

واقع الحوار الاجتماعي في الدول العربية بين التشريع والممارسة

محمد كشو
مدير المركز العربي لإدارة العمل
والتشغيل - تونس
منظمة العمل العربية

مقدمة :

إنّ لهمّ ما يميّز به عالم العمل في السنوات الأخيرة هو نمو الحوار بين أطراف الإنتاج والدور الكبير للمنظمات المهنية في تحديد شروط وظروف العمل. فقد تطور هذا الحوار على جميع المستويات : الوطني والمحلي والنشاط الاقتصادي والمنشأة. وأخذ صيغا مختلفة، من ذلك الاستشارة والتشاور والمفاوضة الجماعية.

وبالرغم من المكانة المتزايدة للمنظمات المهنية والنقل النسبي لدور الحكومات التي كانت لوحدها تضبط علاقات العمل وتحدّد شروط وظروف العمل بفضل تحكّمها في إدارة العمل ونشاطها التشريعي ولكونها تمثّل المؤجر الرئيسي فإنّ دور الحكومات بقي رئيسيا وبالأخص في البلدان النامية ومنها الدول العربية.

وقد انخرطت الدول العربية وبدرجات متفاوتة في منهج الحوار الاجتماعي. وسنسى في هذه المداخلة للتعرف على واقع الحوار في المنطقة العربية على مستوى التشريع وفي الممارسة العملية وذلك من خلال استعراض صيغ الحوار المعتمدة (2) ومدى توفر المقومات الأساسية لقيامه ونموه (1) ونختم باستشراف الآفاق المستقبلية للحوار الاجتماعي في ظل العولمة (3).

1 - مقومات الحوار الاجتماعي في الدول العربية :

لا يمكن الحديث عن حوار مثمر بين أطراف الإنتاج ما لم تتوفر له مقومات أساسية، وتتعلق هذه المقومات خاصة بضمان الحرية النقابية وتوفير التسهيلات اللازمة للنقابات وللممثلي العمال بهياكل الحوار الأخرى.

1.1 - ضمان الحرية النقابية :

لقد فرّرت معايير العمل الدولية والعربية (ونخص بالذكر منها : اتفاقيات العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ورقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ورقم

151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية، واتفاقيات العمل العربية رقم 1 بشأن مستويات العطب معدلة بالاتفاقية رقم 6، ورقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية ورقم 11 بشأن المفاوضات الجماعية) جملة من المبادئ والضمانات الهادفة إلى حماية ودعم الحريات النقابية، ولعلّ من أهمها حق تكوين المنظمات المهنية وحرية ممارسة نشاطها.

وكان من نتائج مصادقة عدد كبير من الدول العربية على هذه الأدوات القانونية - وبالخصوص اتفاقيتي العمل الدولية رقم 87 (9 تصديقات)، رقم 98 (13 تصديقا)، واتفاقية العمل العربية رقم 1 (9 تصديقات) - أن التزمت حكوماتها بتكريس هذه المبادئ في تشريعاتها.

1.1.1 - حق تكوين النقابات :

لا يمكن إقامة حوار بديء بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والهيكل الحكومية ما لم تكن هذه المنظمات مشروعة ومعترف بها. والمقصود بالمشروعة هو أن دستور الدولة أو نظامها العام يعترف بوجود هذه المنظمات، ويضع القواعد التي تحكم قيامها وممارسة نشاطها.

ومن خلال استعراض تشريعات العمل العربية، يتبيّن أن أغلبها أقرّت حق التنظيم النقابي. وبعض البلدان العربية كرّست هذا الحق في دساتيرها، كما هو الشأن في تونس التي أقرّ دستورها بأنّ الحق النقابي مضمون. إلاّ أن هذه التشريعات متباينة بخصوص إجراءات قيام النقابة، فمنها من يعتمد إجراءات مبسّطة ويقتصر على مجرد الإعلام لقيام النقابة كتشريع تونس والمغرب والعراق وموريتانيا، ومنها من يتّبع في قيام النقابة نظام إيداع مستندات تكوينها لدى جهة إدارية كتشريع السودان ومصر والكويت، أو إيداعها لدى الاتحادات المحلية مثل القانون السوري، وهناك من البلدان من اعتمد نظام التسجيل لدى جهة إدارية كالأردن، ومن انتهج لتكوين النقابة نظام الترخيص المسبق مثل لبنان، وهو ما يتعارض مع معايير العمل الدولية والعربية التي أقرّت حق العمال في تكوين منظمات بدون ترخيص مسبق لتدافع عن حقوقهم وترعى مصالحهم.

ولنا أن نشير في هذا المجال إلى أن اتفاقية العمل العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية التي جاءت أكثر تفصيلا من معايير العمل الدولية في تعريضها لإجراءات تكوين النقابات أوجبت في مادتها الثانية بأن تقتصر هذه الإجراءات على مجرد إيداع أوراق التكوين لدى الجهة المختصة، وأكّدت في مادتها الرابعة على أن تمارس منظمات العمال وأصحاب العمل نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها. هذه الاتفاقية لم تحظ إلى حد هذا التاريخ إلاّ بثلاث تصديقات (العراق - فلسطين وليبيا)

1.1.2 - حرية ممارسة النشاط :

لكي تستطيع النقابات القيام بمهامها وتحقيق أهدافها، يتعيّن منحها الحرية في ممارسة نشاطها بما يكفل لها استقلاليتها. وتعتبر حرية النقابات في ممارسة نشاطها إحدى الركائز الأساسية للحريات النقابية، وهي تتضمن عدة جوانب كرّستها معايير العمل الدولية والعربية، نذكر من أهمها :

* حرية تسيير الشؤون الإدارية والمالية.

* حرية وضع البرامج ووسائل تنفيذ الأهداف.

* حق تكوين اتحادات وطنية وإقليمية ومحلية.

وقد تناولت التشريعات العربية هذه الحقوق بدرجات متفاوتة.

فبخصوص حرية تسيير النقابات لشؤونها الإدارية والمالية، نلاحظ أن هناك من البلدان العربية من أقر بحرية النقابة المطلقة في تصرفها المالي والإداري كتونس والمغرب وموريتانيا، أو كفل حرية ممارسة النشاط الإداري والمالي مع ضبط الحد الأقصى للمصاريف مثل مصر، ومن البلدان من أخضع النشاط المالي للنقابات إلى الرقابة كالأردن والكويت وسوريا وليبيا والعراق.

ومن جهة أخرى، كفلت أغلب تشريعات العمل العربية حرية المنظمات النقابية في وضع

البرامج ووسائل تنفيذ الأهداف على أن لا يتعدى نطاق هذه الأهداف المصالح المهنية للمنخرطين، وهناك من حجّر عليها صراحة الاشتغال بالسياسة.

وإيماناً بضرورة أن يشمل الحوار بين أطراف الإنتاج مستويات مختلفة، نصّت تشريعات الدول العربية على حق المنظمات في تكوين اتحادات وطنية ومحلية.

واعتباراً إلى أن الحوار بين منظمات العمال وأصحاب العمل ليس غاية في حد ذاته، فقد مكّنت

أغلب تشريعات العمل العربية هذه المنظمات من حق التفاوض وإبرام الاتفاقيات المشتركة التي تحدّد شروط وظروف العمل المتفق عليها إضافة إلى ما تتضمنه القوانين.

2.1 - التسهيلات المقدمة للنقابات ولهيكل الحوار الأخرى :

أكّدت معايير العمل الدولية والعربية (ونخص بالذكر منها اتفاقيات العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ورقم 135 بشأن ممثلي العمال، ورقم 151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية، واتفاقية العمل العربية رقم 8 بشأن الحريات النقابية) على ضرورة منح ممثلي العمال التسهيلات اللازمة لتمكينهم من القيام بوظائفهم بصفة ناجحة، على أن لا ينتج عن تقديم هذه التسهيلات عرقلة نشاط المؤسسة أو الإدارة.

ومن أهم التسهيلات نشير إلى ما يلي :

1.1.2 - إسناد الشخصية الاعتبارية للنقابات :

لتسهيل ممارسة النشاط النقابي، ولإكساب النقابات الأهلية المدنية وأهلية التعاقد وحق التقاضي، منحت تشريعات العمل العربية التي تعرضت إلى تكوين النقابات الشخصية الاعتبارية للمنظمات المهنية كما هو الشأن في التشريع الموريتاني.

1.2. 2 - استقطاع الاشتراكات :

لتيسير عمل النقابات في جمع معالم اشتراكات منخرطها، قدّمت كثير من الحكومات العربية تسهيلات في هذا الشأن، من ذلك أن العديد من تشريعات العمل العربية (العراق - مصر - سوريا - السودان - اليمن - تونس من خلال الاتفاقيات المشتركة ومناشير من الوزارة الأولى) ألزمت الإدارات وأصحاب العمل - بناء على طلب كتابي من رئيس النقابة التي ينتمي إليها العامل، أو من العامل نفسه - أن تستقطع من أجر العامل معلوم الاشتراك، على أن تدفع مبالغ الاشتراكات إلى النقابة في أجل اتفقت أغلب تشريعات العمل العربية التي قرّرت مثل هذا الإجراء على أن يكون النصف الأول من كل شهر (العراق - السودان - مصر).

وتجدر الملاحظة في هذا المجال إلى أن هياكل المراقبة التابعة لمنظمة العمل الدولية، وبالأخص لجنة الحريات النقابية ولجنة الخبراء القانونيين تعتبر أن الحجز النقابي امتياز وليس واجبا يمكن أن تقوم به المؤسسات لمساعدة المنظمة النقابية في جمع مساهمات منخرطها، وذلك بشرط أن لاينجرّ عنه أيّ تدخل في الشؤون الداخلية للمنظمة أو الحد من استقلاليتها.

1.2. 3 - التفرغ النقابي :

اعتبارا إلى أنّه لا يمكن للمنظمات النقابية ممارسة صلاحياتها ومهامها على الوجه الأكمل ما لم تتوفر لها الكوادر المتفرّغة التي تتولى قيادتها وإدارة أعمالها وتسيير أمورها، ترغب هذه المنظمات في وضع عدد من العمال على ذمتها قصد التفرغ للعمل النقابي. وحرصا من الحكومات على دعم النشاط النقابي، استجابت لرغبة النقابات وأصدرت نصوصا تشريعية تنظّم عملية التفرغ النقابي.

وعلى ضوء التشريعات المنظمة لهذا التفرغ في الدول العربية، يمكن استنتاج نوعين أساسيين

من التفرغ :

* التفرغ لممارسة العمل النقابي في قيادة المنظمة التي انتخب العامل عضوا فيها. وهذا النوع من التفرغ نجده في تشريعات تونس والجزائر ومصر وسوريا والسودان واليمن.

* التفرغ للمنظمات الدولية والعربية التي تنتخب في قيادتها العناصر النقابية المحلية، والتي تصبح مدعوة لممارسة نشاطها على المستوى الدولي أو العربي. وقد فُرت هذا النوع من التفرغ عديد من البلدان العربية مثل مصر وسوريا وليبيا والجزائر والعراق.

ونظرا إلى حاجة العمال إلى رفع مستواهم الثقافي والمهني، وإلى ضرورة إعداد القيادات النقابية القادرة على تحمل مسؤولياتها، فُرت بعض البلدان العربية إجازة للدراسة مدفوعة الأجر للالتحاق بإحدى مؤسسات الثقافة العمالية أو إحدى المراكز الثقافية في الاتحادات والنقابات العمالية (سوريا - الجزائر - مصر - ليبيا - السودان - العراق)، وكذلك رخصا لحضور مؤتمرات مهنية ونقابية داخلية أو دولية (تونس - السودان - الجزائر - مصر - ليبيا - العراق).

1.2.4 - حرية عقد الاجتماعات :

إنّ عقد الاجتماعات جريّة يمثل جانبا هاما من حرية ممارسة النقابات لنشاطها، كما أنّه مكمل لحق النقابات في إدارة شؤونها جريّة. وقد فُرت اتفاقية العمل العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية حق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في عقد الاجتماعات بدون ترخيص مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها.

وقدميرت بعض التشريعات العربية بين الاجتماعات التي تعقد في أبنية النقابة أو تلك التي تعقد في الساحات العامة. وقد اشترطت في الحالة الثانية الحصول على ترخيص مسبق قبل عقد الاجتماعات طالما أن هذا الإجراء تمليه الحاجة إلى صيانة الأمن والنظام العام.

وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية تعتبر أن حق العمال وأصحاب العمل في عقد اجتماعات حرة يندرج في إطار تنظيم شؤونهم ونشاطهم، وأن حضور واحد من موظفي الحكومة الاجتماعات النقابية أو اشتراط الإعلام عن كل الاجتماعات النقابية يتعارض مع معايير العمل الدولية. وقد تباينت مواقف الدول العربية إزاء هذه المسألة بين مشترط لترخيص مسبق وغير مشترط.

فتشريعات المغرب وموريتانيا والسودان والأردن وتونس ولبنان لم تضع شروطا معيّنة لعقد الاجتماعات. أمّا التشريع الكويتي فقد اشترط الإعلام لمسبق بموعد اجتماع الجمعية العمومية للنقابة، وحضور الاجتماع مندوب عن المحافظة وممثل عن وزارة العمل. واشترط القانون العراقي أن يعقد الاجتماع التأسيسي بحضور ممثل عن محكمة العمل، أمّا الاجتماعات التي تدخل في سياق النشاط اليومي فليس عليها أيّ شرط.

ومن التسهيلات الأخرى المقدمة للنقابات حرية إصدار النشريات في إطار القانون لمنظّم لها، ومنح الوقت الكافي لأعضاء النقابة ولممثلي العمال داخل هياكل الحوار لمباشرة وظائفهم على الوجه الأكمل. ومن التشريعات ما نص على تخصيص مكان بالمؤسسة للنقابة أو لهياكل الحوار مع اعتبار إمكانيات المؤسسة (تونس).

1.2. 5 - حماية أعضاء النقابة :

يعتبر أعضاء النقابة أكثر عرضة من بقية أصناف العمال بحكم نشاطهم للتمييز والنقل والطرده التعسفي، لذلك أوجبت معايير العمل الدولية والعربية إحاطة هذه الأصناف من العمال بحماية خاصة. ونذكر بالخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم 135 لسنة 1971 بشأن ممثلي العمال والتوصية المكملّة لها رقم 143. هذه الاتفاقية تنص على حماية ممثلي العمال بما فيهم أعضاء النقابة وعلى تسهيلات لممارسة نشاطهم وقد صدّقت عليها 8 دول عربية (الأردن، تونس، الجزائر، سوريا، العراق، مصر، المغرب، اليمن).

وقد عالجت بعض التشريعات العربية هذه المسألة، وأقرّت حماية لهذا الصنف من العمال خاصة ضد النقل والفصل عن العمل.

وبخصوص النقل، صدّت تشريعات بعض البلدان العربية على تحجير نقل عضو المكتب النقابي أو أحد الهيئات الأخرى التابعة للاتحاد العام إلى منصب أقل أو تخفيض مرتبته (الجزائر). وهناك تشريعات اشترطت موافقة الجهة النقابية لنقل عامل له صفة نقابية (الصومال)، أو موافقة الوزير أو الجهة المركزية للنقابة أو للاتحاد (السودان).

وفي ما يتعلق بالفصل عن العمل، نص القانون الصومالي على عدم جواز فصل أيّ عضو من أعضاء لجان الاتحادات العمالية دون سابق موافقة الاتحاد العمالي، كما أن القانون العراقي لا يجيز سماح طلب الإدارة أو صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية إلاّ إذا وافق الاتحاد أو النقابة على ذلك. وأقرّ التشريع المصري عدم جواز توقيع عقوبة الفصل على عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية إلاّ بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية.

وفي تونس، نصّت مجلة الشغل على أنّه إذا اعتزم المؤجّر فصل عضو رسمي أو ممثل للعمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب رسمي أو مناب للعمال فإنّه يعيّن عليه عرض ذلك على تفقدية الشغل المختصة ترابيا ويعتبر الفصل تعسفا إذا تمّ دون احترام هذه الإجراءات أو في صورة مخالفة رأي متفقد الشغل. كما أن عدّة اتفاقيات مشتركة قطاعية (ما لا يقلّ عن 12 قطاعا من بينها البنوك، التأمين، الصحافة المكتوبة) سحبت الحماية لمخوّلّة لأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة على أعضاء النقابة.

2 - صيغ الحوار المعتمدة في الدول العربية :

إنّ توفير مقوّمات الحوار شرط أساسي ولكنّه غير كاف لقيام حوار فعلي ومجد بين أطراف الإنتاج. فكم من بلدان توجد فيها منظمات نقابية وهيكل حوار متعددة ولكنّها لا تنشط، أو تنشط في نطاق توجهات مملاة عليها. وكم من تشريعات تقدمية من الناحية النظرية ولكنّها غير مطبّقة في الواقع. وعليه، فإنّ لإدارات العمل دورا رئيسيا في تنشيط الحوار والنهوض به، وخاصة في البلدان التي تؤمن بالتوجه الديمقراطي وبحقوق الإنسان وبمزايا الحوار وإيجابياته على تحسين شروط وظروف العمل وضمان السلم الاجتماعي الذي بدونه لا تتحقق التنمية الاقتصادية المنشودة. فإدارات العمل بوسعها - من خلال التشريعات التي تنصّها أو عملها الميداني - توفير هيكل الحوار وتشجيع الحوار الثنائي بين العمال وأصحاب العمل، وإعطاء المثل للحوار في القطاعات والمؤسسات التي تكون فيها الدولة هي المؤجّر والمساعد على النهوض بالمفاوضة الجماعية وتطوير الحوار الثلاثي بينها وبين منظمات العمال وأصحاب العمل.

معايير العمل الدولية والعربية تدعو إلى تنمية الحوار وإحداث الهياكل والأطر المناسبة لإجرائه. فاتفاقيات العمل الدولية أرقام 98 - 144 - 150 - 151 - 154 تدعو الدول الأعضاء إلى اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية لضمان تشاور وتعاون ومفاوضات بين السلطة العمومية ومنظمات العمال وأصحاب العمل، وبين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وهناك جملة من توصيات العمل الدولية تشجّع على التشاور والتعاون وفضّ الخلافات بطرق سلمية، نذكر منها بالخصوص :

* التوصية رقم 92 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين.

* التوصية رقم 94 بشأن التعاون على مستوى المنشأة.

* التوصية رقم 113 بشأن المشاورات على المستويين الصناعي والوطني.

* التوصية رقم 129 بشأن الاتصالات داخل المنشأة.

وتجاوزت اتفاقيات وتوصيات العمل العربية - وبالأخص الاتفاقية رقم 1 المعدلة بالاتفاقية رقم 6 - مستوى التشجيع على التشاور والتفاوض إلى إقرار بعث العديد من اللجان على مستويات متعددة كلجان التدرج والتدريب، ولجان استشارية على المستوى الوطني وعلى المستوى المحلي لتنظيم سوق العمل، ولجان مشتركة على مستوى المؤسسة، ولجان توفيق لحلّ النزاعات، ولجان تحكيم.

وقد تعرضت التشريعات العربية إلى تنظيم الحوار وأقرت جلّها بعث هيكل حوار أخرى إلى جانب النقابات سواء على المستوى الوطني أو في مستوى المنشأة.

1.2 - الحوار الثنائي بين العمال وأصحاب العمل :

تعتبر المؤسسة الإطار الأمثل للحوار والتشاور بين العمال وأصحاب العمل في القضايا والمسائل التي تهمهم. وتبعاً لذلك، أولت تشريعات العمل العربية عناية كبيرة لتنظيم الحوار داخل المؤسسة. وأقرت أنظمة متعددة لتمثيل العمال في المؤسسات، نذكر من بينها ما يلي :

1.1.2 - نظام مندوبي أو نواب العمال :

يوجد هذا النظام في بعض الدول العربية من بينها تونس والمغرب وموريتانيا، وغالبا ما يقع اعتماده في المؤسسات التي لا يتوفر فيها العدد المطلوب لتكوين لجان مشتركة. ويقوم هذا النظام على انتخاب العمال في المؤسسات التي يتوفر فيها عدد معين من العمال (10 عمال على الأقل في المغرب، (11) عامل على الأقل في موريتانيا، من 20 عامل إلى 39 عامل في تونس.

ويمارس هؤلاء النواب مهاماً متعددة من بينها :

* تقديم الاقتراحات الرامية إلى تحسين الإنتاج.

* المشاركة في أنشطة المشاريع الاجتماعية التابعة للمؤسسة.

* السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

* عرض الشكايات الفردية والجماعية التي لم تجد حلاً مرضياً على المؤجر.

وقد حددت تشريعات هذه الدول الشروط الواجب توافرها في المترشحين والمنتخبين، وكيفية

إجراء الانتخابات والتسهيلات المخولة لهم، وكذلك دورية اجتماع المندوب مع صاحب العمل.

1.2.2 - نظام اللجان الاستشارية المشتركة :

نصت تشريعات العديد من الدول العربية على بعث مثل هذه اللجان (تونس - سوريا - العراق

- الكويت - مصر - ليبيا - موريتانيا). ويكون إحداثها في المنشآت التي يكون بها : 40 عامل

بتونس، 30 عامل بالعراق، 250 عامل بموريتانيا، بدون تحديد لعدد العاملين بالكويت.

وتضمّ اللجان ممثلين منتخبين عن العمال، وممثلين عن إدارة المؤسسة مع إسناد الرئاسة غالباً إلى رئيس المؤسسة. وحتى تكون هذه الهياكل ممثلة بحق لكافة العمال، أوجبت بعض التشريعات بأن تكون مختلف أصناف العمال ممثلة بها (عملة تنفيذ - عملة تسيير - عملة كادر).

وتمارس هذه اللجان التي اختلفت تسمياتها (اللجنة الاستشارية للمؤسسة في تونس وموريتانيا - اللجنة المشتركة في البحرين وقطر، اللجنة الاستشارية المشتركة في سوريا) بالخصوص المهام التالية :

* دراسة الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل وتحسين الإنتاج والإنتاجية (تونس - سوريا - مصر - العراق - موريتانيا).

* متابعة مسائل التدريب المهني (تونس - سوريا).

* إدارة المشاريع الاجتماعية أو المساهمة في إدارتها (تونس - موريتانيا - الكويت - ليبيا).

* فحص الشكاوي الفردية و الجماعية و الصعوبات الناشئة عن تطبيق القوانين واللوائح (العراق).

* تحديد الأجور (الكويت).

* متابعة مسائل الصحة والسلامة المهنية (تونس، موريتانيا).

وحددت التشريعات الشروط الواجب توفرها في المترشحين والمنتخبين، وطريقة إجراء

الانتخابات ودورية الاجتماعات والضمانات والتسهيلات.

وقد أسندت بعض التشريعات مثل التشريع التونسي دوراً هاماً لإدارة العمل وبالأخص جهاز

تفقد الشغل (تفتيش العمل) لضمان تكوين هذه اللجان وممارسة نشاطها بصورة فعلية ومجدية.

وإلى جانب هذه اللجان ذات الصلاحيات المتعددة، أقرت بعض تشريعات العمل العربية إحداث

لجان مختصة كلجان الصحة والسلامة المهنية (تونس- ليبيا - البحرين - موريتانيا)، ولجان الإنتاجية

(مصر). واعتمدت بعض البلدان نظام اشتراك العمال في مجالس إدارة المنشآت (العراق-

سوريا- مصر- ليبيا) الذي يعتبر من أكثر أشكال الحوار تطوراً، إذ أنه يخول للعمال المشاركة في

أخذ القرار.

وسعيًا لأن تكون العلاقة بين النقابة وهيكل الحوار الأخرى قائمة على أساس التعاون وليس

التصارع والتنافس، حددت العديد من تشريعات العمل العربية صلاحيات كل من النقابات وهيكل

الحوار الأخرى، حتى لا يكون هناك تداخل في المشمولات وتنازع في الاختصاصات. وأقرت بعض

التشريعات الحق المطلق للنقابات، أو الأولوية في تقديم مرشحين عنها باللجان الاستشارية

المشتركة.

وتجدر الإشارة إلى أن الحوار داخل المنشأة مازال محدودا في الواقع في الدول العربية رغم تنظيمه في التشريعات الوطنية ويعود ذلك بالخصوص للأسباب التالية : صغر حجم المؤسسات (المؤسسات الصغيرة في أغلب الدول العربية تمثل أكثر من 90% من مجموع المؤسسات)، اقتصار الحوار على بعض المسائل، عدم انتظام الحوار أن كان موجودا، ضعف ثقافة الحوار وتغلّب نزعة الانفراد بالقرار في المؤسسة لدى المؤجرين الخ.

2.2 - الحوار الثلاثي (حكومة - منظمات عمال - منظمات أصحاب عمل) :

بهدف إرساء تقاليد حوار وتشاور على المستوى الوطني، نصت تشريعات العديد من البلدان العربية على إحداث مجالس استشارية عليا، تضم ممثلين عن الجانب الحكومي (الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية) وممثلين عن كل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. من هذه المجالس من لها صلاحيات عامة مثل اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي في تونس واللجنة الاستشارية العليا في الكويت والمجلس الاستشاري للعمل في مصر والسعودية، ومنها من تنظر في مواضيع محددة كالمجلس الأعلى للتدريب المهني والمجلس الأعلى للخدمات العمالية في البحرين، والمجلس الأعلى للموارد البشرية والمجلس الوطني للوقاية من المخاطر المهنية في تونس والمجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في مصر والمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي في موريتانيا.

ومن المهام الموكولة لهذه المجالس المساهمة في رسم وإعداد السياسات والمخططات الوطنية، وإبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية المتصلة بمجالات اختصاصها. وتجدر الملاحظة أن دور هذه المجالس في الواقع محدود في الدول العربية رغم تعددها وذلك لعدة أسباب نذكر من بينها : صبغتها الاستشارية البحتة، تركيبها غير العملية، قلّة الاجتماعات وعدم انتظامها الخ.

وبالإضافة إلى هذه المجالس لمنظمة في التشريع، تسعى بعض الحكومات إلى إقامة لقاءات ثلاثية على المستوى العالي بين الوزارات المعنية والمركزيات النقابية لتقييم الوضع الاجتماعي، واقتراح الحلول المناسبة لبعض المسائل التي تشغل بال العمال وأصحاب العمل، ودراسة الملفات الهامة التي تعني المنظمات المهنية. كما وقع استنباط صيغ جديدة للحوار الثلاثي في بعض البلدان مثل مبادرة وزارة الشؤون الاجتماعية في تونس بتكوين لجنة ثلاثية للتشاور حول مشاريع القوانين المعدلة لمجلة الشغل وذلك بمناسبة مراجعتي المجلة سنتي 1994 و 1996.

ولضمان نجاح تنفيذ مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تعمل بعض الحكومات على إشراك المنظمات المهنية في إعداد هذه المخططات ومتابعة إنجازها، كما هو الشأن في تونس.

نشير بالإضافة لما سبق إلى مشاركة المنظمات المهنية في العديد من الدول صلب المجالس النيابية والمجالس الاقتصادية والاجتماعية.

2.3 - المفاوضة الجماعية :

تعتبر المفاوضة الجماعية جوهر الحوار الاجتماعي لما تتميز به من مشاركة فعلية لأطراف الإنتاج في تحديد العلاقات القائمة بينها، ولما لها من انعكاسات إيجابية على تطوير التشريعات العمالية وتحسين شروط وظروف العمل والحفاظ على سلامة المناخ الاجتماعي. ولذلك، اهتمت منظمات العمل الدولية والعربية اهتماما خاصا بهذه الصيغة من الحوار، وأفردها بعدة معايير تهدف للنهوض بها ونذكر بالخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم 98 واتفاقية العمل العربية رقم 11. ونظرا لأهمية المفاوضة الجماعية، فإنّ النهوض بها يرد ضمن الأهداف الرئيسية لكل من منظمتي العمل الدولية والعربية وأصبح حق التفاوض يعتبر من الحقوق الأساسية في مجال العمل. وتم تأكيد ذلك في نص إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وأولت بعض الدول العربية عناية بالمفاوضة الجماعية، فسعت إلى توفير مقوماتها وتنظيمها. ولعلّ العدد المرتفع لتصديقات الدول العربية على اتفاقية العمل الدولية رقم 98 (13 تصديقا) وعلى اتفاقية العمل العربية رقم 11 (6 تصديقات) بالمقارنة مع الاتفاقيات الأخرى لدليل على تلك العناية. غير أن هذا الاهتمام بقي نظريا في أغلب الدول ولم يتجسم في الواقع.

1.3.2 - مقومات المفاوضة الجماعية :

لنجاح المفاوضة الجماعية لا بد من وجود بعض الشروط، منها ما على الدولة توفيره، ومنها ما يخص المنظمات النقابية نفسها. من بين هذه الشروط، نذكر خاصة :

* توفّر المناخ السياسي الملائم، وعلى وجه الخصوص قبول الحكومات بإشراك المنظمات المهنية من خلال الاتفاقيات الجماعية أو المشتركة في ضبط شروط وظروف العمل، والعمل على إزالة العقبات التشريعية والإجرائية وغيرها التي يمكن أن تحول دون القيام بالتفاوض أو دون تحقيق الأهداف المنشودة من التفاوض.

* ضمان حرية التنظيم النقابي واستقراره.

* ضمان سلامة التمثيل وذلك بأن تضبط التشريعات مقاييس موضوعية يقع على أساسها تحديد المنظمة الأكثر تمثيلا في حالة التعددية النقابية، سواء على مستوى المؤسسة أو القطاع أو الوطن.

* قبول المنظمات المهنية وخاصة منظمات أصحاب العمل للمفاوضات كوسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل، إذ لا يكفي تأسيس العمال لمنظمات نقابية قوية كي تبدأ عملية التفاوض الجماعي،

وإنما لا بد من قبول هذا التفاوض من قبل أصحاب العمل. فالمفاوضة الجماعية اختيارية وتستوجب موافقة الطرفين المعنيين.
* وجود مفاوضين كفاءاً.

* وجوب أن تتحلى الأطراف المتفاوضة بروح المسؤولية والجدية والنزاهة في التفاوض، وأن تعمل على الابتعاد عن كل ما من شأنه أن يجعل أجواء التفاوض متشنجة وسلبية، وأن يتسبب بالتالي في فشل المفاوضات.

وفي هذا المجال من المفروض أن تعطي الحكومات المثل، وذلك في المفاوضات التي تجمعها مع منظمات العمال بصفقتها مؤجراً، خاصة وأنّ القطاع العام يحتل مكانة متميزة في اقتصاديات لىّ البلدان العربية.

2.3.2 - تنظيم المفاوضة الجماعية :

عدد قليل من التشريعات العربية تضمنت تنظيم حق التفاوض (نذكر التشريع الجزائري بالقانون نفسه والتشريع التونسي بالاتفاقات المنظّمة للمفاوضات). واقتصر الاهتمام في جلّ هذه التشريعات على نتائج المفاوضة أي تقنين إجراءات إبرام الاتفاقيات المشتركة. ومن المسائل التي شملها هذا التقنين تحديد الأطراف المؤهلة لإبرام العقود المشتركة والمستويات التي يقع فيها إبرامها ومضمونها وإجراءات دخولها حيّز التنفيذ.

* الأطراف المؤهلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية :

- من جانب العمال : منظمة أو أكثر من منظمات العمال. ومن البلدان من قرّ - في حالة غياب منظمات نقابية للعمال - إمكانية التفاوض مع ممثلي العمال المنتخبين (سوريا).
- من جانب أصحاب العمل : صاحب العمل شخصياً أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة لأصحاب العمل حسب المستوى الذي تجرى فيه المفاوضات.

* المستويات التي يقع فيها إبرام الاتفاقيات :

تتنق أغلب تشريعات العمل العربية التي تضمنت أحكاماً تتعلق بالاتفاقيات المشتركة على أن تجرى المفاوضات في المستويات التالية : المؤسسة، القطاع أو الصناعة، الصعيد الوطني.

* محتوى الاتفاقيات :

تعرّضت كثير من التشريعات العربية (تونس - الجزائر - موريتانيا - اليمن) إلى المواضيع التي يجب أن تتناولها الاتفاقيات المشتركة. ومن هذه المواضيع نذكر خاصة :

- الحرية النقابية
- الأجور، التصنيف المهني
- شروط انتداب العمال وفصلهم
- مدة العمل
- أجل الإعلام بإنهاء العمل
- مدة الاتفاقية وكيفية مراجعتها أو نقضها.

* إجراءات دخول الاتفاقيات حيز التنفيذ :

أقرّت بعض التشريعات العربية دخول الاتفاقيات الجماعية حيز التنفيذ بمجرد إيداع نسخة منها لدى كتابة المحكمة (موريتانيا)، أو في تفقدية الشغل وكتابة المحكمة (الجزائر)، ومنها من اشترط مصادقة الوزير المكلف بالعمل كما هو الشأن في تونس بالنسبة للاتفاقيات المشتركة القطاعية وذلك بهدف توسيع مجال تطبيقها الترابي والمهني.

3.3.2 - واقع المفاوضات الجماعية في الدول العربية :

بصفة عامة لم يبلغ التفاوض الجماعي في البلدان العربية التطور المنشود بالرغم من تعدد الأدوات القانونية الدولية والعربية والأهمية المسندة للمفاوضة الجماعية من قبل منظمي العمل الدولية والعربية وتناول الموضوع في العديد من التشريعات الوطنية. وتعتبر التجربة التونسية رائدة ومتميزة في مجال ممارسة المفاوضات الجماعية.

ففي تونس - ومنذ إقرار السياسة التعاقدية سنة 1973، تاريخ إبرام الاتفاقية المشتركة الإطارية بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية - ما انفك عدد الاتفاقيات المشتركة يزداد ليصل حاليا إلى (52) اتفاقية مشتركة قطاعية تغطي حوالي (90%) من العاملين في الأنشطة الاقتصادية غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل. كما تم إبرام عدد كبير من الاتفاقيات المشتركة الخاصة بالمؤسسات. وقد شهدت الاتفاقيات المشتركة القطاعية خلال السنوات الأخيرة عدة مراجعات شملت شروط وظروف العمل وبالأخص الأجور. وأصبحت المفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة تتمّ بصفة منتظمة منذ سنة 1990 كل ثلاث سنوات وتفضي في كل مرة إلى برنامج للزيادات في الأجور يمتد على ثلاث سنوات وقد سمحت هذه الزيادات السنوية والمتواصلة من تحسين القدرة الشرائية للأجراء. كما أن المفاوضات الجماعية في تونس لا

تقتصر على القطاع الخاص بل تشمل كذلك القطاع العام بصنفيه (المنشآت العمومية والوظيفة العمومية) حيث تتم مراجعة الأنظمة الأساسية للأعوان العموميين والترافع في الأجور كل ثلاث سنوات على غرار الاتفاقيات المشتركة.

وقد ساهمت إدارة العمل في تونس بدور كبير في النهوض بالمفاوضة الجماعية من خلال الدعم والتسهيلات المقدّمة لأطراف التفاوض في كل جولة من الجولات التفاوضية.

ويعود ضعف ممارسة المفاوضة الجماعية في الدول العربية لعدة أسباب نذكر من بينها إلى جانب ما يتعلق بالإرادة السياسية وبالوضع النقابي (عدم وجود منظمات نقابية وإن وجدت فليست لها الاستقلالية والصبغة التمثيلية اللازمة) : غياب الإطار التشريعي المنظم للمفاوضة الجماعية، ضعف النسيج الاقتصادي وصغر حجم المنشآت، قلة التدريب والتأطير للمفاوضين.

وللنهوض بالمفاوضة الجماعية، يتّجه العمل على ما يلي :

- توفير مقومات المفاوضة الجماعية على صعيد الواقع.

- تنظيم الإطار القانوني للمفاوضة وعدم الاقتصار على تنظيم نتائجها أي الاتفاقيات المشتركة.

- اتخاذ تدابير لتشجيع المفاوضة في مختلف المستويات وبالأخص على صعيد المنشأة حتى يقع الأخذ بالاعتبار إمكانياتها وخصوصياتها وهي المدعوة اليوم لتعزيز قدرتها التنافسية لتواجه المنافسة الشرسة التي تفرضها عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة كما أن المنشأة تمثل الإطار الأفضل للتفاوض في بعض المسائل مثل الإنتاجية والتدريب المستمر والصحة والسلامة المهنية.

- تدعيم التدريب للمفاوضين وتعزيز التعاون بين إدارات العمل والمنظمات المهنية في هذا المجال.

4.2 - الحوار لتسوية نزاعات العمل :

1.4.2 - مراقبة تطبيق تشريع العمل :

لا يكون الحوار بين أطراف الإنتاج مجديا عند انعدام الثقة في ما بينها، ولا يمكن إرساء علاقات ثقة أن كانت هذه الأطراف لا تلتزم بأحكام القوانين السائدة في البلاد أو لا تحترم التعهدات التي أخذتها على نفسها في الاتفاقيات المبرمة.

وللحكومات - وعلى وجه التحديد إدارات العمل - دور أساسي في توفير المناخ الملائم للحوار من خلال ضمان تطبيق النصوص التشريعية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل و التدخل لتسوية نزاعات العمل الفردية منها والجماعية.

وقد أقرّت تشريعات العمل العربية - تماشيا مع معايير العمل الدولية والعربية - إحداث جهاز لنفتيش العمل (أو تفقد الشغل)، وتتمثل مهمته الأساسية في مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية

والتعاقدية لضابطة لعلاقات العمل. وللقيام بهذه المهمة على الوجه الأكمل مكّنته من عدة صلاحيات.

إلى جانب مراقبة تطبيق تشريع العمل، أوكلت تشريعات العمل العربية لمفتشي العمل (متقدي الشغل) دورا وقائيا يمثّل في مدّ المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية المتعلقة بأنجع الوسائل لتطبيق أحكام التشريع.

ولضمان تطبيق تشريع العمل أقرّت التشريعات عقوبات جزائية ضد المخالفين. ومن بين المخالفات المعاقب عنها والتي صدّت عليها تشريعات الدول العربية : عدم تكوين هيكل الحوار الملزم إحداثها، عرقلة نشاط هذه الهياكل، فصل ممثلي العمال بهيكل الحوار وأعضاء النقابات بدون احترام الإجراءات القانونية. واعتبارا إلى أن مفتش العمل له صفة الضابطة العدلية أو القضائية، فإنه يقوم برفع هذه المخالفات ويحرّر محاضر بشأنها.

رغم وجود جهاز لتفتيش العمل في كل الدول العربية وانخراط هذه الدول في معايير العمل الدولية الخاصة بالموضوع من خلال مصادقتها على اتفاقية العمل الدولية رقم 81، فإنّ دور هذا الجهاز الهام لا يزال محدودا في جلّ الدول العربية لعدّة أسباب من بينها : محدودية الموارد البشرية من حيث الكم والكيف، قلة وسائل العمل، ضعف العقوبات، إقبال مفتشي العمل بمهام أخرى على حساب المهمة الرئيسية وهي المراقبة. ولا شكّ أن للمنظمات المهنية دور مساند لجهاز تفتيش العمل.

2.4.2 - تسوية النزاعات الفردية :

أوكلت العديد من التشريعات العربية تسوية النزاعات الفردية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل إلى محاكم مختصة لها تركيبة ثلاثية (قاضي - رئيس - مستشارين يمثلون العمال وأصحاب العمل) كما هو الشأن في تونس وموريتانيا. وأقرّت إجراءات مبسّطة وغير مكلفة للتقاضي (إمكانية تقديم الدعاوى بمطلب شفاهي أو كتابي لدى كتابة المحكمة - مجانية التقاضي).

وفي بعض البلدان مثل اليمن يتم الفصل في منازعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية من طرف لجان تحكيمية ثلاثية التركيبية (ممثّل عن الوزارة رئيس، ممثّل عن أصحاب العمل، ممثّل عن العمال).

3.4.2 - تسوية النزاعات الجماعية :

أولت التشريعات العربية اهتماما كبيرا بتنظيم تسوية نزاعات العمل الجماعية نظرا إلى الأضرار التي تلحقها بالعلاقات المهنية، وانعكاساتها على السّلام الاجتماعي.

ونصّت هـ - ذه التشريعات على إجراءات خاصة بالتوفيق أو المصالحة، وأخرى متعلقة بالتحكيم :

* التوفيق أو المصالحة :

أغلب التشريعات جعلت اللجوء إلى التوفيق أو المصالحة إجباريا بالنسبة للأطراف المتنازعة بغية التوصل لحل النزاع. وتمت المصالحة غالبا في لجان تضم ممثلين عن السلطة العمومية وعن العمال وأصحاب العمل. وأقرّت بعض البلدان (تونس - موريتانيا - مصر - اليمن) تمثيلا محليا ومركزيا لهذه اللجان، بحيث تختص اللجنة الجهوية للتصالح أو التوفيق في النظر في النزاعات التي تنشأ في ولاية أو محافظة واحدة، في حين تنتظر اللجنة المركزية في النزاعات التي تهم أكثر من ولاية.

وفي حالة التوصل إلى حل للنزاع، يجرى في ذلك محضر يكون ملزما للأطراف الموقعة عليه. أما في حالة فشل التوفيق أو المصالحة، فيبقى للأطراف اختياران إما استعمال وسائل الضغط المشروعة أو الإضراب أو الصدّ عن العمل، وذلك بطبيعة الحال بعد احترام الإجراءات القانونية أو اللجوء إلى التحكيم.

* التحكيم :

القاعدة العامة هي أن التحكيم اختياري. ويأخذ التحكيم صيغا مختلفة وبالأخص صيغة المحكم الوحيد وصيغة اللجان التحكيمية. ويكون القرار التحكيمي ملزما للأطراف. ويبقى اللجوء إلى التحكيم محدودا جدا ويكاد يكون منعدما في الدول العربية باستثناء الحالات التي يكون فيه إجباريا كما هو الشأن في اليمن حيث تتولى اللجان التحكيمية وجوبا الفصل في منازعات العمل الفردية والجماعية التي تعذر تسويتها وديا أو بالوساطة. وفي المقابل فإن إجراءات التوفيق أو المصالحة شهدت تطورا ملحوظا في بعض الدول العربية مثل تونس حيث يتم فض ما لا يقل عن ثلثي نزاعات العمل الجماعية وكذلك الفردية عبر التصالح.

3 - الحوار الاجتماعي والعولمة :

يستخلص مما سبق أن تنمية الحوار الاجتماعي هي مسؤولية مشتركة لا يمكن أن تتحقق دون تظافر جهود الأطراف الثلاثة : الحكومات ممثلة في إدارات العمل، منظمات أصحاب العمل ومنظمات

العمال وأنه من الضروري توفير شروط النجاح للحوار حتى لا يبقى مجرد شعار أو هدف في حد ذاته، وإنما طريقة حضارية لتطوير شروط وظروف العمل في اتجاه دمة م صالح العمال والمؤسسات والمجموعة الوطنية بأسرها.

وفي الوقت الذي يعرف فيه العالم تحولات سريعة وعميقة على جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتشهد فيه البلدان العربية تحديات جسام، أصبح النهوض بالحوار الاجتماعي بمختلف صيغه وبالأخص المفاوضة الجماعية أمراً حتمياً وأكيداً، حتى يقع التوجه للمزيد من العمل وإحكام استغلال الطاقات والموارد الهائلة الطبيعية منها والبشرية التي تزخر بها بلادنا، وبالتالي تحقيق الرقي الاجتماعي والتنمية الشاملة، والاستجابة لحق المواطن العربي في العيش الكريم. وإذا كان الكثيرون يعتقدون أن الحوار الاجتماعي سيشهد في السنوات القادمة تقلصاً وربما اندثاراً بسبب العولمة وتحرير التجارة الدولية وما ينجم عنها من اشتداد المنافسة بين المؤسسات وتراجع لحقوق العمال، فإنّ العكس هو الذي ينبغي أن يكون. ويتجه العمل على استمرار الحوار الاجتماعي وتعزيزه لمواجهة المخاطر التي تهدد العلاقات الشغلية وهذا بالطبع يستوجب تطوير أساليب وصيغ الحوار وموضوعاته لمواكبة الحاجيات الجديدة لأطراف الإنتاج.

وفي الختام، نشير إلى ضرورة القيام بمراجعة موضوعية وأمينة لمواطن الخلل والنقص لدى الأطراف الثلاثة والعمل على معالجتها بجدية لضمان قيام حوار اجتماعي حقيقي وقادر على تحقيق الأهداف والوظائف المتصلة به.

ويمكن في هذا الصدد التوجه بالتوصيات التالية :

* تطوير التشريعات العربية المتعلقة بالحوار الاجتماعي على ضوء معايير العمل الدولية والعربية الخاصة بهذا الموضوع.

* دعم استقلالية أطراف الحوار الاجتماعي بما يجعل منها أطرافاً تتمتع بالإرادة الحرة ووضع إطار قانوني يؤمّن الحرية النقابية ويضمن ممارسة الحق النقابي.

* توسيع مجال الحوار الاجتماعي قدر الإمكان من حيث الصيغ المعتمدة والمواضيع المطروحة والقطاعات المشمولة.

* غرس ثقافة الحوار على أوسع نطاق لدى الشركاء الاجتماعيين الثلاث وباعتماد مختلف الوسائل (الإعلام والتوعية، التعليم والتدريب، إبراز مزايا الحوار والتجارب الناجحة الخ).

* إزالة المعوقات التي تحول دون تطور الحوار الاجتماعي بصفة عامة، والمفاوضة الجماعية على وجه الخصوص.

- * التصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية المتصلة بالحوار الاجتماعي وبال حقوق الأساسية في العمل وملاءمة التشريعات الوطنية مع أحكام هذه الاتفاقيات والالتزام بها في الممارسة العملية.
- * إيلاء المزيد من الاهتمام بالثقافة العمالية وتكوين المفاوضين وتنمية معارفهم وقدراتهم بالأخص في مجال تشريعات العمل وتقنيات التفاوض.
- * تدعيم التشاور والحوار داخل المؤسسة باعتبارها الخلية الأساسية للعلاقات المهنية والإطار المناسب لبحث المواضيع التي تحظى باهتمام أطراف الإنتاج.
- * تطوير إدارات العمل في الدول العربية للقيام بالمهام الموكولة إليها بالنجاعة المطلوبة ودعوتها لبذل كل الجهود لتنمية الحوار الاجتماعي وتنشيطه.
- * دعم منظمات أصحاب العمل والعمال وتعزيز مشاركتها في مختلف المسائل ذات العلاقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية حتى يكون لهذه المنظمات دور شراكة وتعاون فاعل.
- * دعوة الدول العربية إلى إيجاد المناخ المناسب لممارسة الحوار الاجتماعي بشكل حرّ وبدون تدخل وكذلك تدعيم مقومات الحوار الأساسية وفي طليعتها تدعيم المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل حتى تستطيع ممارسة الحوار بشكل فعال، ويأخذ بالاعتبار مصلحة الطرفين.
- * استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال عند وضع القوانين التي تعني العمل والعاملين ومساهمة هذه المنظمات في اللجان التي تتولى إعداد تلك القوانين أو تعديلها.
- * دعوة منظمات أصحاب العمل لتوعية منخرطيها بأهمية الحوار وفوائده.
- * دعوة منظمات العمال لتكثيف البرامج التدريبية والإعلامية لفائدة العمال.

المرفقات :

مرفق رقم 1 : جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بعلاقات العمل الجماعية.

مرفق رقم 2 : جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية