

التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الانتاج

بقلم: أحية سليمان(*)

مقدمة

يعتبر أسلوب التشاور والتفاوض بين أطراف العلاقات المهنية في أغلب النظم المعاصرة، نوع من الممارسة الديمقراطية قصد التنظيم والتسيير المشترك بين أصحاب العجل أو تنظيماتهم المهنية، والتنظيمات النقابية التمثيلية للعمال، للعلاقات المهنية، حيث تمكن هذه الطريقة في التعامل مع مختلف المسائل التي تطرحها هذه العلاقة، الطرفين من اتخاذ القرارات المشتركة المناسبة لظروف ومتطلبات كل فئة من الفئات المهنية، وكل قطاع من قطاعات النشاط المختلفة. بما يسمح بتحقيق الأهداف المرجوة والمنتظرة من كل طرف من الأطراف. وهي بذلك تقترب كثيرا من الديمقراطية السياسية التي يمارس بواسطتها الشعب المشاركة في الحكم وفي صياغة ووضع القوانين والنظم التي تحكم المجتمع، عن طريق ممثليه في البرلمان، وبقية المؤسسات المنتخبة، وفق ما يتناسب والمقومات الحضارية والتنظيمية لكل مجتمع، وعملا على تحقيق أهدافه وتطلعاته وآماله.

(*) أستاذ مكلف بالدروس، في معهد الحقوق والعلوم الادارية. بجامعة الجزائر.

ونظرا لأهمية هذه الطريقة في وضع القوانين والنظم المهنية والوقاية من النزاعات الجماعية والفردية، وتسويتها، فإن دراستها بالتفصيل تقتضي منها الاجابة عن الاشكال التالية: ماهي الأحكام والقواعد المنظمة لأسلوبي التشاور والتفاوض الثلاثي باعتبارها منبعين للتشريعات المهنية.

التعريف بالتشاور والتفاوض الثلاثي

يتم التشاور أو التفاوض، عادة ما بين طرفين مستقلين عن بعضهما البعض، الا وهما صاحب أو أصحاب العمل، أو أحد تنظيمااتهم المهنية، من جهة. والتنظيم النقابي التمثيلي للعمال، أو التنظيمات النقابية التمثيلية للعمل، من جهة ثانية. وهي الحالة التي تتعلق بالمؤسسات ووحدات العمل الخاضعة لقانون العمل، سواء أكانت تابعة للقطاع العام، أو للقطاع الخاص، حيث نلاحظ غياب الطرف الثالث وهو الدولة عن عملية التشاور والتفاوض في هذه الحالة لأسباب مختلفة ستعرض لها بالتفصيل في حينها. ذلك أن الدولة باعتبارها صاحبة سلطة عامة، لا تتفاوض مع المتعاملين معها، أو العاملين في أجهزتها ومؤسساتها الادارية، من أجل وضع القوانين والنظم التي تحكم العلاقة بينها وبين مستخدميها، وهو مبدأ معروف في القانون الاداري والوظيفة العامة. وبالتالي حتى وان وقع هناك تشاور بين الدولة — الادارة — في هذا المجال وممثلي العمال، فإن ذلك لا يتجاوز حدود التشاور الاستشاري، الذي يختلف من حيث الأسلوب والنتائج عن التفاوض في الحالة التي ذكرناها فيما سبق. إذ تعتمد العلاقة الوظيفية بين الدولة وموظفيها مبدأ العلاقة القانونية والتنظيمية، وليس العلاقة التعاقدية، كما هو الحال في المؤسسات الأخرى الخاضعة لقانون العمل.

الا أن الدولة لا تتصرف دائما باعتبارها سلطة عامة، صاحبة سيادة وسلطان. فكثيرا ما تتصرف باعتبارها كشخص القانون الخاص مجردة من صفة السلطة العامة، وفي هذه الحالة التي تجسدها حالة

المؤسسات العامة الاقتصادية، التي تخضع في علاقاتها التجارية والمهنية لأحكام القانون الخاص وقانون العمل، بالرغم من كونها ملكية كلية للدولة، ففي هذه الحالة تتفاوض الدولة عن طريق مسيري هذه المؤسسات مع التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من أجل اما التوصل إلى اتفاقية جماعية لتنظيم علاقات العمل، وأما للتوصل إلى اتفاق لتسوية نزاع جماعي قائم بين جماعة العمال وإدارة المؤسسة الممثلة للدولة.

وبين هذه الحالة وتلك، يمكن للدولة أن تشارك في التفاوض أو التشاور اما كضامن لتنفيذ اتفاق بين طرفي العلاقة، واما كطرف ثالث في التشاور أو التفاوض اما باعتبارها صاحب رأس المال أو المستثمر، أو مستفيد من انتاج العمل، أو صاحب عمل أصلي في بعض عقود المشاريع أو صاحب عمل عادي في بعض الحالات الخاصة مثل الشركات المختلطة، أو ما إلى ذلك من الحالات الأخرى المختلفة.

ونشير هنا، بالمناسبة، أن مفهوم التشاور، يختلف نوعا ما عن مفهوم التفاوض، فالأول يعني الحوار وتبادل وجهات النظر بين طرفين غير متساويين في المراكز القانونية والاقتصادية، بحيث يكون لأحدهما مركز أقوى أو أعلى من الثاني، أو يكون لأحدهما مركز يجعله صاحب اختصاص منفردة، مفضلا التشاور مع الطرف الثاني رغم أنه ليس ملزوم بذلك. وهنا عادة ما نكون بصدد التشاور الاستشاري.

اما المفهوم الثاني، فيعني تبادل الرأي بين طرفين يوجدان في مراكز متساوية، يستلزم عليهما الإشتراك على قدم المساواة في اتخاذ أو وضع النظام الخاص بعلاقات العمل بصفة مشتركة، وهي حالة التفاوض بهدف إبرام اتفاقيات جماعية لتنظيم علاقات العمل. أو بهدف التوصل إلى تسوية لنزاع جماعي في العمل.

ومن خلال الفرضيات المتعددة التي سبق بيانها، فإن دراسة الموضوع بأطرافه أو أبعاده الثلاثة، أصحاب عمل، نقابات عمال، الدولة، تتحدد مناهجه ونتائجه المختلفة، بتحديد مكانة ومركز الدولة كطرف في التشاور أو التفاوض، وفيما إذا كانت تتدخل باعتباره سلطة عامة، أو كشخص من أشخاص القانون الخاص، وفيما إذا كانت طرف كامل في التفاوض، أي لها حقوق وعليها التزامات، أم كان تدخلها ومشاركتها في العملية غير ذلك.

أما بالنسبة للخطة المعتمدة لدراسة الموضوع، انطلاقاً من الفرضيات التي وضعناها في البداية، فإنها تتوزع على ثلاثة محاور أساسية يتعلق الأول منها بتحديد أطراف التشاور الثلاثي. ويتعلق الثاني، بتحديد أطر وآليات التشاور الثلاثي. بينما يتناول الثالث، مجالات ونتائج التشاور.

1 - أطراف التشاور الثلاثي: لقد سبق أن أشرنا من قبل إلى أن التفاوض الجماعي يتم في الحالات العادية، بين طرفين لا ثالث لهما. وهما صاحب أو أصحاب العمل، أو أحد تنظيماتهم المهنية، من جهة. وبين تنظيم أو إعادة تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة ثانية. حيث يتم هذا التشاور أو التفاوض بكل حرية واستقلالية، وبعيدا عن أي تدخل من السلطة العامة، سواء أكان صاحب العمل تابع للقطاع العام أو القطاع الخاص.

إن هذا النمط من التفاوض والتشاور، هو النمط العادي، الذي تنص عليه كافة القوانين الداخلية واتفاقيات العمل الدولية، والتي تعتبر المصدر القانوني له. حيث حظي هذا النمط التشاوري بعناية المنظمة الدولية للعمل، والمنظمة العربية للعمل مثل الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949، التي تنص في مادتها الرابعة على أنه: «يجب - عند الضرورة - اتخاذ اجراءات تتلاءم مع الظروف القومية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق اجراءات واسعة

المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال، تهدف إلى تنظيم شروط العمل.⁽¹⁾ وكذلك الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي، التي تنص في مادتها الثانية، على أنه: يقصد بالتفاوض الجماعي وفق مفهوم هذه الاتفاقية، كل تفاوض يتم بين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب عمل، أو عدة منظمات لأصحاب العمل، من جهة. وتنظيم أو عدة منظمات نقابية للعمال، من جهة ثانية، بقصد:

- تحديد شروط العمل والتشغيل، و/أو
- تنظيم العلاقة بين صاحب أو أصحاب العمل والعمال، و/أو
- تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل وأصحابهم المهنية. وتنظيم أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال».

بالإضافة إلى عدة توصيات لتشجيع وتنمية التشاور والتفاوض الجماعي مثل التوصية رقم 91 لسنة 1951، والتوصية رقم 163 لسنة 1981.

وإلى جانب هذه الاتفاقية والتوصيات الدولية، المكرسة لهذا النوع من التشاور، نجد كذلك بعض اتفاقيات العمل العربية، هي الأخرى تحيطه بتنظيم خاص لا سيما اتفاقية مستويات العمل العربية المعدلة، لسنة 1976، والتي خصصت له الجزء الرابع منها.⁽²⁾ والاتفاقية رقم 11 لسنة 1979، المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، التي تنص في مادتها الأولى بأن: «المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب ومنظماتهم، في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة دون تدخل

(1) وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ ابتداء من 18 جوان 1951. راجع نص الاتفاقية، في اتفاقيات العمل الدولية، ج 2. منظمة العمل العربية. مارس 1971. ص 1017 وما بعدها.

(2) أنظر نص الاتفاقية، في مجلة العمل والتنمية، الصادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر. عدد 3. ص 95 وما بعدها.

من أية جهة كانت». هذا المبدأ الذي حاولت أغلب البلدان العربية تجسيده في تشريعاتها العمالية، وذلك بوضع أحكام قانونية وتنظيمية خاصة بحماية وضمنان التشاور والتفاوض الجماعي بكل حرية واستقلالية سواء كان هذا التنظيم بصيغة صريحة ومباشرة، أو بصيغة ضمنية، أو غير مباشرة.⁽¹⁾ ومنها التشريع بالجزائري الحالي، الذي كرس هذا النمط من التشاور والتفاوض ليس فقط كحق للعمال وأصحاب العمل، وإنما كوسيلة وأداة تنظيمية لكافة الجوانب التقنية والاجرائية والعملية التي تخرج عن نطاق اختصاص النص التشريعي.⁽²⁾

إلا أن هذا النمط من التفاوض الثنائي وأن كان هو الأساس والمبدأ خاصة إذا كان القصد منه التوصل إلى اتفاقات واتفاقيات جماعية لتنظيم علاقات العمل بين جماعة العمال، وأصحاب العمل. أو لتسوية نزاعات جماعية قائمة بينهما.

فإنه يمكن أن يتوسع ليشمل طرف ثالث، ألا وهو الدولة، وهو حالة يمكن اعتبارها استثناء من الأصل، يمكن اللجوء إليها في بعض الظروف والحالات لمواجهة بعض المستجدات أو الحالات التي تستوجب تدخل الدولة، أما باعتبارها سلطة عامة، أو شخص عادي يتصرف وفق أحكام القانون الخاص.

(1) أنظر في هذا الشأن، مثلا، المحاضرة التي ألقاها الأستاذ، غانم غانم، بعنوان المفاوضات الجماعية، مفهومها، أطرافها، أساليبها، مستوياتها، وموقف قوانين العمل العربية منها. في الندوة العربية حول: المفاوضات وعقود العمل الجماعية، وديمقراطية علاقات العمل. في التي انعقدت في الجزائر، ما بين 18 و25 مايو 1993.

(2) أنظر القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990. ص 562 وما بعدها. ولا سيما المواد 114 وما بعدها.

أنظر في نفس الشأن، كافة أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية المذكورة سابقا، الخاصة بالتفاوض الجماعي. وأحكام القوانين الوظيفية للعمل. لا سيما المواد 114 وما بعدها من قانون علاقات العمل، الجزائري، المشار إليها سابقا.

وهنا يتحتم علينا، أن نحدد مكانة وصفة الدولة، وأسباب تدخلها في التفاوض الجماعي. إذ أنه ، إذا كانت مكانة أصحاب العمل، والعمال أو تنظيماتهم المهنية معروفة، ومتفق عليها باعتبارهما المعنيين والمستفيدين من نتائج التفاوض والتفاوض، وملزمين بتنفيذها والاحتكام إليها، والخضوع لها. تدخل الدولة باعتباره استثناء من الأصل يحيط مركزها ومكانتها في عملية التفاوض والتفاوض الجماعي بالكثير من الغموض والابهام.

ولتحديد مكانة الدولة في التفاوض، يمكن القول بصفة اجمالية، ان الدولة تتدخل في التفاوض أو التفاوض الجماعي، باعتبارها صاحبة عمل، أي باعتبارها الممولة أو الوصية على المشروع أو المؤسسة أو القطاع الذي يجري فيه التفاوض، أو باعتبار أن التفاوض يمس جزء من السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، أو يتأثر بها. وهي الفوضوية التي سوف نتناولها كحالة أولى. وأما عند وضع النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لعلاقات العمل في بعض القطاعات التي تشرف عليها الدولة بصفة مباشرة مثل قطاع الوظيفة العمومية، أو بعض الفئات العمومية التي تخضع لقوانين أساسية خاصة بها، كقضاة أو بعض اسلاك المهنية الأخرى، التي لا تخضع لنظام قوانين العمل، والاتفاقيات الجماعية. وهي الفرضية التي سنتناولها كحالة ثانية.

٩

1 - 1 - الحالة الأولى: فعلى المستوى القاعدي، فإنه كثيرا ما تقوم الدولة بإنشاء مؤسسات اقتصادية بهدف تقديم خدمة عمومية، أو بهدف تحقيق ربح مادي من خلالها، حيث تديرها أما بصفة مباشرة أو غير مباشرة. وسواء أكان التسيير والادارة بهذا الشكل أو بذلك، فإن الدولة باعتبارها صاحبة رأسمال المؤسسة، كثيرا ما تحتفض بحق الوصاية على كافة التصرفات والأعمال التي تقوم بها هذه المؤسسات، أو بعضها فقط، سواء عن طريق نظام التصديق على هذه الأعمال والتصرفات القانونية والتعاقدية. أو عن طريق المشاركة في القيام بإبرام هذه التصرفات إلى جانب هيئات التسيير.

ومن بين هذه التصرفات القانونية والتعاقدية، عملية التشاور والتفاوض التي تقوم بها أجهزة التسيير في المؤسسة مع التنظيمات النقابية الممثلة لعمال هذه المؤسسة، أما بقصد وضع نظام خاص بعلاقات العمل، أو بهدف تسوية نزاع قائم بين الطرفين.

ان هذه الحالة تفترض وجود ثلاثة مصالح مختلفة، وبالتالي ثلاثة أطراف، يمثل كل واحد منها مصلحة معينة في عملية التشاور أو التفاوض. مصلحة الدولة، ومصلحة المؤسسة، ومصلحة العمال.

وإذا لا كان الأمر في التشاور والتفاوض الشائئ يتطلب تقديم بعض التنازلات من كلا الطرفين، كما يتطلب مرونة كبيرة في المواقف، من أجل التوصل إلى اتفاق أو تسوية للنزاع، يرضي الطرفين، ويخدم مصلحتهما. وهو الأمر الذي كثيرا ما يصطدم بعدة صعوبات. فإن الأمر يكون أكثر شدة وصعوبة في حالة التشاور الثلاثي، الذي كثيرا ما تتحكم فيه بعض العوامل والمعطيات القانونية والاقتصادية وبالتالي كثيرا ما تتأثر مواقف الأطراف بهذه العوامل والمعطيات، لا سيما بالنسبة للدلة، الممثلة للمصلحة العامة في عملية التفاوض.

فمسألة تحديد الأجور ومختلف التعويضات الأخرى، مثلا. كثيرا ما تكون المحور الأكثر صعوبة في أية عملية تشاور أو تفاوض بين طرفين مستقلين، وتكون أكثر صعوبة عندما تكون الدولة هي المكلفة أو المسؤولة أو الملتزمة بدفع الأجور، حيث تخضع موارد الدولة المالية لا سيما في أوقات الأزمات الاقتصادية إلى بعض النقص والتذبذب مما ينتج عنه في أغلب الأحيان رفض الدولة لالتزام لمدة طويلة أو الاستجابة لطلبات زيادة الأجور التي كثيرا ما تشكل المطلب الرئيسي في التفاوض من قبل العمال، خاصة إذا كانت المؤسسة المستخدمة ليست من النوع الذي يعتمد التمويل الذاتي في موارده، أو بمعنى آخر ليست من المؤسسات التي من طبيعتها أو هدفها



تحقيق الربح المالي. بل تعتمد في تمويلها على مساهمة ميزانية الدولة، سواء بالنسبة لتسييرها أو استثماراتها، الأمر الذي يجعل الدولة صاحبة الحق الكامل في المشاركة المباشرة أو غير المباشرة في عملية التشاور أو التفاوض، حول القرارات الهامة في المؤسسة في بعض الأحيان، بينما تعتمد في بعض الأحيان الأخرى أسلوب القرار الفردي الصادر عن الدولة وحدها تارة بعد تشاور استشاري مسبق؛ وتارة أخرى دون اللجوء إلى ذلك.

أما على المستوى القطاعي، فإن الدولة كثيرا ما تشارك في التشاور أو التفاوض الذي تقوم به المؤسسات العاملة في هذا القطاع، والنقابات العمالية الممثلة لعمال هذا القطاع، بحكم ملكيتها أو وصايتها على القطاع، أو باعتباره قطاع حيوي في النسيج الاقتصادي أو الاجتماعي للدولة، مثل قطاع المحروقات، أو المالية، في الجزائر، أو قطاع الصناعة الحربية، أو بعض الصناعات الاستراتيجية الكبرى، في بعض البلدان الصناعية أو المتقدمة. حيث يكون تدخل الدولة هنا بحكم تأثيرها المباشر بنتائج التفاوض أو التشاور، سواء سلبيا أو إيجابيا. أي بتحميلها بعض الالتزامات، لا سيما المالية منها، أو استفادتها ببعض الحقوق، كعوائد الانتاج مثلا.

وفي هذه الحالات، تشارك الدولة كذلك، في المفاوضات قصد إبداء رأيها وتحديد مواقفها في مختلف المجالات ومختلف المواضيع المعروفة للنقاش والتشاور، سواء فيما يعود عليها أو لها من حقوق والتزامات، وكذلك فيما يخص الجوانب التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بسياساتها الاقتصادية والاجتماعية أو التنظيمية، سواء فيما يتعلق بالجوانب المالية أو التجارية أو الصناعية بالنسبة لذلك القطاع، والعمل على الدفاع على المصالح الحيوية والعامّة للدولة والمجتمع، في مواجهة المصالح الأخرى لأطراف التشاور أو التفاوض. سواء كان الهدف من هذا التشاور التوصل إلى اتفاق أو اتفاقية خاصة بتحديد وتنظيم علاقات العمل، أو لتسوية نزاع قائم بين أطراف التشاور أو بهدف تسوية أو تنظيم أو بحث أي موضوع أو مسألة مشترك

بين الأطراف الثلاثة، أي الدولة، والهيئة أو الهيئات المسيرة، والنقابات العمالية.

وبالرغم من أن هذا النمط من التشاور والتفاوض الثلاثي غير واضح وغير منظم في القانون الجزائري، فإن الجزائر، بحكم سياستها الاقتصادية والتنظيمية الخاصة ببعض القطاعات الصناعية والتجارية والمالية، قد مارست ولازالت تمارس هذا النوع من التفاوض الثلاثي في بعض القطاعات الاقتصادية التي لازالت تخضع لسلطة أو وصاية الدولة؛ بحكم مكانتها الاستراتيجية في التركيبة الاقتصادية للبلاد، وبحكم تسييرها المباشر أحيانا وغير المباشر أحيانا أخرى للمؤسسات العاملة في هذا القطاع أو ذاك، وهو الأسلوب الذي تفرضه قوانين ونظم الاقتصاد الموجه، الذي لازال متبع في بعض القطاعات، على غرار ما هو معمول به في الكثير من الدول الأخرى العربية وغير العربية.

ولا يقتصر التشاور الثلاثي على هذين المستويين فقط، فقد يجري على مستوى أعلى من ذلك، وذلك بتناوله لبعض المؤثرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي لها علاقة مباشرة بأدوات وعناصر الانتاج، أما بشكل مباشر أو غير مباشر حيث يلتقي ممثلي المؤسسات المستخدمة، ونقابات العمال، والسلطة العامة، لوضع بعض الترتيبات القانونية أو الاتفاقية أو التنظيمية، لمعالجة بعض الأوضاع أو المصالح التي قد تتأثر ببعض العوامل والمعطيات الداخلية أو الخارجية، مثل مراجعة سلم الأجور وجدول التعويضات والخوافز بما يتناسب والتغيرات الواقعة في نظام الأسعار قصد التخفيف من اختلال التوازن بين الأجور والأسعار، ورفع القدرة الشرائية للعمال. أو وضع نظام وأسلوب جديد للتوظيف أو التشغيل، أو ظروف العمل، بما يضمن امتصاص أكبر قدر ممكن من البطالة. أو وضع نظام خاص بالتكوين والتأهيل بما يسمح برفع المردودية وتحسينها. إلى غير ذلك من المسائل الأخرى التي قد تكون موضوع تشاور أو تفاوض ثلاثي مسبق قبل

اتخاذ الاجراءات والترتيبات القانونية أو التنظيمية أو العملية الفردية أو المشتركة لمعالجتها.

وبديهي هنا، ان تدخل الدولة في التفاوض أو التشاور مع أطراف الانتاج نابع من اختصاصها الأصلي بوضع وتنفيذ السياسة العامة الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، ومسؤوليتها المباشرة في تحمل تبعات تغير الظروف والمعطيات الاقتصادية والمالية، لا سيما فيما يتعلق بإعادة التوازن بين الأجور والأسعار، والعمل على الحد من الاختلالات التي يفرزها التضخم مثلاً. حيث تعمل الأطراف الثلاثة عن طريق التشاور والتفاوض المستمر على اتخاذ الاجراءات المناسبة للتخفيف من آثار هذه الأزمات، والعمل على الحد منها بكل الطرق والوسائل، أما بتجميد الأجور والأسعار، وأما بتجميد ارتفاع الأجور، أو بالعمل على الزيادة في الانتاج، أو بأي إجراء آخر من شأنه أن يعجل بتجاوز هذه الظروف والأزمات، حيث يستوجب على كل طرف تقديم التضحيات والتنازلات التي يتطلبها الوضع الجديد، أو الأزمة الواقعة. وهو أمر قد تتعرض له أية دولة مهما كانت قوة هيكلتها الاقتصادية والاجتماعية، ومهما كانت قوة نظامها السياسي والاجتماعي.

1 - 2 - الحالة الثانية : تعتبر مناسبة وضع نص قانوني أو تنظيمي قصد تنظيم علاقات العمل في بعض القطاعات المهنية، التي تخضع لنظم قانونية خاصة، مثل الفئات العمالية والمهنية الخاضعة لنظام الوظيفة العمومية. فرصة لاجراء بعض المشاورات أو المفاضات بين مصالح الدولة المختصة بمثل هذه المسائل التنظيمية المهنية، وبين ممثلي العمال، أي التنظيمات النقابية المتواجدة في المؤسسات والادارات العمومية، مثل النقابة المستقلة لعمال الادارة العمومية.⁽¹⁾ أو الفيدرالية الوطنية لعمال الادارات العمومية التابعة

(1) المؤسسة في 9 سبتمبر 1990.

للاتحاد العام للعمال الجزائريين. والمؤسسات الادارية المستخدمة، أي مختلف المرافق والمصالح الادارية التابعة لمختلف الوزارات والدوائر الحكومية.

وبالرغم من أن الدولة، بأمكانها اصدار مثل هذه القوانين والنظم المهنية، دون حاجة إلى الرجوع إلى رأي المعنيين بها، انطلاقا من الصلاحيات التنظيمية المعترف لها بها دستوريا. فإنها عادة ما تفضل عرض الموضوع على المعنيين به، أما في شكل مشروع تمهيدي قصد الاثراء والمناقشة من قبل المعنيين به وتقديم اقتراحاتهم وتصوراتهم وآرائهم حول المشروع أو التصور المقترح من قبل الجهات المختصة. حيث تتم عملية التشاور في هذا الشأن، أما عن طريق لجان خاصة تنتخب أو تعين لهذا الغرض، وأما في إطار لجان أو هيئات دائمة، مثل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي يعتبر اطار من أطر التشاور الثلاثي بالنسبة لعمال الادارات والمؤسسات العمومية — كما سوف نبين ذلك فيما بعد — حيث يعتبر هيئة استشارية يمكن الرجوع إليها عند اعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والهيئات الادارية، أو المجلس الاقتصادي والاجتماعي على مستوى أوسع، في حالة وجودة في بعض البلدان، التي تعتبره الجهاز المفضل للتشاور والتفاوض في الكثير من الأحيان، مثلما هو عليه الحال في فرنسا⁽¹⁾. وكما هو عليه الحال في التوجه الجديد للجزائر، حيث تمت المصادقة على مشروع القانون المتعلق بإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي في نوفمبر 1991، إلا أن النص المنشأ لم يصدر إلا في أكتوبر 1993⁽²⁾. والذي حدد من وبين مهام هذا المجلس، «ضمن

(1) أنظر في هذا الشأن، مثلا: Jean Daniel REYNAULD — Les SYNDICATS, les PATRONS et l'ETAT — Tendances de la Négociation Collective en France. Les Editions Ouvrières PARIS 1978, pp 115 et s.

(2) أنظر المرسوم الرئاسي، رقم 93—225 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993، المتضمن انشاء مجلس وطني اقتصادي واجتماعي. ج.ر. عدد 64 المؤرخ في 10 أكتوبر 1993. ص 11.

استمرار الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين». باعتباره، «...جهاز استشاري للحوار والتشاور في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية»، كما سوف نرى ذلك فيما بعد.

وهكذا، فإن الدولة باسراكمها المعنيين بالأمر بمناسبة تحضير النصوص القانونية والتنظيمية، الخاصة بهم، فإنها لا تتنازل عن اختصاصها التنظيمي الخول لها دستوريا، وإنما تقصد بذلك جعل هذه القوانين والنظم أكثر مصداقية وأكثر ملاءمة لواقع ومتطلبات هذه الفئة العمالية، أو تلك الهيئة الادارية المستخدمة. من جهة. وتفادي ما أمكن من أسباب نشوب النزاعات الفردية والجماعية التي قد تنتج عند تطبيق هذه القوانين والنظم، من جهة ثانية. وهي الأهداف التي تجعلها تأخذ في أغلب الأحيان بآراء ومطالب المؤسسات المستخدمة، والنقابات التمثيلية للعمال. هذا التبنى لهذه الآراء والمطالب الذي من شأنه أن يولد نوع من التقبل التلقائي لهذه القوانين والنظم، والارتياح النفسي لأحكامها، باعتبارها تستجيب وتعبر عن جوانب كثيرة من مطالبهم، واعتبارها وكأنها نابعة في جزء كبير منها من ارادتهم.

وبديهي في هذه الحالة، أن الأمر يتعلق بتشاور استشاري، وليس بتفاوض ينتج التزامات وحقوق بين الأطراف، مثلما يحدث في القطاعات والمؤسسات التي يخولها القانون تنظيم أمورها وعلاقتها المهنية بواسطة الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كما مر معنا. لأن التشاور الاستشاري يعني احتفاظ الطرف صاحب الاختصاص التنظيمي بسلطة القرار، وحقه في قبول أو رفض الآراء والاقتراحات المعروضة عليه من الهيئات الاستشارية، أو من أصحاب الشأن، الأطراف في عملية التشاور.

2 — أطر وآليات التشاور والتفاوض الثلاثي: تختلف أطر التشاور والتفاوض الثلاثي، باختلاف النطاق والهدف الذي تتم بشأنه، فعلى المستوى الداخلي، يمكن التمييز بين نوعين من الأطر، النوع الأول، في الأطر الدائمة، بينما الثاني، يتمثل في الأطر المؤقتة أو الخاصة.

أما على المستوى الدولي، فإن هذا النوع من التشاور يعتبر المبدأ المعتمد في كافة التنظيمات الدولية الخاصة بمسائل العمل والعمال؛ مثل المنظمة الدولية للعمل. والمنظمة العربية للعمل، والتي يجري فيها التشاور بصفة منظمة بواسطة أجهزتها وهيكلها الدائمة والخاصة.

ونظراً لأهمية هذه الأطر والآليات الداخلية والدولية، فإننا سوف نلقي نظرة موجزة على كل نوع منها على النحو التالي:

2 — 1 — الأطر الداخلية الدائمة : نقصد بهذا الصنف من الأطر والآليات تلك الأجهزة والهيئات الاستشارية التي تقيمها الدولة لتشجيع التشاور المستمر بين مختلف أطراف الانتاج الاقصاديين والاجتماعيين، والأجهزة المختصة بالسلطة التنظيمية، في مختلف المناسبات.

ونظراً لاختلاف النظم القانونية المقارنة في وضع وتنظيم الأجهزة والهيئات الاستشارية التي تقيمها لتشجيع التشاور هذا النوع من التشاور، فإننا نركز في هذه المعالجة على التنظيم الجزئري، وذلك بالتعرض إلى هئتين مختلفتين من حيث نطاق الاختصاص المهني. وهما:

أ — مجلس الوظيفة العمومية المستوي الأعضاء : لقد أنشأ هذا الجهاز بمقتضى المادة 21 من القانون 90—02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب المشار إليه سلفاً، التي تنص على أنه: «يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، يتكون من الادارة، وممثلي العمل، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية». والذي حددت مهامه الأساسية في المادة الموالية، في كونه: «... جهاز مصلحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل، داخل المؤسسات والادارات العمومية أ. إلى جانب استشارته من قبل السلطات العمومية في اعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والادارات العمومية، وعند تعديل ومراجعة وتكييف هذه النصوص.

وهو ما يجعله الاطار الأمثل لممارسة التشاور الثلاثي بين السلطة العامة صاحبة الاختصاص التنظيمي لعلاقات العمل في هذا القطاع — قطاع الوظيفة العامة — من جهة. والمرافق والمؤسسات الادارية، من جهة ثانية. والنقابات التمثيلية للعمال والموظفين العاملين في هذه المرافق والمؤسسات الادارية، من جهة ثالثة. مع الملاحظة أن الفرق بين الادارات المختصة بوضع القوانين والنظم المهنية في هذا القطاع، هي نفسها الادارة المستخدمة للعمال والموظفين الاداريين.

لهذا فإن تشكيلة هذا المجلس، تدرج ضمن هذا التوجه، حيث يتكون من ثمانية أعضاء دائمين — وثمانية احتياطيين — نصفهم يمثل الادارة. والنصف الثاني يمثل العمال.(1) حيث يمثل الادارة في هذا المجلس كل من: المدير العام للوظيفة العمومية. وممثل وزير العمل. وممثل وزير المالية. وممثل وزير الداخلية.(2) أما ممثلي العمال، فهم من النقابات أو النقابة التمثيلية للعمال في هذا القطاع.(3) وهي التشكيلة التي تستشار في مجال اعداد النصوص القانونية والتنظيمية التي تعرض عليها من قبل الجهات المختصة.(4) أما إذا كان الأمر يتعلق بحالة التشاور بهدف تسوية نزاع جماعي في العمل، فإن التشاور يضم إلى جانب هذه التشكيلة، وبحكم القانون، ثلاثة ممثلين آخرين للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمل. وثلاثة ممثلين عن الادارات المستخدمة.(5) أي أن التشاور هنا الزامي على أطراف النزاع.

(1) أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 90—416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه. ج.ر. عدد 01 المؤرخة في 2 جانفي 1991. ص 7 وما بعدها.

(2) أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي.

(4) أنظر المادة 11 من نفس المرسوم.

(5) أنظر المادة 12 من نفس المرسوم.

ويظهر من خلال مهام وتشكيلة وأسلوب عمل هذه الهيئة، أنها هيئة استشارية، من جهة. باعتبارها أنها تبدي رأيها في مشاريع القوانين والنظم المتعلقة بعلاقات العمل في هذا القطاع. ومن جهة ثانية، هيئة لتسوية النزاعات الجماعية التي تثور بين العمال والموظفين، والمؤسسات والهيئات الادارية المستخدمة لهم.

وبالتالي فهي في كلا الحالتين تشكل اطار رسمي للتشاور والتحاور الثنائي والثلاثي، أي بين السلطة صاحبة القرار، والنقابات العمالية، والادارات المستخدمة.

ب - المجلس الاقتصادي والاجتماعي: يعتبر هذا الجهاز الاطار الأمثل والأنسب لاقامة التشاور والحوار المتعدد الأطراف بين مختلف الجهات المختصة والفاعلة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، في البلاد، وذلك بحكم تركيبته المتعددة الاختصاصات والمجالات والقطاعات. وبحكم طبيعته الاستشارية التي توفر حد كبير من الحرية في طرح وجهات النظر، والبحث عن الحلول المثلى، بنظرة موضوعية بعيدة عن أي تحيز مهني أو سياسي أو رسمي. الأمر الذي يجعلها أكثر مصداقية وموضوعية.

ولذلك، تعتمد الكثير من الدول لاسيما الديمقراطية منها، إلى إقامة مثل هذه الأجهزة المتعددة التمثيل، التداولية القرار، ذات الطبيعة الفنية والاستشارية، كمراكز تفكير وبحث واجتهاد، لمعالجة المواضيع المختلفة، وايجاد الحلول المناسبة للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية، حيث نجد مثل هذه الهيئة في النظام الفرنسي والبلدان الأوروبية الأخرى. وحتى على مستوى منظمة الأمم المتحدة.

أما في الجزائر، فقد كان هذا الجهاز موجودا في سنوات السبعينات ثم ألغى في بداية الثمانينات. ليعود إلى الظهور من جديد في بداية التسعينات.

إذ بدأ التفكير في إعادة احياائه من جديد في بداية سنة 1991، حيث تمت المصادقة على مشروع نص انشائه في نوفمبر من نفس السنة. الا أن صدوره الرسمي لم يتم الا في أكتوبر 1993.⁽¹⁾

وكما بينا ذلك من قبل، فإن أهم مهمة موكلة لهذا الجهاز، هي: «ضمان استمرار الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين». ولذلك فهو يضم عدة فئات من الممثلين عن مختلف القطاعات والمؤسسات والجمعيات الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال، إلى جاب ممثلي المؤسسات الادارية، الهيئات الممثلة للسلطة العامة. وذلك بنسب مختلفة يتشكل هذا المجلس من 180 عضوا، يمثل نصفهم القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويمثل ربعهم الادارات ومؤسسات الدولة. بينما يمثل الربع الباقي، الشخصيات المؤهلة علميا أو ميدانيا أو تقنيا. والذين يعينهم نصفهم من قبل رئيس الدولة، والنصف الآخر من قبل رئيس الحكومة. وهكذا يمثل العمال في هذا التنظيم أو الجهوز بـ30 عضو، في حين تمثل المؤسسات والقطاعات الاقتصادية الأخرى، بـ60 عضو، بينما تمثل مؤسسات الدولة الادارية بـ45 عضو، والشخصيات 45 عضو.⁽²⁾

أما من حيث التنظيم، فإن هذا المجلس يعمل على أساس نظام الدورات، وبالتالي أسلوب المداولة في كل موضوع من الموضوعات المطروحة للدراسة، ويكون لسير أعماله ودراسة مواضيعه وملفاته بصفة تقنية وجدية، لجان دائمة،⁽³⁾ من بينها لجنة علاقات العمل، التي، «تقوم وتحلل الأدوات القانونية والآليات المتفق عليها التي تحدد تطور الحوار الاجتماعي بين الشركاء

(1) أنظر الهامش رقم 7 السالف الذكر أعلاه.

(2) أنظر المواد 4 و7 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر.

(3) أنظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر.

الاجتماعيين، وتحسين العلاقات الاجتماعية لاجتماعية المهنة»⁽¹⁾. كما يمكنه أن يشكل اما لجان فرعية أو لجان خاصة، أو لجان متخصصة أو فرق عمل بالنظر إلى طبيعة المواضيع المستجدة أو الخاصة. وذلك بالاضافة إلى اللجان الدائمة السابقة.⁽²⁾

وهكذا، ونظرا لتركيبته البشرية، ومهمته الاستشارية، وطريقة عمله التداولية. فإن هذا المجلس، يشكل الاطار الأمثل والمناسب للممارسة تشاور متعدد الأطراف، قصد إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المطروحة، واقتراح المشاريع القانونية والتنظيمية المناسبة لكل نوع من المشاكل المطروحة والمواضيع المعالجة، ومن بينها تلك المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية، بحكم تواجده كافة أطراف هذه العلاقات ممثلة في هذا الجهاز التشاوري، وهي الدولة، وأصحاب العمل، والنقابات العمالية.⁽³⁾

2 - 2 - الأطر المؤقتة أو الخاصة: وتوجد إلى جانب الأطر والآليات الدائمة عدة أطر أخرى مؤقتة أو خاصة، نضعها أطراف التشاور، أو تلجأ إليها في بعض الظروف والمناسبات، يمكن أن تلخصها فيمايلي:

أ - اللقات الثلاثية المباشرة: يمكن اللجوء إلى هذا الاطار التشاوري أما في حالة غياب الأطر السابقة، أو ما بسبب طبيعة وخصوصية الموضوع أو المواضيع المطروحة للتشاور. حيث يتمثل هذا الشكل من التفاوض والتشاور، في التقاء ممثلي الأطراف الثلاثة في التشاور، أي ممثلي الحكومة، وممثلي أصحاب العمل، أو تنظيماتهم المهنية، وممثلي النقابات العمالية.

(1) أنظر المادة 19 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر.

(2) أنظر المادة 22 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر.

(3) ونشير هنا إلى أن هذا المجلس لم يكن قد تم تنصيبه عمليا عند كتابة هذا الموضوع.

للتباحث والتحاور والتشاور وتبادل الآراء، حول المواضيع والمسائل والانشغالات المشتركة، والعمل بصفة مشتركة ومباشرة لايجاد الحلول المناسبة لها، بما يتناسب ومطالب أو رغبات كل طرف من الأطراف، حيث قد يصل الأمر في هذا الشأن، إلى درجة التفاوض، أي إلى تقديم بعض التنازلات من بعض أو كل الأطراف، وعادة ما تكون نتيجة التشاور بهذه الطريقة، هي وضع خطة عمل مشتركة بتعهد كافة الأطراف بتنفيذها. أو اتخاذ بعض الاجراءات المشتركة الو بعض المواقف، أو القرارات، أو ما إلى ذلك من النتائج المشتركة التي يتفق عليها كافة الأطراف، أو التي تفرضها طبيعة المشكل أو الموضوع محل التشاور.

وفي هذا الشأن، نشير إلى أن الحكومة الجزائرية قد لجأت إلى هذا النوع من التشاور، مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي. حيث جمعت إلى جانب بعض أعضاء الحكومة، كل من ممثلي التنظيمات المهنية لأصحاب العمل، وبعض مسيري المؤسسات الاقتصادية، وممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، باعتبارها التنظيم النقابي الأكثر تمثلا للعمل في مختلف قطاعات النشاط. وقد تمخضت على هذه اللقاءات المباشرة عدة اتفاقات ثلاثية، من بينها الاتفاق على انشاء بعض التعويضات المالية لبعض الفئات العمالية ذات الدخل المحدود أو المنخفض، ووضع حد أدنى جديد للأجور والمرتبات، والاتفاق على انشاء صندوق التعويض على البطالة، والاتفاق على بعض الترتيبات الخاصة بمسألة التسريح الجماعي، وايجاد بعض الحلول الخاصة بالأوضاع المالية لبعض المؤسسات الاقتصادية. إلى غير ذلك من الاتفاقات والقرارات المشتركة التي عوض الكثير منها القرارات الفردية للدولة.

ب — اللجان المختلطة الخاصة: كثيرا ما يتنازل التشاور أو التفاوض بعض الأمور والجوانب التقنية أو الاجرائية التي تتطلب نوع من التخصص العلمي أو الميداني لمعالجتها، مثل المواضيع المتعلقة بتصنيف مناصب العمل، أو وضع سلم مهني أو قطاعي للأجور والمرتبات، أو وضع اجراءات خاصة

بالأمن والسلامة والوقاية من الأخطار المهنية في العمل، أو ما إلى ذلك من المسائل المتعلقة بالجوانب التقنية أو الاجرائية الأخرى. هذه الحالة تفرض على أطراف التشاور، أن تكون لذلك لجنة أو لجان، أو فرق عمل مختلفة، تتشكل من ذوي الاختصاص الذين توكل إليهم مهمة، أما وضع تصورات ومشاريع تمهيدية لتنظيم المسألة أو المسائل موضوع التشاور، أو التفاوض، تعرض على هيئات التشاور الرسمية، أو صاحبة الاختصاص بأخذ القرارات. وأما مهمة وضع نظام أو اتفاق نهائي حول الموضوع، ولو أن من الناحية العملية، فإن المهمة الأولى هي عادة ما تكون الغرض المطلوب من مثل هذه اللجان التقنية، بحكم أن طبيعة تخصص أعضائها التقني، كثيراً ما تجعلهم مستشارين أكثر مما هم مقررين.

ج - التشاور عن بعد: إذا كانت الأطراف السابقة تفترض التشاور المباشر على طاولة واحدة. فإن هذه الحالة، تتمثل في تبادل الآراء والمشاريع والاقتراحات والتصورات عن طريق الرسائل والتقارير التي يتم تبادلها بين الأطراف المعنية بالموضوع، سواء أكان الهدف من ذلك القيام باستشارة تمهيدية قبل اتخاذ القرار النهائي، أو كان ذلك تمهيداً للدخول في تشاور أو تفاوض مباشرة بين الأطراف المعنية.

ويلجأ إلى هذا النمط من التشاور عادة، في حالة المواضيع التي تتطلب دراسات معمقة، أو المسائل التي تتطلب تحضيرات ووقت كبيرين، يصعب توفيرهما عن طريق أطر التشاور المباشرة. كأن يتطلب الأمر توفير إحصائيات معينة، أو معلومات ومعطيات عن وضعيات وحالات مالية أو اقتصادية أو مهنية معينة... الخ. أو تتطلب أخذ رأي القاعدة العمالية عن طريق اجتماعات ولقاءات تحضيرية، أو رأي مصالح إدارية أو مالية أو اقتصادية أو تجارية معينة حول الموضوع، أو ما إلى ذلك من المسائل والأمور الضرورية لاقامة تشاور مباشر جدي وفعال.

2 - 3 - الأطر الدولية: لا يقتصر أسلوب التشاور الثلاثي بين

أطراف الانتاج على المستوى الداخلي فحسب. بل يتعداه إلى المستوى الدولي، وما وجود التمثيل الثلاثي على مستوى منظمي العمل الدولية، والعربية، لخير دليل على هذا الطرح.

فعلى خلاف كافة المنظمات الدولية الأخرى، يتم تمثيل كافة الدول في منظمة العمل الدولية، بثلاثة أصناف من الممثلين، حيث يتشكل مؤتمر العمل الدولي، من أربعة ممثلين عن كل دولة، إثنان منهم يمثلون الدولة. وواحد عن أصحاب العمل، وآخر عن التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال. (المادة 3 ف 1 من دستور م.ع.5). كما أن مجلس إدارة هذه المنظمة يتشكل هو الآخر عن طريق التمثيل الثلاثي، حيث يضم 56 عضواً، نصفهم يمثلون الحكومات، والنصف الآخر، موزع بالتساوي بين كل من أصحاب العمل، والتنظيمات النقابية العمالية. (المادة 7 من دستور م.ع.د) ونفس التمثيل نجدة في تنظيم أعمال المؤتمر. إذ ينتخب هذا الأخير، لإدارة أشغاله في كل دورة، رئيس وثلاثة نواب للرئيس، على أن يكون اختيار النواب، بالشكل الذي يسمح بتمثيل الأطراف الثلاثة، أي نائب رئيس عن كل صنف من المثلين، (واحد عن الحكومات، وآخر عن أصحاب العمل، والأخير عن التنظيمات النقابية العمالية) (المادة 17 من دستور م.ع.د).

كما تعمل بقية التنظيمات الهيكلية الداخلية للمنظمة، والمؤتمر، بنفس أسلوب التشكيل الثلاثي، مثل لجنة الاقتراحات، ولجنة فحص الصلاحيات، وغيرها من اللجان المتخصصة التي تنشأها المنظمة للقيام بأعمالها.

أما عن النقاش العام في المؤتمر، الذي يجري حول مشاريع كل الاتفاقيات والتوصيات، فيتم بين كافة الأعضاء، وكافة الممثلين، عن الأطراف الثلاثة. مما يجعل مؤتمر العمل الدولي بمثابة المنبر الذي يمكن لكل طرف من الممثلين، أن يسمع صوته ورأيه من أعلاه، والفرصة الثمينة للتشاور الثلاثي على أعلى مستوى بين أطراف الثلاثة، حول كافة المواضيع المعروضة للنقاش والدراسة. (أنظر مثلاً، المادة 40 وما بعدها من النظام الداخلي لمؤتمر العمل الدولي).

3 - أهداف ونتائج التشاور الثلاثي : لقد سبق أن أشرنا إلى أن

الهدف من التشاور، يتحدد بطبيعة الموضوع أو المسألة المعروضة للتشاور أو التفاوض، كما أن النتائج المتنتظرة من هذه العملية، ترتبط هي الأخرى بالهدف من التشاور أو التفاوض في حد ذاته.

فأهداف التشاور أو التفاوض، تختلف وتتعدد، ولا يمكن حصرها في مواضيع أو مجالات معينة، فقد يكون الهدف مثلا، التوصل إلى اتفاق حول وضعية مهنية، أو اجتماعية معينة، كأن يتناول التشاور وضع اتفاق أو اتفاقية جماعية نموذجية ولتسهيل عملية التشاور أو التفاوض الجماعي لوضع اتفاقيات جماعية ثنائية. كما قد يكون هدف التشاور وضع سلم مهني وطني تحدد وتصنف فيه كافة المناصب المتواجدة في مختلف القطاعات المهنية. أو وضع حد أدنى للأجور في كافة القطاعات أو في قطاع مهني معين.

كما قد يكون الهدف من التشاور اشراك الأطراف المعنية في صياغة ووضع قانون أو تنظيم مهني معين، ينظم كافة، أو بعض الجوانب التي تحتوي عليها علاقات العمل، أو تعديل القوانين المهنية المعمول بها. ولا سيما في بعض القطاعات مثل قطاع الوظيف العمومي.

خاتمة:

من بين النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

أن التشاور أو التفاوض، كثيرا ما يكون الوسيلة التي تحل بواسطتها النزاعات الجماعية في العمل، وتفادي لجوء العمال إلى الاضراب، أو المؤسسة إلى غلق أبوابها.

ثم أن هناك ارتباط عضوي بين التشاور والتفاوض والهدف الذي تسعى إليه أطراف الانتاج، مما يؤدي إلى اختلاف النتائج القانونية والتنظيمية باختلاف تلك الأهداف.

وأخيرا تدعو الحاجة اليوم إلى ادخال هذا الأسلوب في إعادة صياغة القوانين والنظم الاجتماعية السارية إذا ما أردنا تفادي التوترات الاجتماعية في القطاعات الانتاجية.