

# المفاوضات الجماعية



مركز الديمقراطية  
وحقوق العاملين



# مقدمة

رغم مرور سبعين عاما على اتفاقية العمل الدولية رقم (98) ذات العلاقة في حرية في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وتوقيع اغلبية دول العالم على تلك الاتفاقية الا ان هذا الحق الذي يعتبر المفتاح الاساس لبقية الحقوق والحريات ما زال عرضة للانتهاك وعدم الاحترام في دول عدة من خلال اجراءات وسياسات مختلفة تجعل منه حبرا على ورق .

كما ان استمرار تغاضي الحكومات عن احترام دساتير وتشريعات بلدانها واحترام الاتفاقات الدولية التي وافقت ووقعت عليها وترك المجال مفتوحا لارباب العمل لفرض شروط وظروف عمل غير لائقة وغير انسانية ما يعني ان عالم العمل لم يتحرر بعد من العبودية فعالم العمل بدون ضمان واحترام الحق في حرية التنظيم والنشاط النقابي والمفاوضة الجماعية يبقى عالم عبودية بامتياز يضع العمال امام خيارين الموت جوعا او الرضوخ للشروط والظروف التي يفرضها صاحب العمل.

ومن هنا فلا بد لنا من الحديث عن مفهوم المفاوضات الجماعية وأهميتها وما ورد في القوانين المحلية والتشريعات الدولية التي نصت في موادها على حماية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية .

### ما هو مفهوم المفاوضات الجماعية؟

هو عملية تفاوض بين ممثلي العمال في المنشأة ورب العمل او بين ممثلي العمال وممثلي ارباب العمل في قطاع اقتصادي محدد على مستوى المنطقة او الوطن او بين ممثلي العمال وممثلي ارباب العمل على المستوى الاقتصادي الوطني او بين ممثلي العمال من نقابات واتحادات وبين الحكومة من اجل مطالب محددة يتقدم بها ممثلوا العمال الى ممثلي ارباب العمل او الحكومة.

### أهمية المفاوضات ودورها

تكتسب المفاوضات اهميتها كونها الوسيلة الوحيدة والنهائية لأي نزاع عمالي مع ارباب العمل او الحكومة للتوصل الى اتفاق جماعي يحقق مكاسب لأطرافه فالعمال يحققون مطالبهم وارباب العمل يحققون استمرارية عجلة الانتاج ويتجنبون ما يترتب من خسائر في حالة الاضراب ان كان جزئيا او شاملا والحكومة تكسب الاستقرار على المستويين الاقتصادي والسياسي والاجتماعي كذلك تضمن المفاوضات من خلال الممثلين العماليين مع رب عمل او ارباب عمل ومن يمثلهم وحدة اراء ومطالب العمال من خلال ممثليهم وتجنبهم انهيار مطالب متعددة ومختلفة من كل عامل على حده وتمنع الفوضى والتصرفات وردود الفعل الفردية .

## من يفاوض ممثلاً للعمال

من الضروري والمهم جداً ان تختار الهيئة الادارية على مستوى المنشأة او النقابة او الاتحاد لجنة من الاكفاء تسمى لجنة المفاوضة والاتفاقات الجماعية بحيث يتم تدريبها لاكسابها مهارات واسس التفاوض من جهة وتمكينها من جمع المعلومات عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والعلاقات التجارية للدولة واوضاع السوق المحلي وحجم التبادل التجاري وغيرها من المعلومات الضرورية لعملية التفاوض وتحديد المطالب الممكن تحقيقها وهذه المعلومات اما ان تقوم هي بجمعها وتخزينها او تقوم بالحصول عليها من لجنة اختصاص لدى الاتحاد تسمى لجنة المعلومات او لجنة السياسات او اي تسمية اخرى يختارها الاتحاد وفي العادة يكون اعضاء هذه اللجان من مختصين في الاقتصاد والمالية والاجتماع اضافة الى اعضاء من القيادة النقابية وكذلك الامر بالنسبة للجنة المفاوضات والاتفاقات الجماعية حيث من الضروري ان يكون في عضويتها رجل او امرأة قانون .

## أهمية الحصول على المعلومات

هناك مطالب كفلها القانون ويمكن المطالبة بها في اي وقت كالاجازات الاسبوعية او السنوية او ساعات العمل وساعات الراحة والمرافق الصحية واماكن خاصة ولائقة لتناول الطعام وكذلك ساعات العمل او الساعات الاضافية او التامين ضد اصابات العمل وكل ما يتعلق ببيئة العمل والسلامة والصحة المهنية الى كل مانصت عليه مواد واحكام قانون العمل.

اما المطالب ذات العلاقة بزيادة الاجور ونسبة الزيادة او التامين الصحي او ملابس خاصة بالعمل او اجور المواصلات او اجر الشهر الثالث عشر او اكثر من شهر عن كل عام او فصل تعويضات نهاية الخدمة عن صناديق التامينات الاجتماعية لضمان الحصول على تعويضات نهاية الخدمة اضافة الى المستحقات الشهرية لصندوق التقاعد او غيرها من المطالب التي تصنف في خانة مكاسب عمالية وهي في جوهرها مكاسب عادلة لتلبية الاحتياج الضروري لضمان حياة لائقة للعمال وليست ترفا كما يحاول البعض تصويرها.

في مثل هذه الحالة لا بد من الحصول على المعلومات لضمان معرفة وتبين قدرة رب او ارباب العمل على تلبية تلك المطالب .

كذلك الامر بالنسبة لمفاوضة الحكومة بخصوص تشريعات تكفل التامين الصحي او التامينات الاجتماعية والصناديق المختلفة التي يشملها القانون والنسب المختلفة الواجب اقتطاعها من العمال وارباب العمل ونسبة مساهمة الدولة لدعم الصناديق وكفالتها من الافلاس او هدر اموالها من خلال سوء الادارة او الاختلاس وما الى ذلك وهنا ايضا تكون المعلومات مهمة وفي كلتا الحالتين من التفاوض ايضا يكون اختيار وقت التفاوض استنادا الى المعلومات والمعطيات المتوفرة ضروريا جدا .

## مفاوضة ام حوار



مفاوضة لتحقيق هدف يتمثل في التوصل لاتفاق يرضى عنه الطرفان وبغض النظر ان كان مرضيا لإحدهما او لكليهما ام لا، الحوار تبادل لوجهات النظر والتعرف على المختلف منها والمتوافق عليه رأياً . والحوار نتائجه غير ملزمة لأي من اطرافه .

## المواثيق والمعاهدات الدولية حول المفاوضات الجماعية المفاوضات الجماعية

وقد انعكس هذا الاهتمام في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام1949 ، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (154)بشأن المفاوضات الجماعية، 1981

## نص المادة 4 من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لعام 1949

(حيثما دعت الضرورة إلي ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية على هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقيات جماعية).

كما ان الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية للعاملين في القطاع الحكومي جاء من خال اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لعام 1948 حول الحق في التنظيم والاتفاقية رقم 98 لعام 1949 حول الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية واتفاقية العمل الدولية رقم 151 لعام 1978 بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة.

## البند الاساسية في اتفاقية العمل الدولية رقم 151 لعام 1978

### المادة (7)

(حيثما دعت الضرورة إلي ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف الوطنية على هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لآليات التفاوض على أحكام وشروط الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات الموظفين العموميين أو لأية طرائق أخرى من هذا القبيل تتيح لممثلي الموظفين العموميين أن يشاركوا في البت في هذه الشؤون).

## المادة (8)

(تلتزم تسوية المنازعات الناجمة بصدد البت في أحكام وشروط أالاستخدام وفقا لما يناسب الظروف الوطنية من خلال التفاوض بين الأطراف أو من خلال آلية مستقلة ومحيدة، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم يتم إنشاؤها على نحو يكفل لها ثقة الطرفين المعنيين.)

وقد اعتبر الحق في المفاوضة الجماعية أحد الحقوق الأساسية في العمل الذي تضمنه اعلان منظمة العمل الدولية في العام 1998 بخصوص المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتي أكدت فيها على أهمية الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. وتنص المادة

1 " (ب) من هذا الاعلان على ان " تُعلن جميع الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية، وان لم تكن صادقت على الاتفاقيات موضوع البحث، انها ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وان تشجعها بوضوح وبنيه حسنه ووفقا لما ينص عليه الدستور وهي:

- الحرية النقابية والاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري او الالزامي.
- القضاء الفعلي على عمل الاطفال.
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

## ماذا ورد في قانون العمل الفلسطيني حول المفاوضات الجماعية ؟

كرس قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 الفصل الرابع منه موضوع علاقات العمل الجماعية وهذا يشمل الحق في المفاوضات الجماعية. ومع ذلك فان قانون الخدمة المدنية (الذي يطبق على الموظفين في القطاع الحكومي) يتعامل مع موضوع الحقوق الفردية للموظفين. وفيما يتعلق بشروط واليات المفاوضة الجماعية فان قانون العمل الفلسطيني كان واضحاً. حيث كفل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 الحق في المفاوضة الجماعية وعقد اتفاقيات العمل الجماعية للعمال وقد جاء ذلك في المواد من 49 - 59 من القانون.

### المادة (49)

وقد عرف القانون المفاوضة الجماعية على أنها «الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الانتاجية».

## المادة (50)

إجراء المفاوضات الجماعية ( تجري المفاوضات الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير.

## المادة (51)

تسمية ممثلين ( يحق لكل طرف من طرفي المفاوضات الجماعية تسمية ممثليه كتابه دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل)

## المادة (52)

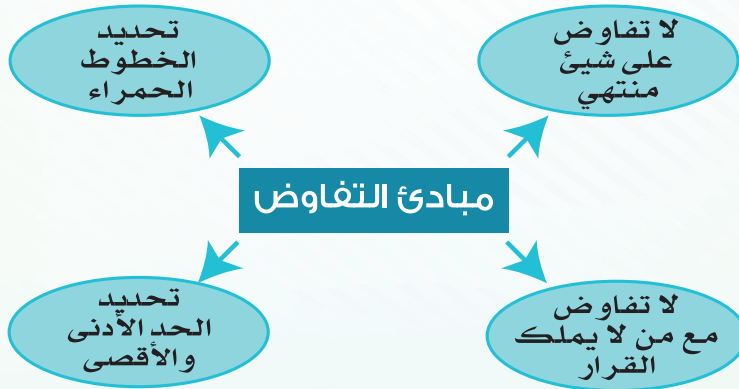
تقديم معلومات وبيانات ( بناء على طلب أي من طرفي المفاوضات الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة) .

- مستويات المفاوضات الجماعية
- (على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.
  - على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة .
  - على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.)

## ما هي مبادئ المفاوضات الجماعية؟

معظم الممثلين العماليين يمضون وقتهم في المفاوضات مع صاحب العمل .  
وتعتمد المفاوضات الناجحة على أربعة مبادئ رئيسية والتي بدونها لن تنجح المفاوضات :

- المبادئ النقابية.
- الوعي التفاوضي والمعلومات
- والوقت المختار للتفاوض
- القوة التمثيلية
- علاقات المفاوضات .



## كيف لنا أن نضمن نجاح المفاوضات الجماعية؟

- مشاركة أطراف المفاوضة بحرية وحسنة.
- بذل الجهود للتوصل إلى اتفاق.
- إجراء مفاوضات حقيقية وبناءة.
- تفادي حدوث تأخيرات غير مبررة.

## ما هي إتفاقيات العمل الجماعية ؟

أن الاتفاقيات المفصلة والإجراءات المتفق عليها التي تحققها النقابة العمالية في مكان العمل ، أو في المصنع أو على الصعيد الوطني ، تكون في اغلب الاوقات تعبيرا مباشرا عن التنظيم النقابي الصحيح والقوي . وتتنوع هذه الاتفاقيات ، سواء كانت جيدة أم لا حسب المستوى التنظيمي للنقابة إضافة إلى المساندة التي يحصل عليها النقابيون المفاوضون من العمال ومهارات مفاوضيهم ويوجد نوعان من إتفاقيات العمل الجماعية :

### الأولى : الاتفاقيات الرئيسية والموسعة

الاتفاقيات التي تضع الخطوط العريضة لظروف وشروط العمل مثل الأجور ، ساعات العمل ، العطل وغيرها .

الثانية : الاتفاقيات الإجرائية

وتحدد هذه الاتفاقيات بالتفصيل الإجراءات المتعلقة بمواضيع الاتفاقية الرئيسية مثل الشكاوي والصحة والسلامة المهنية في مكان العمل

### ماذا ورد في قانون العمل الفلسطيني حول اتفاق العمل الجماعي؟

كما وكفل قانون العمل الفلسطيني في مواده اتفاق العمل الجماعي من خلال:

#### المادة (54)

( اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية).

## المادة (55)

(يكون اتفاق العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة .)

(فان مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق ساريا إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز ان يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض

العناصر الأساسية للاتفاق الجماعي والذي وفقا لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن كحد أدنى البنود التالية:

1. (حرية ممارسة العمل النقابي.
2. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل .
3. شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل.
4. لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق).

المادة (54)

وسع القانون المستفيدين من الاتفاق الجماعي ليشتمل  
وسع القانون المستفيدين من الاتفاق الجماعي ليشتمل

1. ( تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على

أ. جميع العاملين لدى صاحب العمل

ب. أصحاب العمل ومن يحل محلهم.)

2. ( لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق

مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.)

2. ( لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق

مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.)

This publication has been produced with the assistance of Ministry of Foreign Affairs of Denmark. The contents of this publication are the sole responsibility of the Democracy and Workers' Rights Center and can in no way be taken to reflect the views of Ministry of Foreign Affairs of Denmark.

تم اصدار هذه النشرة بدعم من وزارة الخارجية الدنماركية.  
ان محتويات هذه النشرة هي من مسؤولية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين  
ولا تعكس بأي شكل من الاشكال وجهة نظر وزارة الخارجية الدنماركية

With the support of

بدعم من



**MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK**



مركز الديمقراطية  
وحقوق العاملين  
في فلسطين

Democracy and Workers' Rights Center

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

T: Ramallah: 00970 (0)2 2952608

Gaza: 00970 (0)8 2849014

F: Ramallah: 00970 (0)2 2952985

Gaza: 00970 (0)8 2849010

Website: [www.dwrc.org](http://www.dwrc.org)

Email: [info@dwrc.org](mailto:info@dwrc.org) / [extr@dwrc.org](mailto:extr@dwrc.org)