



المفاوضة الجماعية لفض منازعات العمل

اعداد

الدكتور / علاء أحمد صبح

دكتوراة في القانون المدني

مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والإقتصادية - كلية الحقوق - جامعة دمياط

العدد الثاني يوليو ٢٠٢٠

مقدمة

إن الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد بن عبد الله خاتم الرسل والمرسلين , ثم أما بعد .

إن لقانون العمل أهداف سامية من أجل تحقيق التعادل في ميزان العلاقة التي تربط أصحاب الأعمال بفئة العمال ولأجل تحقيق السلام والسلام الإجتماعيين في المجتمع , وليس الهدف من قانون العمل هو تحقيق مصالح أطراف العلاقة -ولكن- أيضا" لحسم الأمر عندما يحدث الخلاف بين الطرفين .

ويلجأ كل طرف إلى استخدام وسائل الضغط من شأنها التأثير سلفا" على الطرف الآخر , وبالتالي على المجتمع , أخصها أن يبادر أصحاب العمل إلى إغلاق المنشأة بما ينشأ عنه من وقف العمل وتسريح العمال وحرمانهم من أجورهم أو أن يتجه العمال إلى الإضراب للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية أو الاقتصادية أو الاجتماعية .^(١)

وقد تحدث المشرع المصري عن الوسائل التي يمكن من خلالها حسم النزاعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب الأعمال . ونجد أن المواد التي تنظم منازعات العمل الجماعية بين الطرفين من أجل تحقيق الأمن والسلم الجماعي بين طرفي العلاقة من أجل تحقيق التعادل والتكافؤ بين كلا" من (العمال وأصحاب الأعمال) . وتناول المشرع المصري ذلك في المواد من ١٦٨ إلى ١٩١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

كما تحدث المشرع الفرنسي الفقه الفرنسي عن التفاوض والمفاوضة الجماعية كحد أبرز آليات منظومة العمل النقابي , بل وتعد أهم وظيفة من وظائف العمل النقابي هناك وقد عرفت المفاوضة الجماعية منذ قانون ٢١ مارس ١٨٨٤ م , وتوالت القوانين مرورا بدستور عام ١٩٤٦م الجمهورية الرابعة ودستور ١٩٥٨م للجمهورية الخامسة وصولا" إلى قانون ١٣ / ١١ / ١٩٨٢ م في هذا الشأن والذي يخص صاحب العمل في مجال المفاوضة الجماعية بعماله .

- أهمية وسبب اختيار الموضوع :

المفاوضة الجماعية لها أهمية كبيرة, حيث تعد بمثابة الطرق الفعالة والمؤثرة لحل منازعات علاقات العمل الجماعية , وذلك من أجل مواكبة التقنية العالمية والتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي طالت العالم اجمع .

والمجتمع الدولي قد اهتم بذلك الأمر لتكون المفاوضة الجماعية لها دور فعال ومؤثر في حل المنازعات والتوفيق بين مصلحتي العمال وأصحاب الأعمال , من أجل تحقيق التعادل والتكافؤ في ميزان العلاقة بينهما.

- أنظر : د. أحمد السعيد الزقرد . قانون العمل , شرح القانون رقم ١٢/٢٠٠٣م , بدون دار نشر^١ .
وسنة طبع , بند ٤١٣ , ص ٤٥٨ .

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 المفاوضات الجماعية: في تحقيق المساواة في توزيع الأجور؛ وتخفيض الحواجز التي يواجهها بعض العمال في العمل بسبب نوع جنسهم أو إعاقتهم أو عرقهم؛ وتعزيز الشمولية؛ واستقرار علاقات العمل.^(٢)

وذهب البعض بأن التفاوض هو لغة العصر الحالي الكل يتحدث بها سواء كان قويا و ضعيفا، منتصرا و مهزوما، كبيرا و صغيرا، فالمجتمع الدولي صبح الآن يسعى بشتى الطر و الوسائل لإيجاد صيغ للتفاوض تقبلها جميع الاطراف المتنازعة، ومحاولة تقريب وجهات النظر للجلوس على مائدة المفاوضات، وفي بعض الأحيان تتم ممارسة ضغوط على حد الأطراف لكي يوافق على الجلوس مع الطرف الآخر إجراء المفاوضات. إذا فالعصر الذي نعيشه الآن هو عصر التفاوض، على كل شيء، وفي أي شيء، وبين أي أطراف (٣) كما ن المفاوضات التي تجرى الآن سواء بين الدول و الحكومات و بين الأفراد و بين الجماعات و بين المنظمات و بين أي طرفين الهدف الأساسي منها هو تقريب وجهات النظر بين الآراء والوصول الى حل مقبول يرضى جميع الاطراف في إطار من التفاهم المتبادل بأن التفاوض هو أفضل الخيارات الحالية لكل الآراء . ولم يقتصر الأمر على المستوى الدولي فقط بل تناولته منظمة العمل العربية , وكذا على مستوى التشريعات الوطنية للدول المختلفة .

وحسنا" فعل المشرع المصري بالنص على المفاوضات الجماعية بقانون العمل الجديد , ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بالمواد من (١٤٦-١٥١) , وذلك لما للمفاوضة الجماعية من أهمية كبيرة على المستوى الوطني .

ونجد أن للدولة دورا " هاما" ومؤثرا" وذلك من أجل النهوض بالمفاوضة الجماعية , وذلك من أجل وضع الحلول المناسبة لتعزيز وتفعيل المفاوضات الجماعية في علاقات العمل الجماعية لتحقيق التوازن والتعادل والتكافؤ في ميزان العلاقة بين الطرف المتنازعة .

- أنظر : المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , منظمة العمل الدولية , مطبوعات منظمة العمل ٢ الدولية , مصر الطبعة الأولى باللغة العربية , ٢٠١٨م , معايير العمل الدولية , توصية بشأن (iii)الاتفاقيات الجماعية , رقم ٩١ لسنة ١٩٥١م , ص

-انظر : د. مجدى عبدالله شرارة , المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل , المنهج الحديث لشركاء ٣ الإنتاج (العمال – وأصحاب الأعمال) بدون طبعة , الناشر (مؤسسة فريدريش ايبيرت – مكتب مصر), ٢٠١٦م , ص ٥ وما بعدها .

موضوع الدراسة :

تدور الدراسة حول المفاوضة الجماعية في منازعات العمل الجماعية , على المستوى الوطني فى ضوء كلاً من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣م , ومنظمة العمل العربية , وكذا منظمة العمل الدولية .

وسوف نعالج ذلك خلال تناولنا بالدراسة ما يلى :-

الفصل الاول : الأساس القانوني للمفاوضة الجماعية .

الفصل الثاني : أحكام المفاوضة الجماعية .

الفصل الأول

الأساس القانوني للمفاوضة الجماعية

تمهيد :

مفهوم المفاوضة الجماعية (٤)

تعتبر الأهمية التي يكتسبها موضوع المفاوضة الجماعية في أن قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م يعول كثيراً على المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل وشروطه وظروفه، (٥) ويعتبرها أحد المزايا التي جاء بها لتنظيم علاقات العمل وتسوية منازعاته في المرحلة الراهنة، مرحلة تحول نحو اقتصاد السوق، وتراجع الدور الاقتصادي والاجتماعي للدولة، وانطلاقاً من فلسفة مؤداها أن ما تضمنه القانون من أحكام تمثل الحدود الدنيا لحقوق العمال، وأن أي تطورات لتحسين شروط وظروف العمل وزيادة هذه الحقوق تكون من خلال المفاوضة الجماعية التي تجري بين العمال و أصحاب العمل، وقد انعكس هذا الاهتمام في نصوص القانون التي جاءت بتنظيم قانوني شبه متكامل للمفاوضة الجماعية خصص له المواد ومن ١٤٦ - ١٥١ .

- أنظر : د. أحمد حسن البرعي : الوجيز في القانون الاجتماعي . الجزء الثاني : علاقات العمل ٤ الجماعية دار النهضة العربية ٢٠٠٠ م . - جيراد إيزنبرج : أسس التفاوض ، مراجعة د محمد حس رجب ، المكتبة الأكاديمية ١٩٩٨ م . - د. رجب كريم عبد اللاه : التفاوض على العقد ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه . كلية الحقوق . جامعة القاهرة ، ٢٠٠٠ م . - د . سلامه عبد التواب عبد الحليم : المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة حلوان ٢٠٠٠ م . - د . عبد الباسط عبد المحسن : النظام القانوني للمفاوضة الجماعية ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠ م . - د.عبد السلام عياد ، المفاوضة الجماعية ، ١٩٩٢ م مهارات التفاوض ، الجامعة العمالية . - د. محمد حسام محمود لطفي : المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض ، دراسة في القانونين المصري والفرنسي ، القاهرة ١٩٩٥ م . - د . محمد عبد الله نصار المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي . - د . محمد نصر الدين منصور ، المفاوضات الجماعية في (النظام القانوني للعاملين في مصر) مركز الدراسات والبحوث القانونية بجامعة القاهرة ١٩٩٣ م والمفاوضات الجماعية وأساليبها وتقنياتها في قانون العمل ، دار النهضة العربية . - د. منير فريد الدكي : الجوانب الاجتماعية في سياسة المشروعات متعددة الجنسية في الدول النامية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق بجامعة القاهرة . - مكتب العمل الدولي : المفاوضة الجماعية . الطبعة الثالثة ، جنيف ١٩٨٩ م . - مكتب العمل العربي : علاقات العمل الجماعية ، دراسة نظرية ومقارنة ، بدون طبعة ودار نشر . - أنظر : د. محمد احمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، بدون طبعة ودار نشر ٥ ، القاهرة ، ٢٠١٣ م ، ص ٤٢ .

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 ١٩٩٨ م. 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.^(٦)

وكان الحق في المفاوضة الجماعية قد حظي في أعقاب الحرب العالمية الثانية باهتمام واضح على المستويات الدولية والإقليمية، وتجلّى ذلك في القواعد والأحكام الخاصة بالمفاوضة الجماعية التي تضمنتها الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية والتشريعات الوطنية.^(٧)

وسوف نتناول ذلك بالدراسة على النحو التالي :

المبحث الأول : مفهوم المفاوضة الجماعية .
المبحث الثاني : أليات ووسائل التفاوض الجماعي .

(iii- أنظر : المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , منظمة العمل الدولية , المرجع السابق , ص ٦
- أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٧
٤٣ .

المبحث الأول

مفهوم المفاوضة الجماعية

يمكن الوقوف على ماهية المفاوضة الجماعية من خلال تعريفها ، وتقديم لمحة موجزة عن أهميتها ، ثم بيان خصائصها والإطار العام لها على مستويات العمل المختلفة .

المطلب الأول

ماهية المفاوضة الجماعية

أولاً : المقصود بالمفاوضة الجماعية :

تعد المفاوضة الجماعية آلية لفض المنازعات العمالية الجماعية وقرر المشرع المصري ضرورة اللجوء للمفاوضة الجماعية قبل اللجوء للتحكيم بشقيه الإلزامي أو الاختياري .^(٨)

المفاوضة الجماعية في مفهوم قانون العمل الحالي (٩) المادة رقم (١٤٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م هي " الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

- أ- تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام.
- ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية.
- ج- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

وتعريف المفاوضة الجماعية الوارد في قانون العمل الجديد مأخوذ في بعض عناصره عن معايير العمل الدولية .

- تعريف المفوضية الجماعية وفقاً لمنظمة العمل الدولية :

الجدير بالذكر أن تعبير المفاوضة الجماعية يشمل في مفهوم اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١م بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية^(١٠) " جميع

^٨ - أنظر في ذات المعنى : د. جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير , النظام القانوني لاتفاق التحكيم في منازعات العمل الجماعية , الطبعة الأولى , (المكتب العربي للمعارف - دار البحوث القانونية) القاهرة , ٢٠٢٠ م , ص ٣٣ .

^٩ - أنظر : الجريدة الرسمية , العدد ١٤ (مكرر) في ٧ / ٤ / سنة ٢٠٠٣ م .

^{١٠} - أنظر : المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , منظمة العمل الدولية , المرجع السابق , ص ١٦ , ١٠ - المادة ١٥٤ من الاتفاقية من الاتفاقية الدولية لسنة ١٩٨١م , ولا تخرج التعريفات التي قدمها الفقه أو الأدبيات الصادرة عن المنظمات المتخصصة من مضمون التعريف الوارد في الاتفاقية , ومن بين

المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل ، او واحدة أو أكثر من منظمات اصحاب العمل من جهة ، ومنظمة عمال او اكثر من جهة اخرى من أجل:

أ- تحديد شروط العمل و أحكام الاستخدام ب- تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال

هذا التعريف وإن كان قد بين أطراف المفاوضة , إلا أنه لم يتضمن وسائلها وإجراءاتها , ومستوياتها , بل إن هذا التعريف يتسم بالتفصيل , فضلاً عن كونه يتسم بالقصور , وعدم الملائمة في نظر الاتفاقية ذاتها (١) , حيث نصت في مادتها الثالثة على أنه " يجوز... أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدى شمول تعبير المفاوضة الجماعية " .

ومن ناحية أخرى نجد أن المفاوضة الجماعية لا تشمل العمال الذين ينتمون إلى تنظيم نقابي , وهو أمر يضيق كثيراً من نطاق المفاوضة .(٢)

تعد المفاوضة الجماعية هي عملية تفاوض , وينطوي التفاوض على شكل من أشكال المنافسة الرسمية , أو غير الرسمية , بغية التوصل إلى اتفاق , ولكي تكون المفاوضة جماعية فعالة , من المهم أن تجري هذه المفاوضة بحسن نية . وتتطوي المفاوضة الجماعية على عملية صنع القرار المشترك التي تساعد

هذه التعريفات تعريف مكتب العمل العربي الذي يرى أن المقصود بمفاوضات العمل الجماعية المفاوضات والمناقشات التي يجريها ويقوم بها ممثلو نقابات العمل أو ممثلو العمل مع صاحب العمل شخصياً أو منظمات اصحاب العمل او ممثلهم من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل الجماعية التي قد تحدث بينهما في مجال العمل ، أو من أجل ابرام اتفاق العمل الجماعي ، أو على العمل الجماعي بينهما لتحديد الشروط و الظروف او المستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعياً لممارسة النشاط الاقتصادي .مشار إليه لدى :

مكتب العمل العربي : علاقات العمل الجماعية ، ص ٤١ وما بعدها .
- وقد صدرت أيضاً عن منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ م , بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية توصيات خاصة تفيد ذلك .

- أنظر : د. عبد الباسط عبد المحسن , النظام القانوني للمفاوضة الجماعية , المرجع السابق , ص ١١
١٦ وما بعدها . - د. محمد عبد الله نصار , المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية , المرجع السابق , ص ٣١ وما بعدها .

مكتب العمل الدولي , ط ٣ , جنيف ١٩٨٩ م , ص ١١ .
أنظر : د. محمد أحمد عجيل , مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية , ١٢ - دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي , مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية , مصر , ٢٠١٤ م , ص ٣١٤ .

على بناء الثقة والاحترام المتبادل بين الطرفين وتعزيز نوعية علاقات العمل^(١٣).

ثانياً : أهمية المفاوضة الجماعية :

١- أهمية المفاوضة وفقاً لمفهوم نزاعات العمل الجماعية :

الغاية الرئيسية من المفاوضات الجماعية هي تنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث تلتنقي فيها إرادة الطرفين الحرة لتنظيم شروط وظروف العمل ، وتسوية نزاعات العمل الجماعية ، وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال بما يحقق العدالة الاجتماعية فلقد أدى ظهور علاقات العمل الجماعية إلى تطور كبير في تنظيم تلك العلاقات ، بحيث صار التشريع وسيلة لتنظيم الحد الأدنى فقط من الحماية العمالية ، وأصبحت المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الأكثر انتشاراً وفعالية لتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال وتحقيق المزيد من المكاسب المهنية الاقتصادية والاجتماعية لهم ولقد أصبح للتنظيم الاتفاقي لشروط العمل - والذي يتم بواسطة المفاوضة الجماعية واتفاقيات العمل الجماعية التي تبرم بنجاح هذه المفاوضات - أهمية بالغة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والقانونية .

وللمفاوضة الجماعية دورها الهام في استكمال وتطوير وتحديث احكام قانون العمل ، وضمان مواكبته لمعطيات الواقع والتجاوب معها بمرونة وواقعية متجددة ، فمن خلال المفاوضات الجماعية واتفاقيات العمل الجماعية يفسح المشرع المجال أمام تطوير شروط وظروف العمل بما يحمل في الغالب مزايا وشروط أفضل للعمال من تلك الواردة في التشريع ، ويتحقق ذلك دون الحاجة إلى تدخل تشريعي لتطوير قانون العمل ، وهو التدخل الذي يتطلب الكثير من الإجراءات.^(١٤)

كما تساهم المفاوضات الجماعية في تحقيق السلام الاجتماعي ، وفي تعزيز الديمقراطية المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، ولهذا تصبح المداومة الجماعية مطلباً أساسياً لتجاوز الأزمات والمصاعب الاقتصادية وما يصاحبها ويقترن بها من نزاعات عمالية جماعية وتوترات وتصدعات اجتماعية ، فالمفاوضة الجماعية وسيلة سلمية تعمل على تفادي العنف وتجنب اللجوء إلى الوسائل القسرية لحل النزاعات المهنية الجماعية ، وذلك بإحلال لغة الحوار

- أنظر : منظمة العمل الدولية . المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٢ . ١٣

- انظر : د. محمد احمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١٤ . ٤٦

والتفاهم والتبادل الحر لوجهات النظر ، وإشاعة روح الود والتعاون ، والتأكيد على المصالح المشتركة ودعمها بين طرفي علاقات العمل .

٢- أهمية المفاوضة وفقاً لمفهوم العمل النقابي :

وتعتبر المفاوضة الجماعية أحد أبرز وسائل العمل النقابي ، فهي في جوهرها الحوارات والمفاوضات التي تجريها نقابات العمال المعنية مع أصحاب العمل لمناقشة شروط العمل وظروفه ، بغية الوصول إلى اتفاق يضم علاقات العمل بطريقة عائلية ، ونظراً لكثرة لجوء النقابات إلى استخدام هذه الوسيلة السلمية بنجاح وبفاعلية لتحقيق المطالب المهنية لأعضائها باتت المفاوضة أبرز آليات العمل النقابي وأهم مظاهره وفي مقدمة العوامل التي تمكن النقابات من النجاح والازدهار والحفاظ على الإنجازات التي حققتها والروابط القوية بقواعدها العمالية العريضة ، وتأكيد فاعليتها كمنظمات تمثيلية تناضل و بإصرار مستمر لحماية حقوق أعضائها وتطورها نحو الأفضل.

تعتبر المفاوضة الجماعية في نظر البعض :^(٥) وذلك في ظل التحولات الحالية هو العنصر الأساسي بل هي أهم وظيفة للنقابات العمالية، حيث أنه من خلال عملية المفاوضة الجماعية سيتم طرح جميع الأمور المتعلقة بالعمال للمناقشة والتفاوض وبالتالي فإن الهدف الرئيسي للتنظيم النقابي في الفترة الحالية هو المحافظة على المكاسب التي حصلت عليها الطبقة العاملة في الفترة الماضية وعدم المساس بها.

٣- أهمية المفاوضة وفقاً لمفهوم منظمة العمل الدولية :

للمفاوضة الجماعية العديد من الفوائد^(٦)، وهي على النحو التالي :-

أ / **جودة العمل** : وذلك من حيث تحسين الأجور وأن تكون أداة لموائمة الأجور والإنتاجية وتسهل عملية التفاوض على ترتيبات ساعات العمل ، التي توازن مصالح العمال في تحقيق التوازن بين العمل والحياة مع أصحاب العمل في ساعات مرنة ، وتعزيز الحصول على التأمين الاجتماعي ، وتسهيل الأمن الوظيفي وحماية الاستخدام ، وتخلق فرصاً للمشاركة في مكان العمل.

- انظر: د. مجدى عبد الله شرارة , المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل , المرجع السابق, ص ١٥

٥٦ وما بعدها.

- انظر : منظمة العمل الدولية. المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٥. ١٦

ب / . **الإنصاف** : تؤدى إلى تعزيز المساواة بين الجنسين , وتضغط هياكل الأجور , ويمكن أن تعزز التكافؤ بين العمال في أشكال العمل العادية وغير القياسية للعاملين في نفس المنشأة .

ج / . **التدريب** . المفاوضات يمكن أن تعزز الحصول على التدريب المهني المتواصل , وتساعد على تصميم التدريب بشكل يلبي احتياجات العمال والمنشآت الصناعية .

د / . **علاقات العمل** . نجد أن المفاوضات الجماعية تساعد على ممارسة المبادئ والحقوق الديمقراطية وتوفير قناة يمكن من خلالها التعبير عن المظالم والمشكلات والعمل على تسويتها وحلها , وتضفي الشرعية على الأحكام القانونية أو أحكام الاتفاق الجماعي الناجم عنها .

هـ / . **أداء المنشأة** . المفاوضات الجماعية تزيد قدرة المنشآت من التكيف مع الارتفاع أو الانخفاض المؤقت في الطلب وتزيد من التزام العمال وتبادل المعلومات , تساعد في عملية التغيير التكنولوجي في المنشأة والتأثير الإيجابي للعمل , وتمكن من عملية التفاوض بشأن حوافز الإنتاجية أو مخططات تقاسم الأرباح .

و / . **الاقتصاد الكلى** . من أهداف المفاوضات الجماعية أنها تقلل من عدم المساواة وتسمح بتوزيع الدخل الوطني بصورة أكثر انصافاً , وتساعد على التكيف مع الصدمات الاقتصادية , ويمكن أن يكون لها الأثر الإيجابي على الأداء الاقتصادي (التضخم , و التشغيل , و ما إلى ذلك) , ويرتبط ارتفاع تغطية الاتفاقات الجماعية بزيادة الاتفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة .

والجدير بالذكر أنه في تسوية سابقة على تسوية المنازعات العمالية , قدمت منظمة العمل الدولية المقترح بعبارات واضحة جداً " على النحو التالي " التسوية الفعالة للنزاعات العمالية هي ذات أولوية قصوى , والأكثر أهمية من ذلك هو الحاجة إلى منع جميع أنواع النزاعات الناشئة في المقام الأول ... وتمنع المفاوضات الجماعية النزاعات عن طريق تقاسم السلطة في مكان العمل " . (١٧)

ويؤكد البعض من الفقه^(١٨) بأن المفاوضة الجماعية إذا أحسن استخدامها وتوظيفها وشعر طرفي عملية التفاوض بأهميتها ومميزاتها سيكون هناك مردودا إيجابيا لصالح الطرفين بل لصالح الاقتصاد القومي حيث أن طرفي العملية الانتاجية (العمال - أصحاب الاعمال) سيكون هدفهم الأول هو تحسين الانتاج ورفع معدلاته وزيادة جودته، وذلك من أجل دخول حلبة المنافسة، وهنا يرجع الى أن العلاقة بينهما واضحة، وفي حالة وجود خلاف أو مشكلة يمكن حسمها من خلال مائدة المفاوضات بالطرق الودية، حيث أن النوايا الحسنة متوفرة لدى الطرفين وكل طرف يحاول جاهدا أن يساهم في حل المشكلة عن طريق التفاوض، وبالتالي فالكل يعمل من أجل نجاح هذه المفاوضات.

المطلب الثاني

خصائص المفاوضة الجماعية

للمفاوضة الجماعية، كوسيلة لتنظيم علاقات العمل وتسوية منازعاته الجماعية، مجموعة من الخصائص والسمات والأبعاد التي تسييرها وتشكل ذاتيتها المستقلة وتحدد لها أهدافها ووظائفها وروابطها مع النظم القانونية الأخرى، ويمكن إيجازها فيما يلي :

أولا : وسيلة ودية وآلية جماعية ومباشرة :

تعد السمة الودية للمفاوضة هي من أهم مميزاتها وهي تمثل الطابع السلمى .

والهدف من تلك الوسيلة هو حل المنازعات التي تحدث فيما بين العمال وأصحاب العمل، أو لتنظيم شروط العمل، من خلال الحوار والمنطق وهي تكون بتراضي الطرفين، وهي تخلو من وسائل القهر والقسر أو الإكراه الموجودة في كثير من الوسائل الأخرى وعلى سبيل المثال (الإضراب واغلاق المنشأة)، والتي ينتج عنها المظاهر السلبية التي تؤثر على اطراف علاقة العمل بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة. (١٩)

تتميز المفاوضة الجماعية بخاصية الجماعية، وتتحقق هذه الجماعية من خلال أطراف المفاوضة وموضوعها، فهناك طرف من طرفي المفاوضة على الأقل ينبغي أن يتمتع بتلك الخاصية وهم العمال الذين يجب عليهم

- انظر: د. مجدى عبد الله شرارة، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، المرجع السابق، ص ٦١. ١٨

- د. مجدى عبدالله شرارة، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، المرجع السابق، ص ٥٨. ١٩

الدخول في المفاوضات أو تمثيلهم فيها بصفة جماعية بواسطة منظماتهم النقابية أو ممثليهم. (٢٠)

أما الطرف الثاني في المفاوضات فقد يكون صاحب عمل واحد أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال . أي أن الجماعية قد تتحقق بالنسبة لأصحاب الأعمال في حالات عديدة ولكنها ليست شرطاً لانعقاد المفاوضات ، لأنها تصح مع صاحب عمل واحد .

هذا بالإضافة الى وجوب أن تكون هناك مصالح مشتركة لجماعة العمال - موضوع المفاوضات - يمكن التفاوض بشأنها ، فقوام المفاوضات الجماعية مطالب جماعية عامة وليست مجرد شكاوى أو تظلمات فردية مقدمة من عامل أو أكثر فمثل هذه النزاعات الفردية التي تتصل بالعلاقات بين صاحب العمل والعمال يجب فحصها في نطاق الإجراءات الخاصة بعلاقات العمل الفردية ولا تعالج عن طريق المفاوضات الجماعية.

وهي وسيلة مباشرة حيث تجرى فيها المفاوضات بصفة مباشرة بين طرفيها دون تدخل من طرف ثالث ، ويوصل أطرافها بأنفسهم الى قواعد اتفاقية لتنظيم علاقات العمل أو حسم منازعاته دون وساطة خارجية غير أن الطابع المباشر للمفاوضة الجماعية لا يتسم بالجمود ولا يحول دون استعانة أحد أطراف المفاوضات بمن يري الاستعانة بهم لدعم موقفه التفاوضي أو الاستفادة من خبراته ، وقد رأت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أن الحكم الذي يقضي بمنع فريق ثالث من المشاركة في تسوية نزاع عمالي يشكل قيوداً خطيراً على العمل الحر للنقابات العمالية ذلك أنه يحرمهم من مساعدة المستشارين (٢١)

وعلى صعيد الواقع والممارسة . فإن الطابع الثنائي للمفاوضة الجماعية والذي يعني اقتصارها على أصحاب العمل والنقابات العمالية يجري تجاوزه الضرورات يمكن فهمها وقبولها خاصة في البلدان النامية . ومصر نموذج مثالي لذلك . حيث يتم اللجوء إلى وزارة العمل للاستعانة بنفوذها والسلطة والمكانة التي تتمتع بها - كسلطة عامة . من أجل ضمان انعقاد المفاوضات واستمرار فاعليتها حتى مراحلها الأخيرة ، ودون هذا الحضور الضروري

- انظر : د . محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢٠

ص ٤٨ .

- راجع : مكتب العمل الدولي ، الحريات النقابية ، المرجع السابق ، ص ٢٣٦ . ٢١

او القوي للسلطة العامة فإن مصير الكثير من حالات التفاوض محكوم عليه – وعلى الأرجح ومع الأسف الشديد بالفشل. (٢٢)

كما تتميز المفاوضات الجماعية الطابع الطوعي و الارادي ، والذي يعني أن اللجوء اليها و القبول بها يتوقف على رغبة وإرادة طرفاها ، وأن المساومات والمناقشات والحوارات و التفاهات المشتركة التي تجري أطراف التفاوض هي رضائية واختيارية بالأساس ولا تلزمهم قبل قبولهم الاتفاق النهائي ، وتخضع لمراجعتهم الدائمة ، وتدور في نطاق ملائم من الحرية التي يتمتع بها كل طرف في التعبير عن مصالحه في مواجهة الطرف الآخر ، وحرية تقدير هذه المصالح في التوصل أو عدم التوصل الى اتفاق كثمرة للمفاوضات .

ولذلك يملك كل منهما امكانية العدول عن الاستمرار في المقاومات فحرية الانسحاب من المفاوضات ، والعدول عن إبرام اتفاق العمل الجماعي هي من المبادئ الأساسية في المفاوضات الجماعية والحاكمة للعلاقات بين المفاوضين ولا يترتب على قرار قطع المفاوضات الذي يتخذه اي طرف من الطرفين أية مسؤولية عليه مادام قد اتخذ في اطار مبدأ حسن النية. (٢٣)

وتعد المفاوضات الجماعية وسيلة مباشرة لتنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته , حيث أنها تتم مباشرة بين أطرافها ودون تدخل طرف ثالث , وهي في هذا تختلف عن غيرها من الوسائل الودية الأخرى التي تشمل نظم التشاور والتعاون والوساطة والتحكيم , والتي قد تتم في وجود طرف ثالث من غير أطراف النزاع , كالمحكم في التحكيم , أو الوسيط في الوساطة , أو الممثلين المعيّنين في نظم التشاور والتعاون. (٢٤)

- انظر : د . محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢٢ ص ٤٩ .

- وقد اكدت لجنة الحريات النقابية بأن مبدأ التفاوض الطوعي لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية يعتبر ٢٣ مظهرا أساسياً من مبادئ الحريات النقابية ، وحتى تكون فاعلة ينبغي أن تتمتع المفاوضات الجماعية بالطابع الطوعي و ألا تفرض عن طريق اللجوء الى تدابير اكره من شأنها أن تعبر عن طبيعة المفاوضات الطوعية هذه ، كما أشارت اللجنة الي أنه لا يعتبر مساساً بالطابع الطوعي للمفاوضة الجماعية الامكانية التي قد يتيحها التشريع لأصحاب العمل أو النقابات العمالية بتقديم اقتراحات من المفاوضات الجماعية حولها بشرط الحفاظ علي الطابع الطوعي للمفاوضة

مشار إليه لدى : انظر : د . محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٥٠ .

- راجع ، مكتب العمل الدولي ، الحريات النقابية ، م ص ٢٣٥ وما بعدها .

٢٤ -Marie – Laure Morin, Le droit des salaires à la négociation collective, principe général du droit et de jurisprudence, EJA, paris ١٩٩٤.

وذهب البعض أنه مما لا شك فيه أن أطراف علاقة العمل هم الأقدر من غيرهم على حل أي نزاع يتعلق بشروط وظروف العمل بأنفسهم ودون الحاجة إلى طرف آخر قد لا يشمل كافة جوانب النزاع. (٢٥)

وقد نصت المادة ١٦٩ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م، (٢٦) على تلك الخاصية . بقولها :

" إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا". وهو ما أكدت عليه التشريعات المقارنة وذلك بالإضافة إلى اتفاقيات ومنظمات العمل العربية والدولية في هذا الشأن .

- ثانيا : وسيلة ودية فريدة لتسوية منازعات العمل الجماعية :

للمفاوضة الجماعية دور جوهري في تسوية منازعات العمل الجماعية التي قد تنشأ بداءة بين العمال وأصحاب العمل ، أو بسبب عدم الالتزام بأحكام اتفاق العمل الجماعي ، أو الاختلاف حول تفسير بعض أحكامه. (٢٧)

نجد أن المفاوضة الجماعية تلعب دورا " هاما" على استقرار المجتمع وعدم زعزعة استقرار العلاقة بين الطبقة العاملة وأصحاب الأعمال وبين النقابات المهنية وتحقيقا " للأمن والسلم الاجتماعي داخل المجتمع , فهي تعد وسيلة هامة لإنهاء الاضطرابات , ثم أصبحت بعد ذلك وسيلة لاتقانها. (٢٨)

وبناء على ذلك فإنه حرصا " من المشرع على كفالة الاستقرار لتلك الطبقة وفي تلك الحالة يمكن القيام بالمفاوضة , حيث أنها تقوم على التفاوض والتشاور والتعاون وتبادل الآراء , في أن تساهم في تسوية المنازعات وأن

أنظر : د . محمد أحمد عجز , مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية , المرجع ٢٥ - السابق , ص ٣٣٣ .

انظر : الجريدة الرسمية , العدد ١٤ (مكرر) في ٧ / ٤ / سنة ٢٠٠٣ م . ٢٦ -

- أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , ص ٢٧٠٥٠ .

أنظر : د. محمود جمال الدين ذكي , قانون العمل , ط ٣ , مطبعة جامعة القاهرة , ١٩٨٣ , ص ٦٢٧ ٢٨ - . وأنظر أيضا" : د. السيد عيد نايل , قانون العمل الاتفاقي , رسالة دكتوراة , جامعة عين شمس , ١٩٨٣ , ص ١٣ - وأنظر أيضا" : د. عبد الباسط عبد المحسن , النظام القانوني للمفاوضة الجماعية , المرجع السابق , ص ٩ - . وأنظر أيضا" : د. محمد عبد الله نصار , المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية , المرجع السابق , ص ٦٨ .

.Despas, négociations conventions et accords collectifs, DALLOUZ

١٩٨٩, ٢٤ -

تؤدي إلى التفاهم بين طرفي الإنتاج , بما يحقق السلام الاجتماعي , على مستوى المنشأة وعلى المستوى القومي ,

وهو ما يؤدي إلى تجنب المواجهات بين الأطراف واللجوء إلى استخدام الوسائل القسرية في منازعات العمل الجماعية بما يترتب على ذلك من اضطراب العلاقة بين الطرفين .^(٢٩)

وهي وسيلة سلمية لتسوية تلك المنازعات حيث تتخذ أشكال قائمة على الحوار والمناقشة وتبادل وجهات النظر والتشاور والاتصالات المتبادلة ، وهي جميعاً أشكال سلمية، فكل طرف يعلن موقفه بشأن القضية أو القضايا المطروحة بطريقة ودية و ايجابية ، تعتمد على منهج الأخذ والعطاء المتبادل والرغبة المشتركة في تجاوز الخلاف ، والحرص على التعاون والحفاظ على جسور العلاقات الطيبة و السلامة في اطار من حسن النية لدى الطرفين ، وهي في ذلك تختلف عن الوسائل القسرية لتسوية نزاعات العمل الجماعية التي تعتمد على أساليب الضغط والإكراه و التي قد تسبب خسائر فادحة للطرفين .^(٣٠)

وتشترك كل من المعارضة الجماعية و التوفيق و الوساطة والتحكيم في أنها جميعاً وسائل رضائية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، لكن المفاوضات الجماعية تتميز عن هذه الوسائل جميعاً في أنها قاصرة على أطراف النزاع الذين يدبرون بأنفسهم المفاوضات بشكل مباشر ودون تدخل طرف ثالث ،

في حين تفترض الوساطة والتوفيق والتحكيم تدخل طرف ثالث محايد يعهد إلي بمهمة التقريب بين وجهات النظر .^(٣١) والعمل على حل الصراع ، كما أن اللجوء إلى المفاوضات الجماعية بصفة عامة وفي أغلب الحالات سابقاً على اللجوء إلى الوساطة و التوفيق ، كما ينبغي المرور بمرحلة المفاوضات الجماعية قبل اللجوء إلى هيئة التحكيم والتي يكون منوطاً بها العمل في منازعات العمل الجماعية بقرارات ملزمة .

- انظر : د. أحمد حسن البرعي , الوسيط في التشريعات الاجتماعية , الكتاب الرابع , الحوار ^{٢٩} الاجتماعي , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠٠٨ , ص ١٦١ .

انظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ^{٣٠} ص ٥١ .

انظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق, ص ^{٣١} ٥١ .

ثالثاً : وسيلة تنظيم علاقات العمل الجماعية^(٣٢)

الغاية الرئيسية من المفاوضة الجماعية هي إبرام اتفاقيات جماعية , أو مراجعة أو تعديل اتفاقيات جماعية قائمة . ولذلك فإن الاتفاقيات الجماعية هي المحصلة أو الثمرة النهائية للمفاوضة الجماعية عند نجاحها في الوصول إلى اتفاق مشترك بين الأطراف المعارضة ، فالجهود التفاوضية إذن و التي تبذل على مائدة المفاوضات ، من خلال جولات ومراحل طويلة ، ومساومات وتفاهات متبادلة واتفاقيات متعاقبة تنتهي عندما يصادفها التوفيق بصياغتها في اتفاق نهائي تختم وتتوج به هذه الجهود .^(٣٣)

والجدير بالذكر أن ما تسفر عنه المفاوضات من إبرام عقد عمل مشترك يساهم في تحقيق العدالة بين جميع العمال , فعقود العمل الفردية , قد تنسم بالتفاوت فيما بينها , بينما المفاوضة الجماعية , تسعى إلى أن تساوى بين جميع العمال الذين تتوحد شروط وظروف عملهم , سواء في الأجر أو في كافة الامتيازات ما داموا على درجة واحدة من الكفاءة والمهارة مما يحقق العدالة بينهم وينزع فكر التنافر والتباغض , فتحقيق العدالة على مستوى المنشأة , ومن ثم ينعكس ذلك على علاقات العمل بصفة عامة .^(٣٤)

وذهب البعض : ^(٣٥) أن المفاوضة الجماعية تعتبر - بحق - أهم مراحل اتفاقيات العمل الجماعية ، حيث يتم في هذه المرحلة الأولية ، ومن خلال هذه المفاوضات المبنية ، الإعداد والتحضير والتمهيد لهذه الاتفاقيات ، بما يتطلبه ذلك من بحث لكافة جوانب الاتفاق الفنية و المالية والقانونية ، والوقوف من

انظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٣٣ - ٥١ وما بعدها .

^{٣٤} Marie-Laure Morin, op. cit. p.٥٥٥.

انظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٣٥ - ص ٥٢ .

ثم على الصعوبات المتوقعة أثناء التنفيذ ، والعمل على إيجاد حلول مسبقة مناسبة لها ، كما يتم خلال هذه المرحلة التمهيديّة تحديد حقوق والتزامات الطرفين التي تنشأ عن الاتفاق ، وكذلك وسائل تسوية المنازعات التي قد تنشأ بين الطرفين مستقبلاً ، إلى غير ذلك من المسائل ، وهي كلها أمور حيوية وتحتاج الي بحثها وعناية أثناء المفاوضات حتى يكون الاتفاق متوازناً ومحققاً لمصلحة الطرفين.

- رابعا : إطار لتحقيق التعادل والتكافؤ بين أطراف العمل :

نجد أن المفاوضات الجماعية لها أهمية كبيرة في تحقيق التعادل بين أطراف عقد العمل ، فهي تساهم في حماية العامل التابع في مواجهة صاحب العمل القوي الذي يتمتع بمركز اقتصادي قوي يجعله دائما صاحب اليد العليا ، وبما يمكنه من فرض شروطه الجائرة وغير العادلة على العمال ، الذين لا يكون أمامهم سوى الإذعان لتلك الشروط ، ولا سيما المتعلق منها بالأجر وشروط العمل ، ومن ثم تصبح الأجور وشروط العمل ، غير عادلة لأنها لا تتناسب مع العمل والجهد الذي يبذله هؤلاء العمال .^(٣٦)

تجسد المفاوضات الجماعية- إلى حد ما - التوازن في القوى بين طرفي علاقة العمل الجماعية ، وتترجمه في مصلحة مشتركة يتم التوافق عليها ،^(٣٧) ولذلك فإن نجاح المفاوضات الجماعية يعتمد على دعامة أساسية مؤداها ضرورة وجود توازن نسبي في ميزان القوى بين الأطراف المتفاوضة ، وبمعنى ثان أهمية أن تكون الأطراف المتفاوضة متقاربة في القوى التي تتمتع بها ، وأن اختلفت عناصر القوة لدى كل طرف وتمايزت عن العناصر التي يمتلكها الطرف الأخر ، وهذا أمر طبيعي بالنسبة للعمال وأصحاب الأعمال ، وعلى ذلك فإن ميزان القوى لا يجب أن يميل بحدة لصالح أي منهما ، حتى تتاح الفرص للقبول بالمفاوضة وللتنازلات والمساومات المتبادلة على الجانبين ، وصولاً لحلول وسط قد يتفق حولها الطرفان حفاظاً على مصالحهما ، وحماية لجوهر العلاقة التي تربط بينهما .

فالمفاوضة الجماعية تكتسب أهميتها ، من كونها وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل الجماعية ، تنظيمًا " عادلاً" يتمشى مع ما قد يستجد في المجتمع من

^{٣٦} - Yves CHALARON, Négociations et accords collectifs d'entreprise, Litec, Paris ١٩٩٠.

- أنظر : د. محمد احمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٣٧ - ٥٢ وما بعدها .

تطورات اقتصادية واجتماعية , بما يضمن حفظ حقوق العمال في ظل هذه التطورات , وبما يؤدي في النهاية إلى تحقيق المحافظة على السلام والأمن الاجتماعيين. (٣٨)

ومن هنا فإن إمكانية انعقاد المفاوضات الجماعية بالأساس ونجاحها في الوصول إلى أهدافها ، فضلاً عن أن مخرجات العملية التفاوضية ذاتها هي جميعاً عناصر تعتمد إلى حد بعيد على القوة التفاوضية للأطراف ، و على تمتعهم بتقارب نسبي في مستويات هذه القوى. (٣٩)

وإذا كانت قوة أصحاب العمل التفاوضية مستمدة من امتلاكهم للمشروعات ,

فضلا عن السلطات التنظيمية والإدارية التي يتمتعون بها وفق أحكام القانون ، فإن المفاوضة كآلية ووسيلة توفر للعمال قوة تفاوضية موازنه ، يستمدونها من خلال مواجهة صاحب العمل كجماعة منظمة و متماسكة تتفاوض بموقف موحد وتمثيل جماعي ، بواسطة نقاباتهم ، التي تملك كتنظيمات مقومات وأساليب للتعبير عن المصالح والمطالب العمالية والدفاع عنها بقوة وفاعلية يحسب حسابها الطرف الثاني في المفاوضة والسلطات العامة أيضاً.

- خامساً : أطر ومهارات خاصة وفقاً لوسائل فنية :

اكتسبت عملية التفاوض بشكل عام وبصفة خاصة المفاوضة الجماعية أهمية بالغة في العقود الأخيرة ، ومع تنامي أهميتها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية أصبح لها أصول علمية وقواعد و مبادئ تمر من خلالها ، ومهارات أساسية لازمة لممارستها تكتسب بالعلم والمعرفة والتدريب والممارسة نظراً لطبيعتها كعملية فنية معقدة ، خاصة مع تعقد الحياة المهنية وتنوع قضاياها وعلاقتها. (٤٠)

والمفاوضة الجماعية تعزز الحصول على التدريب المهني المتواصل , وتصميم التدريب بشكل يلبي احتياجات العمال والمنشآت والصناعة. (٤١)

لذلك تطرح المفاوضة الجماعية أهمية تأهيل المفاوضين واعدادهم لممارسة التفاوض باقتدار و كفاءة وفهم ودراية وقدرة على مواجهة اختلاف عملية

٣٨ - أنظر: ١١١ et s.

Marie-Laure Morin, op. cit

٣٩ - أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٥٣ .

أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٤٠ - ٥٣ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية .المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٥ . ٤١

المفاوضة من مفاوضة الى أخرى من زاوية الأطراف والأهداف والقضايا المثارة و الظروف المحيطة. (٤٢)

ولعل من أهم المهارات التي يكتسبها المفاوضين هي مهارة الحلول وطرح الخيارات والبدائل الملائمة العديدة التي يمكن تقديمها والاختيار من بينها ، وهي الخيارات والبدائل التي تؤسس على معايير موضوعية يمكن أن تمثل مكسباً على كلا الجانبين وتجسد المصالح المشتركة والمتبادلة.

- سادساً : البحث عن بدائل لتسوية المنازعات في حالة اخفاق المفاوضة الجماعية :

تتميز المفاوضة الجماعية كوسيلة رضائية لتسوية منازعات العمل الجماعية بأنها أحد تلك الوسائل التي أقرها القانون لتسوية المنازعات الجماعية ، فهي مجرد وسيلة ضمن حزمة وسائل أخرى أو آلية من منظومة أو مجموعة كاملة من الآليات التي نظمها القانون لمعاونة الأطراف المعنية ومساعدتهم على حل نزاعاتهم ،

لتأمين هدوء و استقرار علاقات العمل على النحو الذي لا يهدد النظام العام الاجتماعي. (٤٢)

ونظراً للطابع الرضائي والطوعي للمفاوضة الجماعية وقيامها على مبدأ حرية المفاوضة ، فإن احتمال تعثر المفاوضات أو وصولها إلى طريق مسدود ، ومن ثم فشلها ، و بالتالي تعذر تسوية النزاع هو أمر وارد ومحتمل الوقوع من الناحية العملية ومقبول من الناحية القانونية ، فليس هناك أي التزام يقع على أطراف المفاوضة بإنجاح التفاوض والوصول إلى اتفاق ، لأن نتيجة المفاوضة الجماعية يحكمها أيضاً مبدأ حرية المفاوضة الذي يعني عدم إمكانية الزام طرفي التفاوض أو أحدهما بالقبول بتسوية معينة للنزاع .

وفي حالة فشل المفاوضة الجماعية يبرز دور الوسائل الأخرى لتسوية النزاع الذي يدخل في مرحلة جديدة من مراحل محاولة تسويته باستخدام آليات وادوات قانونية مختلفة عن المفاوضة الجماعية (الوساطة / التوفيق / التحكيم) ، وتتميز المفاوضة الجماعية هنا بأنها الوسيلة الأساسية والأداة المحورية

- أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٤٢ .

- أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٤٣ .

التي تركز عليها الوسائل الأخرى من الناحية الواقعية والقانونية ، ومن ثم فإن اللجوء إليها لا يصادر حق استخدام الوسائل الأخرى (٤٤) ،

ومن ثم فإن اللجوء إليها لا يصادر حق استخدام الوسائل الأخرى بل هي اجراء لازم وضروري من الناحية القانونية لاستخدام أي وسيلة اخرى في الكثير من البلدان .

ونجد في التشريع المصري أن التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية تمر بمراحلها الأولى هي المفاوضات والتي يتعين على الطرفين الخوض فيها ، وإذا فشلت تلك الطريقة يتم اللجوء بعد ذلك إلى السبيل الثاني الواسطة وهي تمثل المرحلة الثانية ثم الوساطة وهي تمثل المرحلة الثالثة للتسوية الودية للمنازعات العمالية (٤٥) . ويليهما بعد ذلك المرحلة الأخيرة وهي التحكيم في نهاية الأمر.

بل هي إجراء لازم و ضروري من الناحية القانونية لاستخدام أي وسيلة أخرى في الكثير من البلدان ولأن المفاوضات الجماعية تجسد حقاً أصلياً لطرفي التفاوض في حل نزاعاتهم بأنفسهم دون تدخل خارجي ، فإنها تبدو و استناداً إلى هذا الأصل الوسيلة التي لا تغيب أبداً طوال مراحل نزاعات العمل الجماعية ،

فيمكن في النزاع استناداً لحقهم في التفاوض مباشرته في أي وقت لحل نزاعهم أثناء مراحل التوفيق أو الوساطة أو التحكيم أو الاضراب ، والتوصل إلى اتفاق يحسم النزاع ولا تكون هناك معه حاجة إلى الاستمرار في اتخاذ الإجراءات الخاصة بالوسائل الأخرى (٤٦).

وغنى عن البيان أن المشرع المصري أكد بنص (الفقرة الثانية) من (١٥١) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م بقولها : " فإذا لم تسفر المفاوضات عن اتفاق كان لأى من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق (٤٧) .

أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٤٤ - ٥٤ وما بعدها .

- أنظر : د. أحمد السعيد الزقرد , قانون العمل , شرح القانون , المرجع السابق, بند ٤١٨ , ص ٤٥ - ٤٦ .

- أنظر : د. محمد احمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٤٦ - ٥٥ .

أنر : الجريدة الرسمية , العدد ١٤ (مكرر) , في ٧ ابريل سنة ٢٠٠٣ م . ٤٧-

ولهذا تبدو هذه الوسائل الأخرى التي نظمها المشرع بجانب المفاوضة الجماعية وسائل مساعدة وتكميلية واحتياطية تنشط في حالة تعثر المفاوضة الجماعية و اخفاؤها ، و تتوارى وتتراجع اذا نجحت المفاوضة الجماعية في القيام بدورها في أي وقت أو في أي مرحلة من مراحل النزاع ، ومفاد ذلك أنه لا يمكن سلب حق أطراف علاقة العمل الجماعية في التفاوض حسبما يقرران ممارسة هذا الحق ، لأنه حق أصيل مقرر لصالحهم وهم وحدهم الذين يملكون خيار العدول عن ممارسته أو تقرير عدم جدوى اللجوء إلى استخدامه أو الاستعانة بالآليات والوسائل الاحتياطية التي وفرها المشرع لمعاونتهم في التوصل إلى تسوية النزاع ،

وحتى هذه الآليات الاحتياطية ذاتها فإنها في النهاية تؤدي الى مساعدة المفاوضة الجماعية وتعزيزها ، لأنها تتضمن في مكوناتها . وبصفة خاصة التوفيق والوساطة . الاعتماد على المفاوضة الجماعية بطريق غير مباشر أي بمعاونة ومساندة طرف ثالث يسعى للتقريب بين وجهات نظر طرفا النزاع وما هذه المهمة في حقيقتها وجوهرها الا مفاوضة جماعية، حتى ولو كان دور الطرف الأجنبي فاعل ومؤثر.^(٤٨)

المطلب الثالث

المفاوضة الجماعية ومستويات العمل المختلفة

إن العلاقة بين أطراف علاقة العمل لها الأهمية الكبرى من أجل الأمن والسلم الاجتماعيين بهدف تحقيق التعادل والتكافؤ بين طرفي علاقة العمل سواء على نطاق ومستوى العمل الدولي أو العربي أو الوطني لتكون آلية لتحقيق المناخ الديمقراطي لصلاحية المفاوضة الفعالة في بيئة ومناخ مناسبين .

وسوف نعرض ذلك على النحو التالي :-

الفرع الأول

المفاوضة الجماعية ومنظمة العمل الدولية :

تعد الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية هي مبادئ وحقوق أساسية في العمل ومنصوص عليها في دستور منظمة العمل

- انظر : د. محمد احمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٤٨ .
٥٥

الدولية , ويقدم عدد من صكوك منظمة العمل الدولية التوجيه والدعم للدول الأعضاء التي تسعى إلى تشجيع وتعزيز التطور الكامل للمفاوضة الجماعية^(٤٩).

حظي موضوع المفاوضة الجماعية باهتمام دولي ، حيث أقرت منظمة العمل الدولية عدة معايير بشأنه جاءت في صيغة اتفاقيات وتوصيات لعل أهمها الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩م بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ،

والاتفاقية رقم : ١٥٤ لسنة ١٩٨١م الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية ، والتوصية الدولية الملحقه بها رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١م بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية ، وكان إعلان فيلادلفيا قد أشار إلى المفاوضة الجماعية باعتبارها من المبادئ التي ينبغي على منظمة العمل الدولية أن تعمل على الاعتراف والنهوض بها .^(٥٠)

- أولاً : إعلان فيلادلفيا :

تبلور اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية في اعلان فيلادلفيا الصادر من مؤتمر العمل الدولي سنة ١٩٤٤ م ، و الذي أصبح جزء من دستور المنظمة ، حيث أشار الإعلان الى أن حرية التعبير والحرية النقابية هي من مستلزمات التقدم المستمر ، وأن البرامج التي تلتزم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها تشمل الاعتراف الفعال بالحق في المساومة الجماعية ، وتعاون العمال والإدارة في تحقيق الكفاية الإنتاجية باستمرار ، واشترك العمال وأصحاب العمل في إعداد التدابير الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها^(٥١).

وهكذا أصبحت المفاوضة الجماعية من المبادئ الأساسية التي تعهدت منظمة العمل الدولية بالقيام بها في ميدان علاقات العمل في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية .^(٥٢)

انظر: منظمة العمل الدولية, المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ١٠ .^{٤٩}-

Marie-Laure Morin, op.

cit,p.٦٠.

وانظر أيضا" : د. محمد احمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٥٦ .

- انظر: منظمة العمل الدولية, المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ١٠ .^{٥١}

- انظر : د. محمد احمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٥٦ .^{٥٢}

ص ٥٦ .

وأخيراً" يؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمد في عام ٢٠٠٨ م، أن الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية لهما أهمية خاصة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق.^(٥٣)

ثانياً : الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ م :

تعترف اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ م ، بحق العمال 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^(٥٤).

تعد اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ م :

هي السند الدولي المباشر لإقرار حق العمال وأصحاب العمل في المفاوضة الجماعية بحرية كاملة وبدون تدخل من جانب أطراف خارجية ، فقد نصت أحكام الاتفاقية على أنه يجب اتخاذ الإجراءات الملائمة حسب الظروف الوطنية عند الاقتضاء بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق اجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية (المادة الرابعة)

- ثالثاً : اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ م :

في سياق اهتمام ، منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية ، و تأكيد المبادئ الواردة في الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ م ، و التي تطالب باتخاذ التدابير اللازمة لإقرار الحق في المفاوضة الجماعية ، رأى مؤتمر العمل الدولي وجوب استكمال هذه المبادئ التوجيهية العامة بتدابير ملائمة توضع على أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الجماعية الحرة و الطوعية ، وذلك من خلال اعتماد اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ ،

انظر: منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، دليل السياسات، المرجع السابق، ص ١٠. ٥٣ -
انظر: منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، دليل السياسات، المرجع السابق، ص ١٠. ٥٤ -
وانظر أيضاً في ذلك :

٩. Yves CHALARON, op.cit. p ٦١. - Marie-Laure Morin, op. cit.

والتي تشكل في مجملها إطاراً عاماً لممارسة الحق في المفاوضة الجماعية^(٥٥).

وفيما يلي أهم الأحكام التي تضمنتها الاتفاقية :

١- تعريف المفاوضة الجماعية وتحديد أطرافها ومجالاتها :

الجدير بالذكر أنه من منظور دولي قدمت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة (اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١) تعريفاً للمقصود بالمفاوضة الجماعية وتحديد أطراف هذه المفاوضة ومجالاتها ، حينما قضت بأن تعبير المفاوضة الجماعية يشمل :

" المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى لأجل :

أ- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام .

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال

ت- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ، ومنظمة أو منظمات العمال .

كما أجازت الاتفاقية بأن يكون ممثلي العمال المعترف بهم من القانون الوطني أو الممارسات الوطنية طرفاً في المفاوضات الجماعية ،

و ذلك بشرط اتخاذ التدابير الملائمة التي تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية ، (المادة الثالثة من الاتفاقية)^(٥٦).

٥٥- Marie-Laure Morin, op. cit, p ٦١.

وانظر أيضاً" : - انظر: منظمة العمل الدولية, المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ١١ .

- والجدير بالذكر وفي هذا السياق أن المشرع المغربي قد عرف المفاوضة الجماعية^{٥٦} بأنها : " الحوار بين ممثلي النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً" أو النقابات الأكثر تمثيلاً" للنقابات العمالية من جهة , وواحد" أو أكثر من اصحاب العمل أو ممثلي منظمات أصحاب الأعمال من جهة أخرى بهدف:

أ- تحديد وتحسين شروط العمل وأحكام الاستخدام .

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمالين بأجر .

٢- نطاق المفاوضة الجماعية :

تتميز اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ م بنطاق موسع ، حيث تنطبق أحكامها على جميع فروع النشاط الاقتصادي ، بما في ذلك مجال الخدمة العامة غير أنه ترك للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية مهمة تحديد الطرائق الخاصة بالمفاوضة الجماعية فيه (المادة الأولى من الاتفاقية) ، و بذلك تكفل أحكام الاتفاقية تمتع العمال جميعاً في جميع فروع النشاط الاقتصادي بالحق في المفاوضة . (٥٧)

ونجد أنه وفقاً لمبادئ منظمة العمل الدولية يتضح أن الحق في المفاوضة ووفقاً لما سبق يشمل جميع العاملين في القطاعين العام والخاص وذلك ما عدا الاستثناء سالف الإشارة إليه ، فضلاً عن الموظفين الحكوميين العاملين في إدارة الدولة . (٥٨)

بيد أن هذا النطاق الشامل للاتفاقية جاء مصحوباً باستثناء يسمح للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية بتحديد مدى انطباق أحكام المفاوضة الجماعية الواردة بها على القوات المسلحة والبوليس (المادة الأولى من الاتفاقية) ،

وهذا الاستثناء مبرر نظراً لدقة وحساسية وخطورة هذه الوظائف والتي تحتفظ لها بوضعية خاصة خارج إطار علاقات العمل الجماعية في الكثير من

ت- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم من ناحية ، وواحد أو أكثر من النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً للعمال بأجر من ناحية أخرى (وذلك بنص المادة ٩٢) .

انظر في ذلك : القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٩ م بشأن قانون العمل (الصادر عن الظهير رقم ١-٠٣-١٩٤ المؤرخ في ١٤ رجب ١٤ أيلول سبتمبر ٢٠٠٣ م) .

انظر : د. محمد احمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٥٧-٥٨ .

- انظر : (الدراسة الاستقصائية العامة ، ٢٠١٢ م ، الفقرة ١٩٨ ، مشار إليه لدى : ٥٨)
- انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضة الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ١٣ .

البلدان , كما أنه امتداد للاستثناء الوارد في اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية (رقم ٨٧) والمتعلق أيضا بالقوات المسلحة والشرطة .^(٥٩)

٣- اتخاذ التدابير المناسبة لتعزيز وتشجيع المفاوضة الجماعية :

طلبت الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير المناسبة من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية ، وأن يكون أهداف هذه التدابير حسب نص المادة الخامسة من الاتفاقية :

- تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية
 - شمول المفاوضة الجماعية تدريجياً لجميع المسائل التي تعطيها الفقرات الفرعية (أ) ، (ب) ، (ج) من المادة (٢) من الاتفاقية (تحديد شروط العمل و أحكام الاستخدام ، وتنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل ومنظماتهم والعمال ومنظماتهم)
 - تشجيع وضع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال.
 - عدم إعاقة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب اتباعه ، أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد .
 - تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية .
- ولكن التساؤل هو كيف يمكن للسلطات العامة تشجيع المفاوضات المجدية والمستنيرة ؟

لقد أجابت عن ذلك التساؤل التوصية الصادرة عن منظمة العمل الجماعية , بشأن المفاوضة الجماعية وذلك على النحو التالي (٦٠) بالبند رابعا: -

- انظر : د. محمد احمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ^{٥٩} ص ٥٨ .

- انظر : توصية المفاوضة الجماعية , رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١ م فقرة ٧ . مشار إليه لدى :^{٦٠} منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٤٦ .

رابعاً : التوصية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١م بخصوص تعزيز وتشجيع المفاوضات الجماعية :

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٨١م بعض المقترحات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية في شكل توصية مكملة للاتفاقية رقم ١٥٤ وتكفلت التوصية ببيان المستويات التي تجري عليها المفاوضات الجماعية - وهي

مسألة لم تنظمها اتفاقية المفاوضات الجماعية - وأكدت على وجوب إجراء المفاوضات الجماعية على كل المستويات ، بما في ذلك مستوى المؤسسة والمنشأة وقطاع النشاط والصناعة أو على المستوى الإقليمي أو الوطني (البند ٤ من التوصية)

ولضمان إعداد وتأهيلفاوضيين ، طالبت التوصية بأن تتخذ أطراف المفاوضات الجماعية التدابير لكي تتاح الفرصة لمفاوضيهم على كل المستويات لكي يتلقوا التدريب ، وأن تقدم السلطات العامة معاونتها لمنظمة العمال واصحاب العمل في هذا المجال (البند ٤ من التوصية)

وتأميناً لجدية وفاعلية المفاوضات الجماعية تشدد التوصية على وجوب أن يخول أطراف المفاوضات الجماعية مفاوضيهم بالتفويض اللازم لإجراء المفاوضات والبت فيها ، مع امكانية وجود تحفظات تقضي بوجوب التشاور مع منظماتهم بالنسبة لبعض الأحكام (البند ٤ من التوصية)

وحتى تتوافر للمفاوضة الجماعية ولأطرافها شروط ومقومات النجاح ومناخ الشفافية تدعو التوصية إلى حصول أطراف التفاوض على المعلومات المطلوبة لإجراء مفاوضات فعالة ، ووضعت التزاما على اصحاب الأعمال بتلبية طلب منظمات العمال الخاص بتوفير المعلومات للمفاوضة والتي تتعلق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة التفاوض ، وبالالتزام آخر على السلطات العامة بأن توفر عند الاقتضاء معلومات حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي العام للبلاد والفرع المحدد للنشاط بالقدر الذي لا يضر فيه كشف هذه المعلومات بالمصالح الوطنية (البند ٧ من التوصية)

وتعتبر المفاوضات الجماعية بمثابة نقطة تغطية عادلة وقوية وبمثابة واق من النزاع الذي يمكن تجنبه وتعتبر مرجعية أساسية في أي مجموعة مثالية لتسوية المنازعات وقام سيدنى و بياتريس ويب من قبل ،

(Sidney and Beatrice Webb) منذ أوائل القرن التاسع عشر , بتوثيق أسلوب " المفاوضات الجماعية " كوسيلة لتسوية المنازعات في البلدان

الصناعية, (٦١) وقد قام القراء المتفهمون لسوق العمل بصفة التحليل منذ ذلك الحين :

" في المجتمعات الغربية كان هناك ترتيبان معتمدان على مدى مائتي عام لتسوية المصالح المتضاربة بين الجماعات والمنظمات، وبين أعضائها من الهيئات المكونة: وهي الأخذ والعطاء في السوق والآليات التنظيمية الحكومية التي أنشأتها العملية السياسية، وكوسيلة لتسوية النزاعات بين المنظمات، كان لإبرام المفاوضات والاتفاقات مجموعة متنوعة من المزايا مقارنة بالدعاوى القضائية أو المراسيم الحكومية أو النضال حتى الانقراض. ... والسمة الكبيرة لأي اتفاق هي التزام كلا الطرفين باحترامه بدلاً من الاستمرار في الصراع أو النضال بعد صدور قرار غير مقبول من أحد الطرفين... ,

وهناك شعور هام بأنه لا يُمكن لأي قرار فيما بين المجموعات أن يقدم تسوية حقيقية للخلاف إلا إذا قبلته الأطراف واحتمال إنفاذ الأطراف ما عقدته من اتفاق أكبر بكثير من قبول قرار سلبي بالنسبة لأحد الأطراف." (٦٢)

خامساً: حق المفاوضة الجماعية في إعلان منظمة العمل الدولية – المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨ م) .

صدر الإعلان المذكور ليمنح قوة إلزامية مجموعة المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل ويلزم بها جميع الدول الأعضاء في المنظمة حتي تلك التي لم تصادق على الإتفاقيات المتعلقة بتلك المبادئ وقد تصدر مبدأ الحرية النقابية و الإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية المبادئ الواردة في الإعلان (الفقرة الأولى من الإعلان) الذي يعتبر من أهم الوثائق التي صدرت مؤخراً عن مؤتمر العمل الدولي

سادساً: المفاوضة وفقاً للجنة الحريات النقابية .:

وضعت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية مجموعة من المبادئ والقرارات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية نشير إليها لاحقاً في مواضع مختلفة حسب موضوعها ، ومنها ما يلي :

-٦١- Sidney. and B. Webb: Industrial democracy (London, Longmans, Green, and Co., ١٨٩٧), Vol. II, Ch. II.

-٦٢- J. Dunlop: Dispute resolution: Negotiation and consensus building (Westport, CT, Greenwood Publishing, ١٩٨٤), pp. ٣ and ٢٥.

الحق في المفاوضة الجماعية

أ: الحق في المفاوضة الجماعية أهم عناصر الحريات النقابية (٦٣)

أشارت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي إلى وجوب اتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع الاستخدام الكامل لآلية المفاوضة الجماعية ونشرها تطويرها بين أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة ومنظمات العمال من جهة أخرى بهدف تنظيم شروط العمل عن طريق العقود الجماعية.

وقد اعتبرت اللجنة أن حق التفاوض الحر مع أصحاب العمل فيما يختص بشروط العمل هو عنصرا أساسيا من عناصر الحريات النقابية ، إذ أن من حق النقابات العمالية التمتع بحق السعي إلى تحسين الشروط المعيشية والعمالية للأشخاص الذين تمثلهم ، عن طريق المفاوضة الجماعية أو أي وسيلة مشروعة أخرى ، و علي السلطات العامة الامتناع عن القيام بأعمال تدخل من شأنها عرقلة هذا الحق وإعاقة ممارسته المشروعة ، ويعتبر أي تدخل من هذا النوع خرقا للمبدأ الذي ينص على وجوب تمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بحق تنظيم نشاطاتهم وبرامجهم .

المعنيين من العمال بالمفاوضة الجماعية :

قضت لجنة الحريات النقابية بأن نص المادة الرابعة من الاتفاقية ٩٨ والخاص بتشجيع المفاوضة الجماعية ينطبق على كل من القطاع الخاص والقطاعات المؤجرة والهيئات العامة ، واستنادا لذلك قضت اللجنة بحق المفاوضة الجماعية لأغراض عقود جماعية للعاملين في مؤسسات تجارية أو صناعية تملكها الدولة ، وأيضا لموظفي الخدمات البريدية والاتصالات السلكية واللاسلكية ، وموظفي المصارف ، وموظفي مؤسسة الراديو والتلفزة الوطنية ، والبحارة ، وقطاع التعليم كما أشارت اللجنة إلى أن الحوافز الخاصة لاستدراج الاستثمارات الأجنبية يجب ألا تتضمن أي تقييد للحريات النقابية التي يتمتع بها العمال وحقهم في التنظيم و المفاوضة الجماعية ، ومن ثم فإن اللجنة ترى أنه ينبغي أن تتضمن الأحكام القانونية المتعلقة " بمناطق إجراءات التصدير " حقوق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية .

- مكتب العمل الدولي ، الحريات النقابية . المرجع السابق ، ص ٢١٩ . ٦٣

الفرع الثاني

المفاوضة الجماعية واتفاقيات العمل العربية

أعطت منظمة العمل العربية اهتماماً الموضوع المفاوضات الجماعية ، وقد انعكس هذا الاهتمام في إقرارها لحق المفاوضات الجماعية بمقتضى نصوص عامة في بعض الاتفاقيات الصادرة عنها ، ثم في تخصيص اتفاقية للمفاوضة الجماعية تتضمن أحكاماً تفصيلية تنظم ممارسة الحق في المفاوضات الجماعية (٦٤).

- أولاً : الحق في المفاوضات الجماعية :

ورد النص على الحق في المفاوضات الجماعية في الحكم الوارد في الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل و الذي تقضي المادة ٨٥ من تلك الاتفاقية بأن " يقوم أصحاب العمل ، أو منظماتهم ، ونقابات العمال المختصة ، لتحقيق استقرار علاقات العمل ، بعقد اتفاقات المفاوضات الجماعية في شروط العمل وتنظيمه ، على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها ، و عليهم أن حاولوا بقدر الإمكان ، الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك ، يحدد بدقة ووضوح ، حقوق والتزامات طرفي هذا العقد " (٦٥).

وقد أعيد النص على هذا الحكم بالصياغة ذاتها في الاتفاقية العربية رقم (٦) لعام ١٩٧٦م المعدلة بشأن مستويات العمل ، وذلك حيث تنص المادة ٨٩ من الاتفاقية على " ينص تشريع كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين، وينظم تشريع كل دولة الالتجاء في حل منازعات العمل الجماعية، إلى هيئات التوفيق التي تعمل على إنهاء النزاع عن طريق أصحاب الأعمال والعمال، وتحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في أقصر مدة " (٦٦).

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ٦٤

ص ٦٢ .

- انظر : المؤتمر الثاني للوزراء العرب والمنعقد بجمهورية مصر العربية ، القاهرة ، بخصوص اتفاقية عام ١٩٦٦ م، والتي قد صدقت عليها مصر عام ١٩٧٩ م .

- انظر : مؤتمر العمل العربي ، جمهورية مصر العربية ، الدورة الخامسة ، الإسكندرية ، الفترة ١٣ مارس ١٩٧٦ م، وقامت مصر بالتصديق عليها عام ١٩٧٧ م. من ٦

والجدير بالذكر أن الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧م بشأن الحريات والحقوق النقابية قد نظمت وتضمنت الحق في المفاوضة الجماعية حيث جاء في ديباجتها أن " حق النقابات في حماية العمال ، و التفاوض الجماعي باسمهم لتحديد شروط وظروف العمل هو من الحقوق المقررة ، التي اكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل " .^(٦٧)

وتطبيقاً لذلك نص الاتفاقية على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها و آثارها (المادة الحادية عشر)

ثانيا : الاتفاقية العربية رقم ١١ لعام ١٩٧٩م بشأن المفاوضة الجماعية :

يحسب للمنظمة العمل العربية أنها بادرت بوضع مستويات مفصلة شكاات اطاراً شاملاً لممارسة الحق في المفاوضة الجماعية ، وذلك بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي في عام ١٩٧٩ م لتسبق بذلك منظمة العمل الدولية التي أصدرت أول اتفاقية مفصلة للمفاوضة الجماعية في عام ١٩٨١م .^(٦٨)

وتتميز الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩م بديباجة تعكس بقوة درجة الوعي بأهمية الحق في المفاوضة الجماعية ، وبورها المأمول في مجال تنظيم علاقات العمل . كما تترجم بأحكامها المفصلة الحرص على تقديم الدعم القانوني الملائم للتشريعات الوطنية ، تشجيعاً لها على إقرار الحق المذكور وتنظيمه وفق القواعد والأحكام الواردة بها ، وبما يحقق السلام والأمن

- انظر : مؤتمر العمل العربي ، الدورة السادسة ، جمهورية مصر العربية ، الإسكندرية ، خلال ٦٧
١٣ مارس ١٩٧٧م .-الفترة من ٦
والجدير بالذكر أن مصر لم تقم بالتصديق على تلك الاتفاقية . مشار إليه لدى :
د. محمد أحمد عجيز ، مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص
٣٧٩ .

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ،
ص ٦٣ .

الاجتماعيين بالتقاء إرادة طرفي العلاقة (العمال – وأصحاب الأعمال) , من أجل تنظيم شروط وظروف العمل. (٦٩)

فقد جاء في مقدمة الاتفاقية أن " المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتمشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي و أنها تكتسب أهمية خاصة ، حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل ، وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية "

" ولما كانت تشريعات العمل تمثل الحقوق الدنيا لحقوق العمال مراعيه في ذلك إمكانات المنشآت الصغيرة ، فقد أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع مستوى معيشة الأيدي العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية "

وانطلاقاً من ذلك تنص الاتفاقية على أن " ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية ، والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها ، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية " (المادة الثانية)

وبذلك تتفق مستويات العمل الدولية والعربية ، من حيث تحديدها لموضوعات التفاوض بشكل " مرن " واكتفائها بتحديد الإطار العام " تحسين شروط وظروف العمل " تمكيناً للأطراف في التفاوض ، من التكيف مع التطورات الحديثة في علاقات العمل ، ومراعاة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية ، لما عرفه العالم من تطورات هائلة على المستوى الاقتصادي ، والاجتماعي ، والتكنولوجي. (٧٠)

- انظر : محمد أحمد عجزير ، مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ٦٩ ، ص ٣٨٠ .

انظر : د. أحمد حسن البرعى ، - د. رامي أحمد حسن البرعى، شرح قانون العمل " نسخة ٧٠ - مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة ، الليسانس ، بدون طباعة ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٣ م ، ص ١٠٠٠ .

١ - نطاق المفاوضة الجماعية :

ووفقاً للمادة الأولى تقرر الاتفاقية حق المفاوضة الجماعية لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة ، ولا شك في أن تقرير الحق في المفاوضة الجماعية في القطاع العام يمثل تقدماً هاماً في هذا المجال .

ولكن هذه الاتفاقية وضعت إطاراً " متكاملًا " تمارس من خلاله المفاوضة الجماعية , حيث عرفت المقصود بالمفاوضة الجماعية كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية , وحددت أطرافها ومجالاتها والقطاعات الاقتصادية التي تمارس فيها .^(٧١)

٢- أطراف ومستويات المفاوضة الجماعية :

تقضى أحكام الاتفاقية ١١ لسنة ١٩٧٩م بنص المادة السادسة بأن :

" بأن تجرى المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية :

(أ) المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة : بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة

العامة في حالة عدم وجودها ، وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

(ب) المفاوضة الجماعية على مستوى النشاط الاقتصادي : بين النقابة العامة

النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل

(ت) المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني : بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد

أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى ."

وذهب البعض :^(٧٢) بأن صياغة هذا النص على هذا النحو معيبة ، و عليها العديد من

المآخذ ولعل أهمها ، أن تدخل بشكل مفصل وقاطع و جامد في تحديد المنظمة النقابية

العمالية التي تكون طرفاً في المفاوضة الجماعية متأثراً في ذلك بهيكله النقابات المصرية

، في حين أن صياغة مثل هذه الأحكام في الاتفاقيات بصفة خاصة ينبغي أن تتسم

بالعمومية والمرونة الكافية التي تستوعب التنوع والاختلاف في البنى النقابية على

- انظر : محمد أحمد عجيز , مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق^{٧١} , ص ٣٨٠ .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٦٥ .^{٧٢}

الصعيد العربي . فضلاً عن أن مثل هذا التفصيل يمكن أن يشكل قيداً كل مبدأ حرية
المفاوضة.

٣ - واجبات والتزامات أصحاب الأعمال والجهات الرسمية والإدارية :
وضعت الاتفاقية عدد من الالتزامات على أصحاب الأعمال ومنظماتهم
والجهة الإدارية المختصة بغرض تسهيل ممارسة الحق في المفاوضة
الجماعية .

فتنص المادة الرابعة أنه "على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا
لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعد على
مباشرة المفاوضة الجماعية " .

أما الجهات الرسمية المختصة فعليها أن تؤمن لمنظمات العمال و أصحاب
الأعمال أو منظماتهم الحصول على كافة الاحصاءات والبيانات الاقتصادية
والاجتماعية و الفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضة الجماعية على أسس
سليمة وذلك وفقاً لما تنص عليه المادة الخامسة .

وقد أكدت المادة السابعة من الاتفاقية أنه يجب على الجهات الرسمية
المختصة أيضاً بالعمل على تدعيم المفاوضة الجماعية ، وتوجه خاص عن
طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي
تتولى المفاوضات الجماعية ، والعمل على تنمية قدرات مديري المشروعات
ومسئولي العلاقات العامة بها ، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضة
الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية .

الفرع الثالث

المفاوضة الجماعية في التشريع المصري

يعول قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على المفاوضة الجماعية التنظيم علاقات العمل وتسوية نزاعاته ، ويعتبرها أحد المزايا التي جاء بها، والمشرع المصري في هذا القانون حدد مفهوم المفاوضة الجماعية ، وبيان أطرافها ومستوياتها ومجالاتها ، فضلاً عن نتائجها ، ومن ثم يعد هذا التنظيم الجديد تأكيداً "لمشروعية المفاوضة".^(٧٣)

والسبب ذهب إلى أن المشرع المصري ، قد حذا حذو المشرع الفرنسي ، حين وضع المشرع المصري القاعدة العامة في تحديد موضوعات التفاوض وذلك وفقاً للمادة ١٤٦ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م.^(٧٤)

ولهذا استحدث قانون العمل إطاراً قانونياً للمفاوضة الجماعية ونظمها بالباب الثاني من قانون العمل في المواد من ١٤٦ إلى ١٥١ وفقاً لقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م:-^(٧٥)

وسنعرض لنصوص تلك المواد على النحو التالي:-

- مادة (١٤٦) : " المفاوضة الجماعية في الحوار والمناقشات التي

تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

أ - تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام .

ب - التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .

ج - تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال " .

- انظر : د. محمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٧٣

٦٦- وانظر أيضاً" : محمد أحمد عجيز ، مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٣٨٥ .

- انظر : د. أحمد حسن البرعى – د. رامي أحمد حسن الرعي، شرح قانون العمل ، المرجع السابق^{٧٤} ، ص ١٠٠٠ .

- انظر: الجريدة الرسمية – العدد ١٤٤ (مكرر) في ٧ ابريل سنة ٢٠٠٣م ، بإصدار قانون العمل .^{٧٥}

وقد ذهب البعض : (٧٦) , أنه قد أكدت رغبة المشرع المصري , في ترك الحرية لطرفي المفاوضة لتحديد موضوعاتها , مرة أخرى بموجب المادة ١٥٢ /عمل التي عرفت اتفاقية العمل الجماعية بأنها " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل " , وقد سار القرار الوزاري بشأن " تحديد مستويات التفاوض وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه " في نفس الاتجاه , حين قرر في صدر المادة الثانية أن " يتم التفاوض على كل ما من شأنه تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام , والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة وتسوية المنازعات العمالية " , ثم أعطى القرار الوزاري , أمثلة للموضوعات التي يمكن أن يتضمنها التفاوض , وهي أمثلة غير ملزمة لطرفي المفاوضة , فيمكنها الاسترشاد بها , أو استبعادها كلها أو بعضها , أو إضافة موضوعات أخرى إليها.

- مادة (١٤٧) : " تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي "

- مادة (١٤٨) : " يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل .

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية ، على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة وبالنسبة للمنشأة التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن كل اصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض إبرام ما يسفر عنه من اتفاق

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض لإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي "

- مادة (١٤٩) : " يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه التنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

- د. أحمد حسن البرعى. - د. رامي أحمد حسن البرعى , شرح قانون العمل, المرجع السابق, ص ٧٦ . ١٠٠١ .

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضات "

- مادة (١٥٠) : " يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة و الاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقت "

- ماده (١٥١) : " يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون .

فاذا لم تسفر المفاوضات عن اتفاق ، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتها للوصول إلى اتفاق "

وذهب العض إلى أن المشرع المصري بهذا التنظيم الجديد بقانون العمل للمفاوضة الجماعية هو تنظيم شبه متكامل , ويعد هذا التنظيم الجديد تأكيداً لمبدأ مشروعية المفاوضات .(٧٧)

أنظر : د . محمد أحمد عجيز , مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية , المرجع ٧٧- السابق , ص ٣٨٥ .

المبحث الثاني

آليات ووسائل المفاوضة الجماعية

يتم التفاوض بين الطرفين في علاقات العمل على مستويات عديدة ، مستوى المنشأة أو المستوى القطاعي ، أو المستوى الإقليمي أو الوطني , وأخيراً المستوى الدولي ، وتجمع المفاوضة على كل مستوى من هذه المستويات بين فريقين للتفاوض الجماعي إحداهما يمثل أعمال و الآخر يمثل أصحاب العمل ، ويختلف ممثلي الفريقين باختلاف مستوى التفاوض ، كما تتخذ المفاوضة الجماعية من شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام ونزاعات العمل الجماعية مجالات رئيسية لها تتم في هذا المجال .

المطلب الأول

مستويات المفاوضة الجماعية

اولا - أسس تحديد مستوى المفاوضة :-

وفقاً لمبدأ المفاوضة الجماعية الحرة و الطوعية الوارد في المادة ٤ من الاتفاقية رقم ٩٨ فإن تحديد مستوي المفاوضة مسألة يجب أن تترك بشكل أساسي إلى اتفاق الفرقاء ، ولذلك فإن المبدأ العام في هذا الصدد هو أن أمر تحديد مستوي المفاوضة يعود حصرياً إلى ما يرتأه الفرقاء ، ومن ثم ينبغي ألا يشكل التشريع أو القرارات التي تتخذها السلطة الإدارية عائقاً أمام المفاوضة الجماعية على مستوي المطلوب . والسماح للفرقاء المعنيين بتحديد مستوي المفاوضة بالاتفاق المتبادل هو تأكيد وإعمال لمبدأ الحفاظ على استقلالية الفرقاء ، غير أنه في العديد من الشأن تحسم المسألة هذه - في حالة النزاع - على ب هيئة مستقلة عن الفرقاء أنفسهم ، وقد أكدت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية على أنه في هذه الحالة يتعين على هذه الهيئة أن تكون مستقلة تماماً (٧٨)

وعلى ذلك تجري المفاوضة على مستويات مختلفة وعلى الرغم من تعدد وكثرة تلك المستويات بالنظر إلى اختلاف الظروف التاريخية والاقتصادية

- مكتب العمل الدولي ، الحريات النقابية ، المرجع السابق ، ص ٢٣٧ : ٧٨

والاجتماعية والسياسية المحيطة بعلاقات العمل من دولة إلى أخرى ، إلا أن التشريعات والممارسات الوطنية ، ومعايير العمل الدولية والعربية تشير بصفة خاصة إلى اربعة مستويات رئيسية تجري عليها المفاوضة الجماعية ، وهي مستوي المشروع الواحد (المؤسسة أو المنشأة) ومستوى القطاع المهني ، أو قطاع النشاط أو الصناعة والمستوي الاقليمي و المستوى الوطني ، وكل من التفاوض علي هذه المستويات متطلبات ومقتضيات متباينة.

ثانياً : مستويات المفاوضة الجماعية في التشريع المصري :

حددت أحكام قانون العمل مستويات المفاوضة الجماعية مستهدية في ذلك بمعايير العمل الدولية ، وقضت بأن تكون المفاوضة الجماعية ، علي مستوى المنشأة أو فرع النشاط ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستويين الإقليمي والقومي^(٧٩)

ويلاحظ أن صياغة النص على النحو المشار إليه تعني أن مستويات المفاوضة الجماعية محددة في القانون الوطني تحديداً جامداً حيث ينبغي أن تجري المفاوضة الجماعية على المستويات الواردة بالنص وضمن الإطار الذي أشار إليه وإلا تقع خارجه كما يلاحظ أيضاً أن هذا التحديد الجامد لمستويات المفاوضة الجماعية يمكن أن يتعارض مع المبدأ العام المشار إليه في الفقرة السابقة كما يفقد المفاوضة الجماعية في التشريع الوطني ميزة المرونة التي تتمتع بها في التوصية الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١ الخامسة بتشجيع المفاوضة الجماعية ، والتي طالبت بوجوب اتخاذ التدابير المتسقة مع الظروف الوطنية لإجراء المفاوضة الجماعية ، على كل المستويات بما في ذلك مستوى المؤسسة والمنشأة ، وقطاع النشاط والصناعة ، أو على المستوى الإقليمي أو الوطني.

ومفاد هذه الصياغة المرنة هي الدعوة إلى تشجيع المفاوضة على كل المستويات " بما يعني إمكانية أن عدد مستويات المفاوضة الجماعية وأن تتخذ أشكالاً متباينة تتفق والممارسات والمعطيات الوطنية والاعتبارات المهنية والعملية ، حتى لو وقعت هذه المستويات خارج الإطار الذي أشارت إليه التوصية المذكورة ، المستويات التي ورد ذكرها جاءت على سبيل المثال لا الحصر.

- انظر: المادة ١٤٧ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م . ٧٩

وعلى الرغم من الملاحظة السابقة فإن للتجديد الجامد لمستويات المفاوضات الجماعية في التشريع الوطني ميزة ضبط الإطار المؤسسي للمفاوضة الجماعية ، وهو أمر يفيد النقابات وأصحاب العمل معاً ، ويدعم آلية وعملية المفاوضات الجماعية ذاتها ، خاصة في مراحلها المبكرة في التجربة الوطنية ، ولا نرى أن له تأثير سلبي حقيقي على حرية التفاوض.

ثالثاً : إيجابيات وسلبيات التفاوض وفقاً للمستويات المختلفة :

للتفاوض على كل مستوي من مستويات المفاوضات الرئيسية الثلاثة (المنشأة أو فرع النشاط أو المستوى الوطني) مبررات ومزايا وسلبيات كشفت عنها الممارسات والتطبيقات العملية . .

١ - المفاوضات على مستوى المنشأة :

لقد كانت المفاوضات على مستوى المنشأة أو المشروع الواحد هي أقدم صور المفاوضات ، وهي الأكثر شيوعاً و الأوسع انتشاراً وتتميز ببساطتها وسهولة إجراءاتها ، حيث يتيسر تنظيمها في مكان أو موقع العمل في المنشأة أو المصنع ، ومن ثم لا تحتاج إلى إجراءات تفاوض معقدة ، كما يسهل على طرفي علاقات العمل الجماعية الالتقاء ومناقشة مشاكلهم وتبادل المعلومات ووجهات النظر .^(٨٠)

كما أن المفاوضات الجماعية على هذا المستوى نأخذ في اعتبارها الظروف الخاصة بالمشروع ، وفي الوقت ذاته ظروف العمل وشروطه الواحدة والمماثلة التي تجمع بين العاملين فيه وتوحد مصالحهم وتطلعاتهم المشتركة ، كما تحقق المفاوضات على هذا المستوى بعض المزايا لأصحاب العمل ، لأن صاحب العمل في المنشأة الصغيرة نسبياً يمكنه أن يدير المفاوضات شخصياً ، وأن يتعامل مباشرة مع أشخاص يعرفهم ولديه رصيد من الثقة المتبادلة ، ومن التعامل الشخصي معهم ، وهذا عامل هام من الناحية العملية والنفسية والاجتماعية ، ومن العوامل المساعدة على نجاح المفاوضات .

ويكون التفاوض هنا بين العاملين وممثلهم وبين صاحب العمل و ممثل صاحب العمل، وهذا الأسلوب من التفاوض له مزايا كما له عيوبه.^(٨١)

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٧٣ . ٨٠ -

- انظر : د. مجدى عبد الله شرارة , المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل , المرجع السابق , ص ٨١ . ٧١ .

غير أن المفاوضات الجماعية على مستوى موقع العمل أو المنشأة بعض الجوانب السلبية ، منها ما قد ترتبه هذه المفاوضات من نتائج مباشرة على القوة النسبية للشركاء في التفاوض ، حيث تتعرض منظمات العمال في التفاوض على هذا المستوى لخطر ممارسة صاحب العمل لنفوذ مفرط عليها ، أو نفوذ يقوض ما لدى هذه المنظمات من مصادر قوة يمكنها استخدامها على مائدة المفاوضات ، فضلاً عن أن الروابط الشخصية بين عمال المنشآت الصغيرة وأصحاب الأعمال قد تؤثر بدورها سلباً على المفاوضات الجماعية .^(٨٢)

توصف هذه الصورة من صور التفاوض الجماعي " بالتفاوض التلقائي " وقد ظهر هذا النظام في إنجلترا أولاً" , وأصبح " النظام النموذجي للتفاوض " في الولايات المتحدة الأمريكية , ويتصف هذا النظام باستهدافه " الحماية الاقتصادية للعامل " عن طريق التفاوض المباشر في المنشأة , مع أقل قدر ممكن من تدخل الدولة .^(٨٣)

كما أن انتشار هذا النوع من المفاوضات الجماعية قد ينجم عنه تفاوت ملموس في الأجور و ساعات العمل بين العمال الذين يودون العمل نفسه ولكن في منشآت ومشروعات متباينة في حجمها وإمكانياتها , نظراً لأن نجاح المفاوضات الجماعية على هذا المستوى و تحقيقها للمزايا العمالية يتوقف أساساً على القدرة المالية للمنشأة التي تتم فيها المفاوضات ، وهي قدرة تختلف وتتفاوت فيها المنشآت بدرجة كبيرة خاصة وأن عمال المنشآت الصغيرة ليس لديهم من الناحية الفعلية القدرة التفاوضية للحصول علي مزايا و حقوق أفضل .^(٨٤)

وهذه الصورة من صور المفاوضات الجماعية , منتشرة في البلاد الصناعية : بالإضافة إلى أمريكا وإنجلترا , تأخذ بهذه الصورة أيضاً " بدرجات متفاوتة كل من كندا , وأستراليا , ونيوزيلندا , ومع بعض التفاصيل الخاصة , يمكن تعداد اليابان بين دول هذه المجموعة .^(٨٥)

_ انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٧٣ . ٨٢

- د. أحمد حسن البرعي , - د. رامي أحمد حسن البرعي , شرح قانون العمل , المرجع السابق , ص ٨٣ . ٩٥٧

_ انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٧٤ . ٨٤

- د. أحمد حسن البرعي , - د. رامي أحمد حسن البرعي , شرح قانون العمل , المرجع السابق , ص ٨٥ . ٩٥٧

وعلى الرغم من الانتقادات التي توجه للمفاوضة الجماعية على مستوى المشروع أو المنشأة إلا أن المفاوضة على هذا المستوى هي في الواقع الأكثر أهمية وفاعلية خاصة في الاقتصاديات التي تعرف الوحدات الاقتصادية الحديثة ذات الإمكانيات الضخمة،^(٨٦) ومن عوامل فاعلية هذه المفاوضة أن المواجهة فيها تتم بين ذوي الشأن مباشرة من أجل التصدي لنزاعاتهم لإيجاد صيغ الشروط وظروف العمل تتفق مع الإمكانيات والظروف الحقيقية للمشروع حيث تتوافر لطرفي علاقة العمل بدرجة كبيرة عناصر الشفافية الخاصة بأوضاع المشروع والعاملين فيه ، ومن هنا حظيت حرية التفاوض على مستوى المشروع باهتمام خاص ، واعتبرت من المبادئ الجوهرية في قانون العمل في العديد من البلدان ، والتي رتب عليها المشرع في بعض هذه البلدان التزاماً بالتفاوض على مستوى المنشأة ، مثال ذلك ما يقضي به ، قانون العمل الفرنسي بالتزام صاحب العمل بالتفاوض سنوياً مع عمال المشروع أو ممثليهم النقابيين حول الأجور الفعلية وتنظيم أوقات العمل ، فإذا ما أخل بهذا الالتزام فإنه يتعرض للمسئولية المدنية فضلاً عن العقوبة الجنائية .

٢ - المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع المهني :

تتجه الممارسات العملية في بعض البلدان - خاصة الدول المتقدمة صناعية ونقابياً - إلى تفضيل إجراء المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع المهني الواحد (قطاع النشاط أو الصناعة الواحدة ، مثل قطاع صناعة النسيج ، أو قطاع صناعة السيارات ، أو قطاع السكك الحديدية ، أو قطاع المناجم ، أو قطاع السياحة الخ) وذلك بأن يتم التفاوض بين ممثلي أصحاب العمل في الشركات العاملة في صناعة معينة وبين ممثلي نقابة أو نقابات عمال الصناعة المعنية ، بهدف إبرام اتفاقيات عمل جماعية من شأن التخفيف من حدة أو فوضى المنافسة بين منشآت النشاط أو الصناعة الواحدة مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل وتحسين شروط وظروف العمل في مجال هذا النشاط الاقتصادي

وهذا النمط من التفاوض يتجاوب بشكل أفضل مع المصالح المشتركة للعمال وأصحاب الأعمال ، فهو من ناحية يضمن حماية أكبر وأوسع للعمال عن طريق وضع شروط أكثر نمطية على مستوى الصناعة بما يكفل المزايا للجميع بما فيه قطاعات العمال الأقل قدرة للدفاع عن مصالحهم ، و

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٧٤ , ٨٦ .

المتواجدين غالباً في المنشآت الصغيرة ، ومن ناحية ثانية تساهم النتائج الإيجابية للتفاوض على هذا المستوى بشكل مباشر في الحد من المنافسة بين المشروعات نتيجة تحملها ذات الأعباء ، مما يؤدي إلي استقرار العلاقات المهنية الصناعة . وهو ما يدعم في النهاية جهود وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعلى الرغم من مزايا المفاوضة الجماعية على هذا المستوى . إلا أن بعض أصحاب العمل لا يحب التفاوض على هذا المستوى ، لأنه يؤدي إلى ازدياد نفوذ نقابات العمال ، في حين يرون أن علاقاتهم بعمالهم - حسب ادعاءاتهم - تخصهم وحدهم ، هذا فضلاً عن أن المفاوضة على هذا المستوى قد تضطرهم إلى الكشف عن بعض البيانات التي تخص منشأتهم وإعلانها مما قد يلحق ضرراً بأوضاع منشأتهم في المنافسة والسوق .

٣ - المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني بصفة عامة :

تعرف بعض الدول إجراء المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني ويتسم هذا النمط من المفاوضة من زاوية الانتشار بصفة عامة بالمحدودية ، وتجري المفاوضة على هذا المستوى بين منظمات أصحاب العمل المركزية واتحادات نقابات العمال المركزية.^(٨٧)

وتهدف المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني إلى الإسهام في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي ، ووضع أسس قوية لعلاقات العمل بين أصحاب الأعمال والنقابات العمالية، وإبرام اتفاقات عمل جماعية على المستوى الوطني ، لتنظيم شروط العمل وظروفه تسري على جميع العمال في المهن والقطاعات المختلفة في الدولة ، وتوثر بالإيجاب على اتفاقيات العمل الجماعية التي تبرم على المستوي الأدنى ، وعلى عقود العمل الفردية ، حيث تقرر حقوق أفضل للعمال عن تلك التي يقررها المشرع الاجتماعي^(٨٨)

وبالنسبة للاقتصاد الوطني ، فإن المفاوضة خاصة إذا ما أجريت على المستوى القومي ومستوى الصناعة أو المهنة ، قد تساعد في أوقات الأزمات وانتشار البطالة ، على توصل الطرفين إلى وضع شروط مقبولة وملائمة

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٨٧ و٧٥ وما بعدها .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٨٨-٧٦ .

بالنسبة لكل منهما تساعد على مرونة سوق العمل , بما يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والفنية.^(٨٩)

ونظراً لهذا الطابع القومي للأهداف التي تسعى إليها المفاوضات الجماعية على المستوى الوطني ، فإن الدولة تحرص في بعض البلدان على أن تكون طرفاً ثالثاً في المفاوضات الجماعية يعمل على معاونة أطراف علاقات العمل على إنجاز تلك المفاوضات ، غير أن هذا النجاح يتوقف إلى درجة كبيرة على وجود تنظيمات قوية للعمال وأصحاب الأعمال يتحقق من خلالها تمثيل مهني و عمالي متكافئ وفعال في العملية التفاوضية.^(٩٠)

٤ - المفاوضات الجماعية على المستوى الدولي :

الجدير بالذكر أنه من مبادئ منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضات الجماعية ، أنها حق أساسي تقبله الدول الأعضاء بمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية ، وهي ملزمة باحترامها وتعزيزها وأن تحفظها بنية حسنة^(٩١)

صاحبت التطورات التي عرفتها الرأسمالية في العقود الأخيرة والتي شهدت النمو السريع للشركات المتعددة الجنسيات التي تقوم على فكرة تدويل الإنتاج وتعدد جنسية مشروعاته ظهور صورة جديدة من صور المفاوضات الجماعية ، وهي المفاوضات الجماعية الدولية أو المتعددة الجنسيات وقد أثارت هذه الصورة من المفاوضات . ومازالت . الجدل والخلاف في الأوساط المهنية ، ففي حين تطالب بها الاتحادات النقابية العمالية الدولية . فإن المشروعات متعددة الجنسيات ترفضها بشدة.^(٩٢)

وتعد المفاوضات الجماعية حق لأصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال أياً كانت مستوياتها ، ولا ينبغي إجراء مفاوضات جماعية مع ممثلي العمال غير النقابيين إلا في

- انظر : محمد أحمد عجزير ، مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق^{٨٩} ، ص ٣٢٧ .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٩٠ - ٧٦ .

- انظر: منظمة العمل الدولية ، اعطاء العولمة وجهاً إنسانياً" ، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن^{٩١} الاتفاقات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ، الفقرة ١٩٨ ، ٢٠٠٨ م ، التقرير الثالث (الجزء ١) باء) . مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ١٠١ ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ٢٠١٢ م .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٩٢ - ٧٦ .

حالة عدم وجود نقابات عمالية على المستوى المعنى , وينبغي اتخاذ تدابير لمنع استخدام الاتفاقات المباشرة مع العمال غير النقابيين لأغراض مناهضة للنقابات. (٩٣)

وغنى عن البيان أنه نتيجة ما للمفاوضة الجماعية من أهمية كبيرة , فقد اهتمت بها المنظمات الدولية للعمل اهتمامها منذ بداية نشأتها, (٩٤)

حيث قد أقرت بالقسم الثالث عشر من معاهدة فرساي ضرورة احترام مبدأ الحرية النقابية , (٩٥)

والذى يقابله في الوجه الآخر حق التفاوض الجماعي , وقد بدا هذا الاهتمام يتخذ شكلا أكثر وضوحا مع صدور اعلان فلادلفيا عام ١٩٤٤ م , ثم توالى هذا الاهتمام من خلال إصداره عدة اتفاقيات وتوصيات تتعلق بموضوع المفاوضة الجماعية .

ولعل من ابرز دوافع التنظيمات النقابية الدولية في التمسك بالتدويل للمفاوضة الجماعية , (٩٦) ما يشار إليه من أن علاقات العمل والروابط المهنية داخل المشروعات متعددة الجنسيات لها من الخصوصية والذاتية ما لا يمكن إنكاره او التغاضي عنه وإن هناك مشاكل عمالية جديدة وذات صفة دولية ظهرت ف إطار هذه العلاقات وهي مشاكل من نوع خاص لما تألفها الحركة النقابية في تعاملها وعلاقتها مع المشروعات ذات طابع الوطني خالص ومن هذه المشاكل تحويل الانتاج او التهديد به وهيكلة المشروعات واعاده تنظيمها وما ينجم عن ذلك من فاصل جماعي للعمال والآثار السلبية التي تترتب على الطابع المميز لتلك المشروعات وهي الديناميكية والحركة وعدم الثبات و مشكله العد النقابي أي الموقف الذي تتخذه الشركات متعددة الجنسيات تجاه التنظيمات العمالية ... الخ.

انظر: منظمة العمل الدولية , الدراسة الاستقصائية العامة , جنيف ٢٠١٢ م , المرجع السابق ٩٣ - الفقرة ٢٣٩ , ٢٤٠ .

٩٤ - français -Guardelli, La négociation collective d' Entreprise en droit et anglais compares, thèse paris ١١ ١٩٩٩, p.٣٧.

٩٥ - Jean Pélissier, Alain Supiot, Antiine Jemmaud ; Droit du travail, DALLOZ, ٢٠٠٠ édition, ٢٠٠٠, p.٥٥٥ et s.

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٧٧ .

وفي المقابل ترفض المشروعات متعددة الجنسيات المفاوضة الجماعية الدولية وفي مقدمه الحجج التي تستند إليها الادعاء بان كافه الجوانب و المسائل المتعلقة بعلاقات العمل والروابط المهنية عموما ذات طابع لامركزي وتتمتع بالنسبة لها فروع الشركة الام باستقلال تام ومن ثم تظهر هذه المسائل محكمه دائما بالقوانين الوطنية والتي تختلف اختلافا بيناً من دولة الى اخرى ومن ثم فإن اجراء المفاوضة الجماعية الدولية يمثل اعتداء على سياده القوانين الوطنية للدولة المستقبلية لفروع المشروعات متعددة الجنسية لأنها تعتبر في هذه الحالة وسيلة للتخلص من تطبيق هذه القوانين^(٩٧)

وفي النهاية يجب أن نشير هنا إلى مبدأ هام وهو التفاوض بحسن نية. يتخذ مبدأ التفاوض بحسن نية في الواقع العملي شكل الالتزامات المختلفة على الأطراف المعنية , أي (الاعتراف بالمنظمات التمثيلية – والسعي للتوصل إلى اتفاق – والدخول في مفاوضات حقيقية وبناءة – وتجنب التأخير غير المبرر في التفاوض – والاحترام المتبادل للالتزامات المتعهد بها والنتائج المحققة من خلال التفاوض).^(٩٨)

المطلب الثاني

أطراف العلاقة في المفاوضة الجماعية

يقوم الالتزام بالتفاوض , شأنه في ذلك شأن كل التزام بين طرفي العلاقة دائن ومدين ويتضح ذلك بأن الطرفين الذين يشملهم التفاوض هما العمال كدائنين , وأصحاب الأعمال كمدينين , ودرجات التشريعات المقارنة على اختلاف درجاتها ومستوياتها على استخدام ذلك .

ونجد أن المشرع الفرنسي قد استخدم تعبير الشركاء الاجتماعيين وذلك في إشارة إلى أطراف التفاوض .^(٩٩)

فالمدين بالالتزام بالتفاوض , في القانون الفرنسي , هو صاحب العمل فقط وليست النقابة العمالية التي تمثل الجانب العمالي , وذلك على أساس أن من مصلحتها إجراء التفاوض

- انظر: د. منير فريد الدكي , الجوانب الاجتماعية في سياسة المشروعات متعددة الجنسيات في ٩٧ الدول النامية , المرجع السابق, ص ٤٩٨ وما بعدها .

انظر: منظمة العمل الدولية , الدراسة الاستقصائية العامة , جنيف ٢٠١٢ م , المرجع السابق ٩٨- الفقرة ٢٠٠٨ م .

٩٩. -Jean Pélissier, Alain Supiot, Antiine Jemmaud ;op.cit.p.٧٩٩.

-Marie – Laure Morin,op.cit.p.٤٥٦.

بصفة دورية , لتحسين شروط وظروف العمل وليس الانتظار حتى يثور نزاع جماعي (١٠٠).

تختلف أطراف المفاوضة الجماعية باختلاف مستويات المفاوضة وقد تضمن التنظيم التشريعي المفاوضة الجماعية في قانون العمل تحديدا عاما لأطراف المفاوضة الجماعية ثم تحديدا تفصيليا حسب المستوى الذي تتم فيه وهو مأخوذ من الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩م بشأن المفاوضة الجماعية وفقا لأحكام قانون العمل فإن طرفي المفاوضة الجماعية (١٠١) بصفه عامه ورئيسيه في كل الأحوال هم النقابات العمالية من جهة وأصحاب الاعمال من جهة أخرى (١٠٢) ثم تشير هذه الأحكام الى هذه الأطراف في كل مستوى من مستويات المفاوضة الجماعية وذلك على النحو التالي :

- أولا : على مستوى المنشأة :

تعتبر المفاوضة اللامركزية على مستوى المنشأة , أول صور التفاوض التي جرت بين صاحب المنشأة أو من يمثله , وبين عماله , داخل مكان العمل , وهي صورة تلقائية وطبيعية , لأن العمال إذ يجتمعون في مكان العمل (المنشأة - المصنع) تجمع بينهم المصلحة المشتركة , ويواجهون نفس المشاكل فيكون من الطبيعي أن يتوجهوا بخطابهم , وأن يحاورهم , صاحب المنشأة (١٠٣).

إذا جرت المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة فإن أطراف هذه المفاوضة هم ممثلين عن اللجنة النقابية للمنشأة أو النقابة العامة المعنية من جهة , وصاحب العمل أو من يمثله من جهة أخرى وذلك في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بافتراض وجود لجنة نقابية في تلك المنشأة ووفقا لهذه الاحكام لا تستطيع اللجنة النقابية بالمنشأة الانفراد بإجراء المفاوضة الجماعية مع صاحب العمل بل ينبغي أن يمثل العمال في المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة وقد يمثل اللجنة النقابية والنقابة العامة معا غير ان النص يخلو من بيان كيفية تشكيل هذا الوفد المشترك والوزن النسبي لكل من ممثلي اللجنة النقابية والنقابة العامة فيه وهو في وقت زياده يؤكد اتجاه المشرع إلى

٨٣٥. p. cit. Jean Pélissier, Alain Supiot, Antiine Jemmaud ;op.cit.p. - انظر : ١٠٠

- انظر : المادة السادسة من الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩م سالف الإشارة إليها بالبند ثانيا ص ١٠١

٥٠ وما بعدها بالمتن .

- المادة ١٤٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ١٠٢

انظر : د. أحمد حسن البرعي - د. رامي أحمد حسن البرعي , شرح قانون العمل , المرجع ١٠٣-

السابق , ص ٩٥٧.

تقييد سطات وصلاحيات اللجنة النقابية لحساب النقابة العامة و هو الاتجاه الذي تكرسه نصوص القانون النقابي (١٠٤)

وتقدم المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣م توضيحا لهذا الغموض فتقرر أن تكون المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة بين اللجنة النقابية بالمنشأة و ممثلي النقابة العامة المعنية وصاحب العمل ، ومفاد هذا النص أن يشارك أعضاء اللجنة النقابية بالمنشأة جميعاً في وفد التفاوض العمال فضلاً عن ممثلي النقابة العامة (١٠٥) ،

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً ، يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ، أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض و إبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

- ثانياً : على مستوى المنشآت متعددة الفروع :

تمت المفاوضات بين ممثلين عن المركز الرئيسي يمثلون الشركة ، والمنظمات النقابية العمالية المعنية (١٠٦).

ثالثاً : على مستوى الصناعة (أو فرع النشاط الاقتصادي والمهني)

تجرى المفاوضات بين ممثلي الشركات التي تشترك في صناعة معينة ، وبين ممثلي النقابة العامة المعنية طبقاً للتصنيف المهني للنقابات (١٠٧).

- انظر: وفقاً لنص المادة ١٢ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ : ١٩٧٦م تولت اللجنة النقابية ١٠٤ بالمنشأة مباشرة اختصاص العمل على تسوية منازعات الضرورية والجماعة المتعلقة بأعضائها و لا يجوز لها عقد اتفاق جماعي الا بموافقة النقابة العامة ، كم لها الاشتراك في اعداد مشروعات عقد العمل المشتركة مع النقابة العامة.

انظر: المادة الاولى من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣م بتحديد - ١٠٥ مستويات التفاوض الجماعي و موضوعاته و الإجراءات التي تتبع في شأنه .

- انظر : المادة الأولى ٢ من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم : ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣م . ١٠٦

- انظر : المادة الأولى / ٣ من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم : ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣م . ١٠٧

فوفقاً لقانون النقابات العمالية تختص النقابة العامة - بالمشاركة مع اللجان النقابية - في إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة ، ويمثل أصحاب العمل في هذه المفاوضات الغرفة الصناعية المختصة (١٠٨) ..

وإذا كانت الغرفة الصناعية والتجارية المعنية ، هي صاحبة الحق في التعبير باسم أعضائها على النحو المتقدم ، أو توكل مهمة التفاوض إلى ممثلين تختارهم لهذا الغرض (١٠٩).

رابعاً : على المستوى الإقليمي :

تتم المفاوضات بين مجموعة ممثلي أصحاب العمل في صناعة واحدة في منطقة جغرافية محددة وبين النقابة العامة المعنية ، وإذا تعددت الأنشطة طبقاً للتصنيف المهني للنقابات ، يكون التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (١١٠).

خامساً : على المستوى القومي :

تجري المفاوضات بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية (١١١).

والمشرع قد أباح بموجب المادة ٤٧ /١ عمل أن تتم المفاوضات على مستوى المنشأة " أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي .

فالإتحاد العام لنقابات عمال مصر - وهو اتحاد وحيد - يمثل العمال في المفاوضات الجماعية التي تجري على هذا المستوى لأنه بحكم القانون ، يقود الحركة النقابية المصرية ، ويرسم سياستها العامة ، وأنيط به الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة (١١٢) .. -

- سادساً : العمل على تطوير التنظيمات المهنية المختلفة لأغراض المفاوضات الجماعية :

- انظر : المادة : ١٤ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م. ١٠٨

انظر : د. محمد أحمد عجيز ، مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية ، المرجع ١٠٩ - السابق ، بند ٤٢٠ ، ص ٤٢٥ .

- انظر: المادة الأولى ٤ من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم : ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣م. ١١٠

- انظر: المادة الأولى من القرار الوزاري السابق ذكره. ١١١

- انظر: المادة ١٧ من قانون النقابات العمالية سالف الإشارة إليه. ١١٢

يمكن القول أن المفاوضات الجماعية تقوم بصفة عامة على أسس تنظيمية جماعية بين طرفين هما : منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وإن لم يكن وجود هذا الأخير لازماً مثل النقابات العمالية التي تعد طرفاً رئيسياً في هذه المفاوضات (وهو أمر يبدو منطقياً لأنها تناقش علاقات العمل الجماعية وتتخذ من أبعاد هذه العلاقات مجالات لها ولهذا طالبت التوصية الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١م بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية باتخاذ تدابير تتفق مع الظروف الوطنية لتسهيل إقامة وتطور منظمات حرة ومستقلة لأصحاب العمل والعمال على أساس طوعي ، والاعتراف بالمنظمات المتمثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضات الجماعية وأن يتم اختيار أو تحديد المنظمات التي تتمتع بحق المفاوضات الجماعية وإضفاء الطابع التمثيلي عليها - في نظم التعدد النقابي - وفق معايير موضوعية متفق عليها مسبقاً (١١٣)

وهكذا يرتبط الحق في التنظيم النقابي بحقوق المفاوضات الجماعية ، ونظراً لأن الحق في التنظيم هو أساس التمثيل الجماعي للمصالح في الجماعة الوطنية ، فإن إقرار هذا الحق يشكل بالنسبة للمفاوضة الجماعية الأداة الرئيسية لجعل هذا التمثيل فعالاً (١١٤) ، ولذلك كان تمتع العمال وأصحاب العمل بحقوقهم في إنشاء منظمات يختارونها وفي الانضمام إليها في مقدمة الشروط الأساسية التي ينبغي توفرها لكي تجري عملية مفاوضة جماعية حقيقية فعالة تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم ،

وفي المقابل فإنه عندما ينكر حق التنظيم على العمال وأصحاب العمل فإنه من الصعب تصور كيف يمكن للعمال ممارسة الحق في المفاوضات الجماعية حتى ولو كان هناك إقرار قانوني به ، ولقد أكدت ذلك النجاحات الكبيرة التي حققتها المفاوضات الجماعية في بلدان النقابية القوية الحرة .

ومن الناحية العملية تلعب هذه التنظيمات المهنية دور بالغ الأهمية في تحقيق وإنجاح المفاوضات الجماعية وتطبيق النتائج التي تتوصل إليها بشأن شروط وظروف العمل وتسوية نزاعاته ، إذ لا يخفى ما لهذه المنظمات من أثر كبير في تحقيق سلامة سير المفاوضات وفي قدرتها على إدارتها وتقديم الحلول للمشاكل المطروحة عليها ، بسبب أنماط سلوكها في المفاوضات وحرصها على تحري درجة الاعتدال وعدم المغالاة في المطالب ، ووعيها بمضامين

- انظر: البند الثاني والثالث من التوصية ١٦٣ لسنة ١٩٨١م ١١٣

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١١٤

ص ٨١ .

هذه المطالب وأثارها الراهنة والمستقبلية ، ووضعها في السياق العام السياسي والاقتصادي والاجتماعي ، فضلاً عما تملكه من قدرات ومعلومات ومهارات وخبرات مؤسسية (١١٥).

المطلب الثالث

قضايا وموضوعات المفاوضات الجماعية (١١٦)

تتخذ المفاوضات الجماعية من شروط العمل وظروفه وعلاقاته اطاراً عاماً يتحرك فيه أطراف التفاوض لاختيار موضوع التفاوض بإرادتهم الحرة ، وفي داخل هذا الإطار ليس من السهولة إجراء حصر تفصيلي مسبق للموضوعات التي يمكن التفاوض بشأنها . (١١٧)

وباستقراء اتفاقيات العمل الدولية ، والتشريعات المقارنة ، يتضح أن المفاوضات بوصفها وسيلة هامة من وسائل تنظيم علاقات العمل ، تجري في إطار عام موسع، مؤداه " تنظيم ظروف العمل وشروطه " ، (١١٨) تلك الشروط والظروف ، تختلف من بلد إلى آخر ، ومن منشأة إلى أخرى ، بل هي قد تتبدل أولوياتها من زمن إلى آخر في البلد الواحد ، أو الصناعة الواحدة ، بل وفي المنشأة ذاتها ، بحسب التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها علاقات العمل ، على مختلف المستويات .

بالنظر إلى كثرة هذه الموضوعات وتنوعها وتجدها متأثراً بالبيئة والمعطيات المتجددة والمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية ، وعلى ذلك فإن القاعدة العامة في هذا السياق هي حرية طرفي التفاوض في اختيار موضوع المفاوضات الجماعية بشرط أن يكون متعلقاً بعلاقات العمل ، أو الالتزام بالطابع المهني لموضوع التفاوض . (١١٩)

- انظر: مكتب العمل العربي ، علاقات العمل الجماعية ، من ص ٥٠ وما بعدها. ١١٥

انظر: منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق، ١١٦.٣٧-

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١١٧-

ص ٨٢ .

- انظر : د. أحمد حسن البرعى - د. رامي أحمد حسن البرعى ، شرح قانون العمل ، المرجع ١١٨

السابق ، ص ٩٩٧ .

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١١٩

ص ٨٢ .

أولاً : معايير تحديد موضوعات المفاوضات الجماعية :

تعد هنا المفاوضات الجماعية بأنها العملية التي يتفاوض العمال بموجبها بصورة جماعية ويتفقون مع أصحاب العمل على شروط وظروف استخدامهم. وهناك وسائل أخرى من التشاور والحوار، تكمل بعضها بعضاً بصورة عامة، أخذة في التطور^(١٢٠) , وهناك مثال على محاولة صاحب عمل واحد البدء بحوار مع مجموعة من ممثلي العمال في مؤسسة Africa Barclays ومنتدى النقابة. وهو منتدى طوعي يجمع بين النقابة وصاحب العمل ويضم ممثلين عن مصرف Bank Barclays باعتباره صاحب العمل وعن النقابات ضمن فروع Barclays في مناطق أفريقيا والشرق الأوسط والمحيط الهندي والتي يديرها المصرف حالياً باعتبارها كياناً واحداً. وتم إنشاء هذا المنتدى الذي يجتمع مرتين في السنة، عام ٢٠٠٠ عقب إبرام اتفاق بين مؤسسة (Barclays) ومنظمات الاتحادات المالية المنتسبة إلى شبكة الاتحاد الدولي وبدأ هذا المنتدى مع سبعة بلدان وتنامى وأصبح يغطي ما مجموعه ١٢ بلداً. وهو يسعى إلى إعلام الموظفين واستشارتهم حول جميع المسائل التي تهم مصالحهم. وهو المنتدى الأول من نوعه الذي يغطي مصرفاً متعدد الجنسية في أفريقيا. وتتمتع مؤسسة (Barclays) باتفاقات شراكة مع اتحادات مالية منتسبة إلى شبكة الاتحاد الدولية في المملكة المتحدة ومنطقة الكاريبي. وبالرغم من أنّ المنتدى لا يمكنه أن يتفاوض بشأن زيادة الأجور على المستوى القطري، إلا أنه يناقش المسائل التي تهم الدول الأفريقية والتي تؤثر بشكل كبير في غالبية موظفي مؤسسة (Africa Barclays) وتخضع الأنشطة التي يقوم بها المنتدى لدستور. وقد ساعد المنتدى بشكل كبير على

انظر : ١١٩ -

<http://www.unionnetwork.org/uniafrican.nsf/barclaysafricaunion->

forum? open page.

الدروس المستخلصة , :مشار إليه لدى : مؤتمر العمل الدولي , الحرية النقابية على أرض الممارسة الدورة ٩٧ لسنة ٢٠٠٨م , التقرير الأول (باء), مكتب العمل الدولي – جنيف .

تعزيز الحوار والشفافية والتواصل بين الموظفين ووضع نهج أفريقي للتوصل إلى علاقة متسقة مع ممثلي العمال .

و يمكن رصد اتجاهين رئيسيين بصدد تحديد موضوعات التفاوض الجماعي حيث يذهب الاتجاه الأول إلى تحديد هذه الموضوعات بطريقة مرنة ، في حين تذهب بعض التشريعات إلى تحديد هذه الموضوعات بطريقة جامدة - ويكتفى المنهج المرن بتحديد المجالات الرئيسية لموضوعات المفاوضة الجماعية بصورة عامة ، ويعبر عنها عادة بثلاث مجالات : شروط العمل ، ظروف العمل ، علاقات العمل ، ويتضمن كل محور من هذه المحاور الكثير من القضايا والموضوعات ، وبذلك يتجنب هذا المنهج حصر موضوعات التفاوض في موضوعات بعينها ويترك لأطراف التفاوض حرية اختيار موضوعه ، وهي صياغة موسعة تؤمن ملاحقة المفاوضة الجماعية كآلية و أداة للتطورات المستمرة التي تشهدها العلاقات العمالية المهنية في العقود الأخيرة .^(١١)

وهناك دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضة الجماعية : وقد ردت ثلث أعضاء المنظمة البالغ عددهم ١٤٢ عضواً على هذا الاستقصاء. وتوافدت هذه الردود من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء وجسدت توزيعاً إقليمياً حسناً. وقدم الاستقصاء لمحة عامة عن الاتجاهات وأتاح بعض الاستنتاجات والرسائل الأساسية، ومنها ما يلي: ^(١٢)

- نسبة مئوية عالية من اشتراكات الأعضاء في منظمات أصحاب العمل تشارك في المفاوضة الجماعية.
- من شأن الاتفاقات الجماعية أن تخلف تأثيراً "تبعياً" كبيراً .
- المفاوضة على صعيد المنشأة في تزايد.
- مستوى المفاوضة في القطاع العام يظل إلى حد كبير على حاله .
- أشكال أخرى من المفاوضة في تزايد.
- نطاق المسائل التي تغطيها الاتفاقات الجماعية في اتساع عموماً .
- المفاوضة الجماعية لا تزال "العمل الرئيسي" لمعظم منظمات أصحاب العمل .

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١٢١ . ٨٣

- انظر: الإطار (١-٣) دراسات استقصائية : أجرتها المنظمة الدولية لأصحاب العمل بشأن ١٢٢ المفاوضة الجماعية والاتجاهات في مكان العمل أجرت أمانة المنظمة الدولية لأصحاب العمل، بين تموز/ يوليو وأيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦م ، استقصاء بشأن "اتجاهات المفاوضة الجماعية" . مشار إليه: مؤتمر العمل الدولي (مكتب العمل الدولي - جنيف)، الدورة ٩٧ ، ٢٠٠٨م .

- وأجري في العام التالي، استقصاء آخر تحت عنوان "الاتجاهات في مكان العمل في عام ٢٠٠٧ م". ويتضمن جزءا يتناول الحوار الاجتماعي مع أسئلة عن المفاوضة الجماعية والنقابات والهيكل الثلاثي، وأهم مجالات التفاوض بين منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال، وأهمية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بالنسبة إلى أصحاب العمل على المستوى الوطني .
- وتواصل المنظمة الدولية لأصحاب العمل مساعدة منظمات أصحاب العمل التي لا تنعم بكامل الحرية النقابية، وتقدم المساعدة والإرشاد والدعم لضمان احترام هذا المبدأ الأساسي.
- وفي مقدمة موضوعات المجال الخاص بشروط العمل: (١٢٣) الأجور وساعات العمل والإجازات و غسل النساء و عمل الأطفال ، وهي أكثر الموضوعات إثارة للجدل والحساسيات الدائمة بين طرفي علاقات العمل لأن الرغبة في تحسين هذه الشروط لصالح العمال يواجه بمقاومة من أصحاب الأعمال الذين يرون في ذلك زيادة في التزاماتهم وفي التكلفة الإنتاجية مما قد يؤثر سلبا على أرباحهم وأوضاعهم التنافسية ، أما ظروف العمل فتتعلق بموضوعاتها بزمان ومكان العمل من حيث وقت العمل والصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ، والشروط اللازم توافرها لتحقيق الصلاحية في مكان وبيئة العمل لممارسة النشاط الاقتصادي وتأمين تحسين هذه الظروف بتطويرها باستمرار .

وهناك موضوع أخذ في التوسع بالنسبة للمفاوضة الجماعية ألا وهو مجموعات التنازلات التي تتفاوض حولها النقابات مقابل التزامات أصحاب العمل بإبقاء الإنتاج والوظائف في المواقع الموجودة، (١٢٤) وفي مثل هذه المجموعات، يمكن الاتفاق على التنازلات فيما يتعلق بزيادة الأجور وساعات العمل وبعض الإعانات الأخرى مقابل الأمن الوظيفي، وهناك نوع من الاتفاقات يرتبط بشكل وثيق بما يُطلق عليها اسم اتفاقات المرونة من أجل تجنب صرف العمال وموثيق الاستخدام والقدرة التنافسية، ويمكن أن تتضمن هذه الاتفاقات مجموعة من المسائل المتصلة باحتواء التكاليف وأمر أخرى

انظر: د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ - ٨٣ .

-١٢٤ : انظر : Siemens and Daimler-Chrysler (in ٢٠٠٤) and Thyssen Krupp Steel (in ٢٠٠٦).

الدروس المستخلصة :مشار إليه لدى : مؤتمر العمل الدولي ، الحرية النقابية على أرض الممارسة ، الدورة ٩٧ لسنة ٢٠٠٨ م ، التقرير الأول (باء)، مكتب العمل الدولي – جنيف .

مثل ساعات العمل وتنظيم العمل ومرونة المهارات. وهناك وجهات نظر متضاربة عن مدى استصواب مثل هذه الاتفاقات وأثرها.

وأخيراً تعتبر علاقات العمل أحدث هذه المجالات و موضوعاتها الرئيسية هي التعاون والتشاور والمشاركة وتسوية المنازعات الجماعية بالوسائل السلمية ، ولا شك أن اتفاق أطراف العلاقة على تنظيم جانب أو آخر من علاقاتهم يؤدي للمساهمة في تحقيق الاستقرار والإنصاف الاجتماعي وتطوير الحياة المهنية في المجتمع .

والصياغة المرنة الموسعة لمجالات المفاوضة الجماعية هي المنهج الذي اعتمدته معايير العمل الدولية (١٢٥)

- ثانياً : موضوعات التفاوض الجماعي في القانون المصري :

أخذ قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣م بالنهج المرن والذي يحدد مجالات المفاوضة الجماعية بطريقة موسعة ، وقد حدد هذه المجالات على النحو التالي :

- تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام وتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال (١٢٦) ثم صاغ القرار الوزاري الخاص بالتفاوض الجماعي موضوعات التفاوض صياغة مزدوجة فيها العمومية مع قدر من التفصيل (١٢٧)

. فقد أعاد التأكيد على مجالات التفاوض الواردة في نصوص القانون ، وقضى بأن يتم التفاوض على كل ما من شأنه تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ، والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال - ثم أضاف -

وعلى الأخص :

-انظر: فقد حددت المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١م الخاصة بالمفاوضة ١٢٥ الجماعة المجالات التفاوض بـ (أ) تحت شروط العمل و أحكام الاستخدام . (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل و العمال (ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل او منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمل . المادة ١٤٦ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

- المادة الثانية من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم : ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣ م . ١٢٦

- بتحديد التفاوت الجماعي و موضوعاته و الاجراءات التي تتبّع في شأنه . مشار إليه لدى : ١٢٧

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٨٥.

- تقرير مزايا أفضل للعمال.
- لوقاية من الحوادث وحماية العمال من أمراض المهنة .
- تنظيم الخدمات الصحية والإسعافات الأولية الملائمة في مجال العمل .
- المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص المنشأة أو نشاطها .
- الإجراءات الرضائية التي يتفق على إتباعها عند قيام نزاع جماعي .
- ساعات العمل وساعات العمل الإضافية .
- الإجازات المدفوعة الأجر .
- العلاوات والمنح والحوافز و البدلات . .
- المكافآت المرتبطة بالإنتاج .

على أن النطاق الواسع لمجالات المفاوضات الجماعية و الذي يتضمن كل الموضوعات التي تتعلق بشروط وظروف العمل وتنظيم علاقات العمل لا يمكن أن يخفي حقيقة تاريخية وواقعية مستمرة حتى اليوم ، وهي أن هناك مجموعة من الموضوعات والقضايا الرئيسية التي تجرى بشأنها أغلب المفاوضات الجماعية وفي مقدمة هذه الموضوعات ، المفاوضات الجماعية بشأن الأجور ، والعلاوات والحوافز والمكافآت ، وتأتي في الصدارة ، ثم ساعات العمل ، والإجازات ، وتقليص حجم العمالة ، وتحسين نوعية حياة العمال ، وتقديم الخدمات الاجتماعية لهم ، والسلامة والصحة المهنية ، والتدريب المهني وإعادة التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية ، وتسوية منازعات العمل الجماعية ، وتسوية الشكاوى العمالية ، التشاور والتعاون المتبادل . . الخ

- ثالثا - القيود التي تفرض على المفاوضات الجماعية في المستقبل:

و تذهب بعض الحكومات في بعض الدول إلى فرض قيود علي المفاوضات الجماعية المستقبلية خاصة في موضوع الأجور ، حيث تعتبر هذه الحكومات أن تسوية الأجور لا يمكن أن تتم في حرية عبر المفاوضات الجماعية كجزء من سياسة الاستقرار التي تتبعها ، أو في إطار سياسة ترسيخ الاستقرار في مجال الأجور وفرش ضوابط مالية . وقد رأت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أن هذه القيود ينبغي أن تأخذ طابع التدبير الاستثنائي ، وأن تتخذ وفق الضرورة الملحة ، أو في ظروف قاهرة فحسب ، ودونما أن تتخطي فترة زمنية معقولة ، وبشرط أن ترفق بالضمانات اللازمة لحماية مستوى معيشة العمال (١٢٨) ، وفي مطلق الأحوال ينبغي أن يسبق أي قيد تفرضه السلطات العامة في شأن المفاوضات الجماعية استشارات مع منظمات العمال وأصحاب العمل في محاولة للحصول على موافقتهم .

- إذ أن قيود معاقبة قد تؤدي الى تعليق صوي للمفاوضات حول الأجور الأمر الذي يتعارض مع ١٢٨ مبدأ تشجيع المفاوضات الجماعية . مشار إليه لدى :

الفصل الثاني

أحكام المفاوضة الجماعية

تقديم :-

ينصب تركيز المفاوضة الجماعية على ظروف العمل وشروط الاستخدام وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ونقابة عمالية أو أكثر،^(١٢٩) ويمكن أن تشمل ظروف العمل وشروط الاستخدام مسائل من قبيل الأجور وساعات العمل والعلاوة السنوية والإجازة السنوية وإجازة الأمومة والسامة والصحة المهنييتين 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.

والجدير بالذكر أن للمفاوضة الجماعية أطراف معينة يجب أن تجتمع حال الاتفاق على الاحتكام لها لفض النزاعات الناشئة بينهم .

ولبيان أحكام المفاوضة الجماعية , سوف نتناول بالدراسة التزامات أطراف المفاوضة الجماعية , وبعبارة أخرى الواجبات والمحظورات على كل طرف من تلك الأطراف .

وكذا آلية وسياسة الدولة في المفاوضة الجماعية , وذلك على النحو التالي :-

المبحث الأول : واجبات والتزامات أطراف المفاوضة الجماعية .

المبحث الثاني : آلية وسياسة الدولة في المفاوضة الجماعية .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ٨٦.

- أنظر : المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , منظمة العمل الدولية , المرجع السابق , ص ٣ .^{١٢٩}

المبحث الأول

واجبات والتزامات أطراف المفاوضة الجماعية

تقرض العديد من التشريعات المفاوضة الجماعية الإلزامية حين تقرر الزام أطراف علاقة العمل بالتفاوض لتنظيم علاقاتهم أو تسوية منازعاتهم الجماعية وذلك خروجاً على مبدأ رضائية المفاوضة الذي تقرر المعايير الدولية.^(١٢٠)

والمفاوضة الجماعية لا يصح أن تتم بدون اتفاق جماعي شامل لكل بنودها ويكون ملزم للأطراف التي ارتضت ذلك .

وينبغي أن تكون شروط الاتفاق الجماعي ملزمة للموقعين ولمن يمثلونهم. وفي حين أن هناك بلدان لا يكون فيها للاتفاقات الجماعية أثر قانوني، فإن معظم البلدان تتضمن أحكاماً موضوعية في تشريعات العمل تجعل للاتفاقات الجماعية ملزمة قانوناً لأطراف الاتفاق ولتلك التي تمثلها.^(١٢١)

كما يتولد عن المفاوضة الجماعية كمرحلة تمهيدية تسبق إبرام اتفاقية العمل الجماعية مجموعة من الالتزامات المتبادلة بين أطراف التفاوض وأهمها الالتزام بالتفاوض بحسن نية، والالتزام بتقديم المعلومات والبيانات الضرورية اللازمة لإجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة.^(١٢٢)

وسوف نتناول تلك الواجبات والالتزامات على النحو التالي :-

المطلب الأول

واجب الالتزام بالتفاوض

أولاً : واجب الالتزام بالتفاوض وحرية المفاوضة الجماعية :

أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٣٠ -

ص ٨٧ .

- أنظر : المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , منظمة العمل الدولية , المرجع السابق , ص ٦٦ ١٢١

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٣٢ -

ص ٨٧ .

تقتضى أحكام القانون الفرنسي وذلك من خلال المادة الخامسة من قانون ١١ فبراير ١٩٥٠م والمعدل بقانون ٢٦ يوليو ١٩٥٧م، من الزامية عرض النزاع الجماعي على اجراءات التسوية الودية والسلمية، ومنها المفاوضة الجماعية، دون أن تقرر ذلك بتعليق الحق في الإضراب أو الإغلاق، كما كان الأمر في ظل قانون ٣١ ديسمبر ١٩٣٦م.^(١٣٣)

وفى الواقع أن الراجح في الفقه أن اشارع الفرنسي لم يرى داع لربط الزامية تحريك الحل السلمى بأية جزاءات، طالما أن هذا التحريك يمكن أن يقوم به ممثلو السلطة العامة، ذلك أن القانون نص على أن تحريك اجراءات الحل السلمى لا يتم فقط من قبل الطرفين، وإنما أيضا" من طرف وزير العدل أو من طرف المحافظ أو المفتش الإقليمي للعمل، وهو ما يفيد بأن اجراءات التسوية السلمية لابد وأن تحرك، حيث إنها إن لم تحرك من قبل الطرفين فإنها حتما" ستحرك من قبل السلطات العامة.^(١٣٤)

الأصل في المفاوضة الجماعية أنها مفاوضة حرة وغير ملزمة بمعنى أنها طبقاً للمعايير الدولية تجري وفقاً لمبدأ التفاوض الطوعي باعتبارها عملية طوعية في الأساس تتوقف على إرادة أطراف التفاوض، ومفاد هذه الطبيعة الطوعية الأصلية للمفاوضة الجماعية هو استبعاد كل إلزام لطرفي علاقة العمل بالدخول إلى المفاوضة أو فرض المفاوضة الجماعية عليهما بقوة القانون، غير أنه نظراً للأهمية المتزايدة التي اكتسبتها المفاوضة الجماعية كأداة أو وسيلة لتنظيم علاقات العمل وتحقيق الاستقرار والوفاق في المحيط المهني، فقد عرفت تطوراً هاماً حينما قررت العديد من التشريعات الأخذ بمبدأ الالتزام بالتفاوض، وفي مقدمة هذه التشريعات القانون الفرنسي، حيث لم تقف الطبيعة الليبرالية للنظام القانوني والسياسي والاقتصادي في فرنسا، دون تقرير هذا الإنجاز الذي يصب في صالح بعض عناصر الإنصاف والتوازن المهني والاجتماعي في الدولة الرأسمالية بقوة القانون وتبدو الحكمة الرئيسية لاتجاه بعض تشريعات العمل المقارن للخروج على مبدأ رضائية أو طوعية المفاوضة الجماعية والنص صراحة على التزام صاحب العمل^(١٣٥) بالدخول في مفاوضة جماعية مع العمال أو ممثلهم لتحسين شروط وظروف العمل وتسوية منازعاته الجماعية، هي أن أصحاب الأعمال

١٣٣ - أنظر : Marie-Laure Morin, op.cit.p.٧٣ et s. - أنظر :

١٣٤ - أنظر : د. خالفي عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٨٧م، ص ٢٠٨.

١٣٥ - ألفت الكثير من التشريعات بهذا الالتزام على عاتق صاحب العمل، في حين ذهبت بعض التشريعات الى الزام طرفي علاقة العمل بالتفاوض. مشار إليه لدى :

د. محمد احمد اسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص ٨٨.

يجمعون غالباً عن الدخول طواعية في هذه المفاوضات ، لأنهم يرون فيها تقييداً لمنظمتهم في الإدارة والتنظيم وإضعافاً لمراكزهم المتميزة . فضلاً عن أن نتائجها تصب غالباً في صالح العمال .

ومن ثم فإنه إذا ظلت المفاوضات الجماعية مجرد حق للأطراف المعنية ، فإن هذا الحق على صعيد الواقع يفرغ من كل قيمة حقيقية ولن يحقق الهدف الذي شرع له إذا لم يقترن بالالتزام القانوني بممارسته ، لأن أصحاب الأعمال لن يقبلوا بالدخول في مفاوضات لا يرغبون فيها ، وتصدق هذه الاحتمالات الواقعية كثيراً في البلدان النامية والأقل تطوراً ، والتي لم تقوى فيها المنظمات النقابية العمالية للدرجة التي تؤهلها لتكون قوة ضغط موازية يحسب حسابها في مواجهة أصحاب الأعمال ، وذلك لأن النقابة العمالية الحرة في البلدان المتقدمة هي نقابة قوية تملك وسائل الضغط الفعلية والكافية القادرة على إجبار أصحاب الأعمال على التفاوض حتى في ظل سيادة مبدأ التفاوض الطوعي .

- ثانياً : الالتزام بالتفاوض الجماعي في القانون الوطني :

فالمفاوضة يمكن أن تنتهي بالفشل ، إذا لم تتوافر لها عوامل وضمانات النجاح وفشل المفاوضات^(١٣٦) في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت محلاً للتفاوض ، يعطى الحق لأطرافها في اطار اللجوء إلى الوسائل السلمية الأخرى لتسوية النزاع ، كالتوفيق أو الوساطة أو التحكيم الاختياري ، أو اللجوء إلى وسائل الضغط كالإضراب أو الإغلاق .

أقر قانون العمل الحالي ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م مبدأ الالتزام بالتفاوض الجماعي في إطار علاقات العمل ، ووفقاً لما تنص عليه الفقرة الثالثة من المادة ١٤٨ من القانون إذا رفض أحد طرفي التفاوض البدء في إجراء المفاوضات الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة بتحريك إجراءات التفاوض لإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال المباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرفض ، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحال مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

والجدير بالذكر بأن تقضى أحكام المادة ١٦٩ من القانون بأنه " إذا ثار نزاع مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة - و التي تقرر سريان أحكام منازعات العمل الجماعية على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام

-١٣٦-

Yves CHALARON, op . cit . ٨٨ et s . - أنظر :

- وأنظر أيضاً" : د. محمد أحمد عجز ، مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ٣٤٢ .

الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم - وجب على طرفيه أو ممثليها السعي إلى تسويته ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية وقراءة النصين تشير إلى أن المشرع يقرر من خلالهما مبدأ المفاوضة الجماعية الإلزامية ، وقد وضع الالتزام بالتفاوض على عاتق أطراف التفاوض ، ممثلي العمال وأصحاب العمل معاً .

١- نطاق ومضمون الالتزام :

لم تهتم اتفاقات العمل الدولية ، التي تتناول التفاوض الجماعي بالتنظيم ، رغم تعددها بتحديد الموضوعات التي ينصب عليها التفاوض انطلاقاً من مبدأ الحرية التعاقدية والذي يعنى هنا أن المفاوضة الجماعية يمكن أن تنصب على أي موضوع من موضوعات العمل التي تهم العمال وأصحاب العمل (١٣٧).

يشمل الالتزام بالتفاوض في القانون الوطني كافة مسائل العمل ، فهو غير محدود في نطاقه ، ولا يقتصر فقط على حالة التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية ، بل يتعداها إلى علاقات العمل وشروطه وظروفه في أوضاعها الطبيعية ، وعلى ذلك تتمتع المنظمات النقابية العمالية - ومنظمات أصحاب العمل أيضاً - بالحق في التفاوض بصفة دورية أو في أي وقت تري أن التفاوض بشأن مسألة من مسائل العمل ضرورة بالنسبة لها ، ويجوز لها استناداً لذلك طلب إجراء المفاوضة وعدم الانتظار حتى ينشب نزاع جماعي حول شأن من شئون العمل أو الاستخدام ، إذ أن المفاوضة الجماعية الإلزامية في حالة تسوية نزاعات العمل الجماعية ليست الا حالة من حالات تلك المفاوضة غير أنها حالة لها أهميتها الخاصة بالنسبة لاستقرار علاقات العمل والسلام المهني و الاجتماعي مما دفع المشرع إلى إفراد أحكام خاصة لها بمقتضى المادة ١٦٩ من قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

ويقتصر الالتزام بالتفاوض على الإجراء الذي يلزم بانعقاد المفاوضة ، إذ أن مضمونه هو أن المفاوضة الجماعية تتعقد إلزامياً بناء على طلب التنظيم النقابي العمالي المعنى أو صاحب العمل ، حيث يمتلك كل منهما حق التقدم بطلب للجهة الإدارية لتحريك إجراءات التفاوض ، وتقوم الجهة الإدارية المختصة بناء على ذلك بدعوة أصحاب الشأن للتفاوض ، أما العملية التفاوضية ذاتها و التي تبدأ مع انعقاد المفاوضة فإنها تخضع في مضمونها ومحتواها ومسارها وفاعليتها لمبدأ حرية المفاوضة الجماعية (١٣٨).

١٣٠ . Marie-Laure Morin, op. cit . p. ١٣٧- أنظر : ١٣٧-

أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١٣٨-

ص ٩٠ .

وقد وضع المشرع في القانون الوطني الالتزام بالتفاوض على عاتق طرفي التفاوض ، ممثلي العمال ، وأصحاب العمل ، معاً وبذلك لم يأخذ المشرع الوطني بالاتجاهات التشريعية التي تضع الالتزام بالتفاوض بصفة أساسية على عاتق صاحب العمل ، فالنصوص التشريعية الوطنية تعطي لكل من المنظمات النقابية العمالية وممثلي العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم الحق في التفاوض وهي في الوقت ذاته تلزمهم بذلك .

ووفقاً لأحكام المادة ١٤٨ عمل يتمتع العمال وأصحاب العمل بالحق في التفاوض ، والأصل أنهما يمارسان هذا الحق في صورته الطوعية ووفقاً لمبدأ حرية المفاوضة الجماعية الذي يخضع في نطاقه وإجراءاته وقواعده إلى إرادتهم الحرة التي تتوافق على الأبعاد والجوانب والترتيبات المختلفة لنفاذ هذا الحق على الصعيد الواقعي و العملي .

أما إذا رفض أحد الطرفين (طرفي التفاوض البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض ، ويتحقق ذلك بإخطار توجهه إلى الجهة الإدارية لمنظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرفض ومن ثم تتعقد المفاوضة الجماعية إلزامياً ، وكذا تتحول طبيعة المفاوضة الجماعية من مفاوضة طوعية إلى مفاوضة إلزامية حينما يرفض أحد الطرفين التفاوض بينما يرغب الطرف الآخر في التفاوض ، ويمارس حقه في اللجوء إلى الجهة الإدارية ليطالب تحريك إجراءات التفاوض ، فتبادر الجهة الإدارية الى تلبية مطلبه ولا يرتبط الالتزام بالتفاوض بتنظيم زمني معين ، كما لم ينظم القانون قواعد وإجراءات أعمال هذا الالتزام ، تاركاً ذلك للقرارات الوزارية والتعليمات الإدارية بإدارة علاقات العمل بوزارة العمل .

٢- أطراف التفاوض وفقاً لقانون العمل :

تضمنت النصوص الواردة في المادة ١٤٨ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م تحديد لأطراف المفاوضة الجماعية ، وبمقتضى هذا التحديد يتولى صاحب العمل التفاوض بنفسه مع ممثلي العمال في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر . أما في المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً فيمثل صاحب العمل منظمة أصحاب الأعمال المعنية ، في حين تتولى اللجنة النقابية والنقابة العامة التفاوض نيابة عن العمال في المنشآت التي توجد بها لجان نقابية . ويمثل العمال في المنشآت التي تستخدم أكثر من خمسين عاملاً ولا يوجد بها لجنة نقابية فريق من خمسة عمال يختارهم عمال المنشأة و

النقابة العامة ، وتنفرد النقابة العامة المعنية بتمثيل العمال في المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً.

وهذه الأحكام الخاصة بتحديد ممثلي العمال وأصحاب العمل في التفاوض هي الأحكام الواجبة التطبيق في حالة المفاوضة الجماعية الطوعية أما إذا كنا بصدد مفاوضة جماعية الزامية فإن تحديداً آخر للطرف الراض المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة جاءت به نصوص المادة ١٤٨ سالف الإشارة إليها من قانون العمل الجديد ، والتي قضت بأن يباشر التفاوض نيابة عن الطرف الراض لمنظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال ، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

وهكذا قرر المشرع أن يفوض قانوناً منظمة أصحاب الأعمال في التفاوض عن صاحب العمل وتوقيع الاتفاق الجماعي نيابة عنه في حالة رفضه الاستجابة للدخول في مفاوضات جماعية وهذا هو الاحتمال الأكثر وقوعاً ، لأن أصحاب العمل هم الذين يعزفون غالباً عن التفاوض ، كما قرر أن يعهد للمنظمة النقابية للعمال بالتفاوض قانوناً عن العمال ، وإن كان لم يحدد المقصود بالمنظمة النقابية العمالية ، إلا أنه يفهم من السياق القانوني للنص المذكور ومع وضعه في الإطار العام لقانون النقابات العمالية أن المقصود بتلك المنظمة هو النقابة العامة المعنية أو الاتحاد العام لنقابات العمال حسب الأحوال. (١٣٩)

٣- الإخلال بالالتزام بالتفاوض :

يخلو قانون العمل - باستثناء حالة واحدة - من النص على أية عقوبة جنائية يمكن أن توقع في حالة الإخلال بالالتزام بالمفاوضة ، وصياغة الالتزام على هذا النحو تثير الشكوك حول قيمة هذا الالتزام الحقيقية على صعيد الواقع ، وجدوى مضمونه وفحواه. (١٤٠)

أما الاستثناء فهو خاص بمنازعات العمل الجماعية فاذا نشأ نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام بين صاحب عمل أو مجموعة

أنظر : محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١٣٩ -

٩٢ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٤٠ .

ص ٩٢ .

من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم وجب على طرفية الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا^(١٤١). وفي حالة عدم التزام صاحب العمل أو المنظمة النقابية بالدخول في مفاوضة جماعية في حالة حدوث نزاع جماعي يعاقب كل من يخالف هذا الالتزام بغرامة لا تقل ألف جنيه ولا تتجاوز خمسة آلاف جنيه^(١٤٢)

ويلاحظ أن الجزاء مقرر هنا في حالة الإخلال بالالتزام بالتفاوض الذي تفرضه المادة ١٦٩ على عاتق طرفي نزاع العمل الجماعي أو ممثلهما ، ومن ثم فالحكم هذا ينطبق على كل من صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ، وجميع العمال أو فريق منهم ويخاطبهما أو من يمثلهما معاً.^(١٤٣)

أما بخصوص الوضع الفرنسي فإن المشرع الفرنسي قرر جزائيات مدنية توقع على صاحب العمل في حالة إخلاله بعدم قيامه بواجب التفاوض السنوي من تلقاء نفسه أو بناءاً " على طلب النقابة الأكثر تمثيلاً" من خلال أحداها .

ففي تلك الحالة فإنه يتعرض للمسئولية المدنية نتيجة الإخلال بذلك الالتزام ، من خلال ما يثار ضده من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً بالمنشأة ، وذلك بدعوى إخلاله بواجب التفاوض السنوي أو أن يعتمد التمييز بين المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً بالمنشأة.^(١٤٤)

ولم يقتصر الأمر على ذلك بل نجد أن القضاء الفرنسي ممثلاً في محكمة النقض الفرنسية ، ذهبت في أحد أحكامها بتاريخ ١٣ / ٧ / ١٩٩٨م إلى أنه : " في حالة إخلال صاحب العمل بواجب التفاوض السنوي ، يمكن في تلك الحالة دعوة القاضي المختص بالأمر المستعجلة للتدخل ، وذلك لأن من شأن الإخلال المتكرر بواجب التفاوض السنوي ، أن يؤدي إلى خلق مصاعب كبيرة غير مشروعة ، تستدعي اتخاذ تدابير للعمل على وقفها ، حيث يمكن للقاضي المختص بالأمر المستعجلة أمر صاحب العمل بدعوة جميع

- أنظر : المادة ١٦٩ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م^{١٤١}

- أنظر : المادة ٢٢٥ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م^{١٤٢}

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ،^{١٤٣}

ص ٩٣ .

- Marie-Laure Morin, op. cit . أنظر :^{١٤٤}

p.٥٢٥.

-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antiine Jemmaud ;op.cit.p.٨٣٩.

-Yves CHALARON,op.cit.p.٩١.

المنظمات النقابية ذات الصفة الأكثر تمثيلاً" بالمنشأة لكل اجتماع موجه للتفاوض . (١٤٥)

وعلاوة على ذلك فقد أقر المشرع أيضاً " جزاءات جنائية توقع على صاحب المنشأة لعدم لقيامه بهذا الواجب الملقى على عاتقه (واجب التفاوض السنوي) , فيعاقبه بالحبس الذي يتراوح بين شهرين وسنة أو الغرامة التي تتراوح بين ألفين وحتى عشرين ألف فرنك فرنسي , وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس الذي تصل مدته إلى سنتين , أو الغرامة التي يصل مقدارها إلى خمسين ألف فرنك فرنسي. (١٤٦)

وقد أقرت الدائرة الجنائية بمحكمة النقض الفرنسية في ذلك , حكم بتاريخ ١٠/٤/١٩٨٩ م , بأن الإخلال بواجب التفاوض السنوي عن حسن نية لا يعرض صاحب العمل للمسائلة الجنائية , وذلك في حالة اتيانه تصرفات أثناء التفاوض من شأنها انتهاك ممارسة الحق النقابي وذلك على سبيل الفرض مثلاً" . (١٤٧)

المطلب الثاني

مبدأ واجب الالتزام بالتفاوض بحسن نية (١٤٨)

يلتزم كل مفاوض بأن يتفاوض بحسن نية وأن يجعل من حسن النية منهاجاً يهيمن ويضبط سلوكه التفاوضي , كما يتفرع عن قاعدة حسن النية عدة التزامات أخرى تلتزم بها الأطراف التفاوضية. (١٤٩)

١٤٥ - Cass . Soc . ١٣ juill . ١٩٨٩, D ١٩٨٩, somm. ٢٠٢, p. ٧٩.

١٤٦ .

Yves CHALARON, op.cit.p. ٩١ -- أنظر :

١٤٧ - Cass. Crim ., ٤ oct. ١٩٨٩, Dr. social, ١٩٩٠, p. ١٥٤.

١٤٨ - انظر : د . محمد حسام محمود لطفي . المسؤولية المدنية في حالة التفاوض , ص ١٤ : وما بعدها .

وأنظر أيضاً" : د . رجب كريم عبد اللاه . المرجع السابق , ص : ٤١٦ : وما بعدها .

١٤٩ - أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٤٩

ص ٩٣ .

ويقصد بالالتزام بالتفاوض بحسن نية , أن تتوافر لدى طرفي المفاوضة الرغبة الصادقة والاستعداد الجاد للتفاوض بهدف الوصول إلى اتفاق جماعي ينظم شروط العمل وظروفه. (١٥٠)

نجد أن منظمة العمل الدولية قد أشارت إلى هذا الالتزام من أجل تشجيع المفاوضات البناءة والمستنيرة . وهذا الالتزام تفرضه القواعد العامة المقررة في القانون المدني (١٥١)

وتشمل المفاوضة الجماعية الفعالة تشجيع الحوار وتعزيز توافق الآراء. وقد سعى عدد من البلدان نحو القيام بذلك عن طريق تحديد واجب قانوني منصوص عليه في التشريعات يهدف إلى إلزام الأطراف على مائدة المفاوضات بالضلع في مفاوضات مستنيرة تماماً، والغرض من هذا الواجب هو ضمان حصول الأطراف على أي فرصة ممكنة للتوصل إلى اتفاق، وفي بعض الحالات، يقتصر هذا الواجب على التفاوض، في حين يشار إليه في حالات أخرى على أنه واجب المفاوضة بحسن نية (١٥٢).

تعكس المفاوضة بحسن نية الرغبة في الدخول في مفاوضات بناءة وبذل كل جهد ممكن للتوصل إلى اتفاق عن طريق التفاوض، وكما هو الحال بالنسبة للتدابير الأخرى المتخذة لتعزيز عملية المفاوضة 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. (١٥٣)

وذهب البعض إلى ألا يقتصر الأمر تأكيداً "لحسن النية على " بذل الجهد للتوصل إلى اتفاق " بل يقع على عاتق الطرفين , إثباتاً "لحسن النية , تقديم

- أنظر : د. عبد الباسط عبد المحسن , النظام القانوني للمفاوضة الجماعية , المرجع السابق , ١٥٠

ص ٣٦ .

Marie – Laure Morin , op .cit. p.٥١٩ - ١٥١

١٥٢

ILO, “Substantive provisions of labour legislation: -- أنظر :

Effective recognition of the right to collective bargaining”, in

- ILO: Labour Legislation Guide lines, Chapter III,

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>

(accessed ٢٧ Oct. ٢٠١١).

مشار إليه لدى : دليل المفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة , مكتب العمل

الدولي , جنيف , المرجع السابق , ص ٤٢ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٤٢. ١٥٣

كل ما يلزم لنجاح المفاوضات , وخاصة المعلومات اللازمة لذلك , والامتثال عن كل ما من شأنه أن يعوق المفاوضات .(١٥٤)

أولاً : - مبدأ التفاوض بحسن نية وفقاً للمعايير الدولية (١٥٥).

أكدت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية على الأهمية التي تعلقها على مبدأ إلزامية التفاوض بحسن نية من أجل الحفاظ على حسن تطور العلاقات العمالية ، وأن متطلبات أعمال هذا المبدأ تقتضي أن يبذل أصحاب العمل والنقابات العمالية قصارى جهودهم للتوصل إلى اتفاق ، وأن تكون المفاوضات حقيقية وبناءة وفي اتجاه التوصل إلى علاقة ثقة بين الفريقين والحفاظ عليها ، وأن تبذل فيها كل الجهود الحثيثة بهدف تفادي أي تأخير غير مبرر في اجراها .(١٥٦)

وقد أقرت اللجنة بأن احترام مبدأ التفاوض بحسن نية لا يسلب حق الفرقاء في اتخاذ أحدهما موقفاً لينا أو حازماً تجاه الفريق الآخر ، طالما أن أصحاب العمل والنقابات العمالية يبذلون قصارى جهودهم للتوصل إلى اتفاق فيما بينها .

وتشمل المفاوضات الجماعية الفعالة تشجيع الحوار وتعزيز توافق الآراء. وقد سعى عدد من البلدان نحو القيام بذلك عن طريق تحديد واجب قانوني منصوص عليه في التشريعات يهدف إلى إلزام الأطراف على مائدة المفاوضات بالضلع في مفاوضات مستنيرة تماماً. والغرض من هذا الواجب هو ضمان حصول الأطراف على كل فرصة ممكنة للتوصل إلى اتفاق. وفي بعض الحالات، يقتصر هذا الواجب على التفاوض، في حين يشار إليه في حالات أخرى على أنه واجب المفاوضات بحسن نية.(١٥٧)

- أنظر : د. أحمد حسن البرعى – د. رامى أحمد حسن البرعى , شرح قانون العمل , المرجع ١٥٤ السابق , ص ٩٨٩.

- انظر ، مكتب العمل الدولي ، الحريات النقابية . المرجع السابق ، من ص ٢٢٧ وما بعدها . ١٥٥

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٥٦ ص ٩٣ وما بعدها .

١٥٧ - ILO, “Substantive provisions of labour legislation: Effective recognition of the right to collective bargaining”, in -ILO: Labour Legislation Guide lines, Chapter III, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/lgl/index.htm> (accessed ٢٧ Oct. ٢٠١١).

مشار إليه لدى :مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١م , المرجع السابق , ص ٤٢ .

وفي السياق ذاته ، وتأميناً لحرية المفاوضات الجماعية شددت توصية تشجيع المفاوضات الجماعية (رقم ١٦٤) علي وجوب أن يخول أطراف المفاوضات الجماعية مفوضيهم بالتفويض اللازم لإجراء المفاوضات و البت فيها ، مع إمكانية وجود تحفظات تقضي بوجوب التشاور مع منظماتهم بالنسبة لبعض الأحكام^(١٥٨).

ثانيا : طبيعة ومضمون مبدأ الالتزام بحسن نية :

طبقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني يقع على عاتق طرفي المفاوضات الجماعية التزام بالتفاوض بحسن نية ، حيث يكون كل منهما دائناً بهذا الالتزام ومديناً به في الوقت نفسه ، ولا ينشأ هذا الالتزام على عاتق الطرفين إلا عندما ينعقد التفاوض بينهما بالفعل أي بمجرد دخولهما في التفاوض ، ويقع باطلاً كل اتفاق يقضي بإعفاء أحد الطرفين أو كلاهما من هذا الالتزام لأنه التزم جوهرى لا يستقيم التفاوض بدونه .^(١٥٩)

وينعكس مبدأ حسن النية عملياً في السلوك التالي :^(١٦٠)

- الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأغراض المفاوضات 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 .

ويتطلب هذا الالتزام ، أن يتوفر لدى الطرفين الرغبة الصادقة والاستعداد الجيد للتفاوض ، حتى يكون التفاوض ساحة للتعامل بأمانة وصدق وليس ساحة للمراوغات والخداع .

وللالتزام بحسن النية في التفاوض دلالات كثيرة منها : ما يلي :-

- اتخاذ المواقف الإيجابية والبناءة والسلوك القائم على الشرف والأمانة والثقة والنزاهة أثناء سير المفاوضات .
- والاستعداد الجاد للاستماع الى مطالب الطرف الأخر ومناقشتها ، -وإبداء الرغبة المشتركة في الحفاظ على العلاقات داخل المنشأة ، .
- بذل الجهد في اتجاه تقريب وجهات النظر وتضييق الفجوات بين المواقف .

- أنظر :البند ٤ : من التوصية , منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , ١٥٨ , المرجع السابق , ص ٣٤ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٥٩ , ص ٩٤ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٤٢ : ١٦٠ .

- الالتزام بطبيعة العملية التفاوضية واصولها و قواعدها التي تقتضي عرض المواقف ومناقشتها وانتظار الردود و عرض المقترحات وتلقى المقترحات المضادة ، وطرح البدائل .

- التحلي في كل ذلك بالمرونة وبرغبة حقيقية في التوصل إلى اتفاق حول المسائل الخلافية ، والابتعاد عن مسلك الصلف والاستعلاء والمماطلة وفرض و إملاء الموقف والشروط المسبقة والمحددة سلفاً .

- الالتزام في السلوك التفاوضي بالاستقامة والشفافية تلك التي تعطي الانطباع بصدق ما أفصحت عنه الإرادة الظاهرة مع الإرادة الباطنة ، وتقتضي تلك الشفافية عدم إجراء مفاوضات موازية بشأن المسألة محل التفاوض مع شخص آخر ، عدم السير في المفاوضات وبت آمال كاذبة لدى الطرف الآخر في أن الاتفاق وشيك رغم أن القرار بقطع المفاوضات قد اتخذ بالفعل ، عدم إطالة أمد المفاوضات لمجرد التسلية او تكليف الطرف الآخر بنفقات كبيرة ، العدول عن التفاوض في وقت غير ملائم^(١٦١)

ثالثاً : التزامات أخرى ناجمة عن مبدأ حسن النية :

والجدر بالذكر أنه يتفرع عن قاعدة حسن النية عدة التزامات أخرى ، وهي التزامات قانونية تقوم بجوار الالتزام بالتفاوض بحسن نية ، ومنها الالتزام بالتعاون ، والاعتدال والجدية والاستقامة والحيطة ، والإعلام والعلم ، واحترام العادات... الح .^(١٦٢)

ويمكن أن يضاف إليها أي التزام آخر يسفر عنه العمل ويجد أساسه في قاعدة حسن النية^(١٦٣).

- و بمقتضى الالتزام بالتعاون يلتزم الطرفان المتفاوضان بالتعاون إلى نهاية منطقية ، إما بانعقاد الاتفاق (اتفاق العمل الجماعي) محل التفاوض ، وإما بالإخفاق في الوصول إلى اتفاق وتفرق أطراف التفاوض بسلام ، فالواقع أن فلسفة المفاوضات الجماعية أنها لا تقوم على الصراع أو التنافر ، وإنما على

- وغنى عن البيان أن هذا كله يستدعي الالتزام بمجموعة من المتطلبات والقواعد التي تعكس^{١٦١} حسن النية في التفاوض ومنها تحديد ما هو ضروري بداية بالنسبة لعملية التفاوض ذاتها لتفادي اثاره المشاكل بشأنها مثل تحديد موعد ومكان الاجتماعات بما يسمح بدفع عجلة التفاوض ، واحترام مواعيد جلسات التفاوض والاتفاق على برنامج زمني للمفاوضات ، وافراغ المناقشات أولاً بأول في محاضر يوقعها الأطراف و ابراز صفة للمفاوضين ، وتعيين لجان متخصصة لحسم المسائل ذات الطبيعة الخاصة التي تستدعي تدخل الخبراء وعدم العودة إلى الوراء بإثارة النزاع في مسألة تم حسمها من قبل ، واخطار الطرف الاخر بالعزم على قطع المفاوضات في الوقت المناسب ، والامتناع عن اطالة امل المفاوضات بدون ميرر. مشار إليه :

- د . محمد حسام محمود لطفي ، المرجع السابق ، ص : ١٤ - ١٧ .

د . رجب كريم عبد اللاه ، المرجع السابق ، ص ٤٤٥ - ص ٤٤٧ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ١٦٢ .

٩٦ .

- أنظر : د . محمد حسام لطفي ، المرجع السابق ، ص ١٤ - ص ١٧ .^{١٦٣}

التعاون والثقة المتبادلة ، ويحارب هذا الالتزام الأنانية المفرطة التي قد تدفع البعض إلى جعل مصلحته وحده هي العليا على حساب مصالح الآخرين ، ولا تندرج صور التعاون تحت حصر ، فكل ما يحتاجه السير الأمثل و الطبيعي للعملية التفاوضية فهو لازم^(١٦٤)

ويفترض مبدئي حسن النية والتعاون إذن ، وجود قدر ملائم من الثقة المتبادلة بين طرفي المفاوضة ، إذ تمثل هذه الثقة أساس هام لمفاوضات جادة ومجدية ولها مصداقية ، كما أنها عامل ضروري لتحفيز المفاوضات ، ومحور رئيس لحسن سير الأداء التفاوضي وتحقيق التقدم في مسارة في مراحل المختلفة ، أما غياب الثقة ، أو ضعفها لدرجة كبيرة ، فإنه يغذي المخاوف والشكوك المتبادلة ، ويصادر احتمالات التواصل والتلاقي ، ويزيد الانقسامات وتباعد المواقف ، ويرفع من حدة لغة الحوار ، ويساهم لدرجة كبيرة وبصفة عامة في تسميم أجواء المفاوضة و عرقلتها و تقليل فرص نجاحها .^(١٦٥)

كما يلتزم كل متفاوض بان يحترم ما درجت عليه العادات وأخذ به العرف المهني المحلي أو الوطني بشأن المسألة أو القضية موضوع التفاوض ، ولا شك أن احترام هذه العادات والأعراف التي تسود في مجال كل مهنة أو حرفة أو تجارة هو أمر لا غنى عنه لفرض الانضباط في مرحلة التفاوض ، و بديهي أن الأخذ بهذا الالتزام يستدعي في حد ذاته الأخذ بباقي الالتزامات الأخرى التي تفرضا عملية التفاوض^(١٦٦)

رابعاً : منع اتخاذ قرارات من جانب واحد بشأن موضوعات التفاوض :

تأكيداً لمبدأ حسن النية في المفاوضات الجماعية تحظر بعض القوانين - منها القانون الفرنسي - على صاحب العمل أثناء سير هذه المفاوضات أن يتخذ قرارات منفردة من جانب واحد في المسائل التي يتم التفاوض بشأنها ، اللهم في حالة الضرورة ، وهي الحالة التي تتوفر في شأن الأمور المستعجلة التي

- الجدير بالذكر أنه يمكن الإشارة إلى بعض صور التعاون بين المتفاوضين ، منها : تجلب تحديد^{١٦٤} أماكن مختلفة للتفاوض تستدعي سفر أو إقامة وإنفاق بغير ميرر مقبول ، و عدم التراخي في تحديد مواعيد الجلسات غير المبرر لتعيين التفاوض ، و عدم التأخير بغير عذر مقبول عن حضور جلساتها ، و عدم الرفض من خبير أو أكثر لحسم مسألة فلية مختلف عليها ويمكن ان تندرج من هذه الصور ، عدم التقدم بالمقترحات المبالغ فيها لا يمكن قبولها بهدف افشال المفاوضات وهو ما يعبر عنه البعض بالالتزام بالاعتدال والجدية فيما يطرح من مقترحات في العملية التفاوضية - انظر : د . محمد حسام محمود لطفى ، المرجع السابق ص ٢٨ وما بعدها .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١٦٥ . ٩٧ .

- أنظر : د. محمد حسام محمود لطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٢ - ص ٣٣ . ١٦٦ .

لا تحتمل التأخير في اتخاذ قرارات بشأنها ، أو تلك التي يكون تأجيل اتخاذ القرار في خصوصها من شأنه أن يلحق ضرراً فادحاً بسير المشروع وبمصالحه .^(١٦٧) والحقيقة فإن هذا التقييد لسلطة صاحب العمل إنما يقصد به إعطاء الفاعلية للمفاوضات وإضفاء الجدية عليها ، وعلى نحو يجعلها مفاوضات حقيقية وليست وهمية والحيلولة دون محاولة إجهاضها . كما أنه يظهر صدق نوايا صاحب العمل في الاعتماد على نتائج المفاوضات ، كما أن هذا القيد يتفق ومبدأ تأسيس علاقات العمل في قلب المشروع على قيم الود والاحترام والديمقراطية^(١٦٨)

. وقد أخذ قانون العمل الوطني بهذا الاتجاه فنص على أنه " يحظر على صاحب العمل أثناء سير المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عن قيام حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً^(١٦٩)

ويرى البعض أنه على الرغم من أن المشرع قد أورد هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل ، إلا أنه يمكن أن يسري على المنظمة النقابية التي تمثل العمال في التفاوض تطبيقاً لمبدأ حسن النية ، ومن ثم يتمتع على المنظمة النقابية أثناء المفاوضات الجماعية أن تحرض العمال التابعين لنا على الإضراب ، بما يؤدي الى عرقلة سير المفاوضات و بالتالي فشلها^(١٧٠)

وفي حالة قيام صاحب العمل أثناء المفاوضات الجماعية باتخاذ اجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه^(١٧١)

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١٦٧ . ٩٧ وما بعدها.

- الجدير بالذكر أنه على العكس فان الإسراع في اتخاذ قرارات منفردة من قبل صاحب العمل^{١٦٨} بشأن امور لا يضرها التأخير بطبيعتها، ربما يكون من شأنه التذليل على أن صاحب العمل لا يقيم وزناً ولا يعطي بالأل للمفاوضات الجارية .

انظر د. محمد نصر الدين منصور , المفاوضات الجماعية المرجع السابق ص ١ وما بعدها .

- أنظر : المادة ١٥٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .^{١٦٩}

- أنظر : د. عبدالباسط عبدالمحسن , المرجع السابق ص ٤٥ وما بعدها .^{١٧٠}

- أنظر : المادة ٢٥٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .^{١٧١}

المطلب الثالث

مبدأ واجب الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات (١٧٢)

إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوقة :

للمعلومات دور كبير في نجاح المفاوضات الجماعية وتيسير مسيرتها ، وهي حيوية وهامة وضرورية لأطراف التفاوض لكي يتمكنوا من اجراء مفاوضة على أسس سليمة وعادلة منصفة قائمة على المصارحة والمكاشفة والشفافية ، ولهذا يقع على عاتق كل طرف في المفاوضات الجماعية التزام بتقديم المعلومات أو البيانات التي يطلبها الطرف الآخر متى كانت ضرورية ولازمة لإجراء عملية التفاوض .(١٧٣)

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 المفاوضات 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 كمثل للمفاوضة، ويعمل بحسن نية.(١٧٤)

أولاً : مضمون الالتزام ونطاقه :

يجد هذا الالتزام أساسه في الالتزام الرئيسي بالتفاوض بحسن نية ، إذ أن هذا الأخير يفرض على كل متفاوض منذ بدء المفاوضات أن يتخذ موقفاً إيجابياً وبناء اتجاه المتفاوض الآخر فيطلعه على كافة البيانات والمعلومات الضرورية المتعلقة بموضوع التفاوض ، ومن ثم فإن مضمون هذا الالتزام الذي يسميه جانب من الفقه بالالتزام بالإعلام يعني أن يلتزم كل طرف بأن

- انظر: د. محمد نصر الدين منصور ، المرجع السابق ، ص ٩٦ وما بعدها . - د. محمد حسام ١٧٢ محمود لطفی، المرجع السابق ، ص ٢٣ .- د. عبدالباسط عبد المحسن ، المرجع ص ١٣٨ وما بعدها .- د. منير فريد الدکمی ، المرجع السابق ، ص ٥٣٥ وما بعدها .- د. رجب كريم عبد اللاه : المرجع السابق ، ص : ٤٢٤ : وما بعدها.

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ص ١٧٣ . ٩٩ .

- أنظر: منظمة العمل الدولية ، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ٤٦ . ١٧٤ .

يفصح عن كل ما يعلمه أو يكون بوسعه أن يعلمه من أمور من شأنها أن تؤثر على قرار الطرف الآخر بشأن عملية التفاوض. (١٧٥)

ويجب توفير المعلومات والبيانات الشاملة لكافة الحقائق أمام المفاوض، ومدعمة بكافة المستندات اللازمة لتأييد وجهة نظر الفريق، والتي تدحض وجهة نظر الفريق الآخر. (١٧٦)

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 المفاوضات 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. (١٧٧)

ويقع هذا الالتزام كقاعدة عامة على عاتق أطراف المفاوضات، فهو التزام تبادلي شأنه شأن عملية التفاوض ذاتها، ومن ثم لا يثقل كاهل طرف دون آخر، وهو ما أكدته معايير العمل الدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية، والتي تقضي بوجوب اتخاذ تدابير متسقة مع الظروف الوطنية، عند الإفضاء، بحيث تحصل الأطراف على المعلومات المطلوبة لإجراء مفاوضات فعالة. (١٧٨)

- أ / الالتزام بإتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوقة :

تضطلع السلطات العامة بدور هام في إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوق بها عموماً. وهذا يساعد الأطراف المتفاوضة على تحفيز مقترحاتها ووضعها في سياقها. (١٧٩) فعلى سبيل المثال،

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١٧٥

ص ٩٩ .

- أنظر : د. مجدى عبدالله شرارة ، المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل ، المرجع السابق ، ص ١٧٦

١٠٦ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ٤٦ ١٧٧

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١٧٨

ص ٩٩ وما بعدها .

- أنظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ٤٧ ١٧٩

يمكن لمعلومات الاقتصاد الكلي الأساسية أن تساعد الأطراف المتفاوضة على أخذ التطورات الإنتاجية في الحسبان في مفاوضاتها، ولا سيما في هياكل المفاوضات 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 أو الجمعيات الصناعية أن يتم في ضوءها المفاوضات على مستويات الصناعة والفروع والمنشآت .

يقع على عاتق طرفي التفاوض , وبصفة خاصة صاحب العمل , الالتزام بتقديم المعلومات والبيانات اللازمة حول موضوعات التفاوض , حتى تأتي مطالب كل طرف متناسبة مع الأوضاع الحقيقية , فلا تمثل مطالب أي طرف , عبئاً لا يمكن تحمله من الطرف الآخر بسبب جهل أحد الأطراف أو كليهما لحقيقة الأوضاع. (١٨٠)

غير أنه خروجاً على القاعدة العامة التي تقضي بإلقاء تبعات الالتزام بالإعلام على عاتق الطرفين في المفاوضات الجماعية كرسد الكثير من التشريعات هذا الالتزام باعتباره من الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتق صاحب العمل لاعتبارات عديدة (١٨١) , وفي مقدمة الاعتبارات التي يستند إليها هذا الاتجاه التشريعي ، هو عدم التساوي في المعلومات أو عدم التعادل البين في المعلومات التي يحوزها أطراف المفاوضات الجماعية لتفاوت إمكانات كل منها ، حيث يمتلك أصحاب الأعمال كل المعلومات والبيانات الجوهرية والحيوية المتعلقة بالمشروع . فضلاً عن قدرتهم على التوفر على قاعدة بيانات ملائمة تتعلق بالأحوال الاقتصادية والمالية والتقنية الخاصة بقطاع النشاط الاقتصادي أو بالاقتصاد الوطني بصفة عامة ، مما يعطي لأصحاب الأعمال تميزاً في المركز التفاوضي تجاه الطرف الآخر العمالي ، ويسبب في النهاية اختلال التوازن التفاوضي والعقدي .

ولا شك أن من بين القواعد التي تؤكد على الالتزام بتقديم المعلومات لفريق التفاوض هي هذا الشأن . يبرز الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات اللازمة ,

١٨٠ : أنظر - Yves CHALARON,op.cit.pp.٨٥-٨٦,,Marie-Laure

Morin,op.cit

p. ٥١٥.

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٨١

ص ١٠٠ .

من جانب كل طرف حتى يمكن تقييم مطالب كل طرف , في ضوء هذه البيانات والمعلومات .^(١٨٢)

أما ممثلي العمال فهم لا يملكون المعلومات والبيانات الجوهرية والضرورية المتعلقة بالمشروع أو القطاع الاقتصادي أو الاتحاد الوطني بصفة عامة ، في الوقت الذي تكون حاجاتهم لهذه المعلومات والبيانات هي أكثر الحاحاً وحيوية في العملية التفاوضية . وذلك حتى يتمكنوا من بناء مطالبهم التي يطرحونها على مائدة التفاوض على إرادة واعية ومتبصرة ، تملك رؤية كافية وصادقة لأوضاع المشروع تساهم في تحديد مواقفهم التفاوضية على أسس واقعية وممكنة ومقبولة .^(١٨٣)

هذا فضلاً عن أن هنالك صعوبات جادة وحقيقية تواجه العمال ومنظماتهم في الحصول على تلك المعلومات ، نتيجة رفض أصحاب الأعمال الكشف عن المعلومات والبيانات المتعلقة بالمشروع ، لمخاوفهم من سائر أوضاعهم التنافسية سلبياً بذلك . وقد انعكست هذه المبررات في معايير العمل الدولية و العربية التي ذهبت إلى تأكيد الاتجاه ذاته .

فالتوصية الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١م بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية بعد أن أشارت في فقرتها (أ) من البند السابع إلى وجوب حصول الأطراف على المعلومات المطلوبة لإجراء مفاوضة فعالة ، أضافت أنه ينبغي لتحقيق هذا الغرض :

١- أن يقوم أصحاب العمل على مستوى القطاع العام أو الخاص بناء على طلب منظمات العمال، بتوفير معلومات تتعلق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة التفاوض والمنشآت بأكملها ، و التي تعد ضرورية لإجراء مفاوضة فعالة ، وفي حالة ما إذا كان كشف هذه المعلومات يضر بالمنشأة ، فإنه يمكن أن ترتفع إحالتها بالالتزام بأنها ستعتبر سرية بالقدر المطلوب ، ويمكن الاتفاق بين أطراف المفاوضة على قدر المعلومات التي يتم توفيرها "

- أنظر : د. أحمد حسن البرعى - د. رامى أحمد حسن البرعى , شرح قانون العمل , المرجع ١٨٢ السابق , ص ٩٩٠ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١٨٣ . ١٠٠ .

وفي هذا السياق تقضى المعايير العربية بأنه " على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها و التي تساعدهم على مباشرة المفاوضات الجماعية " (١٨٤).

وهو الاتجاه نفسه الذي سار فيه قانون العمل والتي تقضي أحكامه بأن يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة (١٨٥).

وهو ذات الاتجاه لدى الفقه الفرنسي , نجد أنه على طرفي التفاوض وخاصة صاحب العمل الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات اللازمة حول موضوعات التفاوض , حتى تأتي مطالب كل طرف متناسبة مع الأوضاع الحقيقية , فلا تمثل مطالب أي طرف , عيباً لا يمكن تحمله من الطرف الآخر بسبب جهل أحد الأطراف أو كليهما لحقيقة الأوضاع. (١٨٦)

- ب / الالتزام بضمان سرية المعلومات والبيانات :

تقتضي المفاوضات بأن يفصح كل طرف إلى الآخر ببيانات ومعلومات ذات أهمية خاصة ، وتستدعي هذه المكاشفة التزام كل طرف في المفاوضات بالألا يستغل ما حصل عليه من قبل الآخر ، فيحظر عليه أن يستخدم بنفسه أو بواسطة غيره هذه البيانات والمعلومات ، وألا يفضي بها الى الغير او يذيعها على العامة (١٨٧).

وعلى ذلك ففي الحالة التي يلقي فيها المشرع الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات على عاتق صاحب العمل ، فإنه في مقابل تمكينه الطرف العمالي من الحصول على المعلومات والبيانات التي تتعلق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي للمنشأة أو بوحدة التفاوض فإنه يلزمه وقد تلقى هذه المعلومات والبيانات بأن يحافظ على سريتها. (١٨٨)

وقد أكدت التوصية الدولية ١٦٣ لسنة ١٩٨١ م , فقد اهتمت بتقديم المعلومات فقد قررت بالمادة السابعة فقرة ب / ١ على أنه " في حالة ما إذا كان كشف

- المادة الرابعة من الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضات الجماعية^{١٨٤}

- المادة ١٤٩ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م.^{١٨٥}

Yves CHALARON, op . cit . pp. ٨٥- ٨٦ et s. Marie-Laure Morin, - أنظر :^{١٨٦} op. cit . p. ٥١٥.

- محمد حسام محمود لطفي . المرجع السابق ، ص ٣٠ وما بعدها.^{١٨٧}

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق ,^{١٨٨}

ص ١٠٢ .

هذه المعلومات يضر بالمنشأة فإنه يمكن أن ترتب إحالتها بالالتزام بأنها ستعتبر سرية بالقدر المطلوب " .

- ج / الالتزام بتقديم المعلومات والبيانات في القانون الوطني :

تناول قانون العمل هذا الالتزام من خلال من المادة ١٤٩ والتي تقضي بأن :

" يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر . ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات و المعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة . وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضات "

ففرق المشرع بمقتضى هذه الأحكام - وبخصوص الالتزام بتقديم المعلومات والبيانات - بين المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة والمفاوضة الجماعية على مستوى فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، والمستوى الوطني .

وسوف نتناول ذلك على النحو التالي :-

١- الالتزام بإتاحة المعلومات والبيانات في حالة المفاوضة على نطاق المنشأة :

في حالة المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة ألقى المشرع بالالتزام بتقديم البيانات والمعلومات على عاتق صاحب العمل باعتباره يملك كل البيانات والمعلومات الجوهرية واللازمة لسير المفاوضات والمتعلقة بالمنشأة التي يملكها ومن ثم يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة. (١٨٩)

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٨٩ ص ١٠٣ .

ونجد على سبيل المثال بدولة أوروغواي , المفاوضات على مستوى المنشأة بين صاحب العمل ونقابة واحدة أو أكثر , ويمكنها أن تحسن المعايير التي تم تحديدها على مستوى أعلى ,

وتقدم وزارة الاقتصاد، قبل كل جولة مفاوضة، معلومات عن الأداء الاقتصادي وسوق العمل إلى المجلس الثلاثيني الرفيع المستوى , (١٩٠) ويشمل ذلك معلومات عن السياق الدولي، ومؤشرات اقتصادية مختارة للبلدان المجاورة، والتطورات الاقتصادية والقطاعية العامة في أوروغواي , 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، ولاسيما 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 .

غير أن قيام صاحب العمل بتقديم البيانات والمعلومات الخاصة بالمنشأة هو رهن تقديم ممثلو التنظيم النقابي طلب بذلك إلى صاحب العمل (أو من يمثله) يحددون فيه البيانات و المعلومات المطلوبة ، وعلى ذلك فإن ممثلو التنظيم النقابي يقع عليهم بداءة التزام بالاستعلام حول ما يروونه ضرورياً ومؤثراً في تحديد مطالبهم وبناء موقفهم التفاوضي بالنسبة للمسألة موضوع التفاوض (١٩١).

ويمكن للبيانات الأساسية على مستوى المنشآت المتعلقة بجدول الأجور، والاستحقاقات، والتوظيف والأقدمية أن تساعد النقابات العمالية على تقييم التكلفة المتعلقة بمطالبها , وهذا يضعها في وضع يسمح لها

- أنظر: منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٥٠ . ١٩٠

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٩١ ص ١٠٣ .

بالنظر في تأثير مطالبها على المنشأة،^(١٩٢) ويمكن لهذه المعلومات أيضا 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 والمواصفات والمرافق الأساسية وأسعار الأغذية، مما يساعد على وضع مقترحاتها في سياقها.

الجدير بالذكر أنه على نطاق القانون المقارن، فإن المشرع الفرنسي قد قرر بموجب نص المادة ١٣٢-٢٨ L من قانون العمل أنه على صاحب العمل منذ إجراء الجلسة الأولى الإجرائية، أن يحدد للعمال " المعلومات التي سيقوم بتقديمها للمفاوضين " ويجب أن تتضمن هذه المعلومات، الأجور الفعلية وعدد الساعات الخاصة بالعمل وقواعد تنظيمها، والمعلومات اللازمة لمقارنة شروط وظروف العمل التي تخص الرجال والنساء، وقد فرض المشرع الفرنسي عقوبة جنائية لمخالفة هذا الالتزام وإن كان يؤخذ عليه أنه قصرها على مستوى المنشأة فقط إلا أن القضاء الفرنسي في مراحل تطوره قد أقر التزام عام بالمصارحة والشفافية في التفاوض.^(١٩٣)

والأمر على هذا النحو، يتطلب من فريق التفاوض العمالي بذل الجهد في تحديد قائمة البيانات والمعلومات المطلوبة من صاحب العمل بحيث تتصف هذه البيانات والمعلومات بأنها أساسية أو جوهرية أي لا غنى عنها، و لازمة للسير في المفاوضات الجماعية،^{١٩٤} وفي المقابل يحق لصاحب العمل أن يناقش في التفاوض العمالي ويجادلهم حول مدى أهمية هذه البيانات والمعلومات وارتباطها بالمسألة المطروحة للتفاوض، وله أن يرفض الاستجابة لبعض المطالب العمالية استناداً لعدم توافر الجوهرية والالزام في هذه البيانات والمعلومات، غير أن المسألة كلها خاضعة للتفاوض الجماعي بين الطرفين والحوارات والمناقشات الحرة التي تتم بينهما.

- أنظر: منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية، دليل السياسات، المرجع السابق، ص ٥٠، ١٩٢ وما بعدها.

- Yves CHALARON, op.cit. pp. ٨٦, Marie-Laure Morin, op.cit p. ٥١٥. أنظر: ١٩٣-

- أنظر: د. محمد أحمد اسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ١٩٤ ص ١٠٣ وما بعدها.

وعلى ذلك يتوقف قدر المعلومات والبيانات ، سواء من حيث كمية هذه المعلومات أو نوعيتها ، والتي يتم تزويد الطرف العمالي بها على قائمة مطالب فريق العمال الخاصة بهذه البيانات والمعلومات ، فضلاً عن اتسامها بالأهمية واللزوم بالنسبة لموضوع التفاوض ، وإن كان لصاحب العمل حق التفاوض بشأن قدر المعلومات التي يتم توافرها ، كما يمكن الاتفاق بينه وبين ممثلو التنظيم النقابي على هذا القدر ، إلا أنه لا يجوز أن يقدم صاحب العمل بيانات أو معلومات غير حقيقية أو مبسطة أو جزئية أو خاطئة أو مغلوبة أو قديمة أو وهمية. (١٩٥)

٢- الالتزام بإتاحة المعلومات والبيانات في حالة المفاوضة على نطاق فرع النشاط أو الصناعة والنطاق الوطني :

غنى عن البيان أن كثير من الأطراف المتفاوضة تتبادل المعلومات بانتظام مع بعضها البعض - يمكن أن تكون مسألة مثيرة للجدل, فقد يرى أصحاب العمل أن تبادل المعلومات السرية تجارياً يمثل خطراً كبيراً ويشكل تهديداً لصلاحياتهم الإدارية , وقد تعتبر النقابات العمالية هذا الأمر عائقاً وترى أن هذه المعلومات ضرورية للمفاوضات دليل للسياسات المفاوضة الجماعية , (١٩٦) 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 بفاعلية 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 .

إذا كان الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات يثقل كاهل صاحب العمل وحدة في المفاوضات التي تتم على مستوى المنشأة ، فإن الأمر يختلف في المفاوضات الجماعية على مستوى فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة أو على المستوى الوطني ، حيث يلتزم كل متفاوض بأن يقدم إلى المتفاوض معه

أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ١٩٥ -

ص ١٠٤ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٥١ ١٩٦

وما بعدها .

المعلومات والبيانات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة التي يتم التفاوض بشأنه ، ومن ثم يصبح هذا الالتزام على هذه المستويات التفاوضية التزام تبادلي يقع على عاتق طرفي التفاوض معا .^(١٩٧)

ونجد أنه من أجل الوصول إلى معلومات لإجراء مفاوضات مجدية ، ينبغي عند الضرورة، اتخاذ تدابير مكثفة مع الظروف الوطنية لكي تتمكن الأطراف من الوصول إلى المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية .^(١٩٨)

وتغيير طبيعة الالتزام بتقديم المعلومات والبيانات حسب المستوى التي تتم عليه عملية التفاوض هو أمر منطقي ، فالالتزام يثقل كاهل صاحب العمل دون الطرف الآخر في المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة لأنه يستأثر بملكية المعلومات والبيانات الخاصة بمشروعه أو منشأته، وهو وحده الذي يمكنه الكشف عن أن المعلومات والبيانات ، أما بالنسبة لفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة فالبيانات الخاصة بها موزعة بين طرفي التفاوض ومعها السلطات العامة ، وكذلك الأمر نفسه بالنسبة للبيانات والمعلومات الخاصة بالاقتصاد القومي .^(١٩٩)

وتأكيداً " للثقة المتبادلة ، والحرص المشترك على نجاح المفاوضات بين الطرفين، والتي تتناول جوانب اقتصادية واجتماعية ، يتعين وضع حلول لها تتناسب والواقع في المنشأة أو الصناعة أو على النطاق الوطني ، لا بد أن يتوافر لدى كل طرف من طرفي النزاع ، البيانات والمعلومات اللازمة حول موضوعات التفاوض ، حتى تأتي مطالب كل طرف من الأطراف ، متناسبة مع " الأوضاع الحقيقية " فلا تمثل مطالب أي طرف ، عبئاً " لا يمكن تحمله من الطرف الآخر " ، بسبب " جهل " أحد الأطراف (أو كليهما) لحقيقة الأوضاع .^(٢٠٠)

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١٩٧ ص ١٠٤ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، توصية ١٩٨ المفاوضات الجماعية ١٦٣ لسنة ١٩٨١ م ، الإطار (١-٥) فقرة ٧ ، ص ٤٦ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ١٩٩ ص ١٠٤ وما بعدها .

- أنظر : د. أحمد حسن البرعى - د. رامي أحمد حسن البرعى ، شرح قانون العمل ، المرجع ٢٠٠ السابق ، ص ٩٨٩ .

ولقد ألقى المشرع الوطني بتبعية هذا الالتزام في المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع الاقتصادي (فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة) على عاتق كل من الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (ممثل العمال) ، ومنظمات أصحاب الأعمال (ممثل أصحاب الأعمال) حيث ألزمهم بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، ونرى أن هذا الحكم يمتد لينطبق على حالة المفاوضات الجماعية على المستوى الوطني.(٢٠١)

٣- التزام السلطات العامة بإتاحة البيانات والمعلومات أمام أطراف المفاوضات الجماعية :

تضطلع السلطات العامة بدور هام في إتاحة المعلومات ذات الصلة والموثوق بها عموماً. وهذا يساعد الأطراف المتفاوضة على تحفيز مقترحاتها ووضعها في سياقها. (٢٠٢) فعلى سبيل المثال، يمكن لمعلومات الاقتصاد الكلي الأساسية أن تساعد الأطراف المتفاوضة على أخذ التطورات الإنتاجية في الحسبان في مفاوضاتها، ولاسيما في هياكل المفاوضات 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 أو الجمعيات الصناعية أن يتم في ضوءها المفاوضات على مستويات الصناعة والفروع والمنشآت

يقتضي توخي الموضوعية تزويد أطراف المفاوضات الجماعية بالحقائق الاقتصادية والاجتماعية التي تستخدم من قبل الجميع كأساس للمفاوضات ، ولا شك أن وضع هذه الحقائق الاقتصادية والاجتماعية تحت تصرف المتفاوضين سوف تزيد من فرص نجاح المفاوضات ، بل وربما ستؤدي إلى الوصول إلى نتائج مرضية يقبلها كل الأطراف برضى وارتياح ودون إحساس بالوقوع في غبن أو ظلم في النتائج التي تم التوصل إليها (٢٠٣).

أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢٠١-

ص ١٠٥ .

أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٤٧. ٢٠٢-

- أنظر: د محمد نصر الدين منصور ، المفاوضات الجماعية اساليبها وتقنياتها . المرجع السابق ٢٠٣

ص ٩٧

وبذلك ينبغي للسلطات العامة أن تقدم المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الإجمالي للبلد وفرع النشاط المعني، بالقدر الذي لا ينطوي فيه نشر هذه المعلومات على إضرار بالمصلحة الوطنية.^(٢٠٤)

ومن هنا أوجبت معايير العمل الدولية والعربية على السلطات العامة أو الجهات الرسمية أن تيسر حصول منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المعلومات والبيانات والإحصاءات حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي العام للبلاد والفرع المحدد للنشاط لتيسر إجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة^(٢٠٥)

وأعطى المشرع الوطني في قانون العمل للاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في طلب البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة - أو الاقتصاد الوطني بصفة عامة - من الجهات المعنية أن الجهات الرسمية التي تتوفر لديها قواعد تلك البيانات والمعلومات ، على أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة لليسر في المفاوضة^(٢٠٦).

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , توصية المفاوضة ٢٠٤ الجماعية ١٦٣ لسنة ١٩٨١م , الإطار (١-٥) فقرة ٧ , المرجع السابق , ص ٤٦ .

- أنظر: الفقرة (ب) / ٢ من البند السابع من التوصية الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١م بان تشجيع ٢٠٥ المعارضة الجماعية ، والمادة الخامسة من الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩م بشأن المفاوضة الجماعية

- أنظر : المادة ١٤٩ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ٢٠٦ .

المبحث الثاني

آلية وسياسة الدولة في المفاوضات الجماعية

على الرغم من الطبيعة الطوعية والحررة للمفاوضة الجماعية ، الا ان للدولة دوراً هاماً ورئيسياً في توفير و إرساء ودعم المقومات الأساسية للمفاوضة الجماعية ، وتضطلع الدولة بهذا الدور على مستويين : الأول مستوى السياسات العامة للدولة بشأن المسائل الخاصة بالمفاوضة الجماعية وفيه تتخذ الدولة دور الموجه و المرشد والحكم ، و الثاني : مستوى السياسات المحددة للدولة باعتبارها صاحب عمل إزاء العمال الذين تستخدمهم (دور الشريك الفعال) (٢٠٧) وسوف نتناول ذلك على النحو التالي :-

المطلب الأول

الأطر العامة بشأن المسائل الخاصة بالمفاوضة الجماعية

إن الحرية النقابية والحرية في المفاوضات الجماعية حقان من الحقوق الأساسية , وهما متأصلان في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا المرفق بدستور المنظمة , وقد أعاد المجتمع الدولي تأييد قيمتهما الأساسية، لا سيما في مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٥م في كوبنهاغن وفي إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨م بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل , ويتيح هذان الحقان الإمكانية لتعزيز ظروف لائقة في العمل وتحقيقها. (٢٠٨)

تتحمل الدولة المسؤولية عن حماية ورفاهية ورخاء عمالها ، وخلال القرنين السابقين اتسع نطاق هذه المسؤولية ، وتعددت الإعلانات الدولية و الأحكام التشريعية الحمائية حول علاقات العمل وشروط وظروف العمل ، والتي حددت بشكل أكبر مسؤولية الدولة في مجال العمل. (٢٠٩) وقد أقر إعلان فيلادلفيا مسؤولية الدولة عن الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية والتعاون بين الإدارة وقوة العمل من أجل الارتقاء المستمر بالفاعلية الإنتاجية ، والتنسيق بين العمال وأصحاب الأعمال في اعداد السياسة الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها ، كما يشير الإعلان إلى ضرورة اشتراك ممثلي

- أنظر : مكتب العمل الدولي ، المفاوضات الجمعة ، المرجع السابق ، ص ٧٣ وما بعدها : د. ٢٠٧
 محمد عبد الله انصار ، المرجع السابق ، ص ٩٩ وما بعدها د . عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ، ص ١٦٥ وما بعدها . ومحمد كشو " دور الحكومات في الحوار بين أطراف الإنتاج منظمة العمل العربية ، تونس أكتوبر ١٩٩٢ مكتب العمل العربي ، ١٩٩٢م .
 الدورة ٩٧ لسنة ٢٠٠٨ م ، التقرير الأول (باء) مكتب - أنظر : مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٨
 العمل الدولي جنيف ، المرجع السابق ، ص ٥ .
 - أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، ٢٠٩ ص ١٠٧ .

اصحاب الأعمال وممثلي العمال مع ممثلي الحكومات في اجراء مناقشات حرة واتخاذ قرارات ديمقراطية بهدف تحقيق الرخاء للجميع (٢١٠) ويشير معدل التصديقات المرتفع الذي حصلت عليه الاتفاقية رقم ٩٨ السنة ١٩٤٩م الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، إلى أن هناك اعتراف واسع النطاق بان الدولة لا ينبغي أن تسمح بالمفاوضة الجماعية فحسب ، بل يجب أن تشجعها وتنهض بها كلما تطلب الأمر ذلك (٢١١)

أولا : الالتزام بتوفير البيئة الملائمة للمفاوضة الجماعية :

الجدير بالذكر أنه لكي تنجح عملية التفاوض لابد وأن تتم في بيئة مناسبة لكل أفراد التفاوض، وتتضمن بيئة التفاوض على العديد من المتغيرات والعناصر والمقومات التي تتفاعل مع بعضها البعض، لتشكل في النهاية المناخ التفاوضي والذي يؤثر الى حد كبير على درجة فعالية العملية التفاوضية ذاتها، فإذا كان هذا المناخ موائيا" عضويا ونفسيا - لكلاً الطرفين فإن هناك احتمالات أكبر لأن تكون المعلومات المرتدة لنظام التفاوض إيجابية. (٢١٢) تتطلب ممارسة حقي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بيئة محفزة وتمكينيه إن وجود إطار قانوني يوفر أنواع الحماية والضمانات الضرورية، ومؤسسات لتسهيل المفاوضة الجماعية ومعالجة النزاعات المحتملة، وإدارات عمل فعالة، والأهم من ذلك وجود منظمات قوية وفعالة للعمال ولأصحاب العمل، كلها عناصر أساسية لنشوء بيئة محفزة , ودور الحكومات في توفير بيئة تمكينيه هو دور يتسم بأهمية قصوى . (٢١٣)

الدولة مطالبة بداءة بتوفير البيئة الملائمة للمفاوضة ، وعلى وجه الخصوص ، القبول بمشاركة المنظمات المهنية من خلال المفاوضة الجماعية في ضبط شروط وظروف العمل ، والعمل على إزالة العقبات التشريعية والإجرائية وغيرها التي يمكن أن تحول دون القيام بالتفاوض أو تحقيق الأهداف المنشودة من التفاوض . (٢١٤)

- أنظر : اصدر مؤتمر العمل الدولي هذا الإعلان في عام : ١٩٤٤ م وهو مرفق الآن بدستور ٢١٠

منظمة العمل الدولية وأصبح جزء منه .

- أنظر : صادقت اكثر من ١١٠ دولة على الاتفاقية المشار اليها مع مطلع الألفية الثالثة . ٢١١

- أنظر: د. مجدى عبدالله شرارة , المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل , المرجع السابق , ص ٢١٢

. ٧٦

- أنظر : مؤتمر العمل الدولي الدورة ٩٧ لسنة ٢٠٠٨ م, التقرير الأول (باء) مكتب ٢١٣

العمل الدولي جنيف , المرجع السابق , ص ٥ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢١٤

ص ١٠٧ .

ثانيا : ضمان الحق في المفاوضة الجماعية :

ومن أهم الإجراءات التي يتعين على الدولة اتخاذها , من أجل " كفالة حق المفاوضة " , ضمان وحماية ممارسة الحقوق والحريات النقابية طبقاً للمستويات الدولية والعربية , فالحق في المفاوضة الجماعية يعتبر امتداداً طبيعياً لحق التنظيم , حيث أن مهمة النقابات الأساسية هي الدفاع عن حقوق أعضائها , والعمل على تحسين شروط وظروف العمل. (٢١٥)

وتطبيقاً لذلك فإن الدولة تلتزم بضمان الحق في المفاوضة الجماعية بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم وبين العمال ومنظماتهم حول شروط وظروف العمل باعتبار هذا الحق امتداداً لحق التنظيم والحرية النقابية , ومن الحقوق الأساسية في العمل , وهي الحقوق المكفولة في معايير العمل العربية أو الدولية وفي الدساتير والتشريعات الوطنية , ويترتب على ذلك وجوب امتناع السلطات العامة عن أي تدخل قد يعرقل هذا الحق أو يقيد أو يعيقه أو يضر بممارسته قانونياً , ذلك لأن هذا التدخل يعتبر انتهاكاً لمبدأ حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال في تنظيم أنشطتها وصياغة برامجها في حرية كاملة , ومنها حرية ممارسة المفاوضة الجماعية. (٢١٦)

ومن مبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحق في المفاوضة الجماعية ما يلي .

- المفاوضة الجماعية حق أساسي تقبله الدول الأعضاء، بمجرد انتمائها إلى منظمة العمل الدولية، وهي ملزمة باحترامها وتعزيزها وأن تحققها بنية حسنة. (٢١٧)
- 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 , وينبغي اتخاذ تدابير لمنع استخدام الاتفاقات المباشرة مع العمال غير النقابيين لأغراض مناهضة للنقابات. (٢١٨)

- أنظر : د. أحمد حسن البرعي - د. رامي أحمد حسن البرعي , شرح قانون العمل , المرجع ٢١٥ السابق , ص ٩٤٥ .

أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢١٦ - ص ١٠٨ .

أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , الدراسة الاستقصائية ٢١٧ - العامة , ٢٠١٢ م , الفقرة ١٩٨ الإطار (٢-١) المرجع السابق , ص ١٣ .

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , الدراسة الاستقصائية ٢١٨ - العامة , الفقرة ٢٣٩ , و ٢٤٠ المرجع السابق , ص ١٣ .

- يشمل الحق في المفاوضة الجماعية جميع العاملين في القطاعين العام والخاص. والاستثناءات الوحيدة تتعلق بالقوات المسلحة والشرطة، فضلاً عن الموظفين الحكوميين العاملين في إدارة الدولة. (٢١٩)
- فعلى الدولة إذن التزام دائم بإقرار الحرية النقابية والنهوض بها وعدم تقييدها أو الإضرار بها أو التدخل في شئونها لأن ذلك يؤدي بالضرورة إلى الإضرار بالمفاوضة الجماعية. (٢٢٠)
- واستكمالاً لمبادئ منظمة العمل الدولية والتي وضعتها لجنة الخبراء، ولجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة على أساس هذه الصكوك ومنها على النحو التالي :- (٢٢١)
- الحق في المفاوضة الجماعية هو حق أساسي يقع بموجبه على الدول على أساس عضويتها في منظمة العمل الدولية، التزام باحترامه وتعزيزه وتحقيقه بحسن نية .
- المفاوضة الجماعية هي حق لأصحاب العمل ومنظماتهم، من جهة، ومنظمات العمال من جهة أخرى (المستوى الأول من نقابات العمال والاتحادات والاتحادات الكونفدرالية). ويجوز فقط في حالة عدم وجود هذه المنظمات الأخيرة أن تقوم [أنواع أخرى] من ممثلي العمال المعنيين بإبرام اتفاقات جماعية .
- ينبغي الاعتراف بالحق في المفاوضة الجماعية من جانب جميع القطاعات الخاصة والعامّة ويجوز فقط استثناء القوات المسلحة والشرطة والموظفين العموميين العاملين في إدارة الدولة، من ممارسة هذا الحق. وذلك بموجب الاتفاقية رقم ٩٨ .
- عندما تصدق دولة على اتفاقية المفاوضة الجماعية، رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١، تطبق الحق في المفاوضة الجماعية في سياق الإدارة العامة، التي يجوز أن تحدد فيها طرائق خاصة للتطبيق وفقاً للأحكام. وتوفر اتفاقية علاقات العمل (في الخدمة العامة)، رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨م مستوى أدنى من الحماية الدولية للمفاوضة الجماعية، حيث أنها تسمح ، في سياق

أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , الدراسة الاستقصائية ٢١٩ -

العامّة ، الفقرة ١٦٨ المرجع السابق , ص ١٣ .

- أنظر : د. محمد أحمد اسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢٢٠

ص ١٠٨ .

- أنظر : مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١م , المرجع السابق , ص ٨ . ٢٢١ .

الإدارة العامة، بإمكانية الاختيار بين المفاوضة الجماعية والأساليب الأخرى لتحديد شروط وظروف الاستخدام .
- الغرض من المفاوضة الجماعية هو تنظيم شروط وظروف الاستخدام، بالمعنى الواسع، والعلاقات بين الطرفين .

تدعم منظمة العمل الدولية الحكومات على الوفاء بالتزامها الدولي باحترام وتعزيز وتحقيق الاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، واتخاذ تدابير لتشجيع التطوير الكامل لآلية المفاوضات الطوعية ،

ويشمل نظاماً إشرافياً يساعد على ضمان تطبيق الاتفاقيات التي صدقت عليها البلدان، وتقديم المساعدة الفنية.(٢٢٢)

ثالثاً : إشراك الدولة الشركاء الاجتماعيين في إطار المفاوضة الجماعية :

ونجد في علاقة الدولة بالشركاء الاجتماعيين (منظمات العمل ومنظمات وأصحاب الاعمال) يلاحظ على الصعيد العالمي التغيير الذي طرأ على دور الدولة من فاعل رئيسي في صنع السياسات العامة وممثل المجتمع في تقرير هذه السياسات ووضع الخطط و متابعة التنفيذ ، ووسيط بين الفئات والطبقات في حل المنازعات ، بل ومالكة للمشروعات ومسئولة عن حسن ادارتها و عن اعادة توزيع الدخل وتقديم الخدمات و عدالة توزيعها مكانياً وبين الفئات الاجتماعية ، ليصبح دور الدولة التوجيه والاشراف و التحفيز ، ومجرد الشريك الأول بين شركاء متعددين في إدارة شئون الدولة والمجتمع، حيث أصبح للفاعلين المجتمعيين (القطاع الخاص ، المجتمع المدني) دور أكبر في التأثير على السياسات العامة والإدارة على نحو لم يكن متصوراً من قبل ، وكثير الحديث عن الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والقطاع الأهلي ، وحل مصطلح إدارة شئون الدولة والمجتمع محل الإدارة العامة ، كأداة لتحقيق التنمية المستدامة (٢٢٣)

تعد المشاركة النشطة لمنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال في عملية وضع جدول الأعمال أفضل طريقة لضمان أن تكون التدابير المتخذة ملائمة، وأن تضطلع المفاوضة الجماعية بمهامها على نحو فعال، (٢٢٤) ولن تكون السلطات العامة ناجحة في

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٢٢٢ .١٥

- انظر د . سلوى شعراوي جمعة : " مفهوم ادارة شئون الدولة والمجتمع ، اشكاليات نظرية " . ٢٢٣ من دراسات كتاب ادارة شئون الدولة والمجتمع ، مركز دراسات واستشارات الادارة العامة , جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ م ص ٥ وما بعدها .

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٢٢٤ .٢٣

تعزير المفاوضات الجماعية إذا لم يستخدم الشركاء الاجتماعيون المؤسسات المصممة لدعم المفاوضات 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، ألمهم في نهاية المطاف هم المستفيدون والجهات الفاعلة التي ستشارك في المفاوضات الجماعية.

وعلى صعيد العلاقات بين الدولة والنقابات في الواقع الوطني ، فإن تحولات السياسة الاقتصادية في مصر و التي برزت بعمق منذ عام ١٩٩١م وتتضمن تأثيراً مباشراً على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال ، وبالتالي كانت تفرض إعادة هيكلة عملية تمثيل المصالح كقنوات معبرة عن مطالب ومشكلات القاعدة العمالية العريضة ، فتصفيه القطاع العام ، وما يتضمنه ذلك من تسريح فئات من العمال ، وتغذية قضية البطالة ، والمساس بالأجور والمرتبات وارتفاع الأسعار كل ذلك يفترض إحداث تغييرات موازية في أوضاع النقابات العمالية ، نحو مزيد من استقلالية النقابات وتحررها من علاقات التبعية التي هيمنت في المرحلة السابقة ، إلا أنه على العكس من ذلك ، ففي الوقت الذي يجري فيه العمل بشكل متسارع في تنفيذ سياسات الخصخصة وإعادة الهيكلة ، لا توجد تطورات قانونية موازية أو لها أهمية واعتبار في أوضاع الحركة النقابية الوطنية إلى الدرجة التي لا يمكن معها القول بأنه بعد أكثر من عشرين عاماً من التحول نحو تحرير الاقتصاد ، ينبغي استبعاد الفرضية الشائعة التي تقول بأن الليبرالية الاقتصادية ستؤدي بصورة آلية إلى الليبرالية المهنية خاصة بالنسبة للنقابات العمالية^(٢٢٥).

- أنظر: ايمان حسين . " العولمة ومؤسسات المجتمع المدني في مصر " . سلسلة بحوث سياسية ٢٢٥ مركز البحوث والدراسات السياسية بجامعة القاهرة ، أكتوبر ٢٠٠٠ م ، ص ١٠- ٢٣ .
وتؤكد على أنه يتركز ضغط سياسات العولمة في مجال الانفتاح والتحرر الاقتصادي عنه في مجال الانفتاح السياسي ، ويصبح الانفتاح السياسي مطلوباً فقط بقدر ما يفيد في تسريع التحولات الاقتصادية و امتصاص آثارها ، وقد كانت الدولة طرفاً أساسياً في هذه المعادلة ، و بالتالي امتلكت في علاقاتها بالمجتمع المدني وسائل فعالة لتمرير تلك التحولات مع الإبقاء على سيطرتها ، فلم تنسحب من مجالات الحياة السياسية بقدر ما قبلت الانسحاب من مجالات الحياة الاقتصادية ، وكانت أكثر قبولاً للتخلي عن دور المخطط والمنظم والمستثمر في مجال الاقتصاد ، غير أن هذه التطورات لم يصاحبها توسيع الليبرالية السياسية ، ومن ثم لم تؤدي إلى استقلال المجتمع المدني عن الدولة أو تعزيز ، أو إلى انسجام قوى هذا المجتمع بل على العكس ، فقد عززت الدولة هيمنتها وسيطرتها على هذا المجتمع عبر مجموعة من القوانين والإجراءات الإدارية. مشار إليه :
- ايمان حسين . " العولمة ومؤسسات المجتمع المدني في مصر " . ذات المرجع السابق ، ص ١٠- ٢٣ .

الجدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية قد أرست طرق مختلفة لإشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القضايا وتوضيحها، ووضع الاستراتيجيات والسياسات لتعزيز المفاوضات الجماعية. وفيما يلي أمثلة على الأشكال المختلفة التي يمكن أن تتخذها وذلك على النحو التالي:-^(٢٢٦)

- **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 ٢-٣ مثال للحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن إطار علاقات العمل بعد الفصل العنصري في جنوب أفريقيا في عام ١٩٩٤م.

- **اللجان الثلاثية الاستشارية للعمالة والعمل:** تتألف هذه اللجان أو المنتديات الدائمة من عدد متساو من ممثلي النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال 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. وكثيرا 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:** غالبا ما تنص الإجراءات البرلمانية على لجنة مختارة أو دائمة من المسؤولين المنتخبين للتحقيق في القضايا ذات الاهتمام العام والإبلاغ عنها. وقد يكون الدافع وراء هذه العملية القصور في آليات المفاوضات الجماعية القائمة أو الانتهاكات الجسيمة للحق في

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٢٢٦ .
٢٢٣

المفاوضة الجماعية أو المنازعات العمالية المتكررة .وتعقد 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 , كثيرًا ما تدعو السلطات العامة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والنقابات العمالية والمسؤولين الحكوميين المكلفين لتشكيل لجنة مخصصة أو لجنة توجيهية .

رابعاً : آلية الإطار القانوني المناسب للمفاوضة 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. واعتمادها 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.(٢٢٧) كما تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع قيام وتنشيط واستمرار المفاوضة الجماعية بين طرفي علاقة العمل ، و هما :

العمال ومنظماتهم وأصحاب الأعمال أو منظماتهم بهدف تنظيم شروط وظروف العمل ، وفي مقدمة هذه التدابير ، وضع الإطار القانوني الملائم للمفاوضة الجماعية الذي يهدف إلى تنظيم حرية التفاوض وأسس وقواعد وإجراءات ممارستها ، ضمن الحدود الدنيا من الشروط التي تترك الحرية للأطراف المعنية لتنظيم علاقات العمل الجماعية بينها بالمفاوضات ، ولهذا طالبت معايير العمل الدولية أن تكون التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع وتعزيز وتنمية المفاوضة الجماعية موضع استشارات مسبقة ، وكما أمكن اتفاق بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال (٢٢٨) كما اعتبرت هذه المعايير أن عدم وجود قواعد لتنظيم إجراء المفاوضة الجماعية ، أو عدم كفاية أو عدم ملاءمة مثل هذه القواعد هو من قبيل إخلال الدولة بالتزامها بعدم إعاقة المفاوضة الجماعية (٢٢٩).

- أنظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضة الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٢٢٧

.٢٣

- أنظر : المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم : ١٢ لسنة ١٩٨١م بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية .

- أنظر : المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم ١٢ لسنة ١٩٨١م. ٢٢٩

خامساً: الاعتراف بالتمثيل النقابي في ظل نظم التعدد النقابي :
ونسرد لبعض مبادئ منظمة العمل الدولية لهذا السياق على النحو التالي :
(٢٣٠)

- لكي تكون ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية فعالة، يتطلب ذلك أن تكون منظمات العمال مستقلة وليست "تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل"، وأن يكون من الممكن لعملية المفاوضة الجماعية أن تمضي قدماً دون تدخل من جانب السلطات .
 - يجوز لنقابات العمال التي تمثل أغلبية العمال أو نسبة مئوية عالية منهم في وحدة تفاوض، التمتع بحقوق حصرية في التفاوض.
 - ومع ذلك، ففي حالات عدم استيفاء نقابة العمال لهذه الشروط، أو عدم الإقرار بالحقوق الحصرية، ينبغي أن تكون نقابات العمال قادرة رغم ذلك على إبرام اتفاق جماعي نيابة عن أعضائها.
 - المفاوضة الجماعية هي طوعية بطبيعتها ويجب أن يكون من الممكن أن يحدث التفاوض على أي مستوى .
- الجدير بالذكر أن الاعتراف بالأطراف التمثيلية لأغراض المفاوضة الجماعية ، فإن الاعتراف بمنظمات ممثلة لأصحاب العمل والعمال يعد عنصراً أساسياً 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. (٢٣١)
- وفي نظم التعدد النقابي تلتزم الدولة بضمان سلامة التمثيل النقابي ، وذلك بأن تضبط التشريعات مقاييس موضوعية يقع على أساس تحديد المنظمة الأكثر تمثيلاً سواء على مستوى المؤسسة أو قطاع النشاط ، أو على الصعيد الوطني ،
- وهي المنظمة التي يوكل لها نسبة إجراء المفاوضة مع أصحاب العمل أو منظماتهم (٢٣٢) .

- أنظر : مكتب العمل الدولي ، جنيف ٢٠١١م ، المرجع السابق ، ص ٨ وما بعدها . ٢٣٠

- انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضة الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ٣١ .

- انظر في فكرة النقابات الأكثر تمثيلاً والشروط التي يتطلبها القانون في دور التعدد النقابي ٢٣٢ لتكسب المنظمة النقابية الطابع التمثيلي وتصبح بالتالي في تمثيل المهنة بمواجهة السلطات والتفاوض مع أصحاب الأعمال. مشار إليه لدى : مكتب العمل الدولي ، الحرية النقابية ، القاهرة ١٩٥٩ م ، ص ٣١ .

غير أن الظروف قد تجعل من الصعب الاعتراف بممثلي المفاوضات 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، (٢٣٣) وقد تتعارض النقابات المتنافسة مع بعضها البعض في المفاوضات. ولتفادي هذه الحالات وتوفير إطار يعزز المفاوضات الجماعية، من الشائع أن تضع البلدان إجراءات قانونية متعلقة بالاعتراف، كما أن وجود قوانين ولوائح تحدد شروط وإجراءات الاعتراف يمكن أن يساهم أيضاً في زيادة الاعتراف الطوعي بين الطرفين.

سادساً : اتخاذ تدابير الدعم اللازمة لتشجيع المفاوضات الجماعية :

تتضمن تدابير الدعم التي على الدولة أن تقدمها لتشجيع المفاوضات الجماعية وتيسيرها ، أن تقوم بتزويد الطرفين المتفاوضين بمختلف أشكال المساعدات التي تطلب منها ، ومن بين هذه الأشكال تقديم المساعدة الى منظمات العمال وأصحاب العمل لتدريب المتفاوضين على كل المستويات تدريباً ملائماً ،

ينبغي عند الاقتضاء ووفقاً " لمنظمة العمل الدولية، اتخاذ تدابير مكيّفة مع الظروف الوطنية من أجل ما يلي (٢٣٤)

- الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضات الجماعية.
- استناد تحديد المنظمات التي تعطي حق المفاوضات الجماعية، في البلدان التي تطبق فيها السلطات المختصة إجراءات اعتراف بهذا الحق، إلى معايير موضوعية ومحددة مسبقاً تتعلق بالصفة التمثيلية للمنظمات، وتوضع بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال .

١٠٩ . د. أحمد حسن البرعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي ، الجزء الثاني ، المرجع السابق ، ص ١١٧ .

- انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ٢٣٣ ٣١ وما بعدها .

انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات ، الإطار (٤-٣) ، التوصية ٢٣٤ - رقم ١٦٣ فقرة ٣ لسنة ١٩٨١م، المرجع السابق ، ص ٣٢ .

الجدير بالذكر أنه وفقا للإطار (٤-٤) بشأن توصيات منظمة العمل الدولية بخصوص المفاوضات الجماعية ونذكر البعض منها :-(٢٣٥)

- ينبغي، عند الاقتضاء، اتخاذ تدابير كيفية مع الظروف الوطنية، لكي تكون المفاوضات الجماعية ممكنة على كافة المستويات، بما فيها مستوى المؤسسة، أو المنشأة، أو فرع النشاط، أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي أو الوطني.

- ينبغي في البلدان التي تجري فيها المفاوضات الجماعية على مستويات متعددة، أن تسعى الأطراف في المفاوضات إلى كفالة وجود تنسيق فيما بين هذه المستويات .

وتمكن أطراف المفاوضات من الوصول إلى المعلومات لإجراء مفاوضات مجدية،(٢٣٦)

و على أسس سليمة وذلك بتقديم المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الإجمالي للبلد ولفروع النشاط المعني بالقدر الذي لا ينطوي معه نشر هذه المعلومات على أضرار بالمصلحة الوطنية (٢٣٧).

هذا ، وتقدم منظمة العمل الدولية مساعداتها لحكومات الدول الأعضاء إصدار التشريعات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية أو تشجيعها على توفير المؤسسات الداعمة ،

أو التدريب على المسائل المختلفة للمفاوضة الجماعية (٢٣٨)

- انظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , التوصية رقم ١٦٣ فقرة ٢٣٥ ٤ لسنة ١٩٨١م بشأن المفاوضات الجماعية , المرجع السابق , ص ٣٤ .
- انظر : بند ٤ من التوصية الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١ م ، بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية ٢٣٦ .
- نجد أنه ينبغي، عند الاقتضاء، اتخاذ تدابير كيفية مع الظروف الوطنية، لكي تكون المفاوضات الجماعية ممكنة على كافة المستويات، بما فيها مستوى المؤسسة، أو المنشأة، أو فرع النشاط، أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي أو الوطني .
- ينبغي في البلدان التي تجري فيها المفاوضات الجماعية على مستويات متعددة، أن " تسعى الأطراف في المفاوضات إلى كفالة وجود تنسيق فيما بين هذه المستويات مشار إليه :
- انظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٣٤ .
- انظر : البند (ب) من التوصية الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١م, والمادة الخامسة من الاتفاقية ٢٣٧ العربية رقم ١١ لعام ١٩٧٩ م بشأن المفاوضات الجماعية .
- جاء في عدد من التقارير الحكومية المقدمة لمكتب العمل الدولي في إطار متابعة إعلان منظمة ٢٣٨ العمل الدولية عن الحقوق الأساسية في العمل وصف للدور الهام الذي تلعبه ادارات تسوية المنازعات التي أتاحتها سلطات العمل (مثال ذلك : أوغندا ، البرازيل ، السلفادور ، كندا ، كينيا ، ماليزيا ، الولايات المتحدة) وإن كانت في بعض الحالات لا تعمل بشكل دائم مع توافق تام مع مبادئ مصممه

المطلب الثاني دور الدولة في المفاوضة الجماعية

اولا : المفاوضة في القطاع الحكومي والعام :-

إذا كان دور الدولة في القطاعين العام والخاص , قاصر على كفالة حق التفاوض وتشجيع المفاوضات , أو تمهيد المناخ الملائم لإنجاح المفاوضات , فإن دور الدولة قد يكون مباشراً في المفاوضة , وذلك حين يتعين على الدولة القيام بإجراء مفاوضات مع موظفيها وعمالها بوصفها صاحب عمل (٢٣٩).

على الدولة أن تعطي المثل والقوة في إرساء دعائم المفاوضة الجماعية والنهوض بها , ذلك في المفاوضات التي تجمعها مع نقابات ولعل باعتبارها صاحب عمل , خاصة وإن مؤسسات القطاع العام مازالت بمكانة لها أهميتها في اقتصاديات البلدان النامية ولا سيما بلداننا العربية (٢٤٠).

وفي النطاق الأوسع للعلاقات في أماكن العمل في القطاع العام, يتناول هذا الدليل نزاعات المصالح التي قد تؤدي إلى الإضراب عن العمل والآثار المرتبطة بها من اضطرابات في الخدمات العامة , وفي هذا السياق, ينشأ نزاع المصالح عن الاختلافات حول تحديد الحقوق والالتزامات في المستقبل. وعادة ما يكون ناتجاً عن الإخفاق في التوصل إلى توافق بين الأفكار أثناء المفاوضات الجماعية. وهو لا يأتي من حق قائم,

العمل الدولية , وتقدم بعض البلدان الدعم للمفاوضة الجماعية من خلال الاحتفاظ بقواعد بيانات عامة عن الاتفاقيات المبرمة (مثال ذلك : كندا) , و كذا تعمل كمصدر قد لتزويد الشركاء الاجتماعيين بالمعلومات ويحتفظ عددا من الدول الأعضاء بإحصاءات تتعلق بعدد و انواع الاتفاقات الجماعية , بالإضافة إلى نطاقات شمولها (مثال ذلك . البرازيل , لبنان , المكسيك) , وأخيرا تلقت حكومات كثيرة فعلاً تدريباً من مكتب العمل الدولي يتعلق بالمفاوضة الجماعية (ستال ذلك : الصين) . ويمنع المنازعات وتسويتها (مثل , جنوب افريقيا , ليسوتو , ناميبيا) , كما اعربت حكومات كثيره عن رغبتها في الحصول على هذا التدريب لنفسها ولشركائها الاجتماعيين (سال ذلك : اريتريا جمهورية تنزانيا المتحدة , جمهورية الكونغو الديمقراطية . كينيا) راجع ذلك : تقرير مدير مكتب العمل الدولي , صوتك في العمل , المرجع السابق , ص ٣٥ .

انظر : د. أحمد حسن البرعى - د. رامي أحمد حسن البرعى , شرح قانون العمل , المرجع ٢٣٩ - السابق , ص ٩٥٠ .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢٤٠ - ص ١١٣ .

وإنما من مصلحة أحد الطرفين في إيجاد مثل هذا الحق من خلال تجسيده في اتفاق جماعي، ومعارضة الطرف الآخر للقيام بذلك. (٢٤١)

ويبدأ الدليل بعملية بداية المفاوضات ونهج تنظيم المنازعات الاقتصادية، وقد تسبب الخلافات حول الحقوق أيضاً الصراعات، ويشتمل الدليل أيضاً على بعض المعلومات للمساعدة على إيجاد حل لها، ونزاع الحقوق هو نزاع يتعلق بانتهاك أو تفسير حق قائم أو التزام موجود منصوص عليه في قانون أو اتفاق جماعي أو عقد عمل فردي، وهو في جوهره ادعاء بأن عاملاً أو مجموعة من العمال، حرموا من استحقاقاتهم بالذات. (٢٤٢)

ومنذ نهاية الحرب العالمية الثانية، شهدت الحركة النقابية انطلاقة كبيرة وانتشاراً واسعاً للنقابات التي تضم العاملين في مجال الخدمة العامة بما فيها الخدمة المدنية، وكما هو متوقع طالبت النقابات الصاعدة في القطاع العام بما في نقابات العاملين في الخدمة المدنية باعتراف صاحب العمل به وبالتمتع بحق المفاوضات الجماعية، (٢٤٣) ولم تثر هذه المطالب أية مشكلات في عدد قليل من الدول في حين أدت هذه المطالب في دول أخرى إلى نزاعات بعد رفض الحكومة بأن العاملين في الخدمة العامة لهم وضع خاص يحول دون منحهم حق المفاوضات الجماعية، وكان اعتماد الاتفاقية ١٥١ في عام ١٩٧٨ م والخاصة بحماية حق التنظيم والإجراءات الخاصة بتحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة إنجازاً بارزاً في هذا المجال، حيث تعترف الاتفاقية بحق العاملين في الخدمة العامة في الانضمام للنقابات والاشتراك مع السلطات العامة في تحديد ظروف وشروط استخدامهم.

وقد أثمرت الاتفاقية تأثيراً إيجابياً حيث تقرر للعاملين في الخدمة العامة في العديد من الدول الحق في التنظيم و الحق في المفاوضات الجماعية (٢٤٤).

٢٤١ -F. Steadman: Handbook on alternative labour dispute resolution (Turin, International Training Centre of the ILO, ٢٠١١), p. ١٣.

- مشار إليه لدى : أنظر :مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١م , المرجع السابق , ص ٥.

-F. Steadman: Handbook on alternative labour dispute resolution (Turin, International Training Centre of the ILO, ٢٠١١), p. ١٣.

- مشار إليه لدى : أنظر :مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١م , المرجع السابق , ص ٥.

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ٢٤٣

ص ١١٣ .

١- بمقتضى أحكام الاتفاقية المذكورة يتمتع المستخدمون العموميون بالحق في التنظيم (مادة ٤) تتمتع تنظيمات المستخدمين العموميين باستقلال كامل عن السلطات العامة (مادة ٥) . كما يوجد التدابير المناسبة للأحوال المحلية إذا دعت الضرورة لذلك . بغرض تشجيع وتعزيز التنمية المكتملة والاستفادة من أجهزة التفاوض بشأن شروط الخدمة بين السلطات العامة وتنظيمات المستخدمين العموميين أو أية وسيلة أخرى يمكن أن تسمح لممثلي مستخدمي الخدمة العامة بالمشاركة في تحديد تلك المسألة (المادة

ثانيا : السير في المفاوضات الجماعية أو البحث عن طرق أخرى بديلة في القطاع الحكومي (٢٤٥).

تصدت لجنة الحريات النقابية لإشكالية المفاوضات الجماعية في إطار علاقات العمل في القطاع الحكومي ، والتي طرحت في بعض البلدان ، علي ضوء الأحكام الواردة في اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥١ لعام ١٩٧٨م والخاصة بعلاقات العمل في القطاع العام و أوضحت في هذا السياق ما يلي :-

- إن المادة ٧ من اتفاقية رقم ١٥١ تنص على أنه " ينبغي اتخاذ تدابير تتمشى مع الأوضاع الوطنية . وحيث تدعو الحاجة ، بهدف تشجيع التطور في الاستخدام الكامل لآلية التفاوض الطوعي الرامية الى بحث في شروط العمالة بين السلطات العامة المعنية ومنظمات مستخدمي القطاع العام أو اللجوء إلي طرق أخرى تتيح لممثلي مستخدمي القطاع العام فرص المشاركة في تحديد المسائل هذه "

- استنادا إلى العمل التحضيري الذي سبق اعتماد الاتفاقية ١٥١ فإن المادة ٨ من هذه الاتفاقية المتعلقة بتسوية المنازعات قد فسرت على أنها تعطي الخيار بين التفاوض وإجراءات أخرى (كالوساطة والتوفيق والتحكيم) في حل النزاعات .

وعلي ذلك فإن المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٥١ تسمح بدرجة من المرونة في اختيار الاجراءات الهادفة إلى تسوية الخلافات المتعلقة بمستخدمي القطاع العام .

وقد أرست منظمة العمل الدولية العديد من المبادئ لهذا السياق ونذكر البعض منها على النحو التالي :- (٢٤٦)

(٧) . ويجب اللجوء إلى المفاوضات بين الأطراف لتسوية المنازعات الناجمة عن تحديد شروط الاستخدام (المادة ٨ كما نص البند (٢) من التوصية رقم ١٩٥) علاقات العمل في الخدمة العامة(١٩٧٨ م) والمكاملة للاتفاقية المذكورة أنه في حالة التفاوض حول ظروف وشروط الاستخدام وفقا لما جاء في الجزء الى أنه من الاتفاقية ١٥١ ينبغي أن تحدد القرائن أو اللوائح الوطنية أو الوسائل الأخرى الملائمة للأشخاص أو الهيئات المختصة بالتفاوض باسم السلطة العامة المعنية بالإجراءات الخاصة بتنفيذ ظروف وشروط الاستخدام المتفق عليها .

مشار إليه لدى : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق , ص ١١٣ .

- - انظر ، مكتب العمل الدولي . الحرب النقابية . المرجع السابق ، ص ٢٥٦ - ٢٥٨ . ٢٤٥ .

٢٤٦: انظر: B. Gernigon, A. Otero and A. Guido: Collective bargaining: ILO standards and principles of the supervisory bodies (Geneva, ILO, ٢٠٠٠),

- المفاوضات الجماعية هي طوعية بطبيعتها ويجب أن يكون من الممكن أن يحدث التفاوض على أي مستوى
- فرض التحكيم الإلزامي في الحالات التي لا يتوصل فيها الطرفان إلى اتفاق، يتعارض بشكل عام مع مبدأ المفاوضات الجماعية الطوعية ولا يكون مقبولاً إلا في الحالات التالية:
- ١- في الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للكلمة (تلك التي يؤدي انقطاعها إلى تعريض الحياة والسلامة الشخصية والصحية لجميع السكان أو لجزء منهم للخطر
- ٢ - فيما يتعلق بالموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة .
- ٣- في أعقاب مفاوضات مطولة وغير حاسمة، يكون من الواضح بعدها أنه لن يمكن تذليل الجمود دون مبادرة من جانب السلطات.
- ٤- في حالة وقوع أزمة وطنية حادة. والتحكيم الذي يوافق عليه الطرفان هو الأفضل دائماً.
- التدخلات من جانب السلطات التشريعية أو الإدارية التي تفضي إلى إلغاء أو تعديل محتوى الاتفاقات الجماعية المبرمة بحرية، بما في ذلك، البنود المتعلقة بالأجور، تتعارض مع مبدأ المفاوضات الجماعية الطوعية. أما القيود على محتوى الاتفاقات الجماعية المستقبلية لا سيما فيما يتعلق بالأجور، التي تفرضها السلطات في إطار سياسات الاستقرار الاقتصادي أو التكيف الهيكلي بسبب اعتبارات سياسية اجتماعية واقتصادية رئيسية، فلا تكون مقبولة إلا إذا سبقت هذه القيود مشاورات مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واستوفت الشروط التالية: تطبق تدبير استثنائي، وبالقدر الضروري فقط؛ لا تتجاوز مدة معقولة، وتترافق مع ضمانات كافية مصممة لتوفير حماية فعالة لمستويات معيشة العمال المعنيين، ولا سيما أولئك الذين يحتمل أن يكونوا الأكثر تضرراً.

ثالثاً : - الوضع على النطاق الوطني :

نجد أنه على النطاق الوطني ، فمن الملاحظ على سلوك بعض مؤسسات وشركات القطاع العام أنها تتجاهل اللجوء إلى المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية الجماعية التي تنشأ بينها وبين العاملين بها بشكل سلمي وأن

٧٥-٧٧. [As reproduced in V. Ratnam and S. Tomoda: Practical guide for strengthening social dialogue in public service reform (Geneva, ILO, ٢٠٠٥).
مشار إليه لدى : مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١م , المرجع السابق , ص ٨ وما بعدها .

- استجابتها لمطالب الحركة العمالية لا تأتي إلا بعد أن تأخذ هذه المطالب أشكالاً احتجاجية (الإضراب - الاعتصام)^(٢٤٧)
- ولعل التوفيق يمكن أن يكون هو الحل البديل الملائم في حال تعذر المفاوضات المباشرة ، بالنسبة للقطاع الحكومي والعام.^(٢٤٨)
- ونرى أنه بعد اخفاق الوساطة للتوفيق بين المتنازعين سواء العامل أو صاحب العمل منذ تطبيق قانون العمل الحالي عام ٢٠٠٣م وحتى الآن (حالياً) عام ٢٠٢٠م (، وأنا بحاجة إلى تعديل تشريعي متكامل للتوفيق ليتدارك المشرع ما أغفله في قانون العمل الحالي من خلال تعديل تشريعي ويكون هناك إطار مؤسسي للتوفيق بإنشاء هيئة مستقلة للتوفيق. ونزيد على ذلك بأن يكون التعديل التشريعي ليشمل ايضاً" المفاوضات الجماعية و تتضمن آلية هامة وفعالة لإرساء مبدأ وقواعد التوفيق والتفاوض بطريقة رسمية ومجدية لجميع الأطراف
- ونرى أيضاً" أن يكون اسمها (الهيئة الوطنية للتوفيق والمصالحة) وتكون خاضعة لمجلس الوزراء مباشرة ومؤهلة بكوادر بشرية فنية ومتخصصة لتواكب العصر الحديث ومتطلباته في ظل الثورات الحالية والمتغيرات التي تحدث في الفترة الحالية أو في ظل الفترات الاستثنائية التي تحدث في البلاد عند حدوث أي ظروف طارئة تستجد على الساحة من اضرابات أو احتجاجات أو تنظيمات فنوية للمطالبة بأوضاع مهنية معينة أو ثورات تحدث ، فيكون هناك آلية مدربة ولها القدرة على إدارة الأزمات والتوفيق والمصالحة بين الجهات والمصالح المتعارضة من أجل حسمها ووضع حلول بناءة في هذا الشأن وتكون لصالح جميع الأطراف ووفقاً لتوجهات الدولة من أجل دفع مسيرة الإنتاج .

- على سبيل المثال إضراب عمال السكك الحديدية ١٩٨٦م، و اضراب عمال المحاجر في ٢٤٧ يونيو ١٩٩٤ م ، وإضراب عمال الغزل والنسيج بكفر الدوار في سبتمبر / أكتوبر ١٩٩٤ م . وتركزت مطالب العمال في هذه الاحتجاجات على تعديل لوائح الأجور وتثبيت الأسعار لتوفير الإحتياجه المعيشية وصرف حصة للعمال من الأرباح ، والاحتجاج على تخفيض الحوافز والمكافآت وتشديد الجزاءات . انظر في ذلك : التقرير الاستراتيجي العربي لعام ١٩٨٦ م ، ص ٣٦٠ و التقرير الاستراتيجي العربي لعام ١٩٩٤م ، ص ١٨ ؛ انظر : إيمان حسن ، المرجع السابق ، ص ١٠ . التسوية الودية لمنازعات - انظر : ذات المعنى: بحثنا بعنوان , نظرة فاعلة نحو وسائل وآليات^{٢٤٨} العمل الجماعية(التوفيق والتحكيم)، دراسة تحليلية واستقرائية مقارنة، المنشور بمجلة كلية الحقوق جامعة دمياط ، ٢٠٢٠ م .

المطلب الثالث

الحلول المقترحة للنهوض بالنظام القانوني
الوطني للمفاوضة الجماعية

سوف نتناول بعض الأفكار التي يمكن تقديمها في نطاق البحث في تطوير النظام القانوني الحالي للمفاوضة الجماعية و الوارد في قانون العمل الحالي ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

الفرع الأول

اللجوء إلى القواعد الإجرائية

وفقا لأحكام المادة الخامسة من اتفاقية تشجيع المفاوضة (رقم ١٥٤) فإن الدول الأعضاء مطالبة باتخاذ التدابير المناسبة من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية ، وأن يكون من بين أهداف هذه التدابير تشجيع وضع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال ، وعدم إعاقة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب اتباعه ، أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد .^(٢٤٩)

ووفقاً " لذات الاتفاقية بخصوص المفاوضة الجماعية والخدمات العامة نجد ما يلي :-^(٢٥٠)

- تعترف الاتفاقية بأن المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة قد تحتاج إلى معالجة مختلفة عن الفروع الأخرى للنشاط الاقتصادي ، ويرجع ذلك إلى أن ظروف الخدمة فيها عادة ما تكون مصممة لتحقيق الانتظام.
- وعادة ما يقر البرلمان هذه الظروف وتطبق على جميع موظفي القطاع العام.
- وغالباً ما تتضمن لوائح شاملة تشمل الحقوق والواجبات وظروف الخدمة وتكاد لا تترك مساحة للتفاوض، وقد تتطلب تعديل القوانين المتعلقة بظروف الخدمة، وغالباً ما تكون المفاوضات بالتالي مركزيه.
- وينجم الوضع الفريد للخدمة العامة في المفاوضة الجماعية أيضاً من التمويل.

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق, ص ٢٤٩ . ١١٦ .

- S. Olney and M. Rueda: Convention No. ١٥٤: Promoting collective bargaining (Geneva, ILO, ٢٠٠٥), p. ١٤.

مشار إليه لدى : مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١ م , المرجع السابق , ص ٢٨ .

- فالأجور وظروف العمل الأخرى للموظفين في القطاع العام لها آثار مالية يجب أن تنعكس في الميزانيات العامة. والميزانيات توافق عليها هيئات مثل البرلمانات، لا تكون على الدوام صاحب العمل المباشر للموظف في القطاع العام.
 - وبالتالي فإن المفاوضات ذات الآثار المالية، فيما يتعلق بالخدمة العامة غالباً ما تكون مركزية وتخضع لتوجيهات أو مراقبة هيئات خارجية، مثل وزارات المالية أو اللجان المشتركة بين الوزارات .
 - وتتفاقم هذه الجوانب بقضايا أخرى مثل تحديد المواضيع التي يمكن التفاوض عليها، والولاية القضائية لمختلف هيكل الدولة، وكذلك تحديد الأطراف المتفاوضة على مختلف المستويات.
- وقد أشار البعض إلى أنه يخلو التنظيم التشريعي للمفاوضة الجماعية الوارد في قانون العمل الحالي من القواعد الإجرائية التي تنظم وتوثق كيفية الدعوة للمفاوضة،^(٢٥١) ومكان وتاريخ انعقادها وسيرها وانتهائها بالتزامات كتابية محددة وواضحة و مثبتة يلزم بها طرفي التفاوض ، وبدور معين ومحدود للجهة الإدارية المختصة يتمحور حول تقديم الدعم الإداري اللازم لوضع هذه الإجراءات موضع التطبيق الفعلي وإثباتها ، وتوفير المتطلبات الضرورية لانعقاد المفاوضة وممارستها بفاعلية في ظروف مواتييه وميسرة ، ومواجهة بعض مشاكلها وفي مقدمتها تعذر التوفر على مكان ملائم لانعقادها ، ولقد ترتب على هذا الفراغ التشريعي إغراق الكثير من محاولات التفاوض الجماعي بالمشاكل والادعاءات والاتهامات المتبادلة بين الطرفين والتي يصعب إثباتها أو التأكد منها ، ومن ثم يتعذر تحديد مسؤولية طرف منهم عن عدم انعقاد المفاوضة ، فقد يدعى طرف أنه طلب من الطرف الآخر مرارا وتكرارا التفاوض بخصوص موضوع النزاع ، في حين يذكر الطرف الآخر ذلك وتأخذ مثل هذه المجادلات والتجادبات و المشاحنات الكثير من الوقت وتتعلل معها المفاوضة . ومن المأمول تدارك هذا النقص التشريعي .

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق. ص ٢٥١ - ١١٦ .

الفرع الثاني

وضع المنظمات النقابية التي تمثل العمال في المفاوضات

تطرح مسألة تحديد المنظمة النقابية المؤهلة لتمثيل العمال في المفاوضات الجماعية نفسها في ضوء المستجدات علي الساحة النقابية ومتطلبات التوافق مع معايير العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية. ولعل من أبرز القضايا التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار ما يلي :-

أ- نظام التعدد النقابي :

تعتبر الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ م بشأن الحرية النقابية، (٢٥٢) قد استمدت المفوضة الجماعية مشروعيتها من خلال تلك الاتفاقية . الجدير بالذكر أن الاعتراف لجموع العمال بحقهم في تكوين النقابات العمالية من أجل الدفاع عن مصالحهم المشروعة ، فنجد ذلك بالضرورة يعنى أن المفاوضات الجماعية ، هي الوسيلة التي تلجأ إليها النقابات العمالية لتحقيق هذا الهدف ، وهذا ما يؤكد أن حق التنظيم والمفاوضة يعد أن كلا منهما وجهها لعملة واحدة . (٢٥٣)

دفعت حركة الاحتجاجات واسعة الانتشار في السنوات الأخيرة إلى وجود حركة نقابية عمالية مستقلة نشأت وتأسست خارج الإطار النقابي " الرسمي " القائم ، (٢٥٤) ولقد أصبح للحركة النقابية المستقلة حضور حقيقي علي الساحة العمالية من حيث حجم العضوية المتنامي وأعداد المنظمات النقابية التي تتزايد ولها تشكيلاتها الاتحادية ، فضلا عن أدائها الفاعل الذي تؤكد من أن لآخر ، ولقد قامت الكثير من هذه المنظمات بإيداع وثائق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة ، وبدورها اعترفت الجهة الإدارية بهذه المنظمات استنادا إلي الأحكام الواردة في اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ م الخاصة بالحرية النقابية والتي صادقت عليها مصر، ومن ثم قدمت وزارة العمل لهذه المنظمات الوثائق التي تفيد هذا الابداع ، وبأشرت الأخيرة بالفعل نشاطها النقابي استنادا إلى هذا الاعتراف .

وقد صدقت مصر على تلك الاتفاقية سالف الإشارة إليها بتاريخ السادس من شهر نوفمبر عام ١٩٥٧م .

وعلى ذلك فواقع الحركة النقابية العمالية الوطنية اليوم يتسم بالتعددية النقابية ، حيث توجد قبل هذه التنظيمات الوليدة ، المنظمات النقابية العمالية التي تنطوي تحت مظلة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ونقاباته العامة ، وهي التنظيمات التي نشأت و تعمل وفق أحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م وهو القانون الذي يأخذ بمبدأ الوحدة النقابية على مختلف مستويات التنظيم النقابي .^(٢٥٥)

ولقد صيغت أحكام قانون العمل الخاصة بتمثيل العمال في المفاوضات الجماعية وقد أفرد المشرع للمفاوضة الجماعية نصوص المواد الخاصة بها وحسنا " فعل المشرع المصري ذلك .

وغيرها من أحكام القانون - بافتراض وحدة الحركة النقابية العمالية واستنادا إلى هيمنة مبدأ الوحدة النقابية على القانون النقابي الوطني ، وذلك على الوجه الذي عرضنا له عند استعراض الأحكام الخاصة بأطراف المفاوضات .

لقد نص المشرع الفرنسي على مشروعية المفاوضات الجماعية صراحة وقد تحدث في مقدمة دستور الجمهورية الفرنسية الرابعة بتاريخ ٢٧ /١٠/١٩٤٦م بالآتي نصه : " أن لكل عامل أن يشارك بواسطة ممثلية في التحديد الجماعي لشروط العمل وفي إدارة المشروعات " .^(٢٥٦) وقد تؤكد هذا الاعتراف مرة أخرى بدستور الجمهورية الخامسة الصادر عام ١٩٥٨ .

غير أن تعددية المنظمات النقابية الممثلة للعمال قد أصبحت أحد الحقائق الجديدة في الواقع الراهن للحركة النقابية الوطنية ، وهي تفرض إعادة مراجعة وصياغة الأحكام القانونية الملائمة القادرة على استيعاب تلك الحقائق أو التعامل معها على نحو إيجابي ووفق أسس موضوعية ، دون تحيز أو تفضيل أو إقصاء لفصيل من الحركة النقابية على حساب فصيل آخر .^(٢٥٧)

والمشرع الفرنسي نص على ما يسمى بالتفاوض السنوي ، والذي يقوم به سواء صاحب العمل أو بناءا " على طلب إحدى المنظمات النقابية ذات الصفة الأكثر تمثيلا " بالمنشأة ، وذلك جراء عدم الالتزام أو الإخلال بالتفاوض السنوي أو تعمد التمييز بين المنظمات الأكثر تمثلا " .^(٢٥٨)

انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق، ص ٢٥٥ -

. ١١٨

^{٢٥٦} : - Guardelli, La négociation collective d' Enterprise en droit français et anglais compares, thèse paris II ١٩٩٩.

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق، ص ٢٥٧

. ١١٨

٢٥٨

Marie – Laure Morin , op. cit.p.٢٢٥. -- انظر :

وذهب البعض من الفقه المصري بقوله،^(٢٥٩) أنه يجب علينا أن نصوغ الأحكام التي تحدد و علي أسس موضوعية المنظمة النقابية المؤهلة لتمثيل الطرف العمالي علي مستويات التفاوض الجماعي المختلفة ، ولدينا في إطار النظم المقارنة الحلول التي تسهم في التوصل إلى أفضل الصيغ وأكثرها ملائمة على هذا الصعيد والتي تؤمن وجود تمثيل لأوسع القواعد العمالية ، وعلينا أن نخضع هذه الحلول للدراسة والاستفادة منها ، وفي مقدمة هذه الحلول فكرة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا التي يأخذ بها القانون الفرنسي .

ب - ضمان حرية واستقلالية المنظمات النقابية الأدنى في المفاوضة :

لقد عرفت فرنسا المفاوضة الجماعية وأقرت مبدأ الحرية النقابية ، وأضحت المفاوضة الجماعية وسيلة من وسائل العمل النقابي ، وذلك من أجل الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وحققهم في تكوين النقابات وتحسن ظروف وشروط العمل.^(٢٦٠)

لا تسمح نصوص قانون العمل والقانون النقابي أيضا . للمنظمة النقابية العمالية على مستوى المنشأة (اللجنة النقابية) بالتفاوض منفردة مع أصحاب العمل ،^(٢٦١) بل تفرض أن يكون وفد التفاوض العمالي مختلطا يجمع في عضويته أعضاء اللجنة النقابية وأعضاء من النقابة العامة التي تنتمي إليها اللجنة النقابية وهي المستوي الأعلى للجنة ، وهو ما يعني فرض نوع من الوصاية و الهيمنة من المنظمة الأعلى (النقابة العامة) على المنظمات الأدنى ، وهو تدخل في شئون هذه الأخيرة يتعارض مع أحكام اتفاقية الحرية النقابية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ م والتي تحتفظ لكل منظمة من المنظمات النقابية باستقلالها وحريتها في مواجهة غيرها من المنظمات النقابية .

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 حصرية 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.^(٢٦٢)

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، ص ١١٨ .^{٢٥٩}

٢٦٠

- Jean Pélissier, Alain Suppôt, op.cit.p. ٥٥٥ et s. - انظر :

- Guardelli, op .cit .p. ٤٤.-, -Marie – Laure Morin , op.cit.p. ٣٧ et s.

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق، ص ^{٢٦١}

١١٨

- انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضة الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ^{٢٦٢}

٣٢ .

ولقد كان هذا التدخل من النقابات العامة على النقابات الأدنى , موضعاً لملاحظات لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية والتي رفضته وطالبت بتصحيح النصوص الخاصة به ، وعلينا احترام مبادئ الحريات النقابية ومراعاتها في صياغة نصوص القانون الوطني بما يكفل ضمان استقلالية المنظمات الممثلة للعمال في المفاوضات الجماعية ، بحيث يكون لكل منظمة ممارسة حقها في التفاوض الجماعي بصورة مستقلة وحره بعيداً عن أية تدخلات من المنظمات الأعلى. (٢٦٣)

الفرع الثالث

الدعوة إلى الأخذ بنظام ممثلي العمال

أ) مواجهة عدم تمثيل العمال في المفاوضات بالنسبة للمنشآت التي لا توجد بها منظمات نقابية :

تتطلب المفاوضات الجماعية الفعالة أن تعترف الأطراف الضالعة فيها ببعضها البعض لهذا الغرض. وقد يكون هذا الاعتراف طوعياً، كما هي الحال في بعض البلدان حيث يقوم على اتفاقات أو ممارسة راسخة , وقد اعتمدت بعض البلدان تشريعات تلزم أصحاب العمل الحكوميين بالاعتراف بنقابات العمال لأغراض المفاوضات الجماعية، رهنأً بشروط معينة، ومن ناحية أخرى، قد تساعد التشريعات النقابات على تحديد من الذي يمثل الحكومة في المفاوضات. ويمكن للأحكام القانونية البسيطة أن تحدد المسئول عن القيام بالمفاوضة الجماعية، مما يساعد الأطراف المعنية على الاعتراف ببعضها البعض. (٢٦٤)

يقوم إنشاء النقابات العمالية على مبدأ الحرية النقابية الذي يجعل تأسيس أي منظمة نقابية في أي منشأة رهن إرادة بعض العمال الذين يقررون ذلك ، وعلى ذلك فمن المحتمل وجود منشآت لا يوجد بها منظمات نقابية تمثل

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع ٢٦٣-٢٦٣ السابق, ص ١١٩ .

٢٦٤: انظر: "Substantive provisions of labour legislation: Effective recognition of the right to collective bargaining", in ILO: Labour Legislation Guidelines, Chapter III, <http://www2.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/lgl/index.htm> (accessed ٢٧ Oct. ٢٠١١).

ولمزيد من الدراسة للقضايا ذات الصلة انظر، على سبيل المثال، -

G. Bamber et al.: "Collective bargaining",- in R. Blanpain (ed.): Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies, ٦th and revised edition (The Hague, Kluwer, ١٩٩٨), p. ٤١٤; G. Casale: Union representativeness in a comparative perspective, ILO-CEET Working paper No. ١٨, (Budapest, ILO, ١٩٩٦).

مشار إليه لدى : مكتب العمل الدولي , جنيف ٢٠١١م , المرجع السابق , ص ١٤ .

العاملين فيها ، وهو احتمال قائم بدرجة كبيرة إذا كانت أوضاع الحركة النقابية تواجه مصاعب جمة لعوامل مهنية واقتصادية واجتماعية وسياسية عديدة وهو الحال الذي تمر به الحركة النقابية الوطنية في الوقت الراهن ، حيث يتسم تواجدها في منشآت القطاع الخاص بقدر كبير من المحدودية (٢٦٥)

الفرع الرابع

الدعم الفني والدورات التدريبية لتأهيل المفاوضين

تقدم منظمة العمل الدولية الدعم للدول الأعضاء من خلال الخدمات الاستشارية وبرامج التعاون الفني والبحوث وتبادل المعارف والتدريب. (٢٦٦)

تتصدر قضية تدريب وتأهيل المفاوضين التدابير التي ينبغي اتخاذها ضمن الجهود الرامية إلى النهوض بعملية المفاوضة الجماعية وتفعيل دورها على صعيد العلاقات المهنية ، فهناك حاجة ضرورية و عاجلة لتدريب وإعداد أو تأهيل مجموعات من الكوادر العمالية والنقابية وممثلي أصحاب الأعمال ومنظماتهم ، على ماهية المفاوضة الجماعية وأهميتها وضرورتها ، وسماتها وخصائصها ، وآلياتها ومهاراتها وفنونها و عملياتها الداخلية ، والمتطلبات المختلفة لها ، بما في ذلك تزويدهم بالثقافة القانونية اللازمة وذات الصلة ، من قبيل قانون العمل ، القانون النقابي ، قانون التأمينات الاجتماعية . . ، معايير العمل الدولية والعربية . . الخ فضلا عن المعارف الاقتصادية والاجتماعية الأساسية التي تتصل بالضرورة بعالم العمل والعمال ، مع قدر ضروري وكاف لبناء وترسيخ ثقافة الحوار والتعددية والتنوع والقبول بالآخر ، والتوعية بمتطلبات التعاون والشراكة المهنية والاجتماعية والوطنية .

وتنفذ منظمة العمل الدولية أيضا، 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 مجال أو أكثر من المجالات التالية : (٢٦٧)

- إصلاح قوانين العمل .

- انظر : أميمة كمال ، جريدة الشروق ، مقال بالعدد الصادر بتاريخ ٢١/١٠/٢٠١٢ م تحت ٢٦٥ عنوان " أي رأسمالية تلك ؟ الى أن الاحصاءات تفيد أن نسبة العاملين الأعضاء في نقابات في القطاع الخاص في حدود ١٢% .

مشار إليه لدى : انظر : د. محمد أحمد إسماعيل ، قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق، ص ١١٩ .

- انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضة الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ١٦٦ .

انظر : منظمة العمل الدولية ، المفاوضة الجماعية ، دليل السياسات ، المرجع السابق ، ص ٢٦٧ - ١٦ .

- إجراء حوار اجتماعي ثالثي 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.(٢٦٨)
- وينبغي أن تتولى السلطات العامة (وزارة العمل) المهام الرئيسية في إنجاز هذا الهدف و عليها أن توفر الخطط والبرامج التدريبية وفق استراتيجيات شاملة ومتكاملة ، وأن تقدم دعمها الفني والبشري والمادي لتنفيذ هذه البرامج ، علي أن يتم ذلك كله وفي جميع المراحل بالمشاركة الفعلية لطرفي المفاوضة المستفيدين أساسا من مثل هذه البرامج ، و علي النقابات العمالية ، ومنظمات أصحاب الأعمال أن تبادر بمخاطبة الإدارة العامة المختصة المعنية بشأن التفاوض حول وضع هذه الخطط والبرامج التدريبية والتوافق حول التفاصيل المتعلقة بالدورات التي تعقد في إطار هذه البرامج من حيث المادة التدريبية للمتدربين والمدربين و غير ذلك من صور وأشكال الدعم الذي تقدمه الجهة الإدارية ، وتحديد مسؤوليات الأطراف جميعا عن إنجاز هذه الدورات.(٢٦٩)

٢٦٨ -www.itcilo. Org- انظر : لمعرفة المزيد عن مركز التدريب الدولي , الموقع الإلكتروني

- انظر : د. محمد أحمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , المرجع السابق, ص ١٢٥ .

الخاتمة

تعتبر المفاوضات الجماعية من الوسائل الهامة لحل المنازعات التي تحدث فيما بين المتنازعين أو الأطراف المختلفة , سواء ذلك على المستويات المختلفة , من حيث المستوى الوطني , أو المستوى العربي , أو على الدولي .

وقد عرضنا لهذا الموضوع بالدراسة , من خلال فصلين :
ففي الفصل الأول : تناولنا الأساس القانوني للمفاوضة الجماعية , من حيث التعرف على ماهية المفاوضات الجماعية ومعرفة خصائصها , ثم معرفة آليات ووسائل المفاوضات الجماعية .

وفي الفصل الثاني : تناولنا بالدراسة أحكام المفاوضات الجماعية , وذلك من حيث الحديث عن واجبات والتزامات أطراف المفاوضات الجماعية , وكذا سياسة الدولة ودورها في المفاوضات الجماعية , وقد عرضنا للحلول المقترحة للنهوض بالنظام القانوني الوطني للمفاوضات الجماعية .

ويتعين علينا في النهاية أن نعرض للنتائج التي توصلنا إليها في هذا الشأن وما أسفرت عنه من توصيات في هذا الخصوص .

اولاً: النتائج :

١- المفاوضات الجماعية تكون طوعية وهي تعد من أهم الوسائل الودية لحل منازعات العمل الجماعية و ليس فقط على المستوى الوطني , بل على المستوى العربي والدولي .

٢- يجب أن يكون لدى فريق المفاوضات القدرة والتقنية والمهارة الفنية العالية للعمل في مجال المفاوضات الجماعية .

٣- ينبغي أن تتم المفاوضات في مناخ وبيئة مناسبة لإتمام اجراءات التفاوض , وكذا اجرائها بحسن نية ومن ثم لسهولة تنفيذ ما اسفرت عنه المفاوضات و وكذا تشجيع المفاوضات البناءة .

٤- يجب على السلطات الوطنية تشجيع المفاوضات المجدية والمستنيرة من أجل أن تؤتي ثمارها وينتهي الأمر بحل النزاع فيما بين الاطراف المتخاصمة.

٥- يجب الاعتراف بالأطراف التمثيلية (ممثلين عن الاطراف) لأغراض المفاوضات الجماعية .

٦- يجب الاعتراف بالشركاء الإجماعين (منظمات أصحاب الأعمال , ونقابات العمال) من قبل الدولة وذلك اسوة بمنظور منظمة العمل الدولية , ودورهم الفعال في المفاوضات الجماعية وذلك لدعم المفاوضات الجماعية .(٢٧٠)

- انظر : منظمة العمل الدولية , المفاوضات الجماعية , دليل السياسات , المرجع السابق , ص ٢٧٠ .

التوصيات :

- نوصى المشرع المصري بالنص على إنشاء مركز للتدريب على القيام بالتفاوض , يتبع وزارة العدل المصرية وذلك لتعليم المنتسبين إليه (أساليب التفاوض وطرق التفاوض والالتزامات المفروضة على المفاوضين , والهدف من التفاوض و تبصير الأطراف بالجزاءات التي ستفرض عند الإخلال بالمفاوضات وعدم تنفيذ ما أسفرت عنه من نتائج جاهزة للتنفيذ .
- ونرى أنه بعد اخفاق الوساطة للتوفيق بين المتنازعين سواء العامل أو صاحب العمل منذ تطبيق قانون العمل الحالي عام ٢٠٠٣م وحتى الآن (حالياً" عام ٢٠٢٠م) , وأننا بحاجة إلى تعديل تشريعي متكامل للتوفيق ليتدارك المشرع ما أغفله في قانون العمل الحالي من خلال تعديل تشريعي ويكون هناك إطار مؤسسي للتوفيق بإنشاء هيئة مستقلة للتوفيق.
- ونزيد على ذلك بأن يكون التعديل التشريعي ليشمل ايضا" المفاوضات الجماعية و تتضمن آلية هامة وفعالة لإرساء مبادئ وقواعد التوفيق والتفاوض بطريقة رسمية ومجدية لجميع الأطراف . بل هي إجراء لازم وضروري من الناحية القانونية لاستخدام أي وسيلة أخرى في الكثير من البلدان ولأن المفاوضات الجماعية تجسد حقاً أصلياً لطرفي التفاوض في حل نزاعاتهم بأنفسهم دون تدخل خارجي ، فإنها تبدو و استناداً إلى هذا الأصل الوسيلة التي لا تغيب أبداً طوال مراحل نزاعات العمل الجماعية .(٢٧١)
- ونرى أيضا" أن يكون اسمها (الهيئة الوطنية للتوفيق والمصالحة) وتكون خاضعة لمجلس الوزراء مباشرة ومؤهلة بكوادر بشرية فنية ومتخصصة لتواكب العصر الحديث ومتطلباته في ظل الثورات الحالية والمتغيرات التي تحدث في الفترة الحالية أو في ظل الفترات الاستثنائية التي تحدث في البلاد , عند حدوث أي ظروف طارئة تستجد على الساحة من اضطرابات, أو احتجاجات , أو تنظيمات فئوية للمطالبة بأوضاع مهنية معينة, أو ثورات تحدث , فيكون هناك آلية مدربة ولها القدرة على إدارة الأزمات والتوفيق والمصالحة بين الجهات والمصالح المتعارضة من أجل حسمها ووضع حلول بناءة في هذا الشأن وتكون لصالح جميع الأطراف ووفقاً لتوجهات الدولة من أجل دفع مسيرة الإنتاج .(٢٧٢)

انظر : د. أحمد السعيد الزقرد , قانون العمل , شرح القانون , المرجع السابق, بند ٤١٨ , ص ٢٧١ - ٤٦٥ .

التسوية الودية لمنازعات - انظر : ذات المعنى: بحثنا بعنوان , نظرة فاعلة نحو وسائل وآليات التوفيق الجماعية (التوفيق والتحكيم) , المرجع السابق, مجلة كلية الحقوق , جامعة دمياط ٢٠٢٠م .

-
-
- ونوصى المشرع ايضا" بالنص على إنشاء هيئة أو ادارة مستقلة تكون لها الشخصية الاعتبارية لتنفيذ ما يتم التوصل عليه من نتائج للمفاوضات وتكون جاهزة للتنفيذ , وذلك بألية تقنية وعالية للتنفيذ في هذا الشأن.
 - نوصى المشرع المصري بعمل تعديل تشريعي لقانون العمل المصري أسوة بالمشرع الفرنسي بالنص على الزام ممثلي العمال وأصحاب الاعمال بالتفاوض السنوي المشترك , وذلك من أجل أن تؤتى المفاوضات ثمارها في نهاية الامر .
 - نرى أنه يجب التنسيق التام بين أصحاب الأعمال أو من يمثلهم, ومنظمات العمال التي تنوب عن العمال , من أجل إيجاد الحلول السريعة والسير في المفاوضات المجدية والمستنيرة, وعدم التعنت في تنفيذ توصيات وقرارات فرق المفاوضين للطرفين في هذا الشأن .
- ونجد أن أية ذلك هي عدم تعكير الصفو العام لدى الدولة من أجل رفعة الوطن ودفع عجلة الإنتاج والتنمية لتحقيق توجهات الدولة والمحافظة على مقدراتها تحقيقا" للصالح العام .

" قائمة المراجع "

أولاً : المراجع العامة :

- د. أحمد السعيد الزقرد . قانون العمل , شرح القانون رقم ١٢/٢٠٠٣م , بدون دار نشر وسنة طبع .
 - د. أحمد حسن البرعي : الوجيز في القانون الاجتماعي . الجزء الثاني : علاقات العمل الجماعية دار النهضة العربية ٢٠٠٠م
 - د. أحمد حسن البرعي , الوسيط في التشريعات الاجتماعية , الكتاب الرابع , الحوار الاجتماعي , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠٠٨
 - د. أحمد حسن البرعي , - د. رامي أحمد حسن البرعي , شرح قانون العمل , شرح قانون العمل " نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة , الليسانس , بدون طبعة , دار الثقافة العربية , القاهرة , ٢٠١٣ م .
 - د. محمود جمال الدين ذكي , قانون العمل , ط ٣ , مطبعة جامعة القاهرة , ١٩٨٣ م .
 - د. محمد احمد إسماعيل , قانون العمل , علاقات العمل الجماعية , بدون طبعة ودار نشر , القاهرة , ٢٠١٣ م .

ثانياً : المراجع المتخصصة :

- د. محمد أحمد عجيز , مدى الالتزام بالتفاوض في علاقات العمل الجماعية , دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي , مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية , مصر , ٢٠١٤ م .
 - د . محمد حسام محمود لطفي . المسئولية المدنية في حالة التفاوض , دراسة في القانونين المصري والفرنسي , القاهرة : ١٩٩٥م .
 - د. مجدى عبد الله شرارة , المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل , المنهج الحديث لشركاء الإنتاج (العمال – وأصحاب الأعمال) بدون طبعة , الناشر (مؤسسة فريدريش ايبرت –مكتب مصر) , ٢٠١٦م .
 - د. عبد الباسط عبد المحسن , النظام القانوني للمفاوضة الجماعية , دراسة مقارنة , دار النهضة العربية , ٢٠٠٠ م .
 - د. محمد عبد الله نصار, المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية , ومكتب العمل العربي , القاهرة ١٩٩٦م .
 - د. محمد نصر الدين منصور , المفاوضات الجماعية في (النظام القانوني للعاملين في مصر) مركز الدراسات والبحوث القانونية بجامعة القاهرة ١٩٩٣م والمفاوضات الجماعية و أساليبها وتقنياتها في قانون العمل , دار النهضة العربية .
 - د. جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير , النظام القانوني لاتفاق التحكيم في منازعات العمل الجماعية , الطبعة الأولى , (المكتب العربي للمعارف - دار البحوث القانونية) القاهرة , ٢٠٢٠ م .
 - جيرارد ايزنبرج : أسس التفاوض , مراجعة د محمد حس رجب , المكتبة الاكاديمية ١٩٩٨ م .
 - د . عبدالسلام عياد, المفاوضة الجماعية , ١٩٩٢م مهارات التفاوض , الجامعة العمالية .
 - د. علاء أحمد صبح , نظرة فاعلة نحو وسائل وآليات التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية (التوفيق والتحكيم) , دراسة تحليلية واستقرائية مقارنة , المنشور بمجلة كلية الحقوق , جامعة دمياط , ٢٠٢٠ م .

- د. سلوى شعراوي جمعة. " مفهوم إدارة شئون الدولة والمجتمع ، اشكاليات نظرية " . من دراسات كتاب إدارة شئون الدولة والمجتمع ، مركز دراسات واستشارات الادارة العامة جامعة القاهرة ، ٢٠٠١ م .
- ثالثا" : الرسائل العلمية :
- د. السيد عيد نايل , قانون العمل الاتفاقي , رسالة دكتوراه , جامعة عين شمس , ١٩٨٣ م .
- د. محمود جمال الدين ذكي, قانون العمل , ط ٣ , مطبعة جامعة القاهرة , ١٩٨٣ م .
- د. رجب كريم عبد اللاه . التفاوض على العقد ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه . كلية الحقوق جامعة القاهرة ، ٢٠٠٠ م .
- د. خالفي عبد اللطيف , الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية , رسالة دكتوراه , جامعة عين شمس , ١٩٨٧ م .
- د. سلامه عبد التواب عبد الحليم : المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، رسالة دكتوراه و كلية الحقوق جامعة حلوان ٢٠٠٠ م .
- د. منير فريد الدكمى , الجوانب الاجتماعية في سياسة المشروعات متعددة الجنسية في الدول النامية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق بجامعة القاهرة .

رابعاً" : المراجع الأجنبية والأحكام باللغة الفرنسية :

- R. Heron and C. Vandenabeele: Labour dispute resolution: An introductory guide (Geneva, ILO, ١٩٩٩) pp. (iii) and ١٧.
- Marie – Laure Morin, Le droit des salaries à la négociation collective, principe général du droit et de jurisprudence, EJA, paris ١٩٩٤.
- Despas, négociations conventions et accords collectifs, DALLZ ١٩٨٩, ٢٤
- Yves CHALARON, Négociations et accords collectifs d"entreprise, Litec , Paris ١٩٩٠.
- Guardelli, La négociation collective d' Enterprise en droit français et anglais compares, thèse paris ١١ ١٩٩٩,
- Jean Péliissier, Alain Supiot, Antiine Jemmaud ; Droit du travail, DALLOZ, ٢٠^e édition, ٢٠٠٠,
- Cass . Soc . ١٣ juill . ١٩٨٩, D ١٩٨٩, somm. ٢٠٢, p. ٧٩.
- Cass. Crim ., ٤ oct. ١٩٨٩, Dr. social, ١٩٩٠, p. ١٥٤.

خامساً" : المراجع الأجنبية باللغة الإنجليزية من الموقع الإلكتروني:

- [http://www.unionnetwork.org/uniafrican.nsf/barclaysafricaunionforum? Open page.](http://www.unionnetwork.org/uniafrican.nsf/barclaysafricaunionforum?Openpage)
- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm> (accessed ٢٧ Oct. ٢٠١١)

سادساً" : المراجع الأجنبية باللغة الإنجليزية :

- Sidney. and B. Webb: Industrial democracy (London, Longmans, Green, and Co., ١٨٩٧) Voll.١١.Ch.١١.
- J. Dunlop: Dispute resolution: Negotiation and consensus building (Westport, CT, Greenwood Publishing, ١٩٨٤),
- Siemens and Daimler-Chrysler (in ٢٠٠٤) and Thyssen Krupp Steel (in ٢٠٠٦).
- ILO, "Substantive provisions of labour legislation: Effective recognition of the right to collective bargaining", in
- ILO: Labour Legislation Guide lines, Chapter III,
- ILO, "Substantive provisions of labour legislation: Effective recognition of the right to collective bargaining", in
- ILO: Labour Legislation Guide lines, Chapter
- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>,III (accessed ٢٧ Oct. ٢٠١١)
- F. Steadman: Handbook on alternative labour dispute resolution (Turin,International Training Centre of the ILO, ٢٠١١),
- F. Steadman: Handbook on alternative labour dispute resolution (Turin, International Training Centre of the ILO, ٢٠١١),
- S. Olney and M. Rueda: Convention No. ١٥٤: Promoting collective bargaining (Geneva, ILO, ٢٠٠٥),
- "Substantive provisions of labour legislation: Effective recognition of the right to collective bargaining", in ILO: Labour Legislation Guidelines, Chapter III,
- B. Gernigon, A. Odero and A. Guido: Collective bargaining: ILO standards and principles of the supervisory bodies (Geneva, ILO, ٢٠٠٠),
- G. Bamber et al.: "Collective bargaining", in R. Blanpain (ed.): Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies, ٦th and revised edition (The Hague, Kluwer, ١٩٩٨), p. ٤١٤; G. Casale: Union representativeness in a comparative perspective, ILO-CEET Working paper No. ١٨, (Budapest, ILO, ١٩٩٦).

سابعا" : الدوريات والقوانين :

- الجريدة الرسمية , العدد ١٤ (مكرر) في ٧ / ٤ / سنة ٢٠٠٣ م بإصدار قانون العمل.
- مؤتمر العمل الدولي , الحرية النقابية على أرض الممارسة :الدروس المستخلصة , الدورة ٩٧ لسنة ٢٠٠٨ , التقرير الأول (بء), مكتب العمل الدولي – جنيف .

- التوصية رقم ٩١ لسنة ١٩٥١ م .
- التوصية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٧٨ م .
- التوصية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١ م .
- مكتب العمل الدولي : المفاوضة الجماعية . الطبعة الثالثة ، جنيف ١٩٨٩ م .
- مكتب العمل الدولي : الحرية النقابية ، القاهرة ، ١٩٥٩ م .
- منظمة العمل الدولية . المفاوضة الجماعية دليل السياسات ، دليل السياسات ، طبعة مصر باللغة العربية ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٨ م .
- منظمة العمل الدولية ، الدورة ١٠١ ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ٢٠١٢ م .
- منظمة العمل الدولية ، الدراسة الاستقصائية و جنيف ٢٠١٢ م .
- قانون النقابات المهنية العمالية ، ٣٥ لسنة ١٩٧٦ م .
- القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٩ م الصادر عن الظهير رقم ١٩٤/٣/١ في ١٤/٩/٢٠٠٣ م المغرب .
- قرار وزير القوى العاملة والهجرة ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣ م .
- مكتب العمل العربي ، علاقات العمل الجماعية و دراسة نظرية مقارنة ، بدون طبعة ودار نشر .
- مؤتمر العمل العربي ، الدورة الخامسة الإسكندرية ، (٦-١٣ مارس) ١٩٧٦ م .
- مؤتمر العمل العربي ، الدورة السادسة ، الإسكندرية و (٦-١٣) مارس ١٩٧٧ م
- مؤتمر الوزراء العرب بخصوص اتفاقية عام ١٩٦٦ م وتصديق مصر عليها عام ١٩٧٧ م .
- مؤتمر العمل العربي اعلان عام ١٩٤٤ م .
- الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ م .
- الاتفاقية الدولية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ م .
- الإتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ م .
- الاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ م .
- الإتفاقية الدولية رقم ١٢ لسنة ١٩٨١ م .

ثامنا": المراجع العربية عبر الموقع الإلكتروني :

- www..itcilo. Org مركز التدريب الدولي – الموقع الإلكتروني

تاسعا": المقالات والتقارير

- أ. أميمة كمال ، جريدة الشروق مقاله بالعدد الصادر تاريخ ٢١/١٠/٢٠١٢ م ، تحت عنوان " أي رأسمالية تلك الى ان الاحصاءات تفيد أن نسبة العاملين الأعضاء في نقابات في القطاع الخاص في حدود ١٢% .
- أ. ايمان حسين . " العولمة ومؤسسات المجتمع المدني في مصر " . سلسلة بحوث سياسية مركز البحوث والدراسات السياسية بجامعة القاهرة ، أكتوبر ٢٠٠٠ م .
- محمد كشو " دور الحكومات في الحوار بين أطراف الإنتاج منظمة العمل العربية ، تونس أكتوبر ١٩٩٢ م مكتب العمل العربي ، ١٩٩٢ م .
- التقرير الاستراتيجي العربي لعام ١٩٨٦ م .
- التقرير الاستراتيجي العربي لعام ١٩٩٤ م .