



من يأخذ المال العام: الاتفاقية الجماعية والالتزام بها في ألمانيا

الإصدار 1.0 · Gewerkschaft Underdog · 10 أكتوبر 2026

كيف أصبحت الاتفاقية الجماعية ملزمة عام 1918، ولماذا يتراجع الالتزام بها، وما الذي يشترطه القانون الاتحادي للالتزام بها منذ مايو 2026.

منذ 1 مايو 2026 يسري في ألمانيا Bundestariftreuegesetz (القانون الاتحادي للالتزام بالاتفاقيات الجماعية). فمن يبيّن أو ينظّف أو يحرس أو يقدّم خدمات أخرى لصالح الاتحاد، يجب عليه أن يمنح العاملين لديه ظروف العمل المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية. قد يبدو ذلك أمرًا بديهيًا، لكنه ظل موضع خلاف طويلًا. يروي هذا المقال كيف أصبحت الاتفاقية الجماعية ملزمة قانونيًا في ألمانيا، ولماذا يتناقض عدد العاملين المشمولين بها، وما الذي يُفترض أن يغيّره القانون الجديد في ذلك.

كيف أصبحت الاتفاقية الجماعية ملزمة

قبل عام 1918: عقود بلا أثر

كانت الاتفاقيات الجماعية موجودة في ألمانيا منذ عهد الإمبراطورية، في قطاع الطباعة مثلاً. لكنها كانت تقوم من الناحية القانونية على أساس ضعيف. فصاحب العمل الذي وقّع اتفاقية جماعية كان يستطيع مع ذلك أن يتفق مع عاملين أفراد على ظروف أسوأ. وكان البت في سريان ذلك من شأن المحاكم، وجاءت الإجابات متباينة.

مرسوم الاتفاقيات الجماعية لعام 1918

تغيّر ذلك في الأسابيع التي تلت الثورة. ففي اتفاقية شتينس-ليغين المؤرخة 15 نوفمبر 1918 اعترفت اتحادات أصحاب العمل بالنقابات شريكًا متكافئًا في المفاوضة الجماعية. وفي 23 ديسمبر 1918 تلتها Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (المرسوم الخاص بالاتفاقيات الجماعية ولجان العمال والمستخدمين والتحكيم في نزاعات العمل)، الصادرة عن مجلس مفوضي الشعب. وبها اكتسبت الاتفاقية الجماعية لأول مرة أثرًا ملزمًا: فقد أصبحت قواعدها تسري مباشرة على علاقات العمل الخاصة بالملتزمين بها، وأصبحت الاتفاقات الأسوأ باطلة.

وتضمّن المرسوم ابتكارًا آخر. إذ أصبح من الممكن إعلان سريان اتفاقية جماعية على نحو عام، فتسري حينئذ أيضًا على أصحاب العمل والعاملين غير المنتمين إلى أي اتحاد. وكانت ألمانيا أول بلد في أوروبا يوجد هذه الإمكانية.

لعام Tarifvertragsgesetz 1949

في حقبة الاشتراكية القومية ألغيت النقابات والاتفاقيات الجماعية؛ وحلّت محلها لوائح أجور حكومية. وبعد عام 1945 أعادت النقابات الجديدة واتحادات أصحاب العمل بناء النظام. ولا يزال Tarifvertragsgesetz (قانون الاتفاقيات الجماعية) الصادر في 9 أبريل 1949، الذي أقر قبل تأسيس جمهورية ألمانيا الاتحادية للمنطقة الاقتصادية الموحدة، ساريًا في جوهره حتى اليوم. وتنص § 4 TVG (المادة 4 من قانون الاتفاقيات الجماعية) على أن قواعد الاتفاقية الجماعية تسري مباشرة وبصورة إلزامية على الطرفين الملزمين بها. وتنظم § 5 TVG إعلان السريان العام.

ومنذ ذلك الحين يسري مبدأ استقلالية المفاوضة الجماعية: فالأجور وظروف العمل تتفاوض عليها النقابات وأصحاب العمل فيما بينهم، لا الدولة.

لماذا يتناقص عدد العاملين المشمولين

الأرقام

تفترض استقلالية المفاوضة الجماعية أن الاتفاقيات الجماعية سارية فعلاً. وهذا بالذات ما يتراجع حدوثه. فبحسب لوحة المنشآت الصادرة عن معهد أبحاث سوق العمل والمهن، كان نحو 41 في المئة من جميع العاملين في عام 2024 يعملون في منشآت تطبق اتفاقية جماعية قطاعية، و8 في المئة آخرون في منشآت تطبق اتفاقية جماعية خاصة بالمنشأة. ومنذ عام 1996 انخفضت نسبة الالتزام بالاتفاقيات الجماعية القطاعية بنحو 26 نقطة مئوية. وبلغت في الغرب عام 2024 نحو 43 في المئة، وفي الشرق نحو 31 في المئة. ولم تظهر بوادر استقرار إلا منذ عام 2022.

ويطال هذا التراجع القطاع الخاص بالدرجة الأولى. فقد انسحبت مؤسسات كثيرة من اتحادات أصحاب العمل التي كانت تنتمي إليها، أو انتقلت إلى عضوية لا تتضمن الالتزام بالاتفاقية الجماعية. أما المؤسسات الجديدة فكثيرًا ما لا تنضم أصلاً.

ماذا يعني ذلك بالنسبة إلى العاملين

دون اتفاقية جماعية لا تسري إلا المعايير الدنيا القانونية: الحد الأدنى للأجور، والحد الأدنى القانوني للإجازة، والحد الأقصى لوقت العمل. وكل ما يتجاوز ذلك يجب على كل عاملة وكل عامل التفاوض عليه بمفرده. أما الاتفاقيات الجماعية فتتنظم في العادة أجورًا أعلى وعلاوات وإجازة إضافية وساعات عمل أقصر. ولذلك قد يحدث التزام المنشأة باتفاقية جماعية أو عدمه فرقًا كبيرًا عن العمل نفسه.

وفي أكثر من نزاع عمالي واحد من كل أربعة نزاعات في عام 2025، كان الأمر يتعلق، بحسب حصيلة النزاعات العمالية الصادرة عن معهد العلوم الاقتصادية والاجتماعية التابع لمؤسسة هانس بوكسر، بأن تبرم المؤسسة اتفاقية جماعية أصلاً. وبذلك أصبح النزاع حول الالتزام بالاتفاقيات الجماعية في حد ذاته واحدًا من أكثر أسباب الإضرابات شيوعًا.

الإطار الأوروبي

تناول الاتحاد الأوروبي هذا الموضوع أيضًا. فالتوجيه بشأن الحد الأدنى الملائم للأجور لعام 2022 يلزم الدول الأعضاء التي يقل فيها عدد العاملين المشمولين بالاتفاقيات الجماعية عن 80 في المئة بوضع خطة عمل لتعزيز المفاوضة الجماعية. وتقع ألمانيا دون هذه العتبة بوضوح.

الالتزام بالاتفاقيات الجماعية في العقود العامة

الفكرة

تمنح الدولة كل عام عقودًا بحجم كبير. ومن يقرر في ذلك على أساس أدنى سعر وحده يكافئ المؤسسة التي تدفع لعاملها أقل أجر. وهنا تتدخل قوانين الالتزام بالاتفاقيات الجماعية؛ فمن يريد الحصول على عقود عامة يجب أن يتعهد بالتقيد بالظروف المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. وهكذا لا تتنافس المؤسسات عبر الأجور، بل عبر الجودة والتنظيم.

الطريق الملتوي عبر أوروبا

كانت ولايات اتحادية عدة قد أدخلت مثل هذه القواعد قبل سنوات. وفي عام 2008 واجهت الفكرة صعوبات. ففي حكم الصادر في 3 أبريل 2008 قضت محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي بأن قاعدة في قانون المناقصات في Ruffert ولاية ساكسونيا السفلى تخالف حرية تقديم الخدمات. فقد كانت تشترط التقيد باتفاقية جماعية لقطاع البناء لم تكن معلنة السريان العام ولا سارية على العقود الخاصة.

وبعد سبع سنوات رسمت المحكمة خطًا مختلفًا. ففي حكم RegioPost الصادر في 17 نوفمبر 2015 رأت أنه يجوز ربط منح العقود بحد أدنى للأجر محدد بالقانون، وكان آنذاك 8.70 يورو للساعة في ولاية راينلاند-بفالتس. وكان الفرق يكمن في أن هذا الأجر ورد في نص قانوني بذاته وكان يسري بوجه عام. ولا يزال هذا التمييز يحدد حتى اليوم كيفية التي يجب أن يُبنى بها الالتزام بالاتفاقيات الجماعية قانونيًا.

لعام Bundestariftreuegesetz 2026

أقر البوندستاغ في 26 فبراير 2026 Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (قانون ضمان الالتزام بالاتفاقيات الجماعية عند منح العقود العامة والامتيازات الاتحادية وتنفيذها)، بأصوات الاتحاد المسيحي الديمقراطي/الاتحاد المسيحي الاجتماعي والحزب الاشتراكي الديمقراطي وتحالف 90/الخضر. وقد نُشر في 30 أبريل 2026 في الجريدة الرسمية الاتحادية (BGBl). ويسري منذ 1 مايو 2026 (2026 I Nr. 119).

ويسري على عقود البناء والخدمات وعلى الامتيازات الاتحادية التي تبلغ قيمتها التقديرية 50000 يورو أو أكثر دون ضريبة القيمة المضافة، إذا كانت الخدمة تُؤدى في ألمانيا. ويجب على المتعاقدين تقديم تعهد بالالتزام بالاتفاقيات الجماعية؛ إذ يمنحون العاملين لديهم على الأقل ظروف العمل التي تحددها لائحة قانونية للقطاع المعني. وتصدر هذه اللائحة الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية بناءً على طلب نقابة أو اتحاد لأصحاب العمل، استنادًا إلى الاتفاقيات الجماعية ذات الصلة. ويمكن أن تُحدد فيها الأجور، والحد الأدنى للإجازة السنوية مدفوعة الأجر، فضلًا عن الحدود القصوى لوقت العمل وفترات الراحة والاستراحات. ويمتد الالتزام ليشمل المقاولين من الباطن وشركات إعارة العمالة.

ومن المستثنى من ذلك، من بين أمور أخرى، عقود التوريد والعقود الخاصة بالدفاع والأمن؛ كما لا تشمل إجراءات منح العقود الخاصة بالجيش الاتحادي التي تبدأ حتى نهاية عام 2032. ووصف اتحاد النقابات الألماني القانون بأنه اختراق، وانتقد في الوقت نفسه استثناء عقود التوريد وعقود الجيش الاتحادي وارتفاع قيمة العتبة.

ماذا يعني ذلك بالنسبة إليكم

إذا كنتم تعملون في إطار عقد عام

إذا كنتم تعملون لدى مؤسسة تنفذ عقدًا اتحاديًا، فقد يحق لكم الحصول على الظروف المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، حتى لو كان صاحب عملكم لا يطبق في العادة أي اتفاقية جماعية. ويسري ذلك أيضًا على المقاولين من الباطن وعلى العمالة المُعارة العاملة في إطار العقد. اسألوا لصالح أي جهة متعاقدة يجري تشغيلكم، ودونوا مهامكم وساعات عملكم. ونتحقق معكم مما إذا كانت هناك لائحة سارية بالفعل على قطاعكم.

لماذا لا يُعد الالتزام بالاتفاقيات الجماعية أمرًا ثانويًا

يمكن للقانون أن يشترط الالتزام بالاتفاقيات الجماعية في العقود العامة. لكنه لا يستطيع إيجاد اتفاقيات جماعية حيث لا يجري التفاوض على أي منها. فالاتفاقيات الجماعية تنشأ حيث يكون عدد كافٍ من العاملين منظمًا لفرضها. كان الأمر كذلك عام 1918، ولا يختلف اليوم.

الخلاصة

أصبحت الاتفاقية الجماعية ملزمة في ألمانيا بالمرسوم الصادر في 23 ديسمبر 1918، الذي أدخل أيضًا إعلان السريان العام. وقد تبني Tarifvertragsgesetz لعام 1949 هذه المبادئ ولا يزال ساريًا حتى اليوم. وفي الوقت نفسه انخفض الالتزام بالاتفاقيات الجماعية انخفاضًا كبيرًا: ففي عام 2024 لم يعد يعمل في منشآت تطبق اتفاقية جماعية قطاعية سوى نحو 41 في المئة من العاملين. ومنذ 1 مايو 2026 يُلزم Bundestariftreuegesetz المؤسسات التي تنفذ عقودًا اتحادية بقيمة 50000 يورو أو أكثر بمنح ظروف العمل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية التي تحددها لائحة قانونية. وهو يربط المال العام بظروف عادلة، لكنه لا يحل محل الاتفاقيات الجماعية التي لا بد من التفاوض عليها أولاً.

يُستشهد به كالتالي

من يأخذ المال العام: الاتفاقية الجماعية والالتزام بها في ألمانيا, 10.10.2026, <https://Gewerkschaft.Underdog.Fassung.1.0>

www.gewerkschaft.berlin/ar/

%D9%85%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A9-

%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-

%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B2%D8%A7%D9%85-%D8%A8%D9%87%D8%A7/v7ypgahf,

abgerufen am 15.10.2026.

الترخيص

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung