

# المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة

د. شواخ بن محمد الأحمد

أستاذ مشارك، كلية الحقوق، جامعة دار العلوم

الرياض، المملكة العربية السعودية

عميد كلية الحقوق بجامعة حلب سابقاً

## الملخص:

تناول البحث تعريف المنازعات العمالية الجماعية، وبيّن عناصرها من حيث الأطراف والموضوع والمرحلة التي وصل إليها النزاع، ونظراً لخطورة تلك المنازعات، فقد خصتها القوانين محل الدراسة بوسائل ودية من أجل تسويتها بأقل التكاليف، ومن بين تلك الوسائل المفاوضة الجماعية؛ لهذا بيّن البحث ماهية المفاوضة الجماعية من خلال تعريفها في اللغة والاصطلاح، وتحديد أطرافها، فتبين أن الجماعية تتحقق من جهة العمال حيث تمثلهم في المفاوضة منظماتهم النقابية، أو كما يسميها البعض مؤسسة الصوت ليعوض الضعف الذي يعاني منه العامل، أما بالنسبة لصاحب العمل فلا تشترط الجماعية من طرفه.

وأوضح البحث خصائص المفاوضة كوسيلة متحضرة، رضائية، ودية، مباشرة، ديموقراطية، وعدد شروطها، وتناول البحث توضيح أهمية المفاوضة الجماعية وآثارها. لهذا فإن نطاق البحث من الناحية الموضوعية تحدد بدراسة المنازعة العمالية الجماعية باعتبارها محلاً للمفاوضة الجماعية، ومن ثم حدد ماهية المفاوضة الجماعية وبيّن أهميتها وآثارها. تبين لنا أن المفاوضة الجماعية تشكل اليوم جزءاً مهماً من علاقات العمل لما تتضمنه من آليات تسمح بتنظيم العمل وشروطه، وبالتالي تعمل على عدم إثارة المنازعات، كما أنها تملك من الآليات ما يسمح بتسوية وإزالة الشوائب السلبية التي يخلفها النزاع في نفوس أطرافه؛ لهذا نوصي في النظام السعودي بضرورة إدخال آلية المفاوضة الجماعية لتسوية المنازعات الجماعية، كما نوصي بالنسبة للتشريعات التي اعتمدت المعيار العضوي في تحديد المنازعة الجماعية بضرورة العدول عن ذلك واعتماد المعيار العددي لكي يوسع من مفهوم المنازعة الجماعية التي تتطلب آلية سريعة لحسمها.

**كلمات دالة:** منازعة جماعية، وسيلة ودية، وسيلة رضائية، اتفاقية عمل جماعية.

## المقدمة:

لا يوجد أمام العمال من وسائل للتعبير عن عدم رضاهم عن شروط العمل وظروفه، سوى ترك العمل والخروج من المنشأة، أو مناقشة مشكلاتهم مع صاحب العمل، لكن نظراً لما يتميز به عقد العمل من خصائص، حيث يضع العامل في حالة تبعية لصاحب العمل، لذلك فإنّ النشاط الجماعي للعمال في غاية الأهمية كي يكون صوتهم فعالاً ومؤثراً، لهذا فإنّ النقابة، أو كما يسميها البعض مؤسسة الصوت<sup>(1)</sup> يمكن أن توفر للعمال - بديلاً عن الخروج من المنشأة - إطاراً للتفاوض الجماعي.

تعد المفاوضة الجماعية مؤسسة رئيسة لتنظيم العمل وظروفه في معظم المجتمعات الحديثة، وهي المكان الذي تبنى فيه الاتفاقيات الجماعية، والتي بفضلها تعترف الأطراف الفاعلة بأنها متعاونة ومعادية في الوقت نفسه، لهذا يجتمعون لوضع قواعد لإدارة هذا التعاون. فالمفاوضة الجماعية هي واحدة من تلك المؤسسات التي تقع في قلب الحياة الاجتماعية، فاستحضار المؤسسة يعني أن المفاوضة الجماعية أصبحت طريقة عمل وتفكير ثابتة ومميزة لمجموعة اجتماعية. وتستخدم المفاوضة الجماعية في كل عصر، ويعاد تعريفها دون الاتفاق الكامل على معناها ودورها<sup>(2)</sup>.

المفاوضة الجماعية هي الوسيلة أو الخطوة الأولى<sup>(3)</sup> لحل منازعات العمل الجماعية، وهي خطوة إلزامية لا يجوز لطرفي نزاع العمل الجماعي القفز عليها أو تجاوزها<sup>(4)</sup>، لهذا عندما يثور نزاع جماعي يلتزم الأطراف بمباشرة إجراء المفاوضة الجماعية دون أن يعني ذلك

(1) Freeman, R. B. (1980). 'The exit-voice tradeoff in the labor market: unionism, job tenure, quits, and separations'. Quarterly Journal of Economics, 94: 43-63. The information has been transferred from Carlos Garcia-Serrano and Miguel A. Malo: Worker Turnover, Job Turnover and Collective Bargaining in Spain, British Journal of Industrial Relations 40:1 March 2002 0007-1080, Pp. 69-85, p.71.

(2) Annette Jobert, Jean Saglio : Ré-institutionnaliser la négociation collective en France, Travail et Emploi n° 100 Octobre 2004. Pp. 113-116

(3) Paul H. Sanders: Types of Labor Disputes and Approaches to Their Settlement, p. 214. <https://scholarship.law.duke.edu/lcp/vol12/iss2/2/> 25-12-2019

(4) نصت المادة (211) من قانون العمل السوري على أنه: «على طرفي النزاع اللجوء إلى حله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية» كما أنّ المادة الخامسة من القانون الجزائري التي تلت المادة الرابعة التي نصت على الاجتماعات الدورية التي يعقدها العمال وأصحاب العمل أكدت على أنه: «إذا اختلف الطرفان في كل المسائل أو بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة...»، كما نصت المادة (169) من قانون العمل المصري على أنه: «إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً».

انتهاء المفاوضات باتفاق على تسوية النزاع، مع الإشارة إلى أن ما يميز الحق في المفاوضات باعتباره من المبادئ العامة المقررة في القانون، أنه حق مقرر لصالح العمال<sup>(5)</sup>؛ لهذا فإن تعليق الدخول في المفاوضات الجماعية على مطلق إرادة أطراف النزاع سوف يقضي على الأهمية العملية للمفاوضة الجماعية، إذ يكفي أن يرفض أحد الأطراف، وخاصة صاحب العمل ليمنع المفاوضات ويجعل منها مجرد حرف ميت<sup>(6)</sup>.

تشكل المفاوضات الجماعية جزءاً مهماً من علاقات العمل، نظراً لما تتضمنه من آليات تسمح بتنظيم العمل وشروطه، وبالتالي تعمل على الحد من إثارة النزاعات العمالية الجماعية التي تنشأ بطريقة عفوية؛ لأن اللقاءات الدورية التي تجري بين العمال وأصحاب العمل تمكن كل طرف من فهم أفضل لظروف الطرف الآخر؛ لهذا فإن معظم الإضرابات والإغلاقات للمنشآت سوف تتقلص عندما يفهم كل طرف موقف الطرف الآخر<sup>(7)</sup>، وفي الحالات التي لا تنجح في هذا الدور الوقائي فأنها - كما أشرنا - تملك من الآليات التي تسمح بتسوية تلك المنازعات بأسلوب سلمي وودي وديموقراطي ومتحضر، يمحوا آثار النزاع من النفوس، ويحقق مبدأ التكافؤ بين مصالح متعارضة أصلاً، مصالح اجتماعية للعمال، ومصالح اقتصادية لأصحاب العمل<sup>(8)</sup>، وتعد هذه الوظيفة من أهم وظائف المفاوضات الجماعية<sup>(9)</sup>.

### أولاً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في موضوع المفاوضات الجماعية، في أهمية الدور الذي تضطلع به كوسيلة ودية رضائية تسهم في تلافى المشكلات التي يمكن أن تثور بين العمال وأصحاب العمل، من خلال دورها في تطوير وتنظيم شروط العمل وظروفه، وهو دور وقائي للمفاوضة الجماعية. ولا تقل أهمية الدور العلاجي الذي تنهض به المفاوضات الجماعية عن دورها الوقائي، إذ إن لها دوراً فعالاً في تسوية المنازعات الجماعية التي

(5) عبد الوهاب بريتمة، المفاوضات الجماعية كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص 21.

(6) أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 164.

(7) Harry H. Welington: Freedom of Contract and The Collective Bargaining Agreement, Hein Online. 112 U. Pa. L. Rev. 467 1963-1964, p.471.

(8) بلعبدون عواد، شروط وخصائص التفاوض الجماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد السادس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2018، ص 139.

(9) سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، مصر، 2002، ص 68.

في حال تفاقهما سيكون لها ضرر اقتصادي واجتماعي فادح، بالإضافة إلى أنها تزيل الرواسب السلبية التي يخلفها النزاع من نفوس الأطراف، وتعود العلاقة العمالية إلى سابق عهدها.

### ثانياً: مشكلة البحث

يمكن أن نصوغ مشكلة البحث في سؤال رئيس على النحو التالي: هل التنظيم القانوني للمفاوضة الجماعية مكنها من تأدية دورها في تسوية منازعات العمل الجماعية؟

### ثالثاً: منهجية البحث

سنتبع في دراستنا لموضوع المفاوضة الجماعية المنهج الاستقرائي المقارن لكل من القانون المصري والسوري والجزائري والسعودي والكويتي.

### رابعاً: خطة البحث

دراستنا للمفاوضة الجماعية كوسيلة ودية لتسوية منازعات العمل الجماعية ستكون في المباحث الآتية:

المبحث التمهيدي: مفهوم منازعات العمل الجماعية

المبحث الأول: ماهية المفاوضة الجماعية وبيان أهميتها

المبحث الثاني: خصائص المفاوضة الجماعية وشروطها

المبحث الثالث: عوامل نجاح المفاوضة الجماعية وآثارها

## المبحث التمهيدي

### مفهوم منازعات العمل الجماعية

إنَّ المنازعات التي تثور بين العمال وصاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل تنشأ بسبب مخالفة أحد أطراف العقد لالتزاماته القانونية أو العقدية، كما أنَّ هذه المنازعات قد تقتصر على عامل مع صاحب العمل، وقد تشمل جميع العمال، أو فريقاً منهم مع صاحب العمل بشأن شروط العمل أو ظروفه، وهذه المنازعات الأخيرة تسمى بالمنازعات الجماعية التي خصها المشرع - لخطورتها - بوسائل تسوية خاصة؛ لهذا دراستنا لمفهوم المنازعة الجماعية سوف تعرّف المنازعة الجماعية، ومن ثمّ تبين عناصرها من خلال المطلبين التاليين: المطلب الأول، تعريف منازعات العمل الجماعية. المطلب الثاني، عناصر منازعة العمل الجماعية.

### المطلب الأول

#### تعريف منازعات العمل الجماعية<sup>(10)</sup>

عرّفت المادة (210) من قانون العمل السوري<sup>(11)</sup> المنازعة الجماعية بأنّها: «كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين منظمة واحدة أو عدة منظمات عمالية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الاستخدام»، وعرّفت كذلك المادة (168) من قانون العمل المصري المنازعة الجماعية بأنّها: «كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم»<sup>(12)</sup>. كما عرّفت المادة (123) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي منازعات العمل الجماعية بأنّها: «...المنازعات التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل»<sup>(13)</sup>.

(10) «Les conflits collectifs ou les conflits professionnels sont des conflits entre un groupe de travailleurs et un ou plusieurs employeurs à propos de problèmes liés au travail, c.à.d. des problèmes en relation avec le statut juridique, les conditions de travail des travailleurs et au sens le plus large aussi quel que soit l'intérêt que les travailleurs estiment devoir défendre. Le droit de grève dans tous ses états. syndicat liberal., Arne Geluykens et Katrien Van Sinay E.R. : Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 11/2015, p.39.

(11) القانون رقم 17 لسنة 2010.

(12) القانون رقم 12 لسنة 2003 المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 14 مكرر في 4/7/2003.

(13) القانون رقم 6 لسنة 2010.

كما عرّفت الفقرة 3/ب من المادة (14) من قانون المرافعات الشرعية السعودي<sup>(14)</sup> المنازعة الجماعية بأنها: «تكون المنازعة جماعية عندما تنشأ المنازعة بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله، أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل»، إلا أنّ الفقرة 3/أ من المادة نفسها نصت على أن: «تسري على المنازعات العمالية الجماعية القواعد والإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى، ما لم يقرر المجلس الأعلى للقضاء خلاف ذلك». ويمكن أن نفسر تعريف المنازعة الجماعية، ومن ثم إخضاعها للقواعد والإجراءات التي تخضع لها المنازعات الفردية، على أنّه تدرُّجٌ نحو إحداث وسائل خاصة لتسوية منازعات العمل الجماعية، بعد أن ثارت في الفترة الأخيرة منازعات جماعية بين بعض من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم.

## المطلب الثاني

### عناصر المنازعة الجماعية

بناءً على التعريفات السابقة للمنازعة الجماعية، يشترط لكي تعتبر المنازعة العمالية جماعية، توافر العناصر الآتية:

#### العنصر الأول: شكلي يتعلق بأطراف النزاع

وفقاً لقانون العمل السوري؛ يجب أن يكون أحد أطراف النزاع الجماعي منظمة عمالية أو عدة منظمات، إلا أنّه لا يشترط ذلك بالنسبة لصاحب العمل؛ إذا يكفي أن يكون الأخير صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل، فالنزاع القائم بين منظمة عمالية أو أكثر وصاحب عمل واحد يعد نزاعاً جماعياً، أما خلاف ذلك لا يجعل من هذا النزاع جماعياً، بينما لم يشترط كل من قانون العمل المصري والقانون السعودي والقانون الكويتي أن يكون الطرف العمالي منظمة عمالية، واكتفت هذه القوانين بالنص على أن يكون النزاع بين جميع العمال في المنشأة أو فريق منهم.

إذن، اشترط القانون السوري صفة الجماعية المنظمة من جهة العمال، أمّا القوانين الأخرى محل المقارنة فاكتفت بالتجمع العمالي الواقعي، فما هي الصفة الجماعية أو التجمع العمالي، وطبيعة هذا التجمع، وعمّا إذا كان يشترط فيه أن يتخذ شكلاً قانونياً منظماً مثل النقابة، أم يكفي أن يكون تجمعاً واقعياً لا يشترط التنظيم المسبق بين أفرادها، هناك معياران لتحديد صفة الجماعية بالنسبة للعمال في النزاع الجماعي<sup>(15)</sup>:

(14) الصادر بالمرسوم رقم 1/م تاريخ 1435/1/22هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/14 تاريخ 1440/2/22هـ.

(15) نبيل بو حميدي، موقع التحكيم ضمن نزاعات الشغل، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل دبلوم الدكتوراه، جامعة محمد الأول، وجدة، المغرب، 2014-2015، ص 87 وما بعدها.

## 1. المعيار العضوي:

يعتمد هذا المعيار في تحديد النزاع الجماعي انطلاقاً من الأطراف المعنية به، فيربط هذا المعيار بين النزاع الجماعي وضرورة انتماء العمال إلى نقابة مهنية، وهذا ما أخذ به قانون العمل السوري عندما اشترط الجماعية المنظمة بالنسبة للطرف العمالي.

## 2. المعيار العددي:

يحدد هذا المعيار الطرف العمالي في نزاعات العمل الجماعية من خلال الاعتماد على عدد العمال الذي في حال توافره، وُجد نصاب قانوني يقوم معه نزاع عمل جماعي، لا نزاع فردي، وهذا ما أخذ به كل من المشرع المصري والسعودي والكويتي، لكن يلاحظ أنّ القوانين السابقة لم تحدد عدد العمال كي تتوافر صفة الجماعية، وإنما اشترطت أن يثور النزاع من قبل جميع العمال في المنشأة أو فريق منهم، ويرى جانب من الفقه أن المقصود بكلمة فريق، أن يكون طرف العمال في المنازعة الجماعية عدداً كبيراً من العمال إلى الحد الذي يخشى معه عدم استمرار المشروع بانتظام<sup>(16)</sup>.

ونعتقد أنّ قانون العمل المصري ونظام المرافعات الشرعية السعودي وقانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي كانت موفقة أكثر من قانون العمل السوري، حيث إنّ الأخير ضيق من نطاق النزاع الجماعي لتبني المعيار العضوي بخصوص الصفة الجماعية لطرف العمال في المنازعة الجماعية.

## العنصر الثاني: موضوعي يتعلق بموضوع النزاع

يغلب في موضوع النزاعات الجماعية المصلحة المشتركة للعمال، بخلاف المنازعات الفردية التي تقوم على المصلحة الفردية لأطرافها<sup>(17)</sup>، والمصلحة الجماعية هي مصلحة تؤثر على العمال كمجموعة، وقد تكون مصلحة فردية إلا أنّها اتخذت بعداً جماعياً<sup>(18)</sup>.

لذلك اشترطت جميع القوانين محل الدراسة أن يكون النزاع الجماعي بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الاستخدام؛ لهذا يجب أن يرتبط النزاع بالعمل نفسه، كما لو قرر صاحب مصنع نسيج استخدام الآلات الحديثة في جميع مراحل الإنتاج، وترتب على ذلك بالتبعية تسريح عدد كبير من العمال، أو يتعلق النزاع الجماعي بشروط العمل، كالنزاع الذي يثور حول مقدار الأجور، أو مدة الإجازات، أو فترات الراحة خلال ساعات

(16) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 293.

(17) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، 1988-1989، دون ناشر، ص 226.

(18) Syndicat liberal: Le droit de grève dans tous ses états, Op. cit., p.36.

العمل، أو مكافأة نهاية الخدمة، أو تحسين ظروف العمل، سواء أكان مصدر هذه الشروط عقد العمل أم لائحة تنظيم العمل أو قانون العمل<sup>(19)</sup>.

### العنصر الثالث: يتعلق بالمرحلة التي بلغها الخلاف الجماعي

لم تشترط القوانين محل المقارنة لاعتبار النزاع جماعياً أن يكون قد استعصى حله على الفريقين المتنازعين بصورة ودية، باستثناء المشرع الجزائري الذي نص في المادة الثانية من القانون الخاص بتسوية المنازعات الجماعية وحق الإضراب<sup>(20)</sup> لاعتبار النزاع جماعياً أن لا يجد النزاع تسوية من خلال الاجتماعات الدورية<sup>(21)</sup> (المفاوضة الجماعية) التي تُعقد بين أصحاب العمل والعمال أو من خلال المصالحة، ولاقى هذا الحكم نقداً من الفقه الجزائري<sup>(22)</sup>.

إذن، إذا كان النزاع العمالي أمراً لا مفرّ منه، إلا أن النظرة إليه تختلف بحسب الفلسفة التي يؤمن بها الباحث<sup>(23)</sup>، فبالنسبة لأنصار المذهب الوحدوي unitarist فإنهم ينظرون إلى النزاع العمالي على أنه أمر غير مشروع وطارئ على علاقات العمل التي يجب أن تسودها روح التعاون بين أطراف الإنتاج، ويبدو أن هذه الرؤية تعكس وجهة نظر رأس المال (أصحاب العمل)، أما بالنسبة لأنصار المذهب التعددي pluralist فإنهم يذهبون إلى أن النزاع في العمل مشروع، ولا مفر من تجنبه، على الرغم من وجود درجات لشرعية النزاع العمالي لديهم، لكن على الرغم من أن النزاع قد يكون شرعياً إلا أنه من الأفضل تجنبه، أو التعامل معه بطريقة حضارية إذا تعذر تجنبه، وإن أفضل طريقة لاحتواء النزاع العمالي هي المفاوضة الجماعية، سواء أكانت النظرة للمنازعة العمالية على أنها مرض محتمل يصيب المجتمع، أم أنها أمر مشروع، فإن المفاوضة الجماعية وخاصة في شكلها المؤسسي هي وسيلة للاستقرار الاجتماعي، فهي عملية تنازل وتسوية تساعدان على ربط المجتمع العمالي معاً، وبناء على ذلك سوف نتولى دراسة المفاوضة الجماعية.

(19) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعي، مرجع سابق، ص 287؛ أحمية سليمان، الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 2014/3، ص 158.

(20) من القانون رقم 90-02 الصادر في 10 رجب 1410 هـ الموافق 1990/2/6 م.

(21) نصت المادة الرابعة من القانون الخاص بتسوية المنازعات الجماعية وحق الإضراب بأنه: «يعقد المستخدمون (أصحاب العمل) وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية».

(22) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، ص 296.

(23) Simon Charles Joyce: Revisiting Shop Stewards and Workplace Bargaining: Opportunities, Resources and Dynamics in Two Case Studies Submitted to the University of Hertfordshire in partial fulfilment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy February 2016, p. 59.

## المبحث الأول

### ماهية المفاوضة الجماعية وبيان أهميتها

المفاوضة الجماعية<sup>(24)</sup> وسيلة تهدف إلى التوصل لاتفاق يحسم نزاعاً قائماً، أو يمنع نشوءه مستقبلاً، وتسعى في الوقت ذاته للتوصل لاتفاق جماعي ينظم شروط العمل وظروفه، وذلك من خلال المناقشات والحوارات التي تجري بين صاحب أو أصحاب العمل أو منظماتهم من جهة، وبين المنظمة النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى. دراسة ماهية المفاوضة الجماعية تقتضي أن نبين مفهومها، لهذا سوف نعرفها ونبين أطرافها، ومن ثم نبين أهميتها كالتالي: المطلب الأول، مفهوم المفاوضة الجماعية. المطلب الثاني، أهمية المفاوضة الجماعية

### المطلب الأول

#### مفهوم المفاوضة الجماعية

تعد المفاوضة الجماعية آلية حضارية لتسوية منازعات العمل الجماعية، تتسم بالرضائية والمباشرة، حيث يلتقي صاحب أو أصحاب العمل أو مندوب عنهم والمنظمة النقابية العمالية أو ممثلين عن العمال مباشرة، للحوار ومناقشة موضوع النزاع، وفي حال الاتفاق على تسوية النزاع يدون ذلك في اتفاق عمل جماعي؛ لهذا فإن توضيح مفهوم المفاوضة الجماعية يتطلب تعريفها في اللغة والاصطلاح، ومن ثم تحديد أطرافها، كالتالي:

### الفرع الأول

#### تعريف المفاوضة الجماعية

المفاوضة في اللغة مفرد جمعها مفاوضات، مفاوضة مصدر فاوز، تبادل الرأي مع ذوي الشأن، أو ذوي القرار بغية الوصول إلى تسوية أو اتفاق. شركة المفاوضة، شركة يتساوى فيها الأشخاص المؤسسون في المال والتصرف<sup>(25)</sup>.

(24) تم استخدام مصطلح المفاوضة الجماعية لأول مرة في المملكة المتحدة عام 1891، وهي الدولة التي شهدت تشكيل النقابات لأول مرة. للاطلاع على الموقع التالي:

https://articlekz.com/en/article/14452 تاريخ الزيارة: 2019 /12/26

The term «collective bargaining» was first used in the UK in 1891. The country which first experienced the formation of trade unions

(25) معجم اللغة العربية المعاصرة /maajim.com/dictionary مفاوضة

تُعدّ المفاوضة الجماعية إحدى وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية التي لا تقتصر على البعد الاقتصادي، فالديموقراطية الاجتماعية نظام يحكم عالم العمل، يشارك فيه الجميع إما مباشرة أو من خلال ممثليهم، في وضع المعايير من خلال المفاوضة الجماعية، ومن خلال الإدارة المشتركة للمنظمات العاملة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي، فهي نظام يقوم على الانتخابات لتحديد أكثر الممثلين شرعية، وإرساء قوتهم للعمل والتمثيل.

فهذا الأسلوب يسلب الضوء على العلاقة بين الديمقراطية السياسية والديموقراطية الاجتماعية، والعمال هم أولاً وقبل كل شيء مواطنون، ونتيجة لذلك تصبح المنظمات النقابية ممثلة للعمال والمصلحة العامة<sup>(26)</sup>؛ لهذا كان أبلغ وصف للمفاوضة الجماعية كما يقول د. أحمد حسن البرعي: «تطبيق الديمقراطية في نطاق علاقات العمل»<sup>(27)</sup>. يُضاف إلى اعتبار المفاوضة الجماعية أحد عوامل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية، عوامل أخرى يستند عليها الاعتراف بحق المفاوضة الجماعية.

فمن ناحية تستند المفاوضة الجماعية على مفهوم ليبرالي مفاده أنّ أفضل طريقة لتنظيم العلاقة بين العمال ورأس المال، هي السماح لهم بتنظيمها بأنفسهم، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى اعتمد الاعتراف بالمفاوضة الجماعية على أساس أنّ علاقة العمل تقوم على عدم المساواة الاقتصادية والتبعية القانونية، حيث لا يسمح أي منهما بإجراء مساومة عادلة عند إبرام عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل<sup>(28)</sup>.

يفرّق البعض من الفقه الفرنسي<sup>(29)</sup> بين الحق في المفاوضة وبين المفاوضة ذاتها، فتعريف الحق في المفاوضة لا يقل صعوبة عن تعريف المفاوضة ذاتها، فالحق في المفاوضة هو مجموعة من القواعد السلوكية التي يقصد بها تنظيم العلاقات بين الشركاء الاجتماعيين المشاركين في عملية التفاوض، والتي يتعين عليهم احترامها، وإذا لزم الأمر بالإكراه العام، أما المفاوضة الجماعية فهي المظهر الرئيس للحوار الاجتماعي، المتمثل بالمناقشات أو المشاورات، أو تبادل المعلومات أو المفاوضات - سواء أكانت ناجحة أم غير ناجحة - ويكفل القانون تنظيمها بحرية بين ممثلي أصحاب العمل والعمال.

(26) Ioannis Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective, essai sur la négociation organisationnelle. Faculté de Droit, Université du Droit et de la Santé - Lille II, 2010. Français. ffnNT: 2010LIL20012ff. fftel-00585545f., Pp. 52-53.

(27) أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 134.

(28) Pham Trong Nghia, Incorporating The Core International Labour Standards on Freedom of Association and Collective Bargaining Into Vietnam's Legal System, A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy, School of Law, Brunel University, June 2010, p. 68.

(29) Ioannis Kappopoulos.op. cit., Pp.15-18

يلاحظ أنّ التعريف السابق قد أشار إلى المشاورات التي تجري بين الشركاء الاجتماعيين من بين الأشكال القانونية التي يتخذها الحوار الاجتماعي، واعتبرها شكلاً من أشكال المفاوضة الجماعية، ولا تختلف سوى في أنّه لم يتم الكشف عنها بشكل قانوني، بينما يرى جانب آخر من الفقه اختلافاً واضحاً بين التشاور والتعاون، وبين المفاوضة الجماعية رغم وجود أوجه الشبه بينهما، ويتجلى ذلك الخلاف في أنّ التشاور يجري في جو يسوده الود، في حين أنّ المفاوضة الجماعية تجري في جو مشحون باختلاف وجهات النظر، وخاصة عندما يكون هناك نزاع جماعي بين العمال وصاحب العمل. كما أنّ التشاور يختلف عن المفاوضة الجماعية من حيث النتيجة، فالمفاوضة الجماعية تسعى إلى تحقيق نتيجة معيّنة، والمتمثلة بإيجاد حل للنزاع القائم بين الطرفين، على خلاف التشاور الذي في حال نجاحه يؤدي إلى مجرد توصيات غير ملزمة لطرفي العلاقة العمالية<sup>(30)</sup>.

أعتقد أنّ المشاورات ليست سوى مرحلة تمهيدية للمفاوضة الجماعية لتسوية المنازعة الجماعية، حيث يتبادل أطراف النزاع الآراء ووجهات النظر بخصوص النزاع، وبالتالي تعد جزءاً من المفاوضة الجماعية، حيث يصعب الفصل بينهما في الواقع العملي.

وفي حال استطاع أحد الطرفين إقناع الطرف الآخر برأيه يبادران إلى الإعلان عن إبرام اتفاق جماعي ينهي المنازعة الجماعية، وفي حال عدم نجاح ذلك يستكملان المفاوضة حول آلية تسوية النزاع؛ لذلك نعتبر المشاورات شكلاً من أشكال المفاوضة لها هدف يتمثل في إقناع كل طرف بوجهة نظر الطرف الآخر، أمّا بخصوص الجو الذي تسود فيه المشاورات نعتقد أنّه لا يختلف عن جو المفاوضة الجماعية؛ لأنّ كليهما يجري بعد نشوء النزاع الجماعي، بالإضافة إلى أنّ موضوع الجو الذي تجري فيه المشاورات أو المفاوضات ليس بذّي أهمية كبيرة، فالأهمية لموضوع المناقشات والمشاورات.

إنّ التمييز المفاهيمي بين المشاورات والمفاوضة الجماعية على الرغم من وجوده في السياقات القانونية والتنظيمية وفي الكتب الجامعية، لكن يحوم الشك حول الحفاظ عليه في الواقع الفوضوي للعلاقات في مكان العمل، حيث إنّ التشاور يتداخل لا محالة مع المفاوضة الجماعية، فالتمييز بين المفاوضة الجماعية والتشاور أصبح بمرور الوقت غير واضح المعالم على نحو متزايد، وسيبقى كذلك. يُضاف إلى ذلك أنّ مفهوم الغموض هذا أمر جذاب يمكن تطبيقه على مفاهيم أخرى من علاقات العمل الجماعية، فالمفاوضة الجماعية والمشاورات أصبحتا متداخلتين كحلزون مزدوج، لا يمكن الفصل بينهما بسهولة.

(30) أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 149؛ سلامة عبد التواب عبد الحلیم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص 28.

لهذا ينتهي أنصار هذا الاتجاه إلى تعريف المفاوضة الجماعية على أنها عملية تنطوي على عناصر ثلاثة: أولها، الأطراف حيث تتطلب المفاوضة وجود طرفين. ثانيها، المصالح حيث يجب أن يكون للأطراف مصالح على المحك، بعضها مشترك، والآخر متعارض. وثالثها، النتيجة التي تسفر عنها المفاوضة من خلال سلوك الطرفين أثناء المفاوضة. وعندما تكون العناصر الثلاثة متوافرة، يمكن وصف أي تفاعل اجتماعي يحدث على أنه مفاوضة جماعية، فالمصالح المشتركة للعمال ورأس المال تتمثل في تبادل العمل بالأجر، أما المصالح المتعارضة فتكمن في شروط العمل، أي أن العمال يسعون لشروط مناسبة لبيع قوة عملهم، ويعبر عن ذلك من وجهة النظر الماركسية بانخفاض معدل الاستغلال<sup>(31)</sup>.

إذن، تقوم المفاوضة الجماعية على أساس لقاء مباشر بين طرفي المنازعة الجماعية<sup>(32)</sup>، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء أكانوا نقابيين أم منتخبين من قبلهم مع صاحب العمل أو من يمثله لكي يتحاوروا ويتناقشوا في المشكلة التي أثار نزاعا بينهم<sup>(33)</sup>. ويفضل أن يباشر المفاوضة الجماعية من لديهم خبرة في ذلك، وأن يكونوا كاملي الأهلية<sup>(34)</sup>؛ لأن المفاوضة الفاشلة تؤدي إلى النزاع، والنزاع ينتهي دوماً في مفاوضات نهائية، حتى أن النزاع نفسه لم يكن سوى استمرار للتفاوض لكن بوسائل أخرى<sup>(35)</sup>.

(31) Simon Charles Joyce: Revisiting Shop Stewards And Workplace Bargaining: Opportunities, Resources and Dynamics in Two Case Studies Submitted to the University of Hertfordshire in partial fulfilment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, February 2016, Pp.31-74

(32) في بريطانيا يعد أي حوار رسمي يجري بين أصحاب العمل وممثلي النقابات العمالية المستقلة، ويؤثر على علاقة العمل بمثابة مفاوضة جماعية.

William Brown and Alex Bryson and John Forth, Competition and the Retreat from Collective Bargaining, This is to appear in 'The Evolution of the Modern Workplace', edited by W. Brown and A. Bryson and J. Forth and K. Whitfield, CUP forthcoming 2009, p. 3.

(33) عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 10، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر 2015، ص 27. عرّفت المادة (178) من قانون العمل السوري، والمادة (146) من قانون العمل المصري المفاوضة الجماعية بأنها: «هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم»، وعرفت المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 المفاوضة الجماعية بأنها: «جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، وبين واحدة أو أكثر من منظمات العمال من جهة أخرى، من أجل: أ- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام. ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. ج- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال».

(34) مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 302.

(35) Jean-Daniel Reynaud Ce Que Produit Une Négociation Collective, Ce Sont Des Règles, De Boeck Supérieur «Négociations» 2005/2 no 4 pages 139 à 159 ISSN 1780-9231 ISBN 2-8041-4737-1, <https://www.cairn.info/revue-negociations-2005-2-page-139.htm>

عرّف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها: «وسيلة من وسائل الحوار الاجتماعي، يلجأ إليها طرفا العمل لمناقشة وتحسين شروط وظروف العمل، وهي وسيلة متميزة - لا تختلط بغيرها من وسائل علاقات العمل الجماعية - بأن لها طابعاً رضائياً يعكس ممارسة حق المفاوضة الفردي على صعيد جماعي، ويمكن من تحقيق الموازنة بين طرفي علاقة العمل متى توافرت شروط المفاوضة على وجه صحيح»<sup>(36)</sup>.

يلحظ أنّ التعريف السابق لم يشير إلى الدور العلاجي للمفاوضة الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية، وعرفها آخر أو كما أطلق عليها التفاوض الجماعي، بأنها: «ذلك الحوار والتشاور اللذان يتمان بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد حقوق والتزامات كل منهما تجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في حدود ما تسمح به الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، أو لوضع الآليات الوقائية أو العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية القائمة في المؤسسة أو القطاع الذي يتم فيه التفاوض»<sup>(37)</sup>.

يؤخذ على هذا التعريف طوله النسبي، بالإضافة لتكرار معاني بعض الكلمات مثل: (يحدد ويضبط، التشغيل والعمل، نظام أو قانون)، لكنّه أشار بوضوح إلى الدور الوقائي (تجنب المنازعات) والدور العلاجي (تسوية المنازعات في حالة نشوبها) للمفاوضة الجماعية، كما أنّه يؤيد ما أشرنا إليه آنفاً من اعتبار المشاورات جزءاً من المفاوضة الجماعية. كما عرّفها آخر بأنها: «تنفيذ التزام متبادل بين صاحب العمل وممثل العمال في أوقات محددة ومعقولة، والتفاوض بحسن نية بخصوص الأجور وساعات العمل، وشروط وأحكام التوظيف الأخرى، التفاوض على اتفاق، أو على أي سؤال ينشأ عن اتفاق سابق»<sup>(38)</sup>.

ويمكن لنا أن نعرّف المفاوضة الجماعية كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية بأنها عبارة عن: «آلية ودية، رضائية، مباشرة؛ تهدف إلى التوصل لاتفاق يحسم نزاعاً قائماً، أو يمنع نشوءه مستقبلاً، وتسعى في الوقت ذاته إلى التوصل لاتفاق عمل جماعي ينظم شروط العمل وظروفه؛ وذلك من خلال المشاورات المناقشات والحوارات التي تجري

(36) أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 153.

(37) أممية سليمان، التفاوض الجماعي - الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد السادس، سنة 2018، ص 3.

(38) Harry H. Welington, Freedom of Contract and The Collective Bargaining Agreement, p. 470.

بين صاحب أو أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة، وبين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى»<sup>(39)</sup>.

إذن، المفاوضة الجماعية تجري بين أطراف المنازعة الجماعية دون تدخل طرف من خارج المنشأة، بهدف الوصول إلى حل لها، يمكن أن يكون الحل متمثلاً في إلغاء، أو تعديل القرار، أو التصرف الذي أصدره صاحب العمل<sup>(40)</sup> وسبب المنازعة الجماعية، بحيث أصبح يلبي حاجات العمال، أو في حال قيام العمال بما يطمئن صاحب العمل بخصوص النزاع الدائر بينهما.

## الفرع الثاني

### أطراف المفاوضة الجماعية

أطراف المفاوضة الجماعية هم أطراف النزاع الجماعي، وهم العمال وصاحب أو أصحاب العمل، مع الإشارة إلى أن المنازعة الجماعية يمكن أن تثور في قانون العمل المصري بين جميع العمال أو فريق منهم، بمعنى أنه ليس من الضرورة أن تثور بين التنظيم النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، إلا أن الذي يمثل العمال في المفاوضة الجماعية منظماتهم النقابية؛ لهذا لا نرى انسجاماً في قانون العمل المصري بين عدم اشتراط أن يكون الطرف العمالي في المنازعة الجماعية منظمة نقابية، بينما في المفاوضة الجماعية يجب أن يمثل العمال منظماتهم النقابية، كما أن النزاع قد يثور على مستويات متباينة مما يقتضي تحديد أطراف المنازعة.

في قانون العمل السوري والمصري والكويتي يمكن أن يباشر المفاوضة الجماعية صاحب العمل أو أصحاب العمل أنفسهم أو ممثل عنهم أو منظماتهم، كغرف التجارة

(39) قدمنا في تعريف المفاوضة الجماعية لتسوية المنازعة على التوصل لاتفاق جماعي ينظم شروط العمل وظروفه؛ لأن الاتفاق الجماعي يعد نتيجة لتوصل الأطراف إلى تسوية للمنازعة الجماعية. انظر في تعريف المفاوضة الجماعية: سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص 19 وما بعدها، وعرفها جانب آخر من الفقه بأنها: «عملية تمكن من التوفيق بين المصالح المتعارضة، وتختتم بعمل اتفاقي».

Flanders Allan D. Eléments pour une théorie de la négociation collective. In: Sociologie du travail, 10<sup>e</sup> année n°1, Janvier-mars 1968.p. 16

كما عرفها آخرون بأنها: «وسيلة لتنظيم العلاقة بين الإدارة والعمال، وتسوية المنازعات بينهما، وتقوم على إدراك أن أصحاب العمل يتمتعون بقوة اجتماعية واقتصادية أكبر من العمال فرادى».

M.M.Esirkepova Comparative analysis in collective labor disputes resolution.Серия «Право» N.1 ( 69) 2013. P.72

(40) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 299.

والصناعة مثلاً<sup>(41)</sup>، أمّا طرف العمال فيمثلهم في القانونين السوري والمصري منظماتهم النقابية؛ لأنّ المادة (178) من قانون العمل السوري والمادة (146) عمل مصري عرفت المفاوضة الجماعية بأنها: «هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم، من أجل:

أ- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

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

ج- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل»<sup>(42)</sup>.

لهذا يمكن القول إنّ الحق في المفاوضة الجماعية يعوض العمال على المستوى الجماعي عن عدم التوازن المتأصل في علاقات العمل الفردية<sup>(43)</sup>.

إذن، في كل من قانون العمل المصري والسوري يُشترط أن يمثّل العمال منظماتهم النقابية<sup>(44)</sup>، وهذا مستنتج كذلك من المادة (184) من قانون العمل السوري، والمادة (152) من قانون العمل المصري التي عرّفت اتفاقية العمل الجماعية، واشترطت أن تبرم تلك الاتفاقية بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، ومن المعروف أنّ تلك الاتفاقية لا تبرم إلا نتيجة لمفاوضة جماعية، أمّا الفقرة الثانية من المادة (4) من القانون الجزائري والمادة (124) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي فلم تشترط أن يمثّل العمال في المفاوضة الجماعية منظماتهم النقابية، ففي القانون الجزائري يمثّل العمال ممثلوهم

(41) نصت المادة (124) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي على أنه: «إنما نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء إلى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله...».

(42) أخذ البعض على تعريف المشرع المصري للمفاوضة الجماعية على أنه خلط واضح بين المفاوضة الجماعية كعملية قانونية ذات آثار خطيرة على علاقات العمل، وبين وسائل هذه المفاوضات سواء الحوار أو المناقشة أو غير ذلك، كذلك أخذ على التعريف من أنّ الهدف الثاني المتمثل في تحقيق التنمية الاجتماعية لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تحقيق الهدف الأول، بالإضافة إلى أنّ المشرع لم يوضح المنازعات التي تسوى من خلال المفاوضة الجماعية. مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 17. وأخذ آخر على التعريف أنه لم يحدد طبيعة المفاوضة من حيث كونها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه، لكنّه أشاد بمسلك المشرع في تعريف المفاوضة، باعتبار أنّ المفاوضة الجماعية وسيلة حديثة نسبياً، لهذا كان من الضروري تعريفها. سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 18.

(43) Ioannis Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective: essai sur la négociation organisationnelle. Faculté de Droit, Université du Droit et de la Santé, Lille II, 2010. Français, fNNT: 2010LIL20012ff. fftel-00585545f., p.19.

(44) تُعرّف المنظمة النقابية بأنها: «منظمة ذات طابع مهني، هدفها الدفاع عن مصالح العمال، وتمثيلهم أمام الجهات الإدارية والقضائية وأمام أصحاب العمل». أحمية سليمان، التفاوض الجماعي، الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مرجع سابق، ص 9.

النقابيون أو الممثلون الذين ينتخبهم العمال عند عدم وجود ممثلين نقابيين، وفي القانون الكويتي تجري المفاوضة مع العمال أو مع من يمثلهم.

عندما يكون النزاع العمالي الجماعي على مستوى المنشأة يمثل العمال في المفاوضة الجماعية في القانون المصري للجنة النقابية للمنشأة، حيث إن المادة (15) من قانون التنظيم النقابي المصري<sup>(45)</sup> التي حددت اختصاصات اللجنة النقابية للمنشأة نصت في الفقرة «أ» على العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها، وفي الفقرة «ب» على اختصاصها بإبرام اتفاقيات العمل الجماعية على مستوى المنشأة، وفي حال عدم وجود لجنة نقابية للمنشأة لعدم استيفاء النصاب المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة (11) من قانون التنظيم النقابي المصري، أو لأن عدد العمال في المنشآت يقل عن مائة وخمسين عاملاً، عندئذ يمكن تشكيل اللجنة النقابية المهنية العمالية على مستوى المدينة أو المحافظة.

ويقترض أن تمثل اللجنة النقابية المهنية العمالية العمال في المفاوضة الجماعية، إذا كان النزاع على مستوى منشأة أو أكثر، أو حتى إذا كان على مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال، إلا أن القانون النقابي المصري رقم 213 لسنة 2017 لم ينص على اختصاصات اللجنة النقابية المهنية، لكن نعتقد بأنها تختص بتمثيل العمال في المفاوضة الجماعية قياساً على اختصاص اللجنة النقابية للمنشأة.

أما قانون التنظيم النقابي السوري رقم 84 لسنة 1968، فلم ينص على اختصاص اللجنة النقابية في العمل على تسوية المنازعات الجماعية المتعلقة بأعضائها، رغم أن المادة (13) من القانون نصت على أن: «تتمتع اللجنة النقابية بالشخصية الاعتبارية ضمن حدود اختصاصها، أما أهليتها لإبرام العقود بسائر أنواعها، فتحدد بصك تفويض من مكتب النقابة»، لذلك لا تستطيع اللجنة النقابية تمثيل العمال في المنشأة في المفاوضة الجماعية لتسوية النزاع الجماعي، وإبرام اتفاق عمل جماعي إلا بتفويض من مكتب النقابة، وهذا قصور يجب تداركه رغم النص على أن اللجنة النقابية تتمتع بالشخصية الاعتبارية.

لهذا في حال عدم تفويض مكتب النقابة للجنة النقابية بتمثيل العمال في المفاوضة الجماعية، فإن النقابة هي التي تتولى تمثيل العمال في المنشأة، أما إذا كان النزاع الجماعي على مستوى المهنة أو الصناعة، فيمثل العمال وفقاً للمادة (16) من القانون المصري النقابة العامة، وفي القانون السوري، إذا كان النزاع على مستوى المحافظة فيمثل العمال النقابة العمالية؛ لأن النقابة وفقاً للتنظيم النقابي السوري هي التنظيم النقابي لعمال مهنة

(45) القانون رقم 213 لسنة 2017

واحدة في محافظة واحدة (الفقرة السادسة من المادة الأولى)، أما إذا كان النزاع العمالي على مستوى أكبر من محافظة واحدة، فيمثل العمال عندئذ في المفاوضة الجماعية الاتحاد المهني، الذي هو التنظيم النقابي لعمال مهنة واحدة أو مجموعة مهن على مستوى القطر (الفقرة السابعة من المادة الأولى).

ومنحت المادة (55) من قانون التنظيم النقابي، الاتحاد المهني الاختصاصات نفسها الممنوحة للنقابة، التي من بينها إبرام اتفاقات العمل الجماعية. وعندما يكون النزاع العمالي الجماعي يشمل أكثر من مهنة أو صناعة وفقاً للقانون المصري، يتولى الاتحاد النقابي العمالي تمثيل العمال في المفاوضة الجماعية، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، أما وفقاً للقانون السوري إذا كان النزاع يتناول أكثر من مهنة، ولكنه على مستوى محافظة فعندئذ يمثل العمال في المفاوضة الجماعية اتحاد عمال المحافظة، الذي هو التنظيم النقابي لعمال سائر المهن على المستوى المحافظة، (المادة 1/8)، والذي منح الاختصاص نفسه الممنوح للنقابة (المادة 50)، أما إذا كان النزاع يتناول أكثر من مهنة، ويتجاوز مستوى المحافظة فيمثل العمال الاتحاد العام لنقابات العمال، حيث إن المادة (62) منحت الاتحاد العام لنقابات العمل الاختصاصات المحددة للنقابة والتي من بينها إبرام اتفاقات العمل الجماعية.

أما عندما يثور النزاع في منشأة يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً - لم يصل عدد العمال إلى النصاب الذي يسمح بانتخاب لجنة نقابية<sup>(46)</sup> في القانون السوري - أو لم تشكل لجنة نقابية في المنشأة، فيتم التفاوض بين صاحب العمل أو من يمثله وخمسة عمال تختارهم النقابة المعنية على أن يمثلوا مختلف أقسام المنشأة<sup>(47)</sup>. ويبدو أن قانون العمل المصري قد فرّق بين المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، ولا توجد لجنة نقابية بالمنشأة، فيتم التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة المعنية، على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة، أما بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً، فيتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين صاحب العمل<sup>(48)</sup>.

أما الحكم في القانونين الجزائري والكويتي، فإنّ الذين يمثلون العمال في المفاوضة الجماعية مهما كان المستوى الذي تجري فيه المفاوضة هم الممثلون النقابيون للعمال، أو

(46) المادة الثانية/ أ من قانون التنظيم النقابي السوري الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 84 لسنة 1968، لكن يبدو أنّ المشرع قد ألغى هذا الشرط، بالتالي لم يعد يشترط حداً أدنى من العمال لتشكيل اللجنة النقابية.

(47) المادة (179/أ) من قانون العمل السوري.

(48) الفقرتان الثانية والثالثة من المادة (148) من قانون العمل المصري.

الممثلون الذين ينتخبهم العمال، في حال عدم وجود تنظيم نقابي للعمال<sup>(49)</sup>.

## المطلب الثاني

### أهمية المفاوضة الجماعية

مما لا شك فيه أنّ للمفاوضة الجماعية أهمية كبيرة، سواء بالنسبة لبناء اتفاقيات العمل الجماعية التي تتحول بشكل تدريجي إلى تشريعات مهنية تسعى إلى تحسين وضع العمال وبشكل خاص الأجور، وهذا الهدف من المفاوضة الجماعية يجعل الاتفاقيات الجماعية هي المحرك الرئيس للتقدم الاجتماعي، أو بالنسبة لوظيفتها المتمثلة بتسوية منازعات العمل الجماعية، فهي تسعى إلى محو الآثار السلبية من نفوس أطراف المنازعة الجماعية، وبالتالي يشكل لجوء أطراف المنازعة الجماعية إلى المفاوضة الجماعية فرصة حقيقية لحل النزاع الجماعي إذا ما توافرت الإرادة الصادقة لديهم بالاستعداد للتنازل بما يسمح بالتلاقي مع الطرف الآخر، ليعود التفاهم والتعاون بين الأطراف المتنازعة، وبما يحقق مصلحة الأطراف خاصة والمجتمع بشكل عام. لهذا يمكن الجزم بأنّ المفاوضة الجماعية تخدم مصالح أصحاب العمل<sup>(50)</sup> كما تخدم مصالح العمال، وبالتالي مصالح المجتمع.

يضاف إلى ذلك أنّ المفاوضة الجماعية طريقة نقابية حضارية، تسبغ سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي<sup>(51)</sup> لحل المنازعات التي تثور في بيئة العمل، دون الدخول في صراعات قد يكون لها آثار سلبية على المنشأة والمجتمع بكامله؛ لهذا تعد المفاوضة الجماعية وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المنشآت من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية، ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق المساواة<sup>(52)</sup>. لهذا فإنّ الاستقرار الذي يسود العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، سوف ينعكس

(49) نصت العبارة الثانية من المادة الرابعة من القانون الجزائري على أنه: «تدل عبارة ممثلي العمال... على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حال عدم وجود الممثلين النقابيين»، وهذا مفهوم أيضاً من نص المادة (124) من قانون العمل الكويتي.

(50) William Brown, Alex Bryson, John Forth, Competition and the Retreat from Collective Bargaining, The Evolution of the Modern Workplace' Whitfield, CUP forthcoming 2009, p. 2.

(51) نظراً لأهمية المعايير المهنية التي تترتب على المفاوضات الجماعية، مما أدى إلى تطور فكرة الديمقراطية الاجتماعية المتداخلة مع الديمقراطية السياسية، فإذا كان القانون هو التعبير الديمقراطي المستمد من الاقتراع العام، في حين أنّ الاتفاق الجماعي هو حل وسط بين المصالح المتعارضة للعمال وأصحاب العمل هو مستمد من الديمقراطية الاجتماعية المتمثلة بالمفاوضة الجماعية.

انظر: Ioannis Kappopoulos: op. cit. p.17.

(52) عمار زعبي، مرجع سابق، ص 28.

على المجتمع بكامله؛ لأنّ الطبقة العاملة تشكل نسبة كبيرة من المجتمع، وتشمل مختلف الأنشطة الاقتصادية<sup>(53)</sup>.

فالمفاوضة الجماعية تعكس رغبة الأطراف في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل دون اللجوء إلى طرف من خارج المنشأة، مما يمكن اعتباره مؤشراً على نضج العلاقة بين أطراف النزاع. ونظراً إلى أنّ نظام المفاوضة الجماعية يجسد صوت النقابة التي ينتمي إليها العامل، لذلك عندما يوجد لدى العمال مؤسسة صوتية (نقابة) للتعبير عن عدم رضاهم، فيجب عندئذ أن يكون معدل ترك الوظائف أقل، ومدة خدمة العمال أطول، ولا شك أنّ استمرار العمال في الخدمة لمدة أطول له آثار إيجابية على المنشأة من حيث تحسين الإنتاجية، من خلال خفض معدل دوران العمال، وزيادة استعداد أصحاب العمل لاستثمار مزيد من الأموال في رأس المال البشري<sup>(54)</sup>. ونظراً لأهمية المفاوضة الجماعية في التوصل لتسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية، فقد شجعت عليها اتفاقية العمل الدولية المعنية بذلك<sup>(55)</sup>، واهتمت بها القوانين محل الدراسة.

ويرى جانب من الفقه أنّ دور المفاوضة الجماعية قد تطور بشكل كبير منذ ثمانينيات القرن الماضي، نتيجة للأزمة الاقتصادية والتغيرات العميقة في عالم العمل، لهذا فقد أصبح للمفاوضة الجماعية هدف جديد هو تنظيم المنشآت<sup>(56)</sup>، ويعني ذلك تنظيم شروط العمل وظروفه من خلال وضع أحكام اتفاقية لتنظم مواضيع محددة، تعبّر عن إرادة طرفي علاقة العمل، تلك الوظيفة التنظيمية<sup>(57)</sup> التي نصت عليها المادة (120) من قانون العمل الجزائري<sup>(58)</sup>، والمادة (146) من قانون العمل المصري، حيث حددت وظيفة المفاوضة في تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

بناءً على ما تقدم، نوّكد على أنّ للمفاوضة الجماعية أهمية اقتصادية واجتماعية تحققها من خلال تسوية منازعات العمل الجماعية، وبالتالي تحقيق الاستقرار في علاقات العمل، ودورها كذلك في تحقيق التوازن بين مطالب العمال، ومطالب أصحاب العمل من خلال ضبط هذه العلاقات في إطار اتفاقي ينظم شروط العمل وظروفه، بما يحقق

(53) سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 71.

(54) Carlos Garcia-Serrano and Miguel A. Malo, Worker Turnover, Job Turnover and Collective Bargaining in Spain, British Journal of Industrial Relations 40:1 March 2002, 0007-1080, Pp. 69-85, and p.70.

(55) المادة (5) من اتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981، واتفاقية العمل العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

(56) Ioannis Kappopoulos, op. cit., p. 21.

(57) عبد الوهاب بريتمة، مرجع سابق، ص 56.

(58) القانون رقم 90-11 تاريخ 26 رمضان 1410 هـ الموافق 1990/4/21 م وتعديلاته.

مصالح الأطراف الاقتصادية، ويحافظ على السلم الاجتماعي في المنشأة، لهذا يمكن الجزم بأنّ المفاوضة الجماعية - إذا ما استثمرت بشكل جيد وتوافرت عوامل نجاحها - ستحقق العدالة الاجتماعية للشركاء الاجتماعيين<sup>(59)</sup>، وتحافظ على السلم الاجتماعي في الدولة.

إنّ أهمية المفاوضة الجماعية لا تقتصر على النواحي الاقتصادية والاجتماعية، وإنّما تمتد إلى الناحية القانونية. فلما كانت المفاوضة الجماعية وسيلة ودية رضائية لتسوية المنازعات سواء من خلال منع نشوئها عن طريق تنظيم شروط وظروف العمل، (الوظيفة التنظيمية)، أو تسويتها بعد نشوئها؛ لذلك فإنّها تمنح الأطراف فرصة تمكنهم من المواءمة بين القواعد الاتفاقية التي يتوصلون إليها مع ظروف المنشأة الاقتصادية. كما أنّ القواعد الاتفاقية التي يتوصل إليها الأطراف من خلال المفاوضة الجماعية تسمح لهم بتعديلها كلما دعت الحاجة إلى ذلك، مما يجعل تلك القواعد تتسم بالمرونة والقدرة على مواكبة التطورات الاقتصادية المتسارعة.

يضاف إلى ذلك باعتبار أنّ المفاوضة الجماعية ما هي إلا أثر من آثار ممارسة الديمقراطية الاجتماعية والاقتصادية في المنشأة أو في المهنة؛ مما يكسب القواعد الاتفاقية النصيب الأكبر من تنظيم علاقات العمل، مما يؤدي إلى حلولها محل القواعد التنظيمية، حيث تبقى الأخيرة مجرد مؤشر على الحد الأدنى لما يجب أن يتمتع به العمال من حقوق ومزايا.

طالما تكتسي المفاوضة الجماعية هذه الأهمية البالغة سواء من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، أو من الناحية القانونية، فإنّ ذلك يدفعنا إلى بيان خصائصها وتعداد شروطها.

(59) عبد الوهاب بريتمة، مرجع سابق، ص 49 وما بعدها؛ طيطوس فتحي، الإطار القانوني للمفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، السنة الحادية عشرة، المجلد 11 العدد الثاني، سنة 2019، ص 3.

## المبحث الثاني

### خصائص المفاوضة الجماعية وشروطها

على الرغم من أن المفاوضة الجماعية تسعى - كما هو الحال بالنسبة للوسائل الأخرى - إلى تسوية ودية للمنازعة الجماعية، إلا أن لها من الخصائص التي تميّزها عن غيرها من الوسائل، كما أن اللجوء إليها يتطلب توافر شروط معينة؛ لهذا فإنّ دراستنا لهذا المبحث سوف تكون في مطلبين: الأول سنعرض فيه خصائص المفاوضة الجماعية، والثاني سنتناول فيه شروط المفاوضة الجماعية، وذلك على النحو الآتي:

### المطلب الأول

#### خصائص المفاوضة الجماعية

لما كانت المفاوضة الجماعية وسيلة ودية رضائية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية، لهذا من الممكن أن تختلط بغيرها من الوسائل الودية الأخرى كالوساطة والتحكيم؛ لذلك فإنّ تحديد خصائص المفاوضة يسمح لنا بتمييزها عن غيرها من الوسائل الأخرى. لهذا، ومن خلال التعاريف السابقة للمفاوضة الجماعية يمكن أن نستخلص خصائص المفاوضة الجماعية كالتالي:

#### 1. المفاوضة الجماعية آلية جماعية:

تعد المفاوضة عملاً جماعياً وليست عملاً فردياً، حيث يتم تمثيل كل من طرفي النزاع من قبل مجموعات تسوية، يمثل العمال منظماتهم النقابية أو ممثلين عنهم، وتكون لهذه المنظمة التي تمثل العمال مصالح مشتركة تتفاوض من أجلها، ويمثل صاحب العمل مندوبوه.

إذن، كل طرف من أطراف المفاوضة يدخل بصفة جماعية لا بصفة فردية، حتى وإن كان من الممكن لصاحب العمل كفرد أن يشترك في المفاوضة الجماعية، حيث لم يشترط كل من قانون العمل السوري والمصري والجزائري والكويتي<sup>(60)</sup> الجماعية من جانب صاحب العمل كما اشترطها في جانب العمال، إلا أنّ توافر الجماعية في جانب أصحاب العمل أمر واقعي؛ بمعنى أنّ قوتهم الاقتصادية ونفوذهم الاجتماعي وتبعية العمال لهم تعوض عن عدم اشتراط الجماعية من طرفهم. ومما لا شك أنّ خاصية الجماعية في جانب صاحب

(60) المادة (148) من قانون العمل المصري، والمادة (178) من قانون العمل السوري، والمادة الرابعة من القانون الجزائري، والمادة (124) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي.

العمل تتوافر في حال جرت المفاوضة على مستوى أعلى من مستوى المنشأة<sup>(61)</sup>.

## 2. المفاوضة الجماعية آلية مباشرة وثنائية الطرف:

يلاحظ أنّ طرفي منازعة العمل الجماعية يلتقون دون تدخل من طرف ثالث لتسوية المنازعة التي ثارت بينهم، وهذا ما يميّزها عن التوفيق والوساطة والتحكيم، وتظهر أهمية هذه الخاصية في أنّ المواجهة المباشرة بين أطراف النزاع، تجعل اقتناع كل طرف بمطالب الطرف الآخر أمراً سهلاً وممكناً<sup>(62)</sup>. بالإضافة إلى أنّ تسوية النزاع عن طريق المفاوضة الجماعية تبقى ضمن إطار المنشأة، حيث تجري المفاوضة الجماعية بين صاحب العمل والمنظمة النقابية العمالية، ولا يسمح لطرف ثالث - غالباً ما يكون من خارج المنشأة - أن يوفق بينهما أو يقترح عليهما حلاً للنزاع كما هو الحال في التوفيق والوساطة، أو لطرف خارجي أن يفرض حلاً على أطراف النزاع رغماً عن إرادتهم وبغض النظر عن موقفهم من الحل، كما هو الحال في التحكيم.

كما تتميز المفاوضة الجماعية عن كل من الوسائل الودية المشار إليها أعلاه بأنّها الوسيلة الأولى التي يباشرها الأطراف لتسوية نزاعهم، بحيث تكون سابقة على الوسائل الودية الأخرى<sup>(63)</sup>، إلا أنّ جميع تلك الوسائل تسعى إلى هدف واحد يتمثل في حسم النزاع العمالي الجماعي.

## 3. المفاوضة الجماعية وسيلة سلمية وحضارية:

لا شك في أنّ تسوية المنازعات الجماعية من خلال المفاوضة الجماعية بين صاحب أو أصحاب العمل والمنظمات العمالية دون اللجوء إلى الوسائل القسرية كالإضراب والإغلاق مثلاً، يعد من الوسائل الحضارية والسلمية التي تحافظ على العلاقة الودية والثقة المتبادلة بين العمال وصاحب العمل<sup>(64)</sup>. ولا شك في أنّ المحافظة على علاقات ودية بين أطراف المنازعة الجماعية مسألة في غاية الأهمية في نطاق علاقات العمل التي تتطلب التعاون بين الأطراف لنجاح المنشأة والذي ينعكس بشكل إيجابي عليهم.

## 4. المفاوضة الجماعية ترجمة لتوازن القوى بين أطراف علاقة العمل<sup>(65)</sup>:

لما كان أصحاب العمل يتمتعون بالقوة الاقتصادية والنفوذ الاجتماعي، مما يمكنهم

(61) سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 54-55.

(62) بلعيدون عواد، مرجع سابق، ص 157.

(63) أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 150.

(64) بلعيدون عواد، مرجع سابق، ص 152.

(65) رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة،

2004، ص 10.

من فرض شروطهم على العمال؛ لذلك يلجأ العمال إلى منظماتهم النقابية لتمثيلهم في المفاوضات الجماعية، مما يعيد التوازن بين أطراف علاقة العمل؛ لذلك فإنها تحميهم من الإملاءات الأحادية والتعسفية لأصحاب العمل، وتوفر لهم سياقاً مؤسسياً يمكنهم من خلاله التعبير عن تطلعاتهم ومن ثم صياغتها<sup>(66)</sup>، وهذا أحد أهم العوامل التي أسهمت في الاعتراف بالحق في المفاوضات الجماعية.

### 5. المفاوضات الجماعية عملية مستمرة:

لا تنتهي المفاوضات الجماعية بإبرام اتفاق بين طرفيها، وإنما تستمر على مدار السنة، لأنها مثل العلاقات الاجتماعية التي تنظمها<sup>(67)</sup>، ولأن المنازعات العمالية جزء لا مفر منه في علاقات العمل؛ لكونها إحدى الآثار الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، ولتناقض مصالح كل من العمال وأصحاب العمل<sup>(68)</sup>. إذن، تتواصل المفاوضات الجماعية في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل؛ لأن علاقة العمل بطبيعتها مفتوحة، أي غير محددة المدة، وتمتد لسنوات طويلة؛ لذلك تعد المفاوضات الجماعية أمراً محورياً لكيفية مواجهة شوك وريبة كل طرف في سلوك الطرف الآخر، فالمفاوضة الجماعية سمة من سمات العلاقة العمالية المستمرة، لكن لا يمكن الحكم مسبقاً على شكل ومضمون هذه المفاوضات، فضلاً عن نتائجها<sup>(69)</sup>.

### 6. المفاوضات الجماعية عملية تكاملية وليست تنافسية:

المبدأ أن حق المفاوضات الجماعية يسعى مثل كل الحقوق إلى تحقيق العدالة، لكن هناك أكثر من معنى للعدالة، عدالة توزيعية أو تبادلية، ولما كانت المفاوضات الجماعية تحدد حقوق وواجبات طرفي المفاوضات، من أجل تقليص التفاوت بينهما؛ لهذا يمكن القول بأنها تسعى إلى تحقيق العدالة التوزيعية، لكن يبدو أن غاية أو هدف الحق في المفاوضات الجماعية يميل الآن نحو عدالة تبادلية<sup>(70)</sup> أو تكاملية ولم تعد عدالة توزيعية؛ لأن كل

(66) Karl E. Kiaret: Labor Law as Ideology: Toward a New Historiography of Collective Bargaining Law, HeinOnline - 4 Indus. Rel. L.J. 451 1980-1981, p.453.

(67) Jean-Daniel Reynaud Ce Que Produit Une Négociation Collective, Ce Sont Des Règles, De Boeck Supérieur «Négociations» 2005/2 no 4. P. 139 à 159 ISSN 1780-9231 ISBN 2-8041-4737-1, <https://www.cairn.info/revue-negociations-2005-2-> p.139.htm.

(68) أحمية سليمان، الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 158.

(69) Simon Charles Joyce, Cited above, p. 49.

(70) Ioannis Kappopoulos. Un nouveau droit de la négociation collective: essai sur la négociation organisationnelle. Droit. Université du Droit et de la Santé - Lille II, 2010. Français. ffnNT : 2010LIL20012ff. fftel-00585545f.Pp. 20-21

طرف من أطراف المفاوضة الجماعية يحتاج إلى ما يملكه الطرف الآخر، فأصحاب العمل يطلبون من العمال بذل المزيد من الجهد، في المقابل يطلب العمال دفع ثمن ذلك الجهد وتنظيمه وتوجيهه لتحقيق أهداف المنشأة.

إذن، يتعين التفرقة بين المفاوضة التوزيعية distributive bargaining والمفاوضة التبادلية أو التكاملية integrative bargaining، ففي الأولى يتقاسم الأطراف ما تم إنتاجه بجهود مشتركة للعمال وأصحاب العمل، فإذا فاز أحد الأطراف بقسم كبير من هذا الإنتاج المشترك فإن الطرف الآخر سيكون خاسراً حتماً، لذلك تعد علاقة خاسرة، أما المفاوضة التكاملية فهي عملية يمكن أن يفوز فيها كلا الطرفين، فكل طرف يسهم بشيء لصالح الطرف الآخر<sup>(71)</sup>.

## 7. المفاوضة الجماعية فن:

لأنها شكل متقدم من أشكال العلاقات الإنسانية.

## المطلب الثاني

### شروط المفاوضة الجماعية

أوضحنا سابقاً أن المنازعة الجماعية تثور بين جميع العمال أو فريق منهم وصاحب العمل، لهذا يجب أن تكون العلاقة التي تربطهم علاقة عمل وليست علاقة قانونية أخرى، كما أن العمال يمثلهم في المفاوضة منظماتهم النقابية أو ممثلون عن العمال، إلا أن تحديد المنظمة النقابية يثير بعض التساؤلات عندما يوجد أكثر من منظمة نقابية، لهذا لا بد عندئذ من تحديد المنظمة العمالية الأكثر تمثيلاً، لتكون طرفاً في المفاوضة الجماعية. كذلك فإن على أطراف المنازعة عدم الخروج على أحكام قانون العمل، إلا إذا كان ذلك الخروج يحقق مصالح العمال الموضوعية، ما لم تكن القاعدة القانونية تهدف لتحقيق مصالح أصحاب العمل.

## 1. وجود علاقة عمل بين أطراف المفاوضة الجماعية:

لما كانت المفاوضة الجماعية كوسيلة ودية لتسوية المنازعات الجماعية بين العمال وصاحب العمل، لذلك لا يمكن أن تثور تلك المنازعات إلا إذا وجدت علاقة عمل بينهما يحكمها قانون العمل، فالمفاوضة الجماعية جزء لا يتجزأ من قانون العمل، ولهذا فهي ترتبط به وجوداً وعمداً، وعلاقة العمل هذه هي ما يميز المفاوضة الجماعية، لذلك لا يمكن

(71) Collective Bargaining: Definition, Types, Features and Importance. <http://www.economicdiscussion.net/collective-bargaining/collective-bargaining-definition-types-features-and-importance/31375.27-12-2019>

وصف المفاوضات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية بعضها بعضاً أو بينها وبين الحكومة، أو المفاوضات التي تجري بين منظمات أصحاب العمل بعضها بعضاً، فكل هذه المفاوضات لا يمكن وصفها بالمفاوضات الجماعية<sup>(72)</sup>.

إذن، لا بد من توافر علاقة عمل بين العمال وصاحب أو أصحاب العمل، وعلاقة العمل هذه عبارة عن اتفاق بين العامل وصاحب عمل يتعهد بموجبه العامل بالعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل مقابل أجر، سواء أكانت هذه العلاقة مكتوبة أم غير مكتوبة، وعلى أي حال تقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب صاحب عمل<sup>(73)</sup>. وتتطلب علاقة العمل هذه توافر عناصر ثلاثة: العمل، والأجر، وعلاقة التبعية<sup>(74)</sup>.

ويشترط كذلك أن تكون تلك العلاقة العمالية ما زالت قائمة بين طرفي المفاوضات الجماعية، ولا يكفي أن يتمتع طرفا المفاوضات بصفة عامل أو صاحب عمل لتكون المفاوضات التي تجري بينهما مفاوضة جماعية، وإنما يجب أن تربطهما علاقة عمل نافذة، لهذا لا تعد مفاوضة جماعية تلك المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل ومجموعة من العمال قبل أن تربطهم علاقة عمل<sup>(75)</sup>.

## 2. وجود مصالح مشتركة بين طرفي المفاوضات الجماعية:

من المسلّم به أنّ المفاوضات الجماعية لا تجري إلاّ بين أطراف تجمعهم مصالح مشتركة، لذلك يجري التفاوض بينهم لتنظيم تلك المصالح. ومما لا شك فيه أنّ صاحب العمل والعمال تجمعهم مصالح مشتركة تتمثل في حاجة كل منهم للآخر، فصاحب العمل يحتاج للجهد الذي يقدمه العمال حتى يتمكن من استثمار أمواله، والعمال يحتاجون للأجر الذي يقدمه لهم صاحب العمل لقاء جهودهم التي يقدمونها له مهما كانت طبيعة هذا الجهد، جهداً يدوياً أو فكرياً أو قانونياً.

ومن المعروف أنّ هناك خصومة تقليدية<sup>(76)</sup> بين العمال وصاحب العمل لتعارض مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، فصاحب العمل يسعى للحصول على أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة، وهو الطرف الأقوى لأنّه يملك المال والنفوذ الاجتماعي، ويسعى

(72) سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 200.

(73) المادة الثامنة من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 لسنة 1990.

(74) شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، كلية الحقوق، جامعة حلب، سورية، 2004، ص 150 وما بعدها.

(75) سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 202.

(76) Maxence Vervoort, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Faculté de Droit, Université Nice Sophia Antipolis, France, 2015, p. 510.

العمال للحصول على أعلى أجر مقابل بذل جهد معقول، فتعارض المصالح هذه قد ينتج عنه منازعات بين الطرفين، فتأتي المفاوضة الجماعية لتوفق بين هذه المصالح المتعارضة، وبالتالي تحافظ على علاقة ودية بينهما<sup>(77)</sup>.

### 3. وجود منظمات نقابية تمثل أطراف المفاوضة الجماعية:

يجري هذا النوع من المفاوضة بين ممثلي المنظمات النقابية للعمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو منظماتهم، لهذا يتوقف إجراء المفاوضة الجماعية على وجود منظمات نقابية قوية التنظيم والفعالية، مع إمكانية إجراء المفاوضة الجماعية من صاحب عمل واحد أو أصحاب عمل كما أوضحنا آنفاً، فالجماعية لا تشترط من جانب أصحاب العمل. ولما كان أصحاب العمل يملكون القوة الاقتصادية والنفوذ الاجتماعي، بينما العمال لا يملكون سوى قوة سواعدهم؛ لذلك عندما تثور بين الطرفين منازعات عمل جماعية، توجب القوانين أن يمثل العمال في المفاوضة الجماعية منظماتهم النقابية لإعادة التوازن إلى تلك العلاقة؛ لذلك لا يجوز أن يفاوض العمال بصفتهم الشخصية وإنما تمثلهم منظماتهم النقابية.

إذن، وجود منظمات نقابية تمثل العمال في المفاوضة الجماعية يقتضي إقرار مبدأ الحرية النقابية، ويعد هذا المبدأ من أهم المبادئ الأساسية التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية باعتباره من أهم الحقوق الأساسية للمواطن، ويمنح هذا الحق للعمال المنتظمين لمهنة واحدة الحق في تأسيس منظماتهم النقابية وفقاً لإجراءات بسيطة<sup>(78)</sup>، وذلك لإيجاد هيئات دفاع تمثيلية قادرة على الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية<sup>(79)</sup>.

إن حق العمال في تأسيس المنظمات النقابية أو الانضمام إليها مكرس دولياً بموجب المادة (2) من اتفاقية العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، التي تنص على أن يكون: «للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص

(77) بلعبدون عواد، شروط وخصائص التفاوض الجماعي: مرجع سابق، ص 145؛ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 23-24.

(78) قضت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في قضية *Cheall v* ضد المملكة المتحدة بأن: «الحق في تكوين النقابات يشمل على سبيل المثال: حق النقابات في وضع قواعدها الخاصة، وإدارة شؤونها، وإنشاء اتحادات نقابية والانضمام إليها». *Cheall v. United Kingdom*, 8 EHRR CD74 (1986).

(79) عمر ثامري، التوازن بين المنظمات النقابية وفق قوة التمثيل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 53، العدد 2، ص 146، ومن الموثائق الدولية التي أشارت إلى الحرية النقابية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في عام 1948، حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة (23) منه على أن: «لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين، والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه».

[https://www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH\\_AR\\_TXT.pdf](https://www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH_AR_TXT.pdf)

سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات»<sup>(80)</sup>، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949. ومبدأ الحرية النقابية مكرّس في الكثير من القوانين، فأكدت عليه المادة (2) من القانون الجزائري<sup>(81)</sup> التي تنص على أنه: «يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يُكوّنوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية»، والمادة (3) التي منحت العمال الحق في الانضمام إلى منظمات نقابية موجودة.

في حال اعتراف بعض الدول كفرنسا وإنجلترا<sup>(82)</sup> والجزائر<sup>(83)</sup> مثلاً بالتعددية النقابية؛ فإن ذلك قد يؤدي إلى تعدد المنظمات النقابية التي تمثل العمال، وتتمتع جميع المنظمات النقابية بالحقوق ذاتها، إلا أنّ هذا الاعتراف ليس من شأنه أن يجعل جميع المنظمات النقابية مؤهلة لتمثيل المهنة والدفاع عنها، لذلك تلجأ التشريعات التي يسود فيها تعدد المنظمات النقابية في المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة إلى فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً لتتولى تمثيل المهنة، ودخول المفاوضة الجماعية باسم العمال مع ممثلي رأس المال<sup>(84)</sup>.

في القانون الجزائري لا يكفي وجود منظمات نقابية تمثل العمال حتى تباشر المفاوضة الجماعية باسمهم، وإنما يشترط أن تكون منظماتهم النقابية مؤسّسة قانوناً منذ مدة لا تقل عن ستة أشهر، وأن تكون تمثيلية، وتعد المنظمة النقابية تمثيلية إذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال في المؤسسة التي تستخدمهم، والذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة. وأضاف المشرع إلى شرط المدة والعدد شرطاً آخر هو اشتراكات المنضمين للمنظمة النقابية، إذ يتعين على كل منظمة نقابية تدعي بأنّها تمثيلية أن تقدم في بداية كل سنة مدنية إلى المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة كل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيل هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد أعضائها واشتراكاتها<sup>(85)</sup>.

(80) اتفاقية العمل الدولية رقم 87 التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثين بتاريخ 17 حزيران / يونيو 1948.

(81) القانون رقم 90-41 لسنة 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، وفي القانون المصري مبدأ الحرية النقابية مكرس بموجب القانون رقم 35 لسنة 1976، والقانون المعدل له رقم 1 لسنة 1981، والقانون المعدل لهما رقم 12 لسنة 1995، والقانون 213 لسنة 2017.

(82) سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 190.

(83) ثامري عمر، مرجع سابق، ص 149.

(84) بن عزوز سارة، مرجع سابق، ص 315.

(85) المادتان (34 و 35) من القانون رقم 90-14 لسنة 1990؛ بلعيدون عواد، التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف ومستوياته، مرجع سابق، ص 78.

لا بد من التساؤل عن الحكم في الحالة التي لا يوجد فيها منظمة نقابية في المنشأة، تتوافر فيها الشروط المشار إليها أعلاه، وخاصة عندما يقل عدد العمال عن عشرين عاملاً في أي مؤسسة، فعندئذ يتكفل بتمثيل العمال ممثل ينتخبه مباشرة مجموع العمال لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويته<sup>(86)</sup>.

أمّا في قانون العمل السوري، عندما يثور النزاع في منشأة يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً - لم يصل عدد العمال إلى النصاب الذي يسمح بانتخاب لجنة نقابية<sup>(87)</sup> - فيتم التفاوض بين صاحب العمل أو من يمثله وخمسة عمال تختارهم النقابة المعنية على أن يمثلوا مختلف أقسام المنشأة<sup>(88)</sup>. ويبدو أنّ قانون العمل المصري قد فرّق بين المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر ولا توجد لجنة نقابية بالمنشأة، فيتم التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة المعنية، على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة، أمّا بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً، فيتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين صاحب العمل<sup>(89)</sup>.

#### 4. ضرورة احترام النظام العام الاجتماعي<sup>(90)</sup>:

تسعى قواعد قانون العمل إلى حماية العمال؛ لأنّهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، لذلك كان لا بد من وسيلة لتحقيق هذه الحماية، لأنها لو علقت تطبيق أحكامها على موافقة طرفي العلاقة العمالية، لتمكّن أصحاب العمل من فرض شروط تخالف أحكام ذلك القانون؛ لذلك تعدّ قواعد قانون العمل قواعد أمرة متعلقة بالنظام العام، ولكن طبيعة هذه القواعد ليست واحدة بالنسبة لجميع قواعد هذا القانون، فمنها ما هو متعلق بالنظام العام المطلق أو التوجيهي، ومنها ما هو متعلق بالنظام العام الاجتماعي، فقواعد النظام العام المطلق تهدف إلى حماية مصلحة عامة للمجتمع، وهو ما يعرف بالنظام العام التوجيهي، والذي لا يمكن مخالفته في أي حال من الأحوال، سواء بموجب اتفاقية جماعية أو عقود عمل، حتى ولو كانت تلك العقود أكثر نفعاً للعامل، ويترتب على مخالفة تلك القواعد بطلان العقد مثل مخالفة الحد الأدنى لسن العمل، ويختلف هذا الجزاء عند مخالفة قواعد النظام العام، والذي يتمثل في بطلان الشرط المخالف مع بقاء العقد صحيحاً<sup>(91)</sup>؛ لذلك لا يمكن

(86) المادة (42) من القانون رقم 14-90.

(87) المادة الثانية / أ من قانون التنظيم النقابي السوري الصادر بالمرسوم التشريعي رقم 84 لسنة 1968.

(88) المادة 1/179 من قانون العمل السوري.

(89) الفقرة الثانية والثالثة من المادة (148) من قانون العمل المصري.

(90) بلعبدون عواد، شروط وخصائص التفاوض الجماعي، مرجع سابق، ص 151.

(91) رفيقة بوالكور، تكريس الطابع التعاقدية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 47، العدد 1، ص 97-122.

تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال المفاوضة الجماعية بما يخالف قواعد النظام العام التوجيهي، أمّا قواعد النظام العام الاجتماعي فيمكن مخالفتها إذا كانت المخالفة في مصلحة العمال الموضوعية.

إنّ توافر شروط المفاوضة الجماعية لا يضمن نجاحها في تسوية النزاع؛ لأنّ النجاح يتوقف على عوامل أخرى؛ لذلك سوف ندرس تلك العوامل، ومن ثمّ نبين الآثار التي تترتب على انتهاء المفاوضة الجماعية في المبحث التالي:

## المبحث الثالث

### عوامل نجاح المفاوضة الجماعية وآثارها

من خلال المفاوضة الجماعية تسوى منازعات العمل الجماعية دون تدخل طرف خارجي، وبالتالي يتحقق الاستقرار في المنشأة مما ينعكس إيجاباً على الشركاء الاجتماعيين، وعلى الاقتصاد الوطني، إلا أنّ دخول الأطراف في المفاوضة الجماعية لا يعني نجاحها في تسوية النزاع، وإلا لما نصّ المشرع على وسائل ودية وقسرية لتسوية النزاع الجماعي.

لهذا يجب أن تحاط المفاوضة بعوامل تساهم في الوصول إلى اتفاق يحسم المنازعة، حيث يترتب على نجاح المفاوضة الجماعية إبرام اتفاق العمل الجماعي الذي يسعى إلى تحسين شروط العمل وظروفه ورفع مستوى المعيشة للعمال، وفي المقابل يترتب على فشل المفاوضة الجماعية لجوء الأطراف إلى وسيلة ودية أخرى يمكن أن تحسم النزاع، وذلك من خلال دخول طرف ثالث يقترح أو يفرض حلاً للنزاع.

إذن، يجب تهيئة عوامل تساعد الأطراف على النجاح، وفي حال الانتهاء من المفاوضة الجماعية، سواء تكلت المفاوضة بالنجاح أو الفشل، سوف يترتب عليها آثار معينة؛ لهذا فإنّ دراستنا لهذا المبحث ستكون في مطالبين كالتالي: الأول سنعرض فيه عوامل نجاح المفاوضة الجماعية، والثاني سنبيّن فيه آثار المفاوضة الجماعية، وذلك على النحو الآتي:

## المطلب الأول

### عوامل نجاح المفاوضة الجماعية

إنّ توافر شروط المفاوضة الجماعية لا يعني نجاحها في تسوية المنازعة، وإنّما يتوقف النجاح على عوامل أخرى تهيئ فرص النجاح لها، ومن أهم تلك العوامل احترام الحقوق والحريات العامة، واتجاه إرادة أطراف النزاع إلى المفاوضة الجماعية بكل رغبة صادقة للوصول إلى حل يرضي الطرفين، وبما يتفق مع مبدأ حسن النية<sup>(92)</sup>، وأن يتسلح أطراف المفاوضة بمعلومات اقتصادية وقانونية وفنية، لهذا يتعيّن على كل طرف أن يقدم للطرف الآخر المعلومات التي تساعد على أن تكون طلبات كل طرف مقبولة، وبما لا يسبب الإرهاق للطرف الآخر.

(92) أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 153-154.

## 1. احترام الحقوق والحريات النقابية:

إذا كانت المفاوضات الجماعية وسيلة ديمقراطية، فإن نجاحها يتطلب وجود مجتمع ديمقراطي، يحترم الحقوق والحريات العامة، وخاصة الحق في تكوين الجمعيات ويؤمن بفعالية المفاوضات، فوجود تنظيم نقابي يمثل العمال في المفاوضات الجماعية يعد أحد الشروط الأساسية للسير في المفاوضات الجماعية، إلا أن الحق في تكوين الجمعيات<sup>(93)</sup> والاعتراف الفعال بالمفاوضة الجماعية هما الأساس لعملية ناجحة يقوم بها العمال وأصحاب العمل من خلال تقديم مطالبات لبعضهم بعضاً، وتسوية تلك المطالبات من خلال مفاوضة جماعية تنتهي باتفاق عمل جماعي.

لهذا فإن الاعتراف بحق تكوين الجمعيات، والإيمان بأهمية المفاوضات الجماعية سوف يخلقان حالة من التوازن بين الإدارة والعمل، ويوفران آلية تساعد على نجاح المفاوضات بينهما، ومن ثم زيادة فرص تحقيق العدالة الاجتماعية. إذن، توجد بين حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية علاقة خاصة، فكلما ازدهرت الأولى انعكس نجاحاً على الثانية مما يضمن فعالية المفاوضات، فالحق في المفاوضات الجماعية يشكل النتيجة الطبيعية والأساسية لحرية تكوين الجمعيات<sup>(94)</sup>.

## 2. الدخول إلى المفاوضات الجماعية بحسن نية:

يعد مبدأ حسن النية من المبادئ العامة التي تسود جميع العقود والتصرفات القانونية، سواء في مرحلة الانعقاد أو التنفيذ؛ لذلك يجب تنفيذ الالتزام المتبادل بين صاحب أو أصحاب العمل والمنظمة النقابية العمالية أو ممثلي العمال في أوقات معقولة وبحسن نية<sup>(95)</sup>. ويعني مبدأ حسن النية في المفاوضات الجماعية أن تكون الأطراف مقتنعة

(93) قضت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بأن: «الحق في حرية التجمع هو حق أساسي في مجتمع ديمقراطي، مثل الحق في حرية التعبير، وهو أحد أسس هذا المجتمع».

Djavit An v. Turkey, Application No. 20652/92, ECHR (2003). Pham Trong Nghia, Cited above, p. 97

(94) Pham Trong Nghia: Cited above, p. 68.

(95) تنفيذاً لذلك، قضت المحكمة العليا في الولايات المتحدة الأمريكية أن الالتزام بالمفاوضة الجماعية بحسن نية يتطلب من صاحب العمل أن يفتح دفتاره وسجلاته أمام النقابة عندما يرفض الطلب بزيادة الأجور على أساس أن هذه الزيادة سوف يترتب عليها خروجه من عالم الأعمال.

See also Kenneth G. Dau-Schmidt (2005) —The Duty to Bargain in Good-faith: NLRB v. Truitt Manufacturing Co. and NLRB v. Insurance Agents' International Union (August 11, 2005). Bepress Legal Series. Working Paper 1318. Available at <http://law.bepress.com/expresso/eps/1318> (last visited 14 April 2010) Pham Trong Nghia Ibid. p. 142.

كما قضت المحكمة العليا الأمريكية في قضية NLRB ضد الاتحاد الدولي لوكلاء التأمين بأن: «تكتيكات إبطاء النقابة يتفق مع مبدأ المفاوضات بحسن نية». NLRB v. Insurance Agents' International (Union, 361 U.S. 477 (1960)

بالمفاوضة الجماعية وبأهميتها، وأن تسعى لنجاحها بشتى الطرق والوسائل المشروعة والمقبولة لدى الطرفين، ولو اقتضى الأمر التنازل عن بعض المطالب لملاقاة الطرف الآخر وإنجاح المفاوضة، إيماناً منهم بأنّ الفشل لن يكون في مصلحة أيّ منهم، كما أنّ هذا المبدأ يلزم المنظمة النقابية التي حصلت على معلومات سرية عن المنشأة أن تحافظ عليها ولا تفشيها إلى الغير<sup>(96)</sup>.

### 3. تقديم المعلومات:

تعد المفاوضة الجماعية عملية فنية معقدة، خاصة مع تطور الحياة المهنية وقضاياها وعلاقتها؛ لهذا يُعد من الضمانات الهامة التي تساعد على نجاح المفاوضة الجماعية تسليح أطراف المفاوضة بالمعلومات بمختلف أنواعها، سواء أكانت معلومات قانونية أم اقتصادية أم إدارية وفنية وغير ذلك من المعلومات، لهذا من الضروري أن يكون أطراف المفاوضة الجماعية على علم ودراية بقانون العمل والسياسية الاجتماعية والاقتصاد وعلم النفس الاجتماعي؛ لأنّ النزاعات العمالية وبشكل خاص الجماعية نزاعات اقتصادية في الأساس، لهذا يجب أن يكونوا على دراية بالعلاقات الإنسانية، وتتوافر لديهم قدرة على الإقناع والإبداع في اقتراح الحلول والمواقف المعتدلة<sup>(97)</sup>، كما أنّ هناك أهمية كبيرة لمعرفة المعلومات القانونية المتعلقة بمستويات العمل الدولية وبشكل خاص من جانب المنظمات العمالية<sup>(98)</sup>.

كذلك يجب على كل طرف أن يقدم للطرف الآخر المعلومات والبيانات المفيدة للمفاوضة حتى لا يبالغ كل طرف في مطالبه، مما يشكل عبئاً على الطرف الآخر لا يستطيع النهوض به؛ لذلك ألزمت المادتان (180 و181) من قانون العمل السوري، والمادة (149) من قانون العمل المصري أصحاب العمل بأن يقدموا كافة البيانات والمعلومات الخاصة بهذه المفاوضة الجماعية إلى الطرف الآخر، وفي المقابل يلتزم الاتحاد العام لنقابات العمل أو اتحاد عمال المحافظة بتقديم ما يلزم للطرف الآخر لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية من المعلومات والبيانات الخاصة بنوع النشاط أو المهنة أو الصناعة<sup>(99)</sup>.

(96) عبد الوهاب بريتمة، مرجع سابق، ص 117.

(97) Lesley Allport, Exploring the Common Ground in Mediation: A thesis submitted to the University of Birmingham for the degree of Doctor Of Philosophy, August 2015, p. 18.

(98) سلامة عبد التواب عبد الحليم، مرجع سابق، ص 217.

(99) وتطبيقاً لذلك حثت توصية منظمة العمل الدولية رقم 163 لسنة 1981 الصادرة تحت عنوان: تشجيع المفاوضة الجماعية. حيث نصت المادة السابعة الفقرة 1 على أنه: 1- ينبغي عند الضرورة اتخاذ تدابير مكيّفة مع الظروف الوطنية لكي تتمكن الأطراف من الوصول إلى المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي لوحدة المفاوضة وللمؤسسة عموماً، حتى يمكن إجراء مفاوضة مجدية، وإذا كان من المحتمل أن يضر الكشف عن بعض هذه المعلومات بالمنشأة يجوز تقديمها شريطة التعهد باعتبارها

#### 4. التزام أصحاب العمل بالامتناع عن اتخاذ قرارات تتعلق بالمواضيع المطروحة على المفاوضة:

حظرت كل من المادة (182) عمل سوري، والمادة (150) عمل مصري، على أصحاب العمل أثناء سير المفاوضة اتخاذ إجراءات، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة أو الاستعجال، ويكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

ومن الجدير بالذكر أن المادة (153) من قانون العمل المصري ألزمت العمال بعدم إعلان الإضراب أو ممارسته خلال جميع إجراءات الوساطة والتحكيم، ويرى البعض أن هذه الحالة متوافرة في حالة المفاوضة الجماعية<sup>(100)</sup>، كما أن المادة (132) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي حظرت «على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة، أو أمام لجنة التوفيق أو أمام هيئة التحكيم أو بسبب تدخل الوزارة المختصة في المنازعات عملاً بأحكام هذا الباب».

### المطلب الثاني

#### آثار المفاوضة الجماعية

استخدام المفاوضة الجماعية لا يعني أن تلك المفاوضات سوف تسفر عن تسوية لمنازعة العمل الجماعية رغم توافر شروط وعوامل نجاح المفاوضة الجماعية، وقد شبه البعض التنظيم القانوني للمفاوضة الجماعية بمرافقة ممثلي العمال إلى باب صاحب العمل والقول له: ها هم الممثلون القانونيون لعمالك، أمّا ما تسفر عنه المفاوضة فهو متروك لإرادة الطرفين<sup>(101)</sup>؛ لذلك فإنّ النتائج التي تسفر عنها المفاوضة الجماعية لا تخرج عن فرضين:

#### الفرض الأول:

نجاح المفاوضة الجماعية ووصول أطرافها إلى حل كلي أو جزئي للنزاع المطروح، وهذا يعد تجسيداً للجهود التي بذلتها الأطراف كلها المشاركة في المفاوضة الجماعية، ونتيجة

سرية إلى الحد المطلوب، ويجوز الاتفاق على المعلومات التي يجب تقديمها بين الأطراف في المفاوضة الجماعية. 2- ينبغي للسلطات العامة أن تقدم المعلومات اللازمة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الإجمالي للبلد بالقدر الذي لا ينطوي فيه نشر هذه المعلومات على أضرار بالمصلحة الوطنية»  
(100) مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 306، لم يرد مثل هذا الحكم في قانون العمل السوري.  
(101) Harry H. Wellington, Freedom of Contract and The Collective Bargaining Agreement, p. 472.

حقيقة لتوافر المناخ الملائم، وتوافر الضمانات المختلفة التي تضافرت وساعدت في الوصول إلى حل للمنازعة موضوع المفاوضة<sup>(102)</sup>، فيجب عندئذ صياغة ما تم الاتفاق عليه في اتفاق عمل جماعي طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقات العمل الجماعية الواردة في قانون العمل<sup>(103)</sup>، أو تعديل اتفاق العمل الجماعي السابق، ومما لا شك فيه أن هذا النجاح للمفاوضة الجماعية في تسوية النزاع العمالي، والذي ترجم في اتفاق عمل جماعي أو تعديل الاتفاق السابق يلعب دوراً مهماً في استقرار علاقات العمل، ويحفظ الأمن والسلم الاجتماعيين في المنشأة أو المشروع الذي كانت تعصف به المنازعات العمالية، وعندئذ يمكن القول بأن المفاوضة الجماعية حققت هدفها النهائي، وهو الحفاظ على السلم الاجتماعي في المهنة أو المنشأة.

ومما لا شك فيه أن نجاح المفاوضة الجماعية في تسوية النزاع الجماعي سيكون له آثار على العمال وعلى صاحب العمل<sup>(104)</sup>. بالنسبة للعمال سوف تترتب على نجاح المفاوضة الجماعية آثار إيجابية تتمثل في زيادة التأييد للمنظمة النقابية من قبل العمال الذين ينتمون إليها، لأنها أثبتت كفاءة من خلال نجاحها في الوصول إلى حل للمنازعة الجماعية التي كانت محلاً للمفاوضة الجماعية، وبالتالي الإسهام في تحسين ظروف العمل، والدفاع عن مصالحهم، أما بالنسبة للعمال الذين لا ينتمون للمنظمة النقابية، فسوف يدفعهم هذا النجاح في تسوية النزاع الجماعي إلى زيادة الحماس في الانتساب للمنظمة النقابية، وبشكل خاص عندما تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المهنة أو الصناعة، كما أن نجاح المفاوضة الجماعية يعني تدعيماً ونجاحاً للديموقراطية في جانبيها الاقتصادي والاجتماعي، أما بالنسبة لصاحب أو لأصحاب العمل، فنجاح المفاوضة الجماعية سيؤدي إلى استقرار في علاقات العمل الجماعية، مما يترتب عليه زيادة في الإنتاج.

### الفرض الثاني:

فشل أطراف المفاوضة الجماعية في الوصول إلى حل للنزاع المطروح على المفاوضة، سواء أكان الفشل بشكل كامل أم بشكل جزئي في حل نزاع العمل الجماعي، أو إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من بدء المفاوضة الجماعية<sup>(105)</sup>، جاز لأطراف النزاع أو من يمثلهم قانوناً التقدم إلى المديرية المختصة بطلب إجراء الوساطة.

ويهدف هذا الحكم إلى تجنب لجوء أطراف المفاوضة الجماعية إلى استخدام الوسائل

(102) أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 341.

(103) المادة (183) من قانون العمل السوري، والمادة (150) عمل مصري.

(104) سلامة عبد التواب عبد الحلیم، مرجع سابق، ص 44.

(105) المادة (170) من قانون العمل المصري.

القسرية<sup>(106)</sup> كالأضراب والإغلاق، وتأجيل المواجهة بين الشركاء الاجتماعيين لحين استنفاد جميع الوسائل الودية، كالوساطة والتحكيم. ومما لا شك فيه أنّ تمكن أحد أطراف النزاع من الطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع للوساطة ومن ثم التحكيم وبشكل خاص التحكيم، دون حاجة إلى الاتفاق على ذلك في كل من القانونين السوري والمصري قد يدفع الأطراف إلى التفاوض بحسن نية، وتقديم أفضل العروض للطرف الآخر خشية الوصول إلى التحكيم؛ لأنّ هيئة التحكيم سوف تفرض حلاً للنزاع بغض النظر عن موقف الأطراف منه، وخاصة لو أخذت التشريعات محل المقارنة بفكرة تحكيم العرض النهائي الذي يعطي لأحد أطراف النزاع حق اللجوء إلى التحكيم دون حاجة لموافقة الطرف الآخر على ذلك، وهو ما أخذ به كل من القانونين المصري والسوري - كما أوضحنا سابقاً - ويعطي لهيئة التحكيم كذلك تبني وجهة نظر أحد الأطراف وفرضها على الطرف الآخر، فهذا الحكم سوف يكون حافزاً للتفاوض بحسن نية وبجدية كبيرة خشية الوصول إلى التحكيم.

(106) أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص 342.

## الخاتمة:

نخلص من هذا البحث إلى أنّ المفاوضة الجماعية كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية تعبر عن حسن نية أطراف النزاع بالوصول إلى حل مناسب له من خلال اللقاء المباشر بينهم دون إدخال طرف خارجي؛ لهذا فإنّها تعد وسيلة مناسبة لتسوية المنازعات الجماعية التي قد يكون لها آثار سلبية على العمال وأصحاب العمل والمجتمع إذا ما تم إهمالها؛ لأنّها تتسم بالبساطة دون أن تحتاج إلى إجراءات معقدة، ولا تفرض على الأطراف حلاً، وإنّما تُمكن الأطراف من الاتفاق على حل يدون في اتفاق عمل جماعي، لهذا فإنّ اهتمام المشرع بتنظيم المفاوضة أمر محمود، لهذا اعتبر اللجوء إلى المفاوضة الجماعية خطوة إلزامية لتسوية النزاع الجماعي، وبالتالي لا يجوز القفز على هذه الخطوة.

إنّ المفاوضة الجماعية تكتسي أهمية بالغة، سواء من الناحية الاجتماعية حيث تحقق السلام الاجتماعي في المنشأة، أو من الناحية الاقتصادية، وذلك من خلال تحقيقها للعدالة الاجتماعية، وما يترتب على ذلك من آثار إيجابية تنعكس على مصالح الجميع، أو كذلك من الناحية القانونية؛ لأنّها تضع قواعد اتفاقية لتنظيم شروط العمل وظروفه تناسب الوضع الاقتصادي للمنشأة، ومن اليسير تعديلها في حال تغير الظروف التي تعمل في ظلها المنشأة؛ لهذا يجب أن نوسّع نطاقها من خلال عدم اشتراط المعيار العضوي، والاكتفاء بالمعيار العددي، كما أنّ توفير مناخ ملائم لمباشرة المفاوضة سوف يعزز من فرص نجاحها.

### لهذا نوصي بالآتي:

- 1- نظراً لأهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة لتسوية النزاع العمالي الجماعي، نوصي المنظم السعودي بالتدخل وتنظيم المفاوضة الجماعية بموجب قانون العمل، وخاصة أنّ المنظم السعودي قد اتخذ خطوة بهذا الاتجاه عندما أدخل تعديلاً على نظام المرافعات الشرعية وعرف النزاع العمالي الجماعي.
- 2- نوصي في القانون السوري باعتماد المعيار العددي بدلاً من المعيار العضوي في تعريف المنازعة الجماعية؛ لأنّ الأول يضيّق من نطاق المنازعة الجماعية، لهذا يحرم أطراف المنازعة من وسيلة مهمة لتسوية نزاعهم ويرهق القضاء العمالي بدعاوى كثيرة.
- 3- نوصي المنظمات النقابية العمالية بتدريب عدد من النقابيين المهرة على أصول

وفن المفاوضة بشكل عام والمفاوضة الجماعية بشكل خاص؛ لأنّ ذلك سوف يساعد في التوصل لحل للمنازعة الجماعية.

4- نوصي في القانون الكويتي ألا يقتصر الأمر على تعريف المفاوضة الجماعية وتحديد أطرافها، وإنما التدخل لوضع نظام قانوني متكامل لها، وذلك لأهميتها العملية.

## المراجع:

### أولاً: باللغة العربية

#### 1. الكتب:

- أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات العربية، ج4، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دون ناشر، 1988-1989.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
- شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، ج1، علاقات العمل الفردية، كلية الحقوق، جامعة حلب، سورية، 2004.

#### 2. الرسائل:

- نبيل بو حميدي، موقع التحكيم ضمن نزاعات الشغل، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل دبلوم الدكتوراه، جامعة محمد الأول، وجدة، المغرب، 2014-2015.
- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، مصر، 2002.
- عبد الوهاب بريتمة، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2013.

#### 3. الأبحاث

- أحمية سليمان،
  - الآليات المهنية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 3، سنة 2014.
  - التفاوض الجماعي، الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد 6، سنة 2018.

- بلعبدون عواد،
- التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف ومستوياته، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد الرابع، العدد الأول، سنة 2019.
- شروط وخصائص التفاوض الجماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد 6، سنة 2018.
- بن عزوز سارة، الحوار الاجتماعي في مستويات العمل الدولية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، سنة 2019.
- طيطوس فتحي، الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورفلة، الجزائر، السنة 11، المجلد 11، العدد 2، سنة 2019.
- عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية. مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 10، سنة 2015.
- رفيقة بوالكور، تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 47، العدد 1.
- عمر ثامري، التوازن بين المنظمات النقابية وفق قوة التمثيل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 53، العدد 2.

## ثانياً: باللغة الأجنبية

### 1. الرسائل:

- Maxence Vervoort: L'exercice Du Droit De Grève Dans Le Secteur Privé. Droit. Université Nice Sophia Antipolis, France, 2015.
- Pham Trong Nghia, Incorporating the Core International Labour Standards on Freedom of Association and Collective Bargaining into Vietnam's

Legal System, A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy, School of Law, Brunel University, June 2010.

- Simon Charles Joyce, Revisiting Shop Stewards and Workplace Bargaining: Opportunities, Resources and Dynamics in Two Case Studies Submitted To The University of Hertfordshire In Partial Fulfilment of The Requirements Of The Degree of Doctor of Philosophy, February 2016.

## 2. الأبحاث:

- Annette Jobert, Jean Saglio, Ré-institutionnaliser la négociation collective en France, Travail et Emploi n° 100, Octobre 2004.
- Carlos Garcia-Serrano and Miguel A. Malo, Worker Turnover – Job Turnover and Collective Bargaining in Spain, British Journal of Industrial Relations, 40:1 March 2002 0007–1080.
- D. Flanders Allan, Eléments pour une théorie de la négociation collective. In: Sociologie du travail, 10<sup>e</sup> année n°1, Janvier-mars 1968.
- Harry H. Welington, Freedom of Contract and the Collective Bargaining Agreement, HeinOnline - 112 U. Pa. L. Rev. 467 1963-1964.
- Ioannis Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective: essai sur la négociation organisationnelle, Faculté de Droit, Université du Droit et de la Santé - Lille II, France, 2010, ffnNT: 2010LIL20012ff. fftel-00585545f.
- Jean-Daniel Reynaud, Ce Que Produit Une Négociation Collective, Ce Sont des Règles, De Boeck Supérieur «Négociations» 2005/2 no 4 pages 139 à 159 ISSN 1780-9231 ISBN 2-8041-4737-1.
- Karl E. Kiarer, Labor Law as Ideology: Toward a New Historiography of Collective Bargaining Law, HeinOnline - 4 Indus. Rel. L.J. 451, 1980-1981.
- M. M. Esirkepova, Comparative analysis in collective labor disputes resolution, Серия «Право», N.1 (69), 2013.
- William Brown and Alex Bryson and John Forth, Competition and the Retreat from Collective Bargaining, this is to appear in 'The Evolution of the Modern Workplace', edited by: W. Brown and A. Bryson and J. Forth and K. Whitfield, CUP forthcoming 2009.

## المحتوى:

الصفحة	الموضوع
301	الملخص
302	المقدمة
305	المبحث التمهيدي: مفهوم منازعات العمل الجماعية
305	المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية
306	المطلب الثاني: عناصر منازعة العمل الفردية
309	المبحث الأول: ماهية المفاوضة الجماعية وبيان أهميتها
309	المطلب الأول: مفهوم المفاوضة الجماعية
309	الفرع الأول: تعريف المفاوضة الجماعية
314	الفرع الثاني: أطراف المفاوضة الجماعية
318	المطلب الثاني: أهمية المفاوضة الجماعية
321	المبحث الثاني: خصائص المفاوضة الجماعية وشروطها
321	المطلب الأول: خصائص المفاوضة الجماعية
324	المطلب الثاني: شروط المفاوضة الجماعية
330	المبحث الثالث: عوامل نجاح المفاوضة الجماعية وآثارها
330	المطلب الأول: عوامل نجاح المفاوضة الجماعية
333	المطلب الثاني: آثار المفاوضة الجماعية
336	الخاتمة
338	المراجع

