق في تكوين منظمات و الانضمام اليها مهما كان القطاع الذي ينتمون اليه من اجل الدفاع عن مصالحهم المادية و الاجتماعية . كما لهم الحق في ان تكون فيما بينهم نقابات عامة على المستوى الوطني . اما على المستوى العربي و الدولي فلهم كامل الحق في الانضمام الى الاتحادات الاقليمية و الدولية او المشاركة في تأسيسها في حالة عدم وجودها .

و تشير هذه الاتفاقية أيضا إلى ضرورة أن تكفل الدولة قيام منظمات العمال و اصحاب العمل بعملها و ممارسة كافة نشاطاتها في حرية كاملة، و تضمن عدم التدخل في شؤونها، و تضمن كذلك حرية العامل في الانخراط فيها و الانسحاب منها . و ضرورة ان يكفل تشريع كل دولة الحق في التفاوض الجماعي و إبرام اتفاقيات العمل الجماعية و تنظيم إجراءاتها و نطاقها و آثارها.

---

(١) انظر المواد ٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ من الاتفاقية السابقة الذكر .

(٢) الاتفاقية العربية رقم ٠٨ المتعلقة بالحريات و الحقوق النقابية الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة ١٩٧٧ .

كما حرصت الاتفاقية على التأكيد بان المنظمات النقابية تبقى بعيدة عن كل تدخل من الجهة الادارية من شأنه ان يؤدي الى حلها او حل احد اجزتها، و لها ان تواصل - المنظمات - عملها الى غاية صدور حكم نهائي عن الجهات القضائية المختصة<sup>(١)</sup>.

و لقد قامت منظمة العمل العربية بتخصيص اتفاقية لموضوع التفاوض الجماعي تمثلت في الاتفاقية رقم ١١ المتعلقة بالتفاوض الجماعي<sup>(٢)</sup>. أكدت فيها إيمانها بأن التفاوض الجماعي هو الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط العمل، وتحديد الحقوق والمزايا التي تنقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية، كما أن تشريعات العمل تمثل الحدود الدنيا لحقوق العمال مراعية في ذلك إمكانات المؤسسات الصغيرة لهذا أضحت التفاوض الجماعي وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع مستوى معيشة الأيدي العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية<sup>(٣)</sup>.

فلقد اكدت المادة الاولى منها بان التفاوض الجماعي بجميع أشكاله حق لكل منظمات العمال وأصحاب العمل في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة دون تدخل من أية جهة كانت. كما اكدت بأن على كل دولة أن تنظم في تشريعها الوطني الإطار القانوني للتفاوض الجماعي والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية التفاوض الجماعي المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

و تطالب الاتفاقية كل من أصحاب العمل و منظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات الكافية التي يطلبونها والتي تساعد على مباشرة التفاوض الجماعي وان تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة المعلومات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء التفاوض الجماعي على أسس سليمة. و بالرجوع الى المادة السادسة من

(١) انظر المواد ١ و ٨ ، ١١ ، ١٣ ، ٢١ من الاتفاقية السابقة الذكر .

(٢) الاتفاقية العربية رقم ١١ المتعلقة بالتفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة ١٩٧٩.

(٣) ديباجة الاتفاقية العربية رقم ١١ السابقة الذكر .

الاتفاقية التي حددت مستويات التفاوض الجماعي، على مستوى المؤسسة يتم بين نقابة عمال المؤسسة وصاحب العمل أو إدارة المؤسسة، أما على مستوى النشاط الاقتصادي فيكون بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل. و على المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات العمالية و اتحاد اصحاب العمل المعني<sup>(١)</sup>.

كما حرصت المادة السابعة من هذه الاتفاقية على التأكيد بدور الدولة في تدعيم التفاوض الجماعي من خلال الدور الذي قد تلعبه اجهزتها المختصة خاصة عن طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم و تكوين القيادات المتخصصة التي تتولى التفاوض الجماعي. و العمل على تنمية قدرات المؤسسات ومسؤولي العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية. وتعطي الاتفاقية الحق في إمكانية إنشاء أجهزة التوفيق والتحكيم لكل الدول الأعضاء، والتي تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل التفاوض الجماعي، وينظم تشريع كل دولة شكل هذه الأجهزة.

و يرجع الحق في تحديد وقت بداية التفاوض و الانتهاء منه الى التشريع الوطني، كما ينظم أيضا حق الإضراب . وتأكيدا على أهمية التفاوض الجماعي في إرساء الحقوق الأساسية للعمل قامت منظمة العمل العربية بتعميم هذا النظام إلى فئات اخرى منها العمال الزراعيين وذلك بمقتضى الاتفاقية رقم ١٢ المتعلقة بالعمال الزراعيين، التي تقر بإمكانية تطبيق نظام التفاوض الجماعي واتفاقيات العمل الجماعية في قطاع العمل الزراعي وذلك على الوجه الذي يحدده التشريع في كل دولة.

---

(١) المادة السادسة المشار اليها اعلاه تكون قد حصرت التفاوض الجماعي في ثلاثة مستويات و تكون بذلك قد اغفلت المستوى الاقليمي و الدولي للتفاوض . سلامة عبد التواب عبد الحليم - المرجع السابق - ص

## ثانياً- المعايير العربية للتفاوض الجماعي.

من خلال استقراء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية بشأن التفاوض الجماعي خاصة منها الاتفاقية رقم ١ المتعلقة بمستويات العمل لسنة ١٩٦٦ و الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ المتعلقة بالتفاوض الجماعي يمكن تحديد المعايير في:

- التفاوض الجماعي حق مبدئي ثابت لكل من العمال وأصحاب العمل، يمارسونه في مختلف المجالات التي تهم علاقات العمل بكل حرية و استقلالية<sup>(١)</sup>.

- ضرورة تبني سياسة تشجيع التفاوض الجماعي بين أطراف الإنتاج، لاسيما فيما يتعلق بآليات تنظيم علاقات العمل بينهما. على أن يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للتفاوض الجماعي، حول شروط العمل، وتنظيمه على أساس نوع النشاط الاقتصادي وطبيعته. وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان الوصول إلى إبرام اتفاقيات جماعية تحدد فيها حقوق و التزامات الطرفين .

- على كل دولة ان تضمن تشريعها الوطني إجراءات إبرام و تسجيل اتفاقيات العمل الجماعية، و تحديد مستوياتها ونطاق سريانها، وكيفيات الانضمام إليها و تعديلها، او تمديدها او تجديدها او انقضائها<sup>(٢)</sup>. و كيفية تسوية المنازعات الناشئة عن تفسيرها .

هذه الإجراءات التي كان من الاجدر ترك تنظيمها بصفة مبدئية لاتفاق أطراف التفاوض كقاعدة عامة على أن توضع التشريعات الرسمية إجراءات احتياطية يمكن اللجوء إليها عند اختلاف الأطراف على هذه المسائل. وذلك بهدف منح الأطراف أكبر قدر من الحرية في اعتماد الآليات الاتفاقية بدلاً من الآليات الرسمية في تنظيم علاقتهم المهنية الجماعية<sup>(٣)</sup> .

(١) انظر المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ المتعلقة بالتفاوض الجماعي - السالف الذكر .

(٢) انظر المادتين ٨٥ و ٨٦ من الاتفاقية رقم ٠١ لسنة ١٩٦٦ المتعلقة بمستويات العمل المشار إليها أعلاه .

(٣) أحمية سليمان- المعايير الدولية والعربية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية -الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.

- ضرورة إجراء التفاوض الجماعي بصفة مباشرة بين أطراف علاقة العمل، على مستوى المؤسسة او على مستوى النشاط الاقتصادي او على المستوى الوطني .

- انشاء اجهزة التوفيق و التحكيم يلجأ اليها عند فشل عملية التفاوض الجماعي .

- حماية ممثلي العمال من كل الاجراءات التي قد تتخذ ضدهم او من شأنها عرقلة عملية التفاوض الجماعي.

#### الخاتمة:

لعبت كل من المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال قانون العمل بصفة عامة و في موضوع التفاوض الجماعي بصفة خاصة دور مهما و أساسيا و نظرا لأهميتها اعتبرت إحدى المصادر الأساسية لتنظيم علاقات العمل بإرسال الية التفاوض الجماعي الامر الذي انعكس على مختلف التشريعات المقارنة، إضافة الى الدور الفعال الذي لعبته كل من المنظمة الدولية و العربية للعمل، في وضع مجموعة من الآليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج في مختلف الميادين والمجالات المهنية والاجتماعية، وإقامة علاقات تعايش وتعاون بينهما على أساس القضاء على كل أسباب التوتر والنزاعات التي قد تحدث بينهما، وذلك عن طريق أسلوب التفاوض الجماعي الذي يأخذ بعين الاعتبار مصالح الطرفين على حد سواء. فالملاحظ أن أهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها نظام التفاوض الجماعي، قد تم تحديدها في مختلف هذه الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

## قائمة المراجع:

### أولاً- الاتفاقيات الدولية:

- الاتفاقية الدولية رقم ١١ المتعلقة بالعمال الزراعيين الصادرة في ٢٥ أكتوبر ١٩٢١ والتي دخلت حيز التنفيذ في ١١ ماي ١٩٢٣ .
  - الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الصادرة في ٠٩ جوان ١٩٤٨ . المصادق عليها في الدورة ٣١ للندوة الدولية للعمل و دخلت حيز التنفيذ في ٠٤ جويلية ١٩٥٠ .
  - الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية الصادرة في ٠٨ جوان ١٩٤٩ . و المصادق عليها اثناء الدورة رقم ٣٢ للندوة الدولية للعمل، و دخلت حيز التنفيذ في ١٨ جويلية ١٩٥١ . حتى تاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٠١ حصلت على ( ١٤٨ ) تصديقا . الندوة الدولية للعمل - الدورة ٨٩ ص ١١٣ .
  - الاتفاقية رقم ١٤٤ المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية الصادرة في ٠٢ جوان ١٩٧٦ .
  - التوصية رقم ١١٣ المتعلقة بالتشاور و التعاون بين السلطات العامة و منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال على المستويين الصناعي و الوطني الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ٠١ جوان ١٩٦٠ .
  - الاتفاقية الدولية رقم ١٣٥ المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ٢٣ جوان ١٩٧١ و دخلت حيز التنفيذ في ٣٠ جوان ١٩٧٣ .
  - الاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة في ١٩ يونيو ١٩٨١ .
  - اعلان فيلادلفيا المتضمن التفاوض الجماعي و الذي تم اقراره في مؤتمر العمل الدولي في ١٠ ماي ١٩٤٤ خلال دورته السادسة و العشرون .
- ### - ثانيا: المؤلفات
- حمادة ابو نجمة - الحوار الاجتماعي بين التشريع الاردني و معايير العمل الدولية - منظمة العمل الدولية مشروع تقوية قدرات الشركاء الاجتماعيين و تعزيز الحوار الاجتماعي عمان .
  - وسيم طيار - حق العمل وفقا للمواثيق الدولية - جامعة دمشق، كلية الحقوق، ٢٠٠٧ .
  - نزيه كسيبي و محمد امين الميداني - حقوق الانسان - مجموعة وثائق اوروبية - دار البشير للنشر - الطبعة الاولى - عمان ١٩٩٢ .
  - السيد مصطفى احمد أبو الخير- نصوص المواثيق و الاعلانات و الاتفاقيات لحقوق الإنسان- يترالك للنشر و التوزيع - الطبعة الاولى - القاهرة ٢٠٠٥ .
  - أحمية سليمان- المعايير الدولية و العربية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية - الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.