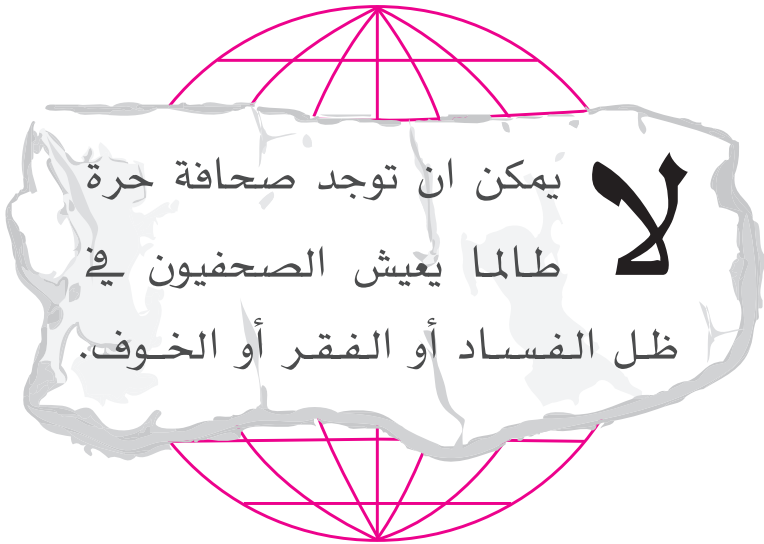


المفاوضات الجماعية

في قطاع الصحافة والإعلام



الإتحاد الدولي للصحفيين

تحديث وتحرير: آرنا كونيغ

٢٠١٣

لا يجوز إعادة نشر هذه المطبوعة بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي من الناشر. إن محتويات هذا الكتاب محمية في إطار حقوق المؤلف وحق استخدام المساهمات المتضمنة فيه هي من حق المؤلفين أنفسهم.

الناشر: بيت كوستا، الامينة العامة للاتحاد الدولي للصحفيين

ترجمة ومونتاج النسخة العربية: كولاج للإنتاج الفني

الطباعة: دروك هويلارت، بلجيكا

نشر في بلجيكا من قبل الاتحاد الدولي للصحفيين

الاتحاد الدولي للصحفيين ٢٠١٣ ©

المفاوضات الجماعية في قطاع الصحافة والإعلام

المحتويات

المقدمة	٥
الجزء الأول: المفاوضات الجماعية ودور نقابات الصحفيين.....	٧
عناصر عملية المفاوضات الفاعلة:	٩
أ. التحضير والتخطيط	٩
ب. التفاوض	١٢
ج. تطبيق الاتفاقية واستخدامها وممارسة العمل الصحفي في إطارها...١٧	١٧
الجزء الثاني: نموذج للاتفاقيات الجماعية	١٩
القسم الاول- الأشخاص المشمولين في الاتفاقية.....	٢١
القسم الثاني- ساعات العمل.....	٢٤
القسم الثالث- اجور الموظفين الدائمين والعاملين الأحرار	٢٥
القسم الرابع- المصاريف	٢٩
القسم الخامس - دخول المهنة.....	٣٠
القسم السادس - الاجازات مدفوعة الأجر	٣١
القسم السابع - شروط التوظيف	٣٣
القسم الثامن - المنافع والضمانات الاجتماعية.....	٣٦
القسم التاسع - حقوق المؤلف.....	٣٧
القسم العاشر - المشاركة	٣٩
القسم الحادي عشر - النزاعات والتسويات.....	٤٠
القسم الثاني عشر - انتهاء الاتفاقية وتجديدها	٤١
الجزء الثالث: تعليقات على ”نموذج للاتفاقيات الجماعية“	٣٤

مقدمة

يهدف هذا الدليل ليكون مقدمة، خطوة أولى نحو عملية المفاوضات الجماعية لنقابات الصحفيين في الشرق الأوسط والعالم العربي. وبالطبع فإن هدف المفاوضات الجماعية الأول هو التوصل إلى اتفاقيات جماعية باعتبارها النشاط الأساسي لنقابات الصحفيين. والاتفاقية الجماعية الجيدة هي التي توفر منظومة من القوانين التي تنظم العلاقة ما بين صاحب العمل والموظفين وتمكنهم من القيام بعملهم بشكل ناجح. وهي التي تضمن للعاملين الالتزام بالشروط التي تم الاتفاق عليها مع صاحب العمل، كما أنها تضمن للملكي الوسائل الإعلامية حصولهم على العمل الذي يدفعون مقابلته. وعندما تكون هناك عقود عمل تتضمن شروط تشغيل أساسية متشابهة، فإن هذا سيقضي على المنافسة غير العادلة في قطاع الإعلام، وهذا يؤدي بدوره إلى أمان وظيفي للإعلاميين.

هذه النشرة موجهة أساساً لنقابات الصحفيين الوطنية التي تخطط لأن تفاوض مالكي المؤسسات الإعلامية أو الإدارات من أجل التوصل إلى اتفاقيات جماعية وطنية. كما نأمل أيضاً أن تساعد الممثلين النقابيين الذي يفاوضون الإدارات على مستوى الشركة أو المؤسسة الإعلامية.

ويتطرق الجزء الأول من هذه النشرة لعملية المساومة، والتخطيط، والتفاوض، ومتابعة تنفيذ الاتفاقية. أما الجزء الثاني فيناقش القضايا الأساسية التي تضمنها الاتفاقيات الجماعية بما في ذلك تعليقات تضم فقرات من اتفاقيات وقعتها نقابات صحفيين كأمثلة توضيحية.

وتطمح هذه النشرة لتكون دليلاً للقيادات النقابية حول المفاوضات الجماعية وخاصة طاقم المفاوضات النقابيين.

وتستند هذه النشرة، إلى حد كبير، على نص اطول قام بإعداده موظفان سابقان في الاتحاد الدولي للصحفيين هما: نيل سوانكوت، الذي عمل كمسؤول التطوير النقابي في الاتحاد، وبيتينا بيترز، المنسقة الأوروبية للاتحاد الدولي للصحفيين. وقد احتوى النص الأصلي على مزيد من الأمثلة المستقاة من أوروبا أكثر مما تتضمنه هذه النشرة، ولكن تم حذفها لأنها قد تقادمت بفعل الزمن.

آرنا كونيچ

خبير الاتحاد الدولي للصحفيين للتطوير النقابي
اتحاد الصحفيين السويدي

الجزء الأول: المفاوضات الجماعية و دور نقابات الصحفيين

الهدف الأساسي للمنظمة النقابية هو الدفاع عن أعضائها، وأن تخلق ظروف عمل أفضل وضمانات تحمي مهنتهم. وهذا لا يتأتى إلا من خلال قيام النقابة بتمثيل أعضائها أمام مالكي وسائل الإعلام.

وتشير التجربة إلى أن الاتفاقيات الجماعية هي أفضل طريقة لتحقيق رواتب أفضل، وظروف تشغيل مهنية أفضل، وهي أفضل طريقة لحماية الحقوق المهنية والاجتماعية لأعضاء النقابة.

ويظل المتغيرات التي تسير قطاع الإعلام الآن وتحدث تغييرات عميقة فيه، على النقابات أن تضم إلى عضويتها الصحفيين الذين لا يعملون بعقود دائمة، وجميع فئات الصحفيين الأحرار، وتحقيق هذه المهمة تشكل تحديات جديّة أمام نقابات الصحفيين.

الاتفاقيات الجماعية ليست وثائق جامدة، ولكنها تحتاج للتطوير الدائم والتحديث. وضرورة هذا التحديث ناتجة عن التغييرات الحاصلة على النقابات نفسها، وعلى قطاع الإعلام، وجمعيات الناشرين او ملاك وسائل الإعلام، والتشريعات الوطنية، والتغيرات السياسية والاجتماعية بشكل عام.

ويمكن تقسيم المفاوضات الجماعية إلى ثلاث مراحل:

١. التحضير والتخطيط.
٢. التفاوض.
٣. تطبيق الاتفاقية، واستخدامها، وممارسة العمل الصحفي في إطارها.

يتم في مرحلة التحضير وضع الخطط الأساسية المهمة تحضيراً للتفاوض. ويمكن اعتبار التخطيط بنفس أهمية التفاوض. وفي هذه المرحلة يتخذ القرار حول الاستراتيجية التفاوضية التي ستتبعها النقابة، وما هي المطالب التي سيتم تقديمها للإدارة، ويتم أيضاً في هذه المرحلة تطوير الحجج التي ستستخدم في التفاوض.

ويمكن أن تستمر عملية التفاوض لفترة طويلة يقوم فيها ممثلو النقابة بالحديث مع الإدارة ويحاولون اقناعها بقبول مطالب النقابة، كما ويستمعون لمطالب المشغلين.

وعند التوصل إلى اتفاق والبدء في مرحلة التطبيق فإن هذا يعني أيضاً، من وجوه عديدة، بدء عملية التفاوض التالية من خلال جمع المعلومات، والبيانات، والحجج لتحسين الاتفاقية الجماعية التالية وتطويرها. كما تعني أيضاً إخبار أعضاء النقابة حول تفاصيل الاتفاقية وتدريبهم على كيفية استخدامها. وغالباً ما يكون هناك نقاش متواصل مع الإدارة حول كيفية تفسير بعض أجزاء الاتفاقية.

عناصر عملية المفاوضات الفاعلة

أ. التحضير والتخطيط

بداية يجب اتخاذ قرار حول الوقت الملائم لنقابتكم للبدء في عملية التفاوض، آخذين بعين الاعتبار العناصر الأخرى في برنامج عمل النقابة واجندتها من ناحية توفر الوقت للتفاوض، وكذلك يجب الاخذ بعين الاعتبار خطط التفاوض للنقابات الأخرى التي تنظم عاملين في قطاع الإعلام إن وجدت أو بشكل عام خطط النقابات الأخرى في بلدكم. وكذلك الإجازات الوطنية والعطل، والبطولات الرياضية الكبيرة، والوضع الاقتصادي والسياسي في البلد، وغيرها من العناصر الخارجية التي ستؤثر في عملية التفاوض.

كيف تستطيع النقابة أن تتحكم بالجدول الزمني للمفاوضات تحت تأثير العوامل الخارجية؟

قومو بوضع سيناريوهات مختلفة لسير عملية التفاوض. وحضرو نقابتكم من ناحية مالية لأسوأ الاحتمالات- وهو اضراب نقابي يشمل كامل قطاع الاعلام.

حضروا استراتيجية للتواصل مع اعضائكم ومع المجتمع بشكل عام. ولتتولى مجموعة عمل مهمة ادارة عملية التواصل والاتصالات، ويجب التأكد من أنه يمكن الوصول لأعضاء هذه المجموعة خارج مكان العمل مثل هواتفهم الخاصة أو بريدهم الالكتروني الشخصي.

وشكلوا مجموعة أخرى تتولى تقييم عملية التفاوض منذ الخطوة الأولى. واخبرو أعضائكم بشكل دائم حول سير عملية التفاوض لتقديم المساعدة في الظروف الصعبة.

تنظيم أعضاءكم

١. ابدأوا الحوار حول المفاوضات الجماعية القادمة بين أعضاء نقابتكم. بالتزامن مع تكثيف عملية استقطاب أعضاء جدد للنقابة. كلما زاد عدد أعضاء النقابة في أماكن العمل المختلفة كلما زادت قوة النقابة التفاوضية.
٢. ابدأوا سلسلة من اللقاءات مع الأعضاء لمناقشة الاتفاقية الجماعية القادمة، ولعرفة ما هي القضايا المهمة بالنسبة للأعضاء.
٣. اجمعوا معلومات كافية عن ظروف العمل الحالية، يمكن ان يتم هذا عن طريق دراسة مسحية أو من خلال زيارات ميدانية لأماكن العمل، وهذه أيضا عملية مفيدة لإشراك أعضائكم في صناعة القرار.
٤. تأكدوا من أنكم تجمعون معلومات حقيقية، تجنبوا الاعتماد على الكلام المنقول والشائعات، وركزوا على الحقائق المثبتة.
٥. عليكم، بالشراكة مع أعضائكم، تحديد أولوياتكم التفاوضية. ركزوا على القضايا المهمة وتحاشوا القضايا الجانبية. واطلبوا من الممثلين النقابيين في مواقع العمل بتولي التعامل مع الشكاوى المحلية من خلال التفاوض الشخصي مع الإدارة، مع هذا كونوا جاهزين للتدخل في حالة لم يتم التوصل لاتفاق حولها.
٦. قوموا بتشكيل الوفد المفاوض، ويتم هذا عادة من خلال انتخاب مباشر من الأعضاء. ثم اختاروا مجموعة مصغرة من أعضاء الوفد لتكون الفريق المفاوض الذي يتحدث مباشرة مع الإدارات على مائدة المفاوضات. واتفقوا على آلية للتنسيق بين الوفد المفاوض وفريق التفاوض أثناء الحديث مع المشغلين. اختاروا مجموعة من الوفد المفاوض لتتولى

تنظيم اضراب نقابي إذا استدعت الحاجة لذلك. واختاروا مجموعة اخرى تتولى القيام بعملية البحث عن المعلومات التي يحتاج لها فريق التفاوض وانتاج الوثائق المكتوبة له أثناء الحديث مع المشغلين. وزودوا كل عضو من أعضاء الوفد المفاوض بملف يضم الوثائق التي يحتاجون لها، وتأكد من أن جميع اعضاء الوفد يحصلون على ذات المعلومات في الوقت نفسه.

٧. جهز المطالب النهائية التي ستتم اثارها أثناء عملية التفاوض.
٨. راجع الاتفاقية الجماعية القائمة وحلها بحثا عن النقاط الرخوة والغامضة. وحل أيضا الاتفاقيات الجماعية الموقعة من قبل نقابات أخرى في قطاع الإعلام.
٩. راجع تفاصيل أقوال المشغلين وحججهم أثناء المفاوضات السابقة مع نقابتكم أو نقابات أخرى تمثل شرائحا من العاملين في قطاع الإعلام.
١٠. اجمع المؤشرات الاقتصادية والاحصائية التي تدعم مطالبك.
١١. ادع نقابات اخرى تنظم العاملين في الإعلام، إن وجدت، للحديث عن تجربتها في المفاوضات الجماعية مع المشغلين.
١٢. اجمع كل الحقائق اللازمة لدعم مطالبك. وتذكر أن الحقائق هي التي تمكنك من تثبيت حجتك. تأكد من الحقائق التي تقدمها ولا تعتمد على رواية واحدة أو مصدرا واحدا، وإنما تفحص الموقف من جميع جوانبه. مثلا يمكن ان تحتاج لرؤية التجهيزات التي يتم استخدامها في العمل إذا كان هناك ادعاء بأنها غير صالحة، وتحدث إلى جميع العاملين في الموقع.
١٣. تأكد من حصول الأعضاء على معلومات وافية في كل مراحل المفاوضات، وعندما يكون هناك مفاوضات مكثفة مع جمعيات الناشرين أو الإدارات

قد تكون هناك حاجة لنشر تعميمات للأعضاء بشكل يومي أو حتى يمكن ان تحتاج للتواصل معهم اكثر من مرة في اليوم. ستحاول الإدارة نشر روايتها عن عملية التفاوض بين اعضائكم، وفي بعض مراحل عملية التفاوض قد تشب حرب معلوماتية بين النقابة والمشغلين.

ب. التفاوض

أولاً: قبل المحادثات

١. تحضير: افحصوا كل الحقائق التي تعتمدون عليها، وحضروا ملفاً لكل قضية على قائمة مطالبكم. ضعو خطة عن كيفية مواصلة المفاوضات مع المشغل، وناقشوا فيما بينكم متى سيتم تقديم كل واحد من المطالب إلى الإدارة. واتخذوا قراراً متى سيتم تقديم افكارا شفوية ومتى ستقدمون وثائق مكتوبة.
٢. تحضير: تأكدوا أنه قد تم تجهيز فريقكم المفاوض جيداً بالمعلومات مسبقاً، وانهم منسجمين معا ويتصرفون كفريق. ثم اختاروا رئيساً للمتحدثين الرسميين. عليكم اختيار شخص لتسجيل الملاحظات (من المفضل شخص لديه خبرة بالاختزال إن وجد). واختاروا شخصاً مهمته الحصرية هي الاستماع إلى الطرف الآخر. يجب ألا يقل عدد الفريق المفاوض عن ثلاثة أشخاص.
٣. تحضير: تمرنوا على تقديم قضاياكم، وان تكونوا واضحين، ودقيقين، وأن تتحدثوا في صلب الموضوع.
٤. تحضير: قم بفحص ادائك في تقديم الحجج عن طريق تدريب لعب الادوار، وحاول توقع أجوبة الإدارة المحتملة.

٥. تحضير: يجب تنظيم ملاحظاتكم بشكل منطقي، وتحضير مواد كتابية مع إحصائيات وأي معلومات تفصيلية لضمان فهم قضيتكم من قبل الطرف الآخر.

٦. تحضير: تأكدوا من سياسات نقابتكم والأولويات المحددة من قبل أعضائكم، والتزموا بها.

ثانياً: أثناء المحادثات

١. اين ستجري عملية التفاوض؟ في مكتب الإدارة، أم في مقر النقابة، أم انكم ستحاولون اللقاء في مكان محايد؟

٢. جرت التقاليد ان تقوم الإدارة بتقديم وثائق العمل ونص الأولى للاتفاقية الجماعية. حاولو تغيير هذا التقليد بأن تقوم النقابة بكتابة النص الأولي للاتفاقية وبذلك تمتلك قوة تقديم النص الأول.

٣. كونوا عمليين، ومهنيين، ومهذبين وصارمين. اطلبوا الإحترام واعطوه أيضاً. إذا لم يوجد عنصر الثقة بين النقابة والمشغلين فستكون المفاوضات أصعب من المألوف.

٤. إذا ما برز موضوع غير متوقع، اطلبوا رفع جلسة التفاوض، ونفس الشيء عند رغبتكم التأكد من بعض الحقائق من فريقكم، أو إذا بدأ بدت مؤشرات اختلاف أو توتر داخل فريقكم التفاوضي.

٥. عليكم اتخاذ مقاربة ايجابية، عندما تفاوضون الإدارة من أجل مصالح أعضائكم فأنتم لا تطلبون أي فضل منها، ولا داع للشعور بالدونية. إذا كان طاقم الإدارة التفاوضي غير منطقي، بإمكانكم دائماً رفع قضيتكم إلى سلطات أعلى، إما إلى الجمعية العمومية للنقابة أو إلى مجلسها.

٦. من ناحية أخرى، فإن التصرف الفظ لن يحقق تعاون الإدارة. هناك بعض القضايا التي يستطيع فريق الإدارة المفاوض تسويتها إذا رغب بذلك. ولكنه لن يقوم بذلك إذا اتسم تصرفكم بالعدائية والتعصب في كل مرة تلتقونه فيها. ابتعدوا عن خلق منافرات شخصية بين أعضاء فريقكم المشاركون في عملية التفاوض.

٧. يجب ألا يكون تصرفكم مع الإدارة خجولاً أو متشدداً، وإنما أن يكون عملياً، ومهنياً ومركزاً على جوهر الموضوع.

٨. عليكم ان تستمعوا جيداً. قد يكون لدى فريق الإدارة المفاوض معلومات ليست متوفرة لديكم. من المفيد أن تفتحوا المجال للإدارة لشرح وجهة نظرها، ففي بعض الأحيان تكشف الإدارة عن بعض السلوكيات أو الدوافع التي قد تساعدكم في تحقيق مطالبكم.

٩. يجب التحكم باعصابكم وأن تظلوا هادئين. إذا حصل جدال حاد بينكم، التزموا بموقفكم ولكن بهدوء. فلن تتمكنوا من التفكير بشكل سليم إذا فقدتم أعصابكم. لا تقوموا بالتهديد، إلا إذا كنتم تعنون ذلك بالتأكيد. وإذا اطلقتكم تهديداً عليكم ان تكونوا قادرين على تنفيذه إذا رفضت الإدارة الاستجابة. وتذكروا أنه على الإدارة أن تبرر مواقفها. وتعلموا أن تسألوا: لماذا؟ لكن لا تثرثروا كثيراً ولا تتخذوا مواقفاً دفاعية.

١٠. اذا ظهرت قضية اشكالية أثناء المفاوضات، حاولو تغيير البيئة التي تجري فيها المفاوضات. وليذهب فريقكم وفريق الإدارة، إذا كان ممكناً، إلى مكان لطيف ليوم أو يومين. أو اقترحوا ان يتم تشكيل مجموعة عمل مكونة من النقابة والمشغلين. وربما تكون مجموعة العمل هذه هي من أعضاء الوفد المفاوض، أو ممثلين عن النقابة والمشغلين الذين يمتلكون معلومات مفصلة عن القضية محل النزاع. على ان تقدم مجموعة العمل مقترحا للحل إلى فريق التفاوض.

١١. حددوا فترة زمنية لنهاية المفاوضات. فالتأخير في استلام الرد قد يكون مبرراً أو قد يكون تكتيكاً لتجميد الوضع. فقد تحتاج الإدارة إلى بعض الوقت لمراجعة سلطات أعلى منها، لكن عليكم التأكد أن لا يستغل هذا الوقت كوسيلة للإطالة المفاوضات أو تجميدها. يجب وضع تاريخاً محدداً لعودتكم إلى طاولة المفاوضات للحصول على الجواب النهائي.

١٢. لا تقعوا في فخ الانحراف عن المسار التفاوضي الذي وضعتوه لأنفسكم. بعض مفاوضات الإدارات يشعروا بالتهالي أمام الموظفين العاديين كونهم رؤوسائهم في العمل. قد يحاولون تشتيت انتباه فريق النقابة المفاوضات بقضايا غير مهمة، أو مواضيع فرعية أو في جدال عبثي. يجب أن لا تخرجوا عن الموضوع، لكن دعوا فريق الإدارة ينهي حديثه، وبعد انتهاءهم من الكلام، عليكم إعادتهم إلى القضية الأساسية وهي مطالب النقابة.

١٣. لا تبرموا أي اتفاقية غير مصرح بها. فبمجرد أن التزم أحد مفاوضي النقابة بشكل شخصي إلى نظيره من الإدارة، فلن يصبح بإمكانه/ا القيام بتمثيل فعال للصحفيين الذين يمثلهم. عليكم دوماً استشارة الوفد المفاوضات، أو مجلس النقابة، أو الجمعية العمومية قبل التوقيع على أي اتفاقية.

١٤. تحدثوا إلى الأشخاص المعنيين. في غالب الأحيان، تبدأ المفاوضات مع أشخاص من الإدارة المتوسطة أو أشخاص يتدبهم صاحب العمل. لا تخشوا من مراجعة السلطات الأعلى، فقضيتكم متينة وأنتم تعلمون أنكم على حق. لا تسمحوا لمفاوضي الإدارة بتهديدكم أو بإخراجكم عن الموضوع. عليكم دائماً العودة إلى المصدر الرئيسي لسلطنتكم بالمفاوضات الذين هم أعضاء نقابتكم.

١٥. تأكدوا من كتابة الإتفاقيات التي تم التوصل إليها، ثم عليكم الاتفاق

على النص النهائي. لا تتركوا النص النهائي غير واضح، فهذا قد يخلق المشاكل لاحقاً.

ثالثاً: إذا ساءت الأمور

١. إذا لم تتوافق مصالحكم مع مصالح مالكي المؤسسات الإعلامية ووصلتم إلى طريق مسدودة، من المحتمل ان يقرر اتحادكم الدعوة إلى سلسلة من الإضرابات.

٢. يجب التحضير لهذه الإضرابات بشكل كامل، ومن المفضل ان تشرف مجموعة عمل خاصة داخل النقابة على هذه التحضيرات. وعند التحضير للإضراب، يجب التواصل مع أعضائكم وتقديم معلومات كاملة عن أسباب الإضراب، كما يجب شرح مطالبكم للجمهور.

٣. تواجد الممثلون النقابيون بين الأعضاء المضربين مسألة حاسمة لنجاح الإضراب، لتوضيح المطالب النقابية وأسباب الدعوة للإضراب.

٤. هناك الكثير من الأمور العملية التي ينبغي الإعداد لها قبل الإضراب، من كتابة اللافتات، وتحضير الملصقات، وتنظيم الأعضاء لمغادرة أماكن العمل عند اعلان الإضراب، وتنظيم التظاهرات، والاتفاق على نقاط تجمع الأعضاء المضربين.

٥. عند اعلان الإضراب سيلتقي الفريق المفاوض باسم النقابة مع فريق المحكمين بدلا من لقاء الطاقم الذي يمثل الإدارة. وتقع على فريق المحكمين مسؤولية إنهاء الصراع بين النقابة والإدارة قبل مغادرتهم المشهد. وقد يقوم هؤلاء المحكمون باقتراح حلول في صياغة قد يصعب تأويلها، أو انه قد يتم تفسيرها بطرق مختلفة من قبل النقابة والمشغلين بعد التوقيع على الاتفاقية.

٦. كونو قريبين جدا من أعضائكم. يتطلب تنظيم الاضراب جهودا كبيرة من النقابة ومن الأعضاء، وقد يتبنى الأعضاء في بعض الاحيان وجهة نظر بأنه ينبغي مواصلة الإضراب، بينما يعتقد كل من وفد النقابة التفاوضي ومجلس النقابة بأنه قد حان الوقت لوضع حد للاضراب والتوصل إلى اتفاق. ومن المفترض ان تكون النقابة جاهزة لمثل هذا السيناريو من خلال امداد الاعضاء المضربين بالمعلومات المحدثة والتطورات بشكل دائم.

ج. تطبيق الاتفاقية واستخدامها وممارسة العمل الصحفي في إطارها.

١. عليكم إبلاغ أعضاء نقابتكم بالنتائج في أسرع وقت ممكن، والتوقيت حساس جدا. يجب توصيل المعلومات لأعضائكم عما تم التوصل إليه قبل سماعهم رواية الإدارة.
٢. قوموا بتعميم اخبار مختصرة حالما يتم توقيع الاتفاقية مع المشغلين، ثم ارسلوا معلومات كاملة عن الاتفاقية في وقت لاحق. ويمكن ان تقوموا بتنظيم تدريب للأعضاء ولقيادة النقابة المنتخبة حول كيفية تنفيذ الاتفاقية الجديدة التي تم التوصل إليها مع المشغلين.
٣. راقبو التزام الادارة بتنفيذ الإتفاقية، وتأكدوا من قدرة النقابة على توفير مصادر بشرية للإجابة على أسئلة الأعضاء، ووزعوا نسخا من الاتفاقية على جميع الأعضاء وحملوها على موقع النقابة.
٤. شجعوا ممثلي اللجان النقابية على التواصل مع الإدارة حول تطبيق الاتفاقية. ويجب إبلاغ المقر الرئيسي للنقابة ببردود فعل الأعضاء حول الاتفاقية، و كذلك عند وجود اختلافات في تفسيرها.

الجزء الثاني: القضايا الأساسية للاتفاقيات الجماعية

اصدر الاتحاد الدولي للصحفيين سابقا وثيقة عنوانها ” القضايا الأساسية للاتفاقيات الجماعية للصحفيين “ ، ويعيد نشرها في هذا القسم.

الهدف من هذه الوثيقة هو أن تكون دليلاً عملياً لمفاوضي نقابات الصحفيين وللقائمين الذين تم تدريبهم ليصبحوا مفاوضين. وهي تشرح تجارب بعض النقابات الأعضاء التي انخرطت في عمليات مفاوضات جماعية.

على القراء أن يتذكروا أن القوانين المحلية والظروف الوطنية تختلف من بلد إلى آخر. تمنح القوانين في بعض الدول حداً أدنى من الحقوق لكل العمال. والاتفاقيات الجماعية التي تقوم نقابات الصحفيين بالتفاوض حولها مع أصحاب العمل تعتمد على هذه الحدود الدنيا كمنطلقات من أجل الحصول على أجور و شروط عمل أفضل للصحفيين.

وهناك في دول أخرى قوانين محددة تهتم بظروف عمل الصحفيين، وتقوم نقابات الصحفيين بالاعتماد على هذه البنود، وهناك دول أخرى يتم اكتساب كل الحقوق الفعلية للصحفيين من خلال المفاوضات الجماعية.

على القراء أن يتذكروا أيضاً أن تقاليد التفاوض تختلف من بلد إلى آخر، فهناك نقابات صحفيين تتفاوض نيابة عن كل العاملين في المهنة بشكل عام، وتكون مفاوضتها مع طاقم مفاوضين يمثل كل مالكي المؤسسات الإعلامية في البلد. بينما تقوم النقابات في بلدان أخرى بالتفاوض على مستوى القطاعات، مثل قطاع الصحافة المطبوعة أو الصحافة المرئية. وفي بعض الدول الأخرى، تتم المفاوضات على مستوى المؤسسة الإعلامية أو المطبوعة الواحدة.

وهناك نقابات الآن تحاول التفاوض على اتفاقية وطنية واحدة لكل الصحفيين في جميع قطاعات الإعلام، وهذا انعكاس لمطالب المشغلين الذين يريدون أن يعمل الصحفي نفسه على إنتاج مواد إعلامية لمنابر أو وسائل صحفية متنوعة مثل الصحافة المطبوعة، أو المرئي والمسموع، أو الإلكتروني، وغيرها من الوسائط. تتفاوض النقابات في بعض الدول نيابة عن أعضائها فقط. بينما تتفاوض في دول أخرى، لمصلحة المهنة بشكل عام، سواء كان المعنيين أعضاء في النقابة أم لا. وفي بعض الدول هناك أكثر من نقابة تمثل الصحفيين، بينما في غالبية الدول هناك فقط نقابة واحدة تمثل الصحفيين وهي مسؤولة عن الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين ومصالحهم بشكل عام.

ويتفهم الاتحاد الدولي للصحفيين أن هناك اختلافات في تقاليد العمل النقابي والتي هي في بعض الأحيان نتيجة لمنظومة القوانين الوطنية. ولذلك، فإن الاتحاد الدولي للصحفيين لا يفاضل بين هذه الطرق والتقاليد. ولا تهدف هذه الوثيقة، مثلاً، إلى الدعوة إلى تغيير التفاوض من المستوى الوطني إلى مستوى المؤسسة أو العكس، أو التعبير عن أفضلية للعمل النقابي على مستوى مهنة الصحافة على العمل النقابي الذي يمثل كل العاملين في قطاع الإعلام أو العكس. لأنه من الواضح أن مثل هذه القرارات يتم اتخاذها في ضوء الظروف الوطنية الخاصة بكل بلد ونقابة.

ولأن هذه النشرة هي عبارة عن "دليل" للمفاوضات الجماعية، فهي ليست وثيقة رسمية لتحديد شروط الحد الأدنى أو الأعلى لأجور الصحفيين.

يتمتع الصحفيون في بعض الدول بظروف عمل أفضل من غيرهم، إما نتيجة للجهود التفاوضية لنقاباتهم أو نتيجة لتشريعات قانونية تضمن حقوقهم تم تبنيتها من خلال برلماناتهم الوطنية أو البرلمانات الإقليمية. ومن الواضح أن هذه الوثيقة لا تهدف بأي حال من الأحوال إلى أن تقوم النقابات بالتنازل عن هذه المزايا والانجازات.

نموذج للاتفاقيات الجماعية للصحفيين

القسم الأول: الأشخاص المشمولين في الاتفاقية

النوع الأول - اتفاقية على مستوى المؤسسة الإعلامية

- أ. تنطبق هذه الاتفاقية على الصحفيين الأعضاء في نقابة..... والذين يعملون لدى..... (اسم المؤسسة أو صاحب العمل).
- ب. صاحب العمل هو مالك ومشغل..... (محطة الإذاعة / التلفزة أو المؤسسة الإعلامية) أو
- ج. صاحب العمل هو ناشر المطبوعات التالية: (قائمة بالمطبوعات والصحف أو المجلات والنشرات الدورية)

النوع الثاني (اتفاقية وطنية أو قطاعية)

- أ. تنطبق هذه الاتفاقية على كافة الصحفيين الأعضاء في نقابة..... والذين يعملون لدى المؤسسات الإعلامية وأصحاب العمل الواردة أسماءهم في قائمة أصحاب العمل المرفقة بهذه الاتفاقية.
- ب. الصحفيون الذين يعملون لدى أي من المطبوعات/ المنشورات/ محطات الإذاعة/ محطات التلفزة التالية هم مشمولين بهذه الاتفاقية وأسماءهم موجودة في القائمة المرفقة.
- ج. يعترف صاحب العمل بالنقابة (النقابات) كممثل وحيد في عملية التفاوض الجماعية لكل الصحفيين العاملين لديه والذين هم أعضاء في النقابة. يلتزم صاحب العمل والنقابة (النقابات) بمبدأ العلاقة الودية والمهنية خلال المفاوضات الجماعية ويتعهدون بالتفاوض بروح

طبية حول أي موضوع يبرز أثناء المفاوضات أو له علاقة بهذه الاتفاقية. ويتعهد صاحب العمل بعدم عقد أي اتفاقية منفصلة مع أي عامل مشمول بهذه الاتفاقية، والتي يكون هدفها رفع التغطية الممنوحة له ضمن هذه الاتفاقية الجماعية.

د. تعني كلمة ”صحفي“ في هذه الاتفاقية كل الصحفيين، والمصممين، والمصورين الذين يعملون بدوام كامل كموظفين، وكذلك كل الصحفيين، والمصممين، والمصورين الذين يعملون إما بدوام جزئي أو بشكل مستقل-فري لانس.

هـ. يتعهد صاحب العمل، كاعتراف بطبيعة عمل الصحفيين وخصوصيته، بتشجيع الصحفيين العاملين لديه على الانضمام إلى النقابة أو الاستمرار بعضويتهم فيها، وبذلك يتعهد باحترام حقهم بالمشاركة في نشاطات النقابة. أعطي هذا التعهد كتعبير عن الالتزام بالمبادئ التالية المتفق عليها:

١. للصحفيين العاملين لدى المؤسسة الإعلامية حرية التصرف، والكتابة، والحديث بما يمليه عليهم ضميرهم، وبدون منعهم عن طريق التهديد بطردهم من العمل، أو باتخاذ إجراءات تأديبية بأي شكل من الأشكال.

٢. لرئيس التحرير حرية قبول أو رفض أي مساهمة من أي صحفي لا تتفق مع آراء الإدارة أو المعلنين أو النقابة (النقابات)، ولكن إذا ما رأت النقابة (النقابات) أنه تم انتهاك هذه الحرية فلها أن تقدم شكوى وتطالب بمباشرة إجراءات فض النزاع المتفق عليها والمحددة بالجزء ١١ من هذه الاتفاقية.

و. على صاحب العمل توفير تسهيلات للنقابة لعقد اجتماعات لأعضائها العاملين لدى صاحب العمل. كما يعطى للممثلين النقابيين المعتمدين الوقت الضروري والاذن بمغادرة عملهم لأداء مسؤولياتهم النقابية. كما يقبل صاحب العمل اعطاء إذن لاعضاء النقابة بالتغيب عن العمل للمشاركة في التدريبات النقابية دون خصم من مرتباتهم، هذا بعد تلقي طلبا من النقابة ضمن مهلة زمنية معقولة تكفل تنظيم العمل وتخصيص احد افراد الطاقم لتغطية غيابهم.

القسم الثاني : ساعات العمل

أ. يجب ألا تتعدى ساعات العمل العادية الأسبوعية ٣٨ ساعة، يتم تقسيمها على خمسة أيام في الأسبوع كحد أقصى، وألا تتجاوز ساعات العمل اليومية عشر ساعات. ويجب وضع جدول الدوام الاسبوعي بمشاركة ممثل عن صاحب العمل وممثل عن النقابة (والذي يكون عادة موظف بدوام كامل) يتم تسميته من قبل النقابة لهذا الهدف. جدول الدوام هذا يجب تعميمه قبل اسبوعين من تطبيقه على أقل تقدير. و يحق للصحفيين الحصول على يومين متتاليين كاستراحة اسبوعية.

ب. يحق للصحفيين استراحة مدتها ساعة على الأقل لتناول وجبة طعام وتحسب كساعة عمل عادية، ويستحقها الموظف في ظرف خمس ساعات من بدء العمل اليومي. وهذا الحق مضمون أيضاً للصحفيين من غير الكادر الوظيفي للمؤسسة والذين يقضون ساعات عمل يومية فيها.

ج. يستحق الصحفيين الذين يعملون أكثر من ١٠ ساعات يومية أو أكثر من ٣٨ ساعة اسبوعية، تعويضاً على شكل إجازة، وإذا لم تمنح لهم هذه الإجازة التعويضية خلال فترة معقولة، فإنهم يستحقون تعويضاً مادياً بنسبة ٣٨/٢ من أجر الصحفي الاسبوعي عن كل ساعة إضافية يعملونها زيادة عن ١٠ ساعات في أي يوم، أو أي ساعة إضافية يعملونها زيادة عن ٣٨ ساعة إسبوعية.

د. الصحفيون الذين يعملون في ساعات غير اعتيادية، في الليل مثلاً، يحق لهم تعويضاً إضافياً على شكل حوافز مالية خاصة أو أيام إضافية على الإجازة السنوية.

القسم الثالث: أجور الموظفين الدائمين والعاملين الأحرار/فريланس

الجزء الأول: الموظفين بدوام كامل

أ. يحق للصحفيين العاملين بدوام كامل حداً أدنى من الأجور الاسبوعية / الشهرية كما يلي:

١. مكافأة حسب المهارات والمسؤوليات.

الدرجة الأولى: المحررون المساعدون والمحررين التنفيذيين

الدرجة الثانية: رؤساء الدوائر ومدراء المكاتب

الدرجة الثالثة: المراسلون المتخصصون، ومحرري الأقسام، والفنانين
والمصورين المتخصصين.....

الدرجة الرابعة: كبار المراسلين، مساعداو التحرير، المصممون والمصورون....

الدرجة الخامسة: الحد الأدنى

بشرط أن لا يتم ادراج أكثر من ١٥ ٪ من الصحفيين العاملين في المؤسسة بدوام كامل، خلال نفس الفترة الزمنية، ضمن الدرجة الخامسة.

٢. زيادات الخدمة

بالإضافة إلى الحد الأدنى من الأجر الاسبوعي/ الشهري الذي تم وصفه أعلاه، يستحق الصحفيون العاملون بدوام كامل، زيادات في مرتباتهم بعد سنين الخدمة حسب الجدول التالي:

بعد سنتين خدمة في المهنة:.....

..... بعد ٥ سنوات خدمة في المهنة:

..... بعد ١٠ سنوات خدمة في المهنة:

..... بعد ١٥ سنة خدمة في المهنة:

”سنوات الخدمة في المهنة“ تعني بداية سنوات الخدمة كصحفي بغض النظر عن عنوان المؤسسة الاعلامية التي عمل بها او مالکها، و تبدأ عند إنهاء الصحفي لفترة تدريبه.

٣. علاوات الدرجة العلمية

يستحق الصحفيون الحاصلون على درجة علمية من جامعة معترف فيها أو من كليات الدراسات العليا، أجراً لا يقل عما يحصل عليه الموظفون في الدرجة الرابعة.

يستحق الصحفيون، الحاصلون على درجة ماجستير في الصحافة أو أي تخصص مرتبط بها، أجراً لا يقل عما يحصل عليه الموظفون في الدرجة الثالثة.

٤. العلاوات الفردية

أ. يحق لصاحب العمل، بتوصية من رئيس التحرير، أن يدفع علاوة فردية لبعض الصحفيين للاستحقاق والتميز، أو لتحملهم مسؤوليات إضافية، بشرط:

١. أن تدفع هذه العلاوات الشخصية كزيادة على الاستحقاقات المذكورة أعلاه وألا تكون بدل أي منها.

٢. عندما يتم تخصيص هذه العلاوات، على مالك المؤسسة الإعلامية مواصلة دفعها مع الراتب بشكل دوري.

٣. على رئيس التحرير ان يزود النقابة في بداية كل من شهري ١ نيسان/ ابريل و ١ ايلول/سبتمبر من كل عام، قائمة بأسماء الصحفيين الحاصلين على هذه العلاوات الشخصية وقيمتها، وكذلك أجور هؤلاء الصحفيين الذين حصلوا على هذه العلاوات و درجاتهم.

ب. النزاعات والشكاوي المتعلقة بتصنيف الدرجات ترفع مباشرة من قبل الصحفي إلى رئيس التحرير. ويحق للصحفي إذا شاء أن يرافقه ممثل عن النقابة أو أن يمثله في متابعة القضية.

الجزء الثاني: أجور الموظفين بدوام جزئي

أ. يدفع للصحفيين العاملين بدوام جزئي، حسب الجدول الذي تم ذكره في الجزء الأول من هذا القسم، وبأجر للساعة يحاسب بنسبة ٢٨/١ من الأجر الاسبوعي (ويتم حساب الاجر الاسبوعي بنسبة ٤/١ من الأجر الشهري)، ويضاف إلى هذا الاجر علاوة قدرها ٢٥٪.

ب. الصحفي الذي يعمل بدوام جزئي في جدول دوام منتظم على مدار ١٢ اسبوعاً أو أكثر يعتبر موظف بدوام كامل ويجب تعيينه بهذه الصفة.

ج. العاملون بدوام جزئي منتظم أو العاملون الموسميون يستحقون إجازة سنوية مدفوعة الأجر تحاسب نسبياً مقارنة بما يحصل عليه الصحفيون بدوام كامل.

الجزء الثالث: أجور الموظفين الأحرار-فريланس

أ. يدفع للموظفون الأحرار مقابلاً لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المتفق عليه بين صاحب العمل والنقابة. كما هو موضح في "جدول أجور العاملين الأحرار" والملحق بهذه الاتفاقية.

ب. يستحق الصحفيون الأحرار الحصول على تعويض لنفقاتهم المعقولة أثناء قيامهم بعملهم، وعلى تغطية للتأمين، وعلى حد أدنى مقابل التزامهم بالعمل مع المؤسسة. ويتم تحديد كل هذه البدلات بحسب الجدول المرفق مع هذه الاتفاقية.

القسم الرابع: المصاريف

- أ. يستحق الصحفيون تعويضاً لكل المصاريف المعقولة والمبررة التي انفقوها أثناء قيامهم بعملهم.
- ب. يتم تعويض المصاريف حسب الوصولات المقدمة، وفي حال عدم وجود ايصالات تحتسب التعويضات بناء على الجدول المتفق عليه لتغطية النثرية. ويحق عادة للصحفيين المطالبة بسداد المصاريف التالية:
 ١. تكاليف الانترنت، تركيب واستئجار الخطوط الهاتفية أو الفاكسات في المنزل و تكاليف كل الاتصالات الهاتفية والفاكسات وغيرها من الاتصالات التي أجريت لإنجاز أعمال صاحب العمل.
 ٢. مصاريف السفر اللازم لإنجاز المهمة الموكلة إليه (بما في ذلك دفع أجر متفق عليه مع النقابة لاستخدام السيارة الخاصة).
 ٣. تكاليف الانترنت، والهواتف النقالة من الموبايلات الخاصة، والصحف، والمنشورات المتخصصة والوثائق الرسمية أو أي مواد يتم شراؤها ومتعلقة بعمل الصحفي.
 ٤. تكاليف الوجبات والمواد الغذائية أثناء المهمة.
 ٥. أي مصاريف أخرى نثرية او ترفيهية تمت لمصلحة العمل.

القسم الخامس : دخول المهنة

- أ. كل شخص يتم تعيينه في طاقم المؤسسة بناء على محتوى هذا القسم يجب ألا يقل أجره عن الحد الأدنى المنصوص عليه في الدرجة الخامسة بحسب تصنيف الاجور الذي تم ذكره في الفصل السابق.
- ب. يمكن تعيين الصحفيين المتدربين أو الصحفيين غير الحاصلين على درجة علمية، بشرط أن ينخرطوا في دورات تدريبية نظرية وعملية ضمن شروط يتفق عليها بين صاحب العمل والنقابة. ويجب ان يحصلو على أجر لا يقل عن ٩٠٪ من أجور الصحفيين المصنفين في الدرجة الخامسة إلى أن ينهو فترة تدريبهم.
- ج. يوافق صاحب العمل على أن من واجب الإعلام بشكل عام وصاحب العمل بشكل خاص التعبير عن تنوع المجتمع الذي يخدمونه. وعليه فإن على صاحب العمل ضمان أن يمثل الموظفون والمتدربون في المؤسسة الاعلامية طيفا متنوعا يعكس تركيب المجتمع الثقايف واللغوي والإثني.

القسم السادس : الإجازات مدفوعة الأجر

- أ. يحق لجميع الصحفيين العاملين بدوام كامل أن يحصلوا على إجازة سنوية مدتها خمسة أسابيع على أقل تقدير في كل عام من الخدمة، بالإضافة إلى العطل الرسمية العامة. ويحق للصحفيين العاملين بدوام جزئي أو الصحفيين الأحرار أن يحصلوا على إجازة سنوية تتناسب مدتها مع ساعات العمل التي يعملونها خلال السنة.
- ب. تؤخذ جميع الإجازات في الفترات والتواريخ التي يتوافق عليها بين العاملين في دوائر التحرير وغرف الأخبار المختلفة.
- ج. بالإضافة إلى هذا، يحق للصحفيين العاملين بدوام كامل أن يحصلوا كل اربع سنوات على إجازة مدفوعة الأجر مدتها أربعة أسابيع، لأغراض الدراسة والإنعاش الفكري. وتؤخذ إجازة الدراسة هذه بشكل متواصل، وقد تضاف إلى الإجازة السنوية إذا طلب الصحفي هذا. وعلى صاحب العمل ان يواصل تغطية تكاليف الضمان الاجتماعي أثناء فترة الإجازة.
- د. على صاحب العمل أن يدرك فائدة الالتزام بمعايير مهنية عالية في عمله التحريري، وعليه فهو يوافق على حق الصحفيون في التمتع بإجازات مدفوعة لحضور دورات التدريب المهنية المعتمدة.
- هـ. في حال ترك الصحفي العمل، يحق له تحصيل تعويض مالي بدل اجازته السنوية التي لم يستغلها. إلا أن هذا الحق لا يمتد إلى إجازات الدراسة غير المستغلة.
- و. يحق للصحفي تبليغ الادارة عن إجازة طارئة مدتها ثلاثة أيام مدفوعة الأجر وذلك عند موت أحد أفراد العائلة من أجل ترتيب و/أو حضور جنازة المتوفى.

ز. يحق للصحفي أن يحصل على إجازة مدفوعة الأجر لحضور دورات تدريبية تنظمها النقابة بعد تقديم توصية، والقيام بالترتيبات الضرورية لتغطية عمله في المؤسسة.

ح. يحق للصحفي الحصول على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى ثلاثة أيام بهدف الزواج، أو ترتيب و/أو حضور زواج أحد أعضاء عائلته من الدرجة الأولى رهنا بتقديم إشعار مناسب.

ط. يحق للصحفية التي مضى على عملها ١٢ شهرا أو أكثر الحصول على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى ٢٠ أسبوعا كإجازة أمومة، بحيث تبدأ قبل أو في موعد الإنجاب حسب رغبة الصحفية. يحق للصحفية الحاصلة على إجازة أمومة أن تضيف إلى إجازتها المدفوعة ما يصل إلى ٣٢ أسبوعا كإجازة غير مدفوعة مع ضمان حقها في العودة إلى العمل دون فقدان أي من وضعها أو المزايا المهنية بعد انقضاء فترة الإجازة وعودتها إلى العمل.

ي. يحق للصحفي أن يحصل على إجازة مدفوعة الأجر تصل إلى ٢٠ أسبوعا كإجازة أبوة، ويحق له أن يضيف إليها ما يصل إلى ٣٢ أسبوع كإجازة غير مدفوعة الأجر مع ضمان حق عودته إلى العمل دون فقدان شيء من وضعه أو المنافع المحددة في نهاية فترة الإجازة.

القسم السابع: شروط التوظيف

- أ. عند التعيين أو الترقية أو النقل إلى موقع جديد، يجب أن يعطى الصحفي رسالة توظيف تحدد تفاصيل التدرج في السلم الوظيفي، والراتب، والعطل والإجازات، والإشعارات والواجبات، والاتفاقية الجماعية المعمول بها وترتيبات التقاعد.
- ب. على الصحفي / الصحفية الراغب في إنهاء خدمته أن يعطي إشعاراً مكتوباً قبل شهر على الأقل.
- ج. اعتماداً على الفقرات (د) و(هـ) أدناه، على صاحب العمل أن يعطي إشعاراً مكتوباً قبل ثلاثة أشهر للموظف المستخدم بدوام كلي أو جزئي. على أن تزداد المدة بمعدل شهر واحد عن كل أربع سنوات قضاها الصحفي في العمل الإعلامي.
- د. تبدأ فترة الإشعار منذ اليوم الأول من الشهر الذي يلي موعد إعطاء الإشعار. لصاحب العمل أن يختار دفع ما تساوي قيمته فترة الإشعار بالإضافة إلى الراتب المستحق و عوض الإجازات. ولا يجوز أن تحسب فترة الإشعار ضمن فترة الإجازة المدفوعة أو غير المدفوعة المبينة في القسم ٦ أعلاه.
- هـ. في حال اعترضت النقابة على قرار صاحب العمل إنهاء خدمات أحد أعضائها، فيجب تعليق إنهاء الخدمات لمدة شهر، يدفع خلاله للصحفي كما لو ظل على رأس عمله/ عملها (بغض النظر عما إذا كان موجوداً في مكان العمل فعلاً) وللقابة أن تتفاوض مع صاحب العمل أو تطلب تدخل وسيط مستقل. في حال اتضح للوسيط المعين بموجب القسم ١١ من هذه الاتفاقية أن إنهاء الخدمات بمثابة إجراء قاس، غير عادل، وغير منصف، أو أنه يبدو نابعا من اعتبارات غير مرتبطة بعمله مثل العرق،

أو المعتقدات، أو الحالة الاجتماعية، أو الخيارات الجنسية أو الدينية، أو الآراء السياسية، عندها يعتبر قرار إنهاء الخدمات لاغياً وباطلاً لا أساس له. ولا يفقد الصحفي شيئاً من مزاياه أو المنافع التي يستحقها. مقتضيات هذه الفقرة تنطبق بنفس المقدار على الحالات التي تبليغ فيها النقابة صاحب العمل بوجود إجحاف متعلق بجانب من جوانب علاقة العمل بين الإدارة والصحفي، بما في ذلك الترقية، والنقل وتوزيع المهام.

و. بند الضمير: في حال حصول تغير جوهري في توجه صاحب العمل السياسي، أو الديني، أو الفلسفي، يحق للصحفي أن ينهي عقده، دون إشعار، مع ضمان حصوله على تعويض مساو لما كان سيتلقاه في حال قام صاحب العمل بإنهاء عقده.

ز. ومن المتفق عليه أنه لا يحق لصاحب العمل، أو أي شخص ينوب عنه، أن يطلب من الصحفي القيام بأي عمل، أو سلوك يعتقد الصحفي أنه يشكل انتهاكاً لـ "إعلان مبادئ عمل الصحفيين" الذي يتبناه الاتحاد الدولي للصحفيين و/أو ميثاق أخلاقيات الصحافة التي تتبناها النقابة، ولا يجوز تأديب الصحفي بأي شكل من الأشكال بسبب تمسكه بحقه بموجب هذه الفقرة.

ح. تحرك من أجل المساندة: يتفق صاحب العمل والنقابة طوال فترة سريان هذه الاتفاقية على أنهما سيتبنيان خطوات إيجابية لاجتثاث مظاهر عدم المساواة التي تؤثر على الصحفيات، وعلى الصحفيين من الأقليات الثقافية، أو الإثنية، أو اللغوية. ويتفق الطرفان على تحديد العوائق التي تمنع هؤلاء العاملين من المنافسة الحرة على التعيين، والترقية، والنقل، وتوزيع مهام العمل واتخاذ خطوات عملية للقضاء على هذه المعوقات. كما يتفق الطرفان على تعزيز الفرص التي ستسمح لهؤلاء العاملين

”اللقاق“ بزملائهم، بما في ذلك التدريب الخاص، وإعلانات التوظيف المحددة الموجهة لهذه الشرائح، ووضع أهداف أو نسب محددة، أو كوتات، لتعيين وترقية العاملين من تلك الفئات.

القسم الثامن: المنافع والضمانات الاجتماعية

أ. التأمين: يقوم صاحب العمل بتأمين العاملين لديه ضد الخسارة أو الإصابة أثناء قيامهم بعملهم. ويتم تزويد النقابة بتفاصيل بوليصات التأمين، والحقوق، والمنافع المستحقة بموجبها للموظفين وأفراد عائلتهم. كما يتم توفيرها لأعضاء النقابة عند طلبهم. على صاحب العمل أن يضع فقرات تأمين خاصة (بما في ذلك الدفع لأحد افراد عائلة الصحفي الذي يتم اختياره ما يساوي عشرة أضعاف راتب الصحفي السنوي على أقل تقدير في حال توفى الصحفي أثناء قيامه بعمله) تغطي الصحفيين أثناء تنقلهم في مناطق الخطر أو عندما توكل لهم مهمة خطيرة.

ب. التقاعد: يتعهد صاحب العمل بتزويد الصحفي بتقاعد ومنافع إعاشة في حال العجز. يتم التفاوض على مدى هذه المنافع بين صاحب العمل والنقابة خلال ١٢ شهر من توقيع هذه الاتفاقية وفي إطار القوانين الوطنية الخاصة بالمنافع والضرائب، وترتيبات التقاعد المطبقة على الموظفين المهنيين في قطاعات العمل الأخرى.

القسم التاسع : حقوق المؤلف

أ. بموجب هذه الفقرة، يحق للصحفي أن يتقاضى مبلغا عن أي استعمال إضافي، أو بيع لعدة مؤسسات نشر، أو إعادة إنتاج، أو إعادة نشر يقوم بها صاحب العمل لأي مادة أنتجها الصحفي أثناء عمله لدى صاحب العمل. ويتم الاتفاق بين صاحب العمل والنقابة على سلم الدفعات وطريقة توزيعها خلال ١٢ شهرا من توقيع هذه الاتفاقية، على ألا تقل عن ٧٠ بالمئة من المبلغ الذي يتلقاه صاحب العمل من نشر المواد أو توزيعها.

ب. بغض النظر عن أي إجراء يتخذه صاحب العمل، يحق للصحفيين أن يسمحوا بإعادة إنتاج أعمالهم بأي شكل من الأشكال وإلى أي شخص كان بشرط ألا يكون منافسا مباشرا لصاحب العمل. من المبادئ الأساسية التي تم الإجماع عليها بموجب الاتفاقية هي أن المنفعة الاقتصادية من حقوق الطبع لصاحب العمل والنابعة من علاقة عمل مع صحفي ذي دوام جزئي أو كامل محدد بتحويل يمنحه الصحفي إلى صاحب العمل لاستخدام المادة الإعلامية وإنتاجها مرة واحدة في الصحيفة أو المجلة أو المجلة الدورية، أو البرامج الإذاعية والتلفزيونية، التي يعمل فيها الصحفي. ويجب أن يحصل الصحفي على تعويضات إضافية، يتفق على قيمتها من خلال المفاوضات، عندما يتم إعادة نشر هذه المادة على الإنترنت أو من خلال منابر اعلامية اخرى. في حال لم يستغل صاحب العمل هذا الحق بنشر المادة الاعلامية ضمن فترة زمنية معقولة من إنتاج الصحفي لتقريره، فإن جميع حقوق النشر تعود إلى الصحفي.

ج. يجب ألا يفسر أي بند في هذه الاتفاقية على أنه يحد من الحقوق الأخلاقية للصحفيين في أعمالهم. ويحق للصحفي على وجه التحديد:

١. الإصرار على أن تكون أعمالهم (بما في ذلك الأعمال التي ينتجها للآخرين) معنونة باسمهم.
٢. حقهم بخيار حجب اسمهم عن الأعمال التي يؤمرون بالقيام بها، أو الأعمال التي قد يؤدي نشرها إلى تعريض سلامتهم للخطر.
٣. حقهم بعدم نشر المواد التي اعدوها إلى أن يتأكدوا من نزاهتها.
٤. حقهم بوقف بيع المالك لأعمالهم، سواء بشكل عام أو حالة بحالة، لمؤسسات إعلامية أخرى أو منع أي ترتيب مماثل يقوم به صاحب العمل.
٥. حقهم بالاعتراض على أي تشويه، أو تشويش، أو تغيير على أعمالهم ومنعها من النشر وخاصة عندما تكون نزاهتهم وسمعتهم على المحك.

القسم العاشر: المشاركة

مقدمة: تجمع هذه الفقرة الحقوق والواجبات، على سبيل الإضافة وليس الانتقاص من أي حق قانوني للموظفين بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار، من خلال مجالس العمل أو هيئات أخرى مشابهة. وحين تكون شروط هذه المادة غير متوافقة أو متعارضة مع محتويات النص القانوني، يجب الاعتماد على القانون.

أ. تقر النقابة وصاحب العمل بالحاجة إلى التشاور والتعاون التام من أجل تطوير المؤسسة والحاجة لتبني طرق وأدوات عمل جديدة، بما في ذلك توفير تقنيات جديدة للعاملين.

ب. يوافق صاحب العمل على عقد اجتماعين في السنة، على الأقل، بين ممثلي النقابة و الإدارة بهدف تقديم تقرير شامل عن أحوال المؤسسة الإعلامية، بما في ذلك الميزانيات والأرباح، وتقييم الوضع التجاري المستقبلي للمؤسسة، وخطط التطوير.

ج. كما توافق الإدارة على أن ينظم رئيس التحرير اجتماعين في السنة، على الأقل، يشارك فيهما جميع المحررين لمناقشة الأمور ذات الاهتمام المشترك. ومن واجب رئيس التحرير أيضاً أن يشجع جميع الدوائر المختلفة على أن تعقد اجتماعات منتظمة خاصة بها.

د. يجب على الإدارة التشاور مع الصحفيين حول تنحية رئيس التحرير وتعيين رئيس تحرير جديد.

هـ. مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في القسم السابع الفقرة (و) من هذه الاتفاقية ودون التفریط بها، على صاحب العمل التشاور مع الصحفيين بخصوص أي اقتراح أو خطة لتغيير السياسات التحريرية للمؤسسة الإعلامية.

القسم الحادي عشر: النزاعات والتسويات

أ. في حال نشوب نزاع حول أي أمر، أو اختلاف حول تفسير هذه الاتفاقية، يجب مناقشة الأمر أولاً بين ممثلي جهة الاستخدام وممثلي النقابة على مستوى القسم. وإن أخفق الطرفان في حل المسألة، فلا بد من إحالتها إلى رئيس التحرير والنقابة. على أن يعقد الاجتماع الأول بين رئيس التحرير والنقابة خلال ١٠ أيام من تاريخ انعقاد الاجتماع على مستوى القسم.

ب. وإن أخفق الطرفان ثانية في حل المسألة، فيحق للادارة أو النقابة إحالة القضية إلى وسيط مستقل يتم اختياره بطريقة تتابعية من بين أعضاء لجنة وساطة مؤلفة من أربعة أعضاء. يتم الاتفاق على أسماء هؤلاء الوسطاء وتتابعية استخدامهم بين النقابة ومالك المؤسسة الإعلامية خلال شهرين من توقيع هذه الاتفاقية. ويقوم الوسيط باتخاذ قراره في القضية على أساس العدل، والضمير الحي، وجوهر القضية دون التركيز على الجوانب التقنية للقضية أو الشكليات القانونية. ويحق للوسيط/ة أن يطلب من النقابة والادارة تقديم وجهتي نظرهما بشكل مكتوب إذا اعتقد أن هذا سيسرع في التوصل إلى تسوية.

ج. يتمتع صاحب العمل طوال مدة العملية المنصوص عليها في المادتين أ و ب أعلاه عن اغلاق مكان العمل في وجه الصحفي أو الصحفيين أو التهديد بإغلاقه، كما تمتنع النقابة عن إعلان إضراب أو التهديد به. ويجب التعامل مع جميع النزاعات المهنية بحسب هذه الاصول.

د. يعتبر قرار الوسيط في القضية محل النزاع نهائياً وملزماً للطرفين طوال المدة المتبقية من سريان الاتفاقية، ما لم تشر النقابة أو ادارة المؤسسة الإعلامية إلى عكس ذلك قبل أن يعلن الوسيط قراره.

القسم الثاني عشر: إنهاء الاتفاقية وتجديدها

- أ. تعتبر هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة ٢٤ شهرا من تاريخ توقيعها.
- ب. يمكن أيضا إنهاء هذه الاتفاقية بواسطة إشعار مكتوب من النقابة أو من صاحب العمل يرسل قبل ثلاثة أشهر من تاريخ وقفهم الالتزام بمحتوى الاتفاقية.
- ج. يجوز أن تظل الاتفاقية نافذة لمدة شهر واحد بعد تاريخ انقضائها، إذا أعطت النقابة أو صاحب العمل إشعارا بشهرين على الأقل حول رغبتهم بإعادة التفاوض على محتوى الاتفاقية، وفي حالة لم يتم التوصل إلى اتفاقية جديدة بحلول الموعد الطبيعي لنهاية سريان الاتفاقية.

الجزء الثالث: تعليقات على ”نموذج للاتفاقيات الجماعية“

رقم القضية في التعليقات التالية يعود إلى رقم القسم في نموذج الاتفاقية الجماعية التي تم تقديمها سابقا. وتجدر ملاحظة أن التعليقات التالية لا تغطي جميع الأقسام المتضمنة في نموذج الاتفاقية.

المسألة الأولى: الحقوق النقابية

تبنت منظمة العمل الدولية، وهي الوكالة المتخصصة في الأمم المتحدة، عددا من المواثيق التي تحمي حقوق العمال في تأسيس النقابات والتنظيم النقابي، وحققهم في المباشرة بعملية المفاوضات الجماعية. الإتفاقيتان الأساسيتان في هذا السياق هما: اتفاقية رقم ٨٧ عن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨، واتفاقية رقم ٩٨ عن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩.

وتنص أولى هاتين الاتفاقيتين على أنه :

«تتمتع حرية التنظيم بمكانة مميزة بين حقوق وحرية الإنسان الأساسية التي تهتم منظمة العمل الدولية. إذ تعتبر متطلبا أساسيا لتحقيق العدالة الاجتماعية؛ كما تسمح للعاملين بالتعبير عن طموحاتهم؛ وتقوي موقفهم في المفاوضات الجماعية من خلال إعادة ترتيب ميزان القوى بين الطرفين. كما وتشكل مركز قوى ضروري لموازنة قوة الدولة، بما يتيح للقوى العاملة المشاركة في تشكيل السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتنفيذها. وأخيرا وليس آخرا، تعد حرية التنظيم متطلبا أساسيا لتشغيل المؤسسات بشكل صحيح ومتوازن فمنظمة مثل منظمة العمل الدولية تقوم على شراكة ثلاثية متساوية بين

العمال، وأصحاب العمل والحكومات.»

تهدف الإتفاقية رقم ٨٧ إلى حماية حرية التنظيم من أي استقواء تمارسه السلطة. وتضمن لكافة العاملين وأصحاب العمل الحق في تأسيس منظمات يختارونها بأنفسهم والانضمام إليها دون تمييز أو الحاجة لإذن مسبق.

يجب أن تتمتع هذه المنظمات بحق وضع دستورها وقواعدها الخاصة بها، وبانتخاب ممثليها بحرية تامة، وبتنظيم إدارتها ونشاطاتها وتشكيل برامجها، من دون تدخل من جانب السلطات العامة.

تعد الإتفاقية رقم ٩٨ مكملة للإتفاقية رقم ٨٧ وتعالج بشكل أوسع مسائل تتعلق بالعلاقة بين العامل وصاحب العمل. إذ تحمي العاملين من ممارسات اصحاب العمل المنافية للعمل النقابي والتمييز في العلاقات العمالية، وتقضي بشكل خاص بأنه من حق التنظيمات النقابية أن تتمتع بحماية كافية ضد تدخل أصحاب العمل.

عملياً، تولي منظمة العمل الدولية أهمية كبيرة للمبدأ الذي ينص على أن أرباب العمال والنقابات الانخرط في المفاوضات بنية حسنة وأن يبذلوا قصارى جهدهم للتوصل إلى إتفاقية.

المسألة الثانية : الرواتب

لا يوجد نظام «قياسي» لتحديد رواتب الصحفيين. يستخدم البعض أنظمة التسلسل الوظيفي التي تصنف الأفراد؛ فيما تصنف أنظمة أخرى العمل الذي يقوم به الأفراد. وبينما يمنح البعض زيادة على الراتب بحسب طول فترة الخدمة، يدفع آخرون أجرة أساسية يتفاوض الصحفي على أساسها مع الناشر أو المؤسسة الإعلامية للتوصل إلى اتفاق على الزيادة التي سيحصل عليها الصحفي فوق الحد الأدنى المسموح به بموجب الإتفاقية الجماعية.

يجب على سلم احتساب الأجور المناسب أن يراعي السن، ومكانة العمل، ومدة الخدمة لدى صاحب العمل، والمهارة ومدة الخدمة في قطاع الإعلام بشكل عام.

المسألة الثالثة : المصروفات

لا تتطرق العديد من الاتفاقيات الجماعية إلى مسألة دفع المصروفات؛ فهي أمور غالبا ما يتم تناولها ضمن اتفاقيات المؤسسة، أو بحسب التفاهم بين الأفراد أو بحسب العرف والعادة.

وغالبا ما تنشأ الخلافات بين الصحفيين والناشرين حول ما يعتبرونه حقا مشروعاً بالتعويض عن مصروفات تكبدها الصحفي أثناء عمله/ا.

المسألة الرابعة : الإجازات مدفوعة الأجر

يضمن القانون في كثير من البلدان حداً أدنى من الإجازات، كما أنه قد تم رفع الحد الأدنى للإجازات السنوية بواسطة المفاوضات الجماعية التي تخوضها النقابات مع المشغلين.

المسألة الخامسة : شروط التوظيف

يحصل الصحفيون في العديد من البلدان على تأكيد مكتوب بتوظيفهم.

فترات الإشعار: يتمتع الصحفيون عامة بقدر أكبر من الحماية مقارنة بغيرهم من الموظفين «ذوي الياقات البيضاء» فيما يتعلق بإنهاء خدماتهم. وتعد هذه القوانين في بعض الدول حماية من «معاقتهم» بسبب ممارستهم حقهم بالعمل والاستقلالية. بالإضافة إلى ذلك تشير طول فترة الإشعار إلى الصعوبة التي يواجهها صاحب العمل في استبدال أحد أعضاء طاقم التحرير الرئيسيين.

بند الضمير: أقوى تعبير قانوني عن بند الضمير هي المادة «٣٠ د» من قانون

العمل الفرنسي لعام ١٩٣٥، والذي ينص على وجوب تعويض الصحفي عن خسارة وظيفته إن قرر فسخ عقده بسبب «تغير كبير في طبيعة الصحيفة أو الدورية وتوجهها، وإذا كان هذا التغيير سيؤدي إلى تلطخ سمعة الموظف وشرفه، أو إذا كان سيؤثر على مصالحه الأخلاقية بشكل عام.»

المسألة السادسة : حقوق المؤلف

تحدد حقوق المؤلف في العديد من الدول الأوروبية والمردود الاقتصادي العائد للصحفيين بموجب القوانين الوطنية والتي تعطي شرعية لـ«ميثاق بيرن حول الأعمال الأدبية والفنية». للحصول على معلومات وافية حول المفاوضات الجماعية وحقوق المؤلف راجع دليل الاتحاد الدولي للصحفيين «حقوق المؤلف»، طبعة عام ٢٠١١.

المسألة السابعة : المشاركة

يعد القسم العاشر المقترح في نموذج الاتفاقية الحد الأدنى من المطالب. ويجب أن يقرأ بالتناغم مع القسم الأول الفقرة (هـ) المتعلق بالاعتراف بالحقوق النقابية وحقوق رؤساء التحرير.

المسألة الثامنة : النزاعات والتسويات

توفر المفاوضات الجماعية فرصة للنقابات لتحقيق واحد من أهدافها أو أكثر، ولكنها تقتضي أيضا تقديم تنازلات.

وتتطلب المفاوضات الجماعية توقيع عقد. ويحصل العاملون من جهة على ضمانات لحقوقهم؛ ومن جهة أخرى فهم يقدمون ضمانات مقابلها.

وتحتوي معظم الاتفاقيات الجماعية على فقرات تنص على كيفية التصرف مع

الحالات التي تختلف فيها الاطراف على شروط علاقتهم. وغالبا ما تتضمن الاتفاقيات الجماعية أيضا مواد تحكم سلوك الأطراف سواء عند التوصل إلى اتفاقية أو أثناء إعادة مناقشة شروطها.

وتكتسب الفقرات التي تتعامل مع الوساطة وتسوية النزاعات قيمتها من القدرة على تقليل حجم الخلاف، وتقديمها مخارج لمأزق قد تتطور دون وساطة إلى مواجهة تضر الجميع.

نعمل من أجل حقوق الصحفيين في عصر المعلومات

الاتحاد الدولي للصحفيين



الإتحاد الدولي للصحفيين هو منظمة نقابية غير حكومية وغير ربحية. يعمل الإتحاد الدولي للصحفيين على المستوى الدولي للدفاع عن حرية الصحافة والعدالة الإجتماعية من خلال بناء اتحادات صحفيين قوية، وحررة، ومستقلة. ويتضمن برنامج عمل الإتحاد الدولي للصحفيين الدفاع عن سلامة الصحفيين وحقوقهم النقابية والمهنية.